

**Die Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung
von Menschen mit Behinderung:
Eine Multi-Methoden-Untersuchung im Kontext der Erwerbsarbeit**

vorgelegt von
Michéle Möhring

als Dissertation zur Erlangung des Grades einer Doktorin
der Philosophie (Dr. phil.)
in der
Fakultät Rehabilitationswissenschaften
der Technischen Universität Dortmund

Dortmund
2021

Erstbetreuer: Prof. Dr. Matthias R. Hastall
Zweitbetreuerin: Prof. Dr. Ute Ritterfeld

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Rahmen meiner Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät Rehabilitationswissenschaften der Technischen Universität Dortmund angefertigt. Ohne die besondere Unterstützung der Fakultät und insbesondere des Fachgebiets *Qualitative Methoden und Strategische Kommunikation für Gesundheit, Inklusion und Teilhabe* (CHIP) unter der Leitung von Prof. Dr. Matthias R. Hastall wäre die Arbeit an diesem Thema, das mir aus wissenschaftlicher Sicht, aber auch persönlich am Herzen liegt, nicht möglich gewesen. Ich wurde zur Anfertigung der vorliegenden Arbeit durch meine kleine Schwester motiviert, durch die ich immer wieder erfahren habe, welche Barrieren Menschen überwinden müssen, die in irgendeiner Art und Weise beeinträchtigt sind. „Ich muss immer mehr kämpfen als alle anderen, weil ich Autistin bin“, hat sie mir gesagt. Und sie hatte Recht. Beruflich den Weg einzuschlagen, den sie gern eingeschlagen hätte, war beziehungsweise ist für sie leider nicht ohne weiteres möglich. „Hier in der Apotheke haben wir keinen Praktikumsplatz für Ihre Schwester! Wir sprechen hier immer mit bestimmten Fachtermini, die würde Ihre Schwester nicht verstehen. Da müsste ich ja ständig aufpassen“, sagte mir eine Apothekerin. „Autismus? Ja und? Das kriegen wir schon hin“, so die Bürofachkraft eines Druckereigewerbes, in dem meine Schwester anschließend ein Praktikum absolvierte. Solche Schlüsselerlebnisse haben gezeigt, dass Menschen unterschiedliche, aber häufig impulsive Reaktionen auf Basis ein und desselben sichtbaren beziehungsweise kommunizierten Merkmals zeigen. Mich hat seitdem immer stärker interessiert, was insbesondere die negativen, ablehnenden Reaktionen auf Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext bedingt. Die Idee, moralische Intuitionen als möglichen Treiber für Stigmatisierung zu untersuchen, verfestigte sich dann im Austausch mit Prof. Dr. Matthias R. Hastall, dem Betreuer dieser Arbeit, der mich im Rahmen eines unserer ersten Gespräche über ein mögliches Dissertationsvorhaben fragte, ob ich schon etwas von der *Theorie der moralischen Fundamente* des Amerikaners Jonathan Haidt gehört hätte. Im weiteren Verlauf stellte sich heraus, dass genau die negativen Reaktionen auf Menschen mit Behinderung, die mich so interessierten, nachvollzogen werden können, wenn man die genannte Theorie wie eine Schablone darauflegt.

Ich widme diese Arbeit meiner Schwester.

Michéle Möhring

Dortmund, 21.07.2021

Danksagung

Mein ganz besonderer Dank gilt dem Betreuer und der Betreuerin dieser Arbeit. Ich danke Prof. Dr. Matthias R. Hastall für seine inhaltliche und strukturelle Unterstützung während der gesamten Promotionszeit. Danke für den kontinuierlichen wissenschaftliche Diskurs, die Ermöglichung von Fort- und Weiterbildungen und besonders für das mir entgegengebrachte Vertrauen. Auch Prof. Dr. Ute Ritterfeld möchte ich einen besonderen Dank aussprechen. Sie hat mir den Weg in die Wissenschaft geebnet, mich gefördert und war mir ebenfalls ein Vorbild für meinen wissenschaftlichen Werdegang bis hierher. Vielen Dank für Euer Mentoring und Engagement. Außerdem möchte ich mich bei Alexander Röhm, Jan Finzi, Annika Biewener und Cosima Nellen bedanken, die mich als Kolleginnen und Kollegen durch ihr Feedback und den stets lebhaften Diskurs tatkräftig unterstützt haben.

Selbstverständlich wäre die vorliegende Arbeit nicht ohne universitäre und außeruniversitäre Unterstützung möglich gewesen: Danke an die Fakultät Rehabilitationswissenschaften für die strukturelle Unterstützung und alle externen Einrichtungen, die mich in meinem Vorhaben durch den Zugang zu relevanten Stakeholdern und Zielgruppen unterstützt haben. Ein riesen Dankeschön an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der hier präsentierten Studien und alle Studierenden, die mich bei den Datenerhebungen unterstützt haben. Namentlich erwähnen möchte ich Friederike Kutscheidt, Claudia Kotarski und Sina Resch: Danke für Eure Ausdauer bei der Dateneingabe. Ein großes Dankeschön geht auch an Saskia Gollasch, Marie-Christin Lueg, Michelle Grengel, Frederik Winkelkotte, Hella Sophie Braun und Dominique Osthoff, die mich bei der Konzeption und Auswertung der Mixed-Methods-Studie tatkräftig unterstützt haben: Danke für Eure Zuverlässigkeit. Mein Dank geht auch an die beste Schreibgruppe, die mir in der letzten Phase der Promotion viel Halt gegeben hat: Danke Nora Berner, Ines Röhm, Jan Finzi, Nadine Elstrodt-Wefing, Stefanie Fuchsloch, Julia Weigt und Sabine Krell, dass Ihr mit mir gemeinsam gefiebert, mich aufgebaut, mit mir durchgehalten, gelacht und diskutiert habt.

Nicht zuletzt geht natürlich ein riesiges DANKE an meine Freunde und meine wundervolle Familie (hier ganz besonders an meine Mama, meine Schwester, meinen Papa, Geli und meine Tante), die mich vor und während der gesamten Promotionszeit unterstützt, mir zur richtigen Zeit den Rücken freigehalten und vor allem an mich geglaubt haben. Last but not least geht mein ganz besonderer Dank an Dich, Johannes, da du mich inhaltlich immer so gut beraten hast und mir insbesondere in der Endphase so unter die Arme gegriffen, Verständnis aufgebracht hast und immer für mich da warst.

Zusammenfassung

Die öffentliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung, die im Erwerbskontext häufig als nicht leistungsfähig stereotypisiert sind und Vorurteile aufgrund ihrer Behinderung erfahren, hat eine eingeschränkte Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zur Folge, die wiederum negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit betroffener Individuen hat. Moralische Mechanismen sind für Stigmatisierungsprozesse aus einer sozialpsychologischen und soziokulturellen Perspektive allgemein relevant, bislang jedoch kaum empirisch untersucht. In der vorliegenden Arbeit wird die moralpsychologische *Moral Foundations Theory* (MFT; Haidt & Joseph, 2004) im Kontext der Stigmatisierung angewandt. Die Theorie schlägt mittlerweile sechs intuitionsbasierte moralische Grundlagen menschlicher moralischer Urteile vor: Fürsorge, Fairness und Freiheit (individuelle Grundlagen) sowie Loyalität, Autorität und Reinheit (bindende Grundlagen). Für die Untersuchung des Einflusses moralischer Intuitionen auf die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext werden drei Ebenen berücksichtigt: (1) Die Ebene der öffentlichen Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext (theoretische Ebene; Studie 1), (2) die Ebene der Wahrnehmung potentieller Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung im Bewerbungskontext (strukturelle Ebene; Studie 2) und (3) die Ebene der individuellen Wahrnehmung von Personalverantwortlichen auf dem ersten Arbeitsmarkt (psychologische Ebene; Studie 3). Es werden erstmals moralpsychologische, kommunikationswissenschaftliche und stigmatheoretische Ansätze kombiniert und auf eine höchst relevante rehabilitationswissenschaftliche Fragestellung angewandt. Durch den multi-methodischen Ansatz der vorliegenden Arbeit kann die Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext umfassend beschrieben werden. In Studie 1 nahmen $N = 1033$ Studierende an einem mehrfaktoriellen Paper-And-Pencil-Experiment im $2 \times 2 \times 6$ – Between-Subjects-Design teil, um den Einfluss moralischer Intuitionen und eines MFT-basierten Framings auf die öffentliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung in und durch mediale Darstellungen im Kontext Studium und Behinderung zu untersuchen. Die Ergebnisse zeigen, dass moralische Intuitionen von Rezipierenden einer im Erwerbskontext porträtierten Person mit Behinderung (Fallbeispiel) Unterschiede in der allgemeinen Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext erklären können und ein MFT-basiertes moralisches Framing der Geschichte das Potential hat, Stigmatisierung und Prosozialität zu

beeinflussen. In Studie 2 wird der Einfluss moralischer Intuitionen auf die (strukturelle) Stigmatisierung von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung im Bewerbungsprozess untersucht. An dem mehrfaktoriellen Paper-And-Pencil-Experiment im $2 \times 2 \times 2 \times 3$ – Between-Subjects-Design nahmen $N = 802$ Studierende aus wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen teil. Auch hier zeigt sich ein Einfluss der moralischen Intuitionen von potentiell arbeitgebenden Personen auf die Wahrnehmung und Einstellungswahrscheinlichkeit von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext in Abhängigkeit der Qualifikation und Art der Behinderung sowie der Unternehmensorientierung und dem Geschlecht der potentiell arbeitgebenden Personen. In Studie 3 wurden $N = 109$ Personalverantwortliche deutscher Unternehmen in einer Mixed-Methods-Umfrage unter anderem zu ihren moralischen Intuitionen und Wertevorstellungen, ihrer Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern mit verschiedenen Distinktionsmerkmalen und ihren Gründen für oder gegen deren Beschäftigung befragt. Es wurde untersucht, inwiefern sich die Argumentationen der Personalverantwortlichen auf ihre moralischen Intuitionen zurückführen lassen. Anhand der unterschiedlichen Argumentationen konnten vier Typen von Personalverantwortlichen identifiziert werden: Die reflektiert Offenen, die unreflektiert Offenen, die reflektiert Ablehnenden und die unreflektiert Ablehnenden. Ferner wurden die Verteilung der unterschiedlichen moralischen Intuitionen über die vier Typen hinweg analysiert und Prototypen identifiziert. Die Ergebnisse der drei Studien zeigen, dass moralische Intuitionen im Sinne der MFT für (1) die öffentliche Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext, (2) die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern im konkreten Bewerbungsprozess und (3) die Argumentation für oder gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung von Personalverantwortlichen eine Rolle spielen. Die Zusammenführung von Stigma- und Moraltheorie birgt das große Potential, die stigmatisierenden Personen besser zu verstehen und hierauf aufbauend stigmasensible und zielgruppenspezifische Interventionen zur Destigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext zu generieren.

Schlüsselwörter: Stigmatisierung, moralische Intuitionen, Theorie der moralischen Fundamente, Erwerbsarbeit, Menschen mit Behinderung, moralisches Framing, Fallbeispiele, experimentelle Studie, Mixed-Methods-Studie

Abstract

The public stigmatization of people with disabilities, who are often stereotyped as non-performing in the employment context and experience prejudice due to their disability, results in limited participation of people with disabilities in the primary labor market, which in turn has negative effects on the well-being and health of affected individuals. Moral mechanisms are generally relevant for stigmatization processes from a socio-psychological and socio-cultural perspective, but have hardly been empirically studied so far. In the present study, the moral-psychological *Moral Foundations Theory* (MFT; Haidt & Joseph, 2004) is applied in the context of stigma. Currently, the theory proposes six intuition-based moral foundations of human moral judgments: caring, fairness, and freedom (individual foundations), and loyalty, authority, and purity (binding foundations). To examine the influence of moral intuitions on the stigmatization of people with disabilities in the employment context, three levels are considered: (1) the level of public perceptions of people with disabilities in the employment context (theoretical level; Study 1), (2) the level of perceptions of potential job applicants with disabilities in the job application context (structural level; Study 2), and (3) the level of individual perceptions of HR managers in the primary labor market (psychological level; Study 3). For the first time, moral-psychological, communication science, and stigma theory approaches are combined and applied to a highly relevant research question in the field of rehabilitation sciences. The multi-method approach of the present work allows us to comprehensively describe the role of moral intuitions in stigmatizing people with disabilities in the employment context. In Study 1, $N = 1033$ students participated in a multi-factorial paper-and-pencil experiment in a $2 \times 2 \times 6$ - between-subjects-design to examine the influence of moral intuitions and MFT-based framing on the public stigmatization of people with disabilities in and through media portrayals (exemplars) in the context of study and disability. Results show that moral intuitions of recipients of a person with disability portrayed in the employment context (exemplar) can explain differences in general stigma and prosociality toward people with disabilities in the employment context, and MFT-based moral framing of the story has the potential to influence stigma and prosociality. Study 2 examines the influence of moral intuitions on the (structural) stigmatization of potential applicants with disabilities in the application process. $N = 802$ students from business majors participated in the multi-factorial paper-and-pencil experiment in a $2 \times 2 \times 2 \times 3$ - between-subjects-design. Again, an influence of the moral intuitions of potential employers on the perception and

hiring probability of people with disabilities in the employment context is shown to depend on the qualification and type of disability as well as the company orientation and gender of the potential employers. In Study 3, $N = 109$ human resource managers of German companies were asked in a mixed-methods survey about, among other things, their moral intuitions and values, their perceptions of job applicants with various distinctive characteristics, and their reasons for or against employing them. The extent to which recruiters' reasoning can be traced back to their moral intuitions was examined. Based on the different argumentations, four types of HR managers could be identified: The reflectively open-minded, the unreflectively open-minded, the reflectively rejecting, and the unreflectively rejecting. Furthermore, the distribution of different moral intuitions across the four types was analyzed and prototypes were identified. The results of the studies show that moral intuitions in the sense of MFT play a role in (1) public perceptions of people with disabilities in the employment context, (2) the perceptions of job applicants in the actual job application process, and (3) the argumentation for or against the employment of people with disabilities by HR managers. The combination of stigma and moral theory holds great potential to better understand the stigmatizing individuals in particular and, based on this, to plan effective and target group-specific interventions to destigmatize people with disabilities in the employment context.

Keywords: stigmatization, moral intuitions, moral foundations theory, gainful employment, people with disabilities, moral framing, case studies, experimental study, mixed methods study

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XI
Tabellenverzeichnis	XVII
1 Einleitung	1
2 Zur Rolle von Stigmatisierung für Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext	13
2.1 Stigmatheoretische Grundlagen	14
2.1.1 Die Labeling-Theorie	16
2.1.2 Merkmale, Formen und Konsequenzen von Stigma und Stigmatisierung.....	25
2.1.3 Die Erfassung von Stigma und Stigmatisierung.....	36
2.2 Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext.....	42
2.2.1 Die öffentliche Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext	47
2.2.2 Einstellungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	51
2.3 Zusammenfassung und Heuristik des Stigmatisierungsprozesses	63
3 Zur Rolle von moralischen Intuitionen im Stigmatisierungsprozess	68
3.1 Moraltheoretische Grundlagen	68
3.1.1 Alltagsmoral und philosophische Moraltheorien.....	72
3.1.2 Moralischer Monismus und Moralpluralismus	73
3.1.3 Rationalistische und intuitionistische Moraltheorien	74
3.2 Die Theorie der moralischen Fundamente	82
3.3 Die Rolle moralischer Intuitionen für Stigmatisierung und Prosozialität	92
3.4 Zusammenfassung.....	97
4 Zur Rolle medialer Kommunikation und moralischen Framings für Stigmatisierung	100
4.1 Die Rolle der Medien für Stigmatisierung	100
4.2 Fallbeispiele und ihre Stigmatisierungseffekte	102

4.2.1	Fallbeispiele und Narration.....	104
4.2.2	Narration und Framing	104
4.2.3	Moralisches Framing und moralische Intuitionen	106
4.2.4	Einflussnehmende Faktoren auf Ebene der Rezipierenden	110
4.2.5	Einflussnehmende Faktoren auf Ebene der Fallbeispiele	111
4.3	Zusammenfassung.....	111
5	Zentrale Fragestellungen der Arbeit	114
6	Studienübersicht	116
7	Studie 1 – Die Rolle moralischer Intuitionen und eines moralischen Framings für Stigmatisierung in und durch Medien: Eine Experimentelle Untersuchung	121
7.1	Methode.....	127
7.1.1	Design und Durchführung.....	127
7.1.2	Stimulusmaterial: Fiktive Zeitungsartikel	128
7.1.3	Stichprobe	132
7.1.4	Erhebungsinstrument.....	132
7.2	Ergebnisse	135
7.2.1	Rolle der moralischen Werteorientierung für Stigmatisierung und Prosozialität	138
7.2.2	Rolle des moralischen Framings für Stigmatisierung und Prosozialität	146
7.2.3	Rolle der Behinderung des Fallbeispiels für Stigmatisierung und Prosozialität	155
7.2.4	Rolle des Geschlechts des Fallbeispiels für Stigmatisierung und Prosozialität	159
7.2.5	Rolle des Geschlechts der Rezipierenden für Stigmatisierung und Prosozialität	161
7.3	Zentrale Befunde zur Rolle moralischer Intuitionen und eines moralischen Framings für Stigmatisierung in und durch mediale Darstellungen von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext.....	163

8	Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung	167
8.1	Methode.....	176
8.1.1	Design und Durchführung.....	176
8.1.2	Stimulusmaterial: Vignetten von Bewerberinnen und Bewerbern.....	176
8.1.3	Erhebungsinstrument.....	181
8.2	Ergebnisse.....	187
8.2.1	Einflüsse auf bewerberbezogene Variablen.....	188
8.2.2	Einflüsse auf allgemeine stigmabezogene und prosoziale Variablen ..	226
8.3	Zentrale Befunde zur Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess.....	253
9	Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung	260
9.1	Methode.....	265
9.1.1	Design und Durchführung.....	265
9.1.2	Rekrutierung.....	265
9.1.3	Erhebungsinstrument.....	268
9.1.4	Datenanalyse.....	278
9.1.5	Gütekriterien.....	295
9.1.6	Stichprobe.....	296
9.2	Ergebnisse.....	301
9.2.1	Die Rolle von (moralischen) Werten für Personalentscheidungen.....	304
9.2.2	Die Rolle von moralischen Fundamenten in Personalentscheidungen.....	309
9.2.3	Die Rolle von moralischen Orientierungen für Einstellungschancen....	313
9.2.4	Die Wahrnehmung potentiell benachteiligter Bewerberinnen und Bewerbern im Erwerbskontext.....	317
9.2.5	Die vier Grundhaltungen gegenüber potentiell stigmatisierten Bewerberinnen und Bewerbern (fallbasierte Analyse).....	387

9.3	Zentrale Befunde zur Rolle moralischer Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen	420
10	Diskussion	428
10.1	Die Rolle moralischer Intuitionen für die öffentliche Stigmatisierung in und durch mediale Darstellungen von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext ...	430
10.2	Die Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess.....	434
10.3	Die Rolle moralischer Werte und Intuitionen für individuelle Stigmatisierung und Argumentationen einer Personalentscheidung.....	437
10.4	Limitation.....	440
10.5	Implikationen	444
11	Fazit	450
	Literaturverzeichnis	451
	Anhang	496

Abbildungsverzeichnis

1	Allgemeine Heuristik zum Verständnis von Stigmatisierung.....	67
2	Das sozial-intuitionistische Modell moralischer Urteile in Anlehnung an Haidt (2001).	80
3	Vermuteter Einfluss der Orientierung an individuellen und bindenden Werten auf die Tendenz zur Stigmatisierung von Individuen und Gruppen.....	96
4	Vermuteter Einfluss der Orientierung an individuellen und bindenden Werten auf die Tendenz zur Prosozialität gegenüber vulnerablen Individuen und Gruppen	97
5	Überblick der in Studie 1 berücksichtigten Merkmale	116
6	Überblick der in Studie 2 berücksichtigten Merkmale	117
7	Überblick der in Studie 3 berücksichtigten Merkmale	119
8	Studie 1 - Beispielversion der manipulierten Zeitungsartikel aus Studie 1	131
9	Studie 1 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht × Bindende Werteorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf Unterstützungsintention.....	140
10	Studie 1 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht des Fallbeispiels × Bindende Werteorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf Unterstützungsintention.....	141
11	Studie 1 – Geschätzte Randmittel der Individuelle Werteorientierung × Bindende Werteorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf Unterstützungsintention	142
12	Studie 1 – Geschätzte Randmittel der Behinderung des Fallbeispiels × Individuelle Werteorientierung × Bindende Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung	144
13	Studie 1 – Geschätzte Randmittel des Haupteffekts der Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung auf Unbehagen beim Kontakt.....	147
14	Studie 1 – Geschätzte Randmittel der Behinderung des Fallbeispiels × Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung Zwei-Wege-Interaktionen auf Unbehagen beim Kontakt und soziale Distanz	149
15	Studie 1 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht des Fallbeispiels × Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung × Geschlecht der Rezipierenden Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung	152

16	Studie 1 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht des Fallbeispiels × Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung × Geschlecht der Rezipierenden Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Verhaltensintention.....	153
17	Studie 1 – Geschätzte Randmittel der Behinderung des Fallbeispiels × Bindende Werteorientierung × Geschlecht Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung.....	157
18	Studie 1 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht des Fallbeispiels × Geschlecht der Rezipierenden Zwei-Wege-Interaktion auf Unbehagen beim Kontakt	160
19	Studie 2 – Zwei Beispielvversionen der manipulierten Bewerbervignetten.....	180
20	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × Individuelle Werteorientierung der Rezipierenden Zwei-Wege-Interaktion auf die angegebene Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch	192
21	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipientinnen und Rezipienten × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber × Individuelle Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit ...	193
22	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Bindende Werteorientierung der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber × Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit.....	195
23	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Bindende Werteorientierung der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber × Unternehmensorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit.....	196
24	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × individuelle Werteorientierung der Rezipierenden Zwei-Wege-Interaktion auf die wahrgenommene Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber	198
25	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber × Individuelle Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die wahrgenommene Kompetenz	199

26	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Bindende Werteorientierung × Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die wahrgenommene Wärme der Bewerberinnen und Bewerber	200
27	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht × Individuelle Werteorientierung × Bindende Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit.....	203
28	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Qualifikation der Bewerber × Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung der Bewerberinnen und Bewerber	206
29	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Qualifikation der Bewerber × Unternehmensorientierung × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch	208
30	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber × Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit.....	209
31	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die wahrgenommene Wärme der Bewerberinnen und Bewerber	211
32	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Bewerber × Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung der Bewerberinnen und Bewerber	214
33	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Bindende Werteorientierung × Behinderung der Bewerber Zwei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz	228
34	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × individuelle Werteorientierung der Rezipierenden × Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz	229
35	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Individuelle Werteorientierung × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung.....	231

36	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Individuelle Werteorientierung × Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung.....	232
37	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Individuelle Werteorientierung der Rezipierenden × Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber × Unternehmensorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung.....	233
38	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber × Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz	238
39	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Qualifikation der Bewerber × Unternehmensorientierung	238
40	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Bewerber × Behinderung der Bewerber Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung	243
41	Studie 3 – Präsentation einer Bewerberin mit depressiver Erkrankung in der Online-Umfrage	272
42	Studie 3 – Flussdiagramm zur Veranschaulichung des Drop-Outs der Online- Umfrage	298
43	Studie 3 – Angaben zu Unternehmensgröße verteilt auf die Gruppen der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider und der am Prozess beteiligten Personen	301
44	Studie 3 – Kriterien-Matrix zur Einordnung der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider (Typenbildung).....	303
45	Studie 3 – Häufigste Nennungen der Werte, die in Personalentscheidungen aus Sicht der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten relevant sind.	306
46	Studie 3 – Anzahl der Platzierungen für die individuell, progressiven Fundamente Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug und Freiheit/Unterdrückung pro Rang.....	312
47	Studie 3 – Anzahl der Platzierungen für die bindenden, konservativen Fundamente Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung pro Rang.....	312

48	Studie 3 – Mittelwerte und Standardabweichung (in Klammern) der moralischen Werteorientierung der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten.....	313
49	Studie 3 – Mittelwerte und Standardabweichungen der berichteten Einstellungschancen der Bewerberinnen und Bewerber	314
50	Studie 3 – Verteilung der Einstellungschancen für Bewerberinnen und Bewerber mit Depression in Abhängigkeit der individuellen Werteorientierung der PEs und PBs.....	317
51	Studie 3 – Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Depression.	319
52	Studie 3 – Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Querschnittslähmung.	327
53	Studie 3 – Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Down-Syndrom.....	337
54	Studie 3 – Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Autismus-Spektrum-Störung.....	348
55	Studie 3 – Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Fluchthintergrund	362
56	Studie 3 – Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Adipositas.	376
57	Matrix der Grundhaltungen der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten gegenüber den Bewerberinnen und Bewerber	388
58	Studie 3 – Ausprägung der Werteorientierung des skizzierten reflektiert offenen Prototyps	394
59	Studie 3 – Werterangreihen des skizzierten reflektiert offenen Prototyps.....	395

60	Studie 3 – Einschätzung der Chancen der Bewerberinnen und Bewerber auf Einstellung im Unternehmen des skizzierten reflektiert offenen Prototyps	399
61	Studie 3 – Ausprägung der Werteorientierung des skizzierten reflektiert ablehnenden Prototyps.....	400
62	Studie 3 – Werterangreihen des skizzierten reflektiert ablehnenden Prototyps	401
63	Studie 3 – Einschätzung der Chancen der Bewerberinnen und Bewerber auf Einstellung im Unternehmen des skizzierten reflektiert ablehnenden Prototyps	406
64	Studie 3 – Ausprägung der Werteorientierung des skizzierten unreflektiert offenen Prototyps	407
65	Studie 3 – Werterangreihen des skizzierten unreflektiert ablehnenden Prototyps	408
66	Studie 3 – Einschätzung der Chancen der Bewerberinnen und Bewerber auf Einstellung im Unternehmen des skizzierten unreflektiert offenen Prototyps	412
67	Studie 3 – Ausprägung der Werteorientierung des skizzierten unreflektiert ablehnenden Prototyps.....	413
68	Studie 3 – Werterangreihen des skizzierten unreflektiert ablehnenden Prototyps	414
69	Studie 3 – Einschätzung der Chancen der Bewerberinnen und Bewerber auf Einstellung im Unternehmen des skizzierten unreflektiert ablehnenden Prototyps	417
70	Studie 3 – Schaubild der visualisierten Werteorientierungen innerhalb der vier Typen.....	419

Tabellenverzeichnis

1	Kurzübersicht der sechs moralischen Fundamente der MFT und ihnen zugrunde liegende Emotionen.....	8
2	Formen von Stigmatisierung und Beispiele aus dem Erwerbskontext von Menschen mit Behinderung	46
3	Exemplarische Prototypen von Menschen mit geistiger Behinderung und Querschnittslähmung	48
4	Die sechs moralischen Fundamente der intuitiven Ethik.....	88
5	Studie 1 – Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der abhängigen Variablen	135
6	Studie 1 – Übersicht der signifikanten Haupt- und Interaktionseffekte auf alle abhängigen Variablen	137
7	Studie 1 – Geschätzte Randmittel des Haupteffektes der individuellen Werteorientierung auf stigmabezogene und prosoziale Variablen	138
8	Studie 1 – Zwei-Wege Interaktionen der bindenden Werteorientierung auf die Unterstützungsintention	139
9	Studie 1 – Geschätzte Randmittel des Haupteffektes des Geschlechts auf stigmabezogene und prosoziale Variablen	162
10	Studie 2 – Übersicht der Manipulation ‚Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber‘.....	179
11	Studie 2 – Übersicht der Beispielbewerberinnen und -bewerber	179
12	Studie 2 – Übersicht der zusätzlich entwickelten und selbst-übersetzten Items des MFQ.....	183
13	Studie 2 – Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der abhängigen Variablen	187
14	Studie 2 – Übersicht der signifikanten Haupt- und Interaktionseffekte auf alle abhängigen Variablen	189
15	Studie 2 – Haupteffekte und geschätzte Randmittel der individuellen und bindenden Werteorientierung auf die bewerberbezogenen Variablen	190
16	Studie 2 – Statistische Kennwerte der Drei-Wege-Interaktionen der bindenden Werteorientierung auf die Einladungswahrscheinlichkeit.....	194

17	Studie 2 – Haupteffekte und geschätzte Randmittel der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber auf die bewerberbezogenen Variablen.....	205
18	Studie 2 – Interaktionseffekte mit der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber auf die Einladungswahrscheinlichkeit.....	205
19	Studie 2 – Interaktionen zweiter Ordnung der Unternehmensorientierung auf die Einladungswahrscheinlichkeit.....	213
20	Studie 2 – Interaktionseffekte mit dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber auf die bewerberbezogenen Variablen	218
21	Studie 2 – Interaktionseffekte mit dem Geschlecht der Rezipierenden auf die bewerberbezogenen Variablen.....	222
22	Studie 2 – Haupteffekte und geschätzte Randmittel der Werteorientierung auf die allgemeinen stigmabezogenen und prosozialen Variablen	227
23	Studie 2 – Interaktionseffekte mit der Individuellen Werteorientierung auf die prosoziale Einstellung.....	230
24	Studie 2 – Haupteffekte und geschätzte Randmittel der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber auf die prosozialen Variablen.....	236
25	Studie 2 – Interaktionen höherer Ordnung mit der Bewerberqualifikation auf die allgemeinen stigmabezogenen und prosozialen Variablen	236
26	Studie 2 – Interaktionen höherer Ordnung mit der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber auf die soziale Distanz	241
27	Studie 2 – Interaktionen höherer Ordnung mit der Unternehmensorientierung auf die prosoziale Einstellung.....	246
28	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Unternehmensorientierung × Individuelle Werteorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung.....	246
29	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Unternehmensorientierung × Qualifikation der Bewerber*innen Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung.....	247
30	Interaktionseffekte mit dem Bewerbergeschlecht auf die prosoziale Einstellung...	249
31	Studie 2 – Geschätzte Randmittel der Bewerbergeschlecht × Behinderung der Bewerber Zwei-Wege-Interaktion.....	250
32	Studie 2 – Haupteffekte und geschätzte Randmittel des Geschlechts der Rezipierenden auf die allgemeinen stigmabezogenen und prosozialen Variablen ...	251

33	Studie 2 – Interaktionen höherer Ordnung mit dem Geschlecht der Rezipierenden auf die soziale Distanz.....	252
34	Studie 3 – Übersicht der in der Rekrutierung berücksichtigten Berufsfelder.....	267
35	Studie 3 – Übersicht der Fragenblöcke,-funktionen und Antwortformate des Mixed-Methods-Erhebungsinstruments.....	270
36	Studie 3 – Übersicht der erfassten Variablen und Analyseschritte	279
37	Studie 3 – Übersicht der deduktiv gebildeten Ober- und Unterkategorien der QIA...	281
38	Studie 3 – Codierbeispiel an einer Aussage der Oberkategorie ‚Der perfekte Eindruck‘.....	285
39	Studie 3 – Übersicht der Oberkategorie ‚Die Rolle von Werten für Personalentscheidungen‘	288
40	Studie 3 – Übersicht der Berufsfelder und Berufe der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer	299
41	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Rolle von (moralischen) Werten für Personalentscheidungen‘	305
42	Studie 3 – Kennwerte des Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test sowie Übersicht der Differenzen für die abhängigen Variablen vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt	310
43	Studie 3 – Statistische Kennwerte der Mittelwertsvergleiche für die Einstellungschancen der Bewerberinnen und Bewerber pro Distinktionsmerkmal (t-Tests für abhängige Stichproben)	315
44	Studie 3 – Koeffizienten des Prädiktors Individuelle Werteorientierung für die Wahrscheinlichkeit der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Depression (binäre logistische Regression).....	316
45	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Depression‘ – Assoziationen/Bilder.....	321
46	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Depression‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit.....	324

47	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Depression‘ – Stelle im Unternehmen.....	326
48	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Querschnittslähmung‘ – Assoziationen/Bilder	330
49	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Querschnittslähmung‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit	333
50	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Querschnittslähmung‘ – Stelle im Unternehmen.....	336
51	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Down-Syndrom‘ – Assoziationen/Bilder.....	341
52	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Down-Syndrom‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit.....	344
53	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Down-Syndrom‘ – Stelle im Unternehmen.....	347
54	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Autismus-Spektrum-Störung‘ – Assoziationen/Bilder	352
55	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Autismus-Spektrum-Störung‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit	357
56	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Autismus-Spektrum-Störung‘ – Stelle im Unternehmen.....	361

57	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Fluchthintergrund‘ – Assoziationen/Bilder	366
58	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Fluchthintergrund‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit.....	371
59	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Fluchthintergrund‘ – Stelle im Unternehmen.....	375
60	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Adipositas‘ – Assoziationen/Bilder	380
61	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Adipositas‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit.....	384
62	Studie 3 – Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Adipositas‘ – Stelle im Unternehmen	387
63	Studie 3 – Kriterien für die Einteilung der Fälle in die Kategorien reflektiert offen, reflektiert ablehnend, unreflektiert offen und unreflektiert ablehnend.....	390
64	Studie 3 – Assoziationen/Bilder des reflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber	395
65	Studie 3 – Beschriebene Merkmale der Zusammenarbeit des reflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber	396
66	Studie 3 – Aussagen zu möglichen Stellen im Unternehmen des reflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber	398
67	Studie 3 – Assoziationen/Bilder des reflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber.....	402
68	Studie 3 – Beschriebene Merkmale der Zusammenarbeit des reflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber	403

69	Studie 3 – Aussagen zu möglichen Stellen im Unternehmen des reflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber	404
70	Studie 3 – Assoziationen/Bilder des unreflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber.....	409
71	Studie 3 – Beschriebene Merkmale der Zusammenarbeit des unreflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber	410
72	Studie 3 – Aussagen zu möglichen Stellen im Unternehmen des unreflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber	411
73	Studie 3 – Assoziationen/Bilder des unreflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber	415
74	Studie 3 – Beschriebene Merkmale der Zusammenarbeit des unreflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber	415
75	Studie 3 – Aussagen zu möglichen Stellen im Unternehmen des unreflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber	416

Also man kann bei Menschen grundsätzlich unterscheiden, dass wir zwei ganz allgemeine Neigungen haben – die Neigung zu Stabilität und die andere, die Neigung zu Flexibilität. Das eine heißt, Struktur, Ordnung, Sicherheit, ich möchte bei dem sein, was ich kenne. Und möchte, dass das überschaubar ist und sicher – weil, was geordnet ist, erscheint sicher. Und das zweite ist eine gewisse Flexibilität und Offenheit, Neues zu erkunden. (Philipp Hübl im Interview zu seinem Buch „Die aufgeregte Gesellschaft“)

1 Einleitung

Die angeborenen menschlichen Neigungen zu Stabilität und Flexibilität sind wesentliche Treiber unseres Denkens und Handelns. Grundsätzlich stehen Menschen mit einem starken Bedürfnis nach Stabilität und Sicherheit Abweichendem und Neuem gegenüber zunächst ablehnender gegenüber als Menschen, die nach Flexibilität und Offenheit streben (z. B. Shook & Fazio, 2009). Die Neigungen zu Stabilität und Flexibilität basieren auf unbewussten moralischen Intuitionen, denen Menschen jedoch nicht hilflos ausgeliefert sind. Sie haben grundsätzlich die Fähigkeit, diese für sich selbst und insbesondere in sozialen Interaktionen zu reflektieren (z. B. Haidt, 2001). Die vorliegende Arbeit untersucht, inwiefern moralische Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext eine Rolle spielen und trägt dazu bei, die dahinterliegenden Mechanismen besser zu verstehen.

Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext

Aus rehabilitationswissenschaftlicher Perspektive ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben bedeutsam, „[...] denn Erwerbsbeteiligung sichert nicht nur die Existenz, sondern schafft auch soziale Kontakte, soziale Anerkennung und trägt damit entscheidend zu einer gelungenen Lebensführung bei“ (Dusel, 2017). Die fehlende Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben hat demnach weitreichende Folgen für betroffene Individuen, aber auch, wie im Folgenden dargelegt wird, für Unternehmen und letztlich für die gesamte deutsche Gesellschaft und ihr Wirtschaftssystem.

Aus wirtschaftlicher Sicht stellt der prognostizierte Fachkräftemangel eine Gefahr für die nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit dar. Die Zahl der Unternehmen, die offene Stellen nicht mit geeigneten Fachkräften besetzen können, steigt (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2021). Gleichzeitig bleibt der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für bestimmte marginalisierte Gruppen wie Menschen mit Behinderung erschwert,

obwohl die UN-Behindertenrechtskonvention die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung eigentlich gesetzlich regelt. So sieht das Schwerbehindertenrecht in Teil 3 des SGB IX (§§ 151 ff.) Nachteilsausgleiche in Form von (1) besonderem Kündigungsschutz, Zusatzurlaub, einer Schwerbehindertenvertretung, (2) Arbeitsassistenz und (3) Pflichtarbeitsplätzen vor (Sozialgesetzbuch [SGB], 2001). Trotz (oder gerade wegen?) dieser gesetzlichen Regelungen und politischen Initiativen werden in Deutschland aktuell viele oft qualifizierte und motivierte Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung, Beeinträchtigung beziehungsweise chronischer Erkrankung nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit, 2017; Landeshauptstadt München Sozialreferat; Vornholt et al., 2018). Im Jahr 2018 mussten immerhin 102.529 beschäftigungspflichtige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe zahlen, der Anteil ihrer Beschäftigten mit Behinderung lag also unter 6 Prozent, 294.938 Pflichtarbeitsplätze waren im Jahr 2018 unbesetzt. Insgesamt lag die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung bei (nur) 4,6 Prozent (REHADAT Statistik, 2018). Auch die Medien bestätigen durch Schlagzeilen wie „Arbeitgeber entscheiden sich: Lieber die Ausgleichsabgabe zahlen, statt Schwerbehinderte einstellen“ (www.haufe.de, 2012), „Warum Arbeitgeber sich von der Behinderten-Quote freikaufen“ (Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2013) oder „450 Millionen Euro Ausgleichszahlungen statt Job-Angebote“ (Mitteldeutscher Rundfunk [Mdr], 2018) das Bild, dass sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eher für die Zahlung von Ausgleichsabgaben anstelle der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung entscheiden. Laut Scheid (2005) zeigten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung aus Zwangsgründen (z. B. aus Angst vor einer Klage) heraus beschäftigten, sogar eine ablehnendere Haltung als solche, bei denen normative Gründe beziehungsweise die Überzeugung, das Richtige zu tun, im Vordergrund der Entscheidung standen. Gesetze und Fakten allein scheinen die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung also nicht zwingend positiv zu beeinflussen. Vielmehr müssen Normen, Einstellungen und Meinungen derjenigen Personen berücksichtigt werden, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (mit Behinderung) die Tür zur Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt öffnen: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beziehungsweise Personalentscheiderinnen und Personalentscheider (im Folgenden: Personalverantwortliche).

Gründe für die geringe Beschäftigungsquote von qualifizierten Menschen mit Behinderung können also einerseits in den arbeitsrechtlichen Regelungen gesehen werden, die viele

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber abschrecken (Klaus, Kajdacsy & Haverbier, 2015b), andererseits ist ein vermutlich noch entscheidender Grund die immer noch stark vorherrschende Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext, die sich in negativ bewerteten Stereotypen, Unsicherheiten im Umgang, Wut aufgrund von Schuldzuschreibungen, Ablehnung oder Vermeidung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung äußert (z. B. Kimotho, 2021). Sie verhindert, dass die potentielle Arbeitskraft von qualifizierten Fachkräften trotz eines deklarierten Mangels an Fachkräften nur aufgrund eines Merkmals nicht genutzt wird, mit dem beispielsweise eine fehlende Arbeits- und Leistungsfähigkeit assoziiert werden („Menschen mit Schwerbehinderung sind nicht so leistungsfähig, oder?“ – „Und unkündbar, habe ich gehört“; Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, n. d.). Als problematisch können negativ bewertete Stereotype oder Vorurteile gegenüber Individuen und Gruppen genau dann betrachtet werden, wenn sie nicht hinterfragt oder reflektiert werden, zu einer Benachteiligung der betroffenen Person führen und eine generelle Offenheit zum Umdenken bestehender Strukturen verhindern. Genau dann werden vorhandene Ressourcen nicht oder nur ineffizient genutzt.

Hinzu kommen die immensen negativen Folgen wahrgenommener Stigmatisierung beispielsweise für die Gesundheit und das seelische Wohlbefinden betroffener Individuen, die sich letztlich auch im Gesundheitswesen niederschlagen (z. B., Alonso et al., 2013; Evans-Lacko et al., 2015; Sheehan & Corrigan, 2020; Yang et al., 2007). Es entsteht ein Teufelskreis, da Arbeitslosigkeit beziehungsweise eine fehlende Beschäftigung ihrerseits Krankheit und Stigmatisierung fördert, die Betroffene häufig davon abhält, sich Hilfe zu suchen und – übertragen auf den Erwerbskontext – sich überhaupt für Stellen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bewerben und ihr volles berufliches Potential zu entfalten (z. B. Chronister, Chou & Liao, 2013).

In einer Initiative der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) aus dem Jahr 2005 heißt es: „Nur wenn wir alle Potenziale nutzen, kein Talent verloren geben und jedem Einzelnen Chancen eröffnen, werden wir auf Dauer sowohl wirtschaftlichen Erfolg als auch gesellschaftlichen Zusammenhalt haben“ (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2005, S. 7). Womöglich wird eine Rollstuhlfahrerin oder ein Rollstuhlfahrer keine Häuser mit eigenen Händen bauen – aber doch entwerfen, planen und berechnen können, genauso wie es die Bauingenieurinnen und Bauingenieure ohne Behinderung tun. Menschen mit Lernschwierigkeiten werden vermutlich nicht entwerfen, planen und

berechnen – aber doch Aufgaben auf dem Bau übernehmen können (vgl. Mai, 2021). Damit ein Umdenken in diese Richtung erfolgen kann, ist es wichtig, Stigmatisierung als psychologische Barriere in den Köpfen der Gesellschaft und hier speziell der entscheidenden Akteure im Erwerbskontext besser zu verstehen, denn nicht alle Menschen haben das gleiche Verständnis von wirtschaftlichem oder unternehmerischem Erfolg und gesellschaftlichem Zusammenhalt beziehungsweise schätzen soziale Gleichheit und Teilhabe als gleich richtig oder wichtig ein. Wenn Menschen entscheiden, was sie im gesellschaftlichen Zusammenleben als richtig oder falsch, als wichtig oder unwichtig, als erstrebenswert oder unnützlich erachten, spielen immer auch individuelle moralische Überlegungen oder Neigungen und Entscheidungen eine Rolle (z. B. Bundeszentrale für politische Bildung, 2005), weshalb die Untersuchung ihres Einflusses auf die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext einen Schwerpunkt dieser Arbeit darstellt.

Behinderung wird in der vorliegenden Arbeit in Anlehnung an die *World Health Organization* (WHO) und die *Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit* (ICF) grundsätzlich als Beeinträchtigung von Funktionsbereichen auf körperlicher, persönlicher oder gesellschaftlicher Ebene definiert (Federici, Bracalenti, Meloni & Luciano, 2017; World Health Organization, 2001). Es liegt ein entsprechend weites Begriffsverständnis vor, das sowohl intellektuelle Beeinträchtigungen, physische Beeinträchtigungen, aber auch mentale oder psychische Beeinträchtigungen einschließt. Hierbei wird Behinderung dem bio-psycho-sozialen Modell von Gesundheit folgend als multidimensionales Konstrukt verstanden, das auch Wechselwirkungen zwischen Individuen, ihren körperlichen und sozialen Eigenschaften berücksichtigt (vgl. Risal et al., 2021). Mit diesem Verständnis von Behinderung geht auch ein entsprechend weites Inklusionsverständnis einher, das Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention als Menschenrecht mit den Ansprüchen auf Freiheit, Gleichheit und Solidarität versteht (vgl. Morfeld & Koch-Gromus, 2016).

Stigmatisierung und Moral

Stigmatisierung ist ein multidimensionales Phänomen, das in Zusammenhang mit Stereotypen, Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten aufgrund eines normabweichenden und überwiegend negativ konnotierten Merkmals (z. B. einer Behinderung oder Erkrankung) auftritt und sich auf unterschiedlichen Ebenen (z. B. im Individuum selbst und in der öffentlichen Wahrnehmung) gleichzeitig manifestieren kann (Röhm, Hastall & Ritterfeld, 2019). Nachdem die Stigmaforschung viele Jahre einen eher individualistischen Fokus auf die

Folgen der Stigmatisierung für betroffene Individuen hatte, konstatierten Yang et al. bereits im Jahr 2007, dass Stigmatisierung vielmehr als sozialer und kultureller Prozess beziehungsweise als soziale Angelegenheit betrachtet werden müsse und stellten so eine Verbindung zu moralischen Überlegungen her:

The concept of moral experience, or what is most at stake for actors in a local social world, provides a new interpretive lens by which to understand the behaviors of both the stigmatized and stigmatizers, for it allows an examination of both as living with regard to what really matters and what is threatened. (Yang et al., 2007, S. 1524)

Die vorliegende Arbeit knüpft an diese Überlegungen an und betrachtet die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung als sozialen und kulturellen Prozess, der in einer soziokulturellen Umwelt (hier: dem Erwerbskontext) auftritt, in der soziale, wirtschaftliche und politische Machtverhältnisse eine zentrale Rolle spielen und deren Auswirkungen letztlich im betroffenen Individuum zu beobachten sind (z. B. durch den erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt). Parker und Aggleton (2003) argumentieren beispielsweise im Zusammenhang mit der Stigmatisierung der Erkrankungen HIV und AIDS, dass soziale Akteure einer *lokalen Welt* Stigmatisierung nutzen, um ihre eigene dominante gesellschaftliche Position zu legitimieren, indem soziale Ungleichheit aufrechterhalten bleibt. Diese Argumentation lässt sich auch auf den hier betrachteten Erwerbskontext als lokale Welt mit gemeinsamen sozialen Erfahrungen übertragen, in der sich tägliches Leben abspielt. Yang et al. (2007) beschreiben die Charakteristika lokaler Welten wie folgt:

What defines all local worlds is the fact that something is at stake. Daily life matters, often deeply. People have something to gain or lose, such as status, money, life chances, health, good fortune, a job, or relationships. This feature of daily life can be regarded as the “moral mode” of experience. *Moral experience* refers to that register of everyday life and practical engagement that defines what matters most for ordinary men and women. (S. 1528)

Auch im Erwerbskontext als lokale Welt steht für alle beteiligten sozialen Akteurinnen und Akteure etwas auf dem Spiel (z. B. Status, Geld oder ein Job). Zum Abbau von Stigmatisierung muss das Verhalten derjenigen Personen, die andere stigmatisieren, also immer vor einem situativen Hintergrund und ferner als moralisch fundiert, motiviert oder beeinflusst verstanden werden. Als moralisch fundiert, motiviert oder beeinflusst werden Handlungen

betrachtet, wenn ihnen gesellschaftliche Regeln und Normen zugrunde liegen, die eine Einordnung als moralisch richtig und gut beziehungsweise falsch und böse erlauben (z. B. Härle, 2018). Erste Versuche, den Umstand zu berücksichtigen, dass Stigmatisierung und Moral eng miteinander verknüpft sind, zeigen sich im öffentlichen Diskurs über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt. So ist vermehrt zu beobachten, dass die Kommunikation im Internet moralisch eingefärbte *Vorteile* der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in den Vordergrund stellt. So erhalten Webseiten eine zunehmend moralische Komponente, indem Treue, Loyalität, Motivation oder Teamgeist der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung betont werden: „Behinderte Beschäftigte sind motiviert und loyal“ (Wolf, 2010), „Kreativität. [...] Wer im Alltag mit Einschränkungen zu kämpfen hat, bringt auch im Beruf neue und ungewohnte Denkansätze ein“ (Mai, 2021). Die Aktion Mensch hat in einem Leitfaden für Unternehmerinnen und Unternehmer zehn Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung formuliert, die ebenfalls moralische Argumente enthalten. So ist hier beispielsweise von einer *engen Bindung* guter Fachkräfte an das Unternehmen, dem *Potential von Vielfalt* oder Menschen mit Behinderung als *Profis in Sachen Teamarbeit* die Rede. Ein Beispiel:

Obwohl sie oft gleichwertig oder besser ausgebildet sind, dauert es für Bewerber mit Behinderung rund 100 Tage länger, einen Job zu finden, als für alle anderen. Die Arbeitslosenquote ist bei Menschen mit Behinderung etwa doppelt so hoch. Wenn sie sich einem Unternehmen zugehörig fühlen, so ist ihre *Loyalität* [Herv. durch Verfasser] oft besonders ausgeprägt. Das bestätigen viele Arbeitgeber (Greskamp, Lopez, Schimanke, Steilen & Theisen, n. d., S. 35).

Zwar handelt es sich hier nur um Ausschnitte, aber fraglich ist, ob Moral tatsächlich als Schlüssel zur Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderung fungieren kann und wenn ja, wie genau dieser Schlüssel aufgebaut ist und funktioniert.

Die moralpsychologische Perspektive auf Stigmatisierung

Einen möglichen Ansatzpunkt, Stigmatisierung aus moralpsychologischer Perspektive zu betrachten und besser zu verstehen, liefert die im Folgenden skizzierte und in dieser Arbeit angewandte *Theorie der moralischen Fundamente* (Moral Foundations Theory; Haidt & Joseph, 2004), mit Hilfe derer Unterschiede in intuitiven und emotionalen moralischen Urteilen erklärt werden können (z. B. darüber, was als fair oder unfair erlebt wird; Findor, 2015;

Nilsson, Erlandsson & Västfjäll, 2016; Simpson, 2016; Zollo, Pellegrini & Ciappei, 2017). Während soziale Ungleichheit, wie sie durch Stigmatisierung marginalisierter Individuen und Gruppen entsteht beziehungsweise aufrechterhalten bleibt, von den einen als fast schmerzhaft ungerecht und als unfair (moralische Verletzung des Fairness-Prinzips) erlebt wird, spielt soziale Gerechtigkeit für andere eine eher untergeordnete Rolle und es hat dafür beispielsweise die Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Ordnung und Hierarchien oder die größtmögliche Freiheit aller Individuen eine größere Relevanz. Menschen mit Behinderung werden von den einen als in besonderem Maße schutzbedürftig wahrgenommen, von wieder anderen als gesellschaftliche Belastung. Diese Ausführungen lassen erahnen, warum auch die Inklusion von Menschen mit Behinderung, die als Menschenrecht – wie weiter oben ausgeführt – mit Ansprüchen auf Freiheit, Gleichheit und Solidarität einhergeht (vgl. Morfeld & Koch-Gromus, 2016), nicht mit allen menschlichen Moralvorstellungen gleichermaßen deckungsgleich beziehungsweise kompatibel ist. Klaus, Kajdacsy und Haverbier (2015a) argumentieren im Kontext der Inklusion von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben:

Die Schwierigkeiten, denen sich Menschen mit Behinderungen potentiell gegenüber sehen, lassen sich vermindern, wenn Menschen ohne Behinderungen ihre Wahrnehmung korrigieren und sich auf Verschiedenheit einstellen. Dann können Menschen ohne Behinderung auf Behinderungen ohne Scheu reagieren und die Teilhabe von Menschen mit Behinderung erleichtern. (S. 11)

Man könnte sich jedoch auch fragen, welche Funktion eine generelle Ablehnung von Verschiedenheit gesellschaftlich erfüllt und welche (vielleicht auch negativen) Konsequenzen die uneingeschränkte Offenheit gegenüber Vielfalt auf gesamtgesellschaftlicher Ebene hätte. Um ebendiese unterschiedlichen Wahrnehmungen gesellschaftlicher Prozesse und moralischer Urteile aus einer soziokulturellen Perspektive besser zu verstehen, entwickelten der Sozial-Psychologe Jonathan Haidt und seine Kolleginnen und Kollegen die eingangs erwähnte *Theorie der moralischen Fundamente*, die auf der Annahme basiert, dass Menschen mit einer angeborenen Fähigkeit oder Neigung ausgestattet sind, menschliches Denken und menschliche Verhaltensweisen zu befürworten oder zu missbilligen. Ferner geht sie davon aus, dass moralische Urteile in erster Linie intuitiv und nicht rational getroffen werden und kulturübergreifend auf diskrete Kategorien moralischer Intuitionen zurückgeführt werden können, die dem Ziel folgen, menschliche Sozialität aufrechtzuerhalten (z. B. Graham et al., 2011; Haidt, 2001; Haidt & Joseph, 2004). Moralische Intuitionen lösen als affektive

Reaktionsdispositionen eine rasche, automatische, *intuitive* Bewertung eines (sozialen) Stimulus und eine Handlungsbereitschaft aus, während Argumente für oder gegen eine Entscheidung oder eine Verhaltensweise als nachträgliche Rationalisierung dieses intuitiven Prozesses verstanden werden (*Social Intuitionist Model*: Haidt, 2001). Haidt (2013) verwendet in seinem Buch „The Righteous Mind – Why Good People are Divided by Politics and Religion“ das eindrückliche Bild des Elefanten (der moralischen Emotion), der seinen Intuitionen folgt, und seines Reiters (dem Bewusstsein), der in der Illusion lebt, er führe den Elefanten und daher versuche, das Verhalten seines Elefanten nachträglich zu legitimieren.

Im Gegensatz zu eindimensionalen moralischen Konzeptionen (z. B. von Gerechtigkeit: Kohlberg, 2014), identifizierten die Forscherinnen und Forscher mittlerweile sechs evolutionärbedingte moralische Fundamente, die je eine spezifische emotional basierte Handlungsbereitschaft (z. B. prosoziales Verhalten oder Distanzierung) mit entsprechenden moralischen Prinzipien (z. B. Fürsorge, Vermeidung von Schaden anderer) verknüpfen (Tabelle 1).

Tabelle 1

Die sechs moralischen Fundamente der Theorie der moralischen Fundamente und die ihnen zugrundeliegenden moralischen Emotionen

	Moralisches Fundament	Typische Emotionen
1	Fürsorge/Schaden	Mitgefühl und Empathie
2	Fairness/Betrug	Ärger, Dankbarkeit und Schuld
3	Freiheit/Unterdrückung	Wut über Unterdrückung
4	Autorität/Subversion	Furcht, Respekt oder Reaktanz/„Widerstand“
5	Loyalität/Verrat	Stolz auf die Gruppe, Zorn gegenüber Verrätern
6	Reinheit/Degradierung	Ekel

Anmerkungen. Übersicht in Anlehnung an Graham et al. (2018); eigene Übersetzung.

Menschen orientieren sich an diesen moralischen Fundamenten unterschiedlich stark und sind sich dessen meist gar nicht bewusst. Insbesondere im politischen Kontext ist die Tragweite der Theorie gut belegt (z. B. Graham, Haidt & Nosek, 2009). Durch sie lässt sich beispielsweise erklären, wie die US-amerikanischen Präsidentschaftswahl im Jahr 2020 die amerikanische Gesellschaft spalten konnte oder warum die Anhänger der demokratischen und republikanischen Lager sich nicht verstehen. Der Theorie zufolge sind es keine Fakten, die zu dieser starken Polarisierung führen, sondern Emotionen und intuitive Reaktionen, die

durch bestimmte Phänomene in den Menschen ausgelöst werden. Beide politischen Lager haben unterschiedlich starke Ausprägungen in den von Haidt postulierten moralischen Fundamenten, interpretieren und bewerten den gleichen Sachverhalt daher intuitiv unterschiedlich: Während sich die liberalen Demokraten in ihrem Denken und Handeln stark an den drei progressiven F's orientieren (Fürsorge, Fairness und Freiheit), spielen diese bei den konservativen Republikanern neben den Fundamenten Autorität, Loyalität und Reinheit eine eher untergeordnete Rolle (Haidt & Graham, 2007; Haidt, 2013; vgl. Herrmann, 2019; Hübl, 2019; Reinhardt, 2019). Haidt und Graham (2007) fassen diesen Umstand im Titel einer ihrer Publikationen treffend zusammen: „Conservatives have moral intuitions that liberals may not recognize“. Auch die Unterschiede im menschlichen Denken und Verhalten während der COVID-19-Pandemie können mithilfe der Theorie besser verstanden werden. Bei Menschen, die sich stark am moralischen Fundament Reinheit/Degradierung orientieren, zeigen sich stärkere Ekel-Emotionen, wenn sie mit Viren und Infektionen (im Sinne von Krankheiten) konfrontiert werden. Sie nehmen intuitiv schneller eine vermeidende Haltung ein und zeigen eine stärkere Bereitschaft für Schutzverhalten (z. B. Tragen einer Maske und Abstand halten: E. Y. Chan, 2021). Auch die Stärke der Orientierung an den moralischen Fundamenten Fürsorge/Schaden und Fairness/Betrug spielen eine zentrale Rolle für das Verhalten gegenüber vulnerablen Personen und Gruppen im Kontext der Pandemie, insbesondere in Bezug auf gesundheitliche oder finanzielle Aspekte (z. B. in Form von Spendenverhalten; Nilsson et al., 2016).

Da es sich bei der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Sinne des Verständnisses der vorliegenden Arbeit um einen soziokulturellen Prozess handelt, in dem individuelle Entscheidungen über richtiges und falsches Denken und Handeln (z. B. prosoziales versus diskriminierendes) im Vordergrund stehen, ist naheliegend, dass moralische Fundamente auch hier helfen können, die dahinterliegenden Motive der stigmatisierenden Personen besser zu verstehen, um hierauf aufbauend zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Entstigmatisierung vulnerabler Individuen und Gruppen ableiten zu können. Röhm et al. (2019) argumentieren im Zusammenhang von Kommunikation und Entstigmatisierung beispielsweise, dass der Abbau von Stigmatisierung insbesondere durch strategische Kommunikation oder Anti-Stigma-Kommunikation erreicht werden kann. Hierbei spiele insbesondere mediale Kommunikation eine zentrale Rolle, die auch in der vorliegenden Arbeit berücksichtigt wird.

Die Rolle von Kommunikation für Stigmatisierung und Entstigmatisierung

Da Menschen durchschnittlich mehr als die Hälfte ihrer Wachzeit mit Kommunikation verbringen (z. B. Adler, 2006) und Kommunikation allgegenwärtig ist (Hargie, 2013), ist evident, dass sie auch im Kontext der Stigmatisierung eine zentrale Rolle spielt. R. A. Smith, Zhu und Quesnell (2016) beschreiben Kommunikation und Stigmatisierung als dynamisch miteinander verbunden. Menschen nutzen Kommunikation, um stigmatisierte Individuen und Gruppen zu erkennen, auf sie zu reagieren und auch um Abwertung und Ausgrenzung ebendieser zu bewirken. Kommunikation bedingt also nicht nur die Existenz, Verbreitung, den Ausdruck und die Aufrechterhaltung von Stigmatisierung, sondern kann auch als effektives Mittel zum Abbau von Stigmatisierung betrachtet werden (R. A. Smith et al., 2016). Insbesondere Massenmedien können die Wahrnehmung bestimmter Personengruppen durch beispielsweise falsche, übertriebene, verzerrte und/oder diskriminierende Darstellungen in nicht unerheblichem Maße beeinflussen und nehmen so eine Schlüsselrolle bei der Herstellung und Aufrechterhaltung negativer Stereotype über marginalisierte Individuen und Gruppen ein. So werden Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in Massenmedien häufig als gefährlich dargestellt und Menschen mit körperlichen und intellektuellen Beeinträchtigungen häufig mit Unselbstständigkeit, Fremdbestimmung oder eingeschränkter Leistungsfähigkeit in Verbindung gebracht (Finzi, Hastall, Ritterfeld & Röhm, 2016; Ritterfeld, Hastall & Röhm, 2014; z. B. Röhm, 2017). Andererseits können Massenmedien ihr Publikum aber auch aufklären, informieren und stellvertretende Erfahrungen mit marginalisierten Individuen und Gruppen ermöglichen, die für den Abbau von Stigmatisierung elementar sind (z. B. A. J. Morgan, Reavley, Ross, Too & Jorm, 2018; Röhm, 2017). Wie eingangs beschrieben, setzen Medien im Zusammenhang mit dem Abbau von Stigmatisierung gegenüber marginalisierten Individuen und Gruppen vermehrt auf moralische Argumentationen und Rahmungen. Bisher haben sich Studien jedoch (noch) nicht mit der Wirkung einer moralisch eingefärbten Botschaft (im Folgenden *moralisches Framing*) auf die Wahrnehmung des Publikums in Bezug auf soziale Sachverhalte, Individuen und Gruppen beschäftigt. Aus kommunikationswissenschaftlicher Perspektive müssen neben Merkmalen der jeweiligen Botschaft, des Kommunikationskanals und der Situation, in der kommuniziert wird, die Merkmale der Empfängerinnen und Empfänger einer Botschaft berücksichtigt werden, um effektiv, d. h. im intendierten Sinne, zu kommunizieren (z. B. Hargie, 2013). Daher werden in der vorliegenden Arbeit unter anderem Faktoren einer Botschaft (beispielsweise eines

moralischen Framings), situative Faktoren und moralische Intuitionen der Empfängerinnen und Empfänger einer Botschaft für ihre stigmatisierende Wirkung betrachtet.

Die vorliegende Arbeit kombiniert also eine soziokulturelle Perspektive auf Stigmatisierung mit moralpsychologischen und kommunikationswissenschaftlichen Theorien und wendet diese auf das rehabilitationswissenschaftliche Feld der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext an. Folgender Frage wird hierbei konkret nachgegangen:

Welche Rolle spielen moralische Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext?

Zur Beantwortung der Fragestellung wurden im Rahmen der vorliegenden Arbeit drei empirische Studien konzipiert, die unterschiedliche Ebenen der Stigmatisierung (öffentlich, strukturell) und des Erwerbskontextes (Studium, Bewerbungskontext, Personalentscheidungen in Unternehmen) von Menschen mit Behinderung adressieren. Während die experimentellen Studien 1 und 2 die Rolle moralischer Intuitionen und moralischer Botschaftsmerkmale für stigmabezogene Einstellungen und Verhaltensabsichten gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext auf theoretischer Ebene (Studie 1) und gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung auf struktureller Ebene (Studie 2) untersuchen, werden in Studie 3 mit Hilfe einer Mixed-Methods-Untersuchung Argumentationen einer Entscheidung für beziehungsweise gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf zugrundeliegende moralische Intuitionen von Personalverantwortlichen auf dem ersten Arbeitsmarkt (moral-)psychologisch untersucht. Durch den interdisziplinären und multimethodischen Ansatz der vorliegenden Arbeit kann die Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext umfassend beschrieben werden. Die Arbeit trägt durch die Anwendung einer moralpsychologischen Theorie und kommunikationswissenschaftlicher Ansätze auf eine rehabilitationswissenschaftliche Fragestellung einen entscheidenden Teil zur Grundlagenforschung in den Rehabilitationswissenschaften (hier insbesondere in Bezug auf Bedingungsfaktoren beruflicher Teilhabe von Menschen mit Behinderung), der Moralpsychologie (durch eine Kontexterweiterung der Theorie moralischer Fundamente) und der Kommunikationswissenschaft bei und bietet insbesondere Ansätze für weitere Forschung und Anwendungen der gewonnenen Erkenntnisse im Bereich der Anti-Stigma- und Teilhabekommunikation.

Um die Fragestellung der vorliegenden Arbeit zu beantworten, wird sich den Begriffen Stigma und Stigmatisierung im Kontext der Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderung (Kapitel 2), Moral und moralische Intuitionen im Stigmatisierungsprozess (Kapitel 3) sowie der Rolle medialer Kommunikation und moralischem Framing (Kapitel 4) unter Berücksichtigung des aktuellen Forschungsstandes theoretisch genähert. Die Kapitel 5 und 6 geben einen Überblick der zentralen Fragestellungen, Forschungsfragen und Untersuchungsdesigns der empirischen Studien, deren Methoden und Ergebnisse anschließend in den Kapiteln 7 (Studie 1), 8 (Studie 2) und 9 (Studie 3) vorgestellt werden. In Kapitel 10 werden die Kernergebnisse der Studien vor dem Hintergrund der Theorie, der zentralen Fragestellung, der Limitationen und der Relevanz der Erkenntnisse für Wissenschaft und Praxis diskutiert.

2 Zur Rolle von Stigmatisierung für Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext

Um die Rolle von Stigmatisierung für Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext zu untersuchen, ist zunächst ein grundlegendes Verständnis von Stigmatisierung und in diesem Zusammenhang auch eine Abgrenzung der Begriffe Stigma und Stigmatisierung notwendig. Aus diesem Grund werden im Folgenden zunächst die stigmatheoretischen Grundlagen der vorliegenden Arbeit beschrieben (Kapitel 2.1). Hierunter fällt (1) eine dezidierte Beschreibung der Labeling-Theorie (auch: Etikettierungsansatz) von Link und Phelan (2001), die den konzeptuellen Grundstein der vorliegenden Arbeit bildet (Kapitel 2.1.1). Außerdem werden basierend auf dem aktuellen Forschungsstand (2) Merkmale, Formen und Konsequenzen von Stigma und Stigmatisierung erörtert (Kapitel 2.1.2), mit Hilfe derer die Ziele der vorliegenden Arbeit näher bestimmt werden können. Letztere Ausführungen haben zudem Konsequenzen für die (3) grundsätzliche Erfassung von Stigma und Stigmatisierung (Kapitel 2.1.3), die zunächst allgemein und dann konkret für den Kontext der vorliegenden Arbeit beschrieben werden. Anschließend wird in Kapitel 2.2 der aktuelle Forschungsstand zur Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext skizziert. Hierbei wird ein besonderer Fokus auf die öffentliche Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext (Kapitel 2.2.1) sowie Einstellungen arbeitgebender Personen zur Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (Kapitel 2.2.2) gelegt, da ebendiese eine Schlüsselrolle im Stigmatisierungsprozess einnehmen. Vor diesem Hintergrund wird abschließend eine Heuristik für die Untersuchung der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext vorgestellt, die der Konzeption der Studien in dieser Arbeit zugrunde liegt (Kapitel 2.3).

Grundsätzlich sollte an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die grundlegenden konzeptuellen Arbeiten zu Stigma und Stigmatisierung überwiegend im Kontext der Stigmatisierung psychischer Erkrankungen angesiedelt sind (z. B. Link & Phelan, 2001; Major & O'Brien, 2005). Zusätzlich bedient sich die Stigmatheorie verschiedener Ansätze aus der Forschung zu interkulturellen, ethnischen, religiösen oder geschlechtsbezogenen Unterschieden (z. B. Allport, 1954). Das Merkmal *Behinderung* wird in den Grundlagenwerken zu Stigma und Stigmatisierung meist nur am Rande erwähnt (und dann auch häufig mit einem Fokus auf physischen Behinderungen). Daher findet im Folgenden immer wieder ein Übertrag auf das Merkmal Behinderung und die Stigmatisierung im Erwerbskontext statt.

2.1 Stigmatheoretische Grundlagen

Die Stigmaforschung fand ihren Ursprung in den Arbeiten des Soziologen Erving Goffman in den 1970er Jahren, der in seinem einflussreichen Buch „Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity“ den Grundstein für zahlreiche Forschungsarbeiten und konzeptionelle Weiterentwicklungen des Stigmakonzepts legte. Entgegen der Etymologie des altgriechischen Stigmabegriffs, der ursprünglich ein kennzeichnendes Merkmal oder Mal bezeichnete, das Kriminelle, Sklaven oder Verräter als verdorben oder unmoralisch identifizierte (Goffman, 1963), ist ein Stigma aus heutiger Sicht nicht zwingend ein körperliches Merkmal, sondern vielmehr ein kulturell mehrheitlich negativ bewertetes, sichtbares oder unsichtbares, kontrollierbares oder unkontrollierbares Attribut, das mit dem Erscheinungsbild (z. B. physische Behinderungen), dem Verhalten (z. B. Kindesmissbrauch) oder der Gruppenzugehörigkeit (z. B. ethnische Herkunft, sozioökonomischer Status) einer Person oder Gruppe verbunden ist (z. B. Major & O'Brien, 2005). Den unterschiedlichen Konzeptualisierungen eines Stigmas ist gemein, dass ein (vorhandenes oder zugeschriebenes) Attribut Menschen als andersartig markiert und zu einer Abwertung und Diskriminierung durch andere führt. Auch E. E. Jones et al. (1984) beschreiben ein Stigma als Markierung (engl. mark), die in Interaktion zwischen einer „normalen“ und einer merkmalsstragenden Person erfolgt, die aufgrund des Merkmals als abweichend, fehlerhaft, eingeschränkt, verdorben oder unerwünscht identifiziert wird:

The mark may or may not be physical: It may be embedded in behavior, biography, ancestry, or group membership. It may also be possible to conceal it. The mark is potentially discrediting and commonly becomes so when it is linked through attributional processes to causal dispositions, and these dispositions are seen as deviant. Furthermore, the discredit becomes more consequential when the deviant dispositions are judged to be persistent and central and, therefore, part of the marked person's identity. (E. E. Jones et al., 1984, S. 6–7)

Die Anerkennung und Abwertung eines Attributs beziehungsweise die Markierung einer Person im obengenannten Sinne haben eine weit verbreitete gesellschaftliche Missbilligung, Exklusion oder Vermeidung der Mitglieder einer stereotypisierten Kategorie zur Folge beziehungsweise schaffen eine diskreditierende soziale Differenz, die bei den betroffenen Individuen laut Goffman (1963) eine *verdorbene soziale Identität* hervorbringt (Bos, Pryor, Reeder & Stutterheim, 2013; Major & O'Brien, 2005; Major & Eccleston, 2013).

E. E. Jones et al. (1984) unterscheiden für die Beschreibung des Stigmatisierungsprozesses (der Stigmatisierung) zwischen dem Träger eines diskreditierbaren Merkmals (markierbare Person), der Person, die die Markierung wahrnimmt und auf sie reagiert (markierende Person), und dem Ziel der markierenden Handlung (markierte Person). Die markierende Person hat hierbei die Macht, eine markierbare Person in eine markierte Person zu verwandeln, was die Bedeutung des sozialen Interaktionsprozesses und der Auseinandersetzung mit Faktoren unterstreicht, die eine markierende Handlung bedingen. Die Autoren argumentieren weiter, dass eine markierte Person nicht zwingend stigmatisiert werden *muss*. Um sie zu markieren, wird die abweichende Bedingung zunächst bemerkt und als für die Interaktion und Beziehung problematisch wahrgenommen. Wird das Merkmal anschließend durch einen Zuschreibungsprozess mit Dispositionen der Person verbunden, die die merkmalstragende Person diskreditieren und herabwürdigen, wird die Person stigmatisiert. Inwiefern eine Markierung zur Stigmatisierung der markierten Person aufgrund des Merkmals führt, hängt stark von den Emotionen ab, die bei einer potentiell markierenden Person durch das Merkmal evoziert werden. Negative Emotionen wie Wut oder Angst begünstigen hierbei den Stigmatisierungsprozess; das heißt je negativer das jeweilige Merkmal besetzt ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit der Stigmatisierung (vgl. E. E. Jones et al., 1984). Ein auf den Erwerbskontext von Menschen mit Behinderung übertragenes Beispiel in Anlehnung an E. E. Jones et al. (1984, S. 8):

Frau A. bewirbt sich auf eine Stelle als Rezeptionistin in einem mittelständischen Unternehmen und trifft im Bewerbungsgespräch auf die Personalentscheiderin Frau L., die zunächst nichts von der Lernbehinderung von Frau A. weiß. Frau A. ist aufgrund ihrer nicht sichtbaren Lernbehinderung potentiell markierbar und weiß selbst um diesen Umstand, da sie bereits häufiger negative Reaktionen auf ihre Lernbehinderung erfahren hat. Sie ist sich nicht sicher, ob Frau L. eventuell von ihrer Behinderung weiß, beziehungsweise in der Interaktion etwas bemerkt, was sie im Gespräch verunsichert. Sobald Frau L. auf die Lernbehinderung von Frau A. aufmerksam wird und diese Information wichtige Auswirkungen auf ihre berufliche Beziehung hat, wird sie zur Markiererin und Frau A. wird markiert. Nun könnte Frau L. ihr Wissen über Frau A. reorganisieren und anschließendes Verhalten als Unterstützung für den Eindruck einer allgegenwärtigen Gefahr und Unberechenbarkeit wahrnehmen, wodurch der Markierungsprozess in den Bereich der Stigmatisierung übergehen würde. Das Wissen um die Lernbehinderung

könnte für den Eindruck von Frau L. zum wichtigsten Einzelaspekt der Persönlichkeit von Frau A. werden und so bedingen, wie alle weiteren Informationen über Frau A. interpretiert werden. Aufgrund der Unsicherheit im Gespräch, die bei einer nicht-merkmalstragenden Person im Bewerbungskontext beispielsweise auf Nervosität zurückgeführt würde, könnte Frau L. aufgrund des Wissens um die Lernbehinderung von Frau A. nun gegebenenfalls auf eine fehlende kommunikative Kompetenz schließen und würde die Zusammenarbeit eher ausschließen als bei einer nicht-merkmalstragenden Person.

Aus soziologischer und sozialpsychologischer Perspektive erfolgt Stigmatisierung also immer in sozialer Interaktion zwischen einer Person mit einem (wahrgenommenen) höheren Status im Vergleich zu einer merkmalstragenden Person und ist nicht direkt in der stigmatisierten Person (im Sinne eines Charaktermerkmals), sondern im sozialen Kontext der stigmatisierenden und stigmatisierten Personen verankert, was auch das beschriebene Beispiel verdeutlicht (z. B. Crocker, Major & Steele, 1998).

2.1.1 Die Labeling-Theorie

Mit ihrer Stigmakonzepualisierung nehmen auch Link und Phelan (2001) entgegen des individualistischen Fokus auf die wahrgenommene Stigmatisierung von betroffenen Individuen und die Konsequenzen dieser Wahrnehmungen auf Mikro-Level-Interaktionen eine soziologische Perspektive auf Stigma und Stigmatisierung ein. Sie konstatieren, dass die Erforschung von Ursachen und Konsequenzen der allgegenwärtigen, sozial bedingten Ausgrenzung aus dem gesellschaftlichen und ökonomischen Leben wichtig sei. Die Autoren schlagen daher vor, strukturelle Ursachen und Konsequenzen von Stigmatisierung und insbesondere die Produzenten von Ablehnung und Exklusion – also die stigmatisierenden Personen – stärker in den Blick zu nehmen. Das Stigma oder die Markierung sei ein Etikett, das andere einer Person anheften. Ferner seien Stigma und Stigmatisierung als Beziehung zwischen einer Reihe zusammenhängender Konzepte zu verstehen. Die Autoren liefern mit ihren fünf Komponenten eine Basis für die Operationalisierung des Stigmakonzepts für zahlreiche folgende Forschungsarbeiten und spielen auch in der vorliegenden Arbeit eine zentrale Rolle.

2.1.1.1 Etikettierung

Die Grundlage der Stigmatisierung von Individuen oder Gruppen bildet die grundsätzliche *Wahrnehmung und Kennzeichnung menschlicher Unterschiede*, die in Bezug auf ihre

gesellschaftliche und kulturelle Relevanz sozial selektiert werden. Hierbei werden Unterschiede grundsätzlich als selbstverständlich hingenommen und benannt – so gibt es Menschen mit und Menschen ohne Behinderung. Um jedoch anhand eines Attributs Gruppen zu bilden oder Individuen in die Kategorien „beeinträchtigt“ oder „nicht beeinträchtigt“ einzuordnen, sie zu etikettieren, ist eine starke Vereinfachung und Vernachlässigung der Variabilität innerhalb einer resultierenden Kategorie notwendig – beispielsweise in Bezug auf die Frage, in welchen Situationen oder Bereichen eine Beeinträchtigung vorliegt oder nicht vorliegt. Darüber hinaus hängt die soziale Selektion relevanter menschlicher Unterschiede davon ab, welche Attribute je nach Zeit, Ort und Kultur als sozial bedeutsam angesehen werden (Link & Phelan, 2001). Um den Umstand zu berücksichtigen, dass die Identifizierung und Auswahl sozial bedeutsamer menschlicher Unterschiede von sozialen Prozessen abhängig ist, verwenden Link und Phelan (2001) den Begriff des *Etiketts*, das vergeben wird, aber auch wieder entfernt werden kann, somit keine allgemeine Gültigkeit hat und nicht fest in der Person verankert ist. Für die Autoren schließt sich hieran die Frage nach den Gründen für die Selektion menschlicher Unterschiede an: Warum stechen menschliche Gruppen wie Menschen mit Behinderung hervor und wie wird die Differenz zwischen Behinderung und Nicht-Behinderung sozial, wirtschaftlich und kulturell aufrechterhalten?

2.1.1.2 Negative Stereotypisierung

Zur Erklärung der Selektion menschlicher Unterschiede werden in fast allen Stigmadeinitionen Stereotype als zentrales Element von Stigma und Stigmatisierung herangezogen. Laut Link und Phelan (2001) ist die *Verbindung von zugeschriebenen Differenzen und Stereotypen* die zweite zentrale Stigmakomponente. Stereotype sind Menschen auf einer vorbewussten Ebene oft *automatisch* präsent, erleichtern die *kognitive Effizienz* (z. B. Macrae, Bodenhausen, Milne & Jetten, 1994; Pickering, 2016) und ermöglichen sekundenschnelle Urteile oder Kurzschlussentscheidungen über Individuen und soziale Gruppen (z. B. Gaertner & McLaughlin, 1983; Macrae & Shepherd, 1989). So zeigen experimentelle Untersuchungen, dass Menschen beispielsweise allein mit der Bezeichnung „psychisch krank“ stereotype Überzeugungen der „Gefährlichkeit“ von Menschen mit psychischen Erkrankungen verbinden und sich soziale Distanz zu einer Person wünschen, die als „psychisch krank“ etikettiert ist (z. B. Corrigan et al., 2002; Link, Phelan, Bresnahan, Stueve & Pescosolido, 1999).

Generell sind Stereotype als eine Reihe unerwünschter Eigenschaften definiert, die einer Person aufgrund ihres Etiketts zugeschrieben werden (z. B. Allport, 1954). Entgegen dieser eindimensionalen Betrachtung von Stereotypen auf einer allgemeinen gut-böse Dimension entwickelten S. T. Fiske, Cuddy, Glick und Xu (2002) basierend auf Erkenntnissen der sozial kognitiven (Lern-)Theorie (Bandura, 1986) das *Stereotype Content Model* (SCM) als validen systematischen Rahmen zur Identifikation von Ähnlichkeiten und Unterschieden in der Wahrnehmung von sozialen Gruppen, das für die vorliegende Arbeit und auch zur Konzeptualisierung von Stigma und Stigmatisierung relevant ist (vgl. Link & Phelan, 2001). Während Unterschiede zwischen Individuen und Gruppen zunächst wahrgenommen und benannt werden (Stigmakomponente 1: Etikettierung), werden diese im Stigmatisierungsprozess anschließend mit negativen Attributen verknüpft (Stigmakomponente 2: negative Stereotypisierung). Wie die folgenden Ausführungen zum SCM verdeutlichen, liegen der Stereotypisierung kulturübergreifende Mechanismen zugrunde, die je nach Kognition und Kontext unterschiedliche Evaluationen von Personen und Gruppen zur Folge haben können und Unterschiede in der Wahrnehmung von Personen und Gruppen erklären.

Das Stereotype Content Model

Das SCM beschreibt potentiell universelle (kultur- und gruppenübergreifende) Prinzipien sozialer Stereotype und deren Beziehung zur gesellschaftlichen Struktur, die auf grundlegenden menschlichen Bedürfnissen beruhen: (1) dem Bedürfnis, zu überleben, „Freunde und Feinde“ zu erkennen, und (2) dem Bedürfnis, hierarchische Statusunterschiede aufrechtzuerhalten und den Wettbewerb um Ressourcen zu gewinnen. Bereits Wojciszke, Bazinska und Jaworski (1998) unterschieden zwei Ziele, die in der Wahrnehmung von Individuen und Gruppen eine Rolle spielen: (1) die Identifikation des *Ziels* einer Person oder Gruppe, das Rückschlüsse auf zugrundeliegende Charakterzüge erlaubt und (2) die Identifikation der *Intention* einer Person oder Gruppe, die als Indikator für moralisches oder unmoralisches Verhalten herangezogen wird. Auch die *Effizienz* der Zielerreichung einer Person oder Gruppe sei entscheidend für die Wahrnehmung ebendieser. Die Autoren fanden in einer Reihe von Studien heraus, dass durch die wahrgenommene *Moralität* und *Kompetenz* mehr als drei Viertel der Unterschiede in der globalen Wahrnehmung von Individuen und Gruppen erklärt wurden und moralische Kategorien darüber hinaus einen stärkeren Einfluss auf die Eindrucksbildung hatten als die wahrgenommene Kompetenz. Sie unterstreichen damit die Bedeutung moralischer Überlegungen über die wahrgenommenen intendierten

Ziele einer Person für die Wahrnehmung eines Individuums oder einer Gruppe. Auch S. T. Fiske et al. (2002) entdeckten in einer Reihe von Studien insbesondere im US-amerikanischen Raum eine Systematik von Stereotypen, die sich gruppenübergreifend die inhaltlichen Dimensionen der wahrgenommenen *Wärme* (auch: Soziabilität, Freundlichkeit, Gutmütigkeit, Aufrichtigkeit, Herzlichkeit) und *Kompetenz* (auch: Fähigkeit, Selbstbewusstsein, Geschick) einer Person oder Gruppe teilen. Sie stellten fest, dass Fremdgruppen gegenüber der Eigengruppe überwiegend ambivalente Stereotype erfahren – beispielsweise als kompetent, aber weniger warm wahrgenommen werden oder umgekehrt. Letztlich resultieren Fremdgruppen-Stereotype aus der vorherrschenden sozialen Struktur: Der wahrgenommene Status einer Gruppe sagt Kompetenzstereotype voraus und die wahrgenommene Wettbewerbsfähigkeit (fehlende) Wärmestereotype. Dem SCM zufolge werden Fremdgruppen gegenüber der Eigengruppe nicht per se abgewertet beziehungsweise die Eigengruppe nicht per se bevorzugt, sondern können Fremdgruppen durchaus gemocht (aber dennoch nicht respektiert) oder respektiert (aber nicht gemocht) werden, ohne dass die Eigengruppe auf jeder Dimension als überlegen betrachtet werden muss. Grundsätzlich wird in der Literatur zwischen zwei Arten von stereotypisierten Gruppen unterschieden: den *freundlich Hilflosen* (z. B. Menschen mit Behinderung, ältere Menschen) und den *geschickt Gerissenen* (z. B. Karrierefrauen, reiche Menschen). Während letztere als bedrohlich kompetent und nicht vertrauenswürdig wahrgenommen werden und *Neid-Vorurteile* evozieren (z. B. zu fleißig, zu ehrgeizig, zu wenig kontaktfreudig, sie werden respektiert, aber nicht gemocht), werden erstere als sympathisch, aber unfähig wahrgenommen, in der Gesellschaft zu konkurrieren und evozieren eher *Mitleids-Vorurteile* (z. B. zu unfähig, hilflos, sie werden gemocht, aber nicht respektiert). Darüber hinaus werden einige Gruppen konsistent stereotypisiert, wobei als feindselig und gleichzeitig inkompetent wahrgenommene Gruppen die stärkste Antipathie hervorrufen und als warmherzig und gleichzeitig kompetent wahrgenommene Gruppen, wie Eigengruppen und gesellschaftliche Mainstream-Gruppen, Stolz und Bewunderung evozieren (Cuddy, Fiske & Glick, 2008; Cuddy et al., 2009; S. T. Fiske et al., 2002; S. T. Fiske, Cuddy, Peter & Xu, 2019; Lin, Kwan, Cheung & Fiske, 2005).

2.1.1.3 Separierung

Auch wenn einer Person oder Gruppe nun aufgrund eines Etiketts negative Attribute zugeschrieben wurden, ist der Stigmatisierungsprozess laut Link und Phelan (2001) nicht abgeschlossen. Stigma und Stigmatisierung liegen ferner in einer klaren *Separierung* zwischen

„uns“ und „ihnen“ beziehungsweise zwischen der Eigen- und einer Fremdgruppe begründet, die als ganz anders wahrgenommen wird. Für die Wahrnehmung als anders oder fremd ist – wie auch die Ausführungen zum SCM zeigen – entscheidend, inwiefern „sie“ als Bedrohung für die eigene Person oder Gruppe wahrgenommen werden, weil sie als unmoralisch, faul, inkompetent oder rücksichtslos stereotypisiert sind. Auch dem Amerikaner James A. Morone (1997) zufolge kann die Separierung zwischen „uns“ und „ihnen“ auf moralische Überlegungen zurückgeführt werden, die sich letztlich sogar in politischen Entscheidungen niederschlagen kann, wie er am Beispiel der amerikanischen Gesundheitspolitik aufzeigt:

The battles over vice and virtue regularly focus on public health. How do ‚they‘ menace ‚us‘? Through drugs, drink, sexually transmitted diseases, the wrong kinds of pregnancy, and crime. Moral images and stereotypes shape public policy. They help set the political agenda. They can be the difference between expanding social welfare and cracking down on crime, between fighting poverty and fearing the poor, between public health and criminalization. [...] Virtue continues to define the American concept of ‚us‘; vice continues to denote a pernicious ‚them‘. Inclusion and exclusion, privilege and punishment all still turn on images of good behavior. Social scientists have long contrasted the ostensibly ‚deserving‘ and ‚undeserving‘ poor in explaining welfare policy. In fact, that distinction is just the tip of a great American theme, one application of a powerful, persistent yardstick for differentiating us from them. Moral judgments shape the definition of rights, the distribution of prestige, and the dispensation of social welfare benefits. [...] The most basic rights are organized and enforced on precisely such imagined similarities and differences. Every nation, every community, thrashes out criteria by which to determine members, allocate rights, assert privileges, and identify strangers. ‚We‘, ‚them‘, and the boundaries in between are all cultural constructions. (Morone, 1997, S. 994–999)

Die Ausführungen von Morone verdeutlichen, dass gesellschaftlich und kulturell bedingt ist, welche Individuen und Gruppen als anders wahrgenommen werden und welche nicht. Link und Phelan (2001) führen für die Konzeptualisierung von Stigma und Stigmatisierung an, dass die negative Stereotypisierung immer dann erfolgreich ist, wenn man (gesellschaftlich und kulturell bedingt) glaubt, dass etikettierte Personen und Gruppen deutlich von der eigenen Person oder Gruppe abweichen, da die Zuschreibung negativer Attribute der eigenen Person oder Gruppe dann wenig schadet. Im Extremfall könne die Separierung zur

Entmenschlichung der jeweils Anderen oder Fremden führen, sodass jede Art der grausamen Behandlung ihnen gegenüber legitimiert wird. Das menschliche Bedürfnis, sich von anderen zu separieren, spiegelt sich teilweise direkt in der Art und Weise wider, wie ein Etikett verliehen wird. „Sind“ Personen das, als was sie etikettiert werden, beispielsweise „Behinderte“ anstelle von „Menschen mit einer Behinderung,“ so werde die Separierung sprachlich untermauert, während bei anderen Beeinträchtigungen keine Separierung vorgenommen werde – beispielsweise werde bei einer Beeinträchtigung durch eine Grippe-Erkrankung nicht von *den* „Grippe-Kranken“ gesprochen, da die betroffene Person weiter als der Eigen-Gruppe ähnlich wahrgenommen werde.

2.1.1.4 Statusverlust und Diskriminierung

Eine Besonderheit der Konzeptualisierung von Stigma und Stigmatisierung entsprechend der Labeling-Theorie von Link und Phelan liegt darin, dass die Autoren die handlungsbezogene Komponente der Diskriminierung mitberücksichtigen, die als Ergebnis des Stigmatisierungsprozesses definiert wird. Stigmatisierung äußere sich somit letztlich in geringeren Chancen betroffener Individuen und Gruppen durch eine Benachteiligung in den Lebensbereichen Einkommen, Bildung, psychisches Wohlbefinden, Wohnen, medizinische Behandlung und Gesundheit (vgl. auch Pescosolido & Martin, 2015). Durch Etikettierung, negative Stereotypisierung und Separierung werde aus Sicht der Autoren zunächst eine Begründung für die Abwertung, Ablehnung und Ausgrenzung einer Person oder Gruppe *konstruiert*. Die Folge sei eine Abwärtsplatzierung durch die stigmatisierende Person in der Statushierarchie.

Einen theoretischen Rahmen für die Bedeutung von Hierarchien, Statusunterschieden und deren Auswirkungen für Personen, die sich in den unteren Statuskategorien befinden, liefert die soziologische *Theorie der Erwartungszustände* (engl. *Expectation States Theory*) von Berger und Conner (1969), die auch im Kontext der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext eine Rolle spielt.

Die Theorie der Erwartungszustände

Die Beobachtung, dass Individuen in zielgerichteten Gruppensituationen aufgrund diffuser Statusmerkmale wie beispielsweise dem Geschlecht (z. B. S. J. Correll, 2001a) oder der Ethnie einer Person (z. B. E. G. Cohen, 1982) unabhängig von ihren tatsächlichen Fähigkeiten in Bezug auf kollektive Aufgaben stabile Statushierarchien bilden, war Ausgangspunkt der Forschung unter dem Paradigma der Erwartungszustände (z. B. Berger, Fisek, Norman &

Zelditch, 1977; Berger, Fisek, Norman & Wagner, 1985; S. J. Correll, 2001a, 2001b; Ridgeway & Correll, 2004). Driskell und Mullen (1990) fassen die grundlegende Annahme der Theorie wie folgt zusammen:

The basic assumption of the theory is that within task groups whose members are differentiated by some valued characteristic (e. g., race, sex, age, ability) individuals form stable conceptions of one another's performance capabilities which are consistent with the distribution of that valued characteristic. These performance expectations, or expectation states, determine the power and prestige structure of the group, including opportunities to perform, deference, and the exercise of influence (S. 541).

Der Theorie zufolge führen (unbewusste) Vergleiche zwischen Gruppenmitgliedern zu Statusdifferenzierungen, da Gruppenmitglieder diejenigen Personen identifizieren, die für die Erfüllung der kollektiven Aufgabe besonders kompetent erscheinen. Statushierarchien entstehen anhand der kulturell geteilten Annahmen über Kompetenzerwartungen: Beispielsweise sei die Wahrscheinlichkeit bei Männern und weißen Personen, denen kulturell bedingt eine hohe Kompetenzerwartung entgegengebracht wird, im Vergleich zu Frauen und farbigen Personen oder Menschen mit Behinderung größer, in der Gruppe eine Macht- oder Prestigeposition zu erlangen – sie reden häufiger, ihre Ideen werden von anderen eher akzeptiert und sie werden eher zum Gruppenleiter gewählt (Mikro-Level-Interaktionen) – unabhängig davon, ob die tatsächliche Kompetenz von der Kompetenzerwartung abweiche (vgl. Driskell & Mullen, 1990). Aus Sicht von Link und Phelan (2001) ist die Theorie im Kontext von Stigma und Stigmatisierung relevant, da sie erstens zeigt, wie ein gesellschaftlich abgewerteter Status zu konkreten Formen sozialer Ungleichheit in der sozialen Interaktion (z. B. unterschiedliche Redeanteile oder Unterbrechungen) innerhalb von Gruppen führen kann, und zweitens, da die genannten Ungleichheiten für zufällige Beobachterinnen und Beobachter nicht leicht zu erkennen sind, sondern Gruppenmitglieder Statusmerkmale wie Geschlecht, Ethnie oder Alter zur Konstruktion von Leistungserwartungen verwenden, die zu erheblichen Unterschieden im Gruppenergebnis führen, ohne dass diese auf ein *spezifisches* ursächliches Ereignis zurückgeführt werden können (vgl. S. J. Correll & Ridgeway, 2006; Driskell & Mullen, 1990).

Die Folgen des beschriebenen Statusverlustes einzelner Individuen und Gruppen durch Etikettierung, Stereotypisierung und Separierung sind Formen der *offenen Diskriminierung* (Link & Phelan, 2001). Eine Unterform ebendieser sei die Schlechterbehandlung einer

etikettierten Person aufgrund negativer Einstellungen ihr gegenüber. Beispielsweise kann die Ablehnung der Bewerbung einer als „behindert“ etikettierten Person aufgrund negativer Einstellungen gegenüber der Art der Behinderung als eine solche Form der offenen Diskriminierung auf individueller Ebene verstanden werden. Einen theoretischen Rahmen für den Zusammenhang von Einstellungen gegenüber Personen oder (sozialen) Sachverhalten und Verhalten liefert die *Theorie des überlegten Handelns* (Theory of Reasoned Action: Ajzen & Fishbein, 1969, 1980), die später zur *Theorie des geplanten Verhaltens* (Theory of Planned Behavior: Ajzen, 1985, 1991; Madden, Ellen & Ajzen, 1992) weiterentwickelt wurde.

Die Theorie des geplanten Verhaltens

Der Theorie zufolge ist die Verhaltensintention oder Verhaltensabsicht die direkte Antezedenz des Verhaltens und von der wahrgenommenen Verhaltenskontrolle, der Einstellung gegenüber dem spezifischen Verhalten und der (wahrgenommenen) subjektiven Norm einer Person abhängig. Im Kontext der Stigmatisierung von Individuen und Gruppen ist die Theorie aus dem Grund relevant, da sie fordert, dass Diskriminierung in spezifischere Verhaltensweisen zerlegt und die Überzeugungen und Einstellungen gegenüber diesen spezifischen fraglichen Verhaltensweisen berücksichtigt werden müssen: „By itself the standard model that asks ‚what-makes-person-A-discriminate-against-person-B‘ is inadequate for explaining the full consequences of stigma processes“ (Link & Phelan, 2001, S. 372). Die Formen offener Diskriminierung gegenüber etikettierten Individuen und Gruppen sind neben Einstellungen zu einem spezifischen diskriminierenden Verhalten (z. B. der Schlechterbehandlung von einer Person mit Behinderung im Bewerbungsprozess) immer auch davon abhängig, inwiefern eine Person der Überzeugung ist, die spezifische diskriminierende Verhaltensweise ausführen oder kontrollieren zu können und inwiefern sie denkt, dass signifikante Andere beziehungsweise die wichtigsten Bezugspersonen (z. B. Familie, enge Freunde, Vorgesetzte) das Verhalten von ihr erwarten. Mithilfe der Theorie des geplanten Verhaltens wird insbesondere *willentliches* Verhalten erklärt, das in der Theorie von spontanem, impulsivem, gewohntem, gedankenlosem Verhalten oder Suchtverhalten abgegrenzt wird (z. B. Graf, 2007). Zur Vorhersage diskriminierenden Verhaltens müsste ebendieses auch als *willentliches* oder *geplantes* Verhalten verstanden werden, das als Konsequenz einer systematischen Analyse der zur Verfügung stehenden relevanten Informationen definiert ist (vgl. Graf, 2007). Die Einstellung gegenüber spezifischen diskriminierenden Verhaltensweisen leitet sich dann aus den Überzeugungen zu diesem Verhalten ab, die von der Evaluation der Folgen des

Verhaltens beeinflusst sind, und die subjektive Norm aus den normativen Überzeugungen, deren Stärke von der Motivation zur Einhaltung ebendieser abhängt (vgl. Fornara, Pattitoni, Mura & Strazzera, 2016).

Neben verschiedenen Formen der *individuellen Diskriminierung*, die sich, wie bereits beschrieben, meist als offene Schlechterbehandlung einzelner Individuen oder Gruppen manifestiert, kann auch *strukturelle Diskriminierung* das Ergebnis der Stigmatisierung von Individuen und Gruppen sein (Link & Phelan, 2001). So kann die Akkumulierung institutioneller und gesellschaftlicher Praktiken ganz ohne individuelle Vorurteile oder offen diskriminierende Verhaltensweisen zum Nachteil von Minderheiten wirken. Wenn Menschen mit einer körperlichen Behinderung beispielsweise aufgrund der fehlenden Barrierefreiheit eines Unternehmens unabhängig von ihren Kompetenzen per se von der Arbeit im Unternehmen ausgeschlossen sind, handelt es sich hier um eines von vielen Beispielen struktureller Diskriminierung, die sich in diesem Fall auf institutioneller Ebene materialisiert (vgl. Fine & Asch, 1988). Strukturelle Diskriminierung entsteht durch die Aufrechterhaltung etablierter gesellschaftlicher Machtverhältnisse, nicht durch individuelle, subjektive Sichtweisen. Im Gegensatz zur institutionellen Diskriminierung ist strukturelle Diskriminierung nicht klar auf einzelne Institutionen zurückzuführen, aber dennoch immer auf institutionelle „Unterstützung“ angewiesen (Gomolla, 2017).

2.1.1.5 Macht und Machtunterschiede

Soziale, wirtschaftliche und politische Macht beziehungsweise Machtunterschiede sind aus einer soziologischen Perspektive zwingende Voraussetzung für die Entfaltung oder Ermöglichung von Stigmatisierung. Die Diskriminierung von stigmatisierten „Anderen“ dient hierbei der Aufrechterhaltung oder Herstellung von Macht und Machtunterschieden. Direkte Diskriminierung kann stigmatisierte Individuen und Gruppen dazu bewegen, ihren niedrigeren Status „freiwillig“ zu akzeptieren, während indirektere Formen der strukturellen Diskriminierung wirken können, wenn direkte Diskriminierung aus ideologischen Gründen nicht realisierbar ist (Link & Phelan, 2001, 2014).

Soziale Macht beziehungsweise Machtunterschiede zwischen Individuen und Gruppen können offensichtlich sein, wie beispielsweise die offensichtliche Machtausübung der Nationalsozialisten von 1933 – 1945 in Deutschland zeigt. Sie ermöglichte die verheerende Stigmatisierung und Diskriminierung der Juden, die als verschlagen, hinterlistig, gerissen oder inzestgefährdet stereotypisiert wurden (z. B. Schwarz-Friesel & Reinharz, 2013). Die Rolle

von Macht für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung ist hingegen weniger offensichtlich. Deutlich wird sie, wenn man berücksichtigt, dass Menschen mit Behinderung wie beispielsweise solche, die aufgrund einer Querschnittslähmung im Rollstuhl leben, selbst auch Stigmatisierung anwenden, beispielsweise gegenüber den vermeintlich „arroganten Physiotherapeuten“, über die untereinander Witze ausgetauscht werden. Auch wenn alle Stigmakomponenten gleichermaßen vorliegen, würden Physiotherapeuten nicht zu einer allgemein akzeptierten stigmatisierten Gruppe werden. Menschen im Rollstuhl besitzen nicht die soziale, wirtschaftliche und politische Macht, sodass ihre diskreditierenden Einstellungen und Äußerungen keine diskriminierenden Konsequenzen für Physiotherapeuten hätten (Link & Phelan, 2001).

Laut Link und Phelan (2001) sind die folgenden Fragen relevant, um Stigmatisierung eindeutig als solche zu identifizieren:

Do the people who might stigmatize have the power to ensure that the human difference they recognize and label is broadly identified in the culture? Do the people who might confer stigma have the power to ensure that the culture recognizes and deeply accepts the stereotypes they connect to the labeled differences? Do the people who might stigmatize have the power to separate ‚us‘ from ‚them‘ and to have the designation stick? And do those who might confer stigma control access to major life domains like educational institutions, jobs, housing, and health care in order to put really consequential teeth into the distinctions they draw? (Link & Phelan, 2001, S. 376)

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Arbeit, die die Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext untersucht und hierbei insbesondere die Perspektive von Personalverantwortlichen als potentiell stigmatisierende Personen in den Blick nimmt, können die genannten Fragen mit Ja beantwortet werden, sodass wir Stigmatisierung im Erwerbskontext theoretisch erwarten können. Personalverantwortliche haben hier insbesondere die Macht, den Zugang von Menschen mit Behinderung zu einem wichtigen Lebensbereich zu kontrollieren: der Erwerbsarbeit.

2.1.2 Merkmale, Formen und Konsequenzen von Stigma und Stigmatisierung

Aufbauend auf den Arbeiten von Link und Phelan (2001) zu den zentralen Komponenten von Stigma und Stigmatisierung, haben sich verschiedene Wissenschaftsdisziplinen mit Beginn des 21. Jahrhunderts verstärkt mit Merkmalen, Formen und Konsequenzen von Stigma und Stigmatisierung in unterschiedlichsten Kontexten auseinandergesetzt. In ihrem Review

haben Pescosolido und Martin (2015), basierend auf konzeptuellen und empirischen Arbeiten von 2001 bis 2014, eine Systematisierung von Konzepten vorgenommen, die im Zusammenhang mit Stigma und Stigmatisierung immer wieder auftauchten und voneinander abgegrenzt werden sollten. Ausgangspunkt war die Kritik, dass Stigma durch die unterschiedlichen Zielsetzungen der Arbeiten zu einem vermeintlich unterdefinierten und überstrapazierten Konzept wurde (vgl. auch Manzo, 2004). Im Folgenden werden zunächst stigmarelevante Merkmale der stigmatisierten und dann der stigmatisierenden Personen beschrieben, die Pescosolido und Martin (2015) in ihrem Review als Elemente eines Stigmakomplexes.

2.1.2.1 Stigmarelevante Merkmale der stigmatisierten Personen

Neben traditionellen Arbeiten zur Stigmatisierung psychischer Erkrankungen (z. B. Schomerus et al., 2012), identifizierten Pescosolido und Martin (2015) eine Vielzahl empirischer Studien zur Stigmatisierung krankheitsbezogener Merkmale (z. B. HIV/AIDS) und Statuscharakteristika (z. B. Rasse, Ethnie, Geschlecht) sowie „[...] social arenas in which stigma was considered [...]“ (S. 89) wie finanzieller Angelegenheiten (z. B. Armut), familien- und beziehungsbezogener Angelegenheiten (z. B. Unfruchtbarkeit), der Inanspruchnahme von Sozialleistungen (z. B. Sozialwohnungen), verschiedener Orte (z. B. Nachbarschaften) und krimineller Handlungen (z. B. sexuelle Übergriffe). Das Merkmal Behinderung beziehungsweise die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung spielte bis dato hingegen eine eher untergeordnete Rolle und wurde in der Stigmaforschung erst in den folgenden Jahren verstärkt untersucht (z. B. Buljevac, Majdak & Leutar, 2012; Corrigan, 2014; Lusli et al., 2015). Eine Ausnahme bilden hier die Arbeiten von Wright (1960), die sich mit den sozialpsychologischen Folgen einer physischen Behinderung und der Bewältigung ebendieser auseinandersetzten.

Die identifizierten stigmarelevanten Merkmale unterteilen Pescosolido und Martin (2015) in ihrer Übersichtsarbeit in *physische Merkmale* des Körpers (z. B. körperliche Behinderungen), *Charaktermerkmale*, die auf moralische Schwäche hindeuten (z. B. psychische Erkrankungen, Kriminelle), und *Statusmerkmale*, die eine (niedrige) Position in der Gesellschaft implizieren (z. B. Rasse/Ethnie). Individuen und Gruppen können darüber hinaus – wie bereits von Goffman (1963) und E. E. Jones et al. (1984) vorgeschlagen – aufgrund eines bereits diskreditierten Merkmals stigmatisiert werden, das bekannt oder sofort ersichtlich ist, oder aber ein potentiell diskreditierbares Merkmal tragen, das weder bekannt noch unmittelbar wahrnehmbar ist und verdeckt werden kann. Letztlich können stigmarelevante Merkmale dahingehend unterschieden werden, dass sie entweder durch den Einzelnen oder die

betroffene Gruppe oder aber nur anhand ihrer sozialen und kulturellen Bedeutung veränderbar sind.

Pescosolido und Martin (2015) zeigen anhand dieser Unterteilung der untersuchten stigmarelevanten Merkmale vier Forschungslinien auf, in denen sich die Forschungsarbeiten zu Stigma und Stigmatisierung bis dato verorten ließen. Beispielsweise stellten sie heraus, dass basierend auf den konzeptuellen Arbeiten von Link und Phelan (2001) und Major und O'Brien (2005) Langzeitstudien auf Makro- und Mikroebene oder erste Studien zur Bedeutung von Stigma und Stigmatisierung bei Kindern und Jugendlichen durchgeführt wurden. Weniger berücksichtigt (obgleich ursprünglich bereits von Link und Phelan gefordert) wurden die konkrete Rolle der stigmatisierenden Personen beziehungsweise individuelle Unterschiede in der Stigmatisierung von Individuen und Gruppen, die in den letzten Jahren zwar zunahm, jedoch in der Stigmataforschung immer noch vergleichsweise unterrepräsentiert bleiben (z. B. Egbe, 2015). Im Folgenden wird ein Einblick in die Arbeiten gegeben, die sich mit der Rolle der stigmatisierenden Personen beschäftigen, da diese im Kontext der vorliegenden Arbeit von besonderer Relevanz sind.

2.1.2.2 Stigmarelevante Merkmale der stigmatisierenden Personen

Die wenigen Studien beziehungsweise Arbeiten, die sich intensiv mit Merkmalen der stigmatisierenden Personen sowie Faktoren beschäftigen, die die Intention zur Stigmatisierung auf individueller Ebene begünstigen, sind überwiegend im Kontext psychischer Erkrankungen verortet. Hierzu zählen beispielsweise die Arbeiten von Butler (2014), der in seinen Studien herausstellte, dass stigmatisierende Personen eher männlich waren und einen höheren sozioökonomischen Status aufwiesen. Der Wissenschaftler untersuchte ferner die Auswirkungen der Stigmatisierung auf die stigmatisierenden Personen und fand einen positiven Zusammenhang von Stigmatisierung und der schlechteren körperlichen Gesundheit ebendieser, der unter anderem durch eine geringe psychologische Flexibilität und psychischen Stress erklärt wurde (z. B. Masuda, Price, Anderson, Schertz & Calamaras, 2009; Valdivia-Salas, Martín-Albo, Cruz, Villanueva-Blasco & Jiménez, 2020). Egbe (2015) untersuchte die Erfahrungen und Effekte eines psychiatrischen Stigmas aus Sicht von stigmatisierenden und stigmatisierten Personen und sprach sich ebenfalls dafür aus, die Stimmen derjenigen verstärkt zu berücksichtigen, die Stigmatisierung aufrechterhalten. Young (2018) stellte in Ihrer Dissertation eine Verbindung zwischen Stigmatisierung und den psychologischen Mechanismen des aversiven Rassismus her, der eine Art von Vorurteilen bezeichnet,

die Personen erleben, die zwar explizit (aufrichtig und bewusst) vorurteilsfreie Werte vertreten, implizit jedoch widersprüchliche, negative Überzeugungen gegenüber einer bestimmten „Rasse“ haben (Gaertner & Dovidio, 1986).

Auch Crandall und Cohen (1994) konstatierten in ihrer einflussreichen Arbeit zur Persönlichkeit der stigmatisierenden Person, dass sich die Forschung insgesamt zu wenig mit der Generalisierung der Befunde zur Stigmatisierung einzelner Merkmale stigmatisierter Personen beschäftigte und lieferten wichtige Hinweise auf interindividuelle Unterschiede in der Tendenz zur Stigmatisierung. Mit Verweis auf die Arbeiten von Adorno (1950), der sich in den 1950er und 1960er Jahren ebenfalls mit interindividuellen Unterschieden in der Ablehnung stigmatisierter Personen und Gruppen auseinandersetzte und in diesem Zusammenhang die sogenannte *autoritäre Persönlichkeit* mit der Neigung zur Intoleranz gegenüber einer Fremdgruppe beschreibt (vgl. auch Adorno, Frenkel-Brunswik & Levinson, 2019), halten die Autoren fest:

However, there are several reasons why psychological processes may differ across groups, suggesting that not all prejudices are equal. For example, social norms about expression of prejudice, amount of experience with the groups, whether attitudes are learned with direct experience or not, the relative status of the group in society, and the amount of politicization all affect the nature of prejudice toward any particular deviant outgroup. There is some, but simply not enough research that explicitly attempts to generalize findings from racism to ageism, from sexism to rejection of the handicapped, etc. (Crandall & Cohen, 1994, S. 462)

Sie betonen die Bedeutung charakterbezogener Persönlichkeitsforschung und ideologischer und kultureller Ansichten für interpersonale Beziehungen, um die Stigmatisierung abweichender Fremdgruppen zu erforschen und untersuchen daher den Einfluss von a. Autoritarismus, b. geringem Selbstwertgefühl, c. sozialer und kultureller Ideologie und d. Entfremdung auf interindividuelle Unterschiede in der Ablehnung von Fremdgruppen in zwei aufeinander aufbauenden Studien.

a. *Autoritarismus* wird hierbei als Cluster von Persönlichkeitsmerkmalen definiert, das Konventionalismus, die Unterwerfung traditioneller Autoritäten, allgemeine Dominanz- und Unterwerfungstendenzen, allgemeine Feindseligkeit sowie ein übermäßiges Interesse am Sexualleben anderer Menschen bündelt. Wie bereits erwähnt wurde eine autoritäre Persönlichkeit von Adorno (1950) mit einer stärkeren Neigung zu Aggressionen gegenüber

Fremdgruppen in Verbindung gebracht (vgl. auch Ching, Xu, Chen & Kong, 2020 im Kontext von Transphobie).

b. Der Einfluss eines *geringen Selbstwertgefühls* auf Stigmatisierung wurde basierend auf der Idee angenommen, dass Selbstakzeptanz auch zur Akzeptanz anderer Individuen führt (z. B. Rogers, 1957; Wrightsman, 1992). *Selbstwertgefühl* tauchte später als potentiell einflussnehmender Faktor in Tajfel und Turner's (1986) *Theorie der sozialen Identität* wieder auf, wonach Menschen nach einer Maximierung ihres eigenen Selbstwertgefühls streben und daher Vergleiche mit Fremdgruppen in Richtung einer positiven Unterscheidbarkeit zu Lasten der Fremdgruppe manipulieren (z. B. Hogg, 2020).

c. Während die Forschung zum Einfluss des Selbstwertgefühls im Kontext von Stigmatisierung und Diskriminierung bis dato eher uneinheitliche Ergebnisse lieferte (Abrams & Hogg, 1988), war der Einfluss *sozialer und kultureller Ideologien* besser belegt. So wurden im Zusammenhang mit der *Theorie des symbolischen Rassismus* (z. B. Sears, 1988) im US-amerikanischen Raum die traditionell amerikanischen Werte der Selbstbestimmung und Selbstdisziplin herangezogen, um Rassismus besser zu verstehen oder die Befürwortung der protestantischen Ethik und humanitärer Werte im Zusammenhang mit rassistischen Einstellungen (I. Katz & Hass, 1988). Darüber hinaus wurden traditionell protestantische Werte mit einer ideologischen Orientierung in Verbindung gebracht, die Schuldzuweisungen gegenüber arbeitslosen Menschen förderte (Feather, 1985). Auch im Zusammenhang mit der Stigmatisierung von Übergewicht wurden ideologisch begründete Einstellungen identifiziert, die beispielsweise auf dem Glauben an eine gerechte Welt („Ein Mensch bekommt das, was er verdient“) oder politischem Konservatismus beruhen und die Tendenz kontrollierbarer Attributionen beeinflussen (z. B. Crandall & Martinez, 1996). Laut Crandall und Cohen (1994) bedingen Zuschreibungen von Kontrollierbarkeit und Urteile über die Verantwortlichkeit für ein Stigma (z. B. Übergewicht) Vorurteile und soziale Ablehnung (vgl. auch Weiner, Perry & Magnusson, 1988). Letztlich wurde auch eine zynische Weltanschauung mit einer Tendenz zu Vorurteilen und Diskriminierung in Verbindung gebracht, die mit einem grundsätzlichen Misstrauen gegenüber den Motiven anderer Personen einhergeht (vgl. Wrightsman, 1992).

d. Letztlich überprüften Crandall und Cohen (1994) die Hypothese, dass *Entfremdung* von sozialen Gruppen (i. S. einer allgemein geringen Gruppenakzeptanz) Stigmatisierung begünstigt. Die Hypothese liegt theoretisch in der Idee des (negativen) Einflusses eines

geringen Selbstwertgefühls begründet und wurde ursprünglich im Zusammenhang mit delinquentem Verhalten untersucht (z. B. Jessor, 2001). Entfremdung von der Gesellschaft stehe in einem positiven Zusammenhang mit Aggressionen gegenüber Gruppen außerhalb des Mainstreams.

Crandall und Cohen (1994) fanden zunächst heraus, dass eine zynische Weltsicht, die einen hohen Grad an Entfremdung, Einsamkeit und einen geringen Grad an Vertrauen in die Menschheit beinhaltet, die soziale Distanz gegenüber verschiedenen stigmatisierten Gruppen vorhersagte. Auch Konventionalismus – operationalisiert als hoher Grad an Autoritarismus und starker Glaube an eine gerechte Welt – wurde als Prädiktor für die Ablehnung stigmatisierter Individuen und Gruppen identifiziert. Ein geringes Selbstwertgefühl, Stimmung und negativer Affekt standen hingegen in keinem Zusammenhang mit Stigmatisierung. Da sie keine Unterschiede in Abhängigkeit der von ihnen untersuchten Stigmamerkmale (z. B. Diebstahl, Schizophrenie, Fettleibigkeit, Homosexualität) fanden, schlossen Crandall und Cohen (1994) aus ihren ersten Ergebnissen, dass manche Menschen eher dazu neigen, andere zu stigmatisieren. Darüber hinaus schlussfolgerten sie, dass soziale und kulturelle Ideologien (i. S. v. Glauben an eine gerechte Welt, Entfremdung, Zynismus und Autoritarismus) Stigmatisierung am besten vorhersagten. In einem nächsten Schritt untersuchten die Autoren erneut den Einfluss von Konventionalismus und einer zynischen Weltanschauung auf Stigmatisierung – jedoch in einem anderen situativen Kontext. Sie konnten den starken Einfluss einer zynischen Weltanschauung auf die Tendenz zu sozial distanzierterem Verhalten bestätigen, fanden jedoch in ihrer zweiten Studie keinen signifikanten Einfluss von Konventionalismus auf Stigmatisierung. In Studie 2 wurde hingegen das Geschlecht der stigmatisierenden Personen als einflussnehmender Faktor identifiziert, wobei Männer stärker stigmatisierten als Frauen. Wiederholt zeigte sich eine starke Konsistenz in der Tendenz, die stigmatisierten Personen unabhängig ihrer Merkmale abzulehnen. Crandall und Cohen (1994) fassen zusammen: „Rejection appears to be best predicted by a network of beliefs that form a social ideology or cultural world view” (S. 475). Insbesondere eine zynische Weltsicht, die mit einem grundlegenden Misstrauen gegenüber anderen und der Welt im Allgemeinen einhergeht (vgl. Erikson, 1973), scheint eine generelle Tendenz zur Stigmatisierung verlässlich vorherzusagen. Konventionalismus (insbesondere durch Autoritarismus repräsentiert) wird hingegen als eher unzuverlässiger Prädiktor eingestuft. Die Autoren führen letzteres Ergebnis jedoch eher auf eine methodische Limitation der Studie zurück, da

Autoritarismus in mehreren anderen Studien stark mit der Intoleranz gegenüber Fremdgruppen korrelierte (im Überblick: Christie, 2009). Abschließend räumen Crandall und Cohen (1994) ein, dass die von ihnen identifizierten Gemeinsamkeiten beziehungsweise individuellen Unterschiede in der Tendenz zur Stigmatisierung nicht ausschließen, dass darüber hinaus „idiosynkratische“ Reaktionen auf bestimmte stigmarelevante Merkmale bestehen. Das heißt, dass auch wenn Personen aufgrund ihrer zynischen Weltanschauung und/oder autoritären Persönlichkeit eher zur Stigmatisierung bestimmter Individuen und Gruppen neigen als andere Personen, die Merkmale der stigmatisierten Person aufgrund von beispielsweise Erfahrungen mit dem Merkmal diese Tendenz beeinflussen können:

There are likely to be idiosyncratic responses to particular stigmas, for example, someone with a great deal of experience with paraplegics may be quite tolerant of people in wheelchairs, but still racist, sexist, or disdainful of people with a history of mental illness. (Crandall & Cohen, 1994, S. 476)

Es lässt sich also an dieser Stelle festhalten, dass die Forschung zu Stigma und Stigmatisierung neben Merkmalen der stigmatisierten Personen und Gruppen (z. B. Behinderung) immer auch individuelle Merkmale derjenigen Personen berücksichtigen sollte, die stigmatisieren. Hierunter fallen zum einen soziodemografische Merkmale wie das Geschlecht oder Alter einer Person, zum anderen aber auch Erfahrungen mit den stigmatisierten Personengruppen, Persönlichkeitsmerkmale sowie soziale und kulturelle Ideologien. Letztlich konnten Crandall und Cohen (1994) auch zeigen, dass situative Faktoren beziehungsweise Kontextfaktoren in der Erforschung von Stigmatisierung eine Rolle spielen: Da Konventionalismus in ihrer ersten Studie, in der fiktive Vignetten von potentiell stigmatisierten Personen als Stimuli eingesetzt wurden, nicht aber in der zweiten Studie Stigmatisierung vorhersagte, in der reale Personen (Lehrkräfte) als Zielpersonen fungierten, stellen die Autoren die Hypothese auf, dass die Unmittelbarkeit der tatsächlichen Anwesenheit der stigmatisierten Person in der zweiten Studie den Einfluss von Konventionalismus auf die Stigmatisierungstendenz überlagert haben könnte.

2.1.2.3 Formen von Stigma und Stigmatisierung

Pescosolido und Martin (2015) schlugen für die Einordnung der von ihnen identifizierten Forschungsarbeiten unabhängig davon, ob Merkmale der stigmatisierten oder der stigmatisierenden Personen im Fokus standen, eine Unterscheidung von zwei Zielvarianten in der

Stigmaforschung vor, den (1) erfahrungsbezogenen und (2) handlungsbezogenen Zielvarianten. Forschungsarbeiten zu erfahrungsbezogenen Zielvarianten beschäftigen sich mit der Frage, wie ein Stigma oder Stigmatisierung von Betroffenen und stigmatisierenden Personen erlebt oder erfahren wird. Bei Forschungsarbeiten, die handlungsbezogene Zielvarianten untersuchen, steht hingegen die Frage im Vordergrund, wer stigmatisiert oder stigmatisiert wird. Beide Zielvarianten sind durch weitere Unterformen gekennzeichnet, die im Folgenden kurz skizziert werden:

(1) *Erfahrungsbezogene Zielvarianten*: Eine Unterform der erfahrungsbezogenen Outcomes ist das a) *wahrgenommene Stigma* (engl. perceived stigma), dem die Überzeugung zugrunde liegt, dass die überwiegende Mehrheit die stigmatisierte Person oder Gruppe abwertet und diskriminiert. Die Überzeugung kann sowohl von den stigmatisierten Personen als auch den potentiell stigmatisierenden Personen gehalten werden und setzt nicht zwingend eine Zustimmung des Individuums zu stigmatisierenden Aussagen voraus (z. B. die Wahrnehmung von Abwertung und Diskriminierung von Menschen mit psychischen Erkrankungen: Sirey et al., 2001). Das b) *befürwortete Stigma* (engl. endorsed stigma) ist hingegen als ausdrückliche Zustimmung zu bestehenden Stereotypen definiert (z. B. „Stimmen Sie zu, dass die meisten Menschen mit Behinderung weniger leistungsfähig sind?“). Auch die Frage nach der Befürwortung eines Stigmas kann laut Pescosolido und Martin (2015) sowohl von den stigmatisierten als auch den stigmatisierenden Personen beantwortet werden. Eine weitere Unterform ist das c) *antizipierte Stigma* (engl. anticipated stigma), welches die Erwartung von einzelnen Individuen oder Gruppen beschreibt, von anderen abgewertet oder diskriminiert zu werden. Beispielsweise kann das antizipierte Stigma aufgrund eines Merkmals (z. B. einer psychischen Beeinträchtigung) auf die Inanspruchnahme von Hilfen Einfluss nehmen (z. B. Vogel, Wade & Haake, 2006). Das d) *empfangene Stigma* (engl. received stigma) stellt eine weitere Form des erfahrungsbezogenen Stigmas dar und ist als Wahrnehmung persönlicher Vorurteile und Diskriminierung in sozialen Interaktionen der stigmatisierten Personen definiert. Wenn Individuen und Gruppen durch stigmatisierende Personen tatsächlich vorverurteilt und diskriminiert (z. B. schlechter behandelt) werden, sprechen Pescosolido und Martin (2015) letztlich vom e) *praktizierten Stigma* (engl. enacted stigma).

(2) *Handlungsbezogene Zielvarianten*: Die handlungsbezogenen Formen von Stigma und Stigmatisierung sind laut Pescosolido und Martin (2015) a) die *Selbst-Stigmatisierung* (engl. self stigma), die eine internalisierte Akzeptanz von Stereotypen und Vorurteilen der

stigmatisierten Personen beschreibt. Personen, die sich selbst stigmatisieren, sind sich der Erwartungen anderer aufgrund ihres Merkmals bewusst und handeln danach (d. h. so, dass Stereotype und Vorurteile aufrechterhalten oder verstärkt werden). Dieses Phänomen ist auch bekannt unter dem Begriff der *stereotypen Bedrohung* (engl. stereotype threat; z. B. Major & O'Brien, 2005). Eine weitere Unterform der handlungsbezogenen Zielvarianten ist das b) *Stigma durch Verbindung* (engl. stigma by association; auch: courtesy stigma), das entsteht, wenn Individuen mit stigmatisierten Personen oder Gruppen in Verbindung gebracht werden, ohne, dass sie das stigmatisierte Merkmal selbst tragen (z. B. die Mutter der psychisch kranken Tochter oder der Arbeitgeber, der Menschen mit Behinderung beschäftigt). Die Verbindung kann stark und dauerhaft sein (z. B. enge Verwandtschaft), aber auch willkürlich entstehen (z. B. zufällig in der Gesellschaft von einer mit Kriminalität assoziierten Person gesehen; vgl. Pryor, Reeder & Monroe, 2012). Das c) *öffentliche Stigma* (engl. public stigma; auch: community stigma oder cultural stigma, z. B. Quinn & Chaudoir, 2009) beschreibt die Stereotype, Vorurteile und die Diskriminierung, die von der allgemeinen Bevölkerung befürwortet werden (z. B. Parcesepe & Cabassa, 2013 über das öffentliche Stigma psychischer Erkrankungen in den USA). Es beschreibt somit „[...] the nature of the contextual climate of prejudice and discrimination in time and place [...]“ (Pescosolido & Martin, 2015, S. 95). Die vorletzte Form der handlungsbasierten Zielvarianten ist das d) *Anbieter-basierte Stigma* (engl. provider-based stigma), das bewusst oder unbewusst von Berufsgruppen und Institutionen geäußert oder ausgeübt wird, die Unterstützungsleistungen für stigmatisierte Individuen und Gruppen anbieten (z. B. Therapeutinnen und Therapeuten von Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Institutionen des Wohlfahrtswesens). So halten beispielsweise Fachkräfte im Gesundheitswesen Stereotype über bestimmte Patientinnen und Patienten aufrecht oder verweigern die Behandlung bestimmter Personen oder Gruppen (z. B. Sartorius, 2007). Letztlich beschreiben Pescosolido und Martin (2015) wie auch Link und Phelan (2001) das e) *strukturelle Stigma* (engl. structural stigma) als Unterform der handlungsbasierten Zielvarianten, worunter sie bewusste oder unbewusste Maßnahmen von Institutionen fassen, durch die stigmatisierte Personen oder Gruppen behindert werden.

Die Unterscheidung zwischen erfahrungs- und handlungsbezogenen Stigmazielvarianten ist nur einer von vielen Versuchen (vgl. auch Pryor & Reeder, 2011), Stigma und Stigmatisierung enger zu definieren, um die Stigmataforschung insgesamt weiter voranzutreiben. Fox, Earnshaw, Taverna und Vogt (2018) identifizieren in der Literatur zur Stigmatisierung

psychischer Erkrankungen trotz vieler Bemühungen der kohärenten Konzeptualisierung erneut folgendes Problem: „[...] Researchers frequently use different terms to describe the same stigma concepts and the same terms to refer to different constructs. For example, the term perceived stigma is sometimes used to refer to what others term experienced stigma or internalized stigma” (Fox et al., 2018, S. 351).

Pescosolido und Martin (2015) zeigen in ihrem Review auf, wie komplex die Realität der stigmabezogenen Konzepte und Varianten ist und schlagen einen systemischen Ansatz vor, um insbesondere die Auswirkungen von Stigma und Stigmatisierung besser zu verstehen. Sie fassen zusammen:

We define the stigma complex as the set of interrelated, heterogeneous system structures, from the individual to the society, and processes, from the molecular to the geographic and historical, that constructs, labels, and translates difference into marks. In turn, reactions from the internal to individual to those by even remote association, to a cultural bundle of prejudice (i.e., values, beliefs, attitudes, intentions) and discrimination (from other individuals, organizations, and institutions) are produced. This cultural bundle both shapes and is shaped by larger contexts that attempt to reduce them and subject them to larger, often unacknowledged, feedback loops, as well as intended and unintended consequences. (Pescosolido & Martin, 2015, S. 101–102)

2.1.2.4 Die Konsequenzen von Stigma und Stigmatisierung

Wie die bisherigen Ausführungen zeigen, sind die Konsequenzen von Stigma und Stigmatisierung auf verschiedenen Ebenen zu beobachten und eng miteinander verwoben. Auf individueller Ebene sind beispielsweise negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden oder Stresserleben von stigmatisierten oder mit ihnen in Verbindung gebrachten Personen gut erforscht (z. B. Morgades-Bamba, Fuster-Ruizdeapodaca & Molero, 2017; van der Sanden, Pryor, Stutterheim, Kok & Bos, 2016). Indirekt wirkt sich Stigmatisierung auch auf Institutionen (z. B. des Gesundheits- oder Wohlfahrtswesens: Besley & Coate, 1992; Fox et al., 2018; Nyblade et al., 2019) aus. Stigmatisierten Individuen und Gruppen kann der Zugang zu wichtigen Lebensbereichen wie Arbeit (z. B. Brouwers, 2020), Wohnen (z. B. Mazziotta, Zerr & Rohmann, 2015) oder medizinischer Versorgung (z. B. Hatzenbuehler, Phelan & Link, 2013; Hatzenbuehler, 2016; Ostrow, Manderscheid & Mojtabei, 2014) erschwert werden. Laut Fox et al. (2018), die ein Framework für das Stigma psychischer Erkrankungen entwickelten, wirken sich Stigma und Stigmatisierung bei Menschen mit psychischen Erkrankungen

insbesondere auf das (verzögerte) Aufsuchen von Therapieangeboten, Therapietreue, die psychische und körperliche Gesundheit sowie das soziale Wohlbefinden aus. Bei den stigmatisierenden Personen wirken sich Stigma und Stigmatisierung psychischer Erkrankungen auf die soziale Ablehnung psychischer Erkrankungen sowie die Unterstützung ebendieser durch die Politik aus. Bislang ist jedoch noch wenig darüber bekannt, inwiefern sich diese, ähnliche oder andere Auswirkungen durch Stigma und Stigmatisierung bei Menschen mit Behinderung zeigen.

Gesamtgesellschaftlich betrachtet kann Stigmatisierung jedoch auch zur Aufrechterhaltung von Hierarchien, Struktur und Ordnung führen (vgl. Link & Phelan, 2001, 2014) – sie erfüllt also eine gesamtgesellschaftliche Funktion. Aus einer evolutionären Perspektive liegen Stigma und Stigmatisierung natürlich selektierte psychologische Mechanismen zugrunde, die mit dem Ziel entwickelt wurden, Probleme in der Sozialität – also der Abhängigkeit des Menschen von sozialer Steuerung, Unterstützung und Anerkennung (z. B. Hillebrandt, 2018) – zu lösen (Kurzban & Leary, 2001). Wie bereits in Kapitel 2.1.1 angedeutet, neigen Menschen dazu, „[...] to avoid poor social exchange partners, join cooperative groups (for purposes of between-group competition and exploitation), and avoid contact with those who are differentially likely to carry communicable pathogens“ (Kurzban & Leary, 2001, S. 187). Aus sozialpsychologischer Perspektive identifizierten Phelan, Link und Dovidio (2008) drei Funktionen von Stigma und Stigmatisierung: Ausbeutung und Beherrschung (Menschen „unten“ oder „klein“ halten), die Durchsetzung von Normen (Menschen „drin“ halten) und Krankheitsvermeidung (Menschen „fern“ halten). Auch Crandall und Eshleman (2003) entwickelten ein Modell, um die Prozesse zu beschreiben, die hinter dem Ausdruck von Vorurteilen und dem Erleben eigener Vorurteile liegen. Ihr *Rechtfertigungs-Unterdrückungs-Modell* (engl. justification-suppression model) hilft aus Sicht der Autoren, die Gründe für Vorurteile gegenüber stigmatisierten Individuen und Gruppen zu verstehen.

Insbesondere letztgenannte Konsequenzen von Stigma und Stigmatisierung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene verdeutlichen noch einmal, warum zur Reduktion oder Abwehr von Stigma und Stigmatisierung insbesondere die Perspektive der stigmatisierenden Personen beziehungsweise die Gründe für Stigma und Stigmatisierung berücksichtigt werden sollten. Eine kohärente Konzeptualisierung von Stigma und Stigmatisierung, ihrer Formen, Konsequenzen sowie der stigmarelevanten Merkmale auf Ebene der stigmatisierten und stigmatisierenden Personen trägt nicht nur dazu bei, die Stigmaforschung und auch die

hieraus resultierende Interventionsplanung zu verbessern (vgl. Deacon, 2006), sondern hat letztlich auch Konsequenzen für die Erfassung von Stigma und Stigmatisierung, die im Folgenden thematisiert wird.

2.1.3 Die Erfassung von Stigma und Stigmatisierung

Pescosolido und Martin (2015) räumen ein, dass es aufgrund der Komplexität des Stigmakonzeptes mit seinen ineinander oder miteinander verwobenen Komponenten nicht verwunderlich sei, dass Studien meist nicht mehr als zwei der unterschiedlichen Komponenten berücksichtigen (können). Dennoch sei in jüngerer Zeit (also zwischen 2001 und 2014) eine größere Vielfalt an relevanten Dimensionen untersucht worden (z. B. Intoleranz, Ausgrenzung, Angst; Pescosolido, McLeod & Avison, 2007). Am Beispiel des öffentlichen Stigmas beziehungsweise der öffentlichen Stigmatisierung von psychischen Erkrankungen zeigen sie auf, dass sich bislang auch (noch) keine vermeintlich beste Strategie zur Erfassung ebendieser herauskristallisiert hat. Sie halten fest: „Indeed, the consistency of stigma findings [...] is remarkable given that most studies use a diverse but limited range of dimensions to capture public prejudice and behavioral dispositions” (Pescosolido & Martin, 2015, S. 98). Vielmehr sei es immer auch von Faktoren wie Zeit, Ressourcen oder disziplinären Traditionen abhängig, wie Stigma und Stigmatisierung erfasst werden.

Ebenfalls im Kontext der psychischen Erkrankungen führten Fox et al. (2018) eine kritische Rezension der in Stigmastudien verwendeten Maße durch. Sie identifizierten allein im Zeitraum von 2004 – 2014 über vierhundert neue Messgrößen für die Erfassung der Stigmatisierung psychischer Erkrankungen. Zur Kategorisierung der identifizierten Messverfahren unterscheiden sie erneut zwischen zwei Perspektiven:

Existing research on mental illness stigma at the individual level can be broken down into two major categories: Research focused on the perspective of those doing the stigmatizing, typically the general public, and research focused on those who are on the receiving end of stigmatization, individuals with mental illness (or a history of mental illness). (Fox et al., 2018, S. 352)

Während auf der Ebene der stigmatisierenden Personen Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung die relevantesten Messgrößen zur Erfassung von Stigma und Stigmatisierung sind, sind es auf der Ebene der stigmatisierten Personen das internalisierte, das antizipierte und das erfahrene Stigma. Im Gegensatz dazu kann das wahrgenommene Stigma einer Person oder Gruppe – wie bereits von Pescosolido und Martin (2015) gezeigt – sowohl aus der

Perspektive der stigmatisierenden als auch aus der der stigmatisierten Personen erfasst werden.

2.1.3.1 Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung

„These three mechanisms represent the cognitive, affective, and behavioral responses people may have to someone who possesses a devalued identity” (Fox et al., 2018, S. 353)

In Kapitel 2.1.1 wurde sich bereits detailliert mit den von Link und Phelan (2001) identifizierten Stigmakomponenten auseinandergesetzt und aufgezeigt, dass (negative) Stereotype und Vorurteile auf kognitiver und affektiver Ebene sowie Diskriminierung auf behavioraler Ebene für den Stigmaprozess zentral sind. Laut Dovidio, Hewstone, Glick und Esses (2010) sind *Stereotype* Assoziationen, Überzeugungen oder kognitive Schemata, durch die Individuen oder Gruppen spezifische Charakteristika oder Verhaltensweisen zugeschrieben werden und die so zu einer Reduktion oder Vereinfachung der Komplexität sozialer Wahrnehmung führen. Sie beeinflussen systematisch (emotionale) Reaktionen auf Gruppen und deren Mitglieder sowie die Bereitschaft der Wahrnehmung stereotyp-konformer Verhaltensweisen und Eigenschaften. Fox et al. (2018) beschreiben beispielsweise Gefährlichkeit, Seltenheit, Verantwortlichkeit, Inkompetenz, Charakterschwäche und Abhängigkeit als die Kernstereotypen psychischer Erkrankungen.

Vorurteile sind als subjektiv positive oder negative Einstellung gegenüber Gruppen und deren Mitgliedern definiert, die hierarchische Statusbeziehungen zwischen Gruppen schafft oder aufrechterhält (J. Correll, Judd, Park & Wittenbrink, 2010). Als emotionale Reaktionen und Gefühle gegenüber Individuen und Gruppen sind sie die affektive Komponente der Stigmatisierung (z. B. Stangor, 2009) und hängen stark mit Stereotypen zusammen (z. B. kann das Stereotyp der Inkompetenz eine negative emotionale Reaktion auslösen). Im Kontext der Stigmatisierung handelt es sich in der Regel um negative Emotionen und Gefühle wie Wut oder Angst sowie Mitleid und Neid (vgl. Fox et al., 2018).

Diskriminierung bezeichnet ein voreingenommenes, pejoratives Verhalten gegenüber Individuen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit, kann hierbei ein aktiv negatives Verhalten, aber auch ein weniger positives Verhalten gegenüber einer Gruppe oder ihren Mitgliedern im Vergleich zur eigenen Gruppe oder ihren Mitgliedern beinhalten. Diskriminierung schafft, erhält aufrecht oder verstärkt letztlich einen Vorteil für einige Gruppen und deren Mitglieder

gegenüber anderen Gruppen und ihren Mitgliedern (vgl. Dovidio et al., 2010). Fox et al. (2018) unterscheiden im Kontext von psychischen Erkrankungen vier häufige Arten von Diskriminierung: die Vorenthaltung von Hilfe, Vermeidung, Segregation und Zwang.

J. Correll et al. (2010) fassen das *Vorurteil* etwas weiter “[...] as a valenced affective or evaluative response (positive or negative) to a social category and its members” (J. Correll et al., 2010, S. 46). Sie verstehen Vorurteile ebenfalls als Einstellung, welche jedoch die kognitive (Stereotype ggü. einer Gruppe), die affektive (bewertende Reaktion einer Gruppe) und die verhaltensbezogene Komponente (Diskriminierung einer Gruppe und ihrer Mitglieder) vereint. Sie schließen somit Stereotype und diskriminierende Verhaltensweisen oder Verhaltenstendenzen in ihre Definition von Vorurteilen ein. Diese leicht abgewandelte Definition von Vorurteilen als Einstellung, die durch Stereotype begleitet wird und Diskriminierung zur Folge haben kann, hat letztlich auch Implikationen für die Erfassung ebendieser Konstrukte, da „the normative assumption is that measurement develops in response to theoretical needs“ (J. Correll et al., 2010, S. 46).

J. Correll et al. (2010) unterscheiden zur Erfassung von (1) Vorurteilen und (2) Stereotypen jeweils zwischen expliziten und impliziten Messgrößen:

- (1) Explizite Vorurteile werden häufig allgemeine Bewertungen einer Gruppe gemessen (globale Maße; z. B. soziale Distanz gegenüber Menschen mit Behinderung) oder Überzeugungen bezüglich einer bestimmten Gruppe (z. B. Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen) und ihrer Rolle in der Gesellschaft (Inhaltsmaße). Letztere Maße bilden die kognitive Grundlage der Gruppenbewertung und geben die Zustimmung zu Überzeugungen wieder, die mit der Einstellung gegenüber einer bestimmten Gruppe verbunden sind (z. B. „Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung sollten das Recht haben, zu heiraten“: eigene Übersetzung eines Items der Subskala Wissen über Fähigkeiten und Rechte des Fragebogens zur Erfassung von Einstellungen gegenüber intellektuellen Beeinträchtigungen; Morin, Crocker, Beaulieu-Bergeron & Caron, 2013). Personen geben bei expliziten Maßen ihre Zustimmung zu mehreren Items auf einer Likert-Skala an. Explizite Maße zur Erfassung von Vorurteilen werden häufig dafür kritisiert, dass sie für „strategic responding“ beziehungsweise für sozial erwünschte Antworten anfällig sind (J. Correll et al., 2010). In der Forschung wurden daher zwei Strategien entwickelt, um falsche Darstellungen zu verhindern: Erstens sollten nach Möglichkeit Anreize für sozial erwünschte Antworten beispielsweise durch die Zusicherung von

Anonymität und Vertraulichkeit minimiert werden, zweitens könnten Fehlanreize für sozial erwünschte Antworten geschaffen werden, indem Teilnehmenden suggeriert wird, dass ihre „wahren“ Einstellungen mit Hilfe eines ausgeklügelten (gefälschten) physiologischen Messsystems erkannt werden können (vgl. „bogus-pipeline“-Bedingungen: Sigall & Page, 1971; J. Correll et al., 2010). Letztgenannte Strategie tangiert jedoch aus Sicht der Autorin ethische Fragen und sollte daher vorsichtig eingesetzt werden. Über den Aspekt sozial erwünschter Antworten hinaus muss bei der expliziten Messung von Vorurteilen bedacht werden, dass diese Art der Erfassung die grundsätzliche Kenntnis der eigenen Einstellungen voraussetzt (unabhängig von der Bereitschaft, diese mitzuteilen; J. Correll et al., 2010).

Implizite Maße zur Erfassung von Vorurteilen wurden entwickelt, um letztgenanntes „Problem“ zu adressieren, Vorurteile also auch dann erfassen zu können, wenn Personen diese nicht berichten können oder möchten. Besonders häufig wurden implizite Messverfahren zur Erfassung von ethnischen Vorurteilen eingesetzt. Hier haben sich Antwortlatenzmessungen etabliert, mit Hilfe derer die Geschwindigkeit von Urteilen aufgrund gruppenbezogener Stimuli erfasst wird, die wiederum Rückschlüsse auf implizite Vorurteile erlaubt (z. B. impliziter Assoziationstest: Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998; evaluatives oder affektives Priming: Fazio, Jackson, Dunton & Williams, 1995). J. Correll et al. (2010) weisen darauf hin, dass auch implizite Messverfahren sozial erwünschtes oder strategisches Antwortverhalten nicht gänzlich ausschließen. Letztlich können auch physiologische Maße Hinweise auf implizite Vorurteile liefern, wie in verschiedenen Studien gezeigt werden konnte (z. B. Hautleitfähigkeit: Rankin & Campbell, 1955; Elektromyographie: Vanman, Saltz, Nathan & Warren, 2004; Hirnaktivität: Wheeler & Fiske, 2005).

- (2) Explizite Stereotyp-Messungen erfassen grundsätzlich bewusst gehaltene Überzeugungen gegenüber einer Gruppe, wobei zum einen der Grad bewertet werden kann, in dem stereotype Attribute ein typisches Gruppenmitglied charakterisieren (Stereotypie), zum anderen aber auch der Grad der Variabilität innerhalb einer Gruppe (Dispersion; Judd & Park, 1993; Park & Judd, 1990). Eine hohe *Stereotypie* kennzeichnet eine starke Überzeugung, dass Gruppenmitglieder durch ein bestimmtes Attribut charakterisiert sind (z. B. Merkmalsprävalenz: „Menschen mit Down-Syndrom sind immer freundlich“; Merkmalsextrimität: „Menschen mit Down-Syndrom sind extrem freundlich“; vgl. J. Correll et

al., 2010). Explizite Maße der Stereotypie sind beispielsweise *Adjektiv-Checklisten* (z. B. „Welche Eigenschaften sind typisch für Menschen mit Behinderung?“; vgl. D. Katz & Braly, 1933) oder *Merkmalsbewertungen*, die über unipolare Skalen von „überhaupt nicht“ bis „sehr“ oder bipolare Skalen von beispielsweise „freundlich“ und „unfreundlich“ erfasst werden. Ein hoher Grad an *Dispersion* kennzeichnet hingegen eine starke Variabilität eines Merkmals innerhalb einer Gruppe, die so auch die Möglichkeit verringert, auf Grundlage von Stereotypen Rückschlüsse auf die Individuen einer Gruppe zu ziehen (z. B. Park & Judd, 1990). Ein explizites Maß zur Erfassung des Grads der Dispersion ist beispielsweise die Ähnlichkeits- oder Homogenitätsbewertung (z. B. von 1 – „Menschen mit Behinderung sind alle gleich“ bis 10 – „Menschen mit Behinderung sind alle unterschiedlich“: eigene Übersetzung eines Items; vgl. J. Correll et al., 2010). Wie auch zur Erfassung von Vorurteilen werden zur Erfassung von Stereotypen auch implizite Maße eingesetzt. Hierunter fallen beispielsweise lexikalische Entscheidungsaufgaben (auch: semantisches Priming; Dovidio, Evans & Tyler, 1986; vgl. J. Correll et al., 2010) zur Erfassung des Grads der Stereotypie oder das „Wer-sagte-was-Paradigma“ von Taylor, Fiske, Etoff und Ruderman (1978).

Für die Kategorisierung der Messverfahren von Diskriminierung oder diskriminierendem Verhaltenstendenzen unterscheiden J. Correll et al. (2010) zwischen drei Arten von Paradigmen, die in der Diskriminierungsforschung vorherrschen: (1) Laborexperimente, (2) Feldexperimente und (3) Outcome-Studien. Sie schließen in ihrer Definition von diskriminierendem Verhalten auch Urteile und Entscheidungen über Personen oder Gruppen (z. B. Einstellungsentscheidungen) sowie Unterschiede im Hilfeverhalten ein. Die Erfassung von Diskriminierung sei insbesondere dadurch erschwert, dass Verhaltensweisen immer durch vielfältige Faktoren wie beispielsweise vorherrschende Normen bestimmt sind. Letztgenannter Punkt wird dadurch deutlich, dass gesetzliche Regelungen zwar nicht Überzeugungen und Gefühle gegenüber Personen und Gruppen, aber akzeptables und nicht akzeptables Verhalten regeln (z. B. durch die Bestrafung von unterlassener Hilfeleistung): „The importance of both normative constraints and ecological validity constitute serious challenges for measurement. Normative pressure increases the importance of implicit measures of discrimination, which limit either control or awareness“ (J. Correll et al., 2010, S. 56).

(1) Häufig wird konkretes (potentiell diskriminierendes) Verhalten unter Laborbedingungen untersucht. Hierunter fallen die klassischen Studien zum Sitzverhalten von Weitz (1972)

oder zur Untersuchung nonverbaler Signale in der interkulturellen Kommunikation von Word, Zanna und Cooper (1974), in denen sich (soziale) Diskriminierung als Distanzierung von einem Interaktionspartner äußert. Darüber hinaus werden auch differenzielles Helfen und Bestrafen als Indikatoren für Diskriminierung (z. B. Gaertner & Dovidio, 1977) oder abstraktere Urteile wie beispielsweise Einstellungsentscheidungen (z. B. Heilman, Martell & Simon, 1988) häufig unter Laborbedingungen untersucht. Studien, die unter dem Paradigma der Laborbedingungen konzipiert werden, sind aufwendig und erfordern große Sorgfalt, um die Intention der Untersuchung zu verschleiern (J. Correll et al., 2010).

- (2) Mit Hilfe von Feldexperimenten in natürlicher Umgebung kann der Aspekt der Verschleierung umgangen werden, auch diese sind zeitintensiv und teuer, weisen jedoch eine hohe externe Validität auf (J. Correll et al., 2010). Unter Feldbedingungen wurden häufig helfendes Verhalten (für einen Überblick im interkulturellen Kontext siehe Saucier, Miller & Doucet, 2005) oder diskriminierendes Verhalten beispielsweise gegenüber ethnischen Minderheiten im Wohnungskontext (z. B. S. L. Ross & Turner, 2005) oder geschlechtsbezogenes diskriminierendes Verhalten im Bewerbungskontext (z. B. Glick, Zion & Nelson, 1988) untersucht.
- (3) Unter dem Paradigma der Outcome-Studien fassen J. Correll et al. (2010) Studien zusammen, die Disparitäten in wichtigen Lebensbereichen wie Gesundheit, Schulleistungen oder Beschäftigungsverhältnissen in Abhängigkeit einer Gruppenzugehörigkeit aufzeigen (z. B. Beschäftigungsdiskriminierung in Abhängigkeit ethnischer Zugehörigkeit: Goldman, Gutek, Stein & Lewis, 2006).

Zusätzlich zu den beschriebenen Mechanismen Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung, die auch unter dem Begriff des *persönlichen Stigmas* zusammengefasst werden können, kann auf Ebene der stigmatisierenden Personen auch das in Kapitel 2.1.2 eingeführte wahrgenommene Stigma erfasst werden. Dies ist laut Fox et al. (2018) der Mechanismus, der die Wahrnehmung gesellschaftlicher Stereotype, Vorurteile und Verhaltensweise gegenüber Individuen und Gruppen kennzeichnet. Basierend auf Erkenntnissen einer Untersuchung von Griffiths, Christensen und Jorm (2008) im Kontext des Stigmas Depression, die Unterschiede in den Prädiktoren und Konsequenzen eigener stigmabezogener Überzeugungen und wahrgenommener Stigmatisierung identifizierten, plädieren Fox et al. (2018) für eine klare Trennung der beiden Mechanismen in der Erfassung von Stigma und Stigmatisierung.

2.1.3.2 Implikationen für die vorliegende Arbeit

Auf Basis der bisherigen Ausführungen zur Erfassung von Stigma und Stigmatisierung, die größtenteils auf Erkenntnissen aus der Forschung zu ethnischen Minderheiten sowie aus der Stigmaforschung im Kontext psychischer Erkrankungen beruhen, wurde für die vorliegende Arbeit zur Untersuchung der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext ein Fokus auf die Erfassung stigmabezogener Einstellungen (Stereotype und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung) und Handlungsintentionen (Tendenz zu diskriminierendem Verhalten) gelegt. Zusätzlich wurden jeweils prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen untersucht. Hierbei wurden in den ersten beiden Studien (Kapitel 7 und Kapitel 8) gängige Stigmamaße zur Erfassung expliziter Einstellungen mit eigens konzipierten (expliziten) Messverfahren kombiniert, die speziell auf die jeweiligen Kontexte der Studien zugeschnitten wurden. Beispielsweise wurde die Tendenz zu sozial distanzierterem Verhalten – eine der häufigsten Operationalisierungen von diskriminierenden Verhaltenstendenzen im Kontext von Stigma und Stigmatisierung – erfasst, die den Wunsch von stigmatisierenden Personen nach sozialer oder interpersoneller Distanz zu potentiell stigmatisierten Individuen und Gruppen widerspiegelt (vgl. Fox et al., 2018). In der dritten Studie (Kapitel 9) wurde ein verstärkt qualitativer Zugang gewählt, um Stereotype, Vorurteile und diskriminierende Verhaltenstendenzen von Personalverantwortlichen in Unternehmen tiefergehend zu analysieren. In den jeweiligen Methodenkapiteln der vorliegenden Arbeit werden die Messverfahren detailliert beschrieben. Auf implizite Messverfahren wird in der vorliegenden Arbeit nicht zurückgegriffen. Außerdem handelt es sich in allen Fällen um Studien, die unter Laborbedingungen durchgeführt wurden.

2.2 Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext

Nach dieser zunächst theoretischen Betrachtung von Stigma und Stigmatisierung schließt sich die Frage an, wie sich Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext konkret äußern und welche Folgen sie haben kann. Nach einer Skizzierung des aktuellen Forschungsstands soll verdeutlicht werden, an welchen Ebenen der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung die vorliegende Arbeit anknüpft.

Stigmatisierung kann sich für Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext auf mehreren Ebenen äußern: Betrachtet man beispielsweise den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt, der überwiegend durch (schulische) Leistung und Qualifikationen bestimmt wird, haben es Personen mit Behinderung bislang schwer, die oft keinen klassischen Bildungsweg

durchlaufen, sondern stattdessen eine Förderschule besuchen (z. B. Klaus et al., 2015a). An dieser Stelle hat die Stigmatisierung aufgrund des Merkmals Behinderung strukturelle Diskriminierung zur Folge (vgl. Kapitel 2.1.2), die absichtlich oder unabsichtlich durch diskriminierende Maßnahmen sozialer Systeme und Institutionen gekennzeichnet und unter anderem durch gesellschaftliche Entwicklungen und politische Entscheidungen bedingt ist (Sheehan & Corrigan, 2020; Yang et al., 2007). So kritisiert beispielsweise auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2005) das deutsche Bildungssystem dafür, dass es „zu sehr auf Abschlüsse fixiert“ (S. 11) ist und „zu wenig die tatsächlich erworbenen Kompetenzen in den Mittelpunkt“ (S. 11) stellt. Die Lösung für mehr Chancengerechtigkeit und die Ermöglichung von Teilhabe am Arbeitsleben seien hiernach durchlässigere Ausbildungs-, Schul- und Hochschulformen sowie ein durchlässigeres Bildungs- und Beschäftigungssystem (vgl. ebd., S. 11 f.).

Abgesehen von politischen Maßnahmen spielen andererseits Unternehmen respektive Personalentscheiderinnen und Personalentscheider oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als „Hauptabnehmer des Bildungssystems und Hauptanbieter im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2005, S. 12) eine entscheidende Rolle bei der Herstellung und Aufrechterhaltung von Stigmatisierung im Erwerbskontext. Hierzu seien beispielsweise Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland aus dem Jahr 2017 genannt, in denen Menschen mit Behinderung selbst „von nicht erfolgten Einstellungen [berichten], die aus Vorurteilen seitens des Arbeitgebers über mangelnde Kompetenzen von Personen mit Beeinträchtigung resultieren [...]“ (S. 292). Zwar sollte berücksichtigt werden, dass es sich hierbei um Selbstaussagen zur erfahrenen Stigmatisierung von Betroffenen handelt, doch wird auch unter Hinzunahme weiterer Quellen deutlich, dass auf Seiten arbeitgebender Personen Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bestehen, die insbesondere aus öffentlicher Stigmatisierung resultieren (Klaus et al., 2015b). Neben der Stigmatisierung auf struktureller Ebene, findet sich Stigmatisierung also auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene wieder, kann dort hervorgerufen oder verstärkt werden. Die öffentliche Stigmatisierung (vgl. Kapitel 2.1.2) – also die Benachteiligung betroffener Individuen im öffentlichen Leben (bspw. am Arbeitsplatz), die durch die Zustimmung und negative Bewertung vorherrschender Stereotype und unfaire Verhaltensweisen entsteht, die sich gegen Einzelpersonen oder Gruppen richten

(z. B. Pelleboer-Gunnink, van Weeghel & Embregts, 2021) – kann beispielsweise die Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz zur Folge haben, wenn ihnen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aufgrund des Merkmals Behinderung weniger zugetraut wird als anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder sich Kolleginnen und Kollegen von Mitarbeitenden aufgrund des Wissens um ein stigmatisiertes Merkmal distanzieren. Öffentliche Stigmatisierung wird im Gegensatz zur strukturellen Stigmatisierung für betroffene Individuen, wie in Kapitel 2.1 beschrieben, erst in Interaktion mit stigmatisierenden Personen (in diesem Fall arbeitgebenden Personen oder Kolleginnen und Kollegen) relevant. Ein weiteres Beispiel ist die Selbststigmatisierung von Betroffenen, die letztlich dazu führen kann, dass Menschen mit Behinderung sich gar nicht erst auf dem ersten Arbeitsmarkt bewerben, da sie sich die Arbeit selbst nicht (mehr) zutrauen beziehungsweise da sie denken, dass sie eine Beschäftigung aufgrund ihres Merkmals nicht (mehr) verdient haben (Krug, Drasch & Jungbauer-Gans, 2019; Sheehan & Corrigan, 2020). Diese und weitere Formen der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext sind in Tabelle 2 zusammengetragen.

Wie bereits erwähnt liegt der Fokus der vorliegenden Arbeit auf der Untersuchung öffentlicher Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext (vgl. Kapitel 2.1.2). Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass öffentliche Stigmatisierung mit weiteren Formen der Stigmatisierung (z. B. strukturelle Stigmatisierung oder Selbststigmatisierung) zusammenhängt beziehungsweise sich die verschiedenen Formen der Stigmatisierung gegenseitig beeinflussen (z. B. Pryor & Reeder, 2011).

Im Erwerbskontext kann sich öffentliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung wiederum unterschiedlich äußern und von verschiedenen Faktoren abhängen: So spiegelt sie sich (1) in allgemeinen Stereotypen (z. B. über die Leistungsfähigkeit) und Vorurteilen wider, die insbesondere durch mediale Darstellungen aufrechterhalten, verstärkt, aber auch abgebaut werden können (vgl. R. L. Morgan & Alexander, 2005). Diese öffentliche Wahrnehmung kann dann (2) Überzeugungen und Einstellungen von wichtigen Stakeholdern im Erwerbskontext wie arbeitgebenden Personen beeinflussen, die den Zugang von Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt regulieren (vgl. Klaus et al., 2015b), und zu einer grundsätzlichen Ablehnung der Einstellung ebendieser oder einer Ungleichbehandlung führen. Auf beiden Ebenen – also der allgemeinen Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext und dem konkreten Personalentscheidungs- oder

Bewerbungskontext – spielen neben dem allgemeinen Verständnis von Behinderung immer auch weitere Merkmale der potentiellen Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung (z. B. die Art der Behinderung) sowie der jeweiligen Unternehmen (z. B. die Unternehmenskultur) eine Rolle. Im Folgenden wird der aktuelle Forschungsstand zu genannten Ebenen der öffentlichen Stigmatisierung, Einstellungen von arbeitgebenden Personen und weiteren einflussnehmenden Faktoren skizziert.

Tabelle 2

Formen von Stigmatisierung und Beispiele für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext in Anlehnung an Sheehan und Corrigan (2020)

Formen	Definition	Beispiele im Erwerbskontext
Öffentliche Stigmatisierung	Unfaire Überzeugungen, Haltungen oder Verhaltensweisen gegenüber Individuen und Gruppen	Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber finden heraus, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Lernschwäche hat. Sie assoziieren eine geringere Leistungsfähigkeit und beginnen, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter anders zu behandeln als andere.
Erfahrene Stigmatisierung	Stigmatisierung, die eine Person erfährt (i. d. R. Diskriminierung)	Menschen mit Behinderung werden aufgrund ihrer Behinderung nicht eingestellt.
Antizipierte (gefühlte) Stigmatisierung	Stigmatisierung durch die Antizipation negativer Reaktionen von anderen	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung sind besorgt darüber, was Kolleg*innen denken, wenn sie ihre Behinderung offenlegen.
Selbststigmatisierung	Stigmatisierung durch Betroffene, die dem öffentlichen Stigma zustimmen und dieses auf sich selbst anwenden	Menschen mit Behinderung übernehmen das öffentliche Bild, dass sie nicht so leistungsstark sind wie Menschen ohne Behinderung, und bewerben sich daher nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt.
Stigmatisierung durch Verbindung	Stigmatisierung von Angehörigen einer stigmatisierten Person oder Gruppe (z. B. Familie, Bekannte)	Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen einer Person mit Behinderung werden gemieden.
Strukturelle Stigmatisierung	Stigmatisierung durch soziale Systeme oder Institutionen (absichtlich oder unabsichtlich)	Menschen mit Behinderung erreichen im Förderschulsystem gar nicht erst die Qualifikation für eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

2.2.1 Die öffentliche Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext

Die öffentliche Wahrnehmung bestimmter Individuen und Gruppen ist insbesondere durch (medial vermittelte) Stereotype und Vorurteile gekennzeichnet (z. B. Blair, Steiner & Havranek, 2011; Tan, 2020), die auch zentrale Stigmakomponenten darstellen (Kapitel 2.1.1). Gesellschaftlich gehaltene Überzeugungen waren lange Zeit, dass Menschen mit Behinderung anders, abhängig, isoliert, depressiv und emotional instabil sind (z. B. Goddard & Jordan, 1998). McCaughey und Strohmer (2005) argumentieren, dass die genannten und ähnlich stereotype Ansichten geringere Rollenerwartungen (vgl. Theorie der Erwartungszustände: Kapitel 2.1.1.4), zögerliche Tendenzen beim Aufbau zwischenmenschlicher Beziehungen und auch die mangelnde Bereitschaft von arbeitgebenden Personen nach sich ziehen können, Menschen mit Behinderung einzustellen. Sie können bei Menschen ohne Behinderung (z. B. arbeitgebenden Personen) darüber hinaus zu Unbehagen und Unsicherheit im Kontakt mit Menschen mit Behinderung führen (z. B. Loo, 2001). Basierend auf Wrights (1988) Beschreibung der grundlegenden negativen Voreingenommenheit gegenüber Menschen mit Behinderung, die eng mit der Sichtbarkeit und sozialen Unerwünschtheit von Merkmalen einer Behinderung verknüpft ist, untersuchten McCaughey und Strohmer (2005) Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung mit Hilfe sogenannter *Prototypen*. Die Autoren sehen in der Prototypen-Forschung einen vielversprechenden Ansatz für die indirekte Erfassung von Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung. Wie bereits in Kapitel 2.1.3 beschrieben gibt die Prototypikalität (oder Stereotypikalität) das Ausmaß an, in dem eine Person die Eigenschaften mit anderen Mitgliedern ihrer eigenen Gruppe, aber nicht mit Mitgliedern anderer Gruppen gemeinsam hat (z. B. Cantor & Mischel, 1979). Entsprechend definierten McCaughey und Strohmer (2005) einen Prototypen als „ongoing cognitive representation or mental picture of an object or person“ (S. 94). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihrer Untersuchung wurden gebeten, zehn Sätze aufzulisten, die je eine präsentierte Person mit Schizophrenie, geistiger Behinderung, ADHS, Querschnittslähmung, Seh- und Hörbehinderung definieren und beschreiben. In einer qualitativen Analyse wurden Primär-, Sekundär- und Tertiärmerkmale des jeweiligen Prototyps für jede der sechs Behinderungsgruppen identifiziert. Tabelle 3 können die identifizierten prototypischen Merkmale exemplarisch für zwei der sechs untersuchten Merkmale entnommen werden. Der Arbeit von McCaughey und Strohmer (2005) lag die Annahme zugrunde, dass das Wissen über Gruppenprototypen (oder Stereotype) von Menschen mit Behinderung (z. B. sind hilfsbedürftig)

helfen kann, den Inhalt sowie den möglichen Ursprung von Einstellungen (z. B. Mitleid) und Verhaltensweisen (z. B. Überbehütung) gegenüber Menschen mit Behinderung in verschiedenen Kontexten (so auch im Erwerbskontext) zu verstehen. Die Autoren fanden insbesondere für Menschen mit geistiger Behinderung negative, stark vereinfachende und auf Separierung konzentrierte Stereotype:

Core prototype characteristics of a person with mental retardation, for example, were helpless and slow learner. These characteristics reflect little understanding of mental retardation or knowledge of the great strides individuals with mental retardation have taken in terms of living and working independently. Further, our results suggest that the sample's prototypic view of individuals with mental retardation is centered not on the person but on physical and cognitive characteristics and limitations. (McCaughey & Strohmer, 2005, S. 97)

Tabelle 3

Exemplarische Prototypen von Menschen mit geistiger Behinderung und Querschnittslähmung (McCaughey & Strohmer, 2005; eigene Übersetzung)

Level	Geistige Behinderung	Querschnittslähmung
	Merkmale	Merkmale
Primär	Hilfsbedürftig/abhängig von anderen, langsam lernend/ Verständnisprobleme	Gelähmt/an einen Rollstuhl gebunden, hilfsbedürftig/abhängig von anderen, mobilitätseingeschränkt/kann nicht gehen
Sekundär	Sprachbeeinträchtigt, motorisch beeinträchtigt/Rollstuhl, kindlich, körperlich anders aussehend, Sonderpädagogik, angeborener Zustand, fröhlich/liebevoll	Verursacht durch Unfall/Trauma, benötigt medizinische Hilfe/ Krankenhausaufenthalt, Rehabilitation/Genesung, Schmerzen
Tertiär	Kann in der Gesellschaft/auf der Arbeit nicht normal funktionieren	Körperliche Behinderung/Handicap, negative Emotionen

Da die Untersuchung von McCaughey und Strohmer (2005) mittlerweile rund 15 Jahre zurückliegt, bleibt zu überprüfen, inwiefern sich heute (noch) die gleichen prototypischen Merkmale für unterschiedliche Behinderungsgruppen identifizieren lassen und wie sich

diese ganz konkret im Erwerbskontext manifestieren. Anzunehmen ist jedoch, dass sich die gesellschaftliche Wahrnehmung verschiedener Behinderungsgruppen auf die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext auswirken (z. B. auf Ebene der Einstellungen von arbeitgebenden Personen).

Auch Kallman (2017) beschäftigt sich mit gesellschaftlichen Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung und insbesondere dem Abbau von expliziten und impliziten Vorurteilen durch mediale Interventionen (i. S. v. positiven Darstellungen von Menschen mit Behinderung). Sie berücksichtigt hierbei verstärkt implizite Vorurteile (engl. *implicit bias*): Die tief verwurzelte (unbewusste und ungewollte) Voreingenommenheit gegenüber Mitgliedern von Fremdgruppen habe negative Konsequenzen für zwischenmenschliche Interaktionen, deren Einfluss sich Menschen jedoch oft nicht bewusst sind. Soziale Normen und persönliche Werte können Menschen oft davon abhalten, ihre eigenen negativen Gefühle und Vorurteile gegenüber stigmatisierten Gruppen anzuerkennen. Laut Kallman (2017) sind Menschen mit Behinderung auf vielfältige Weise negativ stereotypisiert, was durch ungenaue Darstellungen und Wahrnehmungen verstärkt werde. Am Beispiel des Stereotyps der eingeschränkten Mobilität von Menschen mit einer körperlichen Behinderung, die häufig jedoch von der Verfügbarkeit von Rampen, Aufzügen etc. abhängt, zeigt Kallman auf, dass die Behinderung möglicherweise auch eher auf kulturelle oder gesellschaftliche Barrieren zurückzuführen sei als auf die Behinderung selbst. Da die meisten Behinderungen sichtbar und Menschen mit Behinderung daher leicht zu identifizieren sind, argumentiert Kallman, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund impliziter und expliziter Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung sehr wahrscheinlich sei und unabhängig von der Arbeitsleistung der Personen vorliege (vgl. auch Draper, Reid & McMahon, 2011).

Friedman (2020) untersucht ebendiesen Zusammenhang zwischen Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung und ihren vergleichsweise geringen Beschäftigungsquoten in den USA. Ungleichheiten in der Beschäftigung können auf hartnäckige soziale und kulturelle Stereotype hinweisen, die beispielsweise Überzeugungen bezüglich der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung betreffen. Zudem können sich Ungleichheiten in der Beschäftigung auf das Wohlbefinden betroffener Individuen auswirken und zusätzlich immense Kosten verursachen, da sie zu erhöhter Armut und einer verstärkten Abhängigkeit von staatlichen Leistungen führen (z. B. Hoff, 2013). Behinderungsbedingte Diskriminierung kann sich konkret im Bewerbungsverfahren (z. B. Anzahl von Einladungen zu

einem Bewerbungsgespräch: Ravaud, Madiot & Ville, 1992), in Einstellungsentscheidungen (z. B. Anzahl und Gründe für Absagen: Ameri et al., 2015) oder am Arbeitsplatz in Form von offener (z. B. Verweigerung von Arbeitsplatzanpassungen: F. Chan, McMahon, Cheing, Rosenthal & Bezyak, 2005) oder subtiler, impliziter Diskriminierung (z. B. Unternehmenskultur: Ameri et al., 2015) manifestieren. Auf Basis einer Sekundäranalyse von Beschäftigungsquoten in den USA sowie Daten zu impliziten Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung, die mit Hilfe des *Disability Attitudes Implicit Association Tests* (DA-IAT) im *Project Implicit* (vgl. Xu, Nosek & Greenwald, 2014) erhoben wurden, fand Friedman (2020) heraus, dass stärkere (implizite) Vorurteile tatsächlich mit geringeren Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderung zusammenhängen. Menschen mit Behinderung werden hierbei relativ stabil als unfähig, inkompetent und wenig leistungsfähig wahrgenommen. Friedman (2020) zieht hieraus folgenden Schluss: „One of the first steps in remedying this, as well as reducing disability employment disparities, is recognizing that the unemployment of people with disabilities is related to prejudiced views of disabilities, rather than simply about people with disabilities’ abilities” (Friedman, 2020, S. 595).

Viele weitere Forschungsarbeiten haben darüber hinaus die Stigmatisierung (i. S. v. Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung) von Menschen mit Behinderung als psychologische Barriere im Erwerbskontext identifiziert (z. B. Draper et al., 2011; für einen Überblick siehe Gewurtz et al., 2016) und diese auch spezifisch für bestimmte Behinderungsformen untersucht (z. B. psychische Behinderung: Scheid, 2005; intellektuelle Beeinträchtigung: Heron et al., 2020). Deutlich wird immer wieder, dass insbesondere der Abbau negativer Einstellungen von potentiell arbeitgebenden Personen – wie auch eingangs erwähnt – als Schlüssel zu einer Verbesserung der Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung betrachtet werden kann (z. B. Vornholt et al., 2018). Vornholt et al. (2018) fassen Einstellungen von arbeitgebenden Personen in ihrem Überblick der Beschäftigungssituation von Menschen mit (psychischen) Behinderungen gleichermaßen als psychologische Barriere und wichtige Ressource:

For example, an employer might be open towards hiring people with disabilities or might have negative associations with the employment of workers with disabilities. The employer’s attitudes towards hiring people with disabilities can thus either represent a barrier or an enabler. (S. 46)

2.2.2 Einstellungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Insbesondere diejenigen Personen, die über die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern (mit Behinderung) im Unternehmen entscheiden (im Folgenden arbeitgebende Personen; inbegriffen sind auch Managerinnen und Manager, Personalentscheiderinnen und Personalentscheider und Vorgesetzte), haben die Macht (vgl. Stigmakomponente 5: Kapitel 2.1.1.5), den Zugang von Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu regulieren (vgl. Klaus et al., 2015b; Vornholt et al., 2018). Ihre Einstellungen sind daher im Kontext der Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderung von besonderer Relevanz (z. B. Requero, Santos, Paredes, Briñol & Petty, 2020) und werden neben der öffentlichen Wahrnehmung in der vorliegenden Arbeit verstärkt berücksichtigt. Die öffentliche Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung (im Erwerbskontext), die im vorherigen Abschnitt betrachtet wurde, bedingt hierbei auch, wie Menschen mit Behinderung im Personalentscheidungskontext wahrgenommen werden. Sie beeinflussen somit indirekt auch Personalentscheidungen und den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Eine gesellschaftliche Tendenz, sich von Menschen mit Behinderung sozial zu distanzieren, kann eine verzerrte Sichtweise der arbeitgebenden Personen auf die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung begünstigen (Burge, Oullette-Kuntz & Lysaght, 2007; Vornholt et al., 2018). „Negative attitudes towards people with disabilities are often accompanied by a misunderstanding of disability, such as distrust and fear of co-workers or managers concerning the disability” (Vornholt et al., 2018, S. 47).

Ju et al. (2013) haben den Forschungsstand zu Einstellungen von arbeitgebenden Personen zu arbeitnehmenden Personen mit Behinderung im Zeitraum von 1999 bis 2012 systematisiert. Sie identifizierten 15 Studien, die Einstellungen in Bezug auf die a) potentielle Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung, die b) Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit spezifischen Behinderungen sowie die Einstellungswahrscheinlichkeit basierend auf hypothetischen Szenarien, c) Erfahrungen mit und zukünftige Absichten, Arbeitnehmerrinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung einzustellen und d) wahrgenommene Bedenken/Vorteile der Einstellung von Menschen mit Behinderung untersuchten. Die Einstellungen wurden in Online-Umfragen, Einzelinterviews und Fokusgruppendifkussionen explizit erfasst. Ein Großteil der Studien fand eine insgesamt positive Einstellung von arbeitgebenden Personen gegenüber arbeitnehmenden Personen mit Behinderung (z. B. R. L. Morgan & Alexander, 2005). Auch Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wie die Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Steigerung der Rentabilität des

Unternehmens oder die Verbesserung der Kultur und des Klimas eines Unternehmens wurden betont (z. B. Hartnett, Stuart, Thurman, Loy & Batiste, 2011). Positiv wurden außerdem die Verlässlichkeit, Anpassungsfähigkeit, die geringen Fehlzeiten sowie die Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung (z. B. Chi & Qu, 2003) oder die Diversifizierung der Arbeitsumgebung durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (z. B. Hernandez et al., 2008) bewertet. Negative Einstellungen von arbeitgebenden Personen wurden insbesondere in Studien gefunden, die spezifische Behinderungsformen untersuchten (z. B. psychische Behinderungen: Bos, Kanner, Muris, Janssen & Mayer, 2009) oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehungsweise Bewerberinnen und Bewerber mit und ohne Behinderung gegenüberstellten (z. B. Bricout & Bentley, 2000). Hiernach sind die negativen Einstellungen von arbeitgebenden Personen in Bezug auf die Einstellung und Beschäftigung behinderungsspezifisch (z. B. McLaughlin, Bell & Stringer, 2004) und insbesondere im direkten Vergleich zu arbeitnehmenden Personen ohne Behinderung zu beobachten. Auf inhaltlicher Ebene spiegelt sich die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung insbesondere in der Bewertung der Arbeitsleistung und in Einstellungsentscheidungen wider, auch wenn arbeitgebende Personen eine grundsätzlich aufgeschlossene Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung berichten (vgl. Spirito Dalgin & Bellini, 2008). K. Smith, Webber, Graffam und Wilson (2004) fanden heraus, dass die umstrittene Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderung insbesondere in den Dimensionen Geschwindigkeit/Arbeitstempo, Genauigkeit/Qualität der Arbeit und Arbeitsklima schlechter bewertet wurden. Ferner seien arbeitgebende Personen laut mehrerer Studien negativ in Bezug auf die Sicherheit oder die Produktivität von Menschen mit Behinderung eingestellt (z. B. Houtenville & Kalargyrou, 2012).

Auch aktuellere Studien beschäftigten sich mit der Rolle von Einstellungen arbeitgebender Personen gegenüber der Beschäftigung und Einstellung von Menschen mit Behinderung (z. B. Rodriguez, Marini, Chen & Tanguma, 2020; Vornholt et al., 2018; Wehmann et al., 2020). Tu et al. (2018) identifizierten beispielsweise Bedenken von arbeitgebenden Personen darüber, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Behinderung ein Problem mit der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung haben und sich in der Zusammenarbeit nicht wohlfühlen könnten oder dass Menschen mit Behinderung generell nicht mit anderen Menschen auskämen. Ferner standen negative Einstellungen zur Zusammenarbeit mit

Menschen mit Behinderung in negativem Zusammenhang mit dem wahrgenommenen Nutzen, Einstellungen zur Inklusion, Hilfsbereitschaft und Wohlwollen.

2.2.2.1 Einflussfaktoren auf Ebene der arbeitgebenden Personen

Ju et al. (2013) identifizierten in ihrem Review mehrere arbeitgeberbezogene Merkmale, die die Einstellung zur Beschäftigung und Einstellung von Menschen mit Behinderung bedingen.

Erfahrung/Kontakt

Zum einen hingen frühere Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung in mehreren Studien mit positiven Einstellungen von arbeitgebenden Personen zur Einstellung von Menschen mit Behinderung zusammen (z. B. Gilbride, Stensrud, Ehlers, Evans & Peterson, 2000). Auch Zusammenhänge zwischen positiven arbeitsbezogenen Erfahrungen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung und Einstellungen zu Menschen mit Behinderung konnten beobachtet werden (z. B. Chi & Qu, 2003). Vereinzelt stieg auch die Bereitschaft, Menschen mit Behinderung erneut einzustellen, wenn arbeitgebende Personen bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gemacht hatten (z. B. R. L. Morgan & Alexander, 2005). Arbeitgebende Personen, die mit Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und unterstützten Beschäftigungsprogrammen kooperierten, zeigten ebenfalls eine positive Einstellung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext (z. B. K. Smith et al., 2004). Diese und weitere Forschungsergebnisse werden über den Erwerbskontext hinaus mit der Kontakthypothese von Allport (1954) erklärt. Hiernach ist interpersoneller (auch medialer) Kontakt zu potentiell stigmatisierten Individuen und Gruppen unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. gemeinsame Ziele, gleicher Status, Kooperation) einer der stärksten Mechanismen, um Stereotype abzubauen (z. B. Pettigrew & Tropp, 2012). Die Kontakthypothese geht davon aus, dass geringer oder fehlender Kontakt zu marginalisierten Individuen und Gruppen mit Fehlinformationen, falschen Wahrnehmungen und Missverständnissen einhergeht, was Stereotype begünstigt, die wiederum negative Einstellungen und exkludierende Verhaltenstendenzen aktivieren (vgl. Pescosolido & Manago, 2018).

Geschlecht

Unterschiede in den Einstellungen zur Beschäftigung oder Einstellung von Menschen mit Behinderung wurden über den Aspekt der vorherigen Erfahrungen von arbeitgebenden

Personen hinaus in Abhängigkeit des Geschlechts der arbeitgebenden Personen gefunden. Burge et al. (2007) konnten beispielsweise zeigen, dass Männer negativere Einstellungen (im Sinne der Bevorzugung einer segregierten Beschäftigung) gegenüber der Einstellung von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung aufwiesen als Frauen. Klaus et al. (2015b) fanden in ihrer Untersuchung der Einstellung von arbeitgebenden Personen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Norddeutschland – bei dieser Untersuchung handelt es sich um eine der bislang wenigen Untersuchungen im deutschsprachigen Raum – heraus, dass Frauen zwar nicht generell positiver eingestellt waren als Männer, aber doch signifikant positivere Einstellungen in Bezug auf arbeitsmarktbezogene Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (z. B. „Wenn ein Betrieb Menschen mit Behinderungen einstellt, hat das keinen Einfluss auf die Effizienz“ oder „Die Sonderrechte, die Menschen mit Behinderungen als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer zugestanden werden, kann ich als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber akzeptieren“) berichteten als Männer. McLaughlin et al. (2004) vermuteten, dass Frauen, die mit Menschen mit Behinderung den weniger dominanten Status teilen, sich eher in diese einfühlen können und daher mehr Akzeptanz gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zeigen als Männer. Sie fanden für diese Vermutung partielle Unterstützung: Frauen fällten in ihrer experimentellen Untersuchung weniger diskriminierende Einstellungsurteile als Männer. Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung zeigten sich jedoch nicht geschlechtsspezifisch. Die Ergebnisse stimmen mit bisherigen Forschungsergebnissen zur Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung insofern überein, dass auch unabhängig vom Erwerbskontext Unterschiede in stigmatebezogenen Einstellungen von Männern und Frauen vermutet werden (z. B. Clement et al., 2015; Finzi et al., 2016; Mackenzie, Visperas, Ogrodniczuk, Oliffe & Nurmi, 2019; Röhm, 2017; Röhm, Möhring, Grengel & Hastall, 2021; Röhm, Möhring, Nellen, Finzi & Hastall, 2021).

Moralische Werteorientierungen

Neben den beschriebenen Faktoren, die auf Ebene arbeitgebender Personen zu Unterschieden in der Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung führen und die in empirischen Arbeiten als einflussnehmende Faktoren identifiziert wurden, untersucht die vorliegende Arbeit insbesondere die Rolle moralischer Werteorientierungen von (potentiell) arbeitgebenden Personen (vgl. Kapitel 5). Die aktuelle Studienlage lässt darauf schließen, dass ebendiese im Kontext der Stigmatisierung eine zentrale Rolle spielen könnten (z. B. Niemi &

Young, 2016, Röhm, Möhring, Nellen et al., 2021). In den Arbeiten zur Persönlichkeit stigmatisierender Personen (Kapitel 2.1.2.2) wurden unabhängig vom Erwerbskontext von Menschen mit Behinderung soziale und kulturelle Ideologien als einflussreich identifiziert (z. B. Crandall & Cohen, 1994). Darüber hinaus wurde an mehreren Stellen der vorliegenden Arbeit bereits darauf verwiesen, dass Stigma und Stigmatisierung eine moralische Komponente aufweisen (vgl. Link & Phelan, 2001). Aus diesem Grund werden moralische Werteorientierungen (vgl. Kapitel 3.3) von arbeitgebenden Personen in der vorliegenden Arbeit erstmals als potentiell einflussnehmender Faktor berücksichtigt.

2.2.2.2 Einflussfaktoren auf Ebene der arbeitnehmenden Personen mit Behinderung

Wie bereits an der ein oder anderen Stelle der bisherigen Ausführungen deutlich wurde, spielen Merkmale der arbeitnehmenden Personen mit Behinderung (z. B. die Art der Behinderung, das Geschlecht oder die Qualifikation) neben Merkmalen der arbeitgebenden Personen ebenfalls eine Rolle für die allgemeine Einstellungen arbeitgebender Personen zur Beschäftigung und Einstellung von Menschen mit Behinderung.

Art der Behinderung

In Bezug auf unterschiedliche Behinderungsformen unterschieden bisherige Untersuchungen im Erwerbskontext beispielsweise zwischen intellektuellen Behinderungen (z. B. Zappella, 2015), physischen Behinderungen (z. B. Shamshiri-Petersen & Krogh, 2020), psychischen Behinderungen (z. B. Lettieri et al., 2021; Scheid, 2005) und vielen weiteren Diversitätsmerkmalen wie Übergewicht (z. B. Carels et al., 2015; Grant & Mizzi, 2014; Kromann, 2015) oder Ethnie (z. B. Reynolds, Zhu, Aquino & Strejcek, 2021; Yemane, 2020). Darüber hinaus wurden in Studien mehrere Behinderungsformen miteinander verglichen (z. B. psychische und physische Behinderungen: McAlpine & Alang, 2021; Asperger-Syndrom, Autismus, Psychosen, ADHS, erworbene Hirnschädigung, intellektuelle und physische Behinderung: Andersson, Luthra, Hurtig & Tideman, 2015). Gewurtz et al. (2016) fassen einige Befunde in ihrem Scoping-Review zur Einstellung von Menschen mit Behinderung wie folgt zusammen:

Stigma was often described in the literature as being influenced by the type of disability. A common finding was a hierarchy of hiring preferences towards people with disabilities, with individuals with physical disabilities rated more positively than those with mental health conditions or intellectual disabilities. (S. 139)

Auch Andersson et al. (2015) fanden in ihrer Vignetten-Studie in Schweden heraus, dass arbeitgebende Personen das größte Interesse an einer Einstellungen von Menschen mit einer umschriebenen physischen Behinderung gefolgt von ADHS, Asperger Syndrom, intellektueller Beeinträchtigung und Psychosen aufwiesen. Das geringste Interesse wurde in Bezug auf eine Einstellung von Menschen mit Autismus und einer erworbenen Hirnschädigung geäußert. Die Präferenz in der Einstellung oder Beschäftigung von Menschen mit physischen Behinderungen wird von Andersson et al. (2015) wie folgt begründet:

One reason may be that physical disabilities can be regarded as more 'stable over time': for example, a person with a physical disability who uses a wheelchair can often represent a disability that likely will not worsen or change. With psychiatric disabilities a person's well-being may vary, which in turn can lead to not having full capacity to consistently work. In addition, employers may have more knowledge and information about physical disabilities, and as a result have more interest in hiring a person with this type of disability. (S. 48)

Spirito Dalgin und Bellini (2008) fanden zusätzlich Unterschiede in den Einstellungen arbeitgebender Personen zur Beschäftigungsfähigkeit in Abhängigkeit der Art der Behinderung: Die Beschäftigungsfähigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern mit psychischen Behinderungen wurde signifikant niedriger bewertet als die von Bewerberinnen und Bewerbern mit körperlichen Behinderungen. Bricout und Bentley (2000) fanden hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bewertungen für Menschen mit körperlichen und psychischen Behinderungen. Bei ihnen erhielten Menschen mit Anfallsleiden, Schizophrenie und solche, die blind waren, die niedrigsten Einstufungen in der Beschäftigungsfähigkeit.

Wie bereits in Kapitel 2.1.2.1 zu stigmarelevanten Merkmalen von Individuen und Gruppen beschrieben, ist unter anderem die Sichtbarkeit einer Behinderung ein wichtiges Kriterium für das Ausmaß der zu erwartenden Stigmatisierung (vgl. auch Röhm, 2017). Inwiefern die Art der Behinderung von arbeitnehmenden Personen (z. B. Bewerberinnen und Bewerbern) für die Stigmatisierung im Erwerbskontext eine Rolle spielt, also beispielsweise Einstellungsentscheidungen beeinflusst, hängt also maßgeblich davon ab, wie sichtbar die Behinderung ist. Pearson et al. (2003) fanden heraus, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung signifikant seltener zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden als Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung. Die Offenlegung (Sichtbarkeit) einer Behinderung im Bewerbungsschreiben führte in ihrer Studie bei gleicher Qualifikation und

ähnlichen soziodemografischen Merkmalen zu einer Benachteiligung in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch (vgl. auch Nelissen, P. T. J. H., Vornholt, van Ruitenbeek, Hülshager & Uitdewilligen, 2014). Es kann also davon ausgegangen werden, dass insbesondere Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext Stigmatisierung erfahren, deren Behinderung weniger gut versteckt oder verheimlicht werden kann (z. B. ist eine intellektuelle Beeinträchtigung vermutlich sichtbarer als eine depressive Erkrankung). Aus den Studienergebnissen von Pearson et al. (2003) geht bereits hervor, dass die Qualifikation neben der Art der Behinderung auf Ebene der arbeitnehmenden Personen für die Einstellung zur Beschäftigung von arbeitgebenden Personen eine Rolle spielt.

Qualifikation

In vielen Studien wird darauf verwiesen, dass Menschen mit Behinderung trotz ihrer beruflichen oder fachlichen Qualifikation oder ihren Kompetenzen seltener eingestellt werden als Menschen ohne Behinderung (z. B. J. Burke et al., 2013; McMahon, Hurley, Chan, Rumrill & Roessler, 2008; Pearson et al., 2003; Vornholt et al., 2018). Dies zeigt sich auch in Untersuchungen, in denen Menschen mit Behinderung und ohne Behinderung die gleiche Qualifikation aufweisen (z. B. Ravaud et al., 1992), oder solchen in denen es sich um hochqualifizierte Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit einer Behinderung handelt (vgl. Niehaus & Bauer, 2013). In einer Untersuchung von Ravaud et al. (1992) hatten hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung beispielsweise eine fast doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit, eine positive Rückmeldung auf ihre Bewerbung zu erhalten, im Vergleich zu solchen mit Behinderung. Auch mäßig qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung erhielten im Vergleich zu Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung mit einer drei Mal höheren Wahrscheinlichkeit eine positive Rückmeldung. Auch wenn sich in Untersuchungen zeigt, dass Menschen mit Behinderung oft die gleiche oder bessere Leistungen erbringen als Menschen ohne Behinderung (z. B. Ameri et al., 2015; F. Chan et al., 2005), wirken sich Stereotype über ihre Produktivität und Leistung auf Einstellungsentscheidungen aus (vgl. Friedman, 2020).

Geschlecht

Über die Art der Behinderung und die Qualifikation hinaus kann auch für das Geschlecht der arbeitnehmenden oder arbeitssuchenden Person mit Behinderung ein Einfluss auf Einstellungen zur Beschäftigung oder Einstellung ebendieser angenommen werden (z. B. Bell & Klein, 2001; McLaughlin et al., 2004). Bell und Klein (2001) untersuchten, inwiefern das

Geschlecht und die Behinderung von Bewerberinnen und Bewerbern ihre Bewertung beeinflussen. In vorherigen Studien (z. B. D. L. Stone & Colella, 1996; Thomas & Thomas, 1985) wurde vermutet, dass Einstellungen zu Männern im Vergleich zu Frauen mit Behinderung negativer sein könnten, da die stereotypen Merkmale von Behinderungen (i. S. v. schwach, hilfsbedürftig) weniger gut mit dem stereotypen Männerbild (i. S. v. Männer sind stark, kraftvoll, unabhängig) vereinbar waren als mit dem stereotypen Frauenbild (i. S. v. Frauen sind schwach und abhängig). Auch wenn die Befunde zum Einfluss des Geschlechts im Kontext Behinderung und Erwerbsarbeit zum Zeitpunkt der Studie nicht eindeutig waren, folgten Bell und Klein (2001) der Argumentation und nahmen einen moderierenden Einfluss des Geschlechts von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung auf ihre Bewertung an. Sie fanden in ihren Daten weder signifikante Haupteffekte noch Moderationseffekte für das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung. Im Gegenteil fanden sie bessere Bewertungen der weiblichen Bewerberinnen mit Behinderung im Vergleich zu männlichen Bewerbern, die sich jedoch nicht signifikant unterschieden. Bell und Klein (2001) berücksichtigen in der Diskussion dieser Befunde auch das Geschlecht der Bewerterinnen und Bewerter. Sie vermuteten, dass diese ihre eigene Voreingenommenheit gegenüber weiblichen Bewerberinnen mit Behinderung *überkorrigiert* haben könnten, was zu den insgesamt positiveren Bewertungen führte. Unter Berücksichtigung verschiedener (auch aktuellerer) Arbeiten zur Stigmatisierung in anderen Kontexten (z. B. Finzi et al., 2016; Mackenzie et al., 2019; Röhm, 2017; Rosenthal-von der Pütten, A. M. et al., 2019; vgl. auch Ausführungen zum Stereotype Content Model: Kapitel 2.1.1.2) kann dennoch vermutet werden, dass das Geschlecht von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext eine Rolle spielt und insbesondere mit dem Geschlecht der arbeitgebenden Personen interagiert.

Soziale Vergleichsprozesse

Für diese Vermutung sprechen insbesondere Annahmen der *Theorie des sozialen Vergleichs* (Festinger, 1954) und der *Theorie der sozialen Identität* (Tajfel & Turner, 1986), wonach Menschen bei sozialen Vergleichen mit (Mitgliedern von) Fremdgruppen (engl. outgroup) danach streben, eine positive soziale Identität zu erreichen oder zu erhalten und sich von ebendiesen abzugrenzen, wenn der Vergleich die eigene soziale Identität bedroht (z. B. Locke, 2020; Röhm, 2017). Dieser Mechanismus spielt im Stigmatisierungsprozess eine zentrale Rolle (vgl. Separierung zwischen „uns“ und „ihnen“: Kapitel 2.1.1.3). Vergleiche mit Personen, die eine hohe Ähnlichkeit zur eigenen Gruppe (engl. ingroup) beispielsweise

aufgrund des gleichen binären Geschlechts aufweisen, könnten die eigene Identität bedrohen, wenn die Referenzperson oder -gruppe unerwünschte Merkmale (z. B. eine Behinderung) aufweist. Andererseits könnte die Ähnlichkeit zur eigenen Gruppe (z. B. Frauen) auch zu einer positiveren Bewertung einer (z. B. weiblichen) Person mit Behinderung führen (vgl. Thibodeau & Peterson, 2018). Die Befunde zum Zusammenwirken binärer Geschlechtskategorien (weiblich/männlich) und sozialen Vergleichsprozessen sind (bislang) noch uneindeutig. In einer Untersuchung zum Einfluss der wahrgenommenen Differenz zu Menschen mit psychischen Erkrankungen fanden Corrigan, Bink, Fokuo und Schmidt (2015) heraus, dass Personen, die Menschen mit psychischen Erkrankungen als anders wahrnahmen (Outgroup-Distinktion), eher zu Vorurteilen und Diskriminierung gegenüber dieser Gruppe neigten. Aus ihrer Sicht untergräbt die wahrgenommene Differenz positive Überzeugungen gegenüber der Fremdgruppe. Thibodeau und Peterson (2018) fanden hingegen einen umgekehrten Effekt: Bei ihnen führte eine stärkere wahrgenommene Ähnlichkeit zu Menschen mit psychischen Erkrankungen zu negativeren Einstellungen gegenüber dieser Gruppe. Inwiefern geschlechtsbezogene Eigen- oder Fremdgruppenvergleiche zu einem Abbau oder einer Verstärkung stigmatebezogener Einstellungen im Erwerbskontext von Menschen mit Behinderung führen, soll in der vorliegenden Arbeit weiter exploriert werden.

Intersektionalität

Einen weiteren theoretischen Ansatz, der dafür spricht, das Geschlecht von potentiell arbeitnehmenden Personen mit Behinderung im Erwerbskontext und somit auch in der vorliegenden Arbeit zu berücksichtigen, liefert die *Intersektionalitätshypothese* von Crenshaw (1989). Ursprünglich untersuchte Crenshaw Auswirkungen auf die Diskriminierung von Personen mit den Diversitätsmerkmalen Ethnie und Geschlecht, die sich ihrer Hypothese nach gegenseitig beeinflussen und/oder verstärken können. Mittlerweile wurden weitere Überschneidungen von Diversitätsmerkmalen im Kontext der Diskriminierung untersucht (z. B. Ethnie und Behinderung im Erwerbskontext: Abrokwa, 2018): „We now better appreciate that people of color with disabilities can experience complex forms of discrimination distinct from those experienced by either people of color or people with disabilities more broadly“ (Abrokwa, 2018, S. 17–18). Oexle und Corrigan (2018) haben die Intersektionalitätshypothese im Kontext der Stigmatisierung psychischer Erkrankungen untersucht. Sie sprechen von einer *doppelten Benachteiligung* oder *Akkumulierung* von Benachteiligungen mit einer zunehmenden Anzahl „stigmatisierter Identitäten“ (S. 587-588). Personen mit einer

psychischen Erkrankung, die gleichzeitig einen anderen ethnischen Hintergrund haben, ungebildet und wohnungslos sind, erfahren mit hoher Wahrscheinlichkeit eine stärkere Benachteiligung als Personen mit einer psychischen Erkrankung, die nicht mehrfach stigmatisiert sind. Arbeitgebende Personen könnten noch zögerlicher sein, eine Person mit mehreren stigmatisierten Merkmalen einzustellen (Oexle & Corrigan, 2018). Vereinzelt Studien lassen darauf schließen, dass die Diversitätsmerkmale Geschlecht und Behinderung (z. B. Kim et al., 2020; Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji & Srikanthan, 2019) im Erwerbskontext ebenfalls zu einer Akkumulierung von Benachteiligung führen (vgl. auch Finzi et al., 2016; Röhms, Möhring, Nellen et al., 2021). Friedman (2020) fassen die Bedeutung von Intersektionalität im Erwerbskontext wie folgt zusammen:

Moreover, when attending to these changes to reduce discrimination and promote the employment of people with disabilities, it is important to remember that disability employment discrimination does not happen in a vacuum – people have intersecting identities which likely also impact if and how they experience discrimination. (Friedman, 2020, S. 595)

2.2.2.3 Unternehmensbezogene Einflussfaktoren

Neben den bereits beschriebenen Einflussfaktoren auf Ebene der arbeitgebenden und arbeitnehmenden Personen spielen im Erwerbskontext unternehmensbezogene Faktoren eine Rolle für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung, die im Folgenden betrachtet werden. Zum Beispiel können arbeitgebende Personen zwar selbst eine vergleichsweise positive Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung, dennoch aber die Sorge haben, dass ihr Unternehmen in den Augen der Kundinnen und Kunden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung weniger attraktiv ist. Colella und Bruyère (2011) beschreiben dieses Phänomen als *ästhetische Angst*, die zu einer geringeren Einstellungsbereitschaft arbeitgebender Personen führen kann. Ameri et al. (2015) sprechen von ungünstigen Unternehmenskulturen (z. B. Richtlinien, Verfahren, Normen), die unternehmensspezifische Annahmen über die „normalen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter formen. Beispielsweise könne es in eher bürokratischen Unternehmenskulturen mit strengen Richtlinien und Verfahren für Menschen mit Behinderung schwierig sein, individuelle Bedarfe zu äußern, die schnell als „Sonderbehandlung“ ausgelegt werden könnten und so Neid und Missgunst evozieren. Auch Vornholt et al. (2018) betonen, dass neben den bereits identifizierten Faktoren auch Unternehmenskulturen, die die Werte und den Charakter eines Arbeitsplatzes formen

(z. B. E. H. Schein & Schein, 2017), Einstellungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beeinflussen. Sie sprechen von einer *nicht-inklusive Organisationskultur*, die negative Einstellungen von arbeitgebenden Personen gegenüber der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung begünstigt (vgl. auch Corbière, Negrini & Dewa, 2013). Gould, Harris, Mullin und Jones (2020) beschreiben vier Praktiken, die eine inklusive Organisationskultur kennzeichnen: Erklärungen zu Vielfalt und Inklusion, Mitarbeiterressourcengruppen, Initiativen zur Anbietervielfalt und gezielte Einstellungs- und Rekrutierungspläne. Diese Praktiken sind aus ihrer Sicht auf die Anerkennung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die Förderung einer sinnvollen Inklusion ausgerichtet. Ein Großteil der Unternehmen räume der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung trotz der steigenden gesellschaftlichen und politischen Forderungen nach der Inklusion von Menschen mit Behinderung bislang noch keine Priorität ein. Schur, Kruse, Blasi und Blanck (2009) führten eine Untersuchung mit knapp 30.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus 14 Unternehmen durch und fanden unternehmensspezifische Unterschiede in der Einstellung zu Menschen mit Behinderung. Ferner stellen sie heraus, dass Unternehmenskulturen, die gleichermaßen auf die Bedürfnisse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen, für Menschen mit Behinderung besonders vorteilhaft sind. Der *Bedürfnis-Trichotomie* von McClelland (1961) folgend spielen im Erwerbskontext insbesondere drei Motive eine Rolle: das Bedürfnis nach Leistung (engl. achievement), das Bedürfnis nach Macht (engl. power) und das Bedürfnis nach Zugehörigkeit oder Beziehung (engl. affiliation). Unternehmen bedienen diese grundlegenden Bedürfnisse unterschiedliche stark, was häufig auch zu Problemen in der langfristigen Mitarbeiterbindung führt (z. B. Ramlall, 2004). Es ist davon auszugehen, dass Menschen mit Behinderung, die häufig als weniger leistungsstark stereotypisiert sind, insbesondere in stärker leistungsorientierten Unternehmen hinsichtlich ihrer Fähigkeiten vom „Normalen“ abweichen oder ein nicht offensichtliches Arbeitspotential aufweisen (vgl. Klaus et al., 2015a). Die Ergebnisse von Schur et al. (2009) lassen darauf schließen, dass arbeitgebende Personen gegenüber der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen, die stärker zugehörigkeits- oder beziehungsorientiert sind, positiver eingestellt sind.

Iwanaga et al. (2018) konnten zeigen, dass eine inklusivere Organisationskultur mit einer geringeren Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung auf Seiten der arbeitgebenden Personen zusammenhängt. Basierend auf der Theorie des geplanten Verhaltens (vgl.

Kapitel 2.1.1.4) kann der folgende Zusammenhang zwischen Organisationskulturen und Einstellungen arbeitgebender Personen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung vermutet werden: Wenn potentiell arbeitgebende Personen (1) glauben, dass die Einstellung/Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen überwiegend positive Reaktionen hervorruft, wird ihre eigene Einstellung ebenfalls positiv beeinflusst. Umgekehrt begünstigt die Antizipation negativer Reaktionen negative Einstellungen. Subjektive Normen (i. S. v. wahrgenommenem sozialen Druck, Menschen mit Behinderung einzustellen), die auf normativen Überzeugungen darüber basieren, inwiefern (2) signifikante Andere (hier z. B. Vorgesetzte, höhere Managerinnen und Manager, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) die Einstellung von Menschen mit Behinderung unterstützen oder nicht unterstützen, nehmen ebenfalls eine wichtige Rolle ein. Letztlich spielen (3) Kontrollüberzeugungen eine Rolle, die mit der Verfügbarkeit von Ressourcen, Möglichkeiten und anderen Faktoren im Zusammenhang mit der Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung im Unternehmen stehen (Fraser, Ajzen, Johnson, Hebert & Chan, 2011). Fraser et al. (2011) untersuchten diesen Zusammenhang und fanden heraus, dass das beschriebene Modell insgesamt 67 Prozent in den Einstellungsabsichten von arbeitgebenden Personen erklärte. Normative Einflüsse machten hierbei den größten Anteil an der Varianz aus, was die Bedeutung der Unternehmenskultur unterstreicht. In vielen Studien wird darüber hinaus betont, dass die Übereinstimmung zwischen den Werten potentieller Bewerberinnen und Bewerber und der Organisationskultur die Einstellung von Menschen mit Behinderung entscheidend beeinflussen (z. B. Gertz, 2016; Gilbride, Stensrud, Vandergoot & Golden, 2003; Hora, 2020; Potter & Cooper, 2020; Sullivan, Sullivan & Buffton, 2001). Die von arbeitgebenden Personen wahrgenommene kulturelle Passung (engl. cultural fit) von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern (mit Behinderung) in einem Unternehmen – also das wahrgenommene Ausmaß, in dem jemand in eine Unternehmenskultur eingebunden werden kann (Mayfield, Mayfield & Walker, 2021) – spielt also eine zentrale Rolle für Einstellungsentscheidungen und hängt neben der vorherrschenden Unternehmenskultur auch von Einstellungen und Werten der arbeitgebenden Personen ab (z. B. Gilbride et al., 2000).

Neben der Unternehmenskultur und der kulturellen Passung von potentiell arbeitnehmenden Personen und der jeweiligen Unternehmenskultur wurden in einigen Studien Einstellungsunterschiede in Abhängigkeit der Unternehmensgröße als weiterer unternehmensbezogener Einflussfaktor identifiziert. Fraser et al. (2011) konnten beispielsweise zeigen,

dass arbeitgebende Personen in kleinen Unternehmen Menschen mit Behinderung als weniger qualifiziert und weniger leistungsfähig wahrnahmen als solche großer Unternehmen, die diese eher akzeptierten (vgl. Vornholt et al., 2018). Ameri et al. (2015) fanden das gleiche Muster: Insbesondere bei privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit weniger als 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei der sogenannte *disability gap* (Differenz zwischen Menschen mit und ohne Behinderung) in Bezug auf das Interesse an der Einstellung/Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und die Einladung ebendieser zu einem Vorstellungsgespräch am größten. Eine mögliche Erklärung wird darin gesehen, dass insbesondere mittlere und große Unternehmen häufig HR-Manager einsetzen, die sich der rechtlichen Regelungen ggf. bewusster sind und mehr Erfahrung in der Rekrutierung von Menschen mit Behinderung aufweisen, sich daher wohler fühlen könnten (vgl. Ameri et al., 2015). Darüber hinaus wählen größere Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meist anhand von Bewerbungsformularen, Lebensläufen oder Eignungstests aus. Sie können den Einstellungsprozess also besser steuern, während sich kleinere Unternehmen eher auf ihr Bauchgefühl verlassen, was sich als anfälliger für Verzerrungen erweisen kann (Zappella, 2015). Laut Ameri et al. (2015) variiere der *disability gap* nicht in nennenswerter Weise in Abhängigkeit von der Branche. Auffällig sei jedoch der Unterschied zwischen privaten und öffentlichen Unternehmen. Dass öffentliche Unternehmen Menschen mit Behinderung gegenüber positiver eingestellt sind und diese eher beschäftigen würden, könnte mit ihrer Sichtbarkeit zusammenhängen, die sie gegenüber Diskriminierungsvorwürfen sensibler machen könnte (vgl. Ameri et al., 2015).

2.3 Zusammenfassung und Heuristik des Stigmatisierungsprozesses

Die bisherigen Ausführungen der stigmatheoretischen Grundlagen sowie der Erkenntnisse zur Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext sollen in diesem Kapitel stichpunktartig zusammengefasst werden. Anschließend wird eine Heuristik des Stigmatisierungsprozesses präsentiert, die die Analyseebenen der vorliegenden Arbeit im Kontext der Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderung einleitet.

Stigmatheoretische Grundlagen

- Ein Stigma gilt als kulturell mehrheitlich negativ bewertetes Attribut, das eine Person als *anders* markiert (auch: Etikett).

- Stigmatisierung bezeichnet den Prozess, der die Wahrnehmung von Andersartigkeit, die Verbindung des Merkmals mit Dispositionen der Person durch Zuschreibung und die Herabwürdigung der Person beinhaltet.
- Stigmatisierung erfolgt in sozialer Interaktion zwischen Personen mit einem (wahrgenommenen) höheren sozialen Status in der Rolle der *Stigmatisierenden* und den Personen, denen ein Stigma zugeschrieben wird (soziologische und sozialpsychologische Perspektive).
- Stigmatisierung vereint fünf zentrale Komponenten:
 - (1) *Etikettierung* (Wahrnehmung und Kennzeichnung menschlicher Unterschiede; kulturabhängig)
 - (2) *Stereotypisierung* (Verbindung von zugeschriebenen Differenzen und negativen Attributen)
 - (3) *Separierung* zwischen „uns“ und „ihnen“ bzw. der Eigen- und Fremdgruppe
 - (4) *Diskriminierung* (Abwärtsplatzierung in der Statushierarchie; Benachteiligung in wichtigen Lebensbereichen wie Arbeit; offene oder verdeckte/strukturelle Diskriminierung)
 - (5) *Machtunterschiede* (Voraussetzung für die Komponenten 1 – 4)
- Stigmarelevante Merkmale der stigmatisierten Personen:

Physische Merkmale des Körpers (z. B. physische Behinderung), Charaktermerkmale, die auf vermeintlich moralische Schwäche hindeuten (z. B. psychische Erkrankung), Statusmerkmale, die eine niedrige gesellschaftliche Position implizieren (z. B. Ethnie, Armut); außerdem Unterscheidung zwischen diskreditierten und diskreditierbaren Merkmalen, (durch die einzelne Person) kontrollierbaren und nicht-kontrollierbaren Merkmalen
- Stigmarelevante Merkmale der stigmatisierenden Personen:

Soziodemografische Merkmale (z. B. Geschlecht), bisherige Erfahrungen/ Kontakt zu stigmatisierten Individuen/Gruppen, Persönlichkeit, soziale und kulturelle Ideologien
- Formen der Stigmatisierung:
 - (1) Handlungsbezogene Zielvarianten (öffentliche, strukturelle, Selbststigmatisierung, Stigmatisierung durch Verbindung, Anbieter-basierte Stigmatisierung; zentrale Frage: Wer stigmatisiert oder wird stigmatisiert?)
 - (2) Erfahrungsbezogene Zielvarianten (wahrgenommene, antizipierte, empfangene, befürwortete, praktizierte Stigmatisierung; zentrale Frage: Wie wird Stigmatisierung erlebt/erfahren?)

- Konsequenzen von Stigmatisierung:
 - (1) Auf individueller Ebene (z. B. erhöhtes Stresserleben von Betroffenen)
 - (2) Auf institutioneller Ebene (z. B. erhöhte Kosten im Gesundheitswesen)
 - (3) Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene (z. B. Aufrechterhaltung von Hierarchien, Struktur, Ordnung; Durchsetzung von Normen oder Krankheitsvermeidung)
- Erfassung von Stigmatisierung:
 - (1) Auf Ebene der stigmatisierenden Personen: Stereotype, Vorurteile, diskriminierende/prosoziale Verhaltensintentionen und Verhaltensweisen
 - (2) Auf Ebene der stigmatisierten Personen: Wahrgenommene Stigmatisierung

Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext

- Konkrete Formen der Stigmatisierung im Erwerbskontext:
 - (1) Strukturelle Stigmatisierung (z. B. erschwelter Zugang zum ersten Arbeitsmarkt durch geregelte schulische Abschlüsse)
 - (2) Öffentliche Stigmatisierung (z. B. Stereotype und Vorurteile arbeitgebender Personen, die zu einer geringeren Einstellungswahrscheinlichkeit führen)
 - (3) Selbststigmatisierung (z. B. Menschen mit Behinderung bewerben sich nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt, da sie ihre eigene Leistungsfähigkeit gering einschätzen)
 - (4) Stigma durch Verbindung (z. B. arbeitgebende Personen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, werden gemieden)
 - (5) Anbieter-basierte Stigmatisierung (z. B. vermittelnde Dienste haben eine verzerrte Sichtweise auf die Kompetenzen von Menschen mit Behinderung)
- Stigmarelevante Merkmale im Erwerbskontext
 - (1) potentiell arbeitnehmende Personen mit Behinderung (z. B. Art der Behinderung)
 - (2) potentiell arbeitgebende Personen (z. B. Geschlecht)
 - (3) unternehmensbezogene (Unternehmenskultur/Unternehmensorientierung, kulturelle Passung) und weitere situative Merkmale (z. B. saliente Normen und Werte)
- Öffentliche Wahrnehmung im Kontext der Erwerbsarbeit
 - (1) behinderungsspezifische Stereotype (z. B. Menschen mit geistiger Behinderung: hilflos/abhängig von anderen, Verständnisprobleme)
 - (2) allgemeine Stereotype (z. B. nicht beschäftigungsfähig, nicht leistungsfähig, inkompetent; insgesamt wenig auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten ausgerichtet)
- Behinderungsbedingte Diskriminierung im Erwerbskontext
 - (1) Bewerbungsverfahren (z. B. geringere Anzahl an Einladungen zu Vorstellungsgesprächen)
 - (2) Einstellungsentscheidungen (z. B. höhere Anzahl von Absagen)
 - (3) Formen offener und verdeckter Diskriminierung am Arbeitsplatz
 - (4) Geringe Beschäftigungsquoten im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung

- Einstellungen arbeitgebender Personen
(Schlüsselpersonen für den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt)
 - (1) positiv: Betonung der Vorteile der Beschäftigung (z. B. in Bezug auf Mitarbeiterbindung)
 - (2) negativ: Betonung der schlechten „Außenwirkung“ durch eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung oder Skepsis in Bezug auf die Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Behinderung

Heuristik des Stigmatisierungsprozesses

Wie die bisherigen Ausführungen zeigen, handelt es sich bei Stigma und Stigmatisierung allgemein um komplexe Konzepte, die durch eine Reihe von Merkmalen beeinflusst werden. In der vorliegenden Arbeit wird – wie eingangs beschrieben – die Rolle moralischer Intuitionen (Kapitel 3) für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext untersucht. Hierfür wurden zunächst relevante Aspekte des Stigmatisierungsprozesses identifiziert, die die Grundlage der Analysen bilden (Kapitel 6). Zur Veranschaulichung wurden diese Aspekte in eine Heuristik des Stigmatisierungsprozesses überführt und zueinander in Beziehung gesetzt. Abbildung 1 zeigt die zunächst allgemeine Struktur der zu untersuchenden Aspekte, die für die einzelnen Studien spezifiziert wird (Kapitel 6).

Der Fokus der vorliegenden Arbeit liegt auf der Untersuchung der öffentlichen Stigmatisierung (Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung) von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext, die jedoch mit anderen Formen der Stigmatisierung (z. B. der institutionellen/strukturellen oder Selbststigmatisierung) zusammenhängt (vgl. Kapitel 2.1.2). Insbesondere werden Einstellungen (Stereotype, Vorurteile) und diskriminierende/prosoziale Verhaltensabsichten von (potentiell) arbeitgebenden Personen untersucht. Im Sinne der *Theorie des geplanten Verhaltens* (Kapitel 2.1.1.4) wird davon ausgegangen, dass die Verhaltensintention die direkte Antezedenz des diskriminierenden oder prosozialen Verhaltens darstellt, während die nachträgliche Rationalisierung (Begründung) der Verhaltensabsicht/Verhaltensweise nachgelagert ist. In allen Studien werden die in dem jeweiligen situativen Kontext als relevant identifizierten Merkmale der stigmatisierenden und der stigmatisierten Personen berücksichtigt.

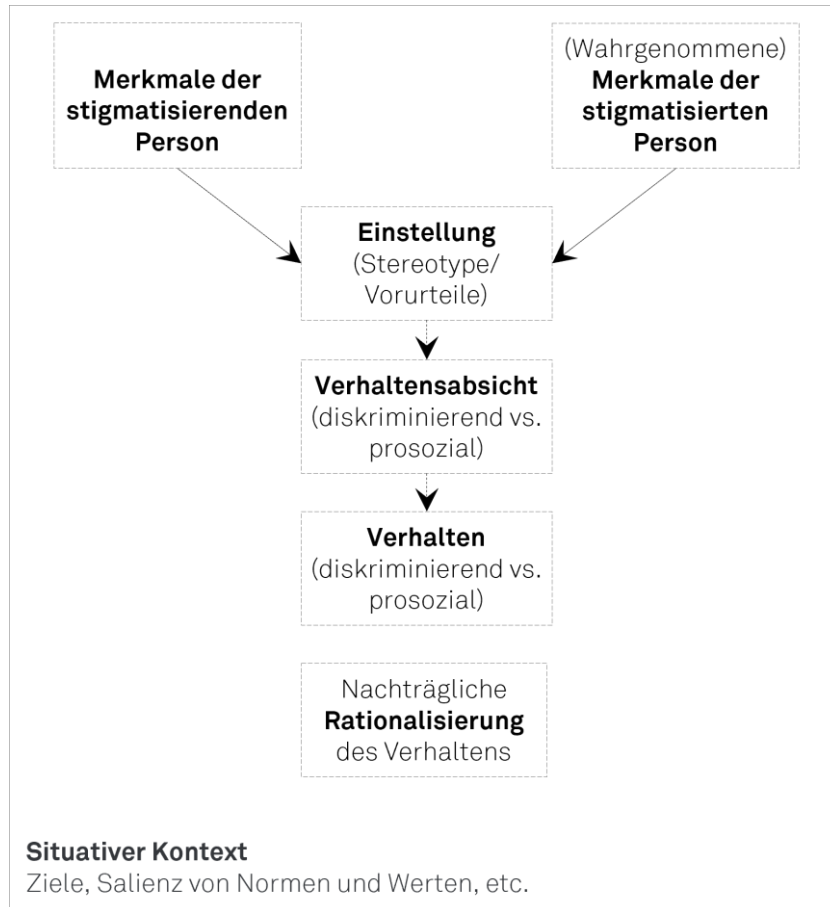


Abbildung 1. Allgemeine Heuristik zum Verständnis von Stigmatisierung.

3 Zur Rolle von moralischen Intuitionen im Stigmatisierungsprozess

An mehreren Stellen der bisherigen Ausführungen wurde deutlich, dass eine Verknüpfung von Stigma und Stigmatisierung mit Moral im Kontext der Erwerbsarbeit naheliegend scheint. Insbesondere die Arbeit von Yang et al. (2007) zu den sozialen Aspekten von Stigma und Stigmatisierung legt diesen Schluss nahe. Sie beschreiben Stigma „[...] as an essentially moral issue in which stigmatized conditions threaten what is at stake for sufferers“ (S. 1524) – und zwar nicht nur für stigmatisierte Individuen und Gruppen, sondern auch für die stigmatisierenden Personen (Yang et al., 2007), die im Fokus der vorliegenden Arbeit stehen. Eingangs wurde hierauf aufbauend argumentiert, dass auch der Kontext der Erwerbsarbeit für Menschen mit Behinderung als geteilte (lokale) soziale Welt verstanden werden kann, in der für alle beteiligten Akteurinnen und Akteure etwas auf dem Spiel steht (z. B. die Reputation eines eigenen Unternehmens). Die Frage, um die es im folgenden Kapitel gehen soll, lautet: Inwiefern kann eine moralpsychologische Perspektive auf Stigmatisierung und konkret auf die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext helfen, die stigmatisierenden Personen besser zu verstehen?

Das folgende Kapitel gibt entsprechend eine kurze Einführung in moraltheoretische Grundlagen (Kapitel 3.1), die bei der Einordnung der in dieser Arbeit angewandten moralpsychologische Rahmentheorie helfen (Kapitel 3.2), und skizziert die Rolle moralischer Intuitionen für den Stigmatisierungsprozess (Kapitel 3.3).

3.1 Moraltheoretische Grundlagen

Ganz grundsätzlich bezeichnet Moral „[...] die handlungsleitenden Überzeugungen – also Regeln oder Normen – von einzelnen Menschen oder Gruppen von Menschen hinsichtlich der Frage nach dem guten bzw. richtigen Handeln“ (Härle, 2018, S. 10). Die sogenannten *Moraltheorien* bilden wiederum die Grundlage ethischer Entscheidungen (Koh & Reamer, 2021) und beschäftigen sich mit den substantiellen Vorstellungen darüber, was eine Handlung oder ein Individuum moralisch gut oder schlecht macht (Was sollten Menschen tun und wie sollten sie sein?; vgl. Timmons, 2013). Das praktische Ziel von Moraltheorien ist laut Timmons (2013), eine Entscheidungsprozedur bereitzustellen, die informierte Akteurinnen und Akteure zu korrekten moralischen Urteilen über moralische Angelegenheiten (z. B. Diskriminierung) in Kontexten moralischer Überlegungen (über richtig und falsch) befähigt. Das theoretische Ziel von Moraltheorien besteht darin, die Natur von richtig und falsch, Gut und Böse zu verstehen, also die zugrundeliegenden Eigenschaften der moralischen Bewertung

von Handlungen, Personen oder Gegenständen zu entdecken (vgl. Timmons, 2013). Die Wissenschaft verschiedener Moralvorstellungen (z. B. „Menschen sollten nicht lügen“) und -theorien ist die *Ethik*, die sich auf einer Metaebene mit Fragen wie „Unter welchen Bedingungen ist Lügen erlaubt?“ beschäftigt (vgl. Koh & Reamer, 2021).

Frey und Schmalzried (2013) beschreiben den Unterschied zwischen Ethik und Moral in ihrer Abhandlung über die philosophische Ethik wie folgt:

Möchte man diesen Unterschied unterstreichen, kann man sagen, in der Ethik würden Fragen nach der allgemeinen Lebensführung gestellt. So ist eine typische Ausgangsfrage für eine ethische Überlegung: ‚Was ist ein gutes Leben?‘. [...] Moralische Handlungsvorschriften sind so gesehen enger als ethische Handlungsvorschriften, oder anders ausgedrückt, sie bilden eine Unterklasse der ethischen Handlungsvorschriften. Als typisch moralisch werden Gebote angesehen, wie ‚Du sollst nicht lügen‘, ‚Du sollst nicht töten‘ oder ‚Du sollst nicht mobben‘. Auch dies sind mögliche Antworten auf die Frage, wie wir handeln sollen, doch scheinen sie sich eher auf zwischenmenschliche Bereiche zu beziehen. (Frey & Schmalzried, 2013, S. 65–66)

Moralische Fragen und Argumente

Timmons (2013) beschreibt die allgemeinen Fragen, die in der Moraltheorie relevant sind, exemplarisch für die Moral des Selbstmordes, konkret des ärztlich assistierten Suizids:

The moral controversy over suicide generally, and physician-assisted suicide in particular, is but one of a number of moral controversies including abortion, treatment of animals, capital punishment, sexuality, privacy, gun control, drugs, and discrimination. Debate about these issues focuses on reasons for holding one or another moral viewpoint about them. As just noted, appeal to the idea of human dignity has sometimes been offered as a reason in support of the claim that suicide is not necessarily morally wrong, while we find that appeals to the will of God and to the alleged bad consequences of allowing suicide are sometimes used to argue that suicide is morally wrong. Giving reasons like this for some claim that one wants to establish is what philosophers call giving an argument for the claim. So, moral debates like the one over the morality of suicide feature arguments on both sides of the issue. (Timmons, 2013, S. 12)

Während sich moralische Argumente im Kontext von (ärztlich assistiertem) Suizid also beispielsweise auf die Würde des Menschen oder den Willen Gottes stützen können und so zu unterschiedlichen Überzeugungen führen, ob (ärztlich assistierter) Suizid moralisch richtig oder falsch ist, werden auch in der Debatte darum, inwiefern die Inklusion von Menschen mit Behinderung richtig oder falsch ist, unterschiedliche moralische Argumente genannt: Während die einen *affirmative Handlungen*, wie beispielsweise eine bevorzugte Einstellung von Menschen mit Behinderung (auch: positive Diskriminierung), die das Ungleichgewicht der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgleichen sollen, als moralisch falsch wahrnehmen, da diese gegenüber Menschen ohne Behinderung unfair seien, nehmen andere das Ungleichgewicht der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt als moralisch falsch wahr und würden affirmative Handlungen zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung befürworten (vgl. Barrow, 2001).

Timmons (2013) führt darüber hinaus drei Fragen an, die aus moraltheoretischer Perspektive zum Verständnis und der Evaluation moralischer Argumente gestellt werden müssen: (1) Wie werden wichtige Begriffe wie beispielsweise Menschenwürde konzeptualisiert? (2) Wie werden verschiedene Behauptungen bewertet (z. B. Ist es wahr, dass Suizid mit der Menschenwürde vereinbar ist?)? (3) Wie werden die grundlegenden moralischen Annahmen bewertet, die implizit mit den ausgesprochenen Argumenten einhergehen (z. B. Ist die implizite Annahme wahr, dass eine Handlung, die dem Willen Gottes widerspricht, falsch ist?)?

Moralische Prinzipien

Moralphilosophinnen und -philosophen beschäftigen sich traditionell damit, *Prinzipien über die Moral* von Handlungen und Personen zu formulieren und zu verteidigen. Zum Beispiel: Eine Handlung ist dann und nur dann richtig, wenn (und weil) die Handlung das Wohlbefinden derjenigen Individuen nicht beeinträchtigt, die von der Handlung wahrscheinlich betroffen sind (Timmons, 2013). Aufgrund dieses moralischen Prinzips könnte man nun argumentieren, dass die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung aufgrund ihres Merkmals moralisch falsch ist, da hierdurch das Wohlbefinden der Betroffenen beeinträchtigt wird. Andererseits könnte man aus der Perspektive arbeitgebender Personen aber auch argumentieren, dass durch die Einstellung einer Person mit Behinderung gegebenenfalls das Wohlbefinden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Kundinnen und Kunden

beeinträchtigt werden könnte. Je nachdem, wer als *betroffen* identifiziert wird, kann das gleiche moralische Prinzip zu unterschiedlichen Evaluationen der gleichen Handlung führen.

Grundlegende Begriffe

Timmons (2013) hat in seiner moraltheoretischen Einführung drei grundlegende Konzepte der Moraltheorie herausgearbeitet: Das Richtige, das Gute und die Tugend oder den moralischen Wert.

(1) Das *Richtige* (deontische oder pflichtethische Konzepte)

Deontische oder pflichtethische Konzepte oder Kategorien beziehen sich darauf, was man moralisch tun sollte (Pflicht, es zu tun) oder nicht tun sollte (Pflicht, es nicht zu tun). Ferner wird in diesen Konzepten zwischen obligatorischen, falschen und optionalen Handlungen unterschieden. Erstere Handlungen sind verpflichtend oder erforderlich. Als falsch sind diejenigen Handlungen kategorisiert, die moralisch nicht geboten, verboten, unzulässig oder pflichtwidrig sind. Optionale Handlungen sind weder verpflichtend noch falsch. Im engeren Sinne wäre das Richtige die obligatorische Handlung (d. h. es wird das getan, was moralisch getan werden sollte). Im weiteren Sinne ist das Richtige das Gegenteil vom Falschen und schließt somit auch optionale Handlungen ein (Timmons, 2013).

(2) Das *Gute* und der intrinsische Wert

Etwas hat einen Wert, wenn es entweder gut oder schlecht ist und keinen Wert, wenn es weder gut noch schlecht ist. Hierbei wird weiter zwischen intrinsischem und extrinsischem Wert unterschieden. Hat etwas an sich einen positiven Eigenwert, liegt also das Gute in der Sache, so ist es intrinsisch gut (z. B. für hilfsbedürftige Menschen spenden). Besitzt etwas Güte, weil es in Beziehung zu etwas intrinsisch Gutem steht, so ist es extrinsisch gut (z. B. Geld besitzen, da es das Spenden ermöglicht). In moralischen Theorien über die Natur des Guten wird die Natur des intrinsischen Wertes zugrunde gelegt. Ferner wird zwischen dem intrinsisch Guten (Wertvollen), dem intrinsisch Schlechten (Unwertvollen) und dem Wertneutralen unterschieden, das jedoch einen guten oder schlechten extrinsischen Wert haben kann. Dem Hedonismus, einer exemplarischen Theorie des intrinsischen Wertes, zufolge ist etwas gut, wenn der intrinsische Wert *Lust* (positiver Eigenwert) maximiert und der intrinsische Unwert Schmerz (negativer Eigenwert) minimiert wird (Timmons, 2013).

(3) Die *Tugend* und der moralische Wert

Theorien der Tugend und des moralischen Wertes beschäftigen sich mit der Bewertung von Personen und ihrem Charakter. Hiernach besitzt eine moralisch gute oder tugendhafte

Person einen positiven moralischen Wert, positive Charaktereigenschaften (Tugenden) und handelt hiernach. Eine moralisch schlechte oder lasterhafte Person besitzt hingegen einen schlechten moralischen Wert, negative Charaktereigenschaften (Laster) und handelt hier-nach. Allgemein anerkannte Tugenden sind Ehrlichkeit, Wohltätigkeit oder Mut. Unehrlich-keit, Bosheit oder Feigheit gelten hingegen generell als Laster (Timmons, 2013).

3.1.1 Alltagsmoral und philosophische Moraltheorien

Innerhalb der Moraltheorie unterscheiden Frey und Schmalzried (2013) zwischen der Alltagsmoral und philosophisch ausgearbeiteten Theorien. Sie erklären am Beispiel des Mobbing, dass Menschen nicht immer zwingend eine Theorie brauchen, um richtiges und falsches Verhalten voneinander zu unterscheiden. Wenn Menschen sehen, wie eine Person von mehreren anderen Personen gemobbt wird, wissen sie ziemlich schnell, dass dieses Ver-halten nicht richtig ist. Grundsätzlich sollte etwas gegen Mobbing unternommen werden, auch wenn uns bestimmte situative Faktoren (z. B. Angst) davon abhalten. Die menschliche Alltagsmoral bilden (unbewusste) Überzeugungen darüber, was richtiges und falsches Ver-halten ist, die sich durch Erziehung, Religion, Erfahrungen und/oder persönliche Überlegun-gen herausgebildet haben. Innerhalb einer Kultur ist die Alltagsmoral der Mitglieder dieser Kultur relativ ähnlich, sodass auch von einer *Alltagsmoral der Gesellschaft* gesprochen wer-den kann (Frey & Schmalzried, 2013).

Philosophisch ausgearbeitete Theorien haben das Ziel, die in der Alltagsmoral (unbe-wusst) gehaltenen Überzeugungen zu systematisieren. Sie versuchen darüber hinaus, Be-gründungen dafür zu liefern, *warum* gewisse Überzeugungen richtig sind und andere nicht. Sie liefern somit eine Rechtfertigung moralischer Überzeugungen. Bekannte Begründungen für bestimmte Handlungsprinzipien liefern beispielsweise die bereits erwähnte *Deontologie* (Pflichtethik) von Immanuel Kant (der *Kategorische Imperativ* als wahres oberstes Prinzip des Handelns) oder der *Utilitarismus* (Nützlichkeitsprinzip) von John Stuart Mill (Handeln ist dann richtig, wenn es die besten Folgen für die Allgemeinheit hat). Aristoteles hat anstelle eines obersten Handlungsprinzips eine Reihe von Tugenden erarbeitet (*Tugendethik*), mit Hilfe derer moralische Überzeugungen systematisiert werden können (Frey & Schmalzried, 2013).

Auch wenn die Alltagsmoral in den meisten Situationen ausreicht, um Menschen eine Handlungsorientierung zu geben, werden ausgearbeitete Theorien relevant, wenn sich Men-schen in einer Zwickmühle befinden oder vor einem sogenannten *moralischen Dilemma*

stehen. Wenn ein enger Freund seine Freundin betrügt, stellt sich beispielsweise die Frage, ob man dem eigenen Freund gegenüber loyal ist und seine Freundin belügt (man würde ihr Leid minimieren und sie in diesem Fall auch nicht verletzen), oder ob der moralische Grundsatz siegt, dass man nicht lügen darf (Pflichtethik). Ausgearbeitete philosophische Theorien können in diesem Fall (wenn sie bekannt sind) dabei helfen, die unterschiedlichen Grundüberzeugungen zu gewichten, um das Dilemma aufzulösen. Auch in komplexen neuen Situationen, für die Menschen (noch) keine alltagsmoralischen Überzeugungen haben oder um alteingefahrene Überzeugungen zu überdenken oder zu revidieren, können philosophisch ausgearbeitete Theorien helfen, Klarheit über richtiges und falsches Handeln zu erlangen (Frey & Schmalzried, 2013).

3.1.2 *Moralischer Monismus und Moralpluralismus*

Die bisherigen Ausführungen geben einen kurzen Einblick in das philosophische Verständnis von Ethik und Moral. Moraltheorien lassen sich weiter in zwei unterschiedliche Strömungen differenzieren – den moralischen Monismus und den Moralpluralismus. Wird in einer Moraltheorie moralisches Handeln grundsätzlich auf einen einzigen moralischen Wert zurückgeführt, so handelt es sich hier um *moralischen Monismus* (vgl. Timmons, 2013). So nahm beispielsweise Kohlberg an, dass sich alles moralisch richtige Handeln auf den Wert der Gerechtigkeit zurückführen lässt (Kohlberg, 1969). An den Theorien des moralischen Monismus wird von einigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern folgendes kritisiert:

[T]hey are overly reductive: they attempt to boil all morally relevant considerations down to a single, fundamental feature possessed of moral relevance. The result, according to the critics, is that such views distort moral reality, making it appear much more unified and simpler than it really is. (Timmons, 2013, S. 224–225)

Der Kritik folgend, Moral könnte zu komplex sein, um auf einem grundlegenden Wert zu basieren, wurden pluralistische Moraltheorien, die von einer Vielzahl voneinander unabhängiger grundlegender moralisch relevanter Werte ausgehen. Zum Beispiel könnten die Handlungen des Lügens und der Hilfeleistung für Bedürftige jeweils moralisch relevante Eigenschaften besitzen, aus denen sich zwei grundlegende moralische Pflichten („Du sollst nicht lügen“ und „Du sollst für Bedürftige Hilfe leisten“) ableiten, die nicht auf einen grundlegenden moralischen Wert zurückgeführt werden können (z. B. Nützlichkeit im Utilitarismus). Ein bekannter Vertreter des Moralpluralismus ist der Philosoph William David Ross (vgl. Timmons, 2013). D. W. Ross (1930) nennt für die Lösung moralischer Konflikte eine Liste von

sieben auf voneinander unabhängigen Werten basierenden *Prima-Facie-Pflichten* oder *bedingten Pflichten* (Pflichten, die solange gelten, bis sich gegenteilige Evidenzen einstellen): Pflichten der Treue, Pflichten der Wiedergutmachung, Pflichten der Dankbarkeit, Pflichten der Gerechtigkeit, Pflichten der Wohltätigkeit, Pflichten der Selbstverbesserung und Pflichten der Schadensfreiheit. Er geht im Gegensatz zu anderen Moralphilosophen davon aus, dass die genannten sieben Pflichten für richtiges Verhalten selbstverständlich sind und keinen Beweis benötigen (Timmons, 2013). Die eigentliche oder tatsächliche Pflicht einer Handlung in einer Situation hängt laut D. W. Ross (1930) von allen in der jeweiligen Situation moralisch relevanten Merkmalen ab (Timmons, 2013).

3.1.3 Rationalistische und intuitionistische Moraltheorien

Neben den bisherigen Ausführungen zu moraltheoretischen Grundbegriffen, der Unterscheidung von Alltagsmoral und philosophisch ausgearbeiteten Moraltheorien und der Unterscheidung von moralischem Monismus und Moralpluralismus ist für die Einordnung der in dieser Arbeit angewandten psychologischen Moraltheorie eine Unterscheidung zwischen rationalistischen und intuitionistischen Moraltheorien notwendig.

Rationalistische Moraltheorien postulieren, dass Menschen moralische Urteile auf Basis gründlicher Überlegungen und/oder ihnen bekannten moralischen Prinzipien fällen. So definiert beispielsweise D. W. Ross (1930) moralisches Urteilsvermögen im Kontext seiner Moraltheorie als Fähigkeit, moralische Dilemmata zu verstehen, moralische Überlegungen abzuwägen und zu bestimmen, welche moralische Regel oder Pflicht in einer konkreten Situation am schwersten wiegt. Damit ist die moralische Urteilsfindung nach D. W. Ross (1930) das Ergebnis eines rationalen Denkprozesses, der auf dem Abwägen von Argumenten und Fakten basiert. Dieses Verständnis von moralischen Urteilen nach D. W. Ross (1930) wird in dem folgenden Beispiel von Timmons (2013) noch einmal verdeutlicht:

Consider a case in which the issue is whether it is morally permissible for a physician to engage in euthanasia in a particular case. Suppose that the physician's patient is experiencing very severe pain (about which little can be done), is going to die in a matter of days, and is asking to be given a life-ending drug. In such a case, consideration of the patient's medical situation arguably grounds a prima facie duty to honor the request. On the other hand, the fact that bringing about the patient's death in this way would be a matter of knowingly and intentionally bringing about the death of an innocent person arguably grounds a prima facie duty to refrain from administering the drug. Now

consider a thoughtful, well-educated individual contemplating this case whose moral sensibility (when it comes to matters of life and death) involves a deep feeling for the sanctity of human life. Such a person might, upon due consideration, conclude that the prima facie duty not to intentionally take an innocent human life is more stringent than the duty to alleviate the patient's pain. But no doubt there are thoughtful, well-educated individuals who, upon considering the case carefully, would judge that the prima facie duty to alleviate pain, at least in this case, overrides the opposing prima facie duty. People seem to vary quite a lot in their moral sensibilities, and thus one can expect quite a bit of variation in the all-things-considered judgments that thoughtful people will make in contemplating the very same cases. (Timmons, 2013, S. 239)

Die moralpluralistische Theorie von D. W. Ross (1930) schlägt für den beschriebenen Fall keine eindeutig richtige oder falsche Handlung vor, sondern beschreibt vielmehr den komplexen Abwägungsprozess, der vonnöten ist, um die subjektiv richtige moralische Pflicht zu detektieren. In Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Argumenten, Fakten und auch dem Intellekt der jeweiligen Person können unterschiedliche moralische Urteile resultieren.

Ähnlich der in Kapitel 2.1.2 beschriebenen Einflussfaktoren für Stigma und Stigmatisierung wurden auch für rationale moralische Urteilsprozesse unterschiedliche Einflussfaktoren identifiziert. So spielen beispielsweise für moralische Urteile in Organisationen individuelle beziehungsweise personelle (z. B. Alter, Bildung, Beschäftigung, Persönlichkeit, Werte und Machiavellismus; Craft, 2013; O'Fallon & Butterfield, 2005) und situative Faktoren (z. B. Organisations- und Branchenmerkmale, Einflüsse von Arbeitsgruppen und Managerinnen und Manager sowie Verhaltenskodizes; O'Fallon & Butterfield, 2005) eine Rolle (*Person-Situation Interactional Framework*: Trevino, 1986). Darüber hinaus wurden Normen, Werte und Überzeugungen sozialer Gruppen (soziokulturelle Faktoren) sowie die moralische Intensität eines moralischen Konflikts (z. B. O'Fallon & Butterfield, 2005) im moralischen Entscheidungsprozess in Organisationen als einflussreich identifiziert (z. B. T. M. Jones, 1991).

Die obigen Ausführungen zur Alltagsmoral (vgl. Kapitel 3.1.1) haben hingegen bereits vermuten lassen, dass Menschen in alltäglichen Situationen nicht immer philosophisch ausgearbeitete Theorien anwenden (müssen) oder Argumente für oder gegen eine Handlung gewichten, wenn sie mit einer moralischen Entscheidungssituation konfrontiert werden. An

diesem Punkt setzen die intuitionistischen Moraltheorien an, die im nächsten Kapitel erläutert werden.

3.1.3.1 Der moralische Intuitionismus

Im Gegensatz zum moralischen Rationalismus (z. B. deontologische Ethik: Kant, 1968; Stufenmodell der Moralentwicklung: Kohlberg, 2014) beruht der moralische Intuitionismus auf der Annahme, dass Intuitionen und Emotionen im Prozess der moralischen Urteilsfindung eine zentrale Rolle spielen (z. B. moralischer Sentimentalismus: Hume, 1739). Insbesondere in unsicheren, unerwarteten und dynamischen Kontexten verlassen sich Personen auf ihr Bauchgefühl, ihre Emotionen und mentalen Prozesse (z. B. Provis, 2017; Zhong, 2011), weshalb sich verschiedene Disziplinen wie die Sozialpsychologie oder die Wirtschaftspsychologie mit Beginn des 21. Jahrhunderts verstärkt mit der Rolle der Intuition für (moralische) Entscheidungen auseinandersetzen (z. B. Haidt, 2001). Diese Tradition lässt sich auf intuitionsbasierte Modelle der menschlichen Kognition zurückführen (z. B. duale Kognitionsverarbeitung: Evans, 2008; Kahneman, 2003; vgl. Zollo et al., 2017). Evans (2008) systematisiert die Literatur zur dualen Verarbeitung (engl. dual processing) der höheren Kognition, die zwischen schnellen, automatischen und unbewussten (intuitiven) kognitiven Prozessen sowie langsamen, deliberativen und bewussten (rationalen) Prozessen unterscheidet. Während einige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hierbei von parallelen, konkurrierenden Prozessen ausgehen, schlagen andere vor, dass vorbewusste Prozesse das deliberative Denken und die Entscheidungsfindung kontextualisieren und formen, rationale Prozesse dem intuitiven Entscheidungsprozess also nachgelagert sind. In letzterem Fall können bewusste, rationale Prozesse (i. S. v. moralischem Denken) zu einem späteren Zeitpunkt auftreten und eine Begründung für Verhaltensweisen und Entscheidungen liefern (nachträgliche Rationalisierung des Verhaltens oder Urteils: z. B. Haidt, 2001; vgl. Evans, 2008; Zollo et al., 2017).

Vor dem Hintergrund der nachträglichen Rationalisierung zweifelt Haidt (2001) die Rolle der rationalen Entscheidungsfindung an, die in den rationalen Moraltheorien von zentraler Bedeutung sind. Für diese Zweifel formuliert Haidt (2001) die folgenden vier Gründe:

- (1) *Intuitive Prozesse* (i. S. v. automatischer Evaluationen, automatischer moralischer Urteile) seien bis dato in rationalen Modellen vernachlässigt worden, aber *wichtig*, wie er am Beispiel der *dualen Kognitionsverarbeitung* (z. B. Tversky & Kahneman, 1981) verdeutlicht, und *sozial beeinflusst*, wie er am *Elaboration Likelihood Model* der Persuasion von Petty und Cacioppo (1986) aus der Medienwirkungsforschung erklärt.
- (2) *Denkprozesse seien immer motiviert*. Sie gleichen eher denen eines Anwalts, der einen Klienten oder eine Klientin verteidige, als denen eines Richters oder einer Richterin, der oder die die Wahrheit suche. Zwei Arten von Motiven werden hierbei unterschieden, die Begründungen beeinflussen und lenken: (1) *Zugehörigkeitsmotive* (z. B. Eindrucksmotiv, reibungslose Interaktion mit anderen, Wunsch nach Harmonie) und (2) *Kohärenz motive* (Abwehrmechanismen, die durch kognitive Dissonanz und Bedrohungen der Gültigkeit der eigenen kulturellen Weltanschauung ausgelöst werden; z. B. *myside bias*: Baron, 1995).
- (3) Durch nachträgliche oder Post-hoc-Rationalisierungen entstehe die *Illusion einer objektiven Begründung*. Haidt (2001) stützt sich hierbei beispielsweise auf Erkenntnisse aus experimentellen Placebo-Untersuchungen (z. B. Nisbett & Schachter, 1966), in denen deutlich wurde, dass Menschen häufig nicht in der Lage sind, die *wahren* Faktoren zu erkennen und zu benennen, die für ihre Urteile und Handlungen eine Rolle gespielt haben, wenn sie nach Gründen hierfür gefragt werden. Menschen suchen vielmehr nach plausiblen (kulturell akzeptierten) A-priori-Erklärungen für ihr Urteil oder Verhalten und nicht nach Erinnerungen der tatsächlich abgelaufenen kognitiven Prozesse, da diese ihrem Bewusstsein nicht zugänglich seien. Diese Erkenntnisse seien auf moralische Urteile, moralisches Verhalten und moralische Post-hoc-Rationalisierungen (z. B. A-priori-Moraltheorien über Gerechtigkeit oder Schuld) übertragbar.

(4) *Moralisches Handeln hänge stärker mit moralischen Emotionen als mit moralischer Vernunft zusammen.* Haidt (2001) spricht von einer vergleichsweise schwachen Verbindung zwischen moralischer Argumentation und moralischem Handeln. Er führt Untersuchungen zum dualen Prozessmodell der *Willenskraft* an (z. B. Metcalfe & Mischel, 1999), mit Hilfe derer er die Bedeutung der Fähigkeit zur Selbstregulierung und moralischer Emotionen für moralisches Handeln hervorhebt. Auch stützt er seine These auf Untersuchungen mit Psychopathinnen und Psychopathen, die zwar eine ausgeprägte Fähigkeit zu logischem Denken, aber ein Defizit an affektiven moralischen Reaktionen (z. B. Reue, Mitleid, Scham) aufweisen (z. B. Cleckley, 1955). Moralische Emotionen und Intuitionen sind laut Haidt (2001) die wichtigeren beziehungsweise stärkeren Prädiktoren für moralisches Verhalten im Vergleich zu moralischen Argumenten.

Ausgehend von den hier kurz skizzierten Punkten entwickelte Haidt (2001) das sozial-intuitionistische Modell moralischer Urteile, das im Folgenden in seinen Grundzügen erläutert wird.

3.1.3.2 Haidt's sozial-intuitionistisches Modell moralischer Urteile

Laut Zollo et al. (2017) stellt das sozial-intuitionistische Modell des Moralpsychologen Jonathan Haidt (2001, 2003a, 2007; 2008), in dem die Bedeutung der moralischen Intuition für (moralische) Verhaltensweisen und im Prozess der moralischen Urteilsfindung herausgestellt werden, eine der bekanntesten Kritiken rationalistischer Moraltheorien und -modelle dar. Haidt (2001) beschreibt *moralische Intuitionen* als plötzliche Eingebungen eines moralischen Urteils inklusive einer affektiven (emotionalen) Valenz (z. B. gut – schlecht). Moralische Intuitionen sind unbewusster, unintentionaler und nicht-überlegender Natur, wohingegen das bewusste, rationale Denken die Basis für nachträgliche Rationalisierungen des eigentlich intuitiv getroffenen moralischen Urteils liefert (z. B. Haidt & Bjorklund, 2008; vgl. Zollo et al., 2017). Haidt (2001) beginnt seine Ausführungen mit folgendem Szenario:

Julie and Mark are brother and sister. They are traveling together in France on summer vacation from college. One night they are staying alone in a cabin near the beach. They decide that it would be interesting and fun if they tried making love. At the very least it would be a new experience for each of them. Julie was already taking birth control pills, but Mark uses a condom too, just to be safe. They both enjoy making love, but they

decide not to do it again. They keep that night as a special secret, which makes them feel even closer to each other. What do you think about that? Was it OK for them to make love? (Haidt, 2001, S. 814)

Haidt (2001) erklärt hieran, dass die meisten Menschen unverzüglich mit Nein antworten, es also für nicht OK halten, was die Geschwister gemacht haben, und anschließend erst nach Gründen für ihre spontane Reaktion suchen:

They point out the dangers of inbreeding, only to remember that Julie and Mark used two forms of birth control. They argue that Julie and Mark will be hurt, perhaps emotionally, even though the story makes it clear that no harm befell them. Eventually, many people say something like, 'I don't know, I can't explain it, I just know it's wrong.' But what model of moral judgment allows a person to know that something is wrong without knowing why? (Haidt, 2001, S. 814)

Haidt (2001) schlägt mit seinem Modell (Abbildung 2) vor, dass moralische Urteile in einem sozialen Kontext betrachtet werden sollten. Nachträgliche moralische Argumentationen (auch: Ex-post-facto-Argumentationen) werden als Instrument verstanden, die moralischen Intuitionen (und somit auch die moralischen Urteile) anderer Personen zu beeinflussen. Beim Gedanken an Inzest spüre man beispielsweise einen Anflug von Ekel oder Abscheu und wisse *intuitiv*, dass etwas falsch sei. Werde man dann in sozialer Interaktion um eine Rechtfertigung gebeten, werde man zu einem Anwalt, der versuche einen Fall aufzubauen, und nicht zu einem Richter, der sich auf die Suche nach der Wahrheit begeben (Haidt, 2001).

Das in Abbildung 2 dargestellte sozial-intuitionistische Modell moralischer Urteile stimmt, wie bereits beschrieben, mit den dualen Prozesstheorien der Kognition (vgl. Evans, 2008) überein und sieht den intuitiven Prozess als Standardprozess, mit Hilfe dessen alltägliche moralische Urteile schnell, einfach und ganzheitlich gefällt werden. Der Begründungs- oder Rechtfertigungsprozess werde erst herangezogen, wenn moralische Intuitionen in Konflikt stehen oder die soziale Situation diesen erfordert. Wie die Pfade (5) und (6) im Modell verdeutlichen, kann das moralische Urteil gegenüber sich selbst beziehungsweise gegenüber der eigenen Person begründet werden. Häufiger jedoch erfolgen Begründungen moralischer Urteile in sozialer Interaktion „[...] between people who can challenge each other's arguments and trigger new intuitions“ (Haidt, 2001, S. 820).

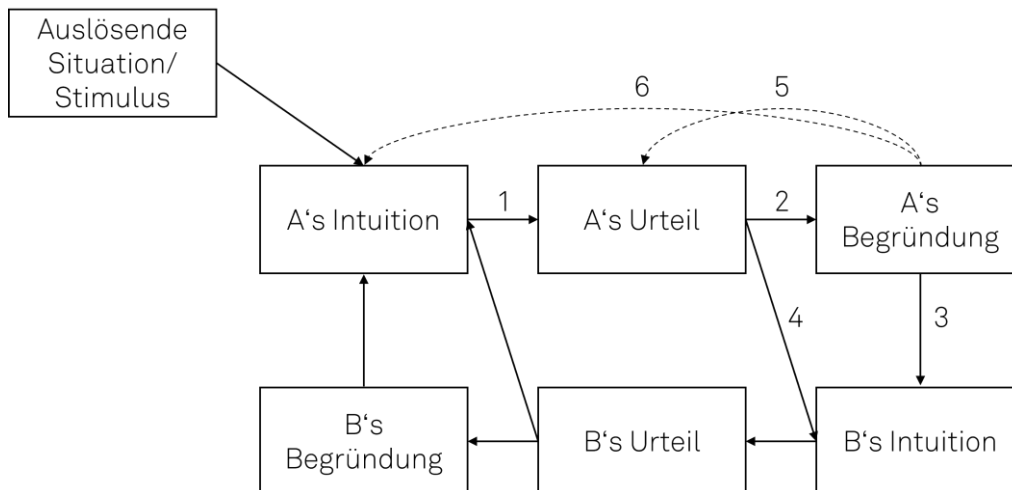


Abbildung 2. Das sozial-intuitionistische Modell moralischer Urteile in Anlehnung an Haidt (2001). Eigene Übersetzung. Die nummerierten Verknüpfungen, die nur für Person A gekennzeichnet sind, bezeichnen (1) die intuitive Urteilsverknüpfung, (2) die nachträgliche (post-hoc) Argumentationsverknüpfung, (3) die begründete Überzeugungsverknüpfung, (4) die soziale Überzeugungsverknüpfung, (5) die Verknüpfung des begründeten Urteils und (6) die Verknüpfung der privaten Reflexion, wobei davon ausgegangen wird, dass die Pfade (5) und (6) nur selten vorkommen.

Der Ursprung moralischer Intuitionen

Wenn moralische Intuitionen nun als automatisches Ergebnis eines zugrundeliegenden, weitgehend unbewussten Satzes aus miteinander verbundenen moralischen Konzepten verstanden wird, die moralische Urteile und moralisches Verhalten formen, stellt sich die Frage nach dem Ursprung dieser bedeutenden moralischen Intuitionen (Haidt, 2001). Soziale Intuitionistinnen und Intuitionisten gehen nicht davon aus, dass Moral in der Kindheit erlernt wird, die Moral also irgendwie von außerhalb des Kindes nach innen gelangen muss. Vielmehr verstehen sie Moral (wie auch Sprache) als „[...] major evolutionary adaptation for an intensely social species, built into multiple regions of the brain and body, that is better described as emergent than as learned yet that requires input and shaping from a particular culture“ (Haidt, 2001, S. 826). Moralische Intuitionen sind dieser Ansicht nach also angeboren und kultiviert.

Haidt (2001) argumentiert auf der Basis von Erkenntnissen aus der evolutionsbiologischen Primatenforschung (z. B. Darwin, 1997; de Waal, 1991), wonach alle Primaten Anzeichen präskriptiver Regeln für das Verhalten mit Artgenossen zeigen, und dass die Beweislast

bei denjenigen liegen sollte, die für die *Diskontinuität* von Moral beziehungsweise dafür argumentieren, dass die menschliche Moral *ex nihilo* entstanden sei. Beispielsweise habe Fiske (A. P. Fiske, 1993) unterschiedliche zugrundeliegende Modelle der sozialen Kognition identifiziert (u. a. gemeinschaftliches Teilen mit der Verknüpfung von Freundlichkeit, Verwandtschaft und empathischer Sorge um nahestehende Menschen), die in allen menschlichen Kulturen, aber eben auch bei Primaten (vgl. De Waal, 1991) zu beobachten seien (Haidt, 2001). Indem sich Haidt (2001) dafür ausspricht, moralische Intuitionen wie Sympathie, Reziprozität oder Loyalität zumindest teilweise als evolutionsbedingt zu betrachten, sei die wichtige Entwicklungsfrage eben nicht, wie das Kind soziale Normen internalisiere, sondern vielmehr, wie das Kind seine angeborenen moralischen Intuitionen entwickelt und ihnen entsprechend mit seiner Umwelt interagiert (Externalisierung moralischer Intuitionen). Er argumentiert weiter, dass es eher um die Reifung einer endogenen Fähigkeit ginge als um das Erlernen einer Reihe kultureller Normen, und dass das kognitive Modell erst durch kulturelle Normen und die Art ihrer Anwendung geformt und verfeinert werden könne, wenn sich das kognitive Modell selbst externalisiert hat (Haidt, 2001).

Dennoch entwickeln Kinder laut Haidt (2001) auch eine kultur- und gruppenspezifische Moral. Kulturen können moralische Intuitionen modifizieren, verstärken oder unterdrücken. Es werden hierfür drei Prozesse vorgeschlagen, die miteinander verbunden sind: der selektive *Verlust von Intuitionen* (kulturbedingte Spezialisierung auf eine Teilmenge des menschlichen moralischen Potentials; z. B. Shweder, Much, Mahapatra & Park, 1997), das *Eintauchen in Gewohnheitskomplexe* (Aneignung kulturellen Wissens durch Beobachtung und Nachahmung; z. B. A. P. Fiske, 1999; Shweder et al., 1998) und die *Sozialisierung durch Gleichaltrige* (Kinder lernen ihre Kultur inklusive moralischer Werte von Gleichaltrigen; z. B. Harris, 1995). Moralische Entwicklung sei nach dem sozial-intuitionistischen Modell also primär eine Reifung und kulturelle Prägung endogener Intuitionen. Auch Erwachsene können explizites präpositionales moralisches Wissen durch das Eintauchen in Gewohnheitskomplexe erwerben (Haidt, 2001).

Zusammenfassung

Rationale Modelle der Moral und Moralentwicklung konzentrieren sich also eher auf das logische Denken, wobei Emotionen Inputs für das logische Denken sein können und soziale Umgebungen und Interaktionen insofern Einfluss nehmen, als dass sie die Entwicklung des logischen Denkens fördern oder verzögern (Haidt, 2001). Das sozial-intuitionistische Modell

moralischer Urteile schlägt hingegen eine andere Verknüpfung von Vernunft, Emotion, Intuition und sozialer Interaktion vor, wonach Vernunftdenken als Post-hoc-Rationalisierung des intuitiven moralischen Urteilsprozesses verstanden wird (Verbindung 2 im Modell in Abbildung 2). Darüber hinaus erkennt das Modell an, dass moralische Urteile durch soziale Interaktion beeinflussbar sind (Verbindung 3 und 4 im Modell in Abbildung 2) und Menschen ihre eigenen moralischen Urteile (wenn auch seltener) für sich selbst reflektieren können (Verbindungen 5 und 6 im Modell in Abbildung 2; Haidt, 2001).

Im Folgenden wird die der vorliegenden Arbeit zugrundeliegende Moraltheorie skizziert, die auf den Kontext der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext angewendet werden soll. Die Theorie basiert auf den bereits beschriebenen Grundannahmen des sozial-intuitionistischen Modells moralischer Urteile und des Moralpluralismus, geht also nicht von *einem* grundlegenden moralischen Prinzip moralischen Denkens und Handelns aus. Darüber hinaus wurde die Theorie durch die Linse des *Nativismus* (z. B. Chomsky, 2006; Cummins & Fodor, 1985; Pinker, 1997) und des *kulturellen Lernens* entwickelt (z. B. Chang et al., 2011; Lehmann, Feldman & Kaeuffer, 2010; vgl. Graham et al., 2018), wie im Folgenden noch näher ausgeführt wird.

3.2 Die Theorie der moralischen Fundamente

„Granting that ‘intuitions come first, ’what exactly are these intuitions, where do they come from, how do they develop, and why does morality vary across cultures?“ (Graham et al., 2018, S. 214)

Die moralpsychologische *Theorie der moralischen Fundamente* (engl. *Moral Foundations Theory*; MFT; Graham et al., 2011; Graham et al., 2013; Haidt & Joseph, 2004) wurde von Jonathan Haidt und Craig Joseph (2004) entwickelt, um die (kulturelle) Vielfalt und Universalität moralischer Urteile zu erklären. Sie basiert auf den folgenden vier Annahmen über Moral, die in den vorherigen Kapiteln bereits angesprochen wurden (vgl. Graham et al., 2013; Graham et al., 2018):

- 1 Menschen haben grundlegende angeborene moralische Profile, die sich evolutionär entwickelt und durchgesetzt haben (Nativismus).

- 2 Die angeborenen moralischen Profile werden durch die Entwicklung in einer Kultur ausgearbeitet und angepasst (kulturelles Lernen). Differenzen in sozialen Praktiken unterschiedlicher Kulturen helfen, kulturelle Unterschiede in moralischen Werten zu erklären.
- 3 Intuitionen kommen zuerst, strategische Begründungen danach (Intuitionismus). Moralische Urteile werden schnell (meist in weniger als einer Sekunde, nachdem eine Handlung gesehen wurde), assoziativ, automatisch und relativ mühelos gefällt. Ihnen liegt eine heuristische Informationsverarbeitung zugrunde. Moralisches Denken ist nachgelagert und erfolgt insbesondere dann, wenn eine Person ihr moralisches Urteil in sozialer Interaktion begründen muss.
- 4 Es gibt viele psychologische Fundamente der Moral (Moralpluralismus), die als Antwort auf die Vielzahl adaptiver sozialer Herausforderungen in der Evolutionsgeschichte entstanden sind.

Moralische Fundamente und ihre Entwicklung

Der Moralpsychologe Jonathan Haidt wurde mit seinem pluralistischen Moralverständnis seinerzeit von der Frage geleitet, wie viele mentale Systeme es tatsächlich gibt, die moralisches Denken und Handeln leiten (Graham et al., 2013). Während Kohlberg (1969) von einem System ausging (nämlich dem der Gerechtigkeit) und Gilligan (1993) neben dem System der Gerechtigkeit später Fürsorge als zweites unabhängiges System identifizierte, kritisierte Shweder (1990), „[...] that the cognitive-developmental tradition was studying only a subset of moral concerns, the ones that are most highly elaborated in secular Western societies“ (Graham et al., 2013, S. 59). Für ihn sprachen Menschen auf der ganzen Welt in einer oder mehreren moralischen Sprachen, die auf die drei Systeme der *Autonomie* (mit Konzepten wie Schaden, Rechte und Gerechtigkeit zum Schutz autonomer Individuen), der *Gemeinschaft* (mit Konzepten wie Pflicht, Respekt und Loyalität zur Aufrechterhaltung sozialer Ordnung) und der *Göttlichkeit* (mit Konzepten wie Reinheit, Heiligkeit und Sünde zum Schutz vor der Degradierung durch hedonistischen Egoismus) ausgelegt waren (Graham et al., 2013).

Nachdem die Evolutionspsychologie in den 1990er Jahren neuen Aufschwung bekam, wollte Jonathan Haidt nun eine Theorie entwickeln, die evolutionäre und anthropologische Ansätze zur Erklärung und Beschreibung (universaler) moralischer Urteile miteinander verbinden konnte. Er arbeitete gemeinsam mit Craig Joseph, der in seiner Dissertation seinerzeit kulturelle Unterschiede in Konzepten der Tugend untersuchte (Joseph, 2002). Basierend

auf der universalen Wertetheorie von Schwartz und Bilsky (1990), der Liste menschlicher Universalien von Brown (1991) und der Bausteine menschlicher Moral von de Waal (1997) erarbeiteten sie die potentiell am besten geeigneten angeborenen und universellen moralischen Fundamente, um die Anliegen, Wahrnehmungen und emotionalen Reaktionen aller Moralkodizes der Welt zu vereinen. Hierbei war ihnen wichtig, dass es evolutionäre Erklärungen gibt, die moralischen Fundamente als Antworten auf adaptive Herausforderungen liefern (Graham et al., 2013). Zunächst waren es die fünf moralischen Fundamente Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug, Loyalität/Verrat, Autorität/Subversion und Reinheit/Degradierung, die aus Sicht von Haidt und Joseph (2004) am besten passten. Graham et al. (2013) weisen jedoch darauf hin, dass es darüber hinaus noch weitere moralische Fundamente gebe, die seinerzeit jedoch noch nicht so gut erforscht waren. Als ein weiteres moralisches Fundament wurde etwas später beispielsweise Freiheit/Unterdrückung identifiziert (vgl. Haidt, 2013; Iyer, Koleva, Graham, Ditto & Haidt, 2012).

Die bisher identifizierten moralischen Fundamente im Überblick (vgl. Graham et al., 2013; Graham et al., 2018; Haidt, 2003b, 2013):

1 *Fürsorge/Schaden*

Säugetiere standen vor der adaptiven Herausforderung, sich über einen langen Zeitraum um verletzte Nachkommen kümmern zu müssen. Bei Betreuungspersonen, die sensibler für die Anzeichen von Leid, Not und Bedürftigkeit ihrer Nachkommen waren, war die Wahrscheinlichkeit höher, dass ihre Nachkommen überlebten. Insbesondere Frauen standen im Wettbewerb mit weniger sensiblen Personen in Bezug auf die Optimierung ihrer intuitiven Reaktionen auf ihre Kinder. Das Funktionssystem, das die Wahrnehmung visueller und auditiver Anzeichen von Leid, Not und Bedürftigkeit einfach und automatisch mit der Motivation zu sorgen, zu ernähren und zu schützen verknüpft, wird das Fundament der Fürsorge und des Schadens genannt. Das Wahrnehmungsmodul zur Erkennung von Bedürftigkeit kann auch durch andere Kinder, Babytiere oder Geschichten über das Leiden von Menschen (auch Erwachsenen) aktiviert werden. Die Emotion des Mitgefühls, die Empathie für die Opfer des Leids, mischt sich häufig mit der Wut auf diejenigen, die anderen Schaden zufügen. Diese moralischen Emotionen sind nicht nur privater Natur, sondern werden in moralischen Diskursen auch gesellschaftlich geformt.

Menschen entwickelten normative Ideale und Begriffe wie *gütig* oder *grausam*, um Menschen zu beschreiben, die sich um verletzte Andere kümmern oder ihnen Schaden zufügen. Moralische Werte (i. S. v. Tugenden) der Fürsorge können in einigen Kulturen hoch geschätzt und ausgearbeitet sein, in anderen weniger (vgl. Graham et al., 2013; Graham et al., 2018).

2 *Fairness/Betrug*

Alle sozialen Lebewesen sind auf den Austausch, Beziehungen und soziale Interaktion angewiesen, die auf Profit ausgelegt sind. Diejenigen, die auf Anzeichen von Täuschung, Betrug und Kooperation hochsensibel reagierten und bei denen automatisch entsprechende Emotionen der Wut, Dankbarkeit oder Schuld evoziert wurden, hatten evolutionär betrachtet einen Vorteil gegenüber denjenigen, „[...] who had to figure out their next move using their general intelligence“ (Graham et al., 2013, S. 69). Der Sinn für Fairness und Betrug ist in allen menschlichen Kulturen zu finden (z. B. A. P. Fiske, 1993) und hängt mit dem evolutionären Prozess des reziproken Altruismus (Trivers, 1971) zusammen, wonach Menschen das Verhalten und den Ruf anderer überwachen und diejenigen, die mit Betrug assoziiert werden, für zukünftige Interaktionen als weniger attraktiv wahrnehmen. Ursprünglich wurde das Fundament Fairness/Betrug durch betrügerische oder kooperative Handlungen direkter sozialer Interaktionspartner aktiviert. Aktuelle Auslöser können jedoch auch Interaktionen mit unbelebten Objekten (z. B. Automaten, die Geld verschlucken) oder Interaktionen (Klatsch und Tratsch) unter Dritten sein. Es werden Tugendwörter wie *fair*, *gerecht* oder *vertrauenswürdig* verwendet, um Menschen als (moralisch) gute Partner für Austauschbeziehungen zu identifizieren (Graham et al., 2013; Graham et al., 2018).

3 *Loyalität/Verrat*

Koalitionen konkurrieren seit jeher um die begrenzten Ressourcen dieser Welt. Evolutionär betrachtet hat sich gezeigt, dass sich diejenigen Koalitionen im Wettbewerb um Ressourcen gegen kohäsive rivalisierende Koalitionen durchgesetzt haben, die den größten Zusammenhalt aufwiesen (z. B. Darwin, 1997). Individuen, denen es intuitiv leichtfiel, kohäsive Koalitionen zu bilden, hatten also einen Wettbewerbsvorteil. Heute sind Markentreue, politische

Parteizugehörigkeit oder Sportfanatismus Beispiele für eine starke Orientierung am moralischen Fundament Loyalität/Verrat. Wenn Menschen Anzeichen von Illoyalität aufweisen, gelten sie als Verräter, wohingegen Menschen, die als loyale Gruppenmitglieder gelten, als tugendhaft bezeichnet werden (vgl. Graham et al., 2013; Graham et al., 2018).

4 *Autorität/Subversion*

Evolutionär betrachtet sind viele Primaten auf ein Leben in Hierarchien ausgelegt. Gruppen und Unternehmen, die klare Hierarchien aufweisen, in denen die Autorität respektiert und als legitim angesehen wird, funktionieren im Allgemeinen besser als führer- oder normlose Gruppen oder Gruppen mit autoritärer und herrschsüchtiger Führung (z. B. Sherif, Harvey, White, Hood & Sherif, 1961). Menschen, deren Wahrnehmungsmodul so ausgelegt ist, dass sie sich in Hierarchien intuitiv zurechtfinden, sich Autoritäten unterwerfen können und dass sie in der Lage sind, nach oben und nach unten vorteilhafte Beziehungen aufzubauen, haben gegenüber denjenigen einen Vorteil, die in diesen sozialen Interaktionen nicht angemessen wahrnehmen oder reagieren können (z. B. De Waal, 1991). Heute spielt das Fundament Autorität/Subversion insbesondere in Kontexten moderner Institutionen wie Gerichten, Polizeibehörden oder der Interaktion mit führenden Persönlichkeiten im Allgemeinen eine Rolle. Menschen, die Autoritäten nicht respektieren, werden in manchen Subkulturen als *ungehorsam* bestraft. Gehorsam und Ehrerbietung werden in manchen Subkulturen als Tugend, in anderen als Laster angesehen (z. B. Graham et al., 2009; vgl. Graham et al., 2013; Graham et al., 2018).

5 *Reinheit/Degradierung*

Da Krankheitserreger und Parasiten das Überleben bedrohen, haben Organismen, die den Kontakt mit ihnen vermeiden, eine größere Überlebenschance. Evolutionär betrachtet haben für Menschen beispielsweise das Leben in größeren und dichteren Gruppen sowie die Umstellung auf eine omnivore Ernährung das Risiko für Krankheiten erhöht. Die menschliche Emotion des Ekels stellt eine Anpassung an die adaptive Herausforderung des erhöhten Krankheitsrisikos dar (z. B. Rozin, Haidt & McCauley, 2008). Es wird auf Grundlage der Forschung zum „Verhaltensimmunsystem“ (Schaller & Park, 2011) davon

ausgegangen, dass Menschen ihre Kontaminationsbedenken auf soziale Praktiken verallgemeinern, die infolgedessen auch die Furcht vor dem menschlich Andersartigen (z. B. Immigrantinnen und Immigranten) und die Ablehnung von Menschen beinhalten, die nicht in Übereinstimmung mit den heiligen Praktiken bestimmter Gruppen (z. B. den Christen) leben (z. B. Faulkner, Schaller, Park & Duncan, 2004). Ekel und das Verhaltensimmunsystem bilden so die Grundlage vieler moralischer Reaktionen. Beispielsweise werden Menschen, die ihren Körper wie einen heiligen Tempel behandeln, in einigen Kulturen für die Tugenden der Mäßigung und Keuschheit gelobt (vgl. Graham et al., 2013; Graham et al., 2018).

6 *Freiheit/Unterdrückung*

Das moralische Fundament Freiheit/Unterdrückung wurde zu einem späteren Zeitpunkt ergänzt (Haidt, 2013; Iyer et al., 2012). Im Fokus stehen hier Gefühle der Reaktanz oder der Wut gegenüber denjenigen, die Dominanz ausüben oder die Freiheit anderer einschränken. In gewisser Weise steht das moralische Fundament im Spannungsfeld mit dem moralischen Fundament Autorität/Subversion. Der gemeinsame Hass gegenüber Tyrannen und dominanten Personen motiviert Menschen, sich mit anderen zusammenzuschließen, solidarisch zu sein, um sich zu widersetzen oder die unterdrückende Person zu stürzen (Haidt, 2013; Iyer et al., 2012).

In Tabelle 4 sind die skizzierten moralischen Fundamente, ihre adaptiven Herausforderungen, originären Auslöser (engl. original trigger), aktuellen Auslöser (engl. current trigger), Schlüsselemotionen und relevanten Werte noch einmal zusammengefasst.







Methoden und Maße zur Erfassung moralischer Intuitionen

Die MFT wurde in den letzten Jahren in unterschiedlichsten Kontexten (z. B. politischen Ideologien, Beziehungen zwischen Gruppen) und über verschiedene Disziplinen (z. B. den Neurowissenschaften, der Sozial- und Entwicklungspsychologie) hinweg empirisch untersucht (Graham et al., 2013). Die Theorie wurde aufgrund ihrer verschiedenen Grundannahmen (z. B. Moralpluralismus oder Nativismus) zahlreich kritisiert. Graham et al. (2013) argumentieren in ihrem Aufsatz zur pragmatischen Validität der MFT, dass die Vielzahl der MFT-basierten neuen und nützlichen Forschungsergebnisse seit ihrer Entwicklung jedoch gute Evidenz für ihren Wert sei: „MFT has enabled empirical advances that were not possible

using monistic approaches“ (Graham et al., 2013, S. 71). Die Entwicklung der Theorie ging mit der Kreation und Validierung überwiegend psychologischer Methoden einher, mit Hilfe derer die Grundannahmen der MFT getestet wurden (für einen Überblick der entwickelten Methoden siehe Graham et al., 2013, Tabelle 2.2, S. 72 - 73).

Tabelle 4

Die sechs moralischen Fundamente der intuitiven Ethik

		Adaptive Herausforderung	Ursprüngliche Trigger / Aktuelle Trigger	Schlüssel-emotionen	Relevante Werte
FÜRSORGE/ SCHADEN		Schutz und Fürsorge für Kinder	Belastung oder Bedürftigkeit des Kindes / z. B. Baby-Robben	Mitgefühl	Fürsorge, Freundlichkeit
FAIRNESS/ BETRUG		Profit durch wechselseitige Beziehungen	Betrug, Kooperation, Täuschung / z. B. eheliche Treue	Wut, Dankbarkeit, Schuld	Fairness, Gerechtigkeit, Vertrauenswürdigkeit
LOYALITÄT/ VERRAT		Bildung kohäsiver Koalitionen	Bedrohung durch Herausforderung für die Gruppe / z. B. Nationen	Gruppenstolz, Zorn gegenüber Verrätern	Loyalität, Patriotismus, Selbstaufopferung
AUTORITÄT/ SUBVERSION		Aufbau vorteilhafter Beziehungen innerhalb von Hierarchien	Signale von Dominanz und Unterwanderung / z. B. Chefs oder Fachleute	Respekt, Angst	Gehorsam, Ehrerbietung
REINHEIT/ DEGRADIERUNG		Vermeidung von Kontaminierung	Abfallprodukte und erkrankte Personen / z. B. Einwanderung	Ekel	Enthaltensamkeit, Keuschheit, Frömmigkeit, Sauberkeit
FREIHEIT/ UNTERDRÜCKUNG		Kontrolle dominanter Individuen in der Gruppe	Mobbing und Zwang gegenüber anderen / z. B. Machtmissbrauch	Wut auf Unterdrückung	Freiheit, Selbstbestimmung, Schutz der Opfer

Anmerkungen. Adaptiert von Haidt (2013); eigene Übersetzung.

Grundsätzlich können die entwickelten Messverfahren in vier Kategorien unterteilt werden: (1) Selbstaussagen (z. B. *Moral Foundations Questionnaire*: Graham et al., 2011), (2) implizite Messverfahren (z. B. *Evaluative Priming*: Graham, 2010), (3) psychophysiologische und neurowissenschaftliche Messverfahren (z. B. *Facial Electromyography*: Cannon, Schnall & White, 2011) und (4) Textanalysen (z. B. *Moral Foundations Dictionary*: Graham et al., 2009).

In der vorliegenden Arbeit werden moralische Intuitionen im Sinne der MFT mit Hilfe adaptierter und teilweise erweiterter Versionen des *Moral Foundations Questionnaire* (MFQ) von Graham et al. (2011) erfasst. Das Messinstrument wird in den jeweiligen Methodenkapiteln detaillierter beschrieben. Da es zunächst kontraintuitiv scheint, moralische Intuitionen über Selbstaussagen zu erfassen, weisen Graham et al. (2013) darauf hin, dass moralische Intuitionen in ihrer Definition dem Bewusstsein und der expliziten Berichterstattung zugänglich sind. Es seien die Mechanismen, die Intuitionen hervorbringen, die unzugänglich seien. Über die Erfassung moralischer Intuitionen von (potentiell) arbeitgebenden Personen wurden in Studie 3 der vorliegenden Arbeit Gründe arbeitgebender Personen für oder gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfasst. Mit Hilfe des *Moral Foundations Dictionary* von Graham et al. (2009) wurden diese Begründungen, die im Sinne des sozial-intuitionistischen Modells moralischer Urteile (vgl. Kapitel 3.1.3.2) als nachträgliche Rationalisierungen eines vorgeschalteten intuitiven Prozesses verstanden werden, auf Wortgebrauch hin untersucht, der auf die jeweiligen moralischen Fundamente schließen lässt (vgl. Kapitel 9).

Moralische Fundamente und politische Ideologien

Ursprünglich wurde die MFT zur Untersuchung kultureller Unterschiede und Gemeinsamkeiten in moralischen Urteilen entwickelt. Dennoch hat die Forschung gezeigt, dass die Theorie auch auf politische Ideologien angewendet werden kann, wie das folgende Beispiel verdeutlicht: Hunter (1991) beschrieb seinerzeit den kulturellen Krieg in den USA, der zwischen zwei konkurrierenden moralischen Visionen für die USA entstand: Anhängerinnen und Anhänger der ersten Vision betonten den amerikanischen Exzeptionalismus, die Tugend der traditionellen Familie und Institutionen sowie des jüdisch-christlichen sexuellen Anstands (orthodoxe Weltanschauung: Hunter, 1991). Die zweite Vision beinhaltete hingegen beispielsweise die Abschaffung traditioneller Institutionen und Werte (z. B. durch die Unterstützung von Homosexuellen- und Abtreibungsrechten), die Sensibilität gegenüber Macht- ausübung und moralischer Autorität und die Befürwortung von Wohlfahrtspolitik (progressive Weltanschauung: Hunter, 1991). Diese kulturelle Kluft zwischen konservativen und liberalen moralischen Empfindungen, die sich mit der MFT gut abbilden ließ, sei in den USA in den folgenden Jahrzehnten noch tiefer geworden (vgl. Graham et al., 2013).

Shweder, Mahapatra und Miller (1987) konnten zeigen, dass die sogenannten WEIRD-Kulturen (Western, Educated, Industrialized, Rich, Democratic; vgl. Henrich, Heine &

Norenzayan, 2010) im Vergleich zu traditionellen Kulturen ein enges Moralverständnis haben, das sich auf den Schutz von Individuen vor Schaden (Fundament Fürsorge/Schaden) konzentriert. In traditionellen Kulturen ist der moralische Bereich breiter gefasst und schließt den Schutz von Gruppen, Institutionen, Traditionen und der allgemeinen moralischen Ordnung mit ein. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass sich reichere Menschen in einem engeren moralischen Bereich bewegen (Haidt, Koller & Dias, 1993). Diese Erkenntnisse konnten Haidt und Hersh (2001) erstmals auf den politischen Kontext in den USA übertragen: Konservative haben im Vergleich zu Liberalen einen breiteren moralischen Bereich, der den Schutz der Gemeinschaft und der Göttlichkeit umfasst. Laut Haidt und Graham (2007) orientieren sich politisch Liberale in den USA stärker an den moralischen Fundamenten Fürsorge/Schaden und Fairness/Betrug (vgl. Ethik der Autonomie: Shweder et al., 1987), während sich Konservative stärker an den moralischen Fundamenten Autorität/Subversion und Loyalität/Verrat (vgl. Ethik der Gemeinschaft: Shweder et al., 1987) und dem Fundament Reinheit/Degradierung (vgl. Ethik der Göttlichkeit: Shweder et al., 1987) orientieren (vgl. Graham et al., 2009; Graham et al., 2011; Graham, Nosek & Haidt, 2012; McAdams et al., 2008).

In each case, care and fairness are valued highly across the political spectrum, with liberals on average endorsing them slightly more than conservatives. Loyalty, Authority, and Sanctity, in contrast, show a clear linear increase in importance moving from extreme liberals to extreme conservatives. (Graham et al., 2013, S. 77)

Haidt und Graham (2007) schlugen daher vor, dass die MFT helfen könnte, „[...] to explain many aspects of the culture war, including the specific issues that become battlefields, the intractability of the debates, and the inability of the two sides to even understand each other“ (Graham et al., 2013, S. 75).

Moralische Fundamente, Persönlichkeit und (politische) Ideologie

Nach dem Drei-Ebenen-Modell der Persönlichkeit von McAdams (1995) befinden sich dispositionale Merkmale einer Person wie beispielsweise die *Big Five* (Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit: für einen Überblick siehe Feher & Vernon, 2021) auf der ersten Ebene der Persönlichkeit. Sie sind kontextunabhängig und beschreiben breite Muster emotionaler Reaktionen (z. B. Offenheit). Auf der zweiten Ebene befinden sich über Lebensphasen hinweg variablere charakteristische Anpassungen (inklusive Werten, Zielen, moralischen Bestrebungen) einer Person, die Reaktionen auf spezifische Kontexte und individuelle

Herausforderungen einer Person sind. Die dritte Ebene beinhaltet letztlich integrative Lebensgeschichten einer Person (i. S. v. persönlichen Erzählungen, die Menschen konstruieren, um ihren Werten und Überzeugungen einen Sinn zu geben; vgl. Graham et al., 2013). Laut Haidt, Graham und Joseph (2009) sind die Lebensgeschichten auf der dritten Ebene von ideologischen Erzählungen und kulturell gehaltenen Stereotypen beeinflusst. Sie fassen die von ihnen beispielsweise mit dem MFQ erfassten Selbstaussagen zur Orientierung an den unterschiedlichen moralischen Fundamenten als Merkmalsanpassungen auf, die auf der zweiten Ebene der Persönlichkeit anzusiedeln und eng mit dispositionalen Merkmalen auf der ersten Ebene verbunden sind. Graham et al. (2013) räumen ein:

We cannot measure moral foundations directly—we cannot see the ‚first draft‘ of the moral mind. All we can do is read the finished books and quantify the differences among individuals and groups. All we can do is measure the morality of a person and quantify the degree to which that person’s morality is based on each foundation. (We sometimes say that a person scored high on a particular foundation, but that is a shorthand way of saying that their morality, as we measure it, relies heavily on virtues and concepts related to that foundation.) An individual’s morality is constructed as they grow up in a particular culture, with particular life experiences. (Graham et al., 2013, S. 79)

Ergebnisse verschiedener Studien deuten darauf hin, dass sich Personen, die zu einer allgemeinen Resistenz (i. S. v. geringen Offenheit) gegenüber Neuem und Veränderungen neigen und infolgedessen ein stärkeres Bedürfnis nach Struktur, Ordnung und Geschlossenheit haben, stärker dem politischen Konservatismus zugehörig fühlen (z. B. Amodio, Jost, Master & Yee, 2007; Jost, Glaser, Kruglanski & Sulloway, 2003; Shook & Fazio, 2009). Darüber hinaus weisen politisch Konservative eine höhere Ekelempfindlichkeit auf als politisch Liberale (z. B. Dodd et al., 2012; Helzer & Pizarro, 2011; Inbar, Pizarro & Bloom, 2009; vgl. Graham et al., 2013). „Together, this constellation of dispositional tendencies may provide the emotional infrastructure underlying conservative reverence for long-established institutions and highly structured systems of social hierarchy and sexual propriety“ (Graham et al., 2013, S. 80). Personen mit einem geringeren Bedürfnis nach Struktur, einer größeren Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen und einer geringeren Ekelneigung sollten hingegen weniger ängstlich sein, traditionell autoritäre Strukturen, Lebensstile und sexuelle Praktiken zu hinterfragen. Diese dispositionalen Tendenzen könnten eine politisch liberale Position begünstigen, die mit dem Ziel einhergehe, traditionelle Werte und Institutionen neu zu

gestalten, eine größere Gleichheit für (historisch unterdrückte) soziale Gruppen und eine weniger restriktive Auffassung von sexueller Reinheit und allgemeiner moralischer Verunreinigung zu erzielen (Graham et al., 2013). Basierend auf den berichteten und weiteren Befunden (z. B. Van Leeuwen & Park, 2009), resümieren Graham et al. (2013), dass die Beziehung zwischen Persönlichkeitsmerkmalen wie den Big Five und politischen Ideologien durch die Befürwortung der moralischen Fundamente vermittelt werde.

Moralische Fundamente, Einstellungen und Emotionen

Neben den Zusammenhängen der postulierten moralischen Fundamente mit Persönlichkeitsmerkmalen und (politischen) Ideologien wurde ferner untersucht, wie moralische Fundamente mit Einstellungen und weiteren psychologischen Konstrukten zusammenhängen (z. B. Emotionen). Beispielsweise untersuchten Koleva, Graham, Iyer, Ditto und Haidt (2012) die Vorhersagekraft moralischer Fundamente für die moralische Ablehnung und Einstellung zu unterschiedlichen (brisanten) Themen (z. B. gleichgeschlechtliche Ehe oder Abtreibung). Selbst nachdem für die Ideologie, das Geschlecht, die Religion und weitere demografische Merkmale der Teilnehmenden kontrolliert wurde, sagte die Orientierung an den moralischen Fundamenten die Einstellungen vorher. Personen mit einer stärkeren Orientierung am Fundament Fürsorge/Schaden reagierten im Allgemeinen sensibler auf Themen, die mit Grausamkeit und Gewalt assoziiert waren. Das moralische Fundament Reinheit/Degradierung wies insgesamt für die meisten Themen die stärkste Vorhersagekraft auf (vgl. Graham et al., 2013). Aus Sicht von Graham et al. (2013) legen diese Ergebnisse neue Ansätze zu Einstellungsänderungen nahe. Wenn man die moralischen Fundamente einer Person kenne, erhalte man über ihre (politische) Ideologie hinaus wichtige Informationen über ihre Einstellungen (bspw. auch zu sozialen Gruppen). Darüber hinaus sei eine wichtige Entdeckung die einflussreiche Rolle der Emotion Ekel und den mit ihr verbundenen moralischen Intuitionen der Reinheit und Heiligkeit für moralische Urteile (z. B. Russell & Giner-Sorolla, 2011), (politische) Einstellungen (z. B. Inbar, Pizarro & Bloom, 2012) oder für Wahlverhalten (z. B. Inbar, Pizarro, Iyer & Haidt, 2012).

3.3 Die Rolle moralischer Intuitionen für Stigmatisierung und Prosozialität

Wie eingangs beschrieben, kann davon ausgegangen werden, dass moralische Intuitionen auch im Erwerbskontext von Menschen mit Behinderung eine Rolle spielen. Konkret wird vermutet, dass moralische Intuitionen zum einen die allgemeine öffentliche Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext (d. h. durch Stereotype und Vorurteile),

zum anderen aber auch speziell konkrete Einstellungen arbeitgebender Personen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beeinflussen (vgl. Kapitel 2.2). Im Folgenden wird anhand bisheriger Befunde zum Einfluss moralischer Intuitionen auf Einstellungen und Verhaltensweisen in anderen Kontexten beschrieben, welche konkrete Richtung des Einflusses für Stigmatisierung und Prosozialität (vgl. Kapitel 2.1.3) angenommen werden kann.

Laut Hopp, Fisher, Cornell, Huskey und Weber (2021) spielen moralische Intuitionen für eine Reihe von Verhaltensweisen und Entscheidungsprozesse eine Rolle: Sie nennen beispielsweise den Prozess der Gruppenbildung (z. B. Graham et al., 2009), öffentliche Meinungen (z. B. Strimling, Vartanova, Jansson & Eriksson, 2019), Spendenverhalten (z. B. Hoover, Johnson, Boghrati, Graham & Dehghani, 2018), Impfverhalten (z. B. Amin et al., 2017) oder gewalttätiges Verhalten (z. B. Mooijman, Hoover, Lin, Ji & Dehghani, 2018). Darüber hinaus seien moralische Intuitionen aufgrund ihrer motivationalen Relevanz häufig in salienten moralisch gefärbten Rahmungen (Frames, vgl. Kapitel 4.2.2) von Argumenten und Informationen im öffentlichen Diskurs über den Klimawandel (z. B. Wolsko, Ariceaga & Seiden, 2016), Abtreibung (z. B. Sagi & Dehghani, 2014) oder Terrorismus (z. B. Bowman, Lewis & Tamborini, 2014) zu finden (Hopp et al., 2021).

Der vermutete Zusammenhang moralischer Intuitionen mit der Stigmatisierung vulnerabler Individuen und Gruppen kann auf Basis der Arbeiten von Niemi und Young (2016) erklärt werden, die verschiedene Untersuchungen zur Rolle moralischer Intuitionen im Sinne der MFT für die Einstellungen gegenüber Opfern (z. B. von Gewalttaten) durchführten, nachdem in den USA eine Zunahme des öffentlichen Interesses an den Rechten und der Würde dieser Opfer wahrgenommen wurde. Sie gingen von der Frage aus, wie Menschen beurteilt werden, die sich aufgrund eines erlittenen Schadens in einer benachteiligten Position befinden, und warum diese Urteile manchmal in der Abwertung und der Stigmatisierung von Opfern münden. Die befragten Opfer äußerten die Sorge vor Stigmatisierung (z. B. Quinn & Chaudoir, 2009), anhaltenden Gefühlen der Kontamination und des Makels sowie Selbstbeschuldigungen (z. B. Badour, Feldner, Blumenthal & Bujarski, 2013). Unter denjenigen, die Opfer bewerteten, zeigten politisch Liberale im öffentlichen Diskurs eine stärkere Tendenz zur Zuschreibung eines Opferstatus (z. B. Haslam, 2016), wohingegen politisch Konservative die Verpflichtungen und eigene Verantwortung der Opfer im öffentlichen Diskurs zu fokussieren schienen (z. B. Anderson, Cooper & Okamura, 1997). Während die Arbeit von Anderson et al. (1997) Hinweise dafür liefert, dass solche Bewertungsunterschiede in der

Wahrnehmung von Opfern mit (politischen) Ideologien zusammenhängen (z. B. vgl. Kapitel 3.2), vermuteten Niemi und Young (2016), dass es weniger um (politische) Ideologie, sondern vielmehr um moralische Werte ginge, die Einstellungen zu Opfern vorhersagten, die jedoch mit der (politischen) Ideologie zusammenhängen (vgl. Kapitel 3.2).

In Übereinstimmung mit Graham et al. (2009) und Graham et al. (2011) vermuteten Niemi und Young (2016), dass eine stärkere Orientierung an *individuellen Werten* (moralische Fundament Fürsorge/Schaden und Fairness/Betrug) „[is] broadly inconsistent with a belief that some people deserve harm“ (Niemi & Young, 2016, S. 1228). Personen mit einer individuellen Werteorientierung fokussieren sich somit auf das Wohlbefinden und die Rechte von (vulnerablen) Individuen und den Schutz ebendieser vor Leid und Ausbeutung (vgl. Graham et al., 2009). Diese Hypothese von Niemi und Young (2016) wird auch durch das *Modell der dyadischen Moral* (Gray, Young & Waytz, 2012; C. Schein & Gray, 2018) gestützt, wonach Menschen im Allgemeinen Handlungen als unmoralisch betrachten, wenn ein Täter bzw. eine Täterin ein Opfer schädigt: Täterinnen und Täter sind schuldig, Opfer sind es nicht (z. B. C. Schein & Gray, 2018). Während eine starke Orientierung an individuellen Werten also vor negativen Einstellungen gegenüber Opfern schütze, konzentrierten sich Personen mit einer starken Orientierung an *bindenden Werten* (moralische Fundamente Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung) nicht auf das Verbot von Schaden, sondern vielmehr auf das Verbot von Illoyalität, Respektlosigkeit oder Unreinheit. Personen mit einer bindenden Werteorientierung konzentrieren sich auf den Schutz von Gruppen und Gemeinschaften vor Verhaltensweisen, die ihre relationalen Bindungen bedrohen könnten (z. B. Illoyalität; Graham et al., 2009). Oft fehle es bei Verstößen gegen bindende Werte an eindeutigen Opfern, weshalb Niemi und Young (2016) vermuten, dass Personen mit einer stärkeren bindenden Werteorientierung weniger empfindlich auf die Täter-Opfer-Schablone und somit auch auf das Leid von Opfern reagieren. Die Orientierung an bindenden Werten sollte demnach zu einer stärkeren Stigmatisierung von Opfern führen (d. h. diese sollten als stärker kontaminiert und befleckt wahrgenommen werden; siehe Pryor, Reeder, Yeadon & Hesson-McLinnis, 2004 für eine Verknüpfung von Stigmatisierung und Ekelreaktionen), die Orientierung an individuellen Werten zu einer stärkeren Sensibilität gegenüber den Opfern (d. h. diese sollten als stärker verletzt und verwundet wahrgenommen werden). Anzumerken ist an dieser Stelle, dass Niemi und Young (2016) Stigmatisierung auf der Ebene von Stereotypen gegenüber Opfern erfassten. In der vorliegenden Arbeit würde in diesem Falle von

stigmabezogenen Einstellungen ausgegangen werden, die Stigmatisierung begünstigen, diese jedoch nicht direkt abbilden. In Kapitel 2.1.3 wurde beschrieben, dass für die Erfassung von Stigmatisierung zusätzlich auch die handlungsbezogene Komponente der Diskriminierung berücksichtigt werden müsse, um eine generelle Stigmatisierungstendenz zu bestimmen.

In vier Studien fanden Niemi und Young (2016) nun empirische Evidenz dafür, dass die moralische Wertorientierung unabhängig von politischen Ideologien, Weltanschauung und Autoritarismus den größten Teil der Varianz in den Einstellungen gegenüber Opfern erklärte. In Übereinstimmung mit ihrer Hypothese sagten individuelle Werte die Sensibilität für das Leiden des Opfers vorher. Je stärker sich Personen in ihren Studien an bindenden Werten orientierten, desto eher gaben sie den Opfern die Schuld beziehungsweise sahen sie selbst in der Verantwortung und desto negativere Einstellungen zeigten sie gegenüber den Opfern. Bindende Werte sagten die Stigmatisierung der Opfer – im Sinne des Verständnisses von Niemi und Young (2016) – beziehungsweise die Stereotypisierung als kontaminiert und die Zuschreibung von Schuld und Verantwortung voraus. Abbildung 3 zeigt, welcher Zusammenhang zwischen moralischen Intuitionen von stigmatisierenden Personen und der Stigmatisierung von vulnerablen Individuen und Gruppen auf Basis der Ergebnisse von Niemi und Young (2016) vermutet werden kann. Auch Milesi, Süßenbach, Bohner und Megías (2020) fanden im Kontext der sexuellen Aggression und Schuldzuweisungen gegenüber Vergewaltigungsopfern in mehreren Studien, die in Deutschland, Italien und Spanien durchgeführt wurden, dass Schuldzuweisungen gegenüber den Opfern positiv durch eine Orientierung an den bindenden Werten Autorität/Subversion und Reinheit/Degradierung vorhergesagt werden konnten und negativ durch die Orientierung an den individuellen Werten Fürsorge/Schaden und Fairness/Betrug.

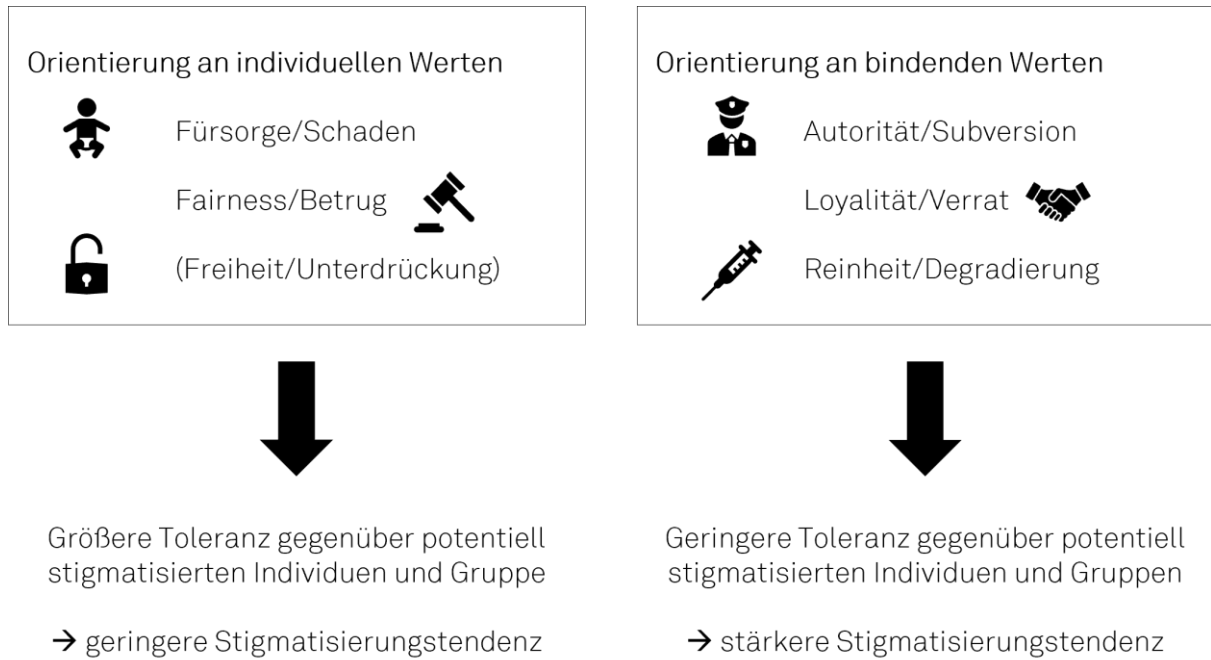


Abbildung 3. Vermuteter Einfluss der Orientierung an individuellen und bindenden Werten auf die Tendenz zur Stigmatisierung von Individuen und Gruppen. Das moralische Fundament Freiheit/Unterdrückung wurde in den bislang präsentierten Studien zwar (noch) nicht berücksichtigt, in Anlehnung an Haidt (2013) und Graham et al. (2009) wird dieses Fundament jedoch den individuellen Werten zugeordnet.

Erkenntnisse aus Studien zum Zusammenhang von moralischen Intuitionen und Spendenverhalten (z. B. Nilsson, Erlandsson & Västfjäll, 2020) zeigen, dass eine stärkere Orientierung an individuellen Werten im Sinne der MFT und eine schwächere Orientierung an bindenden Werten mit einer höheren Bereitschaft zu ehrenamtlicher Arbeit und einer höheren Bereitschaft, an Wohltätigkeitsorganisationen zu spenden, einherging. Auch in der Untersuchung von Nilsson et al. (2020) sagte die Orientierung an den moralischen Fundamenten wohlwärtige Spenden stärker voraus als (politische) Ideologie, Religiosität und demografische Merkmale. Nilsson et al. (2016) fanden heraus, dass die Orientierung an individuellen Werten allgemeines (selbstberichtetes und tatsächliches) Helfen voraussagte. Die Orientierung an bindenden Werten sagte höhere Spenden voraus, wenn diese der Eigengruppe zugutekamen (z. B. Spenden für medizinische Forschung), und niedrigere Spenden, wenn diese Fremdgruppen zugutekamen (z. B. Spenden an Migrantinnen und Migranten). Analog zu Abbildung 3 kann für den Zusammenhang zwischen moralischen Intuitionen und der Prosozialität gegenüber vulnerablen Individuen und Gruppen auf Basis der genannten Ergebnisse der in Abbildung 4 dargestellte Zusammenhang postuliert werden.

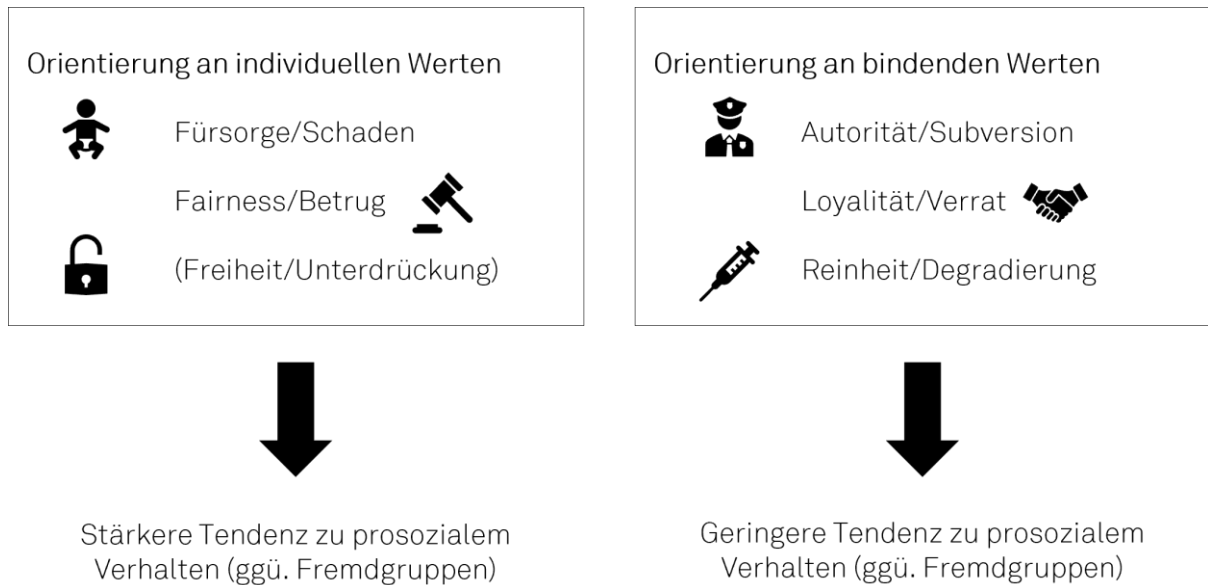


Abbildung 4. Vermuteter Einfluss der Orientierung an individuellen und bindenden Werten auf die Tendenz zur Prosozialität gegenüber vulnerablen Individuen und Gruppen. Das moralische Fundament Freiheit/Unterdrückung wurde in den bislang präsentierten Studien zwar (noch) nicht berücksichtigt, in Anlehnung an Haidt (2013) und Graham et al. (2009) wird dieses Fundament jedoch den individuellen Werten zugeordnet.

3.4 Zusammenfassung

Die bisherigen Ausführungen der moraltheoretischen Grundlagen sowie der Annahmen der Theorie moralischer Fundamente und des Einflusses moralischer Intuitionen für Stigmatisierung und Prosozialität sollen in diesem Kapitel stichpunktartig zusammengefasst werden.

Allgemeine moraltheoretische Grundlagen

- Moral bezeichnet handlungsleitende Überzeugungen hinsichtlich der Frage nach dem guten oder richtigen Handeln.
- Moraltheorien bilden die Grundlage ethischer Entscheidungen (Was macht ein Individuum oder eine Handlung moralisch gut oder richtig?). Sie werden insbesondere relevant, wenn Menschen moralische Dilemmata lösen müssen.

Praktisches Ziel: Bereitstellung einer Entscheidungsprozedur, um zu *korrekten* moralische Urteilen zu befähigen

Theoretisches Ziel: Verständnis der Natur von richtig und falsch und Gut und Böse

- Ethik ist die Wissenschaft verschiedener Moraltheorien.

- Moralphilosophinnen und Moralphilosophen beschäftigen sich traditionell mit der Formulierung und Verteidigung unterschiedlicher moralischer Prinzipien, Handlungen und Personen.
- In der Moraltheorie wird zwischen dem Richtigen (deontische oder pflichtethische Konzepte; z. B. der Kategorische Imperativ von Kant), dem Guten (intrinsischer Wert) und der Tugend (moralischen Wert; z. B. Tugendethik von Aristoteles) unterschieden.
- Im Alltag benötigen Menschen nicht immer zwingend eine Moraltheorie, um richtiges und falsches Verhalten voneinander zu unterscheiden. Die menschliche Alltagsmoral basiert auf Überzeugungen über das Richtige und Gute, die sich innerhalb einer Kultur ausbilden.
- Es wird zwischen moralischem Monismus (moralisches Handeln kann auf einen einzigen Wert zurückgeführt werden; z. B. Gerechtigkeit) und Moralpluralismus (moralisches Handeln basiert auf einer Vielzahl voneinander unabhängiger grundlegender moralisch relevanter Werte) unterschieden.
- Ferner wird zwischen rationalistischen Moraltheorien (moralische Urteile werden mit Hilfe gründlicher Überlegungen und basierend auf moralischen Prinzipien gefällt) und intuitionistischen Moraltheorien (Intuitionen und Emotionen spielen im Prozess der moralischen Urteilsfindung eine entscheidende Rolle) unterschieden.

Die moraltheoretische Grundlage zur Analyse von Stigmatisierung

- Das sozial-intuitionistische Modell moralischer Urteile (Haidt, 2001): Moralische Intuitionen führen zu einem moralischen Urteil, das durch moralische Argumentationen in sozialer Interaktion (seltener auch privat) nachträglich rationalisiert wird. Moralische Intuitionen sind unbewusste, automatische Eingebungen eines moralischen Urteils und einer affektiven Valenz, sie formen moralisches Verhalten und haben sich evolutionärbedingt als Antwort auf adaptive Herausforderungen entwickelt.

- Die Theorie der moralischen Fundamente (MFT; Haidt & Joseph, 2004) basiert auf vier Grundannahmen: (1) Menschen haben angeborene moralische Profile (Nativismus), die (2) durch die Entwicklung in einer Kultur ausgearbeitet und angepasst werden (kulturelles Lernen). (3) Moralische Urteile werden intuitiv getroffen und erst nachträglich rationalisiert (moralischer Intuitionismus). (4) Es gibt unterschiedliche moralische Fundamente (Moralpluralismus) – bislang identifiziert und validiert wurden Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug, Freiheit/Unterdrückung, Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung.
- Die moralischen Fundamente einer Person hängen mit Persönlichkeitsmerkmalen (z. B. Big Five) und (politischen) Ideologien zusammen. Die moralischen Fundamente Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug, Freiheit/Unterdrückung bilden gemeinsam die *individuelle Werteorientierung* einer Person, die Fundamente Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung die *bindende Werteorientierung*.
- Moralische Intuitionen im Sinne der MFT sagen eine Vielzahl von unterschiedlichen Einstellungen und Verhaltensabsichten vorher. Die Orientierung an individuellen Werten begünstigt die Toleranz und Prosozialität gegenüber potentiell stigmatisierten Individuen und Gruppen. Die Orientierung an bindenden Werten begünstigt die Stigmatisierung von vulnerablen Individuen und Gruppen.

4 Zur Rolle medialer Kommunikation und moralischen Framings für Stigmatisierung

Wie eingangs erwähnt, ist Kommunikation ein zentrales Moment zur Herstellung, Aufrechterhaltung und Ausübung von Stigmatisierung (z. B. R. A. Smith et al., 2016). Doch kann Kommunikation auch Destigmatisierung von marginalisierten Individuen und Gruppen bewirken, weshalb die Relevanz medial vermittelter Inhalte betont werden muss, die aufgrund ihrer potentiell persuasiven Eigenschaften und ihrer Reichweite die öffentliche Wahrnehmung sowohl positiv als auch beeinflussen (z. B. Röhm, 2017). Aufgrund ihre persuasiven Potentials spielt mediale Kommunikation auch im Prozess der moralischen Urteilsfindung nach dem sozial-intuitionistischen Modell (Haidt, 2001) eine Rolle. In der vorliegenden Arbeit wird somit insbesondere die Rolle moralisch gefärbter Medieninhalte (moralisches Framing) und ihre Wechselwirkung mit moralischen Intuitionen der Rezipierenden solcher Botschaften für die Stigmatisierung und Destigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext untersucht (Studie 1, Kapitel 7; siehe auch Kapitel 5 und 6). Im Folgenden werden daher zunächst die Rolle der Medien und moralischer Botschaften für Einstellungsänderungen beschrieben (Kapitel 4.1). In der Stigmaforschung gelten mediale Fallbeispiele (d. h. Porträts von Einzelfällen) als besonders einflussreich, um Stereotype und Vorurteile gegenüber marginalisierten Individuen und Gruppen zu beeinflussen (z. B. Zillmann, 2006). Diese Effekte werden in Kapitel 4.2 unter besonderer Berücksichtigung der Narration in Fallbeispielen (Kapitel 4.2.1), dem Framing einer Narration (Kapitel 4.2.2) und dem moralischen Framing einer Narration (Kapitel 4.2.3) erläutert. Abschließend wird kurz auf Einflussfaktoren auf Ebene der Rezipierenden und des Fallbeispiels auf die stigmatisierende und destigmatisierende Wirkung von Fallbeispielen eingegangen (Kapitel 4.3).

4.1 Die Rolle der Medien für Stigmatisierung

Menschen verbringen einen wesentlichen Teil ihres Lebens mit Medien, insbesondere mit dem Konsum informativer und unterhaltsamer Medienangebote (z. B. Knobloch-Westerwick, 2015; Preiss, 2007). Da der Einfluss medialer Inhalte auf Meinungen, Einstellungen sowie Verhaltensweisen, aber auch auf die Bewertung sozialer Gruppen vielfach belegt ist (z. B. Bryant & Oliver, 2009; Petty, Priester, Briñol, Bryant & Zillmann, 2002), wird ihnen auch im Zusammenhang mit der Stigmatisierung und Destigmatisierung von Individuen und Gruppen ein hohes Potential zugeschrieben (Bryant & Oliver, 2009; Heydendorff & Dreßing, 2016; Kallman, 2017; Petty et al., 2002). Beispielsweise können (strategische) Kommunikatorinnen und Kommunikatoren die wahrgenommene Themenrelevanz in der

Bevölkerung durch ihre a. *Medienagenda* beeinflussen (*Agenda-Setting-Ansatz*), es können b. *Kultivierungseffekte* auftreten oder c. Rezipierende *lernen am Modell* Verhaltensweisen, die dann unter bestimmten Voraussetzungen nachgeahmt werden können (*sozial-kognitive Lerntheorie*: Bandura, 1994). In Bezug auf die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung können folgende Zusammenhänge angenommen werden:

a. Gemäß dem *Agenda-Setting-Ansatz* (McCombs & Reynolds, 2009) ist davon auszugehen, dass Kommunikatorinnen und Kommunikatoren die wahrgenommene Themenrelevanz in der Bevölkerung durch ihre Medienagenda beeinflussen. Das heißt, die Medienberichterstattung über Menschen mit Behinderung, psychische Erkrankungen sowie weitere marginalisierte Individuen und Gruppen beeinflusst, inwiefern die Bevölkerung diese Themen als relevant erachtet. Kallman (2017) beschreibt Menschen mit Behinderung beispielsweise als „[...] most underrepresented minority group in higher education, the job market and entertainment media such as literature“ (S. 644). Diese Unterrepräsentation sei problematisch, da Menschen mit Behinderung einer Reihe von individuellen und institutionalisierten Vorurteilen ausgesetzt seien (z. B. Green, Davis, Karshmer, Marsh & Straight, 2005), von denen wiederum angenommen wird, dass sie aus einer Vielzahl von Quellen wie Nachrichtenmedien, digitalen Medien und Unterhaltungsmedien entstehen (z. B. Blair et al., 2011). Es wäre daher wichtig, dass Kommunikatorinnen und Kommunikatoren insbesondere im Kontext der Erwerbsarbeit stigmasensibel von Menschen mit Behinderung berichten.

b. Auch *Kultivierungseffekte* spielen im Zusammenhang mit dem Einfluss von Medien auf Realitätswahrnehmungen, Einstellungen und Wertvorstellungen der Rezipierenden eine zentrale Rolle (z. B. Rossmann, 2013). Folgt man der *Kultivierungshypothese* (Gerbner & Gross, 1976) würden Menschen, die in den Medien häufig mit Darstellungen von Behinderung oder psychischen Erkrankungen (im Erwerbskontext) konfrontiert würden, diese eher als Teil ihrer Realität wahrnehmen, als Personen, die durch die Medien weniger Kontakt mit diesen Themen haben.

c. Die *sozial-kognitive Lerntheorie* (Bandura, 1994) geht ferner davon aus, dass Rezipierende durch Beobachtung am Modell Verhalten lernen, das sie unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. hohe Attraktivität der Medienfigur) auch selbst zeigen. Würden in den Medien also vermehrt positive Vorbilder in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext präsentiert werden, könnte dies – der Theorie folgend – zu (positiven) Nachahmungseffekten führen (z. B. Kallman, 2017).

Die Analyse der genauen Wirkmechanismen medialer Darstellungen und deren Wechselwirkung mit Merkmalen der Rezipierenden ist zentraler Gegenstand der Medienwirkungsforschung als Teilbereich der Massenkommunikationsforschung, die ihren empirischen Ursprung in der so genannten LASWELL-Formel (WER sagt WAS in welchem KANAL mit welchem EFFEKT?) fand (Schenk, 2012). Innerhalb der Medienwirkungsforschung, die auf der einfachen *Stimulus-Response-Theorie* (Schenk, 2012) aufbaut, also der Annahme eines simplen, direkten Einflusses eines Stimulus auf Rezipierende dieses Stimulus, entwickelten sich im Laufe der Zeit verschiedene Strömungen– beispielsweise die Persuasionsforschung, die Diffusionsforschung oder Forschung zum Nutzen- und Belohnungsansatz (vgl. Schenk, 2012). Für die theoretische Fundierung der vorliegenden Arbeit ist die ursprünglich der Persuasionsforschung zugrundeliegende Annahme zentral, dass über Medien *Überredungskommunikation* (i. S. eines Stimulus) transportiert wird, die wiederum Einfluss auf beispielsweise Meinungen, Einstellungen und Verhaltensweisen von Individuen hat (vgl. Schenk, 2012).

4.2 Fallbeispiele und ihre Stigmatisierungseffekte

Ein bei Journalistinnen und Journalisten und anderen Kommunikatorinnen und Kommunikatoren beliebtes Stilmittel sind Fallbeispiele (Porträts von Einzelfällen oder Einzelfalldarstellungen), die typische Merkmale einer Gruppe von Ereignissen oder Personen aufweisen und damit als vermeintliche Vertreterinnen und Vertreter dieser Ereignisse oder Personen fungieren (Zillmann & Brosius, 2000). Mit ihnen können abstrakte Sachverhalte dargestellt und spezifische Emotionen evoziert werden. Außerdem wird ihnen im Kontext der Stigmatisierung eine besonders überzeugende beziehungsweise *persuasive Wirkung* zugeschrieben (Krämer & Peter, 2020; Peter, 2019b; Zerback & Peter, 2018; Zillmann & Brosius, 2000), da durch sie medienvermittelter Kontakt zu marginalisierten Individuen und Gruppen hergestellt werden kann (*Kontakthypothese*: Allport, 1954). So können Fallbeispiele unter bestimmten Voraussetzungen Vorurteile gegenüber Individuen und Gruppen verstärken, aber auch zum Abbau ebendieser beitragen und prosoziale Verhaltensintentionen fördern (z. B. Mulder, Pouwelse, Lodewijckx, Bos & van Dam, 2016; Peter, 2019a; Pryor, Reeder, Monroe & Patel, 2009; Ramasubramanian, 2011; Ramasubramanian, 2015; Ritterfeld et al., 2014; Röhm, 2017; Stürmer & Snyder, 2009).

Die *Fallbeispieltheorie* (engl. *exemplification theory*) von Zillmann und Brosius (2000) postuliert, dass die Exemplifikation eines Phänomens (z. B. mediale Darstellungen von

Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen) zu einer Modifikation oder Veränderung von Einstellungen und Überzeugungen über das Phänomen im Allgemeinen (z. B. Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext) führen kann. Allerdings sind die Forschungsergebnisse zum sogenannten *Fallbeispieleffekt* (engl. *exemplification effect*: Zillmann & Brosius, 2000) bislang noch uneinheitlich (vgl. Zerback & Peter, 2018) und legen eine kritische Auseinandersetzung nahe (vgl. Krämer & Peter, 2020).

Im Allgemeinen lässt sich die Wirkung von Fallbeispielen auf Wahrnehmungen, Einstellungen und Verhaltensintentionen von Rezipierenden durch ihre Lebhaftigkeit – beispielsweise im Vergleich zu rein informativen Sachtexten (auch: summarischen Realitätsbeschreibungen; Brosius, 1995) – erklären, die bei eher oberflächlicher Rezeption von Inhalten eine bessere Verarbeitung und Erinnerung zur Folge haben und stärker in die Urteilsbildung einfließen (*Verfügbarkeitsheuristik*: z. B. Zillmann, 2006). Zusätzlich lässt sich ihre Wirkung auf die Annahme der *Repräsentativitätsheuristik* zurückführen, dass Personen von wenigen Einzelfällen auf eine Grundgesamtheit schließen, auch wenn es sich hierbei nicht immer um valide Schlüsse handelt. Diese zugrundeliegenden Annahmen zum Wirkmechanismus von Fallbeispielen sind wichtig, um ihren Zusammenhang mit Stigmatisierungseffekten herauszustellen: Durch die menschliche Neigung zur Klassifizierung von Menschen und Objekten anhand weniger bekannter Attribute, entstehen stereotype Sichtweisen und Vorurteile, die dann wiederum in diskriminierenden Verhaltensweisen münden können (z. B. Peter, 2019a; vgl. Kapitel 2.1.1). Andererseits kann sich der Einsatz von Fallbeispielen destigmatisierend und somit positiv auf Einstellungen und Verhaltensintentionen gegenüber stigmatisierten Personen und Gruppen (z. B. Menschen mit Behinderung) auswirken, wenn insbesondere positive Merkmale der porträtierten Person in Erinnerung bleiben, also positiv besetzte Stereotype entstehen (vgl. Kallman, 2017). Letzterer Effekt wird zusätzlich durch Allports *Kontakthypothese* (1954) gestützt, wonach (auch medial vermittelte) Kontakte zu Individuen und Gruppen (z. B. durch ein Fallbeispiel in den Medien) zum Abbau von Vorurteilen beziehungsweise Einstellungsänderungen gegenüber ebendiesen führen können. Diese Wirkung ist in verschiedenen Gesundheitskontexten und insbesondere mit der Zielgruppe der Menschen mit psychischen Erkrankungen gut belegt (z. B. Clement et al., 2013; Maunder, White & Verrelli, 2019; S. E. Morgan, Movius & Cody, 2009; Peter, Rossmann & Keyling, 2014; Zajonc, 1968). In den letzten Jahren ist zudem das Interesse an der Wirkung von Fallbeispielen auf

Einstellungen gegenüber der Zielgruppe der Menschen mit Behinderung gestiegen (z. B. Finzi et al., 2016; Röhm, 2017).

4.2.1 *Fallbeispiele und Narration*

In der klassischen Fallbeispielforschung wird häufig untersucht, wie sich die Wahrnehmung von bestimmten (z. B. sozialen) Themen bei Rezipierenden in Abhängigkeit dessen auswirkt, ob die Informationen zu einem Thema über Fallbeispiele oder summarische Realitätsbeschreibungen vermittelt werden (z. B. Krämer, 2015). Andere Forscherinnen und Forscher fokussieren auf die Wirkung der *Narration* in Fallbeispielen (z. B. Winterbottom, Bekker, Conner & Mooney, 2008). Hier steht vielmehr die Geschichte einer Einzelperson im Vordergrund und wie sich Variationen in der Erzählweise und des Inhaltes auf die Rezipierenden auswirken (Hinyard & Kreuter, 2007). Über diesen medial vermittelten Kontakt haben Fallbeispiele gemäß der Repräsentativitäts- und Verfügbarkeitsheuristik sowie der Kontakthypothese von Allport (1954) das Potential, Einstellungen und Verhaltensintentionen gegenüber der repräsentierten Grundgesamtheit der Personen zu verändern (vgl. Zerback & Peter, 2018; Peter, 2019a). Neben der Informationsart spielen für die Wirkung von Fallbeispielen Merkmale der *Narration* (z. B. Framing) eine Rolle, die im Folgenden etwas näher betrachtet werden.

4.2.2 *Narration und Framing*

In der Kommunikationswissenschaft entwickelte sich das ursprünglich durch die Psychologie und Soziologie geprägte *Framing* in den letzten Jahrzehnten zu einem der populärsten Forschungsgegenstände. Forscherinnen und Forscher nahmen eine Vielzahl von verschiedenen Konzeptualisierungen vor (vgl. Druckman, 2001). Cacciatore, Scheufele und Iyengar (2016) kritisieren die eher inflationäre Verwendung des Begriffs *Framing* in einer Vielzahl von Studien und plädieren für eine detailliertere Unterscheidung verschiedener Arten von Framing:

This is perhaps most readily apparent in the different operationalizations of the concept, particularly between *equivalence framing* [Hervorhebung von Verf.], a form of framing that involves manipulating the presentation of logically equivalent information, and *emphasis framing* [Hervorhebung von Verf.], a form of framing that involves manipulating the content of a communication. (S. 8)

Die Autoren verweisen auf die Psychologen Tversky und Kahneman (1981), die mit ihrer Forschung zu Gewinn- und Verlustframing den Begriff des *Äquivalenzframings* (engl. equivalence framings) prägten – also der Erzeugung eines Rahmeneffektes basierend auf logisch äquivalenten Wörtern oder Phrasen, sodass unterschiedliche Effekte auf die Rezipientinnen und Rezipienten ausgeübt werden, obwohl faktisch äquivalente Informationen vermittelt werden (vgl. Druckman, 2001). Cacciatore et al. (2016) halten fest: „Psychology-rooted framing refers to variations in *how* a given piece of information is presented to audiences, rather than differences in *what* is being communicated” (S. 10). Diese Framingperspektive beruht auf der Annahme, dass Wahrnehmung immer referenzabhängig ist (d. h. wie Informationen kontextualisiert oder *geframed* sind; vgl. Kahneman, 2003).

Auf der anderen Seite ergänzte Goffman (1974) die soziologische Perspektive auf Framing, indem er den Fokus mehr auf die Auswahl bestimmter Fakten und Argumente – also das *What* anstelle des *How* – legte (*Hervorhebungsframing*; engl. emphasis framing; Cacciatore et al., 2016). Unter die eher soziologische Sichtweise auf das Framingkonzept fallen auch die Arbeiten von Iyengar (2005), der zwischen *thematischem Framing*, also dem Einbetten eines Themas in einen generellen (z. B. politischen) Kontext, und *episodischem Framing*, der eher singulären und kontextunabhängigen Betrachtung eines Themas, unterschied (vgl. Cacciatore et al., 2016). Die klare Trennung dieser verschiedenen Arten des Framings sind laut Cacciatore et al. (2016) entscheidend, um es von anderen kommunikationswissenschaftlichen Ansätzen wie *Agenda-Setting* (Medien beeinflussen ihr Publikum durch die intensive und ausgeprägte Fokussierung auf ein Thema oder Themenaspekte, sodass diese dem Publikum besonders präsent sind) oder *Priming* abzugrenzen. Priming kann hierbei als Weiterentwicklung des Agenda-Setting-Ansatzes verstanden werden und meint die Erhöhung der Bedeutung eines Themas im Bewusstsein einer Person, indem bestimmte Informationen durch frequentierte Konfrontation kognitiv leichter zugänglich werden und diese dann bevorzugt für die Bewertung verwandter Themen herangezogen werden (Iyengar & Kinder, 1987).

Es wird ferner argumentiert, dass Priming und Framing unterschiedliche kognitive Prozesse zugrunde liegen. Obgleich beide Konzepte auf dem *Prinzip der Zugänglichkeit* bestimmter Einstellungen basieren (Salienz), sei Framing noch mehr in der Attributionstheorie verwurzelt, also der Idee, dass Menschen dazu tendieren, Muster in Informationen zu erkennen, die mit bereits existierenden *kognitiven Schemata* übereinstimmen (vgl. Scheufele &

lyengar, 2014). In Abgrenzung zu *Primingeffekten* (engl. *accessibility effects*), die prinzipiell bei allen Rezipierenden eines Inhaltes gleichermaßen auftreten müssten (beispielsweise sollte ein Thema eines gerade gelesenen Zeitungsartikels bei allen Rezipierenden bewirken, dass die gerade aufgenommenen Informationen im Vergleich zu konkurrierenden Informationen oder Denkmustern leichter zugänglich sind), argumentieren Cacciatore et al. (2016), dass bei *Framingeffekten* (engl. *applicability effects*) die bereits existierenden kognitiven Schemata oder Wissensstrukturen der Rezipierenden den Grad beeinflussen, mit dem der Frame wirkt. In diesem Sinne sollte ein Frame, der ein existierendes kognitives Schema einer rezipierenden Person aktiviert, einen Framingeffekt auslösen, während eine fehlende Übereinstimmung aus Frame und Schema keinen Effekt erzeugt (Cacciatore et al., 2016).

Framing-Effekte wurden bislang häufig im politischen Kontext (z. B. Carnahan, Hao & Yan, 2016) oder Gesundheitskontext (z. B. Dan & Raupp, 2018; Koon, Hawkins & Mayhew, 2016; Sikorski & Matthes, 2019) untersucht. Auch die Marketingforschung bedient sich der persuasiven Wirkung, die dem Framing zugeschrieben wird (z. B. Annen, 2015). In der vorliegenden Arbeit wird der theoretische Rahmen des Framingkonzepts auf ein rehabilitationswissenschaftliches Handlungsfeld, die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext, angewendet. Hierbei wird zusätzlich auf die beschriebenen Annahmen der Fallbeispieltheorie zurückgegriffen. Im Folgenden wird der aktuelle Forschungsstand zu moralischem Framing und dem Zusammenspiel mit moralischen Intuitionen von Rezipierenden skizziert.

4.2.3 Moralisches Framing und moralische Intuitionen

Die persuasive Wirkung moralischer Botschaften ist ebenfalls insbesondere aus dem politischen Kontext bekannt und steht in engem Zusammenhang mit der jeweiligen moralischen Orientierung der Rezipierenden (Bilandzic, Hastall & Sukalla, 2017; Tamborini, 2012). Insgesamt ist das Interesse an der wissenschaftlichen Untersuchung der Theorie der moralischen Fundamente (vgl. Kapitel 3.2) im Allgemeinen und speziell der Wirkung moralisch gerahmter Medieninhalte für persönliche Urteile und Entscheidungsprozesse gestiegen (z. B. Coe, Bruce & Ratcliff, 2017; Luttrell, Philipp-Muller & Petty, 2019; Matthews, Burris, Ledford, Gunderson & Baker, 2017; Tamborini, 2012; Zollo et al., 2017). Auch der konkrete Zusammenhang zwischen moralischen Intuitionen im Sinne der MFT und moralischen Botschaften auf allgemeine Einstellungen und Verhaltensintentionen wurde in einzelnen empirischen Studien bereits untersucht (z. B. Day, Fiske, Downing & Trail, 2014; Clifford & Jerit,

2013; Feinberg & Willer, 2013). Im Zusammenhang mit der Stigmatisierung und Destigmatisierung von Menschen mit Behinderung oder der allgemeinen Wahrnehmung von Individuen und Gruppen liegen im Gegensatz hierzu – soweit bekannt – noch keine Forschungsbefunde vor.

Der Linguist George Lakoff betonte in „Don't Think of an Elephant!“ bereits 1990 die Bedeutung einer wertebasierten Rhetorik für eine überzeugende Politik (Lakoff, 2014). Iyengar (2005) fasst Lakoffs Argumentation diesbezüglich folgendermaßen zusammen:

Ultimately, Lakoff argues that strategic political communication is pivotal to election outcomes. The party more capable of integrating issues with values, and the candidate with the sound bite that more intuitively evokes the triggering metaphor for the appropriate value system, wins. (S. 2)

Diese Schlussfolgerung legt nahe, dass die Art und Weise des Framings bestimmter (z. B. politischer) Themen in einem moralischen (wertebasierten) Kontext genau dann überzeugend ist, wenn es das jeweilige Wertesystem der Rezipierenden trifft. Dem eigenen Wertesystem entgegengesetzte Informationen könnten auch emotionale sowie kognitive Dissonanz auslösen und Denkprozesse anstoßen, die zu mehr Verarbeitungstiefe führen (vgl. zentrale Route des *Elaboration Likelihood Model*: Petty & Cacioppo, 1986). Die genauen Wirkmechanismen eines moralischen Framings auf die Wahrnehmung der Rezipierenden sind noch nicht abschließend geklärt.

MFT-basiertes Framing

Für das moralische Framing, das in der vorliegenden Arbeit angewandt wird (vgl. Studie 1, Kapitel 7), wird auf die Grundannahmen zu automatisierten und intuitiven moralischen Urteilen der MFT (vgl. Kapitel 3.2) zurückgegriffen. Wie in Kapitel 3.2 beschrieben, unterscheidet die MFT im Gegensatz zu eindimensionalen Konzeptualisierungen von Moral (z. B. Gerechtigkeit: Kohlberg, 2014) zwischen sechs moralischen Fundamenten einer Person, die das Grundgerüst moralischer Urteilsprozesse bilden: Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug, Freiheit/Unterdrückung, Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung (Graham et al., 2009; Graham et al., 2011; Zhang, Hook & Johnson, 2016). Diese pluralistische Sichtweise auf Moral ermöglicht es, moralische Urteile differenzierter zu betrachten und individuelle Unterschiede in moralischen Urteilen zu erklären (z. B. Zollo et al., 2017). Matthews et al. (2017) plädieren beispielsweise für die Berücksichtigung der sechs moralischen Fundamente in der öffentlichen Gesundheitskommunikation. Während sich unter

anderem führende Vertreterinnen und Vertreter des öffentlichen Gesundheitswesens (hier: in den USA) historisch gesehen in ihrer Argumentation mehr auf die von Liberalen favorisierten Werte Fürsorge, Fairness und Freiheit verliehen, seien die mit eher konservativen Einstellungen assoziierten Werte Loyalität, Autorität und Reinheit im öffentlichen Gesundheitsdiskurs unterrepräsentiert. Um eine breitere Masse mit Gesundheitsbotschaften zu erreichen, müsse die volle Bandbreite moralischer Werte bedient werden. Matthews et al. (2017) fassen zusammen: „If our messages don't initially trigger favorable intuitive responses, they will be unheard no matter how rational and well-crafted“ (S. 421). Das Potential der Berücksichtigung moralischer Intuitionen für strategische Kommunikation ist laut Matthews et al. (2017) vorhanden, jedoch müssen die genauen Wirkmechanismen eines auf moralischen Fundamenten basierten Framings verstanden werden.

In einer Studie zu Umwelteinstellungen von liberalen und konservativen US-Bürgerinnen und US-Bürgern untersuchten Feinberg und Willer (2013) den Einfluss eines moralischen Framings auf der Basis zweier von Haidt und Joseph (2004) postulierter moralischer Fundamente: Fürsorge/Schaden (ein eher liberales Fundament) und Reinheit/Degradierung (ein eher konservatives Fundament). Sie fanden heraus, dass die pro-ökologische Einstellung der Konservativen nach der Rezeption von Reinheitsmanipulationen im Vergleich zu Fürsorgemanipulationen zunahm, während sich die Einstellungen der Liberalen in Abhängigkeit des moralischen Framings nicht änderten (Feinberg & Willer, 2013). Feinberg und Willer (2013) schließen hieraus, dass moralische Botschaftsmerkmale (im Sinne eines moralischen Framings) für den persuasiven Charakter einer Narration relevant sind, „[...] especially when the moral principles invoked resonate with the individuals targeted by the appeal“ (Feinberg & Willer, 2013, S. 57). Durch die Ergebnisse aus Feinberg und Willers (2013) Studie wird ebenfalls deutlich, dass ein moralische Framing (hier insbesondere durch die Variation von Begriffen im Sinne eines Äquivalenzframings; vgl. Kapitel 4.2.2) einflussreich sein kann, die genaue Richtung der Effekte jedoch noch weiterer Untersuchungen bedarf: „Overall, then, the current research provides many avenues for future investigation of the role of morality and moral persuasion as both a cause of and a solution for environmental polarization“ (Feinberg & Willer, 2013, S. 61).

Day et al. (2014) schlagen zwei mögliche Richtungen vor, in die sich ein moralisches Framing basierend auf den moralischen Fundamenten von Haidt und Joseph (2004) auswirken könnte: Verstärkung oder Persuasion. Die *Verstärkungshypothese* geht von einer begrenzten

Wirkung eines moralischen Framings auf Einstellungsänderungen aus. Begründet wird diese Annahme durch die menschliche Neigung, eigene Einstellungen zu schützen und wenig anfällig für Persuasionsversuche zu sein (z. B. Kunda, 1990; Lord, Ross & Lepper, 1979). Grundsätzlich können bereits bestehende Einstellungen dadurch *verstärkt* werden, dass die in den Narrationen platzierten moralischen Frames mit den moralischen Intuitionen der Rezipierenden übereinstimmen. So werden Informationen, die in Übereinstimmung mit den moralischen Intuitionen der Rezipierenden gerahmt werden, weniger kritisch bewertet und leichter verarbeitet, weil sie der rezipierenden Person vertraut erscheinen und sich *richtig anfühlen* (z. B. Cesario, Grant & Higgins, 2004; Lee & Aaker, 2004). Folgt man dem zweiten möglichen Pfad, der *Persuasionshypothese*, würde moralischen Frames, die auf den moralischen Fundamenten basieren, eine stärkere Wirkung zugeschrieben. Zwar räumen Day et al. (2014) ein, dass ein moralisches Framing in der Regel nicht zu *konträren* Einstellungen führe, es jedoch die Wahrscheinlichkeit möglicher Einstellungsänderungen erhöhen könne. Die Persuasionshypothese geht demnach davon aus, dass die Rezeption von Themen, die basierend auf den von Graham et al. (2013) postulierten moralischen Fundamenten gerahmt sind, Einstellungen verändern könne, auch wenn es sich bei den präsentierten Themen um grundsätzlich einstellungskonträre Themen handle (Day et al., 2014). Beide Hypothesen wurden in zwei experimentellen Studien getestet, die zunächst eine stärkere Evidenz für die Verstärkungshypothese lieferten. Eher konservative Frames, die auf den für Konservative relevanten moralischen Fundamenten basierten, verstärkten konservative politische Einstellungen. Jedoch erhöhten konservativ-relevante Frames in der Präsentation liberaler politischer Themen auch die liberale Einstellung der liberalen und konservativen Rezipierenden, was eher für das persuasive Potential eines auf moralischen Fundamenten basierten Framings spreche (Day et al., 2014; siehe auch Wolsko et al., 2016).

Auf den Kontext der Stigmatisierung übertragen würden die Erkenntnisse von Day et al. (2014) Folgendes bedeuten: Wenn Personen, deren moralische Intuitionen stärker auf den bindenden moralischen Fundamenten Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung basieren, zunächst tendenziell stärkere Stigmatisierungstendenzen aufweisen als Personen, deren moralische Intuitionen auf den moralischen Fundamenten Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug und Freiheit/Unterdrückung basieren (vgl. Kapitel 3.3), dann könnte ein MFT-basiertes moralisches Framing von Botschaften zu stigmarelevanten Themen, das auf den bindenden Fundamenten basiert, diese Stigmatisierungstendenzen

bei Personen mit bindenden moralischen Intuitionen verstärken (Verstärkungshypothese), hätte aber auch das Potential, prosoziale Einstellungen bei ihnen zu fördern (Persuasionshypothese). Letztlich ist die Frage nach der Richtung des Einflusses eines MFT-basierten moralischen Framings nicht endgültig geklärt. Auch ist fraglich, inwiefern sich die bislang überwiegend auf politische Einstellungen und Themen zugeschnittenen Forschungsbefunde auf soziale Themen wie beispielsweise die Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt im beschriebenen Sinne übertragen lassen. Auch die Art des Framings (i. S. v. Hervorhebungsframing versus Äquivalenzframing) muss in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden.

4.2.4 Einflussnehmende Faktoren auf Ebene der Rezipierenden

Die Wirkung eines medialen Stimulus hängt zweifellos auch von den Charakteristika der Personen ab, die dem jeweiligen Inhalt ausgesetzt sind. Feinberg und Willer (2013) sprechen in diesem Zusammenhang von der *Logik der Segmentierung*, wonach Gruppen von Personen mit bestimmten Eigenschaften von unterschiedlichen medialen Stimuli mehr oder weniger überzeugt werden. Es kann zwischen (1) soziodemografischen Merkmalen (z. B. Geschlecht) und (2) sozial-psychologischen Merkmalen wie (Werte-) Prädispositionen, vorherigen Einstellungen zu einem Thema oder Persönlichkeitsmerkmalen der rezipierenden Personen eines medialen Inhalts unterschieden werden (z. B. McQuail, 2010). Im Kontext der vorliegenden Arbeit werden beide Merkmalsebenen berücksichtigt. Genauer untersucht werden (1) die Rolle des (biologischen) Geschlechts sowie (2) die Rolle der moralischen Intuitionen der Rezipierenden im Sinne der MFT für die (de-) stigmatisierende Wirkung medialer Stimuli.

Geschlecht und moralische Intuitionen

In Kapitel 2.2.2 wurde bereits beschrieben, dass das (binäre) Geschlecht Einfluss auf die Stigmatisierungstendenz hat, wobei Frauen in vielen Studien positivere stigmabezogene Einstellungen berichteten als Männer (z. B. Mackenzie et al., 2019) – auch und insbesondere in Studien zur Wirkung von Fallbeispielen auf die Stigmatisierung von Individuen und Gruppen (z. B. Finzi et al., 2016). Röhms (2017) untersuchte den Einfluss medialer Darstellungen auf Stigmatisierung und Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderung und bestätigte die bis dato existierende Evidenz dafür, dass Männer Menschen mit Behinderung nach der Rezeption von Fallbeispielen mit Behinderung tendenziell mehr stigmatisieren als Frauen.

Unterschiede im (biologischen) Geschlecht einer Person wurden auch in der Forschung zu moralischen Werteorientierungen identifiziert. So wiesen Frauen in Studien tendenziell

eine stärkere Orientierung an individuellen Werten (Fürsorge, Fairness, Freiheit) auf als Männer, die wiederum in engem Zusammenhang mit weniger negativen stigmatebezogenen Einstellungen und Verhaltensintentionen gegenüber marginalisierten Individuen und Gruppen stehen (vgl. Kapitel 3.3).

4.2.5 Einflussnehmende Faktoren auf Ebene der Fallbeispiele

Über die Ebene der Narration und des Framings hinaus spielen Merkmale des Fallbeispiels (d. h. der porträtierten Person) selbst eine Rolle für die stigmatisierende oder destigmatisierende Wirkung von Fallbeispielen.

Art der Behinderung und Geschlecht

Wie bereits beschrieben, werden stigmatebezogene Einstellungen und Handlungsintentionen im Erwerbskontext (vgl. Kapitel 2.2.2) stark durch Art der Behinderung potentiell arbeitnehmender Personen beeinflusst (z. B. Gewurtz et al., 2016). Im Kontext der Stigmatisierung und Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderung durch mediale Darstellungen identifizierte Röhm (2017) die Art der Behinderung von Fallbeispielen ebenfalls als bedeutenden Einflussfaktor: Beispielsweise riefen Fallbeispiele mit psychischen Behinderungen im Vergleich zu Fallbeispielen mit körperlichen Behinderungen oder Sinnesbehinderungen mehr Stigmatisierung hervor.

Darüber hinaus wurde in Kapitel 2.2.2 beschrieben, dass auch das Geschlecht von potentiell arbeitnehmenden Personen mit Behinderung für die Stigmatisierung im Erwerbskontext eine Rolle spielt (z. B. McLaughlin et al., 2004), wobei die Richtung dieses Einflusses nicht ganz eindeutig ist. Basierend auf der Theorie des sozialen Vergleichs kann jedoch davon ausgegangen werden, dass das Geschlecht eines Fallbeispiels mit Behinderung und das Geschlecht der Rezipierenden dieses Fallbeispiels im Kontext der Stigmatisierung zusammenwirken. Darüber hinaus legt die Intersektionalitätshypothese nahe, dass auch Wechselwirkungen in Abhängigkeit der Art der Behinderung und des Geschlechts eines Fallbeispiels auftreten (vgl. Kapitel 2.2.2).

4.3 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden die theoretischen Annahmen zum Einfluss medialer Kommunikation, von Fallbeispielen in der Stigmataforschung und eines moralischen Framings von Fallbeispielen auf Stigmatisierung und Destigmatisierung beschrieben, die an dieser Stelle kurz zusammengefasst werden.

Allgemeine Grundlagen der medialen Kommunikation

- Medien beeinflussen Meinungen, Einstellungen und Verhaltensweisen sowie die Bewertung sozialer Individuen und Gruppen ihrer Rezipierenden.
Hierfür werden folgende Wirkmechanismen angenommen:
 - a. Einfluss durch eine (strategische) Medienagenda (Agenda-Setting-Ansatz)
 - b. Kultivierungseffekte (Medien beeinflussen soziale Realitätswahrnehmungen)
 - c. Lernen am Modell (sozial-kognitive Lerntheorie)
- Fallbeispiele (d. h. Porträts von Einzelfällen) sind ein stilistisches Mittel von (Anti-Stigma-)Kommunikatorinnen und Kommunikatoren, denen innerhalb der Medienwirkungsforschung ein hohes persuasives Potential (bspw. im Vergleich zu faktischen Informationen) zugeschrieben wird. Es werden unter anderem folgende Wirkmechanismen angenommen:
 - a. Verfügbarkeitsheuristik (lebhaftere Fallbeispiele ermöglichen bei oberflächlicher Rezeption eine bessere Verarbeitung und Erinnerung und fließen so stärker in die Urteilsbildung ein)
 - b. Repräsentativitätsheuristik (Menschen schließen von wenigen Einzelfällen auf eine Grundgesamtheit)
- Die Fallbeispieltheorie postuliert, dass über die Exemplifikation eines Phänomens (z. B. Darstellung einer Person mit Behinderung) Einstellungen und Überzeugungen gegenüber dem Phänomen im Allgemeinen (z. B. Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung) modifiziert oder verändert werden können (Fallbeispieleffekt).
- Fallbeispiele und Narration: Für die Wirkung von Fallbeispielen spielen die Geschichte einer Erzählperson oder Variationen in der Erzählweise und des Inhaltes eine Rolle.

- Im Kontext der Narration werden Framingeffekte relevant. Framingansätze basieren auf der Annahme, dass Menschen dazu tendieren, Muster in Informationen zu identifizieren, die mit bestehenden kognitiven Schemata übereinstimmen (Attributionstheorie). Es wird zwischen verschiedenen Arten des Framings unterschieden:
 - a. Äquivalenzframing (Rahmung erfolgt durch logisch äquivalente Wörter oder Phrasen; zugrundeliegende Frage: *Wie* wird eine Information präsentiert?)
 - b. Hervorhebungsframing (Rahmung erfolgt durch die Auswahl bestimmter Fakten und Argumente; zugrundeliegende Frage: *Was* wird präsentiert?)
 - c. Thematisches Framing (Einbettung eines Themas in einen bestimmten Kontext)
 - d. Episodisches Framing (singuläre, kontextunabhängige Betrachtung eines Themas)
- Priming (Erhöhung der Bedeutung eines Themas im Bewusstsein einer Person durch frequentierte Konfrontation) und Framing (Rahmung eines Themas im Sinne bestehender kognitiver Schemata) basieren auf dem Prinzip der Zugänglichkeit bestimmter Einstellungen (Salienz).
- Moralischem oder wertebasiertem Framing wird ein hohes persuasives Potential für persönliche Urteile und Entscheidungsprozesse zugeschrieben.
- Ein auf moralischen Fundamenten basiertes Framing (MFT-basiertes Framing) kann den Charakter einer Narration beeinflussen:
 - a. Verstärkungshypothese: Bestehende Einstellungen werden dadurch verstärkt, dass in Narrationen platzierte moralische Frames mit den moralischen Intuitionen der Rezipierenden übereinstimmen.
 - b. Persuasionshypothese: Bestehende Einstellungen werden verändert, indem einstellungskonträre Themen im Sinne der eigenen moralischen Intuitionen gerahmt werden.
- Bislang sind die genauen Wirkmechanismen eines MFT-basierten moralischen Framings (im Kontext der Stigmatisierung) unklar.
- Für die Wirkung von Framing allgemein und konkret von MFT-basiertem Framing im Kontext der Stigmatisierung (von Menschen mit Behinderung) spielen Merkmale der Rezipierenden (z. B. moralische Intuitionen, Geschlecht) und Merkmale der präsentierten Fallbeispiele mit Behinderung (z. B. Geschlecht, Art der Behinderung) eine Rolle.

5 Zentrale Fragestellungen der Arbeit

Aus den bislang skizzierten theoretischen Überlegungen leiten sich die zentralen Fragestellungen der vorliegenden Arbeit ab, die alle das übergeordnete Ziel verfolgen, die Rolle moralischer Intuitionen (im Sinne der MFT, Kapitel 3.2) für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext zu untersuchen. Wie in Kapitel 6 beschrieben, wird für alle Analysen eine allgemeine Heuristik zum Verständnis von Stigmatisierung (insbesondere auf den Ebenen der Einstellungen und Verhaltensintentionen) im Erwerbskontext zugrunde gelegt. Es werden in allen Untersuchungen (1) Merkmale der potentiell stigmatisierenden Personen, (2) Merkmale der potentiell stigmatisierten Personen/Gruppen sowie (3) der situative Kontext als einflussnehmende Faktoren berücksichtigt. Die Fragestellungen weisen von der ersten bis zur dritten einen immer konkreteren Anwendungsbezug auf.

Die erste Fragestellung adressiert den Bereich der *öffentlichen Stigmatisierung* (vgl. Kapitel 2.1.2) von Menschen mit Behinderung in beziehungsweise durch mediale Darstellungen (vgl. Kapitel 4) und zielt insbesondere auf die Untersuchung der theoretischen Rolle moralischer Intuitionen und eines MFT-basierten moralischen Framings von Fallbeispielnarrationen (vgl. Kapitel 4.2) für Stigmatisierung:

Fragestellung 1 (F1): Welche Rolle spielen moralische Intuitionen von Rezipierenden einer MFT-basierten Fallbeispielnarration für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext?

Die zweite Fragestellung geht über die theoretische Ebene hinaus, hat einen eher soziologisch, institutionellen Fokus und adressiert den Bereich der *strukturellen Stigmatisierung* (vgl. Kapitel 2.1.2) von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext. Konkret wird nach der Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung im Bewerbungsprozess unter besonderer Berücksichtigung der Unternehmensperspektive gefragt:

Fragestellung 2 (F2): Welche Rolle spielen moralische Intuitionen von potentiell arbeitgebenden Personen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess unter besonderer Berücksichtigung bewerberbezogener Merkmale (Art der Behinderung, Qualifikation), dem Geschlecht der arbeitgebenden Personen und der Unternehmensorientierung (Leistungs- versus Beziehungsorientierung)?

Die dritte übergeordnete Fragestellung der vorliegenden Arbeit legt einen stärker psychologischen, individuellen Fokus auf die Argumentationen von arbeitgebenden Personen für und gegen die Beschäftigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlichen distinktionsmerkmalen. Im Vordergrund steht die Rolle von impliziten und expliziten Werte- und Moralvorstellungen sowie moralischen Intuitionen von arbeitgebenden Personen deutscher Unternehmen für Stigmatisierungsprozesse im Beschäftigungskontext und im Kontext der Personalauswahl:

Fragestellung 3 (F3): Welche Rolle spielen implizite und explizite Werte- und Moralvorstellungen sowie moralische Intuitionen von arbeitgebenden Personen für (1) die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlichen Distinktionsmerkmalen und für (2) die Argumentation für oder gegen ihre Beschäftigung in Unternehmen?

6 Studienübersicht

Auf Basis der theoretischen Vorüberlegungen und den präsentierten Fragestellungen (vgl. Kapitel 5) wurden im Rahmen der vorliegenden Arbeit drei empirische Studien durchgeführt, die im Folgenden skizziert werden. Im Vordergrund der drei Studien stehen jeweils unterschiedliche Ebenen des Stigmatisierungsprozesses (entsprechend der in Kapitel 3.2 eingeführten allgemeinen Heuristik zum Verständnis von Stigmatisierung), unterschiedliche situative Kontexte und fokussierte Merkmale auf den Ebenen der potentiell stigmatisierenden Personen und der potentiell stigmatisierten Individuen und Gruppen im Erwerbskontext.



Abbildung 5. Überblick der in Studie 1 berücksichtigten Merkmale auf Ebene der Rezipierenden eines medialen Stimulus (potentiell stigmatisierende Personen), auf Ebene des Fallbeispiels (potentiell stigmatisierte Person) und des situativen Kontextes (Medienbericht über eine studierende Person mit Behinderung) beziehungsweise der Situation.

Zur Beantwortung von Fragestellung 1 wurde eine mehrfaktorielle, experimentelle Untersuchung im Paper-and-Pencil-Format durchgeführt, die die in Abbildung 5 dargestellten Merkmalsebenen als potentiell einflussnehmende Faktoren berücksichtigt (vgl. Kapitel 7).

Stigmatisierung wurde in Studie 1 auf Ebene der allgemeinen Einstellungen und Verhaltensabsichten gegenüber Menschen mit Behinderung erfasst, die wiederum in stigmabezogene und prosoziale Einstellungen und Verhaltensintentionen unterteilt werden können. Es wurde eine Stichprobe von $N = 1033$ Studierenden gezogen. Anwendungskontext ist das *Studium mit Behinderung*.

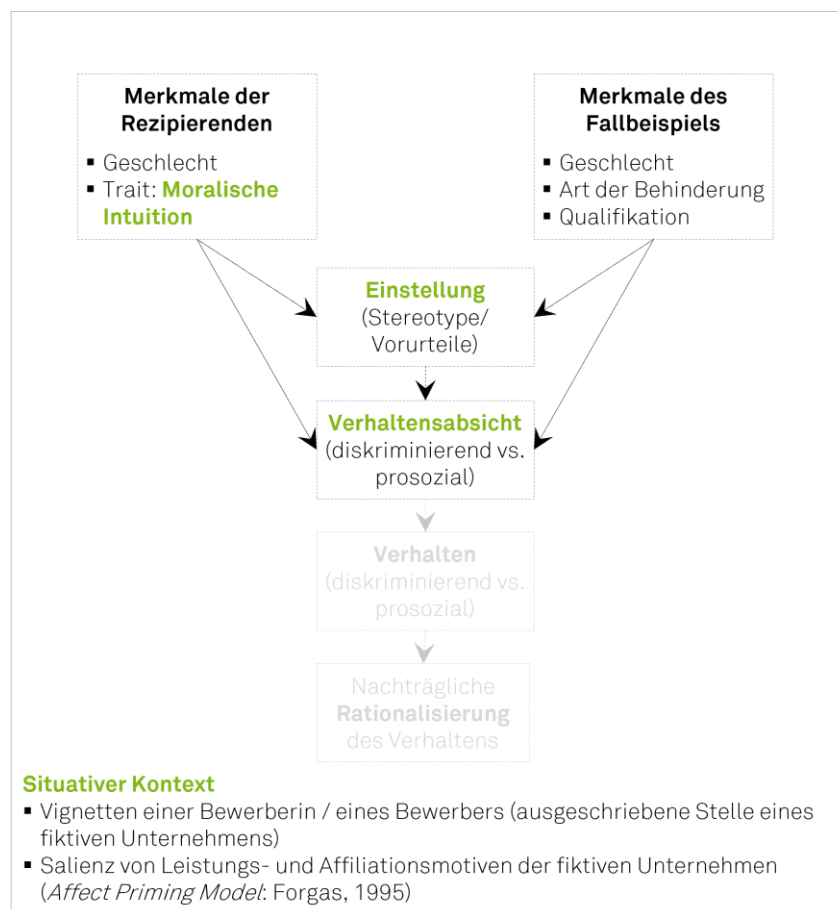


Abbildung 6. Überblick der in Studie 2 berücksichtigten Merkmale auf Ebene der Rezipierenden von Bewerbervignetten (potentiell stigmatisierende Personen), auf Ebene des Fallbeispiels (Bewerberinnen und Bewerber als potentiell stigmatisierte Personen) und des situativen Kontextes (fiktive Personalauswahl in leistungs- und/oder beziehungsorientierten Unternehmen) beziehungsweise der Situation.

In einem nächsten Schritt wurde inhaltlich der *Bewerbungsprozess auf dem ersten Arbeitsmarkt* adressiert. Um Fragestellung 2 (vgl. Kapitel 5) zu beantworten, wurde erneut eine

mehrfaktorielle, experimentelle Studie im Paper-and-Pencil-Format durchgeführt, die die in Abbildung 6 präsentierten Merkmalsebenen als potentiell einflussnehmende Faktoren berücksichtigt (vgl. Kapitel 8).

Über die berücksichtigten Merkmale in Studie 1 hinaus wurden in Studie 2 die *Qualifikation* (auf Ebene der fiktiven Bewerberinnen und Bewerber) und die *Unternehmensorientierung* (auf Ebene des situativen Kontextes bzw. der Institution) berücksichtigt, die im Bewerbungskontext als potentiell einflussnehmende Faktoren identifiziert wurden (vgl. Kapitel 2.2.2). Die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext wurde erneut auf Ebene der stigmabezogenen und prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen erfasst. Auch in Studie 2 wurde eine studentische Stichprobe gezogen ($N = 802$), die sich jedoch insbesondere auf Studierende aus wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen begrenzt, um eine inhaltliche Passung zum Anwendungskontext herzustellen.

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus Studie 1 und Studie 2 wurde eine dritte Studie im parallelen Mixed-Methods-Design¹ konzipiert (vgl. Kapitel 9). Im Unterschied zu den Studien 1 und 2 wird hier neben Einstellungen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlichen Distinktionsmerkmalen und Verhaltensabsichten, diese Bewerberinnen und Bewerber im eigenen Unternehmen einzustellen, ein weiterer Schwerpunkt auf die tiefergreifende qualitative Analyse von Argumentationen (im Sinne nachträglicher Rationalisierungen; vgl. Kapitel 3.1.3) einer Personalentscheidung gelegt. Personen, die in Unternehmen tatsächlich Personalentscheidungen treffen oder am Prozess der Personalentscheidung beteiligt sind, wurden in einer Online-Umfrage implizit und explizit zur Rolle moralischer Werte und ihrer eigenen moralischen Intuitionen im Kontext der Personalentscheidung in Unternehmen und ihrer Wahrnehmung unterschiedlicher Bewerberinnen und Bewerbern befragt. Die Stichprobe setzt sich hier aus Personen zusammen, die in den Personalentscheidungsprozess in deutschen Unternehmen direkt oder indirekt beteiligt sind. Kontext der Analysen ist hier also die Beschäftigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit verschiedenen

¹ Für Studie 3 wurden ursprünglich Fokusgruppengespräche mit Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern sowie Integrationsfachdiensten, Schwerbehindertenvertretungen und weiteren Stakeholdern konzipiert, um möglichst vielfältige Perspektiven einzubeziehen, Argumentationsmuster aufzudecken und diese auf implizite und explizite Werte- und Moralvorstellungen in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu analysieren. Aufgrund der COVID-19-Pandemie im Frühjahr 2020 mussten alle geplanten Gespräche abgesagt und ein alternatives Studiendesign entwickelt und umgesetzt werden.

Distinktionsmerkmalen². Abbildung 7 gibt einen Überblick über die in Studie 3 berücksichtigten Merkmalsebenen.

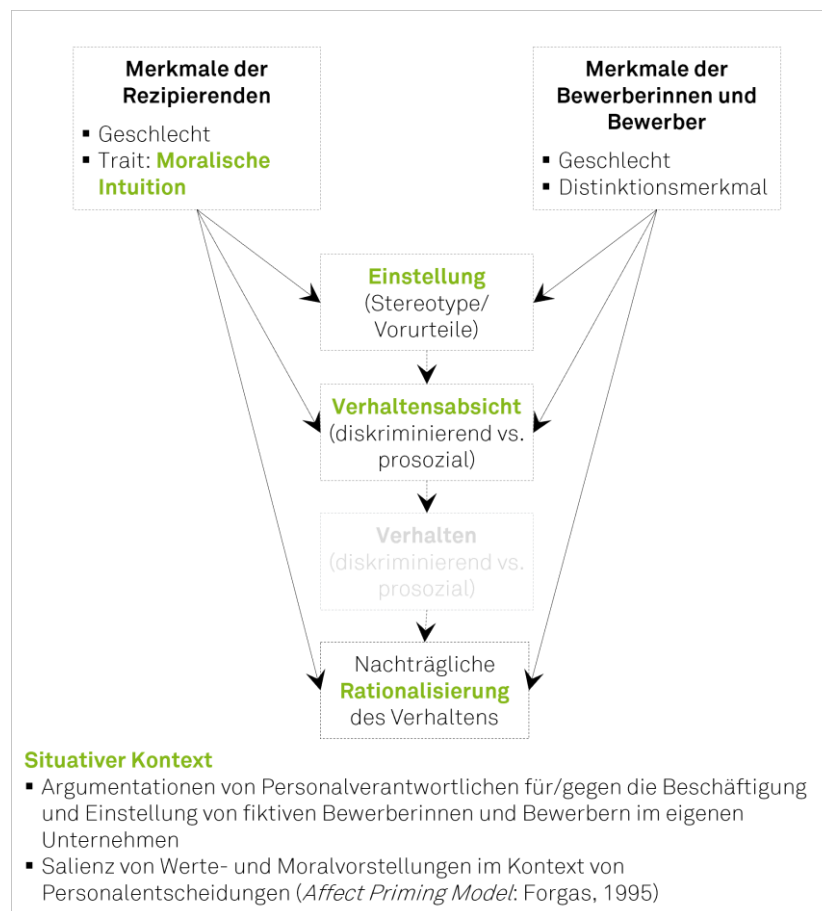


Abbildung 7. Überblick der in Studie 3 berücksichtigten Merkmale auf Ebene der Rezipierenden (am Personalentscheidungsprozess beteiligten Personen) von kurzen Bewerbervignetten (potentiell stigmatisierende Personen), auf Ebene des Fallbeispiels (Bewerberinnen und Bewerber mit verschiedenen Distinktionsmerkmalen als potentiell stigmatisierte Personen) und des situativen Kontextes (Argumentationen für/gegen die Einstellung der Bewerberinnen und Bewerber im eigenen, realen Unternehmen) beziehungsweise der Situation.

Die hier nur kurz skizzierten Studien werden in den nächsten drei Kapiteln ausführlich mit ihrer jeweiligen Methode und den Ergebnissen beschrieben. Zu Beginn erfolgt jeweils eine kurze inhaltliche Einführung in die Studien mit entsprechenden Querverweisen zu den

² Im Gegensatz zu den Studien 1 und 2 wurden in Studie 3 neben der Art der Behinderung (auf Ebene der Fallbeispielmerkmale) zusätzliche Distinktionsmerkmale wie beispielsweise Fluchthintergrund und starkes Übergewicht berücksichtigt, von denen erwartet wurde, dass sie Unterschiede in der (moralischen) Argumentation evozieren.

theoretischen Bausteinen (Kapitel 1 – 4). Die einzelnen Kapitel schließen mit einer kurzen Interpretation der Ergebnisse ab, bevor in der Gesamtdiskussion (Kapitel 10) noch einmal näher auf die übergeordneten Fragestellungen dieser Arbeit eingegangen wird.

7 Studie 1 – Die Rolle moralischer Intuitionen und eines moralischen Framings für Stigmatisierung in und durch Medien: Eine Experimentelle Untersuchung

Wie bereits in Kapitel 4 beschrieben, spielen Medien eine zentrale Rolle für die Stigmatisierung marginalisierter Individuen und Gruppen, zu denen in der Allgemeinbevölkerung aufgrund der Beschäftigung im Rehabilitationssystem und starken Kontaktbeschränkung auf das häusliche Umfeld häufig wenig bis kein direkter Kontakt besteht (Bosse, 2006). Auf Einstellungsebene können allgemein vorherrschende Stereotype und Vorurteile, die durch Medienangebote transportiert werden, daher bestehende Denkmuster der Rezipierenden durch medienvermittelten Kontakt sowohl positiv als auch negativ verstärken (Röhm, Hastall & Ritterfeld, 2017), die sich wiederum auf Handlungsintentionen und letztlich auch das tatsächliche Verhalten gegenüber Individuen und Gruppen auswirken können (vgl. Kapitel 2.1.1). Wie sich die Rezeption eines medialen Stimulus auf Einstellungen und Handlungsintentionen auswirkt, hängt neben *Merkmale der Rezipierenden* selbst (z. B. Geschlecht, moralische Intuitionen) auch stark von der *Art der Präsentation* des jeweiligen Stimulus ab (z. B. summarische Realitätsbeschreibungen versus Fallbeispiele). Aufgrund ihres lebendigen Charakters arbeiten Kommunikatorinnen und Kommunikatoren häufig mit Fallbeispielen, wenn Medienangebote ein persuasives Ziel verfolgen. In der Stigmaforschung werden Fallbeispiele von marginalisierten Individuen (z. B. einer Person mit Behinderung) eingesetzt, um Einstellungen gegenüber der gesamten Gruppe von Individuen zu beeinflussen, der das Fallbeispiel angehört. Die stigmatisierende oder destigmatisierende Wirkung eines Fallbeispiels wird von *Merkmale des Fallbeispiels* (z. B. Geschlecht, Art der Behinderung), dem jeweiligen *Kontext* (z. B. Erwerbskontext) und dem *Framing* der Narration des Fallbeispiels beeinflusst (vgl. Kapitel 4.2).

Die vorliegende Studie baut auf den bisherigen Erkenntnissen zur Wirkung von Fallbeispielen auf die öffentliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung auf (z. B. Röhm, 2017) und integriert den theoretischen Rahmen der MFT (vgl. Kapitel 3.2) auf zwei Ebenen: Erstens wird der Einfluss der moralischen Intuitionen der Rezipierenden eines Fallbeispiels für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung auf Einstellungen und Verhaltensintentionen betrachtet, und zweitens der Einfluss eines MFT-basierten Framings der Narration des Fallbeispiels insbesondere im Zusammenspiel mit den moralischen Intuitionen der rezipierenden.

Für die vorliegende Studie sind vier Fragen forschungsleitend, die aus der ersten übergeordneten Fragestellung der vorliegenden Arbeit (vgl. Kapitel 5) abgeleitet werden können:

Forschungsfrage 1.1: Inwiefern beeinflussen moralische Intuitionen von Rezipierenden eines Fallbeispiels mit Behinderung die öffentliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext?

Forschungsfrage 1.2: Inwiefern beeinflusst ein MFT-basiertes moralisches Framing der Fallbeispielnarration die öffentliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext?

Forschungsfrage 1.3: Inwiefern zeigen sich Wechselwirkungen zwischen den moralischen Intuitionen von Rezipierenden eines Fallbeispiels und dem MFT-basierten moralischen Framing der Fallbeispielnarration auf die öffentliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext?

Forschungsfrage 1.4: Welche Rolle spielen weitere Merkmale des Fallbeispiels (Geschlecht, Art der Behinderung) und der Rezipierenden (Geschlecht) für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit Behinderung mit einer moralisch gefärbten Fallbeispielnarration?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen und Überprüfung der im Folgenden vorgestellten Hypothesen wurde die in Kapitel 6 skizzierte experimentelle Untersuchung konzipiert, die mit einem konkreten Anwendungsszenario im Kontext *Studium und Behinderung* arbeitet. Das in einen Zeitungsartikel eingebettete Fallbeispiel ist in der vorliegenden Studie entsprechend eine studierende Person mit Behinderung. Der hier gewählte Anwendungsszenario ist im übergeordneten Kontext der Stigmatisierung auf dem ersten Arbeitsmarkt aus folgenden Gründen relevant: (1) Menschen mit Behinderung wird das erfolgreiche Absolvieren eines Hochschulstudiums häufig aufgrund des Merkmals Behinderung und den hiermit verbundenen Stereotypen und Vorurteilen (z. B. eingeschränkte kognitive Fähigkeiten) nicht zutraut (öffentliche Stigmatisierung). Darüber hinaus kann die öffentliche Stigmatisierung dazu führen, dass Menschen mit Behinderung sich ein Hochschulstudium selbst nicht (mehr) zutrauen (Selbststigmatisierung). Letztlich kann ihnen der Zugang zur Hochschule aus strukturellen Gründen verwehrt bleiben oder der Verbleib an der Hochschule aufgrund unterschiedlicher Barrieren erschwert sein (strukturelle Stigmatisierung; vgl. Kapitel 2.1.2).

Der Kontext *Studium und Behinderung* bietet sich also nicht nur inhaltlich an, sondern trifft idealerweise auch das Relevanzsystem der in der vorliegenden Studie befragten Studierenden, was für eine bessere Übertragbarkeit der Ergebnisse im Sinne der externen Validität spräche.

Einfluss moralischer Intuitionen

In Kapitel 3.3 wurden für die vorliegende Arbeit relevante empirische Erkenntnisse zum potentiellen Einfluss moralischer Intuitionen für Stigmatisierung und Prosozialität beschrieben. Es wurde herausgestellt, welche generelle Richtung für die Wirkung moralischer Intuitionen auf Stigmatisierung und Prosozialität angenommen werden kann: Eine individuelle Werteorientierung (moralische Fundamente Fürsorge/Schaden und Fairness/Betrug³) begünstigt im Vergleich zu einer bindenden Werteorientierung (moralische Fundamente Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung) prosoziale Einstellungen und Verhaltensintentionen gegenüber vulnerablen Personen und Gruppen, wie beispielsweise Studien zum Spendenverhalten zeigen (z. B. Nilsson et al., 2016). Eine hohe bindende Werteorientierung begünstigt wiederum im Vergleich zu einer hohen individuellen Werteorientierung negative stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen (z. B. Niemi & Young, 2016). Für den Einfluss der moralischen Intuitionen von Rezipierenden eines Fallbeispiels auf stigmabezogene und prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen werden mit der vorliegenden Studie konkret folgende Annahmen überprüft:

Hypothese 1a (H1a): Nach der Rezeption eines Fallbeispiels berichten Rezipierende mit einer hohen individuellen Werteorientierung im Vergleich zu Rezipierenden mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung positivere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung.

Hypothese 1b (H1b): Nach der Rezeption eines Fallbeispiels berichten Rezipierende mit einer hohen bindenden Werteorientierung im Vergleich zu Rezipierenden mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung negativere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung.

³ Zum Zeitpunkt der Durchführung von Studie 1 im Frühjahr 2017 lag zur Erfassung der moralischen Werteorientierung von Personen in der Dimension Freiheit/Unterdrückung noch kein valides, deutschsprachiges Erhebungsinstrument vor, weshalb diese Dimension hier auf Ebene der Rezipierenden nicht erfasst wurde. Im Sinne der aktuellen MFT spricht eine hohe Ausprägung im moralischen Fundament Freiheit/Unterdrückung ebenfalls für eine stärkere individuelle Werteorientierung.

Hypothese 2a (H2a): Nach der Rezeption eines Fallbeispiels berichten Rezipierende mit einer hohen individuellen Werteorientierung im Vergleich zu Rezipierenden mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung.

Hypothese 2b (H2b): Nach der Rezeption eines Fallbeispiels berichten Rezipierende mit einer hohen bindenden Werteorientierung im Vergleich zu Rezipierenden mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung geringere prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung.

Einfluss eines MFT-basierten moralischen Framings der Fallbeispiel narration

In Kapitel 4.2 wurde herausgearbeitet, inwiefern ein moralisches Framing von Medieninhalten Rezipierende in ihrer Wahrnehmung der Inhalte beeinflussen kann. Diese Wirkung hängt neben dem Framing an sich maßgeblich von der moralischen Werteorientierung der Rezipierenden ab. Auf Grundlage der zurzeit vorliegenden Evidenz ist es allerdings (noch) nicht möglich, die genaue Wirkungsrichtung eines moralischen Framings zu bestimmen und gerichtete Hypothesen zu formulieren. Es wird jedoch angenommen, dass sich stigmatebezogene und prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung in Abhängigkeit des MFT-basierten moralischen Framings der Fallbeispiel narration und der moralischen Intuitionen der Rezipierenden verändern (vgl. Feinberg & Willer, 2013).

Da in der vorliegenden Studie der Einfluss von Fallbeispielen auf stigmatisierende und prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung untersucht wird, wurde das moralische Framing in die Geschichte (Narration) einer studierenden Person mit Behinderung (Fallbeispiel) eingebettet. Eine durchaus kritische Frage ist hierbei, wie die Narration im Sinne der MFT konkret moralisch gerahmt werden kann. Wenn davon ausgegangen wird, dass Stigmatisierung und moralische Intuitionen eng miteinander verwoben sind, müsste das Elizitieren moralischer Urteile, die maßgeblich durch moralische Intuitionen beeinflusst sind, auf der Grundlage unterschiedlicher moralischer Fundamente zu unterschiedlichen Reaktionen auf soziale Stimuli führen (z. B. Marques et al., 2020). In der Forschung zur moralischen Urteilsbildung wird zur Theoriebildung und -prüfung überwiegend mit ausgewählten moralischen Dilemmata (z. B. dem bekannten Heinz-Dilemma) gearbeitet, um moralische Urteile zu elizitieren, oder aber es wird die Wirkung einzelner moralischer Normverletzungen in Stimuli auf moralische Urteilsbildungen analysiert (z. B.

Körperverletzung: Heekeren et al., 2005). Die Bandbreite der evozierten moralischen Urteile in diesen Untersuchungen ist jedoch jeweils begrenzt (Clifford, Iyengar, Cabeza & Sinnott-Armstrong, 2015). Um Unterschiede in der Wirkung eines auf den von Graham et al. (2011) postulierten sechs moralischen Fundamenten basierten Framings zu analysieren, werden Stimuli benötigt, die sich über die gesamte Bandbreite moralischer Intuitionen erstrecken.

Moral Foundation Vignettes als Grundlage eines MFT-basierten moralischen Framings

Clifford et al. (2015) konstatierten im Zusammenhang mit dem wachsenden Interesse an Untersuchungen zur MFT das Fehlen eines validen und umfassenden Stimulus-Sets, das es erlaubt, moralische Urteile gemäß des pluralistischen Moralverständnisses der MFT zu elizitieren. Aus diesem Grund entwickelten und validierten die Autoren ein Set aus 90 Vignetten (auch Szenarien) basierend auf den bis dato identifizierten sechs moralischen Fundamenten einer Person (Haidt, 2013; Iyer et al., 2012). In diesen *Moral Foundations Vignettes* (MFVs; Clifford et al., 2015) werden Verhaltensweisen beschrieben, die jeweils ein spezifisches moralisches Fundament *verletzen* (nicht aber die anderen moralischen Fundamente; z. B. „Sie sehen einen Jungen, der einen Reißnagel auf den Stuhl eines anderen Schülers legt“: Verletzung des Fundaments Fürsorge in der Dimension *physischer Schaden eines Menschen*; Clifford et al., 2015, S. 1181). Die Vignetten sollen es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verschiedenster Disziplinen erlauben, individuelle Unterschiede in moralischen Urteilen zu verschiedenen Themen zu untersuchen. Sie sind hierzu auf konkrete Alltagshandlungen ausgelegt und erfordern laut Clifford et al. (2015) zum Verständnis weder zeitlich noch kulturell begrenztes Wissen. Marques et al. (2020) übersetzten die Vignetten für den portugiesischen Sprachraum und validierten ein Set aus 68 Vignetten an einer brasilianischen Stichprobe. Sie fanden beispielsweise Unterschiede in der Gewichtung moralischer Urteile in den individuellen Fundamenten verglichen mit Ergebnissen aus den USA.

Basierend auf den MFVs wurde in der vorliegenden Studie das moralische Framing der Geschichte eines Fallbeispiels mit Behinderung für die sechs moralischen Fundamente der MFT konzipiert, um (1) die generelle Wirkung eines MFT-basierten moralischen Framings auf die Stigmatisierung und Prosozialität zu untersuchen und (2) die Wechselwirkung zwischen einem auf den moralischen Fundamenten basierten Framings und weiteren Merkmalen der Rezipierenden sowie des Fallbeispiels. Die Narration wurde auf den Kontext *Studieren mit Behinderung* zugeschnitten und in einen fiktiven Zeitungsartikel eingebettet (für nähere Informationen siehe Ausführungen zum Stimulus auf S. 128). Hierbei wurden die Fallbeispiele

als Opfer und nicht als Verursacher moralischer Normverletzungen beschrieben, um zu vermeiden, dass betroffene Individuen und Gruppen durch die Narration (noch) stärker stigmatisiert werden. Es muss jedoch eingeräumt werden, dass durch die Darstellung der Fallbeispiele als Opfer von moralischen Normverletzungen prinzipiell auch negative Emotionen wie Verachtung und Schuld evoziert werden könnten (*victim blame*: z. B. Niemi & Young, 2016), die insbesondere im Zusammenspiel mit bestimmten moralischen Fundamenten eine Verstärkung stigmatisierender und eine Verringerung prosozialer Einstellungen und Handlungsintentionen zur Folge haben könnten (z. B. Landmann & Hess, 2018).

Weitere Einflussfaktoren auf Ebene der Rezipierenden und des Fallbeispiels

In den Kapiteln 2.1.2 und 2.2.2 wurde bereits näher auf den potentiellen Einfluss des biologischen Geschlechts (männlich vs. weiblich) potentiell stigmatisierender (Rezipierende) und stigmatisierter (Fallbeispiel) Individuen und Gruppen im Kontext der Stigmatisierung eingegangen. Da bisherige Befunde zu Fallbeispieleffekten auf Stigmatisierung vermehrt auf einen direkten Einfluss des Geschlechts der Rezipierenden in der Richtung schließen lassen, dass Frauen negativere stigmabezogene und prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung berichten als Männer (z. B. Röhm, 2017), wird diese Wirkungsrichtung auch für die vorliegende Studie angenommen:

Hypothese 3 (H3): Nach der Rezeption eines Fallbeispiels berichten Frauen positivere stigmabezogene und prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung als Männer.

Basierend auf der Annahme, dass *soziale Vergleichsprozesse* und die Herstellung und Aufrechterhaltung *sozialer Identität* für die Stigmatisierung marginalisierter Individuen und Gruppen eine Rolle spielen (Ingroup-/Outgroup-Distinktion; vgl. Kapitel 2.2.2), wird für die vorliegende Studie eine Wechselwirkung des Geschlechts der Rezipierenden und des Geschlechts der präsentierten Fallbeispiele auf stigmabezogene und prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen vermutet. Da die Forschungslage in diesem Zusammenhang jedoch noch nicht eindeutig ist, kann keine gerichtete Hypothese aufgestellt werden. Einerseits kann angenommen, dass gleichgeschlechtliche Fallbeispiele (d. h. Kongruenz von eigenem Geschlecht und dem Geschlecht des Fallbeispiels) als der eigenen Person ähnlicher wahrgenommen werden, und dass diese Ähnlichkeit aufgrund des unerwünschten und potentiell stigmatisierten Merkmals *Behinderung* einen stärkeren Wunsch der Abgrenzung und Abwertung begünstigt. Andererseits können gleichgeschlechtliche Fallbeispiele

(unabhängig von der Behinderung) als Mitglied der Eigengruppe wahrgenommen werden, was dann eine geringere Stigmatisierungstendenz zur Folge hätte (vgl. Kapitel 2.2.2).

Letztlich spielt die *Art der Behinderung* des Fallbeispiels für die stigmatebezogenen und prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung eine Rolle. In Kapitel 2.2.2 wurden bereits Unterschiede in Bezug auf die allgemeine Wahrnehmung von potentiell arbeitnehmenden Personen im Erwerbskontext in Abhängigkeit der Art der Behinderung beleuchtet. Hierbei spielen insbesondere die Sichtbarkeit, die Kontrollierbarkeit und die Schwere der Behinderung eine Rolle (vgl. Kapitel 2.1.2). In der vorliegenden Studie wurden Behinderungsformen gegenübergestellt, die im situativen Kontext anhand ihrer potentiellen Beeinträchtigung oder Schwere größtmöglichen Kontrast bieten. Es wird zwischen einer studierenden Person mit einer *physischen Behinderung*, die im Rollstuhl sitzt, und einer studierenden Person mit einer *kognitiven Behinderung* unterschieden, die Schwierigkeiten beim Lernen aufweist. Während beide Behinderungsformen im Erwerbskontext potentiell stigmatisiert sind, wiegt die physische Behinderung (der Rollstuhl) im universitären Kontext, der durch Lernen und Bildung charakterisiert ist, potentiell weniger schwer als die kognitive Behinderung (Lernbehinderung). Zudem werden kognitive Behinderungen grundsätzlich stärker stigmatisiert als physische Behinderungen (Kapitel 2.2.2.2). In diesem Sinne wird für die Richtung des Einflusses auf stigmatebezogene und prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen folgende Annahme überprüft:

Hypothese 4 (H4): Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung evozieren positivere stigmatebezogene und prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen als Fallbeispiele mit einer kognitiven Behinderung.

7.1 Methode

Die vorliegende Studie folgt in ihrer Methode der Logik experimenteller Medienwirkungsforschung, um den Einfluss gezielt eingesetzter experimenteller Stimuli (hier: Fallbeispiele) auf stigmatebezogene und prosoziale Variablen zu überprüfen, die in eine standardisierte Befragung eingebettet wurden (vgl. Krämer, 2015).

7.1.1 Design und Durchführung

Im Zeitraum von Februar bis März 2017 nahmen Studierende unterschiedlicher Universitäten in Deutschland an einem $2 \times 2 \times 6$ voll-faktoriellen Paper-and-Pencil-Experiment teil. Die Rekrutierung erfolgte über Dozierende großer Veranstaltungen, die per E-Mail oder persönlich kontaktiert wurden. Den Teilnehmenden der Studie wurde zu Beginn der

Veranstaltungen randomisiert ein Fragebogen mit einem aus insgesamt 24 experimentell manipulierten Zeitschriftenartikeln zugewiesen, für den ihnen 15 bis 20 Minuten Bearbeitungszeit eingeräumt wurde. Im direkten Anschluss an die Bearbeitung wurden alle Fragebögen eingesammelt. Gemäß ethischem Standard der experimentellen Forschung wurden alle Teilnehmenden vor der Datenerhebung über Anonymität und Freiwilligkeit der Teilnahme informiert und im Anschluss über das Ziel der Untersuchung aufgeklärt.

7.1.2 Stimulusmaterial: Fiktive Zeitungsartikel

Die für die Studie konzipierten Zeitungsartikel porträtieren eine studierende Person mit Behinderung (Fallbeispiel), die im Zuge ihres beschriebenen Lebens Opfer einer moralischen Normverletzung in einem der von Graham et al. (2013) postulierten sechs moralischen Fundamente wurde. Die Narration des Fallbeispiels wurde somit in einen moralischen Kontext gesetzt. Experimentell manipuliert wurden neben der *Dimension der moralischen Normverletzung* (Verletzungen in den Fundamenten Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug, Freiheit/Unterdrückung, Loyalität/Verrat, Autorität/Subversion oder Reinheit/Degradierung) die Merkmale *Geschlecht* (männlich versus weiblich) und *Art der Behinderung* (physische Behinderung versus Lernbehinderung) des Fallbeispiels.

Überschrift, Einleitung sowie Abschluss der Artikel wurden in allen Versionen weitestgehend identisch gehalten, während der Hauptteil inklusive zweier Zwischenüberschriften je nach Dimension der dargestellten moralischen Normverletzung variierte. Das Stimulusmaterial wurde durch zahlreiche Peer-Debriefings auf Verständlichkeit und Authentizität überprüft. Im Schnitt belief sich die Länge der Zeitungsartikel auf insgesamt 478 Wörter ($x_{min} = 475$; $x_{max} = 481$; $SD = 2,01$). Layout, Inhalt und Umfang orientierten sich an einem typischen Onlineartikel einer deutschen überregionalen Tageszeitung (Rubrik „Beruf und Chance“). Das Fallbeispiel studierte Betriebswirtschaftslehre im zweiten Semester an einer nordrhein-westfälischen Hochschule. Die Rahmenhandlung bildeten Barrieren, mit denen die Person in ihrer Vergangenheit und gegenwärtig im Studium konfrontiert wurde. Um der Narration einen positiven Ausgang zu verleihen, wurde die dargestellte Person als optimistisch beschrieben, ihr Studium erfolgreich abschließen zu können.

Behinderung und Geschlecht des Fallbeispiels

Das Fallbeispiel hat entweder eine *geistige Beeinträchtigung/Lernbehinderung* (in Folge einer Hirnschädigung) und kann – je nach moralischem Framing der Geschichte – Dinge „nicht schnell verstehe[n]“, „[braucht] länger [...], um eine Frage zu stellen“, „[kommt] in den

anderen Kursen nicht schnell genug [mit]“, oder hat eine *körperliche Beeinträchtigung/sitzt im Rollstuhl* aufgrund einer Querschnittslähmung. In letzterem Fall ist die Person je nach Framing „nicht so schnell“, „[kann] aufgrund von Barrieren nicht pünktlich sein“, „[braucht] für manche Wege etwas länger“ oder für sie „[gibt] es in [manchen] Kursen zu viele Barrieren“.

Die beschriebene studierende Person war entweder eine Frau (Lisa) oder ein Mann (Max). Alle Pronomen wurden dem jeweiligen Geschlecht entsprechend angepasst.

Moralisches Framing der Narration

Ziel des moralischen Framings der Geschichte ist das Elizitieren der für die sechs moralischen Fundamente jeweils typischen Emotionen (vgl. Kapitel 3.2). Wie eingangs beschrieben, wurde das moralische Framing der Geschichte auf Grundlage der MFVs von Clifford et al. (2015) entwickelt. Die in den Zeitungsartikeln der vorliegenden Studie beschriebenen Normverletzungen in den sechs moralischen Fundamenten orientieren sich inhaltlich und teilweise auch semantisch an den MFVs, um sicherzustellen, dass mit der jeweiligen Erzählung auch die entsprechenden Emotionen der Fundamente elizitiert werden. Im Folgenden wird das moralische Framing der Geschichte für Normverletzungen im Fundament *Fürsorge/Schaden* exemplarisch beschrieben:

Im Hauptteil der Erzählung wird unter der ersten Zwischenüberschrift „Schweres Schicksal“ von einem Autounfall berichtet, bei dem die porträtierte Person nicht nur ihre Behinderung erworben, sondern auch ihre Eltern verloren hat. Die Person lebt fortan bei ihren Großeltern, die zum Zeitpunkt des Artikels bereits verstorben sind. Es folgt ein Abschnitt, der für das Fundament *Fürsorge/Schaden* typische Emotionen wie Mitleid und Empathie evozieren soll: „So bleibt ihm [ihr] nur Hund Knut, der seinen [ihren] Tag etwas aufmuntert. ‚Ich habe Knut vor einer Frau gerettet‘, erzählt Max [Lisa]. ‚Sie hat Knut einfach auf der Straße ausgesetzt. Er war sehr stark verwahrlost.‘ Max [Lisa] und Knut leben mittlerweile in einer 25 Quadratmeter kleinen Wohnung. ‚Hier kann uns wenigstens niemand auslachen‘, sagt er [sie]“. Unter der zweiten Zwischenüberschrift „Freundlichkeit wird klein geschrieben“ wird der Bogen zur aktuellen Studiensituation der Person gespannt. Es wird beschrieben, dass die Person hier keinerlei Unterstützung erhält, ihr im Gegenteil sogar mit psychischen Verletzungen wie Gelächter, Spott und bösen Blicken begegnet wird. Außerdem ist die Rede von absichtlichen (körperlichen) Verletzungen (z. B. „Einmal habe ein Kommilitone sogar

eine Heftzwecke auf seinem [ihrem] Stuhl platziert, als er [sie] nicht hinsah, um ihn [sie] absichtlich zu verletzen“).


Abbildung 8 zeigt eine Version des Zeitungsartikels in dem die Geschichte von Lisa (weibliches Fallbeispiel) beschrieben wird. Lisa hat eine Lernbehinderung. Im Laufe ihres Lebens wurde sie immer wieder *unfair* behandelt, sie wurde von ihrem persönlichen Umfeld oft *betrogen* (Normverletzung im moralischen Fundament Fairness/Betrug). Alle Versionen des Stimulus sowie eine detaillierte Übersicht über die Manipulationen können dem digitalen Anhang A3 entnommen werden.

Manipulations-Check

Das Stimulusmaterial wurde durch zahlreiche Peer-Debriefings auf Verständlichkeit und Authentizität überprüft. Ein Manipulations-Check mit $N = 52$ Studierenden (88 % weiblich; $M = 25.41$ Jahre; $SD = 11.97$) bestätigte außerdem die erfolgreichen Artikel-Manipulationen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lasen 6 (von 24) zufällig ausgewählten Zeitungsartikeln und wurden gebeten, diese den jeweiligen Kategorien zuzuordnen (z. B., „Welche Behinderung weist die dargestellte studierende Person auf?“). Alle drei Manipulationen wurden in mehr als 95 Prozent der Fälle korrekt zugeordnet (*Geschlecht*: 99.33 %; *Art der Behinderung*: 99.67 %; *Dimension der moralischen Normverletzung*: 96 %). Zur Berechnung der Intercoderreliabilität wurde die Statistiksoftware SPSS 25 verwendet, welche um das KALPHA-Skript von Hayes und Krippendorff (2007) ergänzt wurde: Krippendorffs Alpha für das Geschlecht = .97, Krippendorffs Alpha für die Art der Behinderung = .99, Krippendorffs Alpha für die Dimension der moralischen Normverletzung = .88.

Studie 1 – Die Rolle moralischer Intuitionen und eines moralischen Framings für Stigmatisierung in und durch Medien: Eine Experimentelle Untersuchung

HERAUSGEBERIN VANJA SCHMIDT / LISA UNZIKKA NEUBAUERS




Frankfurter Allgemeine Beruf & Chance

Freitag, 06. Januar 2017 VIDEO THEMEN BLOGS

POLITIK WIRTSCHAFT FINANZEN FEUILLETON SPORT GESELLSCHAFT STIL TECHNIK & MOTOR WISSEN REISE **BERUF & CHANCE** RHEIN-MAIN

home > Beruf & Chance



Trügt der Schein? Viele unsichtbare Barrieren an nordrhein-westfälischen Universitäten. © DPA

Dieter Marxus

Studium mit Handicap

Tabuthema Lernbehinderung

Etwa zehn Prozent der Studierenden haben eine Lernbehinderung. Trotz der hohen Anzahl Betroffener wird nur selten über die Probleme gesprochen, die Menschen mit einer Lernbehinderung im Leben und an Hochschulen haben, wo bereits die Organisation des Studiums eine Herausforderung sein kann. Lisa S. (25) ist eine von ihnen. Sie studiert Betriebswirtschaftslehre (BWL) im zweiten Semester an einer nordrhein-westfälischen Universität. Bereits in ihrer Schulzeit musste Lisa aufgrund ihrer Beeinträchtigung mehr kämpfen als andere. Sie wurde gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern ohne Behinderung beschult – also „inklusiv“. Natürlich benötigte sie von ihren Lehrerinnen und Lehrern im Unterricht Unterstützung, aber sie merkten schnell, dass kleine sprachliche Anpassungen meistens ausreichen, damit Lisa am Regelunterricht teilnehmen konnte. Um einer Vorlesung oder einem Seminar in der Hochschule folgen zu können, benötigt Lisa die Unterstützung ihrer Dozenten, ihrer Kommilitonen oder eines persönlichen Assistenten.

Es läuft nicht immer fair

Das muss Lisa immer wieder aufs Neue erfahren. Sie studiert im zweiten Semester BWL, jedoch unter unfairen Bedingungen. Lisa hat eine Lernbehinderung und wird aufgrund ihrer geistigen Beeinträchtigung oft unkameradschaftlich behandelt. Wenn sich Lisa in der Mensa anstellt, drängeln sich andere Studierende immer wieder vor. Dabei wartet sie offensichtlich schon viel länger. Nicht nur, dass ihr Weg an die Universität beschwerlicher war, auch jetzt noch werden Lisa regelmäßig Steine in den Weg gelegt. Als sie einmal überdurchschnittlich gut in einer Klausur abschnitt, hieß es sofort: „Ach, die hat doch abgeschrieben.“ Dabei hatte ein Kommilitone bei ihr abgeschrieben – aber Lisa wurde des Betrugs bezichtigt. „Ein Professor hat mich in einem Kurs mal absichtlich durchfallen lassen, nur, weil er mich nicht mag, da bin ich mir sicher.“

Gerecht ist anders

Einen Nachteilsausgleich erhält Lisa trotz der diagnostizierten Lernbehinderung nicht. Lange hat sie vergebens um ihre Rechte gekämpft. Ein von den Dozenten und anderen Beteiligten immer wieder angeführtes Argument war, dass Lisa nicht so geistig beeinträchtigt sei und sich freiwillig für ein Studium entschieden hätte. Trotz der enormen Belastung, die Lisa tagtäglich erfährt, wird ihr nur wenig geholfen. Von Fairness kann im Falle von Lisa überhaupt nicht gesprochen werden: Auf der einen Seite wird sie als „behindert“ abgestempelt und sogar verhöhnt, auf der anderen Seite wird ihre Einschränkung als nicht schlimm genug erachtet, um Hilfe zu bekommen. „Ich wünschte mir, in einem Rollstuhl zu sitzen“, so Lisa. „Wenn man die Einschränkung sieht, wird man zwar sofort abgestempelt, aber bekommt alles, was man braucht und muss nicht darum betteln.“

Trotz solcher Erlebnisse und diversen Hindernissen ist Lisa fest entschlossen, ihr Studium durchziehen und erfolgreich abzuschließen. Sie blickt optimistisch nach vorn. Ihre Lernbehinderung wird sie nicht los, aber was Lisa sich durch ihr Studium erhofft, sind neue Möglichkeiten und ein erweiterter Horizont. Nach dem Studium möchte sie als Wirtschaftsprüferin arbeiten, Angst vor dem Berufsleben hat sie nicht. „Aufgrund meiner Behinderung musste ich sowieso immer kämpfen. Ich bin anderen gegenüber im klaren Vorteil durch meine höhere Belastbarkeit!“

Abbildung 8. Beispielversion der manipulierten Zeitungsartikel aus Studie 1 (Art der Behinderung: Lernbehinderung; Geschlecht: weiblich; Normverletzung in der Dimension Fairness/Betrug).

7.1.3 Stichprobe

Insgesamt nahmen 1033 Studierende an der experimentellen Studie teil, die im Mittel 21.27 Jahre ($SD = 3.19$) alt waren. Das Geschlechterverhältnis kann mit 47,9 Prozent weiblichen Teilnehmerinnen als ausgewogen betrachtet werden. Es wurden Studierende aus 22 verschiedenen Fachrichtungen rekrutiert. Knapp ein Drittel studierten Wirtschaftswissenschaften ($n = 284, 27,5 \%$), gefolgt von Lehramt ($n = 226, 21,9 \%$), Wirtschaftsingenieurwesen ($n = 50; 4.8 \%$), Maschinenbau ($n = 48; 4.6 \%$) und Lehramt für sonderpädagogische Förderung ($n = 80; 7.7 \%$).

7.1.4 Erhebungsinstrument

Der in der Studie verwendete Paper-And-Pencil Fragebogen setzt sich aus selbst konzipierten sowie standardisierten Skalen zusammen und folgt in seinem Aufbau einem klassischen experimentellen Design. Es handelt sich bei dem verwendeten Stimulus um einen fiktiven Zeitungsartikel, weshalb für die Häufigkeit der Nutzung des Mediums Tageszeitung kontrolliert wurde. Die Probandinnen und Probanden wurden also zum Einstieg in einer kurzen selbst konzipierten Skala zu ihrem Mediennutzungsverhalten befragt – konkreter zu der Häufigkeit der Nutzung der Medien Fernsehen, Tageszeitung, Zeitschrift, Radio und Internet. Zusätzlich wurden sie gebeten, ihre eigene Religiosität (*überhaupt nicht religiös* (1) bis *sehr religiös* (7)) sowie den Grad der Informiertheit über den Umgang mit Menschen mit einer physischen Behinderung beziehungsweise Lernbehinderung (*völlig unzureichend informiert* (1) bis *perfekt informiert* (7)) einzuschätzen.

Vor der Präsentation der Stimuli wurde die moralische Orientierung der Probandinnen und Probanden als Moderatorvariable erfasst. Die Rezipientinnen und Rezipienten der nun präsentierten Zeitungsartikel beantworteten anschließend Fragen zu stigmatebezogenen und prosozialen Variablen in Bezug auf die Gruppe der Personen mit Behinderung. Die abhängigen Variablen wurden jeweils auf der Einstellungsebene sowie auf Ebene der Handlungsintentionen erfasst. Abschließend tätigten die Probandinnen und Probanden soziodemografische Angaben zu Geschlecht, Alter, Studienfach und Beziehungsstatus.

Moralische Werteorientierung

Zur Erfassung der moralischen Orientierung der Probandinnen und Probanden wurde eine leicht adaptierte deutsche Version des *Moral Foundations Questionnaire* (MFQ) von Graham et al. (2011) verwendet (Beck & Neufeind, 2012). Mit insgesamt 28 Items (exklusive zweier Kontrollitems) bildet der MFQ die moralische Orientierung einer Person in den

Dimensionen *Fürsorge/Schaden* (fünf Items; Cronbachs Alpha = .61), *Fairness/Betrug* (sechs Items; Cronbachs Alpha = .68), *Loyalität/Verrat* (sechs Items; Cronbachs Alpha = .50), *Autorität/Subversion* (sechs Items; Cronbachs Alpha = .52) und *Reinheit/Degradierung* (fünf Items; Cronbachs Alpha = .59) ab. Jede Subskala setzt sich aus Items zusammen, die (1) die Relevanz einer Überlegung zu Fragen von *Richtig* und *Falsch* erfassen (z. B. „Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob jemand ungerecht handelt“ [Fairness] – *überhaupt nicht relevant* (1) bis *extrem relevant* (6)) sowie (2) die Zustimmung beziehungsweise Ablehnung von moralischen Aussagen (z. B. „Alle Kinder sollten Respekt gegenüber Autoritäten lernen.“ [Autorität] – *stimme überhaupt nicht zu* (1) bis *stimme voll und ganz zu* (6)). Hohe Werte bedeuten eine starke Orientierung an beziehungsweise Intuition in dem jeweiligen moralischen Fundament. In Übereinstimmung mit der MFT (siehe Kapitel 3.2) wurden aus den Scores der Dimensionen *Fürsorge/Schaden* und *Fairness/Betrug* die Subskala (1) *individuelle Werteorientierung* (elf Items; Cronbachs Alpha = .78) gebildet, aus den Scores der drei weiteren Dimensionen (*Autorität/Subversion*, *Loyalität/Verrat*, *Reinheit/Degradierung*) die Subskala (2) *bindende Werteorientierung* (17 Items; Cronbachs Alpha = .76). Vor dem Hintergrund dieser beiden Subskalen wurden die Daten ausgewertet. Einschränkend muss an dieser Stelle bereits erwähnt werden, dass die moralische Orientierung der Probandinnen und Probanden in der Dimension *Freiheit/Unterdrückung* (dieses moralische Fundament wurde in der Theorie erst später ergänzt) in der vorliegenden Studie nicht erhoben werden konnte, da zum Zeitpunkt der Studiendurchführung noch kein valides Instrument zur Erfassung der Dimension vorlag.

Stigmabezogene Variablen

Wie in Kapitel 2 beschrieben, manifestiert sich Stigmatisierung zum einen auf der Einstellungsebene, zum anderen aber auch auf der Handlungsebene. In der vorliegenden Studie wurden die Probandinnen und Probanden daher zum einen gebeten, ihre Einstellung zum Umgang mit Menschen mit Behinderung anzugeben. Erfasst wurde diese mit sechs Items der Subskala *Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit* (Cronbachs Alpha = .80) der adaptierten Kurzversion zur Erfassung von *Einstellungen gegenüber Menschen mit einer Körperbehinderung* (EKB) aus der *Attitudes Toward Disabled Persons-Skala* (ATDP; Yuker, 1970) von Seifert und Bergmann (1983). Die Probandinnen und Probanden gaben hier ihre Zustimmung beziehungsweise Ablehnung zu Aussagen wie „Der Gedanke, mit einem Menschen mit einer Lernbehinderung [Körperbehinderung] in einem Haus zu wohnen, wäre mir

nicht sehr angenehm“ an (*stimme überhaupt nicht zu* (1) bis *stimme voll und ganz zu* (5)). Hohe Werte bedeuten viel Unbehagen beim Kontakt beziehungsweise eine starke Kontakunsicherheit, respektive eine negativere stigmabezogene Einstellung.

Zum anderen wurde ein in der Stigmaforschung gängiges Maß zur Erfassung der Tendenz zu sozial distanzierendem Verhalten verwendet, die adaptierte deutsche Version der *Social Distance Scale* (SDS) von Angermeyer und Matschinger (1995). Die Probandinnen und Probanden wurden gebeten anzugeben, inwieweit sie bestimmte Verhaltensweisen gegenüber Menschen mit einer Behinderung auf der Arbeit, in der Nachbarschaft, im Bekanntenkreis oder in der Familie zeigen würden (z. B. „Inwieweit würden Sie eine Person mit einer Lernbehinderung [Körperbehinderung] als Arbeitskollegen akzeptieren?“ *auf jeden Fall* (1) bis *auf gar keinen Fall* (6); vgl. Röhm, 2017). Die Skala umfasst sieben Items und weist eine gute interne Konsistenz (Cronbachs Alpha = .89) auf. Hohe Werte auf der Skala gehen mit einer starken Tendenz zu sozial distanzierendem Verhalten beziehungsweise einer negativeren stigmabezogenen Handlungsintention einher.

Prosoziale Variablen

Da eine einstellungs- und verhaltensbezogene Stigmatisierungstendenz nicht zwingend mit weniger Prosozialität einhergeht (vgl. Kapitel 2.1.3), wurden in der vorliegenden Studie prosoziale Variablen separat erfasst. Zum einen wurden die Probandinnen und Probanden gebeten, auf einer selbst konzipierten Skala ihre Zustimmung beziehungsweise Ablehnung zu fünf Statements anzugeben, die sich auf (zukünftige) Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung im Studium beziehen (z. B. „Es sollte mehr Hilfe im Studium für Menschen mit einer Lernbehinderung [Körperbehinderung] geben, auch wenn es den Steuerzahler mehr kosten würde“ – *stimme überhaupt nicht zu* (1) bis *stimme voll und ganz zu* (7)). Die Items wurden in Anlehnung an die Subskala *Benevolenz* der deutschen Version der *Community Attitudes Towards The Mentally Ill-Skala* (CAMI; Angermeyer et al., 2003) erstellt. Die Skala weist eine sehr gute interne Konsistenz auf (Cronbachs Alpha = .94). Hohe Werte auf dieser Skala sprechen für eine prosoziale Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung im Kontext Studium.

Außerdem wurden konkrete prosoziale Handlungsintentionen erfasst. Hierzu wurden sechs Items ad-hoc konzipiert, die spezifischen Leistungen zur Unterstützung von potentiellen Kommilitoninnen und Kommilitonen mit Behinderung im Studium entsprechen (z. B. die Unterstützung beim Lernen, die Herausgabe von Mitschriften oder die Unterstützung bei

der Kommunikation mit Dozentinnen und Dozenten). Abgeleitet wurden die Unterstützungsleistungen aus einer Datenerhebung zur *Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit*, die im Jahr 2011 in Zusammenarbeit des Deutschen Studentenwerks, des Instituts für höhere Studien in Vienna und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt wurde (Deutsches Studentenwerk, 2012). Die ausgewählten Unterstützungsleistungen adressieren somit *typische Schwierigkeiten*, die Studierende mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung im Studium angaben. Die Probandinnen und Probanden der vorliegenden Studie wurden gebeten, zu jeder Unterstützungsleistung in zehnpromil-Schritten die Wahrscheinlichkeit anzugeben, mit der sie die jeweilige Hilfe für eine Kommilitonin oder einen Kommilitonen mit Behinderung leisten würden (z. B. „Wie wahrscheinlich wäre es, dass Sie einem Kommilitonen mit einer Behinderung helfen, sein Studium zu organisieren?“ – *definitiv nicht*(0%) bis *definitiv*(100%)). Auch diese Skala weist mit einem Cronbachs Alpha von .88 eine gute interne Konsistenz auf. Hohe Werte deuten auf eine hohe prosoziale Handlungsbereitschaft gegenüber Menschen mit Behinderung. In Tabelle 5 sind die Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der abhängigen Variablen abgebildet.

Tabelle 5

Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der abhängigen Variablen (Studie 1)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Interkorrelationen			
			(1)	(2)	(3)	(4)
(1) Soziale Distanz	1.78	.74	-	.44*	-.48*	-.32*
(2) Unbehagen beim Kontakt	2.13	.79		-	-.51*	-.32*
(3) Unterstützungsintention	69.97	20.00			-	.47*
(4) Einstellung zur Unterstützung	5.30	1.37				-

Anmerkungen. * $p < .01$.

7.2 Ergebnisse

Zur Überprüfung der aufgestellten Hypothesen und zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden univariate Varianzanalysen (ANOVAs) für die vier abhängigen Variablen mit den experimentellen Manipulationen (1. Geschlecht des Fallbeispiels, 2. Art der Behinderung des Fallbeispiels und 3. Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung), dem

Geschlecht sowie der individuellen beziehungsweise bindenden Werteorientierung (Median-Splits) der Probandinnen und Probanden als feste Faktoren gerechnet. Um eine ausreichende Zellbesetzung für mögliche Interaktionseffekte zu gewährleisten ($n > 30$ Datensätze pro Zelle), wurden die Modelle der ANOVA auf Haupteffekte, Zwei- und Drei-Wege-Interaktionen begrenzt. Signifikante Mittelwertsunterschiede wurden durch Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche bestimmt ($p < .05$). Zur Datenanalyse wurde die Statistiksoftware SPSS 25 verwendet. Tabelle 6 zeigt eine Übersicht über alle signifikanten Effekte auf die abhängigen Variablen.

Im Folgenden werden zunächst alle signifikanten Effekte der unabhängigen Variablen auf die allgemeinen stigmabezogenen und die prosozialen Variablen beschrieben. Die vollständigen Ergebnisse der ANOVAs können in Anhang A6 eingesehen werden. Für eine bessere Übersicht wird innerhalb der Variablen-Gruppen weiter zwischen direkten und indirekten Effekten sowie teilweise auch zwischen einzelnen Variablen differenziert. Für alle signifikanten Haupteffekte wird für den Fall, dass auch signifikante Interaktionseffekte mit dem gleichen Faktor vorliegen, bei der detaillierten Betrachtung der Interaktionsmuster geprüft, inwiefern die jeweiligen Haupteffekte interpretiert werden dürfen. Bei den indirekten Effekten kann es zu Dopplungen in der Beschreibung kommen. Wenn die Interaktionsmuster an anderer Stelle bereits detailliert beschrieben wurden, wird neben einer kurzen Zusammenfassung auf die entsprechende Stelle oder Abbildung im Ergebnisteil verwiesen. Die Kernaussagen in Bezug auf die Rolle der Werteorientierung der Rezipierenden, der Fallbeispielmerkmale, des moralischen Framings und der Rezipierendenmerkmale für Stigmatisierung und Prosozialität werden am Ende jeden Unterkapitels zusammengefasst.

Studie 1 – Die Rolle moralischer Intuitionen und eines moralischen Framings für Stigmatisierung in und durch Medien: Eine Experimentelle Untersuchung

Tabelle 6

Übersicht der signifikanten Haupt- und Interaktionseffekte auf alle abhängigen Variablen (Studie 1)

	Haupteffekte der Experimentellen Faktoren	Haupteffekte der Rezipierendenmerkmale	Zwei-Wege-Interaktionen	Drei-Wege-Interaktionen
<i>stigmabezogene Variablen</i>	Unbehagen beim Kontakt Moralische Normverletzung	Geschlecht	Geschlecht × Geschlecht des Fallbeispiels	
		Individuelle Werteorientierung		Behinderung des Fallbeispiels × Moralische Normverletzung
<i>stigmabezogene Variablen</i>	Soziale Distanz	Geschlecht	Behinderung des Fallbeispiels × Moralische Normverletzung	
		Individuelle Werteorientierung		
<i>Prosoziale Variablen</i>	Einstellung zur Hilfe Behinderung des Fallbeispiels	Geschlecht		Geschlecht × Behinderung des Fallbeispiels × Bindende Werteorientierung
		Individuelle Werteorientierung		Geschlecht × Geschlecht des Fallbeispiel × Moralische Normverletzung
<i>Prosoziale Variablen</i>	Unterstützungsintention Behinderung des Fallbeispiels	Geschlecht	Geschlecht des Fallbeispiels × Bindende Werteorientierung	Geschlecht × Geschlecht des Fallbeispiels × Moralische Normverletzung
		Individuelle Werteorientierung	Geschlecht × Bindende Werteorientierung	
			Individuelle Werteorientierung × Bindende Werteorientierung	

7.2.1 Rolle der moralischen Werteorientierung für Stigmatisierung und Prosozialität

Wie Tabelle 6 entnommen werden kann, liegen sowohl Haupteffekte als auch Interaktionseffekte der individuellen und bindenden Werteorientierung der Rezipierenden für die stigmabezogenen und prosozialen Variablen vor. Um die Rolle der moralischen Werteorientierung für stigmabezogene und prosoziale Variablen näher zu bestimmen, werden die direkten und indirekten Effekte im Folgenden zunächst getrennt voneinander betrachtet.

Direkte Effekte der individuellen und bindenden Werteorientierung auf stigmabezogene und prosoziale Variablen

Für die (a) individuelle Werteorientierung der Probandinnen und Probanden zeigen sich Haupteffekte auf die stigmabezogenen und prosozialen Variablen. Die (b) bindende Werteorientierung der Rezipierenden wirkt sich hingegen lediglich auf die stigmabezogenen, nicht aber auf die prosozialen Variablen direkt aus.

a) Kennwerte der Haupteffekte der individuellen Werteorientierung: soziale Distanz, $F(1, 699) = 48.610, p < .001, \eta^2 = .055$, Unbehagen beim Kontakt, $F(1, 708) = 4.250, p = .040, \eta^2 = .001$, Unterstützungsintention, $F(1, 698) = 35,785, p < .001, \eta^2 = .037$, Einstellung zur Unterstützung, $F(1, 720) = 54.842, p < .001, \eta^2 = .055$. Die Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel für die individuelle Werteorientierung können Tabelle 7 entnommen werden.

Tabelle 7

Geschätzte Randmittel des Haupteffektes der individuellen Werteorientierung auf stigmabezogene und prosoziale Variablen (Studie 1)

Abhängige Variable	hohe individuelle Werteorientierung		niedrige individuelle Werteorientierung		p
	M	SE	M	SE	
Soziale Distanz	1.58	.05	1.98	.04	< .001
Unbehagen beim Kontakt	2.06	.04	2.19	.04	= .014
Unterstützungsintention	74.41	1.00	65.36	1.00	< .001
Prosoziale Einstellung	5.67	.07	4.96	.07	< .001

Anmerkungen. Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche ($p < .05$).

b) Kennwerte der Haupteffekte der bindenden Werteorientierung: soziale Distanz, $F(1, 699) = 7.181, p < .001, \eta^2 = .016$, Unbehagen beim Kontakt, $F(1, 708) = 29.519, p < .001, \eta^2 = .033$. Die Sidak-korrigierten Post-Hoc-Vergleiche zeigen, dass Personen mit einer

hohen bindenden Werteorientierung mehr sozial distanzierteres Verhalten berichten ($M = 1.90$, $SE = .04$) als Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung ($M = 1.65$, $SE = .04$, $p < .001$). Außerdem weisen Personen mit einer hohen bindenden Werteorientierung ($M = 2.29$, $SE = .04$) mehr Unbehagen beim Kontakt beziehungsweise mehr Kontaktunsicherheit auf als Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung ($M = 1.96$, $SE = .04$, $p < .001$).

Im Folgenden wird anhand der Muster der Interaktionseffekte mit der individuellen und bindenden Werteorientierung überprüft, inwiefern die berichteten Haupteffekte global interpretiert werden können.

Indirekter Einfluss der bindenden Werteorientierung auf prosoziale Variablen

Für die bindende Werteorientierung der Rezipierenden ergeben die Analysen zwei Interaktionen höherer Ordnung mit dem Geschlecht der Rezipierenden und dem Geschlecht des Fallbeispiels für die Unterstützungsintention. Tabelle 8 gibt einen Überblick über die statistischen Kennwerte der signifikanten Zwei-Wege-Interaktionen.

Tabelle 8

Zwei-Wege Interaktionen der bindenden Werteorientierung auf die abhängige Variable Unterstützungsintention (Studie 1)

Unabhängige Variablen	Kennwerte			
	<i>F</i>	<i>df(df_{Fehler})</i>	<i>p</i>	η^2
Geschlecht × Bindende Werteorientierung	7.086	1 (698)	.008	.007
Geschlecht des Fallbeispiels × Bindende Werteorientierung	4.604	1 (698)	.032	.005

Anmerkungen. $p < .05$.

Für die Geschlecht × Bindende Werteorientierung Zwei-Wege-Interaktion zeigen die geschätzten Randmittel der Sidak-korrigierten Post-hoc-Vergleiche, dass Männer mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung signifikant weniger Unterstützungsintentionen zeigen als Frauen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung. Auch die Unterstützungsintentionen der Männer mit einer hohen bindenden Werteorientierung sind deutlich geringer als die der Frauen mit einer hohen bindenden Werteorientierung. Zusätzlich weisen Frauen mit einer hohen bindenden Werteorientierung signifikant mehr Unterstützungsintentionen

auf als Frauen mit einer schwachen bindenden Werteorientierung. Dieser Unterschied ist in der Gruppe der Männer statistisch nicht signifikant (Abbildung 9).

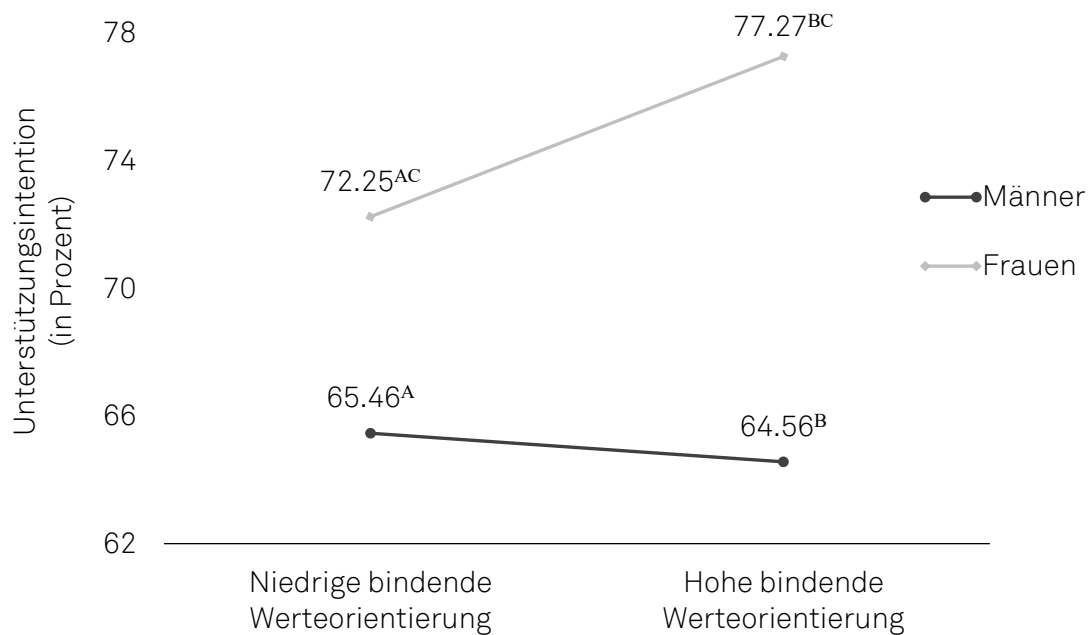


Abbildung 9. Geschätzte Randmittel der Geschlecht × Bindende Werteorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf Unterstützungsintention (Studie 1). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Ferner zeigen die Vergleiche der Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel für die Geschlecht des Fallbeispiels × Bindende Werteorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die Unterstützungsintention, dass Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung nach der Rezeption eines weiblichen Fallbeispiels signifikant weniger Unterstützungsintentionen angeben als nach der Rezeption eines männlichen Fallbeispiels. Die Interaktion verläuft disordinal. Nach der Rezeption eines weiblichen Fallbeispiels berichten Personen mit einer hohen bindenden Werteorientierung signifikant höhere Unterstützungsintentionen als Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung, wohingegen sich nach der Rezeption des männlichen Fallbeispiels kein signifikanter Unterschied zwischen Personen mit einer niedrigen und hohen bindenden Werteorientierung zeigt (Abbildung 10).

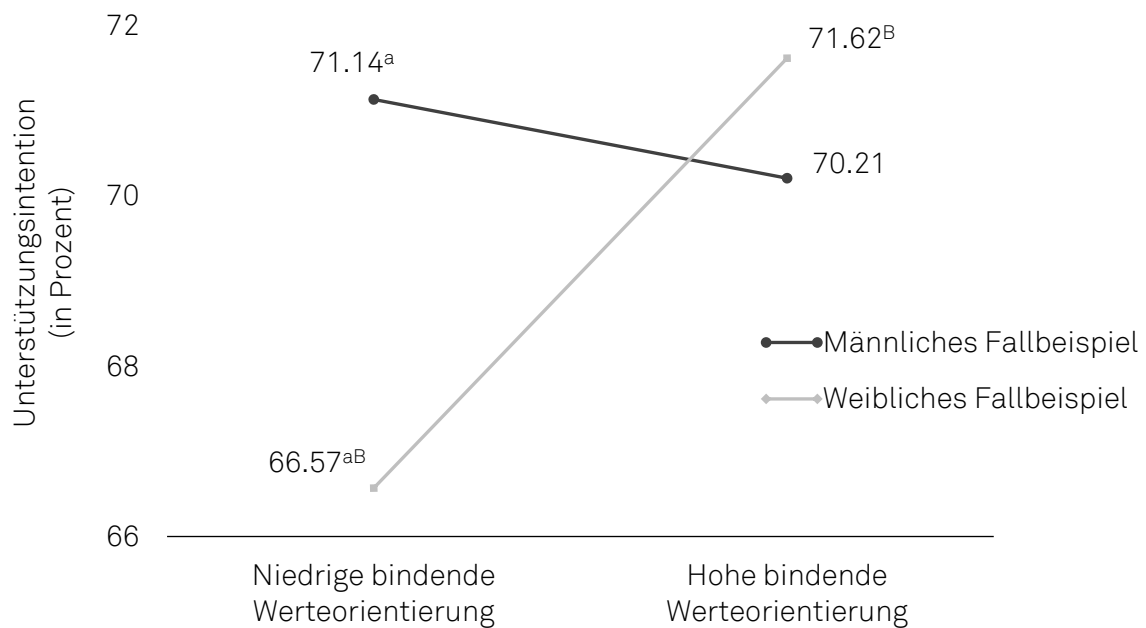


Abbildung 10. Geschätzte Randmittel der Geschlecht des Fallbeispiels × Bindende Werteorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf Unterstützungsintention (Studie 1). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$. Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Indirekter Einfluss der individuellen und bindenden Werteorientierung auf prosoziale Variablen

Die Analysen ergeben eine Individuelle Werteorientierung × Bindende Werteorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Variable Unterstützungsintention, $F(1, 698) = 3.973, p = .047, \eta^2 = .004$. Die Sidak-korrigierten Post-hoc-Vergleiche bestätigen zunächst, dass Personen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung signifikant weniger Unterstützungsintentionen berichten als Personen mit einer hohen individuellen Werteorientierung (siehe Haupteffekt der individuellen Werteorientierung). Die Unterstützungsintentionen unterscheiden sich zusätzlich in Abhängigkeit davon, ob Personen eine niedrige oder hohe bindende Werteorientierung aufweisen. Personen, die eine hohe bindende Werteorientierung aufweisen, berichten im Vergleich zu Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung mehr Unterstützungsintentionen, wenn gleichzeitig eine hohe individuelle Werteorientierung vorliegt. Oder anders zusammengefasst: Bei Personen mit einer hohen individuellen Werteorientierung macht die Ausprägung der bindenden Werte keinen signifikanten Unterschied für die Unterstützungsintention (Abbildung 11).

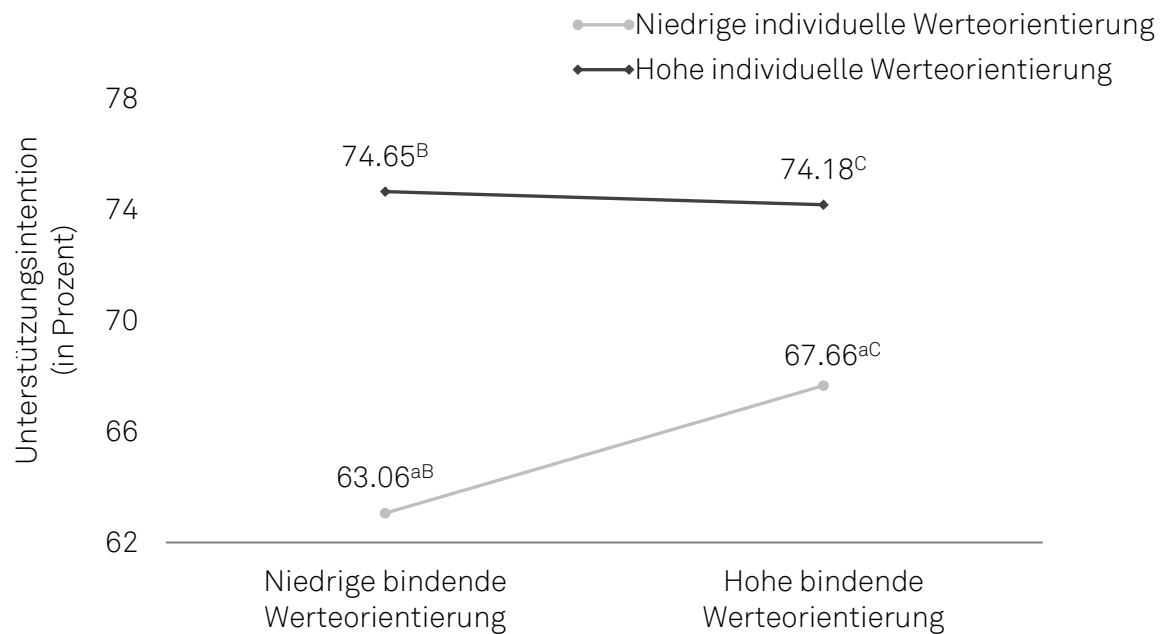


Abbildung 11. Geschätzte Randmittel der Individuelle Werteorientierung \times Bindende Werteorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf Unterstützungssintention (Studie 1). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$. Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Zwischen der individuellen und bindenden Werteorientierung der Rezipierenden eines Fallbeispiels ergibt sich zusätzlich eine Drei-Wege-Interaktion mit der Art der Behinderung des Fallbeispiels auf die prosoziale Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung. Die Sidak-korrigierten Post-hoc-Vergleiche der geschätzten Randmittel der Behinderung des Fallbeispiels \times Individuelle Werteorientierung \times Bindende Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung, $F(1, 720) = 6.273$, $p = .012$, $\eta^2 = .006$, zeigen, dass Personen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung und einer hohen bindenden Werteorientierung nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer physischen Behinderung sowie nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer Lernbehinderung signifikant prosozialere Einstellungen aufweisen als Personen, die sowohl eine niedrige individuelle als auch eine niedrige bindende Werteorientierung angeben. Für Personen mit einer hohen individuellen und einer hohen bindenden Werteorientierung zeigen sich signifikant prosozialere Einstellungen verglichen mit Personen mit einer hohen individuellen, aber niedrigen bindenden Werteorientierung; hier jedoch lediglich nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer Lernbehinderung, nicht nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer physischen

Behinderung. Zusätzlich berichten Rezipientinnen und Rezipienten eines Fallbeispiels mit einer physischen Behinderung mit einer hohen individuellen und niedrigen bindenden Werteorientierung signifikant prosozialere Einstellungen als solche mit einer niedrigen individuellen und niedrigen bindenden Werteorientierung. Gleicher Effekt zeigt sich jedoch nicht nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer Lernbehinderung. Bei Rezipientinnen und Rezipienten mit einer hohen individuellen und einer niedrigen bindenden Werteorientierung evozieren Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung außerdem signifikant prosozialere Einstellungen als Fallbeispiele mit einer Lernbehinderung. Gleicher Effekt zeigt sich bei Personen mit einer niedrigen individuellen, dafür aber hohen bindenden Werteorientierung: Nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer Lernbehinderung werden signifikant weniger prosoziale Einstellungen berichtet als nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer physischen Behinderung. In den Kombinationen niedrige individuelle und niedrige bindende Werteorientierung sowie hohe individuelle und hohe bindende Werteorientierung zeigen sich keine signifikanten Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit von der Behinderung des Fallbeispiels. Das vorliegende Interaktionsmuster zeigt, dass sowohl der Haupteffekt der individuellen Werteorientierung der Rezipierenden (vgl. Tabelle 6) als auch der Haupteffekt der Behinderung des Fallbeispiels (vgl. Kapitel 7.2.3) auf die prosoziale Einstellung nicht global interpretiert werden können (Abbildung 12).

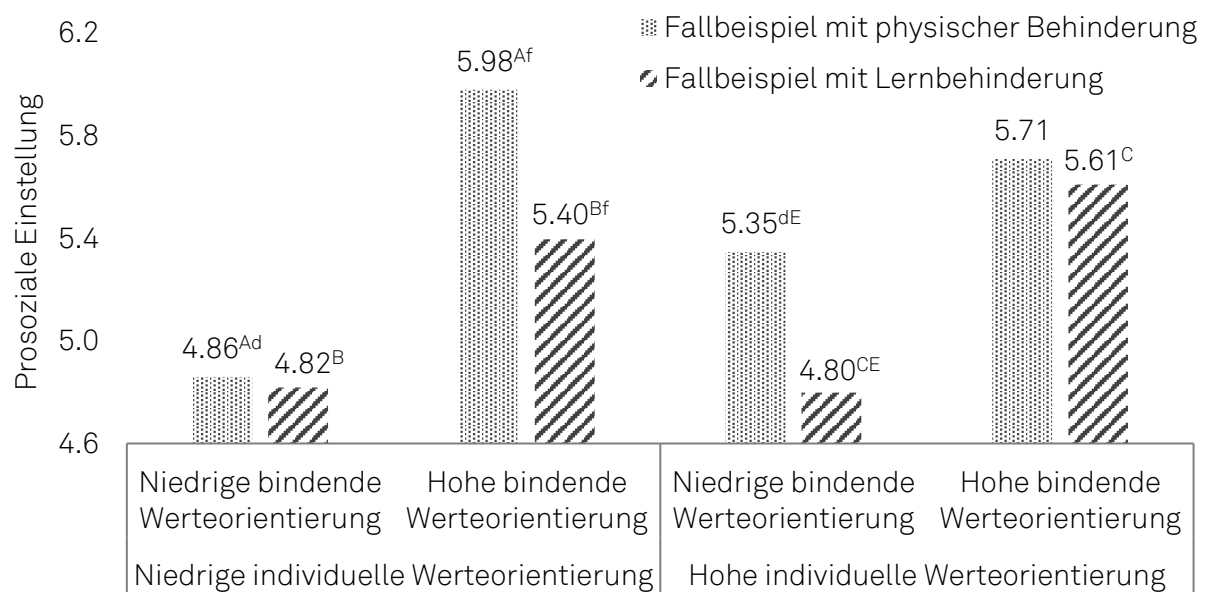


Abbildung 12. Geschätzte Randmittel der Behinderung des Fallbeispiels × Individuelle Werteorientierung × Bindende Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung (Studie 1). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$. Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Zusammenfassung

Die Stärke der Orientierung an individuellen Werten (Fürsorge und Fairness) und bindenden Werten (Loyalität, Autorität, Reinheit) wirkt sich direkt auf die stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen der Rezipierenden gegenüber Menschen mit Behinderung aus: Personen mit einer starken Orientierung an individuellen Werten berichten nach der Rezeption eines Fallbeispiels positivere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen als solche mit einer geringeren Orientierung an individuellen Werten, was Hypothese 1a (H1a) bestätigt. Personen mit einer stärkeren Orientierung an bindenden Werten berichten negativere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen als solche mit einer geringeren Orientierung an bindenden Werten. Auch Hypothese 1b kann somit bestätigt werden (H1b).

Für die prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen zeigt sich ein etwas komplexeres Bild. Zwar wirkt sich die Stärke der Orientierung der Rezipierenden an individuellen Werten direkt auf prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen in der vermuteten Richtung aus, sodass Hypothese 2a (H2a) bestätigt werden kann, die Stärke der Orientierung

an bindenden Werten hat jedoch lediglich einen indirekten Einfluss auf die prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen. Hypothese 2b (H2b) muss abgelehnt werden. Es zeigt sich für die prosoziale Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung ein indirekter Einfluss der Stärke der Orientierung an bindenden Werten in Kombination mit (1) dem Geschlecht der Rezipierenden und (2) dem Geschlecht des Fallbeispiels: (1) Frauen mit einer geringeren Orientierung an bindenden Werten zeigen eine geringere prosoziale Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung als Frauen mit einer stärkeren Orientierung an bindenden Werten. In der Gruppe der Männer ergeben sich keine Unterschiede in der prosozialen Handlungsintention in Abhängigkeit der Stärke der Orientierung an bindenden Werten. (2) Personen mit einer stärkeren Orientierung an bindenden Werten zeigen außerdem nach der Rezeption eines weiblichen Fallbeispiels prosozialere Handlungsintentionen als solche mit einer geringeren Orientierung an bindenden Werten. Nach der Rezeption männlicher Fallbeispiele ergeben sich keine Unterschiede in der prosozialen Handlungsintention in Abhängigkeit der Stärke der Orientierung an bindenden Werten.

Auch im Zusammenspiel mit der Stärke der Orientierung an bindenden Werten bestätigt sich der direkte Einfluss der Stärke der Orientierung an individuellen Werten auf die prosozialen Handlungsintentionen der Rezipierenden: Personen mit einer stärkeren Orientierung an individuellen Werten zeigen nach der Rezeption eines Fallbeispiels unabhängig von ihrer Orientierung an bindenden Werten prosozialere Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung als solche mit einer geringeren Orientierung an individuellen Werten, wohingegen die prosozialen Handlungsintentionen bei Personen mit einer geringeren Orientierung an individuellen Werten zusätzlich davon abhängen, wie stark sie sich an bindenden Werten orientieren: Bei diesen Personen führt eine starke Orientierung an bindenden Werten zu einer höheren prosozialen Handlungsintention im Vergleich zu Personen mit einer gering ausgeprägten individuellen Werteorientierung.

Für die prosoziale Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung zeigt sich letztlich ein komplexes Interaktionsmuster mit der Art der Behinderung des Fallbeispiels: Eine starke Orientierung an bindenden Werten begünstigt im Vergleich zu einer schwachen Orientierung an bindenden Werten die prosoziale Einstellung der Rezipierenden nach der Rezeption von Fallbeispielen mit einer physischen Behinderung und einer Lernbehinderung. Personen mit einer starken Orientierung an individuellen Werten und einer schwachen Orientierung an bindenden Werten berichten nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer physischen

Behinderung (jedoch nicht nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer Lernbehinderung) eine prosozialere Einstellung im Vergleich zu Personen mit einer schwachen Orientierung an individuellen und bindenden Werten.

7.2.2 Rolle des moralischen Framings für Stigmatisierung und Prosozialität

Tabelle 6 zeigt, dass für die Manipulation der moralischen Normverletzung in den präsentierten Zeitungsartikeln sowohl ein Haupteffekt auf die stigmabezogene Einstellungsvariable als auch Interaktionseffekte für die stigmabezogenen und prosozialen Variablen vorliegen. Um die Rolle des moralischen Framings für stigmabezogene und prosoziale Variablen zu bestimmen, werden die direkten und indirekten Effekte im Folgenden näher betrachtet.

Direkter Effekt des moralischen Framings auf die stigmabezogene Einstellung

Es zeigt sich ein signifikanter Haupteffekt der Manipulation des moralischen Framings auf die stigmabezogene Variable Unbehagen beim Kontakt (Kontaktunsicherheit), $F(5, 708) = 2.379$, $p = .037$, $\eta^2 = .013$. Abbildung 13 gibt einen Überblick über die geschätzten Randmittel der einzelnen Manipulationsstufen. Insgesamt wird nach dem Lesen des Fallbeispiels, dem Normverletzungen im moralischen Fundament Reinheit/Degradierung widerfahren sind, am meisten Unbehagen beim Kontakt beziehungsweise Kontaktunsicherheit berichtet, wohingegen Normverletzungen in den Fundamenten Freiheit/Unterdrückung sowie Fairness/Betrug am wenigsten Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit evozieren. Die Sidak-korrigierten Post-Hoc Vergleiche zeigen, dass Rezipientinnen und Rezipienten nach dem Lesen von Normverletzungen im Fundament Fürsorge/Schaden signifikant mehr Unbehagen im Kontakt/Kontaktunsicherheit berichten, als nach dem Lesen von Normverletzungen in den Fundamenten Fairness/Betrug und Freiheit/Unterdrückung. Außerdem evozieren Verletzungen des Fundaments Loyalität/Verrat signifikant mehr Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit als solche im Fundament Fairness/Betrug. Die Fundamente Reinheit/Degradierung und Fairness/Betrug unterscheiden sich ebenfalls signifikant in ihrer Wirkung auf die stigmabezogene Variable. Signifikant mehr Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit wird nach dem Lesen von Verletzungen des Fundaments Loyalität/Verrat im Vergleich zu Verletzungen im Fundament Freiheit/Unterdrückung berichtet. Letztlich zeigen Rezipientinnen und Rezipienten signifikant höhere Stigmatisierungstendenzen auf Einstellungsebene, nachdem sie von Verletzungen im Fundament Reinheit/Degradierung gelesen haben, verglichen mit Rezipientinnen und Rezipienten, die von Verletzungen im Fundament Freiheit/Unterdrückung gelesen haben.

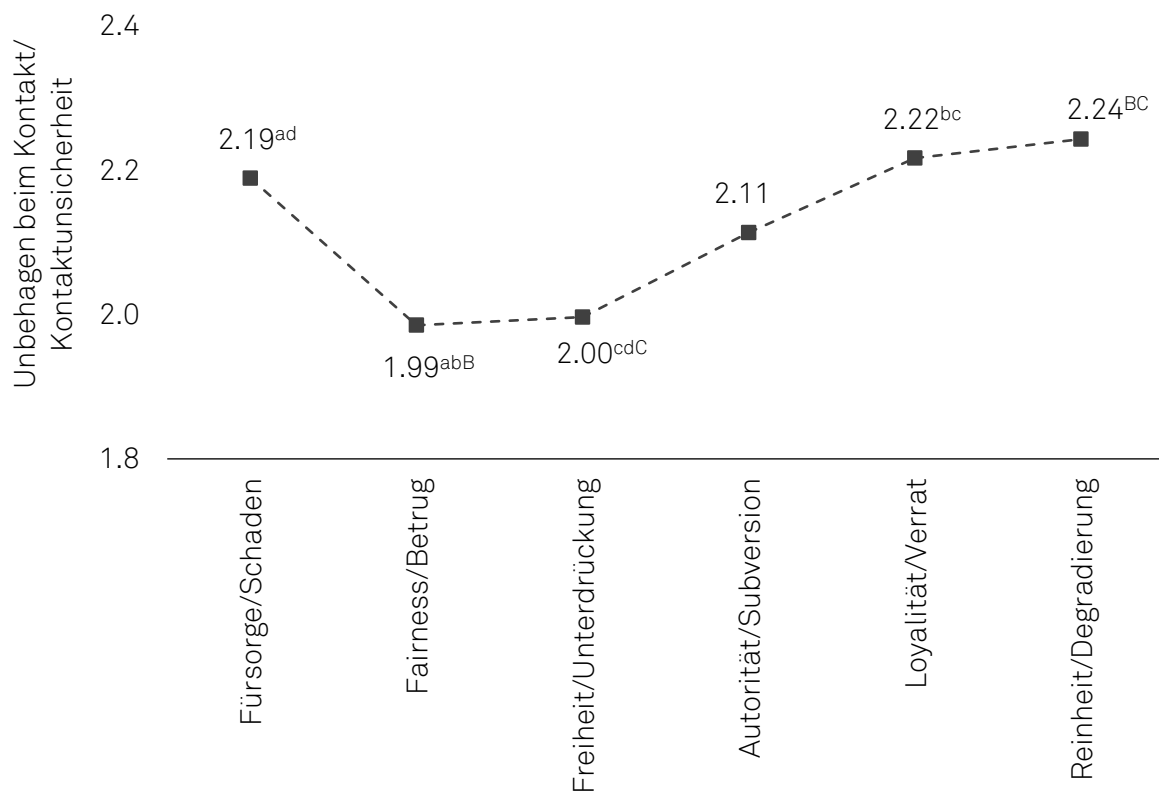


Abbildung 13. Geschätzte Randmittel des Haupteffekts der Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung auf Unbehagen beim Kontakt (Studie 1). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$, Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc Vergleiche).

Indirekter Einfluss des moralischen Framings auf stigmabezogene Variablen

Für beide stigmabezogene Variablen ergibt die Analyse je eine Zwei-Wege-Interaktion der Behinderung des Fallbeispiels mit der Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung: Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit, $F(5, 708) = 3.946$, $p = .002$, $\eta^2 = .022$, soziale Distanz, $F(5, 699) = 2.418$, $p = .035$, $\eta^2 = .014$. Betrachtet man zunächst die geschätzten Randmittel der Sidak-korrigierten Post-hoc-Vergleiche für die Angaben zur sozialen Distanz (vgl. Abbildung 14) ist erkennbar, dass Rezipientinnen und Rezipienten nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer Lernbehinderung signifikant mehr soziale Distanz berichten als nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer physischen Behinderung, wenn sie gleichzeitig mit moralischen Normverletzungen der Dimension Reinheit/Degradierung konfrontiert werden. Alle anderen Unterschiede in den geschätzten Randmitteln für die soziale Distanz sind nicht signifikant, auch wenn das Fallbeispiel mit einer

Lernbehinderung tendenziell mehr sozial distanzierteres Verhalten zu evozieren scheint als das Fallbeispiel mit einer physischen Behinderung. Eine Ausnahme stellt die Tendenz zu sozial distanzierterem Verhalten nach der Rezeption von moralischen Verletzungen der Dimension Freiheit/Unterdrückung dar; hier scheint das Fallbeispiel mit einer physischen Behinderung mehr sozial distanzierteres Verhalten zu evozieren als das Fallbeispiel mit einer Lernbehinderung.

Für die stigmapbezogene Variable Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit gestaltet sich das Bild etwas komplexer (vgl. Abbildung 14). Einige der geschätzten Randmittel der Sidak-korrigierten Post-hoc Vergleiche unterscheiden sich sowohl im paarweisen Vergleich mit (1) dem Faktor Behinderung des Fallbeispiels als auch im paarweisen Vergleich mit (2) dem Faktor erfahrene moralische Normverletzung signifikant.

- (1) Rezipientinnen und Rezipienten berichten nach dem Lesen eines Fallbeispiels mit einer physischen Behinderung signifikant mehr Unbehagen beim Kontakt beziehungsweise Kontaktunsicherheit im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung, wenn dem Fallbeispiel moralische Normverletzungen der Dimension Autorität/Subversion sowie Loyalität/Verrat widerfahren sind.
- (2) Innerhalb der Gruppe von Rezipientinnen und Rezipienten eines Fallbeispiels mit einer physischen Behinderung wird signifikant mehr Unbehagen beim Kontakt beziehungsweise Kontaktunsicherheit berichtet, wenn moralische Verletzungen der Dimension Autorität/Subversion vorliegen im Vergleich zu Verletzungen der Dimension Fairness/Betrug. Zusätzlich evozieren Verletzungen der Dimension Loyalität/Verrat signifikant mehr Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit als solche der Dimension Fairness/Betrug, wenn das Fallbeispiel eine physische Behinderung aufweist. Innerhalb der Gruppe von Rezipientinnen und Rezipienten eines Fallbeispiels mit einer Lernbehinderung evozieren Verletzungen der Dimension Reinheit/Degradierung signifikant mehr Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit als Verletzungen der Dimensionen Freiheit/Unterdrückung sowie Autorität/Subversion. Die Interaktion der Faktoren Behinderung des Fallbeispiels und erfahrene moralische Normverletzung zeigt, dass der Haupteffekt der Dimension der erfahrene moralische Normverletzung auf Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit nicht global interpretiert werden kann (vgl. *Abbildung 13*).

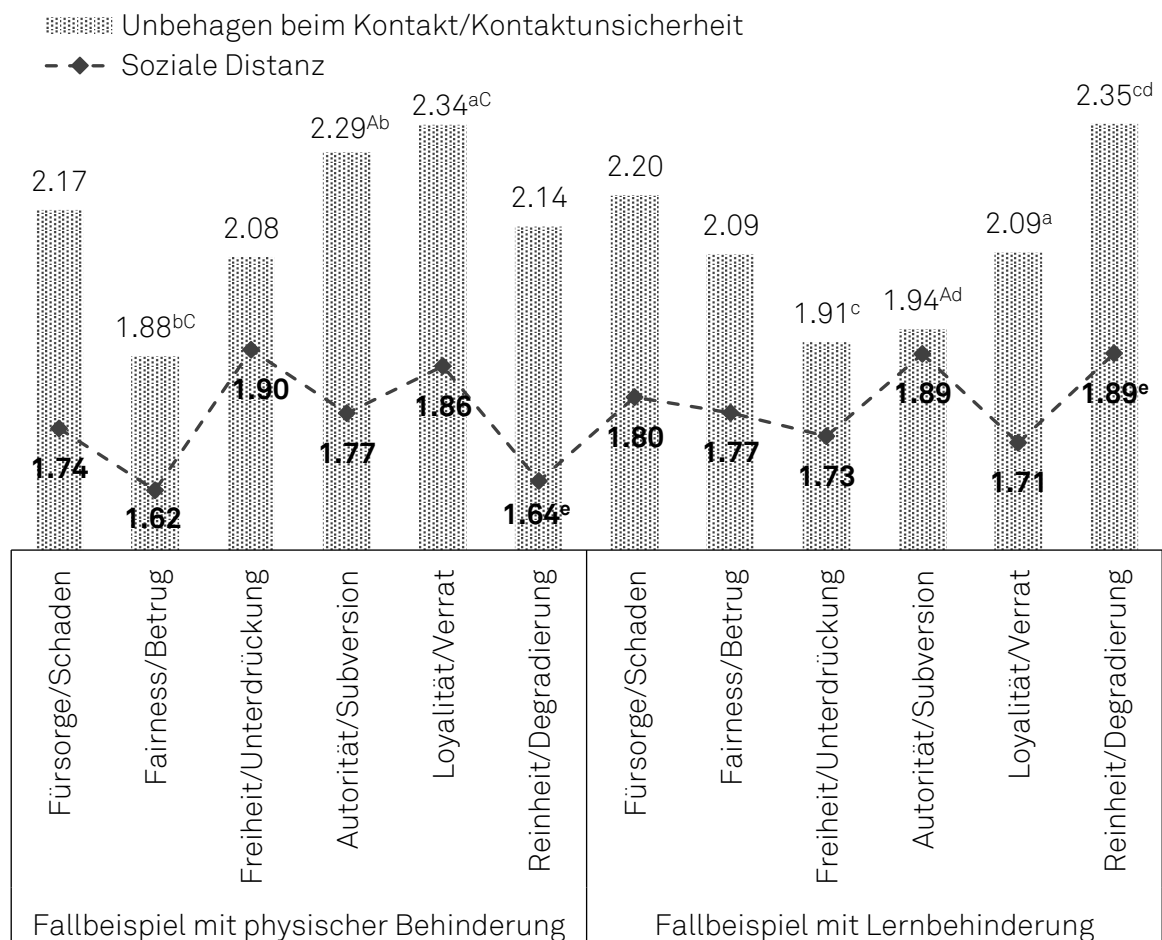


Abbildung 14. Geschätzte Randmittel der Behinderung des Fallbeispiels × Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung Zwei-Wege-Interaktionen auf Unbehagen beim Kontakt und soziale Distanz (Studie 1). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$. Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Indirekter Einfluss des moralischen Framings auf prosoziale Variablen

Für die beiden prosozialen Variablen ergeben die Analysen eine Geschlecht des Fallbeispiels × Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung × Geschlecht der Rezipierenden Drei-Wege-Interaktion auf die (1) prosoziale Einstellung, $F(5, 720) = 3.921, p = .002, \eta^2 = .020$, und (2) prosoziale Handlungsintention, $F(5, 698) = 2,349, p = .040, \eta^2 = .012$.

- (1) Die geschätzten Randmittel der Sidak-korrigierten Post-hoc Vergleiche für die prosoziale Einstellung zeigen ein komplexes Interaktionsmuster der drei Faktoren (Abbildung 15). Zunächst findet sich der Haupteffekt des Geschlechts der Rezipierenden auf die prosoziale Einstellung im Interaktionseffekt wieder, wenngleich

auch nicht über alle Bedingungen hinweg signifikant. Nach der Rezeption eines männlichen Fallbeispiels berichten Frauen signifikant prosozialere Einstellungen, wenn moralische Normverletzungen in den Dimensionen Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug, Autorität/Subversion und Loyalität/Verrat rezipiert wurden. Keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich bei gleichzeitigem Vorliegen einer moralischen Normverletzung der Dimension Freiheit/Unterdrückung sowie Reinheit/Degradierung nach der Rezeption eines männlichen Fallbeispiels. Bei Rezipientinnen und Rezipienten eines weiblichen Fallbeispiels zeigt sich ein etwas anderes Bild: Frauen berichten signifikant prosozialere Einstellungen, wenn moralische Normverletzungen in den Dimensionen Fürsorge/Schaden, Freiheit/Unterdrückung, Autorität/Subversion sowie Reinheit/Degradierung rezipiert wurden. Weibliche Fallbeispiele evozieren keine signifikanten Mittelwertsunterschiede zwischen Männern und Frauen, wenn die moralischen Normverletzungen in den Dimensionen Fairness/Betrug sowie Loyalität/Verrat liegen. Zusätzlich zeigen die Mittelwertsvergleiche, dass Männer am wenigsten prosoziale Einstellungen nach der Rezeption eines männlichen Fallbeispiels und moralischen Normverletzungen der Dimension Loyalität/Verrat berichten. Frauen wiederum berichten am wenigsten prosoziale Einstellungen nach der Rezeption eines weiblichen Fallbeispiels und moralischen Normverletzungen der Dimension Loyalität/Verrat. Es zeigt sich zusätzlich ein signifikanter Unterschied zwischen Männern in Abhängigkeit vom Geschlecht des Fallbeispiels: Männer berichten signifikant prosozialere Einstellungen nach der Rezeption eines weiblichen Fallbeispiels (im Vergleich zum männlichen Fallbeispiel), wenn Verletzungen der Dimension Loyalität/Verrat vorliegen. Außerdem berichten Männer signifikant prosozialere Einstellungen nach der Rezeption eines männlichen Fallbeispiels, wenn moralische Normverletzungen der Dimension Reinheit/Degradierung vorliegen im Vergleich zu solchen in der Dimension Loyalität/Verrat. Bei Frauen zeigen sich wiederum keine Interaktionseffekte mit dem Geschlecht des Fallbeispiels oder der Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung.

(2) Das Interaktionsmuster auf die prosoziale Verhaltensintention gestaltet sich weniger komplex als das auf die prosoziale Einstellung (Abbildung 16). Die Sidak-korrigierten Post-hoc Vergleiche der geschätzten Randmittel spiegeln auch hier grundsätzlich den Haupteffekt des Geschlechts der Rezipierenden auf die prosoziale Verhaltensintention in der Tendenz wider, auch wenn nicht alle Mittelwertsunterschiede signifikant sind. Männer berichten insgesamt (scheinbar) unabhängig vom Geschlecht des Fallbeispiels und der Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung weniger prosoziale Verhaltensintentionen als Frauen. Lediglich nach der Rezeption eines weiblichen Fallbeispiels und bei Rezeption von Verletzungen in der Dimension Loyalität/Verrat zeigt sich kein signifikanter Mittelwertsunterschied zwischen Männern und Frauen. Frauen berichten insgesamt in der Tendenz mehr prosoziale Verhaltensintentionen nach der Rezeption eines männlichen Fallbeispiels als nach der Rezeption eines weiblichen Fallbeispiels – die Mittelwertsunterschiede sind jedoch nicht signifikant. Am meisten prosoziale Verhaltensintentionen berichten Frauen nach der Rezeption eines männlichen Fallbeispiels, wenn gleichzeitig moralische Normverletzungen in den Dimensionen Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug sowie Reinheit/Degradierung vorliegen.

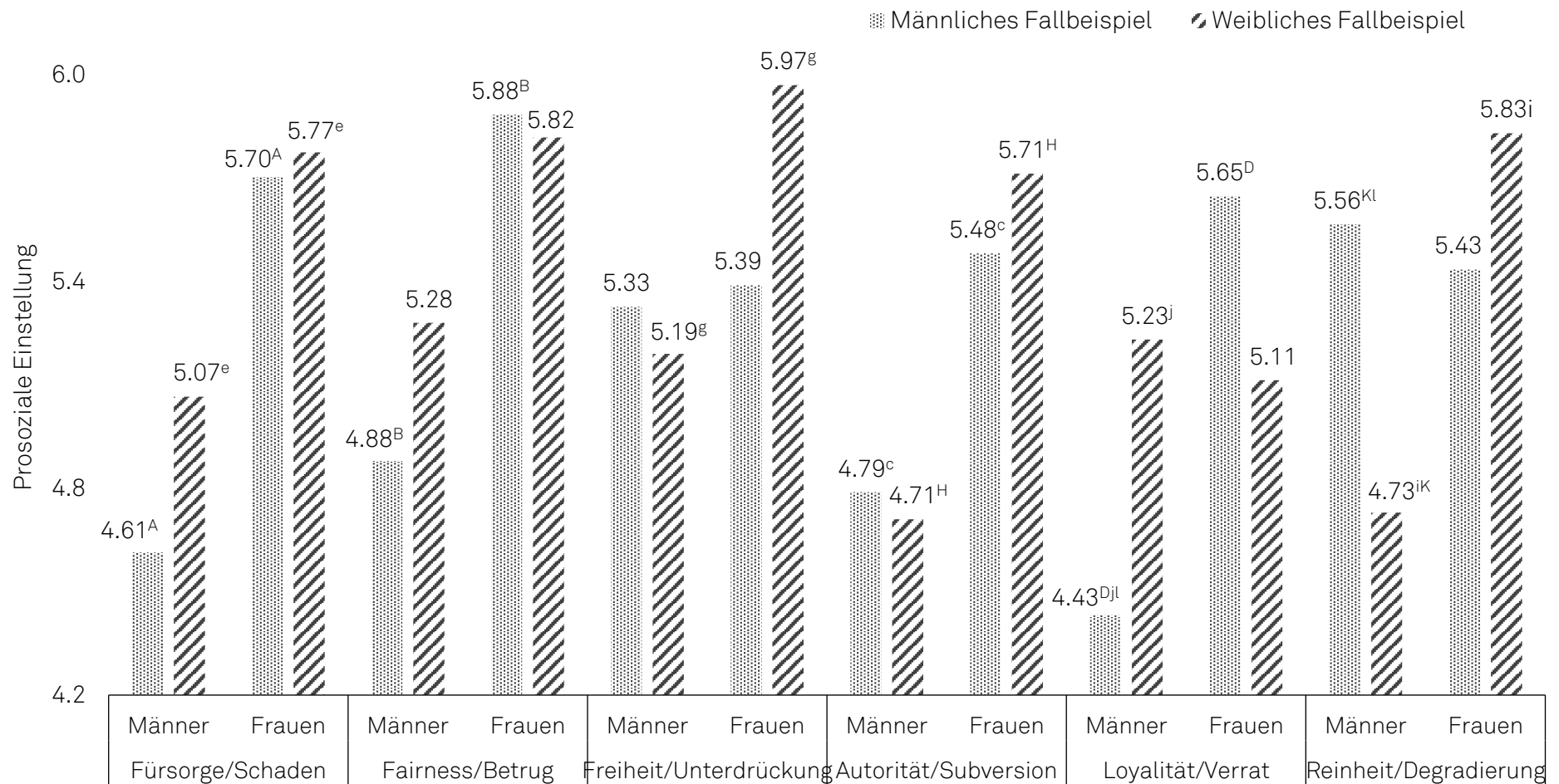


Abbildung 15. Geschätzte Randmittel der Geschlecht des Fallbeispiels × Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung × Geschlecht der Rezipierenden Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung (Studie 1). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$. Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

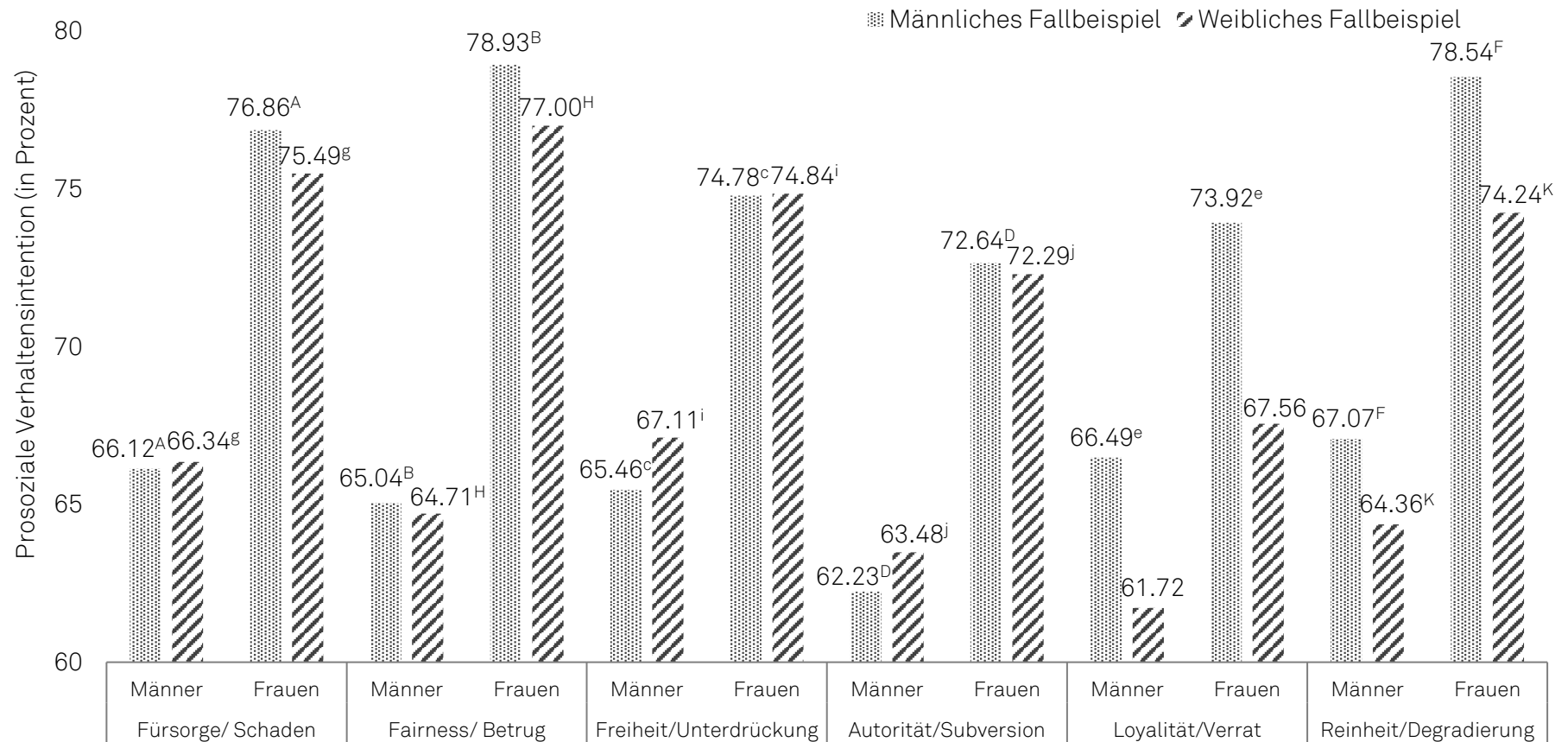


Abbildung 16. Geschätzte Randmittel der Geschlecht des Fallbeispiels × Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung × Geschlecht der Rezipierenden Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Verhaltensintention (Studie 1). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$. Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Zusammenfassung

Die Rezeption von Normverletzungen in den moralischen Fundamenten Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug, Freiheit/Unterdrückung, Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung beeinflusst stigmatebezogene Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung zusammen mit der Art der Behinderung des porträtierten Fallbeispiels. Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung, denen Verletzungen in den bindenden Fundamenten Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung oder dem individuellen Fundament Fürsorge/Schaden widerfahren sind, evozieren stärkere stigmatebezogene Einstellungen im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer physischen Behinderung, denen Verletzungen in den individuellen Fundamenten Fairness/Betrug und Freiheit/Unterdrückung widerfahren sind. Fallbeispiele mit einer Lernbehinderung evozieren wiederum stärkere stigmatebezogene Einstellungen, wenn Verletzungen des bindenden Fundaments Reinheit/Degradierung im direkten Vergleich zu Verletzungen im bindenden Fundament Autorität/Subversion oder im individuellen Fundament Freiheit/Unterdrückung vorliegen. Wenn Verletzungen in den bindenden Fundamenten Autorität/Subversion und Loyalität/Verrat vorliegen, evozieren Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung zusätzlich stärkere stigmatebezogene Einstellungen als Fallbeispiele mit einer Lernbehinderung. Stigmatebezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung werden hingegen verstärkt, wenn Personen Fallbeispiele mit einer Lernbehinderung im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer physischen Behinderung rezipieren und gleichzeitig Verletzungen im bindenden Fundament Reinheit/Degradierung vorliegen.

Auch für die prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen zeigt sich ein indirekter Einfluss des moralischen Framings, hier jedoch im Zusammenspiel mit dem Geschlecht (nicht der Behinderung) des Fallbeispiels und dem Geschlecht der Rezipierenden. Männer berichten nach der Rezeption eines männlichen Fallbeispiels prosozialere Einstellungen, wenn Verletzungen im bindenden Fundament Reinheit/Degradierung im direkten Vergleich zu Verletzungen im bindenden Fundament Loyalität/Verrat vorliegen. Bei Frauen und weiblichen Fallbeispielen liegen keine Unterschiede in den prosozialen Einstellungen in Abhängigkeit der moralischen Normverletzungen vor. Moralische Normverletzungen im bindenden Fundament Loyalität/Verrat evozieren bei Männern prosozialere Einstellungen, wenn weibliche Fallbeispiele im Vergleich zu männlichen Fallbeispielen rezipiert wurden. Verletzungen des bindenden Fundaments Reinheit/Degradierung evozieren bei Männern wiederum prosozialere Einstellungen, wenn männliche Fallbeispiele rezipiert wurden. Bei Frauen zeigen

sich in Abhängigkeit des Geschlechts des Fallbeispiels und dem Fundament der moralischen Normverletzung keine Unterschiede in den prosozialen Einstellungen. Für die prosoziale Handlungsintention zeigen sich zwar Unterschiede zwischen Männern und Frauen, jedoch nicht in Abhängigkeit des Fallbeispielgeschlechts oder der Dimension der moralischen Normverletzung.

7.2.3 Rolle der Behinderung des Fallbeispiels für Stigmatisierung und Prosozialität

Für die Manipulation der Art der Behinderung des Fallbeispiels können Haupteffekte auf die prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen sowie mehrere Interaktionseffekte für die stigmabezogenen und prosozialen Variablen berichtet werden. Insbesondere für die prosoziale Einstellung der Rezipierenden muss im Folgenden die Rolle der Art der dargestellten Behinderung des Fallbeispiels näher betrachtet werden, da für diese Variable sowohl Haupt- als auch Interaktionseffekte vorliegen.

Direkter Einfluss der Behinderung des Fallbeispiels auf prosoziale Variablen

Die Analysen ergeben einen Haupteffekt der Art der Behinderung des Fallbeispiels auf die Einstellung zur Unterstützung, $F(1, 720) = 10.887, p = .001, \eta^2 = .011$, und die Unterstützungsintention, $F(1, 698) = 22.207, p < .001, \eta^2 = .023$. Fallbeispiele mit einer körperlichen Behinderung evozieren hier im Mittel eine positivere Einstellung zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung ($M = 5.74, SE = .07$) als Fallbeispiele mit einer Lernbehinderung ($M = 5.16, SE = .07, p = .001$). Nach der Rezeption des Fallbeispiels mit einer körperlichen Behinderung wird außerdem eine höhere Unterstützungszintention gegenüber Menschen mit Behinderung berichtet ($M = 73.52, SE = .96$) als nach der Rezeption des Fallbeispiels mit einer Lernbehinderung ($M = 66.25, SE = .96, p < .001$).

Indirekter Einfluss der Behinderung des Fallbeispiels auf stigmabezogene Variablen

In Interaktion mit der Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung führt die Behinderung des Fallbeispiels zu Unterschieden in den beiden stigmabezogenen Variablen. Die Zwei-Wege-Interaktionen wurden unter Kapitel 7.2.2 bereits detailliert beschrieben. Auf Ebene der stigmabezogenen Handlungsintention zeigen die Sidak-korrigierten Post-hoc Vergleiche der geschätzten Randmittel, dass Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung ($M = 1.64, SE = .08$) im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung ($M = 1.89, SE = .09, p < .05$) signifikant geringere Tendenzen zu sozial distanzierendem Verhalten

gegenüber Menschen mit Behinderung evozieren, wenn ihnen Normverletzungen im Fundament Reinheit/Degradierung widerfahren sind.

Auf Ebene der stigmabezogenen Einstellung geben die Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel darüber Aufschluss, dass bei gleichzeitiger Salienz von Normverletzungen im Fundament Autorität/Subversion Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung signifikant mehr Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit evozieren ($M = 2.29$, $SE = .09$) als Fallbeispiele mit einer Lernbehinderung ($M = 1.94$, $SE = .09$, $p < .01$). Wenn Normverletzungen im Fundament Loyalität/Verrat vorliegen, zeigt sich der gleiche Unterschied: Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung ($M = 2.34$, $SE = .09$) evozieren signifikant mehr Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit als Fallbeispiele mit einer Lernbehinderung ($M = 2.09$, $SE = .09$, $p < .05$; vgl. Abbildung 17). Diese Interaktionseffekte mit der Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung deuten auf einen eher indirekten Einfluss der Art der Behinderung des Fallbeispiels auf stigmabezogene Variablen.

Indirekter Einfluss der Behinderung des Fallbeispiels auf prosoziale Variablen

Für die prosoziale Einstellung der Rezipierenden ergeben die Analysen eine Behinderung des Fallbeispiels \times Bindende Werteorientierung \times Geschlecht Drei-Wege-Interaktion, $F(1, 720) = 4.111$, $p = .043$, $\eta^2 = .004$. Die geschätzten Randmittel bestätigen zunächst den Haupteffekt des Geschlechts auf die prosoziale Einstellung. Frauen haben über alle Konditionen hinweg eine signifikant prosozialere Einstellung als Männer. Männer mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung zeigen außerdem eine signifikant prosozialere Einstellung nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer physischen Behinderung im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung. Der Effekt zeigt sich umgekehrt bei Frauen mit einer hohen bindenden Werteorientierung: Auch sie berichten signifikant prosozialere Einstellungen nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer physischen Behinderung als nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer Lernbehinderung. Bei Männern mit einer hohen bindenden Werteorientierung sowie bei Frauen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung bleibt dieser Effekt aus. Durch die nähere Betrachtung der Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel wird deutlich, dass zwar auch in der Interaktion mit der bindenden Werteorientierung und dem Geschlecht der Rezipierenden in der Tendenz durch Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung eine prosozialere Einstellung evoziert wird als durch Fallbeispiele mit einer Lernbehinderung, signifikant unterscheiden sich die Mittelwerte diesbezüglich jedoch nur bei Frauen mit einer hohen bindenden Werteorientierung und bei Männern mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung. Der Haupteffekt der

Behinderung des Fallbeispiels kann somit nicht global interpretiert werden (vgl. S. 154). Es zeigen sich keine signifikanten Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit von der Ausprägung der bindenden Werteorientierung (hoch vs. niedrig) auf die prosoziale Einstellung in der vorliegenden Interaktion (Abbildung 17).

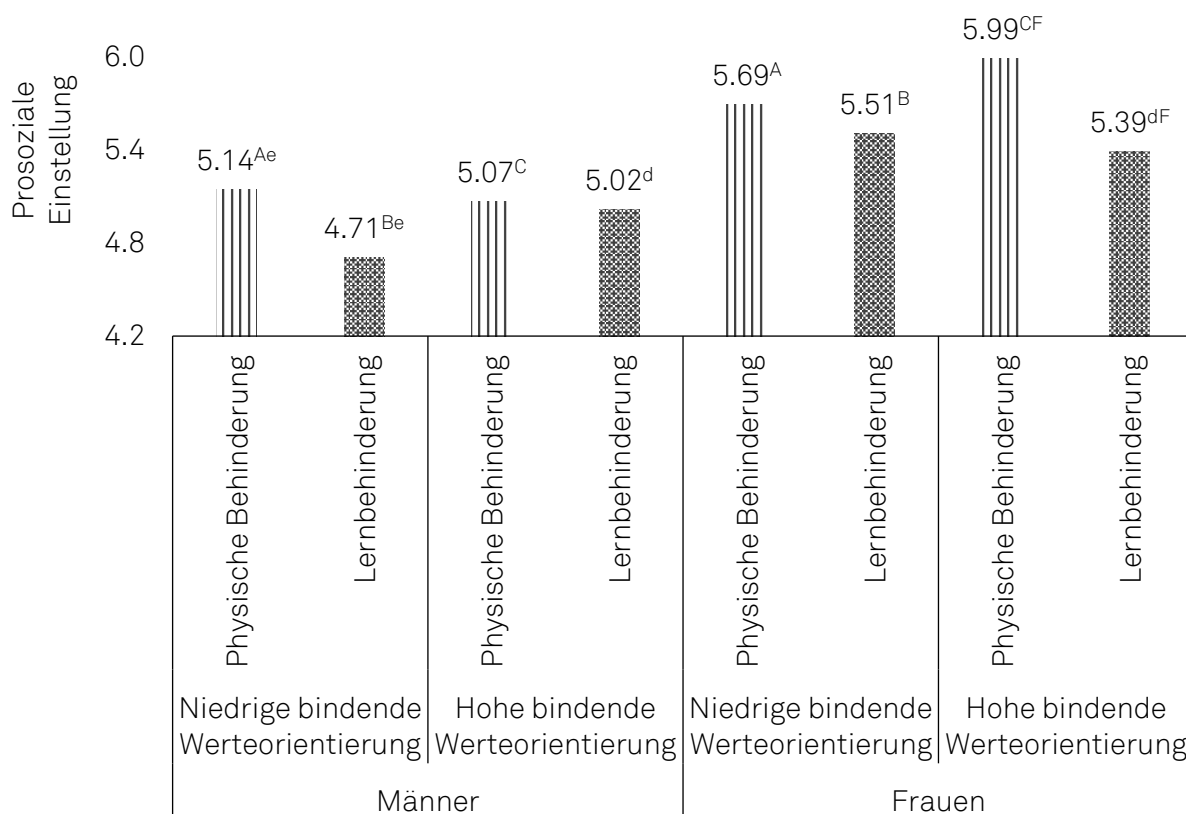


Abbildung 17. Geschätzte Randmittel der Behinderung des Fallbeispiels × Bindende Werteorientierung × Geschlecht Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung (Studie 1). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$. Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Ebenfalls auf die prosoziale Einstellung der Rezipierenden ergeben die Analysen eine Behinderung des Fallbeispiels × Individuelle Werteorientierung × Bindende Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion, die unter Punkt 7.2.1 bereits detailliert beschrieben wurde. Die Analyse der geschätzten Randmittel (vgl. Abbildung 17) zeigt hier, dass Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung unter zwei Bedingungen signifikant mehr prosoziale Einstellungen evozieren: zum einen, wenn die Rezipierenden eine geringe Orientierung an individuellen und gleichzeitig eine hohe Orientierung an bindenden Werten aufweisen (physische Behinderung: $M = 5.98$, $SE = .15$;

Lernbehinderung: $M = 5.40$, $SE = .14$, $p < .05$), und zum anderen im genau umgekehrten Fall, wenn Rezipierende sich zwar stark an individuellen Werten orientieren, aber wenig an bindenden Werten. Fallbeispiele mit einer Lernbehinderung und mit einer physischen Behinderung evozieren zusätzlich signifikant prosozialere Einstellungen bei Rezipierenden, die eine niedrige individuelle Werteorientierung, aber eine hohe bindende Werteorientierung berichten (physische Behinderung: $M = 5.98$, $SE = .16$; Lernbehinderung: $M = 5.40$, $SE = .15$), vergleicht man diese mit solchen, die eine niedrige individuelle UND niedrige bindende Werteorientierung aufweisen (physische Behinderung: $M = 4.86$, $SE = .12$; Lernbehinderung: $M = 4.82$, $SE = .12$, $p < .01$). Bei Personen mit einer hohen individuellen Werteorientierung unterscheidet sich die prosoziale Einstellung in Abhängigkeit der Ausprägung bindender Werte lediglich nach der Rezeption von Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung ($M_{bindend-low} = 4.80$, $SE = .15$; $M_{bindend-high} = 5.61$, $SE = .12$, $p < .01$).

Zusammenfassung

Die Behinderung des Fallbeispiels hat im Zusammenspiel mit dem moralischen Framing einen indirekten Einfluss auf die stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen und im Zusammenspiel mit dem Geschlecht und der Orientierung an bindenden und individuellen Werten der Rezipierenden auf prosoziale Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung.

Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung evozieren im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung positivere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung, wenn moralische Normverletzungen im Fundament Reinheit/Degradierung salient sind. Für die stigmabezogene Einstellung nach der Rezeption von Fallbeispielen mit einer Behinderung spielt zusätzlich die Salienz von Normverletzungen im Fundamente Autorität/Subversion und Loyalität/Verrat eine Rolle: nach der Rezeption von Fallbeispielen mit einer physischen Behinderung werden unter diesen Voraussetzungen mehr stigmabezogenen Einstellungen berichtet als nach der Rezeption von Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung.

Zusätzlich berichten Männer mit einer geringeren Orientierung an bindenden Werten nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit einer physischen Behinderung im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung prosozialere Einstellungen. Bei Frauen evozieren Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung im Vergleich zu solchen mit einer Lernbehinderung prosozialere Einstellungen, wenn sie eine hohe bindende Werteorientierung aufweisen. In der Tendenz werden nach der Rezeption von Fallbeispielen mit einer

Lernbehinderung weniger prosoziale Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung berichtet als nach der Rezeption von Fallbeispielen mit einer physischen Behinderung. Unter Einbeziehung der individuellen und bindenden Werteorientierung der Rezipierenden zeigen sich auch unabhängig vom Geschlecht der Rezipierenden Unterschiede in der prosozialen Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung. Die Voraussetzung, dass Personen eine geringe Orientierung an individuellen Werten und gleichzeitig eine hohe Orientierung an bindenden Werten aufweisen oder umgekehrt (individuell hoch, aber bindend niedrig) begünstigen, dass nach der Rezeption von Fallbeispielen mit einer physischen Behinderung prosozialere Einstellungen berichtet werden als nach der Rezeption von Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung. Am geringsten sind die prosozialen Einstellungen nach der Rezeption von Fallbeispielen mit Behinderung, wenn sowohl individuelle als auch bindende Werte gering ausgeprägt sind. Die Hypothese 4 (H4), dass Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung grundsätzlich weniger Stigmatisierung und mehr Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung evozieren, kann nicht bestätigt werden.

7.2.4 Rolle des Geschlechts des Fallbeispiels für Stigmatisierung und Prosozialität

Das Geschlecht des Fallbeispiels wirkt sich indirekt auf die stigmapbezogene Einstellung sowie indirekt auf prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung aus (vgl. Tabelle 6). Die Richtung der Interaktionseffekte wird im Folgenden bestimmt.

Indirekter Effekt des Geschlechts des Fallbeispiels auf stigmapbezogene Einstellungen

Für die abhängige Variable Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit ergibt sich eine Geschlecht des Fallbeispiels \times Geschlecht der Rezipierenden Zwei-Wege-Interaktion, $F(1, 708) = 7.844$, $p = .005$, $\eta^2 = .009$. Die Sidak-korrigierten Post-hoc-Vergleiche zeigen, dass Frauen mehr Unbehagen beim Kontakt beziehungsweise Kontaktunsicherheit nach der Rezeption des weiblichen Fallbeispiels berichten als nach der Rezeption des männlichen Fallbeispiels. Zusätzlich äußern Männer nach Rezeption eines männlichen Fallbeispiels mehr Unbehagen beziehungsweise Kontaktunsicherheit als Frauen (Abbildung 18). Da es sich bei der hier vorliegenden Interaktion der Faktoren Geschlecht der Rezipierenden und Geschlecht des Fallbeispiels um eine disordinale Interaktion handelt, kann der Haupteffekt des Geschlechts der Rezipierenden auf Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit nicht global interpretiert werden (vgl. Tabelle 9).

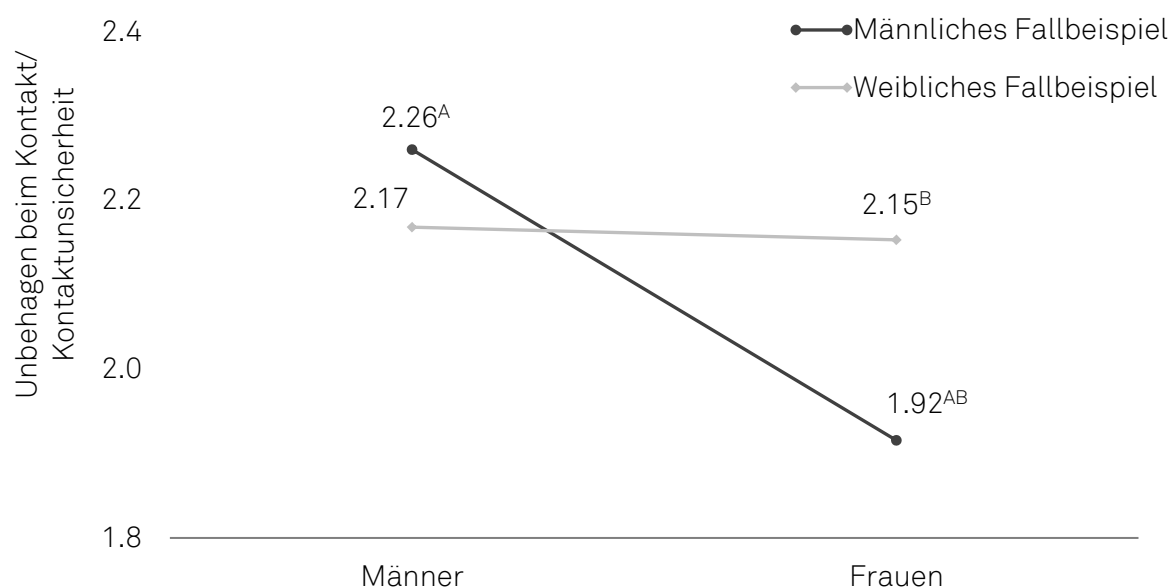


Abbildung 18. Geschätzte Randmittel der Geschlecht des Fallbeispiels \times Geschlecht der Rezipierenden Zwei-Wege-Interaktion auf Unbehagen beim Kontakt (Studie 1). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Indirekte Effekte des Fallbeispielgeschlechts auf prosoziale Variablen

In Interaktion mit der bindenden Werteorientierung der Rezipierenden wirkt sich das Geschlecht des Fallbeispiels auf die Unterstützungsintention der Rezipierenden aus. Die Zwei-Wege-Interaktion wurde unter Kapitel 7.2.1 bereits detailliert beschrieben. Es zeigt sich, dass weibliche Fallbeispiele bei Personen mit einer hohen bindenden Werteorientierung eine höhere Unterstützungsintention evozieren ($M = 71.62$, $SE = 1.4$) als bei Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung ($M = 66.57$, $SE = 1.3$, $p < .01$). Außerdem evozieren männliche Fallbeispiele ($M = 71.14$, $SE = 1.4$) im Vergleich zu weiblichen Fallbeispielen ($M = 66.57$, $SE = 1.3$, $p < .05$) eine signifikant stärkere Unterstützungsintention bei Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung (vgl. Abbildung 18).

Unter Kapitel 7.2.2 wurden die Interaktionseffekte des Fallbeispielgeschlechts mit dem Geschlecht der Rezipierenden und der Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung auf die prosoziale Einstellung und die Unterstützungsintention beschrieben. In Bezug auf das Fallbeispielgeschlecht zeigten sich hier zwei signifikante Mittelwertsunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Fallbeispielen für die prosoziale Einstellung: (1) Bei Salienz von Normverletzungen im Fundament Loyalität/Verrat berichten Männer nach der Rezeption eines männlichen Fallbeispiels signifikant weniger prosoziale Einstellungen ($M = 4.43$, $SE = .24$) als nach der Rezeption eines weiblichen Fallbeispiels ($M = 5.23$,

$SE = .22, p < .05$). (2) Ein umgekehrter Effekt zeigt sich bei Salienz von Normverletzungen im Fundament Reinheit/Degradierung. Hier berichten Männer nach der Rezeption eines weiblichen Fallbeispiels signifikant weniger prosoziale Einstellungen ($M = 4.73, SE = .21$) als nach der Rezeption eines männlichen Fallbeispiels ($M = 5.57, SE = .25, p < .01$). Für die Unterstützungszintention zeigten sich keine signifikanten Mittelwertsunterschiede in den direkten Vergleichen der männlichen und weiblichen Fallbeispiele (vgl. Abbildungen 15 und 16).

Zusammenfassung

Das Geschlecht der Fallbeispiele wirkt sich indirekt auf die stigmabezogene und prosoziale Einstellung der Rezipierenden aus, nicht aber auf die beiden handlungsbezogenen Variablen. Es zeigt sich, dass Frauen nach der Rezeption weiblicher Fallbeispiele im Vergleich zu männlichen Fallbeispielen mehr stigmabezogene Einstellungen berichten und Männer tendenziell nach der Rezeption männlicher Fallbeispiele verglichen mit weiblichen Fallbeispielen. Für die prosoziale Einstellung spielt neben dem Geschlecht des Fallbeispiels auch das Geschlecht der Rezipierenden und die Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung eine Rolle. Verletzungen in den Fundamenten Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung führen bei Männern zu unterschiedlichen prosozialen Einstellungen nach der Rezeption männlicher und weiblicher Fallbeispiele: Unter der Bedingung, dass Verletzungen im Fundament Reinheit/Degradierung salient sind, evozieren weibliche Fallbeispiele bei Männern weniger prosoziale Einstellungen als männliche Fallbeispiele. Liegen Verletzungen im Fundament Loyalität/Verrat vor, berichten Männer nach der Rezeption weiblicher Fallbeispiele mehr prosoziale Einstellungen im Vergleich zu männlichen Fallbeispielen.

7.2.5 Rolle des Geschlechts der Rezipierenden für Stigmatisierung und Prosozialität

Wie in Tabelle 9 dargestellt, hat das Geschlecht der Rezipierenden zunächst einen direkten Einfluss auf alle einbezogenen abhängigen Variablen. Zusätzlich zeigen sich signifikante Interaktionseffekte, sodass die Rolle des Geschlechts für stigmabezogene und prosoziale Variablen im Folgenden näher betrachtet werden muss.

Direkte Effekte des Geschlechts auf stigmabezogene und prosoziale Variablen

Für das Geschlecht der Rezipierenden können Haupteffekte auf die soziale Distanz, $F(1, 699) = 12.510, p < .001, \eta^2 = .014$, Unbehagen beim Kontakt/Kontaktunsicherheit, $F(1, 708) = 7.620, p = .006, \eta^2 = .009$, Unterstützungszintention, $F(1, 698) = 45.721, p < .001, \eta^2 = .047$, und die Einstellung zur Unterstützung, $F(1, 720) = 45.962, p < .001, \eta^2 = .046$ berichtet werden. Männer weisen insgesamt höhere Werte in den stigmabezogenen Variablen

Studie 1 – Die Rolle moralischer Intuitionen und eines moralischen Framings für Stigmatisierung in und durch Medien: Eine Experimentelle Untersuchung

auf als Frauen, während Frauen höhere Werte in den prosozialen Variablen berichten als Männer. Tabelle 9 gibt einen Überblick über die geschätzten Randmittel für den Faktor Geschlecht auf alle abhängigen Variablen.

Tabelle 9

Geschätzte Randmittel des Haupteffektes des Geschlechts auf stigmabezogene und prosoziale Variablen (Studie 1)

Abhängige Variable	Männer		Frauen		p
	M	SE	M	SE	
Soziale Distanz	1.87	.04	1.68	.04	< .001
Unbehagen beim Kontakt/ Kontaktunsicherheit	2.21	.04	2.03	.04	= .001
Unterstützungsentention	65.01	1.00	74.76	.95	< .001
Prosoziale Einstellung	4.98	.07	5.65	.07	< .001

Anmerkung. Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche ($p < .05$).

Indirekter Einfluss des Geschlechts auf stigmabezogene und prosoziale Variablen

Bei näherer Betrachtung der bereits beschriebenen Interaktionseffekte wird deutlich, dass das Geschlecht der Rezipierenden nicht durchgängig *direkt* auf die abhängigen Variablen wirkt, sondern in einzelnen Fällen eher von einem indirekten, moderierenden Einfluss ausgegangen werden muss.

Der Haupteffekt des Geschlechts auf die prosoziale Handlungsintention der Rezipierenden wird durch die Geschlecht \times Bindende Werteorientierung Zwei-Wege-Interaktion bestätigt. Durch die Analyse der Drei-Wege-Interaktion des Geschlechts mit dem Geschlecht des Fallbeispiels und der Dimension der moralischen Normverletzung auf die prosoziale Handlungsintention wird jedoch deutlich, dass der Haupteffekt des Geschlechts der Rezipierenden nicht global interpretiert werden kann. Bei Personen, die ein weibliches Fallbeispiel rezipierten, dem Normverletzungen in der Dimension Loyalität/Verrat widerfahren sind, konnte kein signifikanter Geschlechterunterschied beobachtet werden (vgl. Abbildung 16). Auch für die prosoziale Einstellung der Rezipierenden zeigt sich ein heterogenes Bild. Zwar bestätigt sich der Haupteffekt des Geschlechts in Interaktion mit der Behinderung des Fallbeispiels und der bindenden Werteorientierung der Rezipierenden (vgl. Abbildung 15), die Interaktion des Geschlechts der Rezipierenden mit dem Geschlecht des Fallbeispiels und der

Dimension der moralischen Normverletzung deutet jedoch eher auf einen indirekten Effekt des Geschlechts. Keine signifikanten Geschlechterunterschiede zeigen sich hier nach der Rezeption weiblicher Fallbeispiele und Verletzungen in den Dimensionen Fairness/Betrug und Loyalität/Verrat sowie nach der Rezeption männlicher Fallbeispiele und Verletzungen in den Dimensionen Freiheit/Unterdrückung sowie Reinheit/Degradierung.

Letztlich zeigt auch die nähere Betrachtung der Geschlecht x Geschlecht des Fallbeispiels Zwei-Wege-Interaktion auf die stigmabezogene Einstellung der Rezipierenden, dass der Haupteffekt des Geschlechts nicht global interpretiert werden kann, da sich nach der Rezeption eines weiblichen Fallbeispiels kein signifikanter Geschlechterunterschied verzeichnen lässt und ein disordinales Interaktionsmuster vorliegt. Für die stigmabezogene Handlungsintention zeigen sich keine Interaktionseffekte des Geschlechts mit weiteren Faktoren. Hier kann ein direkter Einfluss angenommen werden.

Zusammenfassung

Für die prosoziale Einstellung und prosoziale Handlungsintention deuten die Ergebnisse darauf hin, dass das Geschlecht der Rezipierenden eher einen moderierenden als einen direkten Einfluss hat. Insbesondere im Zusammenspiel mit dem Geschlecht des Fallbeispiels und der Dimension der erfahrenen moralischen Normverletzung unterscheiden sich Männer und Frauen nicht über alle Bedingungen hinweg in ihren prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen. Auch für die stigmabezogene Einstellung lassen die Ergebnisse eher einen moderierenden Einfluss des Geschlechts der Rezipierenden vermuten, wohingegen ein direkter Einfluss des Geschlechts für die stigmabezogene Handlungsintention angenommen werden kann.

7.3 Zentrale Befunde zur Rolle moralischer Intuitionen und eines moralischen Framings für Stigmatisierung in und durch mediale Darstellungen von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext

Mit der vorliegenden Studie wurden erstmals der Einfluss moralischer Intuitionen und eines MFT-basierten moralischen Framings von Fallbeispielnarrationen auf die öffentliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext untersucht.

Grundsätzlich zeigen die vorliegenden Ergebnisse, dass moralische Intuitionen von Rezipierenden eines Fallbeispiels mit Behinderung ihre stigmabezogenen und prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung beeinflussen (Forschungsfrage 1.1). Eine starke individuelle Werteorientierung (Fürsorge-,

Fairnessorientierung) von Rezipierenden eines Fallbeispiels geht mit positiveren stigmabezogenen und prosozialeren Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung einher. Eine starke bindende Werteorientierung (Autoritäts-, Loyalitäts- und Reinheitsorientierung) geht mit negativeren stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen einher. Prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen werden durch die bindende Werteorientierung hingegen nur dann beeinflusst, wenn weitere Merkmale der Rezipierenden (Geschlecht), des Fallbeispiels (Geschlecht, Art der Behinderung) und das moralische Framing (Dimension der moralischen Normverletzung) in spezifischen Kombinationen vorliegen.

- Eine starke individuelle Werteorientierung begünstigt Prosozialität und verringert die Tendenz zur Stigmatisierung im Vergleich zu einer schwachen individuellen Werteorientierung.
- Eine starke bindende Werteorientierung erhöht die Tendenz zur Stigmatisierung im Vergleich zu einer schwachen bindenden Werteorientierung, führt aber nicht zwingend zu weniger Prosozialität.

Auch das MFT-basierte moralische Framing der Fallbeispielnarration beeinflusst die stigmabezogenen und prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen der Rezipierenden gegenüber Menschen mit Behinderung (Forschungsfrage 1.2). Auf die stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen zeigt sich ein Effekt des moralischen Framings in Abhängigkeit der Behinderung des Fallbeispiels, auf die prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen hingegen in Abhängigkeit des Geschlechts der Rezipierenden und des Geschlechts des Fallbeispiels.

- Rezipierende zeigen eine stärkere Stigmatisierungstendenz nach der Rezeption von Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung, wenn das moralische Framing auf dem bindenden Fundament Reinheit/Degradierung basiert.
- Rezipierende zeigen eine stärkere Stigmatisierungstendenz nach der Rezeption von Fallbeispielen mit einer physischen Behinderung, wenn das moralische Framing auf den bindenden Fundamenten Loyalität/Verrat, Reinheit/Degradierung oder dem individuellen Fundament Fürsorge/Schaden basiert.

- Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung evozieren im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung eine stärkere Stigmatisierungstendenz, wenn das moralische Framing auf den bindenden Fundamenten Autorität/Subversion und Loyalität/Verrat basiert.
- Die Rezeption männlicher Fallbeispiele begünstigt bei Männern Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung, wenn das moralische Framing auf dem bindenden Fundament Reinheit/Degradierung basiert.
- Die Rezeption weiblicher Fallbeispiele begünstigt bei Männern Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung, wenn das moralische Framing auf dem bindenden Fundament Loyalität/Verrat basiert.

Es zeigen sich in der vorliegenden Studie keine Wechselwirkungen zwischen dem moralischen Framing der Fallbeispielnarration und der moralischen Werteorientierung der Rezipierenden auf Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung (Forschungsfrage 1.3).

In Bezug auf den Einfluss weiterer Merkmale des Fallbeispiels (Geschlecht, Art der Behinderung) und der Rezipierenden (Geschlecht, Werteorientierung) auf Stigmatisierung und Prosozialität (Forschungsfrage 1.4) lässt sich Folgendes festhalten: Die Behinderung des Fallbeispiels hat im Zusammenspiel mit dem moralischen Framing einen indirekten Einfluss auf die stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen und im Zusammenspiel mit dem Geschlecht und der Werteorientierung der Rezipierenden auf prosoziale Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung:

- Im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung evozieren Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung positivere stigmabezogene Handlungsintentionen, wenn das moralische Framing auf dem bindenden Fundament Reinheit/Degradierung basiert.
- Im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung evozieren Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung negativere stigmabezogene Einstellungen, wenn das moralische Framing der Narration auf den bindenden Fundamenten Autorität/Subversion oder Loyalität/Verrat basiert.

- Im Vergleich zu Fallbeispielen mit einer Lernbehinderung evozieren Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung prosozialere Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung, jedoch nur bei Frauen mit einer starken Orientierung an bindenden Werten und bei Männern mit einer schwachen Orientierung an bindenden Werten.
- Bei Rezipierenden die eine schwache individuelle Werteorientierung und gleichzeitig eine starke bindende Werteorientierung aufweisen oder umgekehrt (starke individuelle und schwache bindende Werteorientierung) evozieren Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung prosozialere Einstellungen als Fallbeispiele mit einer Lernbehinderung.

Zusätzlich zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie, dass weibliche Fallbeispiele bei weiblichen Rezipientinnen negativere stigmabezogene Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung evozieren als männliche Fallbeispiele und männliche Fallbeispiele bei männlichen Rezipienten. Frauen berichten nach der Rezeption der Fallbeispiele nicht grundsätzlich positivere stigmabezogene und prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen als Männer. Es zeigt sich lediglich, dass Frauen nach der Rezeption eines Fallbeispiels mit Behinderung eine geringere Tendenz zu stigmabezogenen Handlungsintentionen aufweisen als Männer.

Mit der vorliegenden Studie wurde gezeigt, dass sowohl mediale Darstellungen von Behinderung im Erwerbskontext als auch moralische Intuitionen im Sinne der MFT theoretisch einen Einfluss auf die öffentliche Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext haben. In einem nächsten Schritt wäre nun zu untersuchen, inwiefern sich diese Erkenntnisse auf eine im engeren Erwerbskontext relevante Situation (Bewerbungsverfahren) übertragen lassen.

8 Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

In Kapitel 2.2.2 wurde herausgearbeitet, dass Menschen mit Behinderung beim Zugang zu Arbeit und der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt auf mehreren Ebenen strukturell benachteiligt sind und insbesondere Einstellungen arbeitgebender Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt für die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung eine Rolle spielen.

In Studie 1 (Kapitel 7) wurde die Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung zunächst theoretisch untersucht. Eines der Kernergebnisse ist, dass moralische Intuitionen im Sinne der MFT Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung in beziehungsweise durch mediale Darstellungen auf Ebene der Einstellungen und Handlungsintentionen beeinflussen. Die vorliegende Studie baut auf diesen Ergebnissen auf und wendet sie auf den spezifischen Kontext der Bewerbungssituation auf dem ersten Arbeitsmarkt an, indem der Einfluss moralischer Intuitionen von potentiell arbeitgebender Personen (1) auf die konkrete Wahrnehmung und Einstellungschance von fiktiven Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung, (2) auf die allgemeine Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung und (3) auf die allgemeine Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext untersucht wird. Zusätzlich werden im Kontext der vorliegenden experimentellen Studie weitere Merkmale der Bewerberinnen und Bewerber (Geschlecht, Art der Behinderung und Qualifikation), der potentiell arbeitgebenden Personen (Geschlecht) und des potentiellen Unternehmens (saliente Unternehmensmotive) berücksichtigt, die im Kontext der vorliegenden Arbeit als potentiell einflussnehmende Faktoren identifiziert wurden (vgl. Kapitel 2.2.2).

Aus der übergeordneten Fragestellung für Studie 2 (vgl. Kapitel 5) lassen sich vier Fragen ableiten, die für die vorliegende Studie forschungsleitend sind:

Forschungsfrage 2.1: Inwiefern beeinflussen moralische Intuitionen von potentiell arbeitgebenden Personen die Wahrnehmung und Einstellungschance von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung und die allgemeine Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess?

Forschungsfrage 2.2: Inwiefern beeinflussen Merkmale der Bewerberinnen und Bewerber (Qualifikation, Art der Behinderung, Geschlecht) die Wahrnehmung und

Einstellungschance von Bewerberinnen und Bewerbern und die allgemeine Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext?

Forschungsfrage 2.3: Inwiefern beeinflussen unternehmensbezogene Merkmale (Salienz von Leistungs- und Beziehungsmotiven) die Wahrnehmung und Einstellungschance von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung und die allgemeine Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext?

Forschungsfrage 2.4: Welche Wechselwirkungen ergeben sich zwischen Merkmalen der potentiell arbeitgebenden Personen (Geschlecht, moralische Intuitionen), der Bewerberinnen und Bewerber (Qualifikation, Art der Behinderung, Geschlecht) und des Unternehmens (Salienz von Leistungs- und Beziehungsmotiven) auf die Wahrnehmung und Einstellungschance von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung und die allgemeine Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext?

Um die Forschungsfragen zu beantworten und die Hypothesen zu überprüfen, die im Folgenden aufgestellt werden, wurde eine experimentelle Untersuchung konzipiert, in der potentiell arbeitgebenden Personen fiktive Bewerberinnen und Bewerber in Form von Vignetten präsentiert wurden, die sich für eine ausgeschriebene Stelle in einem fiktiven Unternehmen beworben haben. Näher betrachtet wird also der Prozess der Vorauswahl, die anhand von Bewerbungsunterlagen immer dann getroffen wird, wenn eine große Auswahl an Bewerberinnen und Bewerbern zur Verfügung steht (Ruhdorfer-Ritt, 2013). In Kapitel 2.2.2 wurde bereits beschrieben, dass Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext häufig eine geringe Leistungsfähigkeit zugeschrieben wird. Es stellt sich daher die Frage, wie Bewerberinnen und Bewerber wahrgenommen werden und welche Chancen sie in der Vorauswahl unter der Voraussetzung hätten, dass die erforderliche Qualifikation (hier: ein Hochschulstudium) vorhanden und die Behinderung in den Bewerbungsunterlagen offen kommuniziert ist. Zusätzlich können die porträtierten Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung als Fallbeispiele betrachtet werden, die auch stigmabezogene und prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen beeinflussen, wie in Kapitel 4.2 dargelegt wurde.

Auch für die vorliegende Studie wurde eine studentische Stichprobe rekrutiert – hier jedoch aus überwiegend wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen, um eine inhaltliche Passung des Themas der Studie mit dem Relevanzsystem der befragten Personen

sicherzustellen. Da Studierende aus wirtschaftswissenschaftlichen und verwandten Studiengängen häufig für den Bereich Recruiting ausgebildet werden oder im Laufe ihres Studiums mit ausgewählten Themen in Berührung kommen, wurde vermutet, dass diese sich in die Situation einer arbeitgebenden Person leichter hineinversetzen können als Studierende aus beispielsweise sozialen Studiengängen.

Einfluss moralischer Intuitionen auf die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern

Der Personalauswahlprozess beinhaltet die Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern zu einer Stelle in einer Organisation oder einem Unternehmen und ist beendet, wenn diejenigen Personen identifiziert wurden, die sich am besten für die ausgeschriebene Stelle eignen (vgl. Kauffeld, 2011). Es handelt sich bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern also auch um einen Bewertungsprozess. Wie in Kapitel 3.1 beschrieben, spielen Werte- und Normvorstellungen immer dann eine Rolle, wenn Menschen Bewertungen vornehmen oder Entscheidungen treffen.

Überträgt man die Ergebnisse aus Studie 1 auf den spezifischen Kontext der vorliegenden Studie können für den Einfluss moralischer Intuitionen im Sinne der MFT (d. h. die Orientierung an individuellen und bindenden Werten) im Kontext der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern folgende Hypothesen für die (1) stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern (Hypothesen 1a und 1b), für die (2) stigmabezogenen Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen (Hypothesen 2a und 2b) und für die (3) prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext (Hypothesen 3a und 3b) aufgestellt werden:

Hypothese 1a (H1a): Potentiell arbeitgebende Personen mit einer hohen individuellen Werteorientierung berichten positivere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung im Vergleich zu potentiell arbeitgebenden Personen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung.

Hypothese 1b (H1b): Potentiell arbeitgebende Personen mit einer hohen bindenden Werteorientierung berichten negativere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung im Vergleich zu potentiell arbeitgebende Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung.

Hypothese 2a (H2a): Potentiell arbeitgebende Personen mit einer hohen individuellen Werteorientierung berichten nach der Rezeption der Bewerberinnen und Bewerber positivere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als potentiell arbeitgebende Personen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung.

Hypothese 2b (H2b): Potentiell arbeitgebende Personen mit einer hohen bindenden Werteorientierung berichten nach der Rezeption der Bewerberinnen und Bewerber negativere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als potentiell arbeitgebende Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung.

Hypothese 3a (H3a): Potentiell arbeitgebende Personen mit einer hohen individuellen Werteorientierung berichten nach der Rezeption der Bewerberinnen und Bewerber prozualere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als potentiell arbeitgebende Personen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung.

Hypothese 3b (H3b): Potentiell arbeitgebende Personen mit einer hohen bindenden Werteorientierung berichten nach der Rezeption der Bewerberinnen und Bewerber geringere prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung.

Einfluss von Merkmalen der Bewerberinnen und Bewerber

Von Erwerbsarbeit ist grundsätzlich immer dann die Rede, wenn Unternehmen am Arbeitsmarkt als Nachfrager Arbeitsplätze zu vergeben haben, für die Individuen ihre Arbeitskraft, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse und ihre Leistungsbereitschaft gegen ein Arbeitsentgelt anbieten (z. B. Ludwig-Mayerhofer, 2012). Die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber sollte den Qualifikationsanforderungen des angebotenen Arbeitsplatzes im besten Fall entsprechen, in der Realität führen jedoch auch überqualifizierte Menschen einfache Tätigkeiten oder geringqualifizierte anspruchsvolle Tätigkeiten aus (Weinkopf, 2007). In jedem Fall werden die Qualifikationsanforderungen für einen Arbeitsplatz vorab von den Unternehmen definiert und im Prozess der Personalauswahl im Idealfall die Bewerberinnen und Bewerber mit der besten Qualifikation ausgewählt. Wie in der Einleitung der vorliegenden Arbeit beschrieben zeigen die Zahlen und Statistiken für Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt trotz verschiedener politischer Maßnahmen zur Gleichstellung, dass auch hochqualifizierte Menschen mit Behinderung im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit auf einstellungsbedingte Barrieren stoßen (vgl. Kapitel 2.2.2).

Um zu überprüfen, wie die Merkmale Qualifikation und Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber im Personalauswahlprozess zusammenwirken, wird in der vorliegenden Studie zwischen geringqualifizierten und hochqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen oder kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) oder keiner Behinderung unterschieden. Wie bereits in Kapitel 2.2.2 beschrieben, werden kognitive Einschränkungen insgesamt noch einmal stärker stigmatisiert als körperliche Einschränkungen. Fraglich ist jedoch, inwiefern sich Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit einer kognitiven Behinderung und Menschen mit Behinderung im Allgemeinen verändern, wenn die Qualifikation in Bezug auf die zu besetzende Stelle bei allen Bewerberinnen und Bewerbern gleichermaßen vorhanden ist. Im Sinne des *Affect-Priming-Models* von Forgas (1995) könnte die Abweichung eines Stimulusobjekts von einem Prototyp, wie beispielsweise eine Person mit kognitiver Behinderung, die einen Hochschulabschluss nachweisen kann und somit hochqualifiziert ist (vgl. Salt, 1997), die Wahrscheinlichkeit der Elaboration erhöhen und somit auch den Einfluss des affektiven Primings auf die soziale Informationsverarbeitung verstärken (Forgas, 2006, 2008; Klauer, 1997).

Neben der Qualifikation und der Behinderung spielt das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber eine Rolle. In Paragraph 154, Absatz 1 des SGB IX (2021) ist geregelt, dass Frauen mit Behinderung im Personalauswahlprozess besonders berücksichtigt werden müssen, was in ihrer vergleichsweise geringeren Erwerbsquote begründet liegt (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2019). Im Sinne der Intersektionalitätshypothese (vgl. Kapitel 2.2.2) ist diese geringe Erwerbsquote nicht verwunderlich, da mit dem weiblichen Geschlecht und dem Vorhandensein einer Behinderung gleich zwei Benachteiligungsmerkmale aufeinandertreffen, die mit einer geringeren Leistungsfähigkeit im Vergleich zu männlichen Bewerbern (mit und ohne Behinderung) assoziiert sind. Auch hier stellt sich also die Frage, wie hochqualifizierte weibliche Bewerberinnen mit Behinderung im Vergleich zu geringqualifizierten und im direkten Vergleich zu hochqualifizierten männlichen Bewerbern wahrgenommen werden.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen werden für die Qualifikation, die Art der Behinderung und das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber im Kontext der

vorliegenden Studie folgende Hypothesen für die (1) stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern (Hypothesen 4a bis 4d), für die (2) generalisierten stigmabezogenen Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung (Hypothesen 5a bis 5d) und für die (3) generalisierten prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung (Hypothesen 6a bis 6d) überprüft:

Hypothese 4a (H4a): Hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber evozieren positivere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen als geringqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber.

Hypothese 4b (H4b): Männliche Bewerber evozieren positivere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen als weibliche Bewerberinnen.

Hypothese 4c (H4c): Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung evozieren positivere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen als Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen Behinderung und Bewerberinnen und Bewerber mit einer kognitiven Behinderung.

Hypothese 4d (H4d): Hochqualifizierte, männliche Bewerber ohne Behinderung evozieren die positivsten stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen. Geringqualifizierte, weibliche Bewerberinnen mit einer kognitiven Behinderung evozieren die negativsten stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen.

Hypothese 5a (H5a): Hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber evozieren positivere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als geringqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber.

Hypothese 5b (H5b): Männliche Bewerber evozieren positivere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als weibliche Bewerberinnen.

Hypothese 5c (H5c): Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung evozieren positivere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen Behinderung und Bewerberinnen und Bewerber mit einer kognitiven Behinderung.

Hypothese 5d (H5d): Hochqualifizierte, männliche Bewerber ohne Behinderung evozieren die positivsten stigmabezogenen Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit

Behinderung im Allgemeinen. Geringqualifizierte, weibliche Bewerberinnen mit einer kognitiven Behinderung evozieren die negativsten stigmabezogenen Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen.

Hypothese 6a (H6a): Hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber evozieren prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als geringqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber.

Hypothese 6b (H6b): Männliche Bewerber evozieren prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als weibliche Bewerberinnen.

Hypothese 6c (H6c): Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung evozieren prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen Behinderung und Bewerberinnen und Bewerber mit einer kognitiven Behinderung.

Hypothese 6d (H6d): Hochqualifizierte, männliche Bewerber ohne Behinderung evozieren die prosozialsten Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen. Geringqualifizierte, weibliche Bewerberinnen mit einer kognitiven Behinderung evozieren die geringsten prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung.

Einfluss der Unternehmensorientierung

Zwar werden im Prozess der Personalauswahl in der Regel Anforderungsprofile für die zu besetzende Stelle erstellt, um die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber anhand objektiver Kriterien zu prüfen oder zu bewerten, diese objektiven Kriterien sind jedoch nicht alleiniger Maßstab für die Güte der Personalauswahl (vgl. Ruhdorfer-Ritt, 2013). Bewerberinnen und Bewerber müssen zusätzlich zu ihrer fachlichen Eignung für einen Arbeitsplatz auch in Bezug auf ihre Wertehaltungen zum Unternehmen beziehungsweise der Unternehmenskultur passen (vgl. ebd.). Mit der Unternehmenskultur wird letztlich festgelegt, welche kollektiv verankerten Erwartungen ein Unternehmen an einen vermeintlich guten Mitarbeiter oder eine vermeintlich gute Mitarbeiterin stellt (vgl. Sackmann, 2017). Auf Ebene der arbeitgebenden Personen spielt die Salienz der Unternehmenskultur eine Rolle, da sie eine Orientierung in Bezug auf Normen und Werte des Unternehmens bietet (Steinmann & Schreyögg, 2005). In diesem Zusammenhang beschäftigt sich die die Wirtschaftspsychologie seit einigen Jahren mit der Rolle von impliziten, irrationalen Motiven, wie beispielsweise

Bindungs-/Affiliationsmotiven oder Leistungs-/Wettbewerbsmotiven, die Entscheidungen in der Personalauswahl beeinflussen (Bildat & Warszta, 2018). Laut Bildat und Warszta (2018) würden Personen mit einem stärkeren Affiliationsmotiv eine Situation beispielsweise eher in einem sozialen Rahmen interpretieren und mit Sympathie, Harmonie oder Nähe assoziieren, während stark leistungsmotivierte Personen die gleiche Situation eher vor dem Hintergrund der Aufgabe interpretieren. Es kann also auch davon ausgegangen werden, dass die Salienz dieser Motive (vgl. auch Kapitel 4.1) auch die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern im Personalauswahlkontext beeinflusst. Wenn Personen Menschen mit Behinderung aufgrund des Merkmals eine geringere Leistungsfähigkeit zuschreiben, sollte dieses Stereotyp verstärkt werden oder an Bedeutung gewinnen, wenn zusätzlich Leistungsmotive im Vergleich zu Beziehungsmotiven im Unternehmen salient sind. Wenn Beziehungsmotive im Unternehmen salient sind, sollte die geringere zugeschriebene Leistungsfähigkeit im Vergleich zu salienten Leistungsmotiven eine eher untergeordnete Rolle spielen.

Für die vorliegende Studie wird folgende Richtung für den Einfluss der Salienz von Leistungs- und Affiliationsmotiven des Unternehmens auf die (1) stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern (Hypothese 7), für die (2) generalisierten stigmabezogenen Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung (Hypothese 8) und für die (3) generalisierten prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung (Hypothese 9) angenommen:

Hypothese 7 (H7): Die Salienz von Leistungsmotiven im Unternehmen evoziert negativere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern als die Salienz von Beziehungsmotiven.

Hypothese 8 (H8): Die Salienz von Leistungsmotiven im Unternehmen evoziert negativere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als die Salienz von Beziehungsmotiven.

Hypothese 9 (H9): Die Salienz von Leistungsmotiven im Unternehmen evoziert geringere prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als die Salienz von Beziehungsmotiven.

Zusätzlich wird mit der vorliegenden Studie überprüft, wie die moralische Intuition und das Geschlecht der potentiell arbeitgebenden Personen sowie die Art der Behinderung, die

Qualifikation und das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber mit der jeweils salienten Unternehmensorientierung zusammenwirken.

Einfluss des Geschlechts potentiell arbeitgebender Personen

Aufgrund der uneindeutigen Ergebnisse aus Studie 1 wird in der vorliegenden Studie zwar erneut ein Einfluss des binären Geschlechts der potentiell arbeitgebenden Personen auf Stigmatisierung und Prosozialität im Kontext der Personalauswahl angenommen, jedoch vielmehr im Zusammenspiel mit weiteren Merkmalen der Bewerberinnen und Bewerber, der moralischen Intuition und der Unternehmensorientierung. Im Gegensatz zu Studie 1 wird nicht davon ausgegangen, dass Frauen grundsätzlich positivere stigmabezogene und prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern und Menschen mit Behinderung im Allgemeinen zeigen als Männer. Vielmehr wird auch für die vorliegende Studie eine Wechselwirkung zwischen dem Geschlecht der potentiell arbeitgebenden Personen und dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber auf die (1) stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern (Hypothesen 10a und 11a), auf die (2) generalisierten stigmabezogenen Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung (Hypothesen 10b und 11b) und auf die (3) generalisierten prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung (Hypothesen 10c und 11c) vermutet:

Hypothese 10a (H10a): Frauen berichten nach der Rezeption weiblicher Bewerberinnen negativere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern als nach der Rezeption männlicher Bewerber.

Hypothese 10b (H10b): Frauen berichten nach der Rezeption weiblicher Bewerberinnen negativere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als nach der Rezeption männlicher Bewerber.

Hypothese 10c (H10c): Frauen berichten nach der Rezeption weiblicher Bewerberinnen geringere prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung als nach der Rezeption männlicher Bewerber.

Hypothese 11a (H11a): Männer berichten nach der Rezeption männlicher Bewerber negativere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern als nach der Rezeption weiblicher Bewerberinnen.

Hypothese 11b (H11b): Männer berichten nach der Rezeption männlicher Bewerber negativere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als nach der Rezeption weiblicher Bewerberinnen.

Hypothese 11c (H11c): Männer berichten nach der Rezeption männlicher Bewerber geringere prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung als nach der Rezeption weiblicher Bewerberinnen.

8.1 Methode

Die vorliegende Studie folgt in ihrer Methode wie auch Studie 1 der Logik experimenteller Forschung, um die Wirkung gezielt eingesetzter experimenteller Stimuli (hier: Vignetten von Bewerberinnen und Bewerbern) auf stigmabezogene und prosoziale Variablen gegenüber den präsentierten Bewerberinnen und Bewerbern und Menschen mit Behinderung allgemein zu überprüfen, die in eine standardisierte Befragung eingebettet wurden.

8.1.1 Design und Durchführung

Im Zeitraum von Januar bis März 2018 wurde eine experimentelle Paper-And-Pencil-Studie im $2 \times 2 \times 2 \times 3$ voll-faktoriellen Zwischensubjekt-Design durchgeführt. Die Rekrutierung von Studierenden aus wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen als erfolgte über Dozierende großer Veranstaltungen an wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und Wirtschaftsinstituten in Nordrhein-Westfalen. Die Teilnehmenden erhielten zu Beginn der Veranstaltungen einen randomisiert zugewiesenen Fragebogen mit einer aus insgesamt 24 experimentell manipulierten Bewerbervignetten, für den ihnen 15 bis 20 Minuten Bearbeitungszeit eingeräumt wurde. Im direkten Anschluss an die Bearbeitung wurden alle Fragebögen eingesammelt. Vor der Datenerhebung wurden alle Teilnehmenden über Anonymität und Freiwilligkeit der Teilnahme informiert und im Anschluss über das Ziel der Untersuchung aufgeklärt.

8.1.2 Stimulusmaterial: Vignetten von Bewerberinnen und Bewerbern

Zunächst wurden die Teilnehmenden gebeten, sich in Rolle einer leitenden Mitarbeiterin beziehungsweise eines leitenden Mitarbeiters der Personalabteilung eines mittelständischen Unternehmens mit 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Standorten Dortmund, Münster und Köln hineinzusetzen. Ihnen wurde mitgeteilt, dass sie aktuell auf der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die *Öffentlichkeitsarbeit* sind. Das Unternehmen wurde dann als entweder *leistungsorientiert* oder *beziehungsorientiert* beschrieben. Anschließend wurden den Teilnehmenden Vignetten einer sich bewerbenden

Person präsentiert, deren Bewerbungsunterlagen vollständig und fristgerecht eingegangen seien. Die beschriebene Person ist in jedem Beispiel 29 Jahre jung, ist im Sauerland geboren und lebt derzeit in Dortmund. Es folgte jeweils eine kurze Beschreibung der *Art der Behinderung* der entweder als *weiblich* oder *männlich* dargestellten Person (Lernbehinderung vs. Körperbehinderung vs. keine Behinderung) sowie ihrer *Qualifikation* (gering vs. hoch) für die ausgeschriebene Stelle.

Unternehmensorientierung

In Anlehnung an die vorab präsentierten wirtschaftspsychologischen Überlegungen zur Rolle impliziter Motive für die Personalauswahl wurden die Unternehmen entweder als *leistungsorientiert* (Salienz von Leistungsmotiven) oder *beziehungsorientiert* (Salienz von Beziehungsmotiven) beschrieben. Die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden gebeten, sich vorzustellen, dass im Unternehmen entweder Wert auf *Leistung, Erfolg und Zielstrebigkeit* gelegt wird, die Bewerberinnen und Bewerber sich gut in die *bestehenden Strukturen* integrieren können und flexibel an allen drei Unternehmensstandorten einsetzbar sein sollten (Salienz von Leistungsmotiven). Oder aber das Unternehmen wurde so beschrieben, dass Wert auf *Zusammenarbeit, positive zwischenmenschliche Beziehungen und einen freundlichen Umgang* miteinander gelegt wird. Die Bewerberin oder der Bewerber sollten sich in diesem Fall gut in das *bestehende Team* integrieren und ebenfalls flexibel an allen drei Standorten einsetzbar sein können (Salienz von Beziehungsmotiven).

Behinderung und Geschlecht des Fallbeispiels

Die sich bewerbenden Personen hatten entweder seit ihrer Geburt eine *kognitive Behinderung/Lernstörung* (in Folge eines Gendefekts) und mussten Gelerntes oft wiederholen, wiesen eine *physische Behinderung* auf, saßen seit ihrer Geburt wegen eines Gendefekts *im Rollstuhl* und konnten ihre untere Körperhälfte nicht spüren oder wiesen *keine Behinderung* auf. Anstelle einer reinen Symptom-Beschreibung wurde durch zusätzliche Informationen zur Freizeitgestaltung der sich bewerbenden Person eine Recovery-Perspektive auf die Bewerberinnen und Bewerber vermittelt. So hielten sich die Bewerberinnen und Bewerber mit einer Lernstörung in ihrer Freizeit geistig fit, lernten selbst Russisch und leiteten einen Sprachkurs für Kinder. Bewerberinnen und Bewerber im Rollstuhl waren in ihrer Freizeit sportlich aktiv, spielten selbst und trainierten eine Kindermannschaft im Rollstuhlbasketball. Die Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung wurden als körperlich und kognitiv unbeeinträchtigt beschrieben, waren in ihrer Freizeit ebenfalls sportlich aktiv (trainierten

eine Kindermannschaft im Basketball) und hielten sich gleichzeitig geistig fit (lernten Russisch). Die implizierte Recovery-Perspektive, die hier in den Vignetten eingenommen wurde, hat das Ziel, das Risiko der Stigmatisierung durch die gewählte Art der Darstellung zu minimieren beziehungsweise gegebenenfalls vorherrschende Stereotype nicht zu replizieren und gleichzeitig eine möglichst authentische Bewerbungssituation herzustellen, in der in der Regel Personen auch zu ihren Freizeitaktivitäten befragt werden. Der Recovery-Begriff meint nicht das Fehlen einer Erkrankung oder Behinderung, sondern vielmehr das Leben und die soziale Teilhabe mit einer Erkrankung oder Behinderung, wie es die Art der Darstellung in der vorliegenden Studie ebenfalls impliziert (z. B. Liebermann et al., 2008; van Weeghel, van Zelst, Boertien & Hasson-Ohayon, 2019).

Zusätzlich wurde auch das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber manipuliert. Die beschriebene sich bewerbende Person war entweder männlich (Herr Meier) oder weiblich (Frau Meier). Alle Pronomen wurden dem jeweiligen Geschlecht entsprechend angepasst. Zusätzlich wurde die Bewerberbeschreibung je nach Geschlecht durch ein Bild einer männlichen oder weiblichen Silhouette ergänzt.

Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber

Die sich bewerbenden Personen wurden in den Vignetten als für die ausgeschriebene Stelle in der Öffentlichkeitsarbeit *eher gering* oder *hoch qualifiziert* beschrieben (Tabelle 10).

Vor der Präsentation der manipulierten Bewerbervignetten wurde die richtige Einstufung der Qualifikation einer sich bewerbenden Person durch die Teilnehmenden überprüft. Zu diesem Zweck wurden eine *offensichtlich hoch qualifizierte Person* (Bewerber A) einer *offensichtlich gering qualifizierten Person* (Bewerber B) direkt gegenübergestellt (Tabelle 11) und die Teilnehmenden gebeten, die Wahrscheinlichkeit anzugeben, mit der sie Bewerber A und B zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch für die ausgeschriebene Stelle einladen würden. Abbildung 19 zeigt zwei unterschiedliche Versionen der Bewerbervignetten. Alle Versionen des Stimulus sowie eine detaillierte Übersicht über die Manipulationen können dem digitalen Anhang A3 entnommen werden.

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

Tabelle 10

Übersicht der Manipulation ‚Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber‘ (Studie 2)

Bewerberinnen und Bewerber mit geringer Qualifikation	Bewerberinnen und Bewerber mit hoher Qualifikation
- abgeschlossenes BWL Studium (Abschlussnote 3,7)	- abgeschlossenes Public Relations Studium (Abschlussnote: 1,2)
- geringe Kenntnisse in Word, Excel und PowerPoint	- sehr gute Kenntnisse in Word, Excel und PowerPoint
- gute Deutsch- und geringe Englischkenntnisse	- sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse
- wenig Erfahrung mit Teamarbeit	- viel Erfahrung mit Teamarbeit
- örtlich nicht flexibel; kann nur am Standort Dortmund eingesetzt werden	- örtlich flexibel; kann an allen drei Standorten eingesetzt werden

Tabelle 11

Übersicht der Beispielbewerberinnen und -bewerber (Studie 2)

Bewerber A	Bewerber B
- 26 Jahre alt	- 34 Jahre alt
- ledig	- verheiratet, 1 Kind
- gebürtig aus Berlin, wohnhaft in Dortmund	- gebürtig und wohnhaft in Dortmund
- in Regelstudienzeit abgeschlossenes Public Relations Studium (Abschlussnote: 1,0)	- nach mehreren Unterbrechungen abgeschlossenes BWL Studium (Abschlussnote 4,0)
- sehr gute Kenntnisse in Word, Excel und PowerPoint	- geringe Kenntnisse in Word, Excel und PowerPoint
- sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse	- ausreichende Deutsch-, keine Englischkenntnisse
- viel Erfahrung mit Teamarbeit	- kaum Erfahrung mit Teamarbeit
- flexibel an allen drei Standorten einsetzbar	- nur am Standort Dortmund einsetzbar



<p>Die Bewerbungsunterlagen von Frau Meier sind vollständig und fristgerecht eingegangen. Die Bewerberin ist 29 Jahre alt, wurde im Sauerland geboren und lebt derzeit in Dortmund.</p> <p>Sie sitzt wegen eines Gendefekts seit ihrer Geburt im Rollstuhl und kann ihre untere Körperhälfte nicht spüren. In ihrer Freizeit ist die Bewerberin sportlich aktiv, spielt selbst und trainiert eine Kindermannschaft im Rollstuhlbasketball.</p> <p>Aus ihren Bewerbungsunterlagen können Sie außerdem folgende Qualifikationen entnehmen:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ abgeschlossenes Public Relations Studium (Abschlussnote: 1,2)◆ sehr gute Kenntnisse in Word, Excel und PowerPoint◆ sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse◆ viel Erfahrung mit Teamarbeit◆ örtlich flexibel; kann an allen drei Standorten eingesetzt werden	
<p>Die Bewerbungsunterlagen von Herrn Meier sind vollständig und fristgerecht eingegangen. Der Bewerber ist 29 Jahre alt, wurde im Sauerland geboren und lebt derzeit in Dortmund.</p> <p>Er hat seit seiner Geburt wegen eines Gendefekts eine Lernstörung und muss Gelerntes oft wiederholen. In seiner Freizeit hält sich der Bewerber geistig fit, lernt selbst Russisch und leitet einen Sprachkurs für Kinder.</p> <p>Aus seinen Bewerbungsunterlagen können Sie außerdem folgende Qualifikationen entnehmen:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ abgeschlossenes BWL Studium (Abschlussnote 3,7)◆ geringe Kenntnisse in Word, Excel und PowerPoint◆ gute Deutsch- und geringe Englischkenntnisse◆ wenig Erfahrung mit Teamarbeit◆ örtlich nicht flexibel; kann nur am Standort Dortmund eingesetzt werden	

Abbildung 19. Zwei Beispielsversionen der manipulierten Bewerbervignetten (Studie 2).
Oben: weibliche Bewerberin, Körperbehinderung, hohe Qualifikation; unten: männlicher Bewerber, Lernbehinderung, geringe Qualifikation).

Manipulations-Check

Das Stimulusmaterial wurde durch zahlreiche Peer-Debriefings auf Verständlichkeit und Authentizität überprüft. Außerdem bestätigte ein Manipulations-Check mit $N = 52$ Studierenden (65,4 % weiblich; $M = 23.69$ Jahre; $SD = 6.48$) die erfolgreichen Manipulationen. Die Teilnehmenden lasen sechs (von 24) zufällig ausgewählten Vignetten und ordneten diese entsprechenden Kategorien zu (z. B., „Die porträtierte Person ist für diese Stelle entweder hoch qualifiziert oder eher gering qualifiziert. Wie würden Sie die Qualifikation der Person jeweils zuordnen?“). Zur Berechnung der Intercoderreliabilität wurde die Statistiksoftware SPSS 25 verwendet, welche um das KALPHA-Skript von Hayes und Krippendorff (2007) ergänzt wurde: Krippendorffs Alpha für das Geschlecht = 1.00, Krippendorffs Alpha für die Art

der Behinderung = .99, Krippendorffs Alpha für die Qualifikation = .96, Krippendorffs Alpha für die Unternehmensorientierung = .94 .Stichprobe

Insgesamt nahmen 802 Studierende aus wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen an der experimentellen Studie teil. Diese waren im Mittel 20.81 Jahre alt ($SD = 4.30$). Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden war männlich (54.2 %). Etwa 55 Prozent der befragten Personen ($n = 346$) studierte zum Zeitpunkt der Befragung *Wirtschaftswissenschaften* (Schwerpunkt BWL) im Hauptfach, weitere 23.9 Prozent ($n = 149$) *Management & Economics*. Im Nebenfach studierten 47.8 Prozent ($n = 44$) Personen *Wirtschaftswissenschaften* (Schwerpunkt BWL), 8,7 Prozent ($n = 8$) *Management* sowie weitere 10.9 Prozent ($n = 10$) *Informationstechnik*. Circa ein Drittel der befragten Personen lebte zum Zeitpunkt der Befragung in einer festen Partnerschaft (35.4 %; $n = 226$).

8.1.3 Erhebungsinstrument

In der vorliegenden Studie wurde ein selbst konzipierter Fragebogen eingesetzt, der in seinem Aufbau einem klassischen experimentellen Design folgt. Es wurden sowohl standardisierte als auch ad-hoc konzipierte Skalen sowie Items verwendet.

Für einen leichten Einstieg in das Thema der Befragung wurden die Probandinnen und Probanden zunächst zu Erfahrungen im Umgang mit bestimmten Situationen befragt. Hierzu gaben sie ihre Zustimmung beziehungsweise Ablehnung zu Aussagen wie „Es ärgert mich, wenn es anderen unverdient besser geht als mir“ an (*Trifft überhaupt nicht zu* (1) bis *Trifft voll und ganz zu* (6)). Erfasst wurde hier ihre *Ungerechtigkeitssensibilität* mit jeweils zwei Items in den Subskalen *Opfersensibilität* (Cronbachs Alpha = .71), *Beobachtersensibilität* (Cronbachs Alpha = .67), *Nutznießersensibilität* (Cronbachs Alpha = .81) und *Tätersensibilität* (Cronbachs Alpha = .64). Anschließend wurde die moralische Orientierung der Probandinnen und Probanden als Moderatorvariable erfasst. Nach der Präsentation der Bewerbervignetten wurden Fragen zur Einstellungswahrscheinlichkeit, Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber sowie zu stigmatebezogenen und prosozialen Einstellungen und Verhaltensintentionen in Bezug auf die Gruppe der Personen mit Behinderung beantwortet. Die Probandinnen und Probanden tätigten letztlich soziodemografische Angaben zu Geschlecht, Alter, Studienfach, Beziehungsstatus, Religiosität und zum Grad der Informiertheit über die Gruppe der Personen mit einer Körper- beziehungsweise Lernbehinderung.

Moralische Werteorientierung

Zur Erfassung der moralischen Orientierung der Probandinnen und Probanden wurde eine adaptierte deutsche Version des *Moral Foundations Questionnaire* (MFQ) von Graham et al. (2011) verwendet (Beck & Neufeind, 2012). Zusätzlich wurden in der vorliegenden Studie sieben Items zur Erfassung der moralischen Orientierung in der Dimension *Freiheit/Unterdrückung* inkludiert, die zum Zeitpunkt der Erhebung in einer englischen Version vorlagen (Iyer et al., 2012). Die Items dieser Subskala wurden gemäß der Richtlinien der Autorinnen und Autoren des Originals ins Deutsche übersetzt, von einer Person mit Englisch als Muttersprache rückübersetzt, von zwei unabhängigen Personen noch einmal ins Deutsche übersetzt und nach einem Peer-Debriefing sprachlich leicht adaptiert. Da der MFQ in seiner ursprünglichen 30-Items-Version in vorangegangenen Studien nur mäßige Reliabilitätswerte erreichte (vgl. Studie 1, Kapitel 7), wurden in der vorliegenden Studie für alle Subskalen zusätzliche Items konstruiert, in einem Peer-Debriefing überarbeitet und mittels konfirmatorischer Faktoranalysen im Anschluss an die Datenerhebung auf ihre Passung zu den einzelnen Subskalen überprüft (Tabelle 12).

Mit insgesamt 40 Items (exklusive zweier Kontrollitems) bildet der hier verwendete MFQ die moralische Orientierung einer Person in den Dimensionen *Fürsorge/Schaden* (sieben Items; Cronbachs Alpha = .77), *Fairness/Betrug* (acht Items; Cronbachs Alpha = .78), *Loyalität/Verrat* (fünf Items; Cronbachs Alpha = .67), *Autorität/Subversion* (sieben Items; Cronbachs Alpha = .60), *Reinheit/Degradierung* (neun Items; Cronbachs Alpha = .77) und *Freiheit/Unterdrückung* (vier Items; Cronbachs Alpha = .75) ab. Die Reliabilitäten der Subskalen haben sich im Vergleich zu Studie 1 (vgl. S. 132) verbessert.

Jede Subskala setzt sich aus Items zusammen, die (1) die Relevanz einer Überlegung zu Fragen von *Richtig* und *Falsch* erfassen (z. B. „Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob jemand ungerecht handelt“ [Fairness] – *überhaupt nicht relevant* (1) bis *extrem relevant* (6)) sowie (2) die Zustimmung beziehungsweise Ablehnung von moralischen Aussagen (z. B. „Alle Kinder sollten Respekt gegenüber Autoritäten lernen“ [Autorität] – *stimme überhaupt nicht zu* (1) bis *stimme voll und ganz zu* (6)). Hohe Werte bedeuten jeweils eine starke Orientierung an beziehungsweise Intuition in dem jeweiligen moralischen Fundament. In Übereinstimmung mit der MFT und ergänzender Analyse der Faktorladungen wurden aus den Mittelwertscores der Dimensionen *Fürsorge/Schaden*, *Fairness/Betrug* und *Freiheit/Unterdrückung* die Subskala (1) *individuelle Werteorientierung* (19 Items; Cronbachs Alpha = .77) gebildet, aus den Scores der drei weiteren Dimensionen

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

(Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat, Reinheit/Degradierung) die Subskala (2) *bindende Werteorientierung* (21 Items; Cronbachs Alpha = .80). Diese Subskalen wurden in die Analyse der Daten einbezogen.

Tabelle 12

Übersicht der zusätzlich entwickelten und selbst-übersetzten Items des MFQ (Studie 2)

Moralisches Fundament	Neue Items
Fürsorge/Schaden	<p>Eine gute Gesellschaft zeichnet sich dadurch aus, dass sie sich auch um ihre schwachen und schwächsten Mitglieder kümmert.</p> <p>Menschen, die sich um andere kümmern, sollten besser entlohnt werden.</p> <p>Es sollte mehr Unterstützung für Menschen geben, die ihre eigenen Angehörigen pflegen.</p> <p>Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob ein hilfloses Wesen dabei verletzt wurde.</p> <p>Jemanden absichtlich zu verletzen, sollte härter bestraft werden.</p>
Fairness/Betrug	<p>Fair ist es, wenn alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind.</p> <p>Fairness in einem sportlichen Wettkampf ist für mich wichtiger als ein Sieg.</p> <p>Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob jemand so behandelt wird, wie jeder andere auch.</p> <p>Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob man für die gleiche Leistung das Gleiche bekommt.</p>
Loyalität/Verrat	<p>Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob sich jemand gegen die Menschen gestellt hat, die er liebt.</p> <p>Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob sich jemand gegen seine Familie gestellt hat.</p> <p>Loyalität bedeutet, auch in schlechten Zeiten zueinander zu stehen.</p> <p>Wenn man bereits lange in einem Betrieb arbeitet, sollte man nicht beim ersten besseren Jobangebot gehen.</p> <p>Das Wohlergehen der Gruppe ist immer wichtiger als das eigene Wohl.</p> <p>Es gehört sich nicht, jemandem in den Rücken zu fallen.</p>
Autorität/Subversion	<p>Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob mein Vorgesetzter genauso entscheiden würde.</p> <p>Ältere Menschen wissen aufgrund ihrer Lebenserfahrung besser als junge, was richtig oder falsch ist.</p>

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

Fortsetzung Tabelle 12

Moralisches Fundament	Neue Items
Reinheit/Degradierung	<p>Die eigene Ehre und die der Familie müssen geschützt werden.</p> <p>Zu einer richtigen Familie gehören Vater und Mutter.</p> <p>Ein wichtiger Unterschied zwischen Menschen und Tieren ist Anstand und Reinheit.</p> <p>Ekel hilft mir, um zwischen richtigen und falschen Taten zu unterscheiden.</p>
Freiheit/ Unterdrückung	<p>Jeder Mensch hat das Recht auf seine eigenen Entscheidungen.</p> <p>Jeder Mensch sollte selbstbestimmt leben dürfen.</p> <p>Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob die Entscheidung unabhängig von anderen Personen getroffen wurde.</p> <p><i>übersetztes Item</i> Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob Privateigentum respektiert wurde oder nicht.</p> <p><i>übersetztes Item</i> Gesellschaft funktioniert am besten, wenn sie Menschen Verantwortung für ihr eigenes Leben übernehmen lässt, ohne ihnen zu sagen, was sie tun sollen.</p> <p><i>übersetztes Item</i> Personen sollten frei in ihrer Entscheidung sein, welchen Gruppennormen oder Traditionen sie folgen wollen.</p> <p><i>übersetztes Item</i> Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob jemandem erlaubt ist, zu tun was er möchte.</p> <p><i>übersetztes Item</i> Menschen, die in geschäftlichen Dingen erfolgreich sind, haben ein Recht, Reichtum so zu genießen, wie sie es als passend empfinden.</p> <p><i>übersetztes Item</i> Grundbesitzern sollte es erlaubt sein, ihr Land so zu entwickeln oder ihr Zuhause so zu bauen, wie es ihnen gefällt, so lange sie andere Menschen nicht gefährden.</p> <p><i>übersetztes Item</i> Die Regierung mischt sich viel zu sehr in unser tägliches Leben ein.</p> <p><i>übersetztes Item</i> Jeder sollte die Freiheit haben, eigene Entscheidungen zu treffen, solange diese nicht die Freiheit anderer beeinträchtigt.</p>

Stigmabezogene Variablen in Bezug auf die Bewerberinnen und Bewerber

Zur Abbildung der Stigmatisierungstendenz der Probandinnen und Probanden in Bezug auf die in den Vignetten porträtierten Bewerberinnen und Bewerbern wurde zunächst die Wahrscheinlichkeit erfragt, mit der die jeweils dargestellte Person für die im (entweder leistungs- oder beziehungsorientierten) Unternehmen ausgeschriebene Stelle zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden wäre („Mit welcher Wahrscheinlichkeit [würden] Sie Herrn Meier [Frau Meier] zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch für die

ausgeschriebene Stelle einladen [...]?“). Die Wahrscheinlichkeit wurde in zehn-Prozent-Abständen von *0 %ige-Wahrscheinlichkeit* (1) bis *100 %ige-Wahrscheinlichkeit* (10) eingeschätzt.

Gemäß des *Stereotype Content Models* (SCM) von S. T. Fiske et al. (2002) manifestieren sich stereotype Einstellungen gegenüber fremden Personen beziehungsweise Gruppen besonders stabil in zwei Dimensionen gesellschaftlicher Wahrnehmung: der *wahrgenommenen Kompetenz* und *Wärme* beziehungsweise *Freundlichkeit*, welche wiederum durch den wahrgenommenen Wettbewerb und Status einer Person in einer Gesellschaft vorhergesagt werden können. Die Dimension der wahrgenommenen Wärme/Freundlichkeit reflektiert die Intention einer Person oder Gruppe, zwischen Gut und Böse (beziehungsweise Freund und Feind) unterscheiden zu können, während die wahrgenommene Kompetenz einer Person/Gruppe sich in der Fähigkeit widerspiegelt, diese Absicht auch zu erfüllen. Das SCM wird im Allgemeinen zur Erklärung von Stereotypen herangezogen, die eine soziale Gruppe über eine andere soziale Gruppe hat (vgl. Kapitel 2.1.1). Zur Überprüfung der vorab aufgestellten Hypothesen wurde das SCM in leicht adaptierter Form auch auf die vorliegende Studie angewandt. Die Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber wurde in den Dimensionen Kompetenz und Wärme mit einer Likert-Skalierung von *stimme überhaupt nicht zu* (1) bis *stimme voll und ganz zu* (7) erfasst. Die Teilnehmenden wurden gebeten, einzuschätzen, wie selbstsicher, wettbewerbsfähig, intelligent, fähig, unabhängig, kompetent und geschickt die sich bewerbende Person aus ihrer Sicht *von anderen Personen* eingeschätzt würde (wahrgenommene Kompetenz: sieben Items; Cronbachs Alpha = .88), und wie vertrauensvoll, sympathisch, einladend, freundlich, warm, mitfühlend und gutmütig (wahrgenommene Wärme: sieben Items; Cronbachs Alpha = .88).

Stigmabezogene Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung

Zur Erfassung der allgemeinen stigmabezogenen Handlungsintention der Probandinnen und Probanden wurde die Intention zu *sozial distanzierterm Verhalten* gegenüber Menschen mit Behinderung auf der Arbeit, in der Nachbarschaft, im Bekanntenkreis oder in der Familie erfasst (vgl. Röhm, 2017). Wie auch in Studie 1 (vgl. S. 132) wurde hierzu die adaptierte deutsche Version der *Social Distance Scale* (SDS) von Angermeyer und Matschinger (1995) verwendet. Die Probandinnen und Probanden wurden gebeten, anzugeben, inwieweit sie bestimmte Verhaltensweisen gegenüber Menschen mit Behinderung zeigen würden (z. B. „Inwieweit würden Sie eine Person mit einer Lernbehinderung [Körperbehinderung] als Arbeitskollegen akzeptieren?“; *auf jeden Fall* (1) bis *auf gar keinen Fall* (6)). Die Skala umfasst

sieben Items und wies erneut eine gute interne Konsistenz (Cronbachs Alpha = .87; vgl. S. 133) auf. Hohe Werte auf der Skala bedeuten eine starke Tendenz zu sozial distanzierterm Verhalten beziehungsweise eine hohe Stigmatisierungstendenz auf Ebene der Verhaltensintentionen.

Prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung

Wie auch in Studie 1 (vgl. S. 132) wurden zusätzlich zu den stigmabezogenen Variablen prosoziale Maße auf Einstellungs- und Verhaltensebene erhoben. Die Teilnehmenden wurden gebeten, auf einer selbst konzipierten Skala ihre Zustimmung beziehungsweise Ablehnung zu fünf Statements anzugeben, die sich auf (zukünftige) Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung im Arbeitskontext beziehen (z. B. „Es sollte mehr Hilfe am Arbeitsplatz für Menschen mit einer Lernbehinderung [Körperbehinderung] geben, auch wenn es den Steuerzahler mehr kosten würde“ – *stimme überhaupt nicht zu* (1) bis *stimme voll und ganz zu* (7)). Die Items wurden wie auch in Studie 1 in Anlehnung an die Subskala *Benevolenz* der deutschen Version der *Community Attitudes Towards The Mentally Ill-Skala* (CAMI; Angermeyer et al., 2003) entwickelt. Die Skala weist erneut eine sehr gute interne Konsistenz auf (Cronbachs Alpha = .94). Hohe Werte auf dieser Skala sprechen für eine prosoziale Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung im Arbeitskontext.

Ergänzend wurde die prosoziale Handlungsintention auf Basis der Skala zur Erfassung prosozialer Handlungsintentionen in Studie 1 (vgl. S. 134) erfasst. Zu sechs Statements gaben die Teilnehmenden an, mit welcher Wahrscheinlichkeit sie bestimmte Unterstützungsleistungen gegenüber Menschen mit einer Behinderung am Arbeitsplatz zeigen würden (z. B. Unterstützung bei der Organisation der Arbeit, Weitergabe bestimmter Arbeitsmaterialien, generelle Unterstützung bei Aufgaben, Unterstützung bei Auswärtsterminen). Die ausgewählten Unterstützungsleistungen adressieren *Schwierigkeiten*, die Personen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung am Arbeitsplatz haben könnten. Die Probandinnen und Probanden der vorliegenden Studie wurden gebeten, zu jeder Unterstützungsleistung in zehnjährigen Schritten die Wahrscheinlichkeit anzugeben, mit der sie die jeweilige Hilfe für eine Arbeitskollegin oder einen Arbeitskollegen mit Behinderung leisten würden (z. B. „Wie wahrscheinlich wäre es, dass Sie einem Arbeitskollegen mit einer Körperbehinderung [Lernbehinderung] Ihre Arbeitsunterlagen geben würden, wenn er es nicht zu einem Termin schafft?“ – *0 %-Wahrscheinlichkeit*(1) bis *100 %-Wahrscheinlichkeit*(10)). Auch diese Skala weist mit einem Cronbachs Alpha von .87 eine gute interne Konsistenz auf. Hohe Werte

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

deuten auf eine hohe prosoziale Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung im Arbeitskontext.

In Tabelle 13 sind die Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der abhängigen Variablen abgebildet. Eine Übersicht über alle im Fragebogen erhobenen Skalen sowie entsprechende Reliabilitätswerte kann in Anhang B1 und B6 eingesehen werden. In die Analysen wurden nur Skalen einbezogen, die die in den Hypothesen und Fragestellungen adressierten Variablen operationalisieren und ausreichende interne Konsistenz aufweisen.

Tabelle 13

Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der abhängigen Variablen (Studie 2)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Interkorrelationen					
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Einladungswahrscheinlichkeit	6.89	2.85	-	.42*	.22*	-.21*	.18*	.27*
(2) Wahrgenommene Kompetenz	4.57	1.20		-	.42*	-.15*	.15*	.22*
(3) Wahrgenommene Wärme	5.36	.96			-	-.21*	.21*	.35*
(4) Soziale Distanz	1.94	.75				-	-.22*	-.46*
(5) Prosoziale Einstellung	5.40	1.35					-	.37*
(6) Prosoziale Verhaltensintention	7.52	1.71						-

Anmerkungen. * $p < .01$.

8.2 Ergebnisse

Zur Überprüfung der aufgestellten Hypothesen wurden univariate Varianzanalysen (ANOVAs) für die sechs abhängigen Variablen mit den experimentellen Manipulationen (1. Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber, 2. Art der Behinderung Bewerberinnen und Bewerber, 3. Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber und 4. Unternehmensorientierung), dem Geschlecht sowie der individuellen beziehungsweise bindenden Werteorientierung (Median-Splits) der Probandinnen und Probanden als feste Faktoren gerechnet. Um eine ausreichende Zellbesetzung für mögliche Interaktionseffekte zu gewährleisten ($n > 30$ Datensätze pro Zelle), wurden die Modelle der ANOVA auf Haupteffekte, Zwei- und Drei-Wege-Interaktionen begrenzt. Signifikante Mittelwertsunterschiede wurden durch Sidak-

korrigierte Post-hoc-Vergleiche bestimmt ($p < .05$). Zur Datenanalyse wurde die Statistiksoftware SPSS 25 verwendet. Tabelle 14 zeigt eine Übersicht über alle signifikanten Effekte auf die abhängigen Variablen mit $p < .05$. Im Folgenden werden die Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel der Post-hoc-Analysen aller signifikanter Haupt- und Interaktionseffekte für die abhängigen Variablen berichtet und anschließend vor dem Hintergrund der Hypothesen interpretiert. Die vollständigen Ergebnisse der ANOVAs können in Anhang B6 eingesehen werden.

Im Folgenden werden zunächst alle signifikanten Effekte der unabhängigen Variablen auf die bewerberbezogenen Variablen berichtet und anschließend die für die allgemeinen stigmabezogenen und prosozialen Variablen. Für eine bessere Übersicht wird innerhalb der Variablen-Gruppen weiter zwischen direkten und indirekten Effekten sowie teilweise auch zwischen einzelnen Variablen differenziert. Für alle signifikanten Haupteffekte wird für den Fall, dass auch signifikante Interaktionseffekte mit dem gleichen Faktor vorliegen, bei der detaillierten Betrachtung der Interaktionsmuster geprüft, inwiefern die jeweiligen Haupteffekte interpretiert werden dürfen. Bei den indirekten Effekten kann es zu Dopplungen in der Beschreibung kommen. Wenn die Interaktionsmuster an anderer Stelle bereits detailliert beschrieben wurden, wird neben einer kurzen Zusammenfassung auf die entsprechende Stelle oder Abbildung im Ergebnisteil verwiesen. Die Kernaussagen in Bezug auf die Rolle der Werteorientierung der Rezipierenden, der Bewerbermerkmale, der Unternehmensorientierung und des Geschlechts der Rezipierenden für bewerberbezogene Variablen, Stigmatisierung und Prosozialität werden am Ende jeden Unterkapitels festgehalten.

8.2.1 Einflüsse auf bewerberbezogene Variablen

Es liegen Haupteffekte und Interaktionseffekte für alle Merkmale der Bewerberinnen und Bewerber (Geschlecht, Behinderung, Qualifikation), des Unternehmens (Unternehmensorientierung) und der Rezipierenden (Werteorientierung, Geschlecht) auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch sowie die generelle Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber vor. Diese Effekte werden auf Merkmalsebene berichtet.

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

Tabelle 14

Übersicht der signifikanten Haupt- und Interaktionseffekte auf alle abhängigen Variablen (Studie 2)

	Haupteffekte der Manipulationen	Haupteffekte der Rezipierendenmerkmale	Zwei-Wege-Interaktionen	Drei-Wege-Interaktionen	
Bewerberbezogene Variablen	Einladungswahrscheinlichkeit	Qualifikation der Bewerber	Geschlecht	Geschlecht × Geschlecht der Bewerber × Qualifikation der Bewerber Geschlecht × Geschlecht der Bewerber × Individuelle Werteorientierung Geschlecht × Individuelle Werteorientierung × Bindende Werteorientierung	
			Individuelle Werteorientierung	Geschlecht der Bewerber × Unternehmensorientierung Geschlecht der Bewerber × Qualifikation der Bewerber × Bindende Werteorientierung Geschlecht der Bewerber × Unternehmensorientierung × Bindende Werteorientierung Geschlecht der Bewerber × Unternehmensorientierung × Qualifikation der Bewerber	
		Behinderung der Bewerber	Individuelle Werteorientierung	Geschlecht × Individuelle Werteorientierung	Geschlecht × Geschlecht der Bewerber × Individuelle Werteorientierung
		Qualifikation der Bewerber	Bindende Werteorientierung		
Allgemeine stigmabezogene und prosoziale Variablen	Soziale Distanz	Behinderung der Bewerber	Geschlecht	Geschlecht × Behinderung der Bewerber × Qualifikation der Bewerber Geschlecht × Individuelle Werteorientierung × Behinderung der Bewerber	
			Individuelle Werteorientierung		Bindende Werteorientierung × Behinderung der Bewerber
			Bindende Werteorientierung		
	Einstellung zur Unterstützung	Qualifikation der Bewerber	Geschlecht	Geschlecht der Bewerber × Behinderung der Bewerber Individuelle Werteorientierung × Geschlecht der Bewerber	Individuelle Werteorientierung × Qualifikation der Bewerber × Unternehmensorientierung
Individuelle Werteorientierung			Individuelle Werteorientierung × Unternehmensorientierung		
Qualifikation der Bewerber × Unternehmensorientierung					
Unterstützungsentention	Qualifikation der Bewerber	Geschlecht	Individuelle Werteorientierung		
		Individuelle Werteorientierung			

8.2.1.1 Die Rolle der moralischen Werteorientierung der Rezipierenden

Tabelle 14 kann entnommen werden, dass sich für die individuelle und bindende Werteorientierung der Rezipierenden mehrere Haupteffekte und Interaktionseffekte auf die bewerberbezogenen Variablen ergeben. Im Folgenden wird die Rolle der Werteorientierung für die Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch sowie die generelle Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber näher bestimmt.

1 Direkte Effekte der individuellen und bindenden Werteorientierung

Die Datenanalysen geben Aufschluss über Haupteffekte der individuellen Werteorientierung der Rezipierenden auf alle bewerberbezogenen Variablen, während sich die bindende Werteorientierung lediglich auf die Kompetenzwahrnehmung direkt auswirkt. In Tabelle 15 werden die Kennwerte der Haupteffekte und die Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel berichtet.

Tabelle 15

Haupteffekte und geschätzte Randmittel der individuellen und bindenden Werteorientierung auf die bewerberbezogenen Variablen (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df(df_{Fehler})</i>	<i>p</i>	η^2	Individuelle Werteorientierung			
					Niedrig		Hoch	
					<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>
Einladungswahrscheinlichkeit	6.461	1 (544)	.011	.006	6.69	.14	7.19	.14
Wahrgenommene Kompetenz	11.497	1 (537)	< .001	.013	4.45	.07	4.76	.06
Wahrgenommene Wärme	21.831	1 (531)	< .001	.033	5.17	.06	5.56	.06
	<i>F</i>	<i>df(df_{Fehler})</i>	<i>p</i>	η^2	Bindende Werteorientierung			
					Niedrig		Hoch	
					<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>
Wahrgenommene Kompetenz	3.882	1 (537)	.048	.004	4.52	.07	4.70	.06

Anmerkungen. Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche ($p < .05$).

Insgesamt laden Personen mit einer stärkeren Orientierung an individuellen Werten die Bewerberinnen und Bewerber mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Bewerbungsgespräch ein als Personen mit einer geringeren Orientierung an individuellen Werten und nehmen die Bewerberinnen und Bewerber auch als wärmer und kompetenter wahr. Zusätzlich nehmen Personen mit einer stärkeren Orientierung an bindenden Werten die Bewerberinnen und Bewerber im Mittel kompetenter wahr als Personen mit einer geringeren Orientierung an bindenden Werten.

2 Indirekte Effekte der individuellen und bindenden Werteorientierung

Die Interaktionseffekte der individuellen und bindenden Werteorientierung werden nachfolgend für die drei bewerberbezogenen Variablen berichtet.

a. Einladungswahrscheinlichkeit

Die indirekten Effekte auf die Einladungswahrscheinlichkeit werden im Folgenden zunächst für die individuelle, anschließend für die bindende Werteorientierung beschrieben.

Interaktionseffekte mit der Individuellen Werteorientierung der Rezipierenden

Die Analysen ergeben eine Zwei-Wege-Interaktion der individuellen Werteorientierung mit dem Geschlecht der Rezipientinnen und Rezipienten der Bewerbervignetten auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch, $F(1, 544) = 4.259$, $p = .040$, $\eta^2 = .004$. Durch den Vergleich der Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel der Post-hoc-Analysen wird deutlich, dass (1) männliche Rezipienten mit einer hohen individuellen Werteorientierung eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit zur Einladung der Bewerberinnen und Bewerber berichten als männliche Rezipienten mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung, wohingegen sich bei weiblichen Rezipientinnen kein signifikanter Mittelwertsunterschied in Abhängigkeit von der Ausprägung der individuellen Werteorientierung zeigt. Somit ist der Haupteffekt des Geschlechts auf die Einladungswahrscheinlichkeit nicht global interpretierbar (vgl. Tabelle 14). Ferner berichten Frauen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit der Einladung der Bewerberinnen und Bewerber als Männer mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung. Diese Geschlechterunterschiede zeigen sich nicht in der Gruppe der Personen mit einer hohen individuellen Werteorientierung. Der Haupteffekt der individuellen Werteorientierung zeigt sich zwar in der Tendenz, ist jedoch nicht über alle Konditionen hinweg signifikant (Abbildung 20).

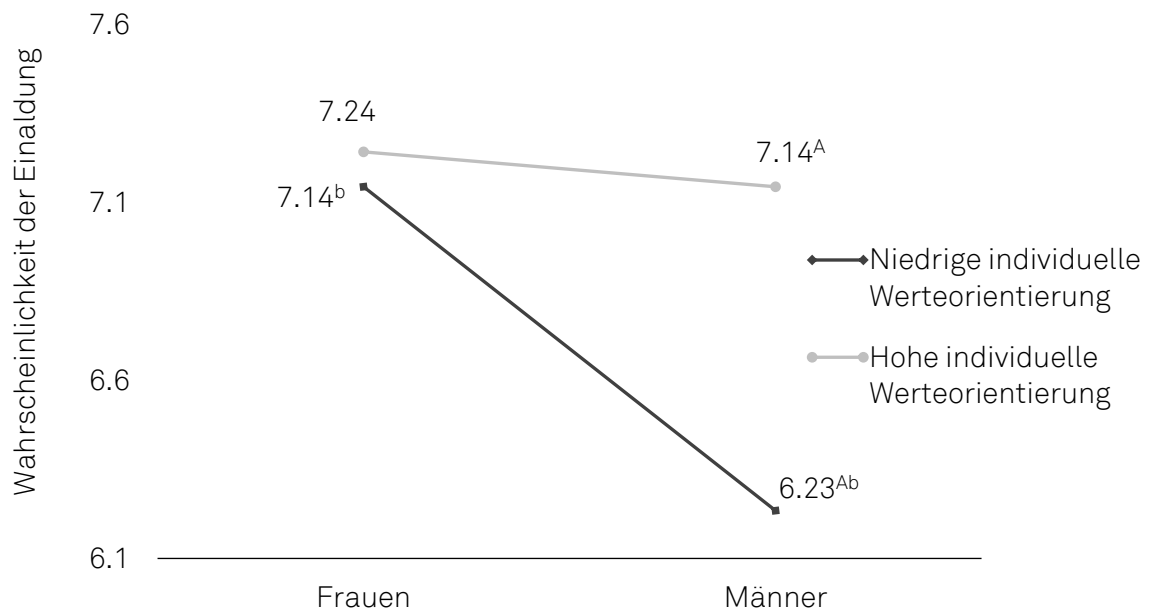


Abbildung 20. Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden \times Individuelle Werteorientierung der Rezipierenden Zwei-Wege-Interaktion auf die angegebene Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .001$, Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Zusätzlich interagieren die Faktoren Geschlecht und individuelle Werteorientierung der Rezipierenden mit dem Faktor Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber: Signifikant wird eine Geschlecht der Rezipierenden \times Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber \times Individuelle Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit, $F(1, 544) = 5.875, p = .016, \eta^2 = .005$.

Die Sidak-korrigierten Post-hoc-Vergleiche der geschätzten Randmittel (Abbildung 21) geben darüber Aufschluss, dass eine disordinale Interaktion der Faktoren für die Einladungswahrscheinlichkeit vorliegt, was bedeutet, dass die Haupteffekte des Geschlechts der Rezipierenden sowie der individuellen Werteorientierung auf die Einladungswahrscheinlichkeit nicht global interpretiert werden können (vgl. Tabelle 14). Signifikant unterscheiden sich Männer und Frauen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung nach der Rezeption von männlichen Bewerbern: Hier geben Frauen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit an, die männlichen Bewerber zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen als Männer. Außerdem geben Männer mit einer hohen individuellen Werteorientierung eine signifikant höhere

Einladungswahrscheinlichkeit für männliche Bewerber als für weibliche Bewerberinnen an. Für männliche Bewerber ist die Wahrscheinlichkeit der Einladung signifikant höher, wenn die Entscheidung von Männern mit einer hohen individuellen Werteorientierung getroffen wird – im Vergleich zu Männern mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung. Bei Frauen hingegen zeigen sich letztgenannte Effekte nicht – weder die individuelle Werteorientierung noch das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber führen zu einem signifikanten Unterschied in den geschätzten Randmitteln.

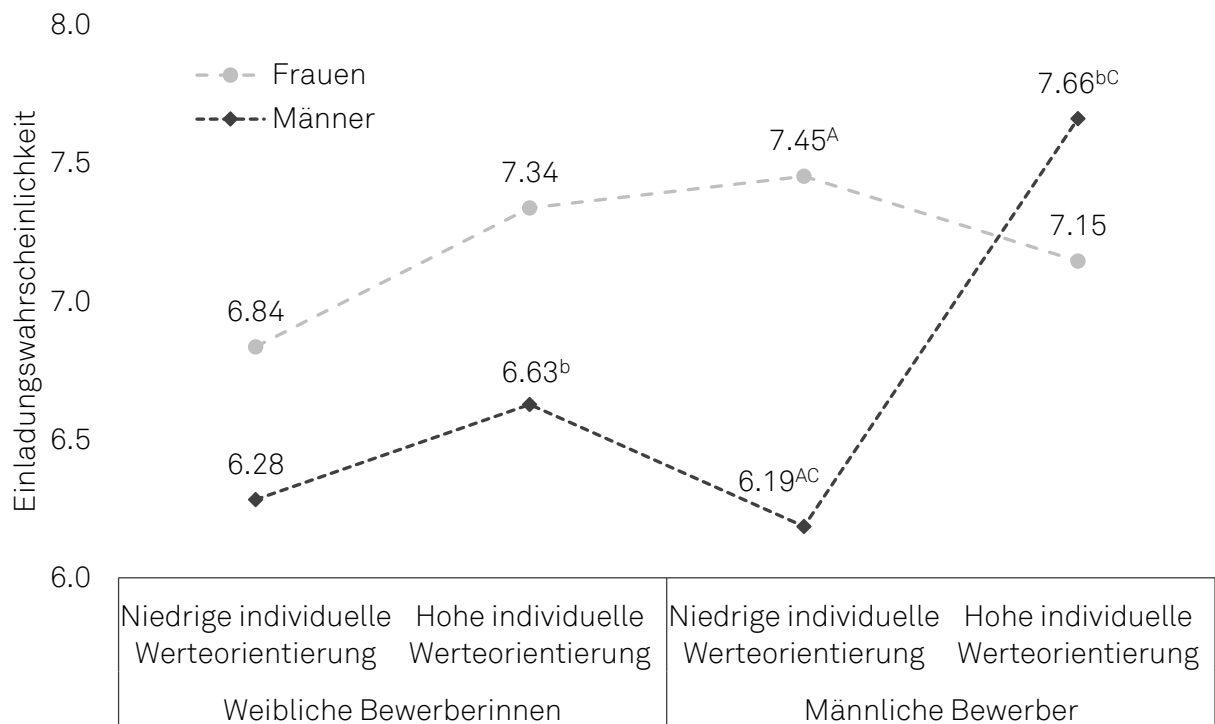


Abbildung 21. Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipientinnen und Rezipienten \times Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber \times Individuelle Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .001$, Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Interaktionseffekte mit der bindenden Werteorientierung der Rezipierenden

Ebenfalls für die Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch ergeben die Analysen zwei Interaktionen dritter Ordnung zwischen der bindenden Werteorientierung der Rezipierenden, dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und (1) der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber sowie (2) der Unternehmensorientierung. (Tabelle 21) können die statistischen Kennwerte der beiden Interaktionseffekte entnommen werden.

Tabelle 16

Statistische Kennwerte der Drei-Wege-Interaktionen der bindenden Werteorientierung auf die Einladungswahrscheinlichkeit (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df</i> (<i>df_{Fehler}</i>)	<i>p</i>	η^2
(1) Bindende Werteorientierung × Geschlecht der Bewerber × Qualifikation der Bewerber	5.070	1 (544)	.025	.005
(2) Bindende Werteorientierung × Geschlecht der Bewerber × Unternehmensorientierung	5.606	1 (544)	.018	.005

Anmerkungen. $p < .05$.

- (1) Die Sidak-korrigierten Post-hoc-Analysen der geschätzten Randmittel geben Aufschluss über ein komplexes Interaktionsmuster der Faktoren bindende Werteorientierung der Rezipierenden sowie Geschlecht und Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber (Tabelle 16). Zunächst spiegelt sich in der Interaktion der Haupteffekt der Qualifikation auf die Einladungswahrscheinlichkeit wider: Unabhängig vom Geschlecht der sich bewerbenden Person sowie der Ausprägung bindender Werte der Rezipierenden werden Bewerberinnen und Bewerber, die als hoch qualifiziert beschrieben werden, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen als solche, die als gering qualifiziert beschrieben werden. Rezipierende mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung berichten bei einem gering qualifizierten männlichen Bewerber außerdem eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit der Einladung als bei einer gering qualifizierten weiblichen Bewerberin. Letztlich ist die Wahrscheinlichkeit der Einladung eines gering qualifizierten männlichen Bewerbers bei Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung signifikant höher als bei Personen mit einer hohen bindenden Werteorientierung, während sich bei den weiblichen Bewerberinnen keine signifikanten Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit der bindenden Werteorientierung der Rezipierenden zeigen.

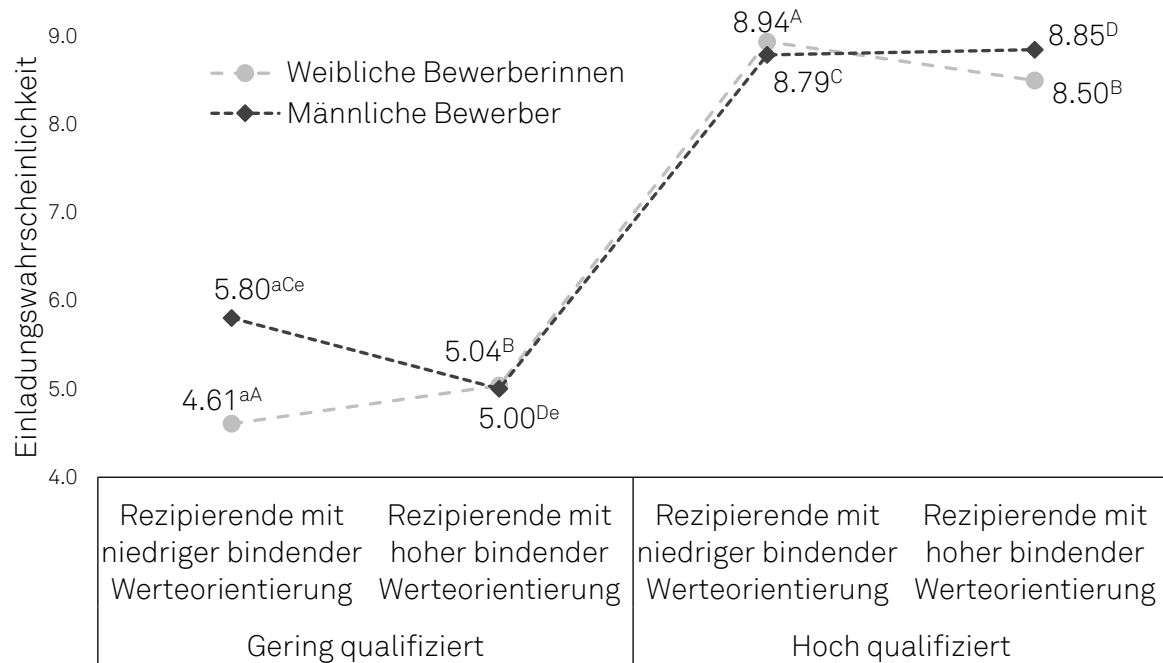


Abbildung 22. Geschätzte Randmittel der Bindende Werteorientierung der Rezipierenden \times Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber \times Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$, Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben mit $p < .001$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

- (2) Die Sidak-korrigierten Post-hoc-Vergleiche der geschätzten Randmittel für die Interaktion der Faktoren bindende Werteorientierung, Geschlecht der Rezipierenden sowie Unternehmensorientierung sind in Abbildung 22 dargestellt. Hier zeigt sich, dass Rezipierende mit einer geringeren Orientierung an bindenden Werten männliche Bewerber in als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit einladen als weibliche Bewerberinnen, während sich dieser Geschlechterunterschied bei Rezipierenden mit einer hohen bindenden Werteorientierung und in als beziehungsorientiert beschriebenen Unternehmen nicht zeigt. Zusätzlich werden männliche Bewerber in als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen signifikant wahrscheinlicher eingeladen als in als beziehungsorientiert beschriebenen Unternehmen, wenn die Rezipierenden eine niedrige bindende Werteorientierung aufweisen. Es zeigt sich letztlich auch, dass in als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen männliche Bewerber von Rezipierenden mit einer niedrigen bindenden

Werteorientierung mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eingeladen werden, als von Rezipierenden mit einer hohen bindenden Werteorientierung. Für weibliche Bewerberinnen zeigen sich keine Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von der bindenden Werteorientierung der Rezipierenden.

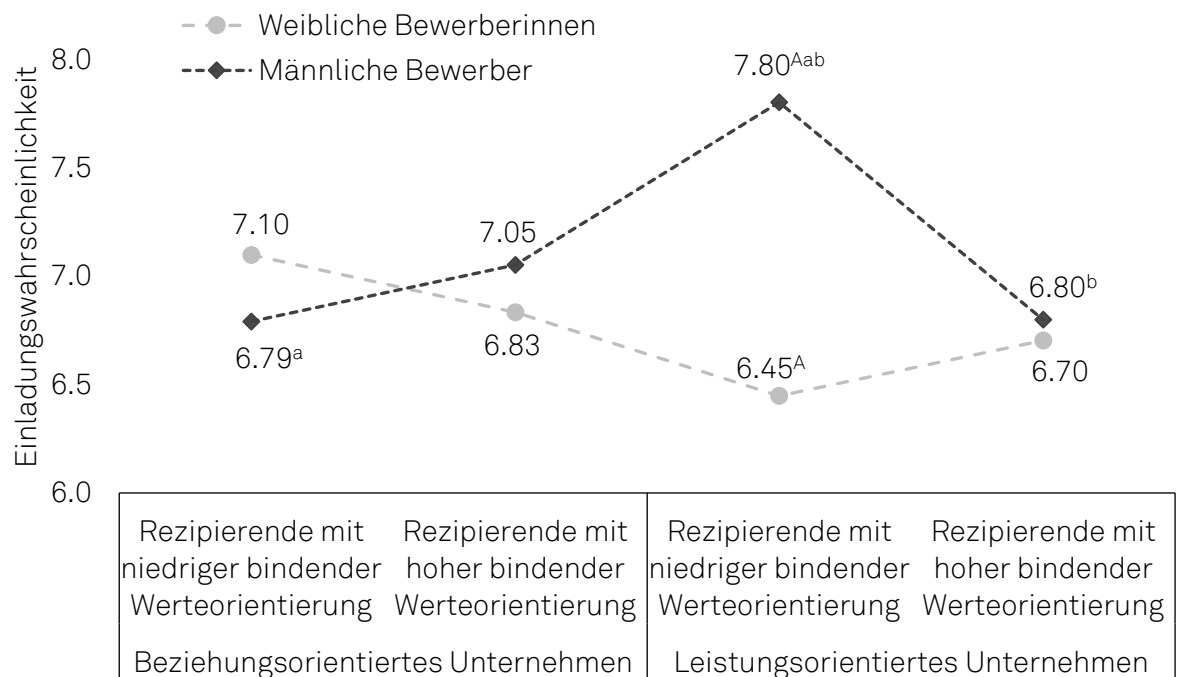


Abbildung 23. Geschätzte Randmittel der Bindende Werteorientierung der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber × Unternehmensorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$, Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben mit $p < .001$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Zusammenfassung

Insgesamt deuten die Ergebnisse auf einen indirekten Einfluss der individuellen und bindenden Werteorientierung der potentiell arbeitgebenden Personen auf die stigmabezogene Handlungsintention gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern im Sinne der Wahrscheinlichkeit, Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Tendenziell begünstigt eine starke Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness und Freiheit eine positivere stigmabezogene Handlungsintention in Bezug auf die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern im Vergleich zu einer schwachen Orientierung an individuellen Werten, jedoch zeigt sich dieser Effekt nicht über alle Konditionen hinweg, sodass Hypothese 1a (H1a) für die stigmabezogene Handlungsintention gegenüber den

Bewerberinnen und Bewerbern nicht bestätigt werden kann. Frauen mit einer stärkeren Orientierung an individuellen Werten zeigen gegenüber männlichen Bewerbern eine stärkere Stigmatisierungstendenz im Vergleich zu Frauen mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten. Bei Frauen führt eine schwache Orientierung an individuellen Werten außerdem zu einer positiveren stigmabezogenen Handlungsintention gegenüber männlichen Bewerbern im Vergleich zu Männern mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten. Männer zeigen hingegen eine positivere stigmabezogene Handlungsintention gegenüber männlichen Bewerbern, wenn sie sich stark an individuellen Werten orientieren. Zusätzlich sind die stigmabezogenen Handlungsintentionen von Männern gegenüber weiblichen Bewerberinnen negativer als gegenüber männlichen Bewerbern, wenn diese eine starke Orientierung an individuellen Werten aufweisen.

Die starke Orientierung an bindenden Werten wie Autorität, Loyalität und Reinheit führt tendenziell zu einer negativeren stigmabezogenen Handlungsintention gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern, insbesondere gegenüber männlichen Bewerbern mit einer geringen Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle. Auch dieser Einfluss der bindenden Wertorientierung zeigt sich nicht über alle Konditionen hinweg, sodass auch Hypothese 1b (H1b) für die stigmabezogene Handlungsintention gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern nicht bestätigt werden kann. Eine schwache Orientierung an bindenden Werten hat jedoch zur Folge, dass geringqualifizierten, männlichen Bewerbern gegenüber eine positivere stigmabezogene Handlungsintention gezeigt wird als gegenüber geringqualifizierten, weiblichen Bewerberinnen. Zusätzlich spielt in diesem Zusammenhang die Unternehmensorientierung eine Rolle: Personen mit einer schwachen Orientierung an bindenden Werten haben eine geringere Stigmatisierungstendenz gegenüber männlichen Bewerbern, wenn Leistungsmotive im Unternehmen salient sind. Sie berichten in diesem Fall gegenüber männlichen Bewerbern außerdem eine positivere stigmabezogene Handlungsintention als gegenüber weiblichen Bewerberinnen.

b. Wahrgenommene Kompetenz

Die Analysen ergeben eine Zwei-Wege-Interaktion für das Geschlecht und die individuelle Wertorientierung der Rezipientinnen und Rezipienten der Bewerbervignetten auf die wahrgenommene Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber, $F(1, 537) = 4.981, p = .026, \eta^2 = .006$.

Die Sidak-korrigierten Vergleiche der geschätzten Randmittel zeigen ein disordinales Interaktionsmuster. Zunächst nehmen männliche Rezipienten mit einer hohen individuellen Werteorientierung die präsentierten Bewerberinnen und Bewerber als signifikant kompetenter wahr als solche mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung. Auch in diesem Fall zeigt sich bei den weiblichen Rezipientinnen kein signifikanter Mittelwertsunterschied in Abhängigkeit von der Ausprägung der individuellen Werteorientierung. In der Tendenz nehmen Männer mit einer hohen individuellen Werteorientierung Bewerberinnen und Bewerber kompetenter wahr als Frauen mit einer hohen individuellen Werteorientierung, so dass der Haupteffekt des Geschlechts auf die wahrgenommene Kompetenz nicht global interpretiert werden kann (vgl. Abbildung 24). In der Gruppe der Personen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung nehmen Frauen die Bewerberinnen und Bewerber kompetenter wahr als Männer, wobei sich dieser Geschlechterunterschied in der Gruppe der Personen mit einer hohen individuellen Werteorientierung auch hier nicht zeigt (Abbildung 24).

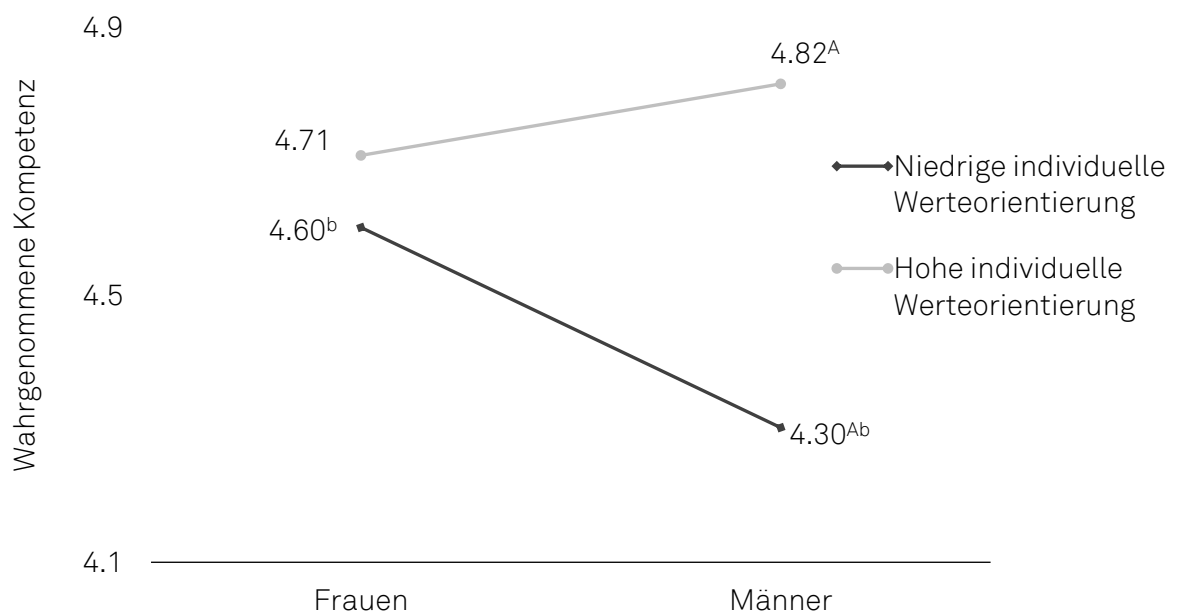


Abbildung 24. Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × individuelle Werteorientierung der Rezipierenden Zwei-Wege-Interaktion auf die wahrgenommene Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$, Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Ferner geben die Analysen Aufschluss über eine Geschlecht der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber × Individuelle Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die wahrgenommene Kompetenz, $F(1, 537) = 5.744$, $p = .017$, $\eta^2 = .006$. Die

geschätzten Randmittel der Geschlecht der Rezipientinnen und Rezipienten × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber × Individuelle Werteorientierung der Rezipientinnen und Rezipienten Drei-Wege-Interaktion auf die wahrgenommene Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber ergeben ein sehr ähnliches Bild: Die disordinale Interaktion der Faktoren, die in Abbildung 25 visualisiert ist, verhindert, dass der Haupteffekt der individuellen Werteorientierung (vgl. Tabelle 14) auf die wahrgenommene Kompetenz global interpretiert werden kann.

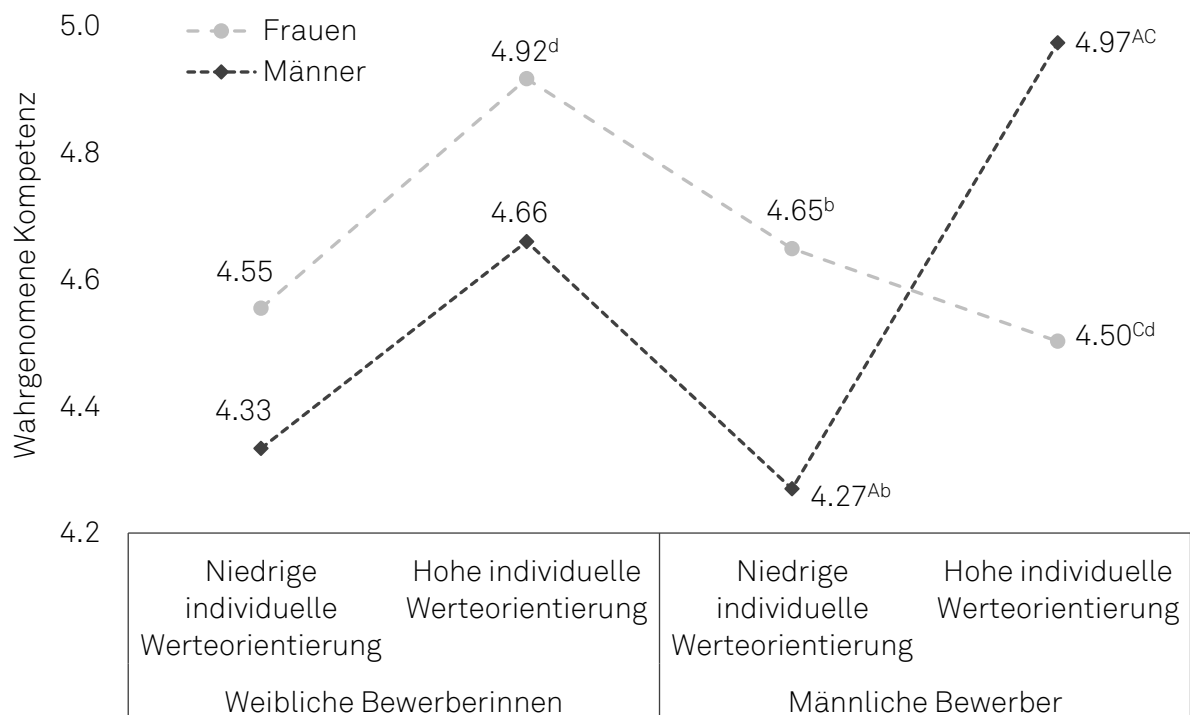


Abbildung 25. Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber × Individuelle Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die wahrgenommene Kompetenz (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$, Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

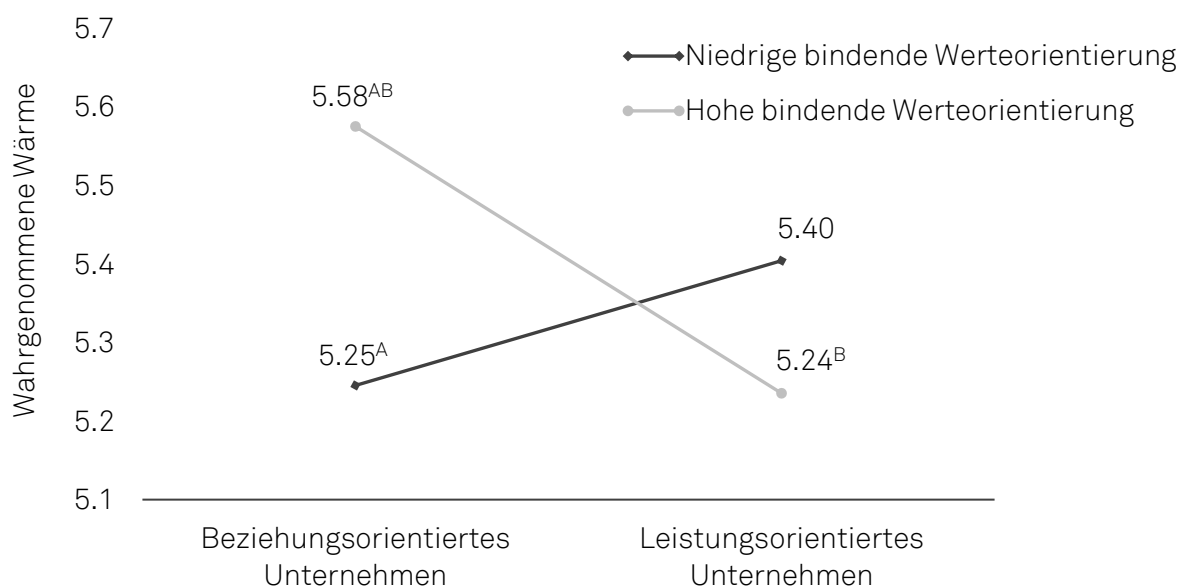
Für die wahrgenommene Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber bestätigt sich, dass Männer mit einer hohen individuellen Werteorientierung männliche Bewerber signifikant kompetenter wahrnehmen als Männer mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung. Zusätzlich schätzen sie diese kompetenter ein als Frauen mit einer hohen individuellen Werteorientierung. Frauen mit einer geringeren Orientierung an individuellen Werten geben signifikant höhere Werte in der Kompetenzwahrnehmung männlicher Bewerber an als Männer mit einer geringeren individuellen Werteorientierung. Letztlich nehmen Frauen mit einer

hohen individuellen Werteorientierung weibliche Bewerberinnen signifikant kompetenter wahr als männliche Bewerber. Letztgenannter Unterschied zwischen weiblichen Bewerberinnen und männlichen Bewerbern zeigt sich nicht in der Kompetenzwahrnehmung der Männer.

c. Wahrgenommene Wärme

Für die abhängige Variable wahrgenommene Wärme der Bewerberinnen und Bewerber ergibt sich eine Interaktion der bindenden Werteorientierung der Rezipierenden und der Unternehmensorientierung, $F(1, 531) = 9.743, p = .002, \eta^2 = .015$. Wie in Abbildung 26 erkennbar ist, verläuft die Interaktion der Faktoren disordinal.

Abbildung 26. Geschätzte Randmittel der Bindende Werteorientierung \times Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die wahrgenommene Wärme der Bewerberinnen und Bewerber (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich



signifikant mit $p < .01$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Während die Tendenz der wahrgenommenen Wärme bei Rezipientinnen und Rezipienten mit einer hohen bindenden Werteorientierung von beziehungs- zu leistungsorientierten Unternehmen sinkt, steigt diese bei Rezipientinnen und Rezipienten mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung. Die geschätzten Randmittel der Sidak-korrigierten Post-hoc Vergleiche zeigen, dass Rezipierende mit einer hohen bindenden Werteorientierung die Bewerberinnen und Bewerber signifikant wärmer wahrnehmen, wenn sie vorab mit einem eher beziehungsorientierten Unternehmen konfrontiert wurden (im Vergleich zu solchen mit eher

leistungsorientierten Unternehmen). Außerdem nehmen Rezipientinnen und Rezipienten mit einer hohen bindenden Werteorientierung die Bewerberinnen und Bewerber innerhalb der Gruppe von Personen in beziehungsorientierten Unternehmen signifikant wärmer wahr als Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung).

Zusammenfassung

Die stigmatebezogene Einstellung gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern wurde auf den Ebenen der wahrgenommenen Kompetenz und der wahrgenommenen Wärme der Bewerberinnen und Bewerber erfasst. Für die wahrgenommene Kompetenz zeigen die Ergebnisse, dass sich die Orientierung an bindenden Werten wie Autorität, Loyalität und Reinheit direkt auswirkt, und zwar in dem Sinne, dass eine starke Orientierung die Kompetenzwahrnehmung positiv und eine schwache Orientierung die Kompetenzwahrnehmung negativ beeinflussen. Für die Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness und Freiheit deuten die Ergebnisse auf einen indirekten Einfluss in Zusammenhang mit dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und dem Geschlecht der potentiell arbeitgebenden Personen: In der Tendenz begünstigt eine starke Orientierung an individuellen Werten die Kompetenzwahrnehmung im Vergleich zu einer schwachen Orientierung an individuellen Werten, insbesondere bei Männern und insbesondere bei weiblichen Bewerberinnen. Zusätzlich nehmen Frauen mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten männliche Bewerber kompetenter wahr als Männer mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten und Frauen mit einer starken Orientierung an individuellen Werten weibliche Bewerberinnen im Vergleich zu männlichen Bewerbern. Bei Männern begünstigt eine starke Orientierung an individuellen Werten die Kompetenzwahrnehmung männlicher Bewerber im Vergleich zu Männern mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten und im Vergleich zu Frauen mit einer starken Orientierung an individuellen Werten.

Auf die wahrgenommene Wärme der Bewerberinnen und Bewerber wirkt sich im Gegensatz zur Kompetenz die Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness und Freiheit direkt aus: Personen mit einer starken Orientierung an individuellen Werten nehmen die Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich zu Personen mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten insgesamt als wärmer wahr. Im Zusammenspiel mit der Unternehmensorientierung beziehungsweise der Salienz von Leistungs- und Affiliationsmotiven zeigt sich, dass eine starke Orientierung an bindenden Werten bei gleichzeitiger Salienz von Affiliationsmotiven im Vergleich zu Leistungsmotiven im Unternehmen dazu führt, dass Bewerberinnen und Bewerber als wärmer wahrgenommen werden. Außerdem zeigt sich bei

gleichzeitiger Salienz von Affiliationsmotiven im Unternehmen, dass Personen mit einer starken Orientierung an bindenden Werten im Vergleich zu Personen mit einer schwachen Orientierung an bindenden Werten die Bewerberinnen und Bewerber als wärmer wahrnehmen. Insgesamt können die Hypothesen 1a (H1a) und 1b (H1b) anhand der vorliegenden Ergebnisse auch für die stigmabezogene Einstellung gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern nicht bestätigt werden, da die Einflüsse der individuellen und bindenden Werteorientierung der potentiell arbeitgebenden Personen nicht über alle Konditionen hinweg in der postulierten Richtung auswirken.

3 Interaktionseffekte der individuellen und bindenden Werteorientierung

Die Analysen ergeben zusätzlich zu den bereits berichteten Interaktionen der individuellen und bindenden Werteorientierung mit dem Geschlecht der Rezipierenden und experimentellen Faktoren eine Drei-Wege-Interaktion zwischen der individuellen UND bindenden Werteorientierung mit dem Geschlecht der Rezipierenden auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung der Bewerberinnen und Bewerber zu einem Bewerbungsgespräch, $F(1, 544) = 4.593, p = .033, \eta^2 = .004$. Abbildung 27 zeigt das Interaktionsmuster der geschätzten Randmittel nach den Sidak-korrigierten Post-hoc-Analysen. Die Interaktion der Rezipierendenmerkmale verläuft disordinal. Sowohl der Haupteffekt des Geschlechts sowie der Haupteffekt der individuellen Werteorientierung auf die Einladungswahrscheinlichkeit sind somit nicht global interpretierbar. Es ist beispielsweise ersichtlich, dass Frauen nicht über alle Konditionen hinweg eine höhere Wahrscheinlichkeit zur Einladung der Bewerberinnen und Bewerber berichten als Männer. Genauso scheinen Personen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung nicht über alle Konditionen hinweg eine geringere Einladungswahrscheinlichkeit zu berichten als Personen mit einer hohen individuellen Werteorientierung. Signifikante Mittelwertsunterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit zeigen sich in der Gruppe von Personen mit einer niedrigen individuellen und einer hohen bindenden Werteorientierung: Hier berichten Frauen eine höhere Bereitschaft, Bewerberinnen und Bewerber zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen als Männer. Außerdem berichten Männer mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung, dafür aber hohen bindenden Werteorientierung eine signifikant geringere Einladungswahrscheinlichkeit als Männer, bei denen sowohl individuelle als auch bindende Werte stärker ausgeprägt sind. Nicht zuletzt zeigt sich ein signifikanter Unterschied in der Einladungswahrscheinlichkeit von Männern mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung: Diese geben eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit

der Einladung an, wenn sie sich stattdessen stark an bindenden Werten orientieren (im Vergleich zu Männern, die auf beiden Wertedimensionen niedrig scoren). In der Gruppe der Frauen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit abhängig von ihrer Werteorientierung.

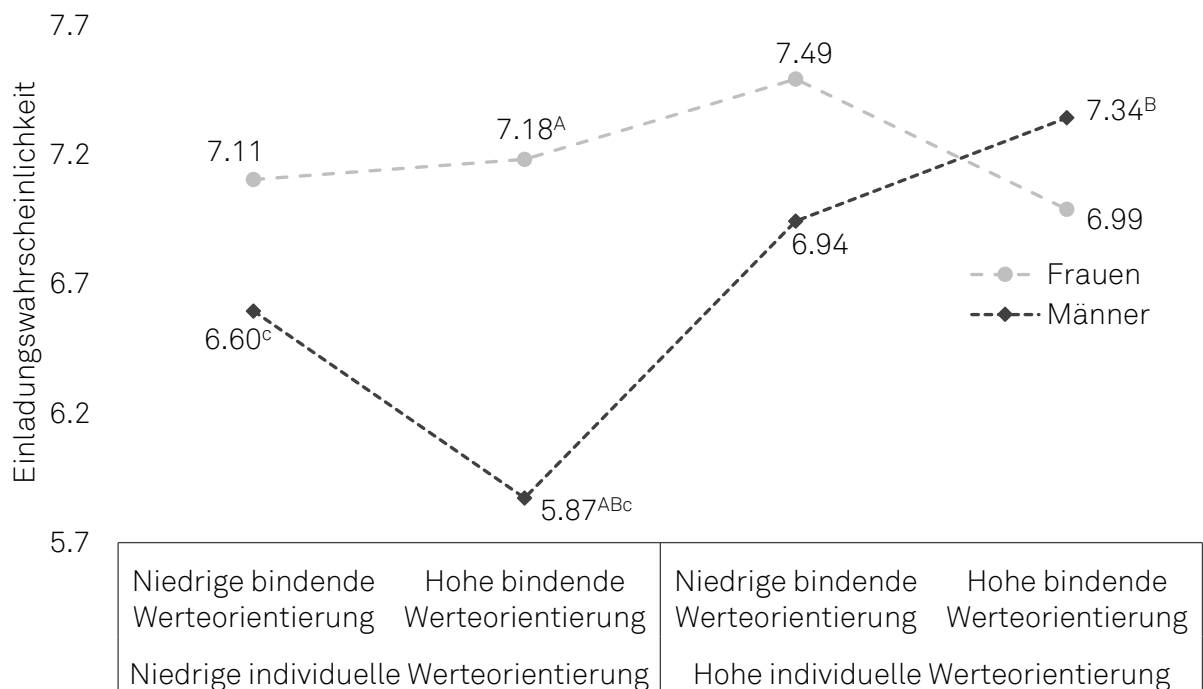


Abbildung 27. Geschätzte Randmittel der Geschlecht × Individuelle Werteorientierung × Bindende Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$, Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Zusammenfassung

Für die stigmatebezogene Handlungsintention gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern zeigt sich zusätzlich zu den bereits berichteten direkten und indirekten Einflüssen durch die Orientierung an individuellen und bindenden Werten mit dem Geschlecht und der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber, der Unternehmensorientierung und dem Geschlecht der Rezipierenden, dass die Orientierung an individuellen Werten und die Orientierung an bindenden Werten sowie das Geschlecht der potentiell arbeitgebenden Personen zusammenwirken. Wenn sich Personen stärker an bindenden Werten wie Autorität, Loyalität und Reinheit und gleichzeitig weniger stark an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness und Freiheit orientieren, zeigen Frauen eine geringere stigmatebezogene Handlungsintention

gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern als Männer. Männer zeigen in diesem Fall eine stärkere stigmabezogene Handlungsintention gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern im Vergleich zu Männern, die sich gleichzeitig stark an individuellen und an bindenden Werten orientieren. Männer, die sich weniger stark an individuellen Werten orientieren, dafür aber stark an bindenden Werten, zeigen eine stärkere Stigmatisierungstendenz gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern als Männer, die sich gleichzeitig weniger stark an individuellen und an bindenden Werten orientieren.

8.2.1.2 Die Rolle der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber

Für die Qualifikation der porträtierten Bewerberinnen und Bewerber liegen Haupteffekte auf alle bewerberbezogenen Variablen vor. Außerdem ergeben sich für die Einladungswahrscheinlichkeit komplexe Interaktionsmuster mit der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber, sodass hier die Rolle der Qualifikation näher betrachtet werden muss.

1 Direkte Effekte der Bewerberqualifikation

Die Kennwerte der Haupteffekte der Qualifikation der porträtierten Bewerberinnen und Bewerber auf alle bewerberbezogenen Variablen können Tabelle 17 entnommen werden. Diese gibt außerdem einen Überblick über die geschätzten Randmittel der Sidak-korrigierten Post-hoc-Vergleiche, für die sich ein signifikanter Haupteffekt der Qualifikation zeigt.

2 Indirekte Effekte der Bewerberqualifikation

Zusätzlich zu den Haupteffekten der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber ergeben sich signifikante Interaktionen höherer Ordnung auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch. Die Kennwerte der Interaktionen mit a. der Unternehmensorientierung, b. der Unternehmensorientierung und dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber, c. dem Geschlecht der Rezipierenden und dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und d. dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und der bindenden Werteorientierung der Rezipierenden können Tabelle 18 entnommen werden.

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

Tabelle 17

Haupteffekte und geschätzte Randmittel der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber auf die bewerberbezogenen Variablen (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df</i> (<i>df</i> _{Fehler})	<i>p</i>	η^2	Gering qualifiziert		Hoch qualifiziert	
					<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>
Einladungswahrscheinlichkeit	327.108	1 (544)	< .001	.291	5.11	.14	8.77	.14
Wahrgenommene Kompetenz	145.142	1 (537)	< .001	.160	4.05	.07	5.17	.07
Wahrgenommene Wärme	3.958	1 (531)	.029	.007	5.27	.06	5.46	.06

Anmerkungen. Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche ($p < .05$).

Tabelle 18

Interaktionen höherer Ordnung mit der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber auf die Einladungswahrscheinlichkeit (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df</i> (<i>df</i> _{Fehler})	<i>p</i>	η^2
a. Qualifikation der Bewerber*innen × Unternehmensorientierung	9.712	1 (544)	.002	.009
b. Qualifikation der Bewerber*innen × Unternehmensorientierung × Geschlecht der Bewerber*innen	6.892	1 (544)	.009	.006
c. Qualifikation der Bewerber*innen × Geschlecht der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerber*innen	4.596	1 (544)	.032	.004
d. Qualifikation der Bewerber*innen × Geschlecht der Bewerber*innen × bindende Werteorientierung der Rezipierenden	5.070	1 (544)	.025	.005

Anmerkungen. $p < .05$.

- a. Die Analysen der Unterschiede zwischen den geschätzten Randmitteln der Interaktionseffekte ergeben folgendes Bild für die Wahrscheinlichkeit der Einladung der Bewerberinnen und Bewerber: Für die ordinale Qualifikation der Bewerber \times Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion zeigt sich weiterhin, dass hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber sowohl in als beziehungsorientiert als auch in als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen mit höherer Wahrscheinlichkeit zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden, was den Haupteffekt der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber auf die Einladungswahrscheinlichkeit bestätigt (vgl. Abbildung 28). Außerdem ist die Wahrscheinlichkeit der Einladung bei hochqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern höher in als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen als in beziehungsorientierten Unternehmen, während die Wahrscheinlichkeit der Einladung bei niedrigqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern in beziehungsorientierten Unternehmen höher ist als in leistungsorientierten (Abbildung 28).

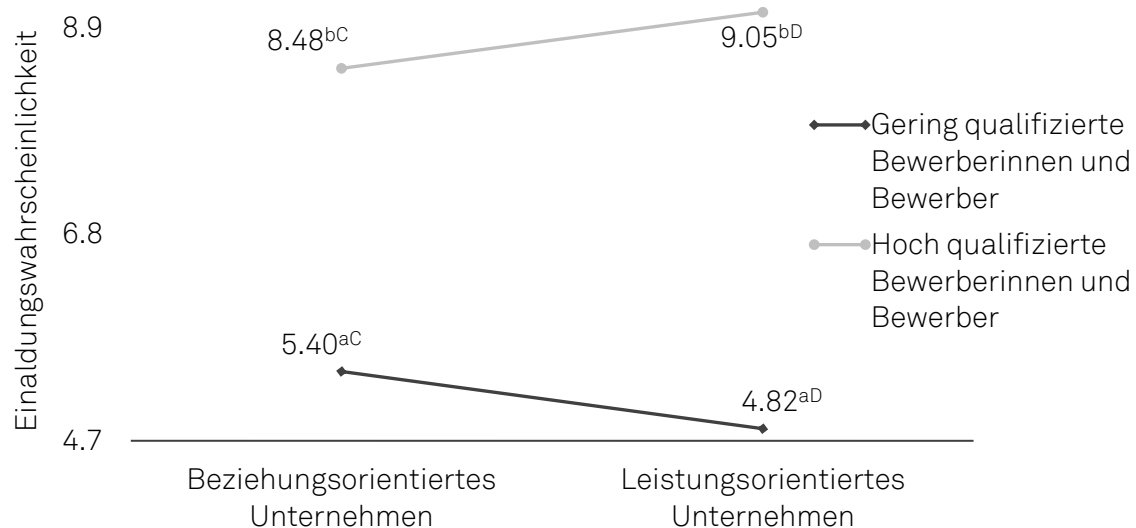


Abbildung 28. Geschätzte Randmittel der Qualifikation der Bewerber \times Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung der Bewerberinnen und Bewerber (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .001$, Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

- b. Die Sidak-korrigierten Post-hoc-Vergleiche der geschätzten Randmittel zeigen für die Interaktion der Qualifikation, der Unternehmensorientierung und dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber das in Abbildung 29 dargestellte Interaktionsmuster:

Zunächst werden geringqualifizierte männliche Bewerber im Vergleich zu gering qualifizierten weiblichen Bewerberinnen in als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Dieser Geschlechterunterschied zeigt sich weder in als beziehungsorientiert beschriebenen Unternehmen, noch für hoch qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber. Hoch qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber werden unabhängig ihres Geschlechts und unabhängig von der beschriebenen Unternehmensorientierung mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit eingeladen als gering qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, was den Haupteffekt der Qualifikation auf die Einladungswahrscheinlichkeit bestätigt. Letztlich zeigt sich durch die Sidak-korrigierten Vergleiche der geschätzten Randmittel, dass weibliche Bewerberinnen mit einer geringeren Qualifikation in als beziehungsorientiert beschriebenen Unternehmen mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden als in leistungsorientierten Unternehmen. Dieser Unterschied zeigt sich nicht für hoch qualifizierte Bewerberinnen und auch nicht für männliche Bewerber.

- c. Für die Geschlecht der Rezipierenden \times Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber \times Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit zeigt die Post-hoc Analyse der geschätzten Randmittel, dargestellt in Abbildung 30, dass Frauen die geringqualifizierten, weiblichen Bewerberinnen mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Bewerbungsgespräch einladen würden als Männer. In der Gruppe der Männer werden die geringqualifizierten, männlichen Bewerber zusätzlich mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit eingeladen als die geringqualifizierten, weiblichen Bewerberinnen. Außerdem werden hoch qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber über alle Konditionen hinweg sowohl von Männern als auch von Frauen signifikant wahrscheinlicher eingeladen als solche mit einer eher geringeren Qualifikation, was den Haupteffekt der Qualifikation auf die Einladungswahrscheinlichkeit erneut bestätigt (vgl. Abbildung 28).

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

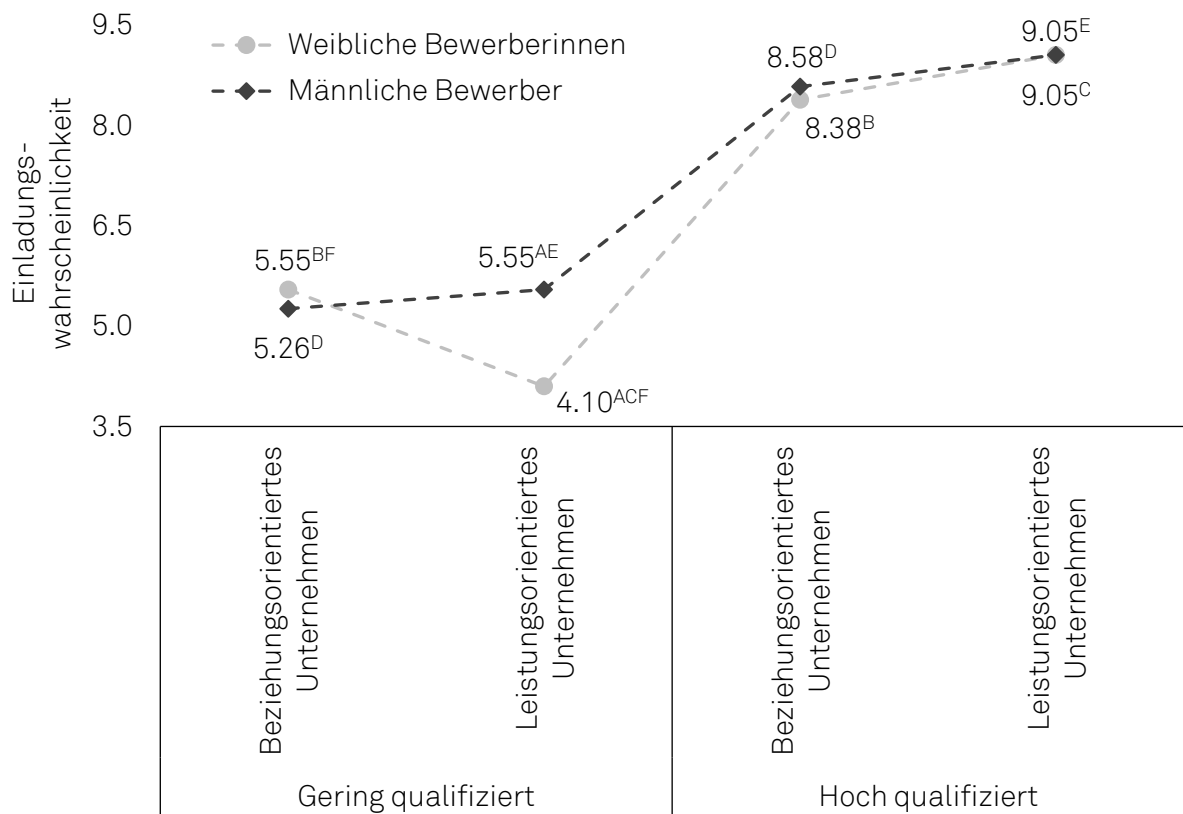


Abbildung 29. Geschätzte Randmittel der Qualifikation der Bewerber \times Unternehmensorientierung \times Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .001$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

- d. Wie bereits in Kapitel 8.2.1.1 beschrieben, interagiert der Faktor Qualifikation mit dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber sowie dem Faktor bindende Werteorientierung der Rezipierenden. Wie Abbildung 30 entnommen werden kann, wird auch durch diesen Interaktionseffekt der Haupteffekt der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber auf die Einladungswahrscheinlichkeit bestätigt. Zusätzlich werden geringqualifizierte, männliche Bewerber ($M = 5.80$, $SE = .28$) im Vergleich zu geringqualifizierten, weiblichen Bewerberinnen ($M = 4.61$, $SE = .27$, $p < .05$) von Personen mit einer geringeren Orientierung an bindenden Werten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eingeladen. Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung ($M = 5.80$, $SE = .28$) laden männliche Bewerber mit einer geringeren Qualifikation mit einer höheren

Wahrscheinlichkeit ein als Personen mit einer stärkeren bindenden Werteorientierung ($M = 5.00$, $SE = .26$, $p < .05$).

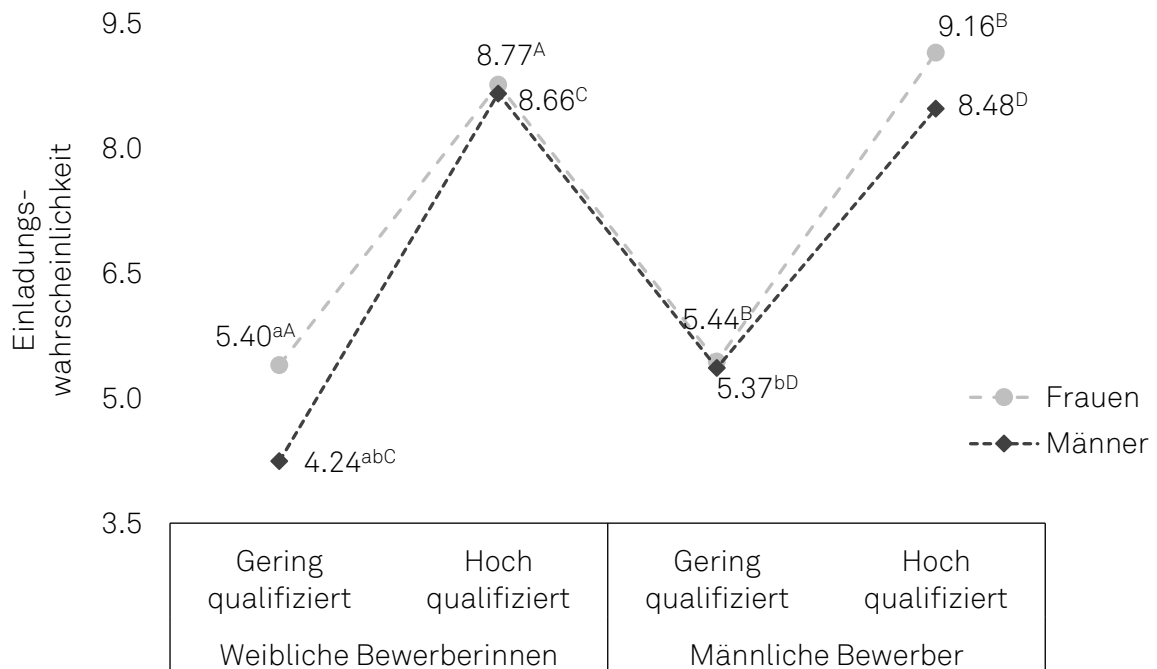


Abbildung 30. Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden \times Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber \times Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$, Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben mit $p < .001$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Zusammenfassung

Die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber wirkt sich direkt auf die stigmatebezogene Einstellung und die stigmatebezogene Handlungsintention gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern aus. Hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber werden im Vergleich zu geringqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern als kompetenter und wärmer wahrgenommen und mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Hypothese 4a (H4a) kann bestätigt werden. Es zeigt sich außerdem, dass die stigmatebezogene Handlungsintention gegenüber hochqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern bei gleichzeitiger Salienz von Leistungsmotiven und gegenüber geringqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern bei gleichzeitiger Salienz von Beziehungsmotiven im Unternehmen geringer ist. Im Vergleich zu geringqualifizierten, weiblichen Bewerberinnen haben

geringqualifizierte, männliche Bewerber bessere Chancen auf die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch, wenn Leistungsmotive salient sind. Erstgenannte werden mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eingeladen, wenn Beziehungsmotive anstelle von Leistungsmotiven im Unternehmen salient sind und wenn Frauen anstelle von Männern die Entscheidung treffen. Männer berichten hingegen stärkere stigmabezogene Handlungsintentionen im Sinne geringerer Einladungschancen gegenüber geringqualifizierten, weiblichen Bewerberinnen als gegenüber geringqualifizierten, männlichen Bewerbern. Nicht zuletzt beeinflusst auch die Stärke der Orientierung an bindenden Werten wie Autorität, Loyalität und Reinheit im Zusammenspiel mit der Qualifikation und dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber die stigmabezogenen Handlungsintentionen beziehungsweise die Einladungswahrscheinlichkeit, wobei eine weniger starke Orientierung an bindenden Werten die Wahrscheinlichkeit der Einladung für geringqualifizierte, männliche Bewerber im Vergleich zu geringqualifizierten, weiblichen Bewerberinnen und im Vergleich zu einer stärkeren Orientierung an bindenden Werten erhöht. Da die Qualifikation zwar mit dem Geschlecht (in vorgeschlagener Richtung), nicht aber mit der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber zusammenwirkt, kann Hypothese 4d (H4d) nicht bestätigt werden.

8.2.1.3 Die Rolle der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber

Für die Art der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber ist das Bild des Einflusses auf die bewerberbezogenen Variablen etwas weniger komplex. Die Analysen ergeben einen Haupteffekt und einen Interaktionseffekt auf die bewerberbezogenen Variablen, die im Folgenden berichtet werden.

1 Direkter Effekt der Behinderung auf die wahrgenommene Kompetenz

Die Art der dargestellten Behinderung wirkt sich signifikant auf die wahrgenommene Kompetenz der sich bewerbenden Person aus, $F(2, 537) = 23.749, p < .001, \eta^2 = .052$. Die Sidak-korrigierten Mittelwertsvergleiche zeigen, dass Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung insgesamt am kompetentesten wahrgenommen werden ($M = 4.99, SE = .08$), gefolgt von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Körperbehinderung ($M = 4.60, SE = .09$). Bewerberinnen und Bewerber mit einer Lernbehinderung werden als am wenigsten kompetent wahrgenommen ($M = 4.24, SE = .07, p < .001$).

2 Indirekter Effekt der Behinderung auf die wahrgenommene Wärme

Für die Geschlecht der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber × Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege Interaktion auf die wahrgenommene Wärme, $F(2, 531) = 3.569, p = .029, \eta^2 = .011$, ergibt sich folgendes Interaktionsmuster: Männer nehmen die männlichen Bewerber ohne Behinderung signifikant wärmer wahr als die weiblichen Bewerberinnen ohne Behinderung. Außerdem sind die männlichen Bewerber ohne Behinderung diejenigen, die von Männern als wärmer wahrgenommen werden als von Frauen (dieser Mittelwertsunterschied ist jedoch nicht signifikant und zeichnet daher nur eine Tendenz). In der Gruppe der männlichen Bewerber nehmen Frauen die Bewerber mit einer physischen Behinderung signifikant wärmer wahr als die Bewerber ohne beschriebene Behinderung. Dieser Effekt zeigt sich nicht für die weiblichen Bewerberinnen (vgl. Abbildung 31).

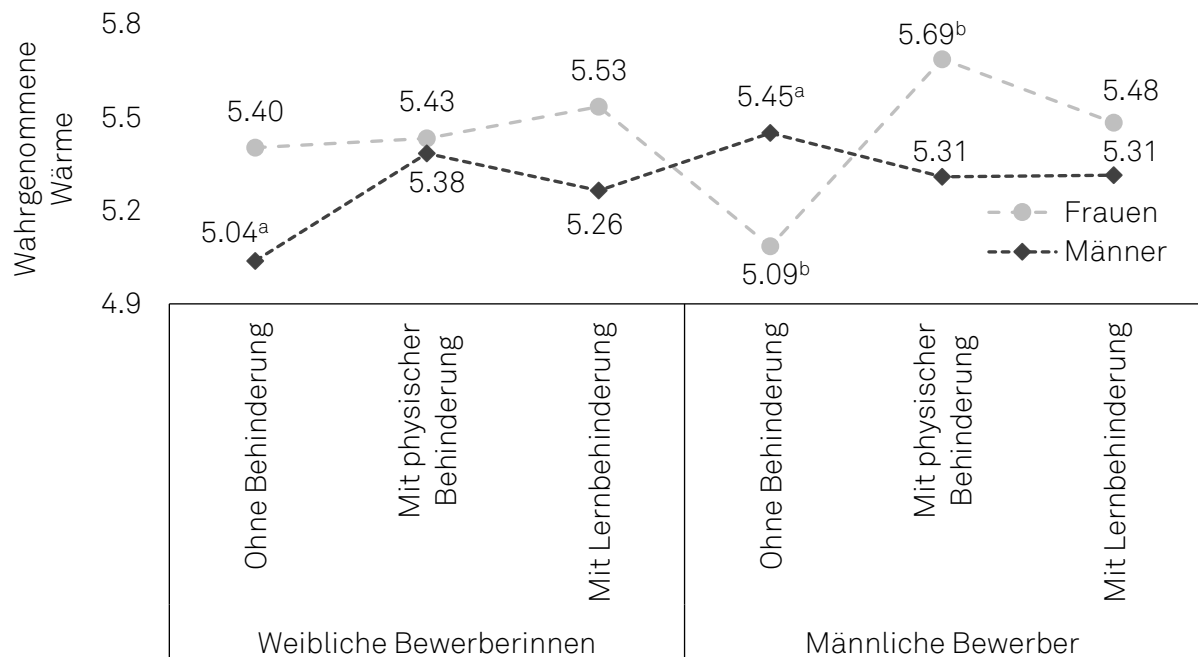


Abbildung 31. Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die wahrgenommene Wärme der Bewerberinnen und Bewerber (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Zusammenfassung

Die Art der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber wirkt sich direkt und indirekt auf die stigmapbezogenen Einstellungen im Sinne der wahrgenommenen Kompetenz und

Wärme der Bewerberinnen und Bewerber aus. Für die stigmabezogene Handlungsintention lässt sich weder ein direkter noch ein indirekter Einfluss der Art der Behinderung verzeichnen. Die Kompetenzwahrnehmung ist bei Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung am stärksten, gefolgt von Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen Behinderung. Bewerberinnen und Bewerber mit einer kognitiven Behinderung beziehungsweise Lernstörung werden als am wenigsten kompetent wahrgenommen. Für die wahrgenommene Wärme spielen zusätzlich zu der Art der Behinderung noch das Geschlecht der potentiellen Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber eine Rolle: Frauen nehmen männliche Bewerber mit einer physischen Behinderung verglichen mit männlichen Bewerbern ohne Behinderung als wärmer wahr und tendenziell männliche Bewerber ohne Behinderung als am wenigsten warm. Männer nehmen männliche Bewerber ohne Behinderung im Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen ohne Behinderung als wärmer wahr und tendenziell weibliche Bewerberinnen ohne Behinderung als am wenigsten warm. Da sich kein Effekt der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber auf die Einladungswahrscheinlichkeit zeigt und männliche Bewerber mit einer körperlichen Behinderung von Frauen als wärmer wahrgenommen werden als männliche Bewerber ohne Behinderung, kann Hypothese 4c (H4c) nicht bestätigt werden.

8.2.1.4 Die Rolle der Unternehmensorientierung

Für die Manipulation der Unternehmensorientierung ergeben die Analysen mehrere Interaktionseffekte mit dem Geschlecht und der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber und der bindenden Werteorientierung der Rezipierenden auf die bewerberbezogenen Variablen Einladungswahrscheinlichkeit und wahrgenommene Wärme (vgl. Tabelle 14).

1 Indirekte Effekte der Unternehmensorientierung auf die Einladungswahrscheinlichkeit

Für die Unternehmensorientierung zeigen sich mehrere Interaktionseffekte auf die Einladungswahrscheinlichkeit, insbesondere mit dem Geschlecht und der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber sowie der bindenden Werteorientierung der Rezipierenden (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19

Interaktionen zweiter Ordnung der Unternehmensorientierung auf die Einladungswahrscheinlichkeit (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df</i> (<i>df</i> _{Fehler})	<i>p</i>	η^2
a. Geschlecht der Bewerber × Unternehmensorientierung	4.528	1 (544)	.034	.004
b. Qualifikation der Bewerber × Unternehmensorientierung	9.712	1 (544)	.002	.009
c. Geschlecht der Bewerber × Unternehmensorientierung × Qualifikation der Bewerber	6.892	1 (544)	.009	.006
d. Geschlecht der Bewerber × Unternehmensorientierung × Bindende Werteorientierung	5.606	1 (544)	.018	.005

Anmerkungen. $p < .05$.

- a. Zunächst zeigt sich für die disordinale Geschlecht der Bewerber × Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion ein signifikanter Unterschied in den geschätzten Randmitteln in der Gruppe der Personen, die Bewerberinnen und Bewerber für ein als leistungsorientiert beschriebenes Unternehmen einstellen. Hier werden männliche Bewerber mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen als weibliche Bewerberinnen. Dieser Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Bewerberinnen und Bewerbern zeigt sich nicht in der Gruppe der Personen, die vorab eine Beschreibung eines beziehungsorientierten Unternehmens lasen. Auch die Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch innerhalb des jeweiligen Geschlechts der Bewerberinnen und Bewerber in Abhängigkeit von der Unternehmensorientierung sind nicht signifikant (Abbildung 32).

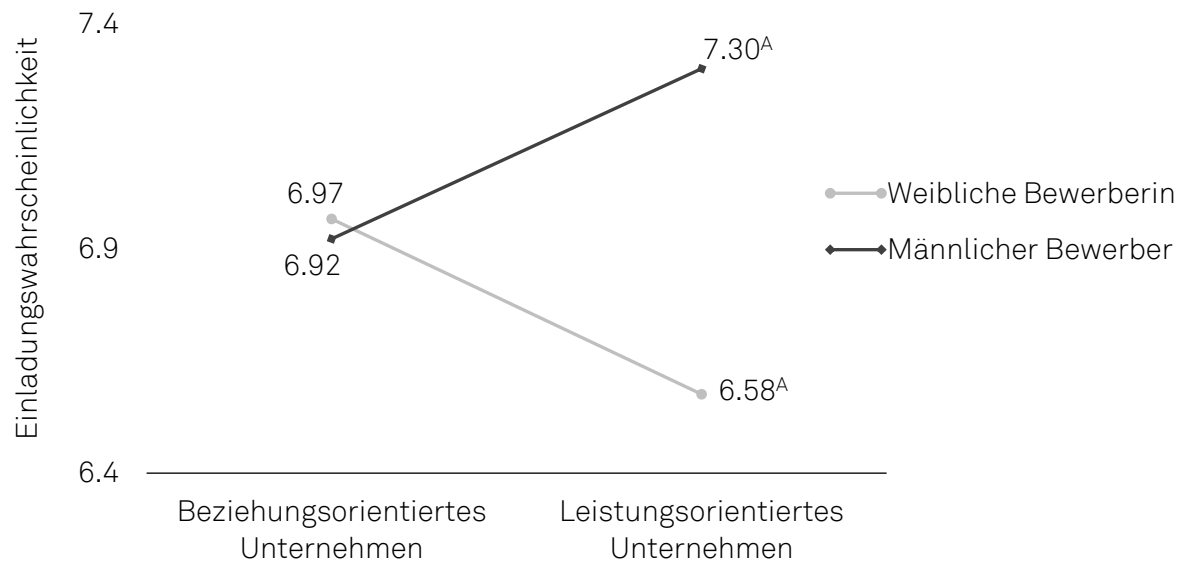


Abbildung 32. Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Bewerber \times Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung der Bewerberinnen und Bewerber (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

- b. Für die ordinale Qualifikation der Bewerber \times Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit, die bereits unter Punkt 8.2.1.2 detailliert beschrieben wurde, zeigt sich, dass die Einladungswahrscheinlichkeit für hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber in als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen ($M = 9.05$, $SE = .19$) im Vergleich zu beziehungsorientierten Unternehmen ($M = 8.48$, $SE = .20$, $p < .05$) signifikant höher ist, während geringqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit höherer Wahrscheinlichkeit in als beziehungsorientiert beschriebenen Unternehmen ($M = 5.40$, $SE = .20$) eingeladen werden als in leistungsorientierten Unternehmen ($M = 4.82$, $SE = .19$, $p < .05$).
- c. Die Drei-Wege-Interaktion der Unternehmensorientierung mit der Qualifikation und dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber auf die Einladungswahrscheinlichkeit wurde ebenfalls bereits unter Punkt 8.2.1.2 beschrieben. Es zeigt sich hier, dass der zuvor beschriebene Effekt, dass Personen mit einer geringeren Qualifikation in als beziehungsorientiert beschriebenen Unternehmen eine höhere Einladungswahrscheinlichkeit haben als in Unternehmen, die als leistungsorientiert beschrieben werden, lediglich für weibliche Bewerberinnen aber nicht für männliche Bewerber gilt: Geringqualifizierte, weibliche Bewerberinnen ($M = 5.55$, $SE = .28$) werden mit höherer

Wahrscheinlichkeit in als beziehungsorientiert beschriebenen Unternehmen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen als in leistungsorientierten Unternehmen ($M = 4.10$, $SE = .27$, $p < .001$). Zusätzlich werden geringqualifizierte, männliche Bewerber ($M = 5.55$, $SE = .27$) im Vergleich zu geringqualifizierten, weiblichen Bewerberinnen ($M = 4.10$, $SE = .27$, $p < .001$) mit höherer Wahrscheinlichkeit in als leistungsorientiert (aber nicht in als beziehungsorientiert) beschriebenen Unternehmen eingeladen.

- d. Letztlich zeigt sich der indirekte Einfluss der beschriebenen Unternehmensorientierung in der Interaktion mit dem Geschlecht der sich bewerbenden Person und der bindenden Werteorientierung der Rezipierenden. Diese Drei-Wege-Interaktion wurde bereits unter Punkt 8.2.1.1 beschrieben und zeigt, dass für Unternehmen, die als leistungsorientiert beschrieben werden, männliche Bewerber ($M = 7.80$, $SE = .26$) im direkten Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen ($M = 6.45$, $SE = .26$, $p < .001$) mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit eingeladen werden, aber nur, wenn die Rezipierenden eine geringe Orientierung an bindenden Werten aufweisen. Im Vergleich zu Unternehmen, die als beziehungsorientiert beschrieben werden ($M = 6.79$, $SE = .28$), werden männliche Bewerber in als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen signifikant wahrscheinlicher eingeladen ($M = 7.80$, $SE = .26$, $p < .05$), wenn die Rezipierenden eine geringe Orientierung an bindenden Werten aufweisen. Ebenfalls in als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen, aber im direkten Vergleich mit einer hohen bindenden Werteorientierung ($M = 6.80$, $SE = .26$), berichten Rezipierende mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung gegenüber männlichen Bewerbern eine signifikant höhere Einladungswahrscheinlichkeit ($M = 7.80$, $SE = .26$, $p < .05$).

2 Indirekter Effekt auf die wahrgenommene Wärme

Für die wahrgenommene Wärme der Bewerberinnen und Bewerber zeigt sich der indirekte Einfluss der Unternehmensorientierung etwas weniger komplex. Die Unternehmensorientierung wirkt sich in Interaktion mit der bindenden Werteorientierung auf die wahrgenommene Wärme aus. Auch diese Zwei-Wege-Interaktion wurde bereits unter Punkt 8.2.1.1 detailliert beschrieben. Erwähnt werden sollte an dieser Stelle jedoch noch einmal, dass Bewerberinnen und Bewerber nach der Rezeption eines als beziehungsorientiert beschriebenen Unternehmens von Personen mit einer hohen bindenden Werteorientierung ($M = 5.58$, $SE = .08$) als wärmer wahrgenommen werden im Vergleich zu Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung ($M = 5.25$, $SE = .09$, $p < .01$). Außerdem führt die Beschreibung

eines beziehungsorientierten Unternehmens ($M = 5.58$, $SE = .08$) auch im direkten Vergleich mit der eines leistungsorientierten Unternehmens bei Personen mit einer hohen bindenden Werteorientierung dazu, dass Rezipierende Bewerberinnen und Bewerber als wärmer wahrnehmen ($M = 5.24$, $SE = .08$, $p < .01$).

Zusammenfassung

Die Salienz von Leistungs- und Affiliationsmotiven der Unternehmen hat einen indirekten Einfluss auf die Einladungswahrscheinlichkeit (stigmabezogene Handlungsintention) und die wahrgenommene Wärme, wirkt sich aber weder direkt noch indirekt auf die Kompetenzwahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber aus (stigmabezogene Einstellung). Hypothese 7 (H7) kann vor diesem Hintergrund nicht bestätigt werden. Bei einer Salienz von Leistungsmotiven des Unternehmens sinkt die positive stigmabezogene Handlungsintention beziehungsweise steigt die Einladungswahrscheinlichkeit für männliche Bewerber im Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen und im Vergleich zur Salienz von Beziehungsmotiven des Unternehmens, wenn die potentiell arbeitgebenden Personen eine schwache statt einer starken Orientierung an bindenden Werten wie Autorität, Loyalität und Reinheit aufweisen. Zusätzlich sinkt die positive stigmabezogene Handlungsintention gegenüber hochqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, wenn Leistungsmotive im Vergleich zu Beziehungsmotiven des Unternehmens salient sind. Darüber hinaus wird geringqualifizierten, männlichen Bewerbern gegenüber im Vergleich zu geringqualifizierten, weiblichen Bewerberinnen eine negativere stigmabezogene Handlungsintention gezeigt, wenn Leistungsmotive des Unternehmens salient sind, wohingegen gegenüber weiblichen Bewerberinnen eine positive stigmabezogene Handlungsintention gezeigt wird, wenn Beziehungsmotive anstelle von Leistungsmotiven des Unternehmen salient sind. In Kombination mit einer starken im Vergleich zu einer schwachen Orientierung an bindenden Werten wie Autorität, Loyalität und Reinheit werden Bewerberinnen und Bewerber von potentiell arbeitgebenden Personen bei gleichzeitiger Salienz von Beziehungsmotiven im Unternehmen als wärmer wahrgenommen. Auch im direkten Vergleich zu einer Salienz von Leistungsmotiven führt die Salienz von Beziehungsmotiven des Unternehmens dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber als wärmer wahrgenommen werden, wenn sich die potentiell arbeitgebenden Personen stark an bindenden Werten orientieren.

8.2.1.5 Die Rolle des Geschlechts der Bewerberinnen und Bewerber

Das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber wirkt mit mehreren Faktoren gemeinsam auf alle bewerberbezogenen Variablen. Insbesondere für die Einladungswahrscheinlichkeit kann bei Betrachtung der Übersicht in Tabelle 14 ein starker indirekter Einfluss vermutet werden. In fast allen Interaktionen höherer Ordnung ist das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber ein einflussnehmender Faktor. Daher werden die Effekte im Folgenden noch einmal mit dem Fokus auf die Rolle des Geschlechts der Bewerberinnen und Bewerber zusammengefasst.

1 Indirekte Effekte des Bewerbergeschlechts

Tabelle 20 gibt einen Überblick über alle Kennwerte der Zwei-Wege- und Drei-Wege-Interaktionen mit dem Faktor Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber auf die bewerberbezogenen Variablen.

a. Einladungswahrscheinlichkeit

Die Geschlecht der Bewerber \times Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit gibt Aufschluss darüber, dass weibliche Bewerberinnen in Unternehmen, die als leistungsorientiert beschrieben werden, signifikant weniger wahrscheinlich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden als männliche Bewerber (Bewerberinnen: $M = 6.58$, $SE = .19$; Bewerber: $M = 7.30$, $SE = .18$, $p < .01$; vgl. Abbildung 32 unter Punkt 8.2.1.4). Unter Hinzunahme des Faktors Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber lässt sich einschränkend anmerken, dass sich der genannte Geschlechterunterschied zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern für leistungsorientierte Unternehmen nur dann zeigt, wenn die Bewerberinnen und Bewerber als geringqualifiziert beschrieben werden (Bewerberinnen: $M = 4.10$, $SE = .27$; Bewerber: $M = 5.55$, $SE = .27$, $p < .001$; vgl. Abbildung 29). Zusätzlich geben die Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel darüber Aufschluss, dass geringqualifizierte weibliche Bewerberinnen nach der Rezeption eines als beziehungsorientiert beschriebenen Unternehmens im Vergleich zu als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen signifikant wahrscheinlicher eingeladen werden (leistungsorientiertes Unternehmen: $M = 4.10$, $SE = .27$; beziehungsorientiertes Unternehmen: $M = 5.55$, $SE = .28$, $p < .001$). Die Drei-Wege-Interaktion wurde unter Punkt 8.2.1.2 bereits detailliert beschrieben. Die Geschlecht der Bewerber \times Geschlecht \times Qualifikation der Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit zeigt wiederum, dass der beschriebene Unterschied zwischen weiblichen Bewerberinnen und männlichen Bewerbern mit

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

geringer Qualifikation nur für männliche Rezipienten signifikant ist: Diese laden geringqualifizierte weibliche Bewerberinnen mit geringerer Wahrscheinlichkeit ein als männliche, geringqualifizierte Bewerber (Bewerberin: $M = 4.24$, $SE = .27$; Bewerber: $M = 5.37$, $SE = .26$, $p < .01$). Bei Frauen variiert die Einladungswahrscheinlichkeit nicht in Abhängigkeit des Geschlechts der Bewerberinnen und Bewerber (vgl. Abbildung 30). Ferner zeigt die Interaktion der Faktoren Geschlecht und Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber mit der

Tabelle 20

Interaktionseffekte mit dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber auf die bewerberbezogenen Variablen (Studie 2)

	F	df (df_{Fehler})	p	η^2
a. Einladungswahrscheinlichkeit				
Geschlecht der Bewerber*innen × Unternehmensorientierung	4.528	1 (544)	.034	.004
Geschlecht der Bewerber*innen × Unternehmensorientierung × Qualifikation der Bewerber*innen	6.892	1 (544)	.009	.006
Geschlecht der Bewerber*innen × Geschlecht der Rezipierenden × Qualifikation der Bewerber*innen	4.596	1 (544)	.032	.004
Geschlecht der Bewerber*innen × Qualifikation der Bewerber*innen × Bindende Werteorientierung	5.070	1 (544)	.025	.005
Geschlecht der Bewerber*innen × Geschlecht der Rezipierenden × Individuelle Werteorientierung	5.875	1 (544)	.016	.005
b. Wahrgenommene Kompetenz				
Geschlecht der Bewerber*innen × Geschlecht der Rezipierenden × Individuelle Werteorientierung	5.744	1 (537)	.017	.006
c. Wahrgenommene Wärme				
Geschlecht der Bewerber*innen × Geschlecht der Rezipierenden × Behinderung der Bewerber*innen	3.569	2 (531)	.029	.011

Anmerkung. $p < .05$.

bindenden Werteorientierung der Rezipierenden (vgl. Punkt 8.2.1.1) für die Einladungswahrscheinlichkeit, dass weibliche, geringqualifizierte Bewerberinnen mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit eingeladen werden als männliche, geringqualifizierte Bewerber, wenn die Rezipierenden eine niedrige Orientierung an bindenden Werten aufweisen (Bewerberin: $M = 4.61$, $SE = .27$; Bewerber: $M = 5.80$, $SE = .28$, $p < .01$). Geringqualifizierte, männliche Bewerber werden außerdem mit geringerer Wahrscheinlichkeit von Rezipierenden eingeladen, die eine hohe Orientierung an bindenden Werten aufweisen im Vergleich zu solchen mit einer niedrigen Orientierung an bindenden Werten (bindende Werte hoch: $M = 5.00$, $SE = .26$; bindende Werte niedrig: $M = 5.80$, $SE = .28$, $p < .05$; vgl. Abbildung 22). Letztlich zeigen die Analysen der Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel der Geschlecht der Bewerber \times Geschlecht \times Individuelle Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit (vgl. Kapitel 8.2.1.1), dass weibliche Bewerberinnen im Vergleich zu männlichen Bewerbern mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn die Rezipierenden männlich sind und eine hohe individuelle Werteorientierung aufweisen (Bewerberin: $M = 6.63$, $SE = .29$; Bewerber: $M = 7.66$, $SE = .28$, $p < .05$; vgl. Abbildung 21). Innerhalb der Gruppe männlicher Bewerber zeigt sich zusätzliches ein disordinales Interaktionsmuster der Faktoren Geschlecht der Rezipierenden und individuelle Werteorientierung, wobei Männer mit einer hohen individuellen Werteorientierung männliche Bewerber signifikant wahrscheinlicher einladen als Männer mit einer geringeren individuellen Werteorientierung (individuelle Werte niedrig: $M = 6.19$, $SE = .23$; individuelle Werte hoch: $M = 7.66$, $SE = .28$, $p < .001$; vgl. Abbildung 21).

b. Wahrgenommene Kompetenz

Das Interaktionsmuster der Geschlecht der Bewerber \times Geschlecht \times Individuelle Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die wahrgenommene Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber gestaltet sich ähnlich wie das auf die Einladungswahrscheinlichkeit (vgl. vorherigen Absatz). Jedoch zeigt sich der Unterschied zwischen weiblichen Bewerberinnen und männlichen Bewerbern hier bei Frauen (nicht bei Männern) mit einer hohen individuellen Werteorientierung und zwar in umgekehrter Richtung: Frauen mit einer hohen individuellen Werteorientierung nehmen männliche Bewerber im Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen (Bewerber: $M = 4.50$, $SE = .10$; Bewerberin: $M = 4.92$, $SE = .12$, $p < .05$; vgl. Abbildung 21) als weniger kompetent wahr.

c. Wahrgenommene Wärme

Der Faktor Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber wirkt sich in Interaktion mit den Faktoren Geschlecht der Rezipierenden und Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber auf die wahrgenommene Wärme aus. Die Drei-Wege-Interaktion wurde unter Punkt 8.2.1.3 beschrieben. In Bezug auf die Rolle des Bewerbergeschlechts zeigt das Interaktionsmuster einen signifikanten Unterschied in der Wahrnehmung von Männern zwischen männlichen Bewerbern und weiblichen Bewerberinnen ohne Behinderung in dem Sinne, dass männliche Bewerber im Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen als wärmer wahrgenommen werden (Bewerber: $M = 5.45$, $SE = .14$; Bewerberin: $M = 5.04$, $SE = .13$, $p < .05$; vgl. Abbildung 31).

Zusammenfassung

Das (binäre) Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber wirkt sich indirekt auf die stigmabezogene Handlungsintention und die stigmabezogene Einstellung gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern aus, und zwar in Abhängigkeit von der Unternehmensorientierung, der Qualifikation und der Art der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber sowie dem (binären) Geschlecht und der Werteorientierung der potentiell arbeitgebenden Personen.

Die Ergebnisse zeigen, dass weiblichen Bewerberinnen gegenüber im Vergleich zu männlichen Bewerbern eine negativere stigmabezogene Handlungsintention von Männern berichtet wird, wenn die Bewerberinnen und Bewerber gleichzeitig geringqualifiziert sind und Leistungsmotive des Unternehmens salient. Weiblichen Bewerberinnen gegenüber wird bei einer Salienz von Beziehungsmotiven anstelle einer Salienz von Leistungsmotiven der Unternehmen eine positivere stigmabezogene Handlungsintention gezeigt, wenn sie geringqualifiziert sind, und eine negativere stigmabezogene Handlungsintention im Vergleich zu männlichen Bewerbern, wenn die potentiell arbeitgebenden Personen sich weniger stark an bindenden Werten wie Autorität, Loyalität und Reinheit orientieren. Bei männlichen Bewerbern mit geringer Qualifikation führt eine starke Orientierung an bindenden Werten im Vergleich zu einer schwachen Orientierung an bindenden Werten zu einer negativeren stigmabezogenen Handlungsintention. Eine starke Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness und Freiheit führt bei Männern dazu, dass männlichen Bewerbern gegenüber eine positivere stigmabezogene Handlungsintention gezeigt wird, wohingegen sich bei einer starken Orientierung an individuellen Werten gegenüber weiblichen Bewerberinnen ein

umgekehrter Effekt zeigt: Gegenüber weiblichen Bewerberinnen zeigen Männer mit einer starken Orientierung an individuellen Werten im Vergleich zu männlichen Bewerbern eine negativere stigmabezogene Handlungsintention. Zusätzlich nehmen Frauen mit einer starken Orientierung an individuellen Werten männliche Bewerber im Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen als weniger kompetent wahr. Männliche Bewerber ohne Behinderung werden von Männern im Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen ohne Behinderung als wärmer wahrgenommen. Hypothese 4b (H4b), dass männliche Bewerber grundsätzlich positivere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen evozieren als weibliche Bewerberinnen, kann nicht bestätigt werden.

8.2.1.6 Die Rolle des Geschlechts der Rezipierenden

Für das Geschlecht der Rezipierenden lassen sich ein Haupteffekt und mehrere Interaktionseffekte auf die bewerberbezogenen Variablen verzeichnen (vgl. Tabelle 14), insbesondere mit dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und der individuellen Werteorientierung der Rezipierenden. Im Folgenden wird der Einfluss des Geschlechts der Rezipierenden auf die Einladungswahrscheinlichkeit und die Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber näher betrachtet.

1 Direkter Effekt des Geschlechts der Rezipierenden

Die Datenanalysen ergeben einen signifikanten Haupteffekt des Geschlechts der Rezipierenden auf die Wahrscheinlichkeit der Einladung der Bewerberinnen und Bewerber, $F(1, 544) = 6.520$, $p = .011$, $\eta^2 = .005$. Frauen berichten hierbei im Mittel eine signifikant höhere Einladungswahrscheinlichkeit ($M = 7.19$, $SE = .15$) als Männer ($M = 6.69$, $SE = .13$, $p < .011$; Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

2 Indirekte Effekte des Geschlechts der Rezipierenden

Das Geschlecht der Rezipierenden wirkt sich indirekt auf alle bewerberbezogenen Variablen aus und zwar in Kombination mit der individuellen Werteorientierung der Rezipierenden sowie in Kombination mit dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber, der Qualifikation und der bindenden Werteorientierung auf die Einladungswahrscheinlichkeit, in Kombination mit der individuellen Werteorientierung der Rezipierenden und dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber auf die wahrgenommene Kompetenz und in Kombination mit dem Geschlecht und der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber auf die wahrgenommene Wärme. Die Kennwerte aller signifikanten Interaktionseffekte mit dem Geschlecht

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

der Rezipierenden auf die bewerberbezogenen Variablen sind in Tabelle 21 zusammengefasst.

Tabelle 21

Interaktionseffekte mit dem Geschlecht der Rezipierenden auf die bewerberbezogenen Variablen (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df</i> (<i>df_{Fehler}</i>)	<i>p</i>	η^2
a. Einladungswahrscheinlichkeit				
Geschlecht der Rezipierenden × Individuelle Werteorientierung	4.259	1 (544)	.040	.004
Geschlecht der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerber*innen × Individuelle Werteorientierung	5.875	1 (544)	.016	.005
Geschlecht der Rezipierenden × Individuelle Werteorientierung × Bindende Werteorientierung	4.593	1 (544)	.033	.004
Geschlecht der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerber*innen × Qualifikation der Bewerber*innen	4.596	1 (544)	.032	.004
b. Wahrgenommene Kompetenz				
Geschlecht der Rezipierenden × Individuelle Werteorientierung	4.981	1 (537)	.026	.006
Geschlecht der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerber*innen × Individuelle Werteorientierung	5.744	1 (537)	.017	.006
c. Wahrgenommene Wärme				
Geschlecht der Rezipierenden × Geschlecht der Bewerber*innen × Behinderung der Bewerber*innen	3.569	2 (531)	.029	.011

Anmerkungen. $p < .05$.

a. Einladungswahrscheinlichkeit

Wie bereits unter Punkt 8.2.1.1 beschrieben, zeigen die Post-hoc-Analysen der Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel für die Einladungswahrscheinlichkeit, dass die Merkmale Geschlecht und individuelle Werteorientierung der Rezipierenden miteinander interagieren, wobei in der Gruppe der Personen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung

Männer eine geringere Einladungswahrscheinlichkeit berichten ($M = 6.23$, $SE = .16$) als Frauen ($M = 7.14$, $SE = .24$, $p < .01$) und Männer mit einer hohen individuellen Werteorientierung eine höhere Einladungswahrscheinlichkeit angeben ($M = 7.14$, $SE = .21$) als Männer mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung ($M = 6.23$, $SE = .16$, $p < .001$). Die geschätzten Randmittel unterscheiden sich bei Frauen nicht in Abhängigkeit von der Ausprägung individueller Werte (vgl. Abbildung 20). Ferner zeigt sich unter Hinzunahme des Geschlechts der Bewerberinnen und Bewerber (vgl. Abbildung 30), dass sich der Geschlechterunterschied zwischen Männern und Frauen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung lediglich bei männlichen Bewerbern (nicht bei weiblichen Bewerberinnen) zeigt (Männer: $M = 6.19$, $SE = .23$; Frauen: $M = 7.45$, $SE = .34$, $p < .01$). Männer mit einer hohen individuellen Werteorientierung berichten nach der Rezeption eines männlichen Bewerbers eine signifikant höhere Einladungswahrscheinlichkeit als Männer mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung (individuelle Werte hoch: $M = 7.66$, $SE = .28$; individuelle Werte niedrig: $M = 6.19$, $SE = .23$, $p < .001$) und auch eine signifikant höhere Einladungswahrscheinlichkeit nach der Rezeption männlicher Bewerber im Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen (Bewerber: $M = 7.66$, $SE = .28$; Bewerberinnen: $M = 6.63$, $SE = .29$, $p < .01$).

Unter Punkt 8.2.1.1 wurde die Geschlecht \times Individuelle Werteorientierung \times Bindende Werteorientierung der Rezipierenden Drei-Wege-Interaktion auf die Einladungswahrscheinlichkeit berichtet. In Bezug auf die Rolle des Geschlechts der Rezipierenden zeigt sich in dieser Interaktion, dass Männer innerhalb der Gruppe der Personen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung eine signifikant geringere Einladungswahrscheinlichkeit berichten als Frauen, wenn gleichzeitig eine hohe Orientierung an bindenden Werten vorliegt (Männer: $M = 5.87$, $SE = .24$; Frauen: $M = 7.18$, $SE = .39$, $p < .01$). Eine hohe Orientierung an individuellen UND bindenden Werten führt in der Gruppe der Männer zu einer signifikant höheren Einladungswahrscheinlichkeit verglichen mit einer niedrigen Orientierung an individuellen ABER hohen bindenden Werteorientierung (individuelle Werte hoch: $M = 7.34$, $SE = .25$; individuelle Werte niedrig: $M = 5.87$, $SE = .24$, $p < .001$), nicht aber in der Gruppe der Frauen. Männer berichten außerdem eine signifikant geringere Einladungswahrscheinlichkeit, wenn sie eine niedrige individuelle, dafür aber hohe bindende Werteorientierung aufweisen, im Vergleich zu Männern, die sich weder stark an individuellen noch an bindenden Werten orientieren (bindende Werte hoch: $M = 6.60$, $SE = .21$; bindende Werte niedrig: $M = 5.87$, $SE = .24$, $p < .05$). Für die Einladungswahrscheinlichkeit zeigt sich außerdem eine Interaktion des Geschlechts der Rezipierenden mit dem Geschlecht und der Qualifikation der

Bewerberinnen und Bewerber, die bereits unter Punkt 8.2.1.2 beschrieben wurde. Bei der Analyse der Randmittel zeigt sich hier lediglich ein signifikanter Unterschied in der Einladungswahrscheinlichkeit zwischen Männern und Frauen nach der Rezeption weiblicher und geringqualifizierter Bewerberinnen. Diese werden von Frauen im Vergleich zu Männern mit höherer Wahrscheinlichkeit eingeladen (Männer: $M = 4.24$, $SE = .27$; Frauen: $M = 5.40$, $SE = .30$, $p < .01$). Männer berichten außerdem nach der Rezeption männlicher, geringqualifizierter Bewerber eine höhere Einladungswahrscheinlichkeit im Vergleich zu weiblichen, geringqualifizierten Bewerberinnen (Bewerber: $M = 5.37$, $SE = .26$; Bewerberinnen: $M = 4.24$, $SE = .27$, $p < .01$).

b. Wahrgenommene Kompetenz

Auf die wahrgenommene Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber zeigen sich zwei Interaktionseffekte mit dem Geschlecht der Rezipierenden, die bereits unter Punkt 8.2.1.1 beschrieben wurden. In Kombination mit der individuellen Werteorientierung ergibt sich für das Geschlecht der Rezipierenden das gleiche Interaktionsmuster wie für die Einladungswahrscheinlichkeit. Männer mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung nehmen die Bewerberinnen und Bewerber als weniger kompetent wahr ($M = 4.30$, $SE = .07$) als Frauen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung ($M = 4.60$, $SE = .11$, $p < .05$). Außerdem nehmen nur Männer Bewerberinnen und Bewerber kompetenter wahr, wenn sie eine hohe statt einer niedrigen Orientierung an individuellen Werten aufweisen (individuelle Werte hoch: $M = 4.82$, $SE = .10$; individuelle Werte niedrig: $M = 4.30$, $SE = .07$, $p < .001$; vgl. Abbildung 20). Auch für die wahrgenommene Kompetenz zeigt sich unter Hinzunahme des Faktors Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber ein ähnliches Interaktionsmuster wie für die Einladungswahrscheinlichkeit. Ein signifikanter Geschlechterunterschied zwischen Männern und Frauen ergibt sich nach der Rezeption männlicher Bewerber, wenn eine niedrige individuelle Werteorientierung vorliegt (Männer: $M = 4.27$, $SE = .11$; Frauen: $M = 4.65$, $SE = .16$, $p < .05$). Zusätzlich liegt für die wahrgenommene Kompetenz eine disordinale Interaktion in der Gruppe männlicher Bewerber vor: Männer mit einer hohen individuellen Werteorientierung nehmen männliche Bewerber signifikant kompetenter wahr als Frauen mit einer hohen individuellen Werteorientierung (Männer: $M = 4.97$, $SE = .13$; Frauen: $M = 4.50$, $SE = .10$, $p < .01$). Frauen mit einer hohen individuellen Werteorientierung nehmen weibliche Bewerberinnen als kompetenter wahr als männliche Bewerber (Bewerberinnen: $M = 4.92$, $SE = .12$; Bewerber: $M = 4.50$, $SE = .10$, $p < .05$; vgl. Abbildung 25).

c. Wahrgenommene Wärme

Für die wahrgenommene Wärme der Bewerberinnen und Bewerber liegt eine Drei-Wege-Interaktion zwischen dem Geschlecht der Rezipierenden und dem Geschlecht und der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber vor. Das Interaktionsmuster wurde unter Punkt 8.2.1.3 detailliert beschrieben. In Bezug auf die Rolle des Geschlechts der Rezipierenden lässt sich hier noch einmal zusammenfassen, dass sich in Interaktion mit den beiden Faktoren kein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen zeigt, sondern lediglich innerhalb der Gruppe von Frauen in Abhängigkeit von der Art der dargestellten Behinderung bei männlichen Bewerbern (keine Behinderung: $M = 5.09$, $SE = .14$; physische Behinderung: $M = 5.69$, $SE = .15$, $p < .01$) und innerhalb der Gruppe von Männern in Abhängigkeit des Geschlechts bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderung (Bewerberinnen: $M = 5.04$, $SE = .13$; Bewerber: $M = 5.45$, $SE = .14$, $p < .05$; vgl. Abbildung 31).

Zusammenfassung

Auch das (binäre) Geschlecht der potentiell arbeitgebenden Personen wirkt sich indirekt auf die stigmabezogene Handlungsintention und die stigmabezogene Einstellung gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern aus. Im Vergleich zu Frauen zeigen Männer mit einer weniger starken Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness und Freiheit eine negativere stigmabezogene Handlungsintention gegenüber männlichen Bewerbern und gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern gleichermaßen, wenn sie sich gleichzeitig stark an bindenden Werten wie Autorität, Loyalität und Reinheit orientieren. Im Vergleich zu Männern, die eine schwache Orientierung an individuellen Werten aufweisen und im direkten Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen, zeigen Männer mit einer starken Orientierung an individuellen Werten gegenüber männlichen Bewerbern eine positivere stigmabezogene Handlungsintention im Sinne einer höheren Einladungswahrscheinlichkeit und gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern gleichermaßen, wenn sie sich zusätzlich stark an bindenden Werten orientieren. Wenn sich Männer wiederum schwach an individuellen Werten, *dafür* aber stark an bindenden Werten orientieren, steigt die negative stigmabezogene Handlungsintention gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern. Ferner zeigt sich unter Berücksichtigung der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber, dass Frauen im Vergleich zu Männern eine positivere stigmabezogene Handlungsintention gegenüber geringqualifizierten, weiblichen Bewerberinnen zeigen und Männer gegenüber geringqualifizierten, männlichen Bewerbern. Für die stigmabezogene Einstellung zeigen die Ergebnisse, dass Männer mit

einer schwachen Orientierung an individuellen Werten im Vergleich zu Frauen männliche Bewerber als weniger kompetent wahrnehmen und männliche Bewerber als kompetenter, wenn sie sich stark an individuellen Werten orientieren. Frauen, die sich stark an individuellen Werten orientieren, nehmen weibliche Bewerberinnen im Vergleich zu Männern als kompetenter wahr. Hinzukommt, dass Frauen unter Berücksichtigung der Art der Behinderung männliche Bewerber mit einer physischen Behinderung im Vergleich zu männlichen Bewerbern ohne Behinderung als wärmer wahrnehmen. Männer nehmen männliche Bewerber ohne Behinderung im Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen ohne Behinderung als wärmer wahr. Die Hypothesen 10a (H10a) und 11a (H11a), dass Frauen nach der Rezeption weiblicher Bewerberinnen und Männer nach der Rezeption männlicher Bewerber grundsätzlich negativere stigmabezogene Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern berichten, können anhand der vorliegenden Ergebnisse nicht bestätigt werden.

8.2.2 Einflüsse auf allgemeine stigmabezogene und prosoziale Variablen

Die Analysen geben Aufschluss über mehrere Haupt- und Interaktionseffekte auf (1) die soziale Distanz und (2) die prosoziale Einstellung und Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung, wobei die Unternehmensorientierung und das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber lediglich indirekt auf die prosoziale Einstellung Einfluss nehmen. Unterschiede in der prosozialen Handlungsintention werden in der vorliegenden Studie nur durch die Bewerberqualifikation sowie das Geschlecht und die individuelle Werteorientierung der Rezipierenden erklärt. Im Folgenden werden die direkten und indirekten Effekte erneut auf Merkmalsebene analysiert.

8.2.2.1 Die Rolle der moralischen Werteorientierung der Rezipierenden

Tabelle 14 kann entnommen werden, dass für die individuelle und bindende Werteorientierung der Rezipierenden mehrere Haupteffekte und Interaktionseffekte auf die stigmabezogenen und prosozialen Variablen vorliegen. Um die Rolle der Werteorientierung für die soziale Distanz sowie die prosoziale Einstellung und Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung näher zu bestimmen, werden die direkten und indirekten Effekte im Folgenden detailliert betrachtet.

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

1 Direkte Effekte der individuellen und bindenden Werteorientierung

Die Datenanalysen lassen für die individuelle Werteorientierung der Rezipierenden direkte Effekte auf alle allgemeinen stigmabezogenen und prosozialen Variablen verzeichnen, während sich für die bindende Werteorientierung lediglich Effekte auf die soziale Distanz der Rezipierenden zeigen. In Tabelle 22 werden die Kennwerte der Haupteffekte und die Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel berichtet.

Tabelle 22

Haupteffekte und geschätzte Randmittel der Werteorientierung auf die allgemeinen stigmabezogenen und prosozialen Variablen (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df(df_{Fehler})</i>	<i>p</i>	η^2	Individuelle Werteorientierung			
					Niedrig		Hoch	
					<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>
Soziale Distanz	27.911	1 (539)	< .001	.040	2.09	.05	1.75	.04
Prosoziale Einstellung	51.377	1 (539)	< .001	.071	5.00	.08	5.81	.08
Prosoziale Handlungsintention	55.147	1 (541)	< .001	.078	7.04	.11	8.13	.10

	<i>F</i>	<i>df(df_{Fehler})</i>	<i>p</i>	η^2	Bindende Werteorientierung			
					Niedrig		Hoch	
					<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>
Soziale Distanz	8.750	1 (539)	.003	.012	1.83	.05	2.02	.05

Anmerkungen. Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche ($p < .05$).

2 Indirekte Effekte der individuellen und bindenden Werteorientierung

Interaktionseffekte der individuellen und bindenden Werteorientierung treten außerdem für die a. soziale Distanz und die b. prosoziale Einstellung der Rezipierenden auf.

a. Soziale Distanz

Abbildung 33 zeigt die Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel der bindende Werteorientierung \times Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber Zwei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz, $F(2, 539) = 3.373$, $p = .035$, $\eta^2 = .010$. Es zeigt sich, dass Personen mit

einer hohen bindenden Werteorientierung im Vergleich zu solchen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung signifikant mehr soziale Distanz gegenüber Menschen mit einer Behinderung berichten, nachdem sie Vignetten von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Lernbehinderung lasen. Dieser Unterschied zeigt sich nicht signifikant nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern ohne oder mit einer physischen Behinderung. Zusätzlich zeigen sich signifikante Mittelwertsunterschiede innerhalb der Gruppe von Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung, die nach der Rezeption einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit einer Lernbehinderung signifikant weniger soziale Distanz berichten als nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen oder keiner Behinderung. Für Personen mit einer hohen bindenden Werteorientierung zeigt sich hingegen kein signifikanter Mittelwertsunterschied in Abhängigkeit der dargestellten Behinderung (Abbildung 33).

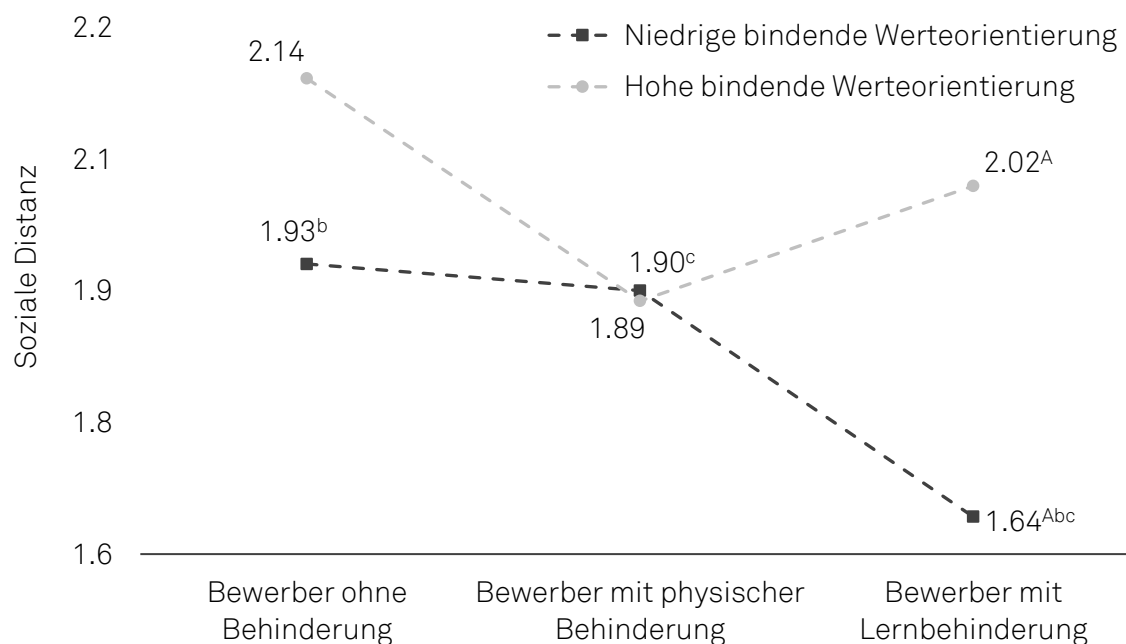


Abbildung 33. Geschätzte Randmittel der Bindende Werteorientierung × Behinderung der Bewerber Zwei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .001$, Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Zusätzlich ergeben die Analysen eine Geschlecht × individuelle Werteorientierung × Behinderung der Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz, $F(2, 539) = 3.874$, $p = .014$, $\eta^2 = .011$. Die in Abbildung 33 visualisierten geschätzten Randmittel

lassen auf ein komplexes Interaktionsmuster der Faktoren schließen. Der Haupteffekt der individuellen Werteorientierung (vgl. Tabelle 22) spiegelt sich tendenziell auch in der Interaktion mit der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber und dem Geschlecht der Rezipierenden wider (hohe Ausprägungen individueller Werte führen zu einer geringeren Tendenz sozial distanzierteren Verhaltens), jedoch unterscheiden sich die Mittelwerte bei Frauen nur nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen Behinderung signifikant und bei Männern nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderung oder einer Lernbehinderung. Innerhalb der Gruppe von Personen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung zeigen Frauen nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Lernbehinderung eine signifikant geringere Tendenz zu sozial distanzierterem Verhalten als Männer. Innerhalb der Gruppe von Personen mit einer hohen individuellen Werteorientierung berichten Männer signifikant geringere Werte in der sozialen Distanz nach Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Lernbehinderung im Vergleich zu solchen ohne Behinderung

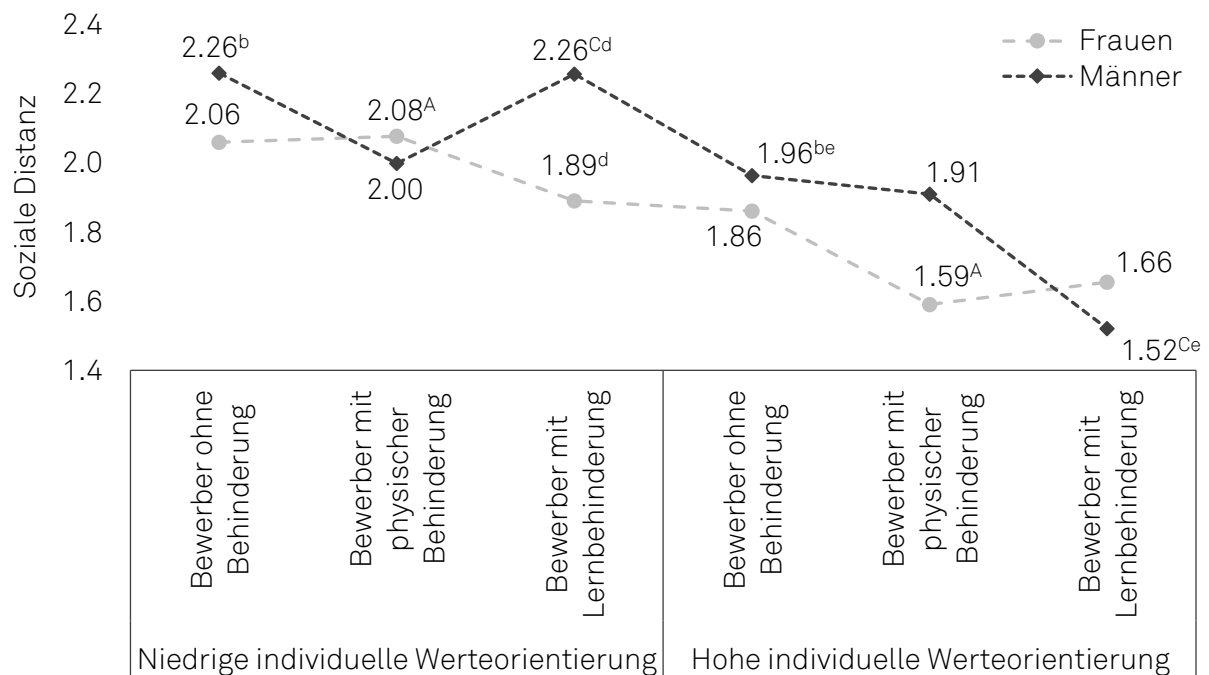


Abbildung 34. Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × individuelle Werteorientierung der Rezipierenden × Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$, Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

b. Prosoziale Einstellung

In Bezug auf die Einstellung der Rezipierenden zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung zeigen die Analysen mehrere Interaktionen höherer Ordnung zwischen der individuellen Werteorientierung, dem Geschlecht und der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber sowie der beschriebenen Unternehmensorientierung (vgl. Tabelle 14). Die statistischen Kennwerte der Effekte können Tabelle 23 entnommen werden.

Tabelle 23

Interaktionen höherer Ordnung mit der Individuellen Werteorientierung auf die prosoziale Einstellung (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df</i> (<i>df</i> _{Fehler})	<i>p</i>	η^2
(1) Individuelle Werteorientierung × Geschlecht der Bewerber*innen	5.004	1 (539)	.026	.007
(2) Individuelle Werteorientierung × Unternehmensorientierung	4.159	1 (539)	.042	.006
(3) Individuelle Werteorientierung × Qualifikation der Bewerber*innen × Unternehmensorientierung	4.170	1 (539)	.042	.006

Anmerkungen. $p < .05$.

- (1) Abbildung 35 zeigt das Interaktionsmuster der semi-disordinalen individuelle Werteorientierung × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber Zwei-Wege-Interaktion: Die Vergleiche der geschätzten Randmittel der Post-hoc-Analysen verdeutlichen, dass weibliche Bewerberinnen bei Personen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung mehr prosoziale Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung evozieren als männliche Bewerber, wohingegen sich kein signifikanter Geschlechterunterschied bei Personen mit einer hohen individuellen Werteorientierung zeigt. Insgesamt berichten Rezipientinnen und Rezipienten mit einer hohen individuellen Werteorientierung unabhängig vom Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber signifikant mehr prosoziale Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung als solche mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung, was den Haupteffekt der individuellen Werteorientierung auf die prosoziale Einstellung widerspiegelt (Tabelle 22).

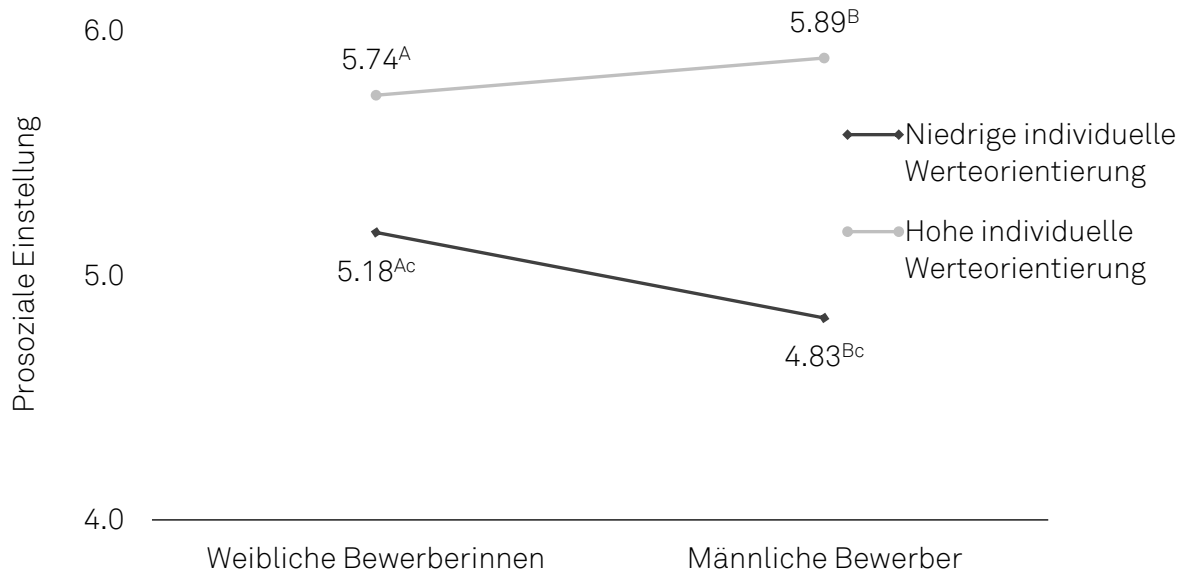


Abbildung 35. Geschätzte Randmittel der Individuelle Werteorientierung × Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .001$, Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

- (2) Zusätzlich geben die Datenanalysen Aufschluss über eine individuelle Werteorientierung × Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung (Abbildung 35). Die Sidak-korrigierten Post-hoc-Vergleiche der geschätzten Randmittel spiegeln auch hier den Haupteffekt der individuellen Werteorientierung auf die prosoziale Einstellung wider: Rezipientinnen und Rezipienten mit einer hohen individuellen Werteorientierung berichten signifikant prosozialere Einstellungen als solche mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung – unabhängig davon, ob sie vorab von als beziehungsorientiert oder als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen lasen.

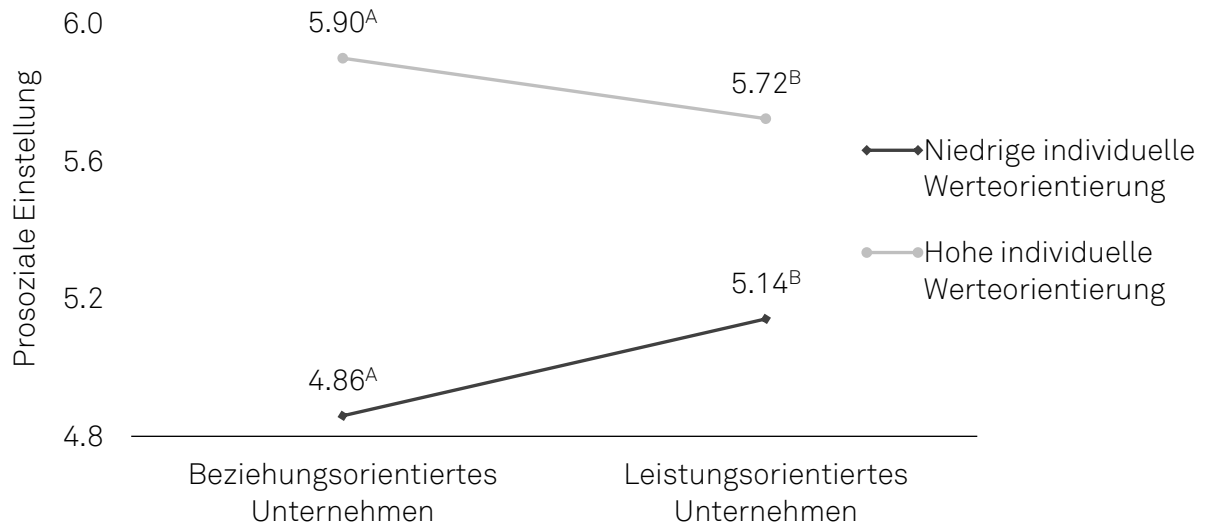


Abbildung 36. Geschätzte Randmittel der Individuelle Werteorientierung \times Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .001$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

- (3) Die Analysen ergeben letztlich eine individuelle Werteorientierung \times Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber \times Unternehmensorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung. Der Vergleich der in Abbildung 36 dargestellten Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel ergibt, dass Rezipierende mit einer hohen individuellen Werteorientierung in drei von vier Konditionen signifikant prosozialere Einstellungen berichten als Rezipierende mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung: Lediglich in den Fällen, in denen sich hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber auf eine Stelle in einem als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen bewerben, ergibt sich kein signifikanter Unterschied in der prosozialen Einstellung in Abhängigkeit der individuellen Werteorientierung. Der Haupteffekt der individuellen Werteorientierung auf die prosoziale Einstellung kann also nicht global interpretiert werden (vgl. Tabelle 22). Rezipierenden mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung berichten gegenüber hochqualifizierten im Vergleich zu geringqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern eine signifikant prosozialere Einstellung, wenn diese für ein als leistungsorientiert beschriebenes

Unternehmen anstelle eines als beziehungsorientiert beschriebenen Unternehmens eingestellt werden sollten.

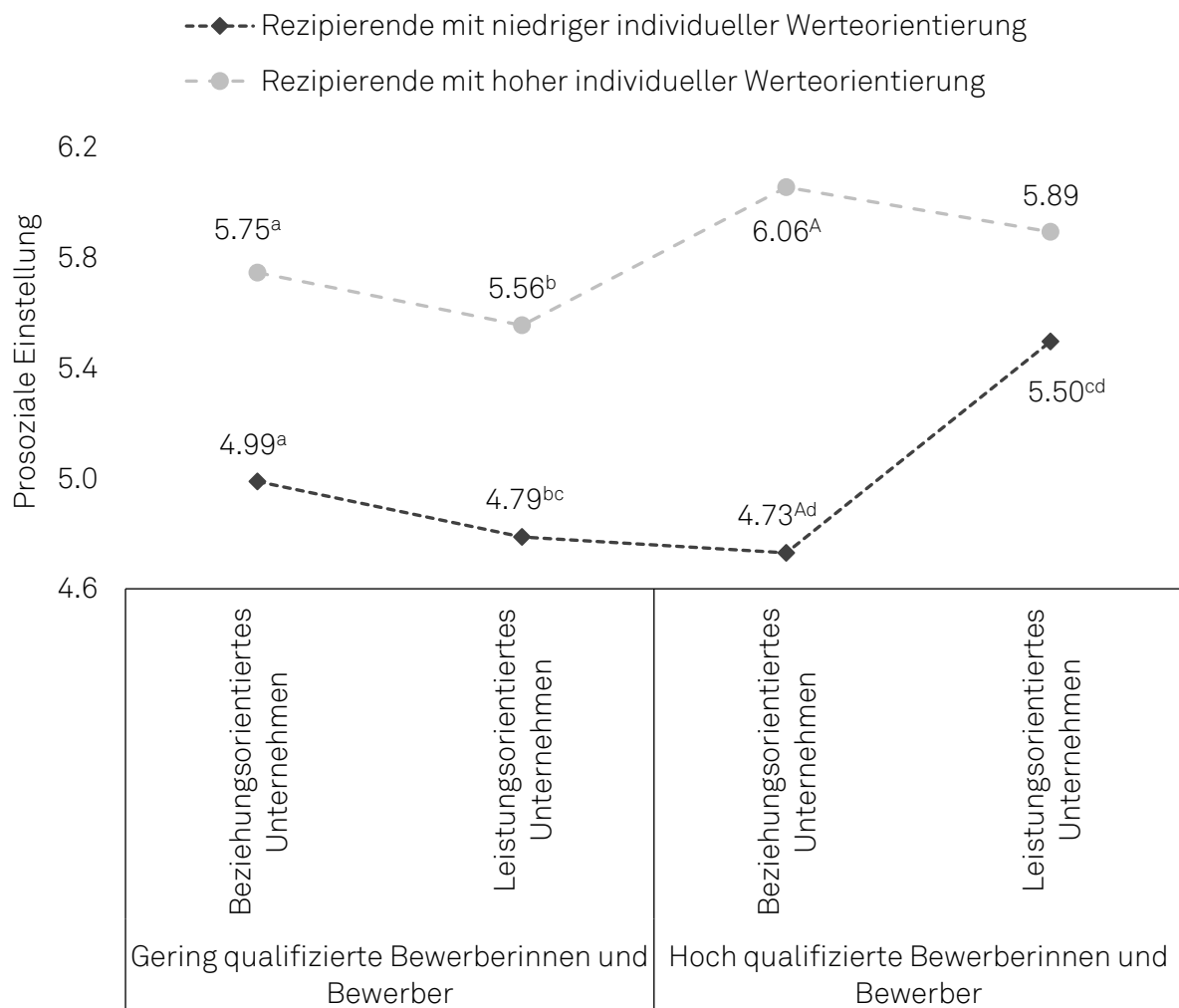


Abbildung 37. Geschätzte Randmittel der Individuelle Werteorientierung der Rezipierenden × Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber × Unternehmensorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$, Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben mit $p < .001$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Zusammenfassung

Die Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness oder Freiheit wirkt sich bei Rezipierenden der Bewerbervignetten indirekt auf die stigmabezogenen Handlungsintentionen und die prosozialen Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen aus, wohingegen die prosozialen Handlungsintentionen direkt durch die

individuelle Werteorientierung der Rezipierenden beeinflusst wird. Rezipierende mit einer starken Orientierung an individuellen Werten berichten unabhängig von anderen Faktoren eine prosozialere Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung im Vergleich zu solchen mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten. Die Orientierung an bindenden Werten wie Autorität, Loyalität und Reinheit wirkt sich hingegen lediglich indirekt auf die stigmabezogene Handlungsintention der Rezipierenden gegenüber Menschen mit Behinderung aus.

Eine starke Orientierung an individuellen Werten führt bei Frauen nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen Behinderung zu einer positiveren stigmabezogenen Handlungsintention im Sinne von einer geringeren sozialen Distanz gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen als bei Frauen mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten. Bei Männern mit einer starken Orientierung an individuellen Werten zeigt sich der gleiche Effekt, jedoch zusätzlich auch nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderung. Bei Frauen führt eine schwache Orientierung an individuellen Werten im Vergleich zu Männern nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) zu einer positiveren stigmabezogenen Handlungsintention. Die Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) führt bei Männern mit einer starken Orientierung an individuellen Werten zu einer positiveren stigmabezogenen Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen. Eine starke Orientierung an bindenden Werten hat außerdem im Vergleich zu einer schwachen Orientierung an bindenden Werten eine negativere stigmabezogene Handlungsintention zur Folge, wenn Bewerberinnen und Bewerber mit einer kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) rezipiert wurden, wohingegen eine schwache Orientierung an bindenden Werten nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) im Vergleich zu Bewerberinnen und Bewerbern ohne oder mit einer physischen Behinderung zu einer positiveren stigmabezogenen Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung führt. Für die prosoziale Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext zeigt sich, dass Rezipierende mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten nach der Rezeption von weiblichen Bewerberinnen im Vergleich zu männlichen Bewerbern eine prosozialere Einstellung zeigen und zusätzlich nach der Rezeption hochqualifizierter Bewerberinnen und Bewerber (im Vergleich zu geringqualifizierten) bei

gleichzeitiger Salienz von Leistungsmotiven (im Vergleich zu Beziehungsmotiven) im Unternehmen.

Die Hypothesen 2a (H2a) und 3a (H3a), dass potentiell arbeitgebende Personen mit einer starken individuellen Werteorientierung grundsätzlich positivere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung und grundsätzlich prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext zeigen als potentiell arbeitgebende Personen mit einer schwachen individuellen Werteorientierung, können anhand der Ergebnisse nicht bestätigt werden. Lediglich für die prosoziale Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext zeigt sich ein direkter Einfluss der individuellen Werteorientierung. Auch die Hypothesen 2b (H2b) und 3b (H3b) können nicht bestätigt werden, da potentiell arbeitgebende Personen mit einer starken bindenden Werteorientierung nicht grundsätzlich negativere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung und nicht grundsätzlich geringere prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext zeigen als potentiell arbeitgebende Personen mit einer schwachen bindenden Werteorientierung.

8.2.2.2 Die Rolle der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber

Für die Qualifikation der porträtierten Bewerberinnen und Bewerber liegen Haupteffekte auf die allgemeinen prosozialen Variablen vor. Außerdem ergeben sich ein Interaktionseffekt auf die soziale Distanz gegenüber Menschen mit Behinderung sowie zwei Interaktionseffekte auf die prosoziale Handlungsintention, sodass insbesondere hier die Rolle der Qualifikation näher betrachtet werden muss.

1 Direkte Effekte der Bewerberqualifikation auf prosoziale Variablen

Die statistischen Kennwerte und geschätzten Randmittel der Haupteffekte der Bewerberqualifikation auf die prosozialen Variablen können Tabelle 24 entnommen werden.

2 Indirekte Effekte der Bewerberqualifikation

Zusätzlich zu den berichteten Haupteffekten auf die allgemeinen prosozialen Variablen treten Interaktionseffekte der Bewerberqualifikation für die soziale Distanz gegenüber Menschen mit Behinderung und die Einstellung zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung auf. Die statistischen Kennwerte der Effekte können Tabelle 25 entnommen werden.

Tabelle 24

Haupteffekte und geschätzte Randmittel der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber auf die prosozialen Variablen (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df</i> (<i>df</i> _{Fehler})	<i>p</i>	η^2	Gering qualifiziert		Hoch qualifiziert	
					<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>
Einstellung zur Unterstützung	5.656	1 (539)	.018	.008	5.27	.08	5.54	.08
Unterstützung- intention	4.024	1 (541)	.045	.006	7.43	.10	7.73	.10

Anmerkungen. Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche ($p < .05$).

Tabelle 25

Interaktionen höherer Ordnung mit der Bewerberqualifikation auf die allgemeinen stigmabezogenen und prosozialen Variablen (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df</i> (<i>df</i> _{Fehler})	<i>p</i>	η^2
<i>a. Soziale Distanz</i>				
Qualifikation der Bewerber × Behinderung der Bewerber*innen × Geschlecht der Rezipierenden	3.127	2 (539)	.045	.009
<i>b. Prosoziale Einstellung</i>				
Qualifikation der Bewerber*innen × Unternehmensorientierung	5.487	1 (539)	.020	.008
Qualifikation der Bewerber*innen × Unternehmensorientierung × individuelle Werteorientierung	4.170	1 (539)	.042	.006

Anmerkungen. $p < .05$.

a. Soziale Distanz

Abbildung 38 visualisiert die Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel der Qualifikation der Bewerber × Behinderung der Bewerber × Geschlecht der Rezipierenden Drei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz gegenüber Menschen mit Behinderung nach der Rezeption der Bewerbervignetten. Es zeigt sich hier ein komplexes Interaktionsmuster:

Bewerberinnen und Bewerber mit einer hohen Qualifikation und einer Lernbehinderung evokieren bei Frauen eine signifikant geringere Tendenz zu sozial distanzierterem Verhalten als solche mit einer Lernbehinderung und geringeren Qualifikation. Der gleiche Unterschied zwischen hoher und geringer Qualifikation zeigt sich bei Frauen nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen Behinderung. Innerhalb der Gruppe der Männer zeigen sich keine signifikanten Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit von der Qualifikation. Allerdings berichten Männer nach der Rezeption von Vignetten mit hochqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen Behinderung und einer Lernbehinderung jeweils signifikant mehr soziale Distanz als Frauen. Bewerberinnen und Bewerber, die als hochqualifiziert beschrieben werden und eine Lernbehinderung aufweisen, evokieren bei Frauen signifikant weniger soziale Distanz als hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber ohne beschriebene Behinderung. Innerhalb der Gruppe von Personen, denen Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen Behinderung präsentiert wurden, berichten Frauen unterschiedliche Tendenzen zu sozial distanzierterem Verhalten in Abhängigkeit der Qualifikation der Bewerber: eine hohe Qualifikation evokiert weniger soziale Distanz als eine geringe Qualifikation. Weisen Bewerberinnen und Bewerber eine physische Behinderung oder eine Lernbehinderung und gleichzeitig eine hohe Qualifikation auf, berichten Männer im Vergleich zu Frauen mehr soziale Distanz gegenüber Menschen mit Behinderung.

b. Prosoziale Einstellung

Die Post-hoc-Analysen der geschätzten Randmittel ergeben ein ordinales Interaktionsmuster der Faktoren Bewerberqualifikation und Unternehmensorientierung für die Einstellung zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung (Abbildung 39). Die Ausprägung prosozialer Einstellungen unterscheidet sich in leistungsorientierten Unternehmen in Abhängigkeit von der Bewerberqualifikation: Hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber evokieren hier eine deutlich stärkere prosoziale Einstellung als geringqualifizierte, während sich dieser Unterschied in als beziehungsorientiert beschriebenen Unternehmen nicht zeigt. Die prosozialen Einstellungen der Rezipierenden unterscheiden sich nicht signifikant innerhalb der jeweiligen Qualifikationsstufe. Somit kann der Haupteffekt der Qualifikation auf die prosoziale Einstellung nicht global interpretiert werden (vgl. Tabelle 17).

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

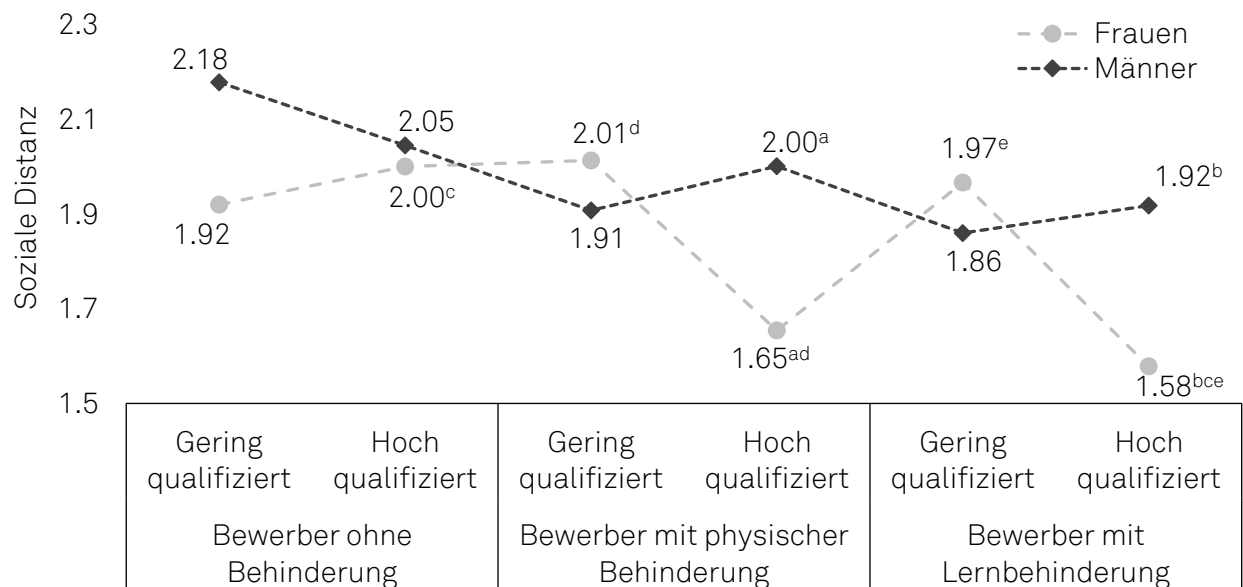


Abbildung 38. Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Rezipierenden × Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber × Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber Drei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

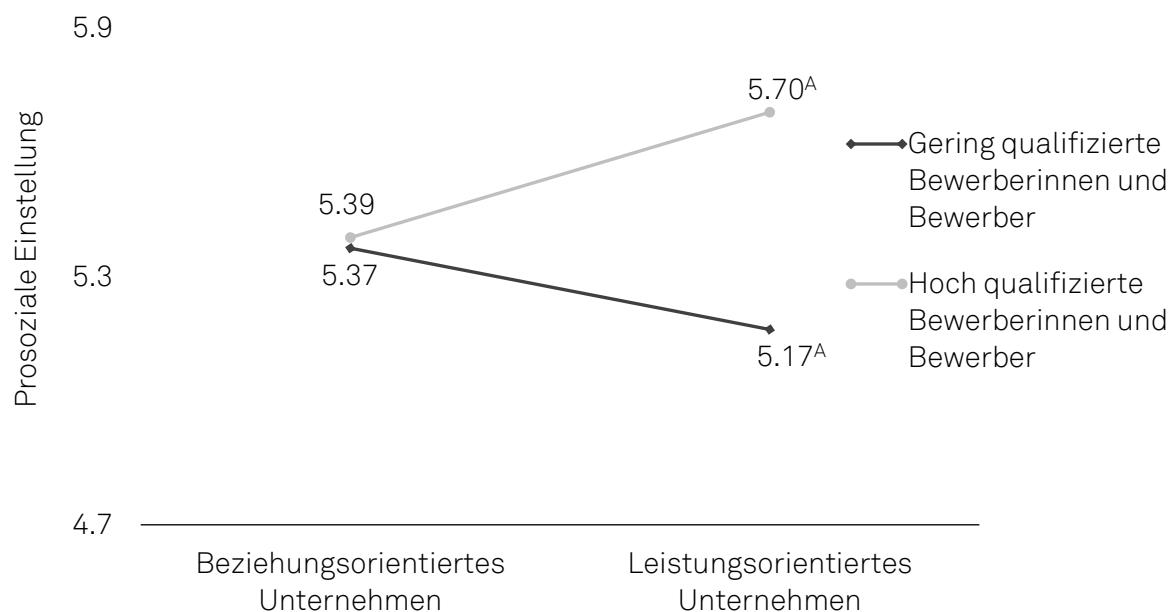


Abbildung 39. Geschätzte Randmittel der Qualifikation der Bewerber × Unternehmensorientierung Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Großbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .01$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Die individuelle Werteorientierung der Rezipierenden \times Qualifikation der Bewerber \times Unternehmensorientierung Drei-Wege-Interaktion wurde bereits unter Punkt 8.2.2.1 beschrieben. Auch unter Hinzunahme der individuellen Werteorientierung der Rezipierenden als Faktor bleibt der vorab beschriebene Unterschied zwischen geringqualifizierten und hochqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern in als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen bestehen, allerdings nur in der Gruppe der Rezipierenden mit einer geringeren Orientierung an individuellen Werten (geringe Qualifikation: $M = 4.79$, $SE = .17$; hohe Qualifikation: $M = 5.50$, $SE = .15$, $p < .01$). Zusätzlich kann verzeichnet werden, dass hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber signifikant prosozialere Einstellungen evozieren, wenn Rezipierende eine geringe Orientierung an individuellen Werten aufweisen und von leistungsorientierten Unternehmen im Vergleich zu beziehungsorientierten Unternehmen lasen (beziehungsorientierte Unternehmen: $M = 4.73$, $SE = .18$; leistungsorientierte Unternehmen: $M = 5.50$, $SE = .15$, $p < .01$). Der Haupteffekt der Bewerberqualifikation auf die prosoziale Einstellung spiegelt sich auch in der Interaktion der drei Faktoren nicht wider (vgl. Tabelle 17).

Zusammenfassung

Die Qualifikation der präsentierten Bewerberinnen und Bewerber wirkt sich direkt auf die prosozialen Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung und indirekt auf die allgemeinen prosozialen Einstellungen sowie stigmabezogenen Handlungsintentionen der Rezipierenden aus.

Unabhängig von allen anderen betrachteten Faktoren zeigt sich, dass nach der Rezeption hochqualifizierter Bewerberinnen und Bewerber prosozialere Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung gezeigt werden als nach der Rezeption geringqualifizierter Bewerberinnen und Bewerber. Für die prosozialen Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung zeigt sich, dass diese nach der Rezeption von hochqualifizierten im Vergleich zu geringqualifizierten Bewerberinnen und Bewerber stärker sind, wenn gleichzeitig Leistungsmotive des Unternehmens salient sind und die Rezipierenden eine schwache Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness und Freiheit aufweisen. Dieser Unterschied zeigt sich jedoch nicht bei gleichzeitiger Salienz von Beziehungsmotiven des Unternehmens. Es werden außerdem prosozialere Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung berichtet, wenn die rezipierten Bewerberinnen und Bewerber hochqualifiziert und die Unternehmen als leistungsorientiert beschrieben werden.

Für die stigmabezogene Handlungsintention zeigt sich ein komplexes Bild: Hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit einer kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) oder einer physischen Behinderung evozieren bei Frauen im Vergleich zu geringqualifizierten eine positivere stigmabezogene Handlungsintention. Im Vergleich zu Frauen zeigen Männer nach der Rezeption hochqualifizierter Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen und kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) eine negativere stigmabezogene Handlungsintention. Hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit einer kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) evozieren bei Frauen eine positivere stigmabezogene Handlungsintention als Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung. Die Hypothesen 5a (H5a) und 6a (H6a), dass hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich positivere stigmabezogene Handlungsintentionen und prosozialere Einstellung und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext evozieren, kann nicht bestätigt werden.

8.2.2.3 Die Rolle der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber

Für die Art der Behinderung der porträtierten Bewerberinnen und Bewerber liegen direkte und indirekte Effekte auf die soziale Distanz gegenüber Menschen mit Behinderung vor. Hier muss die Rolle der Behinderung im Folgenden näher bestimmt werden. Außerdem zeigt sich ein indirekter Effekt auf die prosoziale Einstellung der Rezipierenden.

1 Direkte Effekte der Behinderung auf die soziale Distanz

Die Analysen ergeben einen Haupteffekt der dargestellten Behinderung auf die soziale Distanz, $F(2, 539) = 3.615, p = .028, \eta^2 = .010$. Die Sidak-korrigierten Mittelwertsvergleiche zeigen, dass Bewerberinnen und Bewerber ohne beschriebene Behinderung bei Rezipierenden eine stärkere Tendenz zu sozial distanzierterem Verhalten evozieren ($M = 2.04, SE = .06$) als Bewerberinnen und Bewerber mit einer Lernbehinderung ($M = 1.83, SE = .05, p < .05$), wohingegen sich kein signifikanter Unterschied nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen Behinderung ($M = 1.90, SE = .06$) im Vergleich zu solchen ohne oder mit einer Lernbehinderung zeigt.

2 Indirekte Effekte der Behinderung auf die soziale Distanz

Zusätzlich zum berichteten Haupteffekt auf die soziale Distanz treten Interaktionseffekte der Behinderung mit der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber sowie dem

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

Geschlecht und der Werteorientierung der Rezipierenden auf. Die statistischen Kennwerte der Effekte können Tabelle 26 entnommen werden.

Tabelle 26

Interaktionen höherer Ordnung mit der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber auf die soziale Distanz (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df</i> (<i>df</i> _{Fehler})	<i>p</i>	η^2
Behinderung der Bewerber*innen × bindende Werteorientierung der Rezipierenden	3.373	2 (539)	.035	.010
Behinderung der Bewerber*innen × Qualifikation der Bewerber*innen × Geschlecht der Rezipierenden	3.127	2 (539)	.045	.009
Behinderung der Bewerber*innen × individuelle Werteorientierung × Geschlecht der Rezipierenden	3.874	2 (539)	.014	.011

Anmerkungen. $p < .05$.

Die Behinderung der Bewerber × bindende Werteorientierung der Rezipierenden Zwei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz wurde bereits unter Punkt 8.2.2.1 beschrieben. Das Interaktionsmuster zeigt, dass der zuvor beschriebene Haupteffekt der Behinderung nicht global interpretiert werden kann. Lediglich bei Personen mit einer geringeren Orientierung an bindenden Werten zeigt sich ein signifikanter Unterschied in der sozialen Distanz zwischen Bewerberinnen und Bewerbern ohne beschriebene Behinderung und einer Lernbehinderung (keine Behinderung: $M = 1.93$, $SE = .08$; Lernbehinderung: $M = 1.64$, $SE = .07$, $p < .05$). Außerdem ergibt der Interaktionseffekt einen signifikanten Unterschied in der sozialen Distanz von Rezipierenden mit einer geringeren bindenden Werteorientierung nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen Behinderung ($M = 1.90$, $SE = .08$) und einer Lernbehinderung ($M = 1.64$, $SE = .07$, $p = .05$). Innerhalb der Gruppe der Bewerberinnen und Bewerber mit einer Lernbehinderung berichten Personen mit einer hohen bindenden Werteorientierung zusätzlich signifikant mehr soziale Distanz als Personen mit einer niedrigen bindenden Werteorientierung (niedrige bindende Werteorientierung: $M = 1.64$, $SE = .07$; hohe bindende Werteorientierung: $M = 2.02$, $SE = .08$, $p < .001$).

Unter Punkt 8.2.2.2 wurde die Behinderung der Bewerber × Qualifikation der Bewerber × Geschlecht der Rezipierenden Drei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz beschrieben.

Hier zeigen die Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel für die Rolle der Behinderung erneut, dass sich die soziale Distanz nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderung und mit einer Lernbehinderung unterscheidet, und zwar bei Frauen und hochqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern (keine Behinderung: $M = 2.00$, $SE = .17$; Lernbehinderung: $M = 1.58$, $SE = .12$, $p < .05$). Innerhalb der Gruppen der Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen Behinderung (geringqualifiziert: $M = 2.01$, $SE = .12$; hochqualifiziert: $M = 1.65$, $SE = .12$, $p < .05$) und einer Lernbehinderung (geringqualifiziert: $M = 1.97$, $SE = .11$; hochqualifiziert: $M = 1.58$, $SE = .12$, $p < .05$) berichten Frauen mehr soziale Distanz, wenn die jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich zur Behinderung als geringqualifiziert beschrieben werden. Außerdem evozieren hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen Behinderung (Männer: $M = 2.00$, $SE = .11$; Frauen: $M = 1.65$, $SE = .12$, $p < .05$) und einer Lernbehinderung (Männer: $M = 1.92$, $SE = .09$; Frauen: $M = 1.58$, $SE = .12$, $p < .05$) bei Männern im Vergleich zu Frauen eine stärkere Tendenz zu sozial distanzierterem Verhalten.

Letztlich ergibt die Behinderung der Bewerber \times individuelle Werteorientierung \times Geschlecht der Rezipierenden Drei-Wege-Interaktion (siehe Punkt 8.2.2.1) ein ähnlich komplexes Interaktionsmuster für die soziale Distanz. Ein signifikanter Unterschied zwischen Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderung und solchen mit einer Lernbehinderung zeigt sich in dieser Interaktion bei Männern mit einer hohen individuellen Werteorientierung (keine Behinderung: $M = 1.96$, $SE = .11$; Lernbehinderung: $M = 1.52$, $SE = .11$, $p < .05$). Frauen mit einer geringeren individuellen Werteorientierung berichten außerdem im Vergleich zu solchen mit einer hohen individuellen Werteorientierung mehr soziale Distanz nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen Behinderung (geringe individuelle Werteorientierung: $M = 2.08$, $SE = .14$; hohe individuellen Werteorientierung: $M = 1.59$, $SE = .10$, $p < .01$), während Männer mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung mehr soziale Distanz nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderung berichten als solche mit einer hohen individuellen Werteorientierung (geringe individuelle Werteorientierung: $M = 2.26$, $SE = .10$; hohe individuellen Werteorientierung: $M = 1.96$, $SE = .11$, $p < .05$) und auch nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Lernbehinderung (geringe individuelle Werteorientierung: $M = 2.26$, $SE = .08$; hohe individuellen Werteorientierung: $M = 1.52$, $SE = .11$, $p < .001$). Innerhalb der Gruppe von Rezipierenden einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit einer Lernbehinderung berichten Männer

mehr soziale Distanz als Frauen, wenn eine geringe Orientierung an individuellen Werten vorliegt (Männer: $M = 2.26$, $SE = .08$; Frauen: $M = 1.89$, $SE = .13$, $p < .05$).

3 Indirekter Effekt der Behinderung auf die prosoziale Einstellung

In der disordinalen Geschlecht der Bewerber \times Behinderung der Bewerber Zwei-Wege-Interaktion zeigt sich, dass Rezipientinnen und Rezipienten am meisten prosoziale Einstellungen berichten, wenn sie von männlichen Bewerbern mit einer physischen Behinderung lasen, während männliche Bewerber ohne Behinderung sowie solche mit einer Lernbehinderung vergleichsweise (jedoch nicht signifikant) weniger prosoziale Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung evozieren. Signifikant unterscheiden sich die prosozialen Einstellungen nach der Rezeption von Bewerbervignetten ohne beschriebene Behinderung in Abhängigkeit des Geschlechts: Es werden signifikant prosozialere Einstellungen berichtet, wenn es sich um eine weibliche Bewerberin als um einen männlichen Bewerber handelt (Abbildung 40).

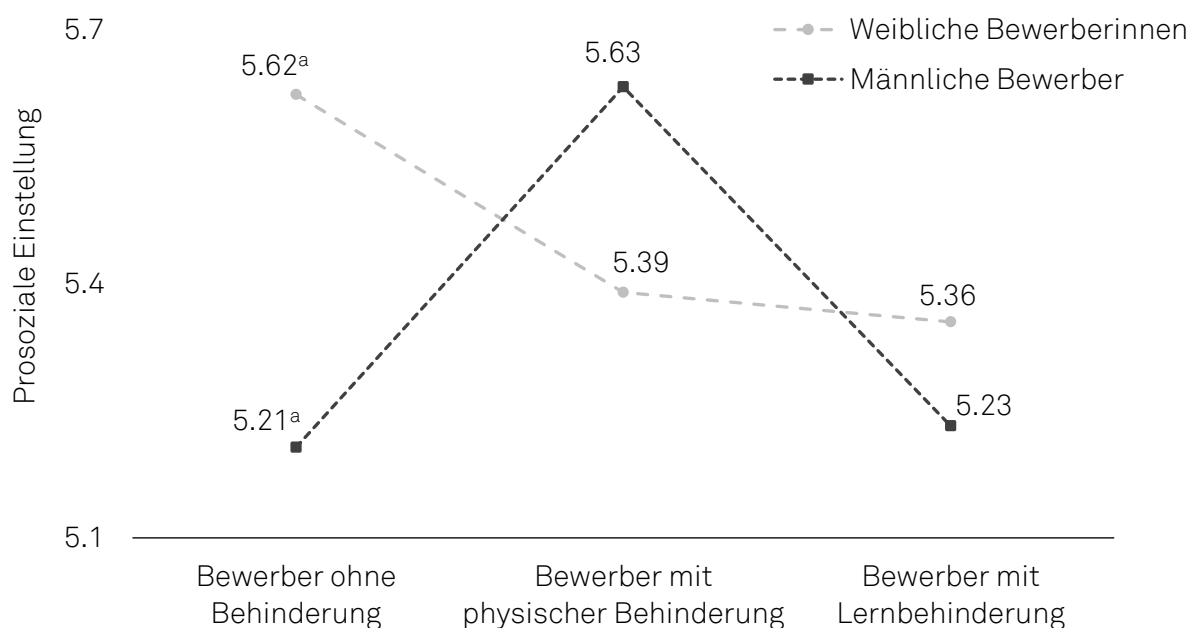


Abbildung 40. Geschätzte Randmittel der Geschlecht der Bewerber \times Behinderung der Bewerber Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung (Studie 2). Mittelwerte mit dem gleichen Kleinbuchstaben unterscheiden sich signifikant mit $p < .05$ (Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche).

Zusammenfassung

Die Art der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber hat einen indirekten Einfluss auf die generalisierten stigmapbezogenen Handlungsintentionen und prosozialen

Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung, wohingegen weder ein direkter noch ein indirekter Einfluss auf die prosozialen Handlungsintentionen verzeichnet werden kann.

Die soziale Distanz gegenüber Menschen mit Behinderung im Sinne der allgemeinen stigmabezogenen Handlungsintention wird zunächst durch das Zusammenspiel der Art der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber mit der Orientierung an bindenden Werten wie Autorität, Loyalität und Reinheit der Rezipierenden beeinflusst. Weisen Rezipierende eine schwache Orientierung an bindenden Werten auf, evozieren Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung eine negativere stigmabezogene Handlungsintention als solche mit einer kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) und Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen Behinderung im Vergleich zu solchen ohne beschriebene Behinderung. Außerdem zeigen Rezipierende mit einer starken Orientierung an bindenden Werten im Vergleich zu solchen mit einer schwachen Orientierung an bindenden Werten nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) negativere stigmabezogene Handlungsintentionen. Im Zusammenspiel mit dem Geschlecht der Rezipierenden und der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber zeigt sich, dass Frauen eine negativere stigmabezogene Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung zeigen, wenn die rezipierten Bewerberinnen und Bewerber hochqualifiziert sind und keine Behinderung anstelle einer kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) aufweisen.

Nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen und einer kognitiven Behinderung, die geringqualifiziert statt hochqualifiziert sind, berichten Frauen ebenfalls eine negativere stigmabezogene Handlungsintention. Im Vergleich zu Männern berichten Frauen eine positivere stigmabezogene Handlungsintention, wenn die rezipierten Bewerberinnen und Bewerber hochqualifiziert sind und eine physische oder kognitive Behinderung aufweisen. Betrachtet man zusätzlich noch die Stärke der Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness und Freiheit der Rezipierenden, wird es noch etwas komplexer: Hier zeigt sich, dass Männer nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderung im Vergleich zu solchen mit einer kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) eine negativere stigmabezogene Handlungsintention zeigen, wenn sie eine starke Orientierung an individuellen Werten aufweisen. Im Vergleich zu Frauen berichten Männer auch eine negativere stigmabezogene Handlungsintention nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer kognitiven Behinderung, wenn sie eine schwache Orientierung an individuellen Werten aufweisen. Während Frauen mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten im Vergleich zu solchen mit einer starken Orientierung an

individuellen Werten eine negativere stigmabezogene Handlungsintention gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen Behinderung zeigen, evozieren bei Männern mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung oder mit einer kognitiven Behinderung negativere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung. Für die allgemeine prosoziale Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung zeigt sich letztlich nur, dass weibliche Bewerberinnen, die keine Behinderung aufweisen, prosozialere Einstellungen evozieren als männliche Bewerber ohne Behinderung.

Die Hypothesen 5c (H5c) und 6c (H6c), dass Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung positivere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen und prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext evozieren als Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen Behinderung und Bewerberinnen und Bewerber mit einer kognitiven Behinderung, können nicht bestätigt werden.

8.2.2.4 Die Rolle der Unternehmensorientierung

Die beschriebene Unternehmensorientierung wirkt sich indirekt auf die prosoziale Einstellung der Rezipierenden gegenüber Menschen mit Behinderung aus und zwar in Interaktion mit der individuellen Werteorientierung der Rezipierenden und der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber. Die statistischen Kennwerte der Interaktionseffekte können Tabelle 27 entnommen werden.

Wie bereits Kapitel 8.2.2.1 beschrieben, zeichnet sich in der Unternehmensorientierung \times individuelle Werteorientierung der Rezipierenden Zwei-Wege-Interaktion zunächst ab, dass Rezipierende mit einer hohen individuellen Werteorientierung nach der Rezeption von als beziehungsorientiert und als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen eine signifikant prosozialere Einstellung berichten als Rezipierende mit einer geringeren individuellen Werteorientierung (vgl. Tabelle 28). Das Interaktionsmuster ist hier semi-disordinal, in der Tendenz also von beziehungs- zu leistungsorientierten Unternehmen zulaufend.

Studie 2 – Die Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess: Eine experimentelle Untersuchung

Tabelle 27

Interaktionen höherer Ordnung mit der Unternehmensorientierung auf die prosoziale Einstellung (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df</i> (<i>df_{Fehler}</i>)	<i>p</i>	η^2
Unternehmensorientierung × individuelle Werteorientierung	4.159	1 (539)	.042	.006
Unternehmensorientierung × Qualifikation der Bewerber*innen	5.487	1 (539)	.020	.008
Unternehmensorientierung × individuelle Werteorientierung × Qualifikation der Bewerber*innen	4.170	1 (539)	.042	.006

Anmerkungen. $p < .05$.

Tabelle 28

*Geschätzte Randmittel der Unternehmensorientierung × individuelle Werteorientierung
Zwei-Wege-Interaktion auf die generalisierte prosoziale Einstellung (Studie 2)*

	Individuelle Werte niedrig		Individuelle Werte hoch		<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>	
Beziehungsorientierte Unternehmen	4.86	.12	5.90	.11	< .001
Leistungsorientierte Unternehmen	5.14	.12	5.72	.11	< .001

Anmerkungen. Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche innerhalb der Gruppe individuelle Werteorientierung der Rezipierenden ($p < .05$).

Das Interaktionsmuster der Faktoren Unternehmensorientierung und Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber wurde bereits unter Punkt 8.2.2.2 für die Rolle der Qualifikation beschrieben. Die Unternehmensorientierung spielt hier insofern eine zusätzliche Rolle, als dass sich nur nach der Rezeption von als leistungsorientiert beschriebenen Unternehmen ein signifikanter Unterschied zwischen hochqualifizierten und geringqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern in der prosozialen Einstellung zeigt (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29

*Geschätzte Randmittel der Unternehmensorientierung \times Qualifikation der Bewerber*innen
Zwei-Wege-Interaktion auf die generalisierte prosoziale Einstellung (Studie 2)*

	Qualifikation niedrig		Qualifikation hoch		<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>	
Beziehungsorientierte Unternehmen	5.37	.11	5.39	.12	.872
Leistungsorientierte Unternehmen	5.17	.11	5.70	.11	.001

Anmerkungen. Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche innerhalb der Gruppe Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber ($p < .05$).

Im Zusammenspiel der drei Faktoren Unternehmensorientierung, Bewerberqualifikation und individuelle Werteorientierung (für eine detaillierte Beschreibung siehe Punkt 8.2.2.1) ergibt sich ein komplexes Interaktionsmuster, das die zuvor beschriebenen Effekte nur teilweise widerspiegelt. Es zeigt sich, dass Rezipierende mit einer hohen individuellen Werteorientierung nicht über alle Konditionen hinweg eine prosozialere Einstellung berichten als Rezipierende mit einer niedrigen Orientierung an individuellen Werten: Nach der Rezeption leistungsorientierter Unternehmen und hochqualifizierter Bewerberinnen und Bewerber unterscheiden sich die Mittelwerte nicht signifikant in Abhängigkeit der Ausprägung individueller Werte (niedrige individuelle Werteorientierung: $M = 5.50$, $SE = .15$; hohe individuelle Werteorientierung: $M = 5.89$, $SE = .15$, $p = .07$). Gleichzeitig zeigt sich in Interaktion der drei Faktoren ein signifikanter Unterschied in der prosozialen Einstellung zwischen leistungs- und beziehungsorientierten Unternehmen, der sich in den zuvor berichteten Interaktionen nicht abzeichnet: Rezipierende mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung berichten nach der Rezeption hochqualifizierter Bewerberinnen und Bewerber und leistungsorientierter Unternehmen prosozialere Einstellungen als nach der Rezeption beziehungsorientierter Unternehmen (leistungsorientierte Unternehmen: $M = 5.50$, $SE = .15$; beziehungsorientierte Unternehmen: $M = 4.73$, $SE = .18$, $p = .001$). Letztlich zeigt sich der Unterschied in der prosozialen Einstellung zwischen hoch- und geringqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern nach der Rezeption leistungsorientierter Unternehmen nur bei Rezipierenden mit einer geringeren Orientierung an individuellen Werten, nicht bei Rezipierenden mit einer hohen individuellen Werteorientierung (geringqualifiziert: $M = 4.79$, $SE = .17$; hochqualifiziert: $M = 5.50$, $SE = .15$, $p < .01$).

Zusammenfassung

Die beschriebene Unternehmensorientierung beziehungsweise Salienz von Unternehmensmotiven wirkt sich indirekt auf die prosoziale Einstellung der Rezipierenden gegenüber Menschen mit Behinderung, nicht aber auf die allgemeinen prosozialen oder stigmabezogenen Handlungsintentionen aus.

Die Ergebnisse zeigen, dass hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber bei gleichzeitiger Salienz von Leistungsmotiven des Unternehmens bei Rezipierenden prosozialere Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung evozieren als geringqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber. Bei gleichzeitiger Salienz von Beziehungsmotiven des Unternehmens zeigt sich hingegen kein Unterschied in den prosozialen Einstellungen in Abhängigkeit von der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber. Im Vergleich zur Salienz von Beziehungsmotiven im Unternehmen evozieren hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber außerdem bei Rezipierenden mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness und Freiheit prosozialere Einstellungen, wenn die Leistungsmotive eines Unternehmens salient sind.

Die Hypothesen 8 (H8) und 9 (H9), dass die Salienz von Leistungsmotiven im Vergleich zu Beziehungsmotiven eines Unternehmens grundsätzlich negativere stigmabezogenen Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung und geringere prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext evoziert, kann anhand der vorliegenden Ergebnisse nicht bestätigt werden.

8.2.2.5 Die Rolle des Geschlechts der Bewerberinnen und Bewerber

Auch das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber wirkt sich lediglich indirekt auf die prosoziale Einstellung der Rezipierenden aus. Effekte auf die soziale Distanz sowie die prosoziale Handlungsintention können nicht verzeichnet werden. Tabelle 30 können die statistischen Kennwerte der Interaktionseffekte mit dem Bewerbergeschlecht entnommen werden.

Tabelle 30

Interaktionen höherer Ordnung mit dem Bewerbergeschlecht auf die prosoziale Einstellung (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df(df_{Fehler})</i>	<i>p</i>	η^2
Geschlecht der Bewerber*innen × Behinderung der Bewerber*innen	3.216	2 (539)	.041	.009
Geschlecht der Bewerber*innen × individuelle Werteorientierung	5.004	1 (539)	.026	.007

Anmerkungen. $p < .05$.

Die Zwei-Wege-Interaktion des Bewerbergeschlechts mit der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber auf die prosoziale Einstellung wurde bereits unter Punkt 8.2.2.3 beschrieben. Für die Rolle des Bewerbergeschlechts lässt sich an dieser Stelle jedoch festhalten, dass weibliche Bewerberinnen innerhalb der Gruppe von Bewerberinnen und Bewerbern ohne beschriebene Behinderung prosozialere Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung evozieren als männliche Bewerber. In der Tendenz sinkt die prosoziale Einstellung der Rezipierenden weiblicher Bewerberinnen von solchen ohne umschriebene Behinderung über Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen Behinderung hin zu solchen mit einer Lernbehinderung, die in der Gruppe weiblicher Bewerberinnen die geringsten prosozialen Einstellungen evozieren. Männliche Bewerber hingegen evozieren die geringste prosoziale Einstellung, wenn sie keine Behinderung aufweisen, gefolgt von Bewerbern mit einer Lernbehinderung. Männliche Bewerber evozieren in der Tendenz zusätzlich die stärkste prosoziale Einstellung, wenn sie eine physische Behinderung aufweisen. Tabelle 31 gibt einen Überblick über die Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel des Interaktionseffektes.

In Kapitel 8.2.2.1 wurde die Geschlecht der Bewerber × individuelle Werteorientierung der Rezipierenden Zwei-Wege-Interaktion auf die prosoziale Einstellung beschrieben. Es zeigt sich für das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber, dass weibliche Bewerberinnen prosozialere Einstellungen evozieren als männliche Bewerber, wenn die Rezipierenden eine schwache individuelle Werteorientierung aufweisen (weibliche Bewerberinnen: $M = 5.18$, $SE = .12$; männliche Bewerber: $M = 4.83$, $SE = .12$, $p < .05$). Bei Rezipierenden mit einer starken Orientierung an individuellen Werten zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwischen männlichen Bewerbern und weiblichen Bewerberinnen in der prosozialen Einstellung (vgl. Abbildung 35).

Tabelle 31

Geschätzte Randmittel der Bewerbergeschlecht \times Behinderung der Bewerber

Zwei-Wege-Interaktion (Studie 2)

	Weibliche Bewerberinnen		Männliche Bewerber		<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>	
Ohne Behinderung	5.62	.14	5.21	.13	.027
Physische Behinderung	5.39	.14	5.63	.14	.204
Lernbehinderung	5.36	.13	5.23	.13	.495

Anmerkungen. Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche innerhalb der Gruppe Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber ($p < .05$).

Zusammenfassung

Auch das (binäre) Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber wirkt sich indirekt auf die prosoziale Einstellung der Rezipierenden gegenüber Menschen mit Behinderung aus, nicht aber auf die allgemeinen prosozialen oder stigmabezogenen Handlungsintentionen.

Die Rezeption weiblicher Bewerberinnen ohne Behinderung führt im Vergleich zur Rezeption von männlichen Bewerbern ohne Behinderung zu prosozialeren Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung. Außerdem evozieren weibliche Bewerberinnen bei Rezipierenden mit einer schwachen Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness und Freiheit geringere prosoziale Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung als männliche Bewerber. Die Hypothesen 5b (H5b) und 6b (H6b), dass männliche Bewerber grundsätzlich positivere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen und prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext evozieren als weibliche Bewerberinnen, können nicht bestätigt werden. Darüber hinaus wurden im Vorhinein die Hypothesen 5d (H5d) und 6d (H6d) aufgestellt, dass hochqualifizierte, männliche Bewerber ohne Behinderung die positivsten stigmabezogenen Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen und die prosozialsten Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext evozieren, geringqualifizierte, weibliche Bewerberinnen mit einer kognitiven Behinderung hingegen die negativsten stigmabezogenen Handlungsintentionen und geringsten prosozialen Einstellungen und

Handlungsintentionen. Auch diese beiden Hypothesen zum Zusammenwirken von Qualifikation und Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber können anhand der vorliegenden Ergebnisse nicht bestätigt werden.

8.2.2.6 Die Rolle des Geschlechts der Rezipierenden

Für das Geschlecht der Rezipierenden zeigen die Datenanalysen direkte Effekte auf die soziale Distanz und die prosozialen Variablen. Zusätzlich treten zwei Interaktionseffekte mit dem Geschlecht der Rezipierenden auf die soziale Distanz gegenüber Menschen mit Behinderung auf, sodass hier die Rolle des Geschlechts detaillierter betrachtet wird.

- 1 Direkte Effekte des Geschlechts der Rezipierenden auf die allgemeinen stigmabezogenen und prosozialen Variablen

Die statistischen Kennwerte der Haupteffekte des Geschlechts und die Sidak-korrigierten geschätzten Randmittel können Tabelle 32 entnommen werden.

Tabelle 32

Haupteffekte und geschätzte Randmittel des Geschlechts der Rezipierenden auf die allgemeinen stigmabezogenen und prosozialen Variablen (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df(df_{Fehler})</i>	<i>p</i>	η^2	Frauen		Männer	
					<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>
Soziale Distanz	4.070	1 (539)	.044	.006	1.86	.05	1.99	.04
Einstellung zur Unterstützung	8.514	1 (539)	.004	.012	5.57	.08	5.24	.08
Unterstützung-intention	18.106	1 (541)	< .001	.026	7.90	.11	7.27	.10

Anmerkungen. Sidak-korrigierte Post-hoc-Vergleiche ($p < .05$).

- 2 Indirekte Effekte des Geschlechts der Rezipierenden auf die soziale Distanz

Zusätzlich zum Haupteffekt des Geschlechts auf die soziale Distanz ergeben die Analysen zwei Interaktionen höherer Ordnung mit den Faktoren Behinderung und Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber und individuelle Werteorientierung der Rezipierenden. Die statistischen Kennwerte der Drei-Wege-Interaktionen können Tabelle 33 entnommen werden.

Tabelle 33

Interaktionen höherer Ordnung mit dem Geschlecht der Rezipierenden auf die soziale Distanz (Studie 2)

	<i>F</i>	<i>df(df_{Fehler})</i>	<i>p</i>	η^2
Geschlecht × Behinderung der Bewerber*innen × Qualifikation der Bewerber*innen	3.127	2 (539)	.045	.009
Geschlecht × Behinderung der Bewerber*innen × individuelle Werteorientierung	3.874	2 (539)	.014	.011

Anmerkungen. $p < .05$.

In Interaktion mit der Behinderung und der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber zeigt sich, dass der Haupteffekt des Geschlechts der Rezipierenden auf die soziale Distanz nicht global interpretiert werden kann. Lediglich nach der Rezeption von hochqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen Behinderung (Männer: $M = 2.00$, $SE = .11$; Frauen: $M = 1.65$, $SE = .12$, $p < .05$) und einer Lernbehinderung (Männer: $M = 1.92$, $SE = .09$; Frauen: $M = 1.58$, $SE = .12$, $p < .05$) berichten Männer signifikant mehr soziale Distanz als Frauen. Das komplexe Interaktionsmuster der Drei-Wege-Interaktion wurde unter Punkt 8.2.2.2 detaillierter beschrieben.

Auch in der Geschlecht × Behinderung der Bewerber × individuelle Werteorientierung Drei-Wege-Interaktion auf die soziale Distanz, die bereits unter Punkt 8.2.2.1 beschrieben wurde, spiegelt sich der Haupteffekt des Geschlechts der Rezipierenden auf die soziale Distanz nicht wider. Hier zeigt sich lediglich ein signifikanter Unterschied in der sozialen Distanz zwischen Männern und Frauen mit einer niedrigen individuellen Werteorientierung nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Lernbehinderung (Männer: $M = 2.26$, $SE = .08$; Frauen: $M = 1.89$, $SE = .13$, $p < .05$). In der Tendenz scheinen Frauen nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer physischen Behinderung sogar mehr soziale Distanz zu berichten als Männer, wenn sie eine geringe Orientierung an individuellen Werten aufweisen und nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Lernbehinderung, wenn sie sich stark an individuellen Werten orientieren; diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Zusammenfassung

In Bezug auf das (binäre) Geschlecht der Rezipierenden lassen die Ergebnisse auf einen direkten Einfluss auf die prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung schließen. Frauen berichten nach der Rezeption der Bewerberinnen und Bewerber prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen als Männer.

Auf die stigmabezogene Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung zeigt sich hingegen ein indirekter Einfluss des Geschlechts der Rezipierenden: Männer berichten negativere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung als Frauen nach der Rezeption hochqualifizierter (nicht aber geringqualifizierter) Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen und einer kognitiven Behinderung (nicht aber bei solchen ohne Behinderung). Außerdem zeigen Männer eine negativere stigmabezogene Handlungsintention als Frauen nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer kognitiven Behinderung, wenn sie eine schwache Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness oder Freiheit aufweisen.

Die Hypothesen 10b (H10b), 10c (H10c), 11b (H11b) und 11c (H11c), in denen eine Wechselwirkung zwischen dem Geschlecht der Rezipierenden und dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber in der Richtung angenommen wurde, dass Frauen nach der Rezeption weiblicher Bewerberinnen negativere stigmabezogene Handlungsintentionen und geringere prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung berichten als nach der Rezeption männlicher Bewerber und Männer umgekehrt nach der Rezeption männlicher Bewerber, können anhand der vorliegenden Ergebnisse nicht bestätigt werden.

8.3 Zentrale Befunde zur Rolle moralischer Intuitionen, bewerberbezogener und unternehmensbezogener Merkmale für Stigmatisierung im Bewerbungsprozess

Basierend auf den Ergebnissen aus Studie 1, die einen theoretischen Einfluss moralischer Intuitionen auf die Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext vermuten ließen, wurde mit der vorliegenden Studie überprüft, inwiefern sich moralische Intuitionen von potentiell arbeitgebenden Personen sowie weitere Merkmale von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung (Art der Behinderung, Qualifikation, Geschlecht) und Merkmale des potentiellen Unternehmens (Leistungs- und Affiliationsmotive) auf die Stigmatisierung und Prosozialität (1) gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung und (2) gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen auswirken. Als Anwendungskontext dient der Personalauswahlprozess beziehungsweise die

konkrete Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung anhand ihrer Merkmale Behinderung, Qualifikation und Geschlecht.

Äquivalent zu den Ergebnissen aus Studie 1 zeigt sich auch hier, dass die moralischen Intuitionen der potentiell arbeitgebenden Personen für die konkrete Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung und auch für die allgemeine Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung eine Rolle spielen (Forschungsfrage 2.1). Es handelt sich hierbei jedoch nicht um einfache Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge, sondern um komplexe Beziehungen zwischen mehreren einflussnehmenden Merkmalen der Bewerberinnen und Bewerber, der potentiell arbeitgebenden Personen und des Unternehmens (Forschungsfragen 2.2, 2.3 und 2.4), die sich für die (1) Stigmatisierung von Bewerberinnen und Bewerbern im Bewerbungsprozess anders gestalten als für die (2) allgemeine Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung nach der Rezeption der Vignetten von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung.

Stigmatisierung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung

Eine starke individuelle Werteorientierung (Fürsorge-, Fairness- und Freiheitsorientierung) geht grundsätzlich mit einer Tendenz zu einer geringeren Stigmatisierung der Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung im Bewerbungsprozess einher und eine starke bindende Werteorientierung (Autoritäts-, Loyalitäts- und Reinheitsorientierung) mit einer stärkeren Tendenz. Es zeigen sich jedoch Wechselwirkungen mit dem Geschlecht der potentiell arbeitgebenden Personen, dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und der Unternehmensorientierung:

- Eine starke individuelle Werteorientierung führt bei Männern zu einer höheren Einladungswahrscheinlichkeit und Kompetenzwahrnehmung der männlichen Bewerber unabhängig von der Behinderung.
- Eine starke bindende Werteorientierung führt zu einer höheren Kompetenzwahrnehmung aller Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von der Behinderung.
- Eine starke individuelle Werteorientierung bewirkt, dass alle Bewerberinnen und Bewerber als wärmer wahrgenommen werden.
- Eine starke bindende Werteorientierung hat bei männlichen Bewerbern eine geringere Einladungswahrscheinlichkeit zur Folge, wenn zusätzlich die Leistungsmotive eines Unternehmens salient sind.

- Sind die Beziehungsmotive eines Unternehmens salient, führt eine starke bindende Werteorientierung dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber als wärmer wahrgenommen werden.

Die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber hat zunächst unabhängig der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber einen starken Einfluss auf die Einladungswahrscheinlichkeit, die wahrgenommene Kompetenz und die wahrgenommene Wärme der Bewerberinnen und Bewerber.

- Hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber werden im Vergleich zu geringqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen und als kompetenter und wärmer wahrgenommen.

In Abhängigkeit von der Salienz der Motive des Unternehmens, des Geschlechts der Bewerberinnen und Bewerber und des Geschlechts der potentiell arbeitgebenden Personen ergeben sich darüber hinaus Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit von hoch- und geringqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern:

- Die Einladungswahrscheinlichkeit von hochqualifizierten Bewerberinnen und Bewerber ist höher, wenn die Leistungsmotive eines Unternehmens salient sind, und von geringqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, wenn Beziehungsmotive salient sind.
- Gegenüber geringqualifizierten männlichen Bewerbern wird eine höhere Einladungswahrscheinlichkeit berichtet als gegenüber geringqualifizierten weiblichen Bewerberinnen.
- Frauen berichten eine höhere Einladungswahrscheinlichkeit gegenüber geringqualifizierten weiblichen Bewerberinnen als Männer.

Die Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber scheint für die Einladungswahrscheinlichkeit zunächst keine große Rolle zu spielen. Für die stigmabezogene Einstellung (wahrgenommene Kompetenz und wahrgenommene Wärme) zeigt sich hingegen folgendes Bild für den Einfluss der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber in Abhängigkeit des Geschlechts der potentiell arbeitgebenden Personen und des Geschlechts der Bewerberinnen und Bewerber:

- Unabhängig von der Qualifikation werden Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung im Vergleich zu Bewerberinnen und Bewerber mit einer körperlichen

Behinderung als kompetenter wahrgenommen und Bewerberinnen und Bewerber mit einer kognitiven Behinderung werden als am wenigsten kompetent wahrgenommen.

- Männer nehmen männliche Bewerber ohne Behinderung im Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen ohne Behinderung als wärmer wahr.
- Frauen nehmen männliche Bewerber mit einer körperlichen Behinderung im Vergleich zu männlichen Bewerbern ohne Behinderung als wärmer wahr.

Die Salienz der Unternehmensmotive (Leistung vs. Affiliation) wirkt sich in Abhängigkeit des Geschlechts und der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber sowie der bindenden Werteorientierung der potentiell arbeitgebenden Personen auf die stigmabezogene Einstellung (wahrgenommene Wärme, nicht aber die wahrgenommene Kompetenz) und Handlungsintention (Einladungswahrscheinlichkeit) gegenüber den Bewerberinnen und Bewerber aus (Forschungsfrage 2.3, Forschungsfrage 2.4):

- Die Salienz von Leistungsmotiven eines Unternehmens begünstigt positive stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber männlichen Bewerbern, insbesondere dann, wenn potentiell arbeitgebende Personen eine schwache bindende Werteorientierung aufweisen.
- Die Salienz von Leistungsmotiven eines Unternehmens begünstigt positive stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber hochqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern.
- Die Salienz von Beziehungsmotiven eines Unternehmens begünstigt positive stigmabezogenen Handlungsintentionen gegenüber geringqualifizierten, weiblichen Bewerberinnen.
- Die Salienz von Beziehungsmotiven eines Unternehmens begünstigt, dass Bewerberinnen und Bewerber von potentiell arbeitgebenden Personen mit einer starken bindenden Werteorientierung als wärmer wahrgenommen werden.

Allgemeine Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigen, dass die Rezeption der Bewerberinnen und Bewerber mit unterschiedlichen Merkmalen nicht nur die konkreten stigmabezogenen Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern, sondern auch die allgemeine Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext beeinflusst. Es tritt also auch in diesem konkreten

Anwendungsfall ein Fallbeispieleffekt auf (vgl. Kapitel 4). Während sich die Orientierung an individuellen Werten wie Fürsorge, Fairness und Freiheit direkt in der erwarteten Richtung auf die prosoziale Handlungsintention und indirekt auf die prosoziale Einstellung zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext auswirkt, hat die bindende Werteorientierung (d. h. Orientierung an bindenden Werten wie Autorität, Loyalität und Reinheit) lediglich indirekte Auswirkungen auf die stigmabezogene Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung:

- Eine starke individuelle Werteorientierung führt grundsätzlich zu einer prosozialeren Einstellung und Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext.
- Eine starke individuelle Werteorientierung führt bei Frauen nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer körperlichen Behinderung zu einer positiveren stigmabezogenen Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen und bei Männern nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderung oder mit einer kognitiven Behinderung.
- Eine starke bindende Werteorientierung führt nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer kognitiven Behinderung zu einer negativeren stigmabezogenen Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung im Allgemeinen.

Auch die Qualifikation, die Art der Behinderung und das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber haben Einfluss auf die allgemeine stigmabezogene Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung und die prosoziale Einstellung und Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext. Während sich die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber sowohl indirekt auf stigmabezogene Handlungsintentionen und prosoziale Einstellungen, als auch direkt auf prosoziale Unterstützungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext auswirkt, hat das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber lediglich einen indirekten Einfluss auf die prosoziale Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung. Die Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber wirkt sich indirekt auf stigmabezogene Handlungsintentionen und prosoziale Einstellungen, nicht aber auf die prosoziale Unterstützungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext aus:

- Die Rezeption hochqualifizierter Bewerberinnen und Bewerber mit einer physischen Behinderung und einer kognitiven Behinderung begünstigt eine positivere

stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung bei Frauen.

- Die Rezeption hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber begünstigt prosozialere Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext insbesondere dann, wenn Leistungsmotive eines Unternehmens salient sind und Rezipierende eine schwache Orientierung an individuellen Werten aufweisen.
- Die Rezeption hochqualifizierter Bewerberinnen und Bewerber führt grundsätzlich zu einer prosozialeren Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext.
- Die Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer kognitiven Behinderung (Lernbehinderung) führt bei Rezipierenden mit einer schwachen bindenden Werteorientierung dazu, dass positivere stigmabezogene Handlungsintentionen gezeigt werden, als nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderung oder einer physischen Behinderung. Die negativste stigmabezogene Handlungsintention gegenüber Menschen mit Behinderung wird im Allgemeinen nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderung berichtet, wenn die Rezipierenden eine schwache bindende Werteorientierung aufweisen.
- Nach der Rezeption weiblicher Bewerberinnen ohne Behinderung werden prosozialere Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext berichtet als nach der Rezeption männlicher Bewerber ohne Behinderung.

Über die bisherigen Ergebnisse hinaus zeigt sich, dass das Geschlecht der Rezipierenden der Bewerbervignetten einen direkten Einfluss auf prosoziale Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung hat, während sich für die stigmabezogene Handlungsintention lediglich ein indirekter Einfluss in Abhängigkeit der Behinderung und der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber sowie der individuellen Werteorientierung der Rezipierenden zeigt:

- Frauen berichten nach der Rezeption der Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich prosozialere Einstellungen und Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext als Männer.
- Nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer kognitiven Behinderung berichten Frauen positivere stigmabezogene Handlungsintentionen gegenüber Menschen mit Behinderung als Männer, wenn gleichzeitig eine schwache individuelle Werteorientierung vorliegt.

Aufbauend auf den theoretischen Erkenntnissen zur Rolle moralischer Intuitionen für die öffentliche Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im weiteren Erwerbskontext, konnte mit der vorliegenden Studie gezeigt werden, dass moralische Intuitionen im Sinne der MFT auch im engeren Sinne Einfluss auf die konkrete Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern, die Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch und darüber hinaus auch die allgemeine Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext nehmen. Es wurden komplexe Wechselwirkungen zwischen Merkmalen der Rezipierenden (Geschlecht, moralische Intuition), Merkmalen der Bewerberinnen und Bewerber (Geschlecht, Art der Behinderung, Qualifikation) und des Unternehmens (Leistungs- und Affiliationsmotive) auf struktureller Ebene identifiziert, die keine einfache Aussage darüber zulassen, welche konkreten moralpsychologischen Mechanismen die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung bedingen. Über die reale Praxis der potentiell stigmatisierenden arbeitgebenden Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt kann zu diesem Zeitpunkt noch keine Aussage getroffen werden. Wenn moralische Intuitionen nun also in der konkreten Situation des Bewerbungsprozesses eine Rolle spielen und die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung auf struktureller Ebene beeinflussen, bleiben zwei Fragen offen:

- 1 Inwiefern können die Erkenntnisse auf die tatsächliche Praxis der Personalentscheidung auf dem ersten Arbeitsmarkt übertragen werden?
- 2 Wie können die hier beobachteten komplexen Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen einflussnehmenden Faktoren besser verstanden werden?

Um die genannten Fragen zu beantworten und einen stärkeren Fokus auf die konkreten moralpsychologischen Mechanismen zu legen, die dazu führen, dass Menschen mit Behinderung von arbeitgebenden Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt trotz (mindestens) gleicher Qualifikation benachteiligt werden, wurde die im folgenden Kapitel beschriebene Mixed-Methods-Untersuchung mit Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern sowie am (realen) Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen durchgeführt.

9 Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

Während die Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung auf theoretischer Ebene im weiteren Erwerbskontext (Studie 1) und auf struktureller Ebene im Kontext der Personalauswahl betrachtet wurden (Studie 2), untersucht die vorliegende Studie die moralpsychologische Funktion von Werte- und Moralvorstellungen sowie moralischen Intuitionen von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen für die Wahrnehmung von potentiell stigmatisierten Bewerberinnen und Bewerbern im Kontext der Zusammenarbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Im Gegensatz zu den Studien 1 und 2, in denen der Einfluss moralischer Intuitionen auf Stigmatisierung und Prosozialität auf Einstellungs- und Handlungsintentionsebene untersucht wurde, stehen in der vorliegenden Studie die Argumentationen von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern für oder gegen die Beschäftigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit verschiedenen Distinktionsmerkmalen im Fokus sowie die Frage danach, inwiefern sich diese Argumentationen auf moralische Intuitionen zurückführen lassen.

Aus der übergeordneten Fragestellung für Studie 3 (vgl. Kapitel 5) und den theoretischen Vorüberlegungen zur Rolle moralischer Werte und Intuitionen für Personalentscheidungen lassen sich drei Fragen ableiten, die für die vorliegende Studie forschungsleitend sind:

Forschungsfrage 3.1: Welche impliziten und expliziten Werte- und Moralvorstellungen spielen aus subjektiver Sicht von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern und am Prozess der Personalauswahl auf dem ersten Arbeitsmarkt beteiligten Personen für die Einstellung und Beschäftigung von Bewerberinnen und Bewerbern eine Rolle?

Forschungsfrage 3.2: Welche Rolle spielen moralische Intuitionen von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern und am Prozess der Personalauswahl auf dem ersten Arbeitsmarkt beteiligten Personen für die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern mit verschiedenen Distinktionsmerkmalen?

Forschungsfrage 3.3: Wie wird für oder gegen die Einstellung und Beschäftigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit verschiedenen Distinktionsmerkmalen argumentiert und inwiefern spiegeln sich moralische Intuitionen in den Argumentationen der

Personalentscheiderinnen und Personalentscheider und am Prozess der Personalauswahl auf dem ersten Arbeitsmarkt beteiligten Personen wider?

Um die Forschungsfragen zu beantworten und die bisherigen Erkenntnisse zur Rolle moralischer Intuitionen auf Stigmatisierung und Prosozialität im konkreten Kontext der Personalentscheidung in Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt anzuwenden, wurde die vorliegende Mixed-Methods-Studie konzipiert, die in Kapitel 6 bereits skizziert wurde. Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalauswahl auf dem ersten Arbeitsmarkt beteiligte Personen aus deutschen Unternehmen wurden in einer Online-Umfrage explizit zu ihren eigenen moralischen Werte- und Moralvorstellungen im Kontext der Personalentscheidung sowie implizit zu ihren eigenen moralischen Intuitionen im Sinne der MFT (vgl. Kapitel 3.2) befragt. Es wurden Bewerberinnen und Bewerber mit verschiedenen Distinktionsmerkmalen als Stimuli präsentiert, um möglichst vielfältige Assoziationen und (moralische) Argumentationen zu evozieren.

Im Gegensatz zu den Studien 1 und 2 wurde in der vorliegenden Studie eine Stichprobe gezogen, die an den potentiell stigmarelevanten Entscheidungsprozessen im Kontext der Personalauswahl auf dem ersten Arbeitsmarkt direkt beteiligt beziehungsweise mit ihnen vertraut ist. Es handelt sich somit um die in Kapitel 2.2 identifizierten relevanten Schlüsselpersonen, die den Zugang für potentiell stigmatisierte Bewerberinnen und Bewerber zum ersten Arbeitsmarkt maßgeblich beeinflussen. Mit den hier befragten Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen aus verschiedensten Berufsfeldern in deutschen Unternehmen wird angestrebt, ein möglichst umfassendes Bild der Rolle expliziter und impliziter Moral- und Wertevorstellungen sowie moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext zu zeichnen.

Die Rolle von moralischen Werten für Personalentscheidungen

Wie in Kapitel 3.1 beschrieben, können moralische Werte als abstrakte Glaubenssätze oder Prinzipien verstanden werden, die Einstellungen und Verhalten motivieren und Entscheidungen darüber bedingen, was gut oder schlecht ist, was wünschenswert ist oder lieber vermieden werden sollte (z. B. Sullivan et al., 2001). Moralische Werte sind ferner mit grundlegenden menschlichen Emotionen und Erfahrungen verknüpft (z. B. das Gefühl von Sympathie oder Empathie wenn Menschen wahrnehmen, dass andere Menschen leiden), die gesellschaftliches Zusammenleben und moralische Argumentationen ermöglichen (z. B.

Cazzell, Starks, Hickman & Hardy, 2021). Im Sinne der MFT folgt die vorliegende Arbeit der Hypothese, dass sich allgemeine Werte und Tugenden als *Symptome* einer tief verwurzelten moralischen Intuition äußern und im Umkehrschluss unter Berücksichtigung bestimmter situativer Faktoren – hier also solche, die Personalauswahlprozesse auf dem ersten Arbeitsmarkt bedingen – auf moralische Intuitionen zurückgeführt werden können (vgl. Kapitel 3.2).

Studien zeigen, dass die Bedeutung der Passung zwischen individuellen Werten von Bewerberinnen und Bewerbern und kollektiven Einstellungen, Ritualen und Verhaltensweisen in Unternehmen im Sinne einer kulturellen Passung (vgl. Kapitel 2.2.2.3) für den Verbleib von Bewerberinnen und Bewerbern in Unternehmen und letztlich auch den Erfolg eines Unternehmens in den letzten beiden Jahrzehnten gestiegen ist (vgl. Gertz, 2016; Potter & Cooper, 2020). Wenn individuelle Werte und Unternehmenswerte zueinander kongruent sind, wirkt sich das positiv auf die Zufriedenheit, die Motivation und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens aus (z. B. Hoffman & Woehr, 2006; Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; MacRae, Furnham & Reed, 2018). Dies unter anderem auf den heute vorherrschenden schnellen Wandel der Arbeitswelt zurückgeführt werden, der bedingt, dass sich Unternehmen in einem immer stärkeren kompetitiven Wettbewerb (auch um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) befinden und die Bedeutung der *Bindung* von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ein Unternehmen gewachsen ist (vgl. Sullivan et al., 2001).

Für die Personalauswahl in Unternehmen bedeutet diese Entwicklung, dass neben der Qualifikation und fachlichen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber vermehrt auch individuelle Werte wie Verantwortungsbewusstsein, Ambition oder Konformität und Einstellungen (z. B. bezüglich Work-Life-Balance) im Personalauswahlprozess in den Blick genommen werden. Zwar wenden Unternehmen zur Auslotung der kulturellen Passung im Personalauswahlprozess teilweise speziell für Unternehmen entwickelte Diagnostik-Tools an (beispielsweise Interviewmethoden oder Online-Assessments), einen großen Stellenwert nimmt Umfragen zufolge jedoch auch das *Bauchgefühl* beziehungsweise die *Intuition* der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider in der Ermittlung der kulturellen Passung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und dem Unternehmen ein (z. B. Gertz, 2016). An dieser Stelle zeigt sich also auch die potentielle Bedeutung individueller (moralischer) Werte der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider für die wahrgenommene Passung einer Bewerberin oder eines Bewerbers zum eigenen Unternehmen, die in der vorliegenden Studie im Zusammenhang mit potentiell stigmatisierten Bewerberinnen und Bewerbern weiter exploriert werden soll. Es stellt sich zusätzlich die Frage, inwiefern explizit

kommunizierte Werte- und Moralvorstellungen von Personen mit Personalverantwortung auf moralische Intuitionen zurückgeführt werden können.

Moralische Argumente für oder gegen die Beschäftigung potentiell stigmatisierter Bewerberinnen und Bewerber

Um die Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung im Kontext der Personalentscheidung tiefergehend zu untersuchen, werden in der vorliegenden Studie insbesondere Argumentationen für oder gegen die Beschäftigung von potentiell stigmatisierten Bewerberinnen und Bewerbern analysiert. Wie bereits in Kapitel 3.1.3 beschrieben, können Argumentationen einer Entscheidung als nachträgliche Rationalisierungen einer vorgelagerten (moralischen) Intuition verstanden werden, wenn die Entscheidung als (zumindest teilweise) moralisch fundiert betrachtet wird.

Die Ergebnisse aus Studie 1 und Studie 2 legen nahe, dass moralische Intuitionen im Sinne der MFT wie vermutet einen Einfluss auf die Wahrnehmung von verschiedenen potentiell stigmatisierten Bewerberinnen und Bewerbern haben und somit im Kontext von Personalentscheidungen eine Rolle spielen. Geht man ferner davon aus, dass in Personalentscheidungen über die richtige oder falsche Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern im Sinne des jeweiligen Unternehmens entschieden wird, Bewerberinnen und Bewerber also vor dem Hintergrund bestimmter unternehmensrelevanter Faktoren bewertet werden, ist es naheliegend zu vermuten, dass die Begründungen für diese Entscheidung zumindest in Teilen auf impliziten und expliziten moralischen Werten beruhen, deren Wahrnehmung beziehungsweise Interpretation wiederum stark mit der moralischen Intuition derjenigen Personen zusammenhängt, die die Personalentscheidung treffen. Argumentationen die im Zusammenhang mit der Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern getätigt werden, wären in diesem Sinne zumindest teilweise auch moralische Begründungen, die immer dann getätigt werden, wenn Individuen ihre moralische Basis nutzen, um zu entscheiden, ob ein Sachverhalt richtig oder falsch ist (Carlson, Kacmar & Wadsworth, 2002). Basierend auf Überlegungen des sozialen Intuitionismus (vgl. Kapitel 3.1.3) im Kontext der Unternehmensethik (vgl. Provis, 2017) argumentieren Zollo et al. (2017) wie folgt:

[It] seems reasonable to say that these intuitive and emotional processes, which can be summarized in the expression moral intuition, deeply influence the decision maker in such contexts [...]. In contrast, conscious and rational processes, which can be summarized in the expression moral reasoning, in such situations may instead occur in a later

phase to offer a 'rationale' or a 'sense' for behaviors and decisions undertaken [...]. (Zollo et al., 2017, S. 681–682)

Auf diesen theoretischen Überlegungen aufbauend stellt sich die Frage, inwiefern sich implizite oder explizite Werte- und Moralvorstellungen in den Argumentationen einer Personalentscheidung widerspiegeln, diese also moralische Begründungen enthalten, die in Bezug auf potentiell stigmatisierte Bewerberinnen und Bewerber getätigt werden, und inwiefern moralische Intuitionen von Personen, die Erfahrung mit der Personalauswahl in Unternehmen haben, die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern mit verschiedenen Distinktionsmerkmalen beeinflussen. In diesem Sinne wird mit der vorliegenden Studie untersucht, möglichst vielfältige Argumentationsmuster aufzudecken. Hierzu wurden neben der in dieser Arbeit grundsätzlich vorherrschenden Unterscheidung zwischen den bewerberbezogenen Merkmalen körperliche und geistigen Behinderung (hier: *Querschnittslähmung* vs. *Trisomie 21*) auch Bewerberinnen und Bewerber mit einer psychischen Erkrankung (hier: Depression) präsentiert, da die steigende Prävalenz psychischer Erkrankungen auch im Erwerbskontext eine zunehmende Rolle spielt (z. B. DAK Gesundheit, 2020). Ebenfalls betrachtet wurden Argumentationen für oder gegen die Beschäftigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Autismus-Spektrum-Störung. In Bezug auf dieses Merkmal werden im Gegensatz zu einer geistigen Behinderung Unterschiede in der Argumentation erwartet, da Autismus-Spektrum-Störungen nicht zwingend mit kognitiven Einschränkungen, sondern vielmehr mit Schwierigkeiten in der Wahrnehmung, Kommunikation und Interaktion einhergehen (Frank et al., 2018). Zusätzlich wurde das Merkmal *Fluchthintergrund* in die Studie einbezogen, da hier ein gesellschaftlich stigmatisiertes und polarisierendes soziodemografisches Merkmal vorliegt und in Abhängigkeit der moralischen Intuitionen der Personalverantwortlichen Unterschiede in der Argumentation erwartet werden (z. B. Farashah & Blomquist, 2020). Gleiches gilt für das Merkmal *Adipositas* (hochgradiges Übergewicht), bei dem es sich vordergründig um ein rein körperliches, weit verbreitetes und ebenfalls stigmatisiertes Merkmal handelt (Luck-Sikorski & Bernard, 2021; Rudolph, 2014).

Im Folgenden werden die Methode und Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung beschrieben und anschließend vor dem Hintergrund der theoretischen Vorüberlegungen in Bezug auf die Rolle von moralischen Werten und Intuitionen für die Stigmatisierung von Bewerberinnen und Bewerbern mit verschiedenen Distinktionsmerkmalen diskutiert.

9.1 Methode

Die vorliegende explorative Untersuchung setzt sich aus einer qualitativen und quantitativen Teilstudie zusammen. Durch die Methodenkombination kann ein vertieftes Verständnis für den Forschungsgegenstand und eine erweiterte Sichtweise auf das untersuchte Problem erlangt werden (z. B. D. L. Morgan, 2014). In der Mixed-Methods-Community wird die Aufgabe der Wissenserweiterung auch mit dem Begriff der *Komplementarität* (oder „additional coverage“: Greene, Caracelli & Graham, 1989) beschrieben (Kuckartz, 2014). Im Folgenden werden Design und Vorgehen der vorliegenden Mixed-Methods-Untersuchung erläutert.

9.1.1 Design und Durchführung

Entsprechend der Klassifikation von Creswell und Plano Clark (2018) wurde die vorliegende Untersuchung im konvergenten, parallelen Mixed-Methods-Design konzipiert. Die qualitativen und quantitativen Daten wurden in Form einer Online-Umfrage *parallel* erhoben, dann getrennt voneinander ausgewertet, teilweise transformiert und während der Dateninterpretation zueinander in Beziehung gesetzt beziehungsweise integriert. Der qualitativen Analyse wird hierbei im Vergleich zur quantitativen Analyse größere Relevanz zugesprochen. Mithilfe der quantitativen Daten werden die Typen und Muster in den qualitativen Daten detaillierter beschrieben und kontextualisiert. Aufgrund der parallelen Anordnung der Methoden in der Erhebungs- und Auswertungsphase, wird die vorliegende Mixed-Methods-Untersuchung mit der Notation „QUAL + quant“ beschrieben (Morse, 1991). Die vorliegende Untersuchung ist durch zwei zusätzliche transformative Phasen der Datenauswertung gekennzeichnet: Es finden (1) eine *Qualifizierung* quantitativer Daten (Zahlenangaben werden in qualitative Merkmale transformiert) und (2) eine *Quantifizierung* qualitativer Daten (qualitative Daten werden quantitativ-statistisch ausgewertet) statt.

9.1.2 Rekrutierung

Im Zeitraum von Mai bis Juli 2020 wurden deutschlandweit Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie Personen, die am Prozess der Personalentscheidung beteiligt sind, für die Teilnahme an einer Online-Umfrage zu „Strategien in Personalentscheidungen“ rekrutiert. Es war vorab bekannt, dass Personen mit Personalverantwortung aus mehreren Gründen eine für Forschungsanliegen schwer erreichbare Zielgruppe sind. Erstens handelt es sich um Personen, die in der Regel über wenig freie Zeit verfügen und dementsprechend die Teilnahme an einer circa 30-minütigen Umfrage mit überwiegend offenen

Antwortformaten eine hohe intrinsische Motivation voraussetzt. Zweitens ist die Kontaktaufnahme mit der Zielgruppe überwiegend via E-Mail möglich, die in vollen Postfächern jedoch schnell untergehen. Drittens erreichen Personen mit Personalverantwortung in Unternehmen eine Vielzahl von Studienanfragen, aus denen dann selektiert werden muss, was die Bedeutung eines Alleinstellungsmerkmals der eigenen Studie erhöht. Zusätzlich ist für viele Personalverantwortliche die Teilnahme an einer wissenschaftlichen Untersuchung generell mit der Sorge verbunden, Interna preiszugeben, was das generelle Risiko für sozial erwünschte Antworten erhöht.

Um die genannten Schwierigkeiten bereits in der Rekrutierungsphase zu adressieren und eine möglichst repräsentative Stichprobe in Bezug auf die verschiedenen Berufsfelder und Ausbildungsberufe in Deutschland zu ziehen, wurden verschiedene Rekrutierungsstrategien miteinander kombiniert. Zwei Personen mit Personalverantwortung wurden vorab mit einem kurzen ad-hoc-Leitfaden (1) zu ihrer Einschätzung der Relevanz der Thematik für Personalverantwortliche und (2) zu möglichen Anreizen für Personen mit Personalverantwortung zur Teilnahme an der Studie interviewt. Die Ergebnisse dieser explorativen Kurzinterviews flossen in die Entwicklung der Rekrutierungsstrategie und Konzeption des Erhebungsinstrumentes ein.

Die finale Rekrutierungsstrategie beinhaltete drei Zugänge: (1) theoriegeleiteter, flächendeckender Zugang via E-Mail, (2) Zugang über Stakeholderinnen und Stakeholder und (3) Zugang über soziale Netzwerke.

(1) Über das BERUF AKTUELL der Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur für Arbeit, 2020) wurden insgesamt 16 Berufsfelder mit allen in Deutschland gängigen Ausbildungsberufen identifiziert. Über verschiedene Jobportale (beispielsweise Jobportal der Bundesagentur für Arbeit oder StepStone) wurden für jedes Berufsfeld aktuelle Stellenangebote und Ansprechpersonen gesucht, die anschließend via E-Mail kontaktiert wurden. Hierbei wurde angenommen, dass über die in den Stellengesuchen genannten Ansprechpersonen die Personen erreicht werden können, die für Personalentscheidungen im jeweiligen Unternehmen verantwortlich sind. Im Anschreiben wurde für andere Fälle um Weiterleitung des Umfrage-Links gebeten. Auf diesem Wege wurden knapp 3.000 Personen mit Personalverantwortung angeschrieben (vgl. Tabelle 34). Im Anschreiben (siehe Anhang C2) wurde das Ziel der Untersuchung allgemein gehalten, um Stichprobe und Ergebnisse möglichst wenig zu verzerren.

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

Tabelle 34

Übersicht der in der Rekrutierung berücksichtigten Berufsfelder (Studie 3)

Berufsfelder	Exemplarische Berufe	Kontaktierte Personen		
		Gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Bau, Architektur, Vermessung	Maler und Lackierer	264	50 %	50 %
Dienstleistungen	Hotelfachmann/-frau, Rohrleitungsbauer*in	390	58 %	42 %
Elektro	Elektrotechniker*in	169	57 %	43 %
Gesundheit	Zahntechniker*in, Pflegefachkraft	219	60 %	40 %
IT, Computer	IT-Systemelektroniker*in, Informatikkaufmann/-frau	252	51 %	49 %
Kunst, Kultur, Gestaltung	Fotograf*in	124	53 %	47 %
Landwirtschaft, Natur, Umwelt	Florist*in, Gärtner*in, Forstwirt*in	208	51 %	49 %
Medien	Mediengestalter*in	214	62 %	38 %
Metall, Maschinenbau	Land- und Baumaschinenmechatroniker*in	120	59 %	41 %
Naturwissenschaft	Pharmazeutisch-kaufmännische*r Angestellte*r	88	67 %	33 %
Produktion, Fertigung	Fleischer*in	327	64 %	36 %
Soziales, Pädagogik	Erzieher*in	302	68 %	32 %
Technik, Technologiefelder	Mechatroniker*in, Augenoptiker*in	207	53 %	47 %
Verkehr, Logistik	Berufskraftfahrer*in, Fachkraft für Lagerlogistik	120	62 %	38 %
Wirtschaft, Verwaltung	Einzelhandelskaufmann/-frau, Industriekaufmann/-frau	120	60 %	40 %
Gesamt		3124	58 %	42 %

Die Schwierigkeit des Anschreibens bestand darin, vom eigentlichen Forschungsziel nicht zu viel preiszugeben und gleichzeitig die persönliche Betroffenheit zu betonen, um Motivation für die Teilnahme zu erzeugen. Daher wurden im Anschreiben der sich verändernde Arbeitsmarkt und der steigende Fachkräftemangel thematisiert, die einen Wandel in Personalentscheidungsstrategien fordern (z. B. Fuchs, 2013).

(2) Zusätzlich zu den personalisierten E-Mail-Anschreiben wurden verschiedene Stakeholder in den Bereichen Ausbildung, Personalwesen und Arbeitsmarkt wie Mitarbeitende der Kammern, Arbeitsagenturen, Landesverbände (LWL, LVR) und Integrationsfachdienste telefonisch kontaktiert, über das Ziel der Untersuchung aufgeklärt und gebeten, bekannte Personalentscheiderinnen und Personalentscheider und am Prozess der Personalentscheidung beteiligte Personen auf die Untersuchung aufmerksam zu machen. Zu Werbezwecken wurden den Stakeholdern Projektflyer und weiterführende Materialien (siehe Anhang C2) zur Verfügung gestellt.

(3) Um eine noch größere Reichweite zu erzielen, wurde der Umfragelink ebenfalls über soziale Netzwerke wie XING, Facebook und Instagram verteilt. Hier wurde in regelmäßigen Abständen insbesondere in großen Gruppen und Netzwerken von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern und Ausbilderinnen und Ausbildern gepostet.

9.1.3 Erhebungsinstrument

Aufgrund der geschilderten Schwierigkeiten in der Erreichbarkeit der angestrebten Zielgruppe und der äußeren Umstände der COVID-19-Pandemie im Frühjahr und Sommer 2020 wurde für die vorliegende Mixed-Methods-Untersuchung eine Online-Umfrage konzipiert, in der qualitative Elemente (offene Fragen) und quantitative Elemente (standardisierte und ad-hoc konzipierte Skalen) miteinander kombiniert wurden. Im Vergleich zur ursprünglich geplanten Fokusgruppenstudie wurde hierdurch auch eine deutschlandweite und flächendeckendere Rekrutierung möglich. Prinzipiell folgt das Erhebungsinstrument in seinem Aufbau einem strukturierten Interview. So wurde zwischen Einstiegsfragen, Leitfragen bzw. Leitthemen und konkreten Nachfragen unterschieden. Übergänge zwischen Frageblöcken wurden ausformuliert, neue Themen eingeführt, es wurden Hinweise für bestimmte Begriffe und Aufgaben konzipiert und mögliche Hürden in der Art der Fragestellung antizipiert und aufgegriffen. Das finale Erhebungsinstrument setzt sich aus 28 offenen Fragen, mehreren geschlossenen Fragen (insbesondere zur Erfassung der Soziodemographie), einer standardisierten und einer ad-hoc-konzipierten Skala sowie einer Rangreihenaufgabe im prä-post-Design zusammen. Bei den qualitativen Elementen wurde auf eine besonders offene und

sorgfältige Formulierung der Fragen geachtet. In mehreren Peer-Debriefings wurde das Instrument auf Kohärenz und Verständlichkeit überprüft und anschließend über das Umfrage-Tool *LimeSurvey* programmiert. Mit der Online-Umfrage wurden zwei Pretests mit Personalentscheiderinnen und -entscheidern nach der *Think-Aloud-Methode* (z. B. Beatty & Willis, 2007) durchgeführt, um mögliche Schwierigkeiten mit Aufgaben- und Fragestellungen zu identifizieren, den zeitlichen Aufwand und Antworttendenzen einschätzen zu können und die Funktionalität des Umfragelinks zu überprüfen (siehe Anhang C3). Nach den Pretests wurde das Erhebungsinstrument nochmals leicht adaptiert.

Im Folgenden werden für einen besseren Überblick zunächst die quantitativen und anschließend die qualitativen Umfrage-Elemente beschrieben. Die hiesige Reihenfolge entspricht nicht der Reihenfolge der Fragen in der Umfrage. Tabelle 35 fasst die Fragenblöcke, ihre Funktionen und Antwortformate zusammen.

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

Tabelle 35

Übersicht der Fragenblöcke, -funktionen und Antwortformate des Mixed-Methods-Erhebungsinstruments (Studie 3)

Fragenblock	Funktion	Antwortformat
Einstieg	Aufklärung über das Thema der Umfrage, Angaben zum Ablauf, Hinweis auf Freiwilligkeit und Anonymität, Kontakt für Rückfragen	Text
Erfahrung mit Personalentscheidungen	Filterfrage	geschlossen
Die perfekten Bewerberinnen und Bewerber	Inhaltlicher Einstieg, erste Assoziationen zur Rolle bestimmter Merkmale und Werte in Personalentscheidungen	offen
Hauptteil I: Rolle von Werten in Personalentscheidungen		
- Werte-/Moralvorstellung 1 (qualitativ)	Erfassung expliziter Werte- und Moralvorstellungen auf Ebene der Bewerberinnen und Bewerber, des Unternehmens und der Personalverantwortlichen	offen
- Werte-/Moralvorstellung 2 (quantitativ)	Erfassung der Rolle moralischer Fundamente für Personalentscheidungen I	Rangreihe (prä)
- Werte-/Moralvorstellung 3 (qualitativ)	Erfassung von Assoziationen zur Rangreihe der moralischen Fundamente und relevanten Beispielsituationen, Verständnisüberprüfung	offen
- Moralische Orientierung in Entscheidungssituationen (quantitativ)	Erfassung der moralischen Werteorientierung der Personalverantwortlichen	standardisierte Skala (MFQ)
Hauptteil II: Stigmatisierung gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit verschiedenen Distinktionsmerkmalen (Kurzvignetten)		
- Stigmatisierung 1 (qualitativ)	Erfassung von Assoziationen, Stereotypen, Vorurteilen, moral- und wertebasierten Argumentationen für/gegen die Einstellung der fiktiven Bewerberinnen und Bewerber	offen
- Stigmatisierung 2 (quantitativ)	Bewerbervergleich: Quantitative Erfassung der Einstellungsaussichten	ad-hoc-Skala
- Stigmatisierung 3 (qualitativ)	Erfassung von Merkmalen, wie Bewerberinnen und Bewerber ihre Chancen auf Einstellung erhöhen können und bewerberbezogener Zukunftswünsche	offen
Rolle von Werten in Personalentscheidungen	Erfassung der Rolle moralischer Fundamente für Personalentscheidungen II	Rangreihe (post)
Soziodemographie	Angaben zu Alter, Geschlecht, Berufsfeld, Personalentscheidungserfahrung etc.	geschlossen
Wünsche, Bedarfe, Sorgen und Feedback	Inhaltlicher Abschluss der Umfrage	offen
Abschluss	Dank, Kontaktmöglichkeit, abschließende Hinweise, weiterführende Links	Text

Stimuli als Argumentationsbasis

Um die Rolle von moralischen Intuitionen und Argumentationen für die Stigmatisierung von Bewerberinnen und Bewerbern mit bestimmten Distinktionsmerkmalen zu untersuchen, wurden kurze Vignetten als Stimuli eingesetzt (vgl. Hauptteil II, Tabelle 35). Diese wurden so konzipiert, dass möglichst vielfältige moralische Argumentationsmuster aufgedeckt werden können. Aus diesem Grund wurden den Bewerberinnen und Bewerbern trennscharfe Distinktionsmerkmale zugewiesen, von denen erwartet wurde, dass sie jeweils verschiedene moralische Intuitionen triggern beziehungsweise evozieren. Um den Fokus direkt auf das jeweils interessierende Merkmal zu lenken, wurde sich für einfache Satzkonstruktionen ohne nähere Kontextinformationen entschieden. Den Teilnehmenden der Untersuchung wurden jeweils sechs Bewerberinnen und Bewerber in folgendem Format präsentiert:


Herr [Frau] X hat eine depressive Erkrankung [eine Querschnittslähmung, das Down-Syndrom, eine Autismus-Spektrum-Störung, hochgradiges Übergewicht oder ist vor 5 Jahren nach Deutschland geflüchtet].

In Fällen von nicht ganz eindeutigen Begrifflichkeiten wurden den Probandinnen und Probanden Synonyme präsentiert (z. B. „Das Down-Syndrom ist auch bekannt als Trisomie 21“ oder „Eine Autismus-Spektrum-Störung ist auch bekannt als Autismus oder Autistische Störung“ oder „Hochgradiges Übergewicht ist auch bekannt als Adipositas oder Fettleibigkeit“).

Das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber wurde jeweils variiert und randomisiert zugeteilt (Between-Subject), um den Einfluss des Bewerbergeschlechts auf die Wahrnehmung der Personen zu kontrollieren. Das Geschlecht wurde zusätzlich zur Variation der Personalpronomen durch das Bild einer männlichen oder weiblichen Silhouette visualisiert. Auch die Reihenfolge der Bewerberinnen und Bewerber innerhalb der Gruppen (Within-Subject) wurde systematisch variiert, um Reihenfolge-Effekte zu verhindern. Abbildung 41 zeigt exemplarisch, wie die Bewerberinnen und Bewerber mit den zugehörigen offenen Frageformaten präsentiert wurden.

Treffen Sie selbst Entscheidungen

*
Frau M. hat eine depressive Erkrankung.



Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Frau M. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?

*
Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Frau M. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für die von Ihnen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Frau M. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?

*
Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Frau M. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum?
Bitte beschreiben Sie diese kurz.

Abbildung 41. Präsentation einer Bewerberin mit depressiver Erkrankung in der Online-Umfrage (Studie 3).

Quantitative Elemente des Erhebungsinstruments

a) Erfahrungen mit Personalentscheidungen (Filterfrage):

Im Anschluss an eine kurze Erläuterung des Untersuchungsgegenstandes, allgemeinen Hinweisen zum Ablauf der Befragung und der Einwilligung in die Datenschutzbestimmungen wurden die Probandinnen und Probanden zunächst auf einer selbst entwickelten Skala zu ihren bisherigen *Erfahrungen mit Personalentscheidungen* befragt. Personen konnten angeben, ob sie (1) *selbst* Personalentscheidungen treffen, (2) diese *nicht selbst* treffen, aber aktiv in Personalentscheidungen involviert sind (z. B. Beratung, Prozessbeobachtung), (3) diese *nicht selbst* treffen, den Prozess der Personalentscheidung jedoch unterstützen (z. B. erste Sichtung der Bewerbungsunterlagen), (4) diese *nicht selbst* treffen, aber anderweitig beteiligt sind oder aber (5) *überhaupt nicht beteiligt* sind. Anhand ihrer Antworten wurden die Personen für die weitere Bearbeitung entweder der Gruppe A (Personalentscheiderinnen und Personalentscheider; kurz PEs) oder der Gruppe B (Personen, die am Prozess beteiligt

sind; kurz: PBs) zugeordnet. Die weiteren Fragenformate wurden in ihren Formulierungen entsprechend adaptiert (z. B. Gruppe A: „Welche Werte sollten Bewerberinnen und Bewerber *Ihrer Meinung* nach mitbringen, die sich *bei Ihnen* vorstellen?“ oder Gruppe B: „Welche Werte sollten Bewerberinnen und Bewerber *Ihrer Erfahrung* nach mitbringen, die sich *in einem Unternehmen* vorstellen?“). Ziel der Stichprobenunterteilung ist die Abdeckung zweier potentiell unterschiedlicher Perspektiven, die auch in der Datenauswertung gegenübergestellt werden: (1) der Eigenperspektive (Personalentscheiderinnen und Personalentscheider selbst) und (2) der Fremdperspektive (Personen, die am Prozess beteiligt sind, Personalentscheidungen jedoch nicht selbst treffen).

b) Moralische Fundamente und ihre Rolle für Personalentscheidungen:

Zur Erfassung der Rolle der sechs moralischen Fundamente für Personalentscheidungen wurden alle Teilnehmenden zu zwei Zeitpunkten (1. Vor der Präsentation fiktiver Bewerberinnen und Bewerber; 2. Unmittelbar nach der Präsentation) gebeten, die Fundamente Fürsorge, Fairness, Freiheit, Autorität, Loyalität und Reinheit gemäß ihrer potentiellen Bedeutung für die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern im Unternehmen in eine Rangreihe zu bringen. Zum Zeitpunkt der ersten Rangreihenbildung wussten die Probandinnen und Probanden noch nicht, dass sie anschließend gebeten werden, konkret über Personalentscheidungen für fiktive Bewerberinnen und Bewerber nachzudenken und zu argumentieren. Ziel der Rangreihenbildung war die Erfassung erster intuitiver Einschätzungen zur Wichtigkeit der Fundamente. Zum zweiten Messzeitpunkt hatten die Probandinnen und Probanden gerade über die Einstellung verschiedener Bewerberinnen und Bewerber nachgedacht. Mit der zweiten Rangreihenbildung sollten zum einen die Stabilität der Prioritäten überprüft und zum anderen *nachträgliche Rationalisierungen* der vorherigen fiktiven Personalentscheidungen erfasst werden.

Um sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden das gleiche Verständnis der präsentierten moralischen Werte haben und die Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, wurden kurze Erklärungen gegeben (z. B. Autorität: „Die Orientierung am Wert Autorität begünstigt die Bildung vorteilhafter Beziehungen innerhalb einer Hierarchie. Begriffe, die mit Autorität häufig assoziiert werden, sind Gehorsam, Hochachtung, Pflichtbewusstsein oder Hierarchie. Das Gegenteil von Autorität ist Subversion (auch Rebellion, Aufstand, Unterwanderung, Nonkonformität“). Bei allen Erläuterungen wurden typische Trigger-Wörter für die jeweiligen Werte-Fundamente verwendet (vgl. *Moral Foundations Dictionary*, MFD: Haidt et al., 2009).

In einem Peer-Debriefing wurden die Erläuterungen vor der Anwendung auf Trennschärfe und Verständlichkeit überprüft.

c) Moralische Intuitionen von Personalverantwortlichen:

Zusätzlich zur eben beschriebenen Selbsteinschätzung bezüglich der wahrgenommenen Priorisierung moralischer Werte in Personalentscheidungen wurde eine valide Skala zur Erfassung der moralischen Orientierung der Probandinnen und Probanden verwendet, eine sprachlich leicht adaptierte Version des *Moral Foundations Questionnaire* (MFQ; Graham et al., 2009; vgl. Kapitel 3.2). Auf der Basis der Ergebnisse aus Studie 2 wurden vorab Faktoranalysen durchgeführt und eine verkürzte Version mit insgesamt 40 Items erstellt, sodass die moralische Werteorientierung einer Person in den Dimensionen *Fürsorge/Schaden* (sieben Items; Cronbachs Alpha = .78), *Fairness/Betrug* (acht Items; Cronbachs Alpha = .66), *Freiheit/Unterdrückung* (drei Items; Cronbachs Alpha = .66), *Loyalität/Verrat* (vier Items; Cronbachs Alpha = .65), *Autorität/Subversion* (sechs Items; Cronbachs Alpha = .64) und *Reinheit/Degradierung* (neun Items; Cronbachs Alpha = .78) abgebildet wird. Drei Items wurden nach erneuter Faktoranalyse gelöscht, da sie zu einer Verschlechterung der Reliabilität in den jeweiligen Subskalen führten. Die Reliabilitäten der Subskalen gleichen denen aus Studie 2 (vgl. S. 181) annähernd.

Wie bereits in Studie 1 und Studie 2 beschrieben, setzt sich jede Subskala aus Items zusammen, die (1) die Relevanz einer Überlegung zu Fragen von *Richtig* und *Falsch* erfassen (z. B. „Wenn ich entscheide, ob etwas richtig oder falsch ist, ist für mich relevant, ob jemand ungerecht handelt.“ [Fairness] – 1 = überhaupt nicht relevant, 6 = extrem relevant) sowie (2) die Zustimmung beziehungsweise Ablehnung von moralischen Aussagen (z. B. „Alle Kinder sollten Respekt gegenüber Autoritäten lernen.“ [Autorität] – 1 = stimme überhaupt nicht zu, 6 = stimme voll und ganz zu). Hohe Werte bedeuten jeweils eine starke Orientierung an dem moralischen Fundament. Auch in der vorliegenden Studie wurden für die weiterführenden Analysen die Mittelwertcores der Dimensionen *Fürsorge/Schaden*, *Fairness/Betrug* und *Freiheit/Unterdrückung* in die Subskala *Individuelle Werteorientierung* (18 Items; Cronbachs Alpha = .67) transformiert und die drei weiteren Dimensionen (*Autorität/Subversion*, *Loyalität/Verrat*, *Reinheit/Degradierung*) in die Subskala *Bindende Werteorientierung* (19 Items; Cronbachs Alpha = .80).

d) Chancen der Bewerberinnen und Bewerber im Unternehmen:

Im Anschluss an die Präsentation der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber wurde den Teilnehmenden eine Übersicht der Personen mit ihrem jeweiligen Distinktionsmerkmal präsentiert und sie wurden gebeten anzugeben, wie sie die Aussichten der Bewerberinnen und Bewerber im direkten Vergleich einschätzen, einen Job/eine Ausbildungsstelle in ihrem aktuellen Unternehmen zu erhalten (Person hat es schwer (1) bis Person hat es leicht (8)). Für jede Person wurden die Einstellungschancen anschließend über Median-Splits in die Kategorien *Person hat es eher schwer* und *Person hat es eher leicht* dummy-codiert.

e) Soziodemographische und organisationsbezogene Angaben:

Letztlich wurden die Angaben zur Person der Teilnehmenden und organisationsbezogene Angaben quantitativ erfasst. Hierzu zählen Angaben zu Geschlecht, Alter, Berufsfeld und Hauptberuf. Außerdem wurde erfasst, wie viele Jahre die Teilnehmenden bereits im jeweiligen Unternehmen arbeiten, inwiefern sie für den Bereich der Personalentscheidung ausgebildet sind (1 = Schwerpunkt "Recruiting" in Ausbildung/Studium bzw. zertifizierte Weiterbildung; 2 = Kontakt zu ausgewählten Inhalten während Ausbildung/Studium; 3 = Praktiker/Praktikerin mit Weiterbildung; 4 = keine Ausbildung/Weiterbildung für Personalentscheidungen; 5 = Sonstiges), wie viele Jahre sie bereits Personalentscheidungen treffen und wie groß das Unternehmen ist, in dem sie aktuell arbeiten (1 = Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten; 2 = kleines Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten; 3 = mittleres Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten; 4 = Großunternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten; 5 = Sonstiges).

Qualitative Elemente des Erhebungsinstruments

Der eigentliche Fokus der Mixed-Methods-Untersuchung liegt, wie bereits im Studiendesign beschrieben, auf der Analyse der offenen Antworten.

a) Die perfekten Bewerberinnen und Bewerber:

Zum Einstieg in das Thema der Untersuchung wurden die Teilnehmenden gebeten zu beschreiben, wie aus ihrer Sicht der perfekte Eindruck einer Bewerberin oder eines Bewerbers entsteht, wenn sie an die Situation des Vorstellungsgesprächs denken. Die Frage zielte zum einen auf einen lockeren Einstieg in das Thema der Untersuchung, zum anderen können die Antworten bereits erste Hinweise für die Rolle bestimmter Werte und Intuitionen bei der Personalauswahl liefern, zumal die Teilnehmenden zu diesem Zeitpunkt der Erhebung noch nichts Näheres zum Hintergrund der Studie wussten.

b) Die Rolle von Werten in Personalentscheidungen:

In einem nächsten Schritt wurde mithilfe einer assoziativen Befragungstechnik erfasst, welche Werte- und Moralvorstellungen bei PEs und PBs vorherrschen. Die Teilnehmenden wurden gebeten, frei zu assoziieren, (1) welche Werte Bewerberinnen und Bewerber, die sich in einem Unternehmen vorstellen, mitbringen sollten, (2) welche Unternehmenswerte wichtig sind, wenn über die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern entschieden wird und (3) welche Werte die Teilnehmenden persönlich vertreten, wenn Sie Entscheidungen über die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern treffen (vgl. kulturelle Passung: Kapitel 2.2.2.3).

Nachdem die Teilnehmenden die erste Werte-Rangreihe gebildet haben (vgl. quantitative Umfrage-Elemente), wurden sie gebeten, ihre Gedanken zur Rangreihe festzuhalten und Beispielsituationen zu beschreiben, in denen die Rangreihen-Werte für sie eine besondere Rolle spielen oder gespielt haben. Mit Hilfe dieser nachgelagerten offenen Fragen sollte gewährleistet werden, dass mögliche Irritationen zu den präsentierten Werten geäußert werden können. Außerdem sollten das Verständnis der Probandinnen und Probanden überprüft und weitere Assoziationen erfasst werden, die insbesondere in die fallbasierte Analyse einfließen.

c) Stigmatisierung:

Neben der Erfassung der expliziten Werte- und Moralvorstellungen ist die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern, die im Erwerbskontext aufgrund bestimmter Merkmale benachteiligt sind, ein weiteres Kernelement der vorliegenden Untersuchung. Jeder teilnehmenden Person wurden zu diesem Zweck sechs Kurzvignetten von Bewerberinnen und Bewerbern präsentiert (vgl. Abbildung 41). Je eine der porträtierten Personen trug das explizit kommunizierte Merkmal Depression, Querschnittslähmung, Trisomie 21, Autismus, Fluchthintergrund oder Adipositas (z. B. „Frau M. hat eine depressive Erkrankung“ oder „Herr R. hat das Down-Syndrom“). Die Teilnehmenden wurden gebeten, sich vorzustellen, dass sich die porträtierten Personen auf eine (1) von ihnen selbst (PEs) oder (2) in ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation ausgeschriebene (Ausbildungs-) Stelle (PBs) beworben hat. Ihnen wurde vorab mitgeteilt, dass es sich um Bewerberinnen und Bewerber handelt, die es auf dem Ausbildungs- und Stellenmarkt generell schwerer haben als andere Personen. Um das Risiko für sozial erwünschte Antworten möglichst gering zu halten, wurde vorweggegriffen, dass es sich in manchen Fällen unangenehm anfühlen könne, genau das zu äußern, was ihnen durch den Kopf geht. Es wurde noch einmal auf Vertraulichkeit der

Antworten und Anonymität verwiesen und ermutigt, wirklich *jeden* Gedanken oder jede Vermutung zu äußern.

Zu jeder sich bewerbenden Person wurden dann drei offene Fragen gestellt:

- 1 Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Frau X [Herrn X] unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?
- 2 Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Frau X [Herr X] die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für die zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt. Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Frau X [Herrn X] in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?
- 3 Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Frau X [Herrn X] in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.

Mit diesem offenen Fragenblock sollen vorherrschende stereotype Sichtweisen, Vorurteile gegenüber den präsentierten Merkmalsträgern beziehungsweise der Gruppe von Merkmalsträgern, moral- und wertebasierte Argumentationen der Personalverantwortlichen erfasst werden.

Nachdem von allen teilnehmenden Personen in der Übersicht der Bewerberinnen und Bewerber die Aussicht auf Einstellung im Unternehmen quantitativ erfasst wurde (vgl. quantitative Elemente), wurden die Teilnehmenden abschließend dazu befragt, wie die Bewerberinnen und Bewerber, bei denen die Chance eher gering eingeschätzt wurde, ihre Chance auf Einstellung erhöhen könnten und was sie sich zukünftig von den Bewerberinnen und Bewerbern wünschen würden. So können Erwartungen, soziale Normen und ggf. implizite Werte- und Moralvorstellungen aufgedeckt werden.

d) Wünsche, Bedarfe und Sorgen:

In einem letzten Schritt wurde allen Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmern die Möglichkeit gegeben, Wünsche, Bedarfe und Sorgen in Bezug auf die aktuelle Personalsituation (in ihrem eigenen Unternehmen oder allgemein) zu äußern. So wurde das Thema der Umfrage (Strategien in Personalentscheidungen) erneut aufgegriffen und der rote Faden aufrechterhalten. Die Teilnehmenden konnten Wünsche an Politik, Gesellschaft, ihre eigenen Kolleginnen und Kollegen und Vorschläge zur Verbesserung der Personalsituation formulieren. Die Antworten fließen ebenfalls in die fallbasierte Analyse ein (vgl. Kapitel 9.1.5).

9.1.4 Datenanalyse

Dem parallelen Mixed-Methods-Design der vorliegenden Studie folgend, wurden qualitative und quantitative Daten zunächst getrennt voneinander ausgewertet und anschließend zueinander in Beziehung gesetzt. Teilweise wurden quantitative Daten in qualitative und qualitative Daten in quantitative transformiert. Die qualitativen und quantitativen Analyseschritte sind in Tabelle 36 für die einzelnen Variablen beziehungsweise Antwortformate dargestellt. Übergeordnetes Ziel der gesamten Datenanalyse ist die inhaltliche Clusterung in Bezug auf die Rolle verschiedener Werte- und Moralvorstellungen für die Wahrnehmung der verschiedenen Bewerberinnen und Bewerber, d.h. die fallorientierte Auswertung. Mithilfe der qualitativen und quantitativen Daten wurden Fallzusammenfassungen angelegt und anschließend ähnliche sowie differente Strukturen in den Fällen identifiziert. Das genaue Vorgehen der qualitativen und quantitativen Datenauswertung wird im Folgenden beschrieben.

9.1.4.1 Qualitative Inhaltsanalyse (QIA)– Kategorienbildung und Kategoriensystem

Die qualitativen Daten, also die Antworten aller an der Befragung teilnehmenden Personen auf die offenen Fragen, wurden mithilfe der Software MAXQDA 2020 computergestützt ausgewertet. Im Gegensatz zur klassischen Inhaltsanalyse (z. B. Berelson, 1952; Lazarsfeld, Berelson & Gaudet, 1968), die auf der Idee basiert, Kategorien zu bilden und das empirische Material entlang dieser Kategorien zu analysieren, ist das Ziel der durchgeführten qualitativen Inhaltsanalyse, die Beziehung zwischen Kategorie und Ausgangsmaterial während der gesamten Analyse beizubehalten, um letztlich eine fallbasierte Analyse zu ermöglichen (vgl. Kuckartz, 2016). Als Analyseeinheit wurden in der vorliegenden Studie die Antworten *einer Person* (Auswahleinheit oder Sampling Unit) auf *die offenen Fragen* (Analyseeinheiten oder Recording Units) definiert, d. h. eine Auswahleinheit enthält mehrere Analyseeinheiten. Insgesamt wurden 3.052 Einheiten aus 109 Fällen mit Antworten auf 28 offene Fragen analysiert. Eine Analyseeinheit kann wiederum mehrere codierte Segmente umfassen. Die minimale Codiereinheit, also die kleinste Einheit, der eine Kategorie zugeordnet werden kann, ist in der vorliegenden Studie ein einzelnes Wort.

Tabelle 36

Übersicht der erfassten Variablen und Analyseschritte (Studie 3)

	Variablen	Analyseschritte
Quantitative Elemente	Rangreihe moralischer Fundamente (prä/post)	a. Qualitativ: Beschreibung der Rolle von Werten für Personalentscheidungen (Grundlage der fallbasierten Auswertung) b. Quantitativ: Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test (Unterschied prä/post)
	Moralische Werteorientierung (MFQ; individuelle und bindende Werte; dummy-codiert)	a. Qualitativ: Beschreibung der Rolle von Werten für Personalentscheidungen (Grundlage der fallbasierten Auswertung) b. Quantitativ: binäre logistische Regressionsanalyse (Prädiktive Rolle für Bewerberchancen)
	Chancen auf Einstellung der Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich (geringere Chancen vs. hohe Chancen; dummy-codiert)	a. Qualitativ: Beschreibung der Stigmatisierungstendenz im Bewerbervergleich (Grundlage der fallbasierten Auswertung) b. Quantitativ: (1) binäre logistische Regressionsanalyse (abhängige Variable); (2) t-Tests für abhängige Stichproben (Unterschiede zwischen Bewerberinnen und Bewerbern)
	Alter (in Jahren)	
	Geschlecht (m/w/kA)	
	Berufsfeld und Hauptberuf (geclustert)	
	Anzahl der Jahre im Unternehmen	
	Erfahrung mit Personalentscheidungen (in Jahren)	Stichprobenbeschreibung; Grundlage der fallbasierten Auswertung
	Ausbildung für den Bereich der Personalentscheidung (kategorial)	
	Unternehmensgröße (kategorial)	
Qualitative Elemente	Codierte Antworten auf alle offenen Fragen	a. Qualitativ: Deduktive und induktive Kategorienbildung, qualitative Inhaltsanalyse, fallbasierte Analyse in Bezug auf die (moralische) Werteorientierung und die Einschätzung der Bewerberinnen und Bewerber b. Quantitativ: Kategorienbasierte Vergleiche

Zentrales Merkmal der qualitativen Inhaltsanalyse ist die Kategorienbildung und anschließende kategorienbasierte Auswertung des *gesamten* Datenmaterials, wodurch voreilige und auf nur wenigen Fällen basierende Schlussfolgerungen vermieden werden (vgl. Kuckartz, 2016). Aufgrund der vorherigen theoriebasierten Konzeption des Erhebungsinstruments wurden in der vorliegenden Studie zunächst *deduktiv* thematische Oberkategorien und Unterkategorien abgeleitet (A-priori-Kategorienbildung), die in Tabelle 37 mit dazugehörigen Antwortbeispielen abgelesen werden können. Die deduktiv gebildeten Ober- und Unterkategorien enthalten alle Aussagen einer Person auf die hierzu gestellte Frage, wodurch eine trennscharfe und erschöpfende Zuteilung der Textsegmente sichergestellt ist.

Nach der Zuordnung und Sichtung aller Aussagen der Teilnehmenden zu den deduktiv gebildeten thematischen Ober- und Unterkategorien wurden aus dem Material weitere Unterkategorien *induktiv* abgeleitet. Beispielsweise zeigte sich, dass die Teilnehmenden auf die Frage, wie der perfekte Eindruck einer Bewerberin oder eines Bewerbers entstehe (OK 1: Der perfekte Eindruck), relativ unterschiedlich antworteten. Obwohl vorgegeben war, dass sie an die Situation des Bewerbungsgesprächs denken sollen, bezogen sich einige Aussagen vielmehr auf die Bewerbungsunterlagen oder das Verhalten einer Person während des Probearbeitens/der Hospitation, wieder andere Teilnehmende betonten die Wichtigkeit des telefonischen Erstkontaktes, des Verhaltens nach dem Bewerbungsgespräch oder die Bedeutung von Referenzen. Entsprechend wurden alle Aussagen der Oberkategorie „Perfekter Eindruck“ in einem zweiten Schritt direkt am Material nach Kontext geordnet (induktive Kategorienbildung: Schritt 1). Hierbei konnten nur wenige Aussagen keinem Kontext zugeordnet werden. Diese wurden unter *Angaben ohne direkt erkennbaren Kontext* oder *nicht eindeutig zuordbar* gesammelt.

Tabelle 37

Übersicht der deduktiv gebildeten Ober- und Unterkategorien der QIA (Studie 3)

Deduktiv gebildete Ober- und Unterkategorien	Codierte Segmente (Beispiele)
OK 1: Der perfekte Eindruck	<p>„[G]ute Bewerbungsunterlagen (Papier oder Online) d.h. vollständig, ordentlich, übersichtlich, ansprechend.[D]er erste persönliche Eindruck sollte von Sympathie geprägt sein, die Kommunikation sollte offen und wechselseitig sein. Bewerber*in sollte auch Mut haben und ehrlich Schwächen zugeben. Aber in jedem Fall einen motivierten und interessierten Eindruck erwecken“ (PB, männlich, 60 Jahre alt, Berufsfeld Wirtschaft/Verwaltung, Hauptberuf Ökonom)</p>
OK 2: Die Rolle von Werten für Personalentscheidungen (unterteilt nach PE und PB)	
UK 2. 1: Relevante Werte der Bewerber*innen	<p>„Unvoreingenommenheit, Seriosität, Loyalität“ (PE, männlich, 42 Jahre alt, Berufsfeld Bau/Architektur/Vermessung, Hauptberuf Beratungsingenieur)</p> <p>„Freundliches und professionelles Auftreten, Belastbarkeit, guter Teamplayer, Empathie“ (PB, weiblich, 43 Jahre alt, Berufsfeld Gesundheit, Hauptberuf Ärztin)</p>
UK 2.1: Relevante Unternehmenswerte	<p>„Mein Unternehmen berücksichtigt die Werte Fähigkeiten in der Personalentscheidung“ (PE, männlich, 34 Jahre alt, keine Angabe zu Berufsfeld und Hauptberuf)</p> <p>„Das Unternehmen, in dem ich arbeite ist ein Wirtschaftsunternehmen. Werte sind nur gespielt und nicht echt“ (PB, männlich, 32 Jahre alt, Berufsfeld Wirtschaft/Verwaltung, Hauptberuf Trainer)</p>
UK 3.1: Relevante Werte der PEs und PBs	<p>„1. Konstruktive Fehlerkultur 2. Souveränität 3. Gelassenheit 4. Humanistisches Führungsverständnis“ (PE, männlich, 52 Jahre alt, Berufsfeld Wirtschaft/Verwaltung, Hauptberuf Personalentwickler)</p> <p>„Begeisterung für das was der Bewerber macht, Resilienzfähigkeit, Teamfähigkeit (bzw. Fähigkeit mit anderen zusammen zu arbeiten), Fachwissen und Durchhaltevermögen“ (PB, weiblich, 50 Jahre alt, Berufsfeld Wirtschaft/Verwaltung, Hauptberuf Personalmanagerin)</p>
UK 4: Allgemeine Angaben zu den Rangreihen der moralischen Fundamente	<p>„Ein faires Verhalten gegenüber Jedermann/frau ist wichtig und zur Abwägung der jeweiligen Persönlichkeit angebracht. Autorität und Freiheit sehe ich nebeneinander, da Beides sehr wichtig ist“ (PB, männlich, 63 Jahre alt, Berufsfeld Verkehr/Logistik, Hauptberuf Bundesbahnbeamter/Betriebsrat)</p>
UK 5: Beispiele zu den moralischen Fundamenten	<p>„Da ich sehr eng mit meiner Mitarbeiterin zusammenarbeite und wir in einem sensiblen Bereich arbeiten, ist mir gegenseitige Loyalität am wichtigsten“ (PE, weiblich, 59 Jahre alt, Berufsfeld Wirtschaft/Verwaltung, Hauptberuf Anwältin)</p>

Fortsetzung Tabelle 37

Deduktiv gebildete Ober- und Unterkategorien

Codierte Segmente (Beispiele)

OK 3: Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen

(unterteilt nach PE und PB, nach Geschlecht und Distinktionsmerkmal der Bewerber*innen)

UK 3.1: Assoziationen/ Bilder	Bewerberin mit Depression: „Sie ist grundsätzlich offen, freundlich und fröhlich. Sieht aus, wie eine normale Frau. Depressionen kann man zunächst nicht erkennen. Im Falle einer akuten Phase, vermutlich sehr gestresst, zurückgezogen, weinend, verzweifelt“ (PE, männlich, 36 Jahre alt, Berufsfeld Soziales/Pädagogik, Hauptberuf Erzieher)
UK 3.2: Vorstellung der Zusammenarbeit	Bewerber mit Down-Syndrom: „Ich befürchte, dass eine Zusammenarbeit schwierig wäre, da es oft um komplexe Sachverhalte geht, bei denen ich vermuten würde, dass Herr R. Schwierigkeiten hätte, diese nachzuvollziehen“ (PB, weiblich, 29 Jahre alt, Berufsfeld Wirtschaft/Verwaltung, Hauptberuf Recruiting)
UK 3.3: Stelle im Unternehmen	Bewerberin mit Autismus: „Vielleicht bin ich zu voreingenommen, aber mir fällt spontan keine Stelle ein, auf die man sich bewerben könnte. Wir haben fast nur mit Menschen zu tun... Evtl. als Aushilfe bei der Betreuung des Fahrzeugpools oder als Reinigungskraft“ (PE, weiblich, 32 Jahre alt, Berufsfeld Wirtschaft/Verwaltung, Hauptberuf Assistenz der Geschäftsführung)
UK 3.4: Veränderungsvorschläge für Bewerber*innen	„Sie selbst können leider nichts tun, da sie durch das die Erkrankung nicht alle notwendigen Aufgaben einer Stelle ausführen können“ (PE, männlich, 36 Jahre alt, Berufsfeld Soziales/Pädagogik, Hauptberuf Erzieher)
UK 3.5: Allgemeine Zukunftswünsche in Bezug auf die Bewerber*innen	„Sollen so sein wie sie sind. Der Rest wird gemeinsam gemeistert“ (PB, weiblich, 49 Jahre alt, Berufsfeld IT/Computer, Hauptberuf Informatikerin)
OK 4: Allgemeine Ängste und Sorgen in Bezug auf die Personalsituation	„Loyale Mitarbeiter, bessere Entlohnung, Lohndumping durch Einsparungen meines Arbeitgebers, dadurch Verschlechterung der Arbeitsbedingungen“ (PB, männlich, 37 Jahre alt, Berufsfeld nicht eindeutig, Hauptberuf Leitung Instandhaltung)
OK 5: Feedback zur Umfrage	„Interessantes Thema der Umfrage. Der Blick auf das Wechselspiel zwischen Organisationskultur und Entscheidungen hätte aus meiner Sicht noch stärker sein können. Ich kann als Entscheider nur so entscheiden, wie meine Organisation ihre Außengrenzen definiert [...]“ (PE, männlich, 41 Jahre alt, Berufsfeld Soziales/Pädagogik, Hauptberuf Sozialpädagoge/Systemischer Therapeut)

Anmerkungen. OK = Oberkategorie; UK = Unterkategorie; PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen

Die genannten Merkmale, die aus Sicht der Teilnehmenden einen perfekten Eindruck kontextabhängig bedingen, wurden in einem zweiten Schritt inhaltlich weiter untergliedert (induktive Kategorienbildung: Schritt 2); beispielsweise wurden im Kontext Bewerbungsgespräch Aussagen getätigt, die 1. die nonverbale und verbale Kommunikation der sich bewerbenden Person betreffen (z. B. „sollte Augenkontakt halten“, „fester Händedruck“ oder „Person weicht nicht den Fragen aus und beantwortet die Fragen ohne lange drumherum zu ‚labern‘“), 2. das Auftreten oder Verhalten der sich bewerbenden Person (z. B. „selbstbewusstes Auftreten“, „offenes Auftreten“ oder „Das Auftreten der Person ist sehr wichtig [ein hohes Maß an Selbstsicherheit]“), 3. das äußere Erscheinungsbild der sich bewerbenden Person (z. B. „[...] dass der Bewerber Kleidung trägt, die sauber und in intaktem Zustand ist. Entscheidend ist da nicht der Modegeschmack“ oder „Gepflegte Erscheinung“) und 4. Manieren oder Umgangsformen der sich bewerbenden Person (z. B. „im Gespräch mit dem dazugehörigen Benehmen“, „gute Umgangsformen“ oder „höflich“). Der zweite Schritt der induktiven Kategorienbildung wurde ebenfalls kontextabhängig wiederholt (vgl. Tabelle 38 für ein Beispiel).

In einem dritten Schritt wurden alle induktiv gebildeten Kategorien (Schritt 1 und 2) mit den dazugehörigen codierten Textsegmenten vor dem Hintergrund der Forschungsfrage(n) erneut betrachtet (vgl. Kapitel 5). Um die Rolle von Werten und moralischen Intuitionen für die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern im Bewerbungskontext zu explorieren, wurden die Aussagen der Teilnehmenden pro Ober- und Unterkategorie auf Basis theoretischer Vorüberlegungen auf zugrundeliegende (implizite oder explizite) Werte- und Moralvorstellungen untersucht. Es zeigte sich über mehrere Oberkategorien hinweg, dass sich die Aussagen der Personen insbesondere anhand zweier theoretischer Zugänge kategorisieren lassen:

Zum einen lassen sich Werte identifizieren, die sich im Sinne der MFT eindeutig den sechs postulierten moralischen Fundamenten zuordnen lassen. Grundlage für die Zuordnung bildet das in Kapitel 3.2 erwähnte *Moral Foundations Dictionary* (MFD; Graham & Haidt, 2012), das Informationen über spezifische Pro- und Contra- Wörter (im Sinne von Tugenden und Lastern) für jedes moralische Fundament liefert und speziell für Textanalysen beziehungsweise Analysen moralischer Argumentationen entwickelt wurde (z. B. Garten, Boghrati, Hoover, Johnson & Dehghani, 2016). Entsprechend des MFD wurden Werte entweder dem individuell, progressiven (auch liberalen) oder dem bindenden, konservativen (auch religiösen) Wertespektrum zugeordnet. Zum anderen zeigte sich in den Daten, dass Leistungs- und Affiliationsmotive (vgl. Kapitel 2.2) auch in der vorliegenden Studie eine Rolle spielen. So deuten einige Äußerungen der

befragten Personen entsprechend der Ergebnisse aus Studie 2 auf eine stärkere Beziehungs- oder Leistungsorientierung (vgl. Bildat & Warszta, 2018).

Auch wenn das gesamte Datenmaterial im Verlauf der Datenanalyse erneut gescreent wurde, kann aufgrund der skizzierten theoretischen Vorüberlegungen in Bezug auf den dritten Codierungsschritt eher von einer A-priori-Kategorienbildung gesprochen werden, die nicht nur anhand des Datenmaterials erfolgte. In Tabelle 38 wird der Codiervorgang für eine Beispielaussage aus der Oberkategorie „Perfekter Eindruck“ skizziert.

Für die deduktiv gebildete Oberkategorie „Die Rolle von Werten für Personalentscheidungen“ und die entsprechenden Unterkategorien „Relevante Werte der Bewerber*innen“, „Relevante Unternehmenswerte“ und „Relevante Werte der PEs und PBs“ wurden die Aussagen der Personalentscheiderinnen und -entscheider (PEs) sowie der am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen (PBs) getrennt voneinander und vollständig codiert, um ggf. Unterschiede in der Selbst- und Fremdwahrnehmung festzustellen. In einem zweiten Schritt wurde auch hier pro Unterkategorie eine weitere inhaltliche Unterteilung in „eher konservative/traditionelle (auch religiöse) Werte“ sowie „eher individuelle/progressive (auch liberale) Werte“ entsprechend der MFT vorgenommen. Außerdem wurde zwischen „eher beziehungsorientierten Werten“ mit dem Fokus auf Zusammenarbeit im Team oder Unternehmen und „eher leistungsorientierten Werten“ mit dem Fokus auf Erfolg und Leistung unterschieden. Beispiele für in den Subkategorien codierte Segmente können Tabelle 39 entnommen werden.

In einem nächsten Schritt der Analyse wurden alle Aussagen in der Oberkategorie „Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen“ betrachtet. Auch hier wurden die Aussagen der PEs und PBs zunächst getrennt voneinander codiert. Außerdem wurden die Aussagen den jeweiligen Bewerberinnen und Bewerbern zugeordnet, auf die sie sich beziehen. Unterteilt wurde also auch nach Geschlecht und Distinktionsmerkmal der präsentierten Kurzvignette. Die Unterkategorien 3.1 Assoziationen/Bilder, 3.2 Vorstellung der Zusammenarbeit und 3.3 Stelle im Unternehmen wurden deduktiv gebildet. Nach Sichtung aller Aussagen der Personen zu den jeweiligen Bewerberinnen und Bewerbern wurden in einem nächsten Schritt Subkategorien aus dem Material abgeleitet (induktive Kategorienbildung), die sich je nach Unterkategorie leicht unterscheiden.

Tabelle 38

Codierbeispiel an einer Aussage der Oberkategorie ‚Der perfekte Eindruck‘ (Studie 3)

Kategorie	Definitionen	Codierbeispiel
OK 1: Der perfekte Eindruck...		
UK 1.1: ...entsteht im Bewerbungsgespräch	<p><i>Inhalt:</i> Alle vollständigen Aussagen, die Aspekte des perfekten Eindrucks in Bezug auf das Bewerbungsgespräch enthalten.</p> <p><i>Abgrenzung:</i> Wird nicht codiert, wenn sich die Aussage nicht direkt auf den Kontext des Bewerbungsgesprächs bezieht.</p>	<p>„Der Bewerber/die Bewerberin erscheint pünktlich (nicht zu früh!, nicht zu spät) und lächelt bei der Begrüßung bzw. beim Erstkontakt. Der Bewerbende hat ein gepflegtes Erscheinungsbild (keine kurze Hosen, mind. Hemd oder Bluse)“</p>
UK 1.1.1: Konkrete Merkmale	<p><i>Inhalt:</i> Einzelne Merkmale, die den perfekten Eindruck im Bewerbungsgespräch kennzeichnen.</p> <p><i>Abgrenzung:</i> Vollständige Aussagen zum perfekten Eindruck werden nicht codiert.</p>	<p>„erscheint pünktlich (nicht zu früh!, nicht zu spät)“</p> <p>„lächelt bei der Begrüßung bzw. beim Erstkontakt“</p> <p>„gepflegtes Erscheinungsbild (keine kurze Hose, mind. Hemd oder Bluse)“</p>

Fortsetzung Tabelle 38

Kategorie	Definitionen	Codierbeispiel
UK 1.1.1.1: Eher traditionelles/konservatives (auch religiöses) Spektrum	<i>Inhalt:</i> Einzelne Merkmale des perfekten Eindrucks im Bewerbungsgespräch, die sich anhand des MFD eindeutig dem traditionell/konservativen (auch religiösen) Spektrum zuordnen lassen (z. B. gepflegt, loyal, pünktlich, ordentlich).	„erscheint pünktlich (nicht zu früh!, nicht zu spät)“
	<i>Abgrenzung:</i> Nur eindeutig zuordbare Aussagen werden codiert. Uneindeutige Aussagen werden als <i>nicht eindeutig</i> codiert.	„gepflegtes Erscheinungsbild (keine kurze Hose, mind. Hemd oder Bluse)“
	a. Kommunikation	---
	b. Auftreten/Verhalten	„erscheint pünktlich (nicht zu früh!, nicht zu spät)“
	c. Äußeres Erscheinungsbild	„gepflegtes Erscheinungsbild (keine kurze Hose, mind. Hemd oder Bluse)“
d. Manieren/Umgangsformen	---	
UK 1.1.1.2: Eher individuelles/progressives Spektrum	<i>Inhalt:</i> Einzelne Merkmale des perfekten Eindrucks im Bewerbungsgespräch, die sich anhand des MFD eindeutig dem individuellen/progressiven Spektrum zuordnen lassen (z. B. selbstsicheres Auftreten, Offenheit, Kreativität).	---
	<i>Abgrenzung:</i> Nur eindeutig zuordbare Aussagen werden codiert. Uneindeutige Aussagen werden als <i>nicht eindeutig</i> codiert.	---
	a. Kommunikation	---
	b. Auftreten/Verhalten	---
	c. Äußeres Erscheinungsbild	---

Fortsetzung Tabelle 38

Kategorie	Definitionen	Codierbeispiel
UK 1.1.1.3: Eher beziehungsorientierte Werte	<i>Inhalt:</i> Einzelne Merkmale des perfekten Eindrucks im Bewerbungsgespräch, die eindeutig auf die Zusammenarbeit/Beziehung bezogen sind (z. B. Teamplayer, freundlicher Umgang). <i>Abgrenzung:</i> Nur eindeutig zuordbare Aussagen werden codiert. Uneindeutige Aussagen werden als <i>nicht eindeutig</i> codiert.	„lächelt bei der Begrüßung bzw. beim Erstkontakt“
a. Auftreten/Verhalten		---
b. Kommunikation		„lächelt bei der Begrüßung bzw. beim Erstkontakt“
UK 1.1.1.4: Eher leistungsorientierte Werte	<i>Inhalt:</i> Einzelne Merkmale des perfekten Eindrucks im Bewerbungsgespräch, die eindeutig auf die Erfolg und Leistung bezogen sind (z. B. Qualität, Fachwissen, Können). <i>Abgrenzung:</i> Nur eindeutig zuordbare Aussagen werden codiert. Uneindeutige Aussagen werden als <i>nicht eindeutig</i> codiert.	---
a. Anforderungen		---
b. Kommunikation		---
c. Vorbereitung		---

Anmerkung: Codierbeispiel: PE, männlich, 28 Jahre alt, Berufsfeld Gesundheit, Hauptberuf Dienststellenleiter einer Hilfsorganisation); OK = Oberkategorie; UK = Unterkategorie; MFD = Moral Foundations Dictionary.

Tabelle 39

Übersicht der Oberkategorie ‚Die Rolle von Werten für Personalentscheidungen‘ für PEs und PBs (Studie 3)

Kategorie	Codierte Segmente (Beispiele)
UK 2.1: Relevante Werte der Bewerberinnen und Bewerber	
UK 2.1.1: Eher konservative/traditionelle (auch religiöse) Werte	Respekt, gepflegtes Äußeres, Loyalität, Autorität, Anstand, Manieren, christliches Menschenbild oder Pflichtbewusstsein
UK 2.1.2: Eher individuelle/progressive (auch liberale) Werte	Selbstsicheres Auftreten, Offenheit, Hilfsbereitschaft, Flexibilität, Kreativität, Authentizität, Ehrlichkeit oder Kritikfähigkeit
UK 2.1.3: Eher beziehungsorientierte Werte	Teamfähigkeit, Wertschätzung, Freude an der Arbeit mit Menschen, Vertrauen, Anpassungsfähigkeit, Teamgeist oder Kollegialität
UK 2.1.4: Eher leistungsorientierte Werte	Belastbarkeit, Zielstrebigkeit, Professionalität, Fleiß, Lernbereitschaft, Fachwissen oder Leistungsbereitschaft
UK 2.2: Relevante Unternehmenswerte	
UK 2.2.1: Eher konservative/traditionelle (auch religiöse) Werte	Loyalität gegenüber Kunden, gute Arbeitsmoral, Respekt, Homogenität, Tradition oder christliche Werte
UK 2.2.2: Eher individuelle/progressive (auch liberale) Werte	Eigenverantwortlichkeit, Gestaltungsfreiheit, internationale/interkulturelle Offenheit, Multikulturalität, Konstruktive Fehlerkultur oder Kreativität
UK 2.2.3: Eher beziehungsorientierte Werte	Vertrauen, Passung zum Team, Sozialverhalten, Teamfähigkeit, Familiensinn, Engagement für die gute Sache oder Menschlichkeit
UK 2.2.4: Eher leistungsorientierte Werte	Kompetenz, Fachwissen, Durchsetzungsvermögen, Erfahrung, Qualifikation, Exzellenz oder Lernbereitschaft

Fortsetzung Tabelle 39

Kategorie	Codierte Segmente (Beispiele)
UK 2.3: Relevante Werte der PEs und PBs	
UK 2.3.1: Eher konservative/traditionelle (auch religiöse) Werte	Loyalität, Sauberkeit, Identifikation, Respekt oder pünktliche Auszahlungen
UK 2.3.2: Eher individuelle/progressive (auch liberale) Werte	Ehrlichkeit, Variabilität in der Dienstplanung, Authentizität, Transparenz, Offenheit, Selbstbewusstsein oder Toleranz
UK 2.3.3: Eher beziehungsorientierte Werte	Ähnliche Interessen, Entwicklung des Teams, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, Wertschätzung, Empathie, Gefühl der Zugehörigkeit oder Menschlichkeit
UK 2.3.4: Eher leistungsorientierte Werte	Umsetzung von Qualitätsmerkmalen innerhalb des Teams, Belastbarkeit, Gewissenhaftigkeit, fachliche Eignung, Ehrgeiz, Leistungsbereitschaft oder Durchhaltevermögen

Anmerkung. OK = Oberkategorie; UK = Unterkategorie; PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen.

In die Unterkategorie *Assoziationen/Bilder* (UK 3.1) fallen je nach Geschlecht und Distinktionsmerkmal Aussagen, die sich entweder direkt auf den Krankheitszustand beziehungsweise Symptome der Erkrankung oder Behinderung beziehen (UK 3.1.1) – bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund wird entsprechend auf die Folgen des Fluchthintergrunds fokussiert – oder aber auf individuelle Merkmale und Fähigkeiten der Person (UK 3.1.2). Außerdem werden teilweise die „Arbeitsleistung“ (in-vivo-Code) oder das Arbeitsumfeld thematisiert (UK 3.1.3) oder aber die Aussagen der Teilnehmenden beziehen sich auf eigene Erfahrungen, das eigene Verhalten und/oder Emotionen (UK 3.1.4). Bei einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern wird von Teilnehmenden zusätzlich das *Zusammenleben mit anderen Personen* thematisiert.

Beispiel aus der Kategorie *Assoziationen/Bilder* (UK 3.1): Ein Personalentscheider (36 Jahre alt, Berufsfeld Soziales/Pädagogik, Hauptberuf Erzieher) hat folgende Assoziation zu einer Bewerberin mit Depression: „Sie ist grundsätzlich offen, freundlich und fröhlich. Sieht aus, wie eine normale Frau. Depressionen kann man zunächst nicht erkennen. Im Falle einer akuten Phase, vermutlich sehr gestresst, zurückgezogen, weinend, verzweifelt“. Die Aussage enthält sowohl Elemente, die sich auf den Krankheitszustand/die Symptome einer Depression beziehen (UK 3.1.1), aber auch solche die individuelle Merkmale der Person umschreiben (UK 3.1.2). Zusätzlich wird in der Aussage die Thematik der *Normabweichung* salient, die für die Person mit der Sichtbarkeit beziehungsweise Nicht-Sichtbarkeit der Erkrankung zusammenzuhängen scheint, was zusätzlich zur Codierung in einem Memo festgehalten wurde.

Beispiel aus der Kategorie *Vorstellung der Zusammenarbeit* (UK 3.2): Ein Personalentscheider (61 Jahre alt, Berufsfeld IT/Computer, Hauptberuf Leiter des Bereichs F & E) äußert sich in Bezug auf die Zusammenarbeit mit einer Bewerberin mit einer Autismus-Spektrum-Störung wie folgt: „Mitarbeiter und Arbeitsumgebung, Arbeitsaufgaben und Organisation müssen mit den Eigenheiten der Person vertraut gemacht werden bzw. angepasst werden. Hier gilt eine besondere Fürsorgepflicht“. In dieser Aussage bezieht sich die Person sowohl auf Arbeits(platz)bedingungen, als auch auf das vorliegende Distinktionsmerkmal Autismus („Eigenheiten der Person“). Auch konkrete Merkmale der Zusammenarbeit werden beschrieben („Mitarbeiter und Arbeitsumgebung, Arbeitsaufgaben und Organisation müssen [...] vertraut gemacht werden“). Außerdem argumentiert die Person hier mit der „Fürsorgepflicht“ des Arbeitgebers – spricht also eins der betrachteten sechs moralischen Fundamente der MFT (Fürsorge) direkt an, was zusätzlich zur Codierung der Segmente in einem Memo festgehalten wurde.

Die Aussagen der Teilnehmenden zur *Vorstellung der Zusammenarbeit* mit den jeweiligen Bewerberinnen und Bewerbern (UK 3.2) lassen sich in solche mit Fokus auf *individuelle Merkmale oder Fähigkeiten* der Person (UK 3.2.1), auf das jeweilige *Distinktionsmerkmal* beziehungsweise die „Schwere der Erkrankung“ (in-vivo-Code; UK 3.2.2) oder auf *Arbeits(platz)bedingungen* (UK 3.2.3) unterteilen. Zusätzlich werden von Teilnehmenden *konkrete Merkmale* der Zusammenarbeit beschrieben (UK 3.2.4) oder diese können sich

(begründet oder unbegründet) *keine Zusammenarbeit* mit der porträtierten Person vorstellen (UK 3.2.5).

In Bezug auf die dritte deduktiv gebildete Unterkategorie *Stelle im Unternehmen* (UK 3.3) werden von den Teilnehmenden zu den Bewerberinnen und Bewerbern Aussagen getätigt, bei denen entweder die *individuellen Merkmale/Fähigkeiten* der Bewerberinnen und Bewerber im Vordergrund stehen (UK 3.3.1) oder aber ein *Fokus auf dem jeweiligen Distinktionsmerkmal* liegt (UK 3.3.2). Die Teilnehmenden benennen außerdem *Arbeits(platz)bedingungen* und *konkrete Stellen* im Unternehmen (UK 3.3.3), die von den porträtierten Personen besetzt werden könnten. Teilweise äußern Teilnehmende, dass *jede Stelle* möglich sei (UK 3.3.4) oder aber *keine Stelle* (mit oder ohne Begründung; UK 3.3.5).

Beispiel aus der Kategorie *Stelle im Unternehmen* (UK 3.3): Eine Personalentscheiderrin (55 Jahre alt, Berufsfeld Handwerk, Hauptberuf Ingenieurin) äußert in Bezug auf einen männlichen Bewerber mit starkem Übergewicht (Adipositas), dass sie ihn in der „Produktentwicklung“ sehe, da sie „[...] die Liebe zu gutem Essen und einen guten Geschmack“ vermute. Es wird also eine konkrete Stelle genannt („Produktentwicklung“). Außerdem konzentriert sich die Person in ihrer Begründung auf das Distinktionsmerkmal und leitet hieraus eine individuelle Fähigkeit/Kompetenz ab („Liebe zu gutem Essen und einen guten Geschmack“). In einem Memo wurde festgehalten, dass in der Aussage der Person durchaus eine stereotype Sichtweise auf Menschen mit starkem Übergewicht deutlich wird.

Die Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer wurden im Anschluss an die quantitative Einschätzung der Chancen auf Einstellung im Unternehmen im Bewerbervergleich gebeten, anzugeben, wie die Chancen auf Einstellung bei den Kandidatinnen und Kandidaten, denen eher geringere Chancen zugeschrieben wurden, verbessert werden könnten. In die deduktiv abgeleitete Kategorie 3.4 *Veränderungsvorschläge* fallen Aussagen, die sich entweder auf ein konkretes Distinktionsmerkmal beziehen, also *merkmalspezifisch* sind (UK 3.4.1), oder *allgemein* für alle Bewerberinnen und Bewerber (UK 3.4.2) formuliert wurden. Nach Sichtung aller Aussagen der Unterkategorien wurde bei den merkmalspezifischen Aussagen unterteilt in solche, die sich auf *Verhalten, Einstellungen, Kommunikation oder Werte* der Bewerberinnen und Bewerber beziehen (UK 3.4.1.1), Aussagen die sich eher auf die Änderung von *Arbeits(platz)bedingungen* beziehen (UK 3.4.1.2), auf den *Umgang der*

Bewerberinnen und Bewerber mit der eigenen „Erkrankung“ (in-vivo-Code) oder Benachteiligung (UK 3.4.1.3) oder die *Weiterbildung/Qualifikation* der Bewerberinnen und Bewerber (UK 3.4.1.4). Letztlich geben einige Teilnehmende an, dass die jeweiligen Merkmalsträgerinnen und Merkmalsträger *keine Möglichkeiten* hätten, etwas zu verändern, beziehungsweise dass sie *keine Änderungsvorschläge* haben (UK 3.4.1.5).

Beispiele aus der Kategorie *Veränderungsvorschläge* (UK 3.4; *merkmalspezifisch*: UK 3.4.1): (1) Eine Frau, die am Prozess der Personalentscheidung beteiligt ist (37 Jahre alt, tätig im Bereich HR), gibt konkret für Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom und einer Autismus-Spektrum-Störung an, dass diese „[...] klar benennen [sollten], was Stärken und was Einschränkungen in Bezug auf den Arbeitsalltag sind“. In ihrer Aussage bezieht sie sich also auf die *Kommunikation* der Bewerberinnen und Bewerber gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (UK 3.4.1.1). (2) Eine Personalentscheiderin (47 Jahre alt, Berufsfeld Gesundheit, Pflegedienstleitung) äußert sich wie folgt: „Herr H. [Bewerber mit Übergewicht] sollte abnehmen, die kranken Menschen können nichts dafür“. Für den Bewerber mit starkem Übergewicht geht es also um den *Umgang mit der eigenen Benachteiligung* (UK 3.4.1.3), wobei Übergewicht hier nicht als Erkrankung gesehen wird, für die man „nichts kann“, sondern als selbstverschuldeter Zustand. Der Person mit Übergewicht wird hier eine entsprechende Verhaltensänderung zugetraut beziehungsweise abverlangt. Letztere Interpretationen wurden in einem Memo festgehalten.

Bei den allgemein formulierten Veränderungsvorschlägen (UK 3.4.2) konnten die Aussagen ebenfalls unterteilt werden in solche, die das *Verhalten, Einstellungen, die Kommunikation oder Werte* der Bewerberinnen und Bewerber betreffen (UK 3.4.2.1), die generelle *Weiterbildung, Qualifikation oder Leistung* (UK 3.4.2.2), den *Umgang mit der „Erkrankung“* (in-vivo-Code) oder Beeinträchtigung (UK 3.4.2.3), die *Arbeits(platz)bedingungen* (UK 3.4.2.4) oder das *äußere Erscheinungsbild* der Bewerberinnen und Bewerber (UK 3.4.2.5). Alle Aussagen der Unterkategorie Veränderungsvorschläge (UK 3.4) wurden als *allgemein* betrachtet, wenn kein direkter Bezug zu einem Merkmal hergestellt werden konnte.

Beispiele aus der Kategorie *Veränderungsvorschläge* (UK 3.4; *allgemein*: UK 3.4.2): Eine am Prozess der Personalentscheidung Beteiligte (weiblich, 23 Jahre alt, Berufsfeld Wirtschaft/Verwaltung, Hauptberuf Personalauswahl und -entwicklung) formuliert folgende allgemeine Vorschläge: „Keine Unsicherheit zeigen (Selbsterfüllende Prophezeiung), Vorher telefonieren, Vorurteile selber ansprechen und entspannt damit umgehen (Selbstbewusstsein zeigen)“. In dieser Aussage bezieht sich die Person auf das Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber („keine Unsicherheit zeigen“), die Kommunikation („vorher telefonieren“, „Vorurteile selber ansprechen“; UK 3.4.2.1) und den Umgang mit der „Erkrankung“/Beeinträchtigung („entspannt damit umgehen“; UK 3.4.2.3). Es kann vermutet werden, dass die Person Wert auf Offenheit, Transparenz und Selbstbewusstsein legt (Werte des progressiven Spektrums), was in einem Memo festgehalten wurde. Beispiele aus der Kategorie *Zukunftswünsche* (UK 3.5): (1) Ein 25-jähriger am Prozess der Personalentscheidung Beteiligter (Berufsfeld IT/Computer, Hauptberuf HR) äußert den Wunsch an die Bewerberinnen und Bewerber, dass diese „[m]ehr Mut [haben] sich zu bewerben und nicht vorher die Chance als gering einschätzen“. Diese Aussage bezieht sich auf das Verhalten beziehungsweise die Einstellung des Individuums (UK 3.5.2). (2) Ein Personalentscheider (76 Jahre alt, Berufsfeld Dienstleistung, Hauptberuf Leiter eines Reinigungsgewerbes) äußert sich hingegen eher leistungsbezogen („Das[s] sie die Aufgaben kundengerecht gemäß dem Angebot ausführen“; UK 3.5.5). (3) Eine 29-Jährige am Prozess der Personalentscheidung beteiligte Recruiterin (Berufsfeld Wirtschaft/Verwaltung) wünscht sich eine „gute Arbeitsmoral“ von den Bewerberinnen und Bewerbern, was eher in das traditionsbezogene/konservative Spektrum fällt (UK 3.5.3).

Letztlich wurden die Unterkategorie *Allgemeine Zukunftswünsche in Bezug auf die Bewerber*innen* (UK 3.5) deduktiv gebildet und nach erster Sichtung aller Aussagen weitere induktive Subkategorien abgeleitet. Die Aussagen der Teilnehmenden wurden unterteilt in eher gesellschaftlich und arbeitsplatzbezogene Wünsche (UK 3.5.1), Zukunftswünsche, die sich auf das Individuum beziehen (z.B. die Kommunikation oder Offenheit; UK 3.5.2), eher traditionsbezogene/konservative (z.B. Anstand; UK 3.5.3), beziehungsbezogene (z.B. auf Team/Zusammenarbeit; UK 3.5.4) und leistungsbezogene (z.B. Arbeitsbereitschaft; UK 3.5.5) Zukunftswünsche.

Die letzte Oberkategorie *Allgemeine Ängste und Sorgen in Bezug auf die Personalsituation* (OK 4) wurde deduktiv gebildet und nicht weiter unterteilt. Im Erhebungsinstrument handelte es sich hierbei um ein freiwilliges Antwortformat, sodass nicht allzu viele Aussagen in der Kategorie vorliegen. Dennoch wurden die Aussagen im Ganzen betrachtet und flossen in die fallbasierte Auswertung ein, da sie teilweise Aufschluss über die Werteorientierung der Person geben. Gleiches gilt für das *Feedback* der Teilnehmenden zur Umfrage (OK 5), das nur vereinzelt vorliegt, aber dennoch interessante Einsichten darüber liefert, welche grundsätzliche Einstellung oder Haltung die Person vertritt.

Beispiel aus der Kategorie *Allgemeine Ängste und Sorgen in Bezug auf die Personalsituation* (OK 4): Ein 36-jähriger Personalentscheider (Berufsfeld Soziales/Pädagogik, Hauptberuf Erzieher) gibt zum Ende der Umfrage folgendes Statement ab: „Jeder sollte das machen und davon leben können, was er gern macht und auch kann. Viele Unternehmen stellen Mitarbeiter ein, die funktionieren, machen sich aber wenig Gedanken um deren Ressourcen, Meinungen, Vorschläge zur Selbstverwirklichung. Personal, das sich wohl fühlt, und dessen Bedürfnisse berücksichtigt werden, bleibt länger erhalten und arbeitet effizienter. Menschen sind nicht gleich und Gerechtigkeit bedeutet nicht, dass alle gleichbehandelt werden. Unternehmen müssen mehr auf individuelle Stärken und Schwächen schauen und Personal so auswählen, dass sie sich ausgleichen“. Es kann anhand dieser Aussage vermutet werden, dass es sich hier um eine Person handelt, die eher die Stärken von Personen fokussiert. Leistung (i. S. v. Effizienz) ist zwar wichtig, kann jedoch durch die richtige Passung von Person und Beruf beeinflusst werden. Die Person nennt hier Aspekte wie „Selbstverwirklichung“, „wohl-fühlen“, „Berücksichtigung von [individuellen?] Bedürfnissen“, die eher auf eine an individuellen Werten orientierte oder progressive Person schließen lassen. Dennoch berücksichtigt die Person die Ebene des Unternehmens, wenn es darum geht, dass „Unternehmen [...] mehr auf individuelle Stärken und Schwächen schauen [müssen] und Personal so auswählen, dass sie [Stärken und Schwächen] sich ausgleichen“; d. h. eine gewisse Orientierung an traditionellen/bindenden Werten (i. S. v. Loyalität) liegt ebenfalls vor.⁴

⁴ Es handelt sich hier um stark verkürzte Interpretationen der Aussagen, die lediglich als Beispiele für den Gehalt der Betrachtung der Aussagen in diesen Oberkategorien für die Profile der PEs

Beispiel aus der Kategorie *Feedback zur Umfrage* (OK 5): Eine am Prozess der Personalentscheidung beteiligte Person (männlich, 39 Jahre alt, Berufsfeld Wirtschaft/Verwaltung, Hauptberuf Case Manager) merkt am Ende der Umfrage an, dass „[b]ei der Auswahl der Geschlechtsidentitäten [...] die Angabe "divers" [fehlte]“ und „[b]ei den Fallbeispielen Minderheiten der LGBTQI und konkret muslimischer Hintergrund, die in der Alltagsdiskriminierung durchaus eine starke Rolle spielen“. Durch diese Aussage wird deutlich, dass sich die Person durchaus schon mit verschiedenen Distinktionsmerkmalen auseinandergesetzt beziehungsweise diese reflektiert hat. Bereits die gewählte Ausdrucksweise (z.B. „Geschlechtsidentitäten“ oder „Minderheiten der LGBTQI“) könnte Aufschluss darüber geben, welches Menschenbild die Person vertritt, und dass sie sich eher an individuellen Werten (i.S.v. Fürsorge, Fairness und Freiheit) orientiert.⁵

9.1.4.2 Quantitative Datenauswertung

Für die quantitative Datenauswertung wurden zunächst die Voraussetzungen der vorliegenden Daten in Bezug auf ihre Verteilung und Varianz überprüft (vgl. Field, 2018). Wie bereits Tabelle 36 entnommen werden konnte, wurden zum jeweiligen Zweck des Analyseschrittes und gemäß den Voraussetzungen der Daten unterschiedliche inferenzstatistische Verfahren angewandt. Im folgenden Ergebnisteil werden diese Verfahren an den entsprechenden Stellen eingeführt. Ziele der quantitativen Datenanalyse sind (1) die Überprüfung der qualitativen Ergebnisse und (2) die Anreicherung und Kontextualisierung der qualitativen Daten, insbesondere für die fallbasierte Auswertung.

9.1.5 Gütekriterien

Insbesondere in der qualitativen Forschung ist die Berücksichtigung und Offenlegung von Gütekriterien zentral, um die *intersubjektive Nachvollziehbarkeit* der Datenauswertung und -interpretation zu gewährleisten. Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Studie ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, durch detaillierte Verfahrensdokumentation

und PBs dient. Für die Profile wurden aber nicht nur einzelne Aussagen, sondern alle Aussagen einer Person inklusive der quantitativen Variablen zusammen betrachtet.

⁵ Es handelt sich hier um stark verkürzte Interpretationen der Aussagen, die lediglich als Beispiele für den Gehalt der Betrachtung der Aussagen in diesen Oberkategorien für die Profile der PEs und PBs dient. Für die Profile wurden aber nicht nur einzelne Aussagen, sondern alle Aussagen einer Person inklusive der quantitativen Variablen zusammen betrachtet.

größtmögliche *Transparenz* zu schaffen. Alle Schritte des Forschungsprozesses können durch die Beschreibung der Methode unter Hinzunahme der Materialien im digitalen Anhang (C1 – C5) nachvollzogen werden. Die einzelnen Analyseschritte wurden in der vorliegenden Arbeit mit weiteren Forscherinnen und Forschern in Peer-Debriefings fortlaufend diskutiert. Durch die *Triangulation* verschiedener Methoden und Theorien wurden in der vorliegenden Untersuchung mehrere Analyseebenen miteinander verbunden, um die Qualität der Forschung insgesamt zu verbessern. Zusätzlich wurden die Daten der Untersuchung regelgeleitet, möglichst systematisch ausgewertet. Auch um voreilige Schlüsse aufgrund weniger Einzelfälle zu vermeiden (Suggestion des Einzelfalls), wurde in der vorliegenden Studie das gesamte Datenmaterial kategorienbasiert ausgewertet (vgl. Kuckartz, 2014).

Durch eine breite, deutschlandweite Rekrutierung über verschiedene Kanäle wurde ferner versucht, eine möglichst große Stichprobe aus unterschiedlichen Berufsfeldern zu ziehen, um die *Verallgemeinerbarkeit* der Ergebnisse auf Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalauswahl beteiligte Personen in deutschen Unternehmen zu begünstigen. Dennoch sollte berücksichtigt werden, dass die gezogene Stichprobe hinsichtlich ihrer Merkmale (bspw. in Bezug auf vorhandene Werteorientierungen) verzerrt und die *Reichweite* der Ergebnisse somit eingeschränkt sein könnte. Fraglich ist beispielsweise, inwiefern durch die gezogene Stichprobe Extremfälle im Sinne besonders kritischer Positionen berücksichtigt werden können. Auch wenn versucht wurde, mit der Untersuchung inhaltlich nah an der Realität der befragten Personen zu bleiben, um die Übertragbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, muss eingeräumt werden, dass durch die gewählte Methode der Online-Umfrage im Gegensatz zu beispielsweise quantitativen oder qualitativen Beobachtungen im Feld ein gewisses Abstraktionsniveau für die befragten Personen bestehen bleibt. Mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie kann trotz aller Bemühungen, die Gütekriterien qualitativer und quantitativer Forschung angemessen zu berücksichtigen, kein Anspruch auf absolute Richtigkeit oder Wahrheit erhoben werden. Der Autorin ist außerdem bewusst, dass die Interpretation der qualitativen Daten nicht erschöpfend ist (Flick, 2010; Flick, Kardorff & Steinke, 2019; vgl. Flick, 2020; Mey & Mruck, 2020).

9.1.6 Stichprobe

Insgesamt haben 109 Personen die Umfrage zu *Strategien in Personalentscheidungen* vollständig bearbeitet, 370 Personen brachen die Befragung an unterschiedlichen Stellen ab (siehe Abbildung 42). Die Abbruchquote beträgt somit fast 77 Prozent, was für eine Erhebung mit 28 offenen Fragen und einer Bearbeitungsdauer von 25 – 30 Minuten ohne Incentives

zwar hoch, aber erwartbar ist (z. B. Knapp & Heidingsfelder, 1999). Hinzukommt wie bereits erwähnt, dass Personen mit Personalverantwortung für eine zeitaufwendige qualitative Umfrage generell schwer zu motivieren und die Thematik der Umfrage sensibel sind. Knapp 72 Prozent der Teilnehmenden brachen die Umfrage zu einem frühen Zeitpunkt ab (Umfrage-Seiten 1 – 4), nachdem die ersten offenen Fragen zu Werten in Personalentscheidungen beantwortet wurden. Vermutlich wurde der zeitliche Aufwand bereits an dieser Stelle als zu hoch eingeschätzt oder aber die Werte-Thematik als Teil der Auseinandersetzung mit eigenen Personalentscheidungsstrategien war den Teilnehmenden zu abstrakt. Die hohe Abbruchquote bedeutet, dass die Stichprobe stark in die Richtung verzerrt sein könnte, dass Personen mit geringer intrinsischer Motivation zur Auseinandersetzung mit eigenen Wertevorstellungen nicht erreicht werden konnten. Dieser Sachverhalt muss bei der Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse berücksichtigt werden. In der Gruppe der Personen, die im mittleren und letzten Teil der Umfrage abbrachen (Seiten 5 – 30) ist keine Systematik erkennbar. Hier wird ein Mangel an Zeit als Ursache vermutet.

Die Gruppe der Personen, die die Umfrage vollständig bearbeiteten, setzt sich folgendermaßen zusammen: Zunächst einmal gaben etwa 55 Prozent ($n = 60$) der Teilnehmenden an, (1) selbst Personalentscheidungen zu treffen, etwa 44 Prozent ($n = 48$) (2) am Prozess der Personalentscheidung beteiligt zu sein und eine Person tätigte keine Angabe zu ihren Erfahrungen mit Personalentscheidungen.

Vertretene Berufsfelder und Berufe: Wie bereits in Kapitel 9.1.2 beschrieben, wurde die Umfrage deutschlandweit in unterschiedlichsten Berufsfeldern und Branchen gestreut. Es ist daher ein breites Spektrum an Berufsfeldern und Berufen vertreten. Tabelle 40 gibt einen Überblick über die Berufe beziehungsweise Branchen, die von den Teilnehmenden der Studie selbst genannt wurden, und die geclusterten Berufsfelder mit den jeweiligen Häufigkeitsangaben.

Die weiteren soziodemographischen und organisationsbezogenen Merkmale werden für die Gruppe der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie die Gruppe der am Prozess beteiligten Personen getrennt betrachtet:

(1) In der Gruppe der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider herrscht mit 50 Prozent Männern ($n = 30$) und rund 48 Prozent Frauen ($n = 29$; keine Angabe: $n = 1$) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vor. Die Teilnehmenden sind im Mittel 46 Jahre alt ($n = 60$; $SD = 10.96$) und arbeiten zum Zeitpunkt der Erhebung im Mittel 11 Jahre ($SD = 8.38$)

im Unternehmen. Die teilnehmenden Personalentscheiderinnen und Personalentscheider treffen im Mittel bereits zehn Jahre ($n = 60$; $SD = 8.47$) Personalentscheidungen selbst.

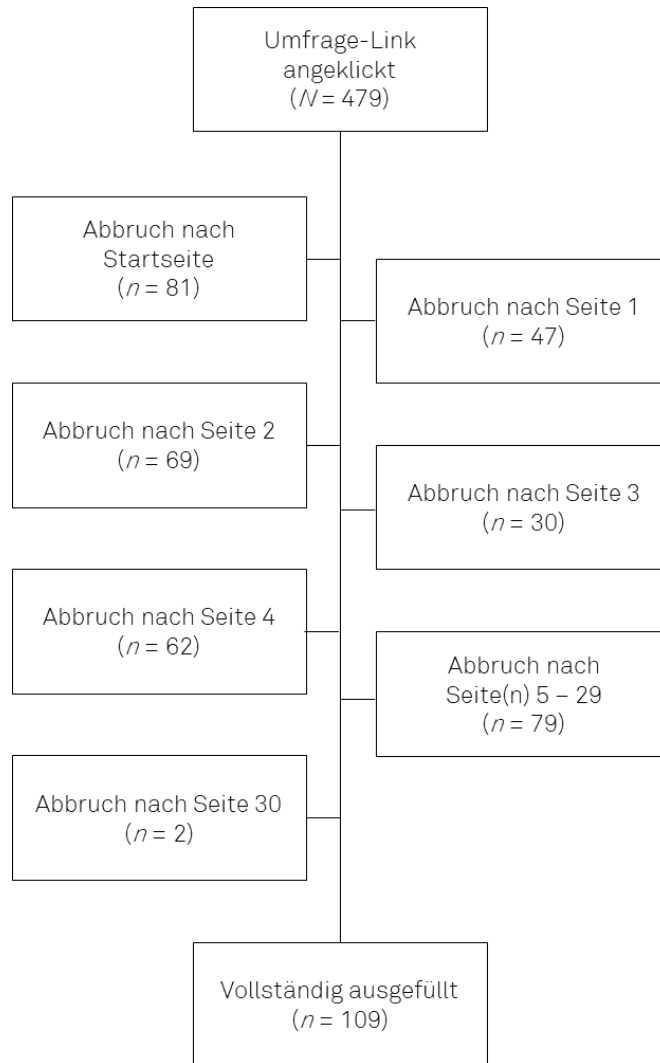


Abbildung 42. Flussdiagramm zur Veranschaulichung des Drop-Outs der Online-Umfrage (Studie 3).

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

Tabelle 40

Übersicht der Berufsfelder und Berufe der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer (Studie 3)

Berufsfelder (geclustert)	Berufe/Branchen (exemplarisch)	N	Prozent (%)
Bau, Architektur, Vermessung	Beratungsingenieurwesen	1	0,9
Dienstleistungen	Hygienefachkraft, Hauswirtschaft im Schulwesen, Abwasserreinigung, Gastronomie, Hotelgewerbe	9	8,5
Gesellschafts- und Geisteswissenschaften	Bildungswissenschaft	1	0,9
Gesundheitswesen	Ergotherapie, Heilerziehungspflege, Gynäkologie, Ärzte, Sport und BGM, Rehabilitation, Altenpflege, Pflegedienst	11	10,4
IT, Computer	Informatik, Programmierung, Forschung und Entwicklung, Product Data Management, IT und Elektrotechnik	7	6,6
Kunst, Kultur, Gestaltung	Medienkünstler/Szenografie	1	0,9
Landwirtschaft, Natur, Umwelt	Landschaftsarchitektur/Baumpflege	1	0,9
Metall, Maschinenbau	Maschinenführung, Softwareentwicklung für den Maschinenbau	5	4,7
Naturwissenschaft	Chemie (Oberflächentechnik)	1	0,9
Produktion, Fertigung	Lebensmittelproduktion (Bäckerei)	1	0,9
Soziales, Pädagogik	Grundschul- und Gymnasiallehrkraft, Kinder- und Jugendhilfe, Erzieher, Werkstattleitung, Sozialpädagogik, Soziale Arbeit	16	15,1
Technik, Technologiefelder	Technisches Zeichnen	1	0,9
Verkehr, Logistik	Eisenbahnbetrieb, Bundesbahnbeamte	3	2,8
Wirtschaft, Verwaltung	Bank- und Versicherungsangestellte, Finanzberatung, Betriebswirtschaft, Bilanzbuchhaltung, Ökonomie, Personalwirtschaft (HR, Recruiting, Personalentwicklung), Amtsleitung, Case Management, Schwerbehindertenvertretung, öffentliche Verwaltung, Polizei, Juristen (Rechtsanwälte), Verwaltung im Einzelhandel, Rezeptionisten	40	37,7
Sonstiges/nicht eindeutig zuordbar	Unternehmensberatung (unspezifisch), HR (unspezifisch), Consulting (unspezifisch), Vertrieb (unspezifisch)	8	7,5
Gesamt		106*	100

Anmerkungen. * Drei Teilnehmende tätigten keine Angabe zum Berufsfeld.

Ausbildung für den Bereich Personalentscheidungen: Neun Personen (15 %) hatten einen Schwerpunkt „Recruiting“ in Ausbildung/Studium oder besitzen eine zertifizierte Weiterbildung. Knapp ein Drittel (30 %; $n = 18$) hatten während Ausbildung/Studium Kontakt zu ausgewählten Inhalten rund um das Thema Personalentscheidung. Bei 16,7 Prozent ($n = 10$) handelt es sich um Praktikerinnen und Praktiker mit einer (bspw. betriebsinternen) Weiterbildung. Ein weiteres Drittel (30 %; $n = 18$) der Personalentscheiderinnen und -entscheider haben keine Aus- oder Weiterbildung für Personalentscheidungen. Rund acht Prozent der Personen ($n = 5$) tätigten sonstige Angaben (z. B. „Lebenserfahrung“ oder „Struktur der Einrichtung“).

Größe der Unternehmen: Zum Zeitpunkt der Befragung arbeiten mehr als ein Drittel der Personalentscheiderinnen und -entscheider in einem Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten ($n = 23$; 38 %). Jeweils 14 Personen geben an, aktuell in einem kleinen (10 – 49 Beschäftigte; $n = 14$; 23 %) oder mittleren (50 – 249 Beschäftigte; $n = 14$; 23 %) Unternehmen zu arbeiten und acht Personen ($n = 8$; 13 %) in einem Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten (siehe Abbildung 43).

(2) In der Gruppe der Personen, die angaben, am Prozess der Personalentscheidung beteiligt zu sein, sind im relativen Vergleich zu Frauen etwas weniger Männer ($n = 18$; 39 %) vertreten. Der Anteil von Frauen beläuft sich auf 57 Prozent ($n = 26$), zwei Personen (4 %) tätigten keine Angaben zum Geschlecht. Die am Prozess beteiligten Personen sind im Mittel 47 Jahre alt ($n = 46$; $SD = 12.06$) und arbeiten zum Zeitpunkt der Erhebung im Mittel 16 Jahre ($SD = 13.16$) im Unternehmen. Die am Prozess beteiligten Personen wurden im Gegensatz zu den Personalentscheiderinnen und -entscheidern nicht dazu befragt, wie viele Jahre sie bereits Personalentscheidungen treffen und inwiefern sie für den Bereich Personalentscheidung ausgebildet sind.

Größe der Unternehmen: Die Verteilung der am Prozess beteiligten Personen auf die unterschiedlich großen Unternehmen gestaltet sich ähnlich zu der der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider. Mehr als die Hälfte der Personen ($n = 25$; 54 %) arbeiten aktuell in einem Großunternehmen, gefolgt von neun Personen (20 %) in mittleren Unternehmen, sieben Personen (15 %) in kleinen Unternehmen und drei Personen (7 %) in Kleinstunternehmen. Zwei Personen (4 %) tätigten sonstige Angaben zur Größe des Unternehmens (siehe Abbildung 43).

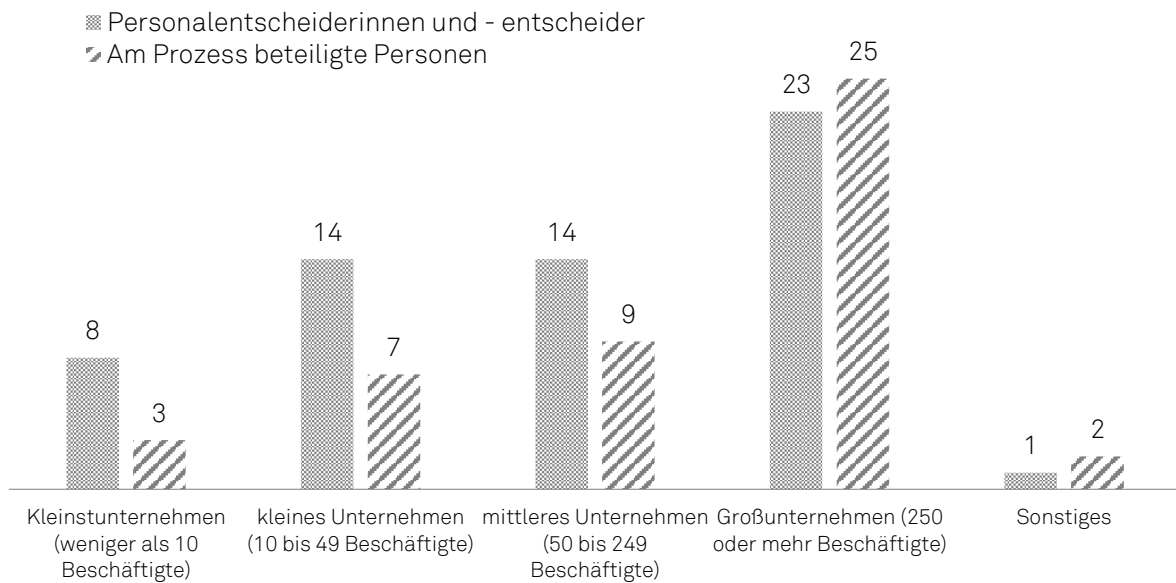


Abbildung 43. Angaben zu Unternehmensgröße verteilt auf die Gruppen der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider und der am Prozess beteiligten Personen (Studie 3).

9.2 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der a. kategorienbasierten und b. quantitativen Datenanalyse beschrieben und zueinander in Beziehung gesetzt. Ziel der Zusammenführung der Daten ist letztlich die c. fallbasierte Analyse in Bezug auf Intuitionen, Werte und Stigmatisierung im Kontext der Personalentscheidung.

a. Kategorienbasierte Analyse

Übergeordnetes Ziel der hier vorliegenden Mixed-Methods-Untersuchung ist Herausarbeitung von Typen-spezifischen Merkmalen, die qualitative Unterschiede in der Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern mit den hier betrachteten Distinktionsmerkmalen bedingen könnten. Wie bereits beschrieben wurden hierfür quantitative und qualitative Erhebungsmethoden miteinander kombiniert, um ein möglichst umfassendes Bild von möglichen Einflussfaktoren und Merkmalen zu zeichnen. Als Grundlage der fallbasierten Auswertung dienen insbesondere die Antworten der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen auf die Fragen, (1) welche (moralischen) Werte aus ihrer subjektiven Sicht für Personalentscheidungen (auf den Ebenen der Bewerber*innen, des Unternehmens und der Personalentscheider*innen) relevant sind und (2) wie sie die Bewerber*innen mit den unterschiedlichen

Distinktionsmerkmalen (auf den Ebenen allgemeiner Assoziationen/Bilder aufgrund des Merkmals, der Vorstellung der Zusammenarbeit und der konkreter Stellenangebote im Unternehmen) subjektiv wahrnehmen. Die Antworten auf die erste Frage liefern Hinweise auf explizite Werte- und Moralvorstellungen, während die evozierten Argumentationen auf die zweite Frage eher implizit auf vorherrschende Werte- und Moralvorstellungen schließen lassen. Da die Antworten auf diese beiden Fragen für die fallbasierte Auswertung zentral sind, werden diese im Folgenden zunächst kategorienbasiert beschrieben (Kapitel 9.2.1 und 9.2.4). Ziel dieses Zwischenschritts ist eine möglichst erschöpfende Darstellung möglicher Werte- und Moralvorstellungen sowie unterschiedlicher Wahrnehmungen in Bezug auf die Bewerberinnen und Bewerber.

b. Quantitative Analyse

Die Ergebnisse der kategorienbasierten Analyse werden im Sinne des vorliegenden Mixed-Methods-Designs mit den Ergebnissen der deskriptiven und inferenzstatistischen Analyse der quantitativen Daten an den entsprechenden Stellen angereichert. Zum einen wird inferenzstatistisch untersucht, inwiefern sich die gebildeten *Rangreihen der moralischen Fundamente* von Messzeitpunkt 1 (vor der Präsentation und Einschätzung der fiktiven Bewerberinnen und Bewerber) zu Messzeitpunkt 2 (nach der Präsentation und Einschätzung der fiktiven Bewerberinnen und Bewerber) voneinander unterscheiden. Mit diesem Schritt kann die Stabilität der Bedeutsamkeit der präsentierten moralischen Fundamente für Personalentscheidungen überprüft werden (Kapitel 9.2.2). Zum anderen wird untersucht, ob sich (2) ein quantitativer Unterschied in den von den PEs und PBs eingeschätzten *Chancen der Bewerberinnen und Bewerber* in Abhängigkeit der standardisiert erfassten *moralischen Orientierungen* zeigt (Kapitel 9.2.3) und inwiefern sich dieser gegebenenfalls mit der qualitativ erfassten Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber deckt.

c. Fallbasierte Analyse/Typenbildung

Im Anschluss an die kategorienbasierte und quantitative Ergebnisdarstellung werden mögliche Typen von Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten skizziert (Kapitel 9.2.5), die zum aktuellen Zeitpunkt ein vorläufiges Ergebnis der fallbasierten Betrachtung der Ergebnisse darstellen. Für die fallbasierte Analyse wurden zunächst Fallzusammenfassungen der 109 betrachteten Fälle (Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte) erstellt, in die sowohl die qualitativen als auch die quantitativen Daten jeder Person eingeschlossen wurden (vgl. Anhang C4). Kern der Fallzusammenfassungen ist die Wahrnehmung

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

der Bewerberinnen und Bewerber, die anhand vorab festgelegter Kriterien in unterschiedliche *Tenore* oder *Grundhaltungen* eingeteilt wurde (z. B. ablehnend versus offen). Die Kriterien wurden im Prozess fortlaufend kommunikativ validiert und angepasst. Zwei Forscherinnen analysierten anschließend alle Fallzusammenfassungen auf der Grundlage der Tenore/Grundhaltungen auf *Extremfälle* beziehungsweise *maximale Kontraste*, die dann auf Konsistenz über alle Antworten hinweg und auf mögliche Einflussfaktoren untersucht wurden (z. B. Konsistenz einer eher ablehnenden Haltung über alle Antworten hinweg oder lediglich in Bezug auf bestimmte Merkmale). Durch die fortlaufende Kontrastierung der einzelnen Fälle konnte eine vorläufige Kriterien-Matrix erstellt werden, in die anschließend alle 109 Fälle anhand ihrer Antworten zur Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber eingeordnet werden konnten (vgl. Abbildung 44).

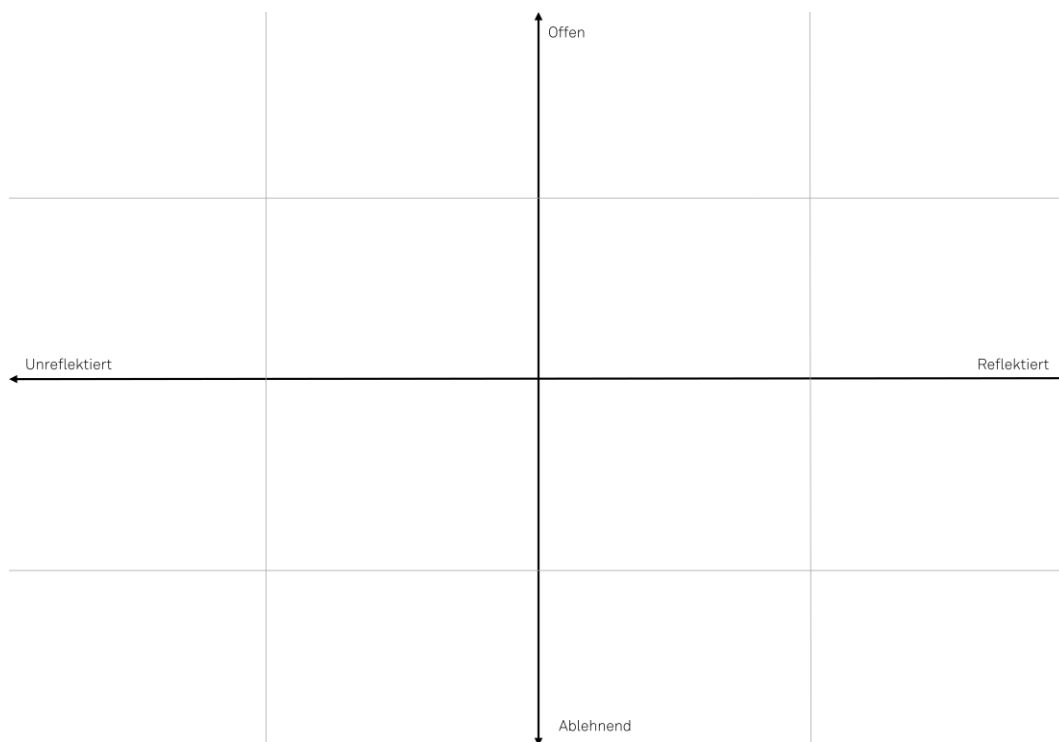


Abbildung 44. Kriterien-Matrix zur Einordnung der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen in Bezug auf ihre Antworten zur Beschäftigung der Bewerberinnen und Bewerber mit unterschiedlichen Distinktionsmerkmalen (Typenbildung).

Neben den Polen *ablehnend* und *offen* (Y-Achse) wurden die Pole *unreflektiert* und *reflektiert* (X-Achse) identifiziert, das heißt in einem ersten Schritt können alle Fälle in Bezug auf den *Grad der Ablehnung/Offenheit* gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlichen Distinktionsmerkmalen sowie anhand des *Grades der Reflektiertheit* ihrer

Haltung unterschieden werden. In einem nächsten Schritt wurden dann weitere Merkmale wie die *Ausprägung moralischer Intuitionen* (i. S. v. individuelle und bindende Werteorientierung) als mögliche Einflussfaktoren in Betracht gezogen, wobei dieser Prozess zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen ist und somit nur als Ausblick präsentiert wird. Unter Punkt 9.2.5 werden exemplarische Extremfälle in Bezug auf die Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber beschrieben.

9.2.1 Die Rolle von (moralischen) Werten für Personalentscheidungen

Mit dem Ziel, die Rolle von (moralischen) Werten für die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern im Erwerbskontext (speziell: für Personalentscheidungen) zu erfassen, wurden die an der vorliegenden Studie teilnehmenden Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen explizit dazu befragt, welche Rolle bestimmte Werte aus ihrer Sicht für die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern im jeweiligen Unternehmen spielen, die sich in einem Unternehmen vorstellen, zum anderen aber auch Unternehmenswerte sowie Werte derjenigen Personen, die Personalentscheidungen treffen (i. d. R. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber). Im Folgenden werden die genannten Werte geclustert und zunächst kategorienbasiert mit dem Ziel beschrieben, die mögliche Bandbreite vorherrschender Werte- und Moralvorstellungen im Kontext von Personalentscheidungen zu präsentieren.

In den Antworten aller befragten Personen lassen sich in Bezug auf Bewerberinnen und Bewerber, die sich in einem Unternehmen vorstellen, das jeweilige Unternehmen selbst sowie die Personen, die Personalentscheidungen treffen – i. d. R. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – (moralische) Werte identifizieren, die sich einerseits dem *traditionell, konservativen (auch bindenden) Wertespektrum* oder dem *individuell, progressiven (auch liberalen) Wertespektrum* zuordnen lassen. Zusätzlich wird zwischen *beziehungsorientierten* und *leistungsorientierten Werten* unterschieden, die sich entweder auf die Zusammenarbeit im Team/Unternehmen oder auf Leistung und Erfolg des Unternehmens beziehen. Tabelle 41 gibt einen Überblick über die Anzahl codierter Segmente im jeweiligen Wertespektrum unterteilt nach PE, PB und den Werteebenen (Bewerber*innen, Unternehmen, Personalentscheider*innen).

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

Tabelle 41

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Rolle von (moralischen) Werten für Personalentscheidungen‘ (unterteilt nach PE, PB und Werteebene; Studie 3)**

Wertespektrum	PEs			PBs			Codierte Segmente gesamt
	Bewerber*innen	Unternehmen	Personalentscheider*innen	Bewerber*innen	Unternehmen	Personalentscheider*innen	
Traditionell, konservativ (auch bindend)	76	48	43	55	32	23	277
Individuell, progressiv (auch liberal)	183	88	127	125	73	78	674
Beziehungsorientiert (Fokus Zusammenarbeit)	66	58	59	56	53	33	325
Leistungsorientiert (Fokus Leistung/Erfolg)	50	53	48	35	37	48	271

Anmerkungen. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen.

*Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriegrenze hinaus.

Abbildung 45 stellt die Werte gegenüber, die für die beteiligten PEs und PBs in Personalentscheidungen eine Rolle spielen und die in der vorliegenden Studie auf den unterschiedlichen Werteebenen über die Wertespektren hinaus am häufigsten genannt wurden. Im Folgenden werden die genannten Werte dann auf Ebene der Wertespektren beschrieben, wobei zu beachten ist, dass die beteiligten PEs und PBs in ihren Antworten häufiger mehrere Wertespektren miteinander kombinieren, also beispielsweise sowohl individuell, progressive als auch traditionell-konservative Werte benennen, als dass sie sich klar in einem Wertespektrum verorten. Die folgende Betrachtung der genannten Werte pro Wertespektrum dient jedoch der Veranschaulichung der Bandbreite an Werten, die im Zusammenhang mit

Personalentscheidungen eine Rolle spielen. Zusätzlich werden im Folgenden Bezüge zu den moralischen Fundamenten der MFT hergestellt.



Abbildung 45. Häufigste Nennungen der Werte, die in Personalentscheidungen aus Sicht der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten auf den Ebenen (1) der Bewerberinnen und Bewerber (Abbildung oben links), (2) des Unternehmens (Abbildung oben rechts) und (3) der Personen, die Personalentscheidungen treffen (Abbildung Mitte unten) relevant sind. Je größer die Worte in der Wortwolke präsentiert werden, desto häufiger wurden diese in der vorliegenden Studie genannt (Studie 3).

1 Individuell, progressives (auch liberales) Wertespektrum

Über die drei Werteebenen (Bewerber*innen, Unternehmen, Personalentscheider*innen) hinweg zeigt sich, dass die beteiligten PEs und PBs überwiegend (moralische) Werte benennen, die sich dem individuell, progressiven (auch liberalen) Wertespektrum zuordnen lassen (674 codierte Segmente), das auf den moralischen Fundamenten *Fürsorge/Schaden*, *Fairness/Betrug* sowie *Freiheit/Unterdrückung* basiert. Mit Abstand am häufigsten genannt werden *Ehrlichkeit*, *Zuverlässigkeit* und *Offenheit*, die im Prozess der Personalentscheidung eine Rolle spielen. Als individuelle Tugend ist *Offenheit* (i. S. v. Interessens an Neuem) generell eng mit progressivem Denken und Handeln verbunden. *Ehrlichkeit* lässt sich auf Grundlage des MFD auf das moralische Fundament *Fairness/Betrug* und *Zuverlässigkeit* auf das

moralische Fundament *Fürsorge/Schaden* zurückführen. Weitere Werte, die im Zusammenhang mit Personalentscheidungen häufiger genannt werden und dem individuell, progressiven Wertespektrum zugeordnet werden können, sind *Empathie* (moralisches Fundament Fürsorge/Schaden) und *Authentizität* (moralisches Fundament Fairness/Betrug) sowie *Flexibilität*, *Interesse* und *Motivation*, die als individuelle Merkmale stark mit Offenheit assoziiert sind.

Auf Ebene der Bewerberinnen und Bewerber werden von den PEs und PBs zusätzlich zu den genannten Werten auch *Humor*, *Kreativität* (moralisches Fundament Freiheit/Unterdrückung), *Neugier*, *Spaß* und *Toleranz* (moralisches Fundament Fairness/Betrug) als wichtige Werte beziehungsweise individuelle Tugenden betrachtet. Auf Ebene der Unternehmen spielen zusätzlich häufiger der moralische Wert *Fairness* sowie (offene) *Kommunikation* und *Transparenz* (moralisches Fundament Fairness/Betrug) eine Rolle. Auch *Eigenverantwortung* und *Eigeninitiative* (moralisches Fundament Freiheit/Unterdrückung), *Verantwortungsbewusstsein* (moralisches Fundament Fürsorge/Schaden) und *Diversität* werden von den befragten PEs und PBs als relevante Unternehmenswerte betrachtet.

2 Traditionell, konservatives (auch bindendes) Wertespektrum

Im Gegensatz zu den beschriebenen individuell, progressiven oder liberalen Werten werden traditionell, konservative oder bindende Werte im Zusammenhang mit Personalentscheidungen seltener explizit genannt (277 codierte Segmente). Das Spektrum gründet auf den moralischen Fundamenten *Autorität/Subversion*, *Loyalität/Verrat* und *Reinheit/Degradierung*. Gemäß der Antworten der hier befragten Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten spielen *Loyalität*, *Respekt* und *Pünktlichkeit* gefolgt von *Höflichkeit* und *Identifikation* die mit Abstand größte Rolle im traditionell, konservativen Spektrum. Das moralische Fundament *Loyalität/Verrat* wird sowohl explizit genannt, als auch implizit mit den Werten *Identifikation* oder *Identifikationsbereitschaft* adressiert. Der Wert *Respekt* liegt hingegen im Spektrum des moralischen Fundaments *Autorität/Subversion* und ist eng an bestehende Hierarchien gekoppelt. *Pünktlichkeit* und *Höflichkeit* als allgemeine (traditionelle) Tugenden unterliegen im Sinne von Anstand dem moralischen Fundament *Reinheit/Degradierung* und spielen im Prozess der Personalentscheidung ebenso eine Rolle.

Neben „Loyalität zum Unternehmen“ oder „Loyalität [...] früheren Arbeitgebern gegenüber“, Identifikationsbereitschaft und Respekt erwarten die PEs und PBs von Bewerberinnen und Bewerbern auch *Anstand* (moralisches Fundament Reinheit/Degradierung),

Verschwiegenheit (moralisches Fundament Loyalität/Verrat) und ein „gepflegtes Äußeres“, das als allgemeine (traditionelle) Tugend Reinheitsgedanken unterliegt. Aus Perspektive der Unternehmen seien zusätzlich zu den oben beschriebenen Werten teilweise auch *religiöse Traditionen* wie das Vorliegen eines „christliche[n] Menschenbild[es]“ relevant (z. B. „Als Mitarbeiter in einer diakonischen Einrichtung ist mir wichtig: ein christliches Menschenbild oder zumindest ein damit kompatibles und Identifikation mit dem Leitbild des Unternehmens“). Werte oder Tugenden der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider, die bei der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern zusätzlich noch eine Rolle spielen, sind *Klarheit* und *Dankbarkeit* (moralisches Fundament Reinheit/Degradierung).

3 Beziehungsorientierte Werte

Zusätzlich zu den individuell, progressiven und traditionell, konservativen Werten spielt im Kontext der Personalentscheidung das Ausmaß der Beziehungsorientierung im Team oder Unternehmen eine Rolle. Die beteiligten Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten nennen auf den drei Werteebenen (Bewerber*innen, Unternehmen, Personalentscheider*innen) eine Vielzahl von Werten, die einen klaren beziehungsorientierten Fokus aufweisen, also auf die Zusammenarbeit im Team oder Unternehmen ausgerichtet sind (325 codierte Segmente). Mit Abstand am häufigsten werden in diesem Zusammenhang *Teamfähigkeit*, *Wertschätzung*, *Freundlichkeit*, *Vertrauen*, *Empathie*, *respektvoller Umgang* und *Menschlichkeit* genannt, bei denen es sich vielmehr um individuelle Merkmale als um Werte im definitorischen Sinne handelt. Alle genannten Merkmale weisen einen starken Fürsorgebezug auf (moralisches Fundament Fürsorge/Schaden).

Von den Bewerberinnen und Bewerbern erwarten die teilnehmenden PEs und PBs zusätzlich *Hilfsbereitschaft* (moralisches Fundament Fürsorge/Schaden), die Grundlage für die Zusammenarbeit im Team/Unternehmen sei. Auf Ebene der Personen, die Personalentscheidungen treffen, ist zusätzlich die *Passung* zum Team/Unternehmen entscheidend.

4 Leistungsorientierte Werte

Letztlich lassen sich einige Angaben der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten eindeutig auf eine vorherrschende Leistungsorientierung zurückführen, der Fokus liegt hier mehr auf Leistung und Erfolg im Unternehmen als auf der Beziehungsebene (271 codierte Segmente). In diesem Spektrum wird insbesondere die Bedeutung von *Engagement*, *Berufserfahrung*, *Professionalität* sowie *Eignung*, *Fachwissen*, *Kompetenz* und *Qualifikation* betont, also ebenfalls eher individuelle Merkmale der Personen.

Auf Ebene der Bewerberinnen und Bewerber werden zusätzlich die Merkmale *Belastbarkeit* und *Fleiß* häufiger genannt, die ebenfalls auf Leistung ausgerichtet sind, während aus unternehmerischer Perspektive (Ebene Unternehmen) zusätzlich die *Arbeitsbereitschaft* oder das *Alter* der Bewerberinnen und Bewerber eine Rolle spielen und *Zielstrebigkeit* aus Sicht der Personen, die Personalentscheidungen treffen.

9.2.2 Die Rolle von moralischen Fundamenten in Personalentscheidungen

Die vorab präsentierten Ergebnissen der qualitativen Analyse zur Rolle von (moralischen) Werten im Personalentscheidungsprozess zeigen, dass in den Antworten durchaus Bezüge zu den hier primär betrachteten moralischen Fundamenten hergestellt werden können. Zusätzlich wurde in der vorliegenden Studie quantitativ erfasst, welchen Stellenwert die sechs moralischen Fundamente Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug, Freiheit/Unterdrückung, Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung aus Sicht der PEs und PBs in Personalentscheidungen haben. Hierzu wurden diese gebeten, die sechs moralischen Fundamente zu zwei Zeitpunkten ihrer subjektiv eingeschätzten Bedeutung für Personalentscheidungen nach in eine Rangreihe zu bringen. Die erste Rangreihe wurde vor der Präsentation der fiktiven Bewerberinnen und Bewerber gebildet (prä), die zweite Rangreihe nach der Präsentation der Bewerberinnen und Bewerber (post). Statistisch untersucht werden Unterschiede in den vergebenen Rangplätzen zwischen verbundenen Stichproben (von prä zu post). Da keine Normalverteilung der Daten vorliegt und die Werterangreihen ordinal skaliert sind, wurde der Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test (Paarvergleichstest) als nicht-parametrisches Testverfahren verwendet, um mögliche signifikante Änderungen in der abhängigen Variable (Werte-Rangreihen zum zweiten Messzeitpunkt) festzustellen.

Sowohl für die individuell, progressiven Fundamente Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug und Freiheit/Unterdrückung, als auch für die bindend, konservativen Fundamente Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung zeigen sich keine signifikanten Rangveränderungen von Zeitpunkt 1 zu Zeitpunkt 2. Bei der Mehrheit der Teilnehmenden haben sich die Ränge der moralischen Fundamente von prä zu post also nicht signifikant verändert. Die statistischen Kennwerte sowie Rangveränderungen (Differenz oder Bindung) können Tabelle 42 entnommen werden.

Tabelle 42

Kennwerte des Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test sowie Übersicht der Differenzen für die abhängigen Variablen vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt (Studie 3)

	<i>Z</i>	<i>N</i>	<i>p</i>	<i>Diff_{pos}</i>	<i>Diff_{neg}</i>	<i>Bindung</i>
Fürsorge/Schaden (prä/post)	-1.497	109	.134	21	33	55
Fairness/Betrug (prä/post)	.521	109	.602	32	25	52
Freiheit/Unterdrückung (prä/post)	-.191	109	.848	31	27	51
Autorität/Subversion (prä/post)	.963	109	.335	27	18	64
Loyalität/Verrat (prä/post)	.902	109	.367	21	19	69
Reinheit/Degradierung (prä/post)	.480	109	.632	24	23	62

Anmerkungen. Asymptotische Signifikanz (zweiseitiger Test). *Diff_{pos}* = positive Differenzen (Rang hat sich von prä zu post erhöht); *Diff_{neg}* = negative Differenzen (Rang hat sich von prä zu post verringert); Bindung = keine Differenz (kein Unterschied von prä zu post).

Abbildungen 46 und 47 geben einen Überblick über die Platzierungen für die individuell, progressiven und die bindend, konservativen moralischen Fundamente pro Rang. Insgesamt räumen die Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten dem moralischen Fundament *Loyalität/Verrat* mit insgesamt 51 Nennungen (46,8 Prozent) zum ersten Messzeitpunkt und 53 Nennungen (48,6 Prozent) zum zweiten Messzeitpunkt die größte Relevanz für Personalentscheidungen ein. Auch die individuell, progressiven Fundamente *Fairness/Betrug* (prä: 33 Nennungen, 30,3 Prozent; post: 25 Nennungen, 22,9 Prozent) und *Fürsorge/Schaden* (prä: 16 Nennungen, 14,7 Prozent; post: 20 Nennungen, 18,3 Prozent) werden häufiger auf Rang 1 gesetzt, während das moralische Fundament *Reinheit/Degradierung* zu keinem der beiden Messzeitpunkte Rang 1 erreicht.

Die zweite Priorität für Personalentscheidungen räumen die PEs und PBs zu beiden Messzeitpunkten am häufigsten dem individuell, progressiven Fundament *Fairness/Betrug* ein (prä: 40 Nennungen, 36,7 Prozent; post: 49 Nennungen, 45 Prozent). Es folgen *Fürsorge/Schaden* (prä: 16 Nennungen, 14,7 Prozent; post: 20 Nennungen, 18,3 Prozent), *Loyalität/Verrat* (prä: 27 Nennungen, 24,8 Prozent; post: 18 Nennungen, 16,5 Prozent) und *Freiheit/Unterdrückung* (prä: 15 Nennungen, 13,8 Prozent; post: 12 Nennungen, 11 Prozent).

Immerhin vier Personen (3,7 Prozent) sehen das moralische Fundament *Reinheit/Degradierung* zu beiden Messzeitpunkt an zweiter Stelle.

Rund ein Drittel der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten sehen das moralische Fundament *Fürsorge/Schaden* zu beiden Messzeitpunkten auf Rang 3 (prä: 37 Nennungen, 33,9 Prozent; post: 35 Nennungen, 32,1 Prozent). Es folgen die individuell, progressiven Fundamente *Freiheit/Unterdrückung* (prä: 17 Nennungen, 15,6 Prozent; post: 22 Nennungen, 20,2 Prozent) und *Fairness/Betrug* (prä: 16 Nennungen, 14,7 Prozent; post: 19 Nennungen, 17,4 Prozent), denen ebenfalls eine mittlere Relevanz zugeschrieben wird. Auch das bindend, konservative Fundament *Autorität/Subversion* gewinnt auf Rang 3 an Relevanz (prä: 18 Nennungen, 16,5 Prozent; post: 15 Nennungen, 13,8 Prozent).

Eher weniger Relevanz für Personalentscheidungen wird von rund zwei Dritteln der PEs und PBs zum ersten Messzeitpunkt den individuell, progressiven moralischen Fundamenten *Freiheit/Unterdrückung*, *Fürsorge/Schaden* und *Fairness/Betrug* mit Rang 4 zugeschrieben (prä_{gesamt}: 69 Nennungen, 63,3 Prozent) und von rund der Hälfte der PEs und PBs zum zweiten Messzeitpunkt (post_{gesamt}: 58 Nennungen, 53,2 Prozent). Etwas mehr als ein Drittel schätzen die Relevanz der bindend, konservativen Fundamente *Autorität/Subversion*, *Loyalität/Verrat* und *Reinheit/Degradierung* zum ersten Messzeitpunkt als eher weniger relevant ein (prä_{gesamt}: 40 Nennungen, 36,7 Prozent) und knapp die Hälfte zum zweiten Messzeitpunkt (post_{gesamt}: 51 Nennungen, 46,7 Prozent).

Rang 5 belegen zu beiden Messzeitpunkten zu zwei Dritteln die bindend, konservativen Fundamente *Autorität/Subversion* (prä: 42 Nennungen, 38,5 Prozent; post: 37 Nennungen, 33,9 Prozent), *Loyalität/Verrat* (prä und post: 5 Nennungen, 4,6 Prozent) und *Reinheit/Degradierung* (prä: 22 Nennungen, 20,2 Prozent; post: 26 Nennungen, 23,9 Prozent). Ebenfalls häufiger als für Personalentscheidungen wenig relevant wird das individuell, progressive Fundament *Freiheit/Unterdrückung* eingestuft (prä: 23 Nennungen, 21,1 Prozent; post: 27 Nennungen, 24,8 Prozent).

Den letzten Rang belegt mit Abstand am häufigsten das bindende, konservative moralische Fundament *Reinheit/Degradierung* mit jeweils rund der Hälfte der Nennungen pro Messzeitpunkt (prä: 58 Nennungen, 53,2 Prozent; post: 60 Nennungen, 55 Prozent). Auch die Relevanz des Fundaments *Autorität/Subversion* wird zu beiden Messzeitpunkten von den teilnehmenden PEs und PBs als für Personalentscheidungen kaum relevant eingeschätzt (prä: 23 Nennungen, 21,1 Prozent; post: 27 Nennungen, 24,8 Prozent). *Loyalität/Verrat* und

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

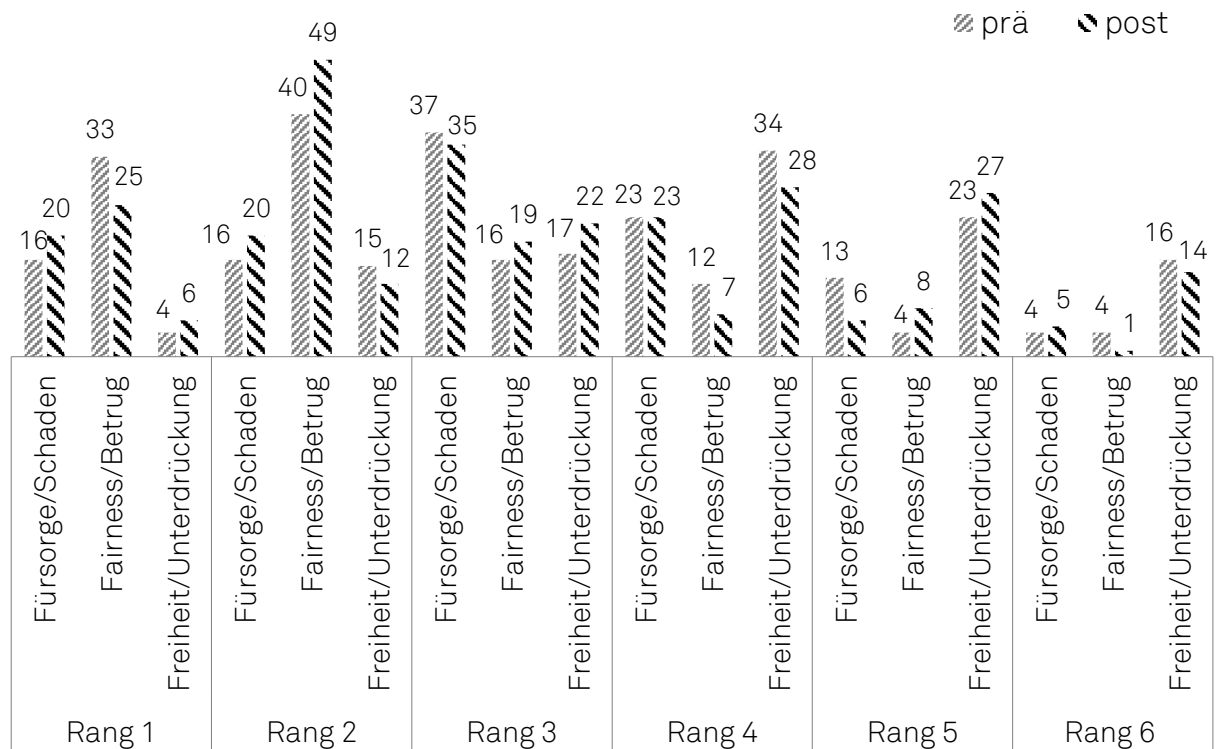


Abbildung 46. Anzahl der Platzierungen für die individuell, progressiven Fundamente Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug und Freiheit/Unterdrückung pro Rang (Studie 3).

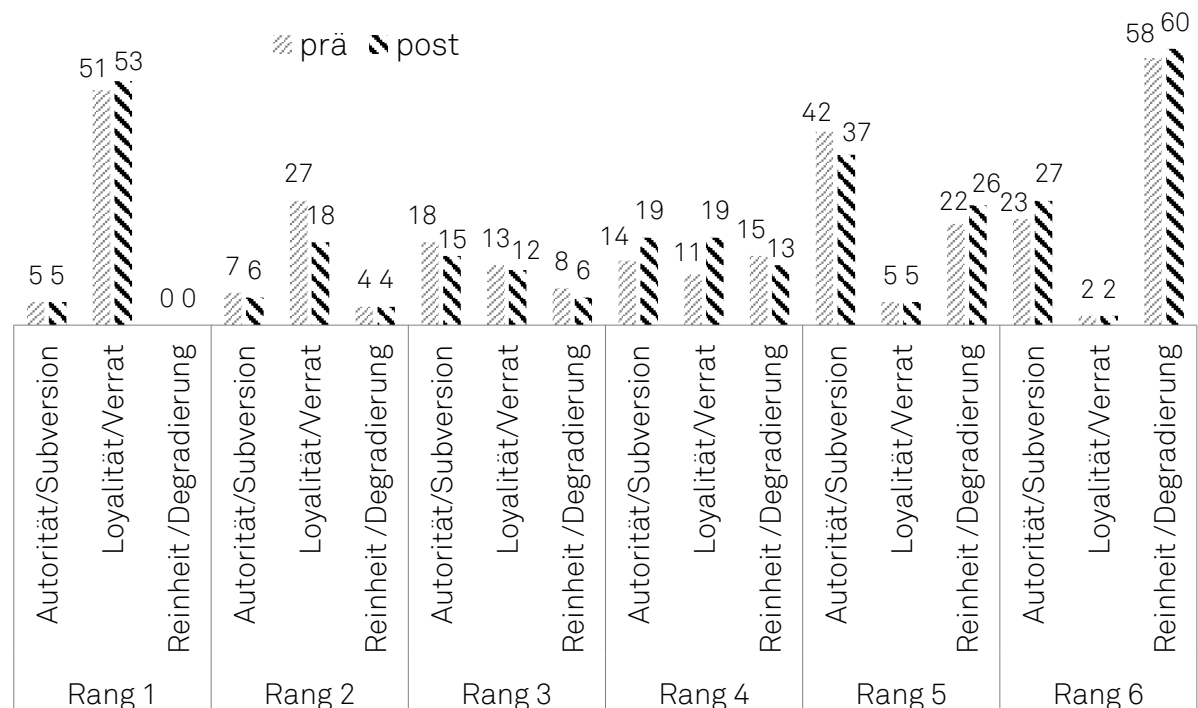


Abbildung 47. Anzahl der Platzierungen für die bindenden, konservativen Fundamente Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung pro Rang (Studie 3).

die individuell, progressiven Fundamente *Fürsorge/Schaden*, *Fairness/Betrug* sowie *Freiheit/Degradierung* machen zu beiden Messzeitpunkten weniger als ein Viertel der Nennungen auf Rang 6 aus (prä_{gesamt}: 26 Nennungen, 23,9 Prozent; post_{gesamt}: 22 Nennungen, 20,1 Prozent).

9.2.3 Die Rolle von moralischen Orientierungen für Einstellungschancen

Zu Beginn der Umfrage wurden die beteiligten Personalentscheiderinnen und -entscheider sowie am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen mit Hilfe des standardisierten MFQ implizit zu ihrer eigenen moralischen Werteorientierung befragt. Wie Abbildung 48 zeigt, handelt es sich insgesamt um eine eher individuell, progressive Stichprobe mit einem stärker liberalen als autoritären Fokus. Die bindend, konservativen Fundamente *Reinheit/Degradierung* und *Loyalität/Verrat* sind in der Stichprobe mittelstark ausgeprägt.

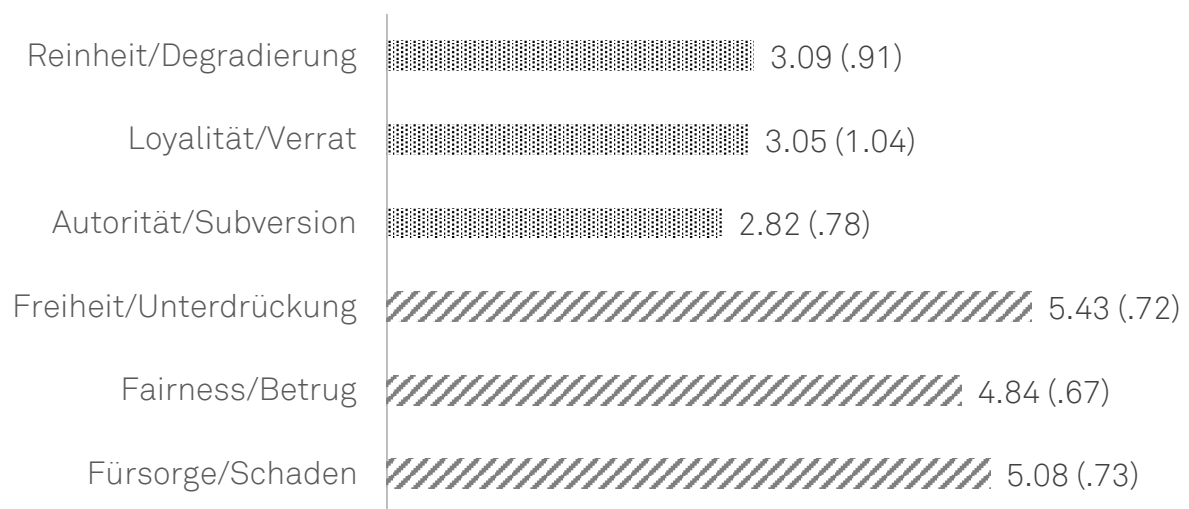


Abbildung 48. Mittelwerte und Standardabweichung (in Klammern) der moralischen Werteorientierung der $N = 109$ Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten (Studie 3).

Wie im Methodenkapitel beschrieben, wurden die PEs und PBs im Anschluss an die Präsentation und qualitative Einschätzung der sechs Bewerberinnen und Bewerber mit Distinktionsmerkmalen gebeten, anzugeben, wie sie die Chancen der Bewerberinnen und Bewerber (von *gering*(1) bis *hoch*(8)) im direkten Vergleich einschätzen würden. Abbildung 49 zeigt die Einstellungschancen der unterschiedlichen Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich.

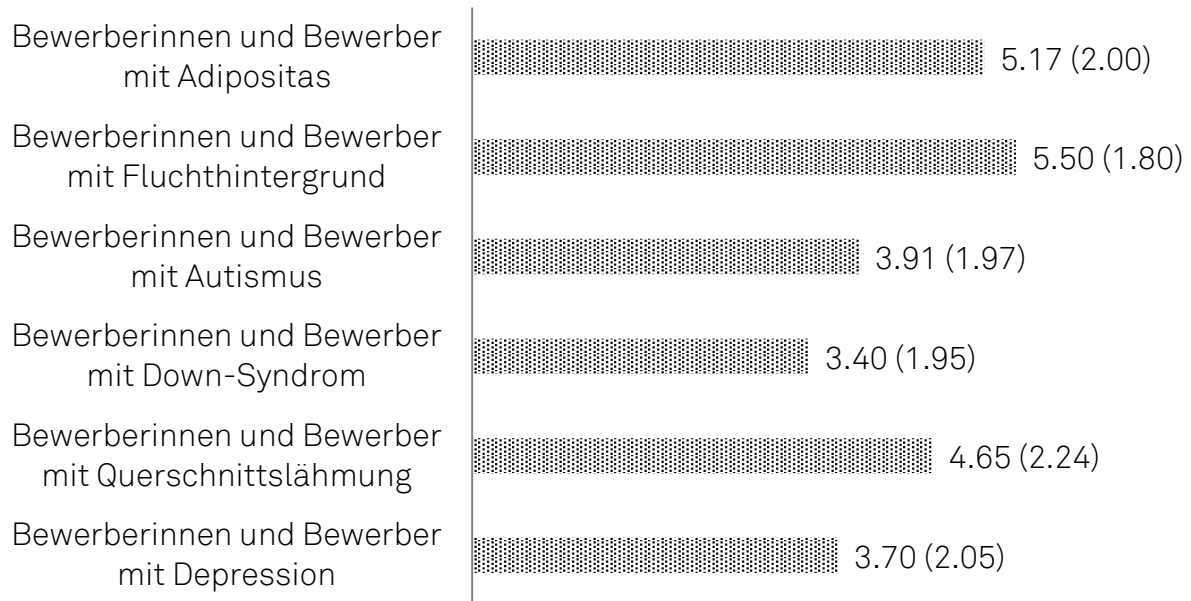


Abbildung 49. Mittelwerte und Standardabweichungen (in Klammern) der berichteten Einstellungschancen der Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3).

Da eine Person die Einstellungschancen für alle sechs Bewerberinnen und Bewerber eingeschätzt hat, kann davon ausgegangen werden, dass sich die Chancen der Bewerberinnen und Bewerber gegenseitig beeinflussen (vgl. Field, 2018). Daher wurden t-Tests für abhängige Stichproben berechnet, um zu überprüfen, inwiefern sich die Einstellungschancen der unterschiedlichen Bewerberinnen und Bewerber innerhalb der Gruppe der teilnehmenden Personen signifikant voneinander unterscheiden. Die statistischen Kennwerte können Tabelle 43 entnommen werden.

Wie die t-Teststatistik zeigt, unterscheiden sich fast alle Mittelwerte der Einstellungschancen im direkten Vergleich signifikant voneinander. Eine Ausnahme bilden Bewerberinnen und Bewerber mit Depression ($M = 3.70$, $SE = 2.05$), deren Einstellungschancen relativ gesehen gering eingeschätzt werden, die sich jedoch nicht signifikant von Bewerberinnen und Bewerbern mit Down-Syndrom ($M = 3.40$, $SE = 1.95$) oder einer Autismus-Spektrumstörung ($M = 3.91$, $SE = 1.97$) unterscheiden. Die teilnehmenden Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess beteiligten Personen schätzen die Einstellungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund ($M = 5.50$, $SE = 1.80$) und Adipositas ($M = 5.17$, $SE = 2.00$) im Vergleich mit allen anderen Bewerberinnen und Bewerbern eher hoch ein (vgl. Abbildung 49).

Tabelle 43

Statistische Kennwerte der Mittelwertvergleiche für die Einstellungschancen der Bewerberinnen und Bewerber pro Distinktionsmerkmal (t-Tests für abhängige Stichproben; Studie 3)

	<i>t-Teststatistik</i>				
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Merkmal Depression	$t = -3.29,$ $p = .001,$ $N = 109$	$t = 1.15,$ $p = .253,$ $N = 109$	$t = -.87,$ $p = .387,$ $N = 109$	$t = -7.35,$ $p < .001,$ $N = 109$	$t = -6.21,$ $p < .001,$ $N = 109$
(2) Merkmal Querschnittslähmung	/	$t = 5.24,$ $p < .001,$ $N = 109$	$t = 2.90,$ $p = .004,$ $N = 109$	$t = -3.13,$ $p = .002,$ $N = 109$	$t = -2.07,$ $p = .041,$ $N = 109$
(3) Merkmal Down-Syndrom		/	$t = -2.73,$ $p = .007,$ $N = 109$	$t = -8.83,$ $p < .001,$ $N = 109$	$t = -7.84,$ $p < .001,$ $N = 109$
(4) Merkmal Autismus			/	$t = -6.63,$ $p < .001,$ $N = 109$	$t = -5.68,$ $p < .001,$ $N = 109$
(5) Merkmal Fluchthintergrund				/	$t = -5.68,$ $p < .001,$ $N = 109$
(6) Merkmal Adipositas					/

Anmerkungen. Jedes Merkmal wurde einmal mit allen anderen Merkmalen gepaart. Die p -Werte zeigen die 2-seitige Signifikanz der gepaarten Differenzen in den Mittelwerten an. Um die Wahrscheinlichkeit der α -Fehlerkumulierung zu verringern, wurde eine α -Adjustierung durch Resampling/Bootstrapping vorgenommen (vgl. Lüpsen, 2020). Die Ergebnisse beruhen auf 1000 Bootstrap-Stichproben.

Nachdem die Verteilungen der moralischen Werteorientierung der PEs und PBs und die Einstellungschancen nun zunächst getrennt voneinander betrachtet wurden, soll im Folgenden inferenzstatistisch überprüft werden, inwiefern die eigenen (impliziten) moralischen Werteorientierungen der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten Unterschiede in den Einstellungschancen der Bewerberinnen und Bewerber erklären.

Die abhängige Variable *Einstellungschancen* wurde dummy-codiert, sodass alle Angaben bis einschließlich 4 eher geringe Chancen anzeigen und Werte ab 4 eher hohe Chancen. Die moralischen Fundamente Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug und Freiheit/Unterdrückung wurden entsprechend der MFT über Mittelwertscores als *individuelle Werteorientierung* zusammengefasst, die Fundamente Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und

Reinheit/Degradierung als *bindende Werteorientierung*. Die abhängige Variable ist somit binär, die unabhängigen Variablen sind als metrisch zu betrachten, sodass binäre logistische Regressionsanalysen (Methode: schrittweise vorwärts) angewandt werden können, um den Einfluss der moralischen Werteorientierungen auf die Einstellungschancen der Bewerberinnen und Bewerber zu überprüfen.

Lediglich für Bewerberinnen und Bewerber mit Depression zeigt sich ein signifikanter Einfluss der individuellen (nicht aber der bindenden) Werteorientierung auf die Einstellungschancen (siehe Tabelle 44 für statistische Kennwerte). Da alle anderen Regressionsmodelle als solche nicht signifikant sind, wurden die Analysen in den anderen Fällen abgebrochen (vgl. Field, 2018).

Tabelle 44

Koeffizienten des Prädiktors Individuelle Werteorientierung für die Wahrscheinlichkeit der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Depression (binäre logistische Regression; Studie 3)

	B (SE)	95% KI für Odds Ratio		
		Unterer Wert	Odds Ratio	Oberer Wert
Eingeschlossen				
Individuelle Werteorientierung	.93* (.42)	1.12	2.52	5.74
Konstante	-5.40 (2.20)			

Anmerkungen. $R^2 = .05$ (Cox-Snell), $.07$ (Nagelkerke). Modell $\chi^2(1) = 5.42$, $p = .020$. * $p < .05$.

Dass der z-Test für den Regressionskoeffizienten der *Individuellen Werteorientierung* (Wald(1) = 4.85, $p < .05$) signifikant ist, zeigt, dass sich die Ausprägung der *Individuellen Werteorientierung* signifikant auf die Einstellungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Depression auswirkt. Über die Odds Ratios wird dieser Einfluss interpretiert. Steigt die *Individuelle Werteorientierung* um eine Einheit, so steigt die relative Wahrscheinlichkeit, dass sich die Einstellungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Depression erhöhen, um 152 Prozent ($2.52 - 1 = 1.52$; vgl. Field, 2018). Es handelt sich hierbei lediglich um einen schwachen Effekt ($R^2 = .07$; J. Cohen, 1992), nur 7 Prozent der Varianz in den Einstellungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Depression werden durch die

individuelle Werteorientierung der PEs und PBs erklärt. Abbildung 50 gibt zusätzlich einen Überblick über die deskriptive Verteilung der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider und Prozessbeteiligten auf die Einstellungschancen der Bewerberinnen und Bewerber mit Depression in Abhängigkeit der Ausprägung der individuellen Werteorientierung.

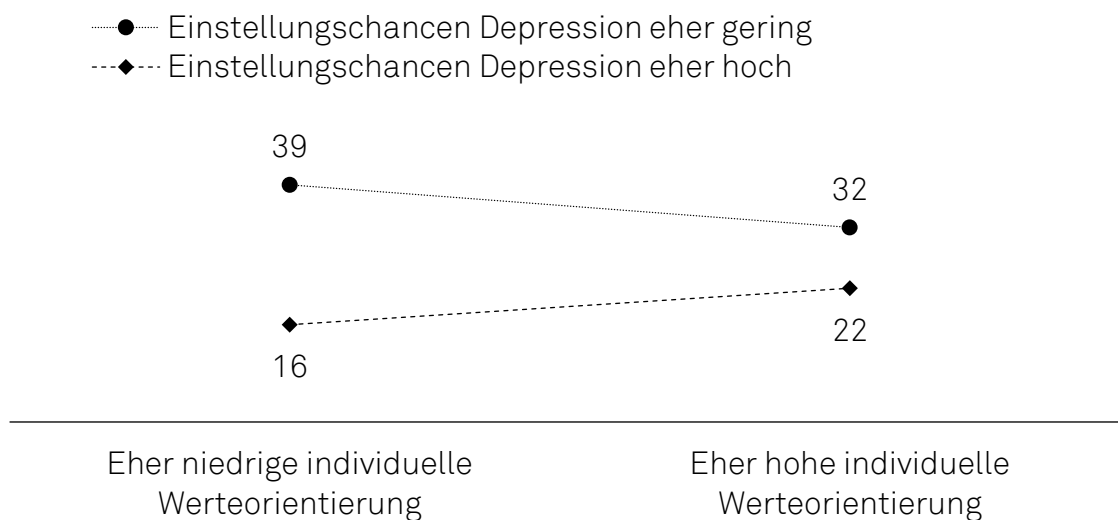


Abbildung 50. Verteilung (absolute Häufigkeiten) der Einstellungschancen für Bewerberinnen und Bewerber mit Depression (eher gering/eher hoch) in Abhängigkeit der individuellen Werteorientierung (eher niedrig/eher hoch) der $N = 109$ PEs und PBs.

9.2.4 Die Wahrnehmung potentiell benachteiligter Bewerberinnen und Bewerbern im Erwerbskontext

Die Personalentscheiderinnen und Personalentscheider (PEs) sowie am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen (PBs) äußern in Bezug auf die verschiedenen präsentierten Bewerberinnen und Bewerber eine Vielzahl unterschiedlicher Assoziationen und Bilder sowie Vorstellungen der Zusammenarbeit und möglichen (Ausbildungs-) Stellen im Unternehmen oder der Organisation, die im Folgenden für die verschiedenen Distinktionsmerkmale kategorienbasiert beschrieben werden. Ziel der folgenden Ausführungen ist es, die gesamte Bandbreite möglicher Sichtweisen und Argumentationen darzustellen.

Die jeweils angeführten Beispieläußerungen der PEs und PBs wurden vor dem Hintergrund der größtmöglichen Passung beziehungsweise Eindrücklichkeit ausgewählt. Hierbei ist zunächst nicht relevant, ob sich die Äußerungen auf Bewerberinnen oder Bewerber beziehen, und ob sie von Personalentscheider*innen oder Prozessbeteiligten getätigt wurden. Die Anzahl der codierten Segmente (Textstellen) pro Distinktionsmerkmal und Unterkategorie werden für einen Gesamteindruck jeweils in tabellarischer Form präsentiert. Hierbei ist zu beachten, dass die präsentierten Zahlen nur in Relation zu allen Äußerungen in der

jeweiligen Unterkategorie interpretiert werden können und rein deskriptiven Charakter haben. Eine dezidierte Analyse von Geschlechterunterschieden ist nicht Teil der vorliegenden Arbeit, auch wenn an einigen Stellen besonders eindeutige Unterschiede zwischen den Geschlechtern thematisiert werden. Auch Unterschiede zwischen Aussagen der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie der am Prozess beteiligten Personen werden zunächst nicht dezidiert analysiert.

1 Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerber mit Depression

Die Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber mit Depression wurde in der vorliegenden Studie wie bei allen folgenden Distinktionsmerkmalen auf drei Ebenen erfasst, die zunächst getrennt voneinander betrachtet werden: a. Ebene der *Assoziationen/Bilder* (unabhängig vom Arbeits- beziehungsweise Berufskontext), b. Ebene der *Zusammenarbeit* mit einer Person mit Depression und c. Ebene der *konkreten Stellenformate* (die aus Sicht der PEs und PBs am ehesten für eine Person mit Depression in Frage kommen).

a. *Assoziationen/Bilder:*

Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Depression werden in der vorliegenden Studie insbesondere *Symptome der Depression* beziehungsweise *ein schlechter Gesundheitszustand* assoziiert (99 codierte Segmente), wie zum Beispiel Antriebslosigkeit, Traurigkeit, Einsamkeit, Niedergeschlagenheit und Abwesenheit. Personen mit Depression werden als „labil“, „gestresst“, „melancholisch“, „missmutig“ oder „überfordert“ beschrieben. Im Zusammenhang mit dem Merkmal Depression werden außerdem auch die *Behandlung* („Benötigt wahrscheinlich Hilfsangebote, um wieder in ein normales Leben zurückkehren zu können“ oder „medikamentös eingestellt“) sowie die *Sichtbarkeit* beziehungsweise *Nicht-Sichtbarkeit* („Normal aussehende Frau. Depressionen kann man dem Menschen nur schwer ansehen“) oder *Phasen der Erkrankung* („Herr M. wird vermutlich immer mal wieder Phasen haben, in denen es ihm nicht gut geht“) thematisiert. Neben eher sachlich, neutralen Aufzählungen kommen teilweise auch bildhafte, emotionale Beschreibungen wie „mit einer Teetasse im Bett eingekrochen“ oder „sitzt zusammengekauert auf der Couch“ vor. Im Vergleich zu den anderen in dieser Studie untersuchten Distinktionsmerkmalen wird im Zusammenhang mit dem Merkmal Depression häufiger auch das *Zusammenleben mit anderen Personen* (9 codierte Segmente) thematisiert. Menschen mit Depression seien „möglicherweise [eine] Belastung oder starke Ablenkung für Mitmenschen“, „sozial isoliert“ oder haben „wenig Freunde...dafür aber gute“. Insbesondere gegenüber weiblichen Bewerberinnen mit

Depression werden auch *individuelle Merkmale* beschrieben (11 von insgesamt 14 codierten Segmenten), wie beispielsweise „junge Frau, biografisch schwierige Themen“, „fragwürdiger Kleidungsstil“, „eher introvertiert“ oder „sie ist grundsätzlich offen, freundlich und fröhlich“, die nicht direkt als (Krankheits-) Symptome eingeordnet werden können.



Abbildung 51. Häufigste Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Depression. Je größer die Worte in der Wortwolke präsentiert werden, desto häufiger wurden diese in der vorliegenden Studie genannt (Studie 3).

Zusätzlich zu den eher krankheits- und personenbezogenen Assoziationen werden von den PEs und PBs Assoziationen beschrieben, die sich direkt auf die „Arbeitsleistung“ oder das *Arbeitsumfeld* (58 codierte Segmente) beziehen. So werden eine fehlende oder weniger stark ausgeprägte Belastbarkeit, Fehlzeiten, Ausfälle, erhöhte Krankheitstage, eingeschränkte Leistungsfähigkeit oder Kritikunfähigkeit vermutet. Es müsse ein „richtiger Arbeitsplatz [...] gefunden“ oder „sensibel mit Herrn M. [männlicher Bewerber] umgegangen werden“, „Frau M. [weibliche Bewerberin] benötigt womöglich ein stützendes und stressfreies Umfeld, um ihre Potenziale entfalten zu können“. Teilweise werden auch eher beziehungs- oder teamorientierte Assoziationen geäußert: „Verbreitet schlechte Stimmung“, „[Hat] Schwierigkeiten sich ins Team zu integrieren“. Letztlich lassen einige implizite aber auch explizite Äußerungen der PEs und PBs zu den Bewerberinnen und Bewerbern mit Depression auf *Erfahrungen* mit Menschen mit Depression schließen, spiegeln *eigene*

Emotionen oder *eigenes Verhalten* wider (49 codierte Segmente): „Eigene Erfahrungen im Umgang mit depressiven Menschen kommen als Bilder hoch“, „Ich frage mich, welche Ursachen das haben könnte. Leidensgefühl“, „Können wir damit umgehen?“ oder „Sorge etwas Falsches zu sagen“. Für eine Übersicht der Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Assoziationen/Bilder* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und nach PE und PB siehe Tabelle 45.

b. Vorstellung der Zusammenarbeit:

Die Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess beteiligten Personen benennen zunächst eine Vielzahl konkreter Merkmale für die Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Depression (77 codierte Segmente). Am häufigsten wird die Zusammenarbeit als potenzielle Belastung beziehungsweise „schwierig“ beschrieben. Einerseits werden Schwierigkeiten mit einer geringeren vermuteten *Leistungsfähigkeit* der depressiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begründet (z. B. „schwierig...leider muss die Firma auch funktionieren, ob wir wollen oder nicht“) und andererseits mit vermuteten *zwischenmenschlichen Konflikten* im Team/Kollegium (z. B. „da [das] Verständnis der Kollegen gering ist, wenn Vertretungen oder Aufgabeübernahmen geschultert werden müssen“ oder „jeder Mitarbeiter auf die persönlichen Gegebenheiten eingehen muss, um keinen Schaden zu verursachen“). Teilweise wird auch eine Kombination aus beziehungs- und leistungsorientierten Gründen für Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit angeführt (z. B. „Schwierig. Man muss mit vielen Ausfällen rechnen. Stimmung könnte sich aufs Team übertragen“). Die Zusammenarbeit wird ferner als „von Konflikten geprägt“, „anstrengend“, „herausfordernd“ oder als „geprägt von Unsicherheiten im Umgang“ beschrieben. Von Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberseite sei hier ein „sensibler Umgang erforderlich“ und es bestünde ein „erhöhter Aufwand sie [die Bewerberin] ins Team zu integrieren“.

Tabelle 45

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Depression‘ – Assoziationen/Bilder (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Assoziationen/Bilder	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
... in Bezug auf „Krankheitszustand“/ Symptome der Erkrankung	20	38	25	16	99
... in Bezug auf das „Zusammenleben“ mit anderen Personen	4	1	2	2	9
... in Bezug auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten/ Kompetenzen	10	1	1	2	14
... in Bezug auf „Arbeitsleistung“/ Arbeitsumfeld	19	17	12	10	58
... in Bezug auf eigene Emotionen/eigenes Verhalten/Erfahrungen	3	19	12	15	49

Anmerkungen. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen.

*Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriegrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

Andere Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte beschreiben die Zusammenarbeit als „normal“, auch wenn in den meisten Fällen durchaus Einschränkungen durch das Merkmal Depression gesehen werden (Ja-Aber-Argumentation; z. B. „Ganz normal, sofern er [der Bewerber] arbeitsfähig ist“ oder „Erst mal nicht besonders. Ich gehe davon aus, dass Herr M. [der Bewerber] gut medikamentös eingestellt ist“).

Ein weiterer Fokus bei der Beschreibung der Zusammenarbeit wird auf den eigenen Umgang mit der Bewerberin oder dem Bewerber (z. B. „Normal, ich würde sie [die Bewerberin]

in gewissen Situationen begleiten und unterstützen. Sie aufbauen“) oder konkrete Arbeitsbedingungen (z. B. „Einzelarbeitsplatz, regelmäßige Mitarbeitergespräche zur Anpassung des Arbeitsumfelds“) gelegt. Letztere können noch einmal weiter in eher individuumszentrierte Arbeitsbedingungen unterteilt werden, bei denen die Bewerberinnen und Bewerber im Fokus stehen (z. B. „Hier wäre natürlich zu beobachten, ob die Stelle nicht zu einem neuen depressiven Schub führen könnte, durch z. B. hohe Leistungsanforderung, neue Kollegen. Eine nahe Begleitung wäre sinnvoll“) und eher beziehungsorientierte Arbeitsbedingungen (z. B. „Die Mitarbeitenden sollten im Vorfeld gefragt werden, ob sie sich eine Zusammenarbeit mit einer depressiv erkrankten Person vorstellen können und sich darauf einlassen wollen“), die sich auf das Team oder Kollegium beziehen.

Auch das Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber in Bezug auf den Umgang mit der eigenen Erkrankung wird thematisiert, wobei einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Bedeutung eines offenen Umgangs mit der Erkrankung für die Zusammenarbeit als wichtig erachten (z. B. „Das kann gut funktionieren, wenn die Dame [die Bewerberin] offen mit ihrer Situation umgeht und mich als Arbeitgeber einweihet. So kann ich entsprechend reagieren und weiß was los ist, wenn sie eine kritische Phase hat“).

In wenigen Fällen wird das Merkmal Depression auch als „Gewinn“ betrachtet („Ganz normal. Eine verarbeitete Depression, wenn jemand seine Grenzen kennt, kann ein Gewinn sein“) und die Zusammenarbeit als gut oder unproblematisch beschrieben („Unproblematisch, meiner Erfahrung nach profitieren depressive Menschen sehr von einem gut funktionierenden intakten sozialen Gefüge, in dem Fall auf der Arbeit“), wobei die Zusammenarbeit auch in diesen Fällen an gewisse Bedingungen geknüpft ist (z. B. „Wenn er [der Bewerber] medizinisch und psychologisch gut betreut wird, no problem“). Einfache positive Assoziationen der Zusammenarbeit ohne daran geknüpfte Bedingungen werden seltener geäußert (z. B. „gut“), sind dann aber eher beziehungsorientiert („vertrauensvoll und konstruktiv“, „fair und respektvoll“, „kooperativ“ oder „kollegial“).

Die Aussagen der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten zur konkreten Vorstellung der Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Depression geben Aufschluss darüber, inwiefern ein elaboriertes Verständnis beziehungsweise Erfahrung im Umgang mit der Erkrankung vorliegen (z. B. „Erst mal wird man gar nichts merken. Er [der Bewerber] wird die gleiche Leistung wie alle anderen bringen. Sollte die Krankheit stark fortschreiten (Schübe), dann kann es zu häufigen Ausfällen kommen. Soziale Isolation, keinen engen Kontakt zu den Kollegen, ggf. Mobbingopfer“) oder nicht vorliegen (z. B. „Er [der

Bewerber] ist zurückgezogen/in sich gekehrt - schafft er es, gegenüber Kollegen und Kunden offen zu sein, freundlich, zuvorkommend? Ich frage mich, wie ich ihn unterstützen kann, damit er sich integriert?“).

Nur wenige zur Vorstellung der Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Depression getroffene Aussagen stellen *individuelle Merkmale* oder *Fähigkeiten*, beispielsweise die Qualifikation, der Person in den Vordergrund (7 codierte Segmente). Hierunter fallen Aussagen wie „Erfüllung der normalen Anforderungen“, „Abhängig von den handwerklichen Begabungen“ oder „Kann ich so gar nicht sagen. Man muss erstmal die Stärken der Bewerberin ansonsten kennen und dann je nach Lage entscheiden“, wohingegen auch bei der Beschreibung der Zusammenarbeit – unabhängig von den allgemeinen Assoziationen und Bildern – ein stärkerer *Fokus auf die Depression* und die *Schwere der Erkrankung* gelegt wird (37 codierte Segmente). Beispiele für Äußerungen mit klarem Fokus auf das Distinktionsmerkmal sind: „Das kann bei einer Depression schwierig werden. Wenn die Tagesstruktur da ist und die Grundaktivität stimmt, kann das gehen“, „Kommt darauf an, wie sehr man es ihm [dem Bewerber] anmerkt“ oder „Depressive Energien würden auf das Arbeitsklima in der Einrichtung abfärben“.

Die Aussagen der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider und am Prozess beteiligten Personen in Bezug auf die Zusammenarbeit enthalten teilweise einen ganz klaren *Fokus auf Arbeitsplatzbedingungen* ohne Bezug zu individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen oder explizite Erwähnung des Merkmals Depression (36 codierte Segmente). Beispielsweise wird vermutet, dass „Kundenkontakt [...] schwierig werden [könnte]. Am besten also im Hintergrund tätig“ oder es wird geäußert, dass „[...] eine Beschäftigung im Backoffice denkbar“ wäre. Einzelne Personen können sich eine Zusammenarbeit auch „gar nicht“ vorstellen oder sehen „keine Chance“ für die Zusammenarbeit (8 codierte Segmente), wobei in den selteneren Fällen Begründungen angeführt werden. Für eine Übersicht der Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Vorstellung der Zusammenarbeit* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und nach PE und PB siehe Tabelle 46.

Tabelle 46

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Depression‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Vorstellung der Zusammenarbeit	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten der Person	4	1	2	/	7
Fokus auf Merkmal Depression	13	9	8	7	37
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen	7	14	6	9	36
Zusammenarbeit nicht möglich/vorstellbar	3	2	2	1	8

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

c. Stelle im Unternehmen:

Auch auf die Frage, auf welcher (Ausbildungs-) Stelle man sich die Bewerberin oder den Bewerber mit Depression im Unternehmen am ehesten vorstellen könne, legen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der vorliegenden Studie unterschiedliche Fokusse.

Personen, die sich in ihrer Argumentation eher auf die „Ausprägung“ beziehungsweise Symptome oder Umstände der Depression konzentrieren (9 codierte Segmente), äußern beispielsweise, dass eine Einstellung „von dem Maß der depressiven Krankheit“ abhängt oder eine Einstellung auf jeder Stelle möglich sei, „solange die Person gut eingestellt/behandelt“ oder „stabil genug“ sei. Auch hier treten eher negativ konnotierte Assoziationen in den

Vordergrund, wie beispielsweise „verantwortungslose Arbeiten, ggf. fehlende Loyalität und Antrieb zur Arbeit“ oder häufigere „Krankmeldungen [...] – auch wenn das vielleicht nicht fair ist [...]“, die auf das Merkmal Depression zurückgeführt werden.

Wieder andere Personalentscheider*innen und am Prozess beteiligte Personen fokussieren sich in ihrer Argumentation auf *individuelle Merkmale und Fähigkeiten* der Person (9 codierte Segmente). Bei diesen Personen kommt es auf die „Fähigkeiten“, die „Ausbildung“ oder „Qualifikation“ an, welche Stellen in Frage kommen oder Entscheidungen müssen „individuell nach Person“ getroffen werden. Das folgende Zitat veranschaulicht die individuelle Sichtweise einer Person sehr gut: „Die Frage kann ich nicht wirklich beantworten. Je nachdem was sie [die Bewerberin] kann. Sollte sie Kompetenzen in Konzepterstellungen haben, dann da. Ein Verteidiger schießt selten Tore. Aber Tore verhindern kann er. Also spielt er hinten. Und umgekehrt“ (PE, 54 Jahre alt, männlich, Organisationsberater, Dienstleistung).

Die überwiegende Mehrheit der Personen konzentriert sich in Bezug auf eine mögliche (Ausbildungs-) Stelle im Unternehmen auf Arbeits(platz)bedingungen (72 codierte Segmente). In Abhängigkeit von den unterschiedlichen Berufsfeldern werden beispielsweise der Handwerksbereich, IT, Labor, Baumpflege, Disponent, Produktion oder Verwaltung genannt. Häufig wird die eingeschränkte Stellenauswahl mit vergleichsweise wenig (externem) Kundenkontakt (z. B. „Auch hier Backoffice ohne Kundenkontakt, jedoch vielleicht mal ein Versuch ihn [den Bewerber] mit Kunden arbeiten zu lassen, da er ggf. dadurch Freude hat“), geringerer psychischer Belastung (z. B. „Im innerbetrieblichen Bereich in einer Position, die nicht allzu viel Stress verursacht“) oder klar vorgegebenen Strukturen (z. B. „klar umrissenes Aufgabenfeld, mit engen Zielvorgaben“) begründet. In den getätigten Aussagen zeigt sich auch hier eine Unterscheidung zwischen entweder beziehungsorientierten (z. B. „Evtl. an der Rezeption, damit er [der Bewerber] nicht isoliert ist“, „In einem Team, das eine Person mit Schwierigkeiten gut auffängt“) und eher leistungsorientierten Sichtweisen (z. B. „Verwaltung. Ich gehe davon aus, dass M. [der Bewerber] Probleme im Kundenkontakt hat und damit das Unternehmen nicht vernünftig repräsentiert“).

Während einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Bezug auf mögliche Stellen zwar Einschränkungen sehen, sich aber konstruktiv und kreativ äußern (z. B. „Softwareentwickler, da es regelmäßige Erfolgserlebnisse gibt, die sich auf die Person auswirken können, zudem relativ regelmäßige Aufgaben die man teil alleine teils mit anderen lösen muss, gutes Mittelmaß zwischen Abschottung und Kontakt“), kommt für andere Personen unabhängig von der Erkrankung beziehungsweise dem Merkmal Depression „jede“ (Ausbildungs-) Stelle

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

in Frage, „alles ist möglich“ oder die Bewerberinnen und Bewerber können „überall“ arbeiten (26 codierte Segmente). Wieder andere Personen äußern eine klare Ablehnung gegenüber der Beschäftigung im Unternehmen (z. B. „gar nicht“, „keine“; 19 codierte Segmente), die nur in wenigen Fällen, und wenn, dann mit „schlechten Erfahrungen“ oder geringer zugeschriebener Belastbarkeit (z. B. „Da wir belastbare Mitarbeiter benötigen sehe ich hier auch keine Chance“), begründet wird. Für eine Übersicht der Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Stelle im Unternehmen* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und nach PE und PB siehe Tabelle 47.

Tabelle 47

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Depression‘ – Stelle im Unternehmen (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Stelle im Unternehmen	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf Merkmal Depression	2	4	1	2	9
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten	4	2	/	3	9
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen – konkrete Angebote	14	27	17	14	72
Jede Stelle im Unternehmen vorstellbar	5	10	5	6	26
Keine Stelle im Unternehmen vorstellbar	6	4	5	4	19

Anmerkungen. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen.

*Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

2 Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Querschnittslähmung

Auch für die Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber mit Querschnittslähmung werden im Folgenden die Aussagen der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten auf den drei Ebenen allgemeine *Assoziationen/Bilder*, *Vorstellung der Zusammenarbeit* mit einer Person mit *Querschnittslähmung* und c. *konkreten Stellenformaten* (die aus Sicht der PEs und PBs am ehesten für eine Person mit Querschnittslähmung in Frage kommen) betrachtet.

a. *Assoziationen/Bilder:*



Abbildung 52. Häufigste Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Querschnittslähmung. Je größer die Worte in der Wortwolke präsentiert werden, desto häufiger wurden diese in der vorliegenden Studie genannt (Studie 3).

Die Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen assoziieren bei der Zuschreibung des Merkmals *Querschnittslähmung* in allererster Linie „Einschränkungen in der Bewegungsfreiheit“ wie „Lähmungen“ oder „Unbeweglichkeit der Beine und ggf. der Arme“ und haben das Bild einer Rollstuhlfahrerin oder eines Rollstuhlfahrers vor Augen. Zusätzlich werden von einigen Personen „Hilfebedürftigkeit“ beziehungsweise ein „höherer Unterstützungsbedarf“ und „Einschränkungen im alltäglichen Leben“ gesehen. Auch Begleiterkrankungen wie Depressionen

oder Inkontinenz werden thematisiert. Einige Assoziationen beinhalten Aspekte von „Barrierefreiheit“ beziehungsweise „behindertengerechter Umgebung“. Es entstehen Bilder von Assistenz-Hunden, dem Fahrservice des roten Kreuzes, Sportvereinen, Familie, aber auch sozialer Isolation oder eingeschränkter Selbstbestimmung. Ähnlich wie bei Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Depression liegt somit ein starker Fokus auf dem „*Krankheitszustand*“ beziehungsweise *Symptomen der Querschnittslähmung* (93 codierte Segmente), wobei die Assoziationen weniger stark negativ konnotiert sind.

Zusätzlich werden im Vergleich zum Merkmal Depression etwas stärker *individuelle Merkmale der Personen* sowie *Fähigkeiten* fokussiert (18 codierte Segmente). Bewerberinnen und Bewerber mit Querschnittslähmung werden als „freundlich“, „nett“, „tolerant“ (eher beziehungsorientierte Merkmale), „geistig fit“, „motiviert“, „fleißig“ oder „interessiert“ (eher leistungsorientierte Merkmale) beschrieben. Sie werden mit „Willenskraft“, „Stärke“, „hoher Belastbarkeit“, „Frustrationstoleranz“ oder „Optimismus“ und „Kreativität“ („[...] durch Situation, wie man sich Leben mit Behinderung aufbauen kann [wo kann man überall mit Rollstuhl hin, wie bekommt man Dinge trotz Rollstuhl hin]“) in Verbindung gebracht.

Einige Assoziationen beziehen sich außerdem direkt auf die „*Arbeitsleistung*“ beziehungsweise das *Arbeitsumfeld* und weniger auf die Person mit Querschnittslähmung (27 codierte Segmente). So wird beispielsweise in einigen Fällen auf schwierige Arbeitsplatzbedingungen verwiesen (z. B. „Kommt nicht die Treppen in meiner Dienststelle hoch“ oder „wir haben keinen geeigneten Arbeitsplatz“), womit gleichzeitig Handlungsbedarf beziehungsweise Mehraufwand assoziiert wird (z. B. „nicht alle Büroräume sind mit Rollstuhl zu erreichen, so dass ggf. baulicher und/oder organisatorischer Handlungsbedarf entsteht“ oder „aufwendige Büroarbeitsplatzgestaltung“). Teilweise werden auch Unsicherheit in Bezug die Arbeitsumgebung (z. B. „Ist mein Betrieb in allen Bereichen Rollstuhlgeeignet?“) und Leistungsfähigkeit (z. B. „Sorge um Leistungsfähigkeit“), negative Erfahrung in Bezug auf die Arbeitsumgebung („Fahrstühle, die durch die Reifen zerkratzt sind“) oder Offenheit (z. B. „Unser Haus ist behindertengerecht...endlich kommt unsere behindertengerechte Toilette zum Einsatz“) geäußert. Die Bewerberinnen und Bewerber mit Querschnittslähmung wecken bei den Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten außerdem Assoziationen zu Maßnahmen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz, wie beispielsweise „Zuschüsse für das Beschäftigen Behinderter“, „Kündigungsschutz“ oder „Fördergelder“.

Letztlich werden in einigen Äußerungen der PEs und PBs eigene *Emotionen, das eigene Verhalten* oder *Erfahrungen* thematisiert. Die am häufigsten explizierte Emotion ist *Mitleid* (z. B. „tut mir leid für sie/ ihn“), das mit als „schwierig“ assoziierten Lebensumständen, Einschränkungen im Alltag, Freiheitsbeschränkungen der Person mit Querschnittslähmung oder fehlender gesellschaftlicher Toleranz begründet wird (27 codierte Segmente). Teilweise wird das Leben mit Querschnittslähmung als besondere Herausforderung (z. B. „Sicher hat Fr. S [die Bewerberin] ein schweres Leben und muss für alles sehr viel mehr kämpfen als gesunde Menschen“) und mit einer Art Bewunderung oder Anerkennung betrachtet (z. B. „[Person] ist wirklich herausgefordert. Toll, wenn man damit klarkommt und das Leben genießt“ oder „Hochachtung, in einer Welt mit doch noch vielen Hürden zurecht zu kommen“). Einige wenige Assoziationen spiegeln eine gewisse Offenheit (z. B. „Herzlich Willkommen“) oder Erfahrung mit Personen mit einer Querschnittslähmung wider (z. B. „Freunde von mir“). In Tabelle 48 ist die Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Assoziationen/Bilder* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und nach PE und PB abgetragen.

b. Vorstellung der Zusammenarbeit:

Für die Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Querschnittslähmung werden von den Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten eine Reihe unterschiedlicher Merkmale oder Kennzeichen beschrieben (67 codierte Segmente). Häufiger fallen im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit Adjektive wie „möglich“, „(ganz) normal“ oder „unproblematisch“, wobei teilweise eine uneingeschränkte kognitive Leistungsfähigkeit vorausgesetzt wird (z. B. „[...] kommt auf kognitive Leistung an, heute geht vieles virtuell, das heißt auch Projektmitarbeit möglich, muss nicht an viele Standorte reisen oder kann Kundentermine auch virtuell machen“).

Tabelle 48

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Querschnittslähmung‘ – Assoziationen/Bilder (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Assoziationen/Bilder	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
... in Bezug auf „Krankheitszustand“/ Symptome der Erkrankung	28	29	21	15	93
... in Bezug auf das „Zusammenleben“ mit anderen Personen	1	1	/	1	3
... in Bezug auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten/ Kompetenzen	5	4	3	6	18
... in Bezug auf „Arbeitsleistung“/ Arbeitsumfeld	8	8	8	3	27
... in Bezug auf eigene Emotionen/eigenes Verhalten/Erfahrungen	8	3	7	9	27

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

Die Zusammenarbeit wird sich vorgestellt „wie mit anderen“ Menschen oder Mitarbeiter*innen auch. Teilweise wird sie als „gut“ oder „sehr gut“, als „vertrauensvoll“, „unkompliziert“, „völlig gleichwertig“, „fair“, „respektvoll“ oder „kollegial“ beschrieben. Wenn Einschränkungen gesehen werden, beziehen sich diese größtenteils auf die Notwendigkeit der Umgestaltung von Arbeitsplätzen im Sinne der Schaffung von Barrierefreiheit und nicht auf individuelle Merkmale der Person mit Querschnittslähmung (z. B. „Kein Unterschied zu anderen Mitarbeitern, außer der Schaffung eines barrierefreien Arbeitsplatzes“ oder

„Schwierig. Ich habe wenig Erfahrung mit Menschen mit dieser körperlichen Einschränkung. Aber ich frage mich sofort, wie diese Person z.B. zu Kunden fahren soll“). Von einigen wenigen PEs und PBs werden „zusätzliche Hilfeleistungen“, „mehr Unterstützung“ oder „mehr Rücksichtnahme“ prognostiziert und ein offener Umgang mit der körperlichen Einschränkung erwünscht.

Bei der Beschreibung der Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Querschnittslähmung wird weniger auf die Querschnittslähmung an sich (4 codierte Segmente) oder individuelle Merkmale/Fähigkeiten der Person (3 codierte Segmente) fokussiert, sondern vielmehr auf das Arbeitsumfeld beziehungsweise konkrete Arbeitsplatzbedingungen (66 codierte Segmente). In letzterem Fall stehen Aspekte der „Barrierefreiheit“ im Vordergrund, die entweder bereits vorhanden sind (z. B. „Wie mit allen anderen auch. Das Haus ist barrierefrei“) oder geschaffen werden müssten (z. B. „Betrieb muss entsprechend eingerichtet werden, z. B. Aufzüge, breite Flure und Türen etc.“). Einige PEs und PBs äußern sich durchaus konstruktiv und flexibel gegenüber der Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Querschnittslähmung wie die folgenden Zitate exemplarisch verdeutlichen sollen:

Umbau mit externer Hilfe, passgenau für [die] Fähigkeiten [der Bewerberin] Arbeit zusammenstellen, d. h. bisherige Arbeitsbereiche aufsplitten und die Teile, die sie trotz Behinderung übernehmen kann, zusammenführen (PE, 55 Jahre alt, weiblich, Ingenieurin, Berufsfeld Handwerk).

Arbeitsamt wegen Möglichkeiten des Zugangs um Rat fragen und ggf. von denen unterstützen lassen. Das Büro ist für Rollstuhlfahrer nicht ohne Hilfe zugänglich, ebenfalls problematisch, dass die Toiletten nicht barrierefrei sind (sehr alte Gebäude). Prüfen, wie das in dem Berufskolleg wegen Barrierefreiheit aussieht. Homeofficeplatz könnte eingerichtet werden. Einbindung des Teams wegen Onboarding diesbezüglich noch wichtiger. Treffen außerhalb des Büros planen (Team-Meetings außerhalb könnten aus Kostengründen schwierig sein - Prüfen, ob man da auch Gelder beantragen kann), Online-Kaffee- oder Mittagspausen (PB, 43 Jahre alt, weiblich, Management im Bereich Dienstleistung: B2B).

Beantragung spezieller Arbeitsmaterialien (Treppenlifter!), damit alle unsere Räumlichkeiten für sie [die Bewerberin] erreichbar sind. Die Kernbüros sind bereits barrierefrei. Auch hier Rücksprache, was konkret benötigt wird, um gut arbeiten zu können.

Problematisch wären die Hausbesuche bei den Klienten - entweder nur Zuteilung an Klienten, die barrierefrei erreichbar sind oder alternative Einsetzung im Hintergrunddienst (Rufbereitschaft, Dokumentation, Qualitätssicherung) (PE, 33 Jahre alt, weiblich, Bereichsleitung im Bereich Soziales/Pädagogik: Soziale Arbeit).

Andere Aussagen zeigen jedoch, dass die zugeschriebene Bewegungseinschränkung einer Person mit Querschnittslähmung eine ebenfalls eingeschränkte Flexibilität im Einsatz der Person mit sich zu bringen scheint: „In meinem Arbeitsfeld ist eine Zusammenarbeit nicht denkbar, da Arbeit mit und für Menschen erforderlich ist, die auch körperlichen Einsatz brauchen. Außer bei Beweglichkeit der Arme und Hände, dann wäre eine Sekretariatsstelle denkbar“ (PE, 61 Jahre alt, weiblich, Dipl. Sozialpädagogin im Bereich Soziales/Pädagogik: Eingliederungshilfe).

Im Vergleich zu anderen in der vorliegenden Studie untersuchten Distinktionsmerkmalen ist die Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit einer Querschnittslähmung seltener *nicht vorstellbar* beziehungsweise *nicht möglich* (8 codierte Segmente). Wenn eine Begründung angeführt wird, bezieht sich diese auf fehlende „körperliche Voraussetzungen“ oder „Beweglichkeit“, die beispielsweise konkret im Einzelhandel („Wäre eher nicht möglich, da Einzelhandel“), im Kindergarten („Gar nicht. Ich traue ihr [der Bewerberin] nicht zu, dass sie die körperlichen Voraussetzungen hat, um in einer Kita zu arbeiten“) oder im handwerklichen Bereich als notwendige Voraussetzung betrachtet werden („Keine, sie [die Bewerberin] erfüllt die körperlichen Ansprüche nicht. Sie können mir ja gerne mal zeigen, wie eine Person im Rollstuhl auf dem Dach arbeiten kann“). Für eine Übersicht der Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Vorstellung der Zusammenarbeit* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und nach PE und PB siehe Tabelle 49.

c. Stelle im Unternehmen:

Die meisten Aussagen der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie der am Prozess beteiligten Personen in Bezug auf die Frage nach einer konkreten (Ausbildungs-) Stelle im Unternehmen oder der Organisation stellen erneut Arbeits(platz)bedingungen in den Fokus der Betrachtung (96 codierte Segmente). Mit Abstand am häufigsten werden konkrete (Ausbildungs-) Stellen mit dem Schwerpunkt auf „Verwaltung“ und „Bürotätigkeit“ genannt, da es sich hier um „sitzende Tätigkeiten“ handle und „die Behinderung keine Rolle“ spiele. Möglich seien aber je nach Berufsfeld auch Tätigkeiten im Labor, der

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

Werkstatt, Telefon-Empfang, Aushilfstätigkeiten beim Einpflegen von Stellen oder Daten, Kundenberatung, Buchhaltung, Marketing, Tätigkeiten im IT-Bereich, Softwareentwicklung oder Pförtnerarbeiten.

Schwierigkeiten treten aus Sicht der PEs und PBs auf, sobald „Reisetätigkeiten“ oder „Außendienste“ erforderlich werden (z. B. „Verwaltungsbereich - Hausbesuche mit Klienten können in Teilen nicht gewährleistet werden“ oder „Verwaltungsangestellte, Schreibtischarbeit, genügend eingerichtete Arbeitsplätze, keine Beeinträchtigung durch Behinderung“).

Tabelle 49

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Querschnittslähmung‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Vorstellung der Zusammenarbeit	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten der Person	/	1	/	2	3
Fokus auf Merkmal Querschnittslähmung	/	1	/	3	4
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen	21	21	11	13	66
Zusammenarbeit nicht möglich/vorstellbar	6	1	1	/	8

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

Argumentiert werden Einschränkungen im Stellenangebot entweder im Sinne der Bewerberin oder des Bewerbers (z. B. „In meinem Bereich sitzen wir die meiste Zeit am Computer, was Frau S. [der Bewerberin] zu Gute kommen würde, da sie sich körperlich nicht betätigen müsste“) oder aber im Sinne des Unternehmens oder der Klientel („in der Verwaltung,

weil Pflege und Betreuung mit Rolli für die zu Betreuenden schwierig ist“ oder „Alle Büro-Jobs bei uns. Außendienst-Jobs wären zu kompliziert.

Ich wäre bereit, die Infrastruktur in Form von Autos etc. zur Verfügung zu stellen, aber der MA [Mitarbeiter] hätte vermutlich Schwierigkeiten vor Ort bei den Kunden“). Teilweise werden Einschränkungen im Stellenangebot auch mit der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber argumentiert: „[...] Ein technischer Beruf käme nicht in Frage, da hier die Mobilität und Alleinarbeit im Vordergrund stehen. Das wäre unverantwortlich [...]“. Die Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten führen häufig „Schreibtisch“ und „Computer“ als notwendige „Hilfsmittel“ für die Zusammenarbeit an und äußern sich seltener in Richtung *individuelle Arbeitsplatzanpassungen* (z. B. „diverse Stellen, auf die Situation von Herrn S. [Bewerber] angepasst“ oder „keine Einschränkungen sofern techn. Hilfsmittel und Assistenzsysteme zur Verfügung stehen“). In der Tendenz sind die Äußerungen der PEs und PBs absolut und weniger vorsichtig formuliert als beispielsweise bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Depression. Unsicherheiten, die in Bezug auf die Möglichkeiten der Beschäftigung auf einer konkreten Stelle im Unternehmen/der Organisation geäußert werden, bilden die Ausnahme:

Ich kenne mich mit den technischen Möglichkeiten zu wenig aus, um dies beurteilen zu können. Viele unserer Ausbildungsberufe erfordern, im Stehen zu arbeiten. Ich weiß nicht, inwiefern es Vorrichtungen gibt, die Herrn S. [dem Bewerber] dies ermöglichen oder inwiefern es möglich ist, die Arbeitsplätze so umzugestalten, dass Herrn S. auch eine Arbeit im Sitzen möglich wäre (PB, 29 Jahre alt, weiblich, Recruiting im Bereich Wirtschaft/Verwaltung: Personalwesen).

Die Frage nach einer Stelle im Unternehmen oder der Organisation wird bei Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Querschnittslähmung nur selten mit Bezug auf die fachliche Eignung oder Qualifikation, also mit *Fokus auf individuelle Merkmale* oder *Fähigkeiten* (6 codierte Segmente), beantwortet (z. B. „auf jedem [Ausbildungsberuf], der ihrer Qualifikation, ihren Fähigkeiten und Präferenzen entspricht [...]“). Auch die *individuelle Ausprägung* oder „Schwere der Erkrankung“ wird kaum thematisiert (2 codierte Segmente; z. B. „es kommt auf die körperlichen Einschränkungen an“). Keine Möglichkeit der Beschäftigung sehen nur wenige PEs und PBs (6 codierte Segmente). Vergleichsweise häufig wird angegeben, dass „jede“ Stelle in Frage kommt beziehungsweise der „Einsatz überall möglich“ sei und „keine Einschränkungen“ vorliegen (23 codierte Segmente), auch wenn in den entsprechenden

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

Äußerungen teilweise „Barrierefreiheit“ und „mentale Fitness“ als Voraussetzungen angeführt werden. Für eine Übersicht der Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Stelle im Unternehmen* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und nach PE und PB siehe Tabelle 50.

Tabelle 50

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Querschnittslähmung‘ – Stelle im Unternehmen (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Stelle im Unternehmen	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf Merkmal Querschnittslähmung	/	2	/	/	2
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten	3	1	2	/	6
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen – konkrete Angebote	37	20	17	22	96
Jede Stelle im Unternehmen vorstellbar	9	3	8	3	23
Keine Stelle im Unternehmen vorstellbar	2	2	2	/	6

Anmerkungen. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen.

*Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

3 Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom

Im Folgenden werden die Äußerungen der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten in Bezug auf die allgemeinen *Assoziationen/Bilder*, die *Vorstellungen der Zusammenarbeit* sowie die *konkreten (Ausbildungs-) Stellen*, die für Bewerberinnen und Bewerber in Frage kommen, vorgestellt, um die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom im Erwerbskontext zu beschreiben.

a. Assoziationen/Bilder:



Abbildung 53. Häufigste Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Down-Syndrom. Je größer die Worte in der Wortwolke präsentiert werden, desto häufiger wurden diese in der vorliegenden Studie genannt (Studie 3).

Mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Down-Syndrom assoziieren die Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen insbesondere krankheits- beziehungsweise behinderungsbezogene Merkmale wie kognitive (auch geistige oder intellektuelle) Einschränkungen (75 codierte Segmente). Das Merkmal wird als (sichtbare) Erkrankung, „Handicap“ oder „Schwerbehinderung“ gelabelt. Neben „kindlichem Denken“ oder „Dümmlichkeit“ werden eine „kurze Lebenserwartung“, „Herzprobleme“, eine höhere „Infektanfälligkeit“ oder geringere körperliche Belastbarkeit sowie „Sprachstörungen“, „undeutliche Sprache“ oder eine „ggf. ungewöhnliche Art und Weise der Kommunikation“ vermutet. Einige PEs und PBs assoziieren außerdem einen hohen Unterstützungsbedarf, lebenslange Betreuung sowie Einschränkungen „im Leben und Freizeit“. Zusätzlich fallen im Zusammenhang mit dem Merkmal Down-Syndrom einige Äußerungen, die sich auf das Aussehen einer Merkmalsträgerin oder eines Merkmalsträgers beziehen: das „Typische Downaussehen“ wird als „bizarrr“, „unansehnlich“, „ungewöhnlich“, „besonders“, „behindert“ oder „kindlich“ wahrgenommen. Konkreter

werden „große Augen“, „ein runder Kopf“ und „Kleinwuchs“ genannt (z. B. „[...] wahrscheinlich Minderwuchs und behinderungstypische Gesichtsmerkmale“).

Bei der Betrachtung der Assoziationen und Bilder zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Down-Syndrom ist im Vergleich zu den anderen betrachteten Distinktionsmerkmalen auffällig, dass in mehreren Äußerungen die zugeschriebenen krankheits- beziehungsweise behinderungsbezogenen Merkmale des Down-Syndroms mit (eher positiv konnotierten) Charakterzügen kombiniert werden (z. B. „Er [der Bewerber] ist etwas zurückgeblieben, aber sehr freundlich“, „Ein freundlicher, eher anhänglicher Mensch, der aufgrund intellektueller Defizite genaue Anleitung braucht“, „Nette, geistig behinderte Person“ oder „Fröhliche Menschen, die aber viel Betreuung benötigen“), sodass der Eindruck einer Art *Entkräftigung* des eigentlich negativ bewerteten *Merkmals* entsteht. Zusätzlich wirken einige Formulierungen durch die Verwendung von Abtönungspartikeln *gewählter* beziehungsweise *vorsichtiger* im Vergleich zu Äußerungen zu anderen Distinktionsmerkmalen (z. B. „Eingeschränktes, *leicht* [Hervorhebung durch Verf.] kindliches Denkvermögen und Sprachstil, auch typisches Aussehen“ oder „Frau R. [die Bewerberin] hat *wahrscheinlich* [Hervorhebung durch Verf.] geistige Einschränkungen und lernt nicht *so* [Hervorhebung durch Verf.] schnell wie andere“) und zusätzlich *verniedlichend* (z. B. „Downies können schwer geistig behinderte bis studierte Fachkräfte sein. Das ist schwer“).

Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte assoziieren außerdem eine Reihe (größtenteils positiv konnotierte) *individuelle Merkmale* oder *Fähigkeiten* mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Down-Syndrom (69 codierte Segmente). Charakterisiert werden sie insbesondere als „fröhliche“, „offene“, „freundliche“, „liebenswerte“, „liebvolle“, „lebensfrohe“, „empathische“ und „ehrliche“ Menschen. Menschen mit dem Down-Syndrom werden insbesondere beziehungsorientierte Eigenschaften zugeschrieben (z. B. auch „Hilfsbereitschaft“ oder „Teamorientierung“). Einige PEs und PBs empfinden Menschen mit Down-Syndrom als „[...] Bereicherung, da sie einem selbst einen anderen Blick auf die Welt bzw. die Menschen geben“ oder „manchmal eine differente/ interessante Sichtweise auf das Leben“ haben. In manchen Aussagen schwingt auch eine gewisse *Fürsorgeorientierung* mit (z. B. „oft sehr freundlich, grenzen sich nicht ab und müssen gegen Übergriffe geschützt werden“). Zusätzlich werden aber auch leistungsorientierte Merkmale wie „Begabung in besonderen Bereichen“, „hohe Motivation bei immer gleichbleibenden Arbeiten“, „Durchsetzungsfähigkeit“ oder „interessiert“ geäußert (z. B. „Menschen mit Down-Syndrom können überragende Fähigkeiten in einigen Bereichen haben und ich würde gerne herausfinden wo seine Stärken

und Schwächen liegen“). Auf der anderen Seite werden auch wenige, negativ konnotierte individuelle Eigenschaften genannt, wie „[...] einfach nur anstrengend“, „[...] stur, dickköpfig und uneinsichtig“, „leichtsinnig“ oder „eigensinnig“.

Direkte Assoziationen mit Bezug zur „*Arbeitsleistung*“ oder dem *Arbeitsumfeld* äußern die Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten im Vergleich zu krankheitsbezogenen und individuellen Merkmalen bei Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Down-Syndrom weniger häufig (21 codierte Segmente). Hier werden insbesondere Unsicherheiten zum Einsatz der Bewerberinnen und Bewerber im Unternehmen geäußert, die zum einen mit der Frage nach der Leistungsfähigkeit einhergehen (z. B. „Was kann er [der Bewerber]? Zu was ist er fähig? Wo können wir ihn einsetzen?“), zum anderen aber auch mit der Frage nach dem Umgang des Teams oder der Kund*innen mit der Person (z. B. „[...] Dann die Überlegung, ob eine Integration ins Unternehmen bzw. ein Team gelingen kann“, „Eventuell hat der Ausbilder Schwierigkeiten“, „Der Auftraggeber würde Fragen stellen“ oder „Wie reagieren die Kollegen?“). Auch in den eher arbeitsbezogenen Assoziationen kommen teilweise eine *gewisse Fürsorgeorientierung* der PEs und PBs (z. B. „Welche Aufgaben und Herausforderung kann man den Menschen zutrauen, ohne diesen zu überfordern?“ oder „Man müsste wissen wie stark seine gesundheitliche Einschränkung ist, so dass er [der Bewerber] sich bei der Tätigkeit, die wir ihm anbieten könnten, sich nicht verletzen könnte“) sowie generelle *Offenheit* gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit Down-Syndrom zum Vorschein (z. B. „Bin unvoreingenommen. Ausprobieren. Können auch Tätigkeiten für Frau R. [die Bewerberin] bei uns gefunden werden“).

Letztlich lassen sich einige Äußerungen der Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu den Assoziationen und Bildern auch direkt oder indirekt auf *eigene Erfahrungen, Emotionen oder das eigene Verhalten* gegenüber Menschen mit dem Down-Syndrom zurückführen (47 codierte Segmente). Beispielsweise äußert eine Person, dass sie ihre „kleine Enkelin“ sehe „die ebenfalls das Down-Syndrom“ habe und der sie wünsche, dass sie ihren Platz in der Gesellschaft finde. Die Formulierung lässt an dieser Stelle darauf schließen, dass die Erfahrung im Umgang mit Sympathie und ggf. Mitgefühl einhergeht. Eher fragende Formulierungen spiegeln hingegen eine gewisse Unsicherheit oder Vorsicht wider und wurden daher mit eher wenig direkter Erfahrung der Personen in Verbindung gebracht. Beispielsweise wurde die als Frage formulierte Äußerung „Eventuelle Intelligenzminderung, aber nicht zwingend Infektanfälligkeit?“ auf weniger Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Down-Syndrom zurückgeführt,

während die Äußerung „Emotional, freundlich, aufgeschlossen, aber auch stur, dickköpfig und uneinsichtig. Oft einfach nur anstrengend, aber liebenswert“ rein von der Formulierung her im direkten Vergleich schon eher auf gewisse direkte oder indirekte Erfahrungen schließen lässt. Insgesamt weisen die Antworten darauf hin, dass einige Erfahrungen mit Menschen mit Down-Syndrom im Familienkreis (z. B. „Ich sehe meine kleine Enkelin, die ebenfalls das Down-Syndrom hat“ oder „Wie bei meiner Cousine :-“) oder seltener auch im Arbeitskontext vorliegen („In meinem Unternehmen gibt es Arbeitsplätze für Menschen mit Downsindrom. Einem davon, er pflegt unser Haus der Diakonie, begegne ich regelmäßig und quatsche ein wenig [...]“). Personen mit direkter Erfahrung äußern hierbei eher positive Assoziationen (z. B. „Mein erster Gedanke ist, dass ich gerne einen solchen Mitarbeiter hätte...“ oder „Nach meiner Erfahrung haben Menschen mit dem Down-Syndrom ein hohes Maß an Empathie. Sie brauchen in einigen Situationen sicherlich etwas Hilfe, sind aber ein absoluter Gewinn für jede Organisation“) als Personen mit weniger Erfahrung (z. B. „Offensichtliches Handicap, kann er [der Bewerber] mithalten?“ oder „eigenwillig, was kann die Person?“). Tabelle 51 kann die Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Assoziationen/Bilder für das Merkmal Down-Syndrom* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und nach PE und PB entnommen werden.

b. Vorstellung der Zusammenarbeit:

Auch in Bezug auf Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom werden unterschiedlichste Merkmale der Zusammenarbeit beschrieben (93 codierte Segmente). Während die Zusammenarbeit von einigen Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern sowie Prozessbeteiligten als „schwierig“, „herausfordernd“ oder „mühsam“ beschrieben wird, äußern andere positive Assoziationen in Bezug auf die Zusammenarbeit (z. B. „gut“, „angenehm“, „positiv“), die insbesondere auf eine stärkere *Beziehungsorientierung* (z. B. „fair“, „respektvoll“, „vertrauensvoll“, „herzlich“, „konstruktiv“, „kommunikativ“ oder „kollegial“) oder *Offenheits* schließen lassen (z. B. „offen“, „interessant“). Auch wird die Zusammenarbeit eher neutral als „normal“ oder „nicht anders, als mit einem Menschen ohne Behinderung“ beschrieben. Im Gegensatz hierzu stehen Aussagen, die einen klaren Unterschied in der Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Down-Syndrom ausmachen (z. B. „anders, aber auch spannend“, „anstrengender, da ich hier mehr Führung / nötige Ansagen als im Durchschnitt vermute“). Teilweise äußern die PEs und PBs auch eher *ambivalente* Assoziationen zur Zusammenarbeit (z. B. „bereichernd, aber evtl. auch

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

anstrengend, da sie mehr Zuwendung benötigen könnte“ oder „unterstützend bis ablehnend“) oder extrem positive Assoziationen (z. B. „Ich stelle mir die Zusammenarbeit als sehr angenehm und beglückend vor, da R. [die Bewerberin] durch ihre positive Ausstrahlung und ihrer lebensbejahenden Art zu einem guten Unternehmensklima beiträgt“).

Tabelle 51

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Down-Syndrom‘ – Assoziationen/Bilder (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Assoziationen/Bilder	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
... in Bezug auf „Krankheitszustand“/ Symptome der Erkrankung	21	23	17	14	75
... in Bezug auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten/ Kompetenzen	23	20	10	16	69
... in Bezug auf „Arbeitsleistung“/ Arbeitsumfeld	9	1	7	4	21
... in Bezug auf eigene Emotionen/eigenes Verhalten/Erfahrungen	18	8	10	11	47

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen.*Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

Wenn Einschränkungen oder Besonderheiten in der Zusammenarbeit kommuniziert werden, lassen sich diese bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Down-Syndrom größtenteils auf die Schaffung geeigneter *Arbeits(platz)bedingungen* zurückführen (33 codierte Segmente). Einige Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte sehen die Notwendigkeit „klarer“ Absprachen und Aufgaben, „regelmäßiger Rückmeldungen“, „ggf. [...] behinderungsbedingte[r] Arbeitsplatzanpassungen“ oder einer „enge[n] Begleitung bzw.

Überprüfung des Lernerfolgs“, „Hilfe und Unterstützung“. Bewerberinnen und Bewerber mit dem Down-Syndrom bräuchten „genaue Beobachtung“, „Ansprechpartner“, „Teameinbindung“ oder gewisse „Sonderregelungen“. Einige PEs und PBs äußern den Wunsch nach offener Kommunikation der Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen (z. B. „Bitte, Probleme oder Schwierigkeiten offen anzusprechen, da sie mir als Leitung durchaus mal entgehen könnten“) und würden die Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom in die Ausgestaltung der Zusammenarbeit einbeziehen (z. B. „Frau R. wird einbezogen in Fragen wie Belastbarkeitsgrenze, schaffbares Aufgabengebiet etc.“).

Zusätzlich wird sich bei der Beschreibung der Zusammenarbeit aber auch auf *individuelle Merkmale, Charakterzüge* der Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom (13 codierte Segmente; z. B. „Ich stelle mir die Zusammenarbeit als sehr angenehm und beglückend vor, da R. [die Bewerberin] durch ihre positive Ausstrahlung und ihrer lebensbejahende Art zu einem guten Unternehmensklima beiträgt“) oder *Fähigkeiten* wie die Qualifikation fokussiert (z. B. „Wenn die Voraussetzungen gegeben sind - warum nicht!“ oder „unproblematisch, wenn die Aufgabe der Qualifikation entspricht“). Eine solche Leistungsorientierung wird in Aussagen deutlich wie „[...] es ist immer abhängig davon, was der Mitarbeiter zu leisten im Stande ist, bzw. wo wir ihn evtl. auch noch fördern können“. In diesem Zusammenhang wird auch häufiger die *Passung* der Bewerberin oder des Bewerbers zur ausgeschriebenen Stelle im Unternehmen thematisiert (z. B. „Voraussetzung, dass Frau R. [die Bewerberin] und die Stelle zueinander passen“).

Teilweise fokussieren die befragten PEs und PBs eher auf die „Schwere der Erkrankung“ (13 codierte Segmente) und somit das Merkmal Down-Syndrom, also weniger auf beschriebene *Arbeits(platz)bedingungen* oder *individuelle Merkmale/Fähigkeiten* der Person. In diesen Fällen sei die Zusammenarbeit „abhängig vom Grad der Behinderung“ oder für/gegen die Zusammenarbeit müsse sich „je nach Schweregrad der Trisomie 21“ entschieden werden.

Auch die *Beziehung* der Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom zu Arbeitgeber*innen oder dem Team wird thematisiert (z. B. „Zusammenarbeit kann gelingen, wenn man sich gegenseitig aufeinander einstellt und Rücksicht nimmt [...]“ oder „Ich bin mir nicht sicher ob alle meine MA [Mitarbeiter*innen] so offen sind, wie ich es wäre. Vermutlich hätte der MA eine ‚Sonderrolle‘ im Unternehmen, was unter Umständen zu Schwierigkeiten oder zusätzlichem Stress führt [...]“). Teilweise wird mit der Zusammenarbeit mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Down-Syndrom auch eine höhere Fürsorgepflicht assoziiert (z. B. „Ggfs.

mehr Fürsorge notwendig“, „Ggf. würde ich als Ausbilder ein wachsames Auge auf sie [die Bewerberin] haben, um zeitig zu erkennen, falls Sie gemobbt werden sollte“ oder „Muss man ein Auge drauf werfen, dass sie [die Bewerberin] nicht ausgenutzt wird“).

Bedenken werden außerdem in Bezug auf die (zugeschriebene) fehlende Intelligenz einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit Down-Syndrom formuliert (z. B. „Frau R. [die Bewerberin] würde eigentlich die richtigen Werte Warmherzigkeit, Fürsorge usw. mitbringen. Da der Job aber auch einen hohen intellektuellen Wert mit sich bringt, wird es schwierig, die Tätigkeit richtig ausüben zu können. Ich befürchte daher, dass die Ausbildung nicht zu Ende gebracht werden kann“). Mehrere Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte haben Schwierigkeiten, sich eine qualifizierte Bewerberin oder einen qualifizierten Bewerber mit Down-Syndrom vorzustellen (z. B. „Ich kann mir nicht vorstellen, dass jemand mit Downsyndrom Fachhochschulreife hat“ oder „habe noch nie erlebt, dass eine Person mit Down Syndrom die theoretischen Fähigkeiten erfüllt, außer für eine WfbM“). Wenn sie sich auf die Vorstellung einlassen, dass die Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom die notwendige Qualifikation für die potentiell ausgeschriebene Stelle mitbringen, wird die Zusammenarbeit meist eher positiv assoziiert, wie das folgende Zitat verdeutlicht: „Bei uns ist ein akademischer Abschluss Grundvoraussetzung. Menschen mit Down-Syndrom haben diesen in der Regel nicht. Wenn dies allerdings so wäre, stelle ich mir die Zusammenarbeit mit Herrn R. [dem Bewerber] großartig vor [...]“. Ein höherer Unterstützungsbedarf und mehr notwendige Rücksichtnahme werden jedoch über die Qualifikation hinaus vermutet:

Je nach Schweregrad der Trisomie 21 müssten wir generell schauen, ob sie [die Bewerberin] die Schriftsprache so gut beherrscht, dass sie bei uns online beraten kann. Wenn dies zutreffen würde, könnte ich mir vorstellen, dass sie eine engere Begleitung benötigt und die Betreuung zeitintensiver wäre (PE, 29 Jahre alt, weiblich, Rehabilitationspädagogin, Standortleitung einer Online-Beratung, Berufsfeld Soziales/Pädagogik).

Wenn Frau R. [die Bewerberin] tatsächlich die gleichen Voraussetzungen erfüllt, würde sie geistig nicht eingeschränkt sein und könnte die Arbeit genauso gut machen wie jeder andere. Dennoch würde man im Alltag wahrscheinlich rücksichtsvoller sein und Kritik üben würde einem schwer fallen (PE, 29 Jahre alt, weiblich, Product Data Managerin, E-Commerce, Berufsfeld IT/Computer).

Auch bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Down-Syndrom äußern einige wenige PEs und PBs, dass eine Zusammenarbeit „nicht möglich“ oder vorstellbar ist und begründen dies

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

mit fehlenden (medizinischen, psychologischen, kognitiven) „Einstellungsvoraussetzungen“ oder gar nicht (z. B. „nein“ oder „Ich glaube, dass wir keine Stellen haben, die für Menschen mit Trisomie 21 in Frage kommen“). Für eine Übersicht der Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Vorstellung der Zusammenarbeit* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und nach PE und PB für das Merkmal Down-Syndrom siehe Tabelle 52.

Tabelle 52

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Down-Syndrom‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Vorstellung der Zusammenarbeit	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten der Person	4	4	2	3	13
Fokus auf Merkmal Down-Syndrom	3	3	2	5	13
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen	16	5	6	6	33
Zusammenarbeit nicht möglich/vorstellbar	5	1	/	4	10

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

c. Stelle im Unternehmen:

Auf die Frage nach einer konkreten (Ausbildungs-) Stelle im jeweiligen Unternehmen oder der jeweiligen Organisation werden eine Vielzahl möglicher Angebote für Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom formuliert, wobei sich stark auf notwendige Arbeits(platz)bedingungen fokussiert wird (104 codierte Segmente).

Am häufigsten wird für Bewerberinnen und Bewerber der Arbeitsbereich Verwaltung (insbesondere Empfang) vorgeschlagen, gefolgt von Tätigkeiten im Bereich Hauswirtschaft (auch Küche, Service, Reinigung). Möglich seien aber auch Tätigkeiten in den Bereichen IT, Support, Verkauf, Handwerk, Garten, Montage oder Produktion und Fertigung.

Welche (Ausbildungs-) Stelle im jeweiligen Unternehmen in Frage kommt, unterscheidet sich teilweise in Abhängigkeit davon, welche *intellektuellen Herausforderungen* mit dem jeweiligen Tätigkeitsprofil assoziiert werden (z. B. „[D]as kann ich nicht einschätzen, weil ich zu wenig über die "Auswirkungen" weiß. Grundsätzlich denke ich, dass es leider nicht vielen Menschen mit Downsyndrom gelingen würde, Ausbildungsberufe in der Verwaltung auszuüben. Ich könnte mir eher einen Einsatz in der Produktion vorstellen“). Einschränkungen auf bestimmte (Ausbildungs-) Stellen werden außerdem mit Blick auf „möglichst einfache, wiederkehrende Tätigkeiten“, „Bildschirmtauglichkeit“, „kommunikative Kompetenzen“ oder Tätigkeiten „ohne Kundenkontakt“ (z. B. „Backoffice“ oder „alle, eher ohne Kunden, aus Gründen meiner Vorurteile und den möglichen der Kunden“), also eher leistungsbezogen, vorgenommen. Andererseits wird auch beziehungs- und fürsorgeorientiert argumentiert, dass beispielsweise ein „geschütztes Umfeld“ gebraucht werde (z. B. „am besten in einem Team, in dem eine verlässliche Person als "Mentor/in" vorhanden ist“) oder dass „Verletzungsrisiko“ oder „Gefahrenstoffe“ berücksichtigt werden müssen. Wieder andere fokussieren auf (Ausbildungs-) Stellen, die einen *individuellen Zuschnitt* auf die jeweilige Bewerberin oder den jeweiligen Bewerber oder den *Ausgleich von assoziierten Defiziten* erlauben (z. B. „Kaufmännische Ausbildung / Bürokaufmann bzw. -frau / Kaufmann bzw. -frau für Bürokommunikation. Gerade in diesen Bereichen können durch elektronische/digitale Methoden und Hilfsmittel eventuelle Defizite ausgeglichen werden“).

Vergleichsweise wenige PEs und PBs betonen in ihrer Argumentation für/gegen bestimmte (Ausbildungs-) Stellen für Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom *individuelle Merkmale, Wünsche, Fähigkeiten* oder *Interessen* der Person (z. B. „Das kommt auf die Neigung von Frau R. [der Bewerberin] an und auf ihre Fähigkeiten“, „Arbeitsplätze mit immer wiederkehrenden Arbeiten, da diese den Menschen die unter Trisomie 21 leiden, besonders liegen [...]“ oder „Je nach Fähigkeit und Interesse ggf. in der Verwaltung mit Kundenkontakt“). In letzteren Aussagen wird dann teilweise eine gewisse Diskrepanz zwischen zugeschriebenen Fähigkeiten und der Eignung der Person gesehen (z. B. „Frau R. wäre am besten im Kundenverkehr aufgehoben, würde dort aber wahrscheinlich an den kognitiven Fähigkeiten scheitern“).

Teilweise können Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte keine konkrete (Ausbildungs-) Stelle nennen, da sie Angebote „je nach Ausprägung [der] Erkrankung und Einschränkungen“ oder „Begleiterkrankungen“, also mit dem *Fokus auf dem Merkmal Down-Syndrom* (12 codierte Segmente), machen würden (z. B. „Kann ich keine konkrete Angabe zu machen. Hängt vom Ausmaß der Beeinträchtigung ab“ oder „Der Einsatz ist abhängig von den individuellen Ausprägungen der Einschränkung“). Andere PEs und PBs vergeben konkrete (Ausbildungs-) Stellen „je nach Fähigkeiten“ (z. B. „kommt drauf an, was er/sie kann“), „beruflicher Qualifikation“, „Interessen“ oder „Wunsch“, fokussieren sich also weniger auf die Ausprägung oder Symptome des Down-Syndroms an sich (22 codierte Segmente).

Manche PEs und PBs können sich Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom auf „jeder“ Stelle vorstellen (z. B. „Jede Stelle, die wir anbieten“; 10 codierte Segmente) oder schließen die Arbeit im Unternehmen kategorisch aus (z. B. „leider keine [Stelle]“, „ehrlich gesagt tatsächlich nur auf einem Arbeitsplatz in der WfbM [Werkstatt für Menschen mit Behinderung] - da allerdings auf vielfältigen Arbeitsplätzen“ oder „Keine [Stelle]. Ich bin der Meinung, dass die geistige Kapazität bei dieser Erkrankung für die bei uns gebotenen Berufe nicht reicht“). In Tabelle 53 ist die Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Stelle im Unternehmen* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom und nach PE und PB abgetragen.

Tabelle 53

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Down-Syndrom‘ – Stelle im Unternehmen (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Stelle im Unternehmen	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf Merkmal Down-Syndrom	3	2	3	4	12
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten	7	4	6	5	22
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen – konkrete Angebote	33	19	32	20	104
Jede Stelle im Unternehmen vorstellbar	6	/	3	1	10
Keine Stelle im Unternehmen vorstellbar	4	3	1	1	9

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

4 Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerber mit Autismus-Spektrum-Störung

Die Wahrnehmung der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten der Bewerberinnen und Bewerber mit Autismus-Spektrum-Störung wird im Folgenden auf den Ebenen allgemeiner *Assoziationen/Bilder, Vorstellungen der Zusammenarbeit* und *konkreter Stellenformate* (die aus Sicht der PEs und PBs am ehesten für eine Person mit Autismus-Spektrum-Störung in Frage kommen) beschrieben.

a. Assoziationen/Bilder:



Abbildung 54. Häufigste Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Autismus-Spektrum-Störung. Je größer die Worte in der Wortwolke präsentiert werden, desto häufiger wurden diese in der vorliegenden Studie genannt (Studie 3).

Auch in Bezug auf Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung haben die Assoziationen und Bilder der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten einen starken krankheits- beziehungsweise symptombezogenen Fokus (107 codierte Segmente), wobei dieser im Gegensatz zu anderen Distinktionsmerkmalen weniger eindeutig scheint.

Im Zusammenhang mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit einer Autismus-Spektrum-Störung werden zunächst häufiger „Kommunikationsschwierigkeiten“ (mit anderen) thematisiert; die Person sei „kommunikativ herausfordernd“, „nervös im Gespräch“, spreche langsam, halte „kein[en] Augenkontakt“ oder könne nicht sprechen/schreiben. Es sei „schwer, ein richtiges Gespräch zu führen“. Darüber hinaus wird vermutet, dass der Umgang mit einer Person mit einer Autismus-Spektrum-Störung „schwierig“ oder „nicht so einfach“ sei, da „sozial-emotionale Auffälligkeiten“ oder „schwache Sozialkompetenzen“ vorliegen, die aus Sicht einiger PEs und PBs auch die Integration in ein Team erschweren (z. B. „sozial schwierig einzubindende Menschen“; „[...] Ich habe pauschal jedoch eine Person vor Augen, die sich schwer mit sozialen Kontakten/Kommunikation tut“).

Personen mit einer Autismus-Spektrum-Störung werden außerdem häufiger als (einsame) „Einzelgänger“ beschrieben, die „keine sozialen Kontakte“ sowie Probleme haben, „sich im Zusammensein mit anderen zurechtzufinden“. Hier wird das Bild einer „Person mit Stock im Hintern“ gezeichnet, „[...] die wenig Empathie [auch Einfühlungsvermögen] mitbringt und nicht merkt, wenn Sie andere Leute missversteht“. Zum einen wird vermutet, dass die Person mit einer Autismus-Spektrum-Störung *selbst* Schwierigkeiten im Umgang mit anderen Menschen hat (z. B. „Ich stelle mir Herrn B. [den Bewerber] als jemanden vor, dem es schwierig fällt, mit anderen Menschen umzugehen“), zum anderen wird jedoch auch an mehreren Stellen geäußert, dass die Menschen ohne Autismus-Spektrum-Störung „[...] nicht wissen, wie sie mit Herrn B. [dem Bewerber] umgehen sollen“.

Neben den beschriebenen Kommunikations- und sozial-emotionalen-Schwierigkeiten werden mit einer Autismus-Spektrum-Störung „z. T. massive Verhaltensauffälligkeiten“ wie „Aggressionen“, „Wutausbrüche bei Unvorhersehbarkeiten“ oder „Panikanfälle“ assoziiert. Personen werden häufiger als „unnahbar“ (distanziert), „schwierig“ (eigen), „in sich gekehrt“ (introvertiert, schüchtern) oder „Nerds“ beschrieben. Als für eine Autismus-Spektrum-Störung symptomatisch werden auch „bestimmte, wiederkehrende Abläufe“, „Ticks“ oder „Zwangshandlungen“, Ordnung/Strukturierung, geringe Flexibilität, eine „fehlende Kritikfähigkeit“, Unhöflichkeit, Hochsensibilität (gegen bestimmte Berührungen und Töne) oder Anspannung wahrgenommen. Lediglich vereinzelt wird erwähnt, dass „der Stärkegrad [des Autismus] hier entscheidend“ sei.

Auf der anderen Seite äußern die Personalentscheider*innen sowie Prozessbeteiligte im Zusammenhang mit einer Autismus-Spektrum-Störung auch die (weniger negativ konnotierte und eher leistungsorientierte) Vermutung einer „Inselbegabung“ oder „möglicherweise fokussierte[n] Begabung“. Man sehe „einen Menschen, der in einigen Bereichen *überdurchschnittlich brillant* [Herv. d. Verf.] ist, dafür in anderen offene Lernfelder hat [...]“, der eine „weitgehende Unabhängigkeit von der Bewertung anderer“ aufweise, der „fokussiert auf eine Sache“ sei und ein „hohes Wissen in einem bestimmten Segment“ habe. Einige PEs und PBs äußern in Bezug auf Autismus-Spektrum-Störungen die Notwendigkeit der lebenslangen Unterstützung, eines „vertrauensvollen Umfelds“ oder Rücksichtnahme, also eine stärkere Fürsorge- und Beziehungsorientierung (z. B. „Eine Person, die Fürsorge und Rücksicht benötigt“ oder „hoher Unterstützungsbedarf“).

Ein weiterer Fokus wird auf *individuelle Merkmale, Fähigkeiten und Kompetenzen* der Bewerberinnen und Bewerber mit Autismus-Spektrum-Störung gelegt (26 codierte

Segmente), denen neben der bereits erwähnten *Inselbegabungen* eine (sehr gute) Fachlichkeit, „hohe Auffassungsgabe“, überdurchschnittliche Intelligenz, Zahlenbegabung, (sehr gute) Gedächtnisleistungen oder Genialität attestiert wird (z. B. „sehr intelligenter Mensch, der komplexe Fragestellungen leicht lösen kann“). In diesem Zusammenhang werden Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung auch als „absolut ehrlich“, genau und strukturiert wahrgenommen (z. B. „möglicherweise ausgeprägte (Charakter-) Eigenschaften wie absolute Ehrlichkeit, Genauigkeit“).

Weitere Aussagen der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten weisen einen eindeutigen Bezug zur „Arbeitsleistung“ oder dem Arbeitsumfeld von Bewerber*innen mit einer Autismus-Spektrum-Störung auf (24 codierte Segmente). Eine stärkere Beziehungsorientierung der PEs und PBs wird in Aussagen wie „kaum teamfähig“ oder „damit könnten einige Mitarbeiter Schwierigkeiten haben“ deutlich. Auch hier kann zwischen Assoziationen unterschieden werden, die sich entweder auf Schwierigkeiten der Person mit Autismus-Spektrum-Störung *selbst* innerhalb eines Teams, oder aber auf Schwierigkeiten des Teams, Unternehmens oder der „Kunden“ im *Umgang mit der Person* mit Autismus-Spektrum-Störung beziehen. Andere Aussagen lassen auch hier auf eine eher leistungsorientierte Sichtweise schließen, die überwiegend *körperliche Einschränkungen* (z. B. „Schwierigkeiten, körperliche Arbeit zu verrichten“), *kommunikative Einschränkungen* (z. B. „Da ich Kommunikation als Bestandteil unserer Arbeit mit Kunden als Voraussetzung sehe, ist es hier aber nicht wahrscheinlich über eine Einstellung nachzudenken“) oder *kognitive Einschränkungen* (z. B. „mangelnde Flexibilität) implizieren oder aber eine Kombination mehrerer Einschränkungen im Arbeitsalltag (z. B. „nicht einsetzbar aufgrund der körperlich starken Beanspruchungen im Arbeitsalltag und das Verstehen von Anweisungen“).

Letztlich lassen die geäußerten Assoziationen und Bilder der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten zu Personen mit Autismus-Spektrum-Störungen auch auf *eigene Erfahrungen*, das *eigene Verhalten* oder *Emotionen* schließen (49 codierte Segmente). Einige der befragten PEs und PBs äußern *direkte Erfahrung* im Umgang mit Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung im *familiären* (z. B. „Mein Sohn hat eine Autismus-Spektrum-Störung“) oder *beruflichen Kontext* (z. B. „Wir arbeiten mit Menschen mit ASS [Autismus-Spektrum-Störung]. Da habe ich viele Bilder im Kopf“) oder *eigene Betroffenheit* (z. B. „Ich habe selbst eine Autismus-Spektrum-Störung“). Wieder andere formulieren *explizit*, dass sie das „Krankheitsbild“ nicht kennen. Durch bestimmte, eher fragende oder vorsichtige Formulierungen kann aber auch *implizit* auf das Fehlen von Erfahrung geschlossen

werden (z. B. „Das ist mir noch nicht begegnet, Wie äußert sich das? Wie kann ich mit ihm umgehen? Was braucht er?“ oder „Versteht er mich? Wie kann so einer auf der Baustelle überleben (im wahrsten Sinne des Wortes)? Kann man damit in der Schule erfolgreich sein?“). Die Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten beziehen sich in ihren Äußerungen zu Assoziationen und Bildern häufiger auch auf *mediale Darstellungen* von Charakteren mit einer (vermeintlichen) Störung im Autismus-Spektrum (z. B. „Sheldon [Charakter mit autistischen Zügen aus der US-amerikanische Sitcom The Big Bang Theory]“ oder „Rain Man [US-amerikanisches Filmdrama mit einem Autisten als Hauptdarsteller]“).

Im Vergleich zu beispielsweise Bewerberinnen und Bewerbern mit Down-Syndrom wirken die Aussagen der befragten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit Autismus-Spektrum-Störungen weniger emotional, eher sachlich/neutral. Vereinzelt wird jedoch „Mitgefühl“ geäußert oder die gewählten Formulierungen lassen hierauf schließen (z. B. „Eine Person die Fürsorge und Rücksicht benötigt“). Einzelne PEs und PBs äußern sich betont unvoreingenommen („Keine speziellen Bilder. Autismus gibt es in verschiedenen Varianten“, „Ja und? Auch diese Menschen brauchen eine Arbeit und sind bedingt einsetzbar“ oder „Keine [Assoziationen/Bilder] – ich denke an eine Serie, die dieses Thema behandelt“) oder aber sind sich ihrer eigenen Vorurteile durchaus bewusst (z. B. „Vorurteile aufgrund unklarer/unvollständiger und falscher Bilder [...]“). Letztlich spiegelt sich in den Aussagen der PEs und PBs auf Verhaltensebene eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit Personen mit einer Autismus-Spektrum-Störung wider. Man müsse sich „mit den Autisten intensiver beschäftigen, damit man nicht eventuell durch eigene Verhaltensweisen etwas beim Autisten auslöst“. Ferner wird befürchtet, dass man „nicht zu emotional werden“ dürfe und überlegen müsse, was man sagt, wenn man eine Person mit Autismus-Spektrum-Störung treffe (z. B. „Überlege Dir gut was Du sagst, Sarkasmus und Humor werden nicht immer verstanden“). Tabelle 54 kann die Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Assoziationen/Bilder* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber mit Autismus-Spektrum-Störung und nach PE und PB entnommen werden.

Tabelle 54

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Autismus-Spektrum-Störung‘ – Assoziationen/Bilder (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Assoziationen/Bilder	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
... in Bezug auf „Krankheitszustand“/ Symptome der Erkrankung	36	29	21	21	107
... in Bezug auf das „Zusammenleben“ mit anderen Personen	2	/	/	/	2
... in Bezug auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten/ Kompetenzen	5	5	11	5	26
... in Bezug auf „Arbeitsleistung“/ Arbeitsumfeld	12	6	2	4	24
... in Bezug auf eigene Emotionen/eigenes Verhalten/Erfahrungen	15	12	10	12	49

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

b. Vorstellung der Zusammenarbeit:

Die Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit einer Autismus-Spektrum-Störung wird sich von einigen Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten als „(sehr) schwierig“, „kaum möglich“ oder „herausfordernd“ vorgestellt. Wenn Gründe für diese Assoziation angeführt werden, wird zum einen *beziehungsorientiert* im Sinne des Teams oder Unternehmens (z. B. „[...] nicht für alle Kollegen, die mit ihm nur ab und zu tun

haben, aber für die, mit denen er tagtäglich zusammenarbeitet, da sie ihn als unsympathisch wahrnehmen könnten“; „Ich denke, dass es im Zwischenmenschlichen zu Problemen kommen könnte und man das Umfeld sehr gut auf eine Zusammenarbeit mit Herrn B. vorbereiten muss, damit diese sein Verhalten richtig einordnen können“), zum anderen aber auch *leistungsorientiert* argumentiert, wobei letztere Argumentationen auf der Annahme von *Kommunikationsschwierigkeiten* (z. B. „Kommunikation ist die Grundlage unserer Arbeit – auch die Schnittstelle zu unseren Kunden – eher schwierig“ oder „schwierig, da die meisten Positionen intensiven persönlichen Innen- und Außenkontakt beinhalten“), *sozial-emotionaler Schwierigkeiten* (z. B. „Frau B. [die Bewerberin] könnte eventuell soziale Probleme haben, was die Zusammenarbeit schwierig macht“) oder einer Kombination der assoziierten „Symptome“ einer Autismus-Spektrum-Störung basieren (z. B. „[...] könnte schwierig werden mit der Zusammenarbeit, da Teamgespräche, Schriftsprache und Empathie und die Deutung von Gefühlen/Problemen sehr wichtig bei uns sind“ oder „Ich wäre unsicher, weil ich viel Wert darauf lege, dass die Bewerber soziale Kompetenzen mitbringen und die Fähigkeit mit Kollegen und Kunden zu kommunizieren!“). In der Tendenz wird die Zusammenarbeit jedoch trotz gewisser Schwierigkeiten überwiegend als „möglich“ oder „interessant“ beschrieben (z. B. „schwierig, aber möglich“, „schwierig, aber dennoch interessant“); eine grundsätzliche Offenheit für die Zusammenarbeit scheint gegeben (z. B. „Herausfordernd im Sinne von: Da müssen wir viel lernen, wie mit autistischen Leuten am sinnvollsten umgegangen werden kann. Was sind Fähigkeiten? Wo kann das Unternehmen profitieren?“).

Andere, wenn auch wenige, PEs und PBs schätzen die Zusammenarbeit prinzipiell als „ganz normal“, „unproblematisch“ oder „wie mit jedem anderen Mitarbeiter auch“ ein (z. B. „Ganz normal wie 90% unserer Programmierer“) und äußern sich eher *konstruktiv* (z. B. „Autisten sind gut strukturierte und organisierte Menschen. Die Zusammenarbeit stelle ich mir nicht so schwierig vor. Man darf Autisten nur nicht einfach aus ihren festen Strukturen entfernen bzw. diese ändern“, „Könnte manchmal schwierig sein. Aber dafür gibt es auch Hilfe“ oder „muss man sehen... und Lösungen finden – jedenfalls nicht unmöglich) beziehungsweise *möglich-machend* (z. B. „Fragen, wie diese Störung möglicherweise Einfluss auf die Arbeit mit Kollegen und Kunden haben kann und was gemacht werden kann, um die Arbeit zu ermöglichen bzw. die Zusammenarbeit zu verbessern. Ein offener Umgang und auch die Kommunikation mit dem Berufskolleg sind da sehr wichtig“).

Ferner werden in der Zusammenarbeit mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Autismus-Spektrum-Störungen ein „erhöhter Unterstützungsbedarf“ oder Zeitaufwand

vermutet, da entweder Arbeits(platz)bedingungen an die Bedarfe der Bewerberin oder des Bewerbers angepasst (Fokus auf das Individuum) oder beispielsweise „mehr Beachtung auf [die] Einteilung [der Bewerber] im Betrieb“ gelegt werden müssten (Fokus Unternehmen). Auch hier werden teilweise Aussagen getätigt, in denen mit der „Fürsorgepflicht“ der Arbeitgeber*innen/Unternehmen (z. B. „Mitarbeiter und Arbeitsumgebung, Arbeitsaufgaben und Organisation müssen mit den Eigenheiten der Person vertraut gemacht werden bzw. angepasst werden. Hier gilt eine besondere Fürsorgepflicht“) oder fairness- und fürsorgeorientiert argumentiert wird (z. B. „Er wird genauso ausgebildet wie alle anderen, natürlich nehmen wir Rücksicht auf seine Behinderung“).

Unter bestimmten Voraussetzungen wird die Zusammenarbeit mit Personen mit einer Autismus-Spektrum-Störung von den befragten Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten auch als „(sehr) gut“, „vorteilhaft“, „bereichernd“ oder „fruchtbar“ beschrieben (eher leistungsorientierter Fokus), beispielsweise wenn „es wenig auf Kommunikation ankommt“ oder „sich Teamfähigkeit nicht ausschließt“. Eine eher autoritäre, unternehmensorientierte Sichtweise auf die Zusammenarbeit wird in Aussagen deutlich wie „Vermutlich benötigt er [der Bewerber] mehr Aufmerksamkeit als andere Auszubildende. Hoffnung, dass er [der Bewerber] die Chance zu schätzen weiß und dementsprechend motiviert die Ausbildung antreten wird“ oder „Positiv für das Unternehmen wäre, dass ich bei ihm [dem Bewerber] ein hohes Pflichtbewusstsein vermuten würde, jedoch auch, dass er sich schwer auf neue/sich verändernde Situationen einstellen kann“. In beiden Aussagen ist eine gewisse hierarchische Ordnung erkennbar. Von wenigen PEs und PBs wird die Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit einer Autismus-Spektrum-Störung auch eher beziehungsorientiert als „vertrauensvoll“ oder „fair“ beschrieben.

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, beziehen sich einige Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte in ihren Aussagen zur Zusammenarbeit auf konkrete Arbeits(platz)bedingungen (54 codierte Segmente), die entweder vorhanden sein oder geschaffen werden müssen. Auch in Bezug auf Bewerberinnen und Bewerber mit einer Autismus-Spektrum-Störung werden eine Vielzahl solcher Bedingungen genannt, die sich grob in fünf Schwerpunkte unterteilen lassen. Erstens nennen PEs und PBs die Notwendigkeit der *offenen Kommunikation eigener Bedarfe und Bedürfnisse* der Bewerberinnen und Bewerber als Bedingung (z. B. „Frau B. [die Bewerberin] müsste mir helfen, ihr Krankheitsbild zu verstehen“, „Offene Kommunikation um den anderen auch kennenzulernen [...]“ oder „Offenes Gespräch mit Frau B. suchen und schauen, wo eventuell Knackpunkte sein könnten“). Zweitens

konzentrieren sich einige Aussagen auf die Notwendigkeit der *kontinuierlichen Unterstützung am Arbeitsplatz* beziehungsweise *konkreter Ansprechpartner* oder *fester Bezugspersonen* (z. B. „Betreuung/Begleitung am Arbeitsplatz muss geschaffen werden, es muss jemand da sein [...]“, „Frau B. [die Bewerberin] braucht auch in unserem Unternehmen mehr Unterstützung, eine konkrete Ansprechpartner*in“ oder „Herr B. [der Bewerber] braucht einen Paten zur Einarbeitung - noch enger als andere Mitarbeiter“). Der dritte Fokus wird auf die Notwendigkeit der *Teamintegration* gelegt, wobei hier einmal im Sinne der Bewerberinnen und Bewerber argumentiert wird, andere Male im Sinne des (bereits bestehenden) Teams argumentiert wird (z. B. „Ich würde ihn [den Bewerber] mit den anderen Azubis schnellstmöglich einbeziehen und den Azubis Autismus näherbringen“ oder „Je nach Autismus müssen die Kolleg*innen damit umgehen können“, „Bestimmter Kollegenkreis kommt gut mit ihm [dem Bewerber] zurecht“). Andere PEs und PBs legen in ihrer Argumentation einen Schwerpunkt auf die *Anpassung der Arbeits(platz)bedingungen an die Bedürfnisse oder Bedarfe der Bewerberinnen und Bewerber* mit Autismus-Spektrum-Störungen (z. B. „Ok, wenn der Arbeitsplatz für ihre Bedürfnisse [die der Bewerberin] ausgerichtet ist“, „Ich müsste meine eigenen Strukturen prüfen, um langfristig Aufgaben zu schaffen / Aussagen treffen zu können somit Unsicherheiten hohe Flexibilität [für die Bewerber] zu vermeiden“) oder aber auf die jeweilige *Unternehmensrepräsentation* (z. B. „schwierig, da als öffentliche Einrichtung der Kundenkontakt sehr wichtig ist und dies oft emotional geprägt ist“). Etwas konkreter werden klar definierte Arbeitsaufträge, feste Abläufe und Strukturen, Rückzugsmöglichkeiten für die Person, eine „sachliche, klare Kommunikation“ seitens der Arbeitgeber*innen und Mitarbeiter*innen, Offenheit/Akzeptanz der Mitarbeiter*innen oder Rücksichtnahme bezüglich gewisser zwischenmenschlicher Konventionen (z. B. „Kein Körperkontakt wie Hände schütteln“) als Bedingungen für die Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Autismus-Spektrum-Störung formuliert.

Weniger Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte legen ihren *Fokus auf das Merkmal Autismus-Spektrum-Störung* (20 codierte Segmente) und argumentieren insbesondere mit der „Schwere der Erkrankung“ oder assoziierten (Krankheits-) Symptomen, wobei hier noch einmal zwischen eher *defizitären* Sichtweisen (z. B. „Je nachdem, welche Art von Autismus vorliegt und wie stark es ausgeprägt ist, könnte es schwierig werden mit der Zusammenarbeit, da Teamgespräche, Schriftsprache und Empathie und die Deutung von Gefühlen/Problemen sehr wichtig bei uns sind“), eher *ressourcenorientierten* Sichtweisen (z. B. „Autisten sind gut strukturierte und organisierte Menschen. Die Zusammenarbeit

stelle ich mir nicht so schwierig vor. Man darf Autisten nur nicht einfach aus ihren festen Strukturen entfernen bzw. diese ändern“) und eher *neutralen/pragmatischen* Sichtweisen unterschieden werden kann (z. B. „Frau B. [die Bewerberin] könnte möglicherweise nicht vor Gruppen sprechen“ oder „Ich könnte mir vorstellen, dass Herr B. [der Bewerber] mit dem etwas rummeligen Miteinander Probleme hätte“).

Im Vergleich zu den anderen in der vorliegenden Studie betrachteten Distinktionsmerkmalen wird bezüglich der Zusammenarbeit mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Autismus-Spektrum-Störungen seltener mit *individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen* wie beispielsweise der Qualifikation argumentiert (7 codierte Segmente; z. B. „Wenn der Mitarbeitende alle Kriterien der Voraussetzungen für die Arbeit bei uns erfüllt, muss ich nicht mal wissen von seiner Erkrankung“).

Ebenfalls vergleichsweise wenige PEs und PBs können sich die Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Autismus-Spektrum-Störung „gar nicht“ vorstellen beziehungsweise schließen diese kategorisch aus (14 codierte Segmente). Argumentiert wird hier in erster Linie mit vorliegenden Strukturen wie der Notwendigkeit des *Umgangs mit Menschen* oder nicht vorhandenen Strukturen wie beispielsweise „sehr geregelten, immer wiederkehrenden Abläufen“, die im jeweiligen Unternehmen als nicht gegeben, für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung aber als notwendig erachtet werden. Für eine Übersicht der Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Vorstellung der Zusammenarbeit* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber mit Autismus-Spektrum-Störung und nach PE und PB siehe Tabelle 55.

Tabelle 55

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Autismus-Spektrum-Störung‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Vorstellung der Zusammenarbeit	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten der Person	4	3	/	/	7
Fokus auf Merkmal Autismus-Spektrum-Störung	9	5	3	3	20
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen	20	9	11	14	54
Zusammenarbeit nicht möglich/vorstellbar	6	3	4	1	14

Anmerkungen. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen.

*Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

c. Stelle im Unternehmen:

Auf die Frage, welche (Ausbildungs-) Stelle für eine Bewerberin oder einen Bewerber mit einer Autismus-Spektrum-Störung im jeweiligen Unternehmen am ehesten in Frage käme, fokussieren sich die Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen überwiegend auf *Arbeits(platz)bedingungen* und nennen *konkrete Stellen* (111 codierte Segmente). Am häufigsten genannt werden die Bereiche Buchhaltung, Verwaltung oder Administration, mit denen in erster Linie „wenig Kundenkontakt“, „wenig Interaktion mit anderen Mitarbeiter*innen“ oder „klare Strukturen“ assoziiert werden (z. B. „[...] eher kein Kundenkontakt, da Kunden zu unterschiedlich sind“). Aus Sicht der PEs und PBs erfordern die genannten Bereiche „akkurates und genaues Arbeiten“ und beinhalten

„relativ gleichbleibende Tätigkeiten“, was den Bewerber*innen mit Autismus-Spektrum-Störung zugutekäme. Auch die Bereiche IT, Controlling, Labor werden mehrmals genannt, wobei hier eher Aspekte der „Datenverarbeitung“, „Planung, Steuerung und Kontrolle“ sowie „Genauigkeit“ und „Aufgabenorientierung“ im Vordergrund stehen (z. B. „[...] wo die emotionale Schwingungsfähigkeit nicht im Vordergrund steht, sondern die Aufgabenorientierung“). Über „Forschung und Entwicklung (genaues Arbeiten, Kreativität)“ bis hin zu „gleichbleibenden Hilfstätigkeiten“, Arbeit im „Backoffice“ oder „Lager“ (bspw. assoziiert mit „Ordnungssinn“), „handwerkliche“ oder „grünpflegerische“ Berufe, Arbeiten in „Wäscherei, Technik, Küche“, die ebenfalls alle mit wenig Kundenkontakt assoziiert sind, wird von den teilnehmenden PEs und PBs ein breites Spektrum von konkreten (Ausbildungs-) Stellen als möglich erachtet.

Neben den bereits beschriebenen bevorzugten Charakteristika der (Ausbildungs-) Stellen können sich auch Bereiche „[...] mit wenig flexiblen Prozessabläufen und starren Vorgaben, z.B. im Rahmen der Logistik (Warenbewegungen erfassen, Bestellungen auslösen etc.)“ sowie „gut planbare, organisierte, strukturierte und verlässliche Aufgaben: technischer Natur, z. B. Programmieren [...]“ vorgestellt werden. Weitere Arbeits(platz)bedingungen, die genannt werden, sind die Möglichkeit einer „adäquaten Betreuung“, die beispielsweise eher „im Angestelltenbereich (Industriekaufmann, Bauzeichner) [...] im Gegensatz zum gewerblichen Bereich bzw. auf den Baustellen“ gesehen wird, oder die Arbeit mit „Gleichgesinnten“ (beispielsweise an einer Förderschule).

In Bezug auf soziale, sehr kommunikationsbezogene Berufe oder vereinzelt auch „[...] körperlich anstrengende Arbeit im Außenbereich“ wird sich hingegen eher kritisch bis ablehnend geäußert, wenn es um die potentielle Einstellung einer „autistischen Person“ geht (z. B. „ggf. Stellen mit weniger sozialen Kompetenzanforderungen“, „weniger mit Menschen als mit Technik und Papieren, da haben wir gute Erfahrungen gemacht“ oder „Vielleicht bin ich zu voreingenommen, aber mir fällt spontan keine Stelle ein, auf die man sich bewerben könnte. Wir haben fast nur mit Menschen zu tun... Evtl. als Aushilfe bei der Betreuung des Fahrzeugpools oder als Reinigungskraft“).

Insgesamt entsprechen die Aussagen zu konkreten (Ausbildungs-) Stellen für Bewerberinnen und Bewerber mit einer Autismus-Spektrum-Störung im Vergleich zu anderen hier betrachteten Distinktionsmerkmalen zu größten Teilen den geäußerten Assoziationen und Bildern in Bezug auf das Merkmal beziehungsweise weichen wenig hiervon ab. Das folgende

Zitat verdeutlicht exemplarisch, wie für/gegen eine bestimmte (Ausbildungs-) Stelle argumentiert wird:

Wir bilden nur Pharmakanten und Chemielaboranten aus. Ich denke, beides wären als naturwissenschaftliche Berufe, in denen exakt gearbeitet werden muss, Ausbildungen, die ihm [dem Bewerber] liegen könnten. Aufgrund der räumlichen Gegebenheiten würde ich zu der Pharmakantenausbildung tendieren, da im Labor oft Situationen entstehen, in denen man eng aneinander vorbeigehen muss und ich mir vorstellen könnte, dass dies unangenehm für ihn wäre (PB, 29 Jahre alt, weiblich, Recruiting, Bereich Personalwesen, Wirtschaft/Verwaltung).

Was das Zitat neben der Argumentationslinie bezüglich der potentiell passenden Arbeits(platz)bedingungen und den zugrundeliegenden autismusbezogenen Assoziationen/Bildern zeigt, ist eine Fokussierung auf den (in diesem Fall) Bewerber mit einer Autismus-Spektrum-Störung, dem genannte Berufe „liegen“ und für den gewisse Situationen „unangenehm“ sein könnten. Die schwerpunktmäßige Argumentation für die Auswahl bestimmter (Ausbildungs-) Stellen aufgrund *individueller Merkmalen, Fähigkeiten oder Kompetenzen* der Bewerberinnen und Bewerber mit Autismus-Spektrum-Störungen (20 codierte Segmente) erfolgt seltener als die Argumentation aufgrund bestimmter Arbeits(platz)bedingungen, aber im Vergleich mit Bewerberinnen und Bewerbern mit anderen Distinktionsmerkmalen relativ häufig. Hier betonen die Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten dann, dass es auf die „Fähigkeiten und Möglichkeiten (Sehr gut in Mathe = Rechnungslegung, Buchhaltung zum Beispiel)“, das „Interesse“, die Begabung („Kommt drauf an welche bzw. ob Frau B. [die Bewerberin] über eine Inselbegabung verfügt“) oder die „Stärken“ der Person ankomme und „individuell geplant“ werden müsse, beispielsweise „da die Autismus-Spektrum-Störung in viele verschiedene Richtungen ausgeprägt sein kann“. Auch die „Vorbildung“ sowie (berufliche) Qualifikation der Person mit Autismus-Spektrum-Störung seien für das (Ausbildungs-) Stellen-Angebot entscheidend (z. B. „Vermutlich eher im technischen Bereich, aber immer so, dass Herr B. [der Bewerber] auch dort eingesetzt [wird], wo er arbeiten möchte und was seinen Fähigkeiten und seiner Ausbildung entspricht“). PEs und PBs, die Erfahrung mit Autismus-Spektrum-Störungen oder eigene Betroffenheit äußern, betonen auch eher die Fähigkeiten anstelle der Defizite (z. B. „Ich habe selbst eine Autismus-Spektrum-Störung und leite einen eigenen Bereich mit mehreren Mitarbeitern“).

Einige Aussagen der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten stellen das Merkmal Autismus-Spektrum-Störung in den Fokus, wenn sich für/gegen eine mögliche (Ausbildungs-) Stelle ausgesprochen wird (15 codierte Segmente), beziehungsweise die jeweilige Ausprägung oder „Schwere der Erkrankung“, und betonen hier die Notwendigkeit der individuellen Betrachtung eines Falls (z. B. „Wenn es HF-Autismus [hochfunktionaler Autismus] ist, passt vielleicht eine Ausbildung zur Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung?“ oder „Muss individuell geplant werden, da die Autismus-Spektrum-Störung in viele verschiedene Richtungen ausgeprägt sein kann“). Im Zusammenhang mit einer Fokussierung auf das Merkmal fallen Aussagen wie „Software-Entwickler profitieren oft von diesem Krankheitsbild. Es kann sogar hilfreich sein“ oder „Ich kann mir keine autistische Person in der Ausbildung sozialer Berufe vorstellen und auch in wirtschaftlichen Berufen nicht“.

Einige wenige Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte sehen für die Beschäftigung einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit Autismus-Spektrum-Störung „keine Einschränkungen“ oder äußern, dass eine Beschäftigung „in allen Bereichen“ möglich sei (8 codierte Segmente). Hingegen ziehen etwas mehr PEs und PBs „keine“ (Ausbildungs-) Stelle oder „keine Abteilung“ in Betracht (15 codierte Segmente), wobei dies unter anderem mit der stark kommunikativen Arbeit mit Kindern, „medizinischen und psychologischen Vorgaben“ oder „körperlichen Beanspruchungen im Arbeitsalltag“ begründet wird.

In Tabelle 56 ist die Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie *Stelle im Unternehmen* unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber mit Autismus-Spektrum-Störung und nach PE und PB abgetragen.

Tabelle 56

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Autismus-Spektrum-Störung‘ – Stelle im Unternehmen (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Stelle im Unternehmen	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf Merkmal Autismus-Spektrum-Störung	3	1	3	8	15
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten	6	5	7	2	20
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen – konkrete Angebote	53	19	26	13	111
Jede Stelle im Unternehmen vorstellbar	5	/	3	/	8
Keine Stelle im Unternehmen vorstellbar	5	3	4	3	15

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen.*Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

5 Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund

Die Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund wurde ebenfalls auf den Ebenen der *Assoziationen/Bilder*, der *Vorstellung der Zusammenarbeit* mit einer Person mit Fluchthintergrund und der *konkreten Stellenformate* erfasst und wird im Folgenden beschrieben.

a. Assoziationen/Bilder:



Abbildung 55. Häufigste Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Fluchthintergrund. Je größer die Worte in der Wortwolke präsentiert werden, desto häufiger wurden diese in der vorliegenden Studie genannt (Studie 3).

Mit Bewerberinnen und Bewerbern, die fünf Jahre zuvor nach Deutschland geflüchtet sind, also einen Fluchthintergrund aufweisen, assoziieren die Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess beteiligte Personen in erster Linie Ursachen, Umstände, Folgen und Probleme, die direkt auf den Fluchthintergrund der Person zurückzuführen sind (107 codierte Segmente). Hierunter fallen fehlende Sprach- beziehungsweise Deutschkenntnisse und hiermit verbundene Sprachbarrieren, wobei die Formulierungen der PEs und PBs überwiegend relativierend sind (z. B. „Sprachliche Barriere möglicherweise“, „Evtl. noch Defizite in der Sprache“ oder „spricht vermutlich nur gebrochen Deutsch“) und auf Unsicherheiten oder Vorsicht schließen lassen.

Deutlicher als bei den anderen hier betrachteten Distinktionsmerkmalen unterscheiden sich die Assoziationen und Bilder der PEs und PBs in Abhängigkeit des Geschlechts der Bewerber*innen. Neben der Sprache werden bei männlichen Bewerbern beispielsweise der „Umgang mit dem anderen Geschlecht“ beziehungsweise eine „patriarchalische Grundeinstellung“, „Anpassungsprobleme“, „psychische Problemstellung aufgrund des Fluchterlebnisses“, „dunkle Haare“ oder das Sprechen mit „ausländische[m] Akzent“ assoziiert, bei

weiblichen Bewerberinnen hingegen das Tragen eines Kopftuches, „traditionelle“ oder „verdeckende“ Kleidung beziehungsweise Verschleierung, „fremdländisches“ oder konkreter „afrikanisches“ Aussehen oder eine „ggf. andere Hautfarbe“. Bei weiblichen Bewerberinnen wird zusätzlich vermutet, dass sie „andere Hierarchien gewohnt“ und vereinzelt „besser ausgebildet als Männer“ seien.

Insbesondere bei männlichen Bewerbern werden vermehrt Assoziationen und Bilder in Bezug auf den *Umstand der Flucht* geäußert wie beispielsweise Schiff, Flüchtlingsunterkunft, Chaos, Leid, Gewalterfahrung, Isolation, Armut, Unruhen, Krieg, Trauer, Angst/Furcht, Traumatisierung oder Schmerz. Bildhaft wird ein männlicher Bewerber als „gestrandeter Mensch“ beschrieben. Es werden der „Verlust von Heimat“, das „Aufgeben von menschlichen Beziehungen, z. B. zu Angehörigen und Freunden“ oder „Jahre von Unsicherheit und vielleicht Bedrohung“ assoziiert. Bei weiblichen Bewerberinnen mit Fluchthintergrund werden vermehrt eher positive beziehungsweise mit *Stärke* verbundene Eigenschaften oder Merkmale wie Durchhaltevermögen, Disziplin oder „mutig und stark sein“ assoziiert, wobei *Mut* auch in Zusammenhang mit der *Notwendigkeit der Unterstützung* gebracht wird (z. B. „Sie braucht Hilfe. Sie ist u.U. [unter Umständen] eine mutige Frau“ oder „mutig, neues Leben angefangen, braucht Unterstützung“). Weibliche Bewerberinnen mit Fluchthintergrund werden mit „Unsicherheit“ beziehungsweise unsicherem Auftreten oder Zurückhaltung assoziiert, mit Angst und Sorge (bspw. um Kinder), aber auch mit einer zuversichtlichen und hoffnungsvollen Haltung. Bei beiden Geschlechtern werden zusätzlich der andere religiöse (z. B. „Muslima“) und kulturelle Hintergrund aufgrund der Fluchtgeschichte (z. B. „Jemand mit kulturell anderem Hintergrund“, „Normen und Werte sind vielleicht noch nicht so verinnerlicht worden“ oder „Frage nach einem Verständnis für die deutsche Arbeitskultur“) oder der vorhandene beziehungsweise fehlende „Integrationswille“ thematisiert (z. B. „will sich integrieren, wird motiviert sein, reichen Deutschkenntnisse?“ oder „Integration hat vielleicht noch nicht so gut stattgefunden“).

Während in einigen Äußerungen der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten in Bezug auf das Merkmal Fluchthintergrund explizit Vorurteile thematisiert (z. B. „Vorurteile“ oder „Vorsicht und Misstrauen können das Handeln bestimmen“) oder Vorurteile offensichtlicher kommuniziert werden (z. B. „Sie wird ein Kopftuch tragen, sie wird noch nicht perfekt deutsch sprechen können, sie wird Traditionen pflegen wollen, die im Arbeitsprozess nicht immer passend und umsetzbar sind (z.B. Ramadan)“, lassen andere eher implizit auf das Vorhandensein von Vorurteilen schließen, beispielsweise Äußerungen hinsichtlich

vermuteter Sprachbarrieren (z. B. „Das ist für mich nicht wichtig. Er [der Bewerber] sollte die deutsche Sprache beherrschen“).

Auch wenn zunächst unabhängig vom Arbeits- oder Berufskontext nach Assoziationen und Bildern zu den Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund gefragt wurde, beziehen sich einige Aussagen der PEs und PBs bereits auf die mögliche „*Arbeitsleistung*“ oder das *Arbeitsumfeld* (11 codierte Segmente). Beispielsweise könne „der kulturelle Unterschied zu Problemen mit der Belegschaft führen [...]“ (Fokus Beziehung im Team/Unternehmen) oder die sich bewerbende Person „wahrscheinlich lange aus dem Berufsalltag heraus“ sein (Fokus Leistung/Qualifikation). Außerdem stelle sich mit Blick auf die Qualifikation die Frage nach der „Gleichwertigkeit“ beziehungsweise „Geeignetheit“ der schulischen oder beruflichen Ausbildung der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund. Auch die „Sprachkenntnisse“ werden teilweise direkt auf den Beruf bezogen (z. B. „Beherrscht er [der Bewerber] die Sprache genügend für den Job?“). Mit Blick auf die Beziehung im Team/Unternehmen werden die „Möglichkeiten der Teambildung mit vorhandenen Mitarbeitern“ oder „der Wille im Team mitzuarbeiten“ thematisiert.

Zusätzlich zu den eher merkmals- und arbeitsbezogenen Assoziationen und Bildern werden von den Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten auch *individuelle Merkmale, Fähigkeiten und Kompetenzen* in Bezug auf Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund geäußert (25 codierte Segmente). Es wird vermutet, dass sich die Person „eingelebt“ habe und arbeiten, dass sie „sich integrieren“ wolle und „motiviert“ sei. Von einigen PEs und PBs wird eine grundlegende *Offenheit* gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund signalisiert (z. B. „ist willkommen und fähig“, „könnte eine tolle Chance sein“ oder „was können wir von ihm [dem Bewerber] lernen?“). Reife, Stärke, Zielstrebigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Ausdauer, Fleiß, Interesse, interkulturelle Kompetenz oder der „Wille zu etwas Neuem“ sind individuelle Merkmale oder Eigenschaften der Bewerberin oder des Bewerbers mit Fluchthintergrund, die assoziiert werden (z. B. „Reifer als ein deutscher gleichen Alters“ oder „Das ist jmd., der sich durchsetzen kann“).

Letztlich lassen einige Assoziationen und Bilder auf eigene *Erfahrungen, Emotionen* und das *eigene Verhalten* der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten mit beziehungsweise gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund schließen (66 codierte Segmente). So äußern die PEs und PBs vereinzelt *positive* (z. B. „Wir haben einen Mitarbeiter, auf den dieser Umstand zutrifft. Diesen habe ich als Bild vor mir. Er spricht sehr gut Deutsch, ist einer von den motiviertesten Mitarbeitern, braucht aber beim Schreiben in

Deutsch viel Unterstützung“) und *negative Erfahrungen* (z. B. „Schwierige Führung im Unternehmen, aufgrund der Erfahrungen von mehreren Flüchtlingen, denen wir eine Chance zur Ausbildung gegeben haben, hohe Bürokratie“) der Beschäftigung von Menschen mit Fluchthintergrund und haben bereits *direkten* (z. B. „Freunde“) oder *indirekten Kontakt* (z. B. „Aufgrund einer TV Reportage, habe ich spontan eine junge, sympathische Frau vor Augen, die hoch motiviert ist und in Deutschland schon viel gemeistert hat, um sich einzuleben“).

Insbesondere bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund enthalten die Assoziationen und Bilder eine Vielzahl relativierender Adverbien und fragender Formulierungen, die einerseits auf *Unsicherheiten* in der Einschätzung, im eigenen Verhalten oder auf *weniger direkte Erfahrung* schließen lassen könnten (z. B. „Ist Herr A. [der Bewerber] durch seine Vergangenheit traumatisiert und benötigt professionelle Hilfe? Wie bereit ist Herr A. sich in das neue Land gesellschaftlich einzugliedern?“), andererseits könnten insbesondere bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund aber auch *soziale Erwünschtheit* oder eine gewisse *Sensibilisierung* für Vorurteile und Diskriminierung aufgrund des Merkmals eine Rolle spielen. Hierfür spräche, dass die PEs und PBs teilweise explizit machen, dass sie „Vorurteile“ im Kopf hätten.

Im Vergleich zu anderen hier betrachteten Distinktionsmerkmalen scheinen das Merkmal Fluchthintergrund und die hiermit verbundenen Assoziationen und Bilder eine Reihe von Emotionen bei der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten zu evozieren, wobei die Äußerungen am häufigsten auf Mitleid, Mitgefühl oder emotionale Haltungen wie Demut und Bewunderung schließen lassen. Teilweise werden diese *explizit* genannt (z. B. „Bewunderung für diesen Schritt [...] und gleichzeitig Demut, dass man selbst nicht gezwungen war bzw. ist, sein Land verlassen zu müssen [...]“), teilweise werden sie aber auch *implizit* kommuniziert (z. B. „Was hat sie [die Bewerberin] nur alles mitgemacht“, „armer Kerl“, „Was Herr A. [der Bewerber] durchmachen musste, um sein geliebtes Zuhause zu verlassen [...]“ oder „Welchen Mut muss die Kollegin haben, ihre Heimat zu verlassen und sich in solche Unsicherheiten zu begeben. Dankbarkeit, dass ich nicht bedroht bin“). Einige PEs und PBs äußern sich in Bezug auf Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund fürsorgeorientiert (z. B. „Es sollte Frau A. [der Bewerberin] geholfen werden“, „Sie [die Bewerberin] braucht Hilfe [...]. Ich würde versuchen, ihr zu helfen“ oder „Eine Chance geben, da wir bereits Menschen mit diesem Schicksal im Kollegium haben“). In Tabelle 57 ist die Anzahl codierter Segmente für die Assoziationen und Bilder in Bezug auf das Merkmal Fluchthintergrund

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

unterteilt nach Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten abgetragen.

Tabelle 57

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Fluchthintergrund‘ – Assoziationen/Bilder (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Assoziationen/Bilder	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
... in Bezug auf Umstände, Folgen/Probleme durch Fluchthintergrund	31	36	24	16	107
... in Bezug auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten/ Kompetenzen	4	10	6	5	25
... in Bezug auf „Arbeitsleistung“/ Arbeitsumfeld	/	5	3	3	11
... in Bezug auf eigene Emotionen/eigenes Verhalten/Erfahrungen	15	21	14	16	66

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriegrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

b. Vorstellung der Zusammenarbeit:

Die teilnehmenden Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten benennen eine Vielzahl *konkreter Merkmale* der Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Fluchthintergrund (103 codierte Segmente). Von der überwiegenden Mehrheit wird die Zusammenarbeit als „problemlos möglich“, „normal“ beziehungsweise „nicht anders“ als mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschrieben (z. B. „Überhaupt nicht anders, als mit anderen“). Insbesondere PEs und PBs, die selbst „Fremdsprachenkenntnisse“

aufweisen oder deren Unternehmen nach eigener Aussage „multikulturell“ aufgestellt sei, empfinden die Zusammenarbeit als (völlig) „unproblematisch“ (z. B. „Völlig unproblematisch, da die größte Barriere heutzutage die Sprache ist, und diese gibt es im Regelfall nicht mehr, da alle zumindest Englisch sprechen“ oder „Aufgrund meiner Fremdsprachenkenntnisse nicht allzu schwierig“). Andere schreiben der Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Fluchthintergrund positive Merkmale zu und beschreiben sie mehrfach als „vertrauensvoll“, als „für beide Seiten gewinnbringend“, „fair“, „respektvoll“, „kollegial“ oder „interessant“. Auch Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte, die Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Personen mit Fluchthintergrund aufweisen, äußern sich eher positiv (z. B. „Da dies bei uns im Unternehmen der Fall ist, kann ich nur berichten, dass es keine Einschränkungen gibt. Einzig die Kommunikation läuft auf Englisch bzw. mit gebrochenem Deutsch. Kulturtechnisch gibt es auch keine Probleme. Auch hier kommt es wieder auf die Person und die Werte an, nicht auf die Herkunft“).

In den meisten Fällen werden die Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Fluchthintergrund nicht bloß mit einem positiven oder negativen Adjektiv beschrieben, sondern Konditionalsätze formuliert, die bestimmte Voraussetzungen für die beispielsweise „problemlose“ oder „gute“ Zusammenarbeit beinhalten. So seien zum einen ausreichende Sprachkenntnisse („Wenn die Sprachkenntnisse gut sind, positiv“), kulturelle und mentale Passung (z. B. „Wenn Kultur und Mentalität passen, no problem“), Haltung (z. B. Arbeitswille), Einstellung und Werte der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund notwendige Bedingungen für die Zusammenarbeit (z. B. „Gut, wenn sie den Job will und bereit ist zu lernen und sich auf neue Dinge einzulassen. Neue Kulturen bereichern uns alle“). Im Umkehrschluss werden von einigen PEs und PBs mangelnde Deutschkenntnisse, Schwierigkeiten bei der Integration ins Team, eine fehlende Gewöhnung „an deutsche Gepflogenheiten“ (z. B. „[...] Erscheint zu spät zur Arbeit“) oder ein erhöhter Kommunikationsaufwand als mögliche Probleme für die Zusammenarbeit formuliert (z. B.: „Wenn die Deutschkenntnisse noch nicht so gut sein sollten, könnten Aufgaben falsch verstanden werden bzw. es könnten mehr Fehler gemacht werden. Auch die Integration ins Team könnte sich aufgrund der Sprachbarriere schwierig gestalten“).

Andere Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte assoziieren mit der Zusammenarbeit in erster Linie die Notwendigkeit der Hilfestellung aufgrund der *Sprachbarrieren* (z. B. „Hilfestellung leisten, falls es sprachliche Probleme gibt“ oder „Unterstützen bei der sprachlichen Barriere“), aufgrund *möglicher Diskriminierungen* (z. B. „Zur Seite stehen,

sollte es rassistische Äußerungen etc. geben“ oder „[...] Er [der Bewerber] wird nur häufig dumme Fragen bekommen (teils wohl auch latent rassistische). Da sollte man halt ein offenes Ohr für ihn haben, damit er nicht den Mut verliert [...]“) oder *allgemeinen Unterstützungsbedarf* beim „sich zurechtfinden“ (z. B. „viel Onboarding und Rücksprache notwendig“ oder „Besondere Inobhutnahme zwecks Integration“).

Manche PEs und PBs fokussieren in ihren Äußerungen zur Zusammenarbeit weniger mögliche Probleme (eher defizitäre Sichtweise), sondern mehr die positiven Aspekte oder betrachten die Zusammenarbeit als Ressource (eher ressourcenorientierte Sichtweise). Beispielsweise seien Bewerberinnen und Bewerber „bemüht, alles richtig zu machen und Einsatz zu zeigen“. Ein weiteres Beispiel ist die Betrachtung des Merkmals Fluchthintergrund als „Bereicherung“ für das Kollegium oder Unternehmen, da man aufgrund der „differenten kulturellen Sichtweise“ „voneinander lernen“ und „seinen Horizont erweitern“ könne. Zusätzlich wird in manchen Äußerungen ein stärkerer (eher konstruktiver) Fokus auf mögliche Interventionsmaßnahmen deutlich, um die Zusammenarbeit zu ermöglichen (z. B. „evtl. mit Sprach- und interkulturellen Kursen weiter integrieren“, „[...] evtl. zusätzliche Unterstützung mit Sprachkursen [und] anderen Hilfen“ oder „[...] Unterstützung vom betriebsärztlichen Dienst, wenn nötig“). Vereinzelt werden auch die *Passung zum Unternehmen* (z. B. „Dass sie [die Bewerberin] sich in die Strukturen des Unternehmens einfügt“ oder „Wenn sie [die Bewerberin] in unser Unternehmen passt, würde ich sie möglichst gleichberechtigt einsetzen“) oder die *Leistungsfähigkeit* der Bewerberinnen und Bewerber fokussiert (z. B. „Ich stelle mir vor, dass Frau A. [die Bewerberin] nach einer Eingewöhnungsphase ähnlich gut wie alle anderen funktioniert“).

Während in einigen Äußerungen der PEs und PBs in Bezug auf die Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Fluchthintergrund eine gewisse *Ambivalenz* oder *Vorsicht* deutlich wird (z. B. „Das gesamte Spektrum von Neugierde und Willkommen bis zur Ablehnung“, „Ggf. geprägt von sprachlichen Hürden, sehr engagierte Mitarbeit“), äußern sich andere betont offen oder vermeintlich vorurteilsfrei (z. B. „ja natürlich, warum nicht“ oder „man muss offen sein, Vertrauen haben, Vorurteile wegstecken“). Besonders deutlich zeigt sich letztere Haltung in folgendem Zitat:

Ich verstehe die Frage nicht, warum soll ich mir eine Zusammenarbeit mit Ihr [der Bewerberin] allgemein vorstellen. Wenn Frau A. [die Bewerberin] die Voraussetzungen für die Stelle mitbringt, wir uns mit Ihr verständigen können und sie einen guten Eindruck beim Bewerbungsgespräch hinterlässt, wird sie wie jeder andere neue Mitarbeiter bei

uns aufgenommen und in unsere Familie integriert (PB, 50 Jahre alt, weiblich, Personalmanagerin im Bereich Werbemittel, Wirtschaft/Verwaltung).

An der Äußerung wird deutlich, dass neben der kommunizierten Offenheit durchaus mögliche Einschränkungen in der Zusammenarbeit assoziiert werden, die auf den Fluchthintergrund der (in diesem Fall) Bewerberin zurückgeführt werden können. Insbesondere unter Berücksichtigung der Aussagen dieser Person zu anderen Distinktionsmerkmalen sticht die betont offene Haltung in Bezug auf die Bewerberin mit Fluchthintergrund heraus.

Ein weiterer Schwerpunkt, der in der Beschreibung oder Vorstellung der Zusammenarbeit mit Bewerberinnen und Bewerberin mit Fluchthintergrund gelegt wird, beinhaltet Aussagen zu möglichen oder aber notwendigen *Arbeits(platz)bedingungen* (11 codierte Segmente). So müsse beispielsweise erst einmal abgeklärt werden, inwiefern „eigene traumatische Erfahrungen“ vorliegen, da diese in bestimmten Arbeitsbereichen getriggert werden könnten. Ferner müssten in der Zusammenarbeit „eine genaue Arbeitseinteilung vorgenommen werden“ oder Aufgaben an die Person delegiert, „die nur umgesetzt werden müssen“. „Parallelarbeit mit einem erfahrenen Kollegen“, die Prüfung von Sprachkenntnissen und der Abbau von Sprachbarrieren werden für die Zusammenarbeit vorgeschlagen. Außerdem müsse sichergestellt werden, welche „konkrete Aufgabe im Unternehmen (nach entsprechender Ausbildung u./o. Einarbeitung) bewältigt werden kann und [wie] die Integration in ein Team gelingen kann“, die Kommunikation mit Mitarbeiter*innen und Kund*innen müsse sichergestellt sein. Letztlich sei aus Sicht einer Person „alles [...] eine Sache der Führung. Gibt man Herrn A. [dem Bewerber] eine Chance, nimmt dieser sie viel ernster als hier Geborene“.

Einige Personalentscheiderinnen und Personalentscheider oder am Prozess der Personalentscheidung beteiligte Personen fokussieren sich in der Beschreibung der Zusammenarbeit weniger auf Arbeits(platz)bedingungen, sondern vielmehr auf *individuelle Merkmale* der Person wie beispielsweise die hohe zugeschriebene *Motivation* (z. B. „Meiner Erfahrung nach sind Menschen wie Herr A. [der Bewerber] viel motivierter und ambitionierter als andere“), oder *Fähigkeiten* wie beispielsweise die Qualifikation oder fachliche Voraussetzungen (z. B. „Wenn die fachlichen Voraussetzungen da sind, müsste Frau A. [die Bewerberin] wie alle Kollegen durch Auftreten und Leistung überzeugen, dass hat nicht mit dem Background oder der Situation als Flüchtling zu tun“). Mit diesem eher individuellen Fokus sind ebenfalls die *Unternehmensidentifikation* oder die Identifikation mit den Werten des Unternehmens sowie die *Probezeit* entscheidender für die Vorstellung der Zusammenarbeit als

das Merkmal Fluchthintergrund (z. B. „Das sehe ich leidenschaftslos, ‚wird schon passen‘, genauso gut, genauso schlecht wie bei möglichen deutschen Bewerbern auch. Die Probezeit wird’s zeigen“ oder „Jeder Bewerber sollte sich mit dem Unternehmen identifizieren und mit den Werten des Unternehmens. Das ist unabhängig von der Herkunft“; 20 codierte Segmente). Im starken Gegensatz zum beschriebenen individuellen Fokus legen die Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten in Bezug auf die Zusammenarbeit mit einer Person mit Fluchthintergrund den Schwerpunkt jedoch wie bereits erwähnt eher auf Merkmale wie notwendige Sprachkenntnisse, kulturelle oder religiöse Aspekte (z. B. „Wenn sie [die Bewerberin] Muslimin wäre, müsste ich noch klären, wie mein Arbeitgeber zum Kopftuch steht, so sie eines trägt. In dem Fall muss vermutlich auch noch etwas arbeitgeberspezifische Theorie gemacht werden (Kirche!)“), die eindeutig auf den Fluchthintergrund der Person zurückgeführt werden können (44 codierte Segmente).

Lediglich eine Person schließt die Zusammenarbeit mit einer Person mit Fluchthintergrund kategorisch aus: „Das geht aus gesetzlichen Vorgaben in unserm Unternehmen nicht, da sie [die Bewerberin] die Sicherheitsüberprüfung nicht erfüllen würde, da man einige Jahre im Land verbringen muss“. Die Anzahl codierter Segmente für die Zusammenarbeit mit einer Person mit Fluchthintergrund unterteilt nach Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten sowie nach dem Geschlecht der Bewerber*innen kann Tabelle 58 entnommen werden.

c. Stelle im Unternehmen:

In Bezug auf die Frage, welche (Ausbildungs-) Stelle im Unternehmen für die Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund in Frage kämen, zeigt sich erneut eine gewisse Abhängigkeit vom Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber. Auch wenn bei beiden Geschlechtern eine Vielzahl konkreter Stellen genannt wird, kommt nur bei männlichen Bewerbern mit Fluchthintergrund häufiger ohne Einschränkung „jede Stelle“ in Frage oder aber der Bewerber wird ausnahmslos auf „allen“ Stellen gesehen (32 codierte Segmente). Auch im Vergleich zu den anderen hier betrachteten Distinktionsmerkmalen sind bei männlichen Bewerbern mit Fluchthintergrund häufiger „alle Positionen“ oder „alle Bereiche“ vorstellbar. Im Gegensatz hierzu kommt nur bei weiblichen Bewerberinnen mit Fluchthintergrund in wenigen Fällen „keine Stelle“ im Unternehmen in Frage (3 codierte Segmente), was bei männlichen Bewerbern mit Fluchthintergrund nicht geäußert wird.

Tabelle 58

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Fluchthintergrund‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Vorstellung der Zusammenarbeit	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten der Person	7	6	3	4	20
Fokus auf Merkmal Fluchthintergrund	4	26	1	13	44
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen	/	6	/	5	11
Zusammenarbeit nicht möglich/vorstellbar	/	/	1	/	1

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

Die teilnehmenden Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten fokussieren sich in ihrer Argumentation für/gegen eine (konkrete Ausbildungs-) Stelle im Unternehmen häufiger auf *individuelle Merkmale* beziehungsweise *Fähigkeiten* der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund (41 codierte Segmente), indem sie beispielsweise auf die Qualifikation, Eignung oder den Bildungsstand der Person verweisen (z. B. „je nach Fähigkeit“, „entsprechend der Ausbildung“, „Herr A. [der Bewerber] könnte überall arbeiten, wenn er die Voraussetzungen erfüllt“ oder „Je nach seinem Bildungsstand [der des Bewerbers]“). Ferner werden in dieser Argumentation auch Präferenzen, Vorlieben oder Interessen der sich bewerbenden Person berücksichtigt (z. B. „Auf die Ausbildungsstelle, auf die sie [die Bewerberin] mit ihren Fähigkeiten am besten passt. Wenn sich in der Zusammenarbeit weitere Vorlieben oder Fähigkeiten noch zeigen, kann man diese auch weiterentwickeln“). Der

assoziierte „Migrationshintergrund“ wird teilweise als Stärke beziehungsweise Ressource in die Stellenargumentation einbezogen (z. B. „Fachassistenz im Kundenportal – vermutlich hat Herr A. [der Bewerber] einen guten Draht zu Menschen, die aus einem ähnlichen Kulturkreis kommen und kann daher an dieser Stelle am besten eingesetzt werden“ oder „[...] Wir haben viele Bewerber mit Migrationshintergrund, oder die selbst geflohen sind. Das kann hilfreich sein“). Die argumentative Schwerpunktsetzung auf individuelle Merkmale und Fähigkeiten der Person wird durch folgendes Zitat deutlich: „Dazu kann ich jetzt nichts sagen, da ich die Ressourcen, Interessen, Fähigkeiten von ihr [der Bewerberin] nicht kenne“. Auch die folgenden Aussagen spiegeln eine eher individuelle Betrachtungsweise wider: „[...] Diese Frage ist unsinnig, da das wesentlich von Neigung, Eignung, Fähigkeiten und Fertigkeiten abhängt. Die können bei einem Geflüchteten ebenso wie bei einem Menschen mit Trisomie 21 oder irgendeinem anderen Menschen höchst unterschiedlich sein“, „Das hängt absolut von ihren Qualifikationen ab. Die Dame aus der Frau TV Reportage hat als Bauingenieurin gearbeitet. D.h. im technischen Bereich des Unternehmens könnte ich mir Frau A. vorstellen, aber auch im kaufmännischen Bereich“.

Im Gegensatz zur beschriebenen Fokussierung auf individuelle Merkmale oder Fähigkeiten der Person betonen einige Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte auch in der Argumentation für/gegen eine konkrete (Ausbildungs-) Stelle im Unternehmen die Voraussetzung der *Sprachkenntnisse* (24 codierte Segmente), also ein zugeschriebenes Merkmal, das in direkter Verbindung zum Fluchthintergrund steht (z. B. „Bäcker – Je nach Deutschkenntnissen auch Verkauf“ oder „Wäscherei, Technik, Hauswirtschaft wegen vermutlicher mangelnder Sprachkenntnisse“). Weitere assoziierte Merkmale im Zusammenhang mit dem Fluchthintergrund der Bewerberinnen und Bewerber sind *Kulturunterschiede* oder *religiöse Aspekte*. Auch diese Merkmale spielen in manchen Argumentationen der PEs und PBs eine Rolle für die (Ausbildungs-) Stellenauswahl (z. B. „Für technische Aufgaben, weil dies zunächst eine geringere Kenntnis der gegebenen Kultur voraussetzt“ oder „Ein Kopftuch wäre aber hinderlich...“). Insbesondere bei weiblichen Bewerberinnen mit Fluchthintergrund werden auch die (möglicherweise fehlende) Schulbildung und Kommunikationsschwächen als Begründungen für die Beschränkung auf bestimmte (Ausbildungs-) Stellen angeführt (z. B. „IT / Programmierung, da hier auch weniger kommunikationsstarke Menschen gut einsetzbar sind“).

Grundsätzlich besteht für weibliche und männliche Bewerber mit Fluchthintergrund aus Sicht der teilnehmenden PEs und PBs die Möglichkeit, eine Vielzahl an konkreten

(Ausbildungs-) Stellen in den verschiedenen Unternehmen zu erlernen, wobei verschiedene argumentative Schwerpunkte mit Bezug auf die *Arbeits(platz)bedingungen* gesetzt werden (83 codierte Segmente). So ist von kaufmännischen Berufen, technischen Berufen über handwerkliche Berufe bis hin zu sozialen Berufen prinzipiell alles möglich. Wenn die Auswahl im jeweiligen Unternehmen für Bewerberinnen und Bewerber eingeschränkt wird, liegen unterschiedliche Begründungen hierfür vor. Zum einen werden beispielsweise die „Beratung von Kunden mit Migrationshintergrund“, Sprachdienste oder Dolmetschertätigkeiten sowie Tätigkeiten im kulturellen Bereich oder mit stärkerem Auslandsbezug vorgeschlagen, in denen die assoziierten *Stärken* einer Person mit Fluchthintergrund im Vordergrund stehen (z. B. „v. a. [vor allem] solche [Stellen], die kulturelle, sprachliche Diversität nutzen können“). Im Gegensatz hierzu stehen Äußerungen, in denen sich eher auf die assoziierten *Schwächen* (beispielsweise in der Sprache oder der Qualifikation) in Folge des Fluchthintergrunds bezogen wird. In diesem Fall werden „zu Beginn erstmal einfach Aufgaben wie Anträge anlegen und zuarbeiten“ empfohlen oder Stellen wie „Maschinenbediener, innerbetrieblicher Transport o. ä.; generell für alle Stellen mit überwiegenden Anlernertätigkeiten“. Ferner werden „zunächst weniger Kundenkontakt wegen Sprachbarrieren“ oder Stellen empfohlen, bei denen „Sprache nicht an erster Stelle“ stehe (z. B. „Wir suchen immer wieder technische Auszubildende: Hier nehmen wir gerne Menschen mit Migrationshintergrund, da sie sich hier gut einleben können und die Sprache nicht an erster Stelle steht, wie z. B. in einem Job im Kundenservice“) oder technische Berufe, „weil dies[e] zunächst eine geringere Kenntnis der gegebenen Kultur“ voraussetzen.

Zum anderen unterscheiden sich die Argumentationen in Bezug auf bestimmte Arbeits(platz)bedingungen für Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund auch abhängig davon, ob der Fokus eher auf die *Beziehung im Unternehmen* beziehungsweise die *Arbeit im Team* gelegt wird (hier werden die Wichtigkeit des „rege[n] Austausch[s] mit anderen Personen“ oder eines „positiven Team[s]“ beziehungsweise „guter Kontakt mit den Kollegen/innen“ betont), ob der Fokus eher auf die *Angebote des Unternehmens* beziehungsweise den Bedarf gelegt wird (z. B. „In unserem Unternehmen arbeiten Mitarbeiter*innen aus vielen Berufen zusammen. Hauptsächlich werden Techniker/Ingenieure und Kaufm. [kaufmännische] Kräfte beschäftigt“ oder „Am besten als Ärztin, da wir leider im ambulanten Bereich in unserer Fachrichtung Mangel an Ärzten und Ärztinnen haben“; weniger individualszentrierte Sichtweise) oder aber, ob der Fokus eher auf dem *Individuum* liegt, das eine Arbeit/Stelle brauche, „die mit Fleiß und Ausdauer, aber nicht ständig[en] Veränderungen“

verbunden sei, die „kreativ und organisatorisch“ sei oder aber einen Platz, „[...] an dem der Bewerber eigene Erfahrungen, Kenntnisse einbringen kann, die er nicht in Deutschland erworben hat, z. B. Koch“.

Das folgende Zitat verdeutlicht abschließend exemplarisch, dass die PEs und PBs in ihren Argumentationen für oder gegen konkrete Stellen für Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund auch verschiedene Argumente miteinander verbinden:

Wir bieten in unserem Unternehmen nicht in allen Bereichen Ausbildungsplätze an, was die Auswahl beschränkt. Aber sie könnte beispielsweise eine Ausbildung zur Pharmakantin bei uns machen. Dies ist ein Beruf, der ihr später viele Weiterbildungsmöglichkeiten erlaubt und durch den sie Entwicklungspotential in unserem Unternehmen hat. Falls sie Kinder haben sollte wäre hier der Vorteil, dass bei uns im Schichtdienst gearbeitet wird und Auszubildende nur in der Frühschicht tätig sind - Zeiten die mit der Kinderbetreuung meist einfacher zu vereinbaren sind (PB, 29 Jahre alt, Recruiting/Personalwesen, Bereich Wirtschaft/Verwaltung).

Die am Prozess der Personalentscheidung beteiligte Person beginnt hier mit einer eher unternehmensorientierten/pragmatischen Äußerung in Bezug auf (Ausbildungs-) Stellen, die im Unternehmen angeboten werden, und kombiniert dann eher individuumszentrierte Argumente („Dies ist ein Beruf, der ihr [der Bewerberin] später viele Weiterbildungsmöglichkeiten erlaubt und durch den sie Entwicklungspotential in unserem Unternehmen hat“) mit eher merkmalsorientierten Argumenten (mit einer Bewerberin mit Fluchthintergrund wird assoziiert, dass sie eine Familie hat). Letztlich werden konkrete Arbeits(platz)bedingungen benannt, mit denen begründet wird, warum die „Ausbildung zur Pharmakantin“ für eine weibliche Bewerberin (mit Fluchthintergrund) zuträglich sein könnte.

Siehe Tabelle 59 für eine Übersicht der Anzahl codierter Segmente in Bezug auf die Äußerungen der PEs und PBs zur *Stelle im Unternehmen* für Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund unterteilt nach Geschlecht der sich bewerbenden Person.

Tabelle 59

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Fluchthintergrund‘ – Stelle im Unternehmen (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Stelle im Unternehmen	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf Merkmal Fluchthintergrund	1	9	9	5	24
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten	8	12	11	10	41
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen – konkrete Angebote	21	28	13	21	83
Jede Stelle im Unternehmen vorstellbar	/	20	/	12	32
Keine Stelle im Unternehmen vorstellbar	2	/	1	/	3

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

6 Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerber mit Adipositas

Die allgemeine und arbeitsbezogene Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerber mit dem Merkmal Adipositas (starkem Übergewicht) setzt sich in der vorliegenden Studie ebenfalls aus den drei Unterkategorien *Assoziationen/Bilder*, *Vorstellung der Zusammenarbeit* und *Stelle im Unternehmen* zusammen, die im Folgenden beschrieben werden.

a. Assoziationen/Bilder:



Abbildung 56. Häufigste Assoziationen der Personalentscheider*innen und am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Merkmal Adipositas. Je größer die Worte in der Wortwolke präsentiert werden, desto häufiger wurden diese in der vorliegenden Studie genannt (Studie 3).

Die überwiegende Mehrheit der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten assoziiert mit Bewerberinnen und Bewerbern, die adipös sind beziehungsweise starkes Übergewicht haben, gesundheitliche Probleme wie beispielsweise Bluthochdruck sowie Bewegungseinschränkungen, bezieht sich also in ihren Äußerungen auf den „Krankheitszustand“ beziehungsweise Symptome der Erkrankung (128 codierte Segmente). In erster Linie wird das Bild einer dicken Frau beziehungsweise eines dicken Mannes gezeichnet, die/der „körperlich wenig belastbar“, „ungesund“ sei und „noch andere Erkrankungen habe“. Die Formulierungen bezüglich der Assoziationen zum Merkmal Adipositas weisen von eher sachlich, neutralen Beschreibungen wie „Ich stelle mir einen sehr dicken Mann vor, der eventuell durch seine Adipositas noch andere Erkrankungen hat“ bis hin zu emotionalen und wertenden Aussagen wie „Eine extrem fette Frau, die kaum die Treppen schafft“ eine große Spannweite auf. Bewerberinnen und Bewerber mit Adipositas evozieren gleichermaßen Assoziationen von Bewegungseinschränkungen, die mehr oder weniger bildhaft sind (z. B. „unbeweglich“ vs. „Schwierigkeiten, die Treppe hoch zu kommen“ oder „sie [die Bewerberin] humpelt

leicht“). Adjektive, die im Zusammenhang mit den Bewerberinnen und Bewerbern häufiger fallen sind beispielsweise „behäbig“, „schwerfällig“, „langsam“, „unflexibel“, „kurzatmig“ oder „träge“. Ebenfalls häufiger wecken weibliche und männliche Bewerber mit Adipositas zuallererst Assoziationen eines „ungepflegten Äußeren“, „starken Schwitzens“ und „mangelnder Hygiene“. Insbesondere weibliche Bewerberinnen werden bildhaft als „schwabbelig“, als „riechend nach Schweiß“ oder als „unangenehm riechend“ beschrieben. Die Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten assoziieren mit dem zugeschriebenen adipösen Zustand der Bewerberinnen und Bewerber außerdem „wenig“ bis „unzureichende“ Selbstdisziplin und Selbstkontrolle (z. B. „Sie [die Bewerberin] hat sich nicht unter Kontrolle“), geringes Durchhaltevermögen, fehlende Leistungsbereitschaft sowie Gleichgültigkeit, mangelnde Motivation und Faulheit, was für eine eher hohe Verantwortungsattribution spricht. Seltener werden im Zusammenhang mit dem Merkmal „seelische Probleme“ oder „psycho-soziale Problemlagen“ genannt oder Hinweise darauf gegeben, dass es sich bei Adipositas selbst auch um eine Erkrankung handeln könne. Bei weiblichen Bewerberinnen mit Adipositas kommt vereinzelt die Vermutung hinzu, dass die Bewerberin „sich unwohl“ fühle, „unsicher“ oder „unglücklich“ sei.

Insgesamt lassen im Vergleich zu den anderen betrachteten Distinktionsmerkmalen relativ viele Äußerungen Rückschlüsse auf eine gewisse *Emotionalität* sowie *eigene Erfahrungen* oder *das eigene Verhalten* der PEs und PBs zu (50 codierte Segmente). Während eher wenige Äußerungen auf *Erfahrungsschließen* lassen, beispielsweise durch eigene Betroffenheit (z. B. „Willkommen im Club ;-) Zu klären wäre höchstens, ob Folgekrankheiten vorliegen oder das Ganze ein so extremes Ausmaß hat, dass die Bürostühle leiden [...]. Ansonsten weiß ich, dass das Gehirn nicht verfetten kann“), weisen die eher fragenden Formulierungen einiger PEs und PBs eher auf *Unsicherheit* oder *fehlende Erfahrung* bezüglich möglicher Ursachen oder der Einschränkungen durch die „Erkrankung“ hin. So werden beispielsweise die „Frage nach dem Grund des Übergewichts“ (z. B. „Warum macht er [der Bewerber] das? Ist das unvermeidlich oder etwas Psychisches?“) oder die Frage formuliert, ob die Bewerberin oder der Bewerber der Aufgabe „gewachsen“ und wie häufig sie/er „krank“ sei (z. B. „Reichen Ausdauer und Beweglichkeit für den Beruf?“). Neben Unsicherheit oder fehlender Erfahrung enthalten einige Fragen der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten bereits Hinweise auf eine gewisse Emotionalität. So werden beispielsweise mit der Frage „Warum lässt dieser Mensch das zu?“ dem Bewerber/der Bewerberin die Verantwortung für ihren/seinen Zustand zugeschrieben und Unverständnis für beziehungsweise Empörung über die

Situation impliziert. *Unverständnis*, *Wut* oder *Empörung* werden aber in Aussagen wie „Fdh [Friss‘ die Hälfte]...mach‘ mal was“ auch expliziter kommuniziert. In den Äußerungen „[...]“, dass dies ein Mensch ist, der gesundheitliche Beeinträchtigungen in Kauf nimmt und vielleicht wenig Selbstdisziplin hat“ oder „Disziplinmangel, Gleichgültigkeit, zum Teil denke ich an sehr unsichere Menschen, aber genauso gut an sehr selbstbewusste Menschen, die sich über allgemeinen Normen setzen bzw. denen ihr Aussehen egal ist“ wird ebenfalls Unverständnis gegenüber adipösen Menschen deutlich. Im Gegensatz zu genannten Beispielen stehen eher *mitleidsbezogene* oder *fürsorgliche* Äußerungen einiger PEs und PBs wie „Herr H. [der Bewerber] hat es schwerer im Leben“, „Wovor muss er [der Bewerber] sich mit seiner Fettschicht schützen?“, „Mitleid; hat bestimmt eine persönliche Geschichte, die dazu geführt hat“ oder „(falsches) Mitleid (weil man denkt, dass jemand sein ganzes Leben gemobbt wurde bzw. wird)“. Auch *Anerkennung* wird vereinzelt geäußert, „wenn jemand dennoch seinen eigenen Weg geht“, wobei nicht eindeutig kommuniziert wird, worauf sich das „dennoch“ in diesem Fall bezieht. Es kann nur vermutet werden, dass starkes Übergewicht/Adipositas als Normabweichung verstanden wird und die (bewusste) Abweichung von der Norm in diesem Fall der Bewunderung oder Anerkennung wert sei. In den Äußerungen der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten finden sich zusätzlich auch weniger emotionale beziehungsweise eher sachlich, neutrale Assoziationen: „Aufgrund seiner Lebensumstände [die des Bewerbers] hat er nicht viele Möglichkeiten, sich gesund zu ernähren“, „[...] dass Hr. H. [der Bewerber] eventuell seelische Probleme hat, welche er mit Essen kompensiert“, „Es kommt darauf an, wie man sich verhält und/oder kleidet und den Umgang mit Menschen hält. Da dürfte die Figur eine untergeordnete Rolle spielen“ oder „Grundsätzlich egal. Kopf ist wichtig, nicht der A....Entschuldigung bzgl. der Formulierung“. Vereinzelt wird sich auch *humoristisch* (z. B. „Er [der Bewerber] hat das Problem, er ist zu klein für sein Gewicht“) oder *offen ablehnend* gegenüber einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Übergewicht geäußert (z. B. „Übergewicht schreckt mich eher ab... Ich habe oft große Probleme mir vorzustellen, wie unserer Arbeit machbar sein soll, wenn durch eine Adipositas die Bewegungsmöglichkeiten stark eingeschränkt sind“).

Individuelle Merkmale oder *Kompetenzen* und *Fähigkeiten* werden mit adipösen Bewerberinnen und Bewerbern seltener assoziiert (13 codierte Segmente). Es fallen beispielsweise Adjektive wie „lustig“, „humorvoll“, „herzlich“ oder „nahbar“. Außerdem werden ein "freundliches Auftreten“ oder „freundliches Lächeln“ assoziiert. Nur vereinzelt wird sich wie bei Bewerberinnen und Bewerbern mit anderen Distinktionsmerkmalen auf die Qualifikation

oder individuelle Leistungsfähigkeit bezogen (z. B. „Auch hier: Was kann er [der Bewerber]? Und wie gibt er sich?“). Hingegen wird vereinzelt das äußere Erscheinungsbild einer adipösen Person thematisiert (z. B. „[...] Sie [die Bewerberin] kleidet sich dennoch geschmackvoll. Lächelt freundlich, ist höflich, trägt Schmuck“ oder „Kommt auf das gepflegte Erscheinungsbild an“).

Letztlich werden einige wenige Assoziationen mit direktem Bezug auf das *Arbeitsumfeld* oder die *Arbeitsleistung* einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit starkem Übergewicht geäußert (19 codierte Segmente). Zum Teil werden die Beschäftigung einer Bewerberin oder eines Bewerbers aufgrund der vorherrschenden Arbeits(platz)bedingungen als „nicht machbar“ eingestuft (z. B. „In meinem Beruf nicht machbar [...]“, „Kann schlecht hinter Kindern herlaufen, auf dem Fußboden sitzen“ oder „Nicht einsetzbar aufgrund der körperlichen starken Beanspruchungen im Arbeitsalltag“) oder es werden „viele Krankheitstage“ beziehungsweise „Fehlzeiten“ und „häufige Pausen“ vermutet. Einige Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte schätzen die Bewerberinnen und Bewerber als „nicht voll belastbar“ oder nicht leistungsbereit ein. Es seien „Rücksichtnahme im Beruf“ und eine Anpassung der „Belastung“ an die „Körpersituation“ notwendig.

b. Vorstellung der Zusammenarbeit:

Die Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten beschreiben die Zusammenarbeit mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Adipositas zu großen Teilen als „normal“, „nicht anders“ oder als „unproblematisch“ (z. B. „Ich stelle mir die MA [Mitarbeiter] mit einem stark übergewichtigen MA [Mitarbeiter] genauso vor wie mit einem "normalen" MA [Mitarbeiter]. Charakter und Leistungsfähigkeit zählen“ oder „ganz normal, jeder Azubi hat dieselben Anforderungen zu erfüllen“), wobei teilweise Einschränkungen in der Agilität oder Leistungsfähigkeit vermutet werden, die mit entsprechenden Arbeits(platz)bedingungen adressiert werden könnten (z. B. „Die Zusammenarbeit sollte normal verlaufen, durch den Job am Computer muss sich Herr H. [der Bewerber] nicht körperlich betätigen“ oder „normal; braucht stabilen Schreibtischstuhl“). Das Übergewicht wird dementsprechend nicht als „Hindernis“ oder „Ausschlusskriterium“ gesehen. Für andere PEs und PBs ist die Zusammenarbeit eher negativ konnotiert, insbesondere weil Unsicherheit in Bezug auf die Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber besteht. Die Zusammenarbeit wird dann als „schwierig“, „anstrengend“ oder „langsam“ beschrieben (z. B. „Würde schwierig werden, denn er [der Bewerber] muss den ganzen Tag aktiv sein, das wird er nicht schaffen, wird schnell müde“, „Ich

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

traue ihm [dem Bewerber] Leistung nicht zu [...]“, „Kann passen. Wenn die Stelle körperliche Fitness verlangt, muss Herr H. [der Bewerber] an sich arbeiten“ oder „Wenn Sie die medizinischen Voraussetzungen erfüllt, stelle ich mir die Zusammenarbeit teilweise schwierig vor, weil sie aufgrund ihres Übergewichtes nicht dieselbe körperliche Leistungsfähigkeit hat“). Im Gegensatz hierzu vermuten einige Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte eine gute, angenehme oder vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Bewerberinnen und Bewerbern, die als adipös beschrieben werden.

Tabelle 60

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Adipositas‘ – Assoziationen/Bilder (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Assoziationen/Bilder	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
... in Bezug auf „Krankheitszustand“/Symptome der Erkrankung	27	53	18	30	128
... in Bezug auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten/Kompetenzen	6	1	2	4	13
... in Bezug auf „Arbeitsleistung“/Arbeitsumfeld	3	11	3	2	19
... in Bezug auf eigene Emotionen/eigenes Verhalten/Erfahrungen	10	14	16	10	50

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

Diese positiven Assoziationen in Bezug auf die Zusammenarbeit werden teilweise damit begründet, dass die Voraussetzungen für die jeweilige Stelle als gegeben vorausgesetzt

werden (z. B. „Er [der Bewerber] bringt alle Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit mit“ oder „positiv, da die schulischen Leistungen stimmen“). Zusätzlich wird in Aussagen wie „Herr H. [der Bewerber] hätte die Möglichkeit, in unserem Unternehmen aufzublühen und sein volles Potential zu entwickeln“ eine ressourcenorientierte und auf das Individuum konzentrierte Sichtweise deutlich. Auch eher sachlich, neutrale Äußerungen bezüglich der Zusammenarbeit werden getätigt, in denen sich beispielsweise auf vorherige Absprachen mit der sich bewerbenden Person oder bestimmte Anpassungen der Arbeiten konzentriert und somit ebenfalls stärker am Individuum orientiert wird (z. B. „Erstmal würde ich das mit der Person besprechen, ob sie körperlich dazu in der Lage ist, den Beruf auszuüben. Wenn das trotz Adipositas ginge, hätte ich jetzt erstmal kein Problem damit“ oder „Auf die körperlichen Fähigkeiten achten, und die Arbeiten dementsprechend festlegen“). Auch das folgende Zitat einer Personalentscheiderin lässt auf eine sachlich neutrale und zusätzlich pragmatische Sichtweise schließen:

Genauso, wie mit jedem anderen Mitarbeiter. Körperliche Anstrengungen und Möglichkeiten würde ich nicht hinterfragen, da sie [die Bewerberin] sich im Falle, sie denkt, sie könne das nicht schaffen, eine andere Stelle aussuchen würde... Motivationsgründe für eine Arbeit in meinem Unternehmen, werden vorher besprochen (PE, 36 Jahre alt, weiblich, Erzieherin, Bereich Soziales, Pädagogik).

Personalentscheider*innen, die Erfahrung in der Zusammenarbeit mit adipösen Personen äußern, beschreiben die Zusammenarbeit entweder als *unproblematisch* (z. B. „Keine Besonderheiten. Wir haben auch dicke Azubis ;-“), oder „eher unproblematisch, es gibt schon andere Mitarbeiter mit Adipositas“), vereinzelt jedoch auch als „erschwert“, da übergewichtige Menschen „oftmals sehr unausgeglichene, unzufriedene Menschen“ seien und „nicht zu einem guten Unternehmensklima“ beitragen.

Neben den beschriebenen Merkmalen der Zusammenarbeit mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Adipositas setzen die Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten in ihren Argumentationen unterschiedliche Fokusse. Einige PEs und PBs beziehen sich auf bestimmte *Arbeits(platz)bedingungen* (26 codierte Segmente) wie beispielsweise „räumliche Enge“ oder spezielle Stühle, die angeschafft werden könnten. Schwierigkeiten werden gesehen, wenn es aufgrund des Übergewichts zu einer „erhöhten Anzahl an Krankheitstagen“, einer geringeren körperlichen Belastbarkeit und hiermit verbundenen geringeren Produktivität (Fokus auf Leistung; z. B. „Weil sie [die Bewerberin] aufgrund ihres Übergewichtes

nicht dieselbe körperliche Leistungsfähigkeit hat“) oder Mobbing komme (Fokus Beziehung; z. B. „Kann er [der Bewerber] ein Mobbingopfer werden? Wie kommt seine Erscheinung bei den Kollegen an, was passiert da im Team?“ oder „[...] Mobbing aufgrund von Übergewicht könnte durch das Team erfolgen“). Mit dem Blick auf mögliche Arbeits(platz)bedingungen für Bewerberinnen und Bewerber mit Adipositas werden zum Beispiel ein „Einzelarbeitsplatz ohne direkten, persönlichen Kontakt mit Kunden“, die „Teilnahme an Gesundheitsprogrammen zur Verbesserung der Gesundheit“ oder die „genaue Planung der Arbeitsabläufe, welche mit ihr [der Bewerberin] abgesprochen werden und die dann auch eingehalten werden, bezugnehmend auf Ihre Belastbarkeit“ oder das „Anpassen des Arbeitsumfeldes“ vorgeschlagen.

Etwas weniger häufig wird der Fokus bei der Beschreibung der Zusammenarbeit auf *individuelle Merkmale oder Fähigkeiten* der Bewerberinnen und Bewerber gelegt (13 codierte Segmente). Die Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten betonen beispielsweise, dass die Zusammenarbeit abhängig von der Art, dem Verhalten, der persönlichen Einstellung, dem Charakter oder der Persönlichkeit der Bewerberinnen und Bewerber mit Adipositas sei. Wichtig seien außerdem der Wille und die Bereitschaft, die Anforderungen zu erfüllen, sowie das Interesse an der Zusammenarbeit. Für die PEs und PBs komme es außerdem auf die Erfüllung der (körperlichen und psychischen) Voraussetzungen und weniger beziehungsweise nicht auf das äußere Erscheinungsbild an (z. B. „Ebenfalls gibt es für mich keine Einschränkungen im Aussehen bei meinen Mitarbeitern. Erfüllt er/Sie die Voraussetzungen, kann es passen“).

Im Gegensatz zu Äußerungen, die auf die individuellen Merkmale und Fähigkeiten der Personen fokussieren, stehen solche, in denen das *Merkmal Adipositas* im Vordergrund steht (22 codierte Segmente). Beispielsweise wird in Bezug auf die Zusammenarbeit häufiger geäußert, dass „körperliche Aufgaben“ nur bedingt leistbar und die adipöse Person vermutlich „kein Leistungsträger“ sei (z. B. „Ist Herr H. [der Bewerber] trotz Adipositas gesund und belastbar, die beruflichen Aufgaben zu erfüllen?“ oder „Ich traue ihm [dem Bewerber] Leistung nicht zu und stelle ihn nur Teilzeit ein. Ist er gut dann gern auch Vollzeit“). Adipöse Bewerberinnen und Bewerber werden als körperlich „unfit“ und daher für einige Bereiche ungeeignet betrachtet (z. B. „Würde schwierig werden, denn er [de Bewerber] muss den ganzen Tag aktiv sein, das wird er nicht schaffen, wird schnell müde“ oder „Ist vielleicht weniger körperlich aktiv, träge“, „Er ist zu dick“). Bei weiblichen Bewerberinnen wird zusätzlich der möglicherweise problematische Kleidungsstil angesprochen. Das folgende Zitat

verdeutlicht die stärkere Fokussierung auf das Merkmal Adipositas und die aus den Assoziationen resultierende (körperliche) Distanzierung im Kontext der Zusammenarbeit: „Sie [die Bewerberin] würde bei uns arbeiten können, mir persönlich wäre sie aber unangenehm und ich würde wahrscheinlich (bei wirklich massiven Übergewicht) die körperliche Nähe zu ihr meiden (nicht gezielt neben ihr sitzen)“ (PE, 44 Jahre alt, weiblich, Heilpädagogin, Berufsfeld Gesundheit/Therapie).

Im Vergleich zu den anderen in der vorliegenden Studie betrachteten Distinktionsmerkmalen und auch im Vergleich innerhalb der Vorstellungen der Zusammenarbeit mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Adipositas halten wenige Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligte die Zusammenarbeit für „nicht machbar“ beziehungsweise „nicht möglich“, äußern, dass sie „ungerne“ mit einer adipösen Person zusammenarbeiten würden oder schließen die Zusammenarbeit kategorisch aus (z. B. „Keine Chance“; 6 codierte Segmente). Die Anzahl codierter Segmente in der Unterkategorie Vorstellung der Zusammenarbeit mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Adipositas unterteilt nach PE, PB und Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber kann Tabelle 61 entnommen werden.

c. Stelle im Unternehmen:

Auf die Frage nach einer konkreten (Ausbildungs-) Stelle im eigenen Unternehmen schlagen die befragten Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten wie bei den Bewerberinnen und Bewerbern mit anderen Distinktionsmerkmalen eine Vielzahl möglicher Stellen vor (103 codierte Segmente) und setzen in ihren Argumentationen für/gegen diese Stellen unterschiedliche Schwerpunkte. Am häufigsten werden Bewerberinnen und Bewerber mit starkem Übergewicht/Adipositas in Verwaltungstätigkeiten oder kaufmännischen Berufen gesehen, „da [sie] hier wenig körperlich gefordert“ seien (z. B. „Herr H. [der Bewerber] könnte überall eingesetzt werden, da im öffentlich Dienst nur wenige körperliche Tätigkeiten anfallen“). Auch umgekehrt wird argumentiert, dass beispielsweise eine (Ausbildungs-) Stelle als „Bäcker“ in Frage käme, da „man bei dieser körperlichen Tätigkeit automatische [abnimmt]“. Vereinzelt werden auch telefonische Tätigkeiten (z. B. „Telefonkundendienst“) oder Empfang, der IT-Bereich, Entwicklung oder Produktion als mögliche Arbeitsbereiche im eigenen Unternehmen vorgeschlagen. Der Fokus liegt hier eher auf den *Möglichkeiten* (z. B. „Anlagenprogrammierung, keine Arbeitsplätze mit für ihn [den Bewerber] unmöglichen Arbeitsabläufen“).

Tabelle 61

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Adipositas‘ – Vorstellung der Zusammenarbeit (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Vorstellung der Zusammenarbeit	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten der Person	3	3	2	5	13
Fokus auf Merkmal Adipositas	3	14	4	1	22
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen	/	13	10	3	26
Zusammenarbeit nicht möglich/vorstellbar	1	2	1	2	6

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

Mit Blick auf die zugeschriebenen *Stärken* einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit Adipositas werden beispielsweise die Bereiche Produktentwicklung („[...] ich vermute die Liebe zu gutem Essen und einen guten Geschmack“) und „Gastronomie“ („[...] sie [die Bewerberin] kennt sich besser aus“) genannt. Zusätzlich werden in der Argumentation für Einschränkungen in der Stellenauswahl die Frage nach der *Leistungsfähigkeit* in Bezug auf Mobilität oder emotionale Stärke aufgeworfen (eher leistungsorientierte Sichtweise; z. B. „Das kommt ganz auf die Mobilität von Herrn H. [dem Bewerber] an. Ist er aufgrund seiner körperlichen Verfassung in der Lage in der Pflege zu arbeiten? Ist er emotional so selbstbewusst, dass er mit Kindern- und Jugendlichen arbeiten kann und mit evtl. Diskriminierungen umgehen kann?“), oder Bezug auf potentielle Vorurteile (z. B. „[...] Außenvertriebe wären grenzwertig, weil er/sie [der Bewerber/die Bewerberin] mit Vorurteilen konfrontiert werden könnte“) oder Mobbing genommen (eher beziehungsorientierte Sichtweise). Auch durch das

jeweilige Unternehmen *vorgeschriebene Leistungsparameter* werden als Begründung für Stelleneinschränkungen angeführt, wie die folgenden beiden Zitate verdeutlichen:

Diverse Jobs / Stellen sind möglich – einige aber auch nicht (bei einigen Prüfungen dürfen die Techniker/Ingenieur*innen im Außendienst weder zu groß noch zu dick sein, um diese bewerkstelligen zu können, aber das trifft nur auf einige Aufgaben zu; PB, 60 Jahre alt, männlich, Ökonom im Rechnungswesen, Wirtschaft/Verwaltung).

Bürotätigkeiten, Feuerwehr und Vollzug sind an bestimmte Leistungsparameter gekoppelt (die nicht unbedingt von Übergewicht negativ beeinflusst werden, aber das meist so ist; PE, 49 Jahre alt, männlich, Amtsleiter, Bereich Wirtschaft/Verwaltung).

Teilweise wird in der Argumentation auch an die *Fürsorgepflicht* der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber appelliert:

Ich würde Frau H. [der Bewerberin] einen Ausbildungsplatz ohne körperliche Anstrengung empfehlen. Aufgrund der Fürsorgepflicht sehe ich eine Gefahr für Berufe mit viel körperlicher Anstrengung – Gefahr von Herzinfarkt und Co (keine Angaben zur Person).

Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch bei solchen Kollegen eine Überlastung zu vermeiden, wenn auch aus anderen Gründen (PB, 30 Jahre alt, weiblich, Leitung Recruiting, Bereich Personalwirtschaft).

Ein großer Teil der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten argumentiert für/gegen (Ausbildungs-) Stellen mit Bezug auf *Arbeits(platz)bedingungen* für Bewerberinnen und Bewerber mit Adipositas. So werden überwiegend *sitzende Tätigkeiten* und *Schreibcharbeitsplätze* in Betracht gezogen (z. B. „Im Büro am Computer. Keine Stelle, bei der man sich körperlich betätigen muss“ oder „[...] Jedoch erfordert dieser Beruf [Pharmakantin], dass man hauptsächlich im Stehen arbeitet, hier wäre die Frage, ob sie [die Bewerberin] dies leisten kann“). Von *Kundenkontakt* wird eher abgeraten (z. B. „Keine Stellen im Private Wealth Management [private Vermögensverwaltung] – keinen Kundenkontakt“ oder „Backoffice, damit sie [die Bewerberin] niemand sieht“). Im sozialen Bereich werden zusätzlich Schwierigkeiten in der „Interaktion mit Kindern mit herausforderndem Verhalten“ oder bei „körperlichen Herausforderungen im Gruppendienst“ vermutet. Teilweise werden auch Äußerungen in Bezug auf Einschränkungen für (Ausbildungs-) Stellen mit unklarer Argumentationsgrundlage getätigt, wie im folgenden Beispiel: „Für einen gewerblichen Ausbildungsplatz wäre Herr H. [der Bewerber] bedingt durch seine Adipositas nicht geeignet, aber für

einen kaufmännischen [Ausbildungsplatz]“. Offen bleibt an dieser Stelle, warum adipöse Bewerberinnen und Bewerber hier als für handwerkliche Tätigkeiten (im Gewerbe) grundsätzlich ungeeignet betrachtet werden (eher defizitäre Sichtweise), während eine andere Person beispielsweise genau gegenteilig argumentiert: „Ihr Aussehen und Übergewicht würde sie [die Bewerberin] von keiner der bei uns gebotenen Stellen abhalten, da sie trotzdem gut mit den Händen arbeiten oder ein gutes Verständnis in der Chemie haben kann“ (eher ressourcenorientierte Sichtweise).

Der beschriebene qualitative Unterschied in der Argumentation spiegelt sich auch wider, wenn man die eher am Merkmal Adipositas orientierten (21 codierte Segmente) und an individuellen Merkmalen und Fähigkeiten der Person orientierten Aussagen (17 codierte Segmente) in Bezug auf die konkreten (Ausbildungs-) Stellen für Bewerberinnen und Bewerber mit Adipositas gegenüberstellt. Wenn sich in der Argumentation klar auf das Merkmal Adipositas konzentriert wird, sind, wie bereits erwähnt, die zugeschriebenen *Bewegungseinschränkungen* und *Einschränkungen in der Belastbarkeit* und *Gesundheit* der Bewerberinnen und Bewerber für die Auswahl konkreter Stellen im Unternehmen entscheidend (z. B. „[Auf] jeder Stelle, sofern es keine mit viel Bewegung ist, da Herr H. [der Bewerber] dann bestimmt Probleme hätte und diese möchte ich ihm nicht bereiten“, „Naja, alle bei denen sein Übergewicht [das des Bewerbers] nicht im Weg steht. Gleichwohl hätte ich Sorgen für seinen weiteren gesundheitlichen Werdegang“). Bei einer Fokussierung auf individuelle Merkmale und Fähigkeiten der Person hingegen hängt die Stellenauswahl von der Ausbildung, Fachlichkeit oder Qualifikation beziehungsweise von den Interessen, Präferenzen oder der Motivation der Bewerberinnen und Bewerber ab, was dazu führt, dass prinzipiell erst einmal keine Einschränkungen bezüglich möglicher Stellen oder Positionen im Unternehmen vorgenommen werden (z. B. „Je nach Interesse prinzipiell auf jeder, es gibt keine am besten passende!“, „Jede geeignete...je nach Qualifikation“ oder „Abhängig von den Befähigungen, nicht vom Aussehen“).

Insgesamt äußern die Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten in der vorliegenden Studie häufiger, dass für Bewerberinnen und Bewerber mit Adipositas „jede Stelle“ im Unternehmen in Frage komme oder diese „überall“ eingesetzt werden könnten (24 codierte Segmente), als dass „keine“ Stelle in Betracht gezogen wird (8 codierte Segmente; z. B. „nicht in meinem Betrieb“ oder „Nicht einsetzbar aufgrund der körperlichen starken Beanspruchungen im Arbeitsalltag“).

Tabelle 62

*Anzahl codierter Segmente in der Oberkategorie ‚Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Distinktionsmerkmalen: Merkmal Adipositas‘ – Stelle im Unternehmen (unterteilt nach PE, PB und Geschlecht; Studie 3)**

Kategorie: Stelle im Unternehmen	PEs		PBs		Codierte Segmente gesamt
	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	Bewerber weiblich	Bewerber männlich	
Fokus auf Merkmal Adipositas	1	9	6	5	21
Fokus auf individuelle Merkmale/Fähigkeiten	6	3	4	4	17
Fokus auf Arbeits(platz)bedingungen – konkrete Angebote	28	33	25	17	103
Jede Stelle im Unternehmen vorstellbar	/	14	/	10	24
Keine Stelle im Unternehmen vorstellbar	2	3	/	3	8

Anmerkung. PE = Personalentscheider*innen; PB = am Prozess beteiligte Personen. *Die präsentierte Anzahl codierter Segmente ist lediglich in Relation zu den codierten Segmenten innerhalb der jeweiligen Kategorie zu interpretieren und nicht über die jeweiligen Kategoriengrenze hinaus. Jeder Person (PE und PB) wurde entweder eine weibliche Bewerberin oder ein männlicher Bewerber präsentiert (randomisierte Zuteilung).

9.2.5 Die vier Grundhaltungen gegenüber potentiell stigmatisierten Bewerberinnen und Bewerbern (fallbasierte Analyse)

Wie bereits zu Beginn des Ergebnisteils beschrieben, ist ein Ziel der vorliegenden Mixed-Methods-Analyse neben der Kombination qualitativer und quantitativer Daten eine fallbasierte Betrachtung unterschiedlicher Typen von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern sowie am Prozess beteiligten Personen. Auf Basis der Fallzusammenfassungen aller 109 Fälle konnte eine erste Unterscheidung in Bezug auf die jeweiligen Grundhaltungen gegenüber den potentiell stigmatisierten Bewerberinnen und Bewerbern vorgenommen werden. Wie bereits in den zuvor berichteten qualitativen Ergebnissen deutlich wurde,

werden in den Argumentationen für oder gegen die Beschäftigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit den hier betrachteten Distinktionsmerkmalen unterschiedliche Fokusse gesetzt beziehungsweise Grundhaltungen deutlich, die sich insbesondere im Grad der Offenheit/Ablehnung der Bewerberinnen und Bewerber und im Grad der Reflektiertheit/Unreflektiertheit der Äußerungen unterscheiden. Abbildung 57 zeigt die Fallmatrix anhand derer die einzelnen Fälle zunächst auf Basis der jeweiligen Fallzusammenfassungen kontrastiert wurden.

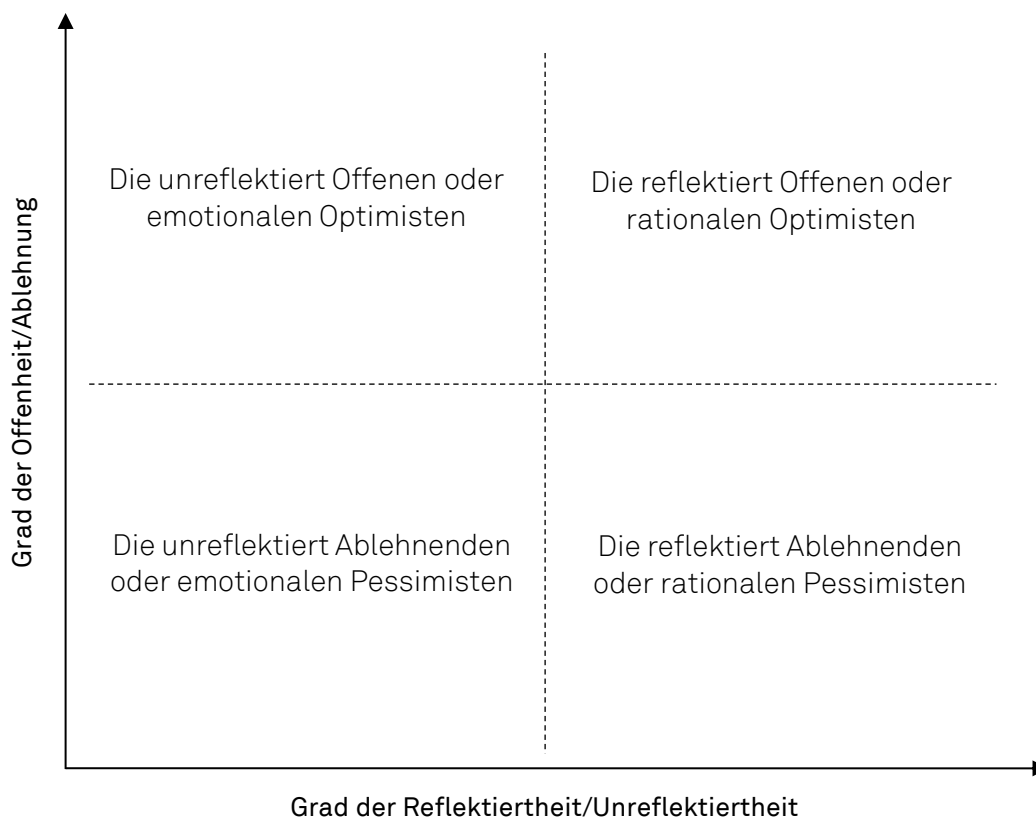


Abbildung 57. Matrix der Grundhaltungen der Personalentscheider*innen und Prozessbeteiligten gegenüber den Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3).

Im Folgenden werden die Kriterien für die Einordnung der Fälle in die vier Felder der Matrix anhand von identifizierten Prototypen präsentiert. Wie bereits beschrieben wurde die Einordnung anhand der Grundhaltungen gegenüber den unterschiedlichen Bewerberinnen und Bewerbern vorgenommen. Es zeigte sich, dass die beteiligten Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen durchaus zwischen den präsentierten Distinktionsmerkmalen unterscheiden. In Fällen von unterschiedlichen Grundhaltungen wurde die Einteilung (1) anhand der

überwiegenden Mehrzahl der Grundhaltungen (beispielsweise bei vier von sechs Bewerberinnen und Bewerbern wurde die Haltung als eher unreflektiert ablehnend wahrgenommen) oder (2) anhand von extrem stark ausgeprägten Haltungen gegenüber einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern vorgenommen, die dann die vergleichsweise weniger stark ausgeprägte Grundhaltung gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern überschattet. Tabelle 63 fasst die Kriterien für die Einteilung in die Matrix zusammen. Alle Fälle wurden von zwei Kodiererinnen zunächst unabhängig voneinander den vier Kategorien *unreflektiert offen*, *reflektiert offen*, *unreflektiert ablehnend* und *reflektiert ablehnend* zugeordnet. Hierbei wurden die Kriterien und uneindeutige Fälle fortlaufend diskutiert. Um die intersubjektive Nachvollziehbarkeit der Einordnung zu gewährleisten, wurden in MAXQDA Memos verfasst, wenn beide Kodiererinnen zu einer unterschiedlichen Einschätzung kamen. Diese Fälle wurden dann von einer dritten Kodiererin überprüft. Grundsätzlich ist vor der Präsentation der vier identifizierten Typen von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern sowie am Prozess der Personalentscheidung beteiligten Personen anzumerken, dass es sich hier um eine rein qualitative Einschätzung handelt, die eine erste Theorie widerspiegelt und in Folgestudien kritisch überprüft werden sollte.

Tabelle 63

Kriterien für die Einteilung der Fälle (PEs und PBs) in die Kategorien reflektiert offen, reflektiert ablehnend, unreflektiert offen und unreflektiert ablehnend (Studie 3)

	Kriterien	Beispielaussagen
Kategorie: Reflektiert offen	<p><i>Reflektiert:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Person begründet ihre Haltung; - Person diskutiert ihre Haltung (Chancen/Risiken); - Person antwortet eher ausführlich 	<p>„Wir arbeiten sehr dezentral und mobil. Hier muss geklärt werden, ob die gesundheitlichen Voraussetzungen gegeben sind und ob Herr H. [der Bewerber] das bewerkstelligen kann. Außerdem würde ich mit ihm klären, ob er spezielles Arbeitsmaterial zur Unterstützung (spezieller Stuhl, etc.) benötigt“</p> <p>„Beantragung spezieller Arbeitsmaterialien (Treppenlifter!), damit alle unsere Räumlichkeiten für sie [die Bewerberin] erreichbar sind. Die Kernbüros sind bereits barrierefrei. Auch hier Rücksprache, was konkret benötigt wird, um gut arbeiten zu können. Problematisch wären die Hausbesuche bei den Klienten - entweder nur Zuteilung an Klienten, die barrierefrei erreichbar sind oder alternative Einsetzung im Hintergrunddienst (Rufbereitschaft, Dokumentation, Qualitätssicherung)“</p>
	<p><i>Offen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Zusammenarbeit mit Einschränkungen vorstellbar; - Konkrete Stelle im Unternehmen wird genannt; - Eher positiv konnotierte Äußerungen 	<p>„Einzelbetreuung von Klienten mit psychischen Erkrankungen, ggf. mit Schwerpunkt auf solchen mit Migrationshintergrund“</p>
	<p><i>Weitere prototypische Merkmale:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Eher ressourcenorientierte Sichtweise - Ermöglichend in Bezug auf Arbeitsplatzbedingungen und Stellen im Unternehmen - Kreativ in Bezug auf Einsatz- und Umsetzungsmöglichkeiten 	<p>„[...] Gerade in diesem Bereich wäre ein Mitarbeiter MIT körperlicher und/oder psychischer Beeinträchtigung in meinen Augen in einigen Bereichen tatsächlich sogar von Vorteil“</p> <p>„Hier engmaschige Rückmeldungen an Herrn M. [den Bewerber], um krankheitsbedingte Selbstzweifel nach Möglichkeit aus dem Weg zu räumen. Ggf. und falls gewünscht, häufigere Reflexionsgespräche und Supervisionen“</p>

Fortsetzung Tabelle 63

	Kriterien	Beispielaussagen
Kategorie: Reflektiert ablehnend	<p><i>Reflektiert:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Person begründet ihre Haltung; - Person diskutiert ihre Haltung (Chancen/Risiken etc.); - Person antwortet eher ausführlich 	<p><i>"Es kommt auf die körperlichen Einschränkungen an, da körperlicher Einsatz erforderlich ist"</i></p> <p><i>„In meinem Arbeitsfeld ist eine Zusammenarbeit nicht denkbar, da Arbeit mit und für Menschen erforderlich ist, die auch körperlichen Einsatz brauchen. Außer bei Beweglichkeit der Arme und Hände, dann wäre eine Sekretariatsstelle denkbar“</i></p>
	<p><i>Ablehnend:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Zusammenarbeit nicht vorstellbar; - Keine Stelle im Unternehmen möglich; - Eher negativ konnotierte Äußerungen 	<p><i>„Ehrlich gesagt tatsächlich nur auf einem Arbeitsplatz in der WfbM (da allerdings auf vielfältigen Arbeitsplätzen)"</i></p> <p><i>„Unbeweglichkeit, Kurzatmigkeit, Gefahr von verschiedenen Erkrankungen“</i></p>
	<p><i>Weitere prototypische Merkmale:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Eher defizitäre Sichtweise - Sorge um negative Folgen der Beschäftigung im Vordergrund - Skeptisch in Bezug auf die Leistungsfähigkeit 	<p><i>"Denkbar, wenn nicht unbedingt Teamarbeit bzw. Arbeit für Menschen erforderlich ist, die Kommunikation und Einfühlungsvermögen erfordert"</i></p>
Kategorie: Unreflektiert offen	<p><i>Unreflektiert:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Person begründet ihre Haltung nicht; - Person führt keinen Diskurs, wägt nicht ab (einseitige Betrachtung); - Person gibt eher knappe Antworten 	<p><i>„Normal. Herzlich Willkommen“</i></p> <p><i>„Backoffice“</i></p>
	<p><i>Offen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Zusammenarbeit uneingeschränkt vorstellbar; - Eher unkonkret in Bezug auf Stellen im Unternehmen; - Eher positiv konnotierte Äußerungen 	<p><i>„Nach Erfahrung, überall, da diese Menschen nicht anders sind als andere“</i></p> <p><i>„Man sollte ihr [der Bewerberin] helfen, um ihre Situation zu bewältigen“</i></p> <p><i>„Normal Situationsbedingt begleiten, unterstützen und aufbauen“</i></p>

Fortsetzung Tabelle 63

	Kriterien	Beispielaussagen
Kategorie: Unreflektiert offen	<i>Weitere prototypische Merkmale</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Teils übertriebener Optimismus - Betont vorurteilsfrei - Eher impulsive und/oder emotionale Äußerungen 	<p><i>Assoziation: „Nichts schlimmes“ oder „Herzlich Willkommen“</i></p> <p><i>„Alles wird gut“</i></p> <p><i>„Wie auch bei den anderen Kollegen positiv“</i></p>
	<hr/>	
Kategorie: Unreflektiert ablehnend	<i>Unreflektiert:</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Person begründet ihre Haltung nicht; - Person führt keinen Diskurs, wägt nicht ab (einseitige Betrachtung); - Person gibt knappe, keine oder eher unpassende Antworten 	<p><i>Stelle im Unternehmen: „Sänger“ (anderes Berufsfeld als das der befragten Person)</i></p> <p><i>Zusammenarbeit: „große Herausforderung“</i></p>
	<i>Ablehnend:</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenarbeit nicht vorstellbar; - Keine Stelle im Unternehmen möglich; - Eher negativ konnotierte Äußerungen 	<p><i>Zusammenarbeit: „nicht möglich“</i></p> <p><i>Assoziation Bewerber mit ASS: „angespannt“</i></p>
	<i>Weitere prototypische Merkmale:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Keine Begründung dafür, dass die Zusammenarbeit oder Beschäftigung im Unternehmen abgelehnt wird; - Eher skeptische, defizitäre und teilweise abwertende Äußerungen 	<p><i>Assoziation zu Bewerber mit Querschnittslähmung: „Kein Mann“</i></p> <p><i>Stelle im Unternehmen: „Kunst - besondere Kreativität“ (anderes Berufsfeld als das der befragten Person)</i></p>	

Anmerkungen. PEs = Personalentscheiderinnen und Personalentscheider; PBs = am Prozess der Personalentscheidung beteiligte Personen; ASS = Autismus-Spektrum-Störung.

Im Folgenden werden anhand der festgelegten Kriterien identifizierte Prototypen für jede Kategorie skizziert.

9.2.5.1 Typ I: Die reflektiert Offenen oder rationalen Optimisten

Eine 33 Jahre junge Bereichsleitung einer sozialen Einrichtung wurde in der vorliegenden Untersuchung als Prototyp des reflektiert offenen oder rational optimistischen Typus identifiziert. Sie arbeitet zum Zeitpunkt der Befragung seit sechs Jahren in einem kleinen Unternehmen und trifft seit einem Jahr Personalentscheidungen selbst, wobei sie sich hierfür gemäß eigener Angaben durch einen Schwerpunkt auf Recruiting in Ausbildung/Studium und zertifizierte Weiterbildungen qualifiziert hat. Eine Besonderheit des hier betrachteten Falls liegt darin, dass die Person nach eigener Aussage selbst eine Autismus-Spektrum-Störung aufweist und ein inklusives Unternehmen leitet. Es ist daher davon auszugehen, dass die Person bereits über Erfahrung mit unterschiedlichen Behinderungs- und Krankheitsbildern verfügt.

1 *Angaben zur (moralischen) Werteorientierung:*

Die Person weist im Vergleich zu ihrer Orientierung an bindenden Werten (Autorität, Loyalität und Reinheit) eine stärkere Orientierung an individuellen Werten (Fürsorge, Fairness und Freiheit) auf und orientiert sich auch im Vergleich mit allen anderen teilnehmenden Personen weniger stark an bindenden Werten (Abbildung 58).

Die stärkere Orientierung an individuellen Werten spiegelt sich auch in den explizit kommunizierten Werten der Person wider. Damit Bewerberinnen und Bewerber einen guten Eindruck erwecken, legt die Person zwar Wert auf traditionelle Tugenden wie Pünktlichkeit, die „Wahl der Kleidung“, eine „angemessene Begrüßung“, „Ausdrucksvermögen und Aussprache“ oder „angemessene Redeanteile“, die Werte, die Bewerberinnen und Bewerber aus ihrer Sicht mitbringen sollten, lassen sich hingegen eher im individuellen Wertespektrum verorten. Wichtig seien hier „Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Begeisterungsfähigkeit, Aufrichtigkeit, Empathie“, also Werte die insbesondere auf den Fundamenten Fairness und Freiheit beruhen. Als relevante Unternehmenswerte nennt die Person „Inklusion“, „Toleranz“, „Ambiguitätstoleranz“ und „Eigenverantwortung“, was bereits an dieser Stelle auf eine generelle Offenheit der Person schließen lässt. Aus dem bindenden Wertespektrum sei auf Unternehmensebene zusätzlich „Respekt“ wichtig, was auf die Bedeutung des moralischen Fundaments Autorität schließen lässt. Letztlich spielt aus unternehmerischer Perspektive auch die „Teamfähigkeit“ der Bewerberinnen und Bewerber eine Rolle, ein beziehungsorientierter

Wert. In ihren eigenen Werten, die aus subjektiver Sicht für Personalentscheidungen relevant sind, spiegelt sich eine starke Fürsorge- und Fairnessorientierung gegenüber den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wider. So seien auf Arbeitgeber*innenseite „Zuverlässigkeit und Verantwortung“ wichtige Werte, aber auch „finanzielle Sicherheit [der] Mitarbeiter, daher transparente Gehälter ohne Abstufungen“. Die wiederholte Nennung von „Verlässlichkeit“ deutet auf ein starkes Verantwortungsgefühl gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hin. Zusätzlich spielen „Klarheit“ und „pünktliche Auszahlungen“ – also Anerkennung in Form von Entlohnung – für die Person eine Rolle.

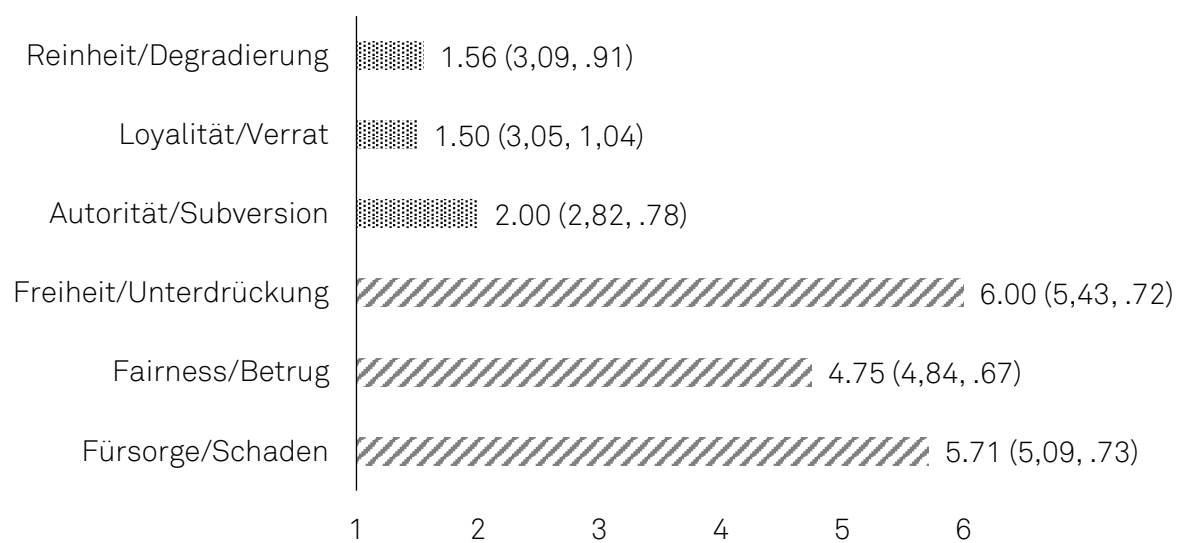


Abbildung 58. Ausprägung der Werteorientierung des skizzierten reflektiert offenen Prototyps. Mittelwerte und Standardabweichung der Werteorientierung der Gesamtstichprobe in Klammern.

Insgesamt ist die Person in ihren Werteangaben überwiegend konsistent. Entsprechend ihrer starken Fürsorge- und Fairnessorientierung räumt die Person den moralischen Fundamente Fürsorge und Fairness zu beiden Messzeitpunkten eine starke Bedeutung für Personalentscheidungen ein (jeweils Rang 1 und 2). Loyalität wird konsistent zu beiden Messzeitpunkten eine mittlere Relevanz zugeschrieben (Rang 3). Die Ränge vier bis sechs belegen die Werte Freiheit, Autorität und Reinheit zu beiden Messzeitpunkten (Abbildung 59). Während sich die Person also selbst stark am moralischen Fundament Freiheit/Unterdrückung und weniger stark am Fundament Loyalität/Verrat zu orientieren scheint, räumt sie ersterem Fundament eine weniger starke Bedeutung für Personalentscheidungen ein und letzterem eine vergleichsweise starke Bedeutung.

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

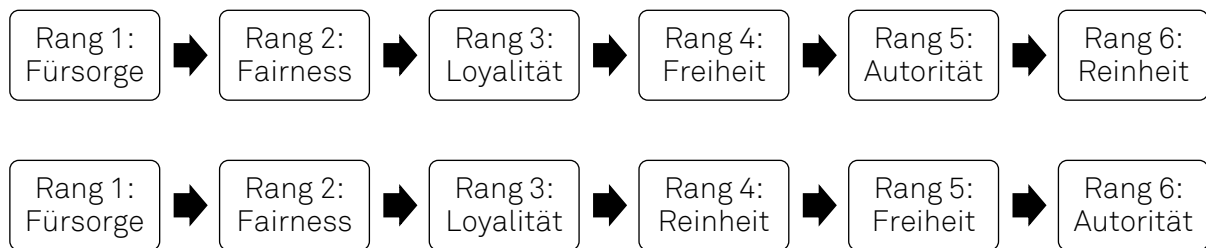


Abbildung 59. Werterangreihen des skizzierten reflektiert offenen Prototyps zu Messzeitpunkt I (oben) und Messzeitpunkt II (unten).

Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber

Insgesamt fällt bei dieser Person auf, dass sie in Bezug auf alle Bewerberinnen und Bewerber relativ sachlich zunächst Krankheitssymptome beziehungsweise beim Merkmal Fluchthintergrund die Folgen des Fluchthintergrunds assoziiert (Tabelle 64).

Tabelle 64

Assoziationen/Bilder des reflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Assoziationen/Bilder
Depression	„Antriebslosigkeit, häufig Überforderungsgefühle, nicht unbedingt anzumerken“
Querschnittslähmung	„Rollstuhl“
Trisomie 21	„Schwierigkeiten in der Alltagsgestaltung, eventuelle Intelligenzminderung, aber nicht zwingend; Infektanfälligkeit?“
Autismus-Spektrum-Störung	„Ich habe selbst eine Autismus-Spektrum-Störung“
Fluchthintergrund	„Sprachkenntnisse? Umgang mit dem anderen Geschlecht? Religiöser Hintergrund, der ggf. eine Rolle spielt? Traumatisierung?“
Adipositas	„Unbeweglich, träge, höhere körperliche Erkrankungsrate“

Zunächst einmal zeigt sich, dass die Assoziationen und Bilder der als Prototyp für die reflektiert offene Haltung gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern identifizierte Person für sich genommen eher defizitorientiert wirken. Betrachtet man jedoch zusätzlich die Antworten der Person auf die konkrete Frage nach der Vorstellung der Zusammenarbeit,

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

wird die ressourcenorientierte und lösungsorientierte Sichtweise deutlich, die für diesen Typus charakteristisch ist. Die Person antwortet zusätzlich ausführlich und wägt Chancen und Risiken der Zusammenarbeit ab (Tabelle 65).

Tabelle 65

Beschriebene Merkmale der Zusammenarbeit des reflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Merkmale der Zusammenarbeit
Depression	„Hier engmaschige Rückmeldungen an Herrn M. [den Bewerber], um krankheitsbedingte Selbstzweifel nach Möglichkeit aus dem Weg zu räumen. Ggf. und falls gewünscht, häufigere Reflexionsgespräche und Supervisionen. Besonderer Blick darauf, dass es Herrn M. [dem Bewerber] gelingt, sein Krankheitsgeschehen nicht in das der zu betreuenden Klienten einzubinden und keine Zuweisung von Klienten mit bekannten Depressionen“
Querschnittslähmung	„Beantragung spezieller Arbeitsmaterialien (Treppenlifter!), damit alle unsere Räumlichkeiten für sie [die Bewerberin] erreichbar sind. Die Kernbüros sind bereits barrierefrei. Auch hier Rücksprache, was konkret benötigt wird, um gut arbeiten zu können. Problematisch wären die Hausbesuche bei den Klienten - entweder nur Zuteilung an Klienten, die barrierefrei erreichbar sind oder alternative Einsetzung im Hintergrunddienst (Rufbereitschaft, Dokumentation, Qualitätssicherung)“
Trisomie 21	„Klare Absprachen im Vorfeld, was machbar ist und was nicht. Genaue Beobachtung, um sowohl Über- als auch Unterforderung zu vermeiden. Ggf. spezielle Arbeitsmaterialien nötig, auch das muss kommuniziert werden. Bitte, Probleme oder Schwierigkeiten offen anzusprechen, da sie mir als Leitung durchaus mal entgehen könnten. Sonst sehe ich keinen Unterschied zu einem Mitarbeiter ohne Trisomie 21“
Autismus-Spektrum-Störung	„Ich habe selbst eine Autismus-Spektrum-Störung und leite einen eigenen Bereich mit mehreren Mitarbeitern“
Flucht Hintergrund	„Wenn ausreichend Sprachkenntnisse vorhanden sind, stünde die Frage im Raum, wie der Umgang mit einer Frau als Leitung angemessen umgesetzt werden kann. Je nach Herkunftsland müsste auch geklärt werden, in welcher Art das Verständnis für psychische Erkrankungen im jeweiligen Wertesystem vorhanden ist. Abklärung eigener traumatischer Erfahrungen, da diese im Rahmen unserer Arbeit angetriggert werden könnten“
Adipositas	„Wir arbeiten sehr dezentral und mobil. Hier muss geklärt werden, ob die gesundheitlichen Voraussetzungen gegeben sind und ob Herr H. [der Bewerber] das bewerkstelligen kann. Außerdem würde ich mit ihm klären, ob er spezielles Arbeitsmaterial zur Unterstützung (spezieller Stuhl, etc.) benötigt“

Die Person fokussiert bei allen Bewerberinnen und Bewerber auf mögliche Arbeitsplatzbedingungen, die ihr dem jeweiligen Merkmal entsprechend für die Ermöglichung der Zusammenarbeit sinnvoll erscheinen. Hierbei legt sie den Fokus durchgängig auf das Individuum und steht der Zusammenarbeit in allen Fällen offen gegenüber. Auch die Argumentationen für die Zusammenarbeit mit den Bewerberinnen und Bewerbern sind sachlich und zeugen von einer tiefergreifenden Auseinandersetzung mit möglichen Risiken, die in der Zusammenarbeit mit den Bewerberinnen und Bewerbern gesehen werden, denen konstruktiv begegnet werden kann und daher keine Ablehnung der Zusammenarbeit zur Folge haben. Die hier betrachtete Person zeigt insgesamt die Bereitschaft, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und die Zusammenarbeit zu ermöglichen, was ebenfalls ein typisches Merkmal dieses Typus ist, und sich in diesem konkreten Fall auf die Fürsorge- und Fairnessorientierung der Person zurückführen lassen könnte. Besonderen Wert legt die Person auf Transparenz und klare Kommunikation der eigenen Bedarfe auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber, was insbesondere bei der Betrachtung des Merkmals Trisomie 21 explizit geäußert wird („Bitte, Probleme oder Schwierigkeiten offen anzusprechen, da sie mir als Leitung durchaus mal entgehen könnten“).

Ein weiteres prototypisches Merkmal ist die Abwägung möglicher Stellen im Unternehmen, die weder der „Alles-ist-möglich“-Argumentation noch der „Nichts-ist-möglich“-Argumentation folgt. Einschränkungen, die im Einsatz der Person auf bestimmten Stellen im Unternehmen gesehen werden, werden hingegen klar kommuniziert und begründet. Hierbei ist in den Argumentationen die stärkere Ressourcenorientierung dieses Typus zu erkennen (Tabelle 66).

Insgesamt weist die hier als Beispiel für den reflektiert offenen Typus präsentierte Person im Vergleich zu den im Folgenden präsentierten Prototypen den stärksten Reflexionsgrad in Bezug auf die Beschäftigung der Bewerberinnen und Bewerber auf. Die Person argumentiert sachlich, lösungs- und ressourcenorientiert und rückt in ihrer Betrachtung das Individuum in den Fokus. Zusätzlich zeigt die Person eine stärkere Fürsorgeorientierung gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern im Sinne der Bereitschaft, auch gewisse Anstrengungen zu unternehmen, um die Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Tabelle 66

Aussagen zu möglichen Stellen im Unternehmen des reflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Mögliche Stelle(n) im Unternehmen
Depression	„Einzelbetreuung“
Querschnittslähmung	„Verwaltungsbereich - Hausbesuche mit Klienten können in Teilen nicht gewährleistet werden“
Trisomie 21	„Ich leite ein inklusives Unternehmen, in dem Menschen mit psychischen Erkrankungen betreut werden. Gerade in diesem Bereich wäre ein Mitarbeiter MIT körperlicher und/oder psychischer Beeinträchtigung in meinen Augen in einigen Bereichen tatsächlich sogar von Vorteil“
Autismus-Spektrum-Störung	„Ich habe selbst eine Autismus-Spektrum-Störung und leite einen eigenen Bereich mit mehreren Mitarbeitern“
Fluchthintergrund	„Einzelbetreuung von Klienten mit psychischen Erkrankungen, ggf. mit Schwerpunkt auf solchen mit Migrationshintergrund“
Adipositas	„Einzelbetreuung der Klienten“

Die generelle Offenheit gegenüber der Beschäftigung der Bewerberinnen und Bewerber zeigt sich auch in den quantitativ erfassten Bewerberchancen der Person (Abbildung 60), die in Bezug auf alle betrachteten Merkmale hoch eingeschätzt wird. Insbesondere gegenüber sich bewerbenden Personen mit einer Autismus-Spektrum-Störung, Trisomie 21 und Depression berichtet die hier betrachtete Person höhere Einstellungschancen als die Gesamtstichprobe.

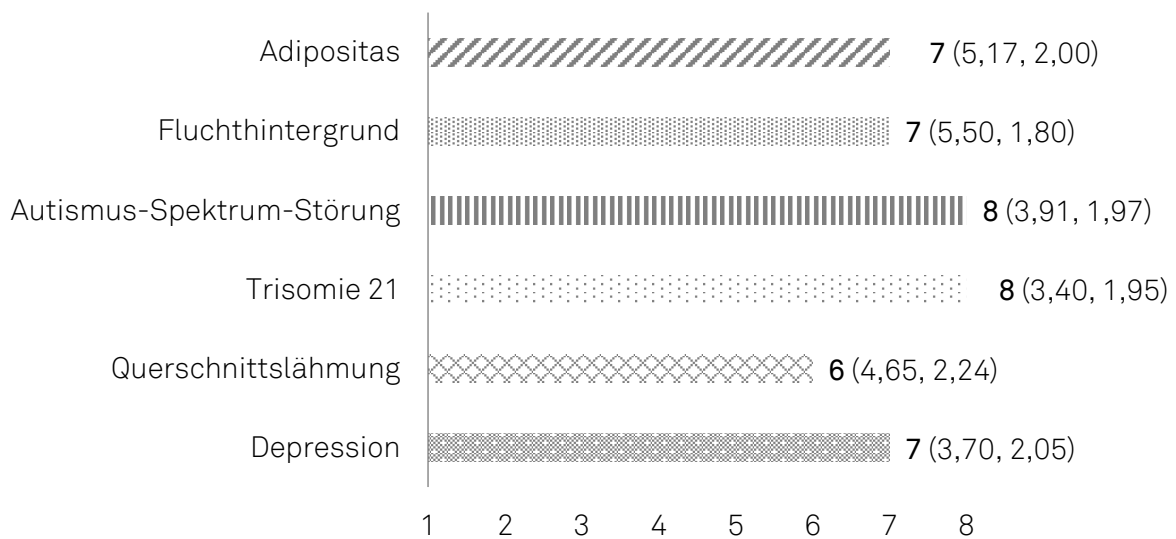


Abbildung 60. Einschätzung der Chancen der Bewerberinnen und Bewerber auf Einstellung im Unternehmen des skizzierten reflektiert offenen Prototyps; 1 = geringe Chancen, 8 = hohe Chancen. Mittelwerte und Standardabweichung der Einstellungschancen der Gesamtstichprobe in Klammern.

9.2.5.2 Typ II: Die reflektiert Ablehnenden oder rationalen Pessimisten

Auch für den reflektiert ablehnenden oder rational pessimistischen Typus wurde zunächst eine weibliche Personalentscheiderin aus dem sozialpädagogischen Bereich als Prototyp identifiziert. Die Diplom-Sozialpädagogin ist 61 Jahre alt und arbeitet zum Zeitpunkt der Befragung seit zehn Jahren in einem Großunternehmen der Eingliederungshilfe. Sie kann zudem auf eine 33-jährige Erfahrung mit Personalentscheidungen und Weiterbildungen im Bereich Recruiting zurückgreifen.

Angaben zur (moralischen) Werteorientierung:

Die Person weist im Vergleich zu ihrer Orientierung an bindenden Werten (Autorität, Loyalität und Reinheit) eine stärkere Orientierung an individuellen Werten (Fürsorge, Fairness und Freiheit) auf und orientiert sich zudem im Vergleich mit allen anderen teilnehmenden Personen stärker am bindenden Wert Reinheit sowie den individuellen Werten Fürsorge und Fairness. Im Vergleich zur Gesamtstichprobe ist die Orientierung am Wert Autorität etwas weniger stark ausgeprägt (Abbildung 61).

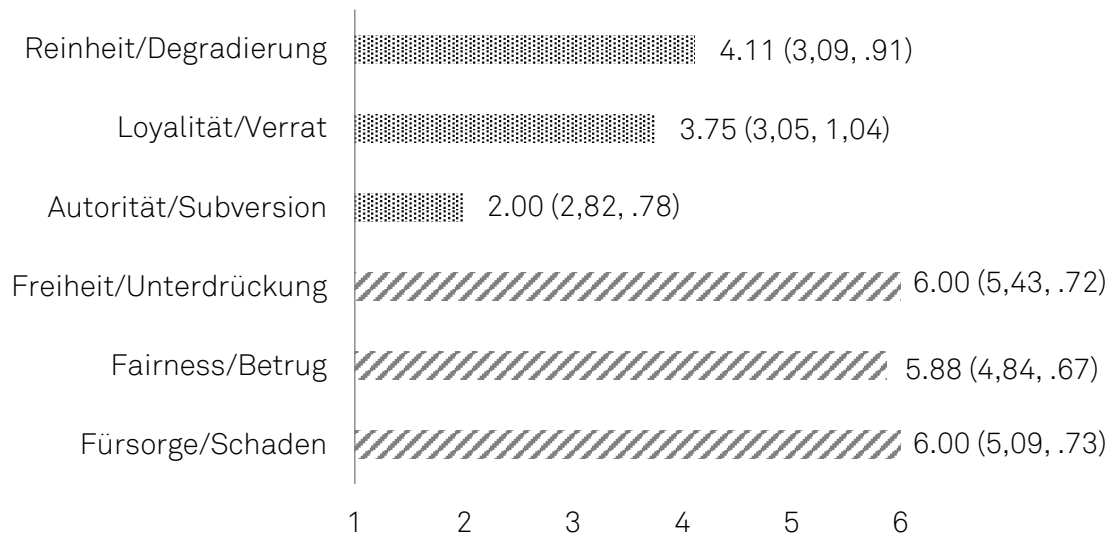


Abbildung 61. Ausprägung der Werteorientierung des skizzierten reflektiert ablehnenden Prototyps. Mittelwerte und Standardabweichung der Werteorientierung der Gesamtstichprobe in Klammern.

Aus Sicht der hier betrachteten Person entsteht der perfekte Eindruck einer Bewerberin oder eines Bewerbers durch „Ausstrahlung“ und „Auftreten“; Werte die sich auf das individuelle Wertespektrum zurückführen lassen. Ebenfalls wichtig sei das „Aussehen“ der Bewerberinnen und Bewerber (moralisches Fundament Reinheit/Degradierung). Im Gegensatz zum vorab präsentierten reflektiert offenen Prototyp legt die hier betrachtete Person zusätzlich Wert auf Leistung im Sinne von „Fachlichkeit“ und die „Fähigkeit, sich und Inhalte darzustellen“. Eine Personalentscheidung hinge auch von einer vorherigen Hospitation der Bewerberinnen und Bewerber ab, „um Rückmeldungen von Klienten*innen und Mitarbeitenden einzuholen und in die Entscheidung einfließen zu lassen“; neben Leistungsmotiven sind hier auch Beziehungsmotive salient.

Auch in den explizit kommunizierten Werten, die Bewerberinnen und Bewerber mitbringen sollten, setzt die Person unterschiedliche Schwerpunkte. Einerseits seien die „Bereitschaft konstruktiv zu kommunizieren“, „Wertschätzung/Respekt/Verbindlichkeit allen Menschen gegenüber/Freundlichkeit“ (Beziehungsmotiv und bindendes Wertespektrum: Autorität) wichtig, andererseits „Ehrlichkeit“ (individuelles Wertespektrum: Fairness), Einfühlungsvermögen (individuelles Wertespektrum: Fürsorge), die Bereitschaft, „sich weiterzuentwickeln“ (individuelles Wertespektrum: Freiheit) und die „psychische Gesundheit“ (bindendes Wertespektrum: Reinheit) der Bewerberinnen und Bewerber. Auch auf Ebene relevanter Unternehmenswerte zeichnet sich das weniger eindeutige Bild in Bezug auf die

Werteorientierung der Person ab. Aus Unternehmerperspektive seien ebenfalls beziehungsorientierte Werte wie Wertschätzung und Freundlichkeit, leistungsorientierte Werte wie Arbeitsbereitschaft und Fachkompetenz, aber auch Werte des individuellen Spektrums wie Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit (moralisches Fundament Fairness/Betrug) und Werte des bindenden Wertespektrums wie Respekt (moralisches Fundament Autorität/Subversion) und Loyalität (moralisches Fundament Loyalität/Verrat) wichtig. Der Person selbst seien im Kontext der Personalentscheidung die „Gleichwertigkeit aller Menschen“, „Ehrlichkeit“ und „Authentizität“ wichtig; Werte die sich auf das moralische Fundament Fairness/Betrug zurückführen lassen. Zusätzlich achte auch sie selbst auf „Fachkompetenz“ (Leistungsmotiv) und Freundlichkeit (Beziehungsmotiv).

Insgesamt weist die hier als reflektiert ablehnender Prototyp betrachtete Person eine stärkere Fairness- und Freiheitsorientierung auf, was sich auch in den Werterangreihen zur Bedeutung der moralischen Fundamente für Personalentscheidungen widerspiegelt. Die Fundamente Freiheit/Unterdrückung und Fairness/Betrug belegen zu beiden Messzeitpunkten die Ränge 1 und 2. Den Fundamenten Loyalität und Fürsorge wird mit den Rängen 3 und 4 zu beiden Messzeitpunkten eine mittlere Relevanz für Personalentscheidungen zugesprochen. Autorität und Reinheit belegen konsistent die Ränge 5 und 6 (Abbildung 62).

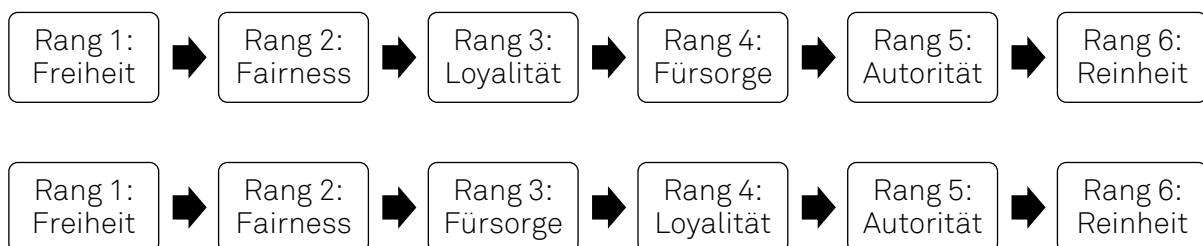


Abbildung 62. Werterangreihen des skizzierten reflektiert ablehnenden Prototyps zu Messzeitpunkt I (oben) und Messzeitpunkt II (unten).

Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber

Auch die hier betrachtete Person assoziiert mit den Bewerberinnen und Bewerbern relativ sachlich in erster Linie Krankheitssymptome beziehungsweise Umstände, die auf das jeweilige Distinktionsmerkmal zurückzuführen sind (Tabelle 67). Das Merkmal Trisomie 21 scheint im Vergleich zu den anderen Merkmalen zusätzlich positive Assoziationen zu wecken, die sich teilweise mit den implizit und explizit kommunizierten Werten decken. So hat die Person vorab betont, dass Bewerberinnen und Bewerber die Fähigkeit mitbringen sollten, „sich und Inhalte darzustellen“. Bei der sich bewerbenden Person mit Trisomie 21

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

werden „Präsentations- und Selbstdarstellungsfähigkeiten“ vermutet. Außerdem wurde geäußert, dass Freundlichkeit ein wichtiger Wert sei, der hier ebenfalls assoziiert wird. Die stärkere Freiheitsorientierung der Person könnte dazu führen, dass das mit Eigensinn, Beweglichkeit, Lebenslust und Durchsetzungsfähigkeit assoziierte Merkmal Trisomie 21 vergleichsweise positiv wahrgenommen wird und gegebenenfalls die vermuteten Krankheitssymptome (z. B. Herzprobleme) durch die *Fähigkeiten* überschattet werden.

Tabelle 67

Assoziationen/Bilder des reflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Assoziationen/Bilder
Depression	„Permanente Traurigkeit, sich nahezu nur um sich selbst drehen, nicht aus den Mangel-/Angstgefühlen herauskommen“
Querschnittslähmung	„Lähmungen, Unbeweglichkeit der Beine und ggf. der Arme“
Trisomie 21	„Präsentations- und Selbstdarstellungsfähigkeiten, Freundlichkeit, Beweglichkeit, Lebenslust, Durchsetzungsfähigkeiten, Eigensinn, Sprachschwierigkeiten, Herzprobleme, sich manches Mal in Gefahr bringen“
Autismus-Spektrum-Störung	„Asperger-Syndrom mit z. T. herausragenden Kompetenzen in verschiedenen Bereichen, immer wiederkehrende, gleiche Abläufe, weitgehende Unabhängigkeit von der Bewertung anderer, z. T. starke Einschränkung in der Kommunikation mit anderen“
Fluchthintergrund	„Ggf. traumatisierende Fluchterfahrungen, mutig und stark sein“
Adipositas	„Unbeweglichkeit, Kurzatmigkeit, Gefahr von verschiedenen Erkrankungen“

Auch in dem hier skizzierten Fall lässt die reine Betrachtung der Assoziationen in Bezug auf alle Merkmale auf eine eher symptomfokussierte und defizitäre Sichtweise schließen. Bezieht man nun die Aussagen zur konkreten Frage nach der Vorstellung der Zusammenarbeit ein, wird die eher ablehnende Haltung der Person deutlich, die für diesen Typus charakteristisch ist. Mit Ausnahme des Merkmals Depression begründet die Person jedoch ihre Haltung und argumentiert insbesondere mit der eingeschränkten Leistungsfähigkeit der

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

Bewerberinnen und Bewerber (Tabelle 68). Auffällig und charakteristisch für den reflektiert ablehnenden Typus ist die Wenn-Dann-Argumentation. Wenn eine Person mit Querschnittslähmung Arme und Hände bewegen kann, „dann wäre eine Sekretariatsstelle denkbar“; wenn eine Person mit Trisomie 21 die theoretischen Voraussetzungen erfüllt, dann wäre noch die Frage nach der Bereitschaft zur Umsetzung im Unternehmen zu klären; wenn eine Person mit einer Autismus-Spektrum-Störung nicht im Team oder am Menschen arbeiten müsste, dann wäre die Zusammenarbeit denkbar usw. Die Person zeigt also schon ein gewisses Maß an Reflexion, wenn auch eher einseitig. Insgesamt sind alle Aussagen mit einer gewissen Skepsis gegenüber der Passung zwischen individuellen Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber und den Anforderungen der Stellen im Unternehmen verbunden.

Tabelle 68

Beschriebene Merkmale der Zusammenarbeit des reflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Merkmale der Zusammenarbeit
Depression	„Möglichst gar nicht“
Querschnittslähmung	„In meinem Arbeitsfeld ist eine Zusammenarbeit nicht denkbar, da Arbeit mit und für Menschen erforderlich ist, die auch körperlichen Einsatz brauchen. Außer bei Beweglichkeit der Arme und Hände, dann wäre eine Sekretariatsstelle denkbar“
Trisomie 21	„Habe noch nie erlebt, dass eine Person mit Down Syndrom die theoretischen Fähigkeiten erfüllt, außer für eine WfbM. Sollten die theoretischen Voraussetzungen vorhanden sein, hätte ich eine Frage an die Bereitschaft zur Umsetzung“
Autismus-Spektrum-Störung	„Denkbar, wenn nicht unbedingt Teamarbeit bzw. Arbeit für Menschen erforderlich ist, die Kommunikation und Einfühlungsvermögen erfordert“
Fluchthintergrund	„Sofern die Sprachfähigkeit da ist, wie die mit jeder Mitarbeitenden“
Adipositas	„Je älter Frau H. [die Bewerberin] ist, desto schwieriger kann ich mir eine Stellenbesetzung vorstellen und würde Frau H. dazu ansprechen“

Ein weiteres prototypisches Merkmal ist die Abwägung möglicher Stellen im Unternehmen, die weder der „Alles-ist-möglich“-Argumentation noch der „Nichts-ist-möglich“-Argumentation folgt. Wie auch beim reflektiert offenen Typus werden hier Einschränkungen kommuniziert, die im Einsatz der Person auf bestimmten Stellen im Unternehmen gesehen

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

werden. Im Vordergrund der Argumentation für die Ablehnung der Zusammenarbeit im Unternehmen stehen überwiegend die Ausprägung beziehungsweise Schwere der Erkrankung sowie die zugeschriebenen Einschränkungen in der Leistungsfähigkeit (Tabelle 69).

Tabelle 69

Aussagen zu möglichen Stellen im Unternehmen des reflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Mögliche Stelle(n) im Unternehmen
Depression	„Auf keiner“
Querschnittslähmung	„Es kommt auf die körperlichen Einschränkungen an“
Trisomie 21	„Ehrlich gesagt tatsächlich nur auf einem Arbeitsplatz in der WfbM - da allerdings auf vielfältigen Arbeitsplätzen“
Autismus-Spektrum-Störung	„IT-Abteilung, Tätigkeit in Bereichen, die immer wiederkehrende Abläufe kennzeichnen“
Fluchthintergrund	„Je nach Ausbildungsabschluss auf jeder Stelle“
Adipositas	„S.o. [Bezug zu Merkmal Depression], da körperlicher Einsatz erforderlich ist“

Die hier als Beispiel für den reflektiert ablehnende Typus präsentierte Person weist im Vergleich zum vorher skizzierten reflektiert offenen Prototyp zwar eine weniger stark beziehungsweise einseitig reflektierende Haltung in Bezug auf die Beschäftigung der Bewerberinnen und Bewerber auf, argumentiert aber dennoch überwiegend sachlich und kann die Ablehnung der Zusammenarbeit begründen. Insgesamt ist der reflektiert ablehnende Typus durch eine eher defizitäre und zustandsbezogene Sichtweise gekennzeichnet. Die individuelle Betrachtung eines Einzelfalls bezieht sich bei diesem Typus vielmehr auf die Ausprägung der Erkrankung, Behinderung oder des Merkmals, weniger aber auf Ressourcen oder Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber. Personen des reflektiert ablehnenden Typus sind eher leistungsorientiert äußern sich daher skeptisch in Bezug auf die Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Sie sehen sich selbst weniger in der Verantwortung, Arbeitsplatzbedingungen zu verändern, um die Zusammenarbeit zu ermöglichen (vgl. reflektiert offener Typus), sondern sehen die Bewerberinnen und Bewerber in der Pflicht, ihre Stärken und Schwächen offen zu kommunizieren, an den Ursachen und Symptomen der Erkrankung oder den Folgen des Merkmals zu arbeiten. Deutlich wird diese Haltung an den

Antworten des hier betrachteten Prototyp-Beispiels auf die Frage nach Verbesserungs- oder Veränderungsvorschlägen für die Bewerberinnen und Bewerber:

Depression: sich in Behandlung geben bzw. an den Ursachen der Depression arbeiten;
Querschnittslähmung: die eigenen Kompetenzen darstellen und deutlich machen;
Down-Syndrom: für mich nicht vorstellbar; Autismus-Spektrum-Störung: die eigenen Kompetenzen darstellen und deutlich machen; geflüchtete Frau: Sprachkenntnisse nachweisen, die eigenen Kompetenzen darstellen und deutlich machen; hochgradiges Übergewicht: Bereitschaft deutlich machen, sich für die eigene Gesundheit zu engagieren. Für alle gilt: die Bereitschaft, ehrlich zu ihren Einschränkungen zu stehen und ggf. - wenn möglich - daran zu arbeiten.

Berücksichtigt man die stärkere Freiheitsorientierung der hier betrachteten Person, ist die Aussage, dass die Bewerberinnen und Bewerber offen mit ihrer Erkrankung umgehen sollten und selbst in der Verantwortung seien, etwas zu verändern, nachvollziehbar. Menschen mit einer starken Orientierung am moralischen Fundament Freiheit/Unterdrückung legen Wert auf die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und folgen häufiger dem Motto „Jeder ist seines Glückes Schmied“.

Im Vergleich zum reflektiert offenen Typus haben die Bewerberinnen und Bewerber beim reflektiert ablehnenden Typus erst einmal geringere Einstellungschancen, wenn die Leistungsfähigkeit als gering eingeschätzt wird. Bei der hier betrachteten prototypischen Person bestätigt sich die eher ablehnende, skeptische Haltung auch in der quantitativen Betrachtung der Einstellungschancen (Abbildung 63). Für die Merkmale Depression, Trisomie 21 und Adipositas werden die Chancen als sehr gering und auch geringer als im Durchschnitt der Gesamtstichprobe eingestuft.

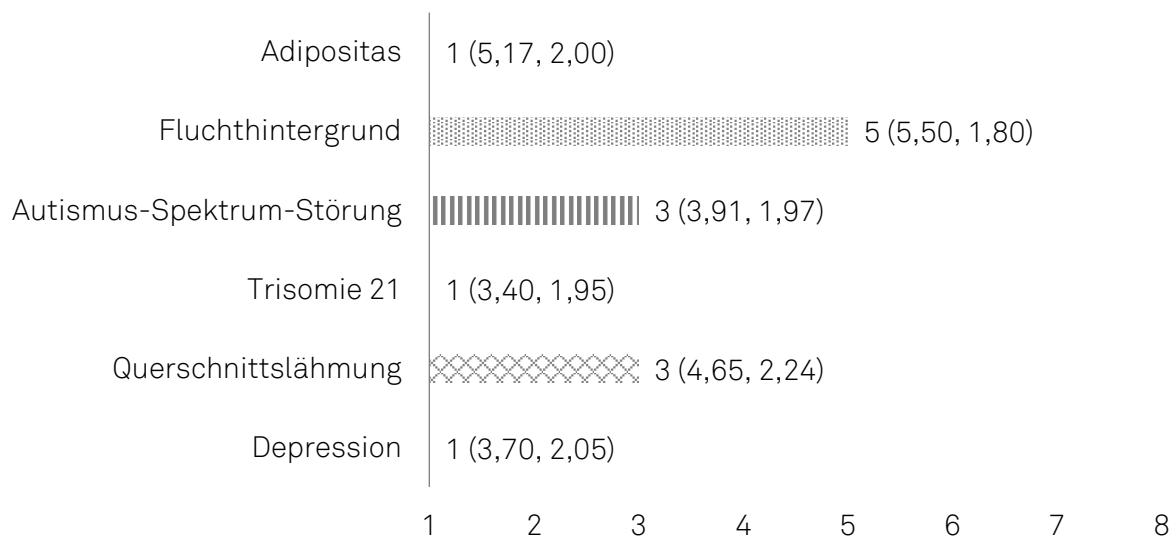


Abbildung 63. Einschätzung der Chancen der Bewerberinnen und Bewerber auf Einstellung im Unternehmen des skizzierten reflektiert ablehnenden Prototyps; 1 = geringe Chancen, 8 = hohe Chancen. Mittelwerte und Standardabweichung der Einstellungschancen der Gesamtstichprobe in Klammern.

9.2.5.3 Typ III: Die unreflektiert Offenen oder emotionalen Optimisten

Als unreflektiert offener oder emotional optimistischer Prototyp wurde ein 62-jähriger Maschinenführer identifiziert, der zum Zeitpunkt der Befragung seit 3 Jahren als Vertrauensmann und Schwerbehindertenvertretung in einem Großunternehmen arbeitet. Die Person trifft zwar keine Personalentscheidungen selbst, ist in ihrer Funktion jedoch aktiv in den Prozess der Personalentscheidung involviert.

Angaben zur (moralischen) Werteorientierung:

Die Person weist im Vergleich zur Gesamtstichprobe eine überdurchschnittlich starke Orientierung an den bindenden Werten Reinheit, Loyalität und Autorität und gleichzeitig eine starke Orientierung an den individuellen Werten Fürsorge, Fairness und Freiheit auf. Individuelle und bindende Werte sind gleichermaßen stark ausgeprägt (Abbildung 64).

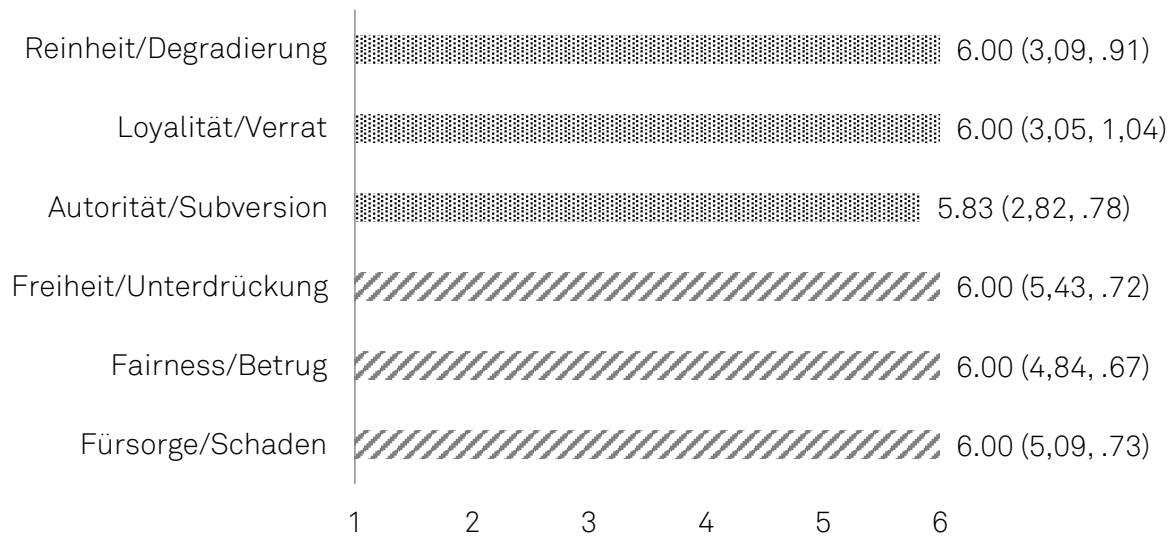


Abbildung 64. Ausprägung der Werteorientierung des skizzierten unreflektiert offenen Prototyps. Mittelwerte und Standardabweichung der Werteorientierung der Gesamtstichprobe in Klammern.

Damit der perfekte Eindruck einer Bewerberin oder eines Bewerbers entstehe, seien ein „höfliches Erscheinungsbild“, ein „positives Gegenübertreten“ sowie offene und ehrliche Antworten auf Fragen notwendig. Die Person legt also gleichermaßen Wert auf traditionelle Umgangsformen (moralisches Fundament Autorität/Subversion) und individuell, progressive Werte wie Offenheit und Ehrlichkeit (moralisches Fundament Fairness/Betrug). Bewerberinnen und Bewerber sollten zudem die Anforderungen erfüllen, um eine Chance auf Einstellung im Unternehmen zu haben (Salienz von Leistungsmotiven). Aus der Unternehmensperspektive seien „Loyalität, Offenheit und Ehrgeiz“ wichtige Werte, also erneut eine Kombination aus traditionell, bindenden Werten (Loyalität/Verrat), individuell, progressiven Werten (Offenheit) und Leistung (Ehrgeiz). Aus eigener Perspektive schätzt die Person zusätzlich ein „positives Erscheinungsbild“, „eine gute Redegewandtheit“ und ein selbstbewusstes Auftreten („keine Angst“) als für Personalentscheidungen relevant ein, Werte die sich insgesamt dem individuell, progressiven Wertespektrum zuordnen lassen.

Die hier als unreflektiert offener Prototyp betrachtete Person weist eine starke Fürsorge- und Fairnessorientierung auf, was sich in den Werterangreihen zur Bedeutung der moralischen Fundamente für Personalentscheidungen widerspiegelt. Die Fundamente Fairness/Betrug und Fürsorge/Schaden belegen zu beiden Messzeitpunkten die Ränge 1 und 2. Das moralische Fundament Autorität/Subversion belegt zu beiden Messzeitpunkten Rang 6 und scheint für die Person in Personalentscheidungen eine vergleichsweise untergeordnete

Rolle zu spielen. Den bindenden Fundamenten Loyalität/Verrat und Reinheit/Degradierung sowie dem individuellen Fundament Freiheit/Unterdrückung wird mit den Rängen 3 bis 5 zu beiden Messzeitpunkten eine mittlere Relevanz für Personalentscheidungen zugesprochen (Abbildung 65). Die Person betont im Zusammenhang mit den Werterangreihen wiederholt, dass im Kontext der Personalentscheidung aus ihrer Sicht Ehrlichkeit immer wichtig sei und über den Zuschlag entscheide, was noch einmal den Stellenwert des moralischen Fundaments Fairness/Betrug für die Person bestätigt.

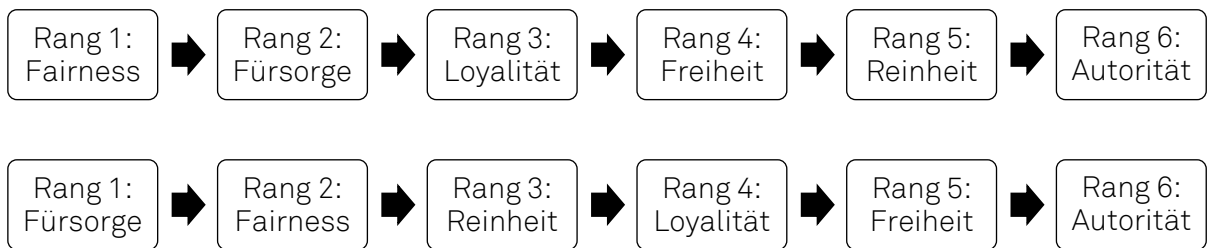


Abbildung 65. Werterangreihen des skizzierten unreflektiert ablehnenden Prototyps zu Messzeitpunkt I (oben) und Messzeitpunkt II (unten).

Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber:

Im Gegensatz zu den bisher betrachteten Prototypen sind die Assoziationen zu den Bewerberinnen und Bewerbern weniger sachlich, sondern emotionaler und insgesamt positiver. Durch die Äußerungen wird die Offenheit der Person implizit und explizit („Herzlich Willkommen“) deutlich. Die starke Fürsorgeorientierung der Person spiegelt sich auch in den Assoziationen zu den Bewerberinnen und Bewerbern stark wider. Äußerungen wie „man sollte ihr helfen“ (in Bezug auf die Bewerberin mit Depression) oder „es ist nichts Schlimmes“ (in Bezug auf den Bewerber mit Trisomie 21) lassen allein aufgrund der Wortwahl implizit auf Mitleid beziehungsweise Mitgefühl und Empathie schließen, moralische Emotionen, die eng mit dem moralischen Fundament Fürsorge/Schaden verbunden sind (z. B. Simpson, 2016). Krankheitssymptome oder Umstände, die auf das jeweilige Distinktionsmerkmal zurückzuführen sind, treten bei diesem Typus in den Hintergrund (Tabelle 70).

Tabelle 70

Assoziationen/Bilder des unreflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Assoziationen/Bilder
Depression	„Man sollte ihr [der Bewerberin] helfen, um ihre Situation zu bewältigen“
Querschnittslähmung	„Herzlich Willkommen“
Trisomie 21	„Es ist nichts Schlimmes“
Autismus-Spektrum-Störung	„Würde ihn [den Bewerber] eher in einer Einrichtung der LVR besser sehen“
Fluchthintergrund	„Herzlich Willkommen“
Adipositas	„Nichts Schlimmes“

Betrachtet man nun die Äußerungen der Person zur Zusammenarbeit mit den Bewerberinnen und Bewerbern wird deutlich, warum diese im Vergleich zu Typus I und Typus II als offen, aber unreflektiert eingestuft wurde. Je nach Bewerberin oder Bewerber setzt die Person unterschiedliche Schwerpunkte. Während die Bewerberin mit Depression starke Fürsorgeemotionen weckt („[Ich] würde [die Bewerberin] begleiten, unterstützen, sie aufbauen“), wird in Bezug auf das Merkmale Querschnittslähmung mit der Qualifikation, also leistungsorientiert, argumentiert. Die Zusammenarbeit mit einer Person mit Trisomie 21 oder Adipositas wird ohne nähere Informationen als „positiv“ beschrieben und auch für die Zusammenarbeit mit einer Person mit Fluchthintergrund werden keine Probleme gesehen. Lediglich das Merkmal Autismus-Spektrum-Störung weckt in der Person eine leichte Skepsis, die jedoch gleich relativiert wird („Aber dafür gibt es auch Hilfe“). Zusammen mit den Assoziationen wirken die Äußerungen der Person emotional, fast impulsiv, und weniger durchdacht als bei den vorab präsentierten reflektierten Typen. Die Aussagen zur Zusammenarbeit folgen hier eher einer Alles-ist-möglich-Argumentation (Tabelle 71).

Tabelle 71

Beschriebene Merkmale der Zusammenarbeit des unreflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Merkmale der Zusammenarbeit
Depression	„Normal, [ich] würde sie [die Bewerberin] in gewissen Situationen begleiten und unterstützen, sie aufbauen“
Querschnittslähmung	„Je nach Quali“
Trisomie 21	„Positiv“
Autismus-Spektrum-Störung	„Könnte manchmal schwierig sein. Aber dafür gibt es auch Hilfe“
Fluchthintergrund	„Würden wir gerne nehmen“
Adipositas	„Wie auch bei den anderen Kollegen positiv. Alles wird gut“

Die Ambivalenz der Äußerungen der hier präsentierten Person, die als Beispiel für den unreflektiert offenen Prototyp gewählt wurde, spiegelt sich auch in der Abwägung möglicher Stellen im Unternehmen wider. Vermutlich zu ihrem eigenen Schutz würde eine Person mit Depression vorerst im Backoffice beschäftigt werden (Fürsorgemotiv). Eine Person mit Querschnittslähmung könne überall eingesetzt werden, da sie nicht anders sei wie andere (Fairnessmotiv). Die gleiche Argumentation zeigt sich auch in Bezug auf das Merkmal Adipositas („[...] weil jeder Mensch gleich ist“). Für alle anderen Merkmale wird somit eine Normabweichung impliziert, weshalb die Person diese vielleicht auch als schutzbedürftiger wahrnimmt. Interessanterweise komme es bei einer Person mit Trisomie 21 auf die *Erfahrungen*, welche Stelle im Unternehmen in Frage käme, bei einer Person mit Fluchthintergrund würde sich dies nach der *Einarbeitungsentscheidung* und bei einer Person mit einer Autismus-Spektrum-Störung müsse man die Fähigkeiten fördern, weshalb hier das Lager als konkrete Stelle angeführt wird (Tabelle 72).

Tabelle 72

Aussagen zu möglichen Stellen im Unternehmen des unreflektiert offenen Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Mögliche Stelle(n) im Unternehmen
Depression	„Vorerst im Backoffice“
Querschnittslähmung	„Überall, da diese Menschen nicht anders sind wie andere“
Trisomie 21	„Nach Erfahrung“
Autismus-Spektrum-Störung	„Im Lager, um seine Fähigkeiten zu fördern mit Ordnungssinn“
Fluchthintergrund	„Würde sich nach Einarbeitung entscheiden“
Adipositas	„Je nach Stellenbeschreibung, weil jeder Mensch gleich ist“

Da die hier betrachtete Person selbst als Schwerbehindertenvertretung und Vertrauensperson in ihrem Unternehmen arbeitet, kann davon ausgegangen werden, dass Erfahrung im Umgang mit unterschiedlichen Behinderungen oder Beeinträchtigungen vorliegt. Dennoch erfüllt die Person klar die Kriterien des unreflektiert offenen Typus. Die Person weist eine starke Fürsorge- und Fairnessorientierung auf, die sich in fast allen Antworten widerspiegelt. Sie äußert sich offen und betont häufiger die Gleichheit aller Menschen (Fairnessmotiv). Eine leichte Skepsis wird lediglich in Bezug auf das Merkmal Autismus-Spektrum-Störung kommuniziert, aber auch hier spricht aus Sicht der Person Nichts gegen die Zusammenarbeit im Unternehmen, da es ja Hilfe gebe.

Im Vergleich zum vorab präsentierten reflektiert ablehnenden Typus zeigt sich beim unreflektiert offenen Typus die generelle Offenheit auch in den quantitativ erfassten Einstellungschancen, die insbesondere für die Merkmale Trisomie 21 und Querschnittslähmung als überdurchschnittlich hoch eingeschätzt werden (Abbildung 66). Interessanterweise decken sich hier die qualitativen Daten nicht zwingenderweise mit den quantitativen Daten. Es ist aus den Antworten der Person nicht explizit ableitbar, inwiefern eine sich bewerbende Person mit Trisomie 21 die gleichen Chancen hätte wie eine Person mit Querschnittslähmung und sogar höhere Chancen als beispielsweise Personen mit Adipositas, bei denen vorab besonders stark die Gleichheit aller Menschen betont wurde. Es kann an dieser Stelle nur vermutet werden, dass eine Person mit Trisomie 21 entweder starke positive Emotionen in Bezug auf die Zusammenarbeit weckt, was gegebenenfalls auf die vorab kommunizierte

Bedeutung eines positiven Gegenübertretens sowie einer offenen und ehrlichen Art der Bewerberinnen und Bewerber zurückzuführen ist, oder aber die Person positive Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Trisomie 21 hat. Menschen mit Trisomie 21 werden beispielsweise in den Medien häufig als besonders loyale und ehrgeizige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter präsentiert, was sich mit den Werten der hier präsentierten Person decken würde und so zu dieser positiven Einschätzung führen könnte.

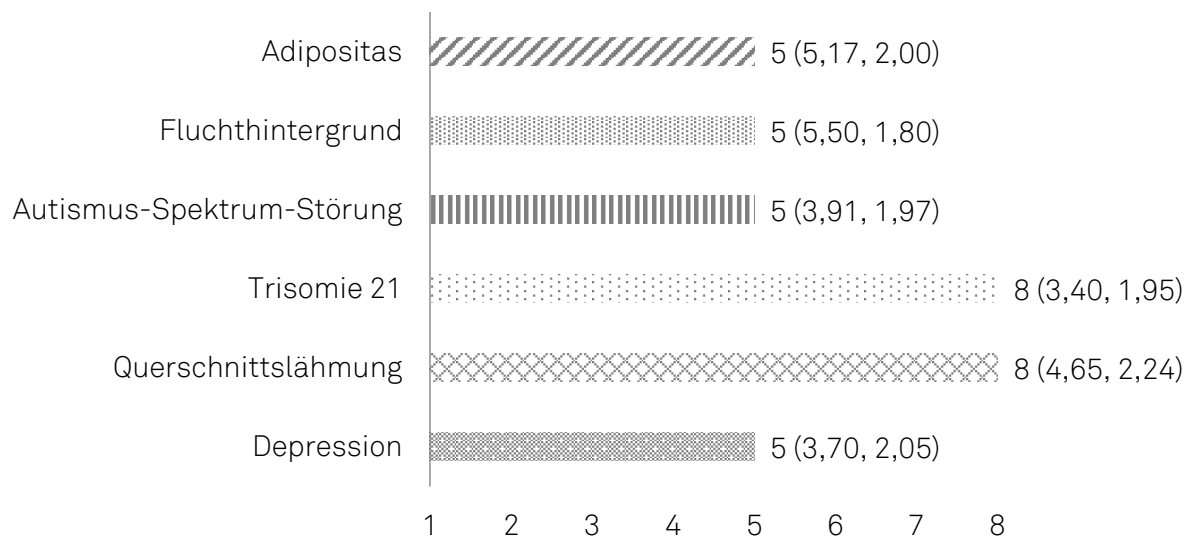


Abbildung 66. Einschätzung der Chancen der Bewerberinnen und Bewerber auf Einstellung im Unternehmen des skizzierten unreflektiert offenen Prototyps; 1 = geringe Chancen, 8 = hohe Chancen. Mittelwerte und Standardabweichung der Einstellungschancen der Gesamtstichprobe in Klammern.

9.2.5.4 Typ IV: Die unreflektiert Ablehnenden oder emotionalen Pessimisten

Der vierte Typus, der auf Basis der Kontrastierung in Bezug auf die Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber mit den verschiedenen Distinktionsmerkmalen in der vorliegenden Studie identifiziert wurde, ist durch eine grundsätzlich ablehnende und unreflektierte oder auch emotional pessimistische Haltung gekennzeichnet. Als Prototyp wird im Folgenden eine 37-jährige Ärztin betrachtet, die zum Zeitpunkt der Befragung seit drei Jahren in einem Kleinunternehmen (vermutlich einer ärztlichen Praxis) tätig und gemäß eigener Angaben aktiv im Prozess der Personalentscheidung im Unternehmen involviert ist. Aufgrund ihrer Antworten auf die offenen Fragen kann zudem vermutet werden, dass die Person einen nicht-deutschsprachigen Muttersprachenkontext aufweist, was bei der Interpretation der Antworten berücksichtigt werden muss.

Angaben zur (moralischen) Werteorientierung:

Die hier als unreflektiert ablehnender Prototyp betrachtete Person weist im Vergleich zur Gesamtstichprobe eine überdurchschnittlich starke Orientierung an den bindenden Werten Autorität, Loyalität und Reinheit auf, obgleich sie sich insgesamt am stärksten am individuellen Wert Freiheit orientiert und leicht unterdurchschnittlich stark am individuellen Wert Fürsorge (Abbildung 67).

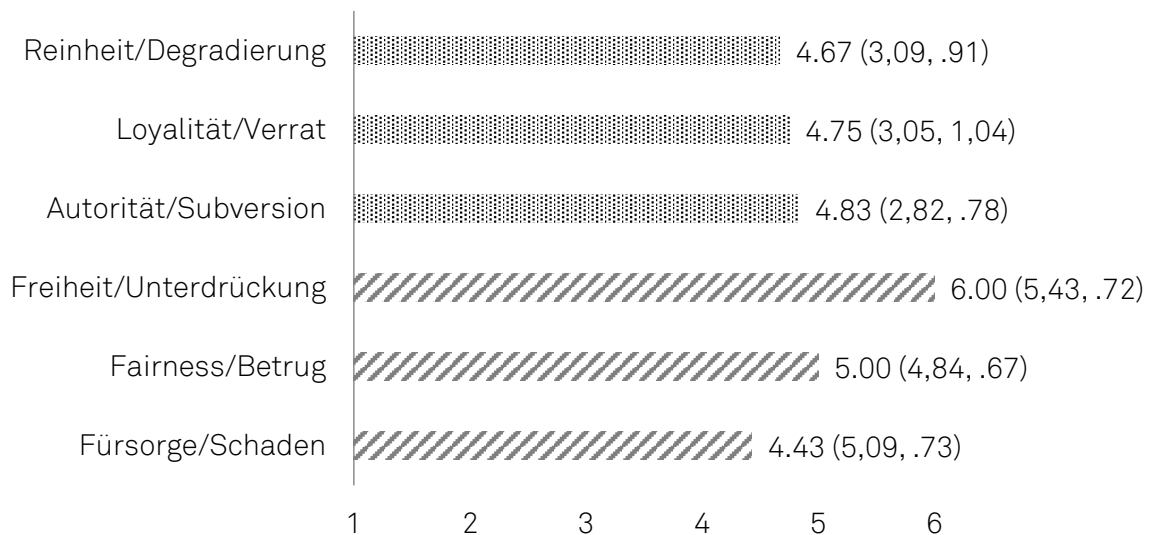


Abbildung 67. Ausprägung der Werteorientierung des skizzierten unreflektiert ablehnenden Prototyps. Mittelwerte und Standardabweichung der Werteorientierung der Gesamtstichprobe in Klammern.

Damit für die Person ein guter Eindruck von Bewerberinnen und Bewerbern entsteht, seien die Begrüßungssituation und Augenkontakt wichtig, was jedoch nicht weiter konkretisiert wird. Es könnte vermutet werden, dass sich die Person hier eher auf ihr Bauchgefühl verlässt. Bewerberinnen und Bewerber sollen zudem respektvoll sein, was auf eine stärker autoritäre Haltung hindeutet. Aus der Unternehmensperspektive lege man Wert auf die Arbeitserfahrung der Bewerberinnen und Bewerber (Leistungsmotiv) und aus eigener Perspektive sei ein Gefühl der Zugehörigkeit wichtig (moralisches Fundament Loyalität/Verrat).

Die starke Loyalitätsorientierung der Person zeigt sich auch in den gebildeten Wertearrangieren (Abbildung 68). Dem moralischen Fundament Loyalität/Verrat wird zu beiden Messzeitpunkten die höchste Relevanz für Personalentscheidungen zugesprochen (Rang 1), gefolgt von Fairness und Fürsorge (Ränge 2 und 3), was von der eigenen moralischen Orientierung der Person zunächst abweicht (siehe oben). Den bindenden Fundamenten Reinheit/Degradierung und Autorität/Subversion sowie dem individuellen Fundament Freiheit/Unterdrückung wird zu beiden Messzeitpunkten eine mittlere bis geringere Relevanz in

Personalentscheidungen zugesprochen (Ränge 3 bis 6), was die eigene stärkere Freiheitsorientierung der Person zunächst auch nicht widerspiegelt. Die Person äußert im Zusammenhang mit den Werterangreihen erneut, dass ihr Respekt (traditionelle Tugend mit Bezug zum Fundament Autorität/Subversion) und Erfahrung im Personalentscheidungskontext wichtig seien sowie „Begeisterung an neue[n] Herausforderung[en]“ (Leistungsmotiv).

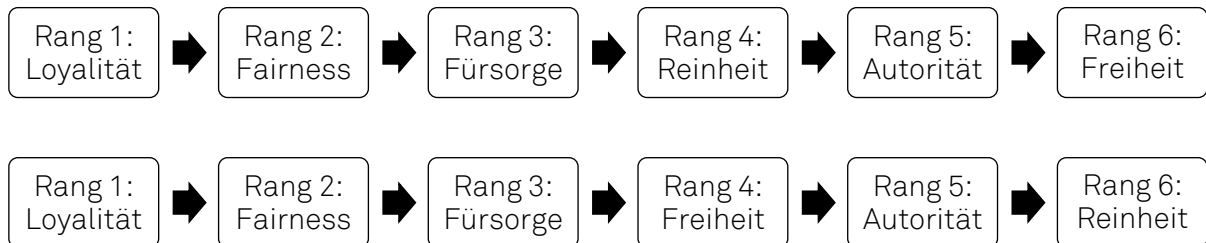


Abbildung 68. Werterangreihen des skizzierten unreflektiert ablehnenden Prototyps zu Messzeitpunkt I (oben) und Messzeitpunkt II (unten).

Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber:

Auch die Assoziationen des hier betrachteten Prototyps zu den Bewerberinnen und Bewerbern sind im Vergleich zu denen der beschriebenen reflektierten Prototypen weniger sachlich und detailliert beschrieben, sondern weisen eine emotionale, wertende Komponente auf (z. B. „Dick“ – adipöse Person; „Angespannte Person“ – Merkmal Autismus-Spektrum-Störung). Im Vergleich zu den eher positiven Assoziationen des unreflektiert offenen Typus sind für den unreflektiert ablehnenden Typus eher negativ konnotierte Attribute charakteristisch (z. B. „Unvertrauen“ – Person mit Fluchthintergrund), die die Ablehnung der Merkmale implizieren (Tabelle 73). Durch die Äußerungen der hier betrachteten Person zur Zusammenarbeit mit den präsentierten Bewerberinnen und Bewerbern wird die eher ablehnende und vergleichsweise unreflektierte Haltung der Person bestätigt. Mit Ausnahme des Merkmals Fluchthintergrund – hier könne man die Zusammenarbeit zumindest „ausprobieren“ – lassen alle Äußerungen eine gewisse Skepsis verlauten. Die Zusammenarbeit wird als herausfordernd, unmöglich, schwierig oder unerwünscht beschrieben, wobei zu keinem Zeitpunkt eine Begründung angeführt wird. Wie beim zuvor beschriebenen unreflektiert offenen Typus wirken die Äußerungen etwas weniger durchdacht und eher impulsiv. Entgegen dem unreflektiert offenen Typus folgen die Argumentationen hier jedoch eher einer Nichts-ist-möglich-Argumentation (Tabelle 74).

Tabelle 73

Assoziationen/Bilder des unreflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Assoziationen/Bilder
Depression	„Melancholisch“
Querschnittslähmung	„Körperlich begrenzt“
Trisomie 21	„Aufmerksamkeit Gesicht“
Autismus-Spektrum-Störung	„Angespannte Person“
Fluchthintergrund	„Unvertrauen“
Adipositas	„Dick“

Tabelle 74

Beschriebene Merkmale der Zusammenarbeit des unreflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Merkmale der Zusammenarbeit
Depression	„Große Herausforderung“
Querschnittslähmung	„Kein Mann“*
Trisomie 21	„Nicht möglich“
Autismus-Spektrum-Störung	„Sehr schwierig“
Fluchthintergrund	„Ausprobieren“
Adipositas	„Ungerne“

Anmerkungen. Die Autorin dieser Arbeit vermutet, dass es sich bei der hier skizzierten Person um eine Gynäkologin handelt, weshalb die Beschreibung „kein Mann“ in Bezug auf die Zusammenarbeit nicht zwingend als Abwertung interpretiert werden müsste, sondern gegebenenfalls auch darauf hindeuten könnte, dass in der Praxis keine männliche Person beschäftigt werden kann. Fraglich wäre dann allerdings, warum dieser Zusatz nicht bei den anderen männlichen Bewerbern mit Trisomie 21 und Autismus-Spektrum-Störung getätigt wurde. In diesen beiden Fällen könnte jedoch das jeweilige Merkmal das Geschlecht des Bewerbers überschattet haben.

In Bezug auf die Antworten auf die Frage nach konkreten Stellen im Unternehmen weist die hier als Prototyp betrachtete Person eine Besonderheit auf. Für den unreflektiert ablehnenden Typus sind Antworten wie „keine Stelle“ oder „nicht möglich“ charakteristisch. In dem hier betrachteten Fall wird die Ablehnung der Beschäftigung im eigenen Unternehmen jedoch eher implizit dadurch kommuniziert, dass Stellen für die Bewerberinnen und Bewerber vorgeschlagen werden, die mit dem eigenen Beruf und Berufsfeld der Person nicht in Verbindung stehen und auf der Person inhärenten Stereotypen gegenüber den betrachteten Merkmalen basieren. Beispielsweise können Menschen mit einer Querschnittslähmung als Sänger arbeiten, Menschen mit Trisomie 21 als Künstlerinnen oder Künstler, da sie besonders kreativ seien, Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung sollen im Sportbereich arbeiten, da sie hier ihre Energie ausleben können und adipöse Menschen in der Gastronomie, da sie sich hier auskennen. Interessanterweise schlägt die Person für die Bewerberin mit Depression eine Beschäftigung im Bereich Multi-Level-Marketing (auch: Netzwerk-Marketing oder Direktvertrieb) vor, wo Personen Produkte ohne Anbindung an ein Unternehmen vertreiben und sich so selbst motivieren müssen (z. B. Scott, 2020). Dass gerade Menschen mit Depression Schwierigkeiten haben, sich ohne feste Strukturen zu motivieren (z. B. Ülsmann, Hitzegrad, Ertle, Schulte-Herbrüggen & Fydrich, 2016), wurde in dieser Argumentation nicht berücksichtigt, was auf ein gewisses Laienverständnis der Person schließen lässt (Tabelle 75).

Tabelle 75

Aussagen zu möglichen Stellen im Unternehmen des unreflektiert ablehnenden Prototyps in Bezug auf alle betrachteten Bewerberinnen und Bewerber (Studie 3)

Merkmal	Mögliche Stelle(n) im Unternehmen
Depression	„Multiple Level Marketing, sie [die Bewerberin] soll [sich] selbst motivieren“
Querschnittslähmung	„Sänger“
Trisomie 21	„Kunst, er [der Bewerber] hat besondere Kreativität“
Autismus-Spektrum-Störung	„Sport, er [der Bewerber] kann seine Energie ausgeben“
Fluchthintergrund	„Kultur, sie [die Bewerberin] kann [uns] ihre Kultur [...] zeigen“
Adipositas	„Gastronomie. Sie [die Bewerberin] kennt [sich] besser aus“

Die eher ablehnende Haltung gegenüber der Beschäftigung der Bewerberinnen und Bewerber mit den präsentierten Distinktionsmerkmalen zeigt sich im hier betrachteten Beispielfall für den unreflektiert ablehnenden Typus auch in den quantitativ erfassten Einstellungschancen (Abbildung 69). In Bezug auf fast alle Merkmale schätzt die Person die Chancen auf Einstellung im Vergleich zur Gesamtstichprobe unterdurchschnittlich gering ein. Eine Ausnahme bildet das Merkmal Depression, für das die Einstellungschancen im durchschnittlichen Bereich liegen. Warum die Person hier eine Ausnahme macht, ist den qualitativen Daten nicht zu entnehmen. Es kann jedoch vermutet werden, dass das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber in diesem Fall eine Rolle spielt. Der Person wurden weibliche Bewerberinnen mit Depression, Fluchthintergrund und Adipositas präsentiert und männliche Bewerber mit Querschnittslähmung, Trisomie 21 und Autismus-Spektrum-Störung. Genau bei den ersten drei Merkmalen werden die Chancen auf Einstellung zumindest höher als ‚sehr gering‘ eingeschätzt. Die vergleichsweise starke Ablehnung der Bewerberinnen mit Fluchthintergrund und Adipositas könnte mit der starken Reinheits- und Loyalitätsorientierung der Person zusammenhängen. Adipöse Personen werden häufiger mit Unreinheit assoziiert und Personen mit Fluchthintergrund häufiger mit angstbesetzten Attributen, die zu Misstrauen führen und den von der Person als wichtig erachteten „Zugehörigkeitsgefühlen“ entgegenstehen.

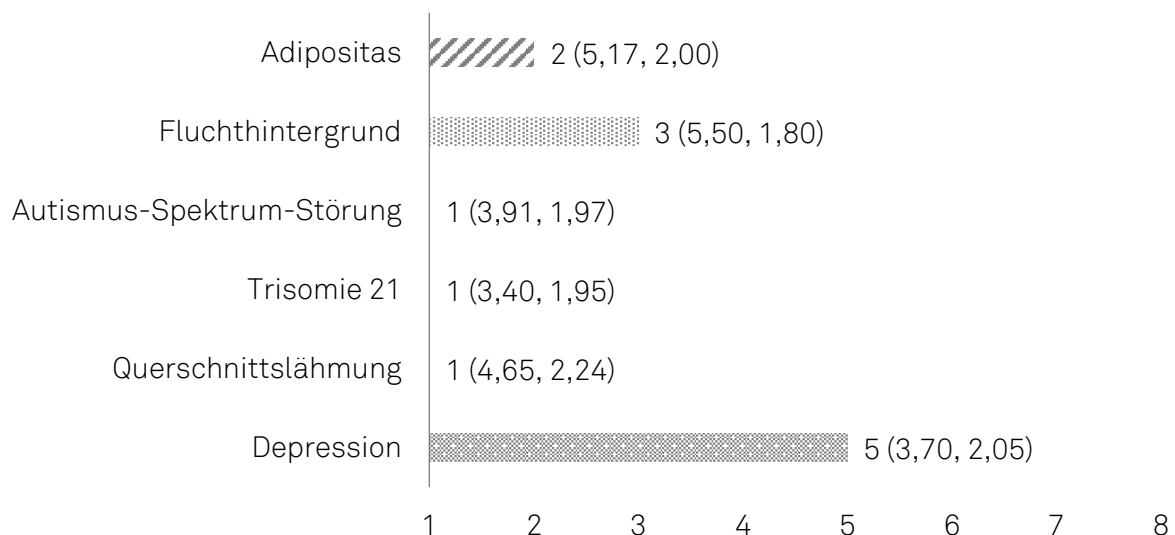


Abbildung 69. Einschätzung der Chancen der Bewerberinnen und Bewerber auf Einstellung im Unternehmen des skizzierten unreflektiert ablehnenden Prototyps; 1 = geringe Chancen, 8 = hohe Chancen. Mittelwerte und Standardabweichung der Einstellungschancen der Gesamtstichprobe in Klammern.

Die eher ablehnende Haltung gegenüber der Zusammenarbeit mit den präsentierten Bewerberinnen und Bewerbern spiegelt sich auch in der Antwort der Person auf die Frage nach Möglichkeiten der Bewerberinnen und Bewerber, ihre Chancen auf Einstellung zu erhöhen, wider: „Zusammen Arbeit in [der] gleiche[n] Gruppe“. Die hier betrachtete Person scheint eine eher exkludierende oder separierende Haltung in Bezug auf die Beschäftigung zu vertreten, was für Personen charakteristisch ist, die sich stark an den bindenden Werten Autorität, Loyalität und Reinheit orientieren. Die hier betrachtete Person wünscht sich von Bewerberinnen und Bewerbern ganz allgemein „Respekt, Loyalität“ und „Selbstbewusst[sein]“, Werte die auf die bindenden Fundamente Autorität/Subversion, Loyalität/Verrat und das individuelle Fundament Freiheit/Unterdrückung zurückgeführt werden können. Außerdem äußert die Person zum Ende der Umfrage explizit, dass sie Sorge vor „mehr Belastungen“ habe, was auch erklären könnte, dass sie sich gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern, denen ggf. eine geringere Leistungsfähigkeit zugeschrieben wird, was eine engmaschigere Betreuung und Mehraufwand bedeuten könnte, im Arbeitskontext eher ablehnend äußert.

Die vier beschriebenen prototypischen Beispiele für die anhand ihrer Grundhaltungen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern identifizierten Typen von Personalentscheidenden und Personalentscheidern sowie am Prozess der Personalauswahl beteiligten Personen sind in ihrer Grundhaltung in Bezug auf den Grad der Reflektiertheit/Unreflektiertheit und Offenheit/Ablehnung jeweils extrem ausgeprägt. Alle Fälle wurden zunächst mit Hilfe des in Tabelle 63 vorgestellten Kriterienkatalogs den vier Typen zugeordnet. Innerhalb der vier Typen wurden dann mittels Fallkontrastierung Abstufungen hinsichtlich der Dimensionen Reflektiertheit (extrem unreflektiert bis extrem reflektiert) und Offenheit (extrem ablehnend bis extrem offen) identifiziert und in die Matrix der Grundhaltungen (Abbildung 57) eingeordnet. Anschließend wurde die Verteilung der individuellen und bindenden Werteorientierung innerhalb der Prototypen grafisch exploriert (Abbildung 70).

Studie 3 – Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen: Eine Mixed-Methods-Untersuchung

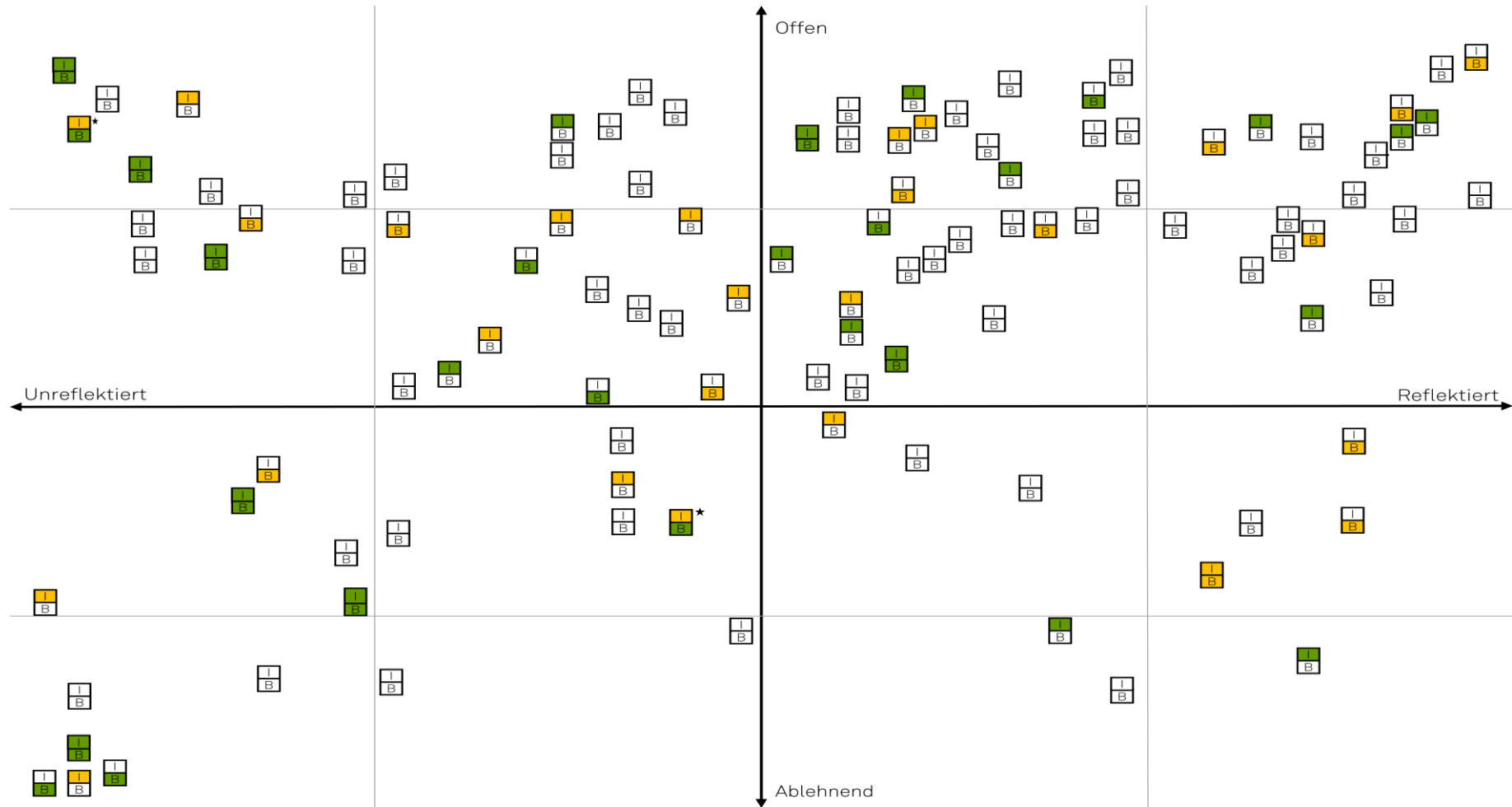


Abbildung 70. Schaubild der visualisierten Werteorientierungen (I = individuelle Werteorientierung; B = bindende Werteorientierung; weiß = durchschnittlich ausgeprägt; grün = überdurchschnittlich ausgeprägt; gelb = unterdurchschnittlich ausgeprägt) innerhalb der vier Typen (reflektiert offen: oben rechts; unreflektiert offen: oben links; unreflektiert ablehnend: unten links; reflektiert ablehnend: unten rechts); *Stärkere bindende als individuelle Werteorientierung.

9.3 Zentrale Befunde zur Rolle moralischer Werte, Intuitionen und Stigmatisierung in Personalentscheidungen

In Studie 3 wurde ausgehend von den Ergebnissen zur Rolle moralischer Intuitionen auf theoretischer und struktureller Ebene aus den Studien 1 und 2 moralpsychologisch untersucht, welche Rolle implizite und explizite Werte- und Moralvorstellungen sowie moralische Intuitionen von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern sowie am Prozess der Personalentscheidung auf dem ersten Arbeitsmarkt beteiligten Personen (1) für die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlichen Distinktionsmerkmalen und (2) für die Argumentation für oder gegen die Beschäftigung ebendieser spielen. Letztlich wurden vier vorläufige Grundhaltungen (Typen) in Bezug auf die Wahrnehmung potentiell stigmatisierter Bewerberinnen und Bewerber im Erwerbskontext identifiziert, die sich in Abhängigkeit ihrer expliziten und impliziten Werte- und Moralvorstellungen sowie ihren moralischen Intuitionen teilweise zu unterscheiden scheinen. Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse in Bezug auf die impliziten und expliziten Werte- und Moralvorstellungen der befragten Personen, die Rolle moralischer Fundamente und moralischer Intuitionen in Personalentscheidungen sowie die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlichen Distinktionsmerkmalen zusammengefasst, die die Grundlage der Typenbildung zu den identifizierten Grundhaltungen bilden.

Grundsätzlich hat sich in Studie 3 erneut bestätigt, dass moralische Intuitionen von Personen mit Personalverantwortung auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Rolle spielen. So lassen sich viele Aussagen und Argumente, die im Kontext der Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern getätigt werden, auf moralische Intuitionen zurückführen und zeigt sich darüber hinaus auch ein statistischer Einfluss auf die Wahrnehmung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Depression. Darüber hinaus ist ein zentrales Ergebnis der vorliegenden Untersuchung, dass von den Personen mit Personalverantwortung in Bezug auf die untersuchten Merkmale Depression, Querschnittslähmung, Trisomie 21 beziehungsweise Down-Syndrom, Autismus-Spektrum-Störung, Fluchthintergrund und Adipositas eine Vielzahl (unterschiedlicher) stereotyper Sichtweisen und Vorurteile im Erwerbskontext geäußert werden. Es kann anhand der qualitativen Ergebnisse der vorliegenden Studie davon ausgegangen werden, dass entsprechend der theoretischen Ausführungen zu Beginn der vorliegenden Arbeit eine starke Stigmatisierungstendenz gegenüber Personen mit den hier betrachteten Merkmalen vorliegt, die sich aufgrund der vorherrschenden Machtunterschiede potentiell in der offenen und strukturellen Diskriminierung auf dem ersten Arbeitsmarkt manifestieren

kann. Die Erkenntnisse der vorliegenden Studie können helfen, die psychologischen Barrieren auf der Ebene von arbeitgebenden Personen im Kontext der Erwerbsarbeit besser zu verstehen.

Werte- und Moralvorstellungen im Kontext der Personalentscheidung

Die befragten Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalauswahl beteiligten Personen wurden zu ihrer Einschätzung befragt, welche Rolle ihre eigenen Werte beziehungsweise die Werte derjenigen, die Personalentscheidungen treffen, die Werte der Bewerberinnen und Bewerber und des Unternehmens, in dem sie arbeiten, aus ihrer Sicht für Personalentscheidungen spielen. Eine Vielzahl der explizit genannten Werte und Tugenden lässt sich mit Hilfe des *Moral Foundations Dictionary* (MFD) auf die in der MFT postulierten moralischen Fundamente Fürsorge/Schaden (z. B. Empathie), Fairness/Betrug (z. B. Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit), Freiheit/Unterdrückung (z. B. Selbstbewusstsein), Loyalität/Verrat (z. B. Loyalität, Vertrauen), Autorität/Verrat (z. B. Respekt) und Reinheit/Degradierung (z. B. Anstand) und in diesem Sinne auch auf moralische Intuitionen zurückführen. Grundsätzlich lassen sich alle explizit genannten Werte und Tugenden in die folgenden vier Wertespektren unterteilen:

- 1 Traditionell, konservative oder bindende Werte (z. B. Loyalität, Respekt)
- 2 Progressiv, liberale oder individuelle Werte (z. B. Ehrlichkeit, Offenheit)
- 3 Beziehungsorientierte Werte (z. B. Freundlichkeit, Teamfähigkeit)
- 4 Leistungsorientierte Werte (z. B. Erfahrung, Qualifikation)

Über die drei Werteebenen (Personalentscheider*innen, Bewerber*innen, Unternehmen) hinweg scheinen Werte und Tugenden aus dem progressiv, liberalen oder individuellen Wertespektrum für Personalentscheidungen die größte Rolle zu spielen, gefolgt von beziehungsorientierten, traditionell, konservativen oder bindenden und leistungsorientierten Werten. Auf den drei Werteebenen scheinen die folgenden Werte im Kontext der Personalentscheidung eine größere Rolle zu spielen:

- Ebene der Bewerberinnen und Bewerber: Ehrlichkeit, Loyalität, Zuverlässigkeit, Empathie, Teamfähigkeit, Offenheit, Motivation, Respekt, Pünktlichkeit, Wertschätzung, Freundlichkeit
- Ebene des Unternehmens: Loyalität, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Respekt, Wertschätzung, Fairness, Verbindlichkeit, Berufserfahrung, Teamfähigkeit, Vertrauen, Offenheit, Kommunikation

- Ebene der Personalentscheider*innen: Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Loyalität, Offenheit, Freundlichkeit, Engagement, Interesse, Wertschätzung, Respekt, Empathie, Qualifikation, Vertrauen

Die Rolle moralischer Fundamente in Personalentscheidungen

Über die eher offene Erfassung relevanter Werte- und Moralvorstellungen hinaus wurden die personalverantwortlichen Personen explizit nach ihrer Einschätzung zur Rolle der von der MFT postulierten moralischen Fundamente in Personalentscheidungen befragt. Vom ersten Messzeitpunkt (zu Beginn der Befragung) zum zweiten Messzeitpunkt (direkt nach der Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber) zeigten sich keine signifikanten Veränderungen in den gebildeten Rangreihen, was prinzipiell für eine stabile Einschätzung ihrer Bedeutung in konkreten Personalentscheidungen sprechen könnte. Die Bedeutung der moralischen Fundamente wurde wie folgt eingeschätzt:

- Rang 1: Loyalität/Verrat
- Rang 2: Fairness/Betrug
- Rang 3: Fürsorge/Schaden
- Rang 4: Freiheit/Unterdrückung
- Rang 5: Autorität/Subversion
- Rang 6: Reinheit/Degradierung

In den Antworten auf die offenen Fragen zu relevanten Werten spiegelt sich diese Einschätzung der personalverantwortlichen Personen grundsätzlich wieder. Viele Werte weisen einen Loyalitäts-, Fairness- oder Fürsorgebezug auf. Darüber hinaus scheint aber auch das moralische Fundament Reinheit/Degradierung entgegen der Einschätzung der befragten Personen implizit eine größere Rolle in Personalentscheidungen zu spielen, was sich insbesondere in den Äußerungen zu den später präsentierten Bewerberinnen und Bewerbern zeigte.

Die Rolle moralischer Intuitionen für Einstellungschancen

Die moralischen Intuitionen der teilnehmenden Personalentscheiderinnen, Personalentscheider und Prozessbeteiligten wurden mit Hilfe des MFQ und somit einem standardisierten Messverfahren erfasst. Insgesamt orientiert sich die vorliegende Stichprobe grundsätzlich stark an individuellen Werten (Fürsorge, Fairness, Freiheit) und eher schwach an bindenden Werten (Autorität, Loyalität und Reinheit). Dieses Ergebnis stimmt mit den Werte-

und Moralvorstellungen überein, die die beteiligten Personen auf den drei Werteebenen geäußert haben.

Auch die Einstellungschancen der Bewerberinnen und Bewerber mit den verschiedenen Distinktionsmerkmalen wurden im Anschluss an die qualitative Bewertung quantitativ erfasst. Es zeigt sich folgende Reihenfolge (höchste Einstellungschance (1) bis geringste Einstellungschance (6)) im direkten Vergleich:

- 1 Fluchthintergrund
- 2 Adipositas
- 3 Querschnittslähmung
- 4 Autismus-Spektrum-Störung
- 5 Depression
- 6 Down-Syndrom

In Bezug auf die standardisiert erfassten moralischen Intuitionen der personalverantwortlichen Personen zeigte sich ein schwacher Einfluss auf die quantitativ erfassten Einstellungschancen von Bewerberinnen und Bewerber mit Depression:

- Die Einstellungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Depression in einem Unternehmen steigen, je stärker sich die Personen, die die Personalentscheidung treffen, an individuellen Werten orientiert. Es zeigte sich kein signifikanter Effekt der bindenden Werteorientierung.

Die Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber

Wie eingangs erwähnt zeigen die hier befragten Personen eine grundsätzlich stereotype und vorurteilsbehaftete Sichtweise auf alle betrachteten Distinktionsmerkmale im Erwerbskontext, was sich insbesondere in stark pauschalisierten und wenig individuumszentrierten Äußerungen zeigt. Die jeweiligen Merkmale werden in einer Vielzahl der Äußerungen als der jeweiligen Bewerberin oder dem jeweiligen Bewerber inhärent betrachtet. In vergleichsweise wenigen Fällen wird geäußert, dass man anhand des reinen Merkmals keine Aussage treffen könne, sondern vielmehr den Einzelfall betrachten müsse. In letzteren Fällen wird der Fokus in der Argumentation auf die individuellen Fähigkeiten einer Bewerberin oder eines Bewerbers und die Passung zu den Anforderungen einer zu besetzenden Stelle gelegt (z. B. „Kann ich so gar nicht sagen. Man muss erstmal die Stärken der Bewerberin ansonsten kennen und dann je nach Lage entscheiden“). Trotz der stereotypen und vorurteilsbehafteten Sichtweisen äußert sich die Mehrheit der befragten Personen grundsätzlich

offen gegenüber der Zusammenarbeit und benennt konkrete Stellen im eigenen Unternehmen, die für die jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber in Frage kommen. Darüber hinaus wurde deutlich, dass die Argumentationen für oder gegen die Zusammenarbeit oder konkrete Stellen im Unternehmen vielfältig und für die jeweiligen Merkmale unterschiedlich sind. Auch lassen sich einige Argumentationen auf (moralische) Werte zurückführen, die den identifizierten Wertespektren (individuell, bindend, beziehungsorientiert und leistungsorientiert) entsprechen. Im Folgenden werden die Kernaussagen für die sechs betrachteten Distinktionsmerkmale jeweils auf den drei Ebenen (1) Assoziationen/Bilder, (2) Vorstellung der Zusammenarbeit und (3) konkrete Stelle(n) im Unternehmen zusammengefasst:

Merkmal Depression

- (1) Stark mit Symptomen wie Antriebslosigkeit, Traurigkeit und Einsamkeit assoziiert; als eingeschränkt leistungsfähig und belastbar stereotypisiert; teilweise werden Emotionen wie Mitleid, Empathie evoziert
- (2) Zusammenarbeit (mit anderen) wird als problematisch eingeschätzt und mit einer Vielzahl negativ konnotierter Attribute beschrieben (z. B. anstrengend, herausfordernd; es wird die Sorge geäußert, dass sich die schlechte Stimmung der Person auf das Team oder Unternehmen übertragen könne (beziehungsorientierte Argumentation); nur in wenigen Fällen ist die Zusammenarbeit positiv konnotiert
- (3) Eingeschränkte Stellenauswahl: Stellen mit wenig Kundenkontakt, Stellen mit geringer psychischer Belastung/wenig Stress, klar vorgegebene Strukturen

Merkmal Querschnittslähmung

- (1) Mit Einschränkungen in der Bewegungsfreiheit und einem Rollstuhl assoziiert; als hilfsbedürftig, fremdbestimmt, aber auch freundlich, willensstark, belastbar und motiviert stereotypisiert; häufigste Emotion: Mitleid, Bewunderung, Anerkennung
- (2) Zusammenarbeit wird als grundsätzlich möglich betrachtet und ist häufig positiv konnotiert (z. B. vertrauensvoll, respektvoll, kollegial); es wird jedoch ein erhöhter Aufwand durch Anpassungsmaßnahmen vermutet
- (3) Eingeschränkte Stellenauswahl: sitzende Tätigkeiten

Merkmal Down-Syndrom

- (1) Stark mit intellektuellen/kognitiven Einschränkungen, geringer körperlicher Belastbarkeit, kindlichem Denken, Dummlichkeit, Begleiterkrankungen (z. B. Herzproblemen, Sprachstörungen), großen Augen, rundem Kopf assoziiert; als hilfsbedürftig,

(lebenslang) betreuungsbedürftig, schutzbedürftig, unansehnlich, aber auch fröhlich, offen, ehrlich, freundlich, hilfsbereit, liebenswert, teamorientiert, durchsetzungsfähig oder motiviert stereotypisiert; evoziert insbesondere Empathie (Fürsorgemotiv)

- (2) Zusammenarbeit ist sowohl positiv (z. B. kollegial) als auch negativ (z. B. anstrengend) konnotiert; es wird die Sorge zum Umgang des Teams oder der Klientel mit der Person geäußert und mit Fürsorgepflicht des Arbeitgebers argumentiert; Notwendigkeit klarer Absprachen, starker Führung, enger Begleitung, genauer Beobachtung werden gesehen (stark paternalistische Sichtweise)
- (3) Stark eingeschränkte Stellenauswahl: möglichst einfache, wiederkehrende Tätigkeiten, kein Kundenkontakt, Hilfsarbeiten mit geringem kognitiven Anspruch, geschütztes Umfeld

Merkmal Autismus-Spektrum-Störung

- (1) Mit Kommunikationsschwierigkeiten, sozial-emotionalen Auffälligkeiten, geringen Sozialkompetenzen, Wutausbrüchen/Aggressionen, Panikanfällen oder wiederkehrenden Abläufen, Ticks, Zwangshandlungen, Ordnung und Struktur assoziiert; als unnahbar, distanziert, eigen, introvertiert, unflexibel, unhöflich, nicht kritikfähig, aber auch inselfähig, auffassungsbegabt, intelligent stereotypisiert; Assoziationen und Bilder stark medial geprägt (z. B. Sheldon)
- (2) Zusammenarbeit ist eher negativ konnotiert (z. B. schwierig); es werden geringe Teamfähigkeit, Schwierigkeiten im Umgang des Teams und Kollegiums, erhöhter Unterstützungsbedarf, Probleme in der Unternehmensrepräsentation vermutet
- (3) Eingeschränkte Stellenauswahl: feste Ansprechpartner, klar definierte Strukturen, Arbeitsabläufe, Rückzugsmöglichkeiten, klare Kommunikation, kein Kundenkontakt, akkurates/genaues Arbeiten, gleichbleibende Tätigkeiten

Merkmal Fluchthintergrund

- (1) Stark mit Sprachbarrieren, anderem kulturellen und religiösem Hintergrund und Integration assoziiert; als dunkelhaarig, kopftuchtragend, verschleiert, unsicher, aber auch mutig, ausdauernd, stark, diszipliniert, eingelebt, motiviert, arbeitswillig, reif, interkulturell kompetent stereotypisiert; evoziert Mitleid, Empathie, Demut und Bewunderung

- (2) Zusammenarbeit wird überwiegend als problemlos möglich beschrieben und ist eher positiv konnotiert (z. B. vertrauensvoll, fair, respektvoll, gewinnbringend); Frage nach Berufserfahrung, Gleichwertigkeit der Qualifikation, möglichen Diskriminierungserfahrungen, Passung zum Unternehmen
- (3) Wenig eingeschränkte Stellenauswahl: abhängig von Fähigkeiten, Qualifikation, Eignung, Bildungsstand, Interessen, Sprachkenntnissen, Kultur und Religion; kultureller Hintergrund wird häufiger als Ressource betrachtet

Merkmal Adipositas

- (1) Stark mit gesundheitlichen Einschränkungen (z. B. Bluthochdruck), Bewegungseinschränkungen und fehlendem Durchhaltevermögen assoziiert; als dick, fett, undiszipliniert, unkontrolliert, nicht leistungsbereit, gleichgültig, unmotiviert, faul, behäbig, schwerfällig, langsam, unflexibel, ungepflegt, schwitzend, unhygienisch, unsicher, unglücklich, häufig krank, nicht voll belastbar, aber auch lustig, humorvoll, herzlich, nahbar stereotypisiert; evoziert Empörung, Unverständnis, Wut, Mitleid
- (2) Zusammenarbeit wird größtenteils als normal beschrieben, ist häufiger negativ konnotiert (z. B. schwierig, anstrengend); Frage nach Agilität, Beweglichkeit, Leistungsfähigkeit, Mobbing
- (3) Eingeschränkte Stellenauswahl: sitzende Tätigkeiten, Schreibtischarbeitsplätze, keine körperlichen Tätigkeiten, kein Kundenkontakt

Die vier Grundhaltungen gegenüber potentiell stigmatisierten Bewerberinnen und Bewerbern

Basierend auf den zuvor skizzierten Antworten aller Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalauswahl beteiligten Personen konnten in der vorliegenden Studie vier Grundhaltungen in Bezug auf die Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber mit den unterschiedlichen Distinktionsmerkmalen und hierauf aufbauend vier Typen von Personalverantwortlichen identifiziert werden:

- 1 Die reflektiert Offenen oder rationalen Optimisten
- 2 Die reflektiert Ablehnenden oder rationalen Pessimisten
- 3 Die unreflektiert Offenen oder emotionalen Optimisten
- 4 Die unreflektiert Ablehnenden oder emotionalen Pessimisten

Die reflektiert Offenen äußern sich grundsätzlich offen und möglich-machend in Bezug auf die Zusammenarbeit, wägen jedoch Vor- und Nachteile, Chancen und Risiken ab. Sie

vertreten eine eher ressourcenorientierte Sichtweise. Die reflektiert Ablehnenden äußern sich grundsätzlich ablehnend und vertreten eine eher defizitäre Sichtweise. Auch sie begründen jedoch ihre Haltung, wägen ab, sind aber häufig skeptisch in Bezug auf die Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Die unreflektiert Offenen folgen häufig der Alles-ist-möglich-Argumentation, ihre Antworten sind meist impulsiv und emotional, sie begründen ihre Haltung nicht. Für sie ist die Zusammenarbeit überwiegend ohne Einschränkungen vorstellbar. Die unreflektiert Ablehnenden folgen der Nichts-ist-möglich-Argumentation, sie äußern sich skeptisch, defizitär und eher abwertend. Auch ihre Antworten sind eher impulsiv und emotional. Unter Berücksichtigung weiterer qualitativer und quantitativer Daten wurden vier Prototypen beschrieben, die sich auch hinsichtlich ihrer Werte- und Moralvorstellungen und moralischen Intuitionen voneinander unterscheiden.

10 Diskussion

Mit der vorliegenden Arbeit wurde das Ziel verfolgt, die Rolle moralischer Intuitionen im Sinne der MFT (vgl. Kapitel 3.2) für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext zu untersuchen. Hierbei wurden eine soziologische und sozialpsychologische Sichtweise auf Stigmatisierung (vgl. Kapitel 2) – also die Annahme, dass die Stigmatisierung von marginalisierten Individuen und Gruppen eine soziale, psychologische, gesellschaftliche Funktion erfüllt und kulturellen Einflüssen unterliegt – und eine psychologische Sichtweise auf Moral (vgl. Kapitel 3) miteinander kombiniert und auf das rehabilitationswissenschaftlich relevante Handlungsfeld der Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderung angewandt. Da Stigmatisierung nach einem soziologischen und sozialpsychologischen Verständnis zumindest teilweise auch als moralisch fundiert betrachtet werden kann und muss – es handelt sich immerhin um einen sozialen Bewertungsprozess, in dem Individuen bewusste oder unbewusste Entscheidungen über moralisch richtig und falsch treffen und über die vermeintlichen Tugenden und Laster einer Person urteilen – liegt es nahe, dass interindividuelle Unterschiede im Bewertungsprozess auftreten können, die es besser zu verstehen gilt, um die Gründe der Stigmatisierung zu finden und damit effektive Maßnahmen zur Destigmatisierung von betroffenen Personengruppen zu entwickeln. Die MFT von Haidt und Joseph (2004), die auf dem sozial-intuitionistischen Modell moralischer Urteile von Haidt (2001) basiert und darüber hinaus auf nativistische, kulturanthropologische und evolutionstheoretische Annahmen zurückgreift, schlägt mittlerweile sechs moralische Fundamente vor, die die Grundlage intuitiver moralischer Urteile bilden: Fürsorge/Schaden, Fairness/Betrug, Freiheit/Unterdrückung, Loyalität/Verrat, Autorität/Subversion und Reinheit/Degradierung. Menschen, die sich stärker an den drei erstgenannten Fundamenten orientieren haben eine starke individuelle Werteorientierung, haben also eher das Wohl des Individuums im Blick. Hingegen stellen Menschen, die sich stärker an den letztgenannten drei Fundamenten orientieren – also eine starke bindende Werteorientierung aufweisen – eher das Wohl der Gemeinschaft in den Vordergrund. Beide Perspektiven führen für sich genommen zu vermeintlich, subjektiv empfundenen richtigen aber eben unterschiedlichen Urteilen in der Bewertung von Personen und Verhalten. Die Hypothese der vorliegenden Arbeit lautet, dass die moralischen Fundamente Unterschiede in stigmapbezogenen und prosoziale Einstellungen sowie Verhaltensabsichten beziehungsweise Verhalten von potentiell stigmatisierenden Personen erklären können, und somit dazu beitragen, Sichtweisen der Stigmatisierenden besser zu verstehen. Ziel ist es, auf moralischer Ebene nachzeichnen zu können,

was Menschen dazu bewegt, andere Menschen zu stigmatisieren, und zu explorieren, welche potentiellen, subjektiven Funktionen das Stigmatisieren erfüllt. Es sollen strukturelle, soziologische und sozialpsychologische Faktoren identifiziert werden, welche die Tendenz zur Stigmatisierung begünstigen. Es reicht nicht, nur zu betonen, dass Stigmatisierung Menschen schadet – denn die Vermeidung von Schaden anderer Personen und Personengruppen hat scheinbar nicht für alle Menschen moralisch die gleiche Priorität. Wenn für eine Person die Aufrechterhaltung von Hierarchien, Struktur und gesellschaftlicher Ordnung (Salienz des moralischen Fundaments Autorität/Subversion) relevanter ist als die Vermeidung des Schadens eines Individuums, könnte der Abbau von Stigmatisierung mit dem Argument, dass einzelne Betroffene hierunter leiden, für die Person eine geringe Priorität haben, was nur aus einer bestimmten Perspektive von ihnen als moralisch *falsch* betrachtet werden kann. Für die Person könnten andere Argumente wie beispielsweise der Nutzen eines gesunden Individuums für die Gemeinschaft stärker wiegen. An dieser Stelle ist jedoch hervorzuheben, dass aus rehabilitationswissenschaftlicher Perspektive und der Perspektive des Grundgesetzes, die Destigmatisierung von marginalisierten Gruppen keine Frage der Perspektive ist! Schließlich wurden die immensen negativen Konsequenzen der Stigmatisierung für Individuen, Gesellschaft und insbesondere auch für den Erwerbskontext in Kapitel 2 dargelegt, was für die absolute Notwendigkeit ihres Abbaus spricht. Um im Sinne der Destigmatisierung jedoch zielgruppenspezifischer und effektiver kommunizieren zu können, muss aus Sicht der Autorin der Fokus auf die potentiell stigmatisierenden Personen (hier: arbeitgebende Personen) und das Verständnis der psychologischen Barrieren gelenkt werden, die Stigmatisierung aufrechterhalten.

Stigmatisierung äußert sich im Erwerbskontext von Menschen mit Behinderung auf verschiedenen Ebenen (vgl. Kapitel 2.2). Beispielsweise führt die öffentliche Stigmatisierung (in und durch mediale Darstellungen) dazu, dass Menschen mit Behinderung aufgrund des Merkmals Behinderung unabhängig von ihren tatsächlichen Kompetenzen, Fähigkeiten, Stärken oder ihres Charakters als nicht leistungsfähig oder als hilfsbedürftig stereotypisiert sind (z. B. McCaughey & Strohmer, 2005). Insbesondere im stark leistungsorientierten Erwerbskontext sind diese ihnen zugeschriebenen Attribute negativ besetzt (Klaus et al., 2015a), was die Chancen auf behinderungsbedingte Diskriminierung in Bewerbungsverfahren, geringere Einstellungschancen sowie offene oder verdeckte Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz erhöht (z. B. Friedman, 2020). In Studie 1 der vorliegenden Arbeit wurde daher zunächst die Rolle moralischer Intuitionen von potentiell stigmatisierenden Personen

und eines MFT-basierten moralischen Framings für die öffentliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im weiteren Erwerbskontext untersucht (theoretische Ebene). Die zentralen Befunde werden im Folgenden diskutiert (Kapitel 10.1). In einem nächsten Schritt wurde in Studie 2 überprüft, inwiefern sich die theoretischen Erkenntnisse aus Studie 1 auf eine im engeren Erwerbskontext relevante Situation (Bewerbungsverfahren) übertragen lassen (strukturelle Ebene). Auch hier werden die zentralen Befunde vor dem Hintergrund der theoretischen Annahmen diskutiert (Kapitel 10.2). Letztlich wurde in Studie 3 der Fokus auf die konkreten moralpsychologischen Mechanismen gelegt, die Stigmatisierung von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern sowie am Prozess der Personalauswahl auf dem ersten Arbeitsmarkt beteiligten Personen bedingen (individuelle Ebene). Auch hier sollen im Folgenden die zentralen Befunde vor dem Hintergrund der Theorie diskutiert werden (Kapitel 10.3). Kapitel 10.4 gibt einen Überblick der theoretischen und methodischen Limitationen der vorliegenden Multi-Methoden-Untersuchung und in Kapitel 10.5 werden die wichtigsten Implikationen der Arbeit für Wissenschaft und Praxis skizziert.

10.1 Die Rolle moralischer Intuitionen für die öffentliche Stigmatisierung in und durch mediale Darstellungen von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext

In Kapitel 4 wurde die Rolle der Medien und insbesondere die Rolle medialer Darstellungen von Menschen mit Behinderung in Form von Fallbeispielen für die öffentliche Stigmatisierung marginalisierter Individuen und Gruppen beschrieben. Fallbeispiele von Personen haben grundsätzlich das Potential, Einstellungen und Verhaltensabsichten gegenüber der gesamten Gruppe zu verändern, der die porträtierte Person angehört (Fallbeispielleffekt: Zilmann & Brosius, 2000). Ihre generelle Wirkung beispielsweise im Vergleich zu rein sachlichen Informationen ist insgesamt (z. B. Krämer & Peter, 2020) und auch im Kontext der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung (z. B. Röhm, 2017) gut belegt. Unklarheit besteht jedoch noch hinsichtlich der genauen Wirkmechanismen und der Art und Weise, wie Fallbeispiele konkret gestaltet sein müssen, um öffentlicher Stigmatisierung entgegenzuwirken beziehungsweise zum Abbau ebendieser beizutragen (Zerback & Peter, 2018). Klar ist, dass zusätzlich zum Inhalt der Botschaft, die Art und Weise ihrer Präsentation (z. B. das jeweilige Framing einer Fallbeispielnarration) sowie Merkmale des Fallbeispiels selbst (z. B. die Art der Behinderung) und der Rezipierenden (z. B. moralische Intuitionen) des medialen Stimulus für ihre Effektivität in Bezug auf Einstellungs- und Verhaltensabsichtsänderungen des Publikums berücksichtigt werden müssen (z. B. Finzi et al., 2016). Vor dem Hintergrund des allgemein steigenden Interesses an der Wirkung moralischer Botschaftsmerkmale (z. B.

Arpan, Xu, Raney, Chen & Wang, 2018; Hurst & Stern, 2020) und des Interesses der vorliegenden Arbeit an der Rolle moralischer Intuitionen für die öffentliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung in und durch mediale Darstellungen im Erwerbskontext, wurde in einer experimentellen Studie überprüft, wie ein moralisches Framing einer Fallbeispiel-narration, das auf den in der MFT postulierten moralischen Fundamenten einer Person basiert, die allgemeine Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung beeinflusst und inwiefern sich Wechselwirkungen mit den moralischen Intuitionen von Rezipierenden einer MFT-basierten Fallbeispiel-narration zeigen (Fragestellung 1; vgl. Kapitel 5). In diesem Zusammenhang wurden weitere Merkmale der Rezipierenden (Geschlecht) und des Fallbeispiels (Art der Behinderung, Geschlecht) berücksichtigt.

Fallbeispieleffekt

Grundsätzlich kann mit der vorliegenden Arbeit in Übereinstimmung mit bisherigen Erkenntnissen im Kontext der Anti-Stigma-Kommunikation zunächst der Einfluss von Fallbeispielen auf Einstellungsänderungen und Änderungen in Verhaltensabsichten gegenüber potentiell stigmatisierten Individuen und Gruppen bestätigt werden: In Abhängigkeit des moralischen Framings der Fallbeispiel-narration, von Merkmalen eines Fallbeispiels mit Behinderung und Merkmalen der Rezipierenden veränderten sich prosoziale und stigmabezogene Einstellungen und Verhaltensabsichten gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext. Fraglich ist jedoch, inwiefern von einem destigmatisierenden Effekt bestimmter Merkmalskombinationen gesprochen werden kann, da Vorannahmen der Rezipierenden nicht erfasst wurden. Durch Fallbeispiele von Menschen mit Behinderung kann stellvertretender (medienvermittelter) Kontakt zu marginalisierten Individuen und Gruppen hergestellt werden (z. B. Röhm et al., 2017), dem ein starkes destigmatisierendes Potential zugeschrieben wird (Kontakthypothese: Allport, 1954). Insbesondere mit Blick auf den Erwerbskontext, in dem Menschen mit Behinderung unterrepräsentiert sind (z. B. Friedman, 2020), kann eine stärkere Repräsentation von Fallbeispielen mit Behinderung in den Medien den Abbau von Vorurteilen (z. B. in Bezug auf die Leistungsfähigkeit) und Unsicherheiten im Umgang von beispielsweise Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (z. B. Clement et al., 2013) begünstigen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber könnten von (positiven) Beispielen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigen, lernen (sozial-kognitive Lerntheorie: Bandura, 1994), sie könnten die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als Realität begreifen

(Kultivierungshypothese: Gerbner & Gross, 1976) und diese generell als relevant erachten (Agenda-Setting-Ansatz: McCombs & Reynolds, 2009).

Moralische Intuitionen von Rezipierenden und moralisches Framing einer Narration

Wie aufbauend auf Erkenntnissen von Niemi und Young (2016) vermutet wurde, begünstigt eine starke individuelle Werteorientierung von Rezipierenden eines Fallbeispiels mit Behinderung die allgemeine Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung und verringert die Tendenz zur Stigmatisierung. Eine starke bindende Werteorientierung begünstigt hingegen zwar Stigmatisierung, beeinflusst die Tendenz zur Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung jedoch nur indirekt. Dieses Ergebnis spricht grundsätzlich dafür, dass Stigmatisierung und Prosozialität unterschiedliche psychologische Mechanismen zugrunde liegen (z. B. Pryor et al., 2009). Insofern lassen sich die Erkenntnisse zum Einfluss moralischer Intuitionen auf Spendenverhalten (z. B. Nilsson et al., 2016) nicht uneingeschränkt auf den Kontext der Stigmatisierung übertragen.

Die moralische Rahmung einer Fallbeispiel-narration auf der Basis der moralischen Fundamente einer Person birgt grundsätzlich das Potential, die allgemeine Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung zu beeinflussen. Auch hier zeigen sich jedoch Unterschiede zwischen Stigmatisierungstendenzen und Tendenzen der Prosozialität, auf die ein MFT-basiertes moralisches Framing jeweils in Abhängigkeit unterschiedlicher weiterer Merkmale des Fallbeispiels und der Rezipierenden zu wirken scheint. Auf die allgemeine Stigmatisierung zeigen sich Wechselwirkungen mit der Behinderung des Fallbeispiels, auf die allgemeine Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung Wechselwirkungen mit dem Geschlechts des Fallbeispiels und dem Geschlecht der Rezipierenden. Hierbei rufen Fallbeispiele mit einer kognitiven Behinderung in Kombination mit der Salienz von Reinheitsmotiven in der Fallbeispiel-narration eine stärkere Stigmatisierungstendenz hervor, Fallbeispiele mit einer physischen Behinderung hingegen mit der Salienz von Loyalitäts-, Reinheits- und Fürsorgemotiven. Dass insbesondere die Salienz von Reinheitsmotiven einen starken Einfluss auf moralische Urteile hat, wurde bereits in verschiedenen Kontexten identifiziert (z. B. Koleva et al., 2012; Masicampo, Barth & Ambady, 2014). Auch, dass die Emotion Ekel in Verbindung mit Unreinheit und Krankheitsvermeidung steht und Menschen mit Behinderung bei manchen Menschen Ekel auslösen, konnte bereits gezeigt werden (z. B. Curtis, 2011; Karschney & Shaffner, 2019). Die Verbindung von physischer Behinderung und Fürsorge- und Loyalitätsmotiven muss hingegen etwas spekulativer diskutiert werden. Es könnte sein, dass das moralische Framing basierend auf dem moralischen Fundament

Loyalität/ Verrat die moralische Emotion evozieren, die eine stärkere Stigmatisierungstendenz begünstigen könnte. Darüber hinaus könnten Menschen mit einer physischen Behinderung (insbesondere im Kontext des Studiums) als der Eigengruppe (Studierende ohne Behinderung) ähnlicher wahrgenommen werden als Menschen mit einer kognitiven Behinderung (Theorie des sozialen Vergleichs: Festinger, 1954). In diesem Fall könnte ein stärkerer Wunsch bestehen, sich von der dargestellten Person zu distanzieren und das moralische Framing basierend auf dem moralischen Fundament Fürsorge/Schaden könnte die Antipathie in diesem Falle verstärken (Verstärkungshypothese: Day et al., 2014). Ein vergleichbarer Effekt konnte jedoch in der vorliegenden Arbeit nicht festgestellt werden, als die Interaktion des Geschlechts der Fallbeispiele mit dem Geschlecht der Rezipierenden untersucht wurde. An dieser Stelle sei an die in Kapitel 2.2.2 beschriebene Diskrepanz der Theorie des sozialen Vergleichs (Festinger, 1954) und der Theorie der sozialen Identität (Tajfel & Turner, 1986) erinnert, die es erschwert, die Wirkung sozialer Vergleichsprozesse vorauszusagen oder zu interpretieren – Ähnlichkeit zum Fallbeispiel könnte sowohl destigmatisierend als auch stigmatisierend. Dementsprechend vorsichtig müssen die hier angestellten Vermutungen zum sozialen Vergleich interpretiert werden.

Die allgemeine Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung nach der Rezeption von moralisch gerahmten Fallbeispielnarrationen verändert sich lediglich bei Männern und in Abhängigkeit des Geschlechts des Fallbeispiels. Hierbei begünstigt die Rezeption männlicher Fallbeispiele bei gleichzeitiger Salienz von Reinheitsmotiven im Vergleich zur Rezeption weiblicher Fallbeispiele mit Behinderung die allgemeine Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung. Es könnte sein, dass Reinheit in Verbindung mit weiblichen Fallbeispielen stärkere negative Ekelemotionen hervorrufen als männliche Fallbeispiele. Darüber hinaus zeigt sich bei Männern eine stärkere Tendenz zur allgemeinen Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung nach der Rezeption weiblicher Fallbeispiele im Vergleich zu männlichen Fallbeispielen, wenn das moralische Framing auf dem moralischen Fundament Loyalität/Verrat basiert. Dieser Effekt lässt sich gegebenenfalls durch eine stärkere Orientierung am moralischen Fundament Loyalität/Verrat von Männern erklären (z. B. Kruger, 2021) und des stärkeren Zorns erklären, der insbesondere in Verbindung mit männlichen Fallbeispielen hervorgerufen wird. Interessanterweise scheint der Einfluss eines MFT-basierten moralischen Framings auf Stigmatisierung und Prosozialität weniger abhängig von der moralischen Intuition der Rezipierenden zu sein als von dem Geschlecht und der Art der Behinderung des Fallbeispiels und dem Geschlecht der Rezipierenden. Hierbei rufen

Fallbeispiele mit einer kognitiven Behinderung nicht grundsätzlich mehr Stigmatisierung und weniger Prosozialität hervor als Fallbeispiele mit einer kognitiven Behinderung wie die bisherigen Ausführungen zeigen.

Für die öffentliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im weiteren Erwerbskontext in und durch mediale Darstellungen lässt sich abschließend festhalten, dass moralische Intuitionen von Rezipierenden auch zukünftig berücksichtigt werden sollten, insbesondere um die Wechselwirkungen mit moralischen Botschaftsmerkmalen besser zu verstehen. Bei der Verwendung eines MFT-basierten Framings von Fallbeispielnarrationen sind weitere Studien notwendig, die verschiedene moralisch gerahmte Narrationen (z. B. Äquivalenzframing versus Hervorhebungsframing; vgl. Kapitel 4.2.2) gegeneinander testen. Es ist nicht auszuschließen, dass die in der vorliegenden Arbeit verwendete Fallbeispielnarration mit Menschen mit Behinderung als Opfer moralischer Normverletzungen in den sechs moralischen Fundamenten unabhängig von der eigentlichen Narration einer studierenden Person mit Behinderung moralische Emotionen wie Mitleid, Empathie oder Schuldzuweisungen gegenüber den Opfern (*victim blaming*; Niemi & Young, 2016) begünstigt hat. Insbesondere im Kontext von medialen Darstellungen von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt, einem Thema, dem nicht alle Menschen gleichermaßen offen gegenüberstehen und das moralisch besetzt ist, wäre zu berücksichtigen, dass Menschen mit Behinderung durch bestimmte Darstellungen (z. B. als besonders loyal) nicht versehentlich (noch) stärker stigmatisiert werden. Bei der Verwendung moralischer Botschaftsstrategien sollte die Zielgruppe der Botschaft hinsichtlich ihrer moralischen Intuitionen, Stereotype und Vorurteile genau untersucht werden, um zielgruppenspezifisch zu kommunizieren und Abwehrreaktionen wie Reaktanz oder Bumerang-Effekte zu vermeiden (z. B. Hastall, 2011).

10.2 Die Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beziehungsweise Personalentscheiderinnen und Personalentscheider regulieren den Zugang für Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel 2), indem sie im Bewerbungsprozess entscheiden, ob die jeweilige Person die Arbeitsstelle besetzen kann/ darf. Negative Einstellungen, die beispielsweise auf einer vermuteten geringen Leistungsfähigkeit oder einem vermuteten erhöhten Unterstützungsbedarf basieren, können zur Folge haben, dass Menschen mit Behinderung mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden, obwohl sie vielleicht rein formell die gleiche Qualifikation aufweisen wie Bewerberinnen und

Bewerber ohne Behinderung (z. B. Klaus et al., 2015b; Premeaux, 2001). In Kapitel 2.2 und zu Beginn von Kapitel 8 wurde beschrieben, dass im Kontext der Personalauswahl neben der Qualifikation potentieller Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung auch die Art der Behinderung oder das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber und die Unternehmenorientierung eine Rolle für Personalentscheidungen spielen können. So ist beispielsweise davon auszugehen, dass arbeitgebende Personen im Baugewerbe zunächst einmal negativ gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit einer körperlichen Behinderung eingestellt sind, da Einschränkungen in der körperlichen Leistungsfähigkeit nicht mit der Arbeit auf einer Baustelle vereinbar sind. Genauso könnte davon ausgegangen werden, dass arbeitgebende Personen im universitären Kontext, der stark auf kognitive Leistungsfähigkeit ausgerichtet ist, gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung zunächst negativ eingestellt sind. Andererseits ist das Spektrum der vermeintlichen Beeinträchtigung einer Person innerhalb der jeweiligen Gruppe von Behinderungen vielfältig und benötigt prinzipiell eine individuelle Abwägung im Einzelfall, die zum Beispiel im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs erfolgen könnte. Wenn eine Person mit einer kognitiven Behinderung die erforderliche Qualifikation (i. d. R. das Abitur) für eine wissenschaftliche Stelle mitbringen und darüber hinaus von ihren Werten und ihrer Persönlichkeit theoretisch sehr gut in ein bestehendes Team passen würde, könnte im Einzelfall entschieden werden, inwiefern eine Beschäftigung (ggf. auf Probe) möglich wäre. Hierfür bräuchte es aber eine gewisse Offenheit gegenüber Menschen mit einer kognitiven Behinderung seitens der betreffenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die Fähigkeit, eigene Stereotype und Vorurteile aufgrund eines potentiell stigmatisierten Merkmals zu hinterfragen. In der vorliegenden Arbeit wurde der Frage nachgegangen, inwiefern moralische Intuitionen von potentiell arbeitgebenden Personen Unterschiede in der Stigmatisierung und Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext erklären. Konkret wurde die Situation des Bewerbungsprozesses näher betrachtet, in der aufgrund weniger bekannter Merkmale einer Person in Bewerbungsunterlagen eine Bewertung der Eignung für eine konkrete Stelle in einem Unternehmen getroffen wird. Insbesondere stellt sich hier die Frage, welche Rolle eine kommunizierte Behinderung neben der vorhandenen Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers und die Salienz von Leistungs- und Beziehungsmotiven eines Unternehmens spielen.

Grundsätzlich kann in der vorliegenden Arbeit ein starker Einfluss der Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit Behinderung beobachtet werden. Tendenziell

führt eine hohe Qualifikation unabhängig von der Behinderung und des Geschlechts der Bewerberinnen und Bewerber und auch unabhängig davon, ob Leistungs- oder Beziehungsmotive des Unternehmens salient sind, zu einer geringeren Stigmatisierung der Bewerberinnen und Bewerber im Bewerbungsprozess und begünstigt insbesondere die Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext allgemein. Darüber hinaus zeigen sich aber auch komplexe Wechselwirkungen mit weiteren bewerberbezogenen Merkmalen wie dem Geschlecht, das insbesondere dann die Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber im Bewerbungsprozess zu beeinflussen scheint, wenn eine geringe Qualifikation vorliegt. In letzterem Fall werden weibliche Bewerberinnen insbesondere von Männern stärker stigmatisiert als männliche Bewerber, was in diesem Fall für ein stärkeres Outgroup-Denken spräche (vgl. Kapitel 2.1.1.2), das wiederum Stigmatisierung begünstigen kann. Gegenüber geringqualifizierten weiblichen Bewerberinnen begünstigt die Salienz von Beziehungsmotiven eines Unternehmens die Einstellungswahrscheinlichkeit im Bewerbungsprozess, was dafür sprechen könnte, dass diese als besonders warm und teamfähig wahrgenommen werden. In Übereinstimmung mit bisherigen Befunden im Kontext des *Stereotype Content Models* (SCM; vgl. Kapitel 2.2.1; Cuddy et al., 2008) wurde insbesondere die Kompetenzwahrnehmung durch die Art der Behinderung der Bewerberinnen und Bewerber in der erwarteten Richtung beeinflusst: Bewerberinnen und Bewerber mit einer kognitiven Behinderung werden unabhängig von ihrer Qualifikation als am wenigsten kompetent eingeschätzt und Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung als am kompetentesten. Interessanterweise nehmen Frauen männliche Bewerber mit einer körperlichen Behinderung im Vergleich zu männlichen Bewerbern ohne Behinderung als wärmer wahr. Mit dem SCM argumentiert könnten männliche Bewerber ohne Behinderung bei Frauen Neid-Vorurteile evozieren, wenn sie als kompetent und wenig warm wahrgenommen werden. Männer nehmen hingegen männliche Bewerber ohne Behinderung im Vergleich zu weiblichen Bewerberinnen ohne Behinderung als wärmer wahr, was dafür spricht, dass sie erstere als ihrer eigenen Gruppe ähnlicher ansehen (Eigengruppe wird als kompetent und warm wahrgenommen; vgl. Cuddy et al., 2008).

Moralische Intuitionen von potentiell arbeitgebenden Personen im Bewerbungsprozess

Moralische Intuitionen von potentiell arbeitgebenden Personen spielen im konkreten Bewerbungsprozess ebenfalls eine Rolle, auch wenn sich komplexe Wechselwirkungen mit weiteren Merkmalen der potentiell arbeitgebenden Personen (Geschlecht), der sich bewerbenden Personen (Art der Behinderung, Geschlecht) und der salienten

Unternehmensorientierung (Leistung versus Affiliation) zeigen, die kein einfaches Bild zeichnen lassen. Während eine starke individuelle Werteorientierung auch im konkreten Bewerbungsprozess Prosozialität und eine geringere Stigmatisierung begünstigt, wirkt sich eine starke bindende Werteorientierung eher negativ auf Stigmatisierung, nicht aber auf die Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung aus. Auch im Bewerbungsprozess scheinen Prosozialität und Stigmatisierung also unterschiedlichen Wirkmechanismen zu unterliegen.

Eine starke bindende Werteorientierung (Autoritäts-, Loyalitäts- und Reinheitsorientierung) begünstigt insbesondere die Kompetenzwahrnehmung aller Bewerberinnen und Bewerber im Bewerbungsprozess, während eine starke individuelle Werteorientierung dazu führt, dass Bewerberinnen und Bewerber insgesamt als wärmer wahrgenommen werden. Die Salienz von Beziehungsmotiven eines Unternehmens begünstigt, dass Bewerberinnen und Bewerber auch von Personen mit einer starken bindenden Werteorientierung als warm wahrgenommen werden. Geht man im Sinne des SCM davon aus, dass Eigengruppen, die als gleichzeitig kompetent und warm wahrgenommen werden, weniger stark stigmatisiert werden, liefern diese Ergebnisse interessante Anknüpfungspunkte für die Anti-Stigma-Kommunikation im Kontext der Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderung.

Während eine starke individuelle Werteorientierung grundsätzlich die allgemeine Prosozialität gegenüber Menschen mit Behinderung positiv beeinflusst, was mit den Erkenntnissen zur Rolle moralischer Intuitionen im Spendenkontext übereinstimmt (z. B. Nilsson et al., 2020), begünstigt eine starke bindende Werteorientierung insbesondere nach der Rezeption von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer kognitiven Behinderung eine stärkere Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext. Auch in diesem Falle könnten kognitive Behinderungen stärkere Ekel-Emotionen (Salienz moralisches Fundament Reinheit/Degradierung) auslösen (z. B. Karschney & Shaffner, 2019).

10.3 Die Rolle moralischer Werte und Intuitionen für individuelle Stigmatisierung und Argumentationen einer Personalentscheidung

Wie die bisherigen Ausführungen zeigen, ist der Einfluss moralischer Intuitionen für Stigmatisierung im Erwerbskontext komplex und hängt je nach situativem Kontext von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren wie beispielsweise der Qualifikation, dem Geschlecht oder der Art der Behinderung von Bewerberinnen und Bewerbern im Bewerbungsprozess ab. Im Sinne der MFT (Graham et al., 2013; Haidt & Joseph, 2004) sind moralische Intuitionen moralischen Argumentationen (i. S. v. Begründungen eines moralischen Urteils) vorgelagert.

Argumentationen können in sozialer Interaktion aber auch intraindividuell erfolgen und werden als nachträgliche Rationalisierungen eines ursprünglich intuitiven Prozesses verstanden. Wenn Stigmatisierung wie in der vorliegenden Arbeit als zumindest teilweise moralisch fundiert betrachtet wird, stellt sich die Frage inwiefern auch Gründe, die für oder gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt angeführt werden, auf moralische Intuitionen zurückgeführt werden können (Fragestellung 3; vgl. Kapitel 5). Aus den Wirtschaftswissenschaften ist bekannt, dass (moralische) Werte auch in Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnen (z. B. Gertz, 2016; Potter & Cooper, 2020) und moralische Argumentationen für oder gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ermöglichen (Cazzell et al., 2021).

Es zeigte sich, dass Personalentscheiderinnen und Personalentscheider sowie am Prozess der Personalentscheidung auf dem ersten Arbeitsmarkt beteiligte Personen in konkreten Personalentscheidungen auf unterschiedliche Werte und Moralvorstellungen zurückgreifen, die sich zu einem großen Teil auf moralische Intuitionen im Sinne der MFT zurückführen lassen. Überwiegend sind auf Ebene der Bewerberinnen und Bewerber, der Unternehmen und der Personen, die die Entscheidung für Bewerberinnen und Bewerber treffen, (moralische) Werte und Tugenden relevant, die auf dem individuellen Wertespektrum (Fürsorge, Fairness, Freiheit) basieren. Hierzu zählen unter anderem Werte wie Ehrlichkeit, Offenheit, Fairness oder Selbstbestimmung. Auch beziehungsorientierte Werte mit einem stärkeren Fokus auf der Zusammenarbeit im Team (z. B. Wertschätzung, Teamfähigkeit) und leistungsorientierte Werte (z. B. Berufserfahrung, Qualifikation) spielen im Personalentscheidungskontext eine Rolle. Explizit genannt werden jedoch auch (moralische) Werte und Tugenden wie Loyalität, Anstand oder Respekt, die dem bindenden Wertespektrum (Loyalität, Autorität, Reinheit) unterliegen, obwohl die Bedeutung der bindenden Fundamente Autorität und Reinheit generell eher gering eingeschätzt wird, wenn explizit danach gefragt wird. Hier zeigt sich bereits eine gewisse Diskrepanz, die darauf hindeuten kann, dass moralische Intuitionen und Argumentationen nicht immer zueinander kongruent sind (vgl. Haidt, 2013). Die moralischen Fundamente Loyalität/Verrat, Fairness/Betrug und Fürsorge/Schaden werden von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern sowie Prozessbeteiligten als für Personalentscheidungen besonders bedeutsam betrachtet, wobei Fairness und Fürsorge häufig im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens gewertet werden. Im Vordergrund steht häufig, dass gegenüber den im Unternehmen bereits beschäftigten Personen eine gewisse Fürsorgepflicht bestehe und diese

durch die Beschäftigung einer Person mit Behinderung nicht stärker belastet werden dürfen. Die Bedeutung von Loyalität gegenüber den jeweiligen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie gegenüber dem Unternehmen spielt eine große Rolle.

Es zeigt sich darüber hinaus, dass sich die genannten (moralischen) Werte auch in den Argumentationen für oder gegen die Beschäftigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlichen Distinktionsmerkmalen wiederfinden, was dafür spricht, dass moralische Intuitionen auch in der konkreten Personalentscheidung auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Rolle spielen. Insbesondere für die Einstellungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Depression scheint eine starke individuelle Werteorientierung der personalentscheidenden Person eine geringere Stigmatisierung aufgrund des Merkmals zu begünstigen. Das Merkmal Depression ist im Erwerbskontext grundsätzlich eher negativ stereotypisiert (z. B. Sheehan & Corrigan, 2020), was sich auch in der vorliegenden Arbeit bestätigt. Lediglich gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit Down-Syndrom werden noch geringere Einstellungschancen berichtet. Menschen mit Depression werden insbesondere mit Merkmalen wie Antriebslosigkeit, schlechter Stimmung und einer geringen Belastbarkeit in Verbindung gebracht und es wird vermutet, dass die Beschäftigung Mehrarbeit für bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein schlechtes Betriebsklima bedeuten. Gegenüber Menschen mit Down-Syndrom stehen hingegen paternalistische Stereotype im Vordergrund, die sie als wenig leistungsfähig, aber nett, freundlich und hilfsbereit charakterisieren. Bewerberinnen und Bewerber mit Down-Syndrom evozieren Mitleid und Empathie (vgl. SCM; Cuddy et al., 2008). Bewerberinnen und Bewerber mit Adipositas haben zwar hohe Einstellungschancen im Vergleich zu den anderen betrachteten Distinktionsmerkmalen, evozieren jedoch insgesamt negative Emotionen wie Empörung und Wut und sind insgesamt eher negativ stereotypisiert (vgl. Watson, Levit & Lavack, 2018). Im Zusammenhang mit Bewerberinnen und Bewerbern spielen Reinheitsmotive und Schuldzuschreibungen eine starke Rolle (z. B. Vartanian, Thomas & Vanman, 2013).

Über alle Distinktionsmerkmale hinweg konnten vier Typen von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern in Bezug auf ihre Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber im Erwerbskontext identifiziert werden: die reflektiert Offenen, die unreflektiert Offenen, die reflektiert Ablehnenden und die unreflektiert Ablehnenden. Alle vier Typen weisen Stigmatisierungstendenzen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern auf, unterscheiden sich jedoch anhand des Grads der generellen Offenheit, die sich beispielsweise darin äußert, dass die Möglichkeit der Beschäftigung entweder in Erwägung gezogen wird oder

aber komplett abgelehnt, und anhand des generellen Grads der Reflektiertheit, also inwiefern Vor- und Nachteile, Chancen und Risiken der Beschäftigung abgewogen werden. Insbesondere die unreflektierten Typen scheinen sich in ihren Einschätzungen stärker von ihren (moralischen) Emotionen und Intuitionen leiten zu lassen. Mithilfe der vier identifizierten Grundhaltungen, die jeweils anhand eines prototypischen Beispiels beschrieben wurden, könnten zukünftig zielgruppenspezifischere Anti-Stigma-Interventionen im Kontext der Erwerbsarbeit gestaltet werden.

10.4 Limitation

Auch wenn die vorliegende Arbeit zahlreiche neue Erkenntnisse zur Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext liefert, ergeben sich auch theoretische und methodische Limitationen, die die Aussagekraft der Ergebnisse einschränken und bei der Interpretation berücksichtigt werden müssen.

1 Theoretische Limitationen

- Stigmatisierung im Erwerbskontext (von Menschen mit Behinderung) ist vielschichtig und konnte in der vorliegenden Arbeit nicht ganzheitlich berücksichtigt werden. In der vorliegenden Arbeit wurde sich insbesondere auf den Bewerbungsbeziehungsweise Personalauswahlprozess und somit auf den Zugang von Menschen Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt konzentriert. Um die psychologischen Barrieren auf Ebene der arbeitgebenden Personen besser zu verstehen, wurde vorausgesetzt, dass Menschen mit Behinderung grundsätzlich die Fähigkeiten haben, die für (Ausbildungs-) Stellen auf dem ersten Arbeitsmarkt erforderlichen Qualifikationen zu erwerben. Strukturelle Barrieren beispielsweise auf Ebene der Schul- und Ausbildungssysteme oder Rechte und Pflichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wurden hierbei nicht berücksichtigt. Darüber hinaus wurden in allen Studien (potentiell) arbeitgebende Personen befragt, die als relevante Schlüsselpersonen identifiziert wurden. Selbststigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext oder offene Diskriminierungen gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext wurden nicht untersucht. Auch wenn durch die systematische Rekrutierung über typische Kanäle in Studie 3 versucht wurde, eine möglichst heterogene Stichprobe an arbeitgebenden Personen beispielsweise in Bezug auf verschiedene Berufsfelder zu ziehen, kann

davon ausgegangen werden, dass insbesondere Personen mit einer besonders kritischen Haltung nicht angesprochen wurden.

- Die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung ist höchst heterogen und konnte in der vorliegenden Arbeit nicht erschöpfend untersucht werden. Aus forschungspragmatischen Gründen musste auch hier eine Auswahl von im Erwerbskontext relevanten Merkmalen getroffen werden. Zudem wurden alle verwendeten Fallbeispiele den unterschiedlichen Ausprägungen und interindividuellen Unterschieden der Personen innerhalb einer Merkmalsgruppe nicht gerecht, da sich aus methodischen Gründen für eine Kombination behinderungsbezogener (Art der Behinderung) und nicht-behinderungsbezogener Merkmale (z. B. Geschlecht) entscheiden wurde.
- Aus ethischer Perspektive sollte darüber hinaus darauf hingewiesen werden, dass die wissenschaftliche Untersuchung von Fallbeispielen beziehungsweise der Einsatz von Vignetten über Menschen mit Behinderung neben einer destigmatisierenden immer auch eine stigmatisierende Wirkung haben kann. Dem wurde versucht entgegenzuwirken, indem die Teilnehmenden zum Ende der jeweiligen Studien über das Ziel und, im Rahmen der Experimente, die Manipulationen aufgeklärt wurden (Debriefing).

2 Methodische Limitationen

- Die gewählten Instrumente zur Erfassung moralischer Intuitionen (MFQ; Studien 1 - 3), zur Analyse der Argumentationen (MFD; Studie 3) und zur Konzeption des moralischen Framings (MFVs; Studie 1) wurden im europäischen und insbesondere im deutschsprachigen Raum bislang kaum verwendet geschweige denn validiert. Im Falle des MFD und der MFVs lagen zum Zeitpunkt der Studienkonzeption noch keine deutschen Übersetzungen vor, sodass auf eigene Übersetzungen zurückgegriffen wurde.

Der MFQ weist im englischsprachigen Raum gute bis sehr gute Reliabilitätswerte auf. In der deutschen Fassung ist die wissenschaftliche Güte des Fragebogens vergleichsweise gering. So zeigte sich teilweise nur eine befriedigende Reliabilität für einzelne moralische Fundamente. Die Unterschiede in den Reliabilitätswerten können unter anderem auf kulturelle Unterschiede zwischen den USA und Europa bzw. Deutschland zurückgeführt werden. Da Moral im Allgemeinen und

moralische Intuitionen im Speziellen immer auch kulturell beeinflusst sind, müssen die Messinstrumente entsprechend adaptiert werden. Es sollten valide Messinstrumente zur Erfassung moralischer Intuitionen im europäischen/deutschen Sprachraum entwickelt werden. Darüber hinaus werden mit dem MFQ Selbstaussagen zur Orientierung an den postulierten moralischen Fundamenten explizit erfasst. Die explizite Erfassung kann sozial erwünschtes Antwortverhalten evozieren und so die Güte der Daten negativ beeinflussen. Auch Graham et al. (2013) räumen ein, dass mit den expliziten Verfahren lediglich das Endprodukt der moralischen Intuitionen (i. S. v. Symptomen) erfasst wird und nicht die Intuitionen selbst. Hier wäre der Einsatz impliziter Verfahren sinnvoll, wobei auch noch kein valides deutschsprachiges Instrument zur impliziten Erfassung moralischer Intuitionen zur Verfügung steht. Auch die in Studie 1 verwendeten MFVs wurden im deutschsprachigen Raum bislang nicht eingesetzt. Entsprechend liegen keine Erkenntnisse zur kulturellen Passung der exemplifizierten moralischen Situationen vor, deren Berücksichtigung jedoch wichtig ist, da Moral immer auch kulturell beeinflusst ist.

- Auch die jeweilige Rekrutierung beziehungsweise Stichprobenziehung schränkt die Aussagekraft der vorliegenden Befunde ein. So wurden in den experimentellen Studien 1 und 2 studentische Stichproben gezogen. Es wurde bereits angedeutet, dass die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die tatsächliche Praxis der Personalauswahl, in der viele weitere Faktoren (z. B. Berufserfahrung der arbeitgebenden Personen, Bildungshintergrund) eine Rolle spielen, hierdurch nur eingeschränkt möglich ist. Dafür war in den Studien 1 und 2 die Selbstselektion der Stichprobe gering, da eine aufsuchende Rekrutierungsstrategie gewählt wurde. In Studie 3 ist die externe Validität der Ergebnisse vergleichsweise hoch, da Personen mit Erfahrung in der Personalauswahl befragt wurden, dafür ist die Selbstselektion in Studie 3 durch das Onlineformat hoch. In Bezug auf die moralischen Intuitionen zeigte sich in allen drei Studien, dass die Teilnehmenden im Mittel eine starke individuelle und schwache bindende Werteorientierung aufwiesen.
- In Bezug auf die Erhebungsinstrumente und die Durchführung der Studien können folgende Limitationen ausgemacht werden: Wie eingangs erwähnt wurden zunächst lediglich ausgewählte Aspekte des Stigmakomplexes (z. B. Fokus auf

öffentliche Stigmatisierung) berücksichtigt. In den experimentellen Studien 1 und 2 wurde ein Manipulationscheck mit den entwickelten Stimulusmaterialien durchgeführt. Dieser bestätigte zwar, dass sich die einzelnen Manipulationen voneinander differenzieren lassen, jedoch kann hierdurch keine Aussage über die tatsächliche Verarbeitung der Manipulation im Hauptexperiment oder die Stärke der Manipulation getroffen werden. In zukünftigen Studien sollte ein Stimuluscheck in der Haupterhebung eingeplant werden. Außerdem mussten teilweise ad-hoc konzipierte Skalen genutzt werden, um die interessierenden Phänomene im konkreten Erwerbskontext von Menschen mit Behinderung zu erfassen (z. B. prosoziale Handlungsintentionen im Erwerbskontext). Darüber hinaus wurde lediglich auf explizite Messverfahren zur Erfassung von stigmabezogenen und prosozialen Einstellungen und Handlungsintentionen zurückgegriffen. Fraglich ist auch, inwiefern sich die erfassten Handlungsintentionen in tatsächlichem Handeln manifestieren.

In der Mixed-Methods-Studie liegt eine große Limitation in der langen Bearbeitungszeit der Online-Umfrage. Diese führte zu einer hohen Abbruchquote und begünstigt starke intrinsische Motivationseffekte der Teilnehmenden. Allerdings verringert die anonyme Online-Durchführung auch die Tendenz für sozial erwünschte Antworten. In Studie 3 konnte die Durchführung der Studie wenig kontrolliert werden, sodass nicht eingeschätzt werden kann, wie lange die Teilnehmenden über einzelne Fragen nachdachten.

- Eine letzte methodische Limitation betrifft die Datenauswertung. Die experimentellen Studien wurden nach dem in der Disziplin der vorliegenden Arbeit angesiedelten State of the Art im Jahr 2018 durchgeführt. Die statistischen Auswertungsmethoden haben sich mittlerweile stark verbessert, sodass beispielsweise zukünftig auf die Berechnung von MANOVAs anstelle von ANOVAs zurückgegriffen werden müsste, um insbesondere die α -Fehler-Kumulierung zu minimieren. Darüber hinaus muss für die qualitative Auswertung in Studie 3 eingeräumt werden, dass das theoretische Vorwissen der Kodiererinnen gegebenenfalls Einfluss auf die Interpretation der Ergebnisse genommen haben könnte. Mit einer umfassenden Verfahrensdokumentation wurde versucht, diesem Umstand in angemessener Art und Weise zu begegnen.

10.5 Implikationen

Aus der vorliegenden Arbeit ergeben sich eine Reihe theoretischer, forschungspraktischer und praxisrelevanter Implikationen.

1 Theoretische und forschungspraktische Implikationen

— *Moralpsychologie und Stigmatisierung*

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit konnte gezeigt werden, dass die moralpsychologische Perspektive auf Stigmatisierung helfen kann, insbesondere die stigmatisierenden Personen besser zu verstehen. Die theoretischen Ansätze der MFT von Haidt & Joseph (2004) und der Labeling-Theorie von Link & Phelan (2001) weisen Überschneidungspunkte auf, die einen starken Zusammenhang der beiden Konstrukte moralische Intuitionen und Stigmatisierung vermuten lassen. So sind moralische Intuitionen und Stigmatisierung kulturell beeinflusst, machtabhängig und hängen stark mit (moralischen) Emotionen zusammen. Ferner sind moralische Intuitionen und Stigmatisierung durch soziale Interaktionen beeinflusst. Die MFT sollte vor diesem Hintergrund auch zukünftig im Kontext der Stigmatisierung marginalisierter Individuen und Gruppen berücksichtigt werden, wobei ein Schwerpunkt auf der Evaluation der Messinstrumente (z. B. des MFQ) und der Theorieentwicklung im europäischen und deutschen Sprachraum liegen sollte, um die kulturellen Unterschiede zum US-amerikanischen Sprachraum zu berücksichtigen. Ferner konnte gezeigt werden, dass ein MFT-basiertes moralisches Framing von medialen Darstellungen potentiell stigmatisierter Personen stigmabezogene und prosoziale Einstellungen und Verhaltensabsichten gegenüber der Gruppe beeinflussen kann, der die Person angehört. Hieraus leitet sich die theoretische Implikation ab, die genauen Wirkmechanismen und Wirkrichtungen eines solchen Framings sowie die Wechselwirkungen mit den moralischen Intuitionen der Rezipierenden im Kontext der Stigmatisierung weiter zu erforschen.

— *Stigmatheorie*

Auch für die Stigmatheorie bietet die vorliegende Arbeit zahlreiche Anknüpfungspunkte. So zeigte sich, dass zur Erforschung von Stigmatisierung im Sinne der Labeling-Theorie von Link & Phelan (2001) in verschiedenen Anwendungskontexten zunächst reflektiert werden sollte, inwiefern Macht und

Machtunterschiede vorliegen, die es erlauben, dass sich Stigmatisierungsprozesse entfalten können. Ist dies der Fall reicht es aus Sicht der Autorin nicht aus, sich auf der reinen Einstellungsebene (d. h. auf der Ebene von Stereotypen und Vorurteilen) zu bewegen, sondern muss immer auch die Handlungsebene (d. h. die Ebene der Diskriminierung) mitberücksichtigt werden. So können arbeitgebende Personen beispielsweise grundsätzlich stereotype und vorurteilsbehaftete Sichtweisen gegenüber Menschen mit Behinderung vertreten, die sich nicht zwingend auf der konkreten Handlungsebene (z. B. der Beschäftigung im Unternehmen) manifestieren. Es sollte also nicht vorschnell von Stereotypen und Vorurteilen, die immer auch vor ihrer sozialen und kulturellen Funktion betrachtet werden müssen, auf Stigmatisierung geschlossen werden. Stigmatisierung sollte möglichst umfassend erforscht werden und immer auch die Ebene der Verhaltensabsicht beziehungsweise des tatsächlichen Verhaltens berücksichtigen. In der vorliegenden Arbeit wurde zwischen prosozialen und stigmabezogenen Einstellungen und Verhaltensabsichten unterschieden und gezeigt, dass beiden unterschiedliche Wirkmechanismen zugrunde zu liegen scheinen. Insbesondere hat sich gezeigt, dass Stigmatisierungstendenzen von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren abhängen. Die allgemeine Heuristik des Stigmatisierungsprozesses, die in der vorliegenden Arbeit verwendet wurde, um Stigmatisierung im Erwerbskontext zu untersuchen, berücksichtigt, dass neben Merkmalen der potentiell stigmatisierten Personen auch Merkmale der stigmatisierenden Personen und des jeweiligen situativen Kontextes eine Rolle spielen, die insbesondere idiosynkratische Stigmatisierungsmuster (z. B. aufgrund von Vorerfahrungen) hervorrufen. Es zeigten sich viele Wechselwirkungen zwischen Merkmalen der potentiell stigmatisierenden und Merkmalen der potentiell stigmatisierten Personen, die insbesondere die Frage nach der theoretischen Fundierung der Rolle sozialer Vergleichsprozesse und der sozialen Identität im Kontext der Stigmatisierung aufwerfen. Führt die wahrgenommene (z. B. geschlechtsbezogene) Ähnlichkeit einer potentiell stigmatisierten Person zur eigenen Person oder Gruppe zu einer geringeren Stigmatisierungstendenz, da die Eigengruppe tendenziell nicht abgewertet wird, oder führt die (z. B. geschlechtsbezogene) Ähnlichkeit zur eigenen Person oder Gruppe zu einer stärkeren Stigmatisierungstendenz

aufgrund des stigmatisierten Merkmals, da der Wunsch nach Abgrenzung steigt, um die eigene soziale Identität zu schützen? Die Ergebnisse der vorliegenden Studien lassen prinzipiell beide Schlüsse zu, weshalb hier weiterer Forschungsbedarf besteht. Letztlich sollte auch die Intersektionalität verschiedener potentiell stigmatisierter Merkmale wie Behinderung und Geschlecht insbesondere vor dem Hintergrund der im SCM postulierten Inhalte gesellschaftlicher Stereotype (wahrgenommene Kompetenz, wahrgenommene Wärme) in der Stigmaforschung vermehrt berücksichtigt werden.

— *Medienwirkungsforschung*

Zunächst einmal konnte in den experimentellen Studien der vorliegenden Arbeit ein grundsätzlicher Einfluss von Fallbeispielen von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext auf allgemeine stigmabezogene und prosoziale Einstellungen und Verhaltensabsichten gegenüber Menschen mit Behinderung beobachtet werden, was die Bedeutung der Berücksichtigung stigmatisierender und destigmatisierender Effekte von Fallbeispielen in der Medienwirkungsforschung hervorhebt. In Studie 3 wurde darüber hinaus deutlich, dass mediale Darstellungen von marginalisierten Individuen und Gruppen in Unterhaltungsmedien stereotypisierte und vorurteilsbehaftete Sichtweisen insbesondere von Personen mit wenig Kontakt beziehungsweise Erfahrung begünstigen können. Weiter zu prüfen wäre, inwiefern Fallbeispiele, die nicht mit (vorherigen) Stereotypen und Vorurteilen der Rezipierenden übereinstimmen und somit kognitive Dissonanz auslösen, tatsächlich eine stärkere Verarbeitungstiefe und in der Folge eine stärkere Reflexion und stabilere Einstellungsänderung begünstigen wie es das Persuasion Likelihood Model vorgeschlägt. Die Untersuchung des Einflusses eines moralischen Framings auf Änderungen in Einstellungen und Verhaltensabsichten der Rezipierenden hat gezeigt, dass ein grundlegender Einfluss vorliegt, wenngleich die Wirkungsrichtung und genauen Wirkmechanismen im Zusammenspiel mit moralischen Intuitionen der Rezipierenden noch weiterer Analysen bedürfen. Anhand der vorliegenden Ergebnisse kann nicht geschlussfolgert werden, ob ein auf die moralischen Fundamente einer Person abgestimmtes moralisches Framing bestehende stigmabezogene und prosoziale Einstellungen und Verhaltensabsichten lediglich verstärkt oder aber auch konträre Einstellungen und

Verhaltensabsichten im Sinne der Persuasion begünstigt. Auch im Zusammenhang des Einflusses eines MFT-basierten moralischen Framings auf Stigmatisierung konnten Wechselwirkungen mit Merkmalen der Rezipierenden (z. B. Geschlecht) und des Fallbeispiels (z. B. Art der Behinderung) beobachtet werden, die tiefergreifender Analysen bedürfen. Darüber hinaus ist fraglich, welche Rolle die gewählte Fallbeispielnarration einer Person mit Behinderung, die Opfer moralischer Normverletzungen in den postulierten moralischen Fundamenten wurde für die aufgetretenen Effekte gespielt hat. Um den Einfluss der Fallbeispielnarration zu überprüfen, wäre eine experimentelle Untersuchung unterschiedlicher moralischer Framingstrategien (z. B. emphasis vs. equivalence framing) notwendig.

2) Praktische Implikationen

— *Bedeutung der Unternehmenskultur und kulturellen Passung*

Im Kontext der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext spielen stigmabezogene und prosoziale Einstellungen von arbeitgebenden Personen eine Rolle. Darüber hinaus kann die Einstellungswahrscheinlichkeit und grundsätzliche Einstellung zu Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext durch die verbal kommunizierte beziehungsweise saliente Ausrichtung eines Unternehmens (z. B. beziehungs- oder leistungsorientiert) beeinflusst werden, was bedeutet, dass Maßnahmen zum Abbau von Stigmatisierung grundsätzlich schon auf der Ebene der Unternehmenskultur und der kulturellen Passung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie des Unternehmens ansetzen müssen.

— *Bedeutung der Qualifikation*

Darüber hinaus zeigt sich, dass die Qualifikation im Kontext der Erwerbsarbeit grundsätzlich ein entscheidendes Einstellungskriterium ist und zunächst auch schwerer zu wiegen scheint als die Art der Behinderung einer Bewerberin oder eines Bewerbers. Als problematisch erweist sich hieran, dass sich arbeitgebende Personen häufig nicht vorstellen können, dass Menschen mit Behinderung die erforderliche Qualifikation (z. B. einen Hochschulabschluss) überhaupt erwerben können und die Zusammenarbeit im eigenen Unternehmen daher kategorisch ausschließen. Zum Abbau von Stigmatisierung spielen

daher strukturelle Barrieren im Schul- und Ausbildungssystem eine zentrale Rolle sowie Aufklärung über die tatsächlichen Fähigkeiten und Kompetenzen einer Person mit Behinderung.

— *Bedeutung von Kommunikation*

Die präsentierten Ergebnisse zur Rolle moralischer Intuitionen und moralischer Botschaften im Kontext der Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderung zeigen, dass Kommunikation zum Abbau von Stigmatisierung grundsätzlich zielgruppenspezifisch gestaltet werden muss und insbesondere die moralischen Intuitionen, Vorannahmen und soziodemografische Merkmale einer Person berücksichtigen sollte. Die vier identifizierten Grundhaltungen von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern sowie am Prozess der Personalauswahl auf dem ersten Arbeitsmarkt beteiligten Personen können helfen, zielgruppenspezifische Kommunikationsstrategien zum Abbau von Stigmatisierung zu entwickeln. Beispielsweise könnte eine arbeitgebende Person mit einer eher reflektiert ablehnenden Grundhaltung eher durch sachliche Argumente überzeugt werden, während arbeitgebende Personen mit einer unreflektiert ablehnenden Grundhaltung eher durch emotionale (moralische) Botschaftsstrategien erreicht werden könnten. Die perfekte Botschaft, die alle arbeitgebenden Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt gleichermaßen erreicht, gibt es nicht. Die Berücksichtigung eines breiteren Spektrums moralischer Intuitionen in der Anti-Stigma-Kommunikation scheint jedoch insgesamt vielversprechender, um ein heterogenes Publikum zu erreichen, als eine Fokussierung auf wenige, ausgewählte moralische Fundamente, wenn Kommunikatorinnen und Kommunikatoren ihr Publikum nicht sehr gut kennen.

— *Bedeutung von Offenheit und Reflexion*

Eine grundsätzliche Offenheit von arbeitgebenden Personen gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung kann helfen, die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext abzubauen und somit die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung zu verbessern. Hierbei sollte Offenheit jedoch nicht mit Vorurteilsfreiheit gleichgesetzt werden. Der in der vorliegenden Arbeit als unreflektiert offen beschriebene Typus von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern neigt

beispielsweise neben stark fürsorgeorientierten Argumenten auch zu einer eher paternalistischen Sichtweise auf Menschen mit Behinderung, die ebenfalls zu einer Ungleichbehandlung führen kann. Entscheidender könnte vielmehr sein, eine grundsätzliche Offenheit zur Reflexion der eigenen Sichtweisen und zugrundeliegender Motive zu fördern. Schließlich hat sich gezeigt, dass auch Personalentscheiderinnen und Personalentscheider, die eine eher ablehnende, aber reflektierte Haltung gegenüber der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung zeigen, durchaus (moralisch) gute Gründe gegen die Beschäftigung anführen, indem sie beispielsweise mit der Fürsorgepflicht einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers oder der Fairness gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Behinderung argumentieren. Grundsätzlich sollten stigmatisierende Personen nicht dämonisiert, sondern vielmehr die sozio-kulturelle Funktion der Stigmatisierung im jeweiligen situativen Kontext hinterfragt und verstanden werden.

11 Fazit

Mit der vorliegenden Arbeit wurde die Rolle moralischer Intuitionen für die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext mit verschiedenen Methoden untersucht. Es konnte gezeigt werden, dass eine moralpsychologische Betrachtung von Stigmatisierungsprozessen hilft, die Perspektive von (potentiell) stigmatisierenden Personen besser zu verstehen. Vor einem kommunikations- und rehabilitationswissenschaftlichen Hintergrund können die Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit dazu beitragen, zielgruppenspezifischere Ansätze zur Destigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext zu generieren und damit die Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung zu verbessern. Ein Fokus sollte aus Sicht der Autorin darauf liegen, insbesondere die Menschen zu erreichen, deren grundsätzliche Ablehnung gegenüber Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext aufgrund von sichtbaren oder kommunizierten Merkmalen einer Person so stark ist, dass sie eine individuelle Betrachtung eines Einzelfalls nicht zulassen (können), obwohl die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung höchst heterogen ist und viel (ungenutztes) Potential aufweist. Hierfür bedarf es einer stigmasensiblen, kultursensiblen und wertschätzenden Kommunikation, die die individuellen und situativen Hintergründe einer potentiell stigmatisierenden Person berücksichtigt. Im Sinne der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt muss ein Umdenken bestehender (kognitiver) Strukturen und gesellschaftlicher Systeme im Erwerbskontext angestrebt werden, wofür es eine gewisse kognitive Flexibilität bei gleichzeitiger Sicherheit und Stabilität benötigt.

Literaturverzeichnis

- Abrams, D. & Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *European Journal of Social Psychology, 18*(4), 317–334. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420180403>
- Abrokwa, A. (2018). "When they enter, we all enter": Opening the door to intersectional discrimination claims based on race and disability. *Michigan Journal of Race & Law, 24*(1), 15–74.
- Adler, R. H. (2006). Zur Kommunikation zwischen praktizierenden und begutachtenden Ärzten. *Praxis [Communication between practicing and arbitrating physicians], 95*(29-30), 1129–1132. <https://doi.org/10.1024/0369-8394.95.29.1129>
- Adorno, T. W. (1950). *The authoritarian personality*. New York, NY: Harper.
- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E. & Levinson, D. J. (2019). *The authoritarian personality*. London: Verso.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Hrsg.), *Action control. From cognition to behavior* (S. 11–39). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1969). The prediction of behavioral intentions in a choice situation. *Journal of Experimental Social Psychology, 5*(4), 400–416. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(69\)90033-X](https://doi.org/10.1016/0022-1031(69)90033-X)
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley.
- Alonso, J., Vilagut, G., Adroher, N. D., Chatterji, S., He, Y., Andrade, L. H. et al. (2013). Disability mediates the impact of common conditions on perceived health. *PLOS ONE, 8*(6), e65858. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0065858>
- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, S., McKay, P. & Kruse, D. (2015). *The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior* (National Bureau of Economic Research, Hrsg.). Zugriff am 01.06.2019. Verfügbar unter: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w21560/w21560.pdf
<https://doi.org/10.3386/w21560>

- Amin, A. B., Bednarczyk, R. A., Ray, C. E., Melchiori, K. J., Graham, J., Huntsinger, J. R. et al. (2017). Association of moral values with vaccine hesitancy. *Nature Human Behaviour*, 1(12), 873–880. <https://doi.org/10.1038/s41562-017-0256-5>
- Amodio, D. M., Jost, J. T., Master, S. L. & Yee, C. M. (2007). Neurocognitive correlates of liberalism and conservatism. *Nature Neuroscience*, 10(10), 1246–1247. <https://doi.org/10.1038/nn1979>
- Anderson, K. B., Cooper, H. & Okamura, L. (1997). Individual differences and attitudes toward rape: A meta-analytic review. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 23(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0146167297233008>
- Andersson, J., Luthra, R., Hurtig, P. & Tideman, M. (2015). Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(1), 41–50. <https://doi.org/10.3233/JVR-150753>
- Angermeyer, M. C., Heiss, S., Kirschenhofer, S., Ladinsker, E., Löffler, W., Schulze, B. et al. (2003). Die deutsche Version des Community-Attitudes-toward-the-Mentally-Ill(CAMI)-Inventars. *Psychiatrische Praxis* [The German version of the Community-Attitudes-Toward-the-Mentally-Ill (CAMI) inventory], 30(4), 202–206. <https://doi.org/10.1055/s-2003-39493>
- Angermeyer, M. C. & Matschinger, H. (1995). *Auswirkungen der Reform der psychiatrischen Versorgung in den neuen Ländern der Bundesrepublik Deutschland auf die Einstellung der Bevölkerung zur Psychiatrie und zu psychisch Kranken. Ergebnisse einer empirischen Erhebung* (Bd. 59). Baden-Baden: Nomos.
- Annen, E. (2015). Marketingentscheidungen können nie objektiv sein. *Marketing Review St. Gallen*, 32(3), 78–86. <https://doi.org/10.1007/s11621-015-0533-5>
- Arpan, L. M., Xu, X., Raney, A. A., Chen, C. & Wang, Z. (2018). Politics, values, and morals: Assessing consumer responses to the framing of residential renewable energy in the United States. *Energy Research & Social Science*, 46, 321–331. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2018.08.007>
- Badour, C. L., Feldner, M. T., Blumenthal, H. & Bujarski, S. J. (2013). Examination of increased mental contamination as a potential mechanism in the association between disgust sensitivity and sexual assault-related posttraumatic stress. *Cognitive Therapy and Research*, 37(4), 697–703. <https://doi.org/10.1007/s10608-013-9529-0>

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory* (Prentice Hall series in social learning theory). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1994). Social cognitive theory and exercise of control over HIV infection. In R. J. DiClemente & J. L. Peterson (Hrsg.), *Preventing AIDS. Theories and methods of behavioral interventions* (S. 25–59). Boston, MA: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-1193-3_3
- Baron, J. (1995). Myside bias in thinking about abortion. *Thinking & Reasoning*, 1(3), 221–235. <https://doi.org/10.1080/13546789508256909>
- Barrow, R. (2001). Inclusion vs. fairness. *Journal of Moral Education*, 30(3), 235–242. <https://doi.org/10.1080/03057240120077237>
- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales. (n. d.). *So klappt's miteinander. Vorurteile & Fakten*. Zugriff am 01.07.2021. Verfügbar unter: <https://www.arbeit-inklusiv.bayern.de/so-klappts-miteinander/vorurteile-fakten/index.php>
- Beatty, P. C. & Willis, G. B. (2007). Research synthesis: The practice of cognitive interviewing. *Public Opinion Quarterly*, 71(2), 287–311. <https://doi.org/10.1093/poq/nfm006>
- Beck, F. & Neufeind, M. (2012). Die Idee des Fortschritts in der Wahrnehmung junger Deutscher. In Autor (Hrsg.), *WISO Diskurs. Wohlstand, Wachstum, Investitionen. Junge Wissenschaft für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt* (S. 22–38).
- Bell, B. S. & Klein, K. J. (2001). Effects of disability, gender, and job level on ratings of job applicants. *Rehabilitation Psychology*, 46(3), 229–246. <https://doi.org/10.1037/0090-5550.46.3.229>
- Berelson, B. (1952). *Content analysis in communication research*. New York, NY: Free Press.
- Berger, J. & Conner, T. (1969). Performance expectations and behavior in small groups. *Acta Sociologica*, 12(4), 186–198.
- Berger, J., Fisek, M. H., Norman, R. Z. & Wagner, D. G. (1985). The formation of reward expectations in status situations. In J. Berger & M. Zelditch (Hrsg.), *Status, rewards, and influence* (S. 121–154). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Berger, J., Fisek, M. H., Norman, R. Z. & Zelditch, M. (1977). *Status characteristics and social interaction*. New York, NY: Elsevier.
- Besley, T. & Coate, S. (1992). Understanding welfare stigma: Taxpayer resentment and statistical discrimination. *Journal of Public Economics*, 48(2), 165–183. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(92\)90025-B](https://doi.org/10.1016/0047-2727(92)90025-B)

- Bilandzic, H., Hastall, M. R. & Sukalla, F. (2017). The morality of television genres: Norm violations and their narrative context in four popular genres of serial fiction. *Journal of Media Ethics*, 32(2), 99–117. <https://doi.org/10.1080/23736992.2017.1294488>
- Bildat, L. & Warszta, T. (Hrsg.). (2018). *Psychologie im Human Resource Management. Ein Lehrbuch für Hochschule und Praxis*. Lengerich: Pabst Science.
- Blair, I. V., Steiner, J. F. & Havranek, E. P. (2011). Unconscious (implicit) bias and health disparities: Where do we go from here? *The Permanente Journal*, 15(2), 71–78.
- Bos, A. E. R., Kanner, D., Muris, P., Janssen, B. & Mayer, B. (2009). Mental illness stigma and disclosure: Consequences of coming out of the closet. *Issues in Mental Health Nursing*, 30(8), 509–513. <https://doi.org/10.1080/01612840802601382>
- Bos, A. E. R., Pryor, J. B., Reeder, G. D. & Stutterheim, S. E. (2013). Stigma: advances in theory and research. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(1), 1–9. <https://doi.org/10.1080/01973533.2012.746147>
- Bosse, I. (2006). *Behinderung im Fernsehen*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag. Verfügbar unter: <http://gbv.ebib.com/patron/FullRecord.aspx?p=747891>
- Bowman, N., Lewis, R. J. & Tamborini, R. (2014). The morality of may 2, 2011: A content analysis of U.S. headlines regarding the death of Osama bin Laden. *Mass Communication and Society*, 17(5), 639–664. <https://doi.org/10.1080/15205436.2013.822518>
- Bricout, J. C. & Bentley, K. J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24(2), 87–95. <https://doi.org/10.1093/swr/24.2.87>
- Brosius, H.-B. (1995). *Alltagsrationalität in der Nachrichtenrezeption. Ein Modell zur Wahrnehmung und Verarbeitung von Nachrichteninhalten*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Brouwers, E. P. M. (2020). Social stigma is an underestimated contributing factor to unemployment in people with mental illness or mental health issues: position paper and future directions. *BMC Psychology*, 8(1), 36. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- Brown, D. E. (1991). *Human universals*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Bryant, J. & Oliver, M. B. (Hrsg.). (2009). *Media effects* (3. Aufl.). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203877111>
- Buljevac, M., Majdak, M. & Leutar, Z. (2012). The stigma of disability: Croatian experiences. *Disability and Rehabilitation*, 34(9), 725–732. <https://doi.org/10.3109/09638288.2011.616570>

- Bundesagentur für Arbeit. (2017). *Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt 2016* (Autor, Hrsg.). Nürnberg. Zugriff am 02.08.2019. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201612/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201612-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Bundesagentur für Arbeit. (2020). *BERUF AKTUELL. Lexikon der Ausbildungsberufe*. Ausgabe 2020/2021 (Autor, Hrsg.). Bielefeld. Zugriff am 02.12.2020. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014834.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Autor, Hrsg.). (2019). *Frauen, behinderte*. Zugriff am 01.03.2021. Verfügbar unter: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Frauen-behinderte/77c3952i1p/index.html#>
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Autor, Hrsg.). (2021). *Fachkräfte für Deutschland*. Zugriff am 01.07.2021. Verfügbar unter: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. (2005). *Bildungsbiografien und Berufskarrieren neu entwickeln. Für ein durchlässiges Bildungssystem*. Berlin: Autor.
- Bundeszentrale für politische Bildung. (2005). *Gut oder böse, richtig oder falsch? Das Moral-Heft* (Autor, Hrsg.) (17). Zugriff am 01.07.2019. Verfügbar unter: https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/Fluter%20Nr.%2017.pdf
- Burge, P., Oullette-Kuntz, H. & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 26*(1), 29–37.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N. & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling, 19*(1), 21–38. <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2>
- Butler, W. (2014). *Physical health outcomes of the stigmatizer*. Dissertation. University of Central Florida. Zugriff am 01.02.2021. Verfügbar unter: <https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2657&context=honorstheses1990-2015>
- Cacciatore, M. A., Scheufele, D. A. [Dietram A.] & Iyengar, S. (2016). The end of framing as we know it ... and the future of media effects. *Mass Communication and Society, 19*(1), 7–23. *Mass Communication and Society, 19*(1), 7–23. <https://doi.org/10.1080/15205436.2015.1068811>

- Cannon, P. R., Schnall, S. & White, M. (2011). Transgressions and expressions. Affective facial muscle activity predicts moral judgments. *Social Psychological and Personality Science*, 2(3), 325–331. <https://doi.org/10.1177/1948550610390525>
- Cantor, N. & Mischel, W. (1979). Prototypes in person perception. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd. 12, S. 3–52). New York, NY: Academic. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60258-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60258-0)
- Carels, R. A., Rossi, J., Borushok, J., Taylor, M. B., Kiefner-Burmeister, A., Cross, N. et al. (2015). Changes in weight bias and perceived employability following weight loss and gain. *Obesity Surgery*, 25(3), 568–570. <https://doi.org/10.1007/s11695-014-1522-5>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Wadsworth, L. L. (2002). The impact of moral intensity dimensions on ethical decisionmaking: Assessing the relevance of orientation. *Journal of Managerial Issues*, 14(1), 15–30.
- Carnahan, D., Hao, Q. & Yan, X. (2016). Framing methodology: A critical review. In W. R. Thompson (Hrsg.), *Oxford research encyclopedias*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/ACREFORE/9780190228637.013.1026>
- Cazzell, A. R., Starks, S., Hickman, J. R. & Hardy, S. A. (2021). Moral values in moral psychology. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 41(1), 35–57. <https://doi.org/10.1037/teo0000172>
- Cesario, J., Grant, H. & Higgins, E. T. (2004). Regulatory fit and persuasion: Transfer from "feeling right". *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(3), 388–404. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.3.388>
- Chan, E. Y. (2021). Moral foundations underlying behavioral compliance during the COVID-19 pandemic. *Personality and Individual Differences*, 171, 110463. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110463>
- Chan, F., McMahon, B. T., Cheing, G., Rosenthal, D. A. & Bezyak, J. (2005). Drivers of workplace discrimination against people with disabilities: The utility of attribution theory. *Work*, 25(1), 77–88.
- Chang, L., Mak, M. C. K., Li, T. [Tong], Wu, B. P., Chen, B. B. & Lu, H. J. (2011). Cultural adaptations to environmental variability: An evolutionary account of east–west differences. *Educational Psychology Review*, 23(1), 99–129. <https://doi.org/10.1007/s10648-010-9149-0>

- Chi, C. G.-Q. & Qu, H. (2003). Integrating persons with disabilities into the work force. A study on employment of people with disabilities in foodservice industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 4(4), 59–83. https://doi.org/10.1300/J149v04n04_04
- Ching, B. H.-H., Xu, J. T., Chen, T. T. & Kong, K. H. C. (2020). Gender essentialism, authoritarianism, social dominance orientation, and filial piety as predictors for transprejudice in Chinese people. *Sex Roles*, 83(7-8), 426–441. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01123-3>
- Chomsky, A. N. (2006). *Language and mind* (3rd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Christie, R. (2009). Authoritarianism and related constructs. In J. P. Robinson & F. M. Andrews (Hrsg.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (Measures of social psychological attitudes, Bd. 1, Digital print, S. 501–571). San Diego, CA: Academic. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50014-9>
- Chronister, J., Chou, C.-C. & Liao, H.-Y. (2013). The role of stigma coping and social support in mediating the effect of societal stigma on internalized stigma, mental health recovery, and quality of life among people with serious mental illness. *Journal of Community Psychology*, 41(5), 582–600. <https://doi.org/10.1002/jcop.21558>
- Cleckley, H. M. (1955). *The mask of sanity*. St. Louis, MO: Mosby.
- Clement, S., Lassman, F., Barley, E., Evans-Lacko, S., Williams, P., Yamaguchi, S. et al. (2013). Mass media interventions for reducing mental health-related stigma. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, (7), CD009453. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD009453.pub2>
- Clement, S., Schauman, O., Graham, T., Maggioni, F., Evans-Lacko, S., Bezborodovs, N. et al. (2015). What is the impact of mental health-related stigma on help-seeking? A systematic review of quantitative and qualitative studies. *Psychological Medicine*, 45(1), 11–27. <https://doi.org/10.1017/S0033291714000129>
- Clifford, S. [S.], Iyengar, V. [V.], Cabeza, R. [R.] & Sinnott-Armstrong, W. (2015). Moral foundations vignettes: A standardized stimulus database of scenarios based on moral foundations theory. *Behavior Research Methods*, 47(4), 1178–1198. <https://doi.org/10.3758/s13428-014-0551-2>

- Clifford, S. [S.] & Jerit, J. (2013). How words do the work of politics: Moral foundations theory and the debate over stem cell research. *The Journal of Politics*, 75(3), 659–671. <https://doi.org/10.1017/S0022381613000492>
- Coe, K., Bruce, R. J. & Ratcliff, C. L. (2017). Presidential communication about marginalized groups: Applying a new analytic framework in the context of the lgbt community. *Journal of Communication*, 67(6), 851–873. <https://doi.org/10.1111/jcom.12335>
- Cohen, E. G. (1982). Expectation states and interracial interaction in school settings. *Annual Review of Psychology*, 8(1), 209–235. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.08.080182.001233>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 122(1), 155–159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>
- Colella, A. J. & Bruyère, S. M. (2011). Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology. In S. Zedeck (Hrsg.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 1: Building and developing the organization* (S. 473–503). Washington, WA: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12169-015>
- Corbière, M., Negrini, A. & Dewa, C. S. (2013). Mental health problems and mental disorders: Linked determinants to work participation and work functioning. In P. Loisel & J. R. Anema (Hrsg.), *Handbook of work disability. Prevention and management* (S. 267–288). New York, NY: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6214-9_17
- Correll, J., Judd, C. M., Park, B. & Wittenbrink, B. (2010). Measuring prejudice, stereotypes and discrimination. In J. F. Dovidio (Hrsg.), *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (S. 45–62). London: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446200919.n3>
- Correll, S. J. (2001a). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691–1730. <https://doi.org/10.1086/321299>
- Correll, S. J. (2001b). *The Gendered Selection of Activities and the Reproduction of Gender Segregation in the Labor Force*. Dissertation. Stanford University.
- Correll, S. J. & Ridgeway, C. L. (2006). Expectation states theory. In J. Delamater (Hrsg.), *Handbook of social psychology* (S. 29–51). New York, NY: Springer. https://doi.org/10.1007/0-387-36921-X_2

- Corrigan, P. W. (Ed.). (2014). *The stigma of disease and disability. Understanding causes and overcoming injustices*. Washington, DC: American Psychological Association. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&AN=987676>
- Corrigan, P. W., Bink, A. B., Fokuo, J. K. & Schmidt, A. (2015). The public stigma of mental illness means a difference between you and me. *Psychiatry Research*, *226*(1), 186–191. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2014.12.047>
- Corrigan, P. W., Rowan, D., Green, A., Lundin, R., River, P., Uphoff-Wasowski, K. et al. (2002). Challenging two mental illness stigmas: Personal responsibility and dangerousness. *Schizophrenia Bulletin*, *28*(2), 293–309. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.schbul.a006939>
- Craft, J. L. (2013). A review of the empirical ethical decision-making literature: 2004–2011. *Journal of Business Ethics*, *117*(2), 221–259. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1518-9>
- Crandall, C. S. & Cohen, C. (1994). The personality of the stigmatizer: Cultural world view, conventionalism, and self-esteem. *Journal of Research in Personality*, *28*(4), 461–480. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1994.1033>
- Crandall, C. S. & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological Bulletin*, *129*(3), 414–446. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.3.414>
- Crandall, C. S. & Martinez, R. (1996). Culture, ideology, and antifat attitudes. *Personality & Social Psychology Bulletin*, *22*(11), 1165–1176. <https://doi.org/10.1177/01461672962211007>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, (1), 139–167. Verfügbar unter: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Los Angeles, CA: SAGE.
- Crocker, J., Major, B. & Steele, C. (1998). Social stigma. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., S. 504–553). Boston, MA: McGraw-Hill.

- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. The Stereotype Content Model and the BIAS Map. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Advances in Experimental Social Psychology, vol. 40, S. 61–149). Amsterdam: Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., Kwan, V. S. Y., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J.-P. et al. (2009). Stereotype content model across cultures: towards universal similarities and some differences. Towards universal similarities and some differences. *The British Journal of Social Psychology*, 48(1), 1–33. <https://doi.org/10.1348/014466608X314935>
- Cummins, R. & Fodor, J. (1985). The modularity of mind. *The Philosophical Review*, 94(1), 101. <https://doi.org/10.2307/2184717>
- Curtis, V. (2011). Why disgust matters. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 366(1583), 3478–3490. <https://doi.org/10.1098/rstb.2011.0165>
- DAK Gesundheit (Autor, Hrsg.). (2020). *DAK-Psychoreport 2020: rasanter Anstieg der Arbeitsausfälle. Pressemeldung Zentrale*. Zugriff am 16.02.2021. Verfügbar unter: <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/dak-psychoreport-2020-2335930.html#/>
- Dan, V. & Raupp, J. (2018). A systematic review of frames in news reporting of health risks: Characteristics, construct consistency vs. name diversity, and the relationship of frames to framing functions. *Health, Risk & Society*, 20(5-6), 203–226. <https://doi.org/10.1080/13698575.2018.1522422>
- Darwin, C. (1997). *The descent of man* (2. Aufl.). Amherst, NY: Prometheus Books.
- Day, M. V., Fiske, S. T., Downing, E. L. & Trail, T. E. (2014). Shifting liberal and conservative attitudes using moral foundations theory. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 40(12), 1559–1573. <https://doi.org/10.1177/0146167214551152>
- De Waal, F. B. M. (1991). The chimpanzee's sense of social regularity and its relation to the human sense of justice. *American Behavioral Scientist*, 34(3), 335–349. <https://doi.org/10.1177/0002764291034003005>
- De Waal, F. B. M. (1997). *Good natured. The origins of right and wrong in humans and other animals* (4th ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Deacon, H. (2006). Towards a sustainable theory of health-related stigma: lessons from the HIV/AIDS literature. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 16(6), 418–425. <https://doi.org/10.1002/casp.900>

- Deutsches Studentenwerk. (2012). *beeinträchtigt studieren – Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit im Bachelor-/Master-Studien-system 2011* (Autor, Hrsg.). Zugriff am 10.06.2019. Verfügbar unter: https://www.studenterwerke.de/sites/default/files/Beeintraechtigt_Studieren_Datenerhebung_01062012_0.pdf
- Dodd, M. D., Balzer, A., Jacobs, C. M., Gruszczynski, M. W., Smith, K. B. & Hibbing, J. R. (2012). The political left rolls with the good and the political right confronts the bad: Connecting physiology and cognition to preferences. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, *367*(1589), 640–649. <https://doi.org/10.1098/rstb.2011.0268>
- Dovidio, J. F., Evans, N. & Tyler, R. B. (1986). Racial stereotypes: The contents of their cognitive representations. *Journal of Experimental Social Psychology*, *22*(1), 22–37. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(86\)90039-9](https://doi.org/10.1016/0022-1031(86)90039-9)
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P. & Esses, V. M. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview. In J. F. Dovidio (Hrsg.), *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (S. 3–28). London: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446200919.n1>
- Draper, W. R., Reid, C. A. & McMahon, B. T. (2011). Workplace discrimination and the perception of disability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *55*(1), 29–37. <https://doi.org/10.1177/0034355210392792>
- Driskell, J. E. & Mullen, B. (1990). Status, expectations, and behavior. *Personality & Social Psychology Bulletin*, *16*(3), 541–553. <https://doi.org/10.1177/0146167290163012>
- Druckman, J. N. (2001). The implications of framing effects for citizen competence. *Political Behavior*, *23*(3), 225–256. <https://doi.org/10.1023/A:1015006907312>
- Egbe, C. O. (2015). Experiences and effects of psychiatric stigma: Monologues of the stigmatizers and the stigmatized in an African setting. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, *10*, 27954. <https://doi.org/10.3402/qhw.v10.27954>
- Erikson, E. H. (1973). *Childhood and society*. Harmondsworth: Penguin.
- Evans, J. S. B. T. (2008). Dual-processing accounts of reasoning, judgment, and social cognition. *Annual Review of Psychology*, *59*, 255–278. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093629>

- Evans-Lacko, S., Clement, S., Corker, E., Brohan, E., Dockery, L., Farrelly, S. et al. (2015). How much does mental health discrimination cost: valuing experienced discrimination in relation to healthcare care costs and community participation. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 24(5), 423–434. <https://doi.org/10.1017/S2045796014000377>
- Farashah, A. D. & Blomquist, T. (2020). Exploring employer attitude towards migrant workers. *Evidence-based HRM*, 8(1), 18–37. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2019-0040>
- Faulkner, J., Schaller, M., Park, J. H. & Duncan, L. A. (2004). Evolved disease-avoidance mechanisms and contemporary xenophobic attitudes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 7(4), 333–353. <https://doi.org/10.1177/1368430204046142>
- Fazio, R. H., Jackson, J. R., Dunton, B. C. & Williams, C. J. (1995). Variability in automatic activation as an unobtrusive measure of racial attitudes: A bona fide pipeline? *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(6), 1013–1027. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.6.1013>
- Feather, N. T. (1985). Attitudes, values, and attributions: Explanations of unemployment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(4), 876–889. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.4.876>
- Federici, S., Bracalenti, M., Meloni, F. & Luciano, J. V. (2017). World Health Organization Disability Assessment Schedule 2.0: An international systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 39(23), 2347–2380. <https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1223177>
- Feher, A. & Vernon, P. A. (2021). Looking beyond the Big Five: A selective review of alternatives to the Big Five model of personality. *Personality and Individual Differences*, 169, 110002. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110002>
- Feinberg, M. & Willer, R. (2013). The moral roots of environmental attitudes. *Psychological Science*, 24(1), 56–62. <https://doi.org/10.1177/0956797612449177>
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Los Angeles, CA: SAGE.
- Findor, A. (2015). Moral foundations of welfare attitudes: The role of moral intuition and reasoning in pursuing social justice. *Central European Journal of Public Policy*, 9(2), 72–83. <https://doi.org/10.1515/cejpp-2016-0013>

- Fine, M. & Asch, A. (1988). Disability beyond stigma: Social interaction, discrimination, and activism. *Journal of Social Issues*, 44(1), 3–21. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1988.tb02045.x>
- Finzi, J. A., Hastall, M. R., Ritterfeld, U. & Röhm, A. (2016). Stigmatisierungen und Destigmatisierungen von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen: Ein weiterer Fallbeispieleffekt? In A.-L. Camerini, R. Ludolph & F. Rothenfluh (Hrsg.), *Gesundheitskommunikation im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis* (S. 169–182). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845274256-170>
- Fiske, A. P. (1993). *Structures of social life. The four elementary forms of human relations: Communal sharing, authority ranking, equality matching, market pricing*. New York, NY: Free Press.
- Fiske, A. P. (1999). *Learning culture the way informants do: Observing, imitating, and participating*. unveröffentlichtes Manuskript, University of California.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Peter, G. & Xu, J. (2019). "A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition": Correction to Fiske et al. (2002). *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/pspa0000163>
- Flick, U. (2010). Gütekriterien qualitativer Forschung. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (1. Auflage, 2010, S. 395–407). Wiesbaden: VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92052-8_28
- Flick, U. (2020). Gütekriterien qualitativer Forschung. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 247–263). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9_30
- Flick, U., Kardorff, E. von & Steinke, I. (Hrsg.). (2019). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (13. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: the Affect Infusion Model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117(1), 39–66. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.1.39>

- Forgas, J. P. (Hrsg.). (2006). *Affect in social thinking and behavior*. New York, NY: Psychology Press.
- Forgas, J. P. (2008). Affect and cognition. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 94–101. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00067.x>
- Fornara, F., Pattitoni, P., Mura, M. & Strazzeria, E. (2016). Predicting intention to improve household energy efficiency: The role of value-belief-norm theory, normative and informational influence, and specific attitude. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.001>
- Fox, A. B., Earnshaw, V. A., Taverna, E. C. & Vogt, D. (2018). Conceptualizing and measuring mental illness stigma: The mental illness stigma framework and critical review of measures. *Stigma and Health*, 3(4), 348–376. <https://doi.org/10.1037/sah0000104>
- Frank, F., Jablotschkin, M., Arthen, T., Riedel, A., Fangmeier, T., Hölzel, L. P. et al. (2018). Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany – a cross-sectional-survey. *BMC Psychiatry*, 18(1), 75. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2013, 3. Dezember). Warum Arbeitgeber sich von der Behinderten-Quote freikaufen. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Zugriff am 26.02.2021. Verfügbar unter: <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/recht-und-gehalt/arbeitsmarkt-warum-arbeitgeber-sich-von-der-behinderten-quote-freikaufen-12686091.html>
- Fraser, R. T., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J. & Chan, F. (2011). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(1), 1–11. <https://doi.org/10.3233/JVR-2011-0548>
- Frey, D. & Schmalzried, L. (2013). Die philosophische Ethik. In D. Frey & L. K. Schmalzried (Hrsg.), *Philosophie der Führung. Gute Führung lernen von Kant, Aristoteles, Popper & Co* (S. 59–71). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34439-8_4
- Friedman, C. (2020). The relationship between disability prejudice and disability employment rates. *Work*, 65(3), 591–598. <https://doi.org/10.3233/WOR-203113>
- Fuchs, J. (2013). Demografie und Fachkräftemangel. Die künftigen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* [Demography and labor shortage. Future challenges of labor market policy], 56(3), 399–405. <https://doi.org/10.1007/s00103-012-1616-y>

- Gaertner, S. L. & Dovidio, J. F. (1977). The subtlety of white racism, arousal, and helping behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(10), 691–707. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.35.10.691>
- Gaertner, S. L. & McLaughlin, J. P. (1983). Racial stereotypes: Associations and ascriptions of positive and negative characteristics. *Social Psychology Quarterly*, 46(1), 23. <https://doi.org/10.2307/3033657>
- Garten, J., Boghrati, R., Hoover, J., Johnson, K. M. & Dehghani, M. (2016). *Morality between the lines: Detecting moral sentiment in text*. Zugriff am 15.02.2021. Verfügbar unter: <http://morteza-dehghani.net/wp-content/uploads/morality-lines-detecting.pdf>
- Gerbner, G. & Gross, L. (1976). Living with television: The violence profile. *Journal of Communication*, 26(2), 173–199. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1976.tb01397.x>
- Gertz, W. (2016). Die neue Sachlichkeit. *Personalwirtschaft*, (6), 16–20.
- Gewurtz, R. E., Langan, S. & Shand, D. (2016). Hiring people with disabilities: A scoping review. *Work*, 54(1), 135–148. <https://doi.org/10.3233/WOR-162265>
- Gilbride, D., Stensrud, R., Ehlers, C., Evans, E. & Peterson, C. (2000). Employers' attitudes toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 17–23.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D. & Golden, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(3), 130–137. <https://doi.org/10.1177/00343552030460030101>
- Gilligan, C. (1993). *In a different voice. Psychological theory and women's development* (32nd ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Glick, P., Zion, C. & Nelson, C. (1988). What mediates sex discrimination in hiring decisions? *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 178–186. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.2.178>
- Goddard, L. & Jordan, L. (1998). Changing attitudes about persons with disabilities: Effects of a simulation. *The Journal of Neuroscience Nursing*, 30(5), 307–313. <https://doi.org/10.1097/01376517-199810000-00006>
- Goffman, E. (1963). *Stigma. Notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Goffman, E. (1974). *Frame analysis: An essay on the organization of experience*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H. & Lewis, K. (2006). Employment discrimination in organizations: Antecedents and consequences. *Journal of Management*, 32(6), 786–830. <https://doi.org/10.1177/0149206306293544>
- Gomolla, M. (2017). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 133–155). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9_9
- Gould, R., Harris, S. P., Mullin, C. & Jones, R. (2020). Disability, diversity, and corporate social responsibility: Learning from recognized leaders in inclusion. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 52(1), 29–42. <https://doi.org/10.3233/JVR-191058>
- Graf, D. (2007). Die Theorie des geplanten Verhaltens. In D. Krüger & H. Vogt (Hrsg.), *Theorien in der biologiedidaktischen Forschung. Ein Handbuch für Lehramtsstudenten und Doktoranden* (Springer-Lehrbuch, S. 33–43). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-540-68166-3_4
- Graham, J. (2010). *Left gut, right gut: Ideology and automatic moral reactions*. Dissertation. University of Virginia, Charlottesville, VA.
- Graham, J. & Haidt, J. (2012). *The moral foundations dictionary*. Zugriff am 14.02.2021. Verfügbar unter: <https://moralfoundations.org/other-materials/>
- Graham, J., Haidt, J., Koleva, S. [Sena], Motyl, M., Iyer, R., Wojcik, S. P. et al. (2013). Moral foundations theory. In P. G. Devine & A. Plant (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd. 47, S. 55–130). Amsterdam: Academic. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-407236-7.00002-4>
- Graham, J., Haidt, J., Motyl, M., Meindl, P., Iskiwitch, C. & Mooijman, M. (2018). Moral foundations theory: On the advantages of moral pluralism over moral monism. In K. J. Gray & J. Graham (Hrsg.), *Atlas of moral psychology* (S. 211–222). New York, NY: Guilford Press.
- Graham, J., Haidt, J. & Nosek, B. A. (2009). Liberals and conservatives rely on different sets of moral foundations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(5), 1029–1046. <https://doi.org/10.1037/a0015141>
- Graham, J., Nosek, B. A. & Haidt, J. (2012). The moral stereotypes of liberals and conservatives: Exaggeration of differences across the political spectrum. *PLOS ONE*, 7(12), e50092. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0050092>

- Graham, J., Nosek, B. A., Haidt, J., Iyer, R., Koleva, S. [Spassena] & Ditto, P. H. (2011). Mapping the moral domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, *101*(2), 366–385. <https://doi.org/10.1037/a0021847>
- Grant, S. & Mizzi, T. (2014). Body weight bias in hiring decisions: Identifying explanatory mechanisms. *Social Behavior and Personality*, *42*(3), 353–370. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.353>
- Gray, K. J., Young, L. [L.] & Waytz, A. (2012). Mind perception is the essence of morality. *Psychological Inquiry*, *23*(2), 101–124. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2012.651387>
- Green, S., Davis, C., Karshmer, E., Marsh, P. & Straight, B. (2005). Living stigma: The impact of labeling, stereotyping, separation, status loss, and discrimination in the lives of individuals with disabilities and their families. *Sociological Inquiry*, *75*(2), 197–215. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.2005.00119.x>
- Greene, J. C., Caracelli, V. J. & Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, *11*(3), 255–274. <https://doi.org/10.3102/01623737011003255>
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E. & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*(6), 1464–1480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>
- Greskamp, D., Lopez, C., Schimanke, A., Steilen, U. & Theisen, M. (Aktion Mensch e. V., Hrsg.). (n. d.). *10 Gründe Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Ein Leitfaden für Unternehmer*. Zugriff am 24.02.2021. Verfügbar unter: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/fachkraefte-mit-behinderung-gewinnen.html>
- Griffiths, K. M., Christensen, H. & Jorm, A. F. (2008). Predictors of depression stigma. *BMC Psychiatry*, *8*, 25. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-8-25>
- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: a social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*, *108*(4), 814–834. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.108.4.814>
- Haidt, J. (2003a). The emotional dog does learn new tricks: A reply to Pizarro and Bloom (2003). *Psychological Review*, *110*(1), 197–198. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.110.1.197>

- Haidt, J. (2003b). The moral emotions. In R. J. Davidson, K. R. Scherer & H. H. Goldsmith (Hrsg.), *Series in affective science. Handbook of affective sciences* (S. 852–870). Oxford: Oxford University Press.
- Haidt, J. (2007). The new synthesis in moral psychology. *Science*, *316*(5827), 998–1002. <https://doi.org/10.1126/science.1137651>
- Haidt, J. (2013). *The righteous mind. Why good people are divided by politics and religion*. New York, NY: Vintage.
- Haidt, J. & Bjorklund, F. (2008). Social intuitionists answer six questions about morality. In W. Sinnott-Armstrong (Ed.), *Moral psychology: The cognitive science of morality* (2nd ed., S. 181–217). Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Haidt, J. & Graham, J. (2007). When morality opposes justice: Conservatives have moral intuitions that liberals may not recognize. *Social Justice Research*, *20*(1), 98–116. <https://doi.org/10.1007/s11211-007-0034-z>
- Haidt, J., Graham, J. & Joseph, C. (2009). Above and below left–right: Ideological narratives and moral foundations. *Psychological Inquiry*, *20*(2), 110–119. <https://doi.org/10.1080/10478400903028573>
- Haidt, J. & Hersh, M. A. (2001). Sexual morality: The cultures and emotions of conservatives and liberals. *Journal of Applied Social Psychology*, *31*(1), 191–221. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02489.x>
- Haidt, J. & Joseph, C. (2004). Intuitive ethics: How innately prepared intuitions generate culturally variable virtues. *Daedalus*, *133*(4), 55–66. <https://doi.org/10.1162/0011526042365555>
- Haidt, J., Koller, S. H. & Dias, M. G. (1993). Affect, culture, and morality, or is it wrong to eat your dog? *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*(4), 613–628. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.4.613>
- Hargie, O. (2013). *Die Kunst der menschlichen Kommunikation. Forschung, Theorie, Praxis*. Bern: Huber.
- Härle, W. (2018). *Ethik* (2. Aufl.). Berlin, Boston, MA: De Gruyter.
- Harris, J. R. (1995). Where is the child's environment? A group socialization theory of development. *Psychological Review*, *102*(3), 458–489. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.3.458>

- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B. & Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(1), 17–23. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0530>
- Haslam, N. (2016). Concept creep: Psychology's expanding concepts of harm and pathology. *Psychological Inquiry*, 27(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2016.1082418>
- Hastall, M. R. (2011). *Kommunikation von Gesundheitsrisiken in Massenmedien*. Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845230153>
- Hatzenbuehler, M. L. (2016). Structural stigma: Research evidence and implications for psychological science. *The American Psychologist*, 71(8), 742–751. <https://doi.org/10.1037/amp0000068>
- Hatzenbuehler, M. L., Phelan, J. C. & Link, B. G. (2013). Stigma as a fundamental cause of population health inequalities. *American Journal of Public Health*, 103(5), 813–821. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2012.301069>
- Heekeren, H. R., Wartenburger, I., Schmidt, H., Prehn, K., Schwintowski, H.-P. & Villringer, A. (2005). Influence of bodily harm on neural correlates of semantic and moral decision-making. *NeuroImage*, 24(3), 887–897. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2004.09.026>
- Heilman, M. E., Martell, R. F. & Simon, M. C. (1988). The vagaries of sex bias: Conditions regulating the undervaluation, equivaluation, and overvaluation of female job applicants. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 47(1), 98–110. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(88\)90049-0](https://doi.org/10.1016/0749-5978(88)90049-0)
- Helzer, E. G. & Pizarro, D. A. (2011). Dirty liberals! Reminders of physical cleanliness influence moral and political attitudes. *Psychological Science*, 22(4), 517–522. <https://doi.org/10.1177/0956797611402514>
- Henrich, J., Heine, S. J. & Norenzayan, A. (2010). The weirdest people in the world? *The Behavioral and Brain Sciences*, 33(2), 61–83. <https://doi.org/10.1017/S0140525X0999152X>
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J. & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157–164. <https://doi.org/10.1007/s10672-008-9063-5>
- Heron, L. M., Agarwal, R., Gonzalez, I., Li, T. [T.], Garcia, S., Maddux, M. et al. (2020). Understanding local barriers to inclusion for individuals with intellectual and developmental

- disabilities through an employment conference. *International Journal of Disability Management*, 15, e1. <https://doi.org/10.1017/idm.2020.1>
- Herrmann, S. (2019). *Gefühlte Wahrheit. Wie Emotionen unser Weltbild formen*. Berlin: Aufbau.
- Heydendorff, S. C. von & Dreßing, H. (2016). Mediale Stigmatisierung psychisch Kranker im Zuge der "Germanwings"-Katastrophe. *Psychiatrische Praxis* [Medial Stigmatization of Mentally Ill Persons after the "Germanwings"-Crash], 43(3), 134–140. <https://doi.org/10.1055/s-0042-101009>
- Hillebrandt, F. (2018). Entsteht Sozialität im sinnhaften Zusammenwirken von Menschen? In F. Hillebrandt (Hrsg.), *Soziologisch denken. Grundlagen und Theorien* (S. 57–99). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21048-9_5
- Hinyard, L. J. & Kreuter, M. W. (2007). Using narrative communication as a tool for health behavior change: A conceptual, theoretical, and empirical overview. *Health Education & Behavior*, 34(5), 777–792. <https://doi.org/10.1177/1090198106291963>
- Hoff, D. (2013). *Disability, unemployment, and poverty* (Institute for Community Inclusion, Hrsg.). Boston. Zugriff am 24.06.2021. Verfügbar unter: <https://www.bostonfed.org/-/media/documents/cb/disability-unemployment-and-poverty.pdf>
- Hoffman, B. J. & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389–399. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.003>
- Hogg, M. A. (2020). Chapter 5 Social Identity Theory. In P. J. Burke (ed.), *Contemporary social psychological theories* (2. Aufl., S. 112–138). Stanford, CA: Stanford University Press. <https://doi.org/10.1515/9781503605626-007>
- Hoover, J., Johnson, K. M., Boghrati, R., Graham, J. & Dehghani, M. (2018). Moral framing and charitable donation: Integrating exploratory social media analyses and confirmatory experimentation. *Collabra Psychology*, 4(1), 9. <https://doi.org/10.1525/collabra.129>
- Hopp, F. R., Fisher, J. T., Cornell, D., Huskey, R. & Weber, R. (2021). The Extended Moral Foundations Dictionary (eMFD): Development and applications of a crowd-sourced approach to extracting moral intuitions from text. *Behavior Research Methods*, 53(1), 232–246. <https://doi.org/10.3758/s13428-020-01433-0>

- Hora, M. T. (2020). Hiring as cultural gatekeeping into occupational communities: implications for higher education and student employability. *Higher Education*, *79*(2), 307–324. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00411-6>
- Houtenville, A. & Kalargyrou, V. (2012). People with disabilities. *Cornell Hospitality Quarterly*, *53*(1), 40–52. <https://doi.org/10.1177/1938965511424151>
- Hübl, P. (2019). *Die aufgeregte Gesellschaft. Wie Emotionen unsere Moral prägen und die Polarisierung verstärken*. München: Bertelsmann.
- Hume, D. (1739). *A treatise of human nature*. London: John Noon.
- Hunter, J. D. (1991). *Culture wars. The struggle to define America*. New York, NY: Basic Books.
- Hurst, K. & Stern, M. J. (2020). Messaging for environmental action: The role of moral framing and message source. *Journal of Environmental Psychology*, *68*, e101394. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2020.101394>
- Inbar, Y., Pizarro, D. A. & Bloom, P. (2009). Conservatives are more easily disgusted than liberals. *Cognition & Emotion*, *23*(4), 714–725. <https://doi.org/10.1080/02699930802110007>
- Inbar, Y., Pizarro, D. A. & Bloom, P. (2012). Disgusting smells cause decreased liking of gay men. *Emotion*, *12*(1), 23–27. <https://doi.org/10.1037/a0023984>
- Inbar, Y., Pizarro, D. A., Iyer, R. & Haidt, J. (2012). Disgust sensitivity, political conservatism, and voting. *Social Psychological and Personality Science*, *3*(5), 537–544. <https://doi.org/10.1177/1948550611429024>
- Iwanaga, K., Chen, X., Wu, J.-R., Lee, B., Chan, F., Bezyak, J. et al. (2018). Assessing disability inclusion climate in the workplace: A brief report. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *49*(2), 265–271. <https://doi.org/10.3233/JVR-180972>
- Iyengar, S. (2005). Speaking of values: The framing of American politics. *The Forum*, *3*(3), 1–8. <https://doi.org/10.2202/1540-8884.1093>
- Iyengar, S. & Kinder, D. R. (1987). *News that matters. Television and American opinion*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Iyer, R., Koleva, S. [Spassena], Graham, J., Ditto, P. H. & Haidt, J. (2012). Understanding libertarian morality: The psychological dispositions of self-identified libertarians. *PLoS ONE*, *7*(8), e42366. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0042366>
- Jessor, R. (2001). Problem-behavior theory. In J. Raithel (Hrsg.), *Risikoverhaltensweisen Jugendlicher* (S. 61–78). Wiesbaden: VS. https://doi.org/10.1007/978-3-663-11310-2_3

- Jones, E. E., Farina, A., Hastorf, A. H., Markus, H., Miller, D. T. & Scott, R. A. (1984). *Social stigma. The psychology of marked relationships*. New York, NY: W. H. Freeman.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, *16*(2), 366–395. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278958>
- Joseph, C. (2002). *Morality and the virtues in Islam*. Dissertation. University of Chicago.
- Jost, J. T., Glaser, J., Kruglanski, A. W. & Sulloway, F. J. (2003). Political conservatism as motivated social cognition. *Psychological Bulletin*, *129*(3), 339–375. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.3.339>
- Ju, S., Roberts, E. & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *38*(2), 113–123. <https://doi.org/10.3233/JVR-130625>
- Judd, C. M. & Park, B. (1993). Definition and assessment of accuracy in social stereotypes. *Psychological Review*, *100*(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.100.1.109>
- Kahneman, D. (2003). A perspective on judgment and choice: Mapping bounded rationality. *The American Psychologist*, *58*(9), 697–720. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.9.697>
- Kallman, D. (2017). Integrating disability: Boomerang effects when using positive media exemplars to reduce disability prejudice. *International Journal of Disability, Development and Education*, *64*(6), 644–662. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2017.1316012>
- Kant, I. (1968). *Kants Werke* (Bd. 4). Berlin: De Gruyter.
- Karschney, C. & Shaffner, L. (2019). *Rehumanization as an Intervention for Disgust-Based Prejudice: The Case of Ableism*. Whitman College. Verfügbar unter: <https://arminda.whitman.edu/theses/2019047>
- Katz, D. & Braly, K. (1933). Racial stereotypes of one hundred college students. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, *28*(3), 280–290. <https://doi.org/10.1037/h0074049>
- Katz, I. & Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *55*(6), 893–905. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.6.893>
- Kauffeld, S. (2011). *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie*. Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-16999-1>

- Kim, G., Kim, J., Lee, S.-K., Sim, J., Kim, Y., Yun, B.-Y. et al. (2020). Multidimensional gender discrimination in workplace and depressive symptoms. *PLOS ONE*, *15*(7), e0234415. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234415>
- Kimotho, S. G. (2021). Understanding the nature of stigma communication associated with mental illness in africa. In H. C. Chandan & B. Christiansen (Hrsg.), *Handbook of research on applied social psychology in multiculturalism* (Research essentials, S. 20–41). Hershey, PA: IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-3808-0.ch002>
- Klauer, K. C. (1997). Affective priming. *European Review of Social Psychology*, *8*(1), 67–103. <https://doi.org/10.1080/14792779643000083>
- Klaus, H., Kajdacsy, S. von & Haverbier, J. (2015a). Behinderung in einer Leistungsgesellschaft. In H. Klaus, S. von Kajdacsy & J. Haverbier (Hrsg.), *Einstellungen Personalverantwortlicher zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen* (Research, S. 15–39). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07196-7_2
- Klaus, H., Kajdacsy, S. von & Haverbier, J. (Hrsg.). (2015b). *Einstellungen Personalverantwortlicher zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen* (Research). Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-07196-7>
- Knapp, F. & Heidingsfelder, M. (1999). *Drop-Out-Analyse: Wirkungen des Untersuchungsdesigns*, Pysma GmbH. Zugriff am 12.02.2021. Verfügbar unter: https://www.gor.de/archive/gor99/tband99/pdfs/i_l_p/knapp.pdf
- Knobloch-Westerwick, S. (2015). *Choice and preference in media use. Advances in selective exposure theory and research*. New York, NY: Routledge.
- Koh, B. D. & Reamer, F. G. (2021). Why moral theories matter: A review of ethics and adoption literature. *Adoption Quarterly*, *24*(1), 5–24. <https://doi.org/10.1080/10926755.2020.1719255>
- Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. In D. A. Goslin (Hrsg.), *Handbook of socialization theory and research* (S. 347–480). Chicago, IL: Rand McNally.
- Kohlberg, L. (2014). *Die Psychologie der Moralentwicklung* (7. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Koleva, S. P., Graham, J., Iyer, R., Ditto, P. H. & Haidt, J. (2012). Tracing the threads: How five moral concerns (especially purity) help explain culture war attitudes. *Journal of Research*

- in Personality*, 46(2), 184–194. *Journal of Research in Personality*, 46(2), 184–194. <https://doi.org/10.1016/J.JRP.2012.01.006>
- Koon, A. D., Hawkins, B. & Mayhew, S. H. (2016). Framing and the health policy process: A scoping review. *Health Policy and Planning*, 31(6), 801–816. <https://doi.org/10.1093/heapol/czv128>
- Krämer, B. (2015). *Fallbeispieleffekte* (Bd. 13). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845260235>
- Krämer, B. & Peter, C. [Christina]. (2020). Exemplification effects: A meta-analysis. *Human Communication Research*, 46(2-3), 192–221. <https://doi.org/10.1093/hcr/hqz024>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kromann, L. (2015). Does employee body weight affect employers' behavior? *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(1), 248–289. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12087>
- Krug, G., Drasch, K. & Jungbauer-Gans, M. (2019). The social stigma of unemployment: Consequences of stigma consciousness on job search attitudes, behaviour and success. *Journal for Labour Market Research*, 53(1), 1–27. <https://doi.org/10.1186/s12651-019-0261-4>
- Kruger, D. J. (2021). Exploring the foundations of unilateral loyalty in coalitional psychology: Identifying mechanisms of identity, morality, and disgust. *Evolutionary Behavioral Sciences*, 15(2), 111–132. <https://doi.org/10.1037/ebs0000236>
- Kuckartz, U. (2014). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden, 3. Aufl.). Weinheim: Beltz. Verfügbar unter: http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783779943860
- Kunda, Z. (1990). The case for motivated reasoning. *Psychological Bulletin*, 108(3), 480–498. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.3.480>

- Kurzban, R. & Leary, M. R. (2001). Evolutionary origins of stigmatization: The functions of social exclusion. *Psychological Bulletin*, 127(2), 187–208. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.127.2.187>
- Lakoff, G. (2014). *The all new don't think of an elephant! Know your values and frame the debate*. White River Junction, VT: Chelsea Green.
- Landeshauptstadt München Sozialreferat.. *Studie zur Arbeits- und Lebenssituation von menschen mit Behinderungen in der Landeshauptstadt München. Endbericht Teil 2: Allgemeine Lebenssituation* (Autor, Hrsg.). München. Zugriff am 17.01.2020. Verfügbar unter: https://www.muenchen.info/soz/pub/pdf/486_StudieMenschenmitBehinderungen_Endbericht2_AllgemeineLebenssituation_web.pdf
- Landmann, H. & Hess, U. (2018). Testing moral foundation theory: Are specific moral emotions elicited by specific moral transgressions? *Journal of Moral Education*, 47(1), 34–47. <https://doi.org/10.1080/03057240.2017.1350569>
- Lazarsfeld, P. F., Berelson, B. & Gaudet, H. (1968). *The People's Choice. How the Voter Makes Up His Mind in a Presidential Campaign*. New York, NY: Columbia University Press. <https://doi.org/10.7312/laza93930>
- Lee, A. Y. & Aaker, J. L. (2004). Bringing the frame into focus: The influence of regulatory fit on processing fluency and persuasion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 205–218. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.205>
- Lehmann, L., Feldman, M. W. & Kaeuffer, R. (2010). Cumulative cultural dynamics and the coevolution of cultural innovation and transmission: An ESS model for panmictic and structured populations. *Journal of Evolutionary Biology*, 23(11), 2356–2369. <https://doi.org/10.1111/j.1420-9101.2010.02096.x>
- Lettieri, A., Soto-Pérez, F., Franco-Martín, M. A., Borja Jordán Urríes, F., Shiells, K. R. & Díez, E. (2021). Employability with mental illness: The perspectives of employers and mental health workers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 64(4), 195–207. <https://doi.org/10.1177/0034355220922607>
- Liebermann, J. A., Drake, R. E., Sederer, L. I., Belger, A., Keefe, R., Perkins, D. et al. (2008). Science and recovery in schizophrenia. *Psychiatric Services*, 59(5), 487–496. Zugriff am 05.01.2021. Verfügbar unter: <https://ps.psychiatryonline.org/doi/pdf/10.1176/ps.2008.59.5.487>

- Lin, M. H., Kwan, V. S. Y., Cheung, A. & Fiske, S. T. (2005). Stereotype content model explains prejudice for an envied outgroup: Scale of anti-Asian American stereotypes. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 31(1), 34–47. <https://doi.org/10.1177/0146167204271320>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. & Srikanthan, D. (2019). Gender matters in the transition to employment for young adults with physical disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 41(3), 319–332. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1390613>
- Link, B. G. & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Psychology*, 27(1), 363–385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>
- Link, B. G. & Phelan, J. C. (2014). Stigma power. *Social Science & Medicine*, 103, 24–32.
- Link, B. G., Phelan, J. C., Bresnahan, M., Stueve, A. & Pescosolido, B. A. (1999). Public conceptions of mental illness: Labels, causes, dangerousness, and social distance. *American Journal of Public Health*, 89(9), 1328–1333. <https://doi.org/10.2105/ajph.89.9.1328>
- Locke, K. D. (2020). Agency and communion in social comparison. In J. M. Suls, R. L. Collins & L. Wheeler (Hrsg.), *Social comparison, judgment, and behavior* (S. 178–200). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190629113.003.0007>
- Loo, R. (2001). Attitudes of management undergraduates toward persons with disabilities: A need for change. *Rehabilitation Psychology*, 46(3), 288–295. <https://doi.org/10.1037/0090-5550.46.3.288>
- Lord, C. G., Ross, L. & Lepper, M. R. (1979). Biased assimilation and attitude polarization: The effects of prior theories on subsequently considered evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(11), 2098–2109. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.11.2098>
- Luck-Sikorski, C. & Bernard, M. (2021). Stigmatisierung und Diskriminierung von Patient*innen mit Adipositas. *Psychotherapeut*, 66(1), 28–34. <https://doi.org/10.1007/s00278-020-00475-1>
- Ludwig-Mayerhofer, W. (Bundeszentrale für politische Bildung, Hrsg.). (2012). *Die Bedeutung der Erwerbsarbeit*. Zugriff am 05.06.2019. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138646/die-bedeutung-der-erwerbsarbeit>
- Lüpsen, H. (2020). *Multiple Mittelwertvergleiche - parametrisch und nichtparametrisch - sowie α -Adjustierungen mit praktischen Anwendungen mit R und SPSS. Version 2.0*

- (10.10.2020). Zugriff am 23.11.2020. Verfügbar unter: <http://www.uni-koeln.de/~a0032/statistik/texte/mult-comp.pdf>
- Lusli, M., Zweekhorst, M. B. M., Miranda-Galarza, B., Peters, R. M. H., Cummings, S., Seda, F. S. S. E. et al. (2015). Dealing with stigma: Experiences of persons affected by disabilities and leprosy. *BioMed Research International*, 2015, e261329. <https://doi.org/10.1155/2015/261329>
- Luttrell, A., Philipp-Muller, A. & Petty, R. E. (2019). Challenging moral attitudes with moral messages. *Psychological Science*, 30(8), 1136–1150. <https://doi.org/10.1177/0956797619854706>
- Mackenzie, C. S., Visperas, A., Ogrodniczuk, J. S., Oliffe, J. L. & Nurmi, M. A. (2019). Age and sex differences in self-stigma and public stigma concerning depression and suicide in men. *Stigma and Health*, 4(2), 233–241. <https://doi.org/10.1037/sah0000138>
- Macrae, C. N., Bodenhausen, G. V., Milne, A. B. & Jetten, J. (1994). Out of mind but back in sight: Stereotypes on the rebound. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(5), 808–817. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.5.808>
- Macrae, C. N. & Shepherd, J. W. (1989). Stereotypes and social judgements. *British Journal of Social Psychology*, 28(4), 319–325. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1989.tb00875.x>
- MacRae, I., Furnham, A. & Reed, M. (2018). *High Potential. How to Spot, Manage and Develop Talented People at Work* (2nd ed.). London: Bloomsbury.
- Madden, T. J., Ellen, P. S. & Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 18(1), 3–9. <https://doi.org/10.1177/0146167292181001>
- Mai, J. (Karrierebibel, Hrsg.). (2021). *Behinderte einstellen: Vorteile statt Pflicht*. Zugriff am 25.02.2021. Verfügbar unter: <https://karrierebibel.de/behinderte-einstellen/>
- Major, B. & Eccleston, C. L. (2013). Stigma and social exclusion. In D. Abrams, M. A. Hogg & J. M. Marques (Eds.), *The social psychology of inclusion and exclusion* (S. 63–88). New York, NY: Psychology Press.
- Major, B. & O'Brien, L. T. (2005). The social psychology of stigma. *Annual Review of Psychology*, 56, 393–421. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070137>

- Manzo, J. F. (2004). On the sociology and social organization of stigma: Some ethnomethodological insights. *Human Studies*, *27*(4), 401–416. <https://doi.org/10.1007/s10746-004-3338-0>
- Marques, L. M., Clifford, S. [Scott], Iyengar, V. [Vijeth], Bonato, G. V., Cabral, P. M., dos Santos, R. B. et al. (2020). Translation and validation of the moral foundations vignettes (MFVs) for the Portuguese language in a Brazilian sample. *Judgment and Decision Making*, *15*(1), 149–158.
- Masicampo, E. J., Barth, M. & Ambady, N. (2014). Group-based discrimination in judgments of moral purity-related behaviors: Experimental and archival evidence. *Journal of Experimental Psychology: General*, *143*(6), 2135–2152. <https://doi.org/10.1037/a0037831>
- Masuda, A., Price, M., Anderson, P. L., Schmertz, S. K. & Calamaras, M. R. (2009). The role of psychological flexibility in mental health stigma and psychological distress for the stigmatizer. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *28*(10), 1244–1262. <https://doi.org/10.1521/jscp.2009.28.10.1244>
- Matthews, G., Burris, S., Ledford, S. L., Gunderson, G. & Baker, E. L. (2017). Crafting richer public health messages for a turbulent political environment. *Journal of Public Health Management and Practice*, *23*(4), 420–423. <https://doi.org/10.1097/PHH.0000000000000610>
- Maunder, R. D., White, F. A. & Verrelli, S. (2019). Modern avenues for intergroup contact: Using e-contact and intergroup emotions to reduce stereotyping and social distancing against people with schizophrenia. *Group Processes & Intergroup Relations*, *22*(7), 947–963. <https://doi.org/10.1177/1368430218794873>
- Mayfield, M., Mayfield, J. & Walker, R. (2021). Leader communication and follower identity: How leader motivating language shapes organizational identification through cultural knowledge and fit. *International Journal of Business Communication*, *58*(2), 221–253. <https://doi.org/10.1177/2329488420979285>
- Mazziotta, A., Zerr, M. & Rohmann, A. (2015). The effects of multiple stigmas on discrimination in the German housing market. *Social Psychology*, *46*(6), 325–334. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000249>
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, *63*(3), 365–396. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00500.x>

- McAdams, D. P., Albaugh, M., Farber, E., Daniels, J., Logan, R. L. & Olson, B. (2008). Family metaphors and moral intuitions: how conservatives and liberals narrate their lives. *Journal of Personality and Social Psychology*, *95*(4), 978–990. <https://doi.org/10.1037/a0012650>
- McAlpine, D. D. & Alang, S. M. (2021). Employment and economic outcomes of persons with mental illness and disability: The impact of the Great Recession in the United States. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, *44*(2), 132–141. <https://doi.org/10.1037/prj0000458>
- McCaughey, T. J. & Strohmer, D. C. (2005). Prototypes as an indirect measure of attitudes toward disability groups. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *48*(2), 89–99. <https://doi.org/10.1177/00343552050480020301>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York, NY: D. Van Nostrand. <https://doi.org/10.1037/14359-000>
- McCombs, M. E. & Reynolds, A. (2009). How the news shapes our civic agenda. In J. Bryant & M. B. Oliver (Hrsg.), *Media effects* (3. Aufl., S. 17–32). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203877111-7>
- McLaughlin, M. E., Bell, M. P. & Stringer, D. Y. (2004). Stigma and acceptance of persons with disabilities. Understudied aspects of workforce diversity. *Group & Organization Management*, *29*(3), 302–333. <https://doi.org/10.1177/1059601103257410>
- McMahon, B. T., Hurley, J. E., Chan, F., Rumrill, P. D. & Roessler, R. (2008). Drivers of hiring discrimination for individuals with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *18*(2), 133–139. <https://doi.org/10.1007/s10926-008-9136-1>
- McQuail, D. (2010). *McQuail's mass communication theory* (6th ed.). Los Angeles, CA: SAGE.
- Metcalfe, J. & Mischel, W. (1999). A hot/cool-system analysis of delay of gratification: Dynamics of willpower. *Psychological Review*, *106*(1), 3–19. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.106.1.3>
- Mey, G. & Mruck, K. (Hrsg.). (2020). *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9>
- Milesi, P., Süßenbach, P., Bohner, G. & Megías, J. L. (2020). The interplay of modern myths about sexual aggression and moral foundations in the blaming of rape victims. *European Journal of Social Psychology*, *50*(1), 111–123. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2622>

- Mitteldeutscher Rundfunk (2018, 15. Dezember). Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung / 450 Millionen Euro Ausgleichszahlungen statt Job-Angebote. Zugriff am 26.02.2021. Verfügbar unter: <https://www.presseportal.de/pm/7880/4143808>
- Mooijman, M., Hoover, J., Lin, Y., Ji, H. & Dehghani, M. (2018). Moralization in social networks and the emergence of violence during protests. *Nature Human Behaviour*, 2(6), 389–396. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0353-0>
- Morfeld, M. & Koch-Gromus, U. (2016). Behinderung und gesellschaftliche Teilhabe. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* [Not Available], 59(9), 1045–1047. <https://doi.org/10.1007/s00103-016-2419-3>
- Morgades-Bamba, C. I., Fuster-Ruizdeapodaca, M. J. & Molero, F. (2017). The impact of stigma on subjective well-being in people with mental disorders. *Clinical Schizophrenia & Related Psychoses*. <https://doi.org/10.3371/CSRP.CBMF.071317>
- Morgan, A. J., Reavley, N. J., Ross, A., Too, L. S. & Jorm, A. F. (2018). Interventions to reduce stigma towards people with severe mental illness: Systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 103, 120–133. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2018.05.017>
- Morgan, D. L. (2014). *Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach. A pragmatic approach*. London: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781544304533>
- Morgan, R. L. & Alexander, M. (2005). The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23(1), 39–49.
- Morgan, S. E., Movius, L. & Cody, M. J. (2009). The power of narratives: The effect of entertainment television organ donation storylines on the attitudes, knowledge, and behaviors of donors and nondonors. *Journal of Communication*, 59(1), 135–151. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2008.01408.x>
- Morin, D., Crocker, A. G., Beaulieu-Bergeron, R. & Caron, J. (2013). Validation of the attitudes toward intellectual disability: ATTID questionnaire. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(3), 268–278. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2012.01559.x>
- Morone, J. A. (1997). Enemies of the people: the moral dimension to public health. *Journal of Health Politics, Policy and Law*, 22(4), 993–1020. <https://doi.org/10.1215/03616878-22-4-993>
- Morse, J. M. (1991). Approaches to qualitative-quantitative methodological triangulation. *Nursing Research*, 40(2), 120–123.

- Mulder, R., Pouwelse, M., Lodewijckx, H., Bos, A. E. R. & van Dam, K. (2016). Predictors of antisocial and prosocial behaviour of bystanders in workplace mobbing. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 26*(3), 207–220. <https://doi.org/10.1002/casp.2244>
- Nelissen, P. T. J. H., Vornholt, K., van Ruitenbeek, G. M. C., Hülshager, U. R. & Uitdewilligen, S. (2014). Disclosure or nondisclosure - is this the question? *Industrial and Organizational Psychology, 7*(2), 231–235. <https://doi.org/10.1111/iops.12138>
- Niehaus, M. & Bauer, J. (2013). *Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung. Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Pilotstudie zur beruflichen Teilhabe (Aktion Mensch e. V., Hrsg.).* Bonn. Zugriff am 13.07.2019. Verfügbar unter: https://www.aktion-mensch.de/dam/jcr:f884eacc-8452-4656-a00a-0806649d2e37/AktionMensch_Studie-Arbeit_2013_09_30.pdf
- Niemi, L. & Young, L. [Liane]. (2016). When and why we see victims as responsible: The impact of ideology on attitudes toward victims. *Personality & Social Psychology Bulletin, 42*(9), 1227–1242. <https://doi.org/10.1177/0146167216653933>
- Nilsson, A., Erlandsson, A. & Västfjäll, D. (2016). The congruency between moral foundations and intentions to donate, self-reported donations, and actual donations to charity. *Journal of Research in Personality, 65*, 22–29. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.07.001>
- Nilsson, A., Erlandsson, A. & Västfjäll, D. (2020). Moral foundations theory and the psychology of charitable giving. *European Journal of Personality, 34*(3), 431–447. <https://doi.org/10.1002/per.2256>
- Nisbett, R. E. & Schachter, S. (1966). Cognitive manipulation of pain. *Journal of Experimental Social Psychology, 2*(3), 227–236. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(66\)90081-3](https://doi.org/10.1016/0022-1031(66)90081-3)
- Nyblade, L., Stockton, M. A., Giger, K., Bond, V., Ekstrand, M. L., Lean, R. M. et al. (2019). Stigma in health facilities: Why it matters and how we can change it. *BMC Medicine, 17*(1), 25. <https://doi.org/10.1186/s12916-019-1256-2>
- O’Fallon, M. J. & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of Business Ethics, 59*(4), 375–413. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-2929-7>
- Oexle, N. & Corrigan, P. W. (2018). Understanding mental illness stigma toward persons with multiple stigmatized conditions: Implications of intersectionality theory. *Psychiatric Services, 69*(5), 587–589. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201700312>

- Ostrow, L., Manderscheid, R. & Mojtabai, R. (2014). Stigma and difficulty accessing medical care in a sample of adults with serious mental illness. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved, 25*(4), 1956–1965. <https://doi.org/10.1353/hpu.2014.0185>
- Parcesepe, A. M. & Cabassa, L. J. (2013). Public stigma of mental illness in the United States: A systematic literature review. *Administration and Policy in Mental Health, 40*(5), 384–399. <https://doi.org/10.1007/s10488-012-0430-z>
- Park, B. & Judd, C. M. (1990). Measures and models of perceived group variability. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(2), 173–191. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.2.173>
- Parker, R. & Aggleton, P. (2003). HIV and AIDS-related stigma and discrimination: A conceptual framework and implications for action. *Social Science & Medicine, 57*(1), 13–24. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(02\)00304-0](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(02)00304-0)
- Pearson, V., Ip, F., Hui, H., Yip, N., Ho, K. K. & Lo, E. (2003). To tell or not to tell: Disability disclosure and job application outcomes. *Journal of Rehabilitation, 69*(4), 35–38.
- Pelleboer-Gunnink, H. A., van Weeghel, J. & Embregts, P. J. C. M. (2021). Public stigmatisation of people with intellectual disabilities: A mixed-method population survey into stereotypes and their relationship with familiarity and discrimination. *Disability and Rehabilitation, 43*(4), 489–497. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1630678>
- Pescosolido, B. A. & Manago, B. (2018). Getting underneath the power of 'contact': Revisiting the fundamental lever of stigma as a social network phenomenon. In B. Major, J. F. Dovidio & B. G. Link (Eds.), *The Oxford handbook of stigma, discrimination, and health* (Oxford library of psychology, S. 397–411). Oxford: Oxford University Press.
- Pescosolido, B. A. & Martin, J. K. (2015). The stigma complex. *Annual Review of Psychology, 41*, 87–116. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071312-145702>
- Pescosolido, B. A., McLeod, J. D. & Avison, W. R. (2007). Through the looking glass: The fortunes of the sociology of mental health. In W. R. Avison, J. D. McLeod & B. A. Pescosolido (Hrsg.), *Mental Health, social mirror* (S. 3–32). Boston, MA: Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-36320-2_1
- Peter, C. [C.] (2019a). Fallbeispiele in der Gesundheitskommunikation. In C. Rossmann & M. R. Hastall (Hrsg.), *Handbuch der Gesundheitskommunikation* (S. 505–516). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10727-7_41

- Peter, C. [C.]. (2019b). The people's voice - the people's choice? How vox pop exemplars shape audience judgments as a function of populist attitudes. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 96(4), 1004–1024. <https://doi.org/10.1177/1077699019852323>
- Peter, C. [C.], Rossmann, C. & Keyling, T. (2014). Exemplification 2.0. *Journal of Media Psychology*, 26(1), 19–28. <https://doi.org/10.1027/1864-1105/a000103>
- Pettigrew, T. F. & Tropp, L. R. (2012). *When groups meet. The dynamics of intergroup contact*. New York, NY: Psychology Press. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/uniregensburg/Doc?id=10545397>
- Petty, R. E. & Cacioppo, J. T. (1986). The elaboration likelihood model of persuasion. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd. 19, S. 123–205). New York, NY: Academic.
- Petty, R. E., Priester, J. R., Briñol, P., Bryant, J. & Zillmann, D. (2002). Mass media attitude change: Implications of the elaboration likelihood model of persuasion. In J. Bryant & D. Zillmann (Eds.), *Media effects. Advances in theory and research* (2nd ed., S. 155–198). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Phelan, J. C., Link, B. G. & Dovidio, J. F. (2008). Stigma and prejudice: One animal or two? *Social Science & Medicine*, 67(3), 358–367. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.03.022>
- Pickering, M. (2016). Stereotyping and stereotypes. In J. Stone, R. M. Dennis, P. S. Rizova, A. D. Smith & X. Hou (Hrsg.), *The Wiley Blackwell encyclopedia of race, ethnicity, and nationalism* (S. 1–2). Chichester: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118663202.wberen046>
- Pinker, S. (1997). *How the mind works*. New York, NY: W. W. Norton.
- Potter, A. & Cooper, C. (2020). Cultural differences across industry sectors. *Assessment & Development Matters*, 12(4), 24–28.
- Preiss, R. W. (Hrsg.). (2007). *Mass media effects research. Advances through meta-analysis*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Premeaux, S. F. (2001). Impact of applicant disability on selection: The role of disability type, physical attractiveness, and proximity. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 291–298. <https://doi.org/10.1023/A:1011117402209>
- Provis, C. (2017). Intuition, analysis and reflection in business ethics. *Journal of Business Ethics*, 140(1), 5–15. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2688-z>

- Pryor, J. B. & Reeder, G. D. (2011). HIV-related stigma. In J. Hall, B. Hall & C. Cockerell (Hrsg.), *HIV/AIDS in the post-Haart era. Manifestations, treatment, epidemiology* (S. 790–803). Shelton, CT: People's Medical Publishing House.
- Pryor, J. B., Reeder, G. D. & Monroe, A. E. (2012). The infection of bad company: Stigma by association. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(2), 224–241. <https://doi.org/10.1037/a0026270>
- Pryor, J. B., Reeder, G. D., Monroe, A. E. & Patel, A. (2009). Stigmas and prosocial Behavior. In S. Stürmer & M. Snyder (Eds.), *The psychology of prosocial behavior. Group processes, intergroup relations, and helping* (S. 59–80). Oxford: Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444307948.ch3>
- Pryor, J. B., Reeder, G. D., Yeadon, C. & Hesson-McLinnis, M. (2004). A dual-process model of reactions to perceived stigma. *Journal of Personality and Social Psychology, 87*(4), 436–452. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.4.436>
- Quinn, D. M. & Chaudoir, S. R. (2009). Living with a concealable stigmatized identity: The impact of anticipated stigma, centrality, salience, and cultural stigma on psychological distress and health. *Journal of Personality and Social Psychology, 97*(4), 634–651. <https://doi.org/10.1037/a0015815>
- Ramasubramanian, S. (2011). The impact of stereotypical versus counterstereotypical media exemplars on racial attitudes, causal attributions, and support for affirmative action. *Communication Research, 38*(4), 497–516. <https://doi.org/10.1177/0093650210384854>
- Ramasubramanian, S. (2015). Using celebrity news stories to effectively reduce racial/ethnic prejudice. *Journal of Social Issues, 71*(1), 123–138. <https://doi.org/10.1111/josi.12100>
- Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American Academy of Business, Cambridge, 5*(1), 52–63.
- Rankin, R. E. & Campbell, D. T. (1955). Galvanic skin response to negro and white experimenters. *Journal of Abnormal Psychology, 51*(1), 30–33. <https://doi.org/10.1037/h0041539>
- Ravaud, J. F., Madiot, B. & Ville, I. (1992). Discrimination towards disabled people seeking employment. *Social Science & Medicine, 35*(8), 951–958. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(92\)90234-h](https://doi.org/10.1016/0277-9536(92)90234-h)

- REHADAT Statistik (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, e. V., Hrsg.). (2018). *Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen*. Zugriff am 26.02.2021. Verfügbar unter: <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/beschaeftigung/beschaefigungsstatistik-schwerbehinderter-menschen/>
- Reinhardt, R. (PEMAKO Akademie GbR, Hrsg.). (2019). *Warum glauben Menschen Leuten wie Trump?* Zugriff am 24.02.2021. Verfügbar unter: https://www.wirtschaftspsychologie-leadership.de/fileadmin/media/essentials/2019_Sept_Warum_glaubt_man_Leuten_wie_Donald_Trump.docx.pdf
- Requero, B., Santos, D., Paredes, B., Briñol, P. & Petty, R. E. (2020). Attitudes toward hiring people with disabilities: A meta-cognitive approach to persuasion. *Journal of Applied Social Psychology, 50*(5), 276–288. <https://doi.org/10.1111/jasp.12658>
- Reynolds, T., Zhu, L., Aquino, K. & Strojcek, B. (2021). Dual pathways to bias: Evaluators' ideology and resentment independently predict racial discrimination in hiring contexts. *The Journal of Applied Psychology, 106*(4), 624–641. <https://doi.org/10.1037/apl0000804>
- Ridgeway, C. L. & Correll, S. J. (2004). Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social Issues, 60*(4), 683–700. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x>
- Risal, A., Kunwar, D., Karki, E., Adhikari, S. P., Bimali, I., Shrestha, B. et al. (2021). Adapting World Health Organization Disability Assessment Schedule 2.0 for Nepal. *BMC Psychology, 9*(1), 45. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00550-5>
- Ritterfeld, U., Hastall, M. R. & Röhm, A. (2014). Menschen mit Krankheit oder Behinderung in Film und Fernsehen: Stigmatisierung oder Sensibilisierung? *Zeitschrift für Inklusion, 8*(4), 239–248.
- Rodriguez, J. N., Marini, I., Chen, R. K. & Tanguma, J. (2020). An exploratory factor analysis: Factors influencing employers' disposition to hire and retain persons with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 52*(1), 89–100. <https://doi.org/10.3233/JVR-191062>
- Rogers, C. R. (1957). Becoming a person. In S. Doniger (Hrsg.), *Healing: Human and divine: Man's search for health and wholeness through science, faith, and prayer* (S. 57–67). New York, NY: Association. <https://doi.org/10.1037/10811-003>
- Röhm, A. (2017). *Stigmatisierung und Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderungen: Einfluss unterschiedlicher medialer Darstellungen auf Einstellungen und Handlungsintentionen*. Dissertation. Technische Universität Dortmund. <https://doi.org/10.17877/DE290R-18180>

- Röhm, A., Hastall, M. R. & Ritterfeld, U. (2017). How movies shape students' attitudes toward individuals with schizophrenia. An exploration of the relationships between entertainment experience and stigmatization. *Issues in Mental Health Nursing*, 38(3), 193–201. <https://doi.org/10.1080/01612840.2016.1257672>
- Röhm, A., Hastall, M. R. & Ritterfeld, U. (2019). Stigmatisierende und destigmatisierende Prozesse in der Gesundheitskommunikation. In C. Rossmann & M. R. Hastall (Hrsg.), *Handbuch der Gesundheitskommunikation* (S. 615–625). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10727-7_49
- Röhm, A., Möhring, M., Gregel, M. & Hastall, M. R. (2021). How self-disclosure in online postings affects female readers' stigmatisation towards mothers with a disability. *European Journal of Health Communication*, 2(2), 1–20. <https://doi.org/10.47368/ejhc.2021.201>
- Röhm, A., Möhring, M., Nellen, C., Finzi, J. A. & Hastall, M. R. (2021). The influence of moral values on news readers' attitudes toward persons with a substance addiction. *Stigma and Health*. <https://doi.org/10.1037/sah0000318>
- Rosenthal-von der Pütten, A. M., Hastall, M. R., Köcher, S., Meske, C., Heinrich, T., Labrenz, F. et al. (2019). "Likes" as social rewards: Their role in online social comparison and decisions to like other people's selfies. *Computers in Human Behavior*, 92, 76–86. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.10.017>
- Ross, D. W. (1930). *The right and the good*. Oxford: Clarendon.
- Ross, S. L. & Turner, M. A. (2005). Housing discrimination in metropolitan America: Explaining changes between 1989 and 2000. *Social Problems*, 52(2), 152–180. <https://doi.org/10.1525/sp.2005.52.2.152>
- Rossmann, C. (2013). Kultivierungsforschung: Idee, Entwicklung und Integration. In W. Schweiger & A. Fahr (Hrsg.), *Handbuch Medienwirkungsforschung* (S. 207–223). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18967-3_10
- Rozin, P., Haidt, J. & McCauley, C. R. (2008). Disgust. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones & L. F. Barrett (Hrsg.), *Handbook of emotions* (S. 757–776). Guilford Press.
- Rudolph, A. (2014). Stigmatisierung und selbststigmatisierung. *Psychotherapeut*, 59(4), 306–309. <https://doi.org/10.1007/s00278-014-1061-5>
- Ruhdorfer-Ritt, D. (2013). Personalauswahl. In M. Landes & E. Steiner (Hrsg.), *Psychologie der Wirtschaft* (Psychologie für die berufliche Praxis, S. 175–195). Wiesbaden: Springer.

- Russell, P. S. & Giner-Sorolla, R. (2011). Moral anger is more flexible than moral disgust. *Social Psychological and Personality Science*, 2(4), 360–364. <https://doi.org/10.1177/1948550610391678>
- Sackmann, S. A. (2017). *Unternehmenskultur: Erkennen – Entwickeln – Verändern. Erfolgreich durch kulturbewusstes Management* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18634-0>
- Sagi, E. & Dehghani, M. (2014). Measuring moral rhetoric in text. *Social Science Computer Review*, 32(2), 132–144. <https://doi.org/10.1177/0894439313506837>
- Salt, J. (1997). *OECD social, employment and migration working papers*. <https://doi.org/10.1787/104411065061>
- Sartorius, N. (2007). Stigmatized illnesses and health care. *Croatian Medical Journal*, 48(3), 396–397.
- Saucier, D. A., Miller, C. T. & Doucet, N. (2005). Differences in helping whites and blacks: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 9(1), 2–16. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0901_1
- Schaller, M. & Park, J. H. (2011). The behavioral immune system (and why it matters). *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 99–103. <https://doi.org/10.1177/0963721411402596>
- Scheid, T. L. (2005). Stigma as a barrier to employment: Mental disability and the Americans with disabilities act. *International Journal of Law and Psychiatry*, 28(6), 670–690. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2005.04.003>
- Schein, C. & Gray, K. J. (2018). The theory of dyadic morality: Reinventing moral judgment by redefining harm. *Personality and Social Psychology Review*, 22(1), 32–70. <https://doi.org/10.1177/1088868317698288>
- Schein, E. H. & Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership* (The Jossey-Bass Business & Management Series, 5th ed.). Hoboken, NJ: Wiley. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&AN=1433117>
- Schenk, M. (2012). *Medienwirkungsforschung* (3. Aufl.). Tübingen: Mohr Siebeck. Verfügbar unter: <http://gbv.eblib.com/patron/FullRecord.aspx?p=873261>

- Scheufele, D. A. [D. A.] & Iyengar, S. (2014). The state of framing research: A call for new directions. In K. Kenski, K. H. Jamieson, D. A. Scheufele & S. Iyengar (Hrsg.), *The oxford handbook of political communication*. Oxford: Oxford University Press.
- Schomerus, G., Schwahn, C., Holzinger, A., Corrigan, P. W., Grabe, H. J., Carta, M. G. et al. (2012). Evolution of public attitudes about mental illness. A systematic review and meta-analysis. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, *125*(6), 440–452. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.2012.01826.x>
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J. & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, *48*(3), 381–410. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x>
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, *58*(5), 878–891. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.5.878>
- Schwarz-Friesel, M. & Reinharz, J. (2013). Judenfeindliche Stereotype und ihre historische Verankerung. In M. Schwarz-Friesel & J. Reinharz (Hrsg.), *Die Sprache der Judenfeindschaft im 21. Jahrhundert* (S. 58–105). Berlin: De Gruyter.
- Scott, K. (ABC Everyday, Hrsg.). (2020). *Talking about the pressure put on MLM reps could help end the feelings of shame*. Zugriff am 22.02.2021. Verfügbar unter: <https://www.abc.net.au/everyday/escaping-the-toxic-positivity-of-mlm/11924864>
- Sears, D. O. (1988). Symbolic racism. In P. A. Katz & D. A. Taylor (Hrsg.), *Eliminating racism. Profiles in controversy* (Perspectives on social psychology, S. 53–84). Boston, MA: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0818-6_4
- Seifert, K. H. & Bergmann, C. (1983). Entwicklung eines Fragebogens zur Messung der Einstellungen gegenüber Körperbehinderten. *Heilpädagogische Forschung*, *10*(3), 290–320.
- SGB IX. (2021). Verfügbar unter: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/151.html>
- Shamshiri-Petersen, D. & Krogh, C. (2020). Disability disqualifies: A vignette experiment on danish employers' intentions to hire applicants with physical disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, *22*(1), 198–209. <https://doi.org/10.16993/sjdr.661>
- Sheehan, L. & Corrigan, P. W. (2020). Stigma of disease and its impact on health. In R. H. Paul, L. E. Salminen, J. Heaps & L. M. Cohen (Hrsg.), *The Wiley encyclopedia of health psychology* (S. 57–65). Hoboken, NJ: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119057840.ch139>

- Sherif, M., Harvey, O. J., White, B. J., Hood, W. R. & Sherif, C. W. (1961). *Intergroup conflict and cooperation: The Robbers Cave experiment*. Norman, OK: University of Oklahoma.
- Shook, N. J. & Fazio, R. H. (2009). Political ideology, exploration of novel stimuli, and attitude formation. *Journal of Experimental Social Psychology, 45*(4), 995–998. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.04.003>
- Shweder, R. A. (1990). In defense of moral realism: Reply to Gabennesch. *Child Development, 61*(6), 2060. <https://doi.org/10.2307/1130859>
- Shweder, R. A., Goodnow, J., Hatano, G., LeVine, R. A., Markus, H. & Miller, P. (1998). The cultural psychology of development: One mind, many mentalities. In W. Damon & R. M. Lerner (Hrsg.), *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development* (S. 865–937). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Shweder, R. A., Mahapatra, M. & Miller, J. (1987). Culture and moral development. In J. Kagan & S. Lamb (Hrsg.), *The emergence of morality in young children* (S. 1–83). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Shweder, R. A., Much, N. C., Mahapatra, M. & Park, L. (1997). The "big three" of morality (autonomy, community, divinity) and the "big three" explanations of suffering. In A. M. Brandt & P. Rozin (Hrsg.), *Morality and health* (S. 119–169). New York, NY: Routledge.
- Sigall, H. & Page, R. (1971). Current stereotypes: A little fading, a little faking. *Journal of Personality and Social Psychology, 18*(2), 247–255. <https://doi.org/10.1037/H0030839>
- Sikorski, C. von & Matthes, J. (2019). Framing-Effekte im Gesundheitsbereich. In C. Rossmann & M. R. Hastall (Hrsg.), *Handbuch der Gesundheitskommunikation* (S. 307–319). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10727-7_25
- Simpson, A. (2016). Moral foundations theory. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Hrsg.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (S. 1–11). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1253-1
- Sirey, J. A., Bruce, M. L., Alexopoulos, G. S., Perlick, D. A., Raue, P., Friedman, S. J. et al. (2001). Perceived stigma as a predictor of treatment discontinuation in young and older outpatients with depression. *The American Journal of Psychiatry, 158*(3), 479–481. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.158.3.479>
- Smith, K., Webber, L., Graffam, J. & Wilson, C. (2004). Employer satisfaction with employees with a disability: Comparisons with other employees. *Journal of Vocational Rehabilitation, 21*(2), 61–69.

- Smith, R. A., Zhu, X. & Quesnell, M. (Hrsg.). (2016). *Oxford research encyclopedia of communication*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.96>
- Sozialgesetzbuch. Schwerbehindertenrecht. §§ 151 ff. (Teil 3). Zugriff am 17.01.2020. Verfügbar unter: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/151.html>
- Spirito Dalgin, R. & Bellini, J. (2008). Invisible disability disclosure in an employment interview. Impact on employers' hiring decisions and views of employability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 52(1), 6–15. <https://doi.org/10.1177/0034355207311311>
- Stangor, C. (2009). The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: A quick history of theory and research. In T. D. Nelson (Hrsg.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (S. 1–22). New York, NY: Psychology Press.
- Steinmann, H. & Schreyögg, G. (2005). *Management. Grundlagen der Unternehmensführung ; Konzepte - Funktionen - Fallstudien* (6. Aufl.). Wiesbaden: Gabler. Verfügbar unter: http://deposit.dnb.de/cgi-bin/dok-serv?id=2618643&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm
- Stone, D. L. & Colella, A. J. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21, 352–401.
- Strimling, P., Vartanova, I., Jansson, F. & Eriksson, K. (2019). The connection between moral positions and moral arguments drives opinion change. *Nature Human Behaviour*, 3(9), 922–930. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0647-x>
- Stürmer, S. & Snyder, M. (2009). The psychological study of group processes and intergroup relations in prosocial behavior. In S. Stürmer & M. Snyder (Eds.), *The psychology of prosocial behavior. Group processes, intergroup relations, and helping* (S. 1–10). Oxford: Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444307948.ch>
- Sullivan, W., Sullivan, R. & Buffton, B. (2001). Aligning individual and organisational values to support change. *Journal of Change Management*, 2(3), 247–254. <https://doi.org/10.1080/738552750>
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Hrsg.), *Psychology of intergroup relations* (S. 7–24). Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Tamborini, R. (Hrsg.). (2012). *Media and the moral mind*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203127070>

- Tan, A. S. (2020). *Communication and prejudice. Theories, effects, and interventions*. San Diego, CA: Cognella.
- Taylor, S. E., Fiske, S. T., Etcoff, N. L. & Ruderman, A. J. (1978). Categorical and contextual bases of person memory and stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, *36*(7), 778–793. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.36.7.778>
- Thibodeau, R. & Peterson, K. M. (2018). On continuum beliefs and psychiatric stigma: Similarity to a person with schizophrenia can feel too close for comfort. *Psychiatry Research*, *270*, 731–737. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.10.070>
- Thomas, L. T. & Thomas, J. E. (1985). The effects of handicap, sex and competence on expected performance hiring & salary recommendations. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, *16*, 19–23.
- Timmons, M. (2013). *Moral theory. An introduction* (2nd ed.). Lanham, MD: Rowman & Littlefield. Retrieved from <http://lib.myilibrary.com/detail.asp?id=416068>
- Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, *11*(3), 601–617. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306235>
- Trivers, R. L. (1971). The evolution of reciprocal altruism. *The Quarterly Review of Biology*, *46*(1), 35–57. <https://doi.org/10.1086/406755>
- Tu, W.-M., Pfaller, J., Iwanaga, K., Chan, F., Strauser, D., Wang, M.-H. et al. (2018). A psychometric validation of the Employers' Stigmatizing Attitudes Toward Cancer Survivors Scale. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *28*(3), 541–547. <https://doi.org/10.1007/s10926-017-9746-6>
- Tversky, A. & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, *211*(4481), 453–458. <https://doi.org/10.1126/science.7455683>
- Ülsmann, D., Hitzegrad, A., Ertle, A., Schulte-Herbrüggen, O. & Fydrich, T. (2016). Tun oder lassen? Tun und lassen! Depression und Motivation. *Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie*, *64*(2), 95–101. <https://doi.org/10.1024/1661-4747/a000267>
- Valdivia-Salas, S., Martín-Albo, J., Cruz, A., Villanueva-Blasco, V. J. & Jiménez, T. I. (2020). Psychological flexibility with prejudices increases empathy and decreases distress among adolescents: A Spanish validation of the Acceptance and Action Questionnaire-Stigma. *Frontiers in Psychology*, *11*, 565638. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.565638>

- Van der Sanden, R. L. M., Pryor, J. B., Stutterheim, S. E., Kok, G. & Bos, A. E. R. (2016). Stigma by association and family burden among family members of people with mental illness: The mediating role of coping. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *51*(9), 1233–1245. <https://doi.org/10.1007/s00127-016-1256-x>
- Van Leeuwen, F. & Park, J. H. (2009). Perceptions of social dangers, moral foundations, and political orientation. *Personality and Individual Differences*, *47*(3), 169–173. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.02.017>
- Van Weeghel, J., van Zelst, C., Boertien, D. & Hasson-Ohayon, I. (2019). Conceptualizations, assessments, and implications of personal recovery in mental illness: A scoping review of systematic reviews and meta-analyses. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, *42*(2), 169–181. <https://doi.org/10.1037/prj0000356>
- Vanman, E. J., Saltz, J. L., Nathan, L. R. & Warren, J. A. (2004). Racial discrimination by low-prejudiced whites. Facial movements as implicit measures of attitudes related to behavior. *Psychological Science*, *15*(11), 711–714. <https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2004.00746.x>
- Vartanian, L. R., Thomas, M. A. & Vanman, E. J. (2013). Disgust, contempt, and anger and the stereotypes of obese people. *Eating and Weight Disorders*, *18*(4), 377–382. <https://doi.org/10.1007/s40519-013-0067-2>
- Vogel, D. L., Wade, N. G. & Haake, S. (2006). Measuring the self-stigma associated with seeking psychological help. *Journal of Counseling Psychology*, *53*(3), 325–337. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.3.325>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A. J., Zijlstra, F. et al. (2018). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *27*(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Watson, L., Levit, T. & Lavack, A. (2018). Obesity and stigmatization at work. In S. B. Thomson & G. Grandy (Hrsg.), *Stigmas, work and organizations* (S. 11–34). New York: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-137-56476-4_2
- Wehmann, P., Sima, A. P., Chan, F., Ham, W., Junod, P., Iwanaga, K. et al. (2020). Assessing attitudes of hospital staff toward working with co-workers with disabilities: A preliminary study. *Journal of Rehabilitation*, *86*(4), 14–21.

- Weiner, B., Perry, R. P. & Magnusson, J. (1988). An attributional analysis of reactions to stigmas. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(5), 738–748. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.5.738>
- Weinkopf, C. (2007). Gar nicht so einfach?! Perspektiven für die Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung. In Autor (Hrsg.), *WISO Diskurs. Perspektiven der Erwerbsarbeit: einfache Arbeit in Deutschland. Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung* (S. 25–34). Bonn.
- Weitz, S. (1972). Attitude, voice, and behavior: A repressed affect model of interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(1), 14–21. <https://doi.org/10.1037/h0033383>
- Wheeler, M. E. & Fiske, S. T. (2005). Controlling racial prejudice: Social-cognitive goals affect amygdala and stereotype activation. *Psychological Science*, 16(1), 56–63. <https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2005.00780.x>
- Winterbottom, A., Bekker, H. L., Conner, M. & Mooney, A. (2008). Does narrative information bias individual's decision making? A systematic review. *Social Science & Medicine*, 67(12), 2079–2088. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.09.037>
- Wojciszke, B., Bazinska, R. & Jaworski, M. (1998). On the dominance of moral categories in impression formation. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 24(12), 1251–1263. <https://doi.org/10.1177/01461672982412001>
- Wolf, D. (2010, 15. Oktober). Behinderte Mitarbeiter einstellen: Die Vorteile für Arbeitgeber. *B-WISE*. Zugriff am 25.02.2021. Verfügbar unter: <https://www.business-wissen.de/artikel/behinderte-mitarbeiter-einstellen-die-vorteile-fuer-arbeitgeber/>
- Wolsko, C., Ariceaga, H. & Seiden, J. (2016). Red, white, and blue enough to be green: Effects of moral framing on climate change attitudes and conservation behaviors. *Journal of Experimental Social Psychology*, 65, 7–19. *Journal of Experimental Social Psychology*, 65, 7-19. <https://doi.org/10.1016/J.JESP.2016.02.005>
- Word, C. O., Zanna, M. P. & Cooper, J. (1974). The nonverbal mediation of self-fulfilling prophecies in interracial interaction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10(2), 109–120. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(74\)90059-6](https://doi.org/10.1016/0022-1031(74)90059-6)
- World Health Organization. (2001). *International classification of functioning, disability and health (ICF)*. Genf: Autor.

- Wright, B. A. (1960). *Physical disability-A psychological approach*. New York, NY: Harper & Row. <https://doi.org/10.1037/10038-000>
- Wright, B. A. (1988). Attitudes and the fundamental negative bias: Conditions and corrections. In H. E. Yuker (Hrsg.), *Attitudes toward persons with disabilities* (S. 3–21). New York, NY: Springer.
- Wrightsmann, L. S. (1992). *Assumptions about human nature. Implications for researchers and practitioners* (2. Aufl.). Newbury Park, CA: SAGE.
- Www.haufe.de (2012, 5. Dezember). Arbeitgeber entscheiden sich: Lieber die Ausgleichsabgabe zahlen, statt Schwerbehinderte einstellen. *Haufe*. Zugriff am 26.02.2021. Verfügbar unter: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitgeber-zahlen-lieber-die-ausgleichsabgabe_76_154466.html
- Xu, K., Nosek, B. A. & Greenwald, A. G. (2014). Data from the race implicit association test on the project implicit demo website. *Journal of Open Psychology Data*, 2(1), e3. <https://doi.org/10.5334/jopd.ac>
- Yang, L. H., Kleinman, A., Link, B. G., Phelan, J. C., Lee, S. & Good, B. (2007). Culture and stigma: Adding moral experience to stigma theory. *Social Science & Medicine*, 64(7), 1524–1535. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.11.013>
- Yemane, R. (2020). Cumulative disadvantage? The role of race compared to ethnicity, religion, and non-white phenotype in explaining hiring discrimination in the U.S. labour market. *Research in Social Stratification and Mobility*, 69, 100552. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100552>
- Young, R. E. (2018). *Understanding and reducing implicit mental illness stigma: A contemporary prejudice perspective*. Dissertation. York University, Toronto. Retrieved from <https://yorkspace.library.yorku.ca/xmlui/handle/10315/34564>
- Yuker, H. E. (1970). *The measurement of attitudes towards disabled persons*. Albertson, NY: Human Resources Center.
- Zajonc, R. B. (1968). Attitudinal effects of mere exposure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9(2, Pt.2), 1–27. <https://doi.org/10.1037/h0025848>
- Zappella, E. (2015). Employers' attitudes on hiring workers with intellectual disabilities in small and medium enterprises: An Italian research. *Journal of Intellectual Disabilities*, 19(4), 381–392. <https://doi.org/10.1177/1744629515580883>

- Zerback, T. & Peter, C. [Christina]. (2018). Exemplar effects on public opinion perception and attitudes: The moderating role of exemplar involvement. *Human Communication Research*, 44(2), 176–196. <https://doi.org/10.1093/hcr/hqx007>
- Zhang, H., Hook, J. N. & Johnson, K. A. (2016). Moral foundations questionnaire. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Hrsg.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (S. 1–3). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1252-1
- Zhong, C.-B. (2011). The ethical dangers of deliberative decision making. *Administrative Science Quarterly*, 56(1), 1–25. <https://doi.org/10.2189/asqu.2011.56.1.001>
- Zillmann, D. (2006). Exemplification effects in the promotion of safety and health. *Journal of Communication*, 56(1), 221–237. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2006.00291.x>
- Zillmann, D. & Brosius, H.-B. (2000). *Exemplification in communication. The influence of case reports on the perception of issues*. New York, NY: Routledge. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10636219>
- Zollo, L., Pellegrini, M. M. & Ciappei, C. (2017). What sparks ethical decision making? The interplay between moral intuition and moral reasoning: Lessons from the scholastic doctrine. *Journal of Business Ethics*, 145(4), 681–700. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3221-8>

Anhang

Übersicht des digitalen Anhangs

Anhang A:	Materialien Studie 1
	A1 Erhebungsinstrument
	A2 Rekrutierungsdateien
	A3 Stimulusmaterialen
	A4 Manipulationscheck
Anhang B:	Materialien Studie 2
	B1 Erhebungsinstrument
	B2 Rekrutierungsdateien
	B3 Stimulusmaterialen
	B4 Manipulationscheck
Anhang C:	Materialien Studie 3
	C1 Erhebungsinstrument
	C2 Rekrutierungsdateien

Anmerkung. Weitere Materialien können bei Bedarf bei der Autorin angefragt werden.