

# Moralische Werte, Intuitionen und Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext

Eine Mixed-Methods-Untersuchung mit Personalverantwortlichen

Michéle Möhring, Hella Sophie Braun, Michelle Grengel, Frederik Winkelkotte & Matthias R. Hastall

# Stigmatisierung im Erwerbskontext

- Menschen mit verschiedenen Behinderungen oder Beeinträchtigung sind im Erwerbskontext von Stigmatisierung und damit einhergehender Diskriminierung bedroht (Ditchman et al., 2016)
- Folgen dieser Stigmatisierungserfahrungen sind u.a.
  - Unterbeschäftigung
  - Armut
  - Statusverlust
  - niedriges psychologisches Wohlbefinden (z.B. van Beukering et al., 2021)
- Einstellungen von Personalverantwortlichen spielen eine große Rolle für den **Zugang zu Erwerbstätigkeit**, dem **Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt** und die **Arbeitsqualität** (Corrigan, Powell et al., 2012; Krupchanka & Thornicroft, 2017)

# Stigmatisierung im Erwerbskontext

## Menschen mit Depression

- Kultur- und länderübergreifende Diskriminierung von Menschen mit Depression im Arbeitskontext (Brouwers et al., 2016)
- Häufig Assoziation mit einer verminderten Leistungsfähigkeit (Selezneva et al., 2019)

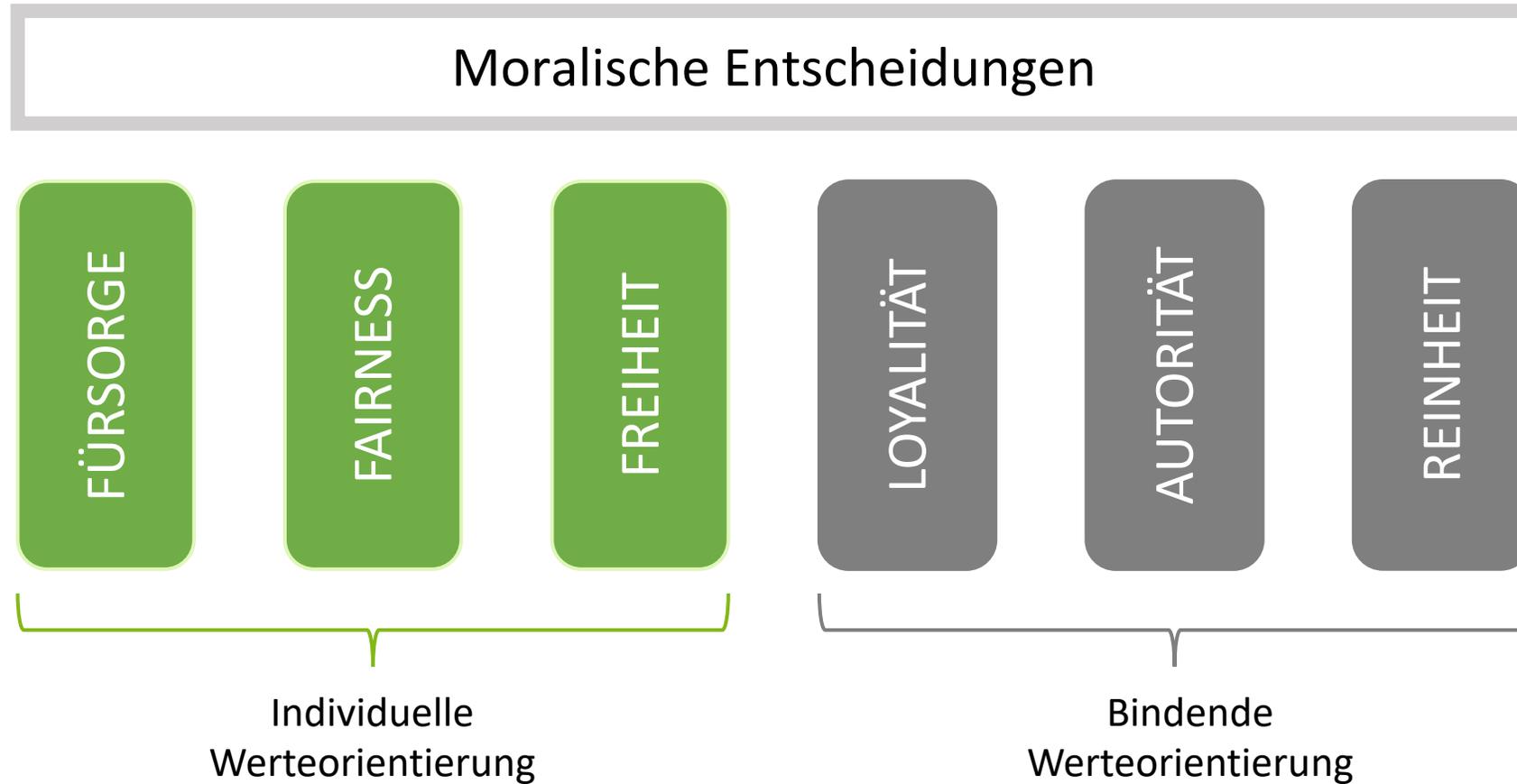
### **Nicht-sichtbare Beeinträchtigung**

## Menschen mit Adipositas

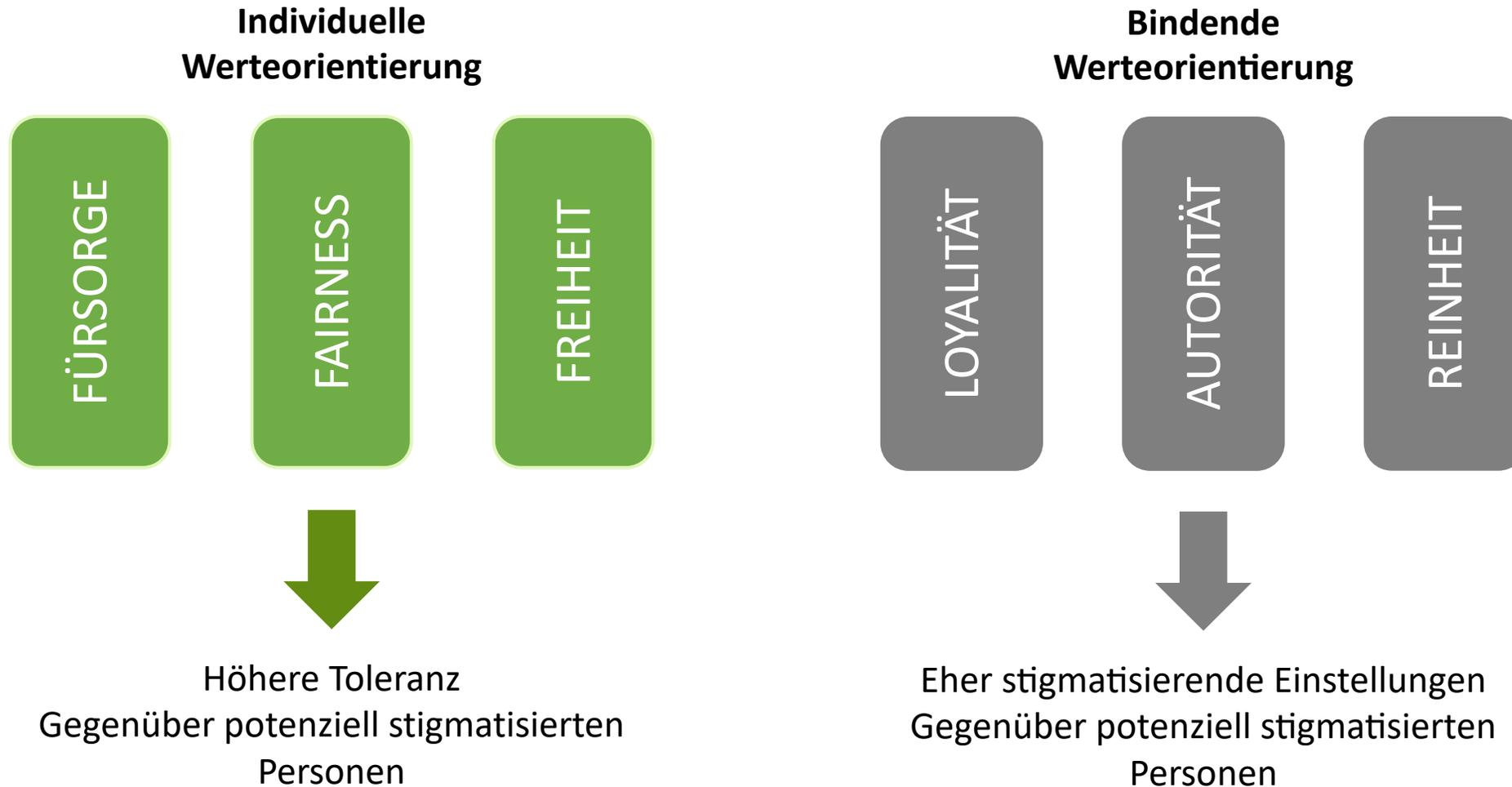
- Gewichtsbedingte Stigmatisierung und Diskriminierung am Arbeitsplatz nimmt stetig zu (Obara-Gobeliowska, 2016)
- Schlechtere Vergütung, geringere Einstellungs- und Beförderungschancen, Mobbing (Johnson & Schminke, 2019)

### **Sichtbare Beeinträchtigung**

# Moral Foundations Theory (Haidt & Joseph, 2004)



# Stigmatisierung und Moralische Werteorientierung



Niemi & Young, 2014

# Erkenntnisinteresse

Merkmale der  
**potenziell  
stigmatisierenden**  
Person



**Argumentation** von  
Personalentscheider\*innen bei der  
Einstellung potenzieller Bewerber\*innen  
mit Beeinträchtigung



Merkmale der  
**potenziell  
stigmatisierten** Person

Moralische  
Werteorientierung  
Geschlecht

Art der  
Beeinträchtigung  
Geschlecht

# Mixed-Methods-Design

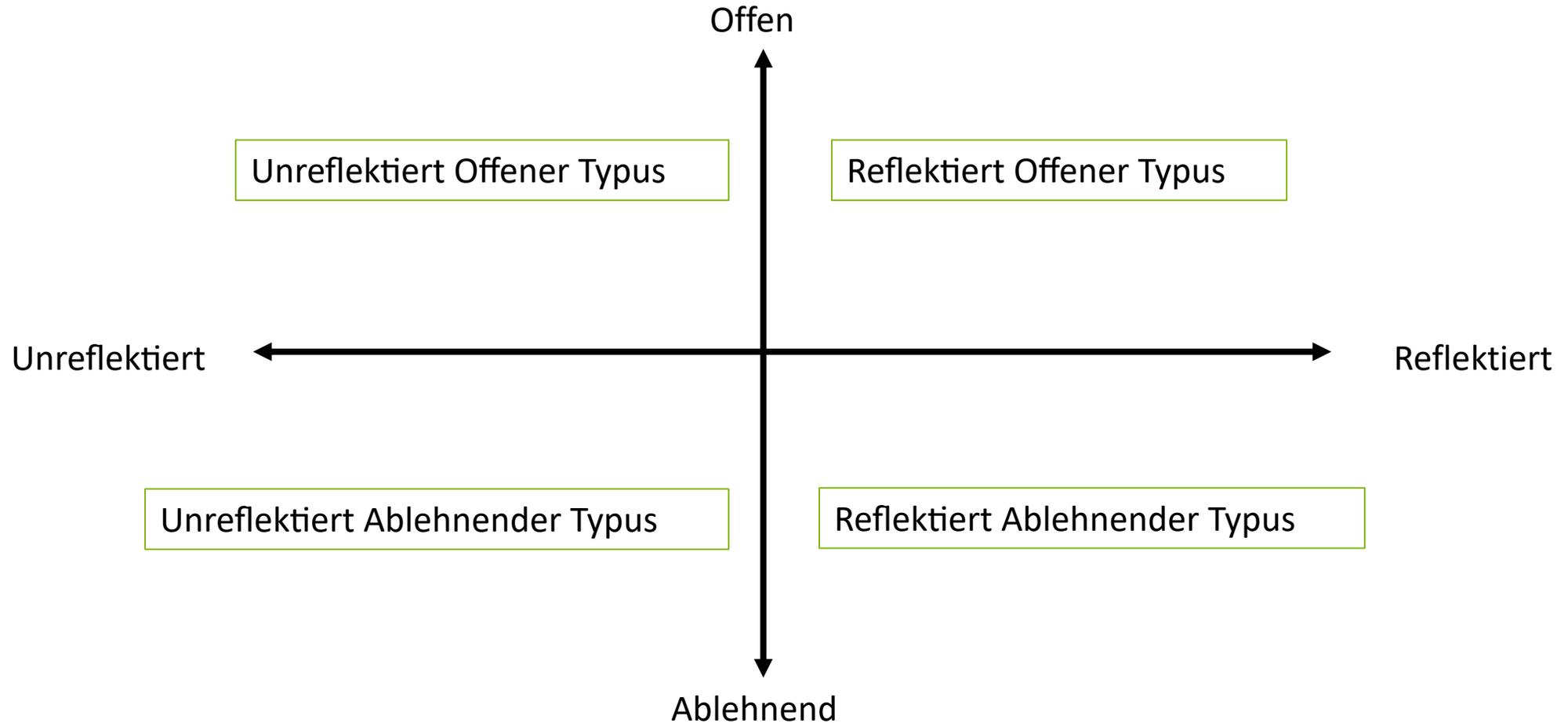
- Paralleles, eingebettetes Design (Online Fragebogen)
  - Skalen zu z.B. moralischer Werteorientierung, Einstellungschancen
  - Offene Fragen zur Einschätzung von Bewerber\*innen mit Depression und Adipositas

## Stichprobe

- $N = 109$  Personalentscheider\*innen
- $M = 46,40$  Jahre ( $SD = 11,57$ ); 51,4 % weiblich
- 15 verschiedene Branchen (z.B. Pädagogik/ Soziales, Management, IT)

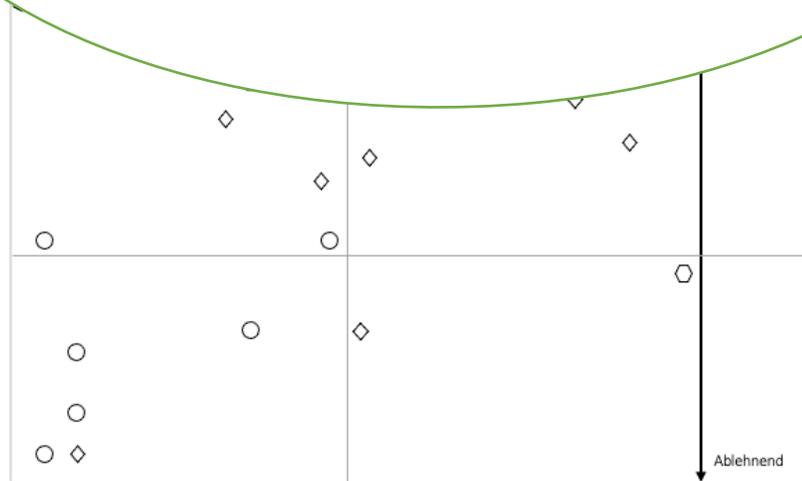


# Auswertung: Qualitative Typenbildung



# Auswertung: Qualitative Typenbildung

„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.“

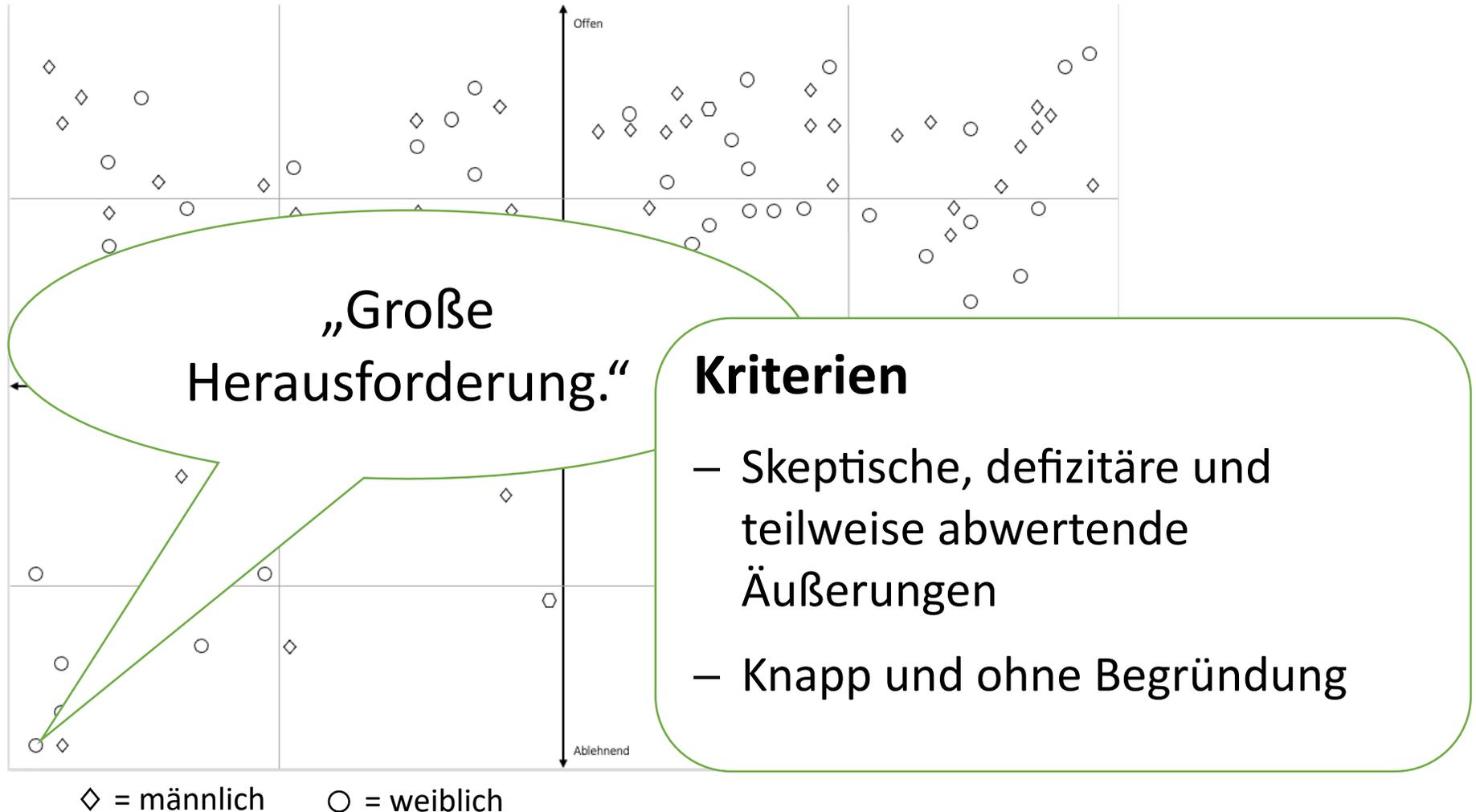


♠ = männlich    ○ = weiblich

## Kriterien

- Ressourcenorientiert
- Ausführliche Begründung
- Ermöglichend in Bezug auf Arbeitsplatzbedingungen und Stellen im Unternehmen

# Auswertung: Qualitative Typenbildung





# Auswertung: Quantifizierung qualitativer Daten

1. Operationalisierung und Skalierung der Dimensionen in einem Codebuch
  2. Kodierung durch 3 unabhängige Kodierer\*innen
  3. Berechnung der Intercoder-Reliabilität
- 

# Auswertung: Codebuch

-1	0	1
Aussagen sind merkmalsbezogen	Aussagen sind auf Merkmal <b>und</b> auf individuelle Voraussetzungen der Person und/ oder betriebliche Voraussetzungen bezogen	Aussagen sind auf individuelle Voraussetzungen der Person und/ oder betriebliche Voraussetzungen bezogen.
<i>Sie könnte schlechte Stimmung verbreiten.</i>	<i>Abhängig von der Befähigung und Art der Depression.</i>	<i>Personen, die bei uns arbeiten wollen, brauchen Abitur. Wenn Sie Abitur hat, ist das möglich.</i>



# Statistische Auswertung

## 9 unabhängige Variablen:

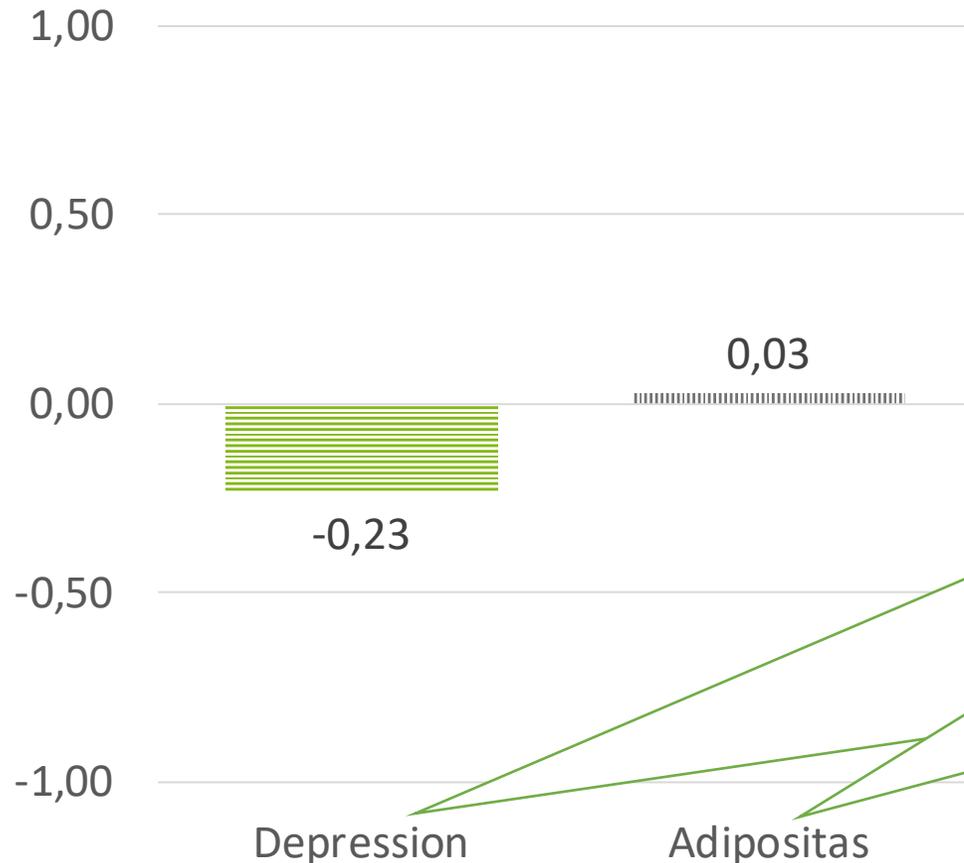
- Merkmale der **Fallvignette**:
  - Distinktionsmerkmal (Adipositas vs. Depression)
  - Bewerber\*innengeschlecht (männlich vs. weiblich)
- Merkmale der **Proband\*innen**:
  - 6 moralische Fundamente:
    - Fürsorge (hoch vs. niedrig)
    - Fairness (hoch vs. niedrig)
    - Freiheit (hoch vs. niedrig)
    - Loyalität (hoch vs. niedrig)
    - Autorität (hoch vs. niedrig)
    - Reinheit (hoch vs. niedrig)
  - Geschlecht der Proband\*innen (männlich vs. weiblich)

## 2 abhängige Variablen:

- Offenheit
- Reflektiertheit

**Datenanalyse:**  
MANOVA mit allen Faktoren

# Einfluss der Art der Beeinträchtigung auf Offenheit



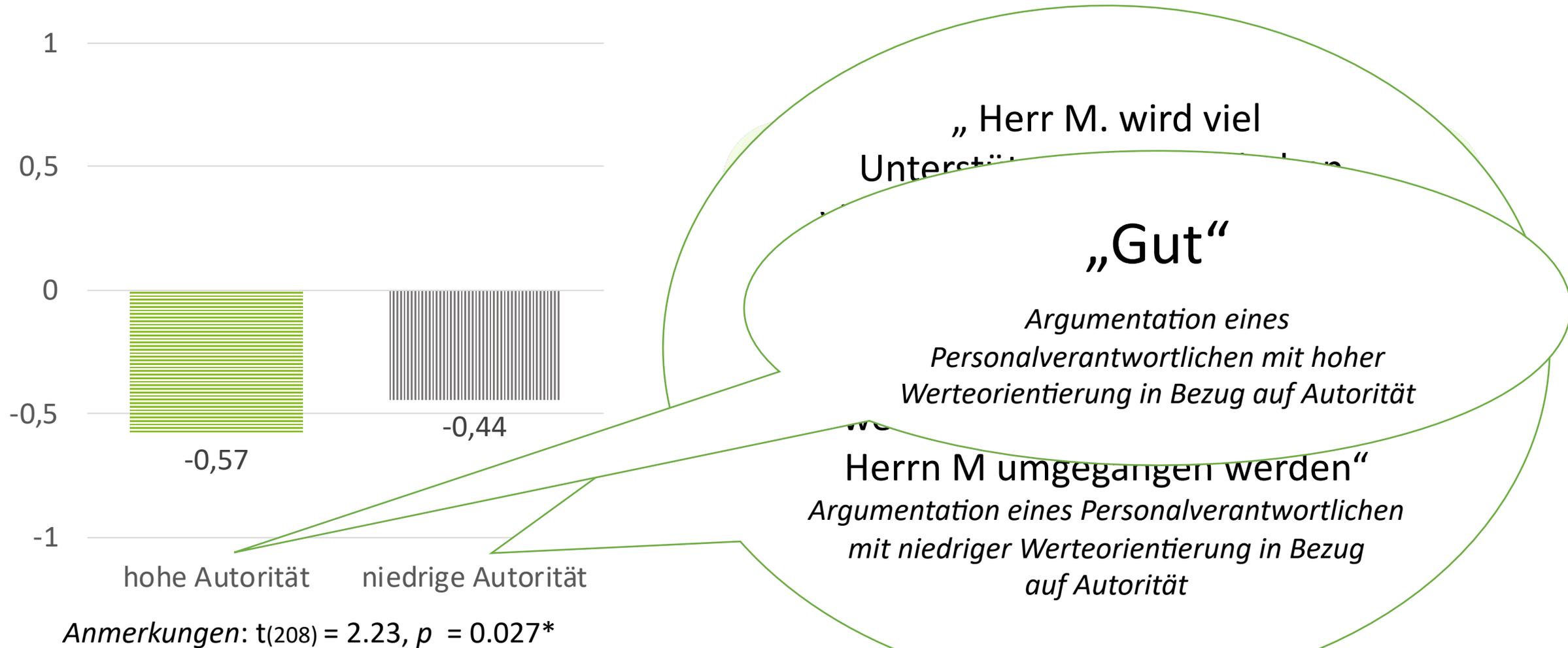
Anmerkungen:  $t(211) = 3.98, p < 0.001^{***}$

„Grund...“

„Problemlos, da das Körpermaß keine Rolle spielt“  
*Argumentation ggü. Bewerberin mit Adipositas*

Argument... mit Depression

# Einfluss des Fundaments Autorität auf Reflektiertheit



# Diskussion

- Argumentationsweisen von Personalverantwortlichen sind subjektiv und individuell
  - Anti-Stigma-Interventionen müssen daran angepasst werden
- Die Rolle der Moralischen Intentionen bleibt unklar
  - Relevanz der Moralischen Intuitionen zeigt sich qualitativen Daten, in quantitativen Daten nur teilweise
- Die Zusammenhänge sollten mithilfe von weiteren experimentellen Studiendesigns mit größeren Stichproben untersucht werden.
- Methodik:
  - Aufwendiges Mixed-Methods-Design sinnvoll?

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Michéle Möhring, Hella Sophie Braun, Michelle Grengel, Frederik Winkelkotte & Matthias R.  
Hastall

[michelle.moehring@tu-dortmund.de](mailto:michelle.moehring@tu-dortmund.de)

0231 755-7178

<https://chip.reha.tu-dortmund.de/>