

# **Autismus und Arbeit**

**Brigitte Rollett**

Institut für Angewandte Psychologie:  
Gesundheit, Entwicklung und Förderung,  
Universität Wien

Vortrag auf dem 7. Autismusforum  
CATAMARAN, Wien, 05.04.2019

# Problemlage

Seit der „Entdeckung“ des autistischen Störungsbildes in den 40er Jahren des vergangenen Jahrhunderts wurden insbesondere Fortschritte in der Förderung der schulischen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen mit Autismus-Spektrum-Störung erzielt. Leider besteht aber nach wie vor eine Lücke zwischen dem Abschluss der Schulausbildung und einer den Kompetenzen der Betroffenen angepassten Überleitung in die Arbeitswelt.

Diese Probleme treten sowohl in den Arbeitsstellen auf, die für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung geschaffen wurden als auch in Betrieben, die sich erstmals entschieden haben, derartige Arbeitsplätze einzurichten.

Die notwendigen Voraussetzungen und Vorgaben sind zum Teil aber so komplex, dass Arbeitgeber damit überfordert sind. Hier sind Initiativen erforderlich, die diese Vorgaben auf ein praxistaugliches Ausmaß reduzieren.

## Problemlage

Ein zweiter großer Problemkreis betrifft die gezielte Einbeziehung der Interessen und Kompetenzen der Arbeitssuchenden, die mit den jeweiligen Arbeitsanforderungen des aufnehmenden Betriebes in Einklang zu bringen sind.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, den Betroffenen selbst "eine Stimme zu geben", das heißt sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten in den Prozess miteinzubeziehen.

Wie umfassend und vielfältig Interventionen zur beruflichen Eingliederung sowie zur berufsbegleitenden Förderung von Menschen mit Autismus gestaltet werden müssen, um zu nachhaltigen Erfolgen zu führen, zeigen die Arbeiten der Forschungsgruppe Dalferth (Baumgartner, Dalferth & Vogel, 2009; Dalferth, 2002, 2006, 2007, 2008, 2009; siehe auch Baumgartner, 2009).

# Eingliederung von Menschen mit Autismus in die Arbeitswelt: Ein erfolgreiches Modell

## Specialisterne

Specialisterne wurde 2004 von Thorkil Sonne gegründet, bei dessen Sohn schon früh die Diagnose Autismus gestellt wurde. Das Unternehmen arbeitet gewinnorientiert und nützt die Fähigkeiten von Menschen mit ASS.

Specialisterne Österreich:

Weyringergasse 28A

1040 Wien

Tel.: 0676-472-4863

E-Mail: [office@specialisterne.at](mailto:office@specialisterne.at)

# Eingliederung von Menschen mit Autismus in die Arbeitswelt

## Betriebswirtschaftliche Perspektive: Voraussetzungen

1. Deckung der **Lohnkosten** durch die von der Arbeitskraft geleisteten Arbeit
2. Deckung des Anteils der **Overheadkosten** durch die von der Arbeitskraft geleisteten Arbeit
3. Zusätzlicher **Unternehmensgewinn** durch die von der Arbeitskraft geleistete Arbeit

Wenn nicht alle drei Punkte erfüllt sind: Notwendigkeit einer **Zusatzfinanzierung** durch öffentliche oder private Hand

# Eingliederung von Menschen mit Autismus in die Arbeitswelt

Auch bei guten Schulleistungen sind ca. ein Drittel der Personen mit Autismus arbeitslos (Dalferth, 2007).

Viele arbeiten auf Arbeitsplätzen, für die sie **überqualifiziert** sind (Barnhill, 2007; Hurlbutt & Chalmers, 2004), sind **unterbezahlt** (Hendricks & Wehman, 2009; Howlin et al., 2004), werden trotz ihrer guten Qualifikation in geschützte Werkstätten **abgeschoben** (Dinter, 2004) oder werden genötigt, immer wieder an den **allgemeinen Fördermaßnahmen** teilzunehmen, da man fälschlicherweise davon ausgeht, dass ihre spezifischen Sonderprobleme dadurch lösbar seien.

Spezialangebote für Menschen mit ASS, die außerdem den Schweregrad der ASS berücksichtigen, fehlen weitgehend.

# Schweregrade bei ASS-Störung nach DSM 5

| Schweregrad   | Soziale Kommunikation | Restriktive, repetitive Verhaltensweisen |
|---|-----------------------|--|
| Schweregrad 3<br>sehr umfangreiche Unterstützung erforderlich |                       |  |
| Schweregrad 2<br>umfangreiche Unterstützung erforderlich      |                       |  |

# Schweregrade bei ASS-Störung nach DSM 5

| Schweregrad                                 | Soziale Kommunikation  | Restriktive, repetitive Verhaltensweisen   |
|---|--|--|
| Schweregrad 1<br>Unterstützung erforderlich | Die <b>Einschränkungen in der sozialen Kommunikation</b> verursachen ohne Unterstützung bemerkbare Beeinträchtigungen, Schwierigkeiten bei der <b>Initiierung sozialer Interaktionen</b> sowie einzelne deutliche Beispiele von <b>unüblichen</b> oder <b>erfolglosen Reaktionen auf Kontaktangebote</b> anderer. Scheinbar <b>vermindertes Interesse an sozialen Interaktionen</b> . Die Person ist z.B. in der Lage in ganzen Sätzen zu sprechen und sich jemandem mitzuteilen, aber ihre <b>Versuche zu wechselseitiger Konversation</b> misslingen, ihre Bemühungen, <b>Freundschaften</b> zu schließen wirken merkwürdig und sind in der Regel erfolglos. | <b>Unflexibilität des Verhaltens</b> führt zu deutlichen Funktionsbeeinträchtigungen in einem oder mehreren Bereichen. <b>Schwierigkeiten, zwischen Aktivitäten zu wechseln</b> . <b>Probleme in der Organisation und Planung</b> beeinträchtigen die Selbstständigkeit. |



## Personen mit ASS mit Schweregrad 1 nach DSM 5

| Stärken/Gute Leistungen                            | Probleme/Trainingsbedarf  |
|--|---|
| bei Routineaufgaben                                | wenn diese geändert werden müssen   |
| Aufgaben, die spezielle Detailkenntnisse erfordern | Wenn Probleme beim Sehen von Gesamtzusammenhängen (fehlender Kohärenzsinn) bestehen |
| wenn Perfektionismus angebracht ist                | wenn flexibel auf besondere Umstände/neue Verhältnisse eingegangen werden muss      |

# Autismus am Arbeitsplatz

## Stärken/Gute Leistungen vs. Probleme/Trainingsbedarf

|  |  |
|--|--|
| wenn die Arbeit die Spezialinteressen betrifft               | Wenn selbstständiges Einarbeiten in neue Arbeitsgebiete gefordert wird   |
| unter einem Vorgesetzten, der klare Anweisungen gibt         | beim Umsetzen wenig strukturierter Anweisungen   |
| im Rahmen hoch strukturierter, übersichtlicher Arbeitsplätze | bei unstrukturierten Arbeitssituationen, die eigenständige Planungen erfordern (eingeschränkte exekutive Funktionen) |

# Autismus am Arbeitsplatz

## Stärken/Gute Leistungen vs. Probleme/Trainingsbedarf

|   |   |
|---|---|
| bei klaren Regeln für das Verhalten am Arbeitsplatz, die von dem Betroffenen akzeptiert werden        | bei unklaren Regelungen und/oder mangelnder Einsicht in ihre Notwendigkeit  |
| wenn bei neuen Aufgaben ein klar strukturiertes, einfühlsam vermitteltes Training angeboten wird      | wenn der/die Betreffende bei der Einführung in neue Aufgaben sich selbst überlassen bleibt (Autisten sind meist keine „Selbstlerner“) |
| bei vorhandener, realistischer Einsicht in die eigenen Stärken/Schwächen und Bereitschaft, an sich zu | bei autistischer Selbstüberschätzung: Glaube, „es besser zu wissen“ als die soziale Umwelt  |

# Autismus am Arbeitsplatz

## Stärken/Gute Leistungen vs. Probleme/Trainingsbedarf

in einer freundlichen,  
verständnisvollen sozialen  
Arbeitsumwelt, die  
problemangepasste Hilfen  
anbietet

Bei einem durch Konflikte,  
Arbeitsstress, Mobbing  
gekennzeichneten Arbeitsplatz

# Online Studie zur beruflichen Integration von Personen mit ASS-Störung /Schweregrad1 nach DSM 5)

Hauptuntersuchung von Karina Schaubensteiner, 2015, Universität Wien  
Voruntersuchung von Tina Jost, 2012, Universität Wien

Zielgruppe: Personen ab 18 Jahren

Beispiele für angeschriebene Online-Foren:

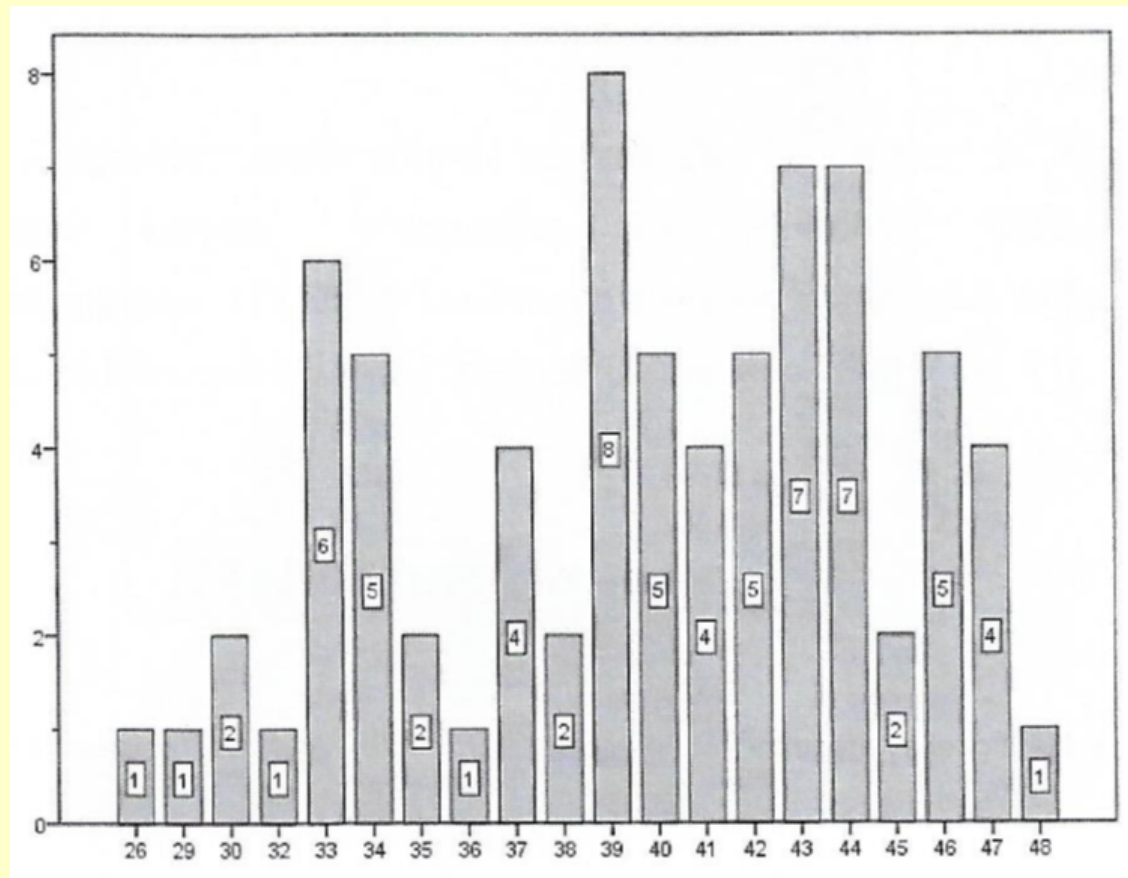
- <http://autismus.ra.unen.de>
- <http://aspies.de/forum>
- [www.asperger-forum.de](http://www.asperger-forum.de)
- [www.autismuslinkforum.ch](http://www.autismuslinkforum.ch)
- [www.asperger-forum.ch](http://www.asperger-forum.ch)
- [http://www.myhandicap.de/forum\\_behinderung.html](http://www.myhandicap.de/forum_behinderung.html)
- <http://www.intakt.info/forum/forum.php>
- <http://autismus.forumw.biz/>
- <https://adhs-chaoten.net/>

N = 98 vollständig ausgefüllte Fragebögen (35,7% männlich, 64,3% weiblich)

# Autismus-Spektrum-Quotient (AQ)

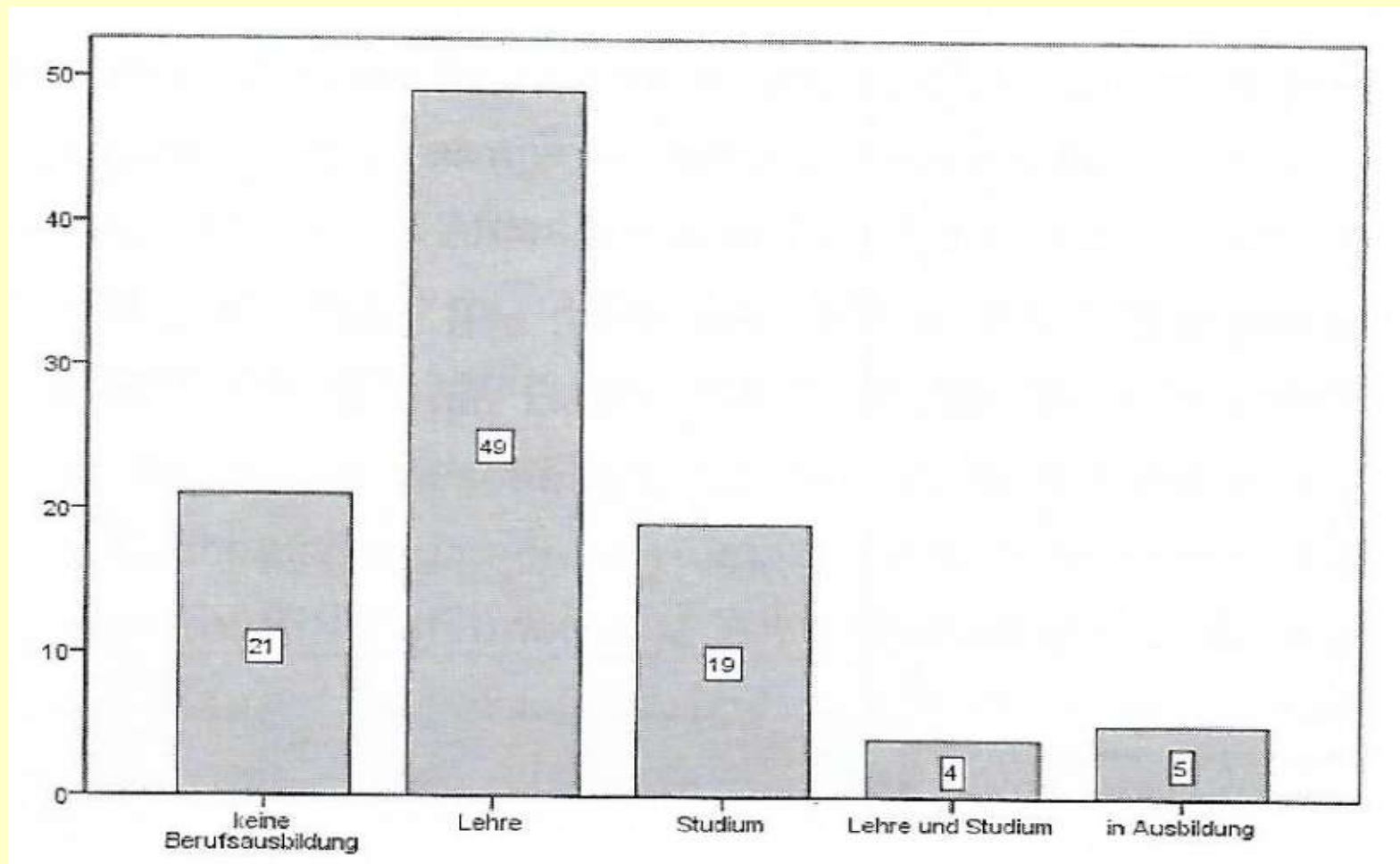
## Häufigkeitsverteilung:

(AQ  $\geq 32$  = klinisch auffällig)



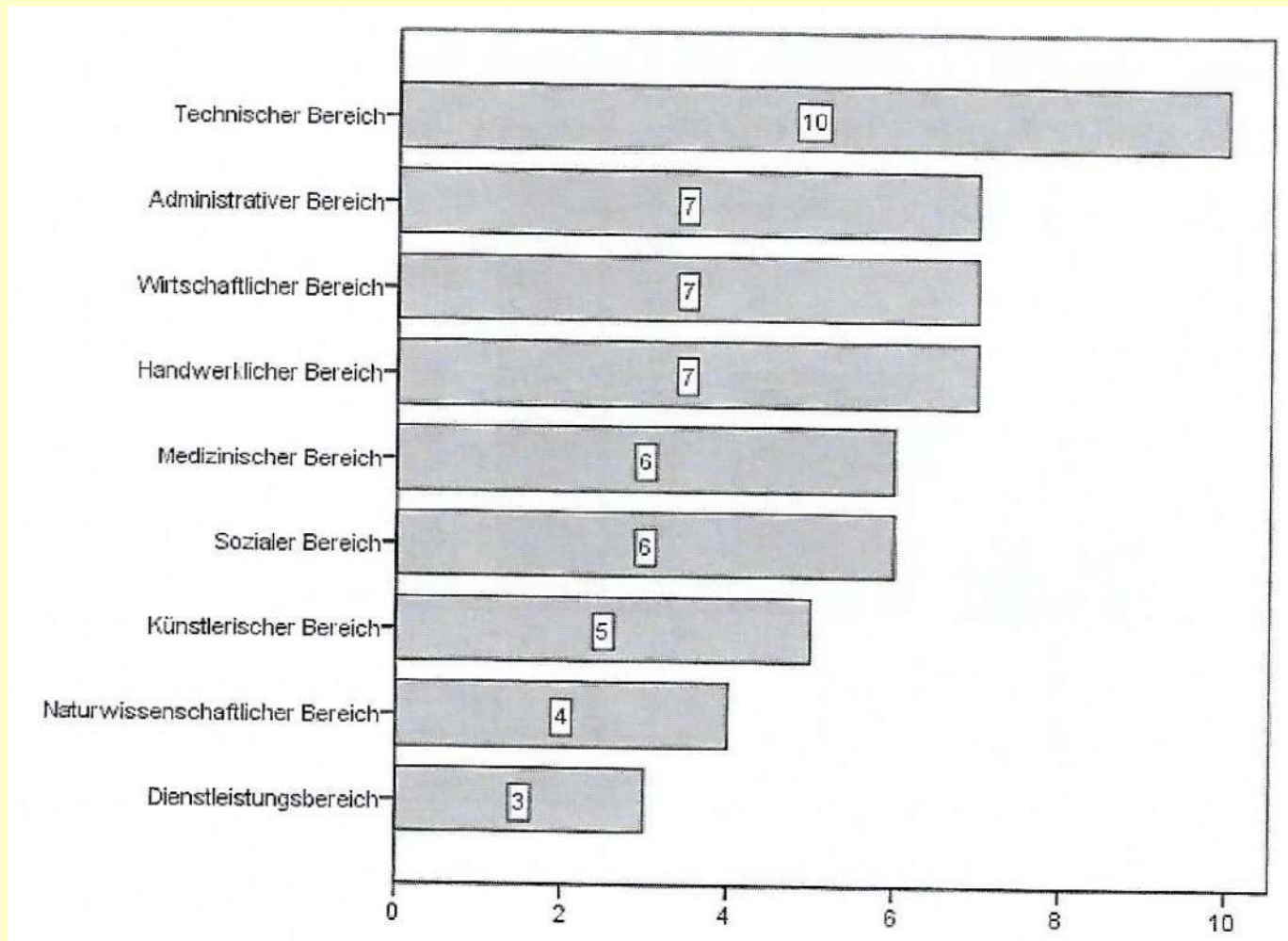
# Berufliche Ausbildung

Häufigkeitsverteilung:  $N = 98$



# Lehrberufe

Häufigkeitsverteilung:  $n = 55$





# Spezialinteressen

Aufzählungen: n = 94

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| Natur                       | 16  |
| Psychologie                 | 14  |
| IT-Bereich                  | 14  |
| Sprache und Literatur       | 14  |
| Kunst                       | 8   |
| Naturwissenschaften         | 7   |
| Technik                     | 6   |
| Geisteswissenschaften       | 8   |
| Fahrzeuge                   | 4   |
| Science Fiction und Fantasy | 4   |
| Sonstige                    | 11  |
| Insgesamt                   | 106 |

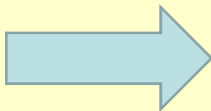
# Anwendung der Spezialinteressen und berufliche Zufriedenheit

Chi<sup>2</sup> = 19.83  
p < .001

| Berufliche Zufriedenheit |                          | Spezialinteresse im Beruf |       | Gesamt |
|--------------------------|--------------------------|---------------------------|-------|--------|
|                          |                          | ja                        | nein  |        |
| zufrieden                | Anzahl                   | 28                        | 12    | 40     |
|                          | Erwartete Anzahl         | 18,2                      | 21,8  | 40,0   |
|                          | % der Gesamtzahl         | 35,4%                     | 15,2% | 50,6%  |
|                          | Standardisierte Residuen | 2,3                       | -2,1  |        |
| teils/teils              | Anzahl                   | 3                         | 16    | 19     |
|                          | Erwartete Anzahl         | 8,7                       | 10,3  | 19,0   |
|                          | % der Gesamtzahl         | 3,8%                      | 20,3% | 24,1%  |
|                          | Standardisierte Residuen | -1,9                      | 1,8   |        |
| unzufrieden              | Anzahl                   | 5                         | 15    | 20     |
|                          | Erwartete Anzahl         | 9,1                       | 10,9  | 20,0   |
|                          | % der Gesamtzahl         | 6,3%                      | 19,0% | 25,3%  |
|                          | Standardisierte Residuen | -1,4                      | 1,2   |        |
| Gesamt                   | Anzahl                   | 36                        | 43    | 79     |
|                          | Erwartete Anzahl         | 36,0                      | 43,0  | 79,0   |
|                          | % der Gesamtzahl         | 45,6%                     | 54,4% | 100,0% |

# Aktuelle Berufsbereiche und berufliche Zufriedenheit

Chi<sup>2</sup> = 32.05  
p = .010



| Berufsbereiche           |                          | Berufliche Zufriedenheit |             |             | Gesamt |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------|-------------|--------|
|                          |                          | zufrieden                | teils/teils | unzufrieden |        |
| Handwerklicher Bereich   | Anzahl                   | 2                        | 1           | 3           | 6      |
|                          | Erwartete Anzahl         | 3,0                      | 1,4         | 1,6         | 6,0    |
|                          | % der Gesamtzahl         | 2,6%                     | 1,3%        | 3,9%        | 7,8%   |
|                          | Standardisierte Residuen | -,6                      | -,3         | 1,1         |        |
| Sozialer Bereich         | Anzahl                   | 3                        | 4           | 1           | 8      |
|                          | Erwartete Anzahl         | 3,9                      | 1,9         | 2,2         | 8,0    |
|                          | % der Gesamtzahl         | 3,9%                     | 5,2%        | 1,3%        | 10,4%  |
|                          | Standardisierte Residuen | -,5                      | 1,6         | -,8         |        |
| Medizinischer Bereich    | Anzahl                   | 4                        | 0           | 2           | 6      |
|                          | Erwartete Anzahl         | 3,0                      | 1,4         | 1,6         | 6,0    |
|                          | % der Gesamtzahl         | 5,2%                     | 0,0%        | 2,6%        | 7,8%   |
|                          | Standardisierte Residuen | ,6                       | -1,2        | ,3          |        |
| Wirtschaftlicher Bereich | Anzahl                   | 4                        | 3           | 4           | 11     |
|                          | Erwartete Anzahl         | 5,4                      | 2,6         | 3,0         | 11,0   |
|                          | % der Gesamtzahl         | 5,2%                     | 3,9%        | 5,2%        | 14,3%  |
|                          | Standardisierte Residuen | -,6                      | ,3          | ,6          |        |
| Technischer Bereich      | Anzahl                   | 15                       | 4           | 0           | 19     |
|                          | Erwartete Anzahl         | 9,4                      | 4,4         | 5,2         | 19,0   |
|                          | % der Gesamtzahl         | 19,5%                    | 5,2%        | 0,0%        | 24,7%  |
|                          | Standardisierte Residuen | 1,8                      | -,2         | -2,3        |        |
| Künstlerische Bereich    | Anzahl                   | 4                        | 2           | 0           | 6      |
|                          | Erwartete Anzahl         | 3,0                      | 1,4         | 1,6         | 6,0    |
|                          | % der Gesamtzahl         | 5,2%                     | 2,6%        | 0,0%        | 7,8%   |
|                          | Standardisierte Residuen | ,6                       | ,5          | -1,3        |        |
| Dienstleistungsbereich   | Anzahl                   | 1                        | 1           | 7           | 9      |
|                          | Erwartete Anzahl         | 4,4                      | 2,1         | 2,5         | 9,0    |
|                          | % der Gesamtzahl         | 1,3%                     | 1,3%        | 9,1%        | 11,7%  |

# Geschlecht und aktuelle berufliche Vollintegration

$\chi^2 = 14.55$

$p < .001$

| Berufliche Vollintegration     |                          | Geschlecht |          | Gesamt |
|--------------------------------|--------------------------|------------|----------|--------|
|                                |                          | männlich   | weiblich |        |
| beruflich vollintegriert       | Anzahl                   | 21         | 12       | 33     |
|                                | Erwartete Anzahl         | 12,7       | 20,3     | 33,0   |
|                                | % der Gesamtzahl         | 25,3%      | 14,5%    | 39,8%  |
|                                | Standardisierte Residuen | 2,3        | -1,8     |        |
| beruflich nicht vollintegriert | Anzahl                   | 11         | 39       | 50     |
|                                | Erwartete Anzahl         | 19,3       | 30,7     | 50,0   |
|                                | % der Gesamtzahl         | 13,3%      | 47,0%    | 60,2%  |
|                                | Standardisierte Residuen | -1,9       | 1,5      |        |
| Gesamt                         | Anzahl                   | 32         | 51       | 83     |
|                                | Erwartete Anzahl         | 32,0       | 51,0     | 83,0   |
|                                | % der Gesamtzahl         | 38,6%      | 61,4%    | 100,0% |

# Kurzfragebogen zur Erhebung von Problembereichen am Arbeitsplatz

Teil A: Häufigkeit des Auftretens von Problemen im Arbeitsalltag (1 = „nie“ bis 5 = „immer“).

A1. Arbeitsbezogene Kommunikation (3 Items)

A2. Selbststrukturierung des Arbeitsablaufes (4 Items)

A3. Ungenügende Zeit- und Arbeitsorganisation (2 Items)

Teil B: Selbsteingeschätzte Belastung (1 = „sehr leicht“ bis 5 = „sehr schwer“). :

B1. Kommunikativer Bereich (6 Items)

B2. Arbeitsbezogener Bereich (6 Items)

Teil C: Bewertung der Freude an der sozialen Kommunikation (1 = „sehr ungern“ bis 5 = „sehr gern“).

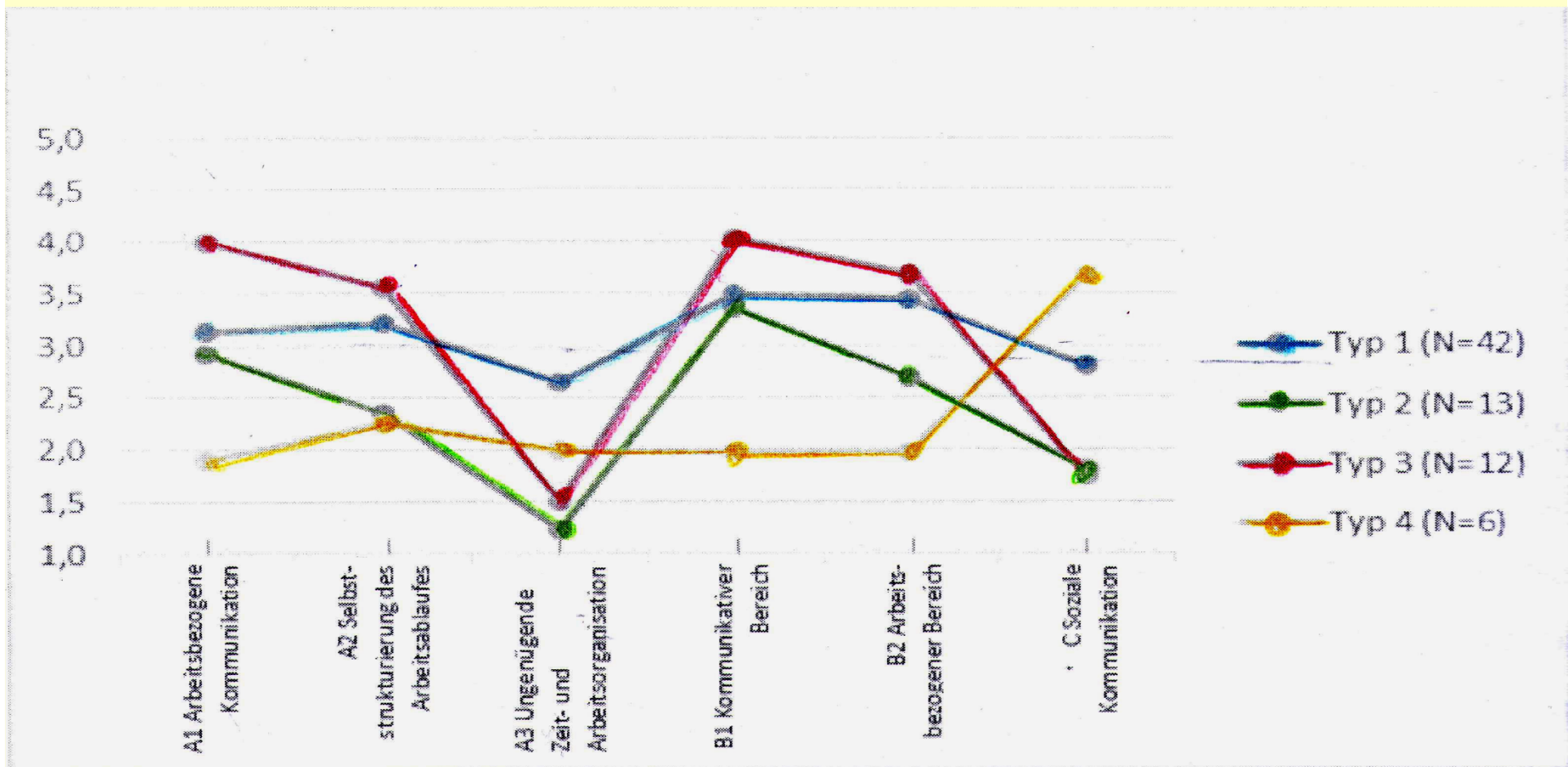
C1. Freude an der sozialen Kommunikation (3 Items)

# Kurzfragebogen zur Erhebung von Problembereichen am Arbeitsplatz: Skalen und Beispielitem

| Skala | Beispielitem   | M                           | Alpha |
|-------|--|-----------------------------|-------|
| A 1   | Bieten Sie ArbeitskollegInnen ab und zu Ihre Hilfe an, auch wenn Sie nicht direkt danach gefragt werden? | 3.13<br>(mittel-<br>häufig) | .503  |
| A 2   | Fällt es Ihnen schwer, schnell zu arbeiten?  | 3.01<br>(mittel-<br>häufig) | .600  |
| A 3   | Kommen Sie in der Regel pünktlich zur Arbeit?  | 2.17<br>(selten)            | .554  |
| B 1   | Fällt es Ihnen leicht, an einem Arbeitsalltag ArbeitskollegInnen zu begrüßen und zu verabschieden?       | 3.42<br>(schwer)            | .827  |
| B 2   | Fällt es Ihnen leicht, neue Arbeitsaufgaben zu bearbeiten?   | 3.23<br>(schwer)            | .769  |
| C 1   | Hören Sie gerne zu, wenn Ihnen ArbeitskollegInnen etwas Privates erzählen?                               | 2.53<br>(teils/teils)       | .781  |

# Skalenausprägungen der Clustertypen

## Profildiagramm:





## Resumée

Die Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung in die Arbeitswelt stellt eine wichtige Aufgabe dar. Wie die vorgestellten Untersuchungsergebnisse gezeigt haben, sind dazu neue diagnostische Initiativen notwendig, die auf die großen Unterschiede zwischen Personen mit ASS eingehen.



## Resumée

Während bei üblichen Berufsberatungen die für eine bestimmte berufliche Tätigkeit notwendigen Kompetenzen diagnostisch erfasst werden müssen, tritt bei Personen mit ASS als weitere Komponente die Diagnose des individuellen autismus-spezifischen Störungsbildes hinzu, um feststellen zu können, ob der oder die Betroffene mit den speziellen Anforderungen der in Aussicht genommenen Arbeitsstelle zurecht kommt.

## Resumée

Zu diesem Zweck lohnt es sich, eine entsprechende Recherche bei dem Betrieb durchzuführen, um feststellen zu können, ob die Bereitschaft und die Kompetenzen vorhanden sind, um mit dem neuen/der neuen Mitarbeiter/in in guter Weise arbeiten zu können.

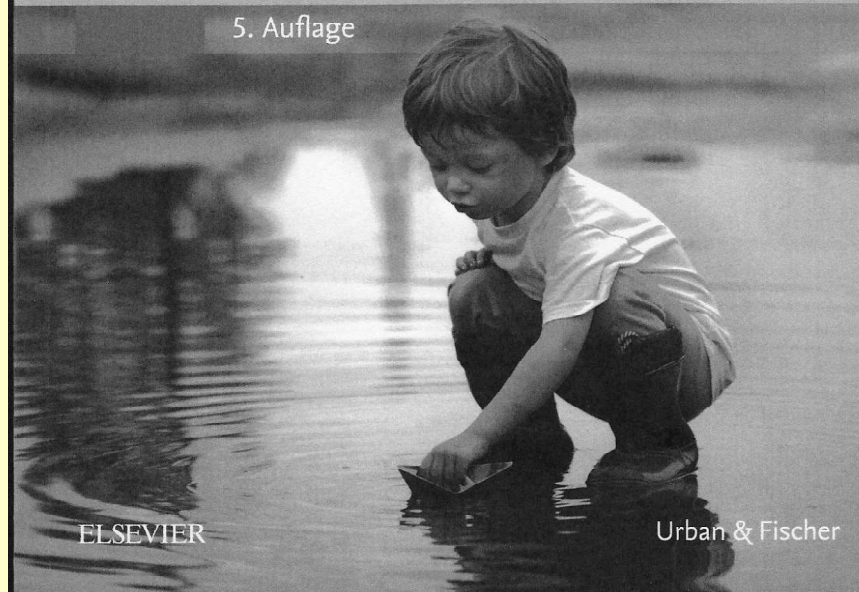
Sind diese Voraussetzungen vorhanden, so sollte es möglich werden, eine wesentlich größere Anzahl von Menschen mit ASS in befriedigender Weise in die Arbeitswelt zu integrieren.

Brigitte Rollett Ursula Kastner-Koller (Hrsg.)

# Praxisbuch Autismus

für Erzieher, Lehrer, Psychologen,  
Therapeuten und Eltern

5. Auflage



ELSEVIER

Urban & Fischer

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

# Anhang 1

# Literatur

- Attwood, T. (2007). *The complete guide to Asperger's Syndrom*. London: Kingsley.
- Attwood, T. (2007, deutsch 2008). *Ein ganzes Leben mit Asperger-Syndrom*. Stuttgart: Trias.
- Amorosa, H. (2010). Epidemiologie. In M. Noterdaeme & A. Enders (Hrsg.), *Autismus-Spektrum-Störungen (ASS)*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Baron-Cohen, S., Wheelwright, S., Skinner, R., Martin, J., & Clubley, E. (2001). The Autism-Spectrum Quotient (AQ): Evidence from Asperger Syndrome/High-Functioning Autism, males and females, scientists and mathematicians. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 31, 5–16.
- Baumgartner, F., Dalferth, M., & Vogel, H. (2009). *Berufliche Teilhabe für Menschen aus dem autistischen Spektrum (ASD)*. Heidelberg: Winter.
- Baumgartner, F. (2009). Berufliche Qualifizierung von Menschen mit Autismus im Berufsbildungswerk Abensberg. *Impulse*, 1, 15–18.
- Dalferth, M. (2002). Berufliche Bildung, soziale Eingliederung und erfolgreiche Beschäftigung von jungen Menschen mit autistischen Syndromen. *Berufliche Rehabilitation*, 6, 297–312.
- Dalferth, M. (2004). Berufliche Förderung, erfolgreiche Beschäftigung und soziale Integration junger Menschen aus dem autistischen Spektrum. In autismus (Hrsg.), *Hilfe für das autistische Kind, Förderung autistischer Menschen* (S. 4–11). Hamburg: autismus Deutschland e.V.
- Dalferth, M. (2006). Der Übergang ins Arbeitsleben: Hoffungsvolle Ergebnisse eines Forschungsprojektes. In autismus (Hrsg.), *Autismus im Wandel: Übergänge sind Herausforderungen* (160–170). Hamburg: autismus Deutschland e.V.
- Dalferth, M. (2007). Teilhabe an Arbeit und Beruf für Menschen aus dem autistischen Spektrum. *Praxis Ergotherapie*, 2, 83–89.

# Literatur

- Dalferth, M. (2008). Soziale Eingliederung – Arbeit. In autismus (Hrsg.), *Bundesverband zur Förderung von Menschen mit Autismus und zur Situation von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Autismus*. (S.36–38). Hamburg: autismus Deutschland e.V.
- Dalferth, M. (2009). Berufliche Qualifizierung von Menschen mit Autismus im BBW Abensberg. *Sonderpädagogische Förderung heute*, 1, 37–52.
- Dinter, I. (2004). Integration von Menschen mit Autismus in Ausbildung und Beruf. *Impulse*, 29, 8–11.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of Personality*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, G. W. (1991). *Know your own Personality*. London: Penguin Books.
- Gillberg, C. (2011). *Asperger syndrome, autism spectrum disorder, empathy disorder, or what?* Vortrag, gehalten auf dem 4. Autismusforum “rainman`s home”, Wien.
- Hendricks, D., & Wehman, P. (2009). Transition from school to adulthood for youth with autism spectrum disorders: review and recommendations. *Focus on autism and other developmental disabilities*, 24, 77–88.

# Literatur

- Howlin, P., Alcock, J., & Burkin, C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 9, 533–549.
- Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and adults with Asperger syndrome. *Focus on autism and other developmental disabilities*, 19, 215–222.
- Jacobson, P. (2005). *Understanding how Asperger children and adolescents think and learn: Creating manageable environments for AS-students*. London, Philadelphia: Kingsley Publishers.
- Pouska, F. (2005). Autismus aus Forschung und Praxis. In autismus Deutschland e.V.: Bundesverband zur Förderung von Menschen mit Autismus (Hrsg.), *Autismus im Wandel – Übergänge sind Herausforderungen* (S.45–57). Hamburg: autismus Deutschland e.V.
- Rollett, B. (1987). Die Entwicklung pathologischer Eltern-Kind-Beziehungen am Beispiel des frühkindlichen Autismus. In V. Morger (Hrsg.), *Abstractband 8. Tagung Entwicklungspsychologie* (S. 5). Bern: Druckerei der Universität Bern.
- Rollett, B., & Kastner-Koller, U. (2011). *Praxisbuch Autismus – für Eltern, Erzieher, Lehrer und Therapeuten*. München: Urban & Fischer.
- Rühl, D., Bölte, S., & Pouska, F. (2001). Wie eigenständig ist das Asperger-Syndrom? *Nervenarzt*, 72, 535–540.
- Schaubensteiner, K. (2015). *Die berufliche Integration bei Personen mit Asperger-Syndrom*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Spiel, G., Gasser, A., Winkler, R., & Kastner-Koller, U. (2011). Autismus in der Fachdiskussion: Diagnostische Aspekte und ätiologische Modelle. In B. Rollett & U. Kastner-Koller (Hrsg.), *Praxisbuch Autismus – für Eltern, Erzieher, Lehrer und Therapeuten*. München: Urban & Fischer.



# Anhang 2

# Fragebogen zur Erhebung von Problembereichen

## Teil A: Häufigkeit des Auftretens von Problemen im Arbeitsalltag

Item 1: Haben Sie Probleme damit, Ihren ArbeitskollegInnen zu zeigen, wenn Sie wütend sind?

*Item 2: Wenn Sie ein Problem mit einem Arbeitsauftrag haben, fragen Sie dann ArbeitskollegInnen oder Vorgesetzte um Hilfe?*

Item 3: Wenn ein/e ArbeitskollegIn eine Aufgabe gut gemacht hat, sagen Sie es ihm/ihr dann?“

*Item 4: Wenn Ihnen während der Arbeit ein Fehler passiert ist, sagen Sie es dann ihrem/r Vorgesetzten?*

*Item 5: Fällt es Ihnen leicht, ArbeitskollegInnen in die Augen zu schauen, wenn Sie mit ihnen sprechen?*

*Item 6: Achten Sie auf eine freundliche Wortwahl, wenn Sie mit Vorgesetzten sprechen?*

Item 7: Bieten Sie ArbeitskollegInnen ab und zu Ihre Hilfe an, auch wenn Sie nicht direkt danach gefragt werden?

*Item 8: Sind Sie dankbar von einem/r ArbeitskollegIn darauf hingewiesen zu werden, wenn Sie etwas falsch gemacht haben?*

# Fragebogen zur Erhebung von Problembereichen

Item 9: Können Sie es in der Regel einschätzen, wie viel Zeit Sie benötigen, um einen Arbeitsauftrag zu erledigen?

Item 10: Fällt es Ihnen schwer, schnell zu arbeiten?

Item 11: Wenn Sie von Ihrem/r Vorgesetzten neue Arbeitsanweisungen erhalten, verstehen Sie in der Regel gleich, was von Ihnen erwartet wird?

*Item 12: Haben Sie Probleme damit, sich zwei Stunden lang ohne Pause auf eine Aufgabe zu konzentrieren?*

Item 13: Kommt es vor, dass Sie nach Beenden eines Arbeitsauftrages nicht wissen, mit welcher Aufgabe Sie weiter machen sollen?

Item 14: Haben Sie Probleme damit Ihren Arbeitsplatz ordentlich zu halten?

*Item 15: Merken Sie es, wenn Sie eine Pause machen sollten?*

Item 16: Kommen Sie in der Regel pünktlich zur Arbeit?

*Item 17: Gibt es Geräusche an Ihrem Arbeitsplatz, die für Sie sehr laut sind?*

*Item 18: Gibt es bestimmte Handlungen, die Sie immer wieder an Ihrem Arbeitsplatz durchführen, die aber mit Ihrer Arbeit an sich nichts zu tun haben? (z.B. ständiges Sortieren von Rechnungen oder Akten)*

# Fragebogen zur Erhebung von Problembereichen

*Item 19: Können Sie in einem Gespräch mit ArbeitskollegInnen oder Vorgesetzten einschätzen, wann Sie die Stimme anheben oder absenken sollten?*

*Item 20: Wenn Ihnen bei der Bearbeitung eines Arbeitsauftrages ein Fehler unterlaufen ist, ist es Ihnen dann schon einmal passiert, dass Sie den gleichen Fehler nochmal gemacht haben?*

# Fragebogen zur Problembereiche im Arbeitsalltag (PBA)

## Teil B: Schwierigkeitseinschätzung

Item 21: Fällt es Ihnen leicht, an einem Arbeitstag ArbeitskollegInnen zu begrüßen und zu verabschieden?

Item 22: Fällt es Ihnen leicht, am Gesichtsausdruck von ArbeitskollegInnen zu erkennen, ob sie traurig sind?

Item 23: Fällt es Ihnen leicht, an der Körpersprache von ArbeitskollegInnen zu erkennen, ob sie gelangweilt sind?

Item 24: Fällt es Ihnen schwer, sich bei einem/r ArbeitskollegIn zu bedanken, wenn diese/r Ihnen geholfen hat?

Item 25: Fällt es Ihnen schwer, in einem Gespräch zu bemerken, ob Sie zu viel oder zu wenig reden?

Item 26: Fällt es Ihnen leicht, in einem Gespräch mit ArbeitskollegInnen zu erkennen, ob diese der gleichen Meinung sind wie Sie?

Item 27: Fällt es Ihnen schwer, ArbeitskollegInnen darauf hinzuweisen, wenn sie etwas nicht richtig gemacht haben?

Item 28: Fällt es Ihnen schwer, sich auf neue Regeln in der Arbeit einzustellen?

# Fragebogen zur Erhebung von Problembereichen

Item 29: Fällt es Ihnen leicht, sich zwei oder mehrere Arbeitsaufträge gleichzeitig zu merken?

Item 30: Fällt es Ihnen leicht, neue Arbeitsaufgaben zu bearbeiten?

Item 31: Fällt es Ihnen leicht, abwechselnd an verschiedenen Arbeitsorten zu arbeiten?

Item 32: Fällt es Ihnen leicht, ohne ständige Anleitung zu arbeiten?

## Teil C: Bewertung der Freude an der sozialen Kommunikation

Item 33: Arbeiten Sie gerne mit anderen zusammen?

Item 34: Unterhalten Sie sich gerne an einem Arbeitstag mit Ihren KollegInnen?

Item 35: Hören Sie gerne zu, wenn Ihnen ArbeitskollegInnen etwas Privates erzählen?