

Cichocki, Antonia

Article

Berufstätigkeit mit Autismus: Welchen Aufklärungs- und Anpassungsbedarf haben Arbeitgeber:innen in Österreich aus Sicht von Frauen mit Autismus mit geringer Symptomausprägung?

Junior Management Science (JUMS)

Provided in Cooperation with:

Junior Management Science e. V.

Suggested Citation: Cichocki, Antonia (2025) : Berufstätigkeit mit Autismus: Welchen Aufklärungs- und Anpassungsbedarf haben Arbeitgeber:innen in Österreich aus Sicht von Frauen mit Autismus mit geringer Symptomausprägung?, Junior Management Science (JUMS), ISSN 2942-1861, Junior Management Science e. V., Planegg, Vol. 10, Iss. 1, pp. 135-175, <https://doi.org/10.5282/jums/v10i1pp135-175>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/313863>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Online-Appendix

**Employment with Autism: What Are
Educational and Adaptive Needs of Employers
in Austria from the Perspective of Women with
Low-Symptom Autism?**

**Berufstätigkeit mit Autismus: Welchen
Aufklärungs- und Anpassungsbedarf haben
Arbeitgeber:innen in Österreich aus Sicht von
Frauen mit Autismus mit geringer
Symptomausprägung?**

Antonia Cichocki

Vienna University of Economics and Business

Junior Management Science 10(1) (2025) 135-175

ANHANG A: INTERVIEWLEITFADEN NEURODIVERSE EXPERTINNEN

Interviewfragen

Es werden alle Fragen übersprungen, die Sie nicht beantworten können oder wollen!

- 1.** Was bedeutet Zufriedenheit im Beruf für Sie?
 - Wie sieht für Sie ein interessanter, zufriedenstellender Arbeitstag aus oder was muss gegeben sein, dass Sie einen zufriedenstellenden Arbeitstag haben?
 - Wie wichtig ist Berufstätigkeit für Ihre allgemeine Zufriedenheit?

- 2.** Bitte beschreiben Sie Ihre Laufbahn in Bezug auf Ausbildung und Beruf. Was machen Sie aktuell, und wie sind Sie dorthin gekommen (z.B. Schule und Ausbildung, frühere und derzeitige Beschäftigung inkl. Branche, Position, jeweilige Dauer des Arbeitsverhältnisses)?
 - Welche Berufserfahrungen haben Sie am regulären Arbeitsmarkt bis jetzt gemacht und wie haben Ihnen diese gefallen?
 - Welche Arbeitserfahrungen in autismusspezifischen oder anders unterstützten Verhältnissen haben Sie? Wie war das für Sie?
 - Welche professionellen autismusspezifischen Unterstützungsangebote haben Sie genutzt/nutzen Sie (z.B. Job Coaching, Therapien, Assistenz)? Was war hilfreich, was nicht? Warum?
 - Wann haben Sie erkannt, dass Sie autistisch sind?
 - Hatten Sie Erfahrungen am regulären Arbeitsmarkt, noch bevor Sie wussten, dass Sie Autismus haben? Wie waren Ihre Erfahrungen am Arbeitsplatz nach der (Selbst-)Diagnose im Vergleich zu vor der (Selbst-)Diagnose?

- 3.** Wie sind bei Ihnen die Prozesse abgelaufen, wenn Sie sich für Stellen beworben haben? Was waren besonders positive Erfahrungen, was waren besonders negative Erfahrungen und was hätten sie sich anders gewünscht?
 - Was halten Sie von Beschreibungen in Stellenanzeigen?
 - Wie haben Sie die Bewerbungsgespräche, die Sie erlebt haben, empfunden? Gibt es bessere Alternativen zum Bewerbungsgespräch? Welche?
 - Wer oder was hilft Ihnen/würde Ihnen helfen, wenn Sie Schwierigkeiten in der Bewerbungsphase haben (z.B. autismusspezifische Unterstützungsangebote)?
 - Wie würde ein Einstellungsprozess ablaufen, bei dem Sie Ihre Fähigkeiten gut unter Beweis stellen können?

- 4.** Wie sind die Phasen der Einarbeitung bei ihren Berufserfahrungen abgelaufen? Was waren besonders positive Erfahrungen, was waren besonders negative Erfahrungen und was hätten sie sich anders gewünscht?
 - Wie lief das Kennenlernen zwischen Ihnen und Ihren Vorgesetzten und auch zwischen Ihnen und Ihren Kolleg:innen jeweils ab?
 - Inwiefern sind Ihnen die Anforderungen des Arbeitsplatzes bewusst gemacht worden?

- Inwiefern wurden Ihre Bedürfnisse (z.B. bezüglich Anpassungen des physischen Arbeitsplatzes) abgeklärt?
- 5.** Welche Herausforderungen empfinden Sie speziell bei der Ausübung Ihrer Arbeit und wie kann man diesen entgegensteuern?
- Wie groß schätzen Sie die Gefahr ein, dass Sie sich in Ihrer Arbeit überanstrengen? Was hilft, das Burnout-Risiko gering zu halten, bzw. was sind die Hauptbelastungsfaktoren, die wegmüssten?
 - Wie finden Sie die Arbeitsanforderungen in Ihrem Beruf? Ist Ihr Job z.B. qualifikationsgerecht? Sind Sie überfordert/unterfordert?
 - Welche Ihrer Fähigkeiten empfinden Sie als besonders nützlich für die Arbeit?
 - Wer oder was hilft Ihnen/würde Ihnen helfen, wenn Sie Schwierigkeiten im Arbeitsalltag haben (z.B. autismspezifische Unterstützungsangebote, Vorgesetzte, Kolleg:innen)? Welche Art von Unterstützung erhalten/benötigen Sie, um in Ihrer Rolle erfolgreich zu sein?
- 6.** Welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten wurden Ihnen bisher geboten (z.B. Schulungen, Fortbildungen, Positionsaufstieg/-wechsel)?
- 7.** Wie zufrieden waren/sind Sie mit den physischen Umgebungen in Ihrer Arbeit?
- Welche Aspekte des Arbeitsumfeldes schränken Sie ein und welche Anpassungen des Arbeitsumfeldes würden Sie sich wünschen (z.B. Raum, Schreibtisch, Lärm, Licht, Farben, Räumlichkeiten für Pausen)?
- 8.** Hatten die Organisationen, in denen Sie gearbeitet haben, ihres Wissens Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum?
- Falls ja: Glauben Sie, dass andere Menschen im Autismus-Spektrum in Bezug auf die Arbeit dort ähnliche Wünsche haben wie Sie? Oder was gibt es für Unterschiede?
 - Glauben Sie, dass Sie andere spezielle Bedürfnisse im Arbeitskontext haben als neurotypische Kolleg:innen? Welche? Wo gibt es wichtige Gemeinsamkeiten?
- 9.** Wer in der Arbeit hat gewusst/weiß, dass Sie autistisch sind? Warum und wann haben Sie es erzählt oder nicht erzählt? Was waren die Reaktionen der Personen, die Sie informiert haben?
- Was hat sich danach an Ihrer Arbeit verändert?
 - Was würden Sie anderen Menschen aus dem Autismus-Spektrum diesbezüglich raten (z.B. wann, wem, wie und warum (nicht) sagen)?
- 10.** Wie waren/sind die Beziehungen zu Ihren Vorgesetzten? Was waren/sind Probleme und was würde die Beziehung verbessern?

- Wie war/ist die Kommunikation von Ihren Vorgesetzten? Was waren/sind Probleme und was wären angenehme Kommunikationsmethoden für Sie?

11. Wie waren/sind die Beziehungen zu Ihren Kolleg:innen?

- Wie haben sich Kolleg:innen Ihnen gegenüber verhalten/wie verhalten sie sich? Inwiefern haben Sie sich gut aufgehoben bzw. von Ihren Kolleg:innen verstanden gefühlt?
- Was hätten Sie sich anders gewünscht/würden Sie sich wünschen?
- Wie würden Sie sich eine gute Beziehung zu Arbeitskolleg:innen vorstellen?

12. Bitte beschreiben Sie mir die Unternehmenskulturen, die Sie in Ihren Beschäftigungsverhältnissen erlebt haben.

- Wie sieht eine Unternehmenskultur aus, in der Sie sich wohlfühlen (z.B. Hierarchie, Aufgabenstruktur, Beziehungen zu Arbeitskolleg:innen, Veranstaltungen wie Firmenfeiern, ungeschriebene Regeln)?

Abschließende Betrachtung:

13. Möchten Sie noch etwas erwähnen, das Ihnen wichtig ist?

Durch Ihre Teilnahme leisten Sie einen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Inklusion von Menschen im Autismus-Spektrum. Vielen Dank!

ANHANG B: INTERVIEWLEITFADEN NEUROTYPISCHE EXPERTINNEN

Interviewfragen

1. Was ist Ihre berufliche Tätigkeit und wie unterstützen Sie Menschen im Autismus-Spektrum in Bezug auf das Berufsleben?
 - Unterstützen Sie auch Organisationen bei der Einführung einer Diversitätsmanagement-Strategie bzw. bei der Schaffung eines autismusfreundlichen Arbeitsplatzes?
2. Untenstehend sehen Sie die bisherigen Forschungsergebnisse, also die Sichtweisen der bisher befragten Interviewpartnerinnen über den Aufklärungs- und Anpassungsbedarf am regulären Arbeitsmarkt.
 - Was halten Sie von den Ergebnissen? Was würden Sie noch ergänzen? [Die Tabelle wurde in der 1. und 2. Erhebungswelle jeweils entsprechend dem aktuellen Analysestand dargestellt.]

Rahmenbedingungen		
- Organisationskultur geprägt von Inklusion, Offenheit, Wertschätzung, Hilfsbereitschaft, Empathie, Respekt und ohne sozialen Zwang - Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen zur Aufklärung über Autismus und Entstigmatisierung - Individualisierte Unterstützungen wie Jobcoaching für Menschen im Autismus-Spektrum für Arbeitsplatzsuche, Vermittlung, Kompetenzerweiterung, verbesserte Kommunikation, Erklärung über angemessenes Verhalten/ungeschriebene Regeln		
Recruiting-Phase	Onboarding-Phase	Retention
Unterstützung durch Expert:in für Autist:in, z.B. Begleitung zum Vorstellungsgespräch	Unterstützung durch Expert:in für Autist:in; Mitarbeiter:in als Mentor:in	Unterstützung und Supervision für autistische Mitarbeiter:innen durch Expert:in (falls erforderlich Einzelbetreuung), Kolleg:innen und Vorgesetzte; Vertrauensperson
Stellenausschreibungen:	Unterstützung durch Expert:in für Organisation	Routine und Struktur:
- Ohne unnötige Qualifikationsanforderungen - Präzise Informationen über Anforderungen und Aufgabenbereiche - Informationen über Arbeitszeiten und -umfeld, Möglichkeiten zu Arbeitsplatzanpassungen und Home-Office, Vertragsform - Inklusion wird betont	- Ausreichend Zeit und Hilfe; strukturierter Ablauf, klare Aufgaben, geregeltes Kennenlernen	- Transparenz - Klare Hierarchie und Kommunikationswege - Kleine Teamgröße - (Unterstützung bei) Aufgabenpriorisierung und -sequenzierung - Ggf. Umstrukturierung der Arbeitsrolle - Arbeitsplan für Tag/Woche/Monat
Informationen über Ablauf beim Vorstellungsgespräch, grobe Gesprächsthemen	Kommunikation:	Aufgaben:
Vorstellungsgespräche:	- Schriftliche Informationen über Aufgaben - Ermutigung, nach Hilfe zu bitten und eigene Bedürfnisse darzulegen - Ermutigung zum Feedback - Erklärung ungeschriebener Regeln	- Fordernde, qualifikationsgerechte Aufgaben/Verantwortung - Geregelte Abwechslung (kein Multitasking, wenige Unterbrechungen), (selbstbestimmte) Pausen - Selbstständigkeit und Unabhängigkeit - Weiterentwicklungsmöglichkeiten, z.B. Schulungen, Positionswechsel
- Angenehme Atmosphäre - Weniger Struktur - Kurze, präzise Fragen/Anweisungen ohne Abstraktion/Ambiguität - Alternative zum Gespräch, z.B. spezifische, praktische Fähigkeitstests, Arbeitsprobe		Kommunikation:
		- Regelmäßigkeit und Offenheit; Klarheit und Präzision - Mix aus mündlich und schriftlich; schriftliche (Schritt-für-Schritt-) Anweisungen, Agenden und Protokolle für Besprechungen - Klarheit über Erwartungen - Flexibler, nicht-direkter Kontakt, z.B. E-Mails, Chats - Konstruktives, einfühlsames Feedback mit Vorbereitungszeit
		Sensorische Sensibilität:
		- Ruhe, genug Platz - Individuelle Gestaltung des Arbeitsumfeldes - Festgelegte Einzelarbeitsplätze und -büros - (Dynamische) Anpassung der Umgebung - Kopfhörer mit Möglichkeit zum Musikhören
		Stress:
		- Vorbereitung auf neue Aufgaben und Veränderungen - Ruheraum bzw. Entspannungsbereich
		Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit-/Hybrid-/Remote-Arbeit; wenig/keine Überstunden

3. Gibt es noch etwas, das Organisationen tun können, um den Rekrutierungsprozess autismusfreundlicher zu machen?
 - Worauf ist bei Stellenanzeigen zu achten?
 - Wie sollten Bewerbungsgespräche gestaltet sein?

- Was könnte Autist:innen noch helfen in der Phase der Bewerbung und der Rekrutierung?
- 4.** Was sollten Organisationen noch tun, um den Onboardingprozess für Menschen im Spektrum zu verbessern?
- Worauf ist beim Onboarding noch zu achten (Arbeitsaufgaben, Kennenlernen von Kolleg:innen, Unterstützung, ungeschriebene Regeln)?
- 5.** Jetzt würde ich gerne noch ein paar Fragen zur Retention von Autist:innen stellen.
- Was ist noch wichtig in Bezug auf Kommunikation (Form, Anweisungen, Feedback, Zielsetzungen, Deadlines)? Gibt es gewisse Tools, die den Kommunikationsprozess erleichtern?
 - Welche Anpassungen können Organisationen umsetzen, um sensorische Reize zu reduzieren?
 - Wie kann großer Stress oder Überbelastung für Autist:innen vermieden bzw. vorgebeugt werden? Was sollten Vorgesetzte tun, wenn Autist:innen sehr gestresst sind?
 - Wie kann Autist:innen noch geholfen werden (Vorgesetzte, Kolleg:innen, externe Hilfe, Prozesse)?
- 6.** Was sollte in Schulungen zur Aufklärung über Autismus unbedingt vermittelt werden? Was ist für Arbeitgeber:innen, Vorgesetzte und Kolleg:innen wichtig zu wissen?
- Über welche speziellen Aspekte von Autist:innen sollte am Arbeitsplatz noch aufgeklärt werden (Stärken, Schwächen, Umgangsformen)?
- 7.** Die befragten Personen waren ausschließlich autistische Frauen. Erkennen Sie Unterschiede zwischen den Erfahrungen, die autistische Frauen am Arbeitsmarkt machen, und den Erfahrungen, die autistische Männer machen? Welche?
- 8.** Wie kommen Autist:innen zu Unterstützungsdiensten (Therapie, Reha-Maßnahmen, Jobcoaching, Assistenz)? Wer kommt für die Kosten auf, wie ist der Prozess, welche Voraussetzungen gibt es?
- Was ist in Bezug auf Rechtliches in Österreich für Autist:innen wichtig zu wissen, wenn sie am ersten Arbeitsmarkt arbeiten (wollen)? Wie sieht es mit der Offenlegung ihres Autismus aus?
- 9.** Wer oder was könnte Organisationen bei der Schaffung eines autismusfreundlichen Arbeitsplatzes helfen?
- Gibt es Anreize, damit Organisationen Diversitätsmanagement einführen? Inwiefern unterstützt der Staat Österreich so etwas?
- 10.** Was sind häufige Sorgen von Organisationen bezüglich der Umsetzung autismusfreundlicher Praktiken und wie kann man diesen entgegenwirken?

ANHANG C: EINWILLIGUNGSERKLÄRUNG NEURODIVERSE EXPERTINNEN

Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung von Daten für wissenschaftliche Zwecke

Daten der interviewenden Person:

Vor- und Zuname (inkl. Titel): Antonia Cichocki, BA

E-Mail: antonia.cichocki@s.wu.ac.at

Daten der interviewten Person:

Vor- und Zuname (inkl. Titel): ---

E-Mail: ---

Ich erkläre mich hiermit einverstanden, dass das mit mir am --- von Frau Cichocki geführte Gespräch durch eine Audioaufnahme aufgezeichnet und transkribiert werden darf in Hinblick auf die Durchführung der wissenschaftlichen Arbeit „Berufstätigkeit mit Autismus: Welchen Aufklärungs- und Anpassungsbedarf haben Arbeitgeber:innen aus Sicht von Frauen mit Autismus mit geringer Symptomausprägung?“. Die erhobenen Daten dienen der Erstellung eines Modells zur Verbesserung der beruflichen Inklusion von Menschen im Autismus-Spektrum.

Die gesamte Aufnahme sowie alle sonstigen Daten, die Rückschlüsse auf meine Person zulassen könnten, werden anonymisiert. Personenbezogene Daten wie dieses Einverständnisformular werden von der interviewenden Person gesperrt bzw. passwortgesichert aufbewahrt und nach Benotung der Arbeit gelöscht bzw. vernichtet. Die anonymisierten Interviewtranskripte werden von der Interviewperson passwortgesichert aufbewahrt, nach Benotung der Arbeit von ihrem privaten PC gelöscht, und auf dem Server der WU Wien für 10 Jahre ohne Zugriff für außenstehende Personen aufbewahrt.

Ich erkläre mich hiermit damit einverstanden, dass die Interviewtranskription unter Beschränkung auf kleine Ausschnitte auch für Publikationszwecke verwendet werden darf.

☐ Ich versichere, dass alle Auswahlkriterien für Interviewpartner:innen erfüllt sind. Diese sind in Bezug auf die Expertinnen in eigener Sache (1) Volljährigkeit, (2) weibliches Geschlecht (inkl. Transgender-Frauen), (3) Autismusdiagnose (Autismus-Spektrum-Störung mit niedrigem Symptomlevel, Asperger-Syndrom oder hochfunktionaler Autismus) durch eine klinische Psycholog:in sowie (4) Erfahrung am ersten Arbeitsmarkt in Österreich.

Meine Teilnahme an der Erhebung und meine Zustimmung zur Verwendung der Daten, wie oben beschrieben, sind freiwillig. Ich habe jederzeit die Möglichkeit, meine Zustimmung zu widerrufen und eine Löschung meiner gesamten Daten zu veranlassen.

Ort und Datum

Unterschrift der interviewten Person

[Personen, die die Interviewfragen schriftlich beantworteten, erhielten eine abgeänderte Version dieser Einwilligungserklärung.]

ANHANG D: EINWILLIGUNGSERKLÄRUNG NEUROTYPISCHE EXPERTINNEN

Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung von Daten für wissenschaftliche Zwecke

Daten der interviewenden Person:

Vor- und Zuname (inkl. Titel): Antonia Cichocki, BA

E-Mail: antonia.cichocki@s.wu.ac.at

Daten der interviewten Person:

Vor- und Zuname (inkl. Titel): ---

E-Mail: ---

Ich erkläre mich hiermit einverstanden, dass das mit mir am --- von Frau Cichocki geführte Gespräch durch eine Audioaufnahme aufgezeichnet und transkribiert werden darf in Hinblick auf die Durchführung der wissenschaftlichen Arbeit „Berufstätigkeit mit Autismus: Welchen Aufklärungs- und Anpassungsbedarf haben Arbeitgeber:innen aus Sicht von Frauen mit Autismus mit geringer Symptomausprägung?“. Die erhobenen Daten dienen der Erstellung eines Modells zur Verbesserung der beruflichen Inklusion von Menschen im Autismus-Spektrum.

Die gesamte Aufnahme sowie alle sonstigen Daten, die Rückschlüsse auf meine Person zulassen könnten, werden anonymisiert. Personenbezogene Daten wie dieses Einverständnisformular werden von der interviewenden Person gesperrt bzw. passwortgesichert aufbewahrt und nach Benotung der Arbeit gelöscht bzw. vernichtet. Die anonymisierten Interviewtranskripte werden von der Interviewperson passwortgesichert aufbewahrt, nach Benotung der Arbeit von ihrem privaten PC gelöscht, und auf dem Server der WU Wien für 10 Jahre ohne Zugriff für außenstehende Personen aufbewahrt.

Ich erkläre mich hiermit damit einverstanden, dass die Interviewtranskription unter Beschränkung auf kleine Ausschnitte auch für Publikationszwecke verwendet werden darf.

Meine Teilnahme an der Erhebung und meine Zustimmung zur Verwendung der Daten, wie oben beschrieben, sind freiwillig. Ich habe jederzeit die Möglichkeit, meine Zustimmung zu widerrufen und eine Löschung meiner gesamten Daten zu veranlassen.

Ort und Datum

Unterschrift der interviewten Person