

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Hamburg University of Applied Sciences

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Fakultät Life Sciences

**Ansätze der Arbeitsgestaltung zur Inklusion von Menschen
mit Asperger-Syndrom in eine kompetitive Tätigkeit
des allgemeinen Arbeitsmarktes**

Bachelorarbeit im Studiengang Gesundheitswissenschaften

vorgelegt von

Annemarie Minow

Matrikelnummer: 2075686

Hamburg, den 19. Februar 2015

Erstgutachter: Prof. Dr. Wolf Polenz

Zweitgutachterin: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gabriele Perger

Abstract

In der heutigen, von Diversität geprägten, Gesellschaft stehen Menschen mit Behinderungen und deren Inklusion in die Gesellschaft immer stärker im Vordergrund. In diesem Zusammenhang rückt seit einigen Jahren auch das Asperger-Syndrom, eine Autismus-Spektrum-Störung, durch Medien und Fachliteratur zunehmend in das Blickfeld der Öffentlichkeit. Sie äußert sich bei den Betroffenen v.a. durch qualitative Beeinträchtigungen in der sozialen Interaktion und Kommunikation, ist jedoch keinesfalls nur durch Beeinträchtigungen geprägt. Menschen mit Asperger-Syndrom haben neben guten bis überdurchschnittlichen kognitiven Fähigkeiten viele positive Eigenschaften, wie Detailgenauigkeit, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit und verfügen auf ihren Interessensgebieten nicht selten über ein außergewöhnliches Wissen. Trotz dieser bemerkenswerten Potenziale sind in Deutschland 50 % der Erwachsenen mit Asperger-Syndrom ohne Arbeit und nur etwa 20 % auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Doch auch Menschen mit Behinderungen haben ein Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben, welches 2006 von der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) weiter gestärkt wurde. Um diese berufliche Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, sind jedoch bestimmte Arbeitsgestaltungsansätze hilfreich. Eine ausführliche Literaturrecherche im Rahmen dieser Arbeit ergab, dass insbesondere die Beachtung der Interessen und Fähigkeiten der autistischen Menschen, strukturierte Einstellungsprozesse, reizarme Arbeitsplatzgestaltung, Struktur im Arbeitsalltag, verständnisvolle Arbeitsbegleitungen und eine grundsätzlich positive Haltung des Arbeitgebers gegenüber Menschen mit Behinderungen Faktoren sind, die bei der Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom berücksichtigt werden sollten. Vereinzelt entdecken Unternehmen weltweit bereits die besonderen Fähigkeiten von Menschen mit Asperger-Syndrom. Beispielsweise sei hier, die deutsche auticon GmbH, die die Betroffenen als IT-Consultants einsetzt, genannt. Festzuhalten ist aber, dass dies noch nicht genug ist, um von einer gelungenen Inklusion autistischer Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu sprechen.

Es muss weiterhin viel Aufklärungsarbeit über das Asperger-Syndrom und die Stärken der Betroffenen geleistet werden. Staatliche Einrichtungen, wie Integrationsämter und die Bundesagentur für Arbeit, aber auch Verbände und Vereine und insbesondere Unternehmen, die bereits Erfahrung in der Inklusion von autistischen Menschen gesammelt haben, sollten sich untereinander vernetzen, Erfahrungen austauschen und zu Kontaktstellen für zukünftige potenzielle Arbeitgeber von Menschen mit Asperger-Syndrom werden. Erst dann, wenn mehr Unternehmen zu schätzen wissen, wie wertvoll Menschen mit Asperger-Syndrom für ihr Unternehmen sein können und sie vielfältige und hilfreiche Informationen und Unterstützungen bekommen, kann eine Inklusion der Betroffenen in den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	1
Abkürzungsverzeichnis	4
Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	4
1 Einführung	5
2 Wissenschaftlicher Hintergrund.....	7
3 Methodisches Vorgehen	11
4 Autismus und das Asperger-Syndrom.....	13
4.1 Klassifikationen nach ICD-10.....	13
4.2 Diagnostische Kriterien für das Asperger-Syndrom nach ICD-10	14
4.3 Epidemiologie, Ätiologie, neuropsychologische Modelle, Prognose und Therapie des Asperger-Syndroms	15
5 Die berufliche Situation von Menschen mit Asperger-Syndrom.....	17
5.1 Aktuelle Beschäftigungslage für Menschen mit Asperger-Syndrom.....	17
5.2 Ursachen der unzureichenden Beschäftigungslage.....	18
5.3 Folgen der unzureichenden Beschäftigungslage	19
6 Ansätze der Arbeitsgestaltung zur Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom in eine kompetitive Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes auf Grundlage einer Literaturrecherche.....	20
6.1 Schwierigkeiten von Menschen mit Asperger-Syndrom.....	20
6.2 Stärken von Menschen mit Asperger-Syndrom.....	22
6.3 Optionen der Tätigkeiten und Arbeitsbereiche	22
6.4 Optionen in der Führungskultur	23
6.5 Optionen im beruflichen Assessment, Profiling und Matching.....	24
6.6 Optionen der Arbeitsplatzgestaltung.....	25
6.7 Optionen der Arbeitsorganisation	25
6.8 Optionen der Arbeitsbegleitung	28
6.9 Optionen der sozialen Trainingsmaßnahmen	30
7 Ansätze der Arbeitsgestaltung zur Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom in eine kompetitive Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes anhand der auticon GmbH	31
7.1 Informationen zur auticon GmbH.....	31
7.2 Ergebnisse des Experteninterviews mit Herrn Müller-Remus, Geschäftsführer der auticon GmbH	31

7.2.1 Gestaltung von Einstellungsprozessen und Anforderungen an autistische Mitarbeiter.....	31
7.2.2 Arbeitsplatzgestaltung.....	33
7.2.3 Arbeitsorganisation	33
7.2.4 Arbeitsbegleitung	34
7.2.5 Personalentwicklung und soziale Trainingsmaßnahmen.....	35
7.2.6 Kundenzufriedenheit	35
7.2.7 Unterstützung und Vernetzung.....	36
7.2.8 Stärken autistischer Mitarbeiter und Empfehlung an andere Unternehmen	37
7.2.9 Sonstiges	38
8 Diskussion	38
9 Fazit.....	44
10 Literaturverzeichnis.....	45
Anhang	49
Eidesstattliche Erklärung	72

Abkürzungsverzeichnis

ADHS	Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASS	Autismus-Spektrum-Störungen
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
CSR	Corporate Social Responsibility
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
HFA	Hochfunktionaler Autismus
SGB	Sozialgesetzbuch
ToM	Theory of Mind
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention, auch Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
WfbM	Werkstätte für behinderte Menschen

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Vergleichende Darstellung der allgemeinen Arbeitslosenquote und der Arbeitslosenquote behinderter Menschen in Deutschland zwischen 2005 und 2011.....	6
Abbildung 2 - Entwicklung der Inklusion in Deutschland	8

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Arbeitsgestaltungsbereiche, die eine autismusspezifische Anpassung benötigen.....	11
Tabelle 2 - Übersicht der tiefgreifenden Entwicklungsstörungen nach ICD-10	14
Tabelle 3 - Stresssituationen im Arbeitsalltag und mögliche Lösungsvorschläge	28
Tabelle 4 - Tätigkeitsprofil eines Job-Coaches.....	29
Tabelle 5 - Merkmalsbereiche und Inhalte der psychischen Gefährdungsbeurteilung nach "GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie)-Checkliste"	42

1 Einführung

Ein bekanntes deutsches Nachschlagewerk definiert Arbeit als *„bewusstes, zielgerichtetes Handeln des Menschen zum Zweck der Existenzsicherung [...] [und] Befriedigung von Einzelbedürfnissen“* (Der Brockhaus in fünfzehn Bänden, 1997, S. 234). Entsprechend dieser Definition dient Erwerbstätigkeit also lediglich als Mittel zum Zweck, um die menschlichen Grundbedürfnisse und die eigene Existenz zu gewährleisten. Doch ist das wirklich alles? Ist Arbeit nicht mehr als die Sicherung des Lebensunterhaltes? Macht unser Beruf nicht einen Teil dessen aus, was wir sind? Und fühlen wir uns durch unsere Arbeit nicht als ein wertvoller Teil der Gemeinschaft? Ja, lautet heute die Antwort der meisten Laien darauf.

Doch auch Fachleute sehen dies ähnlich. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht wird Arbeit als *„Tätigsein des Menschen verstanden, bei dem dieser mit anderen Menschen und (technischen) Hilfsmitteln, in Interaktion tritt, wobei unter wirtschaftlichen Zielsetzungen Güter und Dienstleistungen erstellt werden [...]“* (Stirn, 1980, S. 13). Eine andere Definition fasst unter dem Begriff Arbeit alles zusammen, *„was der Mensch zur Erhaltung seiner Existenz und/oder Gesellschaft tut [...]“* (Rohmert, 1983, S. 6). Darüber hinaus wird berufliche Beschäftigung aber auch als einer der zentralen Schlüssel zur Inklusion am Leben in der Gesellschaft gesehen. Arbeit *„vermittelt Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten, bietet eine Plattform zur Gestaltung und Pflege von sozialen Kontakten an und vermittelt auch eine materielle Grundlage, die es ermöglicht, einen eigenen Haushalt zu führen“* (Vogelely, 2012, S. 159). Damit gilt Inklusion in den Arbeitsmarkt *„als der zentrale Weg, soziale Beziehungen zu knüpfen, seinen Lebensunterhalt zu verdienen, sich als selbstwirksam zu erfahren, Selbstachtung zu gewinnen, einen Rhythmus zwischen Tätigsein und Freizeit zu erleben und sich damit als vollwertiges Mitglied einer Gesellschaft zu erfahren“* (Dalferth, 2011, S. 410).

Das alles gilt für Menschen ohne Behinderungen ebenso wie für Menschen mit Behinderungen. Behinderung wird in diesem Zusammenhang heute auch nicht mehr als individuelle Last oder Schuld des Einzelnen verstanden, sondern als Behinderung an der gesellschaftlichen Teilhabe (vgl. autismus Deutschland e.V., 2013, S. 4). Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) definiert Menschen mit Behinderungen, als *„Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkungen mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“* (Bundesrepublik Deutschland, 2008, S. 1423). Damit stellen sie heute mit etwa einer Milliarde Betroffenen weltweit die größte aller Minderheiten dar. In Deutschland waren es im Jahr 2009 knapp zehn Millionen Menschen (vgl. Böhm et al., 2013, S. 4).

Während die allgemeine Arbeitslosenquote 2005 noch bei 13 % lag, sinkt sie seitdem fast stetig. Leider profitierten Menschen mit Behinderungen von diesen positiven Entwicklungen bis heute nur wenig. Ihre Arbeitslosenquote liegt stets deutlich über der allgemeinen Kurve und veränderte sich seit 2008 kaum (*siehe Abbildung 1*).

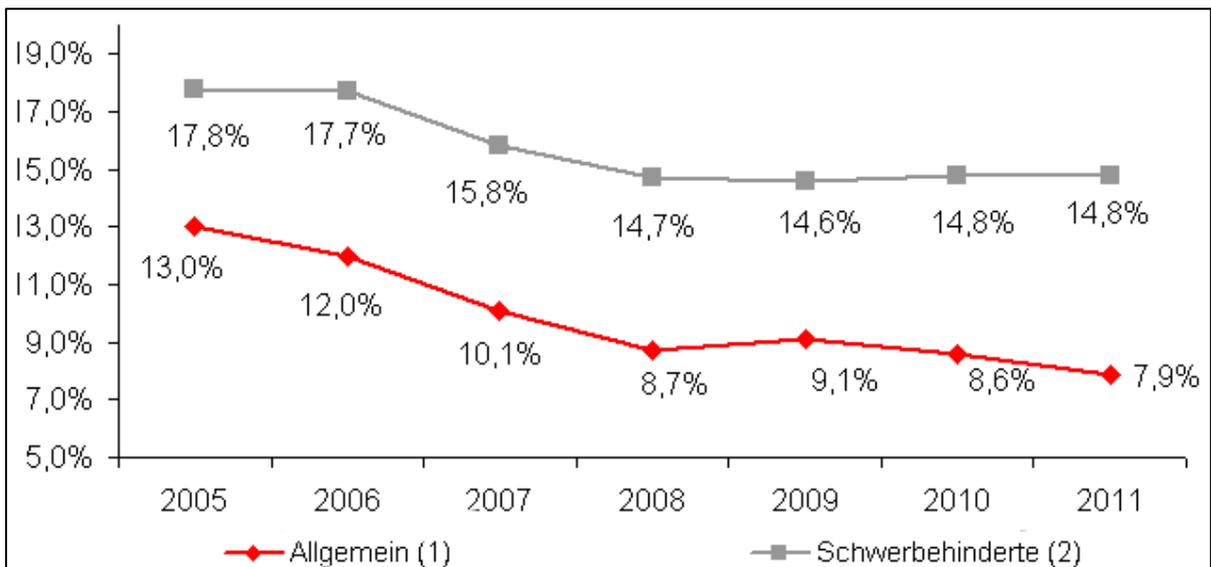


Abbildung 1 - Vergleichende Darstellung der allgemeinen Arbeitslosenquote und der Arbeitslosenquote behinderter Menschen in Deutschland zwischen 2005 und 2011 (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, 2012)

Damit sind Menschen mit Behinderungen noch immer deutlich häufiger vom wichtigen Teilhabebereich Arbeit ausgeschlossen als Menschen ohne Behinderungen. Doch auch Menschen mit Behinderungen haben ein Recht auf Teilhabe und Inklusion am Arbeitsleben. So beinhaltet das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) z.B. eine Gleichstellung dieser Gruppe im öffentlichen Bereich, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt u.a. die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Zivilrecht (vgl. Frese, 2009, S. 8) und in § 1 des deutschen Sozialgesetzbuchs (SGB) IX wird gefordert, dass Menschen mit Behinderungen, entsprechend ihrer Neigungen und Fähigkeiten, an Arbeit teilhaben sollen. Wie und wo dies geschehen soll, wird jedoch nicht weiter spezifiziert (vgl. Dalferth, 2011, S. 408). Deutlich genauer fordert das 2006 von der UNO-Generalversammlung verabschiedete und 2009 in Deutschland in Kraft getretene Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, auch UN-BRK, die Förderung gleichberechtigter Teilhabe an der Gesellschaft für Menschen mit Behinderungen. Hierzu wird in Artikel 27 der Bereich „Arbeit und Beschäftigung“ aufgeführt, in dem die Vertragsstaaten „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (Bundesrepublik Deutschland, 2008, S. 1439) anerkennen.

Trotz dieser gesetzlichen Regelungen haben sich die Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderungen seit 2009 nicht verbessert, der Abstand zwischen ihrer und der allgemeinen Arbeitslosenquote hat sich sogar vergrößert (siehe Abbildung 1).

Berufliche Beschäftigung ist für Menschen mit Behinderung anerkanntermaßen genauso wichtig und sinnstiftend, wie für Menschen ohne Behinderung. Doch trotz gesetzlicher Regelungen, u.a. durch die UN-BRK, ist diese Gruppe, wie aktuelle Arbeitsmarktzahlen zeigen,

deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich zu machen, sind häufig besondere Gestaltungsformen im beruflichen Kontext von Nöten, die im Verlauf dieser Arbeit auf deskriptive Weise untersucht und dargestellt werden.

Da sich diese Arbeit aufgrund ihres begrenzten Umfangs nicht mit der gesamten heterogenen Gruppe von Menschen mit Behinderungen auseinandersetzen kann, wird im Weiteren speziell die Gruppe von Menschen mit Asperger-Syndrom, einer leichten Form des Autismus, behandelt. Das Asperger-Syndrom ist, in Bezug zu der oben beschriebenen Definition von Behinderung, eine Beeinträchtigung, die im Wesentlichen die seelischen und psychischen Fähigkeiten des Einzelnen betrifft, sich aber auch je nach Ausprägung auf die körperliche und/oder geistige Verfassung auswirken kann. Autismus ist über die letzten Jahrzehnte stärker in das Blickfeld der Gesellschaft gerückt. Doch es gibt immer noch Vorurteile und Meinungen über das Wesen, die Schwierigkeiten und die Stärken von autistischen Menschen, die nicht der Realität entsprechen. Daher soll diese Arbeit nicht nur zeigen, wie arbeitsgestalterische Maßnahmen zur Inklusion von Betroffenen des Asperger-Syndroms aussehen können, sondern sie soll auch ein verständliches Bild über das Asperger-Syndrom liefern, um Arbeitgeber zu motivieren autistische Menschen verstärkt zu beschäftigen.

Nachdem in *Kapitel 2* alle wesentlichen Überlegungen, Konstrukte und Variablen eingeführt und wissenschaftlich hinterlegt werden, wird in *Kapitel 3* das methodische Vorgehen dieser Arbeit dargelegt. Im Anschluss wird in *Kapitel 4* das Störungsbild des Autismus und Asperger-Syndroms genauer beschrieben. Bevor in *Kapitel 6* verschiedene Arbeitsgestaltungsansätze auf Grundlage einer Literaturrecherche beschrieben werden, behandelt das *Kapitel 5* die Darstellung der aktuellen beruflichen Situation von Betroffenen des Asperger-Syndroms sowie deren Ursachen und Folgen. *Kapitel 6* veranschaulicht zunächst die Schwierigkeiten und Stärken von Menschen mit Asperger-Syndrom, um darauf aufbauend Optionen für Tätigkeiten und Arbeitsbereiche, Führungskultur, berufliches Assessment, Profiling und Matching, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und -begleitung sowie soziale Trainingsmaßnahmen zu entwickeln. *Kapitel 7* beschreibt Ansätze der Arbeitsgestaltung zur Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom auf der Grundlage eines telefonischen Experteninterviews mit Herrn Dirk Müller-Remus, Geschäftsführer der auticon GmbH. In *Kapitel 8 und Kapitel 9* werden die Ergebnisse diskutiert und zusammengefasst. Das Literaturverzeichnis findet sich in *Kapitel 10*.

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

2 Wissenschaftlicher Hintergrund

Innerhalb des Themenbereichs Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom untersucht die vorliegende Arbeit die Fragestellung, wie Ansätze der Arbeitsgestaltung aussehen

können, damit die Inklusion der Betroffenen in eine kompetitive Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes gefördert werden kann.

Die Darstellung der Ansätze erfolgt auf deskriptive Weise und soll v.a. potenziellen Arbeitgebern von autistischen Menschen als Hilfestellung dienen. Zu diesem Zweck sollen in diesem Kapitel zunächst alle wesentlichen Überlegungen, Konstrukte und Variablen eingeführt und wissenschaftlich hinterlegt werden.

Einen wesentlichen Anteil dieser Ar-

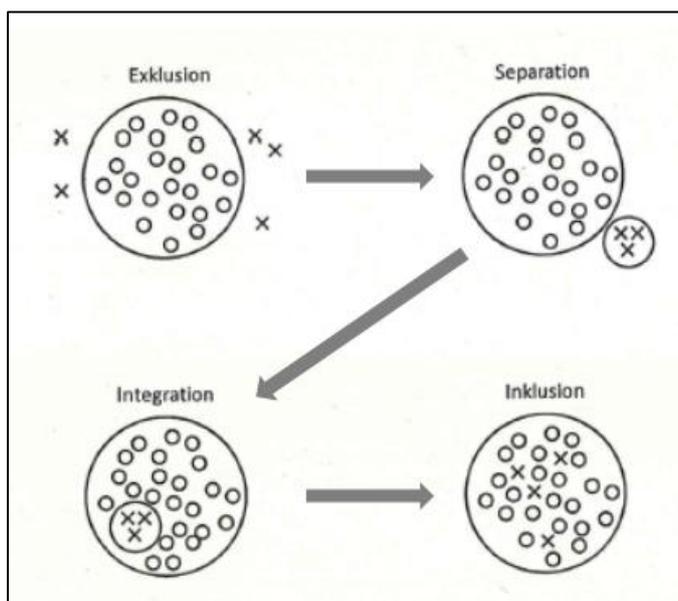


Abbildung 2 - Entwicklung der Inklusion in Deutschland (vgl. Como, 2008, S. 912)

beit macht der Gedanke der Inklusion von Menschen mit Behinderungen aus. Wie mit ihnen in Deutschland umgegangen wird, hat sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt und soll hier anhand der vier aufeinander aufbauenden Phasen Exklusion, Separation, Integration und schließlich Inklusion, die sich teilweise auch überlappen, kurz beschrieben werden. Eine bildhafte Darstellung der einzelnen Phasen ist der *Abbildung 2* zu entnehmen. Bis zum Ende des 19. Jahrhunderts, der Exklusionsphase, wurden Menschen mit Behinderungen in Deutschland ausgegrenzt und abgewertet. Auch Tötungen von Menschen, die nicht der Norm entsprachen, waren keine Seltenheit. Der Ausschluss von Menschen mit Behinderungen von wichtigen Teilhabebereichen der Gesellschaft wie Bildung war selbstverständlich und allgegenwärtig. Dies änderte sich grundlegend mit Beginn der 1960er Jahre, als erstmals in Deutschland flächendeckend Einrichtungen für verschiedene Behinderungsarten und Sonderschulen aufgebaut wurden. Menschen mit Behinderungen wurden nun nicht mehr exkludiert, sondern separiert, also z.B. isoliert von Menschen ohne Behinderungen in Förderschulen unterrichtet. Auf die Phase der Separation folgten erste Integrationsbemühungen, d.h., dass das, was vorher getrennt wurde, nun wieder zusammengeführt werden sollte. Dies geschah z.B. indem Menschen mit Behinderungen aus Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert wurden. Den Grundstein für die Inklusion legte 1994 die Salamanca-Erklärung der UNESCO, in der Inklusion als wichtigstes Ziel der internationalen Bildungspolitik betitelt und damit ein erster Rahmen für die Umsetzung der Inklusion geschaffen wurde. Auch die Bemühungen durch die UN-BRK, wie bereits in der Einleitung beschrieben, stärkten weitergehend das Recht auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen (vgl. Westfälische Wilhelms-Universität Münster, 2011; Müller, 2014; Kubek, 2012, S. 93 - 94). Damit beinhaltet der Begriff „Inklusion“ heute nicht nur den Bildungs- sondern auch für den Arbeitsbereich und wird beschrieben als „die Offenheit eines

gesellschaftlichen Systems in Bezug auf soziale Vielfalt, die selbstverständlich Menschen mit Behinderungen einschließt [...] [und] geht über das hinaus, was traditionell mit ‚Integration‘ gemeint ist. Es geht nicht nur darum, innerhalb bestehender Strukturen auch für Menschen mit Behinderungen Raum zu schaffen, sondern darum, die gesellschaftlichen Strukturen so zu gestalten, dass sie der realen Vielfalt menschlicher Lebenslagen [...] von vornherein gerecht werden“ (Aichele, 2011, S. 22). Die Bedeutung der beruflichen Inklusion für das Individuum wurde bereits in der Einleitung beschrieben. Inklusion ist aber nicht nur wichtig für den zu Inkludierenden, sondern hat darüber hinaus Auswirkungen auf Unternehmen und Gesellschaft. Für Unternehmen bedeutet berufliche Inklusion fähige und motivierte Mitarbeiter einsetzen zu können, die die Vielfältigkeit in Arbeitsgruppen fördern und zu einem qualitativ optimierten Arbeitsergebnis beitragen können (vgl. Conza und Juric, 2013, S. 102). Des Weiteren können Unternehmen es sich angesichts des bereits bestehenden und sich verschärfenden Fachkräftemangels nicht mehr leisten Menschen mit Behinderungen als potenzielle Beschäftigte kategorisch auszuschließen. Nach § 71 des SGB IX sind Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten in Deutschland zudem verpflichtet mindestens 5 % der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen oder alternativ eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Diese Ausgleichsabgabe erscheint jedoch noch nicht als ein ausreichender Anreiz für deutsche Arbeitgeber zu wirken, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Fast zwei Drittel der Unternehmen hierzulande bleiben aktuell unter der „Pflicht“-Beschäftigungsquote und präferieren die Zahlung der Ausgleichsabgabe in Höhe von bis zu 290 Euro monatlich je unbesetztem Pflichtplatz (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, 2012). Letztendlich wird von Unternehmen angesichts der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung (auch Corporate Social Responsibility (CSR) genannt) erwartet, freiwillig und über die gesetzlichen Pflichten hinaus gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, was auch heißt, sich Menschen mit Behinderungen gegenüber fair zu verhalten und diese aktiv zu rekrutieren. Für die Gesellschaft als Ganzes bedeutet berufliche Inklusion und damit die Vermeidung von Arbeitslosigkeit zunächst geringere direkte Kosten (z.B. Sozialleistungen) und in Folge die Senkung indirekter Kosten (z.B. Krankheitskosten) (vgl. Böhm et al., 2013, S. 4 - 7). Diese Gründe machen klar, dass Inklusion von Menschen mit Behinderungen *„nicht nur eine gesellschaftliche und sozialpolitische, sondern [...] eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit“* (ebd., S. 6) und zusätzlich eine *„Win-win-win-Situation“* (Conza und Juric, 2013, S. 102) für Individuum, Unternehmen und Gesellschaft darstellt.

Wie bereits in der Einleitung beschrieben, soll sich diese Arbeit mit der Inklusion von Betroffenen des Asperger-Syndroms beschäftigen, einer weniger stark ausgeprägten Autismus-Spektrum-Störung (ASS), die durch ein hohes Funktionsniveau gekennzeichnet ist (vgl. Dalferth, 2014, S. 11). Werden die beruflichen Rehabilitationsmöglichkeiten für Menschen mit autistischen Störungen betrachtet, wird deutlich, dass es zwar *„viele Angebote für geringqualifizierte, intelligenzgeminderte und schwer beeinträchtigte autistische Menschen [gibt], aber*

nur vereinzelt kleinere Projekte für hochqualifizierte Menschen mit [...] Asperger-Syndrom“ (Sünkel, 2013, S. 342), was dazu führt, dass viele Betroffene des Asperger-Syndroms in für sie häufig nicht geeigneten Arbeitsplätzen in WfbM arbeiten oder arbeitslos sind (*siehe auch Kapitel 5.1*). Dabei haben Menschen mit Asperger-Syndrom aufgrund ihrer durchschnittlichen bis überdurchschnittlichen Fähigkeiten und besonderen Stärken ein hohes Potenzial, um auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt zu werden (*siehe auch Kapitel 6.2*).

Ferner setzt sich diese Arbeit speziell mit der Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt auseinander. Für die folgende Arbeit empfiehlt sich eine Untergliederung des Arbeitsmarktes in die Bereiche der geschützten Tätigkeit (z.B. in WfbM und Förderstätten), der teilgeschützten Tätigkeit (z.B. Integrationsfirmen und -abteilungen, Außenarbeitsplätze der WfbM, unterstützte Beschäftigung) und der kompetitiven Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Dalferth, 2014, S. 16; Frese, 2009, S. 1). Es existieren weitere Ansätze zur Aufteilung des Arbeitsmarktes, z.B. in einen sogenannten ersten und zweiten Arbeitsmarkt. Für die Auseinandersetzung mit der vorliegenden Fragestellung eignet sich jedoch die nach Tätigkeiten dargestellte Gliederung besser. Für Menschen mit Asperger-Syndrom gibt es, hinsichtlich ihrer durchschnittlichen bis überdurchschnittlichen kognitiven Fähigkeiten, verschiedene Möglichkeiten zur beruflichen Teilhabe. Neben Tätigkeiten in Integrationsfirmen oder einer selbstständigen Tätigkeit sind sie besonders für eine kompetitive Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet (vgl. Dalferth, 2014, S. 11). Doch viele Menschen mit Asperger-Syndrom arbeiten heute in WfbM (*siehe Kapitel 5.1*). Das Ziel dieser Werkstätten ist im Grundsatz die berufliche Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und damit insbesondere den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (vgl. ebd., S. 19). Tatsache ist jedoch, dass entsprechend verschiedener Untersuchungen nur zwischen 0,3 und 3,6 % der Menschen mit geistigen Behinderungen aus den WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt inkludiert werden konnten (vgl. Dalferth, 2011, S. 407). Damit stellen WfbM aktuell keine zielführende Option für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Asperger-Syndrom dar, denn diese Gruppe will nicht nur auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten (vgl. Bernard et al., 2001, S. 23), sondern sie hat auch die Potenziale dazu (*siehe Kapitel 6.2*). Zudem stärkt die UN-BRK dieses Vorhaben in der Hinsicht, dass die Vertragsstaaten das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderungen durch *„das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt [...] fördern“* (Bundesrepublik Deutschland, 2008, S. 1439 - 1440) wollen.

Für den weiteren Verlauf dieser Arbeit soll die folgende Definition von Arbeitsgestaltung die Grundlage sein: *„Der Begriff [Arbeitsgestaltung] steht für die systematische Veränderung technischer, organisatorischer und (oder) sozialer Arbeitsbedingungen mit dem Ziel, diese an die Leistungsvoraussetzungen des arbeitenden Menschen anzupassen, sodass sie der Erhaltung und Entwicklung der Persönlichkeit sowie der Gesundheit der arbeitenden Menschen im Rahmen effizienter und produktiver Arbeitsprozesse dienen“* (Nerdinger et al., 2011, S.

561). Das bedeutet, dass in dieser Arbeit erörtert werden soll, welche Arbeitsbedingungen angepasst werden müssen, damit sie den besonderen Leistungsvoraussetzungen von autistischen Menschen entsprechen und den Betroffenen die Möglichkeit zur Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bietet. Dementsprechend sollen auch nur die Bereiche Eingang in diese Arbeit finden, die sich in ihrer Gestaltung von denen nicht-autistischer Menschen unterscheiden (physikalische und ergonomische Bedingungen werden deshalb nicht erläutert). Bereiche, die einer besonderen Gestaltung bedürfen, sind zur Übersicht in *Tabelle 1* zusammengefasst und werden in *Kapitel 6.3 - 6.9* genauer erläutert.

Tabelle 1 - Arbeitsgestaltungsbereiche, die eine autismusspezifische Anpassung benötigen

Arbeitsgestaltungsbereiche, die eine autismusspezifische Anpassung benötigen
<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten und Arbeitsbereiche • Führungskultur • Berufliches Assessment, Profiling und Matching • Arbeitsplatzgestaltung • Arbeitsorganisation • Arbeitsbegleitung • Soziale Trainingsmaßnahmen

3 Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Fragestellung werden in *Kapitel 6* und *Kapitel 7* Ansätze der Arbeitsgestaltung zur Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom in den allgemeinen Arbeitsmarkt dargestellt. Grundlage der beschriebenen Ansätze in *Kapitel 6* ist eine umfassende Literaturrecherche, während *Kapitel 7* sich beispielhaft mit den Ansätzen eines Unternehmens befasst, welches Menschen mit Asperger-Syndrom beschäftigt. Die zwei verschiedenen Herangehensweisen wurden ausgewählt, um einerseits den Stand der Forschung darzustellen, andererseits aber auch ein Praxisbeispiel für die Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom zu liefern sowie die Abschnitte in *Kapitel 8* miteinander in Verbindung zu bringen.

Im ersten Teil, der Literaturrecherche, wurden neben dem Regionalkatalog Hamburg, der Elektronischen Zeitschriftenbibliothek (EZB) und dem Datenbank-Infosystem (DBIS) die Informationsdienste Google Scholar/Google, Springer Link, PubMed, PubPsych und BASE (Bielefeld Academic Search Engine) genutzt. Zudem wurde im Deutschen Ärzteblatt Archiv und der Stadtbibliothek Stade nach einschlägiger Literatur gesucht und Literatur aus dem Bestand des Bundesverbandes autismus Deutschland e.V. verwendet. In der Literaturrecherche wurden die Suchbegriffe Autismus (autism), Asperger (asperger), Beruf/Arbeit (employment), Inklusion (inclusion) und Arbeitsgestaltung (job engineering) verwendet. Einschlusskriterien, um Literatur auszuwählen, waren Autismus, Asperger, Arbeit, Beruf, Inklus-

sion und Integration. Als Ausschlusskriterien galten die Themenbereiche Therapie, Kinder, Schule, Erziehung und Diagnostik.

Für den zweiten Teil wurden verschiedene Unternehmen und Verbände, die sich mit der Inklusion von autistischen Menschen beschäftigen, angefragt, ob Sie bereit wären an einem Interview im Rahmen einer Bachelorarbeit mitzuwirken. Angefragte Unternehmen und Vereine waren u.a. autWorker eG, auticon GmbH, Specialisterne Deutschland, Autismus Hamburg e.V., Bundesverband autismus Deutschland e.V. und Asperger Informatik AG. Aufgrund des begrenzten Umfangs dieser Arbeit soll nur ein Unternehmen exemplarisch dargestellt werden. Aufgrund der Bereitschaft zum Interview und einer langen Erfahrung mit der Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom wurde die auticon GmbH, vertreten durch ihren Geschäftsführer Herrn Dirk Müller-Remus, für das Experteninterview ausgewählt. Die Entscheidung für eine qualitative statt einer quantitativen Befragung liegt insbesondere in einer generell offenen Herangehensweise, bei der der Interviewte nicht „abgefragt“ wird, sondern die Möglichkeit bekommt Hintergründe und Zusammenhänge zu beschreiben.

Die Ziele des Experteninterviews sind zum einen die Ermittlung der Arbeitsgestaltungsmaßnahmen, die von der auticon GmbH eingesetzt werden, zum anderen sollen die Erfahrungen, die das Unternehmen bisher bei der Inklusion von autistischen Menschen gemacht hat, beschrieben werden, um Informationen und Hilfestellungen für potenzielle Arbeitgeber von Menschen mit autistischen Störungen zu liefern.

Die Entwicklung des Leitfadens für das Experteninterview erfolgte auf Grundlage der bereits ermittelten Arbeitsgestaltungsansätze in *Kapitel 6* und Informationen, welche die auticon GmbH auf ihrer Website veröffentlicht. Nach der Begrüßung, dem Dank für die Bereitschaft zur Teilnahme am Interview sowie der Erläuterung des Ziels und der Rahmenbedingungen des Interviews, wurde als Einstieg nach der Idee zur Gründung des Unternehmens gefragt. Für den weiteren Verlauf des Gesprächs wurden die Themenbereiche Einstellungsprozess, Arbeitsbereiche, Arbeitsplatzgestaltung, Führungskultur & Arbeitsorganisation, Kunden, Arbeitsbegleitung & Social Skills Trainings, Vernetzung & Unterstützung, Schwierigkeiten & Rückschläge, Gefährdungsbeurteilung und Empfehlungen an andere Unternehmen festgelegt (*siehe Anhang 1*).

Das Interview wurde am 17. Dezember 2014 um 10.00 Uhr telefonisch mit Herrn Müller-Remus durchgeführt und dauerte etwa 70 Minuten. Es herrschte eine entspannte und freundliche Atmosphäre. Gestört wurde das Interview durch eine teils schlechte Tonqualität. Einige Wörter wurden nicht verstanden, sodass das Gespräch nach 13 Minuten kurz unterbrochen wurde. Das Interview wurde mit einem Festnetztelefon geführt und mithilfe der Sprachmemo-Funktion des Mobiltelefons aufgezeichnet, um es im Anschluss transkribieren und auswerten zu können. Die Erlaubnis zur Aufnahme des Interviews und Nennung des Namens des Unternehmens wurden im Vorfeld mit Herrn Müller-Remus abgesprochen und von ihm genehmigt. Ebenso wurde das fertige Transkript vor der inhaltlichen Auswertung zur

Freigabe an Herrn Müller-Remus gesendet.

Das Interview wurde nach einem einfachen Transkriptionssystem schriftlich übertragen (vgl. Dresing und Pehl, 2013, S. 20 - 22) und anschließend inhaltlich ausgewertet. Dabei wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring verwendet. Zur Ergebnisauswertung wurde die Zusammenfassung als Analysetechnik gewählt. Im ersten Schritt wurde das Transkriptionsmaterial paraphrasiert. Im zweiten Schritt wurden auf Grundlage der Paraphrasen thematische Kategorien gebildet, denen die Paraphrasen zugeordnet wurden. Anschließend erfolgte eine Reduktion des Materials, in der Paraphrasen mit gleicher Bedeutung gestrichen und nur die Paraphrasen beibehalten wurden, die für die Fragestellung dieser Arbeit von zentraler Bedeutung sind (vgl. Mayring, 2003). Die daraus entwickelten Ergebnisse sind in *Kapitel 7.2* zu finden.

4 Autismus und das Asperger-Syndrom

Zum besseren Verständnis des Asperger-Syndroms sollen im Folgenden nach der Einordnung des Störungsbildes nach ICD-10 die diagnostischen Kriterien erläutert werden sowie Angaben zu Epidemiologie, Ätiologie, neuropsychologischen Modellen, Prognose und Therapie gemacht werden, um die Besonderheiten des Asperger-Syndroms, die sich auf den Inklusionsprozess im Arbeitsleben auswirken, zu verdeutlichen.

4.1 Klassifikationen nach ICD-10

Autismus wird nach ICD-10 der Gruppe der tiefgreifenden Entwicklungsstörungen zugerechnet. Tiefgreifende Entwicklungsstörungen haben gemeinsam, dass sie ausnahmslos in der frühen Kindheit beginnen, Entwicklungsverzögerungen oder –einschränkungen von Funktionen zeigen und sie „eng mit der biologischen Reifung des zentralen Nervensystems verknüpft“ (Sinzig und Resch, 2012, S. 870) sind. Zudem weisen sie einen stetigen Verlauf ohne Remissionen¹ und Rezidive² auf (vgl. ebd.). Eine Übersicht über die tiefgreifenden Entwicklungsstörungen ist *Tabelle 2* zu entnehmen.

¹ Rückgang oder vorübergehendes Nachlassen von Krankheitssymptomen (vgl. Pschyrembel, 1994, S. 1315)

² Rückfall oder erneutes Auftreten von Krankheitssymptomen (vgl. Pschyrembel, 1994, S. 1329)

Tabelle 2 - Übersicht der tiefgreifenden Entwicklungsstörungen nach ICD-10
(vgl. Sinzig und Resch, 2012, S. 870, 876)

Übersicht der tiefgreifenden Entwicklungsstörungen nach ICD-10	
F84.0	Frühkindlicher Autismus ³
F84.1	Atypischer Autismus
F84.2	Rett-Syndrom
F84.3	Andere desintegrative Störungen des Kindesalters
F84.4	Überaktive Störung mit Intelligenzminderung und Bewegungstereotypien
F84.5	Asperger-Syndrom
F84.8	Sonstige tiefgreifende Entwicklungsstörungen
F84.9	Tiefgreifende Entwicklungsstörung, nicht näher bezeichnet

Innerhalb der Gruppe der tiefgreifenden Entwicklungsstörungen zählen der frühkindliche Autismus, das Asperger-Syndrom und der atypische Autismus zu den sogenannten Autismus-Spektrum-Störungen (vgl. Remschmidt und Kamp-Becker, 2007, S. 873). Die drei Krankheitsbilder werden unter dem Begriff ASS zusammengefasst, da sie qualitative Beeinträchtigungen in den Bereichen der sozialen Interaktion und Kommunikation und ein eingeschränktes, sich wiederholendes Verhaltens- und Interessenrepertoire gemein haben. Die jeweiligen Ausprägungen in den einzelnen Formen des Autismus können jedoch sehr unterschiedlich sein (vgl. autismus Deutschland e.V., 2013, S. 5).

4.2 Diagnostische Kriterien für das Asperger-Syndrom nach ICD-10

Um das Asperger-Syndrom nach ICD-10 zu diagnostizieren, sind die folgenden Merkmale und Symptome unbedingt erforderlich.

Menschen mit Asperger-Syndrom zeigen qualitative Beeinträchtigungen in der wechselseitigen sozialen Interaktion. Dies zeigt sich nicht nur im non-verbalen Verhalten (z.B. wenig Blickkontakt und Gestik), sondern auch an der Unfähigkeit oberflächliche Beziehungen aufzubauen. Das liegt ursächlich nicht daran, dass Betroffene des Asperger-Syndroms keine Beziehungen aufbauen wollen, sondern daran, dass sie häufig die ungeschriebenen Regeln des sozialen Umgangs nicht verstehen. Sie können weder die eigenen noch die Gefühle anderer begreifen und sich dementsprechend verhalten. Dies hat dann z.B. zur Folge, dass sie Anderen ausführlich von sich und ihren Interessen berichten, ohne darauf zu achten und zur Kenntnis zu nehmen, wie der Gesprächspartner darauf reagiert (vgl. Remschmidt und Kamp-Becker, 2007, S. 875).

Im Bereich der Kommunikation zeigen Menschen mit Asperger-Syndrom, anders als Betroffene des frühkindlichen Autismus, keine Sprachentwicklungsverzögerung in der frühen Kindheit. Erste Wörter werden meist schon vor dem zweiten Lebensjahr und erste Sätze bereits vor dem dritten Lebensjahr gesprochen. Personen mit Asperger-Syndrom sprechen sehr früh und sehr viel, jedoch wirkt ihre Stimme dabei oft „*monoton, blechern, eintönig und*

³ Der frühkindliche Autismus wurde erstmals von Leo Kanner beschrieben und wird daher auch Kanner-Syndrom genannt (vgl. Aarons und Gittens, 2000, S. 20).

weist eine geringe Modulation auf“ (ebd.).

Um die Diagnose Asperger-Syndrom zu stellen, muss die Intelligenz der Betroffenen mindestens im Normalbereich liegen, häufig liegt sie auch darüber. Menschen mit Asperger-Syndrom sind zudem oft, sowohl in der Fein- als auch in der Grobmotorik, ungeschickt und zeigen eine mangelnde Koordination, was jedoch kein notwendiges Kriterium für die Diagnose darstellt.

Typisch für das Asperger-Syndrom sind die eingeschränkten Interessen auf bestimmte Themenbereiche, welche sich häufig in den Fachrichtungen Mathematik, Technik oder Geografie befinden. Interessen wie z.B. Streckennetze der U-Bahn können zu Sonderinteressen werden, die „einen erheblich störenden Einfluss auf andere Aktivitäten [haben] und [...] die Teilnahme am alltäglichen Leben maßgeblich [beeinträchtigen]“ (ebd.). Ebenso können ausgeprägte Zwänge und stereotype Verhaltensmuster (z.B. ausschließlich zu bestimmten Zeiten bestimmte Dinge tun) das Störungsbild des Asperger-Autismus zeichnen (vgl. ebd.).

4.3 Epidemiologie, Ätiologie, neuropsychologische Modelle, Prognose und Therapie des Asperger-Syndroms

Um ein genaueres Bild über das Asperger-Syndrom zu liefern, werden in diesem Kapitel Angaben zur Epidemiologie, Ätiologie, neuropsychologischen Modellen, der Prognose und Therapie des Asperger-Syndroms gemacht.

Die Einschätzungen zur Verbreitung von ASS und insbesondere dem Asperger-Syndrom haben sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Entgegen der früheren Annahme, dass autistische Störungen mit 2 - 4 Fällen pro 10.000 Einwohner relativ selten vorkommen (vgl. Rollet, 2011, S. 8), belegen zahlreiche Studien aus Asien, Europa und Nordamerika heute höhere Prävalenzraten von etwa 1 Fall pro 100 Einwohner (vgl. u.a. Blumberg et al., 2013). Die Gründe für den augenscheinlichen Anstieg sehen Forscher jedoch hauptsächlich in den verbesserten diagnostischen Möglichkeiten und systematischeren Untersuchungen und nicht in einem tatsächlichen Anstieg von ASS (vgl. Sinzig und Resch, 2012, S. 877). ASS betreffen dabei alle Nationalitäten und soziale Schichten (vgl. autismus Deutschland e.V., 2013, S. 5). Auf Grundlage einer Untersuchung von Fombonne und Tidmarsh (2003), welche epidemiologische Daten aus Norwegen, Schweden und Großbritannien erfasst, wird die Prävalenz des Asperger-Syndroms bei Schulkindern auf 2 - 3 Fälle pro 10.000 Einwohner geschätzt. Repräsentative Daten zur Prävalenz im Erwachsenenalter stehen bisher noch nicht zur Verfügung (vgl. Roy et al., 2009, S. 59). Das Geschlechterverhältnis (männlich : weiblich) liegt bei etwa 8 : 1. Die Gründe, warum Jungen deutlich häufiger betroffen sind, als Mädchen, sind bisher jedoch nicht eindeutig belegt (vgl. Poustka et al., 2004, S. 27).

Die Ursachen für die Entstehung von ASS, darunter das Asperger-Syndrom, sind bis heute noch nicht vollständig geklärt. Die These, dass die emotionale Kälte der Mutter autistische Störungen verursacht, hielt sich bis in die 1960er, gilt heute aber als klar widerlegt. Soziale

und psychologische Faktoren können zwar den Verlauf von ASS beeinflussen, sind jedoch nicht ursächlich für diese verantwortlich. Schon 1944 wies Hans Asperger darauf hin, dass das Asperger-Syndrom, wie die anderen ASS, genetische Ursachen habe (vgl. Remschmidt und Kamp-Becker, 2007, S. 876). Neben genetischen Faktoren spielen vermutlich ebenso Hirnschädigungen oder Hirnfunktionsstörungen, z.B. durch Geburtskomplikationen sowie neuropsychologische Defizite eine bedeutende Rolle bei der Entstehung von ASS (vgl. Roy et al., 2009, S. 62). Durch genetisch und neurologisch bedingten Störungen des zentralen Nervensystems ergeben sich *„drei fehlgeleitete psychologische Abläufe, die [die] Entwicklung des autistischen Verhalten[s] begünstigen“* (Poustka et al., 2004, S. 33).

Diese neuropsychologischen Modelle umfassen die Theory of Mind (ToM), die zentralen Kohärenz und die exekutiven Funktionen. Die ToM beschreibt Fähigkeiten, *„die es einer Person ermöglichen, die eigenen Vorstellungen, Gefühle, Gedanken, Überzeugungen, Emotionen und Absichten und vor allem die anderer Menschen zu verstehen, zu deuten, zu kommunizieren oder vorherzusagen“* (ebd.). Diese sind bei Menschen mit ASS defizitär ausgeprägt und führen damit zu Beeinträchtigungen in der sozialen Interaktion, einem Leitsymptom der ASS. Diese Defizite in der ToM bei autistischen Menschen hängen wahrscheinlich mit einer verminderten Aktivität der Amygdala, einem Teil des limbischen Systems für emotionale Prozesse, zusammen, welche mithilfe von funktionellen Bildgebungsverfahren bei erwachsenen Betroffenen des Asperger-Syndroms ermittelt wurde (vgl. Baron-Cohen et al., 1991). Das Spiegelneuronen-System, das ebenfalls eine besondere Bedeutung für die ToM-Fähigkeiten hat, scheint bei Menschen mit ASS ebenfalls beeinträchtigt zu sein (vgl. Williams et al., 2001; Sinzig und Resch, 2012, S. 881). Ebenso neigen autistische Menschen zu einer sehr detailorientierten Wahrnehmung, in der es ihnen schwer fällt, einzelne Elemente in ihrer Gesamtbedeutung zu erkennen und zu verstehen. So kann ein unbekannter Text zwar schnell auf Fehler überprüft werden, das Begreifen des Inhalts fällt jedoch schwer. Dies wird durch Fachleute als Beeinträchtigung in der zentralen Kohärenz beschrieben (vgl. Preißmann, 2012, S. 10). Auch *„die Planung und Überwachung eigener Handlungen, die Impulsinhibition, die Fokussierung der Aufmerksamkeit und das flexible Suchen von Lösungsstrategien“* (Roy et al., 2009, S. 63), zusammengefasst unter dem Begriff der exekutiven Funktionen, sind bei Betroffenen der ASS oft beeinträchtigt.

Hinsichtlich Prognose und Therapie ist festzuhalten, dass das Asperger-Syndrom, wie andere ASS, einen chronischen Verlauf nimmt und bisher nicht ursächlich geheilt, jedoch symptomatisch behandelt werden kann (vgl. Poustka et al., 2004, S. 27). Zwar besitzt nicht jede Ausprägung des Asperger-Syndroms einen Krankheitswert und muss behandelt werden, bei komorbiden Störungen, z.B. einer Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS), Zwängen oder Depressionen, ist ein *„multimodales Therapiekonzept mit symptomatisch orientierten pharmakologischen und psychotherapeutischen Elementen“* (Roy et al., 2009, S. 63) jedoch geeignet (weitere Informationen vgl. Sinzig und Resch, 2012, S. 881 - 885). Ob-

wohl die Diagnose Asperger-Syndrom bei den Betroffenen über die Lebensspanne hinweg bestehen bleibt, können die Kernsymptome der autistischen Störung variieren. Im Vergleich zur Kindheit können sich Kontakt- und Sozialverhalten, sowie die Bewältigung von Alltagsroutinen im weiteren Lebensverlauf meist verbessern, sodass eine selbstständige Lebensführung möglich wird. Die generelle Beeinträchtigung der Kommunikation sowie die eingeschränkten Interessen und stereotypen Verhaltensmuster bleiben jedoch bestehen (vgl. Remschmidt und Kamp-Becker, 2007, S. 880 - 881). Insgesamt ist die Prognose beim Asperger-Syndrom besser als beim frühkindlichen Autismus. Der Krankheitsverlauf hängt jedoch maßgeblich von eventuellen komorbiden Störungen und deren Behandlung ab. Die allgemeine Lebenserwartung bei Menschen mit einer ASS ist hauptsächlich durch auftretende Begleiterkrankungen etwas geringer als bei Menschen ohne ASS (vgl. Poustka et al., 2004, S. 28).

5 Die berufliche Situation von Menschen mit Asperger-Syndrom

Bevor in *Kapitel 6* die verschiedenen Ansätze der Arbeitsgestaltung erläutert werden, soll in diesem Abschnitt zunächst die aktuelle berufliche Situation von Menschen mit Asperger-Syndrom dargestellt werden. Zudem werden die Ursachen und Folgen der aktuellen Beschäftigungslage beschrieben.

5.1 Aktuelle Beschäftigungslage für Menschen mit Asperger-Syndrom

Bisherige Studien zeigen, dass in Deutschland 40 - 65 % der Betroffenen aus dem gesamten autistischen Spektrum in WfbM integriert, 30 - 55 % arbeitslos sind und nur 5 % einer kompetitiven⁴ Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen.

In Hinblick auf die Teilhabe am Arbeitsleben bei Menschen mit Asperger-Syndrom zeigt sich eine etwas andere Verteilung. Hier arbeiten etwa 30 % in WfbM, 20 % sind auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt und 50 % sind ohne Arbeit oder befinden sich in Aus- oder Weiterbildungen (vgl. Dalferth, 2014, S. 13). Diese Zahlen sollten jedoch kritisch betrachtet werden, da durchaus die Möglichkeit besteht, dass Menschen mit Asperger-Syndrom unentdeckt erfolgreich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt inkludiert sind, entweder weil bei ihnen nie das Asperger-Syndrom diagnostiziert wurde oder weil sie sich selbst nicht als autistisch zu erkennen geben, um nicht mit den Vorurteilen gegenüber autistischen Menschen konfrontiert zu werden (vgl. Sünkel, 2013, S. 332). Weitere charakteristische Merkmale der beruflichen Lage von Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind, dass sie häufig Tätigkeiten ausüben, für die sie überqualifiziert sind, sie werden meist nicht leistungsgerecht entlohnt und arbeiten in Berufen mit einem geringen sozialen Status (vgl. Rollet, 2011, S. 11). Zudem sind sie häufiger gezwungen ihre Arbeitsstelle zu wechseln (vgl. Hendricks und Wehmann, 2009).

⁴ auf Wettbewerb ausgerichtet (vgl. Duden, 2010, S. 558)

Aufgrund ihrer besonderen Stärken (*siehe Kapitel 6.2*), des hohen Intelligenzniveaus und der meist guten Schul- und Bildungsabschlüsse erscheint der Prozentsatz der Beschäftigten mit Asperger-Syndrom auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gering. Dahingegen arbeiten vergleichsweise viele Betroffene des Asperger-Syndroms in WfbM, die dort aber häufig unterfordert und meist sehr unzufrieden sind (vgl. Rollet, 2011, S. 11).

5.2 Ursachen der unzureichenden Beschäftigungslage

Kapitel 5.1 hat gezeigt, dass Menschen mit Asperger-Syndrom nur zu einem geringen Anteil überhaupt oder angemessen auf dem Arbeitsmarkt inkludiert sind. Doch was sind die Ursachen für diese Situation?

Eine Umfrage von Betroffenen des Asperger-Syndroms und des hochfunktionalen Autismus (HFA)⁵ in Großbritannien ergab, dass sich 80 % der Befragten, die derzeit arbeitslos waren, eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wünschten. Die Befragten gaben außerdem an, dass die Arbeitslosigkeit eines ihrer größten Probleme sei (vgl. Bernard et al., 2001, S. 23). Damit ist festzuhalten, dass die meisten Menschen mit Asperger-Syndrom tatsächlich arbeiten wollen und sich nicht mit Sozialleistungen zufrieden geben. Der Umstand, dass sie häufig arbeitslos, für ihre Arbeitsaufgaben überqualifiziert sind und viel zu häufig auf ungeeigneten Arbeitsplätzen in WfbM arbeiten, hat demzufolge andere vielfältige Ursachen.

Ein wichtiger Faktor liegt in den kommunikativen und sozialen Schwierigkeiten, welche den Betroffenen eine dauerhafte Beschäftigung auf dem kompetitiven Arbeitsmarkt erschweren (*siehe auch Kapitel 6.1*). Wie bereits in *Kapitel 5.1* erwähnt, verfügt die Mehrheit der Menschen mit Asperger-Syndrom über gute bis sehr gute Bildungsabschlüsse. Eine Online-Befragung von 150 Betroffenen des Asperger-Syndroms ab 18 Jahren ergab, dass 67 % der Befragten einen hohen Bildungsabschluss (Abitur oder Hochschulabschluss) und nur 33 % einen mittleren oder niedrigen Bildungsabschluss (Real- oder Hauptschule) haben (vgl. Jost, 2012, S. 206). Frühere Untersuchungen, u.a. von Hippler (2003), zeigen vergleichbare Ergebnisse.

Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass trotz guter bis sehr guter kognitiver Fähigkeiten etwa ein Drittel der Befragten nur mittlere oder niedrige Schulabschlüsse erreicht. Verantwortlich ist hier, neben einer wahrscheinlich stärkeren Ausprägung der autistischen Merkmale bei den Betroffenen, v.a., dass das heutige Regelschulsystem für Kinder und Jugendliche mit autistischen Störungen teils nur schwierig zu bewältigen ist. Ursächlich hierfür sind Leistungsdruck und große Klassen, die schnell zu einer Reizüberflutung werden können und die Informationsaufnahme des Lernstoffs im Unterricht erschweren. Ohne Unterstützung ist die Gefahr des Versagens in der Grundschulzeit, trotz eines hohen Intelligenzniveaus der betroffenen Kinder, sehr groß. Mangelhaftes Wissen und schlechte Schulabschlüsse können in

⁵ Der hochfunktionale Autismus ist eine Form des frühkindlichen Autismus, der den Kriterien des frühkindlichen Autismus nach ICD-10 entspricht, aber durch einen höheren Intelligenzquotienten von über 70 gekennzeichnet ist (vgl. Remschmidt, 2000, S. 1296).

Folge zu Schwierigkeiten im Absolvieren einer Berufsausbildung führen. Einerseits ist der Zugang zu einer Berufsausbildung mit einem minderwertigen Schulabschluss und gegebenenfalls damit verbundenen schlechten Noten schwierig, andererseits wiederholen sich die Schwierigkeiten aus der Schulzeit häufig in der Berufsschule und/oder im Ausbildungsbetrieb. Ebenso setzen Berufsbilder wie IT-Spezialist, Ingenieur und Programmierer, die von autistischen Menschen häufig präferiert werden, meist einen Hochschulabschluss voraus (vgl. Conza und Juric, 2013, S. 105). Doch auch das Studieren an einer Hochschule stellt autistische Menschen vor besondere Herausforderungen, wie der Selbstorganisation des Studiums, der Bewältigung von Prüfungssituationen und der Kommunikation mit Kommilitonen und Dozenten, denen sie ohne fremde Hilfe kaum gewachsen sind. Unterstützung kann hier durch Studienbegleiter, engagierte Kommilitonen oder spezielle Tutorien geleistet werden (weitere Informationen vgl. autismus Deutschland e.V., 2013, S. 15).

Eine weitere mögliche Ursache stellt das mangelnde Selbstvertrauen von autistischen Personen dar. Wenn der bisherige Lebensweg in Bezug auf Schule und Ausbildung bereits von Niederlagen geprägt ist, führt dies regelhaft im Zeitverlauf zum Verlust des Selbstwertgefühls und kann unter Umständen auch psychische Erkrankungen, wie Depressionen, zur Folge haben. Auch dadurch können autistische Menschen zum Sozialfall werden (vgl. Conza und Juric, 2013, S. 106).

Häufig fühlen sich Arbeitgeber mit der Aufnahme eines autistischen Menschen in das Unternehmen überfordert. Arbeitgeber wissen generell wenig über autistische Störungen und kennen aufgrund dessen auch nicht die besonderen beruflich nutzbaren Fähigkeiten von Menschen mit Asperger-Syndrom. Es bestehen teilweise Vorurteile gegenüber Menschen mit Asperger-Syndrom (z.B. dass sie eine geringe Intelligenz aufweisen), der zeitliche und finanzielle Aufwand, der über die Einarbeitungszeit hinausgeht, wird unangemessen hoch eingeschätzt (vgl. Stumpf, 2009, S. 322) und es bestehen Zweifel an der Fähigkeit des autistischen Mitarbeiters zum selbstständigen Arbeiten, verbunden mit der Annahme, dass dies zu einer Mehrarbeit bei Kollegen führe. Zudem befürchten Arbeitgeber, dass die Schwierigkeiten in sozialen Interaktionen zu Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit Mitarbeitern und Kunden führen könnten (vgl. Verband Sonderpädagogik Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V., 2013, S. 24). Letztendlich stehen in der heutigen Arbeitswelt soziale und kommunikative Kompetenzen, wie Teamfähigkeit, im Vordergrund, während „alte“ Tugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und uneingeschränkte Ehrlichkeit, die, wie in *Kapitel 6.2* beschrieben, Stärken von Menschen mit Asperger-Syndrom sind, immer weniger Beachtung finden (vgl. Dalferth, 2002).

5.3 Folgen der unzureichenden Beschäftigungslage

Diese Arbeitsmarktsituation für Menschen aus dem autistischen Spektrum hat weitreichende Folgen, nicht nur für die autistischen Menschen, sondern ebenso für Wirtschaft und Gesell-

schaft und die Angehörigen der Betroffenen.

Für die Betroffenen des Asperger-Syndroms bedeutet Arbeitslosigkeit, wie für Menschen ohne autistische Störung *„nicht nur, kein Einkommen zu haben und auf staatliche Unterstützung angewiesen zu sein, [...] [sie] führt ebenso zu einem Mangel an Tagesstruktur und sozialen Beziehungen sowie dem Fehlen von Anerkennung und der Möglichkeit sich selbst zu verwirklichen“* (Sünkel, 2013, S. 332). Durch den Ausschluss von einem wichtigen Teilhabebereich der Gesellschaft und der damit verbundenen Frustration kann es zunehmend zu einer Verunsicherung des Selbstbildes kommen, die auch zu psychiatrischen Störungen, wie Depressionen, führen kann (vgl. ebd.).

Für Wirtschaft und Gesellschaft bedeutet eine hohe Arbeitslosenquote bei Menschen mit Asperger-Syndrom, dass die wertvollen Fähigkeiten dieser Menschen nicht genutzt werden, gegebenenfalls hohe Kosten in die vorrangegangenen Aus- und Weiterbildungen von Menschen mit Asperger-Syndrom umsonst waren und *„hohe Folgekosten durch Sozialleistungen, Rehabilitationsmaßnahmen und die Behandlung komorbider psychischer Störungen entstehen [können]“* (ebd.).

Auch für Angehörige hat die Arbeitslosigkeit der autistischen Menschen Auswirkungen. Ohne Arbeit wohnen die meisten Betroffenen bei ihren Eltern. Dadurch ist nicht nur eine personelle, sondern auch eine enorme finanzielle Belastung der Eltern durch das autistische Kind wahrscheinlich, auch wenn dies in verschiedenen Familien unterschiedlich ausgeprägt sein kann (vgl. Horlin et al., 2014, S. 9).

6 Ansätze der Arbeitsgestaltung zur Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom in eine kompetitive Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes auf Grundlage einer Literaturrecherche

Aufbauend auf den Schwierigkeiten (*siehe Kapitel 6.1*), aber auch den Stärken von Menschen mit Asperger-Syndrom (*siehe Kapitel 6.2*), sollen in *Kapitel 6.3 - 6.9* die Bereiche Tätigkeiten und Arbeitsbereiche, Führungskultur, berufliches Assessment, Profiling und Matching, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitsbegleitung und soziale Trainingsmaßnahmen hinsichtlich ihrer Möglichkeiten für eine autismusgerechte Gestaltung betrachtet werden.

6.1 Schwierigkeiten von Menschen mit Asperger-Syndrom

Bei der Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom in den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt es verschiedene Faktoren, welche die nachhaltige Eingliederung in das Berufsleben verkomplizieren können und welche im Folgenden erläutert werden.

Durch das Leitsymptom der qualitativen Beeinträchtigungen in sozialen Interaktionen ist die Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten meist deutlich erschwert. Autistische Menschen verstehen den hintergründigen Sinn bei Metaphern, Redewendungen, Witzen und

Ironie kaum und nehmen sie meist wörtlich. Spontane Kommunikation wie sogenannter Smalltalk, Nachfragen und Reaktion auf Ansprache ist sehr mühsam für sie. Zudem erschweren ihnen ihre schwach ausgeprägten ToM-Fähigkeiten die Gedanken, Gefühle und Absichten ihrer Arbeitskollegen wahrzunehmen, diese zu verstehen und sich in Andere „hineinzusetzen“ (vgl. Preißmann, 2012, S. 67). Auch werden die ungeschriebenen sozialen Regeln, wie z.B. eine angemessene Begrüßung oder Verabschiedung oder ein angemessener Körperabstand, in bestimmten Situationen häufig nicht verstanden und deshalb auch nicht eingehalten (vgl. Sünkel, 2013, S. 333). Infolge dieser kommunikativen Schwierigkeiten kann es in einer Arbeitsgruppe zu einer sozialen Isolation des autistischen Kollegen kommen, bei der z.B. wichtige Informationen, die untereinander ausgetauscht werden, erst verspätet oder gar nicht beim Betroffenen ankommen (vgl. Preißmann, 2012, S. 67).

Bei Veränderungen jeder Art (z.B. der Räume, Arbeitsaufgaben oder Kollegen), insbesondere wenn Menschen mit Asperger-Syndrom vorher nicht über diese informiert werden, sind sie oft ängstlich und verunsichert und entwickeln als Reaktion auf die Veränderung Rituale und stereotypes Verhalten (z.B. ständiges Auf- und Abgehen), was ihnen ein Gefühl von Sicherheit zurückgibt. Dieses Bedürfnis nach Sicherheit, Vertrautheit und Vorhersehbarkeit zeigt sich auch in dem Verlangen von autistischen Personen nach strukturierten Tages- und Arbeitsabläufen, ihrer Angst vor Abweichungen von solchen Plänen und einer generell geringen Flexibilität (vgl. ebd.).

Durch die geringe zentrale Kohärenz von Menschen mit Asperger-Syndrom, also u.a. des Problems beim Erkennen von Gesamtzusammenhängen, fällt es ihnen schwerer als nicht-autistischen Menschen, viele Reize auf einmal oder Veränderungen im Allgemeinen zu verarbeiten. Daher kommt es bei Menschen mit Asperger-Syndrom am Arbeitsplatz mit vielen Sinneseindrücken und Menschen schneller zu einer Reizüberflutung mit Erschöpfungszuständen. Ebenso zeigen sie eine geringe Belastbarkeit bei einem hohem Arbeitsaufkommen, Terminvorgaben und damit verbundenem Zeitdruck (vgl. ebd., S. 68, 75). Sie zeigen auch Probleme bei der zeitlichen Orientierung. Häufig haben sie kein Zeitgefühl, dadurch begründet ein schlechtes Zeitmanagement und Probleme wichtige Arbeitsaufgaben von weniger wichtigen zu unterscheiden und zu priorisieren (vgl. autismus Deutschland e.V., 2013, S. 8). Menschen mit Asperger-Syndrom arbeiten zwar sehr detailorientiert, können aber, aufgrund der Defizite in der zentralen Kohärenz, nur schwer die Zusammenhänge und Gesamtsituation einer Arbeitsaufgabe erfassen (vgl. Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH, 2013, S. 6). Auch können sie ungenaue Arbeitsanweisungen mit abstrakten Begriffen häufig nicht verstehen oder verstehen sie falsch. Multitasking und die gleichzeitige Aufnahme von mehr als einer Information fällt ihnen schwer.

Aufgrund von Defiziten in den exekutiven Funktionen stellt das eigenständige Planen von unstrukturierten Arbeitssituationen ebenfalls eine große Hürde dar.

Ein häufiges generelles Problem ist, auch bedingt durch die Defizite in der ToM, dass es

Menschen mit autistischen Störungen nur selten gelingt ihre Bedürfnisse und Schwierigkeiten selbst zu erkennen und zu benennen, um sich eigeninitiativ Hilfe und Unterstützung zu suchen (vgl. Preißmann, 2012, S. 67).

6.2 Stärken von Menschen mit Asperger-Syndrom

Hingegen aller Schwierigkeiten die Menschen mit Asperger-Syndrom in der Arbeitswelt haben, haben sie auch viele positive Eigenschaften und besondere Fähigkeiten, die sie in ausgesuchten Bereichen zu „*idealen Arbeitnehmern*“ (Sünkel, 2013, S. 333) machen und die im Folgenden kurz dargestellt werden sollen.

Dazu gehören zunächst ihre guten bis überdurchschnittlichen kognitiven Fähigkeiten, eine schnelle Auffassungsgabe, ein außerordentlich ausgeprägtes logisches Denkvermögen, eine ausgezeichnete Merkfähigkeit, eine sehr gute Konzentrationsfähigkeit über einen langen Zeitraum (bei angepassten Bedingungen z.B. einer ruhigen Umgebung) und eine hohe Arbeitsmotivation. Sie arbeiten ausdauernd, sorgfältig, detailorientiert und machen selbst bei stark repetitiven Arbeiten nur wenig Fehler. Bei ihrer Arbeit sind autistische Menschen zudem sehr zuverlässig, ehrlich, pflichtbewusst und halten sich gewissenhaft an Vorgaben und Regeln. Oft überraschen autistische Menschen auch mit kreativen und unkonventionellen Lösungsstrategien. Sie legen keinen Wert auf ausgedehnte Pausen mit den Kollegen, sind loyal gegenüber ihren Arbeitgebern, haben einen Sinn für soziale Gerechtigkeit und beurteilen Menschen ohne Vorurteile (vgl. Sünkel, 2013, S. 333; Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH, 2013, S. 6). Eine unbedingt erwähnenswerte Stärke ist zudem ihr großes Wissen in ihren Spezialinteressen, was sie zu „*Experten auf ihrem Gebiet*“ (Sünkel, 2013, S. 333) und damit zu wichtigem Fachpersonal für Arbeitgeber macht.

Damit Menschen mit Asperger-Syndrom diese Stärken nutzen können, müssen jedoch bestimmte Bereiche der Arbeit in besonderer Form gestaltet werden (*siehe Kapitel 6.3 – 6.9*).

6.3 Optionen der Tätigkeiten und Arbeitsbereiche

Hinsichtlich möglicher Arbeitsaufgaben für Menschen mit Asperger-Syndrom werden häufig bestimmte Tätigkeitsmerkmale beschrieben, die für diese Gruppe aufgrund ihrer besonderen Schwierigkeiten und Stärken in Betracht kommen. Dazu zählen Tätigkeiten, die

1. wenig Kundenkontakt, Team- und Kooperationsfähigkeiten erfordern und ohne komplexe soziale Interaktionen auskommen,
2. wenig Kreativität und Flexibilität erfordern,
3. keine Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verlangen,
4. keine Multitasking-Fähigkeiten beinhalten,
5. in einer reizarmen, ruhigen Umgebung stattfinden,
6. routiniert und ohne Zeitdruck bearbeitet werden können,
7. keine zu hohen (fein-)motorischen Anforderungen haben und
8. Genauigkeit, Systematik und ein gutes Detailgedächtnis erfordern (vgl. Preißmann, 2012, S. 71).

Denkbar sind auch Tätigkeiten, die das Einbringen von eigenen autistischen Erfahrungen ermöglichen, z.B. Beratung von Betroffenen bei Schulintegration o.ä. (vgl. Sünkel, 2013, S. 334 - 335).

Die Auswahl von Preißmann (2012) an besonders geeigneten Tätigkeiten schließt einige wichtige Merkmale, die eine Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom begünstigen, ein, v.a. die Punkte 3 - 8. Sie beinhaltet jedoch auch die Annahme (*siehe Punkt 1 und 2*), dass bestimmte Berufe, z.B. solche mit hohen kommunikativen Anforderungen, nicht in Frage kommen. Diese Annahme muss heute berichtigt werden, da, zwar selten, Betroffene des Asperger-Syndroms Berufe wie Einzelhandelskaufmann oder Gastronom ausüben, in denen die sozialen Interaktionen von großer Bedeutung sind (vgl. Baumgartner, 2008, S. 4). Bei der Auswahl des Berufs sollten daher nicht von vornherein, aufgrund vermuteter Schwierigkeiten, bestimmte Tätigkeiten ausgeschlossen werden, sondern insbesondere die Stärken und Spezialinteressen der Betroffenen berücksichtigt werden. Diese Spezialinteressen können, entgegen der Annahme, dass sie sich nur in technischen Bereichen bewegen (obwohl hier tatsächlich häufig die präferierten Berufszweige wie IT-Spezialist und Programmierer liegen), ebenso Sozial- und Naturwissenschaften, Grafikdesign, Sprachwissenschaften oder künstlerische Bereiche betreffen. Die verschiedenen Spezialinteressen bieten daher eine Vielzahl an Berufsmöglichkeiten für Menschen mit Asperger-Syndrom, auch da sich die Betroffenen häufig intensiv (durchschnittlich 26,2 Stunden pro Woche) mit ihrem Spezialinteresse beschäftigen, und damit nicht selten außergewöhnliches Wissen ansammeln, was für bestimmte Arbeitgeber sehr interessant sein kann (vgl. Sünkel, 2013, S. 335 - 336). Aufgrund ihrer Stärken und Schwächen im Arbeitsalltag üben Menschen mit Asperger-Syndrom jedoch häufiger Berufe im Bereich Technik, EDV, Qualitätskontrolle, Lektoraten/Redaktionen, Verpackungs- und Versandservice oder Datenerfassung aus (vgl. Kaut, 2014). Für Menschen mit Asperger-Syndrom gilt jedoch, ebenso wie für Menschen ohne autistische Störung, *„die Beachtung von Individualität und die Vermeidung von Stigmatisierungen aufgrund der Diagnose“* (Baumgartner, 2008, S. 4), sowie die Annahme, dass prinzipiell jeder Beruf geeignet ist, solange er den Interessen und Fähigkeiten des Einzelnen entspricht und die Arbeitsgestaltung angemessen ist (vgl. Sünkel, 2013, S. 336).

6.4 Optionen in der Führungskultur

Unternehmen, die autistische Personen beschäftigen wollen, sollten zunächst eine offene und wertschätzende Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen zeigen, welche in einem inklusionsorientierten Unternehmensleitbild festgehalten wird. Führungskräfte in solchen Unternehmen müssen in der Lage sein, sich nicht auf die Defizite autistischer Menschen zu fokussieren, sondern die Kompetenzen und Potenziale dieser Gruppe zu erkennen und sie bewusst zu fördern. Wichtig ist zudem die Schaffung heterogener Arbeitsgruppen, um eine *„inklusive Kultur“* (Böhm et al., 2013, S. 14) zu fördern, in der jedes Mitglied des Un-

ternehmens geschätzt und gefördert wird. Um dies umzusetzen, ist es besonders wichtig, dass das Top-Management eines Unternehmens diesbezüglich vorbildlich agiert, „da durch die Sichtbarkeit seiner Handlungen und Verhaltensweisen eine Ausstrahlungskraft auf die restliche Organisation ausgeht“ (ebd.).

6.5 Optionen im beruflichen Assessment, Profiling und Matching

Um vor dem Beginn einer neuen Tätigkeit festzustellen, zu welchem Arbeitgeber ein autistischer Mitarbeiter passt, ist ein umfangreicher Abgleich zwischen den Fähigkeiten des Betroffenen und den Tätigkeiten der neuen Arbeitsstelle erforderlich.

Für das berufliche Assessment, der beruflichen Einschätzung und Bewertung eines Bewerbers zur Erstellung eines Fähigkeitsprofils, eignen sich verschiedene standardisierte Instrumente, u.a. hamet 2 (siehe Anhang 2) (vgl. Gaag, 2014). Unabhängig davon, welches Instrument verwendet wird, ist es in jedem Fall wichtig, dass das erstellte Profil die Stärken und Schwächen, die Tätigkeitswünsche und Interessen und die gesamte Lebenssituation des Betroffenen abbildet (also u.a. auch die Wohnsituation und den familiären Hintergrund). Gleichzeitig erstellen Unternehmen im sogenannten „Profiling“ Tätigkeitsbeschreibungen und Anforderungsprofile für die von ihnen ausgeschriebenen Stellen, sodass Fähigkeitsprofile der Bewerber und Anforderungsprofile des Arbeitgebers im „Matching“ zusammengeführt werden können. Im Matching wird festgestellt, welche berufliche Tätigkeit am besten zu einem jeweiligen Bewerberprofil passt und damit besonders geeignet für den autistischen Mitarbeiter ist (vgl. autismus Deutschland e.V., 2013, S. 14).

Aufgrund des hohen Bedürfnisses von autistischen Menschen nach Sicherheit, Vertrautheit und Vorhersehbarkeit ist es hilfreich den Betroffenen vor dem Beginn einer neuen Arbeit umfassend über diese zu informieren. Auskünfte über die zukünftigen Tätigkeiten, den neuen Arbeitsplatz, die Räumlichkeiten, Mitarbeiter und Vorgesetzte können z.B. mithilfe von Informationsbroschüren oder digitalen Präsentationen zur Verfügung gestellt werden, die dann ohne Zeitdruck von den Betroffenen zu Hause angesehen werden können (vgl. Preißmann, 2012, S. 69). Gleichzeitig sollten aber auch die nicht-autistischen Mitarbeiter eines Unternehmens im Vorfeld umfangreiche Informationen über den neuen Kollegen mit Asperger-Syndrom durch ihren Arbeitgeber bekommen. Dies sollte, wenn möglich, durch umfangreiche Aufklärungs- und Diskussionsgespräche erfolgen. Unterstützend können schriftliche Handreichungen eingesetzt werden, welche Besonderheiten und Tipps im Umgang mit autistischen Menschen erläutern (siehe Anhang 3) (vgl. Conza und Juric, 2013, S. 107; Preißmann, 2012, S. 70).

Zu beachten ist außerdem, dass die Einarbeitungszeit bei autistischen Menschen mehr Zeit in Anspruch nehmen kann als bei nicht-autistischen Menschen (vgl. Preißmann, 2012, S. 69) und dass eine gleichbleibende Umgebung und dieselben wenigen Ansprechpartner insbe-

sondere zu Beginn der Tätigkeitsaufnahme sehr wichtig sind (vgl. autWorker eG, o.J., S. 5 - 6).

6.6 Optionen der Arbeitsplatzgestaltung

Durch die defizitär ausgeprägte zentrale Kohärenz von Menschen mit Asperger-Syndrom fällt es ihnen schwerer als nicht-autistischen Menschen, viele Reize auf einmal zu verarbeiten.

Daher empfiehlt es sich bei der Arbeitsplatzgestaltung darauf zu achten, eine möglichst ruhige und reizarme Atmosphäre zu schaffen (vgl. Preißmann, 2012, S. 68, 75).

Aufgrund von knappen finanziellen und räumlichen Ressourcen ist ein Einzelbüro für Menschen mit Asperger-Syndrom nicht immer möglich. Es ist aber in jedem Fall wichtig, dass möglichst wenige Mitarbeiter in einem Büro zusammenarbeiten. Großraumbüros als Extremvariante können schnell zu einer Reizüberflutung für die Betroffenen werden und ihre Konzentration erheblich beeinträchtigen. Die alleinige Trennung von Arbeitsplätzen verschiedener Mitarbeiter mithilfe von Stellwänden oder der Einsatz von Ohrstöpseln bringt häufig nicht die erforderliche Ruhe für die autistischen Mitarbeiter. Es ist zudem förderlich optisch klare Strukturen zu schaffen, indem z.B. auf auffällige Dekorationen oder Bilder im Büro verzichtet wird. Zur Reduzierung des Geräuschpegels kann außerdem Teppichboden im Büro oder auf den Laufflächen verlegt werden (vgl. Conza und Juric, 2013, S. 106). Neben der Lautstärke können autistische Menschen auch auf spezielle Geräusche, Gerüche, Farben oder Bewegungen empfindlich reagieren, was jedoch individuell abgestimmt und berücksichtigt werden muss. Der Arbeitsplatz eines autistischen Mitarbeiters sollte ebenfalls ruhig und reizarm gestaltet werden (vgl. Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH, 2013, S. 25).

Da einige Menschen mit Asperger-Syndrom Probleme in der räumlichen Orientierung haben, ist es von Vorteil, eine überschaubare Arbeitsumgebung zu schaffen, in der räumliche Einheiten klar gegliedert und voneinander abgegrenzt sind. Sollte dies nicht gegeben sein, können Kennzeichnungen an einzelnen Räumen, z.B. in Form von Beschriftungen oder Piktogrammen, über die Funktion der Räume aufklären und für die Orientierung der autistischen Mitarbeiter hilfreich sein ebenso wie ein bedürfnisgerecht bearbeiteter Gebäudeplan (vgl. autismus Deutschland e.V., 2013, S. 9).

6.7 Optionen der Arbeitsorganisation

Ein wesentliches und umfangreiches Teilgebiet der Arbeitsgestaltung ist die Arbeitsorganisation, die alle „organisatorischen Aspekte der Planung und Gestaltung“ (Schlick et al., 2010, S. 435) beinhaltet. Einige wichtige Faktoren bezüglich der Arbeitsorganisation bei der Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom sind nachfolgend aufgelistet und werden im weiteren Verlauf genauer erläutert.

1. Klare Strukturierungen
2. Eindeutige Kommunikation und exakte Arbeitsanweisungen
3. Regelmäßiges klares Feedback
4. Zeitmanagement und -visualisierungen
5. Umgang mit Pausen und Betriebsausflügen
6. Stressmanagement

1. Klare Strukturierungen

Bei der Arbeitsorganisation kommt es besonders auf eine klare und verständliche Struktur an (vgl. Conza und Juric, 2013, S. 106 - 107). Bei der Organisation des Arbeitsalltages können schriftliche Tages- und Wochenpläne sehr hilfreich für autistische Menschen sein. Auch eine zusätzliche Veranschaulichung mithilfe von Piktogrammen in diesen Plänen ist für manche Mitarbeiter unterstützend (vgl. Preißmann, 2012, S. 67).

2. Eindeutige Kommunikation und exakte Arbeitsanweisungen

Durch die Defizite in den ToM-Fähigkeiten und der Schwierigkeit von autistischen Menschen Redewendungen, Ironie und Metaphern zu verstehen, ist es wichtig im Berufsalltag eindeutig und direkt zu kommunizieren. Arbeitgeber und Kollegen des autistischen Mitarbeiters sollten auf bildbasierte, ironische und sarkastische Äußerungen verzichten. Um die Konzentrationsfähigkeit des autistischen Mitarbeiters auf seine Aufgaben nicht unnötig häufig zu stören, kann es zudem sinnvoll sein, während der Arbeit per Mail oder Fax, statt persönlich oder telefonisch zu kommunizieren (vgl. Conza und Juric, 2013, S. 107). Telefonate verursachen bei autistischen Menschen Unsicherheiten, da sie u.a. nicht erkennen können, wer anruft, was der Anrufer von ihm möchte und ob er den Wünschen des Anrufers nachkommen kann (vgl. Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH, 2013, S. 25).

Auch Arbeitsanweisungen sollten exakt formuliert, ausreichend oft wiederholt und in überschaubare Arbeitsschritte unterteilt werden. Hilfreich ist hier auch das schriftliche und visuelle Festhalten der Arbeitsaufträge. Neben dem Verzicht auf metaphorische Formulierungen, sollten nicht mehrere Informationen gleichzeitig vermittelt werden, da überschaubare Arbeitsaufgaben, v.a. durch die Defizite in der zentralen Kohärenz, sinnvoll sind (vgl. Preißmann, 2012, S. 69).

3. Regelmäßiges klares Feedback

Regelmäßiges und eindeutiges Feedback durch den Vorgesetzten oder einen benannten Kollegen ist für Betroffene des Asperger-Syndroms unverzichtbar, da sie sich aufgrund ihrer schwach ausgeprägten ToM-Fähigkeiten nur schwer Erwartungen und Wünsche des Arbeitgebers und dessen Unternehmensziele vorstellen können. Eine Möglichkeit dies umzusetzen bieten regelmäßige, z.B. wöchentliche, Zielvereinbarungs- und Zielüberprüfungstermine, in denen, neben einem Feedback über die bisher erledigten und laufenden Aufgaben des autistischen Mitarbeiters, auch Aufgaben für die nächste Zeit besprochen werden können. Verän-

derungen können auf diese Weise frühzeitig angekündigt werden und befriedigen das Bedürfnis der autistischen Mitarbeiter nach Sicherheit und Vorhersehbarkeit der Aufgaben. Das Feedback sollte nach Möglichkeit zudem auch immer positive Anteile enthalten, da Menschen mit Asperger-Syndrom auch auf konstruktive Kritik nicht selten empfindlich reagieren und eine sachlich inhaltliche Bewertung auf die eigene Person beziehen (vgl. Conza und Juric, 2013, S. 107; Preißmann, 2012, S. 70).

4. Zeitmanagement und -visualisierungen

Menschen mit Asperger-Syndrom haben häufig ein unzureichendes Zeitmanagement. Daher können Visualisierungen der zeitlichen Struktur von Arbeitsabläufen z.B. durch Time Timer⁶, Stoppuhren oder Kurzzeitmesser hilfreich sein (vgl. autismus Deutschland e.V., 2013, S. 10).

5. Umgang mit Pausen und Betriebsausflüge

In den Pausen wollen Menschen mit Asperger-Syndrom häufig lieber alleine sein, als die Zeit mit Kollegen oder für sie nicht sinnhaften Gesprächen zu verbringen. Die Einrichtung von Rückzugsräumen, in denen sich autistische Mitarbeiter in den Pausen entspannen und der für sie unangenehmen Situation der spontanen Kommunikation mit Kollegen aus dem Weg gehen können, wäre eine denkbare Lösung. Dies mag in Anbetracht der Inklusionsbemühungen, Menschen mit Behinderungen berufliche Teilhabe zu ermöglichen, gegensätzlich erscheinen. Der Zwang zur sozialen Interaktion mit Kollegen kann jedoch zu Stress bei den autistischen Betroffenen führen. Daher sollte die Bereitstellung von Ruheräumen nicht als Ausschluss aus der Arbeitsgruppe gesehen werden, sondern als Möglichkeit selbst zu entscheiden, wann soziale Interaktionen gewünscht sind und wann nicht. Auch die Teilnahme an Betriebsausflügen und Feiern sollte für Menschen mit Asperger-Syndrom nicht verpflichtend sein (vgl. autWorker eG, o.J., S. 6). Das bedeutet nicht, dass Ausflüge nicht durchaus auch positive Erfahrungen für autistische Menschen darstellen können, sie unterbrechen jedoch *„die tägliche Routine [...] und [stellen] hohe Anforderungen an Kontakt- und Interaktionsfähigkeit“* (Preißmann, 2012, S. 70). Daher kann es sinnvoll sein im Vorfeld einer solchen Aktivität den Tagesablauf zu erläutern, um den autistischen Mitarbeitern mehr Sicherheit zu geben (vgl. ebd.).

6. Stressmanagement

Wie bereits in *Kapitel 6.1* beschrieben, sind Menschen mit Asperger-Syndrom durch die schwache zentrale Kohärenz durch Reizüberflutungen und Veränderungen schneller belastet als nicht-autistische Mitarbeiter. Stressreiche Situationen werden von Menschen mit autistischen Störungen häufig durch Rituale und Stereotypen kompensiert, da diese mit weniger Aufmerksamkeit und Energieaufwand angewandt werden können. Für Vorgesetzte, Kollegen

⁶ Ein Time Timer ist ein Zeitmesser, der, u.a. für autistische Menschen, eingesetzt wird, um ein besseres Zeitgefühl durch die Visualisierung von abgelaufener Zeit zu bekommen. Er kann sowohl privat, als auch im schulischen und geschäftlichen Bereich eingesetzt werden (weitere Informationen vgl. Schäfer, 2014).

und gegebenenfalls bestehende Arbeitsbegleitung sollte daher gelten, diese Verhaltensweisen in gewissem Maße zuzulassen, da sie die Betroffenen entspannen. Infolgedessen können Rituale und Regeln auch ganz gezielt in stressreicheren Arbeitszeiten eingebaut werden, um das Sicherheits- und Kontrollgefühl der autistischen Arbeitnehmer zu stärken (vgl. Preißmann, 2012, S. 76 - 77).

Es gibt verschiedene Situationen, die für Menschen mit Asperger-Syndrom belastend sein können. Beispielhaft sind einige von ihnen mit entsprechenden Lösungsvorschlägen in *Tabelle 3* aufgelistet.

Tabelle 3 - Stresssituationen im Arbeitsalltag und mögliche Lösungsvorschläge (vgl. Preißmann, 2012, S. 76 - 77)

Stresssituation	mögliche Lösungen
Multitasking <i>Mehrere Arbeitsaufgaben müssen gleichzeitig erledigt werden.</i>	Es ist wichtig, gegebenenfalls auch durch die Unterstützung Anderer, Prioritäten bei den Arbeitsaufgaben zu setzen. Dadurch wird ein ständiges Hin- und Herspringen zwischen den Aufgaben, das häufig viel Zeit kostet, verhindert.
Perfektionismus <i>Menschen mit Asperger-Syndrom wollen häufig nur absolut perfekte Lösungen abliefern.</i>	Das Erarbeiten von „Zwischenlösungen“ als vorläufiges Ergebnis nimmt den Druck der Betroffenen nach Perfektion und ermöglicht es ihnen auch andere wichtige Arbeitsaufgaben zu erledigen.
Arbeitsüberlastung <i>Menschen mit Asperger-Syndrom lehnen selten Arbeitsaufgaben ab und es fällt ihnen schwer Aufgaben an andere zu delegieren.</i>	Menschen mit Asperger-Syndrom müssen lernen Arbeitsaufgaben abzulehnen, wenn diese zu umfangreich für sie werden, oder sie müssen diese an Andere delegieren. Vorgesetzte, Kollegen und Job-Coaches können und sollten Betroffene dabei unterstützen.
Aufschieben & Zeitdruck <i>Unangenehme Tätigkeiten werden bis zum Fristende aufgeschoben und führen dann zu Zeitdruck.</i>	Da sich Menschen mit Asperger-Syndrom meist exakt an Pläne halten, können detaillierte Tages- und Wochenpläne, die alle Arbeitsaufgaben und die dafür eingeplanten Arbeitszeiten beinhalten, dazu beitragen alle Aufgaben rechtzeitig und ohne Zeitdruck zu erledigen.

In Bezug auf ein gutes Stressmanagement gilt bei autistischen Menschen, ebenso wie bei nicht-autistischen Menschen, dass es wichtig ist, sich neben der Arbeit Möglichkeiten der Entspannung zu suchen. Wie diese im Einzelnen aussehen können, ist sehr unterschiedlich und kann nicht verallgemeinert werden. Jedoch berichten Betroffene, am besten alleine zu Ruhe und Entspannung zu finden, z.B. mit einem Buch, Musik oder Erlebnissen in der Natur. Meist sind es Aktivitäten, bei denen sie sich ganzheitlich auf das Erlebte konzentrieren, „*die Welt um sie herum zu verschwinden scheint und sie ganz in ihrer eigenen Welt sein können*“ (ebd., S. 78).

6.8 Optionen der Arbeitsbegleitung

Hinsichtlich der Begleitung von Menschen mit Asperger-Syndrom gibt es verschiedene Ansätze. Zur Einarbeitung, aber gegebenenfalls auch über einen längeren Zeitraum, kann es sinnvoll sein einen sogenannten Job-Coach im Unternehmen zu beschäftigen, welcher als

Vermittler und Übersetzer zwischen Arbeitgeber und autistischem Arbeitnehmer fungiert (vgl. Dalferth, 2011, S. 419). Das Tätigkeitsprofil eines Job-Coaches umfasst u.a. die in *Tabelle 4* aufgeführten Aufgaben, die sich aber auch immer an den Fähigkeiten und am Hilfebedarf des autistischen Menschen orientieren müssen.

Tabelle 4 - Tätigkeitsprofil eines Job-Coaches (vgl. Dalferth, 2011, S. 419)

Tätigkeitsprofil eines Job-Coaches
<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Kollegen und Angehörigen des autistischen Mitarbeiters • Aufklärung nicht-autistischer Mitarbeiter über Besonderheiten des Asperger-Syndroms • Planung und Herstellung autismusgerechter Arbeitsrahmenbedingungen (z.B. Arbeitsplatzgestaltung) • Einführung in die betrieblichen Abläufe und Arbeitsaufgaben • Vermittlung von Arbeitsaufgaben und Zielsetzungen • Gliederung der Arbeitsaufgaben in überschaubare Schritte • Unterstützung bei der Eingliederung in die Arbeitsgruppe • Planung und Durchführung von sozialen Trainingsmaßnahmen und Förderung kommunikativer Kompetenzen • Unterstützung bei der zeitlichen und räumlichen Strukturierung des Arbeitsalltags • Intervention in Krisensituationen

Ein Job-Coach kann entweder ein Mitarbeiter aus dem Betrieb, eine Einzelperson, die mit den besonderen Eigenschaften autistischer Personen vertraut ist, oder ein Mitarbeiter einer externen Gesellschaft sein. Problematisch kann manchmal sein, dass die Job-Coaches dazu angehalten werden, das eigenständige Arbeiten des autistischen Mitarbeiters zu fördern und damit ihr eigenes Engagement schrittweise zu reduzieren, was verständlicherweise dem eigenen Beschäftigungsinteresse widersprechen kann (vgl. ebd., S. 419 - 420).

Eine weitere Maßnahme der Arbeitsbegleitung und -unterstützung stellt das Mentorat⁷ dar. Für die Rolle des Mentors ist ein „*wohlwollender und zugewandter Mitarbeiter vor Ort, der ausreichend über das Störungsbild informiert ist*“ (Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH, 2013, S. 10) besonders geeignet, da dieser auch als Multiplikator gegenüber den übrigen Kollegen agieren kann. Da dieser Mitarbeiter jedoch meist nicht für die Tätigkeit als Mentor ausgebildet ist, sind eine umfangreiche Schulung durch den Job-Coach und ein regelmäßiger Austausch mit diesem sehr wichtig. Die Hilfestellungen des Mentors für den autistischen Mitarbeiter beinhalten neben der Funktion eines Multiplikators bei der Weitergabe von betrieblichem Fachwissen primär die Unterstützung bei der persönlichen Entwicklung des autistischen Mitarbeiters im Betrieb. Vorteile eines solchen Mentorats entstehen jedoch nicht nur für den autistischen Menschen. Auch der Mentor erhält die Möglichkeit, sein „eige-

⁷ Das Mentorat (auch Mentoring genannt) bezeichnet die Unterstützung und Beratung der Mentee durch erfahrene Fach- oder Führungskräfte (Mentoren) (vgl. Duden, 2010, S. 714).

nes Arbeiten zu reflektieren, soziale und kommunikative Fähigkeiten zu trainieren und durch den Austausch mit anderen Mentoren (Netzwerkarbeit) neue Kooperationsmöglichkeiten [zu gewinnen“ (ebd.). Dem Arbeitgeber entstehen keine finanziellen Nachteile durch das Mentoring, da das Integrationsamt die Kosten für die Mentorenschulung übernimmt und eine Ausgleichzahlung für die reduzierte reguläre Arbeitszeit des Mentors anbietet (vgl. ebd.). Des Weiteren wird das Gehalt des autistischen Mitarbeiters im Rahmen der Anerkennung der Behinderung durch das Integrationsamt bezuschusst. Das bedeutet in der Konsequenz, dass der Arbeitgeber eine auf ihrem Spezialgebiet hochqualifizierte Fachkraft beschäftigen kann, deren Kosten regelhaft überwiegend fremd finanziert werden.

Für Job-Coaches und Mentoren, die mit autistischen Menschen arbeiten, gilt in jedem Fall, dass sie eine „positive, wertschätzende, humanistisch und moralisch-ethisch geprägte Grundüberzeugung“ (autismus Deutschland e.V., 2013, S. 9) benötigen. Neben diesen persönlichen Eigenschaften ist es wichtig, dass Menschen, die autistische Mitarbeiter fördern und betreuen „ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen, Reflexionsfähigkeit, Geduld, Humor, Verständnis, Standfestigkeit, Ausgeglichenheit und [...] Flexibilität im Denken und Handeln mitbringen“ (ebd.).

6.9 Optionen der sozialen Trainingsmaßnahmen

Da viele der Schwierigkeiten, die Menschen mit Asperger-Syndrom im Arbeitsleben haben, durch die Beeinträchtigungen in der sozialen Interaktion zustande kommen, ist es sinnvoll ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre sozialen Fähigkeiten, insbesondere die Defizite in der ToM, zu trainieren. Das Ziel sogenannter Social Skills Trainings, die in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder in externen Bildungseinrichtungen angeboten werden können, ist es, Grundregeln der sozialen Interaktion, u.a. eine Begrüßung am Telefon und das Verhalten gegenüber Kunden, zu erlernen (vgl. Conza und Juric, 2013, S. 108). Die autistischen Mitarbeiter werden im Erkennen und Zeigen von Gefühlen in Mimik und Gestik und dem Erkennen der Absichten Anderer gecoach. Zudem sollen diese Trainings die generelle Kommunikation in Arbeitsgruppen fördern und das Selbstwertgefühl der Menschen mit Asperger-Syndrom stärken (vgl. Dalferth, 2014, S. 85). Auf diese Weise können Social Skills Trainings auch zur Mobbingprophylaxe beitragen. Diese Prophylaxe ist insbesondere für autistische Mitarbeiter wichtig, da sie durch ihre unzureichenden sozialen Kompetenzen, ihre Naivität und uneingeschränkte Hilfsbereitschaft häufiger ausgenutzt werden und von Mobbing betroffen sein können. Maßnahmen wie Empathietrainings oder Trainings zur sozialen Kontaktaufnahme sowie Schulungen der Betroffenen zum Umgang mit Mobbingprozessen können helfen Schikanen am Arbeitsplatz vorzubeugen. Ein sensibler Umgang mit dieser Thematik strahlt auch auf nicht autistische Mitarbeiter aus (vgl. autismus Deutschland e.V., 2013, S. 11; Sünkel, 2013, S. 339).

7 Ansätze der Arbeitsgestaltung zur Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom in eine kompetitive Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes anhand der auticon GmbH

Nachdem in *Kapitel 6* Ansätze der Arbeitsgestaltung auf Grundlage der Literaturrecherche skizziert wurden, sollen nun in *Kapitel 7.2* die Ergebnisse des telefonischen Experteninterviews mit Herrn Müller-Remus zusammenfassend dargestellt werden. Vorher werden in *Kapitel 7.1* einige Informationen zur auticon GmbH gegeben.

7.1 Informationen zur auticon GmbH

Die auticon GmbH (im Folgenden auticon genannt) ist ein IT-Consulting Unternehmen mit Hauptsitz in Berlin sowie weiteren Standorten in München, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Stuttgart und Hamburg. Das Unternehmen wurde im November 2011 von Herrn Dirk Müller-Remus gegründet und beschäftigt als erstes Unternehmen in Deutschland ausschließlich Menschen mit ASS als IT-Consultants (Softwaretester). Zurzeit beschäftigt auticon 61 Mitarbeiter, davon 40 mit autistischen Störungen (Stand Dezember 2014) (vgl. auticon GmbH, 2015b).

7.2 Ergebnisse des Experteninterviews mit Herrn Müller-Remus, Geschäftsführer der auticon GmbH

Im Folgenden werden die Ergebnisse des Experteninterviews anhand der Kategorien Gestaltung von Einstellungsprozessen und Anforderungen an autistische Mitarbeiter, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitsbegleitung, Personalentwicklung und soziale Trainingsmaßnahmen, Kundenzufriedenheit, Unterstützung und Vernetzung, Stärken autistischer Mitarbeiter und Empfehlung an andere Unternehmen und sonstige Themen erläutert. Die Kategorien sind dabei an die *Kapitel 6.5 - 6.9* angelehnt.

Der erste Teil des Interviews mit Herrn Müller-Remus befasste sich hauptsächlich mit dem Initialerlebnis und der Gründungsgeschichte der auticon GmbH und soll aufgrund des Schwerpunktes dieses Kapitels auf Arbeitsgestaltungsansätze sowie aufgrund des begrenzten Umfangs der Arbeit, nicht Teil dieses Kapitels sein. Nähere Informationen zur Gründungsgeschichte sind dem Transkript des Experteninterviews in *Anhang 4* von Zeitmarke #00:01:58-12# - #00:14:00-30# zu entnehmen.

Die Aussagen der *Kapitel 7.2.1 - 7.2.9* entsprechen den Ansichten und Meinungen von Herrn Müller-Remus aus dem Experteninterview. Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird jedoch auf eine durchgehende Anwendung des Konjunktivs verzichtet.

7.2.1 Gestaltung von Einstellungsprozessen und Anforderungen an autistische Mitarbeiter

Wenn auticon Jobangebote für Junior oder Senior Consultants veröffentlicht, bekommt das Unternehmen Bewerbungsunterlagen von unterschiedlichster Qualität, die dann von den Job-Coaches (*siehe Abschnitt Arbeitsbegleitung*) gesichtet werden. Nach der Durchsicht der

Unterlagen werden aktuell noch alle Bewerber auch zu einem Informations- oder Kennlerngespräch eingeladen. Einerseits, um jedem Bewerber Respekt zu zeugen, andererseits aber auch, weil nur aufgrund der Unterlagen noch nicht eindeutig gesagt werden kann, ob ein Bewerber zum Unternehmen passt. Primär sollen hier Bewerber nicht frühzeitig abgelehnt werden, deren Bewerbungsunterlagen auf den ersten Blick nicht überzeugend sind. Bei dem Kennlerngespräch, was ganz bewusst so genannt wird, geht es insbesondere darum, *„die Leute einfach mal live zu erleben“*. Es wird u.a. darauf geachtet, wie jemand kommuniziert und wo seine Spezialinteressen liegen. Laut Herrn Müller-Remus sind diese Gespräche *„natürlich keine normalen Bewerbungsgespräche“*, was sich z.B. dadurch zeigt, dass manche Bewerber sehr wenig oder gar nicht, andere wiederum sehr viel reden. Bei den Kennlerngesprächen stellen sich ca. 30 - 40 Bewerber vor. Danach werden passende Kandidaten zu einer Kompetenzanalyse eingeladen, bei der mithilfe eines Intelligenztests, der von auticon und der Freien Universität Berlin entwickelt wurde, verschiedene Kategorien getestet werden. Hier ist v.a. die Kategorie zur Ermittlung der Fähigkeit zur Mustererkennung wichtig. Zusätzlich muss eine Praxisaufgabe von den Bewerbern gelöst werden, bei der u.a. darauf geachtet wird, ob die Bewerber an der Aufgabe *„drangeblieben“* sind. Anschließend werden drei bis sechs passende Kandidaten ausgewählt und zu einer zweiwöchigen Vorbereitungsphase eingeladen, in der die Bewerber etwa 50 verschiedene Aufgaben zu unterschiedlichsten Themenbereichen, wie z.B. Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Stresstabilität, Pünktlichkeit und Gewissenhaftigkeit lösen müssen. Die Vorbereitungsphase hat insbesondere zum Ziel, die Bewerber als Persönlichkeiten kennenzulernen. Am Ende der Vorbereitungsphase ist ersichtlich wer nicht nur fachlich, sondern auch sozial den Anforderungen eines Consultants bei auticon entspricht. Dieser Kandidat bzw. diese Kandidaten bekommen dann einen Festvertrag. Dabei stellt auticon jedoch selten sehr junge Bewerber ein, da junge autistische Menschen, die z.B. mit 20 Jahren von den Berufsbildungswerken kommen, noch nicht die nötige Reife mitbringen, um sie im Arbeitsprozess zu inkludieren. Bei auticon sind die Consultants zwischen 24 und 55 Jahre alt. Eine Übersicht zum Bewerbungsverfahren bei auticon findet sich zusätzlich in *Anhang 5*.

Voraussetzung, um bei auticon als Consultant tätig zu werden, ist eine Autismus-Diagnose, die von einem Psychiater bescheinigt wird. Dabei beschäftigt auticon zurzeit jedoch ausschließlich Consultants mit der Diagnose Asperger-Syndrom. Das liegt nicht daran, dass andere ASS, wie z.B. der frühkindliche oder atypische Autismus von vornherein ausgeschlossen werden. Bei Menschen mit Asperger-Syndrom sind die Spezialinteressen aber meist *„deutlich stärker ausgeprägt“* und Betroffene des Asperger-Syndroms sind *„ein bisschen breiter [...] aufgestellt von ihrem Knowhow und ihren Vernetzungsmöglichkeiten“*. Fachliche Anforderungen an die Bewerber sind, dass diese ein vertieftes IT-Knowhow mitbringen, d.h. mindestens zwei Programmiersprachen beherrschen, Datenbankkenntnisse mitbringen und verschiedene Betriebssysteme kennen. Hauptzielgruppe von auticon sind

aktuell jedoch keine expliziten IT-Spezialisten, sondern Naturwissenschaftler wie z.B. Mathematiker und Ingenieure. Insbesondere Physiker sind für auticon als Consultants sehr interessant, da diese in ihrer Ausbildung das Programmieren bereits erlernen und zudem sehr gute Statistikenkenntnisse haben, die besonders in Big-Data-Projekten sehr hilfreich sind. Für auticon ist es generell besonders wichtig nur autistische Menschen einzustellen, deren Spezialinteresse bei IT liegt. Am Anfang hatte Herr Müller-Remus den Gedanken: *„Naja, es reicht ja eigentlich, wenn wir Autisten einstellen, die ein ganz hohes logisches Denkvermögen haben, die einfach ein gutes Potenzial haben. Dann können wir ihnen dann schon beibringen wie IT funktioniert“*, was sich jedoch, mit seinen Worten, als *„Riesenfehler“* herausstellte. Ein Problem bei der Einstellung von autistischen Menschen bei auticon ist, dass es schwierig abzuschätzen ist, wie das Thema Depression, eine relativ häufige komorbide Störung bei Menschen mit Autismus, bei den Bewerbern vertreten ist, da der Arbeitgeber aufgrund der Rechtsgrundlagen nicht konkret danach fragen darf, es jedoch ein erhöhtes *„Risiko“* für das Arbeitsverhältnis darstellt.

7.2.2 Arbeitsplatzgestaltung

Arbeitsplatzgestaltung ist für Herrn Müller-Remus *„gar kein so großes Thema“* und bei auticon *„das geringste Problem“* überhaupt. Er ist der Meinung, dass man die Arbeitsrahmenbedingungen auch in Großraumbüros so herrichten kann, dass es *„funktioniert“*, z.B. über Kopfhörer. Vor der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses gibt es für den zukünftigen Consultant zudem immer eine Besichtigung des Arbeitsplatzes mit einem Job-Coach. Außerdem hat es noch nie einen Fall gegeben, in dem eine Zusammenarbeit nicht zustande gekommen ist, weil die Rahmenbedingungen nicht stimmten. Dies ist ein Thema, welches sich immer lösen lässt und *„relativ einfach“* ist. Generell ist die Arbeitsgestaltung eine sehr individuelle Sache, lässt sich schwierig verallgemeinern und wird mit Job-Coaches bzw. Standortleitern beim Kunden auf den einzelnen Consultant abgestimmt. Gestaltungsoptionen, z.B. Piktogramme, Wochenpläne o.ä. werden ebenfalls nach Bedarf beim und in Abstimmung mit dem Kunden eingesetzt.

7.2.3 Arbeitsorganisation

In den Räumlichkeiten bei auticon sitzen autistische und nicht-autistische Mitarbeiter in getrennten Büros, da autistische Mitarbeiter untereinander sehr gut kommunizieren können und durch nicht-autistische Mitarbeiter eher gestört werden. Beim Kunden findet sich der Consultant von auticon jedoch in einem gemischten Team unter vielen nicht-autistischen Mitarbeitern wieder. Als Ansprechpartner beim Kunden steht dem Consultant außerdem *„eine Art Mentor oder Pate“* aus dem Betrieb des Kunden zur Verfügung, der *„kümmert sich dann eben um Dinge wie gemeinsam Mittagessen gehen, Arbeitsplatzausstattung, ‚Was ist wenn du mal einen Stift brauchst‘, ‚Was ist wenn mal eine Betriebsfeier ist‘ etc. etc.“*. Um eine permanente Kommunikation beim Kunden zu gewährleisten, gibt es regelmäßige, teilweise täg-

liche, Projektmeetings. Die Inklusion autistischer Menschen erfolgt daher primär beim Kunden vor Ort.

Doch der Inklusionsgedanke wird auch in den Räumlichkeiten von auticon umgesetzt. Hier gibt es regelmäßige Gesprächsrunden, z.B. einen monatlichen Jour Fixe, bei dem alle Mitarbeiter, egal ob autistischer oder nicht-autistischer Mitarbeiter, zusammenkommen und *„dann kann jeder sagen, was er auf dem Herzen hat, Verbesserungsvorschläge, Probleme etc. etc. werden dann offen diskutiert, mit allen ganz gemischt“*. Zudem führen die verantwortlichen Führungskräfte von auticon regelmäßig persönliche Gespräche mit den Consultants. Die Job-Coaches führen die Gespräche eher *„aus der sozialen Ecke“* und *„sorgen dafür, dass die Consultants den Rücken frei haben, um ihren Job zu machen“*, während der Standortleiter eher Gespräche auf der fachlichen Ebene führt und Arbeitsanweisungen vermittelt. Da die Standortleiter ebenso wie die Job-Coaches in engem Kontakt mit den Consultants stehen, ist bei ihnen eine klare Ausdrucksweise wichtig, sie ist aber *„vielleicht nicht ganz so wichtig, wie bei den Job-Coaches“* (siehe auch den Abschnitt Arbeitsbegleitung), da die Standortleiter hauptsächlich für das Fachliche und die Kundenakquise am Standort verantwortlich sind und es sehr schwierig ist jemanden zu finden, *„der Vertriebs-Ass ist, der Projektmanagement kann, der sich mit Autismus auskennt und auch noch sich perfekt ausdrücken kann.“*

Hinsichtlich der Arbeitsorganisation hat sich im Laufe der Zeit zudem herausgestellt, dass es besonders wichtig ist, verschiedene Dinge, wie Arbeitsanweisungen, klar aufzubereiten.

7.2.4 Arbeitsbegleitung

Zur Arbeitsbegleitung setzt auticon Job-Coaches ein. Sie haben die Aufgabe den Consultants den *„Rücken freizuhalten“*, d.h. *„die Probleme aus dem Alltag“* zu lösen. Alltagsrelevante Probleme der autistischen Consultants, z.B., wenn die Miete nicht regelmäßig bezahlt wird oder es Probleme zuhause gibt, *„beschäftigt sie [...] unheimlich“*, wodurch viel Zeit bei der Arbeit verloren gehen kann. Job-Coaches müssen dann versuchen herauszufinden, wo die Probleme liegen und helfen sie zu lösen. Aber v.a. die Gewissheit für die Consultants *„da ist jemand der mir hilft im Notfall“* ist sehr beruhigend und wichtig für die autistischen Mitarbeiter. Falls die Consultants psychologische Betreuung brauchen, *„das kommt auch vor“*, dann helfen die Job-Coaches bei der Organisation geeigneter Unterstützungsformen. Wenn jedoch ein ernsthaftes Problem, wie z.B. eine Depression auftritt, liegt dies nicht mehr im Verantwortungsbereich von auticon.

Job-Coaches, die bei auticon beschäftigt werden, sollen bereits Erfahrung in der Arbeit mit autistischen Erwachsenen haben, sich in die Denkweise autistischer Menschen hineinversetzen können, das Unternehmen nach außen repräsentieren können und innerlich so wie das Unternehmen aufgestellt sein, d.h. sie sollen ein gutes Verständnis für die Wirtschaft mitbringen und in keinem Fall *„wirtschaftsfeindlich“* sein. Die bei auticon beschäftigten Job-

Coaches sind häufig ausgebildete Psychologen oder Pädagogen. Herr Müller-Remus führt jedoch an, dass ihm die Ausbildung *„eigentlich, ehrlich gesagt fast egal“* ist. Ein absolutes Einstellungskriterium ist für ihn, dass die Job-Coaches sich *„klar und deutlich ausdrücken können, nicht in Konjunktiven reden“* und ehrlich, direkt und offen sind. Außerdem sollen die Job-Coaches *„stabile Persönlichkeiten sein. Es sollten Menschen sein, die in sich ruhen und selbst auch schon ihren Weg gefunden haben. Das strahlt beruhigend auf die Autisten aus“*. Ein Job-Coach betreut bei auticon sechs bis acht autistische Mitarbeiter und fungiert als klassischer Vermittler zwischen dem autistischen Mitarbeiter und dem Kunden. Neben einem Job-Coach steht dem Consultant im Unternehmen des Kunden, wie bereits im Abschnitt der *Arbeitsorganisation* erläutert, zusätzlich ein Mentor zur Verfügung, der sich um alltagsrelevante Angelegenheiten kümmert.

7.2.5 Personalentwicklung und soziale Trainingsmaßnahmen

Wenn Projekte beim Kunden abgeschlossen sind, kommen die Consultants zurück in das auticon Büro und bilden sich dann, wenn keine neuen Projekte anstehen, an spezifischen Fachthemen weiter. Soziale Trainingsmaßnahmen werden zwar in der Vorbereitungsphase im Einstellungsprozess durchgeführt, sind jedoch im Alltagsgeschäft kein Thema. Herr Müller-Remus nennt dafür verschiedene Gründe. Zum einen will auticon die autistischen Mitarbeiter nicht verändern, auticon hat *„sie ja deswegen genommen, weil sie so sind, wie sie sind“*, zum anderen haben die Consultants *„keine Lust“* auf soziale Trainingsmaßnahmen. Aufgrund dessen pflegt auticon auch keinen besonders engen Kontakt zu Anbietern von Sozialtrainings. Weiterhin führt Herr Müller-Remus aus, dass bei konkreten Problemen, z.B. wenn ein Mitarbeiter Probleme damit hat, wenn bestimmte Dinge nicht exakt beschrieben sind, kein *„generelles Sozialtraining“* hilft. Dann muss man *„eben mit dem Mitarbeiter ganz konkret üben, wie er mit solchen Situationen umgeht“*. Zudem sind die Consultants im Allgemeinen weniger an sozialen, sondern an fachlichen Weiterbildungen interessiert. *„Die sind mehr daran interessiert, dass ihre Fachaufgabe gelöst wird [...] Und da müssen wir helfen [...] das hilft ihnen auch wirklich für ihre Persönlichkeitsentwicklung, weil sie Dinge dann besser können und besser umsetzen können als vorher. Daraus schöpfen die auch Erfolgserlebnisse“*. Im Großen und Ganzen sollte bei autistischen Mitarbeitern, wie auch bei nicht-autistischen Mitarbeitern, versucht werden die Unternehmensziele mit den Vorstellungen der Arbeitnehmer hinsichtlich Zukunftsperspektiven, Weiterentwicklung, Projektstärken und persönlicher Fähigkeiten und Kompetenzen in Einklang zu bringen.

7.2.6 Kundenzufriedenheit

Auticons Kunden sind häufig erstmal von dem Modell, autistische Menschen als IT-Consultants einzusetzen, angetan und möchten dies ausprobieren. Häufig werden zunächst Pilotprojekte, beispielsweise zeitbezogen über einen Monat, durchgeführt. Wenn die Kunden danach zufrieden sind, werden längerfristige Verträge abgeschlossen.

Wie gut die Zusammenarbeit zwischen Kunden und Consultants funktioniert, hängt häufig davon ab *„wie gut sortiert und strukturiert die Arbeitsanforderungen vor Ort [...] sind“*, da autistische *„Mitarbeiter da schon ziemlich klare Struktur und Formalien brauchen, um ihren Job auch gut zu machen“*. Kunden schätzen an den Consultants von auticon besonders, dass diese häufig eine ganz andere Perspektive in ihre zu bearbeitenden Themen oder Problematiken einbringen. Dies liegt, laut Herrn Müller-Remus, v.a. in der anderen Denkweise von autistischen Menschen, da diese eher Bottom-up⁸, statt wie nicht-autistische Menschen Top-down⁹, denken. *„Durch dieses Sammeln von Informationen und dann die Aggregation von unten nach oben haben sie einfach eine unheimliche Stärke und einen Vorteil gegenüber uns Normalos. [...] Und das ist genau dieser andere Blick, diese andere Perspektive. Das lieben die Kunden, weil sie einfach einen anderen Blick auf ihre Probleme bekommen“*. Laut Herrn Müller-Remus schätzen Kunden außerdem, dass die Consultants von auticon sehr genau und detailgetreu arbeiten, auch komplexe Zusammenhänge schnell verstehen und sich Dinge schnell merken können. Insbesondere die Fähigkeit zur Mustererkennung ist sehr hilfreich für die Kunden. Kunden beschreiben die Zusammenarbeit mit auticon und seinen Consultants überwiegend als sehr bereichernd, weil sich auch die Kommunikation im Unternehmen verändert. Sie wird deutlich klarer und präziser, was allen Beteiligten hilft. Herr Müller-Remus führt an, dass Menschen mit Autismus generell Probleme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie *„eben nicht sagen, dass sie Autisten sind“*. Probleme gibt es dann, weil die autistischen Menschen versuchen sich *„normal zu geben, wie ein Nicht-Autist“*, aber damit gegen ihre Natur handeln, wodurch es zu Trugsituationen oder irgendwann persönlichen Zusammenbrüchen kommen kann. Aufgrund dessen ist es für Herrn Müller-Remus, im Vorfeld einer Zusammenarbeit mit einem neuen Kunden, besonders wichtig, dass allen Beteiligten klar ist, dass es sich um einen autistischen Mitarbeiter handelt. Um dies zu gewährleisten, bereitet ein Job-Coach, bevor ein Consultant in das Unternehmen eines Kunden geht, alle Beteiligten des Projekts auf die Zusammenarbeit vor, d.h. der Job-Coach erklärt, was Autismus ist und welche Besonderheiten sowohl bezüglich seiner Schwächen und Stärken den autistischen Mitarbeiter ausmachen und qualifizieren. Diese Vorbereitung und auch Begleitung während eines Projekts werden von den Kunden gerne angenommen, da so Missverständnissen vorgebeugt werden kann.

7.2.7 Unterstützung und Vernetzung

Selbstverständlich ist auticon *„gut vernetzt mit allen möglichen Verbänden und Institutionen“*. Im Alltagsgeschäft spielen Organisationen wie Autismus-Verbände jedoch kaum eine bemerkenswerte Rolle. Im Moment ist es eher so, dass auticon von verschiedensten Gruppen,

⁸ Bei Bottom-up-Prozessen (auch Induktion) werden aus speziellen Aussagen allgemeine Theorien abgeleitet (vgl. Springer Gabler Verlag, 2015a).

⁹ Top-down-Prozesse (auch Deduktion) bezeichnen die Ableitung von allgemeinen zu spezielleren Aussagen (vgl. Springer Gabler Verlag, 2015b).

zu denen sowohl Psychologen als auch Berufsbildungswerken zählen, zu Vorträgen eingeladen wird, um von den bisherigen Erfahrungen in der Inklusion von autistischen Menschen im Berufsleben zu berichten. Es läuft *„im Augenblick eher ein bisschen umgekehrt, dass wir denen erzählen sollen wie wir es machen“*.

Bei den Einstellungsprozessen greift auticon durchaus auf ein Netzwerk, bestehend aus den lokalen Stellen der Autismus-Verbände, Selbsthilfegruppen, aber auch Universitäten, wie die Freie Universität Berlin, zurück. Bei der Vermittlung autistischer Menschen in eine Tätigkeit bei auticon spielen die Bundesagentur für Arbeit, Integrationsämter, Berufsbildungswerke und Förderwerke jedoch kaum eine Rolle. Die Bundesagentur für Arbeit führt zwar arbeitssuchende autistische Menschen in ihren Datenbanken, aus Datenschutzgründen darf hier jedoch keine Selektion nach einer Autismus-Diagnose vorgenommen werden. Auch Berufsbildungswerke sind keine große Hilfe, was Herr Müller-Remus wie folgt begründet: *„Die Leute sind einfach teilweise noch zu jung, wenn die vom Berufsbildungswerk kommen [...] Also wenn Sie einen Autist haben, der ist 20 Jahre alt, dann ist der von der persönlichen Reife her vielleicht 14 oder 15 und das ist dann einfach viel zu früh, den in so einen Arbeitsprozess zu schicken“*.

Obwohl auticon ein Wirtschaftsunternehmen ist, welches 90 % seiner finanziellen Mittel selbst erwirtschaftet, erhält es finanzielle Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit in Form von Eingliederungszuschüssen, die auch jeder andere Arbeitgeber bekommt, der Schwerbehinderte einstellt. Zum anderen erhält auticon vom Integrationsamt Zuschüsse, um den Wettbewerbsnachteil, der auticon dadurch entsteht, dass das Unternehmen im Gegensatz zu anderen IT-Consulting Unternehmen Menschen mit Behinderungen und deren Job-Coaches beschäftigt, auszugleichen. Das bedeutet, dass auch die Kosten, die auticon durch die Job-Coaches entstehen, überwiegend vom Integrationsamt erstattet werden.

7.2.8 Stärken autistischer Mitarbeiter und Empfehlung an andere Unternehmen

Herr Müller-Remus führt vier besondere Vorteile an, die autistische Mitarbeiter gegenüber nicht-autistischen Arbeitnehmern haben und die dafür sprechen, autistischen Menschen im Berufsleben eine Chance zu geben. Erstens haben autistische Menschen häufig eine besondere Leidenschaft für eine bestimmte Sache. Dadurch häufen sie in diesem Bereich nicht selten ein großes Wissen an, welches *„weit über das hinaus[geht], was man sich so vorstellen kann“*. Wenn die autistischen Menschen dann für das Thema *„brennen“*, was auch Thema und Ziel des Unternehmens ist, wie bei auticon IT, ist das *„schon mal perfekt“*. Zweitens bringen autistische Menschen so etwas wie ein *„angeborenes Qualitätsbewusstsein“* mit. Das heißt, dass autistische Menschen nicht nach Fehlern *„suchen“* müssen, sie sehen sie einfach. Drittens haben sie eine besondere Fähigkeit zur Mustererkennung. Diese Fähigkeit haben zwar auch nicht-autistische Menschen, sie ist jedoch bei autistischen Menschen viel stärker ausgeprägt. Zu guter Letzt macht sie ihre *„gnadenlose Ehrlichkeit“* sehr besonders.

Diese Ehrlichkeit kann, wenn nicht klar ist, dass es sich um einen autistischen Mitarbeiter handelt, zwar zu Problemen führen, wenn jedoch von Anfang an klar ist, dass man ehrlich und direkt miteinander sprechen kann, kann sie die Kommunikation im Unternehmen erheblich erleichtern, verbessern und die Sensibilität anderer Mitarbeiter intensivieren.

Bei Unternehmen, die autistische Menschen beschäftigen wollen, oder auch Integrationsfachdiensten wünscht sich Herr Müller-Remus, dass diese professioneller vorgehen und sich darüber im Klaren werden „*wie Autisten tatsächlich ticken*“. Dann haben Menschen mit autistischen Störungen bessere Chancen „*sehr viel mehr Arbeitsplätze zu besetzen*“ (nicht nur bei auticon).

7.2.9 Sonstiges

Während des Interviews wurden zusätzlich die Themenbereiche Praktika und Ausbildungen für autistische Menschen und Gefährdungsbeurteilungen angesprochen.

Derzeit bietet auticon keine Praktika oder Ausbildungen für autistische Menschen an. Das Unternehmen plant jedoch für die Zukunft eine auticon-Academy zu gründen, wobei die Planung noch am Anfang steht. Ziel der zukünftigen auticon-Academy ist es, Schulungen, Trainings und Ausbildungen für autistische Menschen anzubieten. Darüber hinaus soll die auticon-Academy bei der Vermittlung von autistischen Menschen in Praktika, Ausbildungen und Jobs unterstützen, nicht nur bei auticon sondern auch bei anderen Unternehmen.

Gefährdungsbeurteilungen werden bei auticon aktuell nicht durchgeführt. Herr Müller-Remus führt jedoch an, dass dies ein Thema ist, was für auticon interessant sein könnte.

8 Diskussion

Ziel dieser Arbeit war es aufzuzeigen, wie Ansätze der Arbeitsgestaltung aussehen können, damit die Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom in eine kompetitive Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes gefördert werden kann. Dabei sollte sich die Arbeit insbesondere an potenzielle Arbeitgeber von autistischen Menschen richten, ihnen ein erläuterndes Bild über das Asperger-Syndrom und insbesondere die Stärken autistischer Menschen aufzeigen und Hilfestellungen zur Arbeitsgestaltung geben, um sie zu motivieren autistische Menschen verstärkt zu beschäftigen. Dazu wurden sowohl Arbeitsgestaltungsansätze auf Grundlage einer ausführlichen Literaturrecherche entwickelt, als auch exemplarisch ein Experteninterview mit dem Geschäftsführer von auticon durchgeführt, um ein Good Practice-Beispiel für die Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom aufzuzeigen.

Die zentralen Ergebnisse aus *Kapitel 6* und *Kapitel 7* sollen nun nochmals kurz zusammengefasst, verglichen und diskutiert werden.

Hinsichtlich der Möglichkeiten für berufliche Tätigkeitsbereiche für Menschen mit Asperger-Syndrom hat *Kapitel 6.3* aufgezeigt, dass aufgrund der verstärkten Interessen der Betroffenen im technischen Bereich z.B. Berufe wie Programmierer oder IT-Spezialist in Frage

kommen. Auch auticon sieht die Stärken von Menschen mit Asperger-Syndrom im technischen Bereich und beschäftigt die Betroffenen deshalb ausschließlich als IT-Consultants. Neben der auticon GmbH gibt es weitere Unternehmen, die diese Potenziale von Menschen mit ASS erkannt haben. Dazu zählen u.a. Passwerk (Belgien), die Asperger Informatik AG (Schweiz) und Specialisterne (Dänemark) (vgl. Dalferth, 2014, S. 40). Doch so erfreulich es ist, dass solche Firmen entstehen, muss einschränkend hinzugefügt werden, dass die bisherigen Arbeitsplätze für Menschen mit Asperger-Syndrom sich fast ausschließlich im technischen Bereich befinden und Betroffene mit Begabungen im künstlerischen, pädagogischen oder medizinischen Bereich bislang kaum berücksichtigt werden. Dadurch wird den oben genannten Unternehmen häufig vorgeworfen, dass sie sich nur die Elite herausuchen würden (vgl. Sünkel, 2013, S. 336, 343). Vergleicht man Ansätze aus Literatur und Praxis¹⁰ zeigt sich außerdem, dass Tätigkeiten mit viel Kundenkontakt und benötigter Teamfähigkeit, die von Preißmann (2012) praktisch ausgeschlossen wurden, bei auticon durchaus von Menschen mit Asperger-Syndrom ausgeübt werden können. Voraussetzung sei hier, laut Herrn Müller-Remus, eine professionelle Vorbereitung der Kunden und aller Beteiligten des Projekts auf die Zusammenarbeit mit dem autistischen Mitarbeiter.

Bei den Einstellungsprozessen empfehlen sowohl die Literatur als auch Herr Müller-Remus ein umfangreiches, strukturiertes und professionelles Vorgehen. In diesem Prozess ist prioritär zu beurteilen, dass der Arbeitsbereich des Unternehmens auch den Interessen des autistischen Menschen entspricht. Um dies zu ermitteln, durchläuft ein Bewerber bei auticon von der Bewerbung bis zur Festanstellung verschiedene Phasen, in denen Interessen und Fähigkeiten vor dem Hintergrund der Unternehmensziele ermittelt werden. Möglich ist auch, wie aus der Literatur recherchiert, der Einsatz von standardisierten Instrumenten zum beruflichen Assessment, wie beispielsweise hamet 2.

Zum Thema Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Asperger-Syndrom bietet die Literatur viele detaillierte Ansätze. Dazu zählen v.a. eine reizarme Gestaltung der Arbeitsräume und des Arbeitsplatzes, klare Beschriftungen mithilfe von Piktogrammen und Einzelbüros statt Großraumbüros. Herr Müller-Remus berichtete im Interview jedoch, dass die Arbeitsgestaltung zwar immer wieder gern genannt wird, in der Praxis bei auticon jedoch kein großes Problem darstelle. Bei auticon sitzen autistische Mitarbeiter sogar in einem Großraumbüro zusammen, was gut funktionieren würde. Sollten Mitarbeiter Probleme mit der Arbeitsgestaltung haben, wären dies Themen, die individuell mit einem Job-Coach abgestimmt werden könnten, ein allgemeines Arbeitsgestaltungskonzept gäbe es bei auticon laut Herrn Müller-Remus nicht. Auch wenn die Literatur viele Ansätze über die Arbeitsgestaltung darlegt, muss in der Praxis immer auch auf Faktoren wie Finanzierung und Umsetzbarkeit der Maßnahmen geachtet werden. Ein Einzelbüro ist aus räumlichen und finanziellen Gründen nicht immer möglich, sodass dann, wie auch bei auticon, alternative Maßnahmen, wie z.B. Ohrstöpsel

¹⁰ Der Begriff „Praxis“ meint im Folgenden die Ergebnisse des Experteninterviews mit der auticon GmbH.

und Cubicles eingesetzt werden können.

Hinsichtlich der Arbeitsorganisation empfiehlt die Literatur klare Strukturierungen, eindeutige Kommunikation, exakte Arbeitsanweisungen, regelmäßiges Feedback, Zeitvisualisierungen, Stressmanagement und einen geregelten Umgang mit Pausen und Betriebsausflügen. Auch bei auticon sind diese Aspekte wichtig. Herr Müller-Remus betonte u.a., dass Arbeitsanweisungen klar aufbereitet werden müssten, dass regelmäßige Teamrunden und persönliche Gespräche mit den Consultants stattfinden sowie generell eine ehrliche und eindeutige Kommunikation in den Arbeitsgruppen herrsche. Soziale Aspekte im Arbeitsalltag, wie Pausengestaltung, werden bei auticon entweder mit dem Job-Coach oder einem Mentor beim Kunden abgesprochen.

Auch in Bezug auf die Arbeitsbegleitung decken sich die Ergebnisse aus der Literaturrecherche mit den Praxiserfahrungen bei auticon. Das Unternehmen setzt sowohl Job-Coaches ein, als auch Mentoren beim Kunden vor Ort.

Unterschiede zwischen Theorie und Praxis zeigen sich im Wesentlichen im Bereich der sozialen Trainingsmaßnahmen. Während die Literatur eine klare Empfehlung für Social Skills Trainings ausspricht, um die sozialen Fähigkeiten von Menschen mit Asperger-Syndrom zu verbessern, werden solche Maßnahmen bei auticon nicht ergriffen. Herr Müller-Remus gibt an, dass auticon nicht die Intention verfolge, die Consultants zu ändern, das Unternehmen habe *„sie ja deswegen genommen, weil sie so sind, wie sie sind“*. Zudem seien die Consultants mehr an fachlichen als an sozialen Weiterbildungen interessiert. Spezielle Probleme im sozialen Umgang werden dann individuell mit dem Job-Coach geregelt. Zudem muss hinzugefügt werden, dass auticon zwar keine sozialen Trainings im Alltagsgeschäft anbietet, in der Vorbereitungsphase des Bewerbungsverfahrens jedoch Trainings zur sozialen Interaktion durchführt (*siehe Anhang 5*).

Trotz aller wichtigen Erläuterungen und Ergebnisse dieser Arbeit gibt es verschiedene Faktoren, die die Aussagekraft dieser Arbeit einschränken.

Zunächst soll angemerkt werden, dass nicht alle Ansätze der Arbeitsgestaltung, die im Verlauf dieser Arbeit dargestellt wurden, immer optimal bei jedem Unternehmen umzusetzen sind. Vielmehr ging es darum, Möglichkeiten aufzuzeigen, die eine Inklusion der Betroffenen in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Dabei wurden für *Kapitel 6* die Bereiche der Arbeitsgestaltung ausgewählt, die sich durch ihre ausgeprägte Relevanz in der Literatur herausgebildet haben. Aufgrund des begrenzten Umfangs dieser Arbeit konnten jedoch nicht alle relevanten Faktoren betrachtet werden, sodass man nicht von einer „vollumfänglichen“ Beleuchtung aller relevanten Arbeitsgestaltungsansätze ausgehen kann. Bereiche, die sich naturgemäß auch auf die berufliche Teilhabe auswirken, jedoch in dieser Arbeit nicht weiter betrachtet wurden, sind z.B. der familiäre Hintergrund, die Wohnsituation, die schulische und berufliche Ausbildung der Betroffenen und verschiedene Unterstützungsformen durch formelle und informelle Systeme. Insbesondere in Bezug auf die Voraussetzungen für einen Be-

rufseinstieg hat sich gezeigt, dass für den Verlauf des Asperger-Syndroms und einer eigenständigen Lebensführung eine frühe Diagnose und damit einhergehend Hilfen bereits in Kindheit und Jugend in der Schule, Ausbildung und Studium wichtig sind (vgl. Sünkel, 2013, S. 341). Doch „*ein signifikanter Anteil der [Betroffenen] vom Asperger-Syndrom [...] wird erst im Erwachsenenalter diagnostisch auffällig, wenn nach Versagen sozial-kognitiver Anpassungsschwierigkeiten in Schwellensituationen Depressionen oder Angststörungen auftreten*“ (Lehnhardt et al., 2013, S. 762). Diese Schwellensituationen mit ihren organisatorischen und räumlichen Veränderungen stellen jedoch, unabhängig davon ob eine qualifizierte Diagnose gestellt wurde oder nicht, immer eine Herausforderung für die Betroffenen dar und bedürfen Unterstützung (vgl. Sünkel, 2013, S. 337). Auch finanzielle Fördermöglichkeiten für die Unternehmen bei der Inklusion von autistischen Menschen wurden aufgrund des begrenzten Umfangs nicht im Detail dargestellt (weitere Informationen hierzu vgl. Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH, 2013, S. 11 - 12). Diese Arbeit legte außerdem innerhalb der Betroffenen von ASS einen Fokus auf Menschen mit Asperger-Syndrom, da diese herausragende Potenziale mitbringen, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt inkludiert zu werden. Trotzdem können auch Menschen, die von anderen ASS betroffenen sind, wie dem atypischen oder dem hochfunktionalen Autismus, unter den beschriebenen Rahmenbedingungen in Abhängigkeit des symptomalen Ausprägungsgrades der autistischen Störung arbeiten. Auch hier kann keine generelle Aussage darüber gemacht werden, was funktioniert und was nicht. Ebenso setzte diese Arbeit ihren Schwerpunkt auf die Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt. Es gibt jedoch weitere empfohlene Inklusionsmöglichkeiten für Menschen mit Asperger-Syndrom, z.B. Tätigkeiten in Integrationsunternehmen, auf Heimarbeitsplätzen oder eine selbstständige Tätigkeit (vgl. autismus Deutschland e.V., 2013, S. 7), die in Folgearbeiten beleuchtet werden sollten.

Hinsichtlich des Experteninterviews ist kritisch anzumerken, dass damit nur ein spezifisches Beispiel aus der Praxis dargestellt wurde. Daher zeigt *Kapitel 7* zwar interessante Ansätze zur Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom, die Ergebnisse sind jedoch nicht repräsentativ für andere Unternehmen. Für weitere Forschungen wäre es ratsam Experteninterviews mit verschiedenen Unternehmen zu führen und die Inklusionsansätze miteinander zu vergleichen. Hierbei sollten auch Unternehmen aus anderen (europäischen) Ländern hinzugezogen werden. Da diese Arbeit sich ausschließlich mit einem deutschen Unternehmen beschäftigt, kann daher auch keine Aussage darüber gemacht werden, wie sich die Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom in anderen Ländern entwickelt.

Ein Thema, welches auch im Experteninterview mit Herrn Müller-Remus angesprochen wurde, ist der Einsatz von Gefährdungsbeurteilungen. Gefährdungsbeurteilungen, als arbeitswissenschaftliche Maßnahme, zielen darauf ab „*Gefährdungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und diesen präventiv entgegenzuwirken, das heißt, bevor gesundheitliche Beeinträchtigungen [...] auftreten*“ (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2014, S.

13). Dabei werden in einem systematischen Prozess „auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen ggf. erforderliche Maßnahmen festgestellt, umgesetzt und im Hinblick auf ihre Wirksamkeit kontrolliert“ (ebd.). Ebenso unterstützen die Humankriterien der Arbeit (Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit, Persönlichkeitsförderlichkeit) die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, um psychische Beanspruchung zu reduzieren (vgl. Schlick et al., 2010, S. 65).

Gerade weil autistische Menschen in einem möglicherweise stressigen Arbeitsalltag schneller psychisch belastet sein können, als nicht-autistische Menschen und mehr Schwierigkeiten in sozialen Interaktionen haben, ist es für Unternehmen, die Menschen mit ASS beschäftigen oder beschäftigen wollen, hilfreich, Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich psychischer Belastungsfaktoren durchzuführen. Unter psychischer Belastung wird, gemäß DIN EN ISO 10075 - 1, „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ verstanden (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2014, S. 20). Diese Einflüsse können in verschiedene Merkmalsbereiche mit ihren Belastungsfaktoren gegliedert werden und sind in *Tabelle 5* dargestellt.

Tabelle 5 - Merkmalsbereiche und Inhalte der psychischen Gefährdungsbeurteilung nach "GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie)-Checkliste" (vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2014, S. 31)

Merkmalsbereiche	Belastungsfaktoren
Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	Vollständigkeit der Aufgabe, Handlungsspielraum, Variabilität, Informationsangebot, Verantwortung, Qualifikation, Emotionale Inanspruchnahme
Arbeitsorganisation	Arbeitszeit, Arbeitsablauf (Zeitdruck, häufige Störungen), Kommunikation/Kooperation
Soziale Beziehungen	Soziale Beziehungen zu den Kollegen und den Vorgesetzten
Arbeitsumgebung	Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung, Arbeitsmittel, physikalische und chemische Faktoren, physische Faktoren

Experten sind sich einig, dass die Einbeziehung psychischer Belastungsfaktoren in Gefährdungsbeurteilungen wichtig ist. Doch obwohl die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen auch hinsichtlich der psychischen Belastung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtend für jeden Arbeitgeber ist, wird sie in kleinen bis mittelständischen Unternehmen bisher kaum umgesetzt (vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2014, S. 13, 35). Die Gründe dafür sind vielfältig, liegen aber z.B. darin, dass „Unsicherheiten darüber [bestehen], was unter psychischer Belastung bei der Arbeit zu verstehen ist, welche Folgen sie haben kann und welche Erfordernisse und Möglichkeiten es zur Gestaltung der Arbeit in Bezug auf psychische Belastung gibt“ (ebd., S. 14). Zudem sind konkrete Vorgehensweisen und Methoden in der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen unklar (vgl. ebd.) und wenn Gefährdungsbeurteilungen begonnen werden, bleiben die Betriebe häufig „zwischen Analyse und Umsetzung stecken“ (ebd., S. 5). Dies zeigt, dass eine stärkere Unterstützung

der Betriebe und gegebenenfalls auch eine stärkere Kontrolle über die Durchführung von Nöten sind.

Unterstützung benötigen zukünftige Arbeitgeber von Menschen mit Asperger-Syndrom jedoch nicht nur hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung, sondern generell in Form von Kontaktstellen, die ihnen beratend zur Seite stehen. Das können Unternehmen sein, die in der Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom bereits Erfahrungen gesammelt haben, wie die auticon GmbH oder Passwerk (Belgien), Verbände und Vereine, wie der Bundesverband autismus Deutschland e.V. oder die autworker eG sowie Einzelpersonen wie Prof. Dr. Matthias Dalferth (Professor für angewandte Sozialwissenschaften an der ostbayerischen technischen Hochschule Regensburg) oder Betroffene des Asperger-Syndroms wie Dr. Christine Preißmann, Fachärztin für Allgemeinmedizin und Psychotherapie (vgl. Preißmann, 2012).

Da diese Arbeit eine Abschlussarbeit im Fach Gesundheitswissenschaften darstellt, soll sie nun in das Gebiet Public Health eingeordnet und auf ihre weitere Relevanz beleuchtet werden. Wie bereits in der Einführung erläutert, ist die berufliche Inklusion ein grundlegendes Bedürfnis des Menschen. Arbeit prägt die sozialen Beziehungen, formt Identität, stärkt das Selbstwertgefühl, bietet Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, strukturiert den Alltag und hat damit *„entscheidende Einflüsse auf das körperliche, psychische und soziale Wohlbefinden“* (Blättner und Waller, 2011, S. 97). Mit diesen körperlichen, psychischen und physischen Einflüssen auf die Gesundheit beschäftigen sich Public Health auf gesellschaftlicher Ebene, indem eine bestimmte Population oder Gruppe betrachtet wird. Auch diese Arbeit ist nicht individuenbezogen, sondern lenkt ihren Blick auf eine bestimmte Gruppe, die Betroffenen des Asperger-Syndroms. Bei dieser Betrachtung wird, wie in den Gesundheitswissenschaften, ein salutogenetischer Ansatz gewählt, bei dem die Ressourcen und Fähigkeiten der Menschen mit Asperger-Syndrom in den Vordergrund rücken. Natürlich sind im Verlauf der Arbeit auch Schwierigkeiten von Menschen mit Asperger-Syndrom beschrieben worden, der generelle Ansatz bestand jedoch darin zu zeigen, wo die Stärken der Betroffenen liegen und mit welchen gestalterischen Maßnahmen diese für Unternehmen nutzbar gemacht werden können. Auch auticon verfolgt diesen ressourcenorientierten Ansatz. Das Unternehmen *„sieht das enorme Potential von Menschen im Autismus-Spektrum“* (auticon GmbH, 2015b), beschreibt jedoch ebenso, dass u.a. ein geeignetes Arbeitsumfeld, sowie die Unterstützung durch Job-Coaches wichtig sind, damit die Betroffenen *„ihre Stärken entfalten können“* (auticon GmbH, 2015c). Auch Auszüge aus der Originalliteratur von Hans Asperger zeigen, dass *„das Asperger-Syndrom [...] ursprünglich nicht nur in Form von Defiziten beschrieben war“* (Sünkel, 2013, S. 335). Hans Asperger beschrieb in seinen ersten Schriften u.a. *„den Naturforscher [...] mit ungewöhnlichem Blick für das Wesentliche“* (ebd.) und einem besonderen Verständnis für technische Zusammenhänge.

Insbesondere durch die immer noch schwierige Arbeitsmarktsituation von Menschen mit

ASS bleibt die Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes und der Teilhabe von autistischen Menschen weiterhin ein Thema mit dem sich Public Health auch in Zukunft beschäftigen sollte.

9 Fazit

Diese Arbeit hat gezeigt, wie literatur- und praxisbasierte Ansätze der Arbeitsgestaltung zur Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom in eine kompetitive Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes aussehen können. Hierbei sind v.a. die Beachtung der Interessen und Fähigkeiten der autistischen Menschen, strukturierte Einstellungsprozesse, reizarme Arbeitsplatzgestaltung, Struktur im Arbeitsalltag, verständnisvolle Arbeitsbegleitungen und grundsätzlich eine positive Haltung des Arbeitgebers gegenüber Menschen mit Behinderungen Faktoren, die bei der Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom berücksichtigt werden sollten. Im Verlauf dieser Arbeit wurde deutlich, dass es in verschiedenen Arbeitsgestaltungsbereichen Unterschiede zwischen literatur- und praxisbasierten Ansätzen geben kann, beide jedoch gute Hilfestellungen für potenzielle Arbeitgeber bieten können.

Ebenso zeigte sich, dass Menschen mit Asperger-Syndrom große Potenziale und wertvolle Eigenschaften mitbringen, die jedoch gefördert werden müssen, um sie für die Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes nutzbar zu machen. Dabei muss auch beachtet werden, dass, auch wenn es Stärken und Schwächen gibt, die autistische Menschen miteinander teilen, sich die einzelnen Individuen sehr voneinander unterscheiden können, oder wie es Dr. Stephen M. Shore beschreibt: *„If you meet one person with autism, you’ve met one person with autism“* (US Autism & Asperger Association, 2015).

Des Weiteren muss es für Arbeitgeber mehr Anreiz und Motivation geben Menschen mit Asperger-Syndrom zu beschäftigen. Eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe (vgl. Richter-Kuhlmann, 2010, S. 203) stellt zwar eine Möglichkeit dar, Menschen mit Schwerbehinderung verstärkt in die Betriebe zu holen, hilft jedoch nicht, das Verständnis für Menschen mit Asperger-Syndrom zu verbessern und ihre Stärken zu erkennen und hervorzuheben. Potenzielle Unternehmen sollten weiter motiviert werden Menschen mit Asperger-Syndrom einzustellen, indem auf die speziellen Fähigkeiten von autistischen Menschen aufmerksam gemacht wird, Hilfestellungen zu praktischen Abläufen, wie der Beantragung finanzieller Unterstützungsleistungen oder der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen gegeben werden (vgl. Dalferth, 2014, S. 87). Denn durch die Inklusion von Menschen mit Behinderungen entstehen nicht nur Vorteile für das Unternehmen, sondern auch für die Gesellschaft als Ganzes, da *„der Umgang mit Vielfalt und Andersartigkeit [...] dazu beitragen [kann], Barrieren aller Art abzubauen [...]. In unserer heutigen, zunehmend durch Diversität geprägten Welt, kann dies ein wichtiger Beitrag zu einem respektvollen Umgang und damit letztlich zu einer inklusionsorientierten Gesellschaft sein“* (Böhm et al., 2013, S. 19).

10 Literaturverzeichnis

- Aarons, M., Gittens, T. (2000). Das Handbuch des Autismus. Weinheim/Basel: Beltz-Verlag.
- Aichele, V. (2011). Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – eine Einführung. In: Bundesverband autismus Deutschland e.V. (Hrsg.), Inklusion von Menschen mit Autismus (S. 17 – 32). Karlsruhe: Loeper Literaturverlag.
- auticon GmbH. (2015a). Bewerbungsverfahren IT-Consultant (m/w) Wie sieht das Bewerbungsverfahren bei auticon aus?. auticon GmbH.
<http://auticon.de/jobs/bewerbungsverfahren/>. Stand 17.01.2015.
- auticon GmbH. (2015b). Über uns. auticon GmbH. <http://auticon.de/unternehmen/ueber-uns/>.
Stand 17.01.2015.
- auticon GmbH. (2015c). Autismus-Spektrum. <http://auticon.de/glossar/autismus/>. Stand 25.01.2015.
- autismus Deutschland e.V. (2013). Leitlinien Bildung, Ausbildung und berufliche Teilhabe für Menschen mit Autismus – allgemeiner Arbeitsmarkt. Stade: Hansa-Druckerei Stelzer.
- autWorker eG. (o.J.). Autistische Menschen am Arbeitsplatz – eine Informationsbroschüre für Vorgesetzte und Kollegen/Kolleginnen. Hamburg. Firmenprospekt.
- Baron-Cohen, S., Ring, H.A., Wheelwright, S., Bullmore, E.T., Brammer, M.J., Simmons, A., Williams, S.C. (1991). Social intelligence in the normal and autistic brain: an fMRI study. *European Journal of Neuroscience*, 11 (6), 1891-1898.
- Baumgartner, F. (2008). Berufliche Qualifizierung von Menschen mit Autismus im Berufsbildungswerk St. Franziskus Abensberg. *Impulse Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützende Beschäftigung*, 45, 15-18.
- Bernard, J., Harvey, V., Potter, D., Prior, A. (2001). Ignored or ineligible? The reality for adults with autism spectrum disorders. London: National Autistic Society.
- Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH. (2013). ABC – Jobs für Menschen mit ASS. Verein Oberlinhaus. www.autismus-oberlinhaus.de/fileadmin/statics/bbw-oberlinhaus.de/pdfs/allgemein/2013_ABC_Broschuere_16_04_print.pdf. Stand 24.07.2014.
- Blättner, B., Waller, H. (2011). Gesundheitswissenschaft – Eine Einführung in Grundlagen, Theorie und Anwendung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Blumberg, S.J., Bramlett, M.D., Kogan, M.D., Schieve, L.A., Jones, J.R., Lu, M.C. (2013). Changes in prevalence of parent-reported autism spectrum disorder in school-aged U.S. children: 2007 to 2011-2012. *National Health Statistics Report*, 65, 1-11.
- Böhm, S., Baumgärtner, M., Dwertmann, D. (2013). Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion. In: S. Böhm, M. Baumgärtner, D. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung* (S. 3 – 21). Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). (2014). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.). (2008). *Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil II Nr. 35 – Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Bonn: Bundesanzeiger Verlag.

- Como, F. (2008). Soziale Inklusion – Aktuelle Projekte und Perspektiven. VPP Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis, 4, 911-916.
- Conza, S., Juric, I. (2013). Mitarbeiter mit Asperger-Syndrom in der Informatikbranche – das Konzept der Asperger Informatik AG (Zürich). In: S. Böhm, M. Baumgärtner, D. Dwertmann (Hrsg.), Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung (S. 101 – 111). Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.
- Dalferth, M. (2002). Berufliche Bildung, soziale Eingliederung und erfolgreiche Beschäftigung von jungen Menschen mit autistischen Syndromen. Berufliche Rehabilitation, 6, 297-312.
- Dalferth, M. (2011). Perspektiven für Menschen mit Autismus zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt. In: Bundesverband autismus Deutschland e.V. (Hrsg.), Inklusion von Menschen mit Autismus (S. 407 – 421). Karlsruhe: Loeper Literaturverlag.
- Dalferth, M. (2014). Berufliche Chancen für Menschen aus dem autistischen Spektrum. Institut für angewandte Sozialfragen Göttingen. http://www.ifas-goettingen.de/upload/pdf/AUT_Fachtag_Goettingen_Dalferth_2014.pdf. Stand 21.07.2014.
- Der Brockhaus in fünfzehn Bänden. (1997). Band 1 A-Bau. 1. Auflage. Leipzig/Mannheim: Bibliographisches Institut & F.A. Brockhaus AG.
- Deutscher Gewerkschaftsbund. (2012). Arbeitsmarktstudie: Weiterhin hohe Barrieren für behinderte Menschen. Deutscher Gewerkschaftsbund. <http://www.dgb.de/themen/++co++788ccb2e-3d26-11e2-ad50-00188b4dc422>. Stand 22.11.2014.
- Dresing, T., Pehl, T. (2013). Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse – Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende 5. Auflage. Marburg: Eigenverlag.
- Duden. (2010). Das Fremdwörterbuch. 10., aktualisierte Auflage. Mannheim/Zürich: Bibliographisches Institut & F.A. Brockhaus AG.
- Fombonne, E., Tidmarsh, L. (2003). Epidemiologic data on Asperger disorder. Child & Adolescent Psychiatric Clinics of North America, 12, 15-21.
- Frese, C. (2009). Rechtliche Aspekte der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen aus dem autistischen Spektrum. autismus Deutschland e.V. <http://w3.autismus.de/media/Teilhabe%20am%20Arbeitsleben4.12.09.pdf>. Stand 24.07.2014.
- Gaag, R. (2014). Hamet 2. BBW Waiblingen gGmbH. <http://www.hamet.de/hamet-2.3103.0.html>. Stand 13.12.2014.
- Hendricks, D., Wehmann, P. (2009). Transition from school to adulthood for youth with autism spectrum disorders: review and recommendations. Focus on autism and other developmental disabilities, 24, 77-88.
- Hippler, K. (2003). The Life Course of Individuals with Asperger Syndrome. A qualitative follow-up and group study on adults formerly diagnosed by Hans Asperger and Lorna Wing in Austria and Britain. Universität Wien: Dissertation.
- Horlin, C., Falkmer, M., Parsons, R., Albrecht, M., Falkmer, T. (2014). The Cost of autism spectrum orders. PLOS One online journal. <http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0106552#references>. Stand 21.11.2014.
- Jost, T. (2012). Die berufliche Situation von Personen mit Asperger-Syndrom - Psychologische Voraussetzungen und Probleme. Universität Wien: Diplomarbeit.

- Kaut, E. (2014). Der geeignete Arbeitsplatz für Menschen mit Asperger-Syndrom. [www.aspies.at. http://www.aspies.at/beruf/arbeitsplatz.html](http://www.aspies.at/beruf/arbeitsplatz.html). Stand 22.11.2014.
- Kubek, V. (2012). Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion – Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Wiesbaden: Springer VS.
- Lehnhardt, F., Gawronski, A., Pfeiffer, K., Kockler, H., Schilbach, L., Vogeley, K. (2013). Diagnostik und Differenzialdiagnose des Asperger-Syndroms im Erwachsenenalter. Deutsches Ärzteblatt, Jg. 110, Heft 45, 755-764.
- Mayring, P. (2003). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz-Verlag.
- Müller, J. (2014). Inklusion: Definition und Geschichte. Institut für Bildungcoaching. <http://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/lernen-hintergrundwissen/inklusion-definition-geschichte.html>. Stand 23.11.2014.
- Nerdinger, F., Blickle, G., Schaper, N. (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin/Heidelberg/New York: Springer Verlag.
- Poustka, F., Bölte, S., Feineis-Matthews, S., Schmötzer, G. (2004). Ratgeber Autistische Störungen. Göttingen/Bern/Toronto/Seattle: Hogrefe-Verlag.
- Preißmann, C. (2012). Asperger – Leben in zwei Welten. Stuttgart: TRIAS Verlag.
- Pschyrembel. (1994). Klinisches Wörterbuch. 257., neu bearbeitete Auflage. Berlin/New York: Walter de Gruyter.
- Remschmidt, H. (2000). Das Asperger-Syndrom – eine zu wenig bekannte Störung? Deutsches Ärzteblatt, Jg. 97, Heft 19, 1296-1301.
- Remschmidt, H., Kamp-Becker, I. (2007). Das Asperger-Syndrom – eine Autismus-Spektrum-Störung. Deutsches Ärzteblatt, Jg. 104, Heft 13, 873-882.
- Rohmert, W. (1983). Formen menschlicher Arbeit. In: H. Luczak, W. Rohmert, J. Rutenfranz (Hrsg.), Was ist Arbeitsphysiologie (S. 5 – 29). Stuttgart: Thieme.
- Rollet, B. (2011). Charakteristische Probleme von Menschen mit Asperger-Syndrom am Arbeitsplatz und Lösungsvorschläge. Rainman's Home Verein zur Integration und Rehabilitation autistischer und anders behinderter Menschen. http://www.rainman.at/forschung/download/Autismusforum_Rollett.pdf. Stand 23.07.2014.
- Roy, M., Dillo, W., Emrich, H., Ohlmeier, M. (2009). Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter. Deutsches Ärzteblatt, Jg. 106, Heft 5, 59-64.
- Schäfer, G. (2014). Der Time Timer Fachshop. K2-Verlag GmbH. <http://time-timer.de/>. Stand 29.11.2014.
- Schlick, C., Bruder, R., Luczak, H. (2010). Arbeitswissenschaft. Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.
- Sinzig, J., Resch, F. (2012). Autismus-Spektrum-Störungen. In: J. Fegert, C. Eggers, F. Resch (Hrsg.), Psychiatrie und Psychotherapie des Kinders- und Jugendalters (S. 869 – 887). Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.
- Springer Gabler Verlag (Hrsg.). (2015a). Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Induktion. Springer Gabler Verlag. <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/1842/induktion-v7.html>. Stand 16.01.2015.

Springer Gabler Verlag (Hrsg.). (2015b). Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Deduktion. Springer Gabler Verlag. <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/1838/deduktion-v7.html>. Stand 16.01.2015.

Stirn, H. (1980). Arbeitswissenschaft. Opladen: Leske-Verlag.

Stumpf, L. (2009). Berufliche und soziale Integration. In: S. Bölte (Hrsg.), Autismus – Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Interventionen, Perspektiven (S. 321 – 332). Bern: Hans Huber Verlag.

Sünkel, U. (2013). Autismus-Spektrum-Störungen und die Arbeitswelt. In: L.T. von Elst (Hrsg.), Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter (S. 331 – 345). Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

US Autism & Asperger Association. (2015). Living with Autism. US Autism & Asperger Association. http://www.usautism.org/who_are_you_autism.html. Stand 02.02.2015.

Verband Sonderpädagogik Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. (Hrsg.). (2013). Autismus und Berufsbildung – Chancen für Jugendliche und junge Erwachsene mit Autismus in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und in beruflicher Ausbildung. Lüdinghausen: Verband Sonderpädagogik Landesverband NRW.

Vogeley, K. (2012). Anders sein – Asperger-Syndrom und Hochfunktionaler Autismus im Erwachsenenalter. Weinheim/Basel: Beltz-Verlag.

Westfälische Wilhelms-Universität Münster. (2011). Wie ist die historische Entwicklung von Inklusion? Westfälische Wilhelms-Universität Münster. http://www.uni-muenster.de/Pinl/inklusion/faqs/historische_entwicklung.html. Stand 23.11.2014.

Williams, J.H., Whiten, A., Suddendorf, T., Perrett, D.I. (2001). Imitation, mirror neurons and autism. *Neuroscience Biobehavioral Reviews*, 25 (4), 287-295.

Anhang

Anhang 1 – Leitfaden für das telefonische Experteninterview mit Dirk Müller-Remus, Geschäftsführer der auticon GmbH

- Begrüßung, Dank für Unterstützung, Rahmenbedingungen (Zeit, Themen,...) und Ziel des Interviews erläutern
- Einstiegsfrage: Wie hat auticon begonnen? Was war die Anfangsidee auticon zu gründen?
- Themen für den Hauptteil

Einstellungsprozess

- Welche Voraussetzungen müssen Menschen mitbringen, die bei auticon als Consultants tätig sein wollen? (Autismus-Diagnose, Ausbildung, eigenständige Lebensführung,...)
- Welche Stärken autistischer Menschen sind bei auticon am wichtigsten?
- Wie gestalten sich den Einstellungsprozess, damit er für autistische Menschen gut zu bewältigen ist?
- Welche Erfahrungen haben Sie in den Einstellungsprozessen von autistischen Menschen gemacht?
- Inwieweit können Sie Praktika und Ausbildungen für autistische Menschen anbieten?
- Wird auticon von anderen Vereinen & Organisationen bei der Vermittlung unterstützt, z.B. dem Integrationsämtern, der deutschen Rentenversicherung oder der Agentur für Arbeit?

Arbeitsbereiche

- Sie beschreiben auf Ihrer Website, dass Sie in Zukunft auch weitere Geschäftsfelder für Menschen im Autismus-Spektrum erschließen möchten. Welche Bereiche stellen Sie sich da vor?

Arbeitsplatzgestaltung

- Wie sieht in Ihrer Firma das „*geeignete Arbeitsumfeld*“ für autistische Mitarbeiter aus?

Führungskultur & Arbeitsorganisation

- Wie werden nicht-autistische Mitarbeiter in den Inklusionsprozess einbezogen?
- Arbeiten nicht-autistische und autistische Mitarbeiter überhaupt zusammen?
- Wie wird Feedback an autistische Mitarbeiter mitgeteilt und wie werden Arbeitsanweisungen vermittelt?
- Gibt es Tages- oder Wochenpläne?
- Wie wird im Alltagsgeschäft kommuniziert? (persönlich, per Mail, am Telefon?)
- Gibt es so etwas wie Rückzugsräume? Wie sind Sozialräume gestaltet?
- Wie werden Betriebsausflüge/Feiern etc. gestaltet?
- Gibt es bestimmte Rituale, die den Arbeitsalltag der autistischen Mitarbeiter strukturieren? Wie wird mit stressreichen Situationen umgegangen?

Kunden

- Consultants haben viel Kundenkontakt, dabei schließen viele Fachleute Tätigkeiten mit viel Kundenkontakt für Menschen mit Autismus aus. Wie funktioniert das bei auti-

con? Was sagen Ihre Kunden über auticon? Womit sind sie zufrieden? Wo gibt es noch Verbesserungsbedarf?

Arbeitsbegleitung & Social Skills Trainings

- Wie bekommt auticon Job-Coaches?
- Welche Voraussetzungen müssen Job-Coaches mitbringen um bei auticon tätig zu werden? Wie viele Job-Coaches kommen auf einen autistischen Mitarbeiter?
- Inwieweit werden die autistischen Mitarbeiter auch außerhalb des Arbeitsumfeldes unterstützt (z.B. Wohnen, Freizeit,...)? Werden für die autistischen Mitarbeiter außerhalb der Vorbereitungsphase soziale Trainings o.ä. angeboten?

Vernetzung & Unterstützung

- Mit welchen Organisationen und Vereinen, die im Bereich Inklusion von autistischen Menschen tätig sind, arbeitet auticon zusammen und in welcher Form? Welche Erfahrungen wurden bisher dabei gemacht?
- Wie auf der Firmenwebsite beschrieben, ist auticon ein Wirtschaftsunternehmen, welches ca. 90 % der finanziellen Mittel selbst erwirtschaftet. Wie werden sie finanziell oder durch andere Maßnahmen von Bund, Ländern & Organisationen unterstützt?

Schwierigkeiten & Rückschläge

- Welche Schwierigkeiten oder auch Rückschläge gab es am Anfang der Unternehmensgeschichte?

Gefährdungsbeurteilung

- Würden Sie, auf Grundlage Ihrer Firmenidee, die Chance sehen, dass Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungsfaktoren helfen können, um Arbeitsbedingungen anzupassen?

Empfehlungen an andere Unternehmen

- Was können Sie anderen Unternehmen, die Menschen mit Asperger-Syndrom beschäftigen wollen, mit auf den Weg geben?

- Dank, Verabschiedung, Ende des Interviews

Anhang 2 – Module des hamet 2 (Gaag, 2014)

- Modul 1 erfasst die beruflichen Basiskompetenzen (handwerklich-motorische Fertigkeiten, PC-Kompetenz)
- Modul 2 überprüft die Lernfähigkeit bezüglich der beruflichen Basiskompetenzen und es kann ein entsprechendes Förderprogramm erstellt werden
- Modul 3 ermöglicht die Erfassung der berufsbezogenen sozialen Kompetenzen
- Modul 4 überprüft einen Aspekt des vernetzten Denkens: die Fehlersuche und Problemerkennung.



Handreichung für Mentoren und Kollegen von Beschäftigten mit Autismus

Mein Kollege ist Autist: Was heißt das für mich?

Die nachfolgenden Hinweise sollen dazu beitragen, die Problemstellungen für Menschen mit Autismus besser zu verstehen und die Kommunikation mit ihnen zu erleichtern.

Bei Herrn / Frau _____ sollten insbesondere die angekreuzten Aspekte Beachtung finden:

Telefonieren:

Mitarbeitern mit Autismus fällt es bisweilen schwer, Telefonate entgegenzunehmen. Die Unsicherheit wird dadurch ausgelöst, dass sie nicht sicher wissen können, wer der Anrufer ist, welche Wünsche geäußert werden und ob sie darauf auch eine Antwort wissen. Deshalb sollte bei Arbeitsblockaden auf das Entgegennehmen von Anrufen verzichtet und die Kommunikation mit E-Mail oder Fax bevorzugt werden.

Pausen:

Für Mitarbeiter mit Autismus sind Pausen oft unangenehm. Hier gibt ihnen keine Struktur vor, wie sie sich verhalten sollen. Offene Situationen erzeugen bei ihnen jedoch Stress, weil Verhaltensorientierungen fehlen. Deshalb kommt es ihnen entgegen, wenn die Pausen ritualisiert, d. h. immer nach einem gleich bleibenden Schema ablaufen können.

Die Dauer der Pausen ist mit Uhrzeitangaben (von... bis...) genau zu vereinbaren.

Reize:

Mitarbeiter mit Autismus können Reize, die ihnen unangenehm sind, nicht ohne weiteres ausblenden oder abwehren. Es kann sein, dass sie empfindlich auf Geräusche, Gerüche, Farben, Bewegungen oder Lautstärke reagieren. Deshalb kommt ihnen ein ruhiger, reizgeschützter Arbeitsplatz entgegen.

Multitasking:

Mitarbeitern mit Autismus fällt es schwer, mehrere Dinge gleichzeitig zu tun. Die Arbeit wird ihnen erleichtert, wenn ihnen die Aufgaben nacheinander gegeben werden oder sie diese – notiert auf einer Liste – abarbeiten können.

Schwerpunkte setzen:

Mitarbeiter mit Autismus stehen einer Fülle von Aufgaben bisweilen hilflos gegenüber. Gleichfalls fällt es ihnen schwer zu entscheiden, welche Tätigkeit, welcher Arbeitsschritt zunächst der Wichtigste ist. Sie benötigen daher strukturierende Hinweise, damit sie wissen, welchen Aufgaben Priorität einzuräumen ist und welche Aufgaben später durchgeführt werden können.

Stereotypien:

Einzelne Mitarbeiter zeigen - insbesondere in Stresssituationen - verbale oder motorische Stereotypien. Diese Übersprungshandlungen dienen der Herstellung des inneren Gleichgewichts und dem Stressabbau und sollten daher akzeptiert bzw. ignoriert werden.

Kommunikation:

Mitarbeiter mit Autismus können sich die einfachen Regeln des sozialen Umgangs und der Kommunikation im Alltag nicht ohne Weiteres erschließen.

Folgende Kommunikationshilfen kommen ihnen entgegen:

- Als Gesprächsgegenstand die Interessen des autistischen Mitarbeiters aufgreifen.
- Besser kurze und geschlossene als offene Fragen stellen.
- Fragen, die auf die Zukunft oder die Bedeutung sozialer Beziehungen gerichtet sind, eher vermeiden.
- Man sollte sich darüber bewusst sein, dass sie ironische Bemerkungen missverstehen können.
- Bei Witzen ist es u. U. hilfreich, darauf hinzuweisen (z. B.: „Das war nur ein Witz.“), um Irritationen zu vermeiden.
- Bildhafte Formulierungen werden oft wortwörtlich verstanden und rufen Unsicherheit hervor. Sie sollten daher kurz erläutert werden (z. B.: „Jetzt platzt mir gleich der Kragen...“ = Ich bin sehr wütend).
- Kollegen mit Autismus können am besten verstehen, wenn man in kurzen, knappen Sätzen mit ihnen spricht.
- Man sollte ihnen genügend Zeit (20 - 45 Sek.) geben, um eine Antwort zu formulieren. Es dauert bisweilen etwas länger, als wir es gewohnt sind, bis die Frage oder Mitteilung „angekommen“ ist.
- Mitarbeitern mit Autismus fällt es schwer, Blickkontakt zu halten. Dies sollte man akzeptieren.
- Wenn im laufenden Gespräch ein neues Thema besprochen werden sollte, ist es im Einzelfall erforderlich, den Gesprächspartner darauf hinzuweisen (z. B.: „Jetzt mal was anderes...“).
- Mitarbeiter mit Autismus übersehen oft Signale, die darauf hinweisen, dass man das Gespräch jetzt beenden möchte. Daher sind klare Ansagen (z. B.: „Ich muss jetzt aufhören, muss jetzt wieder arbeiten.“) hilfreich.
- Wenn es dem Mitarbeiter mit Autismus schwer fällt, bei seinen Ausführungen zu einem Ende zu kommen, sollte man keine Scheu haben, ihn zu unterbrechen.
- Wichtige Informationen sollten aufgeschrieben werden, damit der Mitarbeiter mit Autismus sie nachlesen kann.
- Manchmal verhalten sich Mitarbeiter mit Autismus unhöflich. Sie fallen anderen ins Wort, kritisieren wegen Kleinigkeiten, machen unangemessene Bemerkungen oder stellen Fragen, die die Privatsphäre berühren. Sie sind sich aber nicht bewusst, dass dies einem Anderen unangenehm sein oder ihn verletzen könnte. Hier benötigen die Mitarbeiter klare Hinweise. Man sollte das Verhalten nicht ignorieren, besser positive Verhaltensorientierungen geben.

Weitere Hinweise:

Anhang 4 – Transkript zum telefonischen Experteninterview mit Dirk Müller-Remus,
Geschäftsführer der auticon GmbH

B¹¹: Müller-Remus? #00:00:18-1#

I¹² : Ja, Guten Morgen, Annemarie Minow hier. #00:00:20-2#

B: Hallo, Frau Minow. #00:00:21-3#

I: Schön, dass das geklappt hat. Ich freue mich. #00:00:23-4#

B: Ja. #00:00:25-5#

I: Ja, dann danke ich Ihnen erstmal für Ihre Bereitschaft an dem Interview teilzunehmen. Wie vorher schon besprochen, findet das im Rahmen meiner Bachelorarbeit statt mit dem Thema „Ansätze der Arbeitsgestaltung zur Inklusion von Menschen mit Asperger-Syndrom in eine kompetitive Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes“. Und Ziel dieses Interviews ist es einmal ein Good Practice-Beispiel zu nennen, wie Inklusion eben funktionieren kann. Das heißt ich möchte einmal wissen, welche Maßnahmen Sie einsetzen, aber auch welche Erfahrungen Sie bisher damit gemacht haben. Das Interview wird so etwa fünfundvierzig Minuten in Anspruch nehmen und wir werden auf verschiedene Themenbereiche kommen, wie zum Beispiel der Einstellungsprozess oder was es für Arbeitsbereiche gibt, die möglich sind, wie auch Arbeitsplatzgestaltung aussieht, wie Arbeit organisiert wird, wie die Job-Coaches bei Ihnen arbeiten und wie Sie auch mit anderen Organisationen vernetzt sind. Wenn das für Sie in Ordnung ist, nehme ich das Interview auf damit ich es im Anschluss transkribieren kann und dann würde ich Ihnen das auch nochmal zuschicken, dass Sie das Ganze freigeben und sagen „Ja, die Darstellung –“so wie ich das niedergeschrieben habe „ist so in Ordnung“
#00:01:33-6#

B: Okay. #00:01:34-7#

I: Genau, wenn Sie zwischendurch Fragen an mich haben oder wenn es Fragen gibt, die Sie nicht beantworten möchten, können Sie mir das gerne sagen. Oder auch wenn Sie im Anschluss merken, dass Sie etwas gesagt haben, was Sie nicht so gerne in der Arbeit dann sehen möchten, dann können Sie mir das auch gerne sagen. #00:01:47-8#

B: Okay #00:01:49-9#

I: Haben Sie vor Beginn noch Fragen an mich? #00:01:50-10#

B: Nö. Einfach mal loslegen. #00:01:51-11#

I: Okay, dann wäre meine erste Frage an Sie, wie auticon überhaupt begonnen hat und wie die Anfangsidee war auticon zu gründen? #00:01:58-12#

B: Okay, ich fange einfach mal an. Die Idee entstand aus einem Nachmittag mit meiner Frau und wir hatten überlegt, weil wir eben unseren Sohn gesehen haben, dass es da Probleme

¹¹ B : Befragter (Dirk Müller-Remus)

¹² I : Interviewerin (Annemarie Minow)

gab bei all den alltagsrelevanten Dingen, das hat nicht funktioniert. Irgendwann kam dann die Asperger-Diagnose und ich habe mich dann damit beschäftigt mit dem Thema, na klar als Elternteil. Dann gab es so ein Initialerlebnis für mich, dass ich in so einer Selbsthilfegruppe war. An dem Tag ging es um das Thema Arbeit und Autismus. Und da saßen nun fünf, junge und auch teilweise ältere Asperger-Autisten und jeder hat aus diesem Kreis erzählt, wie so seine Erfahrungen waren mit dem Thema Arbeit. Und ja, das war schon ziemlich deprimierend. Weil bei all denen war eins gemeinsam: Sie waren alle gesamt arbeitslos, ja. Obwohl sie eine gute Ausbildung hatten, obwohl sie Abitur hatten, in der Regel, hatten auch Studien angefangen, teilweise auch abgeschlossen, aber die Berufserfahrung war ganz gering. Wenn dann eine da war, dann hat das immer wieder dadurch nicht geklappt, weil eben dieses soziale Einfühlungsvermögen und wortwörtliches Verstehen am Arbeitsplatz, Ehrlichkeit, zu ehrlich, hat eben zu MASSIVEN Problemen an Arbeitsplätzen geführt, sodass dann immer nach relativ kurzer Zeit das dann schon wieder beendet war. Was halt noch schwierig war: Viele haben eben nicht diese geschlossenen Lebensläufe, die wir kennen. Abitur, dann Auslandspraktika, dann Studium angefangen, durchgezogen, dann wieder Auslandserfahrung und so weiter und so fort. Das war ganz selten. Und das ist natürlich dann schwierig für Personalchefs, wenn sie das nicht wissen, dass da ein Autist vor ihnen sitzt. Dann gibt es natürlich Probleme und wenn es dann zum Vorstellungsgespräch kommt, dann können Asperger-Autisten sich einfach nicht gut verkaufen. Sie reduzieren ihr eigenes Leistungsvermögen, weil sie einfach einen so hohen Leistungsanspruch haben, an sich selbst. Und erzählen eher das was sie nicht können, als das was sie können. Und das war für mich dann ein Initialerlebnis und habe dann, nachdem die Idee dann geboren war, hab ich mich erstmal in Kontakt gesetzt, nachdem ich im Internet recherchiert habe „Gibt es denn so eine Idee schon?“ Das macht man ja. Und dann habe ich eben gesehen, es gibt ein Unternehmen namens Specialisterne, Dänemark. Ich habe mich dann mit dem Thorkil Sonne ja ich würde so sagen im April 2009 war das, glaube ich, hab mich mit dem in Kontakt gesetzt oder habe mich mit dem in Verbindung gesetzt. Wir haben dann gesagt „Okay, wir machen ein Treffen in Berlin“. Das hat dann auch ein bisschen gedauert, weil die ihr Franchise-Konzept, die haben ein Franchise-Konzept, noch nicht ganz fertig hatten. Dann hatten wir uns getroffen, eben Januar 2010, kamen die nach Berlin. Und haben dann die ersten Gespräche aufgenommen. Dann haben wir danach dann gesagt „Okay, es macht Sinn, dass wir zusammenarbeiten“. Ich war dann vorgesehen zur Gründung von Specialisterne in Deutschland. Dann ging es los, dann hatten die so ein paar Ansprechpartner hier in Deutschland. Das war einmal ein Sozialunternehmen mit dem wir in Kontakt waren. Und die Idee war dann ein gemeinnütziges Unternehmen zu gründen, ein typisches Sozialunternehmen. Und unter das Dach dieses Sozialunternehmens einzusteigen und dann eine eigene Einheit dann zu bilden, so eine selbstständige Einheit, kleine Gesellschaft, die dann aber in einen größeren Verbund eingebunden ist. #00:06:08-13#

I: Dieser Verbund war Specialisterne? #00:06:11-14#

B: Ja, das war eine Kooperation „Lebenswelten“, in Berlin, Specialisterne und ich. Okay, dann haben wir angefangen zu überlegen, wie wir das Ganze finanzieren können. Haben dann festgestellt, dass es vielleicht ganz sinnvoll wäre über die Aktion Mensch was zu machen. Wir haben dann so einen Antrag gestellt, auf eine Initialförderung 15.000 Euro, um überhaupt erstmal so ein Konzept zu schreiben. Ziel war dann einen größeren Förderbetrag zu erzielen, von 250.000 Euro und wenn das genehmigt worden wäre, dann hätten wir so ein Modellprojekt mit dem Integrationsamt gestartet. #00:06:57-15#

I: Und sie sagten „*worden wäre*“? #00:07:00-16#

B: Ja (*lacht*) Das war halt damals alles so/ das waren die ersten Schritte. Und es hat sich dann rausgestellt, dass das alles sehr sehr langwierig ist. Ich habe dann auch gemerkt, dass ich mit diesen Leuten von den Sozialunternehmen nicht so den rechten Draht gefunden habe. Das waren verschiedene Welten. Ich komme ja aus der freien Wirtschaft. #00:07:22-17#

I: Sagen Sie einmal ganz kurz, was Sie von Haus aus gelernt haben, also wie ihr beruflicher Weg davor war? #00:07:27-18#

B: Ich bin Diplom-Kaufmann mit Schwerpunkt Wirtschaftsinformatik. Und habe dann angefangen als Softwareentwickler bei Siemens in Berlin. Bin dann gewechselt nach fünf Jahren zu (unv.) und war da in unterschiedlichen Positionen tätig. Also Organisationsentwicklung, interne Revision, CIO, dann auch Geschäftsführer der ausgegliederten IT-Gesellschaft und bin dann nach zwölf Jahren dort, gewechselt zu einem Medizintechnikunternehmen in Magdeburg, NovaVision hieß das. Das habe ich dann gemacht bis Ende 2011. Das sind so meine Stationen vorher. Ja, dann kam das Jahr 2011. Ich habe gemerkt, das funktioniert nicht alles, das dauert endlos. Ich kann überhaupt keine Planung machen, keine Finanzplanung. Alles sehr unsicher. Ich habe mich mit den Leuten nicht so richtig verstanden. Ich habe dann jedenfalls auf dem Vision Summit, in Potsdam war das, Vision Summit, sagt Ihnen das etwas? #00:08:33-19#

I: Ne #00:08:34-20#

B: Das ist so eine größere Veranstaltung von sogenannten Social Entrepreneurs. Und da hat mich witzigerweise der Thorkil Sonne hingeführt. Und dann habe ich dort den Felix Oldenburg kennengelernt, das ist der Chef von Ashoka in Deutschland. Das ist so eine Einrichtung, die Social Entrepreneurs fördert. Und der hatte nun wiederum Kontakt, so spielt das Leben manchmal, zum Social Venture Fund in München. Ja und dann ging das also ganz schnell, ich habe mich dann getroffen, mit dem Herrn Weber, das ist der Geschäftsführer von Social Venture Fund. Hab das vorgestellt, was ich gerne machen möchte und dann war das Interesse sofort da. Dann war die Idee „Okay, wir machen mit Specialisterne und Lebenswelten und Social Venture Fund ein gemeinsames Ding.“ Und wollen dann im Prinzip/ immer noch war die Idee Specialisterne in Deutschland zu gründen. Dann kam ein Meeting im September war das 2011 und da kamen dann alle zusammen und am Schluss waren wir nur noch zu zweit (*beide lachen*) Ja, weil wir einfach gemerkt haben, dass wir da nicht zusammenkommen. Da war der Grund, dass die sehr hohe Lizenzgebühren gefordert haben und auch überhaupt von den Gebühren sehr hoch. Es hätte also das Geschäftsmodell sehr beeinträchtigt. Allein schon aufgrund der Zahlungen, die da vorgesehen waren. Von dem Sozialunternehmen Lebenswelten haben wir uns dann auch getrennt, in der gleichen Sitzung, weil die wollten nur akzeptieren, auch wenn jemand Geld reinlegt in so ein Unternehmen, dass sie hundert Prozent an diesem Unternehmen halten. Also ein anderer legt Geld rein und sie wollen trotzdem hundert Prozent behalten. Das funktioniert natürlich nicht. Der Social Venture Fund hat dann klipp und klar gesagt „Wir machen das auf keinen Fall“ und dann blieben im Prinzip zwei übrig, der Social Venture Fund und ich. Dann haben wir gesagt „Okay, jetzt müssen wir was anderes machen“. Nun war ich im Sommer 2011 noch dazu auf so einer Specialisterne-Konferenz, wo Interessierte zusammenkamen, das war eigentlich mehr so eine Werbeveranstaltung, um andere Unternehmen zu interessieren für das Modell, für Specialisterne. Und mir gegenüber saß Dirk Rombaut, der war wiederum Geschäftsführer

von Passwerk in Belgien. Passwerk in Belgien ist ja ein Unternehmen was schon auch eine ganze Weile existiert. Der hat mir erzählt, er hat schon vierzig Consultants, die machen das sehr schlank, sie haben eine klare Finanzierung und dann war ich sofort elektrisiert, bin da hingefahren nach Belgien, habe mir das angeschaut und hab gesagt „Ja, das ist ja eigentlich genau das, was ich mir vorstelle. Wirtschaftsorientiert und trotzdem irgendwo sozial.“ Der Sozial Entrepreneurship-Ansatz. Ja und dann ging das blitzschnell schnell. Herr Weber, vom Social Venture Fund ist mit mir dann nochmal hingefahren. Wir haben dann gesagt „Okay, wir möchten gerne euer Modell adaptieren.“ Es wird nicht eins zu eins umsetzbar für Deutschland sein, aber wir wollen uns an euch orientieren. Da waren wir dann auch darauf vorbereitet, dass wir da etwas zahlen müssen (unv.) Das war natürlich eine tolle Sache für uns (unv.) Im November dann kam dann die Gründung, die Bank hat einen Darlehn mir gegeben - #00:12:32-21#

I: Ich muss Sie einmal kurz unterbrechen. Die Verbindung ist ganz schlecht. Könnten Sie etwas lauter reden? #00:12:36-22#

B: Ja, ich rede aber eigentlich schon ganz normal. Oder soll ich Sie mal zurückrufen oder? #00:12:43-23#

I: Ja, oder ich rufe Sie einmal nochmal eben an. #00:12:54-24#

B: Ja okay, bis gleich. Danke. #00:12:57-25#

(Unterbrechung der Leitung)

B: Hallo? #00:13:07-26#

I: Ja, da bin ich wieder. Dann hoffe ich mal, dass es jetzt besser geht. Jetzt geht es gerade, okay. #00:13:13-27#

B: Ja, Sie haben es trotzdem einigermaßen verstanden, ja? #00:13:15-28#

I: Ja, auf jeden Fall. #00:13:16-29#

B: Also, am 21.11. haben wir uns dann gegründet, das Unternehmen auticon. Und ja (...) der Social Venture Fund hat sich am Eigenkapital beteiligt mit fünfzig Prozent und hat dann noch ein Darlehn über 450.000 Euro gegeben. Und damit konnte dann das Unternehmen starten. So, das war der Anfang, das war bis November 2011 Gründung. Also ist eine relativ lange Geschichte, mit viel Wirrung und Irrung, aber ich glaube das ist fast normal bei so einer Gründung. Noch bei so einem Thema, wo man nicht unbedingt genau weiß, wie das alles funktioniert. #00:14:00-30#

I: Ja, gerade auch weil es ja auch eine Art Pionierprojekt so in Deutschland ist. #00:14:05-31#

B: Ja, genau. #00:14:06-32#

I: Ja, interessant. Dann würde ich jetzt gerne ein bisschen was über die Einstellungsprozesse bei Ihnen erfahren. Also, welche Voraussetzungen müssen Menschen mitbringen, die bei Ihnen als Consultants tätig sein wollen? Müssen die eine bestimmte Diagnose haben, aber

auch auf was gucken Sie noch? Was müssen die für eine Ausbildung haben, schauen Sie auch auf sowas wie eigenständige Lebensführung oder Wohnsituation? #00:14:30-33#

B: Okay, also zunächst mal, wenn wir Leute suchen, dann greifen wir natürlich auf so ein Netzwerk zurück. Das Netzwerk besteht insbesondere aus den Autismus-Verbänden mit ihren lokalen Stellen. Dann Selbsthilfegruppen dann (...) aktivieren wir auch so Themen wie zum Beispiel universitäre Einrichtungen, wie zum Beispiel an Unis, die da immer wieder Ansprechpartner für Menschen mit Handicap. Dann gibt es den (unv.), da haben wir auch einiges was wir exportieren können. Dieses Netzwerk wird aktiviert. So, dann kommen die Bewerbungen rein, und das machen komplett unsere Job-Coaches diesen Rekrutierungsprozess. Das heißt die bekommen dann Unterlagen unterschiedlichster Qualität. Das ist dann manchmal nur eine E-Mail, manchmal hängt da auch sowas dran wie ein Lebenslauf. Ja, das sind die Unterlagen, die wir erstmal bekommen. Eine Autismus-Diagnose ist notwendig, vom Psychiater ausgestellt, das muss ein Dokument sein, das hätten wir gerne. Ja und dann laden wir die Leute ein. Im Augenblick haben wir noch die Einstellung, dass wir alle Bewerber auch einladen. Das hat zwei Gründe. Auf der einen Seite wollen wir jedem dadurch auch Respekt zeugen. Und zum anderen wissen wir ja im Vorfeld nicht genau, auch aufgrund der Unterlagen können wir nicht sagen „Das macht gar keinen Sinn“. Manchmal scheint es so, manchmal ist es dann auch tatsächlich so. Aber wir wollen trotzdem allesamt die Leute genauer kennenlernen. Zumal wir dann ja auch eventuell später auch noch außerhalb der IT-Felder suchen wollen. Und dann macht es Sinn die Leute schon mal vorab zu analysieren für welche Gebiete die qualifiziert sind. So, dann kommen die jedenfalls zu uns, die Kandidaten. Und was wir dann machen ist im Prinzip ein Kennlerngespräch. Wir sagen ganz bewusst, es ist nicht ein Bewerbungsgespräch, sondern man will sich einfach gegenseitig kennenlernen. Und natürlich achten wir da schon drauf, wie dann jemand kommuniziert, wo seine Spezialinteressen sind, wieviel Feuer er zeigt für die Sache. Trotzdem wissen wir natürlich es ist kein normales Bewerbungsgespräch. Einige reden sehr wenig oder gar nicht, einige reden sehr viel. Und das ist aber wichtig für uns die Leute einfach mal live zu erleben. Am Schluss nachdem wir dann etwa so dreißig bis vierzig Leute gehört haben, das ist so der typische Zyklus, entscheiden wir uns dann für diejenigen, wo wir sagen „Das macht fachlich auf jeden Fall Sinn“, weil sie eben auch ein vertieftes IT-Knowhow mitbringen. Das heißt, sie sollten idealerweise schon mal programmiert haben, mindestens zwei drei Programmiersprachen vom Grundtyp beherrschen, sollten Datenbankkenntnisse mitbringen und sich auch in unterschiedlichen Betriebssystemen auskennen. Das sind so die fachlichen Anforderungen. Dann haben wir/nach dem Bewerbungsgespräch wissen wir „Okay, es könnte passen vom IT-Knowhow und wir wollen das aber jetzt nochmal genauer prüfen“. Deshalb laden wir dann so einige Kandidaten, wo wir sagen „Das könnte Sinn machen“, laden wir dann ein zu einer sogenannten Kompetenzanalyse. Das heißt bei der Kompetenzanalyse wollen wir nochmal genauer wissen, wie die IT-Kenntnisse denn tatsächlich ausgeprägt sind und wir machen nochmal so einen Test, den wir gemeinsam mit der FU Berlin entwickelt haben, abgeleitet aus Intelligenztests, da gibt es elf verschiedene Kriterien und vier davon aus diesen Intelligenztests zielen insbesondere ab auf die Fähigkeit zur Mustererkennung. Und das prüfen wir auch, das sind so einzelne Tests. Und machen dann nochmal eine Praxisaufgabe und dann haben wir eigentlich ein ganz gutes Bild, wie Kandidaten sich dann in dem fachlichen Gebiet bewegt haben. Ob sie das gut gemacht haben, ob sie drangeblieben sind, ob sie vorher aufgeben haben etc. etc. Am Ende sagen wir „Okay, wir haben die Ergebnisse jetzt und da wählen wir jetzt natürlich nochmal aus“. Wir wählen jetzt aus, welche von den Leuten kommen jetzt tatsächlich aus fachlichen Erwägungen heraus in Frage. (...) Dann haben wir in der Regel so drei, vier, fünf manchmal auch sechs Kandidaten, die übrig bleiben. Die laden wir

dann nochmal ein in so eine Art, eine sogenannte Vorbereitungsphase. Das heißt wir ziehen dann so diese drei, vier, fünf, sechs Autisten zusammen bei uns und dann haben wir diese zweiwöchige Vorbereitungsphase. Das sind so etwa fünfzig verschiedene Aufgaben. Jede einzelne Aufgabe ist bestimmten Kriterien zugeordnet, wie zum Beispiel Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Stresstabilität, Pünktlichkeit, Gewissenhaftigkeit usw. usw. Das heißt, wir wollen jetzt, neben den fachlichen Kompetenzen auch wissen, wie Leute so als Persönlichkeit sind. Weil nicht immer ist alles Autismus, jeder Autist ist auch anders, das heißt nicht, dass alle Autisten jetzt gewissenhaft sind oder pünktlich. Das wollen wir einfach wissen. Und deswegen machen wir diese zweiwöchigen Vorbereitungsphasen, am Ende der Zeit wissen wir wer nun fachlich und auch sozial wirklich diesen Anforderungen auch wirklich entspricht, weil wir unsere Leute ja in andere Unternehmen entsenden, als Consultants und da sind dann schon besondere Anforderungen notwendig. Ja und die sind wir dann der Meinung, wenn alle diese Anforderungen erfüllt sind, dann bekommen die Leute einen Festanstellungsvertrag. Und dann ist die Rekrutierung abgeschlossen. #00:20:49-34#

I: Gibt es so etwas wie Praktika oder Ausbildungen, die Sie für autistischen Menschen anbieten können? #00:20:53-35#

B: Noch nicht, das haben wir vor. Das ist nochmal ein extra Thema, weil wir spielen mit dem Gedanken im Augenblick hier so auch sowas wie eine auticon Academy zu gründen. Und da würde es natürlich dann viel besser reinpassen, in dieses Feld. #00:21:08-36#

I: Also sowas wie ein Ausbildungszentrum, kann ich mir das so vorstellen? #00:21:11-37#

B: Ja, wobei das mit einem Ausbildungszentrum anfängt. Und wir dann natürlich das Thema ausweiten können auf Vermittlung von autistischen Menschen in Jobs in Praktika und Ausbildungsplätze. Es muss nicht immer bei uns sein. Es kann auch über befreundete Firmen laufen. Wir wollen dort auch unsere CSR Diversity – Inclusion Aktivitäten auch bündeln. Und ja wollen dann auch eben Schulungen und Trainings oder Ausbildungen anbieten. Das ist so der grobe Inhalt dieser auticon Academy. Aber das ist ein Thema, da fangen wir erst im nächsten Jahr an, da haben wir schon Ideen, aber das ist noch nicht so, dass man sagen kann, das ist jetzt schon konkret. #00:21:56-38

I: Es ist noch nicht spruchreif. #00:21:57-39#

B: Genau. #00:22:00-40#

I: Gibt es noch andere Vereine oder Organisationen, die Sie bei der Vermittlung unterstützen, also zum Beispiel Integrationsämter, von denen Sie auch schon am Anfang gesprochen haben oder zum Beispiel die deutsche Rentenversicherung oder die Agentur für Arbeit? #00:22:12-41#

B: Eher nicht. Das liegt daran, dass die Arbeitsagentur hat natürlich arbeitssuchende und arbeitslose Autisten bei sich gemeldet, aber der Datenschutz schlägt da zu, die dürfen das nicht ausweisen, wenn das ein Autist ist. Das heißt da gibt es keine Möglichkeiten eine Selektion nur nach Autisten zu machen. Deswegen ist das leider so ein Thema, was uns nicht wirklich weiterhilft. Wir kriegen unsere Leute in der Regel überhaupt nicht über die Arbeitsagentur. Wir bekommen die eher/das sind alles eher Leute, die ja echt Langzeitarbeitslose sind, Hartz IV beziehen oder bei den Eltern leben, gar keine Förderung bekommen etc.

etc. Das sind Leute, die kaum von der Arbeitsagentur kommen, auch das Integrationsamt spielt da eigentlich gar keine Rolle, bei der Rekrutierung. Und auch Berufsbildungswerke oder Förderungswerke spielen da auch keine Rolle, weil, das haben wir auch mehrfach versucht, das klappt einfach nicht. Da ist einfach die, wie drück ich das jetzt aus, die Leute sind einfach teilweise noch zu jung, wenn die vom Berufsbildungswerk kommen sind die vielleicht so einundzwanzig, zweiundzwanzig. Und ein Autist ist von Haus aus einfach noch nicht so reif. Also wenn Sie einen Autist haben, der ist zwanzig Jahre alt, dann ist der von der persönlichen Reife her vielleicht 14 oder 15, und das ist dann einfach viel zu früh den in so einen Arbeitsprozess zu schicken. Deswegen ist auch unser jüngster Mitarbeiter ist glaube ich erst vierundzwanzig und der älteste ist Mitte fünfzig. Da verteilt sich das mehr. Die Jüngeren sind einfach noch nicht bereit für den Arbeitsmarkt, das ist einfach zu früh. #00:24:03-42#

I: Sie haben vorhin gesagt, dass die Leute, die sich als Consultants bewerben eben auch diese Autismus-Diagnose brauchen. Brauchen Sie eine bestimmte Form von Autismus? Stellen Sie zum Beispiel nur Asperger-Autisten ein oder haben Sie auch Menschen mit atypischem Autismus, mit frühkindlichem Autismus? #00:24:20-43#

B: Naja, also ich sage mal so, wir differenzieren jetzt eigentlich gar nicht zwischen diesen unterschiedlichen Autismus-Formen. Also eine Autismus-Diagnose reicht und wenn die Leute zu uns kommen, dann allerdings gehen wir ganz ganz stark auf das Thema Spezialinteresse, Leidenschaft für eine Sache, Leidenschaft für ein Thema. Und das ist in der Regel bei Asperger-Autisten einfach viel viel stärker ausgeprägt. Bei den frühkindlichen nicht so und bei den atypischen ist es auch ein bisschen anders. Die haben nicht so das wie diese Asperger-Autisten. Daher sind es fast ausschließlich, es sind eigentlich ausschließlich Asperger-Autisten, die wir eingestellt haben. Das liegt einfach an diesem Spezialinteresse, der Leidenschaft. Das haben die Asperger-Autisten deutlich stärker ausgeprägt und auch ein bisschen breiter sind die insgesamt aufgestellt von ihrem Knowhow und ihren Vernetzungsmöglichkeiten (...) Wir gehen aber nicht so vor, dass wir frühkindlichen ausschließen. #00:25:25-44#

I: Aber es ergibt sich einfach aus den Anforderungen, die Sie haben. #00:25:30-45#

B: Genau. #00:25:31-46#

I: Also im Moment setzen Sie ja die Autisten nur als Consultants ein, Sie beschreiben aber auch auf Ihrer Website, dass Sie auch andere Geschäftsfelder sich für diese Menschen vorstellen können. Welche Bereiche kommen Ihnen da so in den Sinn? #00:25:46-47#

B: Naja es hat natürlich weitestgehend schon immer irgendwas mit IT zu tun. Wir brauchen jetzt nicht unbedingt jetzt den reinen IT-Spezialisten, sondern es ist immer interessant zum Beispiel auch Physiker also Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure. Also das ist schon die nächste Stufe, die wir da schon abgrasen. Dass wir einfach Leute suchen, die schon eine sehr gute Ausbildung haben auf einem bestimmten Feld und trotzdem aus ihrem Studium heraus, schon gute IT-Kenntnisse mitbringen. Ja, also Sie werden wahrscheinlich keinen Physiker mehr finden, der nicht programmieren kann. Und das ist dann eigentlich NOCH besser/ein NOCH besserer Ansatz, weil gerade Physiker, das ist jetzt eigentlich so unsere Hauptzielgruppe, weil Physiker noch etwas anderes mitbringen, die haben in der Regel AUSGEZEICHNETE Statistikkennntnisse. Diese Statistikkennntnisse sind wiederum sehr gut nutzbar in Big-Data-Projekten. Also Big-Data heißt, Projekte wie (...) Big-Data sagt Ihnen das was? #00:26:52-48#

I: Ja. #00:26:53-49#

B: Im Prinzip kann man davon ausgehen, es gibt da sehr viele unterschiedliche Daten, Informationen. Sie müssen sich das vorstellen, wie ein Kriminalkommissar, der unterschiedliche Indizien hat, Beweisstücke, Verhöre usw. Und der muss das dann ja letztendlich wie ein Puzzle zusammentragen, um eine Beweiskette zu haben und das ist im Prinzip auch in der IT gibt es diese Big-Data-Projekte auch da geht es darum aus vielen vielen vielen gesammelten Daten, die so zusammenzuführen, dass man eventuell sogar sinnvolle Schlüsse ziehen kann für das Unternehmen, wie zum Beispiel Bewegungsprofile. Sie kennen das aus Facebook, sie kennen es von NSA, es ist alles Big-Data. Aus vielen Daten irgendwas zusammenzuzimmern, wo man doch neue Geschäftsfelder auch erzeugen kann. Und um das machen zu können, braucht man eben sehr sehr gute Statistikenkenntnisse. Deswegen auch insbesondere Physiker. #00:28:02-50#

I: Dann würde ich gerne nochmal diesen ganzen Bereich Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation angucken. Also wie sieht bei Ihnen der „perfekte“ Arbeitsplatz aus oder wie sieht ein geeignetes Arbeitsumfeld aus, welche Merkmale muss das haben? #00:28:16-51#

B: Also das wird immer wieder gerne genannt, mit der Arbeitsplatzausstattung. Mittlerweile muss ich sagen, das ist gar kein so großes Thema. Es gibt Leute, die können in Großraumbüros arbeiten, problemlos. Es gibt Leute, die können überhaupt nicht in Großraumbüros arbeiten. #00:28:34-52#

I: Wie gehen Sie mit solchen Leuten um, die das eben nicht können? #00:28:37-53#

B: Na da müssen wir/wir können die Leute ja nicht ändern. Dann muss man eben versuchen/Auch im Großraumbüro kann man ja teilweise über Cubicles kann man ja abtrennen, man kann den Leuten Kopfhörer geben, beispielsweise. Auch im Großraumbüro kann man das schon herrichten, dass es auch funktioniert. Unsere Erfahrung ist, dass das eigentlich das geringste Thema, das geringste Problem überhaupt ist. #00:29:04-54#

I: Okay, das überrascht mich jetzt auch. #00:29:06-55#

B: Also, die Leute kommen da ganz gut mit zurecht. Mit den Job-Coaches gibt es auch immer dann vor Ort so eine kleine Besichtigung des Arbeitsplatzes, aber wir haben noch NIE, in keinem einzigen Fall es gehabt, dass man irgendwie einen Auftrag oder ein Zusammenkommen nicht hinkommen hat aufgrund des Arbeitsplatzes. Das ist immer ein Thema, das lässt sich immer lösen, so gut wie immer. Und es gibt da jetzt auch nichts was ich sagen könnte, was nicht geht. Also, es ist relativ einfach. #00:29:40-56#

I: Es ist wahrscheinlich auch generell relativ individuell. #00:29:44-57#

B: Ja, joa. Der eine ist halt relativ empfindlich auf Lichtreize, der andere auf Geräusche, der andere auf Gerüche. Wir versuchen dann halt trotzdem irgendwo einen Weg zu finden, dass es doch geht. Das Thema ist wirklich das am WENIGSTEN diskutierte überhaupt. #00:30:20-58#

I: Weil, ich kenne auch von Ihren Websites Bilder von diesen Büros und habe mich halt im-

mer gewundert „Wie klappt das, dass da doch auch Mehrere in einem Büro zusammenarbeiten?“ #00:30:32-59#

B: Gut #00:30:34-60#

I: Sitzen da dann nur autistische Mitarbeiter zusammen oder sitzen da eben auch nicht-autistische Mitarbeiter aus dem Management oder auch die Job-Coaches zusammen? #00:30:42-61#

B: Nene, das haben wir schon getrennt. Da Autisten untereinander sehr gut kommunizieren. Die Störung erfolgt dann eigentlich eher über die nicht-autistischen Mitarbeiter. Sodass das also schon Sinn macht Autisten, auch hier bei und zumindest im Büro, zusammenzusetzen, weil es einfach besser klappt. Beim Kunden funktioniert das natürlich nicht, da ist natürlich dann die Mischung schon da. Da ist dann manchmal unser Mitarbeiter der Einzige unter vielen Nicht-Autisten. Aber das kriegen wir schon hin, weil wir eben beim Kunden immer jemanden benennen, wie so eine Art Mentor oder Pate. Der kümmert sich dann eben um Dinge wie gemeinsam Mittagessen gehen, Arbeitsplatzausstattung, „Was ist wenn du mal einen Stift brauchst“, „Was ist wenn mal eine Betriebsfeier ist“ etc. etc. Dann funktioniert das auch. Auch das ist jetzt nicht so ein Riesenthema. #00:31:34-62#

I: Und, wenn sie sagen dass praktisch nicht-autistische Menschen und autistische Menschen gar nicht zusammenarbeiten, kann man dann für Sie überhaupt von Inklusion sprechen? #00:31:44-63#

B: Nenenene, nicht. Halt. Bei UNS jetzt nicht. Die Autisten sitzen in einem kleinen Großraumbüro, in zwei kleineren Großraumbüros, also eigentlich sind das so vier Arbeitsplätze, die da eingerichtet sind, bei UNS. Wenn die zum Kunden kommen, sind die natürlich sehr wohl gemischt. Die Inklusion erfolgt ja auch vor Ort. Wir reden ja sowie hier untereinander permanent miteinander. Autist mit Nicht-Autist und Autisten mit Autisten und Nicht-Autisten mit Nicht-Autisten. Das ist hier bei uns im Büro ganz locker. Wenn die aber dann zum Kunden kommen, dann ist immer die Zusammensetzung Nicht-Autist plus Autist. Das geht gar nicht anders. Also insofern wird dieser Inklusionsgedanke vor Ort, also beim Kunden realisiert, aber auch hier bei uns im Büro. In beiden Fällen. #00:32:44-64#

I: Wie gestalten Sie das, dass (...) eben auch die nicht-autistischen Mitarbeiter bei Ihnen in diesen Prozess miteinbezogen sind? #00:32:58-65#

B: Naja, wir machen ja unterschiedliche Gesprächsrunden bei uns, also wenn es Themen gibt, die alle betreffen/ wir haben auch einmal im Monat einen sogenannten Jour Fixe, wo alle zusammensitzen, also jetzt intern hier bei uns. Und dann kommen die Autisten dazu, die Nicht-Autisten, dann kann jeder sagen, was er auf dem Herzen hat, Verbesserungsvorschläge, Probleme etc. etc. werden dann offen diskutiert, mit allen ganz gemischt. (...) Und wir haben (...) Wo war ich jetzt stehengeblieben? Wo sind wir jetzt? #00:33:44-66#

I: Also Sie haben den Jour Fixe, wo alle zusammensitzen und sich austauschen können, was anliegt. #00:33:50-67#

B: Ja, das haben wir auf der einen Seite. Und dann haben wir natürlich dann ja auch beim Kunden gibt es ja Projektmeetings und die sind ja auch regelmäßig, teilweise sind die täglich.

Und von daher ist diese Kommunikation immer gewährleistet, permanent. #00:34:08-68#

I: Gibt es auch regelmäßige persönliche Gespräche mit jedem Einzelnen? #00:34:13-69#

B: Ja, natürlich. Also die Job-Coaches, die kümmern sich ja nun permanent um unsere Leute. Der Standortleiter spricht mit denen. Also immer aus unterschiedlichen Richtungen. Die Job-Coaches immer mehr aus der sozialen Ecke und der Standortleiter hier bei uns in Berlin, aber auch an den anderen Standorten, die reden natürlich mehr fachlich mit den Leuten. Das ist sehr gut aufgeteilt und wir haben überhaupt generell haben wir eben diese Aufteilung, dass wir sagen, die Job-Coaches sorgen dafür, dass die Consultants den Rücken frei haben, um ihren Job zu machen und die Projektmanager bzw. Standortleiter nehmen mehr die fachliche Ebene. #00:35:00-70#

I: Ich würde nochmal gerne zurückkommen zu dieser ganzen, also wie Räume auch gestaltet sind, also gibt es da spezielle, also ich habe zum Beispiel gelesen, dass Piktogramme manchmal hilfreich sein können, oder Wochenpläne, Tagespläne. Setzen Sie so etwas auch mit ein? #00:35:18-71#

B: Ja, dann vor Ort beim Kunden. Ja, das haben wir natürlich auch, aber im Großen und Ganzen ist das sehr individuell. Man kann das nicht verallgemeinern. Der Eine mag schon Datenflusspläne, der Andere mag vielleicht mehr Piktogramme, der Andere Hierarchieebäume etc. Also das ist dann alles sehr individuell. #00:35:40-72#

I: Und das, wird das dann mit dem Job-Coach abgestimmt? #00:35:44-73#

B: Job-Coach oder auch Standortleiter, das hängt immer ein bisschen davon ab, was so die einzelnen Aufgaben sind. Sie müssen sich das einfach so vorstellen, wir sind ja wie so ein IT-Consulting Unternehmen. Wenn der Consultant beim Kunden ist, dann ist der Kontakt über den Projektmanager bzw. Job-Coach da. Aber die Arbeit, die wird dann schon beim und für den Kunden dann erledigt. Dann hat der Kunde im Prinzip das Sagen was die fachliche Aufgabenstellung angeht. Ist das Projekt dann beendet, kommt der Consultant in der Regel zu uns zurück ins Büro und es ist dann die Frage „Wann kommt ein neuer Auftrag?“ Und in dieser Phase, wo eben kein Projekt da ist, dann bilden die Leute sich weiter an einzelnen Fachthemen. Ja und so läuft das. #00:36:38-74#

I: Ja, gibt es neben diesen fachlichen Weiterbildungen auch soziale Trainings, die auch zwischendurch eingesetzt werden? Also nicht nur praktisch vor dem Beginn der Tätigkeit, in der Vorbereitungsphase, sondern auch während der Festanstellung? #00:36:52-75#

B: Ne, das machen wir auch nicht, weil wir kennen unsere Leute bis dahin mittlerweile ziemlich gut, wo sie ihre Stärken und Schwächen haben. Wir wollen sie ja auch nicht unbedingt verändern, wir haben sie ja deswegen genommen, weil sie so sind wie sie sind. Wenn es dann mal einzelne Probleme gibt, dann ist immer die Frage „Was ist die Ursache?“. Es gibt zum Beispiel auch Leute, die sind sehr unflexibel, wenn bestimmte Dinge am Arbeitsplatz nicht exakt beschrieben sind, dann haben die Probleme. Sowas zum Beispiel. Dann wissen wir das und dann müssen wir eben mit dem Mitarbeiter ganz konkret üben, wie er mit solchen Situationen umgeht. Aber da hilft kein generelles Sozialtraining. Da hätten die auch gar keine Lust drauf, auf sowas. Die sind mehr daran interessiert, dass ihre Fachaufgabe gelöst wird und so ein Indiz bei Autisten ist eben, dass sie wenig so an Menschen oder an Persön-

lichkeit, das interessiert die eigentlich relativ wenig. Es geht ihnen grundsätzlich schon mehr um die Sache, um die Lösung von Problemen. Und da müssen wir helfen und dann das hilft ihnen auch wirklich für ihre Persönlichkeitsentwicklung. Weil sie Dinge dann besser können und besser umsetzen können als vorher. Daraus schöpfen die auch Erfolgserlebnisse. Wir therapieren hier auch generell nicht, wir haben auch jetzt nicht unbedingt so einen engen Kontakt zu Anbietern von Trainings oder Sozialtrainings, das ist auch nicht gewünscht von den Consultants und ist auch ganz ganz selten mal ein Thema. #00:38:30-76#

I: Und Sie haben gesagt, die Job-Coaches haben eben die Funktion den Menschen den Rücken freizuhalten, also, dass sie ihre Arbeit machen können. Wie sieht das genau aus, können Sie da ein paar Beispiele nennen? #00:38:42-77#

B: Naja, also Rückenfreihalten heißt eigentlich mehr die Probleme aus dem Alltag eher lösen. Also hat dann eben jemand ein Problem, ja vielleicht auch zuhause oder kommt mit bestimmten administrativen Vorgängen nicht so zurecht, die Miete wird vielleicht nicht immer regelmäßig bezahlt, solche Themen, da helfen die Job-Coaches einfach auch schon deswegen, weil dann die Autisten oftmals in so eine Endlosschleife kommen, wenn ein Problem entsteht, dann beschäftigt sie das unheimlich. Das ist die Aufgabe der Job-Coaches, also auch durchaus so alltagsrelevante Dinge versuchen mitzuhelfen, die zu lösen und das ist eigentlich die wirkliche Hilfe, die sie auch wirklich brauchen, dass sie einfach wissen „Da ist jemand der mir hilft im Notfall“. Und das beruhigt die Autisten, weil sie wissen, vielleicht wenn da bestimmte Dinge auf Anhieb nicht klappen, oder wenn das irgendwie nicht verstanden wird, der verliert sich in Details, dann kann da unheimlich viel Zeit draufgehen, wenn Autisten sich an so ein Thema setzen und da ist es natürlich immer gut wenn ein Job-Coach dann im Hintergrund fragt „Was machst du grade? Wodran bist du?“ Und dann merken die schon ganz schnell, dass da irgendwas ist, allein am veränderten Tonfall oder drucksen vielleicht rum. Ja und das ist eben der Job der Job-Coaches genau diese Themen sehr eng zu begleiten. Das meine ich mit Rückenfreihalten. #00:40:17-78#

I: Also es geht schon deutlich über das hinaus, was in den Arbeitsräumen stattfindet? #00:40:22-79#

B: Jajaja, das geht deutlich darüber hinaus. Wobei wir, wie gesagt, wenn jemand auch mal psychologische Betreuung braucht, das kommt auch vor, dann helfen wir natürlich auch dann bei der Suche, wir organisieren das alles für den Mitarbeiter. Also das geht schon ein bisschen weiter, also die können halt hier/ wie gesagt, wenn jemand ein ernsthaftes Problem hat wie zum Beispiel eine Depression oder Ähnliches, dann ist das nicht mehr unser Thema. Dann muss der Mitarbeiter dann eben sich krankschreiben lassen, und muss dann eben eine medizinische Versorgung her. Das ist wie bei jeder anderen Krankenschreibung. Kommt aber auch gar nicht so oft vor. #00:41:09-80#

I: Die Job-Coaches, die sie einstellen, was haben die für eine Ausbildung, was haben die für einen Hintergrund, was müssen die mitbringen? #00:41:16-81#

B: Also das Profil ist eigentlich relativ einfach. Es sollten Leute sein, die schon Erfahrung haben in der Arbeit mit erwachsenen Autisten. Das können Leute vom Integrationsfachdienst sein, das sind oft solche. Wir haben auch da, was Job-Coaches angeht viel Erfahrung gesammelt. Wir haben festgestellt, die Job-Coaches sollten auch, wie das ganze Unternehmen auch innerlich aufgestellt sein, das heißt sie sollten auf jeden Fall ein gutes Verständnis für

die Wirtschaft mitbringen, sollten also nicht wirtschaftsfeindlich sein, sollten sich auch in den oberen Etagen auch bewegen können, also sollten auch Leute sein, die das Unternehmen nach außen repräsentieren können. Dann sollten sie aber natürlich verstehen, was Autismus überhaupt ist, ideal wäre wenn sie sich soweit in einen Autisten reinversetzen können, dass sie auch die Denkweise nachvollziehen können, das autistische Denken, das ist ganz wichtig. Die Ausbildung selbst/ Wir haben Pädagogen, wir haben Psychologen, das ist ganz unterschiedlich. Also mir ist das ehrlich gesagt eigentlich fast egal. Mir ist viel wichtiger, dass das Leute sind, die pragmatisch an die Alltagsprobleme gehen und da nicht so viel rumlabern, sich vor allem klar und deutlich ausdrücken können, nicht in Konjunktiven reden, die nicht so Sätze sagen wie zum Beispiel „Es wäre schön, wenn Sie bei Gelegenheit mal dies oder jenes tun könnten“ Das ist natürlich eine Katastrophe, solche Sätze, da achte ich dann sehr genau drauf in dem Bewerbungsgespräch, wie ein Job-Coach/ die Ausdrucksform. Klar, einfach, direkt, offen sein und das sagt sich so leicht, aber das ist sehr schwer solche Leute zu finden, die sich klar und deutlich ausdrücken können. Also das ist eigentlich für mich das aller aller Wichtigste, dass die wirklich eine klare Formulierung und Ausdrucksweise haben. Und sie sollten stabile Persönlichkeiten sein. Es sollten Menschen sein, die in sich ruhen und selbst auch schon ihren Weg gefunden haben. Das strahlt beruhigend auf die Autisten aus, wenn wir so jemanden haben. Das ist für mich eigentlich das aller aller Wichtigste. Die Ausbildung kommt bei mir eigentlich erst an zweiter Stelle, das ist gar nicht mal so relevant. Mir geht es um die Persönlichkeit und die Art und Weise wie sie sich ausdrücken. #00:43:57-82#

I: Sind die Job-Coaches auch die Personen, die Arbeitsanweisungen angeben, weitertragen? Oder macht das eher ein Standortleiter? #00:44:09-83#

B: Ne, also alles Fachliche macht der Standortleiter. #00:44:13-84#

I: Das heißt, der wird aber auch in seiner Auswahl genauso betrachtet, wie ein Job-Coach, dass der auch eine einfache Sprache an den Tag legt. #00:44:23-85#

B: Wir versuchen ja. Bei Standortleitern ist es natürlich noch ein bisschen schwieriger. Das sind ja nun Leute, die ihr Hauptaugenmerk auf den Vertrieb legen. An den Standorten müssen wir ja auch Kunden akquirieren und das ist natürlich die Hauptaufgabe von den Standortleitern, das geht es um das Fachliche, Vertriebliche. Natürlich sollten die sich auch so gut ausdrücken können und klar und deutlich formulieren können, aber das ist vielleicht nicht ganz so wichtig wie bei den Job-Coaches. Weil das kriegen Sie ganz selten hin, dass Sie jemanden finden der Vertriebs-Ass ist, der Projektmanagement kann, der sich mit Autismus auskennt und auch noch sich perfekt ausdrücken kann. Das ist ganz ganz schwer, das ist sehr schwierig. #00:45:17-86#

I: Ja, das glaube ich. #00:45:18-87#

B: Aber bei Job-Coaches ist es ein absolutes Einstellungskriterium. #00:45:25-87#

I: Eine ganz kurze Frage: Wie viele Job-Coaches kommen so auf einen autistischen Mitarbeiter, wie viele werden da betreut? #00:45:33-88#

B: Ein Job-Coach kann so sechs bis acht Autisten betreuen. #00:45:41-89#

I: Hmm. Dann würde ich gerne nochmal auf diesen ganzen Bereich Kunden eingehen. Al-

so, was sagen Kunden über auticon, was läuft gut, was läuft vielleicht auch nicht so gut, womit sind sie zufrieden? #00:45:54-90#

B: Naja, die Kunden sind erstmal von dem Modell angetan, dass es einfach mal ein interessantes Geschäftsmodell ist, sind gespannt und Viele probieren es dann einfach mal aus. Die machen dann oftmals so Pilotprojekte so über einen Monat beispielsweise und wenn die Kunden zufrieden sind dann kann man einen längerfristigen Vertrag abschließen. In der Regel läuft das auch so. Wir haben dann im Prinzip immer wieder die Erfahrung gemacht, es hängt ein bisschen davon ab, wie gut sortiert und strukturiert die Arbeitsanforderungen vor Ort formuliert sind. Und wenn das gut ist, dann haben wir eigentlich so gut wie gar keine Probleme, wenn das wenig dokumentiert ist, die Aufgabenstellung, dann kann es schon mal Probleme geben. Dass Mitarbeiter da schon ziemlich klare Struktur und Formalien brauchen, um ihren Job auch gut zu machen. Was immer wieder auffällt ist, dass unsere Leute einfach eine ganz andere Perspektive reinbringen in die Problematik oder in die Themen der Kunden. Das ist eigentlich so das Besondere. Sie machen einen guten Job, sind sehr genau, sind detailgetreu, sie verstehen auch komplexe Zusammenhänge sehr sehr schnell, aber (unv.) allein haben Bedienungsanleitungen oder auch Dokumentationen von Anwendungen haben die/ verstehen die sehr schnell, merken sich auch vieles, was andere sich erst mühsam aufschreiben müssen, haben definitiv auch/ sind schnell und sie haben vor allem noch etwas was sie eben ganz besonders macht, sie haben eben diese Fähigkeit zur Mustererkennung, das heißt die erkennen sehr schnell Fehler anhand von Mustern, die angelegt sind in fehlerhaften Dateien beispielsweise. Das geht ruckzuck. Und sie haben eben eine andere Denkweise, wir Nicht-Autisten denken eher Top-Down, das heißt man wirft uns irgendeinen Begriff zu und wir sortieren sofort wo das reingehört, was alles dazugehört. Wir greifen einfach auf unseren Erfahrungsschatz zurück. Das fällt uns leicht. Das ist bei Autisten genau umgekehrt, die denken eher Bottom-Up, das heißt, Sie müssen sich das so vorstellen, wie bei so einem Brainstorming. Da sitzen zwanzig Leute im Raum und jeder wirft so ein paar Begriffe zu einer Idee ein. Und dann fängt man an das zu sortieren. Das gehört dazu, das gehört dazu, man bildet Obergruppen. Man hangelt sich im Prinzip von unten nach oben, um dann letztendlich festzustellen „OK, jetzt haben wir eine schöne Struktur entwickelt von unten nach oben“. Diese Denkweise ist bei uns eigentlich nur typisch bei so Brainstormings. So denken Autisten GENERELL. Das ist eben ihre Stärke, eben durch dieses Sammeln von Informationen und dann die Aggregation von unten nach oben haben sie einfach eine unheimliche Stärke und einen Vorteil gegenüber uns Normalos. Wir sind da eben festgefügt in unseren Strukturen, können uns selten vorstellen, dass es auch anders geht. Und das ist eben bei Autisten, die durchbrechen eben diese Konvention. Und das ist genau dieser andere Blick, diese andere Perspektive, das lieben die Kunden, weil sie einfach einen anderen Blick auf ihre Probleme bekommen. „Schon mal so probiert?“ „Ach das kann man ja lösen, indem man das macht“ Dann gucken die immer ganz erstaunt, dass unsere Leute da auf so ganz ungewöhnliche Lösungswege kommen. Das ist eigentlich so der Hauptpunkt, wo die sagen „Das hat sich wirklich gelohnt, mit dem Mitarbeiter, weil er einfach einen ganz anderen Aspekt eingebracht hat“. #00:49:58-91#

I: Das sind so die Stärken, die die Kunden an Ihnen schätzen. #00:50:02-92#

B: Das sind so die Stärken, die immer wieder festgestellt werden. #00:50:05-93#

I: In meiner Literaturrecherche bin ich natürlich relativ schnell auf den Aspekt gekommen, dass Tätigkeiten mit viel Kundenkontakt eigentlich erstmal ausgeschlossen werden. Und

dass man sagt „Das können die nicht, das geht überhaupt nicht“. Wie funktioniert das, also gibt es/ Ist es so, dass ein Job-Coach auch vorher zum Kunden geht und Vorbereitungsmaßnahmen einleitet? #00:50:28-94#

B: Ja, na klar. Viele Autisten haben ja auch vor allem deswegen Probleme am Arbeitsplatz, wenn sie jetzt nicht gerade bei auticon angestellt sind, weil sie eben nicht sagen, dass sie Autisten sind. Das heißt also, sie versuchen eine Rolle einzunehmen, die ihrer Natur aber gar nicht entspricht, sie versuchen sich normal zu geben wie ein Nicht-Autist und das führt natürlich zu massiven Trugsituationen, auch dann Zusammenbrüchen irgendwann, weil man kann nicht auf Dauer gegen seine Natur handeln. Und deswegen ist es auch aus meiner Sicht ganz wichtig, dass bei uns zumindest, dass im Vorfeld, dass klar ist, alle Beteiligten müssen wissen „Hier ist ein Autist“ und dann funktioniert das nämlich auch alles bestens, weil die gehen in das Unternehmen rein. Sie müssen sich das einfach so vorstellen, dass davor gelagert ist natürlich so ein Vertriebs-Akquisitions-Prozess. Der Geschäftsführer nimmt Kontakt auf zu einem Unternehmen, dann kommt der Standortleiter, dann spricht man über die Aufgabenstellung des Projekts und irgendwann kommt dann der Moment, wo man dann sagt „Okay, wir arbeiten zusammen“. Es wird ein Vertrag unterzeichnet und dann kommen die Job-Coaches ins Spiel, die gehen dann in das Unternehmen rein in die Abteilung oder Abteilungen, wo unser Mitarbeiter dann eben beschäftigt ist für das Projekt und dann geht der Job-Coach dorthin, erzählt „Was ist Autismus?“ und „Was ist nun das Besondere an unserem Mitarbeiter?“. Und damit ist klar, dass alle, die später mit unserem Mitarbeiter zu tun haben, wissen „Es ist ein Autist“. Und damit sind die auch schon vorbereitet, das ist ganz ganz wichtig, weil dann einfach viele Missverständnisse, die eventuell sonst entstehen könnten gar nicht erst auftreten. Zum Beispiel, dass die sagen „Der sagt ja nie was“, wenn ich dann sage „Haste das verstanden?“ Dann sagt der nie was. Dann sagt der Job-Coach „Wenn er nichts sagt, ist alles gut. Dann hat der alles verstanden“. Das ist einfach gut, wenn die Kunden auch mit unseren Job-Coaches mal über unseren Consultant reden können. Irritationen können dann leicht ausgeräumt werden und ja also ich muss sagen, das funktioniert eigentlich alles einwandfrei. Auch die Kunden und alle die damit zu tun haben in den Projekten, die Mitarbeiter, die stellen sich da wunderbar drauf ein, überwiegend haben wir da ein super positives Feedback, das einfach auch am Schluss dann auch einfach als bereichernd angesehen wird, weil auch die Kommunikation im Unternehmen sich auch ändert, weil man sich viel viel präziser ausdrücken muss, viel klarer, präziser, das ist nicht so einfach. Aber es hilft, auch den Kunden in ihrer Kommunikation und viele, die meisten, die allermeisten haben es dann wirklich als eine Bereicherung auch empfunden, die Arbeit mit Autisten. Es muss aber wie gesagt, alles professionell begleitet werden, vorbereitet werden, dann funktioniert das auch. Man kann natürlich nicht sagen „Ich schicke jetzt mal einen Autisten vorbei, der macht das dann schon“. Das funktioniert hundertprozentig nicht. Es muss von uns gut vorbereitet sein, der Kunde muss vorbereitet sein, dann läuft das gut. #00:53:54-95#

I: Gibt es noch, anders als die Job-Coaches, Organisationen wie eben die Kooperationsverbände Autismus, der Bundesverband Autismus? Inwieweit stehen sie mit denen so im Alltagsgeschäft in Kontakt? #00:54:08-96#

B: Na, im Alltag eigentlich gar nicht. Wir haben viele viele Anfragen aus Berufsbildungswerken, aus unterschiedlichsten Ecken, Psychologen, Kongresse, Psychiater, Zusammenkünfte, wir werden immer wieder für Vorträge eingeladen von unterschiedlichsten Gruppen. Aber im Alltag spielt das eigentlich eine relativ geringe Rolle, weil die können uns da nur bedingt helfen, es geht dann eher so, dass wir dann erzählen, wie wir es machen. Die sind interessiert

daran, weil eben viele Einrichtungen haben eben das Problem, dass sie die Autisten dann eben nicht so gut in Arbeit reinkriegen und die wollen einfach wissen, wie wir es machen und das ist dann eher so dieser Ansatz. #00:54:58-97#

I: Das heißt, der Austausch mit anderen war vor allem in der Entstehungsgeschichte von auticon und ist bei den Einstellungsprozessen wichtig. #00:55:09-98#

B: Genau, da arbeiten wir ja auch mit der FU Berlin, die haben uns da geholfen. Ja, das ist so der Hauptaustausch. Also, wir sind gut vernetzt mit allen möglichen Verbänden und Institutionen, aber es ist nicht so, dass wir auch eng mit denen zusammenarbeiten. Die können uns da teilweise gar nicht helfen, in dem Sinne. Es läuft im Augenblick eher ein bisschen umgekehrt, dass wir denen erzählen sollen wie wir es machen. Gut, es ist halt im Augenblick so. #00:55:44-99#

I: Genau, aber ist auch toll (*lacht*) #00:55:46-100#

B: Jaja, na klar. #00:55:48-101#

I: Genau, dann haben sie ja schon gesagt, Sie sind eben weg von der ganz sozialen gemeinnützigen Idee zu einem Wirtschaftsunternehmen gekommen und erwirtschaften eben, wie ich gelesen habe, neunzig Prozent ihrer finanziellen Mittel auch selbst. Was sind diese anderen zehn Prozent, also durch wen werden Sie noch finanziell unterstützt oder eben auch durch andere Maßnahmen unterstützt? #00:56:13-102#

B: Es gibt da genau zwei. Das ist einmal die Arbeitsagentur, bzw. Job Center, das sind die ganz normalen Eingliederungszuschüsse, die jeder Arbeitgeber bekommt, wer einen Langzeitarbeitslosen oder Schwerbehinderten einstellt, das ist ganz normal, da gibt es dann was weiß ich dreißig vierzig Prozent auf die Lohnkosten für eine bestimmte Zeit, halbes Jahr, ein Jahr, auch mal anderthalb Jahre. Das ist ein Teil der Zuschüsse, also ein Teil der zehn Prozent. Und dann bekommen wir vom Integrationsamt noch den ein oder anderen Zuschuss, das ist aber mehr aus dem Aspekt heraus, dass das Integrationsamt Wettbewerbsnachteile ausgleicht. Unser Wettbewerbsnachteil besteht darin, dass wir im Gegensatz zu anderen IT-Consulting Unternehmen Job-Coaches beschäftigen, die eben andere nicht brauchen. Diese Kosten für die Job-Coaches, die ersetzt das Integrationsamt, weitestgehend. Das sind die zwei Zuschüsse, die wir bekommen, das find ich ganz normal, das sind eben die zehn Prozent, die wir bekommen. #00:57:26-103#

I: Ja, okay. Ja, ich bin auch schon fast am Ende. Ich habe einen Punkt noch unter dem ganzen Aspekt Gefährdungsbeurteilung, da eben autistische Menschen, was bestimmte psychische Belastungsfaktoren angeht, doch empfindlicher sind. Ob Sie die Chance sehen, dass eben solche Gefährdungsbeurteilungen eben auch helfen können noch den Arbeitsalltag zu verbessern oder ob Sie sowas eben auch schon einsetzen? #00:58:00-104#

B: Das müssten Sie mal erklären, was Sie mir Gefährdungsbeurteilungen meinen, konkret. #00:58:05-105#

I: Also eine Gefährdungsbeurteilung ist eine arbeitswissenschaftliche Maßnahme, in der im ersten Schritt Gefährdungen ermittelt werden, im zweiten Schritt beurteilt werden- #00:58:14:00-106#

B: Welche Gefährdungen? #00:58:15-107#

I: Also, in diesem Fall würde ich auf psychische Belastungsfaktoren eingehen wollen, das heißt zum Beispiel soziale Interaktionen, aber auch Führungsverhalten, Arbeitsorganisation, das würde alles darunter gehören und in so einer Gefährdungsbeurteilung würde man sich diese Faktoren eben angucken und sagen „Besteht da die Gefahr einer Belastung?“.

#00:58:41-108#

B: Ja, das wäre jetzt so ein Thema, was für uns interessant wäre. Das machen wir nicht, wir wissen, dass wir da eine Lücke haben. Wir haben ja das Problem mit dem Datenschutz, wenn wir eine Diagnose lesen, dann lesen wir zum Beispiel Asperger-Autismus-Diagnose und dann kommt vielleicht in so einem kleinen Nebensatz eingeschoben, das Wort Depressionen irgendwo. Das ist natürlich für uns schwierig, wir dürfen als Arbeitgeber ja nicht alles fragen, also das heißt, wir wissen da ist ein Risiko, aber wir können es nicht einschätzen. Ist das ein Thema, was in der Vergangenheit war oder ein Thema was immer noch akut ist? Das sind so Themen, ja wo wir oft nicht sicher sind auch bei der Einstellung. Der hat einen tollen Eindruck gemacht, hat fachlich alles drauf, war immer pünktlich da, war gewissenhaft, hat sich gut im Team eingebracht. Wir würden dann sagen „Toll, super“ und trotzdem ist immer noch irgendwo hinten so ein Punkt, wo wir nicht sicher sind ob das Thema Depression latent da ist oder ist es ausgestanden. Das meine ich so mit einem Thema Risiko, das wäre wirklich ein Risiko für uns, weil wir einfach nicht wissen. Weil wir es auch nur bis zu einem bestimmten Punkt erfragen dürfen. #01:00:14-109#

I: Dann ist natürlich, was das Interview mit Ihnen und auch meine ganze Arbeit als Handlungsanreiz haben soll. Was kann meine Arbeit und was können Sie anderen Unternehmen mit auf den Weg geben, die sich denken „Ich möchte gerne, solche Leute beschäftigen“ oder „Ich spiele mit dem Gedanken“. Was können Sie denen mit auf den Weg geben? #01:00:36-109#

B: Dann weiß ich schon, also da habe ich im Prinzip immer vier Argumente. Die Argumente heißen einfach: Autisten haben gegenüber „normalen“ Arbeitnehmern vier Riesenvorteile. Und zwar ist das, das erste ist: Sie haben eine Leidenschaft für eine bestimmte Sache, Leidenschaft heißt ja bei Autisten, dass das nicht wie bei uns so ein Hobby ist, sondern es ist ja fast schon eine Obsession, wenn die ihr Spezialinteresse haben, dann ist das ja schon eine Obsession, das heißt, die haben da ein Wissen angehäuft, ein Interesse an diesem Thema, das geht ja weit über das hinaus, was man sich so vorstellen kann normalerweise. Das heißt also die haben dann also jemanden der wirklich für eine Sache brennt. Und das ist natürlich toll, das ist ja das was jeder sucht, Mitarbeiter, die für eine Sache brennen. Wenn das mit dem übereinstimmt, was das Unternehmen auch tut, wie das bei uns der Fall ist, wir machen IT und unsere Leute brennen für IT, dann ist das schon mal perfekt. Dann haben sie sowas, aus meiner Sicht, das ist jetzt nicht ganz wissenschaftlich wahrscheinlich was ich sage, aber wie so ein angeborenes Qualitätsbewusstsein, das heißt also unsere Leute suchen eigentlich gar keine Fehler, sie sehen sie einfach. Das ist das zweite, wo ich einfach sagen würde, das ist bei normalen Arbeitnehmern nicht so ausgeprägt. Das dritte ist diese besondere Fähigkeit zur Mustererkennung. Mustererkennungsfähigkeiten haben auch Nicht-Autisten, selbstverständlich, jeder von uns hat eine Mustererkennung, aber es ist auch da wiederum erwiesen, dass Autisten eine viel höhere Fähigkeit zur Mustererkennung haben, das heißt die sind einfach bessere Mustererkenner. Ja und dann der letzte Punkt: Ehrlichkeit, gnadenlose Ehrlich-

keit. Das kann im beruflichen Alltag natürlich massiv Probleme bereiten, eine massive Ehrlichkeit. Also ich kennen niemanden der im Job immer ehrlich ist. Bestimmte Dinge lässt man auch mal weg oder man verschönt das ein oder andere, das kommt bei Autisten nicht vor, die sagen wie es ist, aus ihrer Wahrnehmung heraus. Das muss man aushalten können, als Arbeitgeber, als Chef. Und wenn man das nicht kann, dann kann es natürlich Probleme geben. Wenn man das aber vorher weiß, deswegen ist es auch so wichtig, dass wir das im Vorfeld auch den Kunden sagen „Richten Sie sich darauf ein, der Mitarbeiter ist gnadenlos ehrlich. Der wird nicht lügen“. Und das ist für viele auch eine ganz neue Erfahrung, dass Sie mit jemandem am Arbeitsplatz zu tun haben, der nicht lügt. Und das hat aber meiner Meinung nach so viele positive Effekte, dieses Nicht-Lügen, weil es einfach die ganze Arbeitsatmosphäre viel viel einfacher auf einmal macht. Sich nicht mehr ausdenken muss, „Wie kann ich so tun als ob“, sondern es ist okay, wenn der Arbeitgeber, der Chef, sagt „Sagt mir die Wahrheit, wie es ist. Ihr müsst nichts befürchten. Ich möchte, dass ihr das macht“. Und dann entwickelt sich eine ganz andere Teamdynamik, wenn auf einmal keiner mehr irgendwie irgendwelche Spielchen spielen muss. Diese vier Punkte, die würde ich immer wieder nennen, warum sehr sehr viele Gründe dafür sprechen Autisten auch einzustellen, ihnen Chancen zu geben, das sind die vier Gründe. #01:04:16-110#

I: Genau, das sind die Gründe, die eben für autistische Menschen sprechen. Aber auf was müssen sich andere Unternehmen vorbereiten, was kann es eben auch für Probleme und Schwierigkeiten geben? Was gab es vielleicht auch bei Ihnen? Oder gibt es Dinge, die Sie heute anders machen würden? #01:04:34-111#

B: Ähm, ja natürlich gibt es Dinge, wir haben natürlich extrem viel dazugelernt jetzt die letzten drei Jahre, ist ja klar dass wir Fehler gemacht haben. Wir haben zum Beispiel den Fehler gemacht, dass wir am Anfang dachten „Naja, es reicht ja eigentlich wenn wir Autisten einstellen, die ein ganz hohes logisches Denkvermögen haben, die einfach ein gutes Potenzial haben, dann können wir ihnen dann schon beibringen wie IT funktioniert“ Riesenfehler. Das funktioniert nicht. Man muss schon vorher wirklich wissen, ist wirklich IT die Leidenschaft. Wenn das nicht gegeben ist, habe ich schon den ersten Riesenfehler gemacht und das haben wir gelernt, wir dürfen nur Leute einstellen, die wirklich in dem Feld was wir anbieten auch wirklich ihre Leidenschaft sehen, sonst macht das echt keinen Sinn und wenn man da einen Fehler macht, dann zieht sich das Problem über die gesamte Laufzeit hinweg. Es wird immer Probleme geben, es wird immer wieder Themen geben, die dann einfach nicht gut laufen, weil Autisten nur da wirklich toll sind, wo sie auch wirklich ein Interesse haben. Wenn sie da irgendwas machen sollen, was ihnen nicht wirklich Spaß macht, dann wird die Leistung auch nicht so toll sein. Also das heißt, das ist unbedingt notwendig, dass Autisten da eingesetzt werden, wo sie wirklich ihre Stärken haben. Dann haben wir natürlich noch Fehler gemacht im Umgang mit den Autisten, haben auch da dazugelernt, wir müssen viele Dinge viel klarer aufbereiten, müssen viel klarer auch dokumentieren, wir müssen auch die Perspektiven, das darf man auch nicht vergessen, Autisten wollen sich weiterentwickeln, das heißt also auch Personalentwicklung spielt eine Rolle. Wir müssen viel mehr darauf eingehen, was wollen SIE eigentlich, wo sehen SIE sich in Zukunft, was sind Aufgaben, die sie wirklich interessieren, was sie spannend finden. Das muss man alles rausbekommen und dann auch die Projekte dementsprechend dann auch aussuchen. Das haben wir am Anfang nicht so gemacht, weil wir natürlich logischerweise waren wir am Anfang froh, wenn wir überhaupt einen Auftrag hatten, jetzt mittlerweile haben wir schon eine andere Phase erreicht. Also wir müssen uns permanent bewusst sein, dass unsere Leute, jetzt meine ich die autistischen Consultants, sind anspruchsvolle Leute, die genauso ernst genommen werden

wollen auch in Richtung Personalentwicklung wie jeder andere auch. Und das sind alles so Dinge, die wir im Laufe der Zeit einfach gelernt haben und jetzt wirklich auch ernst nehmen. Ich denke schon mal ein ganz gutes/ Wir wissen jetzt sehr viel besser Bescheid als vorher. Ich würde nicht sagen, dass wir da rumexperimentiert haben, wir haben einfach ein paar Fehler oder auch ein paar Dinge, die wir vorher gar nicht beachtet haben, jetzt einfach dazu genommen und ich denke, dass unser gesamtes Konzept jetzt wirklich auch rund ist.
#01:07:27-112#

I: Das freut mich zu hören, das ist ein schöner Abschluss. Wenn ich so auf meine Fragen gucke, auf meine Themen, die ich hatte, da konnte ich alles fragen. Gibt es aus Ihrer Sicht noch Themen oder Aspekte, die vergessen worden sind oder die Ihnen noch wichtig sind?
#01:07:41-113#

B: Ne, ich würde sagen/ Mir ist immer wichtig, diese vier Punkte, diese vier Punkte sind für mich deswegen so zentral und wichtig, weil mit diesen vier Punkten kann man noch viel viel mehr Arbeitsplätze, nicht nur bei auticon, sondern überall, für Autisten schaffen. Das sind schon die Hauptargumente, Autisten einzustellen. Natürlich gibt es noch viele andere Vorteile, ist klar. Aber da würden die Unternehmen sagen „Na gut, das sind unsere Leute auch“. Diese vier Punkte sind wirklich Alleinstellungsmerkmale, wo man wirklich differenzieren kann, wo man wirklich sagen kann „Hier, das sind die vier Vorteile für euch Unternehmen. Guckt sie euch an.“ Und man muss dann eben nur die Verbindung ziehen zu den Aufgabenstellungen, die der jeweilige Arbeitgeber hat. Dass einfach für ihn ersichtlich sein muss „Wo sind die Vorteile?“. Und das machen wir mittlerweile auch sehr gut, dass wir alles das was wir anbieten mit diesen vier Vorteilen auch spiegeln und sagen „Schau her, das ist dein Problem. Das kann unser Mitarbeiter deswegen lösen, weil er die Mustererkennung hat. Das kann er deswegen lösen, weil er das angeborene Qualitätsbewusstsein hat usw.“ Diese Verbindung muss man schaffen, aus dem Arbeitsumfeld des Kunden spiegeln zu dem was unsere Leute können. Das ist das Problem, was viele Integrationsfachdienste haben, dass sie einfach diese Vorteile nicht so erkennen oder auch verstehen und deswegen dann manchmal auch scheitern, wenn es darum geht Autisten auch an spätere Arbeitgeber im positiven Sinne zu verkaufen. Da fehlt dann oftmals so ein bisschen das professionelle Vorgehen und auch das Wissen darum, wie Autisten tatsächlich ticken. Wenn das so ist dann fällt es schwer den späteren Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass er da einen sehr guten Mitarbeiter bekommt. Dafür plädiere ich einfach, dass man das Ganze professioneller angeht. Dann haben auch die Autisten eine sehr gute Chance sehr viel mehr Arbeitsplätze zu besetzen, nicht nur bei auticon ##01:10:01-114#

I: Das hoffen wir. Haben Sie sonst noch Fragen an mich? #01:10:07-115#

B: Ne, Sie haben ja gesagt, Sie schicken mir dann das. #01:10:11-116#

I: Ja, ich schicke Ihnen dann das Transkript und lass Ihnen das dann zukommen, das wird ein relativ langes Transkript das sind nachher um die zwanzig Seiten, wenn Sie da einmal das querlesen, denke ich dann ist das auch in Ordnung. #01:10:29-117#

B: Jaja #01:10:30-118#

I: Genau, dann bedanke ich mich rechtherzlich für Ihre Zeit und Ihre Unterstützung, wünsche Ihnen schon mal schöne Weihnachten. #01:10:36-119#

B: Toll, Ihnen auch. #01:10:37-120#

I: Und dann melde ich mich bei Ihnen. Super, dann vielen Dank. #01:10:40-121#

B: Ja, Tschüss. #01:10:42-122#

I: Tschüss. #01:10:45-123#

Anhang 5 – Bewerbungsverfahren für IT-Consultants bei der auticon GmbH
(auticon GmbH, 2015a)



Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Annemarie Minow

Hamburg, den 19. Februar 2015