



universität  
wien

# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Beruflicher Erfolg von Personen mit Asperger-Syndrom: Ergebnisse einer Internet-Befragung“

verfasst von / submitted by

Regina Heneis, BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2017 / Vienna 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /  
degree programme code as it appears on  
the student record sheet:

A 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /  
degree programme as it appears on  
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie

Betreut von / Supervisor:

emer. o. Univ.-Prof. Dr. Brigitte  
Rollett



## **DANKSAGUNG**

Zunächst gilt mein besonderer Dank meinen Eltern, die mir mein Studium ermöglicht haben und mich immer unterstützt haben.

Weiters möchte ich mich bei meinen Verwandten und Freunden bedanken, die mich während meines Studiums begleiteten und unterstützten und auch bei so mancher Fragebogenstudie ihre Zeit und Nerven spendeten.

Ein großer Dank gilt Frau Prof. Dr. Rollett, die mir dieses interessante Thema nähergebracht hat und mich sehr kompetent beraten und unterstützt hat.

Auch an ihre Assistentin Helena geht ein herzliches Dankeschön, die mir bei so manchen Problemen eine große Hilfe war.



## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung .....	8
2.	Theoretischer Hintergrund .....	10
2.1.	Diagnosekriterien .....	11
2.2.	Prävalenz .....	12
2.3.	Historische Entwicklung .....	13
2.4.	Kriterien für beruflichen Erfolg .....	15
2.5.	Aktuelle berufliche Situation .....	16
2.5.1.	Stärken und Schwächen .....	16
2.5.2.	Vorangegangene Forschungen .....	18
2.6.	Auswirkungen des DSM-5 auf die berufliche Integration .....	20
3.	Fragestellungen und Hypothesen .....	22
4.	Methode .....	24
4.1.	Untersuchungsplan .....	24
4.2.	Vorgehen .....	24
4.2.1.	Pretest .....	24
4.2.2.	Umfrage .....	24
4.3.	Stichprobenbeschreibung .....	25
4.4.	Messinstrumente .....	26
4.4.1.	Einkommen .....	26
4.4.2.	Wechsel der Arbeitsstelle .....	26
4.4.3.	Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit .....	26
4.4.4.	Bildungsabschluss .....	27
4.4.5.	Berufsbereiche .....	28
4.4.6.	Diagnosespezifische Probleme im Beruf .....	29
4.4.7.	Autismus-Spektrum-Quotient (AQ) .....	29

4.4.8.	Achievement Motives Scale (AMS)	30
4.4.9.	Lebenszufriedenheit	30
4.5.	Statistische Auswertung	30
4.5.1.	Kreuztabelle und Chiquadrat-Test	31
4.5.2.	Einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA)	31
4.5.3.	t-Test für unabhängige Stichprobe	32
4.5.4.	Korrelationen	32
4.5.5.	Multiple lineare Regression	32
5.	Ergebnisse	34
5.1.	Deskriptive Statistiken	34
5.2.	Reliabilitätsanalysen der Messinstrumente	38
5.2.1.	Skala für Arbeitszufriedenheit	39
5.2.2.	Skala für diagnosespezifische Probleme im Beruf	40
5.2.3.	Autismus-Spektrum-Quotient (AQ)	42
5.2.4.	Achievement Motives Scale	42
5.3.	Inferenzstatistische Analysen	44
5.3.1.	Berufliche Parameter	44
5.3.2.	Diagnosespezifische Parameter	65
5.3.3.	Leistungsmotivation und Lebenszufriedenheit	71
5.3.4.	Diagnose vs. Vermutung	78
6.	Diskussion	80
6.1.	Unterschiede zwischen Personen mit der Diagnose Asperger-Syndrom und Personen mit der Vermutung des Vorliegens des Asperger-Syndroms	80
6.2.	Unterschiede zwischen Berufsgruppen	80
6.3.	Unterschiede zwischen Bildungsbereichen	82

6.4.	Autismus-Spektrum-Quotient .....	82
6.5.	Diagnosespezifische Probleme im Beruf .....	83
6.6.	Leistungsmotivation.....	84
6.7.	Lebenszufriedenheit .....	85
6.8.	Geschlecht.....	85
6.9.	Limitationen der Studie.....	87
6.10.	Weitere Forschungsmöglichkeiten.....	87
7.	Literaturverzeichnis .....	89
8.	Abbildungsverzeichnis.....	95
9.	Tabellenverzeichnis .....	96
10.	Abkürzungsverzeichnis.....	98
11.	Anhang .....	99
11.1.	Abstract .....	99
11.2.	Tabellen.....	100
11.3.	Fragebogen.....	114



## 1. Einleitung

In den letzten Jahrzehnten wurde und wird sehr viel Forschung zum Thema Autismus betrieben. Sowohl Symptomatik, Diagnose, Differentialdiagnose, Ätiologie, Pathogenese, als auch Therapie und Prognose sind dabei wichtige Interessensgebiete (Nissen, 2002). Auch in Österreich gibt es zahlreiche Bemühungen, Personen mit Autismus zu helfen, sei dies über die Österreichische Autistenhilfe, rainman's home oder das Autistenzentrum Arche Noah. Der Großteil der Arbeit liegt immer noch am Kinder- und Jugendbereich, jedoch gibt es auch den Einsatz, Autisten mittels Arbeitsassistenten ins Arbeitsleben zu integrieren wie es etwa die Österreichische Autistenhilfe versucht. Es gibt auch immer mehr Firmen, die Autisten anstellen, deren Talente nutzen, speziell auf sie ausgerichtet sind und daher Methoden entwickelt haben, damit sich diese in der Arbeit wohlfühlen. Ein Beispiel in Österreich ist specialisterne, eine Firma, die in Dänemark gegründet wurde und mittlerweile in mehr Ländern Niederlassungen hat, wie etwa in Deutschland, Österreich oder den USA.

In der Forschung konzentrieren sich die Entwicklungspsychologie, sowie die klinische Psychologie vor allem auf das Kindes- und Jugendalter. Das Thema Autismus bzw. Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter wurde bislang vergleichsweise wenig erforscht, ebenso wie das Thema Beruf im Bereich des Autismus, was vor allem auch daran liegen könnte, dass der Großteil der Autisten nicht erwerbstätig ist.

Mit meiner Arbeit möchte ich daher einen Beitrag leisten, um das Thema Beruf wissenschaftlich zu erweitern. Konkret möchte die aktuelle Arbeit den beruflichen Erfolg von Personen mit Asperger-Syndrom untersuchen. Ich möchte speziell wissen, welche erfolgsabhängigen Faktoren förderlich sind oder eher als Hindernisse für diesen wirken. Weitergehend soll meine Arbeit einen Grundstein für weitere Forschungen und Überlegungen zu Interventionen bezüglich der Integration von Menschen mit Asperger-Syndrom im Berufsbereich legen. Folgeforschungen zu Förder- und Trainingsmaßnahmen sollen helfen, Strategien zu entwickeln, um für die Zielgruppe der Personen mit Asperger-Syndrom längerfristig beruflichen Erfolg zu ermöglichen. Von Bedeutung ist dies vor allem,

da Berufstätigkeit nicht nur für neurotypische (= nicht-autistische) Personen, sondern auch für Menschen mit Autismus bzw. dem Asperger-Syndrom wichtig ist. Sie gibt Struktur und baut das Selbstwertgefühl auf, wenn sie der eigenen Qualifikation und den Fähigkeiten entspricht und sie als erfüllend erlebt wird (Attwood, 2012).

Interessant am Thema ist vor allem, dass es im Gegensatz zu der alltäglichen Meinung, psychisch kranke Personen wären nicht fähig zu arbeiten, für Menschen mit Asperger-Syndrom dennoch denkbar ist, einen Beruf auszuüben. Oft ist es jedoch der Fall, dass es vielen Personen mit Asperger-Syndrom aufgrund von Missverständnissen oder Unkenntnis der Diagnose auf Seiten der Arbeitgeber trotz hoher Motivation nicht möglich ist, einen Job zu bekommen oder zu halten bzw. gemäß ihrer Fähigkeiten und ihres Ausbildungsniveaus angestellt zu werden (Theunissen & Paetz, 2011).

## 2. Theoretischer Hintergrund

### 2.1. Diagnosekriterien

Laut der Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme ICD-10 (WHO, 1993) zählt Autismus zu den tief greifenden Entwicklungsstörungen (F84.). Dazu gehören frühkindlicher Autismus, atypischer Autismus, das Rett-Syndrom, andere desintegrative Störungen des Kindesalters, eine überaktive Störung mit Intelligenzminderung und Bewegungsstereotypien, das Asperger-Syndrom, sowie sonstige und nicht näher bezeichnete tief greifende Entwicklungsstörungen. Sie alle sind charakterisiert durch qualitative Abweichungen in sozialen Interaktionen und der Kommunikation sowie durch eingeschränkte, stereotype und sich wiederholende Interessen und Aktivitäten. Auch geistige Behinderungen sind sehr häufig, mit der Ausnahme des Asperger-Syndroms (Nissen, 2002). Bezüglich Autismus wird im ICD-10 zwischen frühkindlichem Autismus, atypischem Autismus sowie dem Asperger-Syndrom unterschieden. Zur Diagnose eines frühkindlichen Autismus müssen Beeinträchtigungen bereits vor dem dritten Lebensjahr vorhanden gewesen sein. Betroffen sind die Bereiche soziale Interaktion, Kommunikation und eingeschränktes stereotyp repetitives Verhalten. Atypischer Autismus wird diagnostiziert, wenn entweder der Erkrankungsbeginn nach dem dritten Lebensjahr deutlich wird oder nicht alle Kriterien für frühkindlichen Autismus zutreffen.

Betroffene vom Asperger-Syndrom weisen dieselben Beeinträchtigungen auf, die für den Autismus typisch sind, mit dem Unterschied einer fehlenden Entwicklungsverzögerung im Allgemeinen sowie der Sprache und der kognitiven Funktionen im Speziellen. Häufig sind sie auffallend motorisch ungeschickt. Die Abweichungen können bis in die Adoleszenz und das Erwachsenenalter bestehen bleiben. Neben den diagnosespezifischen Kennzeichen können auch noch weitere Erkrankungen bzw. Komorbiditäten oder andere Probleme vorhanden sein, wie etwa psychotische Episoden, Angst-, Schlaf-, Essstörungen, Wutausbrüche und/oder Aggression (WHO, 1993).

Im DSM-5 (Falkai & Wittchen, 2015) ist die Autismus-Spektrum-Störung (ASS) unter 299.00 codiert und unter den „Störungen der neuronalen und mentalen

Entwicklung“ zu finden. A 05 „Autismus-Spektrum-Störung“ ist seit dem DSM-5 nur noch eine einheitliche Diagnose. Es fasst die bisherigen DSM-IV-TR-Diagnosen „Autistische Störung“ (299.00), „Asperger Syndrom“ (299.80) und „Tief greifende Entwicklungsstörung-nicht näher bezeichnet“ (PDD-nos, 299.80) zusammen. Ebenso wurden im neuen DSM-5 die Diagnose „Desintegrative Störung des Kindesalters“ (299.10) gestrichen sowie die Diagnose „soziale (pragmatische) Kommunikationsstörung“ (315.39) eingeführt, die anstatt des atypischen Autismus (ICD-10) bzw. der tiefgreifenden Entwicklungsstörung-nicht näher bezeichnet (DSM-IV-TR) diagnostiziert werden soll. Charakteristisch hierfür ist das Fehlen von stereotypen und repetitiven Verhaltensweisen und Interessen (Freitag, 2014).

Um eine Diagnose ASS laut DSM-5 stellen zu können, müssen fünf Kriterien erfüllt sein:

1. Kriterium A betrifft Defizite in der sozialen Kommunikation und Interaktion über Situationen hinweg.
2. Kriterium B beschreibt restriktive, repetitive Verhaltensweisen und Interessen.
3. Kriterium C verlangt, dass die Symptome schon in einer frühen Entwicklungsphase vorhanden sein müssen.
4. Kriterium D bedeutet, dass die Symptome klinisch signifikante Beeinträchtigungen in sozialen, beruflichen oder anderen wichtigen Bereichen des aktuellen Funktionierens verursachen.
5. Kriterium E verlangt, dass die Symptome nicht besser durch intellektuelle Beeinträchtigung (intellektuelle Entwicklungsstörung) oder globale Entwicklungsverzögerung erklärt werden können.

Neu im DSM-5 ist auch eine Schweregradeinteilung für die Kriterien A und B, wo es jeweils drei Abstufungen gibt. Grad 1 bedeutet, dass die betroffene Person Unterstützung benötigt, bei Grad 2 braucht sie umfangreiche und bei Grad 3 sehr umfangreiche Unterstützung. Weiters gibt es im DSM-5 fünf Zusatzkodierungen, die die kognitiven Fertigkeiten (mit/ ohne intellektuelle Behinderung), die Sprache (mit/ ohne Sprachbehinderung), den medizinischen/ genetischen/ Umweltrisikofaktor (wird zusätzlich kodiert), eine zusätzliche psychiatrische

Komorbidität oder Entwicklungsstörung (ebenfalls zusätzlich kodiert) und die Katatonie (laut DSM-5: 293.89) betreffen (Falkai & Wittchen, 2015).

## 2.2. Prävalenz

Laut Angaben im DSM-5 liegt die Prävalenz von Autismus-Spektrum-Störungen bei ca. 1% (Falkai & Wittchen, 2015). Je nach Studie variieren jedoch die Prävalenzen von 34-60 pro 10000 für Autismus-Spektrum-Störungen (inklusive Asperger-Syndrom und PDD-nos) bei einer englischen Stichprobe (Fombonne, 2003). Die Prävalenz für das Asperger-Syndrom liegt bei ca. 2/10000 (Baird et al., 2006; Fombonne, 2003, zitiert nach Freitag, 2008).

In den USA liegt die Prävalenz für alle tiefgreifenden Entwicklungsstörungen (Autismus, Asperger und PDD-nos) bei 6.7 Fällen pro 1000 Kindern, für eine autistische Störung liegt sie bei 4.0 Fällen pro 1000 Kindern und für PDD-NOS/Asperger-Syndrom bei 2.7 Fällen pro 1000 Kindern (Bertrand et al., 2001; Barbaresi et al., 2009). Lord und Bishop (2010) gehen von einer Prävalenz von 1 aus 110 Kindern beim Betrachten der Autismus-Spektrum-Störung in den USA aus. Das Verhältnis von Asperger-Autismus zu frühkindlichem Autismus konnten sie mit 2-5:1 feststellen, erhoben in den USA (Lord & Bishop, 2010). In Deutschland geht man von 62 Personen mit Autismus-Spektrum-Störung pro 10000 Personen, wovon 10 vom Asperger-Syndrom betroffen sind (Dalferth, 2012). Burschen werden etwa viermal häufiger mit Autismus diagnostiziert als Mädchen, beim Asperger-Syndrom besteht ein Verhältnis von 9:1 (Dalferth, 2012; Fombonne, 2003).

Die erhöhten Prävalenzzahlen sind nicht eindeutig nachvollziehbar. Das DSM-5 gibt als mögliche Gründe die größere Differenzierung der diagnostischen Kriterien in den Diagnosemanualen, eine vermehrte Bekanntheit der Autismus-Spektrum-Störung, unterschiedliche Vorgehensweisen in den betreffenden Studien sowie eine tatsächliche Steigerung der Erkrankungshäufigkeit an (Falkai & Wittchen, 2015; Dalferth, 2012). Eine weitere Erklärung könnte auch die fälschliche Einbeziehung von Personen mit einer starken Introversionsneigung sein (Rollett, 2011; Rollett & Kastner-Koller, 2011).

### 2.3. Historische Entwicklung

Diese Einordnung von Autismus in die Klassifikationsschemata, wie sie heute bestehen, war aber nicht immer so. Erst seit 1992 (ICD) bzw. 1994 (DSM) gibt es den diagnostischen Begriff der tiefgreifenden Entwicklungsstörungen sowie das Aufnehmen des Autismus und des Asperger-Syndroms in die Klassifikationsschemata. Davor wurde Autismus im Bereich der schizophrenen Psychosen diagnostiziert, was nach heutiger wissenschaftlicher Ansicht jedoch leicht voneinander abzugrenzen ist. Es kann aber dennoch nicht ausgeschlossen werden, dass sich bei Kindern und Jugendlichen später zusätzlich eine Schizophrenie entwickelt. Das Asperger-Syndrom wurde in den USA sehr spät und durch die Forschungen von Wing (1981) bekannt. Wie der Begriff entstand und die Symptome bzw. Diagnosekriterien historisch entwickelt und weiterentwickelt wurden, wird nun im folgenden Abschnitt der Arbeit näher betrachtet (Nissen, 2002).

Eugen Bleuler (1973) ist der Erste, der den Begriff Autismus verwendete. Er sah Autismus als Symptom der Schizophrenie, insofern diese betroffenen Personen an einem Verlust der Realität leiden und sich daher in sich und ihre eingebildete Welt zurückziehen. Leo Kanner beschrieb bereits 1943 den frühkindlichen Autismus, welcher vorläufig im Lehrbuch der Psychiatrie von Bleuler unter den Psychopathien eingereiht wurde, da er ebenfalls wie die damals beschriebene Psychopathie vom Auftreten in früher Kindheit, sowie einem langen Verlauf gekennzeichnet ist und eine vererbte Komponente besitzt. Auffallend war damals schon die starke soziale Isolation und die motorischen Stereotypen beziehungsweise das Festhalten an der gewohnten (zeitlichen und räumlichen) Ordnung. Auch die sprachlichen Eigenheiten wurden bereits beschrieben (Bleuler, 1973). Kanner ging aufgrund von eigenen Fallstudien aus, dass das Auftreten von Autismus auf bestimmte Bildungsschichten beschränkt sei, nämlich jene mit höherer Ausbildung. Er bezeichnete diese als „Intellektuellenfamilien“. Beeinflusst von Freud nahm man damals noch an, dass Autismus aufgrund mangelnder emotionaler Wärme und Zuneigung der Eltern entstehen würde (Nissen, 2002).

Zum ersten Mal beschrieb Hans Asperger im Jahre 1943, zeitgleich wie Kanner, in seiner Schrift „Die ‚Autistischen Psychopathen‘ im Kindesalter“ jene Symptome, die heutzutage mit dem Asperger-Syndrom gemeint sind. Benannt wurde diese Erkrankung erst später nach ihm. Er nahm den Begriff *autistisch* von Bleuler auf und bezeichnete seine Fallbeispiele als *autistische Psychopathen* (Asperger, 1943). Er beobachtete im Kontaktverhalten etwa fehlenden Blickkontakt, sowie Mangel an Mimik und Gestik. Sprachlich stellte er bereits fest, dass Sprachmelodie und Tonhöhe ebenfalls gestört sind und unpersönlich bzw. an keinen bestimmten Adressaten gerichtet wirken. Weiters bezeichnete er deren Sprachproduktion als originell und die aktive Aufmerksamkeit als gestört, insofern sie sich leicht von Umweltreizen ablenken lassen und infolgedessen Lernschwierigkeiten aufweisen können. Stereotype Bewegungen und das Verfolgen von eigenen Impulsen und Interessen konnte Asperger ebenfalls als typisch erkennen. Was die Gefühle betrifft, erkannte er an seinen Fällen spezielle sensorische Eigenheiten und eine Gefühlsarmut, die er jedoch relativierte: „es ist vielmehr ein qualitatives Anderssein, eine Disharmonie an Gefühl, an Gemüt, oft voll überraschender Widersprüche“ (Asperger, 1943, S. 56). Das Sammeln und Ordnen von Dingen, Probleme mit der Hygiene, Humorlosigkeit sind weitere Auffälligkeiten, die ihm begegnet sind (Asperger, 1943).

Asperger untersuchte auch die Rolle der Erbllichkeit und des Geschlechts und stellte fest, dass überwiegend mehr männliche Kinder von seiner beschriebenen Störung betroffen sind und dass diese vererbt werden würde. Des Weiteren stellte Asperger fest, dass es sich bei seinen untersuchten Fällen um eine von Schizophrenie unterschiedliche Diagnose bzw. Erkrankung handelt, womit er den Ansichten Bleulers widersprach, der autistische Wesenszüge als charakteristisch für die Schizophrenie sah. Um einen Bezug zu dem Thema der aktuellen Arbeit herzustellen, muss erwähnt werden, dass sich bereits Asperger in seinen Untersuchungen Gedanken zum weiteren Werdegang von Autisten gemacht hat. Er stellte fest, dass die „intellektuell intakten, besonders natürlich [...] überdurchschnittlich gescheiterten Autistischen Psychopathen“ (Asperger, 1943, S. 61), also diejenigen mit höheren intellektuellen Fähigkeiten, in heutiger Begrifflichkeit die Menschen mit Asperger-Syndrom, bessere berufliche

Aussichten haben und öfter in höhergestellten Berufen zu finden sind, was auf die meist sprachlich gute Entwicklung zurückzuführen ist (Asperger, 1943).

#### 2.4. Kriterien für beruflichen Erfolg

Der Begriff Berufserfolg ist kein einheitlich definierter Begriff, jede Studie und jeder Forscher findet seine eigene Definition davon. Bereits von Hughes (1937) wurde eine Einteilung des beruflichen Erfolgs in objektiven und subjektiven Berufserfolg vorgenommen. Objektive Erfolgskriterien sind direkt beobachtbar und durch andere messbar. Demnach sind das beispielsweise Einkommen, Position, Beförderungen oder die Verantwortungsspanne. Subjektive Kriterien hingegen sind individuelle Reaktionen auf berufliche Erfahrungen (Hughes, 1937). Dazu zählen Zufriedenheitsurteile (Zufriedenheit mit der Karriere oder dem Arbeitsplatz, Arbeitszufriedenheit, etc.) oder Vergleichsurteile (Vergleich des eigenen Berufserfolgs mit dem der anderen, Vergleich mit fremdgesetzten Zielen, etc.) (Spurk et al., 2013). In der Definition von Dette et al. (2004) bedeutet subjektiv beruflich erfolgreich zu sein, die selbst gesetzten Ziele zu erreichen oder eine Übereinstimmung zwischen individuellen Präferenzen bezüglich des Jobs und der wahrgenommenen Jobcharakteristik zu erleben.

Zur Messung von Berufserfolg und um etliche Nachteile der einzelnen Kriterien wettzumachen, wurden diverse Indizes aus den objektiven Kriterien gebildet sowie Skalen entwickelt, die den subjektiven Berufserfolg messen, wie etwa eine Skala zur Karrierezufriedenheit von Greenhaus und Kollegen (1990) oder Skalen zur Messung von Arbeitszufriedenheit wie jene von Fischer und Lück (1972), die in der vorliegenden Studie verwendet wurde. All diese Versuche, Berufserfolg zu messen, summieren Abele und Kollegen (2013) unter dem objektivistischen Ansatz, wonach die Ausprägungen in den Variablen der objektiven und subjektiven Berufserfolgskriterien gemessen werden können. Im subjektivistischen Ansatz jedoch geht es um das Konstrukt Berufserfolg und dessen subjektive Definition, wodurch meist mit konstruktivistisch-narrativen Strategien gearbeitet wird. Anschließend können diese erhobenen Daten, die die Sichtweisen jeder einzelnen Person abbilden, jedoch ebenfalls objektiviert (mittels inhaltsanalytischer

Verfahren) und beispielsweise für Laufbahnberatungen verwendbar gemacht werden (Abele et al., 2013).

## 2.5. Aktuelle berufliche Situation

### 2.5.1. Stärken und Schwächen

Bei Personen mit Asperger-Syndrom gibt es Eigenschaften, die Probleme im Berufsleben bereiten können und sich somit auf Bewerbungssituationen und andere Situationen wie Teamarbeit auswirken. Grundlegend sind die eingeschränkten sozialen Fähigkeiten und Kommunikationsprobleme wie der Blickkontakt, Probleme beim Einschätzen von Distanzzonen bei Gesprächen oder beim Erkennen und Verstehen der Gefühle und Gedanken anderer. Weitere Bereiche betreffen die sensorische Wahrnehmung, Pünktlichkeit und Arbeitsroutinen, Anweisungen richtig verstehen, Veränderungen bewältigen, die Organisation und Planung, aber auch Stress- und Angstbewältigung sowie realistische Berufserwartungen (Attwood, 2012; Dalferth, 2012).

Attwood (2012) vermutet, dass sich unter den Langzeitarbeitslosen daher auch sehr viele Betroffene vom Asperger-Syndrom befinden. In den verschiedensten Studien wird immer wieder von geringen Anstellungsraten unter Personen mit Autismus berichtet. Chiang et al. (2013) nennen 56% und Cimera und Cowan (2009) 39-42% der Personen mit Autismus, die in den USA angestellt sind, Marsh (2000) hingegen nur 5-6%, Bovee (1999) geht von 35% aus. Taylor und Seltzer (2010) fanden heraus, dass bei jungen, erwachsenen Personen mit Autismus nach dem Schulabschluss gar nur 6% eine kompetitive Anstellung (Teilzeit) fanden und 12% eine unterstützte Anstellung, während sich etwa 56% in einer betreuten Werkstätte oder in einer Tagesstätte befanden. Außerdem stellten sie fest, dass es drei Mal wahrscheinlicher ist, dass eine Person mit Autismus-Spektrum-Störung ohne intellektuelle Beeinträchtigung keinen Job hat als eine Person mit intellektueller Beeinträchtigung. Howlin fand in mehreren Studien, die sowohl in den USA, als auch in Großbritannien durchgeführt wurden, heraus, dass nur etwa 24% der Personen mit Autismus angestellt sind, 18% in Werkstätten, nur 13% in einer kompetitiven Anstellung am regulären Arbeitsmarkt. Zahlreiche weitere internationale Studien aus den USA, Großbritannien, Deutschland und Australien

kamen zu Beschäftigungszahlen von 2-6% unter den Betroffenen von Autismus, die am regulären Arbeitsmarkt Vollzeit angestellt sind (Dalferth, 2010 & 2012). In Deutschland sehen die Zahlen noch schlechter aus. 5% der Personen mit Autismus und 20% der Personen mit Asperger-Syndrom sind am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig, 65% der Menschen mit Autismus bzw. 30% der Menschen mit Asperger-Syndrom arbeiten in Werkstätten für behinderte Menschen und 30% der Menschen mit Autismus bzw. 50% der vom Asperger-Syndrom Betroffenen sind ohne Arbeit oder in Aus- und Weiterbildung (Baumgartner, Dalferth et al., 2009; Dalferth, 2010 & 2012). Ban Ki-moon, der Generalsekretär der UN, weist in seiner Rede zum Welt-Autismus-Tag 2015 auf eine Arbeitslosenzahl von 80% unter den Personen mit Autismus hin (UN, 2015). Viele Personen mit Asperger-Syndrom arbeiten unter ihrem Ausbildungsniveau bzw. ihren Talenten (Dalferth, 2010 & 2012).

Erwähnenswert ist jedoch, dass Menschen mit Autismus zahlreiche Stärken besitzen, die hilfreich im Berufsleben sein können. Beispielsweise achten sie genau auf Details, verfügen über Fachwissen, sind ausdauernd, ehrlich und gewissenhaft und können auch Perfektionisten sein. Auch das Arbeiten bei Routineaufgaben und klaren Erwartungen sowie technische Begabung kann von Vorteil sein (Attwood, 2012). Besonders betrifft dies Menschen mit Asperger-Syndrom, welche im Alltag und in der Ausbildung bzw. im Beruf relativ gut selbstständig zurechtkommen können, je nach Studie betrifft dies etwa 15-25% (Cederlund et al., 2008 zit. nach Freitag, 2008).

Personen mit Autismus ist es sehr gut möglich, sowohl ein Studium, als auch einen Beruf zu erlernen und auszuüben. Betroffene mit geistigen, körperlichen oder seelischen Behinderungen können beispielsweise in Werkstätten für behinderte Menschen unterkommen. Weitere Wege nach einem Schulabschluss sind v.a. für durchschnittlich oder überdurchschnittlich begabte Personen mit Asperger-Syndrom oder High-Functioning Autismus das Berufsbildungswerk in Deutschland, eine Berufsausbildung oder kompetitive Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt mit der Option einer Arbeitsassistenz, die bei strukturellen und sozialen Problemen zur Seite steht (Freitag, 2008; Dalferth, 2014). Auch die Arbeit als Selbstständiger bietet sich an. Besonders in Deutschland wurden in den letzten Jahren Einrichtungen und Services für Autismus-Spektrum-Störungen ausgebaut.

In Abensberg wurde das erste Berufsbildungswerk speziell für Personen mit Autismus-Spektrum-Störungen errichtet, welches sich um die berufliche Aus- und Weiterbildung und die spätere Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt kümmert (Dalferth, 2010, 2012 & 2014). In Österreich sind die Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Autismus noch nicht ganz so ausgebaut wie in Deutschland, jedoch gibt es auch die Möglichkeit von Arbeitsassistenz über die Österreichische Autistenhilfe oder Tagesstätten, Assistenz und Arbeitstraining über Rainman's Home (autistenhilfe.at; rainman.at). Studien (Howlin et al., 2005; Mavranzouli et al., 2013) belegen gute Prognosen für eine unterstützte Anstellung. Die aqua mühle Frastanz bietet Ausbildungen für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen an (aqua mühle frastanz, 2012).

### 2.5.2. Vorangegangene Forschungen

Lorenz und Heinitz (2014) untersuchten die beruflichen Stärken und die Job-Interessen von Menschen mit Asperger-Syndrom und stellten fest, dass die Berufsfelder, in denen die befragten Personen tätig waren, sehr unterschiedlich und breit gestreut sind. Vor allem soziale und wirtschaftliche Berufe wurden besonders häufig angegeben. Die Ergebnisse lieferten den Hinweis, dass die beruflichen Felder von Menschen mit Asperger-Syndrom vielfältiger sind als die typischen Berufe wie Naturwissenschaften, Ingenieurwesen und IT. Baumgartner, Dalferth und Vogel (2009) fanden in ihrer Studie ebenfalls eine große Bandbreite an Berufen am regulären Arbeitsmarkt, von Mediendesigner über Tierpfleger bis hin zu Maler. Auch Stellen bis zur Chefetage sind nicht ausgeschlossen (Attwood, 2012). Von Tätigkeiten in einer geschützten Werkstätte über Hilfstätigkeiten bis hin zum Studium ist alles möglich je nach kognitiven Voraussetzungen (Rollett & Kastner-Koller, 2011).

Wie die berufliche Situation für Personen mit Asperger-Syndrom allgemein in Deutschland und Österreich derzeit aussieht, beschrieb Jost (2012) in ihrer Diplomarbeit. Sie beschäftigt sich vor allem mit den psychologischen Voraussetzungen und Problemen. Die Arbeit wurde ebenfalls als Online-Umfrage durchgeführt, welche eine Geschlechterverteilung von 48.7% Männer zu 51.3% Frauen ergab. Ein Teil ihrer Studie untersucht die Arbeitszufriedenheit zwischen

den Berufsbereichen. Sie fand heraus, dass Personen, die im Bereich Technik arbeiteten, zufriedener waren als diejenigen, die im administrativen Bereich tätig waren. Die Diplomarbeit von Schaubensteiner (2015) handelt von der beruflichen Integration von Personen mit dem Asperger-Syndrom. Unter anderem beschäftigt sie sich auch mit der Arbeitszufriedenheit in Bezug zur Integration der Spezialinteressen am Arbeitsplatz und zu den Berufsbereichen der Betroffenen. Ein Ergebnis der Studie war, dass jene Personen, die ihre Spezialinteressen in der Arbeit einbringen konnten, zufriedener waren als jene, die dies nicht konnten. Weiters waren die zufriedensten Personen in den technischen Bereichen zu finden und die am wenigsten zufriedenen im Dienstleistungsbereich.

Sung et al. (2015) untersuchten in ihrer Studie ebenfalls, wie in der vorliegenden Studie geplant, geschlechtergetrennt und kamen u.a. zu dem Ergebnis, dass bei Personen mit Autismus ein positiver Zusammenhang zwischen dem Bildungsgrad und dem Anstellungsstatus besteht, sowie zwischen dem Bildungsgrad und dem Gehalt. In der aktuellen Arbeit soll unter anderem auch der Zusammenhang zwischen Bildungsgrad und Einkommen untersucht werden.

In der Studie von Chiang et al. (2013) wurden Faktoren für eine Teilnahme am Arbeitsleben untersucht und signifikant wurden unter anderen das jährliche Haushaltseinkommen, die Bildung der Eltern, das Geschlecht und soziale Fähigkeiten. Angelehnt daran werden in der anschließenden Arbeit weitere Faktoren für ein erfolgreiches Berufsleben untersucht.

Kuster und Kollegen (2015) stellten Forschungen zum beruflichen Erfolg an. Die Stichprobe umfasste Personen aus der Allgemeinbevölkerung und untersucht wurde, wie ein hohes Selbstwertgefühl verschiedene Arbeitsbedingungen und Arbeitsfolgen beeinflusst. Bei letzterem wurde unter anderem die Arbeitszufriedenheit und der berufliche Erfolg erhoben, welche für die vorliegende Forschungsarbeit relevant sind. Unter den Ergebnissen der Studie von Kuster et al. befand sich ein signifikanter positiver Einfluss des Selbstwertgefühls auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden und den beruflichen Erfolg von Berufstätigen.

Ausgehend von den vielfältigen verschiedenen Berufen, die es gibt, können Spezialinteressen oft den Weg in den Beruf weisen. Aber auch weitere Faktoren

wie die Unterstützung am Arbeitsplatz sind wichtig. Abgesehen von externer Hilfe ist auch vonseiten des Vorgesetzten eine Unterstützung notwendig oder günstig. Im größeren Rahmen gibt es Integrationsfirmen, die ausschließlich oder größtenteils Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung beschäftigen. Ein Beispiel ist die dänische Firma Specialisterne, die bereits in mehreren Ländern Niederlassungen hat, darunter auch in Deutschland und Österreich. Sie stellen Personen mit Autismus zur Testung von elektronischem Material an, da für diese Tätigkeit Eigenschaften von Vorteil sind, die bei dieser Personengruppe gehäuft vorkommen, wie etwa das besondere Achten auf Details oder die Freude an Routineaufgaben (Attwood, 2012). Weitere Stellen, welche Personen mit Autismus im IT-Bereich anstellen, sind das „Passwerk“ in Belgien, „auticon“ in Deutschland (Dalferth, 2014), SAP mit dem Programm „Autism at Work“ (<http://www.sap.com/corporate/en/company/diversity/differently-abled.html>) oder Asperger-Informatik in der Schweiz und Aspiritech in den USA (Theunissen & Paetz, 2011).

## 2.6. Auswirkungen des DSM-5 auf die berufliche Integration

Was bedeutet die Veränderung der Diagnosekriterien für Autismus von DSM-IV auf DSM-5 für die berufliche Integration von Personen mit Asperger-Syndrom? Eine Auswirkung des DSM-5 könnte sein, dass sich Aspies (wie sich Betroffene vom Asperger-Syndrom selbst nennen) zukünftig mehr mit Autismus-Spektrum-Störung identifizieren und weniger mit dem Asperger-Syndrom und dessen positiven Seiten, wie zum Beispiel die Gedanken, ins System zu passen bzw. mit einer solchen Diagnose einen Job zu finden (Parsloe & Babrow, 2016). Dies wiederum führt zu einer höheren Arbeitslosigkeit (Lobar, 2016).

Die Veränderung von DSM-IV auf DSM-5 zeigte bezüglich der Diagnosestellungen schon erste Auswirkungen, insofern sich eine geringere Sensitivität ergab und weniger Diagnosen auf ASS gestellt wurden, wie eine Studie von Hartley-McAndrew und KollegInnen (2016) an der Klinik für Autismus-Spektrum-Störungen im Frauen- und Kinderspital von Buffalo feststellen konnte. Dementsprechend werden die weniger auffälligen Personen mit Asperger-Syndrom nicht mehr diagnostiziert bzw. in die Kategorie der sozialen (pragmatischen)

Kommunikationsstörung (Hartley-McAndrew et al., 2016) verschoben. Ein Nachteil davon ist, dass diese von der Autismus-Spektrum-Störungs-Diagnose ausgeschlossenen Personen schwerer zu geeigneten Therapien und psychosozialer Unterstützung kommen, was wiederum zu schlechteren akademischen Leistungen bzw. Berufschancen führt (Lobar, 2016). Auch Riedel et al. (2016) stellten fest, dass der Eintritt ins Hochschul- und Berufsleben für Personen mit autistischen Zügen mit Schwierigkeiten verbunden ist, insofern vor allem der soziale und der Kommunikationsbereich betroffen sind. Dies wiederum kann aufgrund von Misserfolgen diesbezüglich zu Folgeerkrankungen bzw. Komorbiditäten führen wie etwa Angst, Depression, psychotische oder zwanghafte Störungen.

### 3. Fragestellungen und Hypothesen

Wie die Beschäftigung mit dem Thema zeigt, wurde bisher in der einschlägigen Literatur noch unzureichend geforscht. Angelehnt an die Diplomarbeit von Jost (2012) wurde eine Studie geplant, die darauf aufbauen kann. Folgende Fragestellungen und Hypothesen wurden entwickelt, auf die in der vorliegenden Studie eingegangen wird:

Fragestellung 1: Unterscheiden sich je nach beruflichen Faktoren (Bildungsabschluss und beruflicher Bereich) die Kriterien des beruflichen Erfolgs (Einkommen, Wechsel der Arbeitsstelle, Arbeitszufriedenheit) von Personen mit Asperger-Syndrom?

H 1.1: Personen mit Asperger-Syndrom unterscheiden sich je nach Bildungsabschluss in ihrem beruflichen Erfolg, insofern sie mehr verdienen, seltener die Arbeitsstelle wechseln und zufriedener mit der Arbeit sind, je höher der Bildungsgrad ist.

H 1.2: Personen mit Asperger-Syndrom sind je nach beruflichem Bereich und ihrer Qualifikation unterschiedlich erfolgreich im Beruf, d.h. es unterscheiden sich das Einkommen, die Häufigkeit des Arbeitswechsels sowie die Arbeitszufriedenheit.

Fragestellung 2: Hängen diagnosespezifische Eigenschaften (diagnosespezifische Probleme im Beruf und AQ-Score) mit den Kriterien des beruflichen Erfolgs (Einkommen, Wechsel der Arbeitsstelle, Arbeitszufriedenheit) von Personen mit Asperger-Syndrom zusammen?

H 2.1: Diagnosespezifische Probleme im Beruf von Personen mit Asperger-Syndrom hängen mit der Höhe des Einkommens, der Häufigkeit des Arbeitswechsels sowie der Arbeitszufriedenheit zusammen.

H 2.2: Autismus-spezifische Eigenschaften, erhoben mit dem Autismus-Spektrum-Quotienten, hängen mit der Höhe des Einkommens, der Häufigkeit des Arbeitswechsels sowie der Arbeitszufriedenheit von Personen mit Asperger-Syndrom zusammen.

Fragestellung 3: Hängen Leistungsmotivation und Lebenszufriedenheit mit den Kriterien des beruflichen Erfolgs (Einkommen, Wechsel der Arbeitsstelle, Arbeitszufriedenheit) von Personen mit Asperger-Syndrom zusammen?

H 3.1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Leistungsmotivation bei Personen mit Asperger-Syndrom und dem beruflichen Erfolg, d.h. dem Gehalt, dem Wechsel der Arbeitsstelle und der Arbeitszufriedenheit.

H 3.2: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit von Personen mit Asperger-Syndrom und dem Gehalt, dem Wechsel der Arbeitsstelle und der Arbeitszufriedenheit.

Fragestellung 4: Unterscheiden sich Personen, die bereits die Diagnose Asperger-Syndrom haben, von Personen, bei denen bisher nur eine Vermutung auf ein Vorliegen besteht, in Bezug auf Einkommen, Häufigkeit des Arbeitswechsels und Arbeitszufriedenheit?

H 4: Personen, die bereits die Diagnose Asperger-Syndrom gestellt bekommen haben, unterscheiden sich bezüglich Einkommen, Häufigkeit des Arbeitswechsels und Arbeitszufriedenheit von Personen, bei denen bisher nur eine Vermutung auf ein Vorliegen besteht.

## 4. Methode

### 4.1. Untersuchungsplan

Die Studie wurde als Querschnittsstudie unter berufstätigen oder ehemals berufstätigen Personen mit Asperger-Syndrom oder der Vermutung des Vorliegens von Asperger-Autismus geplant. Die Untersuchung wurde online durchgeführt, was einerseits eine standardisierte Abfolge der Skalen und Items sowie andererseits Anonymität garantierte. Es handelte sich um Selbstauskunft per Fragebogen, der selbst erstellt wurde mit teilweise übernommenen Items aus bereits existierenden Fragebögen (Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit, Fischer & Lück, Autism-Spectrum Quotient, Baron-Cohen, Achievement Motives Scale, Gjesme & Nygard). Im Unterkapitel Messinstrumente werden die Skalen und die entnommenen Items noch genauer erläutert. Die Rekrutierung der Personen erfolgte per E-Mail-Kontakt an Selbsthilfegruppen und Therapiestellen in Deutschland und Österreich (bspw. autWorker, specialisterne oder Auticon GmbH), sowie über Veröffentlichung in einschlägigen Gruppen auf Facebook bzw. in Internetforen wie etwa dem Aspies Selbsthilfeforum (<https://aspies.de/selbsthilfeforum/>) oder dem Asperger-Forum (<http://www.asperger-forum.de/>). Die Auswertung fand mittels deskriptiv- und inferenzstatistischer Verfahren durch IBM SPSS Statistics Version 23 statt. Effektgrößen wurden berechnet, um die Ergebnisse besser interpretieren zu können.

### 4.2. Vorgehen

#### 4.2.1. Pretest

Die Umfrage wurde zu Beginn an vier Personen getestet, um die Verständlichkeit der Items und die Funktionsfähigkeit der Filterfragen zu erproben. Daraufhin mussten einige Items der Verständlichkeit halber umformuliert sowie einzelne Items komplett entfernt werden.

#### 4.2.2. Umfrage

Die Befragung fand online auf der Plattform SoSci Survey zwischen 10. März und 10. Juni 2016 statt. Der Link zur Umfrage wurde per E-Mail verschickt bzw. in Foren und auf Facebook gepostet. Zusätzlich wurde bereits hier auf Ablauf,

Einschlusskriterien und Ziel der Untersuchung informiert. Auf der ersten Seite des Online-Fragebogens wurde noch einmal auf die Anonymität der erhobenen Daten hingewiesen sowie auf den Ablauf und das Ziel der Studie. Auch die Dauer von etwa 30 Minuten wurde angegeben und der Hinweis, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gebe. Nach Abschluss der Datenerhebung wurden die statistischen Auswertungen sowie Interpretationen durchgeführt. Da in der vorliegenden Stichprobe die Geschlechterverteilung nicht jener Aufteilung entspricht, die man üblicherweise in der Diagnostik von Autismus-Spektrum-Störungen findet - laut DSM-5 (2015) bzw. Fombonne (2003) 4:1 für Autismus bzw. 9-10:1 für Asperger-Syndrom - wurden die Auswertungen der Hypothesen zusätzlich für beide Geschlechter getrennt berechnet, um mögliche Unterschiede feststellen zu können. Bei den deskriptiven Ergebnissen wird näher darauf eingegangen.

#### 4.3. Stichprobenbeschreibung

Die Voraussetzung an einer Teilnahme waren eine vorhandene Diagnose des Asperger-Syndroms bzw. zumindest eine Vermutung auf ein Vorliegen. Dies wurde anhand einer Filterfrage zu Beginn der Umfrage erhoben. Bei Nicht-Erfüllen einer der beiden Kriterien wurde die betreffende Person von der Umfrage ausgeschlossen. Weiters waren Anforderungen ein Mindestalter von 18 Jahren sowie bereits Erfahrungen mit dem Berufsleben. Insgesamt bestand die Gesamtstichprobe nach Entfernen von Personen, die unzureichend ausgefüllt haben bzw. weder eine Diagnose noch eine Vermutung hatten, aus 121 Personen. 91 Personen mussten von den anfangs 212 ausgeschlossen werden.

95 Personen (78.5%) hatten bereits eine Diagnose auf Asperger-Syndrom, 26 (21.5%) hatten keine Diagnose, jedoch eine Vermutung des Vorliegens des Asperger-Syndroms. Der Großteil der Personen in der Stichprobe stammte aus Deutschland (105 Personen, 87.5%), einige wenige (15 Personen, 12.5%) kamen aus Österreich. Es nahmen 75 Frauen (62%) und 46 Männer (38%) teil. Bezüglich Alter fand sich ein Durchschnitt von 39.31 Jahren mit einem Minimum von 18 und einem Maximum von 62 Jahren. 53.7 % der Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der Erhebung angestellt, 15.7 % arbeitslos, 13.2 % selbstständig tätig, 5.8 % in

Ausbildung, 5 % in einem geschützten Arbeitsplatz tätig (z.B. Werkstatt für behinderte Menschen, Integrationsbetrieb), 4.1% in Rente bzw. Pension und 2.5% in ehrenamtlicher, freiwilliger Tätigkeit.

#### 4.4. Messinstrumente

##### 4.4.1. Einkommen

Als objektives Erfolgskriterium wurde das monatliche Nettoeinkommen über Selbstauskunft erhoben. Die Variable wurde mittels fünf Abstufungen, der Kategorien 0-499 €, 500-999 €, 1000-1499 €, 1500-1999 € und ab 2000 €, erfasst.

##### 4.4.2. Wechsel der Arbeitsstelle

Der Wechsel der Arbeitsstelle stellt ebenfalls ein objektives Erfolgskriterium dar, das per Selbstauskunft erhoben wurde. Ein Nachteil dieser Methode ist jedoch, dass die Erinnerung sie fehleranfällig macht. Die teilnehmenden Personen konnten angeben, ob sie bereits ihre Arbeitsstelle gewechselt haben oder nicht. Um dies detaillierter zu erfassen, wurde gefragt, wie oft sie bisher gewechselt haben. Für die Auswertungen wurde aufgrund der Schiefe der Daten nur das dichotome Item (Wechsel ja/ nein) verwendet.

##### 4.4.3. Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit wurde als subjektives Kriterium des Berufserfolgs erhoben. In der vorliegenden Umfrage wurde sie in zweifacher Weise erhoben. Einerseits mit Items aus dem Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit von Fischer und Lück (2014). Die Skala erhebt Aspekte des Arbeitslebens und die allgemeine Einstellung zur Arbeit. Die Originalskala besteht aus 37 Items, deren Kurzskala aus acht Items. In der vorliegenden Studie wurden sechs Items von der Kurzskala entnommen, jedoch teilweise umformuliert. Diese Items sind alle positiv formuliert, die Skalierung wurde ebenso verändert und erfolgte anhand einer vierstufigen Likert-Skala mit den Ausprägungen von 1 = trifft nicht zu über 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft ziemlich zu bis 4 = trifft zu. Die Auswertung erfolgte mittels Summenscore aller sechs Items, maximal konnten 24 Punkte erreicht werden. Dieser Summenwert wurde für alle statistischen Berechnungen bezüglich der Arbeitszufriedenheit herangezogen.

Beispiel-Items sind: „Ich habe richtige Freude an der Arbeit.“ (Original-Item wurde übernommen) oder „Meine Arbeit gibt mir genügend Möglichkeiten, meine Fähigkeiten zu gebrauchen.“ (Original-Item wurde umformuliert)

Zusätzlich zu den Fragen aus dem Fragebogen von Fischer und Lück wurde noch ein einzelnes frei formuliertes Item zur Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit angefügt, welches wie folgt lautet: „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit?“ Die Skalierung erfolgte fünf-stufig nach Likert. Da der Summenwert der Skala für Arbeitszufriedenheit und dieses einzelne Item stark korrelieren (Korrelation nach Pearson  $r = .751$ ,  $p < .001$ ) und ein einzelnes Item weniger Aussagekraft hat, wurde für alle statistischen Berechnungen, die die Arbeitszufriedenheit inkludierten, nur der Summenwert des Fragebogens für Arbeitszufriedenheit nach Fischer und Lück verwendet.

#### 4.4.4. Bildungsabschluss

Der höchste Bildungsabschluss wurde für Deutschland und Österreich getrennt erhoben, da sich die beiden Bildungssysteme unterscheiden. Zuvor wurde in einem Item die Nationalität, wo die Ausbildung absolviert wurde, erfragt. Dementsprechend wurde dann automatisch entweder die Frage für Deutschland oder für Österreich gegeben. Die verschiedenen Schularten, die zur Auswahl standen, sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1

#### *Schularten Deutschland und Österreich*

Deutschland	Österreich
Hauptschule	Sonderschule
Polytechnische Oberschule	Hauptschule
integrierte Gesamtschule	Polytechnische Schule
Schulart mit mehreren Bildungsgängen	Berufsschule (Lehre)

Förderschule	BMS (berufsbildende mittlere Schule)
freie Waldorfschule	AHS/ BHS (allgemeinbildende/ berufsbildende höhere Schule)
schulartunabhängige Orientierungsstufe	lehrerbildende höhere Schule
Realschule	Fachhochschule/ Universität/ pädagogische Hochschule
Lehre/ Berufsausbildung	andere Schule
Fachschule	
Gymnasium	
Fachhochschule/ Universität	
andere Schule	

---

Um die Variablen für Deutschland und Österreich in eine Variable vereinheitlichen und somit für die statistischen Berechnungen verwendbar machen zu können, wurden die Angaben in folgende Bildungsbereiche klassifiziert: Sekundarstufe 1, Sekundarstufe 2, Tertiärbereich und sonstiges/ Sonderschulbereich.

#### 4.4.5. Berufsbereiche

Die teilnehmenden Personen sollten ihren Beruf möglichst genau in einer offenen Frage angeben. Zusätzlich wurde noch der Berufsbereich mit einer geschlossenen Frage erhoben. Die angegebenen Berufe wurden daraufhin auf zwei verschiedene Arten klassifiziert, einerseits grob in vier Berufsbereiche und andererseits nach Qualifikation des Berufs. Die Berufsbereiche umfassten Wissenschaft/ Technik/ IT, Soziales/ Bildung, Verwaltung und Dienstleistung/ Handel. Die Einteilung erfolgte zuerst in Anlehnung an die angegebenen Berufsbereiche, diese ergab jedoch zu viele Kategorien, sodass auf vier Kategorien reduziert werden musste. Die Einteilung der Qualifikation erfolgte in die drei Bereiche niedrige, mittlere und höhere Qualifikation. Berufe mit niedriger Qualifikation umfassten Berufe, die

keine besondere Ausbildung benötigen wie zum Beispiel Produktionshelfer, Pizzazusteller, Verkäuferin, aber auch Personen, die nicht genau kategorisiert werden können, da sie mehrere Berufe angegeben haben. Die Kategorie mittlere Qualifikation erfasst all jene Personen, die eine bestimmte Ausbildung benötigen, jedoch keine akademische, wie zum Beispiel Bürokauffrau oder Krankenschwester und Personen mit höherer Qualifikation sind schließlich jene, die eine akademische Ausbildung für ihren Beruf benötigen.

#### 4.4.6. Diagnosespezifische Probleme im Beruf

Die Skala diagnosespezifische Probleme im Beruf wurde selbst erstellt mit 6 Items, die aus dem Fragebogen der Diplomarbeit von Jost (2012) entnommen und teilweise umformuliert wurden. Die Items konnten nach einer fünf-stufigen Likert-Skala beantwortet werden von „sehr leicht“ bis „sehr schwer“ bzw. von „nie“ bis „immer“. Zur Auswertung wurde ein Summenscore der sechs Items gebildet, was bedeutet, dass mindestens 6, maximal 30 Punkte erreicht werden konnten. Je höher der Wert war, desto mehr diagnosespezifische Probleme bestehen bei der betreffenden Person im Berufsalltag.

Beispiel-Items sind: „Wie leicht fällt es Ihnen, ArbeitskollegInnen in die Augen zu schauen, wenn Sie mit ihnen sprechen?“ oder „Wie oft verstehen Sie in der Regel gleich, was von Ihnen erwartet wird?“

#### 4.4.7. Autismus-Spektrum-Quotient (AQ)

Zur Erhebung von diagnosespezifischen Merkmalen wurde der Autismus-Spektrum-Quotient (AQ) von Baron-Cohen (2001) in gekürzter Version verwendet. Der Originalfragebogen besteht aus 50 Items, in der vorliegenden Studie wurden nur 34 Items davon verwendet. Es wurden auf Basis der Reliabilitätsanalyse aus der Evaluationsstudie von Freitag et al. (2007) die 16 Items mit den geringsten Item-Trennschärfen aus dem Fragebogen entfernt. Somit blieben die 34 trennschärfsten Items übrig. Der AQ ist ein Screening-Fragebogen zur Erfassung von autistischen Symptomen im Jugend- und Erwachsenenalter, erhoben anhand einer Selbstbeurteilungseinschätzung. Die Antwortalternativen folgen einer vier-stufigen Likert-Skala. Zur Auswertung wurde ein Summenscore gebildet, jedoch aus den

dichotomisierten Antworten. Dazu wurden jene Items umkodiert, die in die andere Richtung kodiert waren (Items 1, 3, 6-10, 14, 16-18, 20, 22-24, 26, 29, 32-34) und alle Antworten auf 1 oder 2 mit 0 kodiert und alle Antworten auf 3 oder 4 mit 1 kodiert. Somit konnte ein Summenwert gebildet werden, der bei höherem Wert eher eine Tendenz zu Autismus zeigt.

Ein Beispiel-Item ist: „Ich ziehe es vor, Dinge immer und immer wieder auf eine bestimmte Weise zu tun.“ Ein Beispiel für ein Item, das umkodiert werden musste, da es nicht Richtung Autismus erhebt, ist etwa: „Ich fühle mich von Menschen stärker angezogen als von Objekten.“

#### 4.4.8. Achievement Motives Scale (AMS)

Die Achievement Motives Scale (AMS) von Gjesme und Nygard misst die Leistungsmotivation, bestehend aus Items zur Hoffnung auf Erfolg sowie zur Furcht vor Misserfolg. Die Originalskala besteht aus 30 Items, die von Engeser (2005) gekürzte Version, die in der vorliegenden Arbeit verwendet wurde, aus 10 Items. Die Antwortalternativen folgen einer vier-stufigen Likert-Skala.

Ein Beispiel-Item für Hoffnung auf Erfolg ist: „Ich mag Situationen, in denen ich feststellen kann, wie gut ich bin.“. Für Furcht vor Misserfolg war eines der Items: „Wenn ich ein Problem nicht sofort verstehe, werde ich ängstlich.“

#### 4.4.9. Lebenszufriedenheit

Nach der Lebenszufriedenheit wurde mit einem Item gefragt: „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Leben?“ Es konnte nach einer fünf-stufigen Likert-Skala zwischen den Antworten sehr zufrieden (1), eher zufrieden (2), teils/teils. (3), eher unzufrieden (4) und sehr unzufrieden (5) gewählt werden.

#### 4.5. Statistische Auswertung

Die statistische Auswertung wurde mit IBM SPSS Statistics Version 23 am PC durchgeführt. Bei allen statistischen Berechnungen wurde das Signifikanzniveau auf  $p < .05$  festgelegt. Die folgenden beschriebenen statistischen Auswertungsverfahren kamen zum Einsatz:

#### 4.5.1. Kreuztabelle und Chiquadrat-Test

Die Kreuztabelle und der Chiquadrat-Test wurden für die Auswertungen der Hypothesen 1.1, 1.2 und 4 verwendet, um die Häufigkeitsverteilung des Gehalts und des Wechsels der Arbeitsstelle in den Gruppen sowie Zusammenhänge zu erkennen. Kreuztabellen werden herangezogen, um Beziehungen zwischen zwei nominalskalierten oder ordinalskalierten Daten mit wenigen Kategorien herauszufinden. Eine Spezialform ist der Chiquadrat-Vierfeldertest, der für zwei dichotome nominalskalierte Variablen benutzt wird. Dieser kommt bei Fragestellung 4 zur Berechnung der Beziehung zwischen der dichotomen Variable Diagnose (ja/ nein) und Wechsel der Arbeitsstelle (ja/ nein) zur Anwendung. Bei allen anderen Auswertungen der Hypothesen 1.1, 1.2 und 4 bezüglich Gehalt und Wechsel der Arbeitsstelle wird die klassische Kreuztabelle verwendet. Der Chiquadrat-Test wird zusätzlich durchgeführt, um einen Zusammenhang zwischen den Variablen festzustellen. Als Voraussetzung für die Anwendung dieses Tests muss eine Mindest-Häufigkeit von fünf Personen pro Zelle gegeben sein, ansonsten wird der exakte Test nach Fisher angewandt (Ausnahme Vierfeldertest).

#### 4.5.2. Einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA)

Die einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA) wird ebenfalls für die Fragestellung 1 (Hypothesen 1.1 und 1.2) verwendet, um Mittelwertsunterschiede der Arbeitszufriedenheit in den Gruppen festzustellen. Sie wird verwendet, wenn mehr als zwei Stichproben verglichen werden sollen. Voraussetzungen für die ANOVA sind unabhängige Stichproben, eine Normalverteilung der Daten (keine Ausreißer), die Homogenität der Varianzen und die Intervallskalierung der Variablen. Dazu werden K-S-Test zur Überprüfung der Normalverteilung und der Levene-Test zur Überprüfung der Varianzhomogenität näher betrachtet. Sofern diese beiden Tests nicht signifikant werden, kann Normalverteilung beziehungsweise Varianzhomogenität angenommen werden. Die Intervallskalierung der Arbeitszufriedenheit sowie unabhängige Stichproben können angenommen werden. Falls die Voraussetzung der Varianzhomogenität nicht gegeben ist, kann auf den Welch-Test ausgewichen werden.

Wird das Ergebnis der ANOVA signifikant, kann anschließend ein Post-Hoc-Test durchgeführt werden. Für die vorliegende Arbeit kommen der Tukey-Test, wenn homogene Varianzen gegeben sind oder der Tamhane T2-Test, wenn ungleiche Varianzen angenommen werden, in Frage.

#### 4.5.3. t-Test für unabhängige Stichproben

Ähnlich wie die ANOVA dient der t-Test für unabhängige Stichproben ebenfalls dem Vergleich von Mittelwerten, jedoch von nur genau zwei unabhängigen Stichproben. Dies ist der Fall bei Fragestellung 4, wo es sich um den Vergleich der beiden Gruppen Personen mit Diagnose und mit Vermutung des Vorliegens von Asperger-Autismus hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit handelt. Hier gelten ebenfalls dieselben Voraussetzungen wie bei der ANOVA (unabhängige Stichproben, Normalverteilung in beiden Populationen, keine Ausreißer, intervallskalierte Variable, homogene Varianzen).

#### 4.5.4. Korrelationen

Für die Hypothesen 2.1, 2.2, 3.1 sowie 3.2 wurden Korrelationen berechnet, um Zusammenhänge zwischen der betreffenden Variable und den Variablen für beruflichen Erfolg herauszufinden. Die Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson setzt eine Intervallskalierung der beiden zu korrelierenden Variablen voraus sowie einen annähernd linearen Zusammenhang. Da nicht bei allen Variablen Intervallskalen-Niveau angenommen werden kann, wurde auf die Korrelation für ordinalskalierte Daten nach Spearman ausgewichen. Nach Cohen (1988) wird der Betrag des Korrelationskoeffizienten ab  $r = .10$  als kleiner, ab  $r = .30$  als mittlerer und ab  $r = .50$  als großer Effekt interpretiert. Die Korrelation allein sagt jedoch noch nichts über die Kausalität des Zusammenhangs aus. Dazu wurden anschließend multiple lineare Regressionen gerechnet.

#### 4.5.5. Multiple lineare Regression

Eine multiple lineare Regression ist die Vorhersage eines Merkmals (Kriteriumsvariable) durch mehrere Prädiktorvariablen mittels Regressionsanalyse (Bortz & Döring, 2006).

Bei den Hypothesen 2.1 bis 3.2 wurden zur weiteren Untersuchung des Zusammenhangs multiple lineare Regressionen gerechnet mit den drei Kriterien des beruflichen Erfolgs als Prädiktoren (monatliches Nettoeinkommen, Wechsel der Arbeitsstelle, Arbeitszufriedenheit).

Es kann nach der schrittweisen Rückwärtsmethode oder nach der Einschlussmethode vorgegangen werden. Erstere bedeutet, dass alle Prädiktoren genommen werden und schrittweise jene entfernt werden, deren Varianzanteil nicht signifikant wird, die restlichen Prädiktoren werden in die Modellprüfung eingeschlossen. Für den Einschluss eines Prädiktors gilt ein Signifikanzniveau von  $p = .10$  (Bühl & Zöfel, 2002). Nach der Einschlussmethode werden alle Prädiktoren beibehalten und deren Varianzanteile ermittelt.

## 5. Ergebnisse

### 5.1. Deskriptive Statistiken

#### Geschlecht

Es nahmen 75 Frauen (62%) und 46 Männer (38%) an der Studie teil. Betrachtet man das Verhältnis von männlich zu weiblich bei den Diagnosestellungen, welches in der Literatur mit 4:1 für Autismus-Spektrum-Störungen (Falkai & Wittchen, 2015) und mit 9-10:1 für das Asperger-Syndrom (Fombonne, 2003) angegeben wird, ist die vorliegende Verteilung eher unüblich. Daher wurden die statistischen Auswertungen der Hypothesen zusätzlich für beide Geschlechter getrennt berechnet.

#### Variable Diagnose vs. Vermutung

95 Personen (78.5%) gaben an, eine Diagnose des Asperger-Syndroms zu haben, 26 Personen (21.5%) äußerten nur eine Vermutung.

#### Variable Einkommen

Insgesamt gaben 114 Personen (94.2%) der Personen ihr Einkommen an, 7 Werte (5.8%) fehlen dementsprechend. Das aktuelle monatliche Nettoeinkommen wurde in fünf Kategorien erhoben, auf die sich die teilnehmenden Personen wie folgt eingestuft haben: 16 Personen (14%) gaben an, bis 499 € zu verdienen, 23 (20.2%) zwischen 500 und 999 €, 22 (19.3%) zwischen 1000 und 1499 €, 20 (17.5%) zwischen 1500 und 1999 € und 33 (28.9%), dass sie über 2000 € monatlich verdienen. Das Einkommen als kategoriale Variable ist nicht normalverteilt, der K-S-Test wird signifikant.

#### Variable Arbeitswechsel

121 Personen (100%) gaben an, ob sie bereits ihre Arbeitsstelle gewechselt haben oder nicht. 116 davon (95.9%) gaben ebenfalls an, wie oft sie bereits die Arbeitsstelle gewechselt haben, 5 Personen (4.1%) gaben dies nicht an. Da die Variable der Häufigkeit des Arbeitswechsels, wie in Abbildung 1 ersichtlich ist, nicht normalverteilt, sondern stark rechtsschief ist (K-S-Test wird signifikant) und

Ausreißer bestehen, wurde die Entscheidung getroffen, für alle statistischen Berechnungen nur mit der dichotomen Variable des Arbeitswechsels zu rechnen.

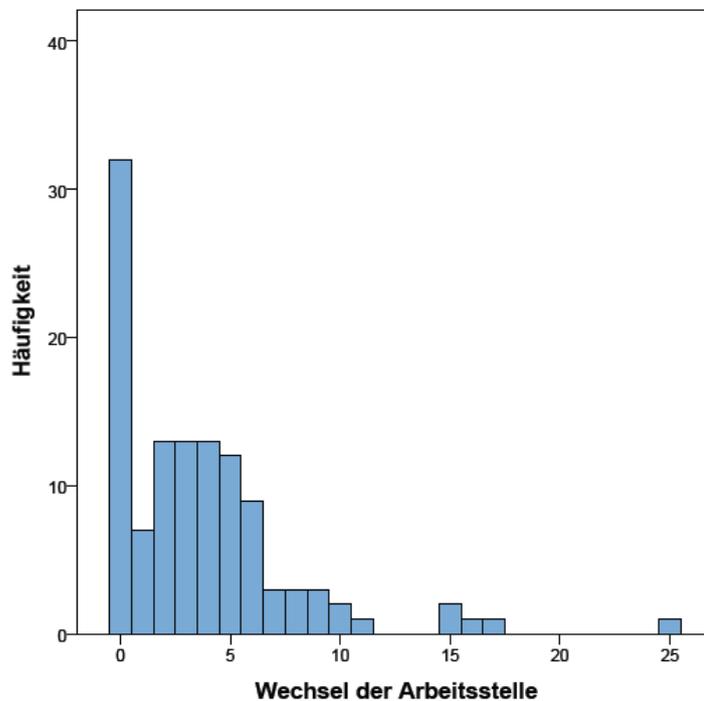


Abbildung 1. Häufigkeitsverteilung des Arbeitswechsels

#### Variable Arbeitszufriedenheit

Es konnte ein Summenwert von 119 Personen (98.3%) berechnet werden, 2 Personen (1.7%) gelten als fehlend. Der Mindestwert war 6 Punkte, der Maximalwert 24 Punkte, als Mittelwert ( $M$ ) ergab sich ein Wert von 15.96 mit einer Standardabweichung ( $SD$ ) von 4.83. Wie in Abbildung 2 zu erkennen ist, ist die Variable Arbeitszufriedenheit normalverteilt mit einem nicht signifikanten K-S-Test. Es bestehen keine Ausreißer.

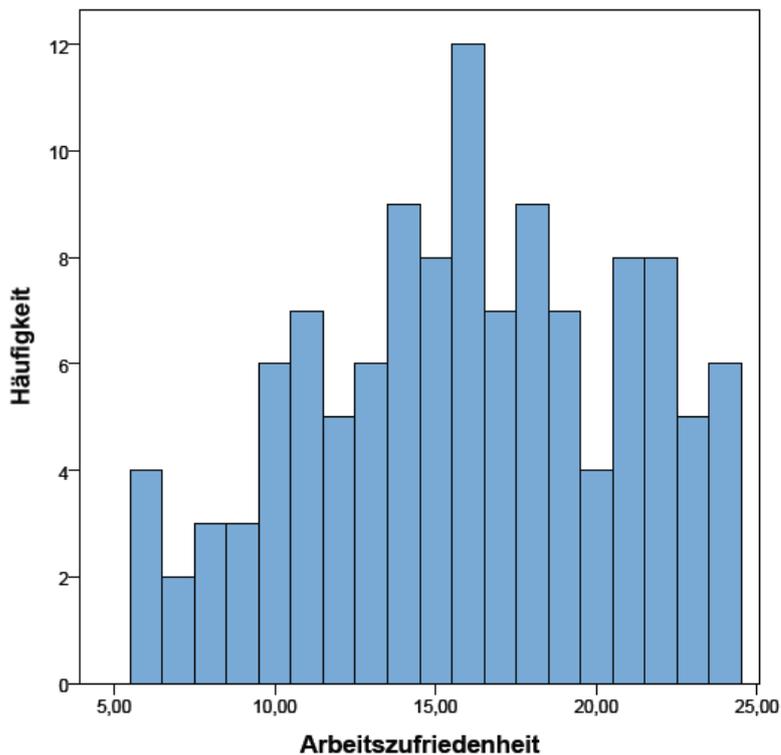


Abbildung 2. Häufigkeitsverteilung der Arbeitszufriedenheit

#### Variable Bildungsstufen

120 Personen (99.2%) gaben ihre Bildung an, der Wert einer Person ist fehlend. Die Variable ist nicht normalverteilt, die Schiefe beträgt -0.440, der K-S-Test wird signifikant. 23 Personen gaben an, die Sekundarstufe 1 absolviert zu haben, 49 die Sekundarstufe 2 und 47 Personen hatten eine Ausbildung im Tertiärbereich. Eine Person fiel in keine der genannten Kategorien und gab an, im Sonderschulbereich die höchste Ausbildung zu haben.

#### Variable Berufsbereiche inhaltlich

106 Personen (87.6%) konnten einem inhaltlichen Berufsbereich zugeordnet werden nach Angabe ihres Berufs, 15 Werte (12.4%) sind fehlend. Die Variable ist nominal und folgende Häufigkeiten bezüglich der Berufsbereich wurden angegeben: im Bereich Wissenschaft, Technik und IT befinden sich 28 Personen (23.1%), Soziales und Bildung umfasst 30 Personen (24.8%), 26 Personen (21.5%) konnten dem Verwaltungsbereich zugeordnet werden und 22 Personen (18.2%) befinden sich im Bereich Dienstleistung und Handel.

#### Variable Bildungsbereiche nach Qualifikation

116 Personen (95.9%) konnten einer Kategorie nach der Qualifikation zugeordnet werden, 5 Werte (4.1%) sind fehlend. 32 Personen (26.4%) gaben eine niedrige, 52 Personen (43%) eine mittlere und 32 Personen (26.4%) eine höhere Qualifikation an.

#### Variable diagnosespezifische Probleme im Beruf

Es konnte aus den Angaben von 118 Personen (97.5%) ein Summenwert gebildet werden, die Werte von 3 Personen (2.5%) sind fehlend. Der Minimalwert, der angegeben wurde, war 9 (mindestens konnten 6 Punkte erreicht werden), das Maximum 28 (maximal konnten 30 Punkte erreicht werden), der Mittelwert betrug 18.59. Die Variable ist nicht normalverteilt mit einer Schiefe von -0.288 und einem signifikanten K-S-Test. Es gibt keine Ausreißer.

#### Variable Autismus-Spektrum-Quotient (AQ)

119 Personen (98.3%) konnten als gültige Fälle identifiziert werden. Der Mittelwert des AQ beträgt in der vorliegenden Stichprobe der Personen mit Asperger-Syndrom 27.52 ( $SD = 4.44$ ). Der AQ-Score ist nicht normalverteilt mit einer Schiefe von -1.921, der K-S-Test wird signifikant. Es gibt einige Ausreißer, wie im Boxplot in Abbildung 3 zu sehen ist.

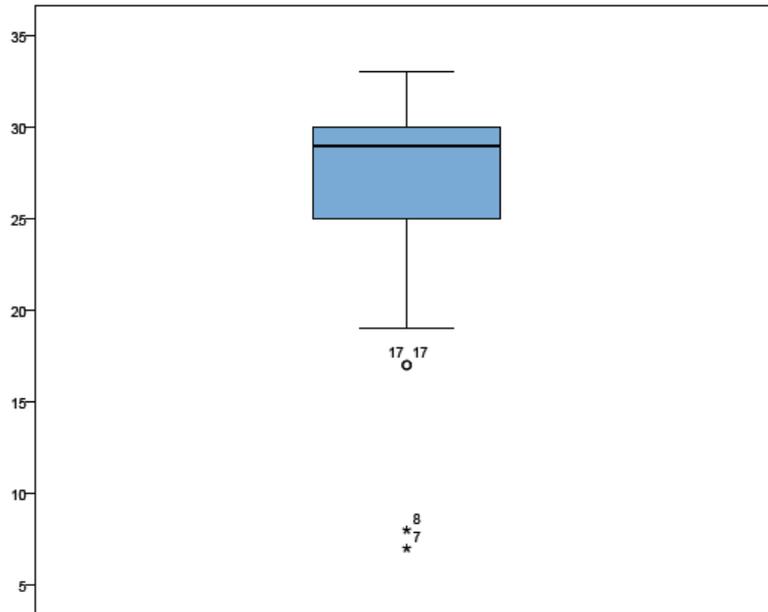


Abbildung 3. Boxplot AQ

#### Variable Leistungsmotivation

Beim Summenscore der Skala Leistungsmotivation gab es 119 (98.3%) gültige und 2 (1.7%) ungültige Fälle. Der Mittelwert betrug 1.71 mit einer Standardabweichung von 7.11. Die Variable ist normalverteilt mit einer Schiefe von -0.167 und einem nicht signifikanten K-S-Test. Es gibt keine Ausreißer.

#### Variable Lebenszufriedenheit

Es konnten zur Berechnung des Summenscores für die Lebenszufriedenheit alle 121 Fälle verwendet werden. Der Mittelwert betrug 3.07 mit einer Standardabweichung von 1.06. Die Variable ist nicht normalverteilt mit einer Schiefe von -0.150 und einem signifikanten K-S-Test. Es gab keine Ausreißer.

### 5.2. Reliabilitätsanalysen der Messinstrumente

Um die Zuverlässigkeit bzw. Messgenauigkeit von verwendeten Verfahren, für die zur statistischen Auswertung Summenwerte gebildet werden, zu untersuchen, wurden einige Reliabilitätsanalysen durchgeführt. Eine Reliabilitätsanalyse bewertet, ob die einzelnen Items dasselbe theoretische Konstrukt messen und daher zu einem Summenwert zusammengefasst werden können. Im folgenden Abschnitt

werden nun die durchgeführten und für die Auswertungen relevanten Reliabilitätsanalysen angeführt. Als Reliabilitätskoeffizient wurde jeweils die Interne Konsistenz (Cronbach's Alpha) berechnet. Eine weitere wichtige Größe zur Einschätzung der Brauchbarkeit von Skalen ist die Item-Skala-Korrelation oder der Trennschärfekoeffizient, welcher eine Korrelation der einzelnen Items mit der Gesamtheit der Items darstellt und angibt, wie trennscharf ein Item ist, d.h. wie sehr es zwischen hohen und niedrigen Ausprägungen unterscheiden kann. Diese sollte über .30 liegen, damit das betreffende Item in der Skala bleiben kann ohne dass diese an Messgenauigkeit verliert. Sie werden als schlechte Indikatoren des angezielten Konstrukts in einem eindimensionalen Test gesehen (Bortz & Döring, 2006). Alternativ ist jenes Cronbach's Alpha angegeben, das entsteht, wenn man das betreffende Item aus der Skala entfernen würde. Wenn es größer als das aus den gesamten Items einer Skala bestimmte Cronbach's Alpha ist, so bedeutet dies, dass das Item besser entfernt werden sollte, damit eine bessere Messgenauigkeit gegeben ist. Zur Beurteilung der Reliabilität können daher mehrere Kennwerte herangezogen werden.

#### 5.2.1. Skala für Arbeitszufriedenheit

Die Reliabilität der Skala für Arbeitszufriedenheit wurde aus 6 Items berechnet. Die Bestimmung der internen Konsistenz der vorliegenden Skala mit einer Stichprobe von  $n = 119$  Personen ergab ein Cronbach's Alpha von .879. Somit ist die Berechnung eines Summenwertes möglich. In Tabelle 2 sind die Item-Trennschärfe (Item-Skala-Korrelation) und die Reliabilität bei Weglassen des betreffenden Items gegeben.

Tabelle 2

*Reliabilitäts-Kennwerte der Skala Arbeitszufriedenheit*

Item-Nr.	Item	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbach's $\alpha$ , wenn Item weggelassen
1	Ich habe richtige Freude an der Arbeit.	.689	.857
2	Ich finde, meine Arbeit ist abwechslungsreich.	.680	.859
3	Meine Arbeit ist interessant.	.779	.843
4	Meine Arbeit gibt mir genügend Möglichkeiten, meine Fähigkeiten zu gebrauchen.	.731	.850
5	Meine Arbeit bietet mir zufriedenstellende Aufstiegsmöglichkeiten.	.532	.882
6	Wenn ich noch einmal entscheiden könnte, würde ich wieder den gleichen Beruf wählen.	.719	.853

## 5.2.2. Skala für diagnosespezifische Probleme im Beruf

Die Skala "diagnosespezifische Probleme im Beruf", bestehend aus sechs Items, wurde ebenfalls einer teststatistischen Analyse unterzogen. In Tabelle 3 sind die Ergebnisse der Itemanalysen, die korrigierte Trennschärfe sowie Cronbach's Alpha bei Weglassen des entsprechenden Items, nachzulesen. Die Reliabilität der Gesamtskala erreicht bei einer Stichprobengröße von  $n = 118$  mit Cronbach's Alpha = .676 ein zufriedenstellendes Ergebnis. Somit konnte ein Gesamt-Score berechnet werden.

Tabelle 3

*Reliabilitäts-Kennwerte der Skala Diagnosespezifische Probleme im Beruf*

Item-Nr.	Item	Korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbach's $\alpha$ , wenn Item weggelassen
1	Wie leicht fällt es Ihnen, ArbeitskollegInnen in die Augen zu schauen, wenn Sie mit ihnen sprechen?	.363	.648
2	Wenn Sie von Ihrer(m) Vorgesetzten neue Arbeitsanweisungen erhalten, wie oft verstehen Sie in der Regel gleich, was von Ihnen erwartet wird?	.391	.640
3	Wie oft kommt es vor, dass Sie nach Beenden eines Arbeitsauftrages nicht wissen, mit welcher Aufgabe Sie weitermachen sollen?	.393	.640
4	Wie leicht fällt es Ihnen, an einem Arbeitstag ArbeitskollegInnen zu begrüßen und zu verabschieden?	.450	.618
5	Wie leicht fällt es Ihnen, sich auf neue Regeln in der Arbeit einzustellen?	.446	.620
6	Wie leicht fällt es Ihnen, an verschiedenen Orten an Ihrer Arbeitsstelle zu arbeiten?	.397	.638

### 5.2.3. Autismus-Spektrum-Quotient (AQ)

Die 34 Items des AQ wurden ebenfalls einer Reliabilitätsanalyse unterzogen. Die Bestimmung der internen Konsistenz der vorliegenden Skala mit einer Stichprobe von  $n = 119$  Personen ergab ein Cronbach's Alpha von .859. Somit war es möglich, einen Summenwert der Skala zu berechnen. Der Median der korrigierten Item-Trennschärfe beträgt .397.

### 5.2.4. Achievement Motives Scale

Die Skala, bestehend aus 10 Items, wurde zwei Reliabilitätsanalysen unterzogen, eine für die Subskala Hoffnung auf Erfolg und eine für die Subskala Furcht vor Misserfolg. Die Stichprobengröße umfasste  $n = 119$ . Das Cronbach's Alpha von Hoffnung auf Erfolg beträgt .902 und jenes für Furcht vor Misserfolg .878. Die Tabellen 4 und 5 enthalten die Itemtrennschärfen und die Reliabilität bei Weglassen des entsprechenden Items für beide Subskalen der AMS.

Tabelle 4

#### *Reliabilitäts-Kennwerte der Sub-Skala Hoffnung auf Erfolg der AMS*

Item-Nr.	Items	korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbach's $\alpha$ , wenn Item weggelassen
1	Es macht mir Spaß, an Problemen zu arbeiten, die für mich ein bisschen schwierig sind.	.769	.878
2	Ich mag Situationen, in denen ich feststellen kann, wie gut ich bin.	.632	.906
3	Probleme, die schwierig zu lösen sind, reizen mich.	.824	.865
4	Mich reizen Situationen, in denen ich meine Fähigkeiten testen kann.	.838	.863

5	Ich möchte gern vor eine etwas schwierige Arbeit gestellt werden.	.730	.888
---	---	------	------

---

Tabelle 5

*Reliabilitäts-Kennwerte der Sub-Skala Furcht vor Misserfolg der AMS*

Item-Nr.	Items	korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbach's $\alpha$ , wenn Item weggelassen
1	Es beunruhigt mich, etwas zu tun, wenn ich nicht sicher bin, dass ich es kann.	.651	.865
2	Auch bei Aufgaben, von denen ich glaube, dass ich sie kann, habe ich Angst zu versagen.	.705	.853
3	Dinge, die etwas schwierig sind, beunruhigen mich.	.818	.827
4	Wenn eine Sache etwas schwierig ist, hoffe ich, dass ich es nicht machen muss, weil ich Angst habe, es nicht zu schaffen.	.706	.852
5	Wenn ich ein Problem nicht sofort verstehe, werde ich ängstlich.	.679	.860

---

### 5.3. Inferenzstatistische Analysen

#### 5.3.1. Berufliche Parameter

Fragestellung 1: Unterscheiden sich je nach beruflichen Faktoren (Bildungsabschluss und beruflicher Bereich) die Kriterien des beruflichen Erfolgs (Einkommen, Wechsel der Arbeitsstelle, Arbeitszufriedenheit) von Personen mit Asperger-Syndrom?

H 1.1: Personen mit Asperger-Syndrom unterscheiden sich je nach Bildungsabschluss in ihrem beruflichen Erfolg, insofern sie mehr verdienen, seltener die Arbeitsstelle wechseln und zufriedener mit der Arbeit sind, je höher ihr Bildungsabschluss ist.

Um den Unterschied zwischen den Bildungsgruppen hinsichtlich des Erfolgskriteriums Einkommen zu untersuchen, wurde eine Kreuztabelle mit den Variablen Bildungsabschluss, mit den Abstufungen Sonstiges/ Sonderschule, Sekundarstufe 1, Sekundarstufe 2 und Tertiärbereich, und monatliches Nettoeinkommen, mit den Abstufungen 0-499 €, 500-999 €, 1000-1499 €, 1500-1999 €, ab 2000 €, berechnet. Die Stichprobengröße der gültigen Fälle betrug  $n = 114$  Personen.

Die entsprechende Prüfgröße fiel mit  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 26.380,  $p = .003$  signifikant aus. Der Kontingenzkoeffizient beträgt  $K = 0.445$  ( $p = .005$ ). D.h. es existieren Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen in ihrem Einkommen. Tabelle 6 zeigt die Kreuztabelle mit der absoluten Anzahl der Personen pro Zelle sowie dessen prozentuellen Anteil und das standardisierte Residuum. Wenn man die standardisierten Residuen betrachtet, erkennt man in der Sekundarstufe 1 und im Bereich Sonstiges/ Sonderschule Abweichungen von den erwarteten Häufigkeiten. Die standardisierten Residuen sind dort über 1.6. In der Sekundarstufe 1 zeigen sich somit auffallend mehr Personen im unteren Einkommensbereich (0-999 €) als entsprechend einer Gleichverteilung erwartet wäre. Im Bereich Sonstiges/ Sonderschule befindet sich eine Person.

Tabelle 6

*Kreuztabelle Bildungsbereich/ Einkommen*

		aktuelles monatliches Netto-Einkommen					
		EUR 0 bis 499	EUR 500 bis 999	EUR 1000 bis 1499	EUR 1500 bis 1999	EUR 2000 u. mehr	Gesamt
sonstiges/ Sonderschulbereich	Anzahl	0	0	1	0	0	1
	% innerhalb von Bildungsbereiche	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	Standard. Residuum	-0.4	-0.4	1.8	-0.4	-0.5	
Sekundarstufe 1	Anzahl	7	9	1	1	5	23
	% innerhalb von Bildungsbereiche	30.4	39.1	4.3	4.3	21.7	100.0
	Standard. Residuum	2.1	2.0	-1.6	-1.5	-0.6	

Sekundarstufe 2	Anzahl	5	9	13	7	10	44
	% innerhalb von Bildungsbereiche	11.4	20.5	29.5	15.9	22.7	100.0
	Standard. Residuum	-0.5	0.0	1.5	-0.3	-0.8	
Tertiärer Bildungsbereich	Anzahl	4	5	7	12	18	46
	% innerhalb von Bildungsbereiche	8.7	10.9	15.2	26.1	39.1	100.0
	Standard. Residuum	-1.0	-1.4	-0.6	1.4	1.3	
Gesamt	Anzahl	16	23	22	20	33	114
	% innerhalb von Bildungs-bereiche	14.0	20.2	19.3	17.5	28.9	100.0

---

Um den Unterschied zwischen den Bildungsgruppen hinsichtlich des Erfolgskriteriums Wechsel der Arbeitsstelle zu untersuchen, wurde eine Kreuztabelle mit den Variablen Bildungsabschluss, mit den Abstufungen Sonstiges/ Sonderschule, Sekundarstufe 1, Sekundarstufe 2 und Tertiärbereich, und Wechsel der Arbeitsstelle, mit den Antwortmöglichkeiten ja und nein (dichotome Variable) berechnet. Die Anzahl der gültigen Fälle belief sich auf  $n = 120$  Personen.

Die entsprechende Prüfgröße fiel mit  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 4.417,  $p = .195$  nicht signifikant aus. D.h. es existieren keine Verteilungsunterschiede zwischen den Bildungsgruppen bezüglich des Arbeitswechsels. Die Tabelle befindet sich im Anhang (Tab. A1).

Um den Verteilungsunterschied der Arbeitszufriedenheit zwischen den Bildungsgruppen zu untersuchen, wurde eine einfaktorielle ANOVA durchgeführt. Bei den Berechnungen musste der Bereich Sonstiges/ Sonderschule ausgeschlossen werden, da sich in diesem Bereich nur eine Person befand. Somit ergab sich eine Stichprobengröße von  $n = 117$  Personen.

Zur Untersuchung der Anwendungsvoraussetzungen wurden der Levene-Test, sowie eine explorative Datenanalyse der Arbeitszufriedenheit je Bildungsgruppe durchgeführt. Der Levene-Test wurde nicht signifikant ( $p = .334$ ), somit konnten homogene Varianzen angenommen werden. Die explorative Datenanalyse zeigte leicht schiefe Verteilungen und somit keine Normalverteilung. Die Prüfgröße der ANOVA betrug  $F(2, 114) = 2.095$  ( $p = .128$ ) und wurde somit nicht signifikant. Zur strengeren Überprüfung wurde zusätzlich der Welch-Test herangezogen. Hier zeigt sich  $F_{Welch}(2, 62.177) = 2.051$  ( $p = .137$ ), was ebenfalls nicht signifikant wurde. Die Ergebnistabelle befindet sich im Anhang (Tab. A2).

Zusammenfassend kann man also feststellen, dass sich bezüglich Bildungsgrad Unterschiede im Einkommen zeigen, jedoch nicht in der Häufigkeit des Arbeitswechsels und in der Arbeitszufriedenheit. Die Hypothese H 1.1 kann somit nur teilweise belegt werden, da nur eines der drei Kriterien für beruflichen Erfolg, d.h. das Einkommen, Unterschiede je nach Bildungsgrad zeigt.

Im folgenden Abschnitt werden die geschlechtergetrennten Ergebnisse beschrieben. Um den Unterschied zwischen den Bildungsgruppen hinsichtlich des Erfolgskriteriums Einkommen geschlechtergetrennt zu untersuchen, wurde erneut eine Kreuztabelle mit den Variablen Bildungsabschluss und monatliches Nettoeinkommen berechnet. Die Stichprobengröße der gültigen Fälle betrug  $n = 44$  Personen für die Männer und  $n = 70$  Personen für die Frauen.

Die entsprechenden Prüfgrößen fielen mit  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 11.719,  $p = .101$  für männlich nicht signifikant aus, für weiblich mit  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 21.704,  $p = .016$  signifikant. Der Kontingenzkoeffizient für die weibliche Stichprobe beträgt  $K = 0.501$  ( $p = .012$ ). D.h. es existieren Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen in ihrem Einkommen nur für die weibliche Teilstichprobe. Die entsprechende Kreuztabelle (Tabelle 7) zeigt die absolute Anzahl der Personen pro Zelle sowie dessen prozentuellen Anteil und das standardisierte Residuum. Wenn man die standardisierten Residuen betrachtet, erkennt man im Bereich Sonstiges/Sonderschule im Bereich 1000 bis 1499 Euro, in der Sekundarstufe 1 im Einkommensbereich 0 bis 499 Euro und im Tertiärbereich im Einkommensbereich 1500 bis 1999 Euro Abweichungen von den erwarteten Häufigkeiten. Die standardisierten Residuen sind dort über 1.6.

Tabelle 7

*Kreuztabelle Bildungsbereich/ Einkommen weibliche Stichprobe*

		aktuelles monatliches Netto-Einkommen					Gesamt
		EUR 0 bis 499	EUR 500 bis 999	EUR 1000 bis 1499	EUR 1500 bis 1999	EUR 2000 u. mehr	
sonstiges/ Sonderschulbereich	Anzahl	0	0	1	0	0	1
	% innerhalb von	0.0	0,0	100.0	0.0	0.0	100.0
	Bildungsbereiche						
	Standard. Residuum	-0.4	-0.5	1.8	-0.4	-0.4	
Sekundarstufe 1	Anzahl	5	7	1	0	1	14
	% innerhalb von	35.7	50.0	7.1	0.0	7.1	100.0
	Bildungsbereiche						

---

	Standard.	1.7	1.5	-1.1	-1.4	-1.1	
	Residuum						
Sekundarstufe 2	Anzahl	3	9	7	2	4	25
	% innerhalb von Bildungsbereiche	12.0	36.0	28.0	8.0	16.0	100.0
	Standard.	-0.6	0.7	0.9	-0.8	-0.4	
	Residuum						
Tertiärer Bildungsbereich	Anzahl	4	4	5	8	9	30
	% innerhalb von Bildungsbereiche	13.3	13.3	16.7	26.7	30.0	100.0
	Standard.	-0.5	-1.6	-0.4	1.8	1.2	
	Residuum						
Gesamt	Anzahl	12	20	14	10	14	70
	% innerhalb von Bildungsbereiche	17.1	28.6	20.0	14.3	20.0	100.0

---

H 1.2: Personen mit Asperger-Syndrom sind je nach beruflichem Bereich und ihrer Qualifikation unterschiedlich erfolgreich im Beruf, d.h. es unterscheiden sich das Einkommen, die Häufigkeit des Arbeitswechsels sowie die Arbeitszufriedenheit.

Da für den beruflichen Bereich sowohl eine inhaltliche, als auch eine Kategorisierung nach der Qualifikation erstellt wurde, wurden die folgenden statistischen Berechnungen demnach für beide Variablen getrennt erstellt.

Beruflicher Bereich: inhaltliche Kategorisierung (folglich nur noch „Berufsbereich“ genannt)

Um Verteilungsunterschiede im Einkommen je nach Berufsbereich zu erforschen, wurde eine Kreuztabelle mit den Variablen beruflicher Bereich, inhaltlich kategorisiert, und dem aktuellen monatlichen Nettoeinkommen erstellt. Die inhaltlichen Kategorien im beruflichen Bereich umfassen „Wissenschaft, Technik, IT“, „Soziales, Bildung“, „Verwaltung“ sowie „Dienstleistung und Handel“. In die Berechnungen konnten  $n = 101$  gültige Fälle eingeschlossen werden.

Die Prüfgröße der Kreuztabelle beträgt  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 12.409 ( $p = .408$ ), wird also nicht signifikant. In Tabelle 8 ist die Kreuztabelle dargestellt. Sieht man sich die standardisierten Residuen genauer an, findet man im Berufsbereich der Dienstleistung und des Handels auffallend mehr Personen als erwartet (8 Personen/ 36.4% des Bereiches Dienstleistung und Handel) in der Einkommens-Kategorie 500-999 € (das standardisierte Residuum beträgt 2.1), was jedoch nicht zu einem signifikanten Gesamtergebnis führt.

Tabelle 8

*Kreuztabelle Berufsbereich nach Inhalt/ Einkommen*

		aktuelles monatliches Netto-Einkommen					Gesamt
		EUR 0 bis 499	EUR 500 bis 999	EUR 1000 bis 1499	EUR 1500 bis 1999	EUR 2000 u. mehr	
Wissenschaft, Technik, IT	Anzahl	4	3	6	5	9	27
	% innerhalb von	14.8	11.1	22.2	18.5	33.3	100.0
	Berufskategorie nach Inhalt						
	Standard. Residuum	0.3	-0.8	0.4	0.0	0.2	
Soziales, Bildung	Anzahl	6	3	4	8	7	28
	% innerhalb von	21.4	10.7	14.3	28.6	25.0	100.0
	Berufskategorie nach Inhalt						
	Standard. Residuum	1.3	-0.9	-0.6	1.2	-0.6	
Verwaltung	Anzahl	1	4	6	3	10	24
	% innerhalb von	4.2	16.7	25.0	12.5	41.7	100.0
	Berufskategorie nach Inhalt						
	Standard. Residuum	-1.2	-0.1	0.7	-0.7	0.9	

Dienstleistung und	Anzahl	2	8	3	3	6	22
Handel	% innerhalb von	9.1	36.4	13.6	13.6	27.3	100.0
	Berufskategorie nach Inhalt						
	Standard. Residuum	-0.5	2.1	-0.6	-0.6	-0.4	
Gesamt	Anzahl	13	18	19	19	32	101
	% innerhalb von	12.9	17.8	18.8	18.8	31.7	100.0
	Berufskategorie nach Inhalt						

---

Um Unterschiede im Wechsel der Arbeitsstelle (dichotome Variable) zwischen den inhaltlichen Berufsbereichen festzustellen, wurde ebenfalls eine Kreuztabelle erstellt. 106 gültige Fälle wurden einbezogen. Die Prüfgröße  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 2.032 ( $p = .572$ ) ergibt kein signifikantes Ergebnis und somit keinen Verteilungsunterschied. Die Tabelle (Tab. A3) befindet sich im Anhang.

Um den Verteilungsunterschied der Arbeitszufriedenheit zwischen den inhaltlichen Berufsgruppen zu untersuchen, wurde eine einfaktorielle ANOVA durchgeführt. Es ergab sich eine Stichprobengröße von  $n = 106$  Personen. Zur Untersuchung der Anwendungsvoraussetzungen wurden der Levene-Test, sowie eine explorative Datenanalyse der Arbeitszufriedenheit durchgeführt. Der Levene-Test wurde nicht signifikant ( $p = .399$ ), somit konnten homogene Varianzen angenommen werden. Die explorative Datenanalyse zeigte eine leicht schiefe Verteilung und somit keine Normalverteilung. Die Prüfgröße der ANOVA betrug  $F(3, 102) = 1.543$  ( $p = .208$ ) und wurde somit nicht signifikant. Zur strengeren Überprüfung wurde zusätzlich der Welch-Test herangezogen. Hier zeigt sich  $F(3, 54.378) = 1.654$  ( $p = .188$ ), was ebenfalls nicht signifikant wurde. Die Ergebnistabelle ist im Anhang zu finden (Tab. A4).

#### Beruflicher Bereich: Kategorisierung nach Qualifikation

Um Verteilungsunterschiede im Einkommen auch zwischen den Qualifikationen des Berufsbereichs zu erforschen, wurde eine Kreuztabelle mit den Variablen beruflicher Bereich, Kategorisierung nach Qualifikation, und dem aktuellen monatlichen Nettoeinkommen erstellt. Es konnten  $n = 109$  gültige Fälle inkludiert werden.

Die Prüfgröße der Kreuztabelle beträgt  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 22.707 ( $p = .003$ ), was ein signifikantes Ergebnis bedeutet. Der Kontingenzkoeffizient beträgt  $K = 0.404$  ( $p = .007$ ). Die Kreuztabelle ist in Tabelle 9 dargestellt. Bei Betrachtung der standardisierten Residuen findet man im niedrig qualifizierten Bereich auffallend mehr Personen als erwartet in den beiden unteren Einkommens-Kategorien (0-999 €). 8 Personen (25.8% innerhalb des niedrig qualifizierten Bereiches) verdienen 0-499 € und 10 Personen (32.3% innerhalb des

niedrig qualifizierten Bereiches) verdienen zwischen 500-999 €. Die standardisierten Residuen betragen hierfür 1.8 bzw. 1.6. Auch im höher qualifizierten Bereich zeigen sich auffallend mehr Personen im Einkommensbereich ab 2000 €. 14 Personen (46.7% innerhalb des höher qualifizierten Bereiches) geben an, mehr als 2000 € als monatliches Nettogehalt zu bekommen (standardisiertes Residuum: 1.7).

Tabelle 9

*Kreuztabelle Berufsqualifikation/ Einkommen*

		aktuelles monatliches Netto-Einkommen					Gesamt
		EUR 0 bis 499	EUR 500 bis 999	EUR 1000 bis 1499	EUR 1500 bis 1999	EUR 2000 u. mehr	
niedrig qualifiziert	Anzahl	8	10	5	3	5	31
	% innerhalb von Berufskategorie nach Qualifikation	25.8	32.3	16.1	9.7	16.1	100.0
	Standard. Residuum	1.8	1.6	-0.4	-1.1	-1.4	
mittel qualifiziert	Anzahl	5	11	10	9	13	48
	% innerhalb von Berufskategorie nach Qualifikation	10.4	22.9	20.8	18.8	27.1	100.0
	Standard. Residuum	-0.6	0.6	0.2	0.1	-0.3	

höher qualifiziert	Anzahl	2	0	6	8	14	30
	% innerhalb von Berufskategorie nach Qualifikation	6.7	0.0	20.0	26.7	46.7	100.0
	Standard. Residuum	-1.0	-2.4	0.1	1.1	1.7	
Gesamt	Anzahl	15	21	21	20	32	109
	% innerhalb von Berufskategorie nach Qualifikation	13.8	19.3	19.3	18.3	29.4	100.0

---

Um einen Verteilungsunterschied zwischen den Berufsbereichen nach Qualifikation bezüglich des Wechsels der Arbeitsstelle (dichotome Variable) festzustellen, wurde ebenfalls eine Kreuztabelle erstellt. Die Stichprobengröße mit allen gültigen Fällen ergab  $n = 116$  Personen. Die Prüfgröße  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 1.954 ( $p = .379$ ) ergibt kein signifikantes Ergebnis und somit keinen Verteilungsunterschied. Die Tabelle befindet sich im Anhang (Tab. A5).

Um den Verteilungsunterschied der Arbeitszufriedenheit zwischen den Berufsqualifikations-Gruppen zu untersuchen, wurde eine einfaktorielle ANOVA durchgeführt. Es ergab sich eine Stichprobengröße von  $n = 115$  Personen. Zur Untersuchung der Anwendungsvoraussetzungen wurden der Levene-Test, sowie eine explorative Datenanalyse der Arbeitszufriedenheit durchgeführt. Der Levene-Test wurde nicht signifikant ( $p = .592$ ), somit konnten homogene Varianzen angenommen werden. Die explorative Datenanalyse zeigte eine leicht schiefe Verteilung und somit keine Normalverteilung. Die Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA sind in Tabelle 10 dargestellt. Die Prüfgröße  $F$  wurde signifikant. Zur strengeren Überprüfung wurde zusätzlich der Welch-Test herangezogen (siehe Tabelle 11). Hier zeigte sich ebenfalls eine signifikante Prüfgröße.

Zur Überprüfung, wo die Unterschiede zu finden sind, wurde als Post-Hoc-Test der Tamhane-Test angewandt, dessen Ergebnisse in Tabelle 12 dargestellt sind. Der Test zeigte signifikante Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen der Gruppe der niedrig qualifizierten Berufstätigen und der Gruppe der höher qualifizierten Berufstätigen. Die mittlere Differenz von 3.15 bedeutet, dass höher qualifizierte Personen höhere Werte in der Arbeitszufriedenheit zeigen. Das Maß der Effektstärke (Hedge's  $g$ ) beträgt 0.644.

Tabelle 10

*Einfaktorielle ANOVA: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Berufsqualifikationen*

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	p
Zwischen den Gruppen	158.271	2	79.135	3.463	.035*
Innerhalb der Gruppen	2559.416	112	22.852		
Gesamt	2717.687	114			

Anmerkung. \*signifikant

Tabelle 11

*Welch-Test: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Berufsqualifikationen*

	Statistik <sup>a</sup>	df1	df2	p
Welch-Test	3.294	2	64.834	.043*

Anmerkung. a Asymptotisch F-verteilt; \*signifikant

Tabelle 12

*Post-Hoc-Test Tamhane: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Berufsqualifikationen*

(I) Berufskategorie nach Qualifikation	(J) Berufskategorie nach Qualifikation	Mittlere Differenz (I-J)	SE	p
niedrig qualifiziert	mittel qualifiziert	-1.257	1.083	.579
	höher qualifiziert	-3.146	1.231	.039*
mittel qualifiziert	niedrig qualifiziert	1.257	1.083	.579
	höher qualifiziert	-1.889	1.083	.237

höher qualifiziert	niedrig qualifiziert	3.146	1.231	.039*
	mittel qualifiziert	1.889	1.083	.237

*Anmerkung.* \* signifikant; SE = Standardfehler

Zusammenfassend kann man feststellen, dass auffallend mehr Personen aus dem Bereich Dienstleistung und Handel im Einkommensbereich zwischen 500 und 999 € liegen. Des Weiteren zeigen sich auch signifikante Unterschiede in der Qualifikation bezüglich der Kriterien Einkommen und Arbeitszufriedenheit. Personen, die niedriger qualifiziert sind, verdienen weniger (zwischen 0 und 999 €) und Personen, die höher qualifiziert sind, verdienen mehr (ab 2000 €). Außerdem sind Personen mit höherer Qualifikation zufriedener mit ihrer Arbeit.

Die geschlechtergetrennte Auswertung nach demselben obigen Vorgehen zeigte in der Kreuztabelle für den inhaltlichen Berufsbereich und dem Einkommen signifikante Werte bei der weiblichen Stichprobe mit einem  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 21.289 ( $p = .027$ ), wohingegen bei der männlichen Stichprobe der Wert  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 11.173 ( $p = .486$ ) beträgt. Der Kontingenzkoeffizient für die weibliche Stichprobe beträgt  $K = .514$ . Die Kreuztabelle (Tabelle 13) zeigt, dass sich die Auffälligkeiten in den Bereichen Verwaltung mit einem Gehalt zwischen 1000 und 1499 Euro (standardisiertes Residuum: 1.9), sowie Dienstleistung und Handel mit einem Gehalt zwischen 500 und 999 Euro (standardisiertes Residuum: 2.2) befinden. Die Kreuztabelle für den inhaltlichen Berufsbereich und den Arbeitswechsel (im Anhang Tab. A6) weist keine signifikanten Ergebnisse auf, was sich mit den Gesamtergebnissen deckt. Auch die ANOVA, die geschlechtergetrennt Unterschiede zwischen den Berufsgruppen in der Arbeitszufriedenheit entdecken soll, weist keine signifikanten Ergebnisse auf mit einer Prüfgröße von  $F_{Welch} = 0.850$  ( $p = .486$ ) für die männliche und  $F_{Welch} = 2.799$  ( $p = .056$ ) für die weibliche Stichprobe.

Tabelle 13

*Kreuztabelle Berufsbereich nach Inhalt/ Einkommen weibliche Stichprobe*

		aktuelles monatliches Netto-Einkommen					
		EUR 0	EUR 500	EUR 1000	EUR 1500	EUR 2000	
		bis 499	bis 999	bis 1499	bis 1999	u. mehr	Gesamt
Wissenschaft, Technik, IT	Anzahl	4	2	3	3	2	14
	% innerhalb von Berufskategorie nach Inhalt	28.6	14.3	21.4	21.4	14.3	100.0
	Standardisiertes Residuum	1.0	-0.9	0.2	0.5	-0.6	
Soziales, Bildung	Anzahl	6	3	3	5	4	21
	% innerhalb von Berufskategorie nach Inhalt	28.6	14.3	14.3	23.8	19.0	100.0
	Standardisiertes Residuum	1.3	-1.1	-0.5	0.9	-0.3	
Verwaltung	Anzahl	0	4	6	1	4	15
	% innerhalb von Berufskategorie nach Inhalt	0.0	26.7	40.0	6.7	26.7	100.0
	Standardisiertes Residuum	-1.6	0.0	1.9	-0.9	0.4	

Dienstleistung	Anzahl	1	8	0	1	4	14
und Handel	% innerhalb von Berufskategorie nach	7.1	57.1	0.0	7.1	28.6	100.0
	Inhalt						
	Standardisiertes Residuum	-0.9	2.2	-1.6	-0.8	0.5	
Gesamt	Anzahl	11	17	12	10	14	64
	% innerhalb von Berufskategorie nach	17.2	26.6	18.8	15.6	21.9	100.0
	Inhalt						

Analog zur geschlechtergetrennten Auswertung der inhaltlichen Berufsbereiche wurden bei der Berufsqualifikation eine Kreuztabelle bezüglich der Unterschiede im Einkommen und eine bezüglich der Unterschiede im Wechsel der Arbeitsstelle gerechnet. Beide zeigen dasselbe signifikante Ergebnis wie in der Gesamtauswertung beim Einkommen und dasselbe nicht signifikante beim Arbeitswechsel. Jedoch konnte das signifikante Ergebnis beim Einkommen nur bei der weiblichen Stichprobe gefunden werden. Die Prüfgröße beträgt hier bei den Frauen  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 20.445 ( $p = .005$ ), bei den Männern  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) = 5.287 ( $p = .799$ ). Der Kontingenzkoeffizient für die weibliche Stichprobe beträgt  $K = .465$ . Die Kreuztabelle (Tabelle 14) zeigt, dass sich eine Auffälligkeit im Bereich höhere Qualifikation mit einem Gehalt von 2000 Euro und mehr befindet (standardisiertes Residuum: 1.6). Die Kreuztabelle zum Arbeitswechsel befindet sich im Anhang (Tabelle A7). Die ANOVA, die bezüglich der Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Berufsqualifikations-Bereichen geschlechtergetrennt gerechnet wurde, zeigte ebenfalls ähnliche Ergebnisse zur Gesamtauswertung, jedoch nur für die weibliche Stichprobe, insofern sie dort signifikant wird. Die Prüfgröße beträgt hier  $F_{Welch} = 0.374$  ( $p = .693$ ) für die männliche und  $F_{Welch} = 3.608$  ( $p = .035$ ) für die weibliche Stichprobe. Der Post-Hoc-Test Tamhane zeigt eine Differenz von 3.783 ( $p = .036$ ) zwischen der Gruppe der höher und der Gruppe der niedrig qualifizierten weiblichen Personen (Tabelle A8 im Anhang).

Tabelle 14

*Kreuztabelle Berufsqualifikation/ Einkommen weibliche Stichprobe*


---

		aktuelles monatliches Netto-Einkommen					
		EUR 0	EUR 500	EUR 1000	EUR 1500	EUR 2000	
		bis 499	bis 999	bis 1499	bis 1999	u. mehr	Gesamt
niedrig	Anzahl	6	9	3	1	1	20
qualifiziert	% innerhalb von Berufskategorie nach Qualifikation	30.0	45.0	15.0	5.0	5.0	100.0
	Standard. Residuum	1.4	1.5	-0.5	-1.1	-1.5	
mittel	Anzahl	4	10	6	4	6	30
qualifiziert	% innerhalb von Berufskategorie nach Qualifikation	13.3	33.3	20.0	13.3	20.0	100.0
	Standard. Residuum	-0.5	0.6	0.0	-0.2	0.0	
höher	Anzahl	2	0	5	5	7	19
qualifiziert	% innerhalb von Berufskategorie nach Qualifikation	10.5	0.0	26.3	26.3	36.8	100.0
	Standard. Residuum	-0.7	-2.3	0.6	1.4	1.6	
Gesamt	Anzahl	12	19	14	10	14	69
	% innerhalb von Berufskategorie nach Qualifikation	17.4	27.5	20.3	14.5	20.3	100.0

---

### 5.3.2. Diagnosespezifische Parameter

Fragestellung 2: Hängen diagnosespezifische Eigenschaften (diagnosespezifische Probleme im Beruf und AQ-Score) mit den Kriterien des beruflichen Erfolgs (Einkommen, Wechsel der Arbeitsstelle, Arbeitszufriedenheit) von Personen mit Asperger-Syndrom zusammen?

H 2.1: Diagnosespezifische Probleme im Beruf von Personen mit Asperger-Syndrom hängen mit der Höhe des Einkommens, der Häufigkeit des Arbeitswechsels sowie mit der Arbeitszufriedenheit zusammen.

Zu Beginn wurden die Variablen auf ihre Normalverteilung hin untersucht. Bei den diagnosespezifischen Problemen liegt keine Normalverteilung vor, der K-S-Test wird signifikant. Sowohl Einkommen, als auch Wechsel der Arbeitsstelle sind nicht normalverteilt. Die Arbeitszufriedenheit ist knapp normalverteilt, der K-S-Test wird knapp nicht signifikant ( $p = .069$ ). Wir nehmen daher eine Normalverteilung der Arbeitszufriedenheit an.

Zur Untersuchung der Zusammenhänge zwischen den diagnosespezifischen Problemen im Beruf und den Kriterien des beruflichen Erfolgs erfolgt die Berechnung von Korrelationen anhand einer Stichprobe von  $n = 106$  Personen. Die Korrelation nach Pearson stellt die Voraussetzungen, dass die Daten normalverteilt und intervallskaliert sein müssen, sowie ein linearer Zusammenhang gegeben sein muss. Bei Nichterfüllung der Voraussetzungen wird die Korrelation nach Spearman verwendet. Da bei keiner Korrelations-Berechnung bei beiden Variablen Intervallskalierung bzw. Normalverteilung angenommen werden kann, wurde zur Berechnung der Korrelationskoeffizient nach Spearman verwendet. In Tabelle 15 sind die Korrelationen zwischen den diagnosespezifischen Problemen im Beruf und den Kriterien für beruflichen Erfolg angeführt. Die Zusammenhänge mit dem Einkommen und der Arbeitszufriedenheit werden signifikant.

Tabelle 15

*Korrelationskoeffizienten nach Spearman  $r_s$  für diagnosespezifische Probleme im Beruf*

Erfolgs-Kriterien	$r_s$	$p$	Bestimmtheitsmaß
aktuelles monatliches Nettoeinkommen	-.250	.005 *	$R^2 = .063$
Wechsel der Arbeitsstelle	-.042	.335	$R^2 = .002$
Arbeitszufriedenheit	-.376	< .001 **	$R^2 = .141$

*Anmerkung.* \* signifikant; \*\* sehr signifikant

Zur näheren Untersuchung der Zusammenhänge wurde eine multiple lineare Regressionsanalyse an  $n = 110$  Fällen durchgeführt. Das Kriterium, das vorhergesagt werden soll, ist die Variable diagnosespezifische Probleme im Beruf. Als Prädiktoren wurden das monatliche Einkommen, der Wechsel der Arbeitsstelle und die Arbeitszufriedenheit eingesetzt. Es wurde die Rückwärtsmethode angewandt, um zu überprüfen, ob bzw. inwiefern monatliches Einkommen, der Wechsel der Arbeitsstelle und die Arbeitszufriedenheit die diagnosespezifischen Probleme im Beruf vorhersagen können.

Die Voraussetzungen für das Anwenden einer multiplen linearen Regression sind gegeben: 1) die Normalverteilung der standardisierten Residuen, 2) keine Multikollinearität, d.h. die Prädiktorvariablen dürfen nicht dasselbe messen, was über den Toleranzwert beurteilt wird, der über .20 liegen sollte. Dies ist gegeben, was aus Tabelle 13 ersichtlich ist. 3) Es darf des Weiteren keine Autokorrelation der Residuen vorliegen, was über die Durbin-Watson-Statistik beurteilt wird, die zwischen 0 und 3 liegen sollte. In der vorliegenden Berechnung liegt diese bei 1.762.

Nach der Rückwärtsmethode wurden der Wechsel der Arbeitsstelle und das monatliche Einkommen entfernt, die übrig gebliebene Variable war die Arbeitszufriedenheit. Das Kriterium diagnosespezifische Probleme im Beruf kann daher von der Arbeitszufriedenheit vorhergesagt werden. Die Prüfgröße sowie

weitere Kennwerte sind in Tabelle 16 dargestellt. Die erklärte Varianz  $R^2 = .125$  zeigt, dass 12.5% der Varianz von den diagnosespezifischen Problemen durch die Arbeitszufriedenheit erklärt wird.

Tabelle 16

*Regressionsanalyse: Prädiktoren für diagnosespezifische Probleme im Beruf mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen*

Prädiktor im Modell	Nicht standard.		Standard.	<i>T</i>	<i>p</i>	Toleranz
	Koeffizienten	Koeffizient	<i>Beta</i>			
	<i>B</i>	<i>SE</i>				
(Konstante)	23.020	1.198		19.208	< .001	
Arbeitszufriedenheit	-0.286	0.073	-0.354	-3.932	< .001	1.000

*Anmerkung.* *B* = Regressionskoeffizient, *SE* = Standardfehler

Zusammenfassend ist festzustellen, dass es jeweils einen signifikanten negativen Zusammenhang zwischen den diagnosespezifischen Problemen im Beruf und dem Einkommen, sowie zwischen den diagnosespezifischen Problemen im Beruf und der Arbeitszufriedenheit gibt. Weiters konnte das Kriterium diagnosespezifische Probleme im Beruf durch die Arbeitszufriedenheit vorhergesagt werden. Die Hypothese H 2.1 kann somit nur teilweise belegt werden, insofern nur Zusammenhänge mit dem Einkommen und der Arbeitszufriedenheit gefunden werden konnten, jedoch nicht mit dem Wechsel der Arbeitsstelle.

Geschlechtergetrennt zeigen sich dieselben signifikanten Ergebnisse wie bei der Gesamtauswertung, jedoch nur bei der weiblichen Stichprobe. Dementsprechend gibt es hier negative signifikante Zusammenhänge zwischen den diagnosespezifischen Problemen im Beruf und dem Einkommen, sowie zwischen den diagnosespezifischen Problemen im Beruf und der Arbeitszufriedenheit. Die Korrelationskoeffizienten sind in Tabelle 17 angegeben. Die Regressionsanalyse zeigt, dass der Prädiktor Arbeitszufriedenheit 21.9% der Varianz der diagnosespezifischen Probleme im Beruf bei Frauen vorhersagt. Die entsprechende Prüfgröße beträgt  $F(1, 65) = 18.229$  ( $p < .001$ ). In Tabelle 18 sind weitere Regressions-Kennwerte zu finden.

Tabelle 17

*Korrelationskoeffizienten nach Spearman  $r_s$  für diagnosespezifische Probleme im Beruf geschlechtergetrennt*

Geschlecht	Erfolgs-Kriterien	$r_s$	$p$	Bestimmtheitsmaß
männlich	aktuelles monatliches Nettoeinkommen	-.233	.068	$R^2 = .054$
	Wechsel der Arbeitsstelle	.166	.146	$R^2 = .028$
	Arbeitszufriedenheit	-.204	.098	$R^2 = .042$
weiblich	aktuelles monatliches Nettoeinkommen	-.225	.037 *	$R^2 = .051$
	Wechsel der Arbeitsstelle	-.140	.135	$R^2 = .020$
	Arbeitszufriedenheit	-.476	< .001 **	$R^2 = .227$

Anmerkung. \* signifikant; \*\* sehr signifikant

Tabelle 18

*Regressionsanalyse: Prädiktoren für diagnosespezifische Probleme im Beruf mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen geschlechtergetrennt*

Geschlecht	Prädiktor im Modell	Nicht standard. Koeffizienten		Standard. Koeffizient		$p$	Toleranz
		$B$	$SE$	Beta	$t$		
männlich	(Konstante)	18.070	0.538		33.585	< .001	
weiblich	(Konstante)	24.901	1.498		16.624	< .001	
	Arbeitszufriedenheit	-0.384	0.090	-0.468	-4.270	< .001	1.000

Anmerkung.  $B$  = Regressionskoeffizient,  $SE$  = Standardfehler

H 2.2: Autismus-spezifische Eigenschaften, erhoben mit dem Autismus-Spektrum-Quotienten, hängen mit der Höhe des Einkommens, der Häufigkeit des

Arbeitswechsels sowie der Arbeitszufriedenheit von Personen mit Asperger-Syndrom zusammen.

Die Werte des AQ-Summscores sind nicht normalverteilt, die Schiefe beträgt -1.921 und auch der K-S-Test wird signifikant mit  $p < .001$ . Das Einkommen (Schiefe: -0.177) und der Arbeitswechsel (Schiefe: -1.082) sind ebenfalls schief mit einem signifikanten K-S-Test, die Arbeitszufriedenheit ist nur leicht schief (Schiefe: -0.181) mit einem nicht signifikanten K-S-Test. Aufgrund der Voraussetzungen wird die Korrelation nach Spearman zur Feststellung der Zusammenhänge verwendet. In Tabelle 19 sind die Korrelationskoeffizienten für den Zusammenhang zwischen dem AQ-Score und den Kriterien für beruflichen Erfolg angegeben. Die Fragestellung betreffend wird nur die Korrelation zwischen dem AQ-Score und der Arbeitszufriedenheit signifikant.

Tabelle 19

*Korrelationskoeffizienten nach Spearman  $r_s$  für den AQ-Score*

Erfolgs-Kriterien	$r_s$	$p$	Bestimmtheitsmaß
aktuelles monatliches Nettoeinkommen	.011	.455	$R^2 < .001$
Wechsel der Arbeitsstelle	-.026	.396	$R^2 = .001$
Arbeitszufriedenheit	-.243	.006 *	$R^2 = .059$

*Anmerkung.* \* signifikant

Zur weiteren Überprüfung der Fragestellung wurde eine multiple lineare Regression unter Aufnahme bzw. Ausschluss von potenziellen Prädiktoren nach der Einschussmethode (enter-Methode) durchgeführt. Es wurde geprüft, ob und inwieweit die unabhängigen Variablen einen signifikanten Erklärungswert für die Variabilität des Kriteriums AQ-Score aufwiesen. Es wurden  $n = 111$  gültige Fälle in diese Modellprüfung einbezogen.

Als Voraussetzungen für die Berechnung einer multiplen linearen Regressionsanalyse gelten die Normalverteilung der standardisierten Residuen, keine Autokorrelation der Residuen aufgrund einer Durbin-Watson-Statistik mit

einem Wert zwischen 1 und 3 (Bühl & Zöfel, 2002), sowie keine Multikollinearität der Prädiktoren anhand der unauffälligen Toleranzwerte über .20 (Field, 2009). Diese Voraussetzungen konnten angenommen werden, die Durbin-Watson-Statistik betrug 1.951. Die globale Modellzusammenfassung ergab kein signifikantes Ergebnis, es wurden alle Prädiktoren entfernt. Insgesamt konnte daher kein Prädiktor mit Erklärungswert für den AQ-Score identifiziert werden. Die entsprechende Tabelle befindet sich im Anhang (Tab. A9).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es zwar einen schwachen negativen Zusammenhang zwischen dem AQ-Score und der Arbeitszufriedenheit gibt, die drei Prädiktoren Einkommen, Arbeitswechsel und Arbeitszufriedenheit jedoch keinen Erklärungswert zur Vorhersage des AQ-Scores liefern. Die Hypothese H 2.2 kann somit nicht vollständig belegt werden.

Geschlechtergetrennt sind hier größere Unterschiede zur nicht geschlechtergetrennten Auswertung zu finden. Die Korrelation zwischen dem AQ-Score und der Arbeitszufriedenheit wird in der weiblichen Stichprobe signifikant, alle anderen Korrelationen werden nicht signifikant, sowohl bei den Männern, als auch bei den Frauen. Die Tabelle 20 zeigt die errechneten Korrelationskoeffizienten. Bei der Regressionsanalyse zeigen sich, entgegen der nicht signifikanten Gesamtergebnisse, bei der männlichen Stichprobe signifikante Werte mit dem Prädiktor Einkommen, der 7.5% der Varianz des AQ-Scores vorhersagt ( $R^2 = .075$ ). Die Prüfgröße beträgt  $F(1, 40) = 3.248$  ( $p = .079$ ). In Tabelle 21 sind weitere Kennwerte angegeben.

Tabelle 20

*Korrelationskoeffizienten nach Spearman  $r_s$  für den AQ-Score geschlechtergetrennt*

Geschlecht	Erfolgs-Kriterien	$r_s$	$p$	Bestimmtheitsmaß
männlich	aktuelles monatliches Nettoeinkommen	.124	.220	$R^2 = .015$
	Wechsel der Arbeitsstelle	.037	.409	$R^2 = .001$

	Arbeitszufriedenheit		-.260	.051	$R^2 = .068$
weiblich	aktuelles monatliches Nettoeinkommen		-.050	.345	$R^2 = .003$
	Wechsel der Arbeitsstelle		-.068	.294	$R^2 = .005$
	Arbeitszufriedenheit		-.236	.028 *	$R^2 = .056$

Anmerkung. \* signifikant

Tabelle 21

*Regressionsanalyse: Prädiktoren für den AQ-Score mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen geschlechtergetrennt*

Geschlecht	Modell	Nicht standard.		Standard.		Toleranz
		Koeffizienten	Koeffizient	Beta	t	
		B	SE			
männlich	(Konstante)	23.271	2.188		10.638	< .001 **
	Aktuelles monatliches Nettoeinkommen	0.985	0.547	0.274	1.802	.079
						1.000
weiblich	(Konstante)	27.623	0.527		52.434	< .001 **

Anmerkung. \* signifikant; \*\* sehr signifikant

### 5.3.3. Leistungsmotivation und Lebenszufriedenheit

Fragestellung 3: Hängen Leistungsmotivation und Lebenszufriedenheit mit den Kriterien des beruflichen Erfolgs (Einkommen, Wechsel der Arbeitsstelle, Arbeitszufriedenheit) von Personen mit Asperger-Syndrom zusammen?

H 3.1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Leistungsmotivation bei Personen mit Asperger-Syndrom und dem beruflichen Erfolg, d.h. dem Gehalt, dem Wechsel der Arbeitsstelle und der Arbeitszufriedenheit.

Zur Überprüfung der Zusammenhänge zwischen Leistungsmotivation und den drei Kriterien des beruflichen Erfolgs, aktuelles monatliches Nettoeinkommen, Arbeitswechsel und Arbeitszufriedenheit wurden Korrelationen nach Spearman berechnet. In den Korrelationsberechnungen wurden  $n = 107$  gültige Fälle

inkludiert. Die Koeffizienten sind in Tabelle 22 angegeben. Die Korrelationen wurden alle signifikant, d.h. es gibt Zusammenhänge zwischen der Leistungsmotivation und den drei Kriterien für beruflichen Erfolg.

Tabelle 22

*Korrelationskoeffizienten nach Spearman  $r_s$  für die Leistungsmotivation*

Erfolgs-Kriterien	$r_s$	$p$	Bestimmtheitsmaß
aktuelles monatliches Nettoeinkommen	.317	< .001 **	$R^2 = .100$
Wechsel der Arbeitsstelle	.161	.049 *	$R^2 = .026$
Arbeitszufriedenheit	.366	< .001 **	$R^2 = .134$

Anmerkung. \* signifikant; \*\* sehr signifikant

Weiters wurde zur Überprüfung der Fragestellung eine multiple lineare Regression unter Aufnahme bzw. Ausschluss von potenziellen Prädiktoren nach der schrittweisen Rückwärtsmethode (backward stepwise-Methode) durchgeführt. Es wurde geprüft, ob und inwieweit die unabhängigen Variablen einen signifikanten Erklärungswert für die Variabilität des Kriteriums Leistungsmotivation aufwiesen. Es wurden  $n = 111$  gültige Fälle in diese Modellprüfung einbezogen.

Die Voraussetzungen für die Berechnung einer multiplen linearen Regressionsanalyse, die Normalverteilung der standardisierten Residuen, keine Autokorrelation der Residuen aufgrund der unauffälligen Durbin-Watson-Statistik mit 2.069, die einen Wert zwischen 1 und 3 aufweisen sollte (Bühl & Zöfel, 2002), sowie keine Multikollinearität der Prädiktoren anhand der unauffälligen Toleranzwerte  $> .20$  (Field, 2009) gelten als erfüllt. Die globale Modellzusammenfassung ergab mit  $F(2, 108) = 11.839, p < .001$  ein signifikantes Ergebnis. Insgesamt konnten zwei Prädiktoren mit Erklärungswert identifiziert werden, das Einkommen und die Arbeitszufriedenheit. Die Tabelle 23 zeigt diese beiden Prädiktoren mit ihren entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen. Das Bestimmtheitsmaß des Modells beträgt  $R^2 = .180$ . Somit erklären die zwei Prädiktoren 18% der Varianz des AQ-Scores.

Tabelle 23

*Regressionsanalyse: Prädiktoren für Leistungsmotivation mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen*

Prädiktor im Modell	Nicht standard.		Standard.		<i>p</i>	Toleranz
	<i>B</i>	<i>SE</i>	Beta	<i>T</i>		
(Konstante)	-9.757	2.479		-3.936	< .001	
Aktuelles						
monatliches	1.036	0.445	0.205			
Nettoeinkommen				2.327	.022*	0.981
Arbeitszufriedenheit	0.521	0.133	0.344	3.908	< .001**	0.981

Anmerkung. \* signifikant; \*\* sehr signifikant

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Leistungsmotivation schwach bis mittelstark mit den drei Kriterien für beruflichen Erfolg positiv korreliert. Näher betrachtet haben sowohl das Einkommen, als auch die Arbeitszufriedenheit einen signifikanten Vorhersagewert für die Leistungsmotivation. Die Hypothese H 3.1 kann somit teilweise bestätigt werden, insofern die Leistungsmotivation höher ist, je höher der berufliche Erfolg bei Personen mit Asperger-Syndrom ist, d.h. sie verdienen mehr und sind zufriedener mit der Arbeit. Lediglich der Wechsel der Arbeitsstelle wird mit höherer Leistungsmotivation nicht weniger, sondern mehr.

Die geschlechtergetrennte Auswertung zeigt signifikante positive Korrelationen bei den Männern zwischen der Leistungsmotivation und dem Einkommen, sowie zwischen der Leistungsmotivation und der Arbeitszufriedenheit. Bei den Frauen ergibt sich nur bei letzterer ebenfalls ein signifikantes positives Ergebnis. Die Tabelle 24 zeigt die entsprechenden Korrelationskoeffizienten. Bei der Regressionsanalyse kann man dieselben Unterschiede beobachten wie bei der Korrelation. Bei den Männern können die beiden Prädiktoren Einkommen und Arbeitszufriedenheit 26.9% der Varianz der Leistungsmotivation vorhersagen ( $R^2 = .269$ ), die Prüfgröße  $F(2, 40)$  beträgt 7.361 ( $p = .002$ ). Bei den Frauen kann der Prädiktor Arbeitszufriedenheit 12.8% der Varianz der Leistungsmotivation vorhersagen ( $R^2 = .128$ ), der  $F$ -Wert beträgt  $F(1,$

66) = 9.658 ( $p = .003$ ). Weitere Kennwerte der Regressionsanalyse befinden sich in Tabelle 25.

Tabelle 24

*Korrelationskoeffizienten nach Spearman  $r_s$  für die Leistungsmotivation geschlechtergetrennt*

Geschlecht	Erfolgs-Kriterien	$r_s$	$p$	Bestimmtheitsmaß
männlich	aktuelles monatliches Nettoeinkommen	.442	.002 *	$R^2 = .195$
	Wechsel der Arbeitsstelle	.033	.418	$R^2 = .001$
	Arbeitszufriedenheit	.512	< .001 **	$R^2 = .262$
weiblich	aktuelles monatliches Nettoeinkommen	.205	.051	$R^2 = .042$
	Wechsel der Arbeitsstelle	.205	.051	$R^2 = .042$
	Arbeitszufriedenheit	.310	.006 *	$R^2 = .096$

Anmerkung. \* signifikant; \*\* sehr signifikant

Tabelle 25

*Regressionsanalyse: Prädiktoren für Leistungsmotivation mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen geschlechtergetrennt*

Geschlecht	Prädiktor im Modell	Nicht standard. Koeffizienten		Standard. Koeffizient		$p$	Toleranz
		$B$	$SE$	Beta	$t$		
männlich	(Konstante)	-11.395	3.813			.005	
	Aktuelles monatliches Nettoeinkommen	1.489	0.688	0.297			
					2.164	.036 *	0.973

	Arbeits- zufriedenheit	0.551	0.199	0.380	2.770	.008 *	0.973
weiblich	(Konstante)	-7.539	2.982		-2.529	.014 *	
	Arbeits- zufriedenheit	0.551	0.177	0.357	3.108	.003 *	1.000

Anmerkung. \* signifikant; \*\* sehr signifikant

H 3.2: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit von Personen mit Asperger-Syndrom und dem Gehalt, dem Wechsel der Arbeitsstelle und der Arbeitszufriedenheit.

Da die Voraussetzungen für eine Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson nicht für alle Variablen gegeben waren, wurde zur Ermittlung des Zusammenhangs die Rang-Korrelation nach Spearman durchgeführt. Es wurden  $n = 109$  gültige Fälle in die Berechnungen aufgenommen. Die Tabelle 26 zeigt die Korrelationskoeffizienten für den Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und den Kriterien für beruflichen Erfolg sowie deren Signifikanz. Die Korrelationen mit dem Wechsel der Arbeitszeit und mit der Arbeitszufriedenheit werden signifikant.

Tabelle 26

*Korrelationskoeffizienten nach Spearman  $r_s$  für die Lebenszufriedenheit*

Erfolgs-Kriterien	$r_s$	$p$	Bestimmtheitsmaß
aktuelles monatliches Nettoeinkommen	.090	.177	$R^2 = .008$
Wechsel der Arbeitsstelle	-.227	.009 *	$R^2 = .052$
Arbeitszufriedenheit	.356	< .001 **	$R^2 = .127$

Anmerkung. \* signifikant; \*\* sehr signifikant

Zur weiteren Überprüfung von Zusammenhängen wurde eine multiple lineare Regression durchgeführt. Es wurde ermittelt, inwiefern die Kriteriumsvariable Lebenszufriedenheit von den drei Prädiktoren aktuelles monatliches Nettoeinkommen, Arbeitswechsel und Arbeitszufriedenheit vorhergesagt werden kann. Die Voraussetzungen Normalverteilung der standardisierten Residuen, keine

Autokorrelation der Residuen aufgrund der unauffälligen Durbin-Watson-Statistik mit 2.088, die einen Wert zwischen 1 und 3 aufweisen sollte (Bühl & Zöfel, 2002), sowie keine Multikollinearität der Prädiktoren anhand der unauffälligen Toleranzwerte  $> .20$  (Field, 2009) gelten als erfüllt. Es wurde hier ebenfalls nach der Rückwärtsmethode vorgegangen. Es wurde die Variable Einkommen entfernt, die beiden übrigen Variablen Arbeitswechsel und Arbeitszufriedenheit sagten 18% der Varianz voraus ( $R^2 = .180$ ). Die Prüfgröße  $F(2, 110) = 12.090$  fiel signifikant aus ( $p < .001$ ). In Tabelle 27 sind die entsprechenden Werte angegeben.

Tabelle 27

*Regressionsanalyse: Prädiktoren für Lebenszufriedenheit mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen*

Prädiktor im Modell	Nicht standard. Koeffizienten		Standard. Koeffizient	<i>t</i>	<i>p</i>	Toleranz
	<i>B</i>	<i>SE</i>	Beta			
(Konstante)	2.478	.461		5.372	< .001	
Wechsel der Arbeitsstelle	-0.475	.209	-0.197	-2.276	.025	0.990
Arbeitszufrieden- heit	0.090	.020	0.396	4.566	< .001	0.990

*Anmerkung.* *B* = Regressionskoeffizient; *SE* = Standardfehler

Das heißt, sowohl Wechsel der Arbeitsstelle, als auch Arbeitszufriedenheit weisen sowohl einen Zusammenhang mit, als auch einen Erklärungswert für das Kriterium Lebenszufriedenheit auf. Bezüglich der Hypothese H 3.2 kann man also behaupten, dass bei höherer Lebenszufriedenheit Personen mit Asperger-Syndrom insofern erfolgreicher sind, dass sie seltener die Arbeitsstelle wechseln und zufriedener mit der Arbeit sind, das Gehalt zeigt keinen Zusammenhang.

Wenn man die Hypothese H 3.2 geschlechtergetrennt auswertet, zeigen sich sowohl bei der Korrelation, als auch bei der Regressionsanalyse Unterschiede. Die Korrelationswerte sind in Tabelle 28 dargestellt, die Werte der Regressionsanalyse in Tabelle 29. Bei der Korrelation von Lebenszufriedenheit und Wechsel der Arbeitsstelle, sowie bei der entsprechenden Regressionsanalyse zeigen sich

signifikante Ergebnisse nur für die Stichprobe der Männer. Bei der Korrelation von Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit, sowie bei der entsprechenden Regressionsanalyse zeigen sich signifikante Werte für beide Geschlechter. Für die männliche Stichprobe ergibt sich bei der Regressionsanalyse ein Erklärungswert von 26% der Varianz durch die beiden Prädiktoren Wechsel der Arbeitsstelle und Arbeitszufriedenheit ( $R^2 = .260$ ), für die weibliche Stichprobe ein Erklärungswert von 18.6% der Varianz durch den Prädiktor Arbeitszufriedenheit ( $R^2 = .186$ ). Folgende  $F$ -Werte ergeben sich: für die männliche Stichprobe  $F(2, 41) = 7.192$  ( $p = .002$ ), für die weibliche Stichprobe  $F(1, 67) = 15.264$  ( $p < .001$ ).

Tabelle 28

*Korrelationskoeffizienten nach Spearman  $r_s$  für die Lebenszufriedenheit geschlechtergetrennt*

Geschlecht	Erfolgs-Kriterien	$r_s$	$p$	Bestimmtheitsmaß
männlich	aktuelles monatliches Nettoeinkommen	.156	.158	$R^2 = .024$
	Wechsel der Arbeitsstelle	-.356	.010 *	$R^2 = .127$
	Arbeitszufriedenheit	.300	.025 *	$R^2 = .090$
weiblich	aktuelles monatliches Nettoeinkommen	.120	.168	$R^2 = .014$
	Wechsel der Arbeitsstelle	-.102	.207	$R^2 = .010$
	Arbeitszufriedenheit	.405	< .001**	$R^2 = .164$

Anmerkung. \* signifikant; \*\* sehr signifikant

Tabelle 29

*Regressionsanalyse: Prädiktoren für Lebenszufriedenheit mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen geschlechtergetrennt*

Geschlecht	Prädiktor im Modell	Nicht standard.		Standard.		<i>t</i>	<i>p</i>	Toleranz
		Koeffizienten	<i>SE</i>	Koeffizient	Beta			
männlich	(Konstante)	3.493	0.847			4.123	< .001	
	Wechsel der Arbeitsstelle	-1.171	0.385	-0.412		-3.045	.004	0.986
	Arbeitszufriedenheit	0.094	0.036	0.352		2.605	.013	0.986
weiblich	(Konstante)	1.837	0.366			5.026	< .001	
	Arbeitszufriedenheit	0.085	0.022	0.431		3.907	< .001	1.000

*Anmerkung.* *B* = Regressionskoeffizient; *SE* = Standardfehler

#### 5.3.4. Diagnose vs. Vermutung

Fragestellung 4: Unterscheiden sich Personen, die bereits die Diagnose Asperger-Syndrom haben, von Personen, bei denen bisher nur eine Vermutung auf ein Vorliegen besteht, in Bezug auf Einkommen, Häufigkeit des Arbeitswechsels und Arbeitszufriedenheit?

H 4: Personen, die bereits die Diagnose Asperger-Syndrom gestellt bekommen haben, unterscheiden sich bezüglich Einkommen, Häufigkeit des Arbeitswechsels und Arbeitszufriedenheit von Personen, bei denen bisher nur eine Vermutung auf ein Vorliegen besteht.

Um Unterschiede im Einkommen festzustellen, wurde eine Kreuztabelle durchgeführt. Die Prüfgröße  $\chi^2$  (korrigiert mittels exaktem Test nach Fisher) beträgt 3.508 mit einer Signifikanz von  $p = .478$ . Der Chiquadrat-Test wird nicht signifikant, es besteht daher kein Verteilungsunterschied des Einkommens zwischen den zwei Gruppen mit Diagnose und ohne Diagnose (nur Vermutung) des Asperger-Syndroms. In die Berechnungen wurden  $n = 114$  gültige Fälle eingeschlossen. Die Tabelle befindet sich im Anhang (Tab. A10).

Um Unterschiede im Arbeitswechsel zu ermitteln, wurde ein Chiquadrat-Vierfeldertest durchgeführt. Das  $\chi^2 = .193$  wird mit einem  $p$  von  $.804$  nicht signifikant. Auch hier besteht kein Unterschied zwischen den zwei Gruppen Diagnose und Vermutung des Vorliegens des Asperger-Syndroms darin, ob bereits die Arbeitsstelle gewechselt wurde oder nicht. In die Berechnungen wurden  $n = 121$  gültige Fälle eingeschlossen. Die Tabelle befindet sich im Anhang (A11).

Um einen Verteilungsunterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen den zwei Gruppen feststellen zu können, wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Die Voraussetzung dafür, die Varianzhomogenität, ist gegeben, der Levene-Test wird mit einer Prüfgröße von  $F = .137$  ( $p = .712$ ) nicht signifikant. Die Prüfgröße des t-Tests für unabhängige Stichproben fällt mit  $T = .041$  ( $p = .967$ ) nicht signifikant aus. Dies bedeutet ebenfalls keinen Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen den zwei Gruppen Diagnose und Vermutung des Vorliegens des Asperger-Syndroms. In die Berechnungen wurden 119 Fälle eingeschlossen. Die Tabelle befindet sich im Anhang (A12).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es keinen Unterschied zwischen der Gruppe mit Diagnose und der Gruppe mit Vermutung des Vorliegens des Asperger-Syndroms in den drei Kriterien des Berufserfolgs, Einkommen, Arbeitswechsel und Arbeitszufriedenheit gibt.

Die H 4 wurde ebenfalls geschlechtergetrennt ausgewertet, jedoch zeigen sich dieselben Ergebnisse wie bei der nicht geschlechtergetrennten Auswertung. Die Ergebnisse zeigen für beide Geschlechter ebenfalls keine signifikanten Werte, die entsprechenden Tabellen befinden sich im Anhang (A13-15).

## 6. Diskussion

Der Großteil der aktuellen Literatur zu Beruf und Autismus bzw. Asperger-Syndrom beschäftigt sich mit Unterstützung bei der Anstellung beziehungsweise Jobfindung sowie mit dem erfolgreichen Prozess des Übergangs zwischen Schule und Beruf. Da in den meisten bisherigen Studien oft der Fokus der Untersuchungen bei unterstützter Anstellung oder Unterstützung im Arbeitsfindungsprozess lag, sollten mit der vorliegenden Studie einige weitere Faktoren, die beruflichen Erfolg versprechen, untersucht werden.

### 6.1. Unterschiede zwischen Personen mit der Diagnose Asperger-Syndrom und Personen mit der Vermutung des Vorliegens des Asperger-Syndroms

Zur Erforschung diverser Unterschiede zwischen Personen mit einer Diagnose des Asperger-Syndroms und Personen, bei denen bisher nur eine Vermutung des Vorliegens von Asperger-Autismus besteht, gibt es derzeit noch keine Vorarbeiten in der vorhandenen Literatur. Es wird meist nur von Personen mit einer Diagnose Asperger-Syndrom oder Autismus ausgegangen. Die H4 kann folgendermaßen beantwortet werden: Personen, die bereits die Diagnose Asperger-Syndrom gestellt bekommen haben, unterscheiden sich nicht bezüglich Einkommen, Häufigkeit des Arbeitswechsels und Arbeitszufriedenheit von Personen, bei denen bisher nur eine Vermutung auf ein Vorliegen besteht. Dies lässt vermuten, dass es keinen Einfluss auf den Erfolg hat, ob eine offizielle Diagnose besteht oder nicht. Alleine schon das autistische Verhalten selbst (mit oder ohne Diagnose) sei ausschlaggebend für die Konsequenzen. Daher kann man den vom Asperger-Syndrom betroffenen Personen sowie den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern raten, offen mit dieser Diagnose umzugehen.

In der geschlechtergetrennten Auswertung zeigen sich keine anderen Ergebnisse als bei der Gesamtauswertung. Es bestehen ebenfalls keine Unterschiede zwischen Personen mit Diagnose und Personen mit Vermutung des Vorliegens des Asperger-Syndroms.

### 6.2. Unterschiede zwischen den Berufsgruppen

Allgemein ist zu bemerken, dass die teilnehmenden Personen Berufe aus sehr unterschiedlichen Bereichen angegeben haben. Auf Anregung durch Lorenz und

Heinitz (2014), die in ihrer Studie festgestellt haben, dass Menschen mit Asperger-Autismus in ihren ausgeübten Berufen vielfältiger sind als bisher nur die angenommenen Bereiche Naturwissenschaften, Ingenieurwesen und IT-Bereich, wurde in der aktuellen Studie ebenfalls in einer Fragestellung auf die Berufsbereiche eingegangen.

Die H 1.2 kann folgendermaßen beantwortet werden: Personen mit Asperger-Syndrom unterscheiden sich nicht je nach beruflichem Bereich und ihrer Qualifikation in ihrem beruflichen Erfolg, d.h. im Einkommen, der Häufigkeit des Arbeitswechsels sowie in der Arbeitszufriedenheit. Es zeigte sich, dass im Bereich Dienstleistung und Handel auffallend mehr Personen im Netto-Einkommensbereich zwischen 500 und 999 € zu finden sind (standardisiertes Residuum 2.1), auch wenn das Ergebnis nicht signifikant wird. Bezüglich anderer Kriterien des beruflichen Erfolgs wie Wechsel der Arbeitsstelle oder Arbeitszufriedenheit zeigten sich keine Unterschiede. Entgegen der beiden Studien von Schaubensteiner (2015) und Jost (2012), welche herausfanden, dass Personen aus dem Berufsbereich der Technik am zufriedensten und aus dem Dienstleistungsbereich bzw. administrativen Bereich am unzufriedensten sind, konnte in der aktuellen Arbeit herausgefunden werden, dass Personen mit Asperger-Syndrom in jedem der erhobenen Bereiche („Wissenschaft, Technik, IT“, „Soziales, Bildung“, „Verwaltung“ sowie „Dienstleistung und Handel“) gleich zufrieden mit ihrer Arbeit sind. Dies stützt ebenfalls die Annahme von Lorenz und Heinitz (2014), dass Betroffene nicht nur in den für Personen mit Autismus bekannten Berufsbereichen zu finden sein müssen und damit erfolgreich sind. Dass die teilnehmenden Personen ebenfalls gleich oft angeben, ihre Arbeitsstelle zu wechseln oder nicht zu wechseln, zeigt, dass in allen Berufsbereichen gleich häufig gewechselt wird. Für Personen mit Asperger-Syndrom, die am Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen, bedeuten die Ergebnisse, dass sie keine Scheu davor haben müssen, einen Beruf zu ergreifen, der für Personen mit Autismus ungewöhnlich sein mag, da sie in diesen Bereichen ebenfalls erfolgreich sein können.

Ähnlich dem Bildungsgrad beeinflusst auch die Berufsqualifikation das Einkommen. Niedrigere Berufsqualifikation geht mit niedrigerem Einkommen einher und höhere Qualifikation mit höherem Einkommen. Der Kontingenzkoeffizient beträgt .404, was einen kleinen Zusammenhang bedeutet. In der Arbeitszufriedenheit zeigten sich ebenfalls signifikante Unterschiede je nach

Berufsqualifikation. Die ANOVA lieferte Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen der Gruppe der niedrig qualifizierten und der Gruppe der höher qualifizierten Berufstätigen. Der Post-Hoc-Test (Tamhane-Test) bestätigt dies mit einer Effektstärke von Hegdes  $g = 0.644$ , was einen mittleren Effekt nach Cohen (1988) bedeutet. Die Arbeitszufriedenheit ist daher höher, je höher die Qualifikation für einen Beruf ist.

### 6.3. Unterschiede zwischen den Bildungsbereichen

Es konnte festgestellt werden, dass sich zwischen Personen mit unterschiedlichem Bildungsgrad bezüglich der Kriterien des beruflichen Erfolgs Unterschiede im Einkommen zeigen, jedoch nicht in der Häufigkeit des Arbeitswechsels und in der Arbeitszufriedenheit. Die H 1.1 kann somit folgenderweise beantwortet werden: Personen mit Asperger-Syndrom unterscheiden sich je nach Bildungsabschluss nur teilweise in ihrem beruflichen Erfolg, insofern sie mehr verdienen, je höher der Bildungsgrad ist, jedoch gleich häufig die Arbeitsstelle wechseln und gleich zufrieden mit der Arbeit sind. Der Kontingenzkoeffizient von  $K = .445$  zeigt einen mittleren Zusammenhang zwischen Bildungsgrad und Einkommen. Konkret gibt es in der Sekundarstufe 1 mehr Personen im unteren Einkommensbereich (0-999 €), was bedeutet, dass bei niedrigerer Bildung weniger verdient wird. Insofern sind diese Personen finanziell weniger erfolgreich. Dies unterstützt die Ergebnisse von Sung et al. (2015), die ebenfalls herausgefunden haben, dass der Bildungsgrad positiv mit dem Gehalt zusammenhängt. Die teilnehmenden Personen fühlen sich mit unterschiedlichem Bildungsgrad mit ihrer Arbeit gleich häufig zufrieden und somit gleich häufig subjektiv erfolgreich.

### 6.4. Autismus-Spektrum-Quotient

Die Arbeitszufriedenheit zeigt einen kleinen bis mittleren Zusammenhang mit dem AQ-Score ( $r = -.243$ ,  $p = .006$ ), was bedeutet, dass die Arbeitszufriedenheit höher ist je weniger stark ausgeprägt die Autismus-Symptome sind, die im AQ abgefragt wurden. In der Regression konnte diese jedoch nicht als Prädiktor für den AQ-Score gefunden werden, was die Vermutung zulässt, dass der AQ-Score einen Einfluss darauf hat, wie zufrieden eine Person mit Asperger-Syndrom mit ihrer Arbeit ist. Somit gibt es keine kausalen Zusammenhänge zwischen dem AQ-Score und den Indikatoren des beruflichen Erfolgs.

Die H 2.2 kann folgenderweise beantwortet werden: Autismus-spezifische Eigenschaften, erhoben mit dem Autismus-Spektrum-Quotienten, hängen nicht mit der Höhe des Einkommens, der Häufigkeit des Arbeitswechsels sowie der Arbeitszufriedenheit von Personen mit Asperger-Syndrom zusammen.

#### 6.5. Diagnosespezifische Probleme im Beruf

Diagnosespezifische Probleme im Beruf hängen mit dem Einkommen zusammen. Die Interpretation des Korrelationskoeffizienten  $r = -.250$  ( $p = .005$ ) bedeutet, dass bei niedrigerem Einkommen mehr diagnosespezifische Probleme im Beruf auftreten. Bei Betrachtung des Regressionsmodells, welches das Einkommen nicht als Prädiktor für diagnosespezifische Probleme zeigen konnte, lässt sich die Vermutung aufstellen, dass umgekehrt die diagnosespezifischen Probleme im Beruf ein niedriges Einkommen vorhersagen könnten. Jene Personen mit Asperger-Autismus sind demnach finanziell erfolgreicher, die weniger diagnosespezifische Probleme im Beruf zeigen.

Diagnosespezifische Probleme im Beruf und die Arbeitszufriedenheit hängen ebenfalls miteinander zusammen ( $r = -.376$ ,  $p < .001$ ), die Arbeitszufriedenheit sagt sogar mit 12,5% Varianzanteil ( $R^2 = .125$ ) die diagnosespezifischen Probleme vorher. Das heißt, dass je höher die Arbeitszufriedenheit ist, desto weniger treten diagnosespezifische Probleme im Beruf auf. Dies bedeutet, dass es wichtig ist, dass eine Person mit Asperger-Syndrom zufrieden mit ihrer Arbeit ist. Dies fördert, dass es weniger diagnosespezifische Probleme am Arbeitsplatz gibt, wie etwa Missverständnisse zwischen Kolleginnen und Kollegen oder mit den Vorgesetzten.

Entgegen der Ergebnisse bezüglich des Autismus-Spektrum-Quotienten zeigen sich bezüglich diagnosespezifischer Probleme im Beruf von Personen mit Asperger-Syndrom Unterschiede in den beruflichen Erfolgskriterien. Die H 2.1 kann somit folgenderweise beantwortet werden: Diagnosespezifische Probleme im Beruf von Personen mit Asperger-Syndrom hängen mit der Höhe des Einkommens und der Arbeitszufriedenheit zusammen, jedoch nicht mit der Häufigkeit des Arbeitswechsels.

## 6.6. Leistungsmotivation

Das Einkommen hängt mittelstark mit der Leistungsmotivation zusammen ( $r = .317$ ,  $p < .001$ ) und kann auch als einer der beiden Prädiktoren für Leistungsmotivation gesehen werden. Zusammen mit Arbeitszufriedenheit hat es einen Vorhersagewert von 18% ( $R^2 = .180$ ). Dementsprechend ist das Einkommen wichtig, da es die Leistungsmotivation positiv beeinflusst und daher auch die Leistung im Allgemeinen. Bei höherem Einkommen steigt die Leistungsmotivation.

Die Leistungsmotivation und der Arbeitswechsel zeigen mit einer Korrelation von  $r = .161$  ( $p = .049$ ) einen schwachen Zusammenhang, was bedeutet, dass bei höherer Leistungsmotivation öfter die Arbeitsstelle gewechselt wurde. Jedoch kann bei Betrachtung der Regressionsanalyse der Arbeitswechsel nicht als Vorhersagewert für die Leistungsmotivation gefunden werden. Eine Vermutung, die jedoch in weiteren Forschungen genauer untersucht werden muss, wäre, dass die Leistungsmotivation einen Prädiktor für Arbeitswechsel darstellt, indem leistungsmotivierte Personen eher wechseln, weil ihre hohe Leistungsmotivation nicht mit den Anforderungen und Leistungen der Stelle zusammenpassen.

Bezüglich der Arbeitszufriedenheit zeigten sowohl die Korrelation ( $r = .366$ ,  $p < .001$ ), als auch die Regressionsanalyse ein signifikantes Ergebnis. Die Korrelation ist mittelstark und bedeutet, dass bei höherer Leistungsmotivation die Arbeitszufriedenheit höher ist. Bei der Regression konnten, wie vorhin schon erwähnt, die Arbeitszufriedenheit und das Einkommen mit zusammen 18% Vorhersagewert der Varianz ( $R^2 = .180$ ) als Prädiktoren der Leistungsmotivation entdeckt werden. Dies bedeutet, dass höhere Arbeitszufriedenheit zu höherer Leistungsmotivation führt, welche wiederum mit dem Einkommen zusammenhängt.

In der vorliegenden Studie zeigte sich, dass Einkommen und Arbeitszufriedenheit, also zwei Indikatoren für beruflichen Erfolg, einen signifikanten Erklärungswert für Leistungsmotivation hatten. Dementsprechend sind Personen mit Asperger-Syndrom motivierter, Leistungen zu erbringen, je höher ihr Einkommen ist und je zufriedener sie mit der Arbeit sind.

Die H 3.1 kann folgendermaßen beantwortet werden: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Leistungsmotivation bei Personen mit Asperger-Syndrom und dem beruflichen Erfolg, d.h. dem Gehalt, dem Wechsel der Arbeitsstelle und der Arbeitszufriedenheit.

#### 6.7. Lebenszufriedenheit

Die Lebenszufriedenheit hängt mit dem Arbeitswechsel mittelstark zusammen ( $r = -.227, p = .009$ ), was bedeutet, dass bei höherer Lebenszufriedenheit seltener die Arbeitsstelle gewechselt wird. Der Arbeitswechsel kann als einer der beiden Prädiktoren für Lebenszufriedenheit gesehen werden, denn dieser und die Arbeitszufriedenheit liefern einen Vorhersagewert von 18% ( $R^2 = .180$ ).

Die Lebens- und Arbeitszufriedenheit korrelieren ebenfalls mittelstark miteinander ( $r = .356, p < .001$ ), die Arbeitszufriedenheit weist zusammen mit dem Wechsel der Arbeit einen Erklärungswert für das Kriterium Lebenszufriedenheit auf, sie sagen 18% der Varianz voraus. Das heißt, dass eine höhere Arbeitszufriedenheit folglich eine höhere Lebenszufriedenheit vorhersagen kann.

Lebenszufriedenheit kann sowohl durch den Wechsel der Arbeitsstelle, als auch durch die Arbeitszufriedenheit vorhergesagt werden. Das heißt, je weniger die Arbeit gewechselt wird und je höher die Arbeitszufriedenheit, desto zufriedener sind Personen mit Asperger-Syndrom mit ihrem Leben. Dementsprechend kann man feststellen, dass sich gewisse Indikatoren des beruflichen Erfolges auf die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben auswirken.

Die H 3.2 kann somit folgendermaßen beantwortet werden: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit von Personen mit Asperger-Syndrom und dem Wechsel der Arbeitsstelle und der Arbeitszufriedenheit, jedoch nicht mit dem Einkommen.

#### 6.8. Geschlecht

Betrachtet man die Ergebnisse geschlechtergetrennt, zeigen sich sowohl bei den berufsbezogenen, als auch bei den diagnosebezogenen Hypothesen (H 1.1 bis H 2.2) signifikante Ergebnisse nur bei den Frauen. Die signifikanten Ergebnisse zeigen sich an denselben Stellen wie bei der Gesamtstichprobe. D.h. es existieren ein positiver Zusammenhang zwischen Einkommen und Bildungsabschluss, was

sich ebenfalls bei Sung et al. (2015) für beide Geschlechter zeigt, sowie ein negativer zwischen Einkommen und diagnosespezifischen Problemen im Beruf. Die Arbeitszufriedenheit ist höher, je höher die Berufsqualifikation ist und je niedriger die diagnosespezifischen Probleme im Beruf und der AQ-Score sind. Bezüglich der beruflichen Bereiche bestehen signifikante Unterschiede im Einkommen, insofern mehr Frauen im Bereich der Verwaltung 1000 – 1499 € und im Bereich Dienstleistung und Handel 500 – 999 € verdienen. Möglicherweise befinden sich in diesen zwei Berufsbereichen viele Frauen, die Teilzeit beschäftigt sind und daher weniger verdienen. Eine weitere Erklärung für die Geschlechtsunterschiede wäre, dass weitaus mehr Frauen (62%) als Männer (38%) an der Studie teilgenommen haben, wodurch sich hier schneller signifikante Ergebnisse zeigen.

Bei der Leistungsmotivation zeigen sich beim Einkommen signifikante Ergebnisse nur bei den Männern, bei der Arbeitszufriedenheit bei beiden Geschlechtern. Dementsprechend ist bei Männern bei höherem Gehalt auch die Motivation, Leistung zu erbringen, höher. Bei Frauen zeigt dies keinen Zusammenhang, d.h. ihre Leistungsmotivation hängt nicht mit der Höhe des Einkommens zusammen. Möglicherweise ist das Einkommen Frauen weniger wichtig. Die Arbeitszufriedenheit jedoch steht sowohl bei Männern, als auch bei Frauen in einem Zusammenhang mit der Leistungsmotivation, d.h. beide Geschlechter sind leistungsmotivierter, je zufriedener sie mit ihrer Arbeit sind.

Bei der Lebenszufriedenheit gibt es signifikante Ergebnisse beim Wechsel der Arbeitsstelle bei den Männern, bei der Arbeitszufriedenheit bei beiden Geschlechtern. Der negative Zusammenhang von Lebenszufriedenheit und Arbeitswechsel bei der männlichen Stichprobe bedeutet, dass es bei diesen bei höherer Lebenszufriedenheit seltener zu einem Wechsel der Arbeitsstelle kommt und umgekehrt. Bei Frauen besteht hier kein Zusammenhang. Betrachtet man die Arbeitszufriedenheit bedeutet für beide Geschlechter eine höhere Zufriedenheit mit der Arbeit auch eine höhere Zufriedenheit mit dem Leben.

In der Studie von Jost (2012) kann man feststellen, dass bei dieser ein Geschlechterverhältnis von 48.7% männlich zu 51.3% weiblich zu finden ist, welches sehr der vorliegenden Studie ähnelt. Möglicherweise liegt diese Verteilung

an der Tatsache, dass es sich bei beiden Studien um eine Online-Umfrage handelt, bei welchen tendenziell öfter Frauen teilnehmen.

Interessanterweise fand sich in der Studie von Chiang et al. (2013), dass weibliche Schulabsolventinnen eher eine Anstellung finden als männliche. Möglicherweise kann daher die Teilnahme an der aktuellen Studie auch damit zusammenhängen, dass nur Personen rekrutiert wurden, die aktuell einen Beruf ausüben oder schon einmal gearbeitet haben.

#### 6.9. Limitationen der Studie

In der vorliegenden Studie gibt es einige Einschränkungen. Die erste betrifft die Stichprobe, welche mit einer Anzahl von 121 Personen eher klein ausfällt. Außerdem kam der Großteil der Befragten aus Deutschland, einige wenige aus Österreich, die Schweiz wurde in der aktuellen Stichprobe nicht einbezogen. In Folgestudien sollten die Teilnehmerzahlen aus den verschiedenen deutschsprachigen Ländern eine ähnliche Größe haben, um die verschiedenen Populationen vergleichen zu können und Gemeinsamkeiten oder Unterschiede feststellen zu können.

Des Weiteren ist eine Einschränkung, dass die Bildung nicht anhand von Bildungsstufen erhoben wurde, sondern über die Schulformen. Erst nach der Erhebung und zur Auswertung wurden diese dann den verschiedenen Bildungsstufen zugeordnet. Da es sich um eine Querschnittsstudie handelt, können außerdem schwer Aussagen zur Kausalität der Zusammenhänge oder Unterschiede gemacht werden.

#### 6.10. Weitere Forschungsmöglichkeiten

Folgende Forschungen im vorliegenden Bereich sollten eine umfassendere Stichprobe im deutschsprachigen Raum beinhalten und daher die Schweiz miteinschließen beziehungsweise in Österreich versuchen, noch mehr Personen für eine Teilnahme zu gewinnen. Aufgrund der unterschiedlichen Bildungssysteme wären ländervergleichende Fragestellungen besonders spannend. Um mehr interessierende Variablen auf ihre Unterschiede bezüglich des beruflichen Erfolgs überprüfen zu können, ist eine Vergrößerung der Stichprobe ebenfalls notwendig. Hier wäre auch interessant, herauszufinden, welche Faktoren mit Vollzeit- und welche mit Teilzeit-Jobs zusammenhängen.

Studien (Bildat & Schmidt, 2014) konnten bisher auch Zusammenhänge zwischen einzelnen Persönlichkeitsmerkmalen und Berufserfolg finden. Es wäre auch interessant, diese Fragestellungen mit Personen mit Asperger-Syndrom bzw. Autismus durchzuführen, um herauszufinden, ob diese Zusammenhänge auch bei dieser Personengruppe zu finden sind.

Da bei Menschen mit Autismus vor allem Probleme im Sozialbereich auftreten, ist auch die Erforschung von sozialen Stressoren im Zusammenhang mit dem Berufsleben von Personen mit Autismus ein weiteres Thema. Des Weiteren lässt sich feststellen, dass in der Praxis Bemühungen zur besseren Integration von Personen mit Asperger-Syndrom in der Arbeitswelt vonnöten sind, wenn man sich die aktuell sehr niedrigen Anstellungsraten ansieht.

## 7. Literaturverzeichnis

Abele, A. E. & Spurk, D. (2013). Messung von Karriereerfolg. In Sarges, W. (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (S. 955-962). Göttingen: Hogrefe.

Asperger, H. (1943). Die „Autistischen Psychopathen“ im Kindesalter. *Archiv für Psychiatrie und Nervenkrankheiten*, 117, 76-136.

Attwood, T. (2012). *Ein Leben mit dem Asperger-Syndrom*. Stuttgart: TRIAS Verlag.

Aqua mühle Frastanz (2012). Jahresbericht 2012.

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, 5-17.

Baumgartner, F., Dalferth, M. & Vogel, H. (2009). *Berufliche Teilhabe für Menschen aus dem autistischen Spektrum (ASD)*. Heidelberg: Universitätsverlag Winter.

Bildat, L. & Schmidt, M. (2014). Persönlichkeit, Tätigkeitsmerkmale und berufliche Kompetenzen. *Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Arbeit*, 1, 23, 37-51.

Bleuler, E. (1972). *Lehrbuch der Psychiatrie*. Berlin: Springer-Verlag.

Bölte, S. (2009). *Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Intervention, Perspektiven*. Bern: Verlag Hans Huber, Hogrefe AG.

Bühl, A. & Zöfel, P. (2002). *SPSS 11: Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows*. München: Pearson Studium.

Chiang, H.-M., Cheung, Y. K., Li, H. & Tsai, L. Y. (2013). Factors associated with participation in employment for high school leavers with Autism. *Journal of Autism & Developmental Disorders*, 43:1832–1842. DOI 10.1007/s10803-012-1734-2.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Conza, S. & Juric, I. (2013). Mitarbeiter mit Asperger-Syndrom in der Informatikbranche – das Konzept der Asperger Informatik AG (Zürich). In Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., & Dwertmann, D. J. G. (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung* (S. 101-111). Heidelberg: Springer-Verlag.
- Dalferth, M. (Juni 2010). Employment and inclusion of persons with ASD. *LINK, Autismeurope* 53, 10-12.
- Dalferth, M. (2011). What kinds of jobs and professions are conceivable for people with ASC? In: Bölte, S. & Hallmayer, J. (Hrsg.) *Autism Spectrum Conditions – FAQ on Autism, Asperger Syndrome, and atypical autism answered by international experts* (S. 235-237). Massachusetts, Göttingen: Hogrefe.
- Dalferth, M. (2012). *Vocational Training and Inclusion for People with Autism*. Aachen: Shaker.
- Dalferth, M. (2014). Berufliche Chancen für Menschen aus dem autistischen Spektrum. Vortrag gehalten auf der Fachtagung „Wege in die Arbeitswelt für Menschen mit Autismus“. Göttingen: 2014.
- Detle, D. E., Abele, A. E. & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg - Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßnahmen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3(4), 170-183.
- Eckert, A. & Störch Mehring, S. (2013). Autismus-Spektrum-Störungen (ASS) in der Adoleszenz: Übergänge und Herausforderungen. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 19, 3, 24-32.
- Engeser, S. (2005). Messung des expliziten Leistungsmotivs: Kurzform der Achievement Motives Scale (Measuring the explicit achievement motive: A short version of the Achievement Motives Scale). Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Potsdam, Institut für Psychologie.
- Falkai, P. & Wittchen, H.-U. (2015). *Diagnostisches und statistisches Manual psychischer Störungen DSM-5*. Göttingen: Hogrefe.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3rd ed.). London: SAGE.

- Fischer, L. & Lück, H. E. (1972). Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). *Psychologie und Praxis*, 16, 64-76.
- Fombonne, E. (2003). The prevalence of Autism. *The Journal of the American Medical Association*, 289, 1, 87-89.
- Freitag, Ch. M. (2008). *Autismus-Spektrum-Störungen*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Freitag, Ch. (2014). Autismus-Spektrum Störung nach DSM-5 - Konzeptualisierung, Validität und Reliabilität, Bedeutung für Klinik, Versorgung und Forschung. *Zeitschrift für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie*, 42(3), 185–192.
- Freitag, Ch. M., Retz-Junginger, P., Retz, W., Seitz, Ch., Palmason, H., Meyer, J., Rösler, M. & von Gontard, A. (2007). Evaluation der deutschen Version des Autismus-Spektrum-Quotienten (AQ) – die Kurzversion AQ-k. *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, 36(4), 280–289.
- Gal, E., Landes, E. & Katz, N. (2015). Work performance skills in adults with and without high functioning autism spectrum disorders (HFASD). *Research in Autism Spectrum Disorders*, 10, 71–77.
- Gal, E., Meir, A. B. & Katz N. (2013). Development and Reliability of the Autism Work Skills Questionnaire (AWSQ). *The American Journal of Occupational Therapy*, 67, 1, e1-e5.
- Gjesme, T. & Nygard, R. (1970). Achievement-related motives: Theoretical considerations and construction of a measuring instrument. Unveröffentlichtes Manuskript. University of Oslo.
- Hartley-McAndrew, M., Mertz, J., Hoffman, M. & Crawford, D. (2016). Rates of Autism Spectrum Disorder Diagnosis Under the DSM-5 Criteria Compared to DSM-IV-TR Criteria in a Hospital-Based Clinic. *Pediatric Neurology*, 57, 34-38.
- 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. *SAGE Publications and The National Autistic Society*, 9(5), 533–549. DOI: 10.1177/1362361305057871.

- Hurlbutt, K. & Chalmers, L. (2004). Employment and adults with Asperger Syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 19*, 4, 215-222.
- Jetta, J. M. (2009). Dissertation The best practices guide to supporting the professional development of college students with Asperger Syndrome and High Functioning Autism. Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3569368)
- Jost, T. (2012). *Die berufliche Situation von Personen mit Asperger-Syndrom: Psychologische Voraussetzungen und Probleme*. Universität Wien, Wien.
- Kamp-Becker, I., Matthejat, F., Wolf-Ostermann, K. & Remschmidt, H. (2005). Die Marburger Beurteilungsskala zum Asperger-Syndrom (MBAS) – ein Screening-Verfahren für autistische Störungen auf hohem Funktionsniveau. *Zeitschrift für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie, 33*(1), 15–26.
- Kloosterman, P. H., Keefer, K. V., Kelley, E. A., Summerfeldt, L. J. & Parker, J. D. A. (2011). Evaluation of the factor structure of the Autism-Spectrum Quotient. *Personality and Individual Differences, 50*, 310–314.
- Kuster, F., Orth, U. & Meier, L. L. (2013). High self-esteem prospectively predicts better work conditions and outcomes. *Social Psychological and Personality Science, 4*(6), 668-675. DOI: 10.1177/1948550613479806.
- Lang, J. W. B. & Fries, S. (2006). A revised 10-item version of the Achievement Motives Scale: Psychometric properties in German-speaking samples. *European Journal of Psychological Assessment, 22*, 216-224. doi: 10.1027/1015-5759.22.3.216
- Lobar, S. L. (2016). DSM-V Changes for Autism Spectrum Disorder (ASD): Implications for Diagnosis, Management, and Care Coordination for Children With ASDs. *Journal of Pediatric Health Care, 30*, 4, 359-365.
- Lord, C. & Bishop, S. L. (2010). Social Policy Report. *Sharing child and youth development knowledge, 24*, 2, 1-7.

Lorenz, T. & Heinitz, K. (2014). Aspergers – Different, not less: Occupational strengths and job interests of individuals with Asperger’s Syndrome. *PLoS ONE*, 9(6): e100358, 1-8. DOI:10.1371/journal.pone.0100358

Mavranzouli, I., Megnin-Viggars, O., Cheema, N., Howlin, P., Baron-Cohen, S. & Pilling, S. (2013). The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. *Autism*, 18(8), 975-984.

Nissen, G. (2002). *Seelische Störungen bei Kindern und Jugendlichen*. Stuttgart: Klett-Cotta.

Parsloe, S. M. & Babrow, A. S. (2016). Removal of Asperger’s syndrome from the DSM V: community response to uncertainty. *Health Communication*, 31:4, 485-494. DOI: 10.1080/10410236.2014.968828

Riedel, A., Biscaldi, M. & Tebartz van Elst, L. (2016). Autismus-Spektrum-Störungen und ihre Bedeutung in der Erwachsenenpsychiatrie und Psychotherapie. *Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie*, 64(4), 233-245. DOI 10.1024/1661-4747/a000285

Rollett, B. (2011). Charakteristische Probleme von Menschen mit Asperger-Autismus am Arbeitsplatz und Lösungsvorschläge. Vortrag gehalten auf dem 4. Autismusforum „rainman’s home“. Wien: 2011.

Rollett, B. & Kastner-Koller, U. (2011). *Praxisbuch Autismus – für Eltern, Erzieher, Lehrer und Therapeuten*. München: Urban & Fischer.

Schaubensteiner, K. (2015). *Die berufliche Integration bei Personen mit Asperger-Syndrom*. Diplomarbeit, Universität Wien.

Seltzer, M. M., Krauss, M., W., Shattuck, P. T., Orsmond, G., Swe, A. & Lord C. (2003). The Symptoms of Autism Spectrum Disorders in Adolescence and Adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 33, 6, 565-581.

Spurk, D., Volmer, J. & Abele, A. E. (2013). Prognose von Berufserfolg: Überblick und aktuelle Trends. In J. Pahl & V. Herkner (Hrsg.). *Handbuch Berufsforschung* (S. 434-441). Gütersloh: Bertelsmann.

Sung, C., Sánchez, J., Kuo, H.-J., Wang, C.-C. & Leahy, M. J. (2015) Gender differences in vocational rehabilitation service predictors of successful

competitive employment for transition-aged individuals with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45, 3204-3218.

Taylor, J. L. & Seltzer, M. M. (2010) Employment and post-secondary educational activities for young adults with Autism Spectrum Disorders during the transition to adulthood. *Journal of Autism & Developmental Disorders*, 41, 566–574. DOI 10.1007/s10803-010-1070-3.

Theunissen, G. & Paetz, H. (2011). *Autismus. Neues Denken – Empowerment – Best-Practice*. Stuttgart: Kohlhammer.

Weltgesundheitsorganisation (WHO). (1993). *Internationale Klassifikation psychischer Störungen. ICD-10 Kapitel V (F). Klinisch-diagnostische Leitlinien* (2. Aufl.). Bern: Huber.

<https://aspies.de/selbsthilfeforum/> (zuletzt abgerufen am: 23.9.2016)

<http://www.asperger-forum.de/> (zuletzt abgerufen am: 23.9.2016)

United Nations (2015). *Secretary-General's Message for 2015*. Abgerufen von <http://www.un.org/en/events/autismday/2015/sgmessage.shtml> (zuletzt abgerufen am: 20.2.2017)

<http://www.autistenhilfe.at/> (zuletzt abgerufen am 25.2.2017)

<http://rainman.at/> (zuletzt abgerufen am 25.2.2017)

<http://www.sap.com/corporate/en/company/diversity/differently-abled.html> (zuletzt abgerufen am 2.3.2017)

## 8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Häufigkeitsverteilung des Arbeitswechsels .....	34
Abbildung 2. Häufigkeitsverteilung der Arbeitszufriedenheit .....	365
Abbildung 3. Boxplot AQ.....	387

## 9. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Schularten Deutschland und Österreich.....	276
Tabelle 2 Reliabilitäts-Kennwerte der Skala Arbeitszufriedenheit .....	409
Tabelle 3 Reliabilitäts-Kennwerte der Skala Diagnosespezifische Probleme im Beruf .....	40
Tabelle 4 Reliabilitäts-Kennwerte der Sub-Skala Hoffnung auf Erfolg der AMS .....	4241
Tabelle 5 Reliabilitäts-Kennwerte der Sub-Skala Furcht vor Misserfolg der AMS..	432
Tabelle 6 Kreuztabelle Bildungsbereich/ Einkommen .....	44
Tabelle 7 Kreuztabelle Bildungsbereich/ Einkommen weibliche Stichprobe .....	498
Tabelle 8 Kreuztabelle Berufsbereich nach Inhalt/ Einkommen .....	5251
Tabelle 9 Kreuztabelle Berufsqualifikation/ Einkommen .....	55
Tabelle 10 Einfaktorielle ANOVA: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Berufsqualifikationen .....	58
Tabelle 11 Welch-Test: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Berufsqualifikationen.....	598
Tabelle 12 Post-Hoc-Test Tamhane: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Berufsqualifikationen .....	598
Tabelle 13 Kreuztabelle Berufsbereich nach Inhalt/ Einkommen weibliche Stichprobe .....	6160
Tabelle 14 Kreuztabelle Berufsqualifikation/ Einkommen weibliche Stichprobe .....	643
Tabelle 15 Korrelationskoeffizienten nach Spearman $r_s$ für diagnosespezifische Probleme im Beruf.....	665
Tabelle 16 Regressionsanalyse: Prädiktoren für diagnosespezifische Probleme im Beruf mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen.....	676
Tabelle 17 Korrelationskoeffizienten nach Spearman $r_s$ für diagnosespezifische Probleme im Beruf geschlechtergetrennt.....	687
Tabelle 18 Regressionsanalyse: Prädiktoren für diagnosespezifische Probleme im Beruf mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen geschlechtergetrennt .....	687
Tabelle 19 Korrelationskoeffizienten nach Spearman $r_s$ für den AQ-Score.....	698

Tabelle 20 Korrelationskoeffizienten nach Spearman $r_s$ für den AQ-Score geschlechtergetrennt .....	709
Tabelle 21 Regressionsanalyse: Prädiktoren für den AQ-Score mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen geschlechtergetrennt .....	70
Tabelle 22 Korrelationskoeffizienten nach Spearman $r_s$ für die Leistungsmotivation.....	71
Tabelle 23 Regressionsanalyse: Prädiktoren für Leistungsmotivation mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen .....	72
Tabelle 24 Korrelationskoeffizienten nach Spearman $r_s$ für die Leistungsmotivation geschlechtergetrennt .....	743
Tabelle 25 Regressionsanalyse: Prädiktoren für Leistungsmotivation mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen geschlechtergetrennt .....	743
Tabelle 26 Korrelationskoeffizienten nach Spearman $r_s$ für die Lebenszufriedenheit.....	754
Tabelle 27 Regressionsanalyse: Prädiktoren für Lebenszufriedenheit mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen .....	765
Tabelle 28 Korrelationskoeffizienten nach Spearman $r_s$ für die Lebenszufriedenheit geschlechtergetrennt.....	776
Tabelle 29 Regressionsanalyse: Prädiktoren für Lebenszufriedenheit mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen geschlechtergetrennt .....	787

## 10. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
AMS	Achievement Motives Scale (Fragebogen zur Leistungsmotivation)
AQ	Autism-Spectrum Quotient (Autismus-Spektrum-Quotient)
ASS	Autismus-Spektrum-Störungen
DSM-IV	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition (diagnostischer und statistischer Leitfaden psychischer Störungen, 4. Auflage)
DSM-5	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition (diagnostischer und statistischer Leitfaden psychischer Störungen, 5. Auflage)
ICD-10	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 10th Revision (Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme Version 10)
PDD-nos	Tief greifende Entwicklungsstörung-nicht näher bezeichnet (Pervasive Developmental Disorder-not otherwise specified)
WHO	Weltgesundheitsorganisation

## 11. Anhang

### 11.1. Abstract

**Einleitung:** Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit dem Thema beruflicher Erfolg bei Personen mit Asperger-Syndrom. Aufgrund der aktuell geringen Anstellungsraten von Menschen mit Autismus sowie der überschaubaren Literaturlage stellt die Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Themas dar.

**Methode:** Beruflicher Erfolg wird hier anhand der drei Kriterien Einkommen, Arbeitswechsel und Arbeitszufriedenheit gemessen. An der Online-Umfrage nahmen 121 Personen teil. Der Zusammenhang und Unterschied der Kriterien des beruflichen Erfolgs wurde mit folgenden Variablen untersucht: Bildungsabschluss, Berufsbereich, Berufsqualifikation, diagnosespezifische Probleme im Beruf, der AQ- (Autismus-Spektrum-Quotient-) Score, Leistungsmotivation und Lebenszufriedenheit.

**Ergebnisse:** Bei einem Vergleich der beiden Gruppen Personen mit einer Diagnose und Personen mit einer Vermutung des Vorliegens von Asperger-Autismus konnten keine Unterschiede bezüglich der beruflichen Erfolgskriterien festgestellt werden. Des Weiteren fanden sich in der Gesamtstichprobe Unterschiede im Einkommen zwischen verschiedenen Bildungsgraden sowie zwischen Berufsqualifikationen. Ein positiver Zusammenhang zeigte sich mit der Leistungsmotivation und ein negativer mit den diagnosespezifischen Problemen im Beruf. In der Stichprobe ergab sich eine für die Diagnosestellung der Autismus-Spektrum-Störungen unübliche Verteilung der Geschlechter (62 % Frauen, 38 % Männern). Geschlechterspezifisch zeigte sich das Bild, dass signifikante Korrelationen bei weiblichen Personen eher mit berufs- sowie diagnosebezogenen Variablen einhergehen. Bei männlichen Personen korrelierten die Leistungsmotivation und die Lebenszufriedenheit häufiger.

**Diskussion:** Aufbauend auf den Ergebnissen der Arbeit, dass einige Faktoren mit beruflichem Erfolg zusammenhängen bzw. sich darin unterscheiden, ergibt sich die Wichtigkeit und Relevanz, vermehrt die Aufmerksamkeit auf die Integration von Personen mit Asperger-Syndrom in das Arbeitsleben zu legen.

**Introduction:** The present study deals with occupational success of people with Asperger's disorder. Due to low employment rates within people with autism and few research in this field, this paper aims to broaden this topic.

**Method:** Occupational success is measured by three criteria for occupational success - income, change of employment and job satisfaction. 121 people took part in this online-survey. The criteria of occupational success were related to the following variables: level of education, occupational field, occupational qualification, diagnosis-specific problems in the profession, the AQ (autism-spectrum-quotient) score, achievement motivation and satisfaction of life.

**Results:** The comparison of individuals with a diagnosis and those with a presumption of Asperger 's autism revealed no differences in the occupational success criteria. Furthermore, in the whole sample differences in income were found between different levels of education, as well as between different occupational qualifications. A positive correlation was found between the achievement motivation and the criteria for occupational success and a negative one between the diagnosis-specific problems in the profession and the criteria. The sample showed a gender distribution of 62% women to 38% men, which is very unusual for the diagnoses of autism spectrum disorders. Gender specific in the female sample you can see significant correlations within the occupational and diagnosis-related variables. Within the male individuals, the correlations with achievement motivation and life satisfaction got significant.

**Discussion:** Considering the results, there are quite a few factors that are related to occupational success. Therefore, efforts to integrate persons with Asperger's Syndrome into working life are getting more important.

## 11.2. Tabellen

Tabelle A30

*Kreuztabelle Bildungsbereiche/ Arbeitswechsel (H1.1)*

		Arbeitswechsel		Gesamt
		nein	ja	
sonstiges/	Anzahl	1	0	1
Sonderschulbereich	% innerhalb von Bildungs- bereiche	100.0	0.0	100.0
	Standardisiertes Residuum	1.4	-0.9	

Sekundarstufe 1	Anzahl	7	16	23
	% innerhalb von Bildungsbereichen	30.4	69.6	100.0
	Standardisiertes Residuum	0.3	-0.2	
Sekundarstufe 2	Anzahl	15	34	49
	% innerhalb von Bildungsbereichen	30.6	69.4	100.0
	Standardisiertes Residuum	0.5	-0.3	
Tertiärer Bildungsbereich	Anzahl	9	38	47
	% innerhalb von Bildungsbereichen	19.1	80.9	100.0
	Standardisiertes Residuum	-1.0	0.6	
Gesamt	Anzahl	32	88	120
	% innerhalb von Bildungsbereichen	26.7	73.3	100.0

Tabelle A31

*Einfaktorielle ANOVA: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Bildungsbereichen (H1.1)*

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	p
Arbeitszufriedenheit	Zwischen den Gruppen	95.095	2	47.548	2.095	.128
	Innerhalb der Gruppen	2586.717	114	22.690		
	Gesamt	2681.812	116			

Tabelle A32

*Kreuztabelle Berufsbereiche inhaltlich/ Arbeitswechsel (H1.2)*

		Arbeitswechsel		Gesamt
		nein	ja	
Wissenschaft, Technik, IT	Anzahl	5	23	28
	% innerhalb von Berufskategorie nach Inhalt	17.9	82.1	100.0
	Standardisiertes Residuum	-1.0	0.6	
Soziales, Bildung	Anzahl	10	20	30

	%	innerhalb	von	33.3	66.7	100.0
		Berufskategorie nach Inhalt				
		Standardisiertes Residuum		0.6	-0.4	
Verwaltung	Anzahl			8	18	26
	%	innerhalb	von	30.8	69.2	100.0
		Berufskategorie nach Inhalt				
		Standardisiertes Residuum		0.3	-0.2	
Dienstleistung und Handel	Anzahl			6	16	22
	%	innerhalb	von	27.3	72.7	100.0
		Berufskategorie nach Inhalt				
		Standardisiertes Residuum		0.0	0.0	
Gesamt	Anzahl			29	77	106
	%	innerhalb	von	27.4	72.6	100.0
		Berufskategorie nach Inhalt				

Tabelle A33

*Einfaktorielle ANOVA: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Berufsbereichen (H1.2)*

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	p
Zwischen den Gruppen	111.074	3	37.025	1.543	.208
Innerhalb der Gruppen	2447.162	102	23.992		
Gesamt	2558.236	105			

Tabelle A34

*Kreuztabelle Berufsqualifikation/ Arbeitswechsel (H 1.2)*

		Arbeitswechsel		
		nein	ja	Gesamt
niedrig	Anzahl	8	24	32
qualifiziert	% innerhalb von Berufskategorie nach Qualifikation	25.0	75.0	100.0
	Standardisiertes Residuum	-0.2	0.1	
	Anzahl	17	35	52

mittel	% innerhalb von Berufskategorie	32.7	67.3	100.0
qualifiziert	nach Qualifikation			
	Standardisiertes Residuum	0.8	-0.5	
höher	Anzahl	6	26	32
qualifiziert	% innerhalb von Berufskategorie	18.8	81.3	100.0
	nach Qualifikation			
	Standardisiertes Residuum	-0.9	0.5	
Gesamt	Anzahl	31	85	116
	% innerhalb von Berufskategorie	26.7	73.3	100.0
	nach Qualifikation			

Tabelle A35

*Kreuztabelle Berufsbereich/ Arbeitswechsel geschlechtergetrennt (H 1.2)*

Geschlecht			Arbeitswechsel		Gesamt
			nein	ja	
männlich	Wissenschaft, Technik, IT	Anzahl	2	12	14
		% innerhalb von	14.3	85.7	100.0
		Berufskategorie nach Inhalt			
		Standardisiertes Residuum	-0.7	0.4	
	Soziales, Bildung	Anzahl	0	7	7
		% innerhalb von	0.0	100.	100.0
		Berufskategorie nach Inhalt		0	
		Standardisiertes Residuum	-1.3	0.7	
	Verwaltung	Anzahl	4	5	9
		% innerhalb von	44.4	55.6	100.0
		Berufskategorie nach Inhalt			
		Standardisiertes Residuum	1.3	-0.7	

---

	Dienstleistung und	Anzahl	3	5	8
	Handel	% innerhalb von	37.5	62.5	100.0
		Berufskategorie nach			
		Inhalt			
		Standardisiertes	0.8	-0.4	
		Residuum			
	Gesamt	Anzahl	9	29	38
		% innerhalb von	23.7	76.3	100.0
		Berufskategorie nach			
		Inhalt			
weiblich	Wissenschaft, Technik,	Anzahl	3	11	14
	IT	% innerhalb von	21.4	78.6	100.0
		Berufskategorie nach			
		Inhalt			
		Standardisiertes	-0.6	0.4	
		Residuum			
	Soziales, Bildung	Anzahl	10	13	23
		% innerhalb von	43.5	56.5	100.0
		Berufskategorie nach			
		Inhalt			
		Standardisiertes	1.2	-0.8	
		Residuum			
	Verwaltung	Anzahl	4	13	17
		% innerhalb von	23.5	76.5	100.0
		Berufskategorie nach			
		Inhalt			
		Standardisiertes	-0.4	0.3	
		Residuum			
	Dienstleistung und	Anzahl	3	11	14
	Handel	% innerhalb von	21.4	78.6	100.0
		Berufskategorie nach			
		Inhalt			
		Standardisiertes	-0.6	0.4	
		Residuum			

---

Gesamt	Anzahl	20	48	68
	% innerhalb von	29.4	70.6	100.0
	Berufskategorie nach			
	Inhalt			

Tabelle A36

*Kreuztabelle Berufsqualifikation/ Arbeitswechsel geschlechtergetrennt (H 1.2)*

Geschlecht			Arbeitswechsel		Gesamt
			nein	ja	
männlich	niedrig	Anzahl	3	8	11
	qualifiziert	% innerhalb von	27.3	72.7	100.0
		Berufskategorie nach			
		Qualifikation			
		Standardisiertes Residuum	0.4	-0.2	
	mittel	Anzahl	4	15	19
	qualifiziert	% innerhalb von	21.1	78.9	100.0
		Berufskategorie nach			
		Qualifikation			
		Standardisiertes Residuum	0.0	0.0	
	höher	Anzahl	2	10	12
	qualifiziert	% innerhalb von	16.7	83.3	100.0
	Berufskategorie nach				
	Qualifikation				
	Standardisiertes Residuum	-0.4	0.2		
	Gesamt	Anzahl	9	33	42
		% innerhalb von	21.4	78.6	100.0
		Berufskategorie nach			
		Qualifikation			
weiblich	niedrig	Anzahl	5	16	21
	qualifiziert	% innerhalb von	23.8	76.2	100.0
		Berufskategorie nach			
		Qualifikation			
		Standardisiertes Residuum	-0.5	0.3	
		Anzahl	13	20	33

Mittel	% innerhalb von	39.4	60.6	100.0
qualifiziert	Berufskategorie nach Qualifikation			
	Standardisiertes Residuum	1.0	-0.7	
höher	Anzahl	4	16	20
qualifiziert	% innerhalb von	20.0	80.0	100.0
	Berufskategorie nach Qualifikation			
	Standardisiertes Residuum	-0.8	0.5	
Gesamt	Anzahl	22	52	74
	% innerhalb von	29.7	70.3	100.0
	Berufskategorie nach Qualifikation			

Tabelle A37

*Einfaktorielle ANOVA: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Berufsqualifikationen geschlechtergetrennt (H 1.2)*

Geschlecht		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	p
männlich	Zwischen den	22.656	2	11.328	0.520	.598
	Gruppen					
	Innerhalb der	827.100	38	21.766		
	Gruppen					
	Gesamt	849.756	40			
weiblich	Zwischen den	152.626	2	76.313	3.196	.047
	Gruppen					
	Innerhalb der	1695.495	71	23.880		
	Gruppen					
	Gesamt	1848.122	73			

Tabelle A38

*Welch-Test: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Berufsqualifikationen geschlechtergetrennt (H 1.2)*

Geschlecht	Statistik <sup>a</sup>	df1	df2	p
männlich	0.374	2	18.411	.693
weiblich	3.6	2	43.714	.035

08

*Anmerkung.* a. Asymptotisch F-verteilt

Tabelle A39

*Post-Hoc-Test Tamhane: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Berufsqualifikationen (H 1.2)*

Geschlecht	(I) Berufs-	(J) Berufs-	Mittlere		
	qualifikation	qualifikation	Differenz (I-J)	SE	p
männlich	niedrig	mittel	-1.25359	1.83164	.878
		höher	-2.00000	2.32450	.784
	mittel	niedrig	1.25359	1.83164	.878
		höher	-0.74641	1.84647	.971
weiblich	höher	niedrig	2.00000	2.32450	.784
		mittel	0.74641	1.84647	.971
	niedrig	mittel	-1.27273	1.38172	.740
		höher	-3.8333*	1.43648	.036
	mittel	niedrig	1.27273	1.38172	.740
		höher	-2.51061	1.34091	.189
höher	niedrig	3.78333*	1.43648	.036	
		mittel	2.51061	1.34091	.189

*Anmerkung.* \* signifikant; SE = Standardfehler

Tabelle A40

*Regressionsanalyse: Prädiktoren für den AQ-Score mit entsprechenden Koeffizienten und Signifikanzbeurteilungen (H 2.2)*

Modell	Nicht standard. Koeffizienten		Standard. Koeffizienten	<i>T</i>	<i>p</i>	Toleranz
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>Beta</i>			
1 (Konstante)	29.902	2.222		13.456	.000	
aktuelles monatliches Nettoeinkommen	0.332	0.304	.105	1.093	.277	.979
Wechsel Arbeitsstelle	-0.848	0.955	-.085	-0.888	.377	.986
Arbeitszufriedenheit	-0.135	0.091	-.143	-1.492	.139	.977
2 (Konstante)	28.612	1.680		17.036	.000	
aktuelles monatliches Nettoeinkommen	0.313	0.302	.099	1.034	.304	.984
Arbeitszufriedenheit	-0.142	0.090	-.150	-1.573	.119	.984
3 (Konstante)	29.441	1.476		19.942	.000	
Arbeitszufriedenheit	-0.130	0.090	-.138	-1.452	.149	1.000
4 (Konstante)	27.387	.427		64.080	.000	

Tabelle A41

*Kreuztabelle Diagnose Asperger/ Einkommen (H 4)*

		aktuelles monatliches Netto-Einkommen					Gesamt
		EUR 0 bis 499	EUR 500 bis 999	EUR 1000 bis 1499	EUR 1500 bis 1999	EUR 2000 u. mehr	
Diagnose	Anzahl	12	20	15	15	28	90
	% innerhalb von Diagnose Asperger	13.3	22.2	16.7	16.7	31.1	100.0
	Standardisiertes Residuum	-0.2	0.4	-0.6	-0.2	0.4	
Vermutung	Anzahl	4	3	7	5	5	24
	% innerhalb von Diagnose Asperger	16.7	12.5	29.2	20.8	20.8	100.0
	Standardisiertes Residuum	0.3	-0.8	1.1	0.4	-0.7	
Gesamt	Anzahl	16	23	22	20	33	114
	% innerhalb von Diagnose Asperger	14.0	20.2	19.3	17.5	28.9	100.0

Tabelle A42

*Vierfeldertest Diagnose Asperger/ Arbeitswechsel (H 4)*

		Arbeitswechsel		Gesamt
		nein	ja	
Diagnose	Anzahl	26	69	95
	% der Gesamtzahl	21.5	57.0	78.5
Vermutung	Anzahl	6	20	26
	% der Gesamtzahl	5.0	16.5	21.5
Gesamt	Anzahl	32	89	121
	% der Gesamtzahl	26.4	73.6	100.0

Tabelle A43

*Einfaktorielle ANOVA: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Personen mit und ohne der Diagnose Asperger (H 4)*

	Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	p
Zwischen den Gruppen	0.041	1	0.041	.002	.967
Innerhalb der Gruppen	2756.749	117	23.562		
Gesamt	2756.790	118			

Tabelle A44

*Kreuztabelle Diagnose Asperger/ Einkommen geschlechtergetrennt (H 4)*

			aktuelles monatl. Netto-Einkommen					Gesamt
			EUR 0 bis 499	EUR 500 bis 999	EUR 1000 bis 1499	EUR 1500 bis 1999	EUR 2000 u. mehr	
Geschlecht männlich	Diagnose	Anzahl	2	3	7	7	18	37
		% innerhalb von	5.4%	8.1	18.9	18.9	48.6	100.0
		Diagnose Asperger Standardisiertes Residuum	-0.7	0.3	0.1	-0.5	0.5	
	Vermutung	Anzahl	2	0	1	3	1	7
		% innerhalb von	28.6	0.0	14.3	42.9	14.3	100.0
		Diagnose Asperger Standardisiertes Residuum	1.7	-0.7	-0.2	1.1	-1.2	
	Gesamt	Anzahl	4	3	8	10	19	44
		% innerhalb von	9.1	6.8	18.2	22.7	43.2	100.0
		Diagnose Asperger						

weiblich	Diagnose	Anzahl	10	17	8	8	10	53
		% innerhalb von	18.9	32.1	15.1	15.1	18.9	100.0
		Diagnose Asperger						
		Standardisiertes	0.3	0.5	-0.8	0.2	-0.2	
		Residuum						
	Vermutung	Anzahl	2	3	6	2	4	17
		% innerhalb von	11.8	17.6	35.3	11.8	23.5	100.0
		Diagnose Asperger						
		Standardisiertes	-0.5	-0.8	1.4	-0.3	0.3	
		Residuum						
Gesamt	Anzahl	12	20	14	10	14	70	
	% innerhalb von	17.1	28.6	20.0	14.3	20.0	100.0	
	Diagnose Asperger							

Tabelle 45

*Kreuztabelle Diagnose Asperger/ Arbeitswechsel geschlechtergetrennt (H 4)*

Geschlecht			Wechsel Arbeitsstelle		Gesamt
			nein	Ja	
männlich	Diagnose	Anzahl	9	29	38
		% innerhalb von	23.7	76.3	100.0
		Diagnose Asperger			
		Standardisiertes	0.3	-0.1	
		Residuum			
	Vermutung	Anzahl	1	7	8
		% innerhalb von	12.5	87.5	100.0
		Diagnose Asperger			
		Standardisiertes	-0.6	0.3	
		Residuum			
Gesamt	Anzahl	10	36	46	
	% innerhalb von	21.7	78.3	100.0	
	Diagnose Asperger				
weiblich	Diagnose	Anzahl	17	40	57
		% innerhalb von	29.8	70.2	100.0
		Diagnose Asperger			
		Standardisiertes	0.1	0.0	
		Residuum			
	Vermutung	Anzahl	5	13	18
		% innerhalb von	27.8	72.2	100.0
		Diagnose Asperger			
		Standardisiertes	-0.1	0.1	
		Residuum			
Gesamt	Anzahl	22	53	75	
	% innerhalb von	29.3	70.7	100.0	
	Diagnose Asperger				

Tabelle A46

*Einfaktorielle ANOVA Diagnose Asperger/ Arbeitszufriedenheit  
geschlechtergetrennt (H 4)*

Geschlecht		Quadratsumme	<i>df</i>	Mittel der Quadrate	<i>F</i>	<i>p</i>
männlich	Zwischen den Gruppen	0.457	1	0.457	.022	.883
	Innerhalb der Gruppen	890.743	43	20.715		
	Gesamt	891.200	44			
weiblich	Zwischen den Gruppen	0.028	1	0.028	.001	.974
	Innerhalb der Gruppen	1848.093	72	25.668		
	Gesamt	1848.122	73			

### 11.3. Fragebogen

Wurde bei Ihnen die Diagnose Asperger-Autismus gestellt?

- Ja
- Nein

Wenn ja: Wie alt waren Sie, als Sie die Diagnose Asperger-Autismus bekommen haben? \_\_ Angabe in Jahren und Monaten

Wenn nein: Besteht bei Ihnen die Vermutung auf Asperger-Autismus?

- Ja
- Nein

Wenn ja: Wie alt waren Sie, als Sie zum ersten Mal die Vermutung hatten, dass bei Ihnen Asperger-Autismus vorliegen könnte? \_\_ Angabe in Jahren und Monaten

Wenn nein: Sie fallen leider nicht in meine untersuchte Stichprobe!

#### Geschlecht

- männlich
- weiblich

#### Alter

\_\_\_ Angabe in Jahren und Monaten

Wo haben Sie Ihre Schul- bzw. Berufsausbildung absolviert?

Bitte beziehen Sie sich auf Ihre höchste abgeschlossene Bildung!

- Österreich
- Deutschland

#### Höchster Bildungsabschluss

Für Österreich:

- Sonderschule
- Hauptschule
- Polytechnische Schule
- Berufsschule (Lehre)
- BMS (berufsbildende mittlere Schule)
- AHS/ BHS (allgemeinbildende/ berufsbildende höhere Schule)
- Lehrerbildende höhere Schule
- Fachhochschule/ Universität/ pädagogische Hochschule
- andere Schule, welche? \_\_\_\_\_

Für Deutschland:

- Hauptschule
- Polytechnische Oberschule
- Integrierte Gesamtschule
- Schulart mit mehreren Bildungsgängen

- Förderschule
- Freie Waldorfschule
- Schulartunabhängige Orientierungsstufe
- Realschule
- Lehre/ Berufsausbildung
- Fachschule
- Gymnasium
- Fachhochschule / Universität
- andere Schule, welche? \_\_\_\_\_

Ihr aktueller Familienstand

- Single
- Feste Partnerschaft
- Verheiratet
- Geschieden
- Verwitwet

Haben Sie Kinder?

- Ja
- Nein

Wie viele Kinder haben Sie?

\_\_\_\_\_

Wie alt sind Ihre Kinder?

\_\_\_\_\_ Angabe bitte in Jahren und Monaten!

Welche Beschäftigung verfolgen Sie derzeit?

- arbeitslos
- angestellt
- selbstständig
- geschützter Arbeitsplatz (Werkstatt für behinderte Menschen, Integrationsbetrieb)
- in Ausbildung
- ehrenamtliche, freiwillige Tätigkeit

- in Rente/ Pension

Ihr aktuelles monatliches (Netto-) Einkommen

Falls Sie derzeit arbeitslos sind, beantworten Sie die folgende Frage bitte in Bezug auf Ihre letzte berufliche Tätigkeit!

- 0€ bis 499€
- 500€ bis 999€
- 1000€ bis 1499€
- 1500€ bis 1999€
- 2000€ und mehr
- Keine Angabe

Welchen Beruf üben Sie aus? (Bitte geben Sie Ihren Beruf so genau wie möglich an!)

\_\_\_\_\_

Welchem Bereich lässt sich Ihre berufliche Tätigkeit zuordnen?

- Bau, Baunebengewerbe, Architektur, Gebäudetechnik
- Büro, Wirtschaft, Finanzwesen
- Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe und Bergbau
- Elektrotechnik, Elektronik
- Erziehung, Bildung, Soziales, Religion
- Gesundheit, Medizin, Pflege
- Glas, Keramik, Papier, Holz und Stein
- Handel und Verkauf
- Hilfsberufe und Aushilfskräfte
- Hotel- und Gastgewerbe, Tourismus
- Informatik/ EDV/ Kommunikationstechnik
- Körper- und Schönheitspflege
- Kultur, Sprachen, Gesellschaft
- Kunst, Kunsthandwerk
- Landwirtschaft, Gartenbau, Tiere und Forstwirtschaft

- Maschinen, Kfz/ Fahrzeuge und Metall
- Medien, Druck, Design
- Recht, Sicherheit, Verwaltung
- Reinigung und Hausbetreuung

In welchem Dienstverhältnis sind Sie beschäftigt?

- Vollzeit
- Teilzeit
- Selbstständiges Dienstverhältnis
- Freier Dienstvertrag
- Lehre
- Freiwillig / unbezahlt
- Anderes Dienstverhältnis, welches? \_\_\_\_\_

Wie viele Stunden arbeiten Sie derzeit pro Woche?

- 1-15
- 16-30 (Teilzeit)
- 31 oder mehr (Vollzeit)

Wie lange sind Sie bereits in der Arbeitsstelle tätig?

\_\_\_\_\_ Jahre, Monate

Wie oft haben Sie bisher Ihre Arbeitsstelle gewechselt?

- Gar nicht
- \_\_\_\_\_ Mal

Wie oft wurden Sie in Ihrer bisherigen Karriere befördert?

- gar nicht
- \_\_\_\_\_ Mal

### **Soziale Stressoren**

Geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

1 = trifft nicht zu 2 = trifft wenig zu 3 = trifft ziemlich zu 4 = trifft zu

---

Einige meiner Kollegen/ Kolleginnen sind unangenehme Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen.	1	2	3	4
In der Arbeit werde ich wegen jeder Kleinigkeit gleich fertiggemacht.	1	2	3	4
Ich muss mit unfreundlichen Leuten zusammenarbeiten.	1	2	3	4
Mein Vorgesetzter treibt mich an.	1	2	3	4
Mein Vorgesetzter spielt die Kollegen/ Kolleginnen gegeneinander aus.	1	2	3	4
Wenn ein Fehler passiert, findet mein Vorgesetzter ihn immer bei uns, nie bei sich.	1	2	3	4
Es gibt Schwierigkeiten bei der Abstimmung mit Kollegen/ Kolleginnen.	1	2	3	4
Es ist mir unklar, was mein Vorgesetzter von mir will.	1	2	3	4
Ich muss ausbaden, was die anderen falsch machen.	1	2	3	4
Mein Vorgesetzter erschwert mir das Arbeiten durch seine Anweisungen.	1	2	3	4

---

Erhalten Sie Unterstützung in der Arbeit bezogen auf Ihre Autismus-Störung?

- ja
- nein

Wenn ja: Welche Art von Unterstützung bekommen Sie? Geben Sie eine kurze Beschreibung!

---

Hätten Sie gerne mehr Unterstützung in der Arbeit?

- Ja
- Nein

Wenn ja: Welche Art von Unterstützung hätten Sie gerne? Geben Sie eine kurze Beschreibung!

---

### **Arbeitszufriedenheit**

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an!

1 = trifft nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft ziemlich zu, 4 = trifft zu

---

Ich habe richtige Freude an der Arbeit.	1	2	3	4
Ich finde, meine Arbeit ist abwechslungsreich.	1	2	3	4
Meine Arbeit ist interessant.	1	2	3	4
Meine Arbeit gibt mir genügend Möglichkeiten, meine Fähigkeiten zu gebrauchen.	1	2	3	4
Meine Arbeit bietet mir zufriedenstellende Aufstiegsmöglichkeiten.	1	2	3	4
Wenn ich noch einmal entscheiden könnte, würde ich wieder den gleichen Beruf wählen.	1	2	3	4

---

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit?

- sehr zufrieden
- eher zufrieden
- teils/teils
- eher unzufrieden
- sehr unzufrieden

### **Diagnosespezifische Probleme im Beruf**

- 1) Wie leicht fällt es Ihnen, ArbeitskollegInnen in die Augen zu schauen, wenn Sie mit ihnen sprechen?
  - sehr leicht
  - eher leicht
  - teils/teils

- eher schwer
  - sehr schwer
- 2) Wenn Sie von Ihrer(m) Vorgesetzten neue Arbeitsanweisungen erhalten, wie oft verstehen Sie in der Regel gleich, was von Ihnen erwartet wird?
- nie
  - selten
  - manchmal
  - oft
  - immer
- 3) Wie oft kommt es vor, dass Sie nach Beenden eines Arbeitsauftrages nicht wissen, mit welcher Aufgabe Sie weitermachen sollen?
- nie
  - selten
  - manchmal
  - oft
  - immer
- 4) Wie leicht fällt es Ihnen, an einem Arbeitstag ArbeitskollegInnen zu begrüßen und zu verabschieden?
- sehr leicht
  - eher leicht
  - teils/teils
  - eher schwer
  - sehr schwer
- 5) Wie leicht fällt es Ihnen, sich auf neue Regeln in der Arbeit einzustellen?
- sehr leicht
  - eher leicht
  - teils/teils
  - eher schwer
  - sehr schwer

- 6) Wie leicht fällt es Ihnen, an verschiedenen Orten an Ihrer Arbeitsstelle zu arbeiten?
- sehr leicht
  - eher leicht
  - teils/teils
  - eher schwer
  - sehr schwer

### **Autismus-Spektrum-Quotient**

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an!

1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = stimme eher zu, 4 = stimme völlig zu

---

1. Ich unternehme lieber etwas mit anderen zusammen als alleine.	1	2	3	4
2. Ich ziehe es vor, Dinge immer und immer wieder auf eine bestimmte Weise zu tun.	1	2	3	4
3. Wenn ich versuche mir etwas vorzustellen, finde ich es sehr einfach in meiner Vorstellung ein inneres Bild entstehen zu lassen.	1	2	3	4
4. Ich registriere öfters leise Geräusche, wenn andere nichts bemerken.	1	2	3	4
5. Andere Leute sagen mir öfters, dass das, was ich gesagt habe, unhöflich gewesen sei, selbst wenn ich meine, dass es durchaus angebracht war.	1	2	3	4
6. Wenn ich eine Geschichte lese, kann ich mir leicht vorstellen, wie die Charaktere ausschauen könnten.	1	2	3	4
7. In einer Gruppe von Leuten kann ich unterschiedliche Gespräche mehrerer Leute gleichzeitig leicht verfolgen.	1	2	3	4
8. Ich finde soziale Situationen einfach.	1	2	3	4

---

---

9. Ich fühle mich von Menschen stärker angezogen als von Objekten.	1	2	3	4
10. Ich genieße es, mit anderen Leuten zu plaudern.	1	2	3	4
11. Mich faszinieren Zahlen.	1	2	3	4
12. Wenn ich eine Geschichte lese, finde ich es schwierig, die Absichten der Personen herauszufinden.	1	2	3	4
13. Ich finde es schwierig, neue Freunde zu finden.	1	2	3	4
14. Ich gerate nicht aus der Fassung, wenn mein Alltagsablauf gestört wird.	1	2	3	4
15. Ich bemerke öfters, dass ich nicht weiß, wie man ein Gespräch am Laufen hält.	1	2	3	4
16. Es fällt mir leicht „zwischen den Zeilen zu lesen“, wenn jemand mit mir redet.	1	2	3	4
17. Ich weiß, wie ich es beurteilen kann, wenn derjenige, der mir zuhört, sich beginnt zu langweilen.	1	2	3	4
18. Ich finde es einfach, mehr als eine Sache auf einmal zu erledigen.	1	2	3	4
19. Wenn ich am Telefon spreche, bin ich nicht recht sicher, wann ich dran bin mit reden.	1	2	3	4
20. Ich liebe es, Dinge spontan anzugehen.	1	2	3	4
21. Ich bin oft der Letzte, der die Pointe eines Witzes versteht.	1	2	3	4
22. Es ist leicht für mich herauszufinden, was jemand denkt oder fühlt, indem ich der Person ins Gesicht schaue.	1	2	3	4
23. Wenn ich unterbrochen werde, kann ich rasch die Beschäftigung, die ich zuvor tat, wieder aufnehmen.	1	2	3	4
24. Ich kann gut mit jemandem einfach so plaudern.	1	2	3	4

---

---

25. Leute sagen mir, dass ich immer und immer wieder auf dasselbe zurückkomme.	1	2	3	4
26. Als ich klein war, liebte ich Spiele mit anderen Kindern bei denen man sich verstellen musste.	1	2	3	4
27. Ich sammle gerne Informationen über Gruppen von Sachen (z.B. Automarken, Vögel, Züge, Pflanzen).	1	2	3	4
28. Ich finde es schwierig, sich vorzustellen, wie es wäre, jemand anders zu sein.	1	2	3	4
29. Ich genieße gesellschaftliche Anlässe.	1	2	3	4
30. Ich finde es schwierig, die Absichten der Leute herauszufinden.	1	2	3	4
31. Neue Situationen machen mich ängstlich.	1	2	3	4
32. Ich mag es, neue Leute kennenzulernen.	1	2	3	4
33. Ich bin sehr diplomatisch.	1	2	3	4
34. Ich finde es sehr einfach, mit Kindern Spiele zu spielen, bei denen man sich verstellen muss.	1	2	3	4

---

### **Achievement Motives Scale**

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen!

1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft völlig zu

---

Es macht mir Spaß, an Problemen zu arbeiten, die für mich ein bisschen schwierig sind.	1	2	3	4
Ich mag Situationen, in denen ich feststellen kann, wie gut ich bin.	1	2	3	4
Probleme, die schwierig zu lösen sind, reizen mich.	1	2	3	4

---

---

Mich reizen Situationen, in denen ich meine Fähigkeiten testen kann.      1      2      3      4

Ich möchte gern vor eine etwas schwierige Arbeit gestellt werden.      1      2      3      4

---

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen!

1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft völlig zu

---

Es beunruhigt mich, etwas zu tun, wenn ich nicht sicher bin, dass ich es kann.      1      2      3      4

Auch bei Aufgaben, von denen ich glaube, dass ich sie kann, habe ich Angst zu versagen.      1      2      3      4

Dinge, die etwas schwierig sind, beunruhigen mich.      1      2      3      4

Wenn eine Sache etwas schwierig ist, hoffe ich, dass ich es nicht machen muss, weil ich Angst habe, es nicht zu schaffen.      1      2      3      4

Wenn ich ein Problem nicht sofort verstehe, werde ich ängstlich.      1      2      3      4

---

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Leben?

- sehr zufrieden
- eher zufrieden
- teils/teils
- eher unzufrieden
- sehr unzufrieden

Beschreiben Sie bitte, wie Ihr Leben in 10 Jahren aussehen soll!

---