



Menschen mit Autismus
im Arbeitsleben –
Informationen und
Handlungsempfehlungen

Inhalt

IMPRESSUM

Herausgeber:
LVR-Integrationsamt
50663 Köln

Autoren:
Dr. Michael Bader (ProjektRouter gGmbH)
Monika Labruier (ProjektRouter gGmbH)
Julia Proft (Universität Köln, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie)
Univ.-Prof. Dr. Dr. Kai Vogeley (Universität Köln, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie)

Auflage: 10.000

Titelfoto:
© fotolia

Layout:
LVR-Druckerei – eine Integrationsabteilung
Ottoplatz 2, 50679 Köln
Tel 0221 809-2418

Barrierefreie PDF:
Solveig Kemsies, LVR-Druckerei

Druck:
Heider Druck GmbH
Paffrather Straße 102-116, 51465 Bergisch Gladbach

Folgende Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen des LVR-Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung, das heißt auch nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Sie können diese Broschüre auch im Internet bestellen oder als pdf-Datei herunterladen unter www.integrationsamt.lvr.de > Service > Publikationen

Mai 2018

Vorwort	5
1 Wie Sie diese Broschüre nutzen können	7
2 Kurz und bündig: Was ist eigentlich Autismus?	8
Beeinträchtigungen im Kontakt und in der Verständigung mit anderen Personen	8
Sich wiederholende Interessen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen	9
Weitere Auffälligkeiten	9
3 Was Ärzte und Psychologen tun	12
Diagnosestellung	12
Behandlungsmöglichkeiten von Autismus	14
4 Wie schlagen sich die Besonderheiten autistischer Menschen am Arbeitsplatz nieder?	15
Beeinträchtigungen im Kontakt und Verständigung mit anderen Menschen	15
Sich wiederholende Interessen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen	21
Weitere Auffälligkeiten	22
5 Aktuelle Beschäftigungssituation: Was wir über die Beschäftigung von Menschen mit ASS wissen sollten	26
Beschäftigungsrate bei Menschen mit Autismus	26
Einflussfaktoren, die beruflichen Erfolg oder Misserfolg begünstigen	26
Erfahrungen autistischer Personen im Berufsleben	27
Erfahrungen der Arbeitgeber	27
6 Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen beruflichen Teilhabe	28
Autismusspezifische Angebote	28
Autismusspezifische prozessbegleitende Beratung und Information	28
Autismusspezifische Coachingangebote	32
Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Autismus und finanzielle Hilfen	32
Was sonst noch wichtig ist	34
Notwendigkeit eines dauerhaften Unterstützungsrahmens	35

7	Checklisten mit Handlungsempfehlungen	36
	Checkliste Kontakt und Verständigung	36
	Checkliste Wiederkehrende Tätigkeiten und Strukturbedürfnis	39
	Checkliste Weitere Besonderheiten	42
8	Schlussbemerkung: Eigene Identität und gegenseitige Akzeptanz	44
	Weiterführende Literatur	45

Vorwort

Das LVR-Integrationsamt übernimmt gemäß SGB IX unter anderem die Aufgabe der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Ziel dieser Hilfen ist, dass „die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie befähigt (...) werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten.“ (§ 185 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

Insbesondere nehmen wir Menschen in den Blick, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung und gegebenenfalls im Zusammenhang mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen einen besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung haben. Dies sind insbesondere Menschen mit psychischen Erkrankungen, geistigen oder körperlichen Behinderungen sowie Personen mit einer Sinnesbehinderung oder Mehrfachbehinderungen (§ 192 Abs. 3 SGB IX).

Für diese Zielgruppen finanziert der LVR bereits seit über 30 Jahren Integrationsfachdienste (IFD), welche für die betroffenen Personen sowie für deren Arbeitgeber arbeitsbegleitende/psychosoziale Beratung und Betreuung anbieten.

In den letzten Jahren ist zudem eine verstärkte Nachfrage nach Beratung und Unterstützung von weiteren Personengruppen mit besonderen Unterstützungsbedarfen und deren Arbeitgebern entstanden – insbesondere aus der Zielgruppe der Menschen aus dem Autismus-Spektrum sowie von deren Arbeitgebern.

Deswegen hat das LVR-Integrationsamt zusammen mit der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der

Uniklinik Köln und dem Leiter der dort etablierten Autismus-Sprechstunde, Herrn Univ.-Prof. Dr. Kai Vogetley, sowie dem Integrationsunternehmen Projekt Router gGmbH ein dreijähriges Modell entwickelt. Im Rahmen dessen wird ein Maßnahmenkatalog für die berufliche Integration autistischer Menschen in Köln und Umgebung erarbeitet, dokumentiert und wissenschaftlich untersucht. Zielgruppe des Modells sind alle arbeitssuchenden und berufstätigen Personen mit Autismus-Spektrum-Störung und Unterstützungsbedarf aus Köln und Umgebung.

Die Erfahrungen an der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln im Rahmen der Autismus-Sprechstunde für Erwachsene, aus dem wissenschaftlichen Beirat von „Autismus Deutschland“ und die Evidenz aus der verfügbaren internationalen wissenschaftlichen Literatur zeigen übereinstimmend, dass die berufliche Integration von großer Wichtigkeit für autistische Personen ist.

Die in der Kölner Sprechstunde betreuten Personen sind im Wesentlichen Erwachsene, die im Mittel wenig älter als 30 Jahre sind, die überdurchschnittlich intelligent sind und die zu über 80 Prozent über eine Berufs- oder Hochschulbildung verfügen.

Es wäre davon auszugehen, dass die Arbeitslosigkeit bei dieser Gruppe von Personen – vergleichsweise junge, überdurchschnittlich intelligente und gut ausgebildete Menschen – deutlich unter der bundesdurchschnittlichen Arbeitslosenquote von etwa 6,8 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2013) liegt. Tatsächlich aber liegt die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe autistischer Menschen weit darüber, nämlich bei über 40 Prozent.

Diese erste Stichprobe aus der Gruppe autistischer Personen, die die Kölner Sprechstunde besucht haben, legt nahe, dass allein das Merkmal der autistischen Verfassung dazu führen könnte, dass die betroffenen Personen trotz guter kognitiver Fähigkeiten und solider Ausbildung bis zu zehnmal so häufig arbeitslos sind wie nicht-autistische Menschen. Spätestens damit ist die berufliche Integration autistischer Menschen eine wichtige Aufgabe für das deutsche Sozialsystem geworden: Es müssen insbesondere berufliche Integrationsmaßnahmen entwickelt und verfolgt werden.

Diesem Ziel tragen wir im LVR-Integrationsamt mit dem Modell „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ Rechnung. Der Landschaftsverband Rheinland verfolgt das Ziel, die im Rahmen des Modells erarbeiteten Unterstützungsleistungen im Rheinland

flächendeckend zu implementieren. Wir hoffen darauf, dass die Ergebnisse des Modells auch über die Grenzen des Rheinlandes hinaus genutzt werden und so die berufliche Teilhabe von Menschen aus dem Autismus-Spektrum nachhaltig verbessert wird.

Mit diesem Arbeitsheft möchten wir – neben einer Einführung in die Thematik – Unterstützungsmöglichkeiten, Hilfen und Tipps für betroffene Menschen, Angehörige, betriebliche Funktionsträger und Arbeitgeber geben und auch das im Rahmen dieses Modells entwickelte, erprobte und wissenschaftlich evaluierte Manual für ein Gruppencoaching zur beruflichen Teilhabe von Menschen aus dem Autismus-Spektrum vorstellen. Dieses Arbeitsheft soll einerseits zur Aufklärung und besseren Information beitragen und andererseits Hilfestellungen für den betrieblichen Alltag leisten.

Christoph Beyer

Leiter des LVR-Integrationsamtes

1 Wie Sie diese Broschüre nutzen können

Diese Broschüre richtet sich an all diejenigen, die Menschen mit Autismus beschäftigen, mit ihnen als Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten oder diesen Personenkreis bei der beruflichen Integration unterstützen. Sie beinhaltet wissenschaftlich fundierte Informationen zu Autismus im Beruf sowie praktische Hinweise und konkrete Handlungsempfehlungen, die aus der langjährigen Arbeit mit Menschen mit Autismus resultieren.

Die Broschüre richtet sich auch an autistische Menschen, die als wichtige Akteure den Prozess der beruflichen Integration in ihrer jeweiligen Beschäftigungssituation möglichst aktiv mitgestalten sollten.

In den folgenden Kapiteln dieser Broschüre können Sie sich in verschiedener Intensität mit dem Thema Autismus im Beruf beschäftigen.

Für einen kompakten Überblick rund um das Thema Autismus und seine Auswirkungen im Beruf erhalten Sie im **Kapitel 2 „Kurz und bündig: Was ist eigentlich Autismus?“** eine Zusammenfassung der Besonderheiten von Autismus einschließlich der Herausforderungen, die sich daraus für autistische Beschäftigte und deren berufliches Umfeld ergeben können. Auch werden darin in einer Kurzfassung autismusspezifische Unterstützungsmaßnahmen skizziert. Von hier aus haben Sie die Möglichkeit, direkt in das **Kapitel 7 „Checklisten mit Handlungsempfehlungen“** überzugehen, wo Sie ebenfalls in kompakter Form nachlesen können, wie Sie den autistischen Besonderheiten begegnen können. Falls Sie darüber hinaus weitere Informationen zu Autismus und den damit verbundenen Besonderheiten, vor allem zu ihren Auswirkungen am Arbeitsplatz sowie ausführliche Handlungsempfehlungen und autismusspezifische Unterstützungsmaßnahmen wünschen, empfehlen

wir Ihnen die folgenden Kapitel:

Im **Kapitel 3 „Was Ärzte und Psychologen tun“** erhalten interessierte Leserinnen und Leser Hintergrundinformationen zu Diagnostik und Therapie von sogenannten Autismus-Spektrum-Störungen (ASS), insbesondere zu:

- Kriterien, die nach den gängigen Diagnosemerkmalen erfüllt sein müssen, damit Ärzte und Psychologen eine sogenannte Autismus-Diagnose vergeben können,
- Begleiterkrankungen, die besonders häufig zusammen mit Autismus auftreten,
- Erkrankungen, die mit Autismus verwechselt werden,
- mögliche Ursachen von Autismus sowie
- Behandlungsmöglichkeiten.

Im **Kapitel 4 „Wie schlagen sich die Besonderheiten autistischer Menschen am Arbeitsplatz nieder?“** werden die Besonderheiten und Herausforderungen anhand von Fallbeispielen ausführlicher beschrieben und konkrete Handlungsempfehlungen genannt.

Das **Kapitel 5 „Aktuelle Beschäftigungssituation: Was wir über die Beschäftigung von Menschen mit ASS wissen sollten“** skizziert wichtige Eckdaten zur aktuellen Beschäftigungssituation autistischer Menschen, einschließlich wichtiger Faktoren, die beruflichen Erfolg oder Misserfolg begünstigen können. Zudem können Sie darin über Erfahrungen autistischer Personen im Beruf sowie über Erfahrungen von Arbeitgebern mit autistischen Beschäftigten lesen.

Im **Kapitel 6 „Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen beruflichen Teilhabe“** stellen wir Ihnen inner- und außerbetriebliche Unterstützungsmöglichkeiten zur Förderung der beruflichen Teilhabe autistischer Menschen und deren Arbeitgebern vor.

2 Kurz und bündig: Was ist eigentlich Autismus?

Etwa ein Prozent der gesamten Weltbevölkerung ist von Autismus betroffen. Autismus ist durch besondere Stärken, aber auch Schwächen gekennzeichnet. Ärzte und Psychologen, die die Diagnose Autismus stellen, achten üblicherweise nur auf die Schwächen oder Defizite. In diesem Sinn sind Menschen mit Autismus in der Regel durch die folgenden Besonderheiten gekennzeichnet:

Beeinträchtigungen im Kontakt und in der Verständigung mit anderen Personen

Insbesondere ist hier die Fähigkeit eingeschränkt, „sich in andere hineinversetzen zu können“. Hinzu kommen oft Schwierigkeiten, Gesichter, Emotionen, Mimik, Gestik oder auch den Tonfall anderer Personen zu erkennen und angemessen einzuordnen. Gleichzeitig setzen autistische Personen die eigene Mimik und Gestik sehr reduziert ein und haben oft eine auffällig monotone Stimmlage.

Menschen mit Autismus fallen im Beruf durch ihr besonderes Verhalten im Kontakt mit anderen auf. So beteiligen sie sich selten an Smalltalk über Freizeitbeschäftigungen oder Personen im gemeinsamen sozialen Umfeld, weil sich ihnen der Sinn dieser Gespräche nicht erschließt. Gleichzeitig kommt es häufig vor, dass auf Fragen sehr ausführlich geantwortet wird, weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit Autismus die subtilen Signale des Gegenübers, z. B. ob noch Interesse an der Fortsetzung einer Unterhaltung besteht, nicht automatisch wahrnimmt. Gesagtes nehmen sie zudem häufig sehr wörtlich.

Fallbeispiel

Ein zu spät kommender Mitarbeiter wird von seinem Vorgesetzten in einem ungehaltenen Ton gefragt: „Haben Sie heute schon mal auf die Uhr geschaut?“ Der Mitarbeiter antwortet sichtlich unbeeindruckt „Ja.“, da er das letzte

Mal vor fünf Minuten auf die Uhr geschaut hat, nachdem er eilig ins Büro hastete, weil seine Bahn aufgrund eines technischen Defekts Verspätung hatte.

Eine nicht-autistische Person würde hier höchstwahrscheinlich zwischen den Zeilen lesen können und den Hinweis des Vorgesetzten darauf, dass er das Zuspätkommen seines Mitarbeiters nicht schätzt, ganz automatisch verstehen und entsprechend reagieren. Diese Besonderheiten autistischer Menschen führen häufig dazu, dass sie von ihrem Umfeld unbeabsichtigt als sonderbar, skurril, uninteressiert oder arrogant wahrgenommen werden.

Aus den Besonderheiten im Kontakt und in der Verständigung mit anderen Personen können sich aber auch Stärken ergeben:

Fähigkeit, allein zu arbeiten. Autistische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sehr gut allein arbeiten, lassen sich in der Regel wenig durch andere Personen bei ihren Arbeitsaufträgen ablenken und verfolgen ihre Arbeitsaufträge mit großer Ernsthaftigkeit und Verlässlichkeit. Sie sind weniger als viele nicht-autistische Personen auf den sozialen Austausch mit ihren Kolleginnen und Kollegen, z. B. Smalltalk zu privaten Themen, angewiesen und versuchen sogar, diese Gespräche möglichst zu vermeiden. Denn Unterhaltungen mit anderen, vor allem über nicht-berufliche Themeninhalte, kosten sie immer Energie und sind mit vermehrter Anstrengung verbunden. Zu viele Menschen und akustische Reize in ihrem Umfeld würden sie daher von der korrekten Erledigung ihrer Aufgaben ablenken.

Ausgeprägte Ehrlichkeit und direkte Art. Menschen mit Autismus äußern in der Regel sehr ehrlich ihre Meinung.

Versuche autistischer Personen, anderen etwas „vorzumachen“, werden vom Umfeld häufig schnell durchschaut. Andere Menschen anzulügen, um sich zum Beispiel einen Vorteil zu verschaffen oder auch die Befindlichkeit des anderen zu verbessern, ziehen sie kaum in Erwägung.

Sich wiederholende Interessen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen

Autistische Menschen neigen zu gleichbleibenden, wiederkehrenden Tätigkeiten und Abläufen, da sie überwiegend auf regelmäßige Strukturen und Abläufe angewiesen sind. Sie haben ein ausgeprägtes Bedürfnis nach vorhersehbaren Tagesabläufen, was sich in rigiden Aufsteh- und Zubettgehzeiten, Essenszeiten oder Ablaufroutinen zeigen kann. Auf Unvorhergesehenes reagieren sie häufig mit Unzufriedenheit, Widerstand, Angst oder sogar Panik. Weichen Tagesabläufe aufgrund besonderer Ereignisse ab (z. B. ein wichtiges Gespräch), werden diese im Vorfeld soweit wie möglich sehr detailliert geplant. So muss der Schreibtisch häufig akribisch aufgeräumt sein und exakt so vorgefunden werden, wie man ihn am Vortag verlassen hat. Entfernen Kollegen etwa Gebrauchsgegenstände, ohne diese wieder an ihren Platz zurück zu stellen, kann dies eine autistische Person sehr verärgern. Einmal vorgegebene Tagesabläufe können spontan oft nicht verändert werden. Autistische Menschen wirken dadurch auf andere oft sehr unflexibel. Zudem besteht ein stark ausgeprägtes Interesse an speziellen Themen, sogenannte Sonderinteressen. Diese beziehen sich häufig auf Fachwissen in einem bestimmten Themengebiet, das Sammeln bestimmter Dinge oder das Führen von Listen.

Aus dem stark ausgeprägten Bedürfnis nach Regelmäßigkeit und Struktur können sich auch folgende Stärken ergeben:

Sorgfalt und Genauigkeit. Arbeitsaufgaben werden oft mit großer Sorgfalt und Genauigkeit erledigt.

Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit. Aus dem Bedürfnis, Planänderungen und Unvorhergesehenes zu vermeiden, werden oft enorme zeitliche „Puffer“ in den Tagesablauf

eingebaut, was dazu führt, dass autistische Personen häufig überpünktlich zu Verabredungen erscheinen.

Gewissenhafte Orientierung an Vorgaben und Regeln. Autistische Personen schätzen strukturgebende Maßnahmen wie Vorgaben und Regeln und orientieren sich an ihnen.

Bereitschaft zu sich wiederholenden Tätigkeiten. Menschen mit Autismus zeigen eine erhöhte Bereitschaft, monotone, sich wiederholende Tätigkeiten auszuführen, da sie hier weniger mit womöglich täglich wechselnden, nichtvorhersehbaren Ereignissen rechnen müssen.

Spezialkenntnisse. Aufgrund ihrer Spezialinteressen verfügen autistische Menschen über umfangreiche und besondere Kenntnisse in ihren jeweiligen Bereichen (z. B. IT-Kenntnisse, Technik, Naturwissenschaften), die sie gern zum Nutzen des Unternehmens einbringen.

i Nach den aktuell gültigen Richtlinien müssen die beiden oben genannten Kriterien »Beeinträchtigungen im Kontakt und in der Verständigung mit anderen Personen« und »Sich wiederholende Interessen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen« erfüllt sein, um überhaupt die Diagnose einer sogenannten Autismus-Spektrum-Störung (ASS) stellen zu können. Diagnosen können nur von geschulten Ärzten und Psychologen vorgenommen werden. Das bedeutet, dass Personen mit Autismus in diesem Bereich Auffälligkeiten zeigen müssen. Sie wirken sich üblicherweise auf das Verhalten aus und beeinflussen wiederum die Möglichkeiten, mit anderen Menschen in Kontakt zu kommen und an gesellschaftlichen und beruflichen Aktivitäten teilzunehmen („Teilhabe“).

Weitere Auffälligkeiten

Hinzukommen können weitere Merkmale, aufgrund derer autistische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft unbeholfen, umständlich und sehr langsam wirken können. Diese Aspekte treten zwar häufig auf, sind jedoch keine diagnostischen Kriterien und können in unterschiedlicher

Ausprägung vorhanden sein, z. B.:

- **Beeinträchtigungen der Aufmerksamkeit,**
- **ein Blick für Details, jedoch Schwierigkeiten den Gesamtkontext zu erfassen,**
- **Einschränkungen der Planungsfähigkeit bei komplexen Handlungsabläufen,**
- **Überempfindlichkeit gegenüber Geräuschen, Licht, leichten und unerwarteten Berührungen,**
- **Motorische Besonderheiten,** z. B. Schwierigkeiten bei der Feinmotorik, Gruppensportarten.

Auch aus den hier aufgeführten Besonderheiten können sich Stärken ergeben:

Blick für Details. Der Blick für Details kann auch eine Stärke autistischer Personen sein, wenn es darum geht, z. B. Rechtschreibfehler und Fehler in Excel-Listen zu identifizieren. Dies ist wiederum förderlich für eine sorgfältige Arbeitsweise.

Präzise visuelle und akustische Wahrnehmung. Auch die besondere Sensibilität gegenüber akustischen und visuellen Sinnesreizen kann in bestimmten Berufsfeldern ein Vorteil sein.

Die Besonderheiten von Menschen mit Autismus haben nicht nur negative Auswirkungen, vielmehr stehen ihnen auch spezifische Fähigkeiten gegenüber.

Leistungsfähig trotz Einschränkungen?

Fallbeispiel Christian S.

Christian S., 40 Jahre, langzeitarbeitslos, findet trotz guter Hochschulausbildung keinen langfristigen Einstieg in die Beschäftigung. Das Studium der Betriebswirtschaftslehre hat er als Diplomkaufmann mit der Note „gut“ abgeschlossen, ein weiteres Studium als Softwareentwickler mit der Note „sehr gut“. Obwohl der Einstieg nach dem Studium aufgrund der guten Abschlüsse und seiner fachlichen Qualifikationen recht zügig und reibungslos verläuft, kommt es im Verlauf immer wieder zu Jobwechseln. Vor allem bereiten ihm die Kommunikation mit Kollegen

und Vorgesetzten und das Einfinden in Teamstrukturen immer wieder große Schwierigkeiten. Christian S. ist frustriert, versteht nicht, warum er immer nur kurzfristig eine Beschäftigung findet und dann immer wieder in die Arbeitslosigkeit gerät. Seit Jahren wird Christian S. durch das Jobcenter unterstützt.

Erhöhte Arbeitslosigkeit

Obwohl Menschen mit Autismus auf hohem Funktionsniveau oft gut ausgebildet sind und gute Schulabschlüsse erreichen und ihre autistischen Besonderheiten im Berufsleben auch vorteilhaft sein können, sind Menschen mit Autismus nach Schätzungen bei gleichem Geschlecht, vergleichbarem Alter und vergleichbarer Ausbildung etwa fünf- bis zehnmal so oft von Arbeitslosigkeit betroffen wie Menschen ohne Autismus.

Wir Menschen mit Autismus sind »Grenzgänger« zwischen zwei Welten. Wir stehen mit einem Bein in der »normalen« Welt und mit dem anderen Bein in der Welt der Menschen mit Behinderungen. Was wir benötigen, ist ein »Stups« in die richtige Richtung, denn wir verfügen über Qualifikationen, die gesellschaftlich und wirtschaftlich von Bedeutung sind. (M. B., *Beschäftigter mit Asperger-Autismus*)

Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist möglich

Die erfolgreiche Eingliederung von Menschen mit Autismus in die Arbeit ist möglich, wenn bestimmte Aspekte und die Bedürfnisse der betroffenen Personen an einen Arbeitsplatz beachtet werden. Mit Unterstützung flankierender, berufsbegleitender autismusspezifischer Angebote für Arbeitgeber und Beschäftigte kann es gelingen, dass autistische Menschen ihre Möglichkeiten entfalten. Diese Angebote umfassen z. B.:

- **Autismusspezifische prozessbegleitende Beratung für Arbeitgeber und Beschäftigte,**
- **Autismusspezifische Gruppentrainings,** bei denen der Fokus vor allem im gemeinschaftlichen Erlernen neuer Verhaltensweisen in Bezug auf die soziale Interaktion und Kommunikation gelegt wird,

- **Autismusspezifische Einzelcoachings** zum individuellen Üben neu erlernter Verhaltensweisen, Erarbeitung und Umsetzung individueller beruflicher Ziele und Umgang mit privaten Krisen am Arbeitsplatz,
- **Unterstützung durch Arbeitstrainerinnen und Arbeitstrainer (auch „Jobcoaches“)** am Arbeitsplatz für die autistischen Personen in Form einer begleitenden Einarbeitung in neue und ungewohnte Arbeitsprozesse und -bedingungen oder der Optimierung bestehender Arbeitsprozesse und -bedingungen,
- **Finanzielle Hilfen** während der ersten Zeit der Beschäftigung oder langfristig, wenn deutlich wird, dass z. B. der übertragene Arbeitsbereich durch die autistische Person nicht vollumfänglich übernommen werden kann und flankierende Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen erforderlich ist.
- **Finanzielle Hilfen** für eine im Bedarfsfall erforderliche Arbeitsplatzausstattung bzw. Arbeitsplatzveränderung.

Förderung gegenseitiger Akzeptanz

Für ein erfolgreiches Miteinander ist das Verständnis für die jeweilige Andersartigkeit auf beiden Seiten absolut notwendig: Sowohl das nicht-autistische Arbeitsumfeld muss für die autistischen Eigenschaften des Beschäftigten Verständnis entwickeln, ebenso wie der autistische Mensch für seine nicht-autistischen Kolleginnen und Kollegen. Wenn dies gelingt, können beide Seiten voneinander lernen und profitieren, sowohl auf menschlicher wie auch auf beruflicher Ebene.

Trotz ihrer Einschränkungen sind Menschen mit Autismus sehr gut in der Lage, beruflichen Tätigkeiten nachzugehen, partnerschaftliche und freundschaftliche Beziehungen aufzubauen, Familien zu gründen und ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Falls Sie nun weitere Informationen zu Autismus und den damit verbundenen Besonderheiten, vor allem deren Auswirkungen am Arbeitsplatz sowie konkrete Handlungsempfehlungen wünschen, können Sie diese in den folgenden Kapiteln nachlesen:

Im **Kapitel 3 „Was Ärzte und Psychologen tun“** erhalten interessierte Leserinnen und Leser Hintergrundinformationen zur Autismus-Diagnostik.

Im **Kapitel 4 „Wie schlagen sich die Besonderheiten autistischer Menschen am Arbeitsplatz nieder?“** werden die Besonderheiten und Herausforderungen ausführlicher beschrieben und konkrete Handlungsempfehlungen genannt.

Das **Kapitel 5 „Aktuelle Beschäftigungssituation: Was wir über die Beschäftigung von Menschen mit ASS wissen sollten“** skizziert wichtige Eckdaten zur aktuellen Beschäftigungssituation autistischer Menschen.

Im **Kapitel 6 „Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen beruflichen Teilhabe“** werden Ihnen inner- und außerbetriebliche Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Teilhabe autistischer Menschen und deren Arbeitgeber dargestellt.

Im **Kapitel 7** finden Sie in kompakter Form **„Checklisten mit Handlungsempfehlungen“**.

3 Was Ärzte und Psychologen tun

Diagnosestellung

Erstmals beschrieben wurde Autismus bereits in den 1940er Jahren durch den Kinder- und Jugendpsychiater Leo Kanner (1943) und den Kinderarzt Hans Asperger (1944). Sie gingen unabhängig voneinander davon aus, dass es sich bei Autismus um eine Störung handelt, die entweder angeboren ist oder in den ersten Lebensjahren entsteht. Jahrzehnte nach der Erstbeschreibung durch Kanner und Asperger wurden Diagnosekriterien für das Störungsbild in den 1980er und 1990er Jahren in die gängigen Diagnose-manuale (International Classification of Disease, ICD; Diagnostic and Statistical Manual, DSM) aufgenommen und dort den sogenannten „tiefgreifenden Entwicklungsstörungen“ zugeordnet.

Das Gespräch mit Patientinnen und Patienten

Da es bis heute keine zuverlässigen, objektiven Messverfahren gibt, mit denen sich Autismus diagnostizieren lässt, ist das direkte Gespräch mit Patientinnen und Patienten über das eigene innere Erleben der Person einschließlich einer Verhaltensbeobachtung durch nichts ersetzbar. Darin möchte das ärztliche oder psychologische Fachpersonal die Schwierigkeiten und die Krankengeschichte aus der persönlichen Sicht der Person kennenlernen und gewinnt einen Eindruck über das Verhalten (Mimik, Gestik, Blickverhalten, Sprechweise, Kontaktverhalten etc.) einer Person. Zudem wird möglichst eine nahestehende Person des Betroffenen befragt. Meist handelt es sich dabei um Familienangehörige, die aus ihrer Sicht beschreiben, wie sich die Person im Alltag verhält und wie sie auf ihre Umgebung wirkt.

Diagnosekriterien

Im ICD-10, welches bis heute die Grundlage für die klinische Diagnostik psychischer Störungen in Deutschland darstellt, werden verschiedene Formen von Autismus unterschieden: Der „Frühkindliche Autismus“ (F84.0), der „Atypische Autismus“ (F84.1) und das „Asperger-Syndrom“ (F84.5). Sie sind in der Gruppe der sogenannten „Tiefgreifenden Entwicklungsstörungen“ zusammengefasst. Damit Autismus diagnostiziert werden kann, ist eine Kombination von Verhaltensmerkmalen aus diesen drei Kernbereichen notwendig:

- qualitative Beeinträchtigungen in der Kommunikation,
- qualitative Einschränkungen in der Interaktion und
- stereotype und wiederkehrende (repetitive) Interessen und Verhaltensweisen.

Die Einschränkungen müssen seit der frühen Kindheit bestehen und in verschiedenen Situationen auftreten. Charakteristisch für tiefgreifende Entwicklungsstörungen ist, dass sie von Geburt an bestehen, bzw. sich im frühen Kindesalter entwickeln, ein Leben lang andauern und nicht heilbar sind. Die Symptome von Menschen mit Autismus können unterschiedlich stark ausgeprägt sein, außerdem ist die Abgrenzung der einzelnen Unterformen von Autismus nach ICD-10 schwierig. Deshalb spricht man heute meist von Autismus-Spektrum-Störungen (ASS).

Zunahme der Diagnose im Erwachsenenalter

In den letzten Jahren werden aufgrund verbesserter diagnostischer Instrumente Erstdiagnosen von HFA und Asperger-Syndrom erst im Erwachsenenalter gestellt. Es wird vermutet, dass die autistische Symptomatik dieser Personengruppen weniger stark ausgeprägt ist, als bei Betroffenen, die bereits im Kindes- und Jugendalter diagnostiziert wurden. Möglicherweise gelten die Spät diagnostizierten während ihrer Schulzeit und später auch im Beruf als Sonderlinge. Für Eltern oder Angehörige besteht aufgrund der kognitiven Leistungsfähigkeit und guten Schulnoten oft lange keine Veranlassung, ihr Kind bei einer Fachärztin oder einem Facharzt vorzustellen.

Menschen mit Autismus im Erwachsenenalter leben schon viele Jahre mit ihren Schwierigkeiten und haben sich mehr oder weniger funktionale Strategien angeeignet, um den sozialen Alltag bestmöglich zu organisieren. Jedoch führen erfahrungsgemäß Schwierigkeiten in der Beziehungsgestaltung und am Arbeitsplatz dazu, dass sich die Betroffenen zur Diagnostik in einer Spezialambulanz vorstellen.

Bis in die 1990er Jahre wurde angenommen, dass es sich bei Autismus um eine seltene psychische Störung handelt. Aktuelle Zahlen gehen von einer Erkrankungsrate von 1 % in der Bevölkerung aus. Es wird davon ausgegangen, dass Männer häufiger von Autismus betroffen sind.

Erkrankungen, die mit Autismus verwechselt werden können

Nicht alle sozialen Schwierigkeiten, Beeinträchtigungen in der Kommunikation und repetitive, stereotype Verhaltensweisen sind autismusbedingt. Es gibt eine Reihe von sogenannten „Differentialdiagnosen“, d. h. Erkrankungen mit ähnlicher Symptomatik, die ebenfalls Auffälligkeiten in diesen Bereichen mit sich bringen, jedoch von Autismus abgegrenzt werden können. Im Erwachsenenalter zählen sogenannte „Persönlichkeitsstörungen“, „soziale Ängste“ und „Zwangserkrankungen“ zu den wichtigsten psychiatrischen Differentialdiagnosen.

So können z. B. Schwierigkeiten im Sozialverhalten auch auf eine Persönlichkeitsstörung eines Menschen hindeuten. Im Gegensatz zu Menschen mit Persönlichkeitsstörungen leiden Menschen mit Autismus häufig unter ihren sozialen Schwierigkeiten. Oft berichten sie Gefühle von Einsamkeit und wünschen sich mehr Kontakt zu anderen Menschen, jedoch haben sie häufig Schwierigkeiten, diesen Kontakt sozial angemessen aufzunehmen und später zu halten. So kann sich eine Person dadurch unangemessen verhalten, dass sie eine Abwertung und Kränkung beabsichtigt oder in Kauf nimmt, während eine Person mit Autismus diese Kränkung gar nicht erst als solche wahrnimmt. Nicht selten werden sie daher unbeabsichtigt als arrogant oder verletzend wahrgenommen.

Eine wichtige Differentialdiagnose ist auch im Erwachsenenalter das sogenannte „Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitäts-Syndrom (ADHS)“. Die Betroffenen leiden unter den typischen Symptomen: Deutliche Aufmerksamkeitsdefizite, motorische Unruhe und eine erhöhte Impulsivität.

Während es sich bei Autismus um eine angeborene bzw. im frühen Kindesalter erworbene, ein Leben lang andauernde Störung handelt, die nicht „wegtherapiert“ werden kann, treten andere Störungen erst später auf oder zeigen einen wechselnden Verlauf und können durch therapeutische Interventionen deutlich verbessert werden.

Begleiterkrankungen von Autismus

Neben den Erkrankungen, die als Differentialdiagnosen mit Autismus „verwechselt“ werden können, gibt es auch andere Störungen, die häufig mit autistischen Störungen auftreten und im Rahmen des diagnostischen Vorgehens in den Blick genommen werden müssen. Zu den häufigsten Begleiterkrankungen zählen depressive Störungen und Ängste, darunter häufig spezifische Phobien, die sich z. B. auf Menschenansammlungen, Spritzen oder bestimmte Geräusche beziehen können. Daneben finden sich noch besonders häufig Zwangserkrankungen und ADHS.

i Die Berücksichtigung von Begleiterkrankungen ist insgesamt von großer Bedeutung, da sie unmittelbaren Einfluss auf das Funktionsniveau der betroffenen Personen im (beruflichen) Alltag sowie auf den Erfolg von Therapie- und anderen Unterstützungsmaßnahmen haben.

Mögliche Ursachen von Autismus

Bisher existiert keine vollständige, schlüssige Erklärung zur Entstehung von Autismus. Wahrscheinlich ist, dass mehrere Faktoren an der Entstehung beteiligt sind und es keine einfache Ursache gibt. Obwohl die Erbllichkeit von Autismus sehr hoch ist, ist bis heute nicht geklärt, wie viele Gene auf welche Art zusammenwirken müssen, um Autismus hervorzurufen. Darüber hinaus wird auch der Einfluss von Risikofaktoren vor der Geburt, strukturellen und funktionellen Gehirnveränderungen sowie Veränderungen im Gehirnstoffwechsel auf die Entstehung von Autismus diskutiert.

Behandlungsmöglichkeiten von Autismus

Autismus kann nicht "wegtherapiert" werden. Jedoch können die soziale Interaktion und Kommunikation gefördert werden. Zur Behandlung erwachsener Personen mit einer autistischen Störung auf hohem Funktionsniveau haben sich die autismspezifische Gruppentherapie und Einzeltherapie bewährt. Im Fokus der therapeutischen Bemühungen steht hierbei nicht die Veränderung eines Menschen mit Autismus, sondern die Erweiterung seines Verhaltensrepertoires. Ein wichtiges Behandlungsziel stellt auch die Identifikation mit dem Autismus dar. Insbesondere bei Personen, bei denen die Diagnose Autismus erst im Erwachsenenalter erstmalig gestellt wird, besteht hier ein besonderer Bedarf: Diese Personen stehen vor der Herausforderung, die Diagnose, die weitreichende Auswirkungen auf verschiedene Lebensbereiche haben kann, in ihre Lebensplanung und die eigene Identität zu integrieren sowie autobiografische Erlebnisse rückwirkend neu zu bewerten. Der komplexe Prozess der Selbst- und Identitätsfindung bringt häufig auch eine berufliche Neuorientierung oder

Veränderungen mit sich. Weitere Behandlungsziele sind der Umgang mit Stress, die Erweiterung sozialer Kompetenzen, der Umgang mit eigenen Emotionen sowie die Unterstützung bei der Bewältigung von Begleiterkrankungen. Daneben können Selbsthilfegruppen, in denen sich die Betroffenen zusammenfinden, eine wichtige therapeutische Funktion übernehmen.

Im Bereich der Behandlung von Begleiterkrankungen wie Angststörungen und Depressionen können zudem psychopharmakologische Therapiemaßnahmen sinnvoll sein. Die oben genannten Kernsymptome von Autismus sind allerdings pharmakologisch nicht erreichbar.

4 Wie schlagen sich die Besonderheiten autistischer Menschen am Arbeitsplatz nieder?

Beeinträchtigungen im Kontakt und Verständigung mit anderen Menschen

Um die Besonderheiten im Verhalten autistischer Beschäftigter verstehen zu können, müssen wir uns zunächst vor Augen führen, wie Menschen ohne Autismus in der Regel in Kontakt treten und kommunizieren.

„Sich-Hineinversetzen in andere Menschen“

Am Arbeitsplatz müssen wir uns in der Regel schnell wechselnden sozialen Situationen anpassen, in denen wir mit unterschiedlichen Personengruppen zusammenkommen. Und das ist gar nicht so leicht, denn das Verhalten der Personen in unserem Umfeld lässt sich in der Regel nicht ohne weiteres vorhersagen. Wir können es nur »verstehen«, wenn wir uns über die »innere Verfassung« einer Person und den jeweiligen sozialen Kontext in der Situation, in der sich die Person befindet, Gedanken machen. Wir müssen uns in sie »hineinversetzen« und uns vorstellen, was in ihr vorgeht, welche Gedanken, Gefühle oder Wünsche diese Person gerade erlebt und zu welchen Handlungen diese Erlebnisse führen könnten. Hierbei spielt unsere Intuition eine wichtige Rolle.

Die Rolle der Intuition. Im Kontakt mit anderen senden und verarbeiten wir fortwährend Kommunikationssignale. Neben dem was wir uns wechselseitig in gesprochener und geschriebener Form mitteilen, senden wir Menschen bewusst und unbewusst nonverbale Signale (z. B. Gestik, Mimik, Körperhaltung, Körpersprache, Blickverhalten, Händedruck oder auch Distanzverhalten). All diese Signale werden durch nicht-autistische Personen oft schnell und »intuitiv« verarbeitet. Mit »intuitiv« ist hier gemeint, dass wir nicht lange aktiv über Argumente oder Gründe, wie

wir zu einer bestimmten Entscheidung oder Beurteilung gelangt sind, nachdenken müssen. Nicht-autistische Personen brauchen meist nur wenig Zeit dazu, diese Informationen zu einem Gesamturteil zusammenzufügen. Sie bekommen üblicherweise sehr schnell einen recht robusten und belastbaren Eindruck davon, was in einer anderen Person vor sich geht und was sie erlebt. Zumeist erkennen sie die „ungeschriebenen Regeln“, die in den verschiedenen, schnell wechselnden sozialen Kontexten unseres Alltags „angesagt“ sind und wenden diese automatisch an. Genau hierin besteht eine der größten Schwierigkeiten autistischer Personen.

„Sich-Hineinversetzen in Andere“ fällt Menschen mit Autismus schwer

Im zwischenmenschlichen Bereich haben Menschen mit Autismus in der Regel größere Schwierigkeiten damit, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und sich mit ihnen zu verständigen. Üblicherweise fällt es ihnen schwer, sich in andere Menschen »hineinzusetzen«. Die intuitive Fähigkeit, bei anderen Gefühle, Handlungsabsichten, Wünsche etc. wahrzunehmen und zu berücksichtigen, ist stark eingeschränkt. Hierzu gehören auch das Erkennen von Emotionen, die Empathiefähigkeit sowie die Fähigkeit, die Perspektive einer anderen Person einzunehmen. Es ergeben sich Schwierigkeiten, spontan Freude, Interessen oder Tätigkeiten mit anderen zu teilen. Nonverbale Signale werden von autistischen Personen in der Regel nicht automatisch und intuitiv wahrgenommen, verarbeitet und interpretiert. Das bedeutet, dass wesentliche Informationen, die von Menschen ohne Autismus automatisch und intuitiv wahrgenommen und interpretiert werden, im Austausch mit Menschen mit Autismus verloren gehen können.

Autismus ist doppelt unsichtbar

• **Erste Unsichtbarkeit:** das innere Erleben. Alle inneren Erlebnisse einer Person, d. h. ihre Wahrnehmungen, Gedanken, Gefühle oder Handlungsabsichten sind von außen nicht unmittelbar sichtbar, sondern nur mittelbar über das Verhalten einer Person. Das innere Erleben von Menschen mit psychischen Störungen weicht von dem inneren Erleben gesunder Mensch ab. Diese Abweichung, wie z. B. die Unfähigkeit, bei einer Depression alltäglichen Pflichten nachzugehen, ist jedoch von außen für andere Menschen ebenfalls nicht direkt sichtbar. Das ist völlig anders bei den meisten körperlichen Erkrankungen (z. B. ein gebrochenes Bein), die unmittelbar die Unfähigkeit zu arbeiten erklären können. So sind auch Autismus und damit verbundene Besonderheiten und Bedürfnisse für andere Menschen nicht direkt von außen ersichtlich.

Zweite Unsichtbarkeit: intuitive Kommunikation. Die zweite Unsichtbarkeit geht darüber hinaus, sie bezieht sich auf die bereits geschilderte intuitive Wahrnehmung und Übertragung verbaler und nonverbaler Signale. Sie ist ein spezifisches Alleinstellungsmerkmal für Autismus. Über nonverbale Signale wird ein Großteil der Informationen in der zwischenmenschlichen Kommunikation vermittelt. Nicht-autistische Personen verarbeiten und nutzen diese meist intuitiv und automatisch, ohne sich dessen dauerhaft bewusst zu sein. Dies geschieht so schnell und komplex, dass eine vollständige bewusste Verarbeitung nahezu unmöglich ist. Bei Menschen mit Autismus ist diese Fähigkeit der intuitiven Wahrnehmung und Verarbeitung hingegen stark eingeschränkt oder nicht vorhanden. Erschwerend kommt hinzu, dass sich beide Beteiligte der Kommunikationssituation, nämlich in der Regel die Person mit Autismus als auch die Person ohne Autismus, darüber nicht im Klaren sind und sich nicht vergegenwärtigt haben, dass genau in diesem automatisch und unbewusst ablaufenden Kommunikationsprozess die Kernschwierigkeiten bestehen.

Auf der einen Seite wird in der nicht-autistischen Welt also automatisch und damit unbewusst vorausgesetzt, dass diese intuitive Fähigkeit bei allen Menschen gleichermaßen vorhanden ist. Auf der anderen Seite haben Personen mit Autismus häufig Defizite in der Produktion und im Verstehen nonverbaler Signale. Dabei haben beide Partner keine Kenntnis über diese ungleiche Kommunikation. Während nicht-autistische Personen nicht „wissen“, dass sie nonverbale Kommunikation bei ihrem Gegenüber erwarten, wissen autistische Personen nicht, dass sie darüber nicht verfügen können. Diese „zweite“ oder „doppelte Unsichtbarkeit“ ist somit eine spezifische Besonderheit bei Autismus, welche Interaktionen zur Herausforderung werden lässt und erhebliche Missverständnisse und Konflikte zur Folge haben kann.

Am Arbeitsplatz können sich die Besonderheiten in der Kommunikation auf vielfältige Weise im Verhalten der autistischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigen: Allgemeines Kontaktverhalten. Für autistische Personen stellt die Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen eine Herausforderung dar, was ganz allgemein im Kontaktverhalten deutlich wird. Obwohl der Kontakt häufig gewünscht ist, wissen die Betroffenen nicht, wie sie diesen angemessen aufnehmen können. Gelingt es, ein Gespräch zu beginnen, stellt das Aufrechterhalten und Beenden von Kommunikation ein Problem dar. Autistische Personen können sehr gut allein oder in einem sehr kleinen Team arbeiten und wünschen das auch. Sie sind weniger als viele nicht-autistische Beschäftigte auf den sozialen Austausch mit ihren Kolleginnen und Kollegen (z. B. Smalltalk zu privaten Themen) angewiesen und versuchen sogar, diesen möglichst zu vermeiden. Denn Unterhaltungen mit anderen, vor allem über nicht-berufliche Themeninhalte, und Abstimmungsprozesse kosten sie immer Energie und sind mit vermehrter Anstrengung verbunden. Zu viele Kollegen und zu viele Reize (Geräusche, Lichter, Gerüche) in ihrem Umfeld würden sie daher von der korrekten Erledigung ihrer Aufgaben ablenken.

Fallbeispiel

Heike J. arbeitet seit einem Jahr im Bereich Controlling eines mittelständischen Unternehmens. Wie so oft hat sie von ihrem Chef einen Auftrag mit den Worten erhalten: „Machen Sie das mal bitte fertig.“ Pflichtbewusst hat Heike J. den Auftrag erledigt. Das teilt sie ihrem Vorgesetzten jedoch nicht mit, denn üblicherweise kommt er auf sie zu. Was Heike J. jedoch nicht weiß ist, dass ihr Vorgesetzter die Ergebnisse benötigt und zunehmend verärgert ist, dass er jedes Mal nachhaken muss.

Schwierigkeiten, Erwartungen intuitiv einzuschätzen. Aus der eingeschränkten intuitiven Fähigkeit, sich in andere hineinzuversetzen, ergeben sich insgesamt Schwierigkeiten, die Erwartungen der Menschen im beruflichen und sozialen Umfeld einzuschätzen. Menschen mit Autismus fällt es häufig schwer, intuitiv wahrzunehmen, was von ihnen erwartet wird und welche Informationen andere Menschen in diesem Zusammenhang von ihnen benötigen. Gerade die Tatsache, dass Erwartungen, die an das Verhalten der Beschäftigten und die Erfüllung ihrer Aufgaben gestellt werden, häufig unausgesprochen sind, d. h. nicht deutlich vom Vorgesetzten formuliert werden, macht es für autistische Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer so schwierig. Nicht-autistische Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen setzen unausgesprochene Erwartungen innerhalb der Teamarbeit oft ein und sind sich darüber zumeist nicht oder nur teilweise bewusst. Hierbei setzen sie die Kenntnis über das Wissen unausgesprochener Erwartungen bei der anderen Person automatisch voraus und erwarten, dass auch andere darauf aufbauen. Schwierigkeiten und Konflikte entstehen dann, wenn diese Erwartungen der jeweiligen Person, die sie erfüllen soll, beispielsweise aufgrund ihrer autistischen Verfassung, nicht bewusst sind.

Was Vorgesetzte tun können

Erwartungen klar und eindeutig formulieren und besprechen. Um Konflikten vorzubeugen, ist es wichtig, mit der Vergabe einer Aufgabe bzw. der Aufnahme einer Tätigkeit ausdrücklich die mit den Aufgaben verbundenen

Erwartungen zu besprechen. Autistische Beschäftigte profitieren davon, dass sie in regelmäßigen Feedbackgesprächen eine ehrliche Rückmeldung darüber bekommen, ob sie die an sie gestellten Erwartungen erfüllen. Hier gilt: Je früher, desto besser; je offener und transparenter, desto besser. Hierzu ist ein Perspektivwechsel notwendig, bei dem autistische Beschäftigte unterstützt werden sollten.

Arbeitsaufträge eindeutig formulieren. Hilfreich ist es, dass Arbeitsaufträge eindeutig formuliert werden und dabei deutlich kommuniziert wird: Was hat der oder die Beschäftigte aus Sicht des Umfelds/aus Sicht des Vorgesetzten in einer bestimmten Position/Funktion zu tun? Welche Aufgaben haben Priorität? Bei Unsicherheiten sollte der oder die Beschäftigte ermuntert werden, gezielt bei Vorgesetzten oder einem festen (vertrauten) Ansprechpartner nachzufragen. Diese sollten selbstverständlich vorab darüber informiert werden.

Smalltalk fällt schwer. Im Alltag wird die Beeinträchtigung, Erwartungen und die Interessen anderer einzuschätzen, besonders in Smalltalk-Situationen deutlich. Innerhalb kürzester Zeit müssen die Erwartungen und Interessen von unterschiedlichen Personengruppen eingeschätzt werden, was für autistische Personen eine große Herausforderung darstellt. Hier kann es zu zahlreichen Missverständnissen und unangenehmen Situationen am Arbeitsplatz im Kontakt mit anderen Menschen kommen. Auch die Beratung von Kundschaft im Dienstleistungsbereich stellt eine große Herausforderung dar, wohl deshalb vermeiden viele auch den Kontakt zu diesem Personenkreis.

Was Vorgesetzte tun können

Smalltalk fördern, jedoch nicht erzwingen. Zur Förderung des allgemeinen Kontaktverhaltens ist es sinnvoll, die Fähigkeiten im Smalltalk auszubauen. Das kann und sollte zwar nicht erzwungen werden, jedoch sollte dem autistischen Mitarbeiter der Sinn von Smalltalk durch den Arbeitstrainer oder das Coaching vermittelt werden.

Üblicherweise fällt autistischen Personen themenbezogener Smalltalk zu ihren Spezialinteressen eher leicht. Wenn Sie also mit autistischen Beschäftigten ins Gespräch kommen wollen, so befragen Sie sie zu ihren Interessensgebieten.

Telefonate sind oft schwierig. Autistischen Personen bereitet es häufig Schwierigkeiten, Telefonate zu führen, weil sie häufig nicht wissen, wann sie im Gespräch an der Reihe sind und weil sie die Erwartungen der Gesprächspartner nicht einschätzen können. Insbesondere Kundengespräche am Telefon stellen eine Hürde dar. Bevorzugt wird daher oft der Schriftverkehr oder die Kommunikation per E-Mail. Sind Telefonate nicht auszuschließen, sollten gemeinsam konkrete Handlungslisten mit Notfallhilfen erstellt werden. Falls die oder der Beschäftigte von einem Arbeitstrainer oder einer Arbeitstrainerin betreut wird, sollten diese einbezogen werden.

Was Vorgesetzte tun können

Bevorzugte Kommunikationswege abklären. Besprechen Sie mit dem Mitarbeiter, ob das Führen von Telefonaten problematisch ist. Ist dies der Fall, kommunizieren sie bevorzugt per E-Mail.

Monologisieren. Menschen mit Autismus neigen häufig zum ausgedehnten »Monologisieren«, d. h. sie reden in einem Gespräch über einen längeren Zeitraum, ohne ein Gefühl dafür zu haben, ob der Gesprächspartner überhaupt daran interessiert ist, zu einem anderen Thema übergehen oder das Gespräch beenden möchte. Häufig geht es dabei inhaltlich um ihre Interessen- oder Fachgebiete.

Es kann immer wieder vorkommen, dass ein autistischer Mitarbeiter in einem Gespräch nicht zum Ende kommt und nicht zu bemerken scheint, dass Sie das Gespräch längst beenden möchten. Denn wahrscheinlich wird er die Signale, die Sie üblicherweise bewusst und unbewusst aussenden, um anderen zu signalisieren, dass Sie ein Gespräch beenden möchten, nicht automatisch wahrnehmen, da ihm das geschilderte intuitive Gespür dafür fehlt.

Was Vorgesetzte tun können

Gespräche explizit beenden. Es ist immer hilfreich, den Mitarbeiter freundlich und ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Sie das Gespräch beenden möchten: „Herr/Frau ... vielen Dank, aber ich muss unser interessantes Gespräch jetzt beenden, weil ich einen weiteren Termin habe etc..“

Redezeit explizit begrenzen. Besonders in Teambesprechungen, in denen mehrere Personen zu Wort kommen müssen, ist es für den reibungslosen Ablauf wichtig, wenn Sie autistische Beschäftigte wie jede andere Person zu Wort kommen lassen, ihre Beiträge wertschätzend annehmen, jedoch in ihrer Redezeit begrenzen. Sie sind vielleicht darauf angewiesen, dass ihnen explizit vermittelt wird, dass eine andere Person an der Reihe ist. Hier ist es wichtig, bereits zu Beginn auf das begrenzte Zeitfenster hinzuweisen. (Dazu auch Abschnitt Strukturierung von Gesprächen, S. 22).

Schroff oder arrogant?

Fallbeispiel

Für Heike J., die seit einem Jahr im Bereich Controlling eines mittelständischen Unternehmens arbeitet, ist die Kommunikation mit anderen die meiste Zeit schwierig. Auf Fragen der Kollegen und Vorgesetzten antwortet Heike J. äußerst knapp und stellt selten (Rück-)Fragen, was in ihrem sozialen Umfeld oft zu Irritationen führt. Zusammenkünfte und Unterhaltungen der Kollegen, die vor allem dem sozialen Austausch dienen, meidet sie und versteht nicht, warum ihre Kollegen immer wieder in der Kaffeeküche stehen und sich miteinander über Dinge unterhalten, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. Heike J. tauscht mit den Kollegen überwiegend fachliche Informationen aus. Selten hält sie Blickkontakt und lächelt nie, was ihrem Gesicht ungewollt einen etwas grimmigen Ausdruck verleiht. Zudem ist ihre Stimmlage sehr monoton. Insgesamt unterscheidet sie sich durch ihr Verhalten sehr von den anderen überwiegend geselligen Mitarbeitern. Von ihren Kollegen und auch vom Vorgesetzten

wird sie daher überwiegend seltsam oder unfreundlich wahrgenommen.

Wie das Beispiel Heike J. zeigt, neigen Menschen mit Autismus dazu, Fragen des Gegenübers sehr kurz und präzise zu beantworten und keine Rückfragen zu stellen, wenn sie über alle für sie relevanten Informationen verfügen. In der Regel werden sie keine „Höflichkeitsfloskeln“ oder Smalltalk einsetzen, sodass ein Gespräch schnell ins Stocken geraten kann. Hinzu kommt, dass nonverbale Signale (z. B. ein Lächeln) im Kontakt mit anderen Menschen nur vergleichsweise reduziert eingesetzt werden. Oft fällt es schwer, den Blickkontakt zum Gegenüber herzustellen oder aufrechtzuerhalten, eine angemessene körperliche Distanz zu wahren oder eine freundliche Begrüßungsformel anzuwenden. Ebenso kann es vorkommen, dass sie ihrem Gegenüber im Gespräch zu wenig Zeit zum Antworten geben oder an unpassenden Stellen unterbrechen. Auf diese Weise können autistische Personen, wie im oben beschriebenen Fallbeispiel ungewollt schroff, zurückweisend oder arrogant wirken.

Was Vorgesetzte tun können

Unangemessenes Verhalten im Kontakt thematisieren. Entstehen aufgrund des Verhaltens des autistischen Mitarbeiters Unstimmigkeiten oder Unklarheiten, weisen Sie den Mitarbeiter in einem persönlichen Gespräch darauf hin. Falls die Person von einer Arbeitstrainerin oder einem Arbeitstrainer betreut wird, sollten diese einbezogen werden, damit alternative Verhaltensweisen (z. B. angemessenes Distanzverhalten, Begrüßungen) im Coaching eingeübt werden können.

Lange Antwortdauern. Oft beantworten autistische Menschen Fragen erst mit einigen Sekunden Zeitverzögerung, was im Gespräch zu Nervosität beim Gegenüber führen kann. Die Antworten sind dann häufig durchdacht und wohl formuliert, jedoch scheint es für den Gesprächsfluss nicht sehr förderlich.

Was Vorgesetzte tun können

Dem Mitarbeiter ausreichend Zeit geben. Auch wenn es schwer fällt – geben Sie dem autistischen Menschen ausreichend Zeit, um Antworten zu formulieren.

Ehrlichkeit und Direktheit – auch wenn es ungewohnt ist. Eine der Stärken von Menschen mit Autismus ist ihre Ehrlichkeit und direkte Art. Selten wird Ihnen ein autistischer Mitarbeiter Zustimmung schenken, nur weil er annimmt, dass Sie es hören wollen. Jedoch wird er Sie oder andere Mitarbeiter direkt auf Ihre Fehler und Missetände hinweisen, ohne zu bemerken, dass Sie oder andere sich dadurch bloßgestellt fühlen könnten oder verletzt werden.

Was Vorgesetzte tun können

Die gute Absicht hinter dem Hinweis sehen. Auch wenn Sie zunächst getroffen oder verärgert sind – versuchen Sie, die gute Absicht hinter dem Hinweis auf einen Fehler zu sehen. Weisen Sie den Mitarbeiter gleichzeitig darauf hin, wie sein Kommentar bei Ihnen und den Kollegen ankommt und dass dieser mitunter verletzend wirkt.

Aussagen werden wörtlich verstanden. Autistische Personen können sich häufig sehr gut ausdrücken und Dinge sehr genau benennen und beschreiben, sodass sie es nur schwer tolerieren können, wenn andere Menschen unpräzise mit Sprache umgehen. Auffällig in der Kommunikation autistischer Menschen ist ein beeinträchtigtes, intuitives Verständnis für sprachliche Mittel, wie Ironie, Witze, Metaphern und Redewendungen. Sie werden häufig wörtlich verstanden und an unpassender Stelle eingesetzt, da ihre Bedeutung nicht vollständig erfasst wird. Auch dieser Umstand kann in verschiedenen sozialen Kontexten Missverständnisse im sozialen Miteinander zur Folge haben.

Was Vorgesetzte tun können

Eindeutige Sprache verwenden. Verwenden Sie nach Möglichkeit eine eindeutige Sprache und vermeiden Sie bildhafte Formulierungen. Weisen Sie bei Witzen und Ironie eindeutig darauf hin, um Missverständnisse zu vermeiden. Formulieren Sie auch Arbeitsaufträge eindeutig und vermeiden Sie dabei Andeutungen und bildhafte Sprache.

Defizite mit Energie- und Zeitaufwand ausgleichen

»Wenn ich Autismus in einem einzigen Satz erklären müsste, würde er so lauten: Autisten müssen mit ihrem bewussten Verstand lernen, was Nichtautisten intuitiv lernen.«

(Marc Segar, Survival Guide)

Häufig fühlen sich Betroffene aufgrund des eigenen Unvermögens, »zwischen den Zeilen zu lesen«, des fehlenden Gespürs für das jeweilige Arbeitsklima sowie der Schwierigkeit, Probleme, unausgesprochene Regeln und Verhaltensweisen wahrzunehmen, beeinträchtigt. Sie müssen über das, was andere intuitiv wahrnehmen, oft unter viel Energie- und Zeitaufwand nachdenken. Sie müssen vielleicht einen Gesamteindruck erst bewusst erzeugen, ungeschriebene soziale Regeln und Normen erfragen und erlernen und explizit vermittelt bekommen. Im Berufsalltag müssen Beschäftigte mit Autismus daher ständig bewusst die Handlungen ihres sozialen Umfeldes analysieren und mit den eigenen Absichten und Handlungen abstimmen. So wird die Kommunikation und Interaktion mit unterschiedlichen Personengruppen im beruflichen sozialen Umfeld zu einer anstrengenden Herausforderung für die betroffenen Personen und nicht selten kommt es zu Missverständnissen, Konflikten, einer unangemessenen Meinungsäußerung oder der unbeabsichtigten Missachtung von Hierarchien. Menschen mit Autismus werden dann von ihren Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Kundinnen und Kunden schnell als unhöflich oder arrogant wahrgenommen, ohne dies selbst zu bemerken. Meist stehen diese Schwierigkeiten in krassem Gegensatz zu ihrer Grundintelligenz, so dass man oft nicht verstehen kann, warum sie manche dieser »einfachen« sozialen Regeln nicht kennen.

Fallbeispiel

Arne S. leistet gute Arbeit im Bereich IT-Support einer städtischen Institution. Im Kontakt mit seinen Kollegen und Vorgesetzten tritt er sehr zurückhaltend, jedoch freundlich auf und bringt seine umfangreichen und wertvollen Expertenkenntnisse ein. Auch in den

Experten-Meetings ist er immer »voll da« und bereichert das Teammeeting auf Nachfrage durch seine wertvollen Beiträge. Wenn Arne S. das Büro verlässt, ist er völlig ausgelaugt. Er schafft es gerade noch nach Hause, wo er dann völlig erschöpft zusammenbricht. Zur Organisation seines Haushalts ist er auf seinen »BeWo«-Betreuer (BeWo: Betreutes Wohnen) angewiesen, der ihn einmal pro Woche besucht.

Einige autistische Beschäftigte erscheinen am Arbeitsplatz im Kontakt nahezu unauffällig und gut angepasst. Dieser Eindruck kann darüber hinwegtäuschen, dass Menschen mit Autismus ständig Anpassungsleistungen an ihre Umwelt erbringen müssen, was extrem anstrengend ist. Meist brechen sie dann nach der Arbeit in den eigenen 4 Wänden völlig erschöpft zusammen, haben kaum noch Energie, sich selbst zu versorgen oder ihre Wohnung in Ordnung zu halten.

Was Vorgesetzte tun können

Arbeitsbelastungen direkt erfragen und Selbstfürsorge anregen. Es ist hilfreich, in regelmäßigen Vier-Augen-Gesprächen mit der oder dem Beschäftigten die direkte Arbeitsbelastung zu erfragen. Ruhezonen, z. B. ein kleiner Raum, in die sich der Mitarbeiter bei Überlastung allein zurückziehen kann, kann Stress reduzieren. Ermöglichen Sie autistischen Beschäftigten, Erholungspausen den eigenen Bedürfnissen entsprechend zu verbringen, d. h. z. B. keinen Zwang zum gemeinsamen Essen in der Kantine auszuüben. Eine Arbeitstrainerin oder ein Arbeitstrainer sollte sicherstellen, dass ausreichend Selbstfürsorge (z. B. Erholungszeiten, Nahrungsaufnahme) betrieben wird.

Herausforderung überbetriebliche soziale Anlässe. Überbetriebliche soziale Anlässe, z. B. Firmenfeiern, lockere Geburtstagsrunden im Betrieb oder Betriebsausflüge außerhalb der regulären Arbeitszeit oder abseits des eigentlichen Arbeitsplatzes, stellen häufig eine besondere Herausforderung für Menschen mit Autismus dar. Anlässe dieser Art stellen in der Regel unstrukturierte

und informelle Situationen dar, bei denen keine festen Regeln mehr herrschen und in denen Smalltalk häufig unumgänglich ist. Besonders von Menschen mit Autismus werden diese Anlässe daher zumeist als sehr unangenehm erlebt, weil zu ihrer Bewältigung viel Energie aufgewendet werden muss, sie möchten diese Feiern also lieber meiden. Oft sind sie daher unsicher, ob und in welchem Umfang sie an überbetrieblichen sozialen Anlässen teilnehmen sollten.

Was Vorgesetzte tun können

Zur Teilnahme ermutigen, jedoch ohne Zwang. Informieren Sie Beschäftigte mit Autismus bezüglich der Rahmenbedingungen des jeweiligen Anlasses (Anlass, Ort, Anzahl der Teilnehmenden, Ablauf, Dresscode). Ermutigen Sie die Personen zur Teilnahme, stellen Sie jedoch frei, ob und an welchen sozialen Anlässen die Betroffenen teilnehmen möchten. Akzeptieren Sie, wenn autistische Personen sich entschließen, einer Veranstaltung fern zu bleiben oder diese früher zu verlassen.

Sich wiederholende Interessen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen

Fallbeispiel

Jens M. ist in der Kantine einer Klinik halbtags im Service tätig. Seine Schicht beginnt morgens um 7 Uhr und endet um 13 Uhr. Sein Arbeitsweg beträgt 30 Minuten. Um sich auf den Arbeitstag vorzubereiten, klingelt sein Wecker täglich um 03:30 Uhr. Allein für seine morgendlichen, in der Art, Dauer und Reihenfolge streng festgelegten Routinen benötigt Herr M. täglich mehrere Stunden, bevor er um 06:15 Uhr seine Wohnung verlässt.

Regelmäßigkeit und Rituale sind notwendig. Autistische Menschen sind auf regelmäßige Strukturen und Abläufe angewiesen. Auf Unvorhergesehenes reagieren sie häufig mit Unzufriedenheit, Widerstand, Angst oder sogar Panik. Veränderungen gewohnter Abläufe stören die eigene Konzentration und lenken ab. Von vielen Betroffenen werden Unregelmäßigkeiten als »Stress« erlebt. Autistische

Menschen sind also sehr stark an wiederkehrenden und vorhersagbaren Abläufe interessiert. Schwierigkeiten am Arbeitsplatz entstehen für autistische Beschäftigte dann, wenn Arbeitszeiten nicht explizit genug geregelt werden und Anforderungen täglich wechseln. Zu viele Ansprechpartner, zu wenig Planbarkeit, ständige Veränderungen und Neuerungen und fehlende Routinen werden als Belastungen erlebt, die zu einem schlechteren Arbeitsergebnis führen und die Effizienz und Leistungsfähigkeit negativ beeinflussen können.

Strikt eingehaltene Routinen und täglich wiederkehrende Rituale sind für viele Menschen mit Autismus sehr wichtig. Abweichungen von diesen routinierten und ritualisierten Abläufen erzeugen große Irritationen. Häufig halten sie daher starr an ihnen fest. So müssen spätestens am Ende einer Arbeitsphase sämtliche Utensilien wieder die alte Position einnehmen, und es ruft bei autistischen Beschäftigten Irritationen und Ärger hervor, wenn Kolleginnen oder Kollegen Arbeitsgegenstände ausleihen und diese nicht an den dafür vorgesehenen Platz zurücklegen.

Was Vorgesetzte tun können

Klare Rahmenbedingungen schaffen Sicherheit. Für Vorhersehbarkeit und Beständigkeit sorgen die klar strukturierten Rahmenbedingungen des Tagesablaufs, der Aufgabengestaltung, der Gestaltung von Gesprächen und des Arbeitsbereichs. Keinesfalls müssen Sie als Vorgesetzter allein alle diese Punkte im Blick behalten, vielmehr können eine Arbeitstrainerin oder ein Arbeitstrainer in Absprache mit Ihnen und der betreffenden Person viele Aufgaben strukturieren.

Strukturierung des Tagesablaufs:

- klare Regelungen für Arbeits- und Pausenzeiten,
- Frühe Mitteilungen anstehender Veränderungen,

Strukturierung von Aufgaben:

Exakte und eindeutige Beschreibung von Aufgaben und ihren einzelnen Arbeitsschritten, ggf. auf einer Liste per Mail etc.,

exakte und eindeutige Beschreibung der gewünschten Ergebnisse und Ziele sowie des Zeitrahmens für die Arbeitsaufgaben, Priorisierung der Arbeitsaufgaben mit Terminvorgaben,

- transparente Darstellung von Zusammenhängen, wenn Teilaufgaben erbeten sind,
- Unterstützung bei der Organisation von Handlungsabläufen sofern notwendig (z. B. Hilfe des Arbeitstrainers bei der Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes).

Strukturierung von Gesprächen: Personen mit Autismus sind darauf angewiesen, dass Gespräche und Teambesprechungen möglichst strukturiert verlaufen. Das hat den positiven Nebeneffekt, dass Gespräche und Teamsitzungen effizienter verlaufen können.

- Damit eine angemessene Vorbereitung auf Gespräche gelingen kann, ist ein strukturierter, vorhersehbarer Ablauf einschließlich des Beginns und des Endes von Gesprächen hilfreich;
- bei sich wiederholenden Gesprächen (z. B. Teamsitzungen) gibt die Beibehaltung von Rahmenbedingungen (z. B. Sitzordnung, zeitlicher Ablauf) den Betroffenen Sicherheit;
- benennen Sie feste Ansprechpersonen, an die sich die autistische Person bei Fragen wenden kann. Das schafft Orientierung und Sicherheit.

Strukturierung des Arbeitsbereiches. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Autismus sind auf eine Strukturierung ihres Arbeitsplatzes/-bereiches angewiesen. Oft müssen Arbeitsmaterialien ihren Platz haben. Hier sollte das Strukturbedürfnis respektiert werden. Leihen sich z. B. Kolleginnen oder Kollegen Arbeitsgegenstände aus und werden diese nicht an den alten Platz zurückgelegt, kann das bei den Betroffenen Unruhe und Ärger hervorrufen.

- Fragen Sie autistische Kolleginnen und Kollegen vorher, ob Sie sich einen bestimmten Gegenstand, Unterlagen etc. ausborgen dürfen; geben Sie Gegenstände und Unterlagen nach Gebrauch zurück bzw. stellen sie diese an ihren Platz;

- bei gemeinsamen Arbeitsplätzen sollte dieser stets aufgeräumt werden und Gegenstände an den vorgesehenen Platz zurückgelegt werden.

Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes. Nicht alle Betroffenen sind mit Aufnahme einer neuen Tätigkeit in der Lage, selbstständig die für sie notwendige Strukturierung ihres Arbeitsbereiches vorzunehmen. Hier ist es sinnvoll und notwendig, dass die Arbeitstrainerin oder der Arbeitstrainer bei der Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes unterstützt.

Schwierigkeiten in der Zeitwahrnehmung. Es wird angenommen, dass Menschen mit Autismus ein schlechtes intuitives Gespür für das Vergehen von Zeit haben. So neigen sie beispielsweise dazu, Zeitdauern zu unterschätzen. Es wird vermutet, dass Menschen mit Autismus diese Schwierigkeiten in der Zeitwahrnehmung durch das typisch autistische Ausführen von sich wiederholenden Bewegungen und stereotypen Verhaltensweisen ausgleichen können.

Was Vorgesetzte tun können

Unterstützung bei der Wahrnehmung von Zeit. Jede Form von strukturgebenden Maßnahmen, die autistischen Beschäftigten die Ausführung ihrer Tätigkeiten erleichtern kann, ist sinnvoll und hilfreich. Personen mit Autismus können darin unterstützt werden, das Vergehen von Zeit bewusst wahrzunehmen und die Arbeitstätigkeit entsprechend anzupassen. Hilfreich können hierbei sein:

- Unterstützen Sie feste Zeitstrukturen in Gestalt von Stundenplänen inklusive fester Pausenzeiten;
- unterstützen Sie den „externen Zeitgeber“ wie computergestützte Terminkalender mit Erinnerungsfunktionen;
- machen Sie konkrete Zeitangaben bezüglich der Erledigung von Aufgaben/Aufträgen, die in einer bestimmten Zeitspanne abgearbeitet werden müssen;
- priorisieren Sie Aufgaben gemeinsam mit den Beschäftigten: Welche Aufgaben sollen bis wann fertig sein? Wie viel Zeit benötigt welche Aufgabe in etwa?

Weitere Auffälligkeiten

Überempfindlichkeit gegenüber Reizen. Im Arbeitskontext ist es oft von Bedeutung, dass bei Personen mit Autismus in vielen Fällen eine Über- oder auch Unterempfindlichkeit in Bezug auf verschiedene Sinnesreize vorkommen kann. Dabei beziehen sich Überempfindlichkeiten häufig auf auditive Eindrücke. Als unangenehm erlebt werden diesbezüglich lauter und unerwarteter Lärm (z. B. laute Stimmen), ein gleichmäßiges Surren elektrischer Geräte (z. B. Kopiergerät/Drucker) oder andere komplexe Geräuschkulissen (z. B. in Großraumbüros) und Menschenansammlungen. Auch die empfundenen Belastungen aufgrund visueller Eindrücke, wie fluoreszierendes Licht, werden von Betroffenen häufig berichtet. Die besonders intensive Wahrnehmung solcher Reize kann die Arbeitsleistung beeinträchtigen. Insgesamt ist die Arbeitsumgebung für autistische Menschen von großer Bedeutung. Vor allem »schwierige«, räumliche Situationen, z. B. Rahmenbedingungen in Großraumbüros mit vielen Kollegen, Druckern und Kopiergeräten und einem entsprechenden Geräuschpegel, werden von autistischen Beschäftigten als überfordernd erlebt.

Was Vorgesetzte tun können

Sensorischer Überreizung vorbeugen. Damit die berufliche Leistungsfähigkeit von Menschen mit Autismus unterstützt werden kann, ist es hilfreich, einer sensorischen Überreizung am Arbeitsplatz vorzubeugen. So ist beispielsweise ein helles, lautes Großraumbüro in den meisten Fällen keine geeignete Arbeitsumgebung für Menschen mit Autismus. Am besten können sich autistische Menschen in einer möglichst reizarmen und funktional gestalteten Umgebung entfalten. Dies beinhaltet auch Rückzugsmöglichkeiten bei Überforderung und in den Arbeitspausen. Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes sollten daher in Absprache mit der betreffenden Person folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Vermeidung lauter Geräuschquellen,
- Einzelbüro oder wenige Menschen im Arbeitsumfeld,
- kein grelles Licht,
- keine intensiven Gerüche,
- Ordnung und Funktionalität.

Dies sind Idealbedingungen, die nicht in jedem Betrieb umsetzbar sind. Hier sollte man immer im Einzelfall prüfen, ob man den autistischen Beschäftigten entgegenkommen kann. Lässt sich ein Großraumbüro nicht vermeiden, sollte im Interesse aller Kolleginnen und Kollegen immer ein Kompromiss angestrebt werden wie im folgenden Fallbeispiel:

Fallbeispiel

Gregor K. ist Mitarbeiter in der Rechnungsprüfung eines Dienstleistungsunternehmens, welches den Zahlungsverkehr verschiedener Arztpraxen abwickelt. 15 Kolleginnen und Kollegen sitzen gemeinsam in einem Großraumbüro, teilweise in Teilzeit. Sie „kommen und gehen“ also im Laufe des Arbeitstages. Die räumliche Situation lässt es nicht zu, dass man Herrn K. ein Einzelbüro zur Verfügung stellen kann, jedoch wurde für ihn eine Nische im Großraumbüro eingerichtet, bei der er weitestgehend vom Durchgangsverkehr verschont bleibt. Zudem hat er mit seinem Vorgesetzten den am frühesten möglichen Arbeitsbeginn vereinbart, also dann, wenn das Büro noch nicht voll besetzt ist.

Technischer Beratungsdienst. Für die optimale Arbeitsplatzgestaltung steht dem Arbeitgeber wie auch den Beschäftigten mit Autismus der Technische Beratungsdienst der Arbeitsagentur oder des Integrationsamtes zur Seite. Er wird bestrebt sein, die optimalen Arbeitsvoraussetzungen zu schaffen, und helfen, hierfür die erforderlichen Zuschüsse zu beantragen.

Unempfindlichkeit gegenüber Reizen. Nicht selten reagieren Menschen mit Autismus auch außergewöhnlich unempfindlich auf Reize wie z. B. Kälte oder Schmerz.

Fallbeispiel

Volker Z. ist selbst im Winter nur mit einem T-Shirt bekleidet. In geschlossenen Räumen hält er es kaum aus. Wenn es nach ihm ginge, müsste in seinem Büro, welches er sich mit drei Kollegen teilt, auch bei kalten Temperaturen stets ein Fenster geöffnet sein. Auf seine Kollegen wirkt dieses Verhalten skurril und befremdlich.

Was Vorgesetzte tun können

Um Konflikten vorzubeugen, sollten im Einzelfall mit den autistischen Beschäftigten derartige Besonderheiten in der Reizwahrnehmung konkret besprochen werden. Im Interesse aller Kollegen sollte auch hier ein Kompromiss angestrebt werden, bei dem klar geregelt werden wird, wie häufig und wie lange das Fenster geöffnet werden darf.

Schwierigkeiten, Handlungen zu planen. Am Arbeitsplatz kann es autistischen Menschen Probleme bereiten, verschiedene Arbeitsschritte selbstständig zu planen, plötzlich auftretende Probleme zu lösen oder Arbeitsergebnisse zu überprüfen. Zudem können mentale Hemmungen oder motorische Verzögerungen auftreten, sodass zum Beispiel das eigenständige Beginnen mit den eigenen Arbeitsaufgaben problematisch ist. Ursächlich hierfür wird eine Beeinträchtigung der Handlungsplanung (Fachausdruck der Psychologie: „Exekutivfunktionen“) angesehen. Darunter werden alle Prozesse zusammengefasst, die notwendig sind, um komplexe Handlungsabläufe in der Zeitdimension zu organisieren und zu überwachen. Hierzu gehören beispielsweise das Arbeitsgedächtnis, die Steuerung der Aufmerksamkeit und Unterdrückung irrelevanter Informationen, ein wechselnder Aufmerksamkeitsfokus, die Planung von Einzelhandlungen zur Zielerreichung sowie die Überwachung und Aktualisierung von Einzelhandlungen. Genau diese Fähigkeiten können bei Menschen mit Autismus eingeschränkt sein.

Durch Beeinträchtigungen dieser Art können Beschäftigte mit Autismus bei der Bewältigung bestimmter Aufgaben umständlich und vergleichsweise langsam wirken.

Was Vorgesetzte tun können

Ausreichend Struktur. Am Arbeitsplatz sollte eine ausreichende Struktur gegeben sein. Dazu gehören neben klaren Arbeitsaufträgen, hoher Vorhersehbarkeit von Arbeitsabläufen und den Kommunikations-Regeln auch die konkrete Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes. Bei der Sicherstellung günstiger Rahmenbedingungen kann eine Arbeitstrainerin oder ein Arbeitstrainer durch

Rücksprache mit der autistischen Person und den Vorgesetzten behilflich sein.

Aufmerksamkeit für Details. Menschen mit Autismus richten ihre Aufmerksamkeit eher auf einzelne Details anstatt darauf, Gegenstände und Objekte in ihrem jeweiligen Kontext zu betrachten. Nicht selten benötigen sie daher für die Erledigung bestimmter Tätigkeiten mehr Zeit als andere. Dies kann eine mögliche Erklärung dafür sein, dass Betroffene Schwierigkeiten haben, soziale Situationen schnell und korrekt zu interpretieren, da hierfür eine ganzheitliche Wahrnehmung der Situation erforderlich ist. Im Arbeitsalltag kann dies bedeuten, dass es Schwierigkeiten bereitet, Aufgaben im Arbeitsablauf sinnvoll zu priorisieren oder auch einzelne Aspekte der Arbeit im Zusammenhang mit einem übergeordneten Ziel zu betrachten.

Fallbeispiel

Ole O. absolviert ein Praktikum im House-Keeping Bereich eines Hotels. Seine Vorgesetzten sind von Beginn an über die Autismus-Diagnose und die Besonderheiten informiert. Ole O. wird wegen seiner freundlichen und hilfsbereiten Art von den Kollegen geschätzt. Er übernimmt bei personellen Engpässen im Krankheitsfall stets bereitwillig zusätzliche Aufgaben. Ole O. fallen aufgrund seiner ausgeprägten Aufmerksamkeit für Details auch kleinste Verschmutzungen auf der Bettwäsche auf, was dazu führt, dass er zwar extrem gewissenhaft, aber für den alltäglichen Betrieb viel zu langsam arbeitet. Denn weitere Aufgaben (z. B. Müllentsorgung, Auffüllen der Minibar) bleiben dadurch des Öfteren liegen und müssen von anderen Kollegen übernommen werden.

Was Vorgesetzte tun können

Gezielte Lenkung auf den Gesamtkontext. Hier ist es hilfreich, die Aufmerksamkeit der Person mit Autismus gezielt auf den Gesamtkontext zu lenken und Prioritäten kenntlich zu machen, in dem erläutert wird, welchen Stellenwert bzw. welche Wichtigkeit eine bestimmte Aufgabe hat. Im Fall der Verschmutzungen kann beispielsweise im Vorfeld anhand von Beispielen genau erläutert werden,

bis zu welchem Grad Verschmutzungen unter hygienischen Gesichtspunkten tolerierbar sind.

Nach alternativen Aufgaben suchen. Dennoch ist dies für einen autistischen Menschen häufig nur schwer auszuhalten, sodass im Fall von Ole O. nach einem alternativen Einsatzort gesucht wird:

Fallbeispiel

Von nun an ist er unter anderem für die Reinigung der Flure, Müllentsorgung und das Einsammeln der schmutzigen Bettwäsche zuständig. Diese Aufgaben erledigt er zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten, sodass er am Ende des Praktikums in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen wird.

Begleiterkrankungen. Auch die bereits geschilderten Begleiterkrankungen spielen eine wichtige Rolle. Autistische Menschen müssen sich ständig bemühen, ihre Einschränkungen aktiv zu kompensieren. Das raubt extrem viel Energie und kann zu Erschöpfungszuständen, einer allgemeinen Einschränkung der Leistungsfähigkeit und zu sozialem Rückzug führen. Oft sind dann Frustration, Depressionen und Ängste die Folge. Wiederholte Schwierigkeiten, erfolgreich am Berufsleben teilzunehmen, verringern das Selbstvertrauen der Betroffenen. Oft leiden sie darunter, nicht angemessen für sich selbst oder Familienangehörige sorgen zu können und unter dem Gefühl, nicht gebraucht zu werden. Diese Erlebnisse können Depressionen begünstigen.

Was Vorgesetzte tun können

Stabilität und Sicherheit. Vorgesetzte sollten auf die genannten Aspekte wie klare Kommunikation, hohe Vorhersagbarkeit, Minimierung sozialer Anforderungen und Struktur am Arbeitsplatz achten, da dies den Beschäftigten mit Autismus Stabilität und Sicherheit gibt.

Frühwarnzeichen erkennen. In Absprache mit dem Arbeitstrainer können gemeinsam Frühwarnzeichen besprochen werden, die der betroffenen Person und ihrem

Arbeitsumfeld Überforderungen anzeigen. Hierdurch erlangt die Person mit Autismus Handlungsstrukturen, die ihr helfen können, frühzeitig aktiv sich abzeichnende Überforderungssituationen und Krankheitssymptome zu identifizieren und entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Im Bedarfsfall kann sie hierbei die Arbeitstrainerin bzw. der Arbeitstrainer unterstützen.

5 Aktuelle Beschäftigungssituation: Was wir über die Beschäftigung von Menschen mit ASS wissen sollten

Beschäftigungsrate bei Menschen mit Autismus

Aus wissenschaftlichen Untersuchungen geht hervor, dass die Beschäftigungsrate von Menschen mit Autismus insgesamt niedriger ausfällt als bei nicht autistischen Personen und Menschen mit Autismus im berufsfähigen Alter besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Autistische Menschen mit einer Intelligenzminderung gelten in ihrer beruflichen Teilhabe als besonders eingeschränkt. Jedoch führt auch eine unbeeinträchtigte Intelligenz nicht automatisch dazu, dass diese Personen erfolgreich am Arbeitsleben teilnehmen. Personen mit Autismus auf einem hohen Funktionsniveau (sog. hochfunktionaler Autismus, HFA, oder Asperger-Syndrom, AS) können zwar häufig gute bis sehr gute Bildungsabschlüsse erreichen und sich für einen Beruf qualifizieren; dennoch sind sie im Laufe ihrer Erwerbsbiografie häufig von Arbeitslosigkeit bedroht. Zudem werden von Menschen mit HFA und AS häufige Arbeitsplatzwechsel und längere Perioden von Arbeitslosigkeit im Verlauf der Erwerbsbiografie berichtet. Besonders bei Menschen mit HFA und AS liegen die Arbeitsplatzanforderungen oft unter ihrem Ausbildungsniveau. Vermutlich als Folge einer schnellen Überforderung werden Beschäftigungen selten in Vollzeit ausgeübt. In Positionen mit Führungsverantwortung sind autistische Beschäftigte unterrepräsentiert, möglicherweise wegen der zunehmenden Anforderungen an ihre Flexibilität und die zunehmenden Aufgaben in der Personalführung. Betrachtet man all diese Faktoren, so ist es naheliegend, dass es Menschen mit Autismus häufig schwerfällt, finanzielle Selbstständigkeit zu erlangen.

Einflussfaktoren, die beruflichen Erfolg oder Misserfolg begünstigen

Viele Faktoren können die berufliche Entwicklung und damit auch den beruflichen Erfolg oder Misserfolg autistischer Menschen beeinflussen. So verlaufen wissenschaftlichen Befunden zufolge Berufswege umso günstiger, wenn die autistischen Merkmale weniger stark ausgeprägt sind und keine Begleiterkrankungen vorliegen. Als Einflussfaktoren für eine weniger erfolgreiche berufliche Teilhabe gelten auf Seiten autistischer Personen zudem:

- ein niedriger (unterdurchschnittlicher) IQ,
- aggressives oder selbstverletzendes Verhalten,
- ein niedriges Bildungsniveau,
- mangelnde Motivation,
- mangelnde soziale und verbale Kompetenzen.

Eine bedeutsame Rolle spielen zudem eine Reihe externer Faktoren. Den Ergebnissen einiger wissenschaftlicher Studien zufolge kann die berufliche Entwicklung ungünstig beeinflusst werden durch:

- mangelnde Unterstützung durch das familiäre Umfeld,
- Unterbringung in Institutionen,
- eine schlechte berufliche Passung zwischen Fähigkeiten der Person mit Autismus und Arbeitsplatzanforderungen,
- Zeitdruck bei der Bearbeitung (neuer) Aufgaben,
- wenig Toleranz bezüglich der autistischen Besonderheiten am Arbeitsplatz,
- Probleme in der Interaktion mit Vorgesetzten, Kollegen und/oder Kunden,
- Arbeitsplätze, die nicht an den speziellen Bedürfnissen dieser Personengruppe ausgerichtet sind (z. B. Minimierung sensorischer Reize in der Arbeitsumgebung).

Erfahrungen autistischer Personen im Berufsleben

Befragungen von Menschen mit Autismus haben einen Bedarf an Unterstützung bei der Bewältigung von Schwierigkeiten bei der beruflichen Orientierung, der Suche nach einer Arbeitsstelle und an Unterstützung bei der Bewältigung berufsbezogener Probleme ergeben. Eine weitere Untersuchung beschäftigte sich mit den beruflichen Werdegängen sowie berufsbezogenen Erfahrungen und Wünschen von Menschen mit Autismus.

Negative Erfahrungen im Berufsleben. Betroffene machen im Laufe ihres Berufslebens häufig eine Vielzahl negativer Erfahrungen und haben Schwierigkeiten in verschiedenen Bereichen des beruflichen Alltags. Die genannten Problembereiche sind zumeist mit den störungsspezifischen Einschränkungen im Bereich der Interaktion und Kommunikation (z. B. beim Arbeiten im Team), mit repetitiven Verhaltensweisen und Interessen (z. B. bei der minutiösen Planung des Arbeitstages) sowie weiteren Auffälligkeiten (z. B. bei der Geräuschempfindlichkeit in Großraumbüros) assoziiert. Zudem können weitere Faktoren den Leidensdruck der Betroffenen weiter verstärken, z. B.:

- Mangel an Unterstützung, Wertschätzung, Akzeptanz,
- unzureichendes Wissen über Autismus durch das berufliche Umfeld,
- ungeeignete Unterstützungsmaßnahmen durch Institutionen,
- Mobbing Erfahrungen,
- Existenzängste und mangelnde finanzielle Unabhängigkeit.

Positive Erfahrungen im Berufsleben. Neben den leider häufigen negativen Erfahrungen werden aber auch positive Erfahrungen im beruflichen Kontext gesammelt und berichtet, z. B.:

- Arbeit in einem kleinen Team mit netten Kollegen,
- unterstützende und wertschätzende Vorgesetzte,
- keine Verpflichtung zur Teamarbeit und wenig Kontakt zu Kollegen,

- eine offene, unmissverständliche Kommunikation am Arbeitsplatz,
- angemessene betriebliche Organisation (z. B. klare Verteilung von Zuständigkeiten, als sinnvoll erlebte Regeln und Vereinbarungen, Pausen zu festen Zeiten, strategische Zielvorgaben, keine Änderungen im Tagesablauf),
- ruhige Arbeitsumgebung,
- eine gelungene Personen-Beruf-Passung,
- der Einsatz und die Wertschätzung von Spezialkenntnissen.

Erfahrungen der Arbeitgeber

Eine Befragung von Arbeitgebern bezüglich ihrer Erfahrungen mit autistischen Beschäftigten zeigte, dass positive Erfahrungen, die die Arbeitgeber mit autistischen Beschäftigten machten, dazu führten, dass sie besser informiert sind über Autismus. Außerdem haben sich diese Erfahrungen auch positiv auf ihre Haltung ausgewirkt, diese im Unternehmen zu beschäftigen. Leider ist die Zurückhaltung von Arbeitgebern gegenüber Menschen mit Autismus nicht selten von nicht gerechtfertigten Vorurteilen geprägt. Trotzdem wünschen sich fast alle befragten Arbeitgeber mehr spezifische Unterstützung bei der Identifizierung von Tätigkeiten und Aufgabenbereichen, für die (besonders) Menschen mit Autismus qualifiziert sind.

6 Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen beruflichen Teilhabe

Arbeitgeber wollen Menschen mit Autismus beschäftigen, jedoch müssen sie zugleich ihren unternehmerischen Anforderungen gerecht werden, müssen wettbewerbsfähig bleiben und entsprechend kosteneffizient denken und agieren. Mit einem entsprechenden Unterstützungsrahmen kann die nachhaltige berufliche Teilhabe jedoch sehr erfolgreich gelingen. Wie kann also ein geeigneter Unterstützungsrahmen für den autistischen Beschäftigten und den Arbeitgeber in der Praxis gestaltet werden?

Vertrauen in die Entfaltung des Potentials autistischer Personen. Wesentliche Grundvoraussetzungen dafür, dass eine nachhaltige Integration von Menschen mit Autismus in den Arbeitsmarkt gelingen kann, sind eine von positiver Wertschätzung geprägte Grundhaltung des Arbeitgebers gegenüber Menschen mit Behinderungen und Vertrauen in die Entfaltung des Potentials dieser Personen trotz ihrer Einschränkungen.

Individuelle Lösungen finden. Beschäftigte mit Autismus und deren Arbeitgeber benötigen einen individuellen Unterstützungsrahmen, damit eine Beschäftigung längerfristig erfolgreich möglich ist.

Autismusspezifische Angebote.

Mit Unterstützungsmaßnahmen in Form autismusspezifischer Angebote für Arbeitgeber und Beschäftigte kann es gelingen, dass autistische Menschen ihre Möglichkeiten entfalten. Diese Angebote umfassen:

Autismusspezifische prozessbegleitende Beratung und Information

Arbeitgeber frühzeitig einbeziehen. Es hat sich gezeigt, dass es sehr wichtig ist, die Arbeitgeber der autistischen

Beschäftigten frühzeitig einzubeziehen. Das ist aus verschiedenen Gründen sehr sinnvoll.

Kontakte zu Ansprechpersonen. Arbeitgeber erhalten Kontakte zu einer Ansprechperson, an die sie sich bei Fragen und in Problemfällen schnell wenden können.

Informationen zu Autismus im Vorfeld. Autistische Beschäftigte können aufgrund ihrer Besonderheiten häufig skurril, seltsam, unbeholfen oder arrogant wirken. Viele autistische Personen haben kaum Chancen, im allgemeinen Arbeitsmarkt ohne eine vorausgehende Schulung der Entscheidungsträger der Unternehmen eine Stelle zu erhalten, da ihre Interaktionskompetenz erheblich eingeschränkt ist. Je früher die Thematik Autismus eingeführt wird, desto besser.

Bereits im Bewerbungsprozess haben autistische Menschen einen Bedarf an Unterstützung. Hilfreich ist es hier, wenn Arbeitgeber bereits über die autistische Problematik informiert sind und Bewerbungsgespräche in Begleitung eines Beraters als Vermittler und »Übersetzer« geführt werden können. Hierbei ist es wichtig, dass der Arbeitgeber für sich erkennt, dass er das Beratungsangebot für seine Weiterentwicklung im Aufbau der angestrebten inklusiven Beschäftigung aktiv nutzen und gestalten kann.

Regelmäßiger Austausch mit Arbeitgebern und Beschäftigten

Es ist wichtig, dass autistische Beschäftigte, der Arbeitgeber und entsprechende Berater fortwährend im Dialog bleiben. Hier ist es sinnvoll, regelmäßige Gespräche zu führen: Inhaltlich geht es um Konkretisierung der Arbeitsanforderungen und Optimierung der Arbeitsprozesse. Gleichzeitig

sollen etwaige wechselseitige Berührungängste weiter abgebaut werden.

Beratung/Unterstützung durch Arbeitstrainer („Jobcoaches“)

Personen mit Autismus, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, haben die Möglichkeit, von einer Arbeitstrainerin oder einem Arbeitstrainer unmittelbar am Arbeitsplatz unterstützt zu werden. Es ist wichtig, dass die Arbeitstrainerin oder der Arbeitstrainer über autismusspezifisches Wissen verfügt und idealerweise bereits im Umgang mit autistischen Beschäftigten erfahren ist. Die Unterstützung kann in Form einer begleitenden Einarbeitung in neue und ungewohnte Arbeitsprozesse und -bedingungen oder der Optimierung bestehender Arbeitsprozesse und -bedingungen geschehen. Der Arbeitstrainer vermittelt am Arbeitsplatz zwischen der autistischen Person und der Arbeitswelt, fördert das Verständnis füreinander und kann zum Beispiel zur Klärung von (Interaktions-)Problemen hinzugezogen werden. Er unterstützt die Person mit Autismus auch im Bedarfsfall bei der Strukturierung und Anpassung der Arbeitsschritte entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten.

Im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses wird der Arbeitstrainer zu einem wichtigen vertrauten Berater und Dolmetscher der autistischen Person und des Arbeitgebers.

Förderung gegenseitiger Akzeptanz

Für ein erfolgreiches Miteinander ist das Verständnis für die jeweilige Andersartigkeit auf beiden Seiten absolut notwendig: Sowohl das nicht-autistische Arbeitsumfeld muss für die autistischen Eigenschaften der Kollegin oder des Kollegen Verständnis entwickeln, ebenso wie autistische Beschäftigte für ihre nicht-autistischen Kolleginnen und Kollegen. Wenn dies gelingt, können beide Seiten voneinander lernen und profitieren, sowohl auf menschlicher wie auch auf beruflicher Ebene.

Schulungen zu Autismus für Arbeitgeber und Kolleginnen und Kollegen. Damit ein bestimmtes Verhalten bei

Vorgesetzten und dem engeren Kreis der Kolleginnen und Kollegen nicht zu Irritationen oder Konflikten führt, sollte dieser Personenkreis idealerweise so früh wie möglich wichtige Basis-Informationen zu Autismus und spezifische Informationen zur jeweiligen autistischen Person und deren individuelle arbeitsbezogene Schwierigkeiten und Stärken erhalten. Sinnvoll ist es, wenn Beraterinnen und Berater ergänzend dazu eine individuelle Handreichung in Form eines Flyers mit diesen Informationen zu Verfügung stellen. Gerade die individuellen Informationen zu einer Person können hier besonders hilfreich sein. Eine Person mit Autismus hat hierfür einmal den Begriff der »Gebrauchsanweisung« benutzt. Wenn das Arbeitsumfeld bei Konflikten versteht, wo die Ursache der Interaktions- und Kommunikationsschwierigkeiten der autistischen Person liegen, können Fehlinterpretationen, Missverständnisse oder sogar Auseinandersetzungen mit weiteren Konflikten reduziert werden.

Verständnis und Akzeptanz durch Aufklärung. Durch Aufklärung kann ein Verständnis und Akzeptanz für die Besonderheiten geschaffen, etwaige Vorurteile aufgelöst und frühzeitig Maßnahmen ergriffen werden, die Schwierigkeiten vorbeugen. Für nicht-autistische Menschen ist es schwer, sich in die Situation ihrer autistischen Mitmenschen hineinzusetzen, da sie die Beeinträchtigungen autistischer Menschen, beispielsweise in der Gestaltung zwischenmenschlicher Kontakte nicht haben.

Nicht-autistische Personen müssen in der Regel gar nicht erst darüber nachdenken, wie sie mit anderen Menschen umgehen, sondern »tun es einfach irgendwie«. Hierin besteht der Unterschied zu Menschen mit Autismus: Bei ihnen erfordert es eine besondere Anstrengung und Mühe, kommunikative Signale, die bei nicht-autistischen Menschen intuitiv verarbeitet werden, über rationale Analyseverfahren zu rekonstruieren. Gerade weil Interaktion und Kommunikation einen so großen Stellenwert in unserem Leben einnehmen und Auswirkungen auf Erfolg und Misserfolg im Berufsleben oder im privaten Alltag haben, ist es wichtig, einerseits Menschen mit Autismus die grundlegenden

kommunikativen Prozesse näher zu bringen und andererseits Menschen ohne Autismus auf diese Besonderheiten aufmerksam zu machen.

Kommunikation der Diagnose am Arbeitsplatz – „Auting“

Die meisten autistischen Beschäftigten wollen am liebsten nicht auffallen. Gleichzeitig besteht das Bedürfnis nach Anerkennung und Toleranz der autistischen Besonderheiten, denn das ständige Bestreben mit seinen Schwächen nicht aufzufallen, ist häufig mit einem erheblichen Energieaufwand verbunden. Damit Akzeptanz für die Besonderheiten autistischer Menschen entstehen kann, ist es in vielen Fällen sinnvoll, die Betroffenen, die noch unsicher sind, zu einem »Auting« (Kommunikation der ASS-Diagnose am Arbeitsplatz) zu ermutigen. Denn wenn das Arbeitsumfeld bei Konflikten nicht versteht, wo die Ursache der Interaktions- und Kommunikationsschwierigkeiten der Betroffenen liegt, kommt es immer wieder zu Fehlinterpretationen, Missverständnissen oder sogar Auseinandersetzungen und neuen Konflikten. Ein offener Umgang mit der Diagnose und eine Aufklärung des Arbeitsumfeldes über die damit verbundenen Schwierigkeiten und Eigenarten kann das Verständnis der Kolleginnen und Kollegen und deren Bereitschaft, den Beschäftigten mit Autismus bei Schwierigkeiten zu unterstützen, erhöhen und Missverständnissen oder Konflikten entgegenwirken.

Vorurteilen durch Aufklärung entgegenwirken. Die Aufklärung des jeweiligen Arbeitsumfeldes über Autismus ist wichtig, um bestehenden Vorurteilen, Ängsten im Umgang miteinander, Missverständnissen oder Konflikten entgegenzuwirken. So haben zum Beispiel viele nicht-autistische Personen ein lediglich medial geprägtes Bild von Personen mit Autismus (z. B. durch den Film »Rainman«), das nur Stereotype anbietet und vielleicht nur wenige oder keine Gemeinsamkeiten mit dem autistischen Kollegen hat. Auch kann es sein, dass keinerlei Vorwissen hinsichtlich Autismus besteht und daraus große Unsicherheiten, Überforderungs- oder Berührungängste im Umgang mit dem von Autismus betroffenen Kollegen resultieren. Hier ist

wichtig, den Vorgesetzten und die direkten Kollegen über die Besonderheiten von Autismus und die verschiedenen Erscheinungsformen zu informieren, um auf diesem Wege Missverständnisse oder bereits bestehende Konfliktsituationen aufzudecken und klären zu können.

Anpassungsleistungen des Vorgesetzten und der anderen Teammitglieder. Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Autismus macht Anpassungsleistungen von Vorgesetzten und Teammitgliedern notwendig. Wenn besondere Vorkehrungen getroffen werden, indem extra ein autismusgerechter Arbeitsplatz geschaffen wird, besondere Rücksicht genommen wird oder Arbeitszeit für eine besonders zeitintensive Betreuung „geopfert“ werden soll, kann dies bei nicht-autistischen Kollegen und Vorgesetzten für Unmut sorgen. Vor allem dann, wenn der autistische Kollege derartige Leistungen als selbstverständlich hinzunehmen scheint. Es ist wichtig, Konflikte und Unstimmigkeiten frühzeitig anzusprechen.

Exkurs: Mobbing-Prävention

Fast jeder Mensch mit Autismus kann über Erfahrungen mit Mobbing im Laufe seiner schulischen und beruflichen Laufbahn berichten. Da sich Betroffene in der Kommunikation meist auf einer rein sachlichen Ebene bewegen und die Beziehungsebene außer Acht lassen und es ihnen häufig nicht gelingt, die Absichten anderer richtig einzuschätzen, ist es für sie schwer zu erkennen, wer ihnen wohlgesonnen ist und wer nicht. Häufig bemerken sie daher zunächst nicht, dass Handlungen oder Äußerungen anderer gezielt gegen sie gerichtet sind. Vielmehr fassen sie die Taten ihres Umfeldes als ein weiteres Beispiel für das verwirrende Verhalten anderer, nicht-autistischer Menschen auf.

Wann spricht man von Mobbing? Unter Mobbing sind negative (kommunikative) Handlungen zu verstehen, die von einer Einzelperson oder Gruppe ausgehen und gegen eine Person gerichtet werden. Die betroffene Person wird in eine hilflose und wehrlose Position gebracht. Die Handlungen erfolgen gezielt, mit häufiger Frequenz und

über einen längeren Zeitraum. Das Ziel bzw. der Effekt dieser Handlungen ist der Ausstoß der vom Mobbing betroffenen Person aus dem Arbeitsverhältnis. Mobbing belastet zwischenmenschliche Beziehungen dauerhaft und nachhaltig.

Warum sind Menschen mit Autismus von Mobbing bedroht? Verschiedene Merkmale und Verhaltensweisen autistischer Menschen können begünstigen, dass sie im Laufe ihrer schulischen oder beruflichen Laufbahn von Mobbing betroffen sind. Hierzu zählen:

- **Schwierigkeiten, sich in andere hineinzusetzen (Siehe auch Abschnitt 4 S. 15)**
- **Kommunikations- und Kontaktverhalten (Siehe auch Abschnitt 4 S. 15)**
- **Fehlinterpretation von Mobbing.** Die begrenzte Fähigkeit autistischer Menschen, soziale Zusammenhänge zu erfassen, kann zu Fehlannahmen in Bezug auf das Verhalten anderer führen. So kann es bei den Betroffenen auch zu fehlerhaften Überinterpretationen kommen und zum Beispiel bei einfachen Meinungsverschiedenheiten oder Arbeitsanweisungen fälschlicherweise der Eindruck des Mobbings entstehen. Eine mögliche Ursache für diese Missverständnisse sind unter Umständen schlechte Vorerfahrungen der Betroffenen.
- **Besonderheiten bei Gefühlsäußerungen.** Die Gefühlsäußerungen autistischer Menschen können für nicht-autistische Menschen schwer nachvollziehbar sein und befremdlich wirken. So zeigen Menschen mit Autismus häufig eine übermäßige Erregung bei »banalen« Alltagsereignissen und sind scheinbar unbeteiligt bei Dingen, die Menschen ohne Autismus erregen. Häufig sind zudem eine geringe Frustrationstoleranz und überschießende Emotionen.
- **Über-/Unempfindlichkeiten.** Autistische Menschen zeigen häufig Über- oder Unempfindlichkeiten gegenüber äußeren Reizen, die vom sozialen Umfeld nicht nachvollzogen werden können. Unter Umständen können auch mangelhafte Hygiene und ein fehlender Sinn für modische Trends zu negativen

Reaktionen des sozialen Umfeldes führen (Siehe auch Abschnitt 4 S. 15)

- **Motorische Auffälligkeiten.** Häufig wirken als unbeholden wahrgenommene Körperbewegungen, wie beispielsweise ein auffälliger Gang oder eine auffällige Mimik, auf Menschen ohne Autismus »skurril« und »komisch«. Dies kann in manchen Fällen dazu führen, dass die motorischen Auffälligkeiten zur Belustigung des Umfeldes mit Spott kommentiert werden.
- **Ehrlichkeit/Direkte Art.** Die ausgeprägte Ehrlichkeit autistischer Personen oder Unfähigkeit, anderen etwas vorzutäuschen sowie von Regeln abzuweichen, wird von nicht-autistischen Menschen in ihrer Umgebung häufig als Naivität interpretiert, belächelt oder sogar ausgenutzt (Siehe auch Abschnitt 4 S. 15)

Der Einfluss des Betriebsklimas. Auch äußere Faktoren können Mobbing am Arbeitsplatz begünstigen.

So können Kolleginnen und Kollegen zu »Mobbing-Tätern« werden, wenn sie beispielsweise einem hohen Arbeitsstress und Leistungsdruck ausgesetzt sind, Ängste vor dem Verlust des eigenen Status oder ihrer Privilegien haben. Konkurrenzdenken unter den Beschäftigten, geringe Kollegialität, ungünstige Gruppenkonstellationen, Frustration, Enttäuschung oder Verbitterung wegen vielleicht unerreichter eigener Ziele, Neid oder Antipathie und übermäßiger Ehrgeiz gegenüber anderen sind Faktoren, die Mobbing-Handlungen begünstigen können.

Das Verhalten von Vorgesetzten kann das Auftreten von Mobbing am Arbeitsplatz begünstigen, wenn Mobbing-Handlungen ignoriert oder verharmlost werden oder geringe Konsequenzen auf Mobbing-Handlungen folgen. Auch ein autoritärer Führungsstil, in dem nie gelobt, sondern häufig getadelt wird, fördert Mobbing-Handlungen.

Betrieb. Auch Faktoren, die im Unternehmen begründet sind, können die Wahrscheinlichkeit von Mobbing erhöhen: eine ungünstige Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung (z. B. monotone Tätigkeiten und wenig Handlungsspielraum), wenig Personalpflege sowie eine

fehlende Gesprächskultur und ein schlechter Umgang mit Konflikten.

Auswirkungen von Mobbing. Mobbing kann aufgrund der Frequenz und Dauer eine Reihe psychosomatischer und psychischer Beschwerden bei den betroffenen Personen hervorrufen. Letztendlich kann sogar der Verlust des Arbeitsplatzes drohen.

Was Vorgesetzte tun können

Arbeitgeber sollten sich potentielle Gefährdungen durch Mobbing bewusst machen. Mobbing kann nachhaltig das Klima im Team schwächen und zu dauerhaften Ausfällen durch Krankheit bei den Betroffenen führen.

- Mobbing-Handlungen sollten keinesfalls ignoriert oder verharmlost werden.
- Beschwerden sollten stets ernst genommen werden und Konflikte frühzeitig angesprochen werden.
- Schwerbehindertenbeauftragte in größeren Unternehmen oder Institutionen sollten informiert werden.
- Für ein positives Klima sollte gesorgt werden.
- Offenheit für Beschwerden sollte signalisiert werden, die Einleitung notwendiger Hilfen angeboten werden.

Autismusspezifische Coachingangebote

Gruppentrainings für autistische Beschäftigte. Bei einem Gruppencoaching für Menschen mit Autismus liegt der Fokus vor allem im gemeinschaftlichen Erlernen neuer Verhaltensweisen in Bezug auf die soziale Interaktion und Kommunikation. Es erfolgt in üblicherweise in geschlossenen Kleingruppen mit Menschen mit Autismus. Diese befinden sich oft in unterschiedlichen Lebensphasen, die Autismus-Diagnose kann unterschiedlich lange zurückliegen. Ein wesentliches Ziel des Gruppentrainings sollte es daher zunächst sein, die Personen mit Autismus auf einen einheitlichen Kenntnisstand bezüglich Autismus und den damit verbundenen Besonderheiten und Schwierigkeiten im beruflichen Kontext zu bringen. Zudem bietet ein Gruppencoaching den Personen mit Autismus die Möglichkeit, sich über ihre berufliche Tätigkeit und die damit verbundenen

Herausforderungen und individuelle Schwierigkeiten auszutauschen und voneinander und miteinander zu lernen.

Einzelcoachings für autistische Beschäftigte. In Ergänzung zum Gruppenangebot ermöglicht das Einzelcoaching ein individuelles Einüben neu erlernter Verhaltensweisen. Darüber hinaus können gemeinsam mit dem Coach individuelle berufliche Ziele entwickelt und an deren Umsetzung gearbeitet werden. Zudem hat sich gezeigt, dass der Umgang mit privaten Krisen thematisiert werden sollte, da sich diese häufig auf die Arbeit auswirken. Oft gelingt es den Personen mit Autismus nicht, private Themen so auszublenden, dass sie nicht die berufliche Tätigkeit beeinflussen.

Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Autismus und finanzielle Hilfen

Erfahrungsgemäß streben die meisten hochfunktionalen Menschen mit Autismus eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt an, häufig gern mit der Möglichkeit flexibler „Homeoffice-Arbeitstage“. Einige sehen für sich auch in einer selbstständigen unternehmerischen Tätigkeit eine Perspektive. Im Idealfall gelingt nach einer erfolgreichen Berufsausbildung oder einem Studium der Einstieg in die Arbeitswelt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in die Selbstständigkeit. Idealerweise finden sie dort dann die notwendigen Rahmenbedingungen vor und haben genügend Kompensationsstrategien und Rückzugsmöglichkeiten, um dauerhaft erfolgreich einer Tätigkeit nachzugehen.

Vollzeit oder Teilzeit? Mit Aufnahme einer Beschäftigung oder Berufsausbildung ergibt sich häufig die Frage, ob eine Beschäftigung in Vollzeit aufgrund der spezifischen Einschränkungen ausgeübt werden kann oder ob eine Beschäftigung in Teilzeit den eigenen autismusspezifischen Bedürfnissen nicht besser gerecht wird. In diesem Fall können Coaching und Arbeitstraining bei der Klärung helfen.

Um die hier kurz skizzierten Coaching- und Unterstützungsangebote zu aktivieren bedarf es der Einsicht des

autistischen Menschen in seinen behinderungsbedingten Unterstützungsbedarf. Auch muss er bereit sein, die Diagnose Autismus als Schwerbehinderung anerkennen zu lassen. Mit dem Erhalt des Status der Schwerbehinderung können nun die Coaching- und Unterstützungsangebote bei dem zuständigen Reha-Kostenträger beantragt werden.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Wo die berufliche Integration auf einer sozialversicherungspflichtigen Stelle aufgrund der autistischen Besonderheiten der Beschäftigten nicht vorstellbar ist, erscheint der betriebsintegrierte Arbeitsplatz der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) mit einem autismusspezifischen Arbeitstraining (on the job) und flankierenden Coaching- und Schulungsrahmen (off the job) als das geeignete Instrument, um die berufliche Entwicklung in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes voran zu bringen. In diesem Fall liegt der Arbeitsplatz nicht innerhalb der WfbM, sondern in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Finanzielle Hilfen. Die Unterstützungsangebote für autistische Beschäftigte und Arbeitgeber sind vielfältig und werden optimalerweise an den Bedürfnissen der autistischen Person wie auch des Arbeitgebers ausgerichtet.

Wichtig für die Beantragung finanzieller wie auch personeller Unterstützungsangebote ist, dass die Autismus-Spektrum-Störung als Schwerbehinderung bzw. als Gleichstellung zu einem Menschen mit Schwerbehinderung im Berufsleben anerkannt ist.

Die wichtigsten finanziellen Hilfen für den Arbeitgeber im Überblick

Arbeitgeber können bei der Einstellung einer autistischen Person mit anerkannter Schwerbehinderung/Gleichstellung über den für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zuständigen Kostenträger einen zeitlich befristeten Eingliederungszuschuss beantragen.

Wird deutlich, dass der Mitarbeiter einen besonderen Arbeitsrahmen benötigt, kann die räumliche Umgestaltung über eine leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung/-ausstattung finanziell unterstützt bzw. vollständig getragen werden.

Während der ersten sechs Beschäftigungsmonate kann der Arbeitgeber zudem einen Zuschuss für die allgemeine, nicht behinderungsspezifische Arbeitsplatzausstattung beantragen.

Wird deutlich, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Ablauf des Eingliederungszuschusses behinderungsbedingt nicht die für die Position erforderliche Leistungsfähigkeit erreichen kann, kann der Arbeitgeber einen Antrag auf einen Beschäftigungssicherungszuschuss oder Personelle Unterstützung stellen.

Der Arbeitgeber einer Person mit einer anerkannten Schwerbehinderung/Gleichstellung kann jederzeit die Unterstützung des für sein Unternehmen zuständigen Integrationsfachdienstes in Anspruch nehmen. Eine wichtige Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes ist, die bestehenden Probleme zu erfassen und zeitnah individuelle Lösungswege zu eröffnen und dem Arbeitgeber sowie den autistischen Beschäftigten als Ansprechpersonen zur Verfügung zu stehen.

Die wichtigsten personellen Hilfen für Beschäftigte im Überblick

Personen mit einer anerkannten Schwerbehinderung/Gleichstellung können während ihres Berufslebens die Unterstützung des für sie zuständigen Integrationsfachdienstes in Anspruch nehmen. Eine wichtige Aufgabe des Integrationsfachdienstes ist es, jeweils die bestehenden Probleme zu erfassen und zeitnah individuelle Lösungswege zu eröffnen.

Darüber hinaus können Betroffene bei dem für sie zuständigen Integrationsamt während der ersten sechs Monate der Beschäftigung und ab dem 7. Monat bei der für sie

jeweils zuständigen örtlichen Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung im Berufsleben einen Antrag auf ein berufsbegleitendes Coaching stellen. Dieses Coaching kann sowohl das Arbeitstraining (on the job), das flankierende Einzel- und Gruppencoaching (off the job) sowie die Beratungs- und Unterstützungsarbeit des jeweiligen Arbeitgebers mit seinem Team beinhalten.

Weitere Informationen finden Sie unter www.integrationsamt.lvr.de

Was sonst noch wichtig ist

Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten

In manchen Fällen können Schwierigkeiten aufgrund eventuell bestehender Distanzlosigkeiten im Verhalten von Menschen mit Autismus auftreten. So kann es beispielsweise zu Problemen in der Nähe- und Distanzregulation oder zu unpassenden Äußerungen mit sexueller Konnotation kommen. In solchen Fällen ist es notwendig, dies direkt anzusprechen. Zudem sollte die Person aufgefordert werden, von entsprechenden Verhaltensweisen, vor allem am Arbeitsplatz, abzusehen. Hier ist häufig eine genaue Erläuterung gesellschaftlicher Konventionen erforderlich. Aufgrund der in manchen Fällen bestehenden Unterempfindlichkeit für Sinnesreize bei Menschen mit Autismus kann es vorkommen, dass bei einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer mangelnde Körperhygiene wahrgenommen wird (z.B. Schweißgeruch), die sie selbst nicht bemerken.

Was Vorgesetzte tun können

Probleme direkt ansprechen. Auch hier ist eine direkte Ansprache seitens des Vorgesetzten oder durch die Arbeitstrainerin oder den Arbeitstrainer erforderlich. Es ist keine einfache Aufgabe, Beschäftigte auf sensible Themen wie z. B. mangelnde Körperhygiene und/oder ein unzureichendes Kontaktverhalten anzusprechen. Die Sorge, übergreifig zu erscheinen oder die Person zu verletzen, ist berechtigt. Arbeitgeber können der autistischen Person jedoch helfen, indem in einem vertraulichen Rahmen auch diese Themen direkt angesprochen werden. Oft ist

es so, dass die Person seinem Vorgesetzten diese Offenheit dankt, da sie die Problematik schon aus anderen Situationen kennt und oft auch weiß, dass sie diese ohne Unterstützung nicht bewältigt bekommt.

Explizite (schriftliche) Vereinbarungen. Wenn es im Unternehmen Aspekte gibt, die besonders wichtig erscheinen, sollten diese gemeinsam mit der autistischen Person explizit besprochen und möglichst schriftlich festgehalten werden.

Verzahnung aller Unterstützungsmaßnahmen

Von großer Relevanz sind die Verzahnung aller Instrumente (Beratung, Coaching, Arbeitstraining) sowie der fortwährende prozessbegleitende Austausch aller am Prozess beteiligten Personen. Hierbei ist es sehr wichtig, dass sämtliche Unterstützungsmaßnahmen für autistische Beschäftigte aus einer Hand geplant und gesteuert werden. Mit anderen Worten: Es muss eine übergeordnete Koordinationsstelle geben, „Regie“ führend und verlässlich für folgende Aspekte Sorge tragend:

- Einhaltung von Fristen,
- Beantragung von Hilfen (z. B. persönliches Budget, Coachingstunden),
- Vernetzung aller am Prozess beteiligten Personen,
- Sicherstellung des Informationsflusses,
- Dokumentation von Maßnahmen und Entwicklungen im Prozess,
- Planung, Umsetzung und Überwachung der Maßnahmen.

Erfahrungsgemäß können Beschäftigte mit Autismus den jeweils notwendigen Informationsfluss nicht selber leisten. Bedarfsorientiert kann die Regieverantwortung sowohl bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IFD oder einer der Personen, die das Arbeitstraining, Einzelcoaching oder Gruppencoaching durchführen, liegen. Damit dies für alle Beteiligten transparent sichergestellt ist, hat sich folgendes Vorgehen bewährt:

- Dokumentation aller Maßnahmen und Entwicklungen,
- Austausch aller Informationen über einen feststehenden E-Mail-Verteiler mit allen wichtigen Personen,

- regelmäßige Planungstreffen (bedarfsorientiert kann dies von einmal monatlich/ quartalsmäßig bis mehrfach monatlich variieren).

Exkurs: Unterstützung aus einer Hand durch einen Inklusionsdienstleister

Im Rahmen des Modellprojektes Autismus und Beruf hat es sich bewährt, dass die Unterstützungsmaßnahmen für autistische Beschäftigte und deren Arbeitgeber (durch ein Inklusionsdienstleistungs-Unternehmen – kurz: »Inklusionsdienstleister«) „aus einer Hand“ geplant, koordiniert und umgesetzt werden.

Der Inklusionsdienstleister unterstützt hierbei autistische Menschen als Beschäftigte und Unternehmen als Arbeitgeber mit dem gemeinsamen Ziel einer nachhaltigen beruflichen Teilhabe durch spezifische Beratungsangebote, Coachings und Arbeitstrainings. Er kann helfen, alle wichtigen Prozesse zu koordinieren und die beteiligten Personen zu vernetzen. Außerdem steht er dabei im engen Austausch mit Behörden und Ämtern und kümmert sich um die Finanzierung aller Maßnahmen.

Ein Inklusionsdienstleister verzahnt den Teilhabeauftrag einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung mit dem Qualifizierungsauftrag eines betrieblichen Bildungsträgers mit dem Beschäftigungsauftrag eines Integrationsunternehmens und dem flankierenden Arbeitstraining/Jobcoaching während der Ausbildung und Beschäftigung zu einem individuell und bedarfsorientierten inklusiven Angebot.

Mit diesem Angebot kann schon frühzeitig während der Praktikumsphasen im Übergang aus der Schule in die Arbeitswelt über die betriebliche Qualifizierung der Erst- und Wiedereingliederung, der Beschäftigungsbrücke der integrativen Arbeitnehmerüberlassung eines Integrationsunternehmens bis in das flankierende Arbeitstraining während der Ausbildung und der langen Phase der Beschäftigung ein autismusspezifisches Coaching- und Unterstützungsangebot aufgebaut werden.

Notwendigkeit eines dauerhaften Unterstützungsrahmens

Erfahrungsgemäß benötigen die meisten Menschen mit Autismus trotz ihrer Stärken einen dauerhaften, flexibel anpassbaren Unterstützungsrahmen, damit sie die Chance auf eine nachhaltige Beschäftigung haben.

7 Checklisten mit Handlungsempfehlungen

Checkliste Kontakt und Verständigung

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlungen	Was bedeutet das konkret?
Schwierigkeiten, Erwartungen intuitiv einzuschätzen.	Erwartungen klar und eindeutig formulieren und besprechen. Arbeitsaufträge eindeutig formulieren.	Um Konflikten vorzubeugen, ist es wichtig, bereits mit Aufnahme einer Tätigkeit ausdrücklich die mit den Aufgaben verbundenen Erwartungen zu besprechen. Der autistische Beschäftigte profitiert davon, dass Vorgesetzte in regelmäßigen Feedbackgesprächen jeweils eine ehrliche Rückmeldung geben, ob deren Erwartungen erfüllt werden. Hier gilt: „Je früher, desto besser!“ und „Je offener und transparenter, desto besser!“ Hierzu ist ein Perspektivwechsel notwendig, bei dem autistische Personen jeweils unterstützt werden sollten. Hilfreich ist es, dass Sie Arbeitsaufträge eindeutig formulieren und dabei deutlich kommunizieren: Was hat eine Person aus Sicht des Vorgesetzten in einer bestimmten Funktion zu tun? Welche Aufgaben haben Priorität? Ermuntern Sie die Person, bei Unsicherheiten gezielt bei Ihnen oder einer festen (vertrauten) Ansprechperson nachzufragen. Diese sollte selbstverständlich vorab darüber informiert werden.
Smalltalk fällt schwer.	Smalltalk fördern, jedoch nicht erzwingen. Interessensbezogenen Smalltalk führen.	Zur Förderung des allgemeinen Kontaktverhaltens ist es sinnvoll, dass der autistische Mitarbeiter seine Fähigkeiten im Smalltalk ausbaut. Das kann und sollte zwar nicht erzwungen werden, jedoch sollte dem autistischen Mitarbeiter der Sinn von Smalltalk durch den Arbeitstrainer und das flankierende Einzel- und Gruppencoaching vermittelt werden und vor allem auch geübt werden. Üblicherweise fällt autistischen Personen themenbezogener Smalltalk zu ihren Spezialinteressen eher leicht. Wenn Sie also mit einer autistischen Person ins Gespräch kommen wollen, so befragen Sie diese zu ihren Interessensgebieten.

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlungen	Was bedeutet das konkret?
Telefonate sind oft schwierig.	Bevorzugte Kommunikationswege abklären.	Besprechen Sie mit dem Mitarbeiter, ob das Führen von Telefonaten problematisch ist. Ist dies der Fall, kommunizieren Sie bevorzugt schriftlich oder per E-Mail, ggf. auch im persönlichen Gespräch. Sind Telefonate nicht auszuschließen, sollten gemeinsam konkrete Handlungslisten mit Notfallhilfen erstellt werden. Falls der Mitarbeiter von einer Arbeitstrainerin oder einem Arbeitstrainer betreut wird, sollten diese einbezogen werden.
Monologisieren.	Gespräche explizit beenden.	Es ist immer hilfreich, den Mitarbeiter freundlich und ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Sie das Gespräch beenden möchten: z. B. „Herr/Frau...vielen Dank, aber ich muss unser Gespräch jetzt beenden, weil ich einen weiteren Termin habe!“
-	Redezeit explizit begrenzen.	Besonders in Teambesprechungen, in denen mehrere Teilnehmende zu Wort kommen müssen, ist es für den reibungslosen Ablauf wichtig, wenn Sie die autistische Person wie jede andere Person zu Wort kommen lassen und ihre Beiträge wertschätzend annehmen, jedoch in ihrer Redezeit begrenzen. Die autistische Person ist darauf angewiesen, dass ihr explizit vermittelt wird, dass eine andere Person an der Reihe ist. Hier ist es wichtig, bereits zu Beginn auf das begrenzte Zeitfenster hinzuweisen.
Schroff oder arrogant?	Unangemessenes Verhalten im Kontakt thematisieren.	Entstehen aufgrund des Verhaltens des autistischen Mitarbeiters Unstimmigkeiten oder Unklarheiten, weisen Sie den Mitarbeiter in einem persönlichen Gespräch darauf hin. Falls der Mitarbeiter von einem Arbeitstrainer betreut wird, sollte dieser einbezogen werden, damit alternative Verhaltensweisen (z. B. angemessenes Distanzverhalten, Begrüßungen) im Coaching eingeübt werden können.

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlungen	Was bedeutet das konkret?
Lange Antwortdauern.	Dem Mitarbeiter ausreichend Zeit geben.	Auch wenn es schwer fällt – geben Sie der Person mit Autismus ausreichend Zeit, um Antworten zu formulieren.
Ehrlichkeit und Direktheit – auch wenn es ungewohnt ist.	Die gute Absicht hinter dem Hinweis sehen.	Auch wenn Sie zunächst getroffen oder verärgert sind – versuchen Sie die gute Absicht hinter dem Hinweis auf einen Fehler, den Sie vielleicht auch selbst gemacht haben, zu sehen. Weisen Sie die Person gleichzeitig darauf hin, wie der Hinweis bei Ihnen sowie den beteiligten Kolleginnen und Kollegen ankommt und dass dieser mitunter verletzend wirkt.
Aussagen werden wörtlich verstanden.	Eindeutige Sprache verwenden.	Verwenden Sie nach Möglichkeit eine eindeutige Sprache und vermeiden Sie bildhafte Formulierungen. Weisen Sie bei Witzen und Ironie eindeutig darauf hin, um Missverständnisse zu vermeiden. Formulieren Sie auch Arbeitsaufträge eindeutig. Vermeiden Sie dabei Andeutungen und bildhafte Sprache.
Defizite mit Energie- und Zeitaufwand ausgleichen.	Arbeitsbelastungen direkt erfragen und Selbstfürsorge anregen.	Es ist hilfreich, in regelmäßigen Vier-Augen-Gesprächen mit der autistischen Person die direkte Arbeitsbelastung zu erfragen. Ruhezonen, z. B. ein kleiner Raum, in die sich die autistische Person bei Überlastung allein zurückziehen könnte, kann Stress reduzieren. Ermöglichen Sie der Person, Pausen nach den eigenen Bedürfnissen entsprechend zu verbringen, d. h. z. B. kein Zwang zum gemeinsamen Essen in der Kantine. Falls vorhanden, sollte eine Arbeitstrainerin oder ein Arbeitstrainer sicherstellen, dass ausreichend Zeit für die Selbstfürsorge (z. B. Erholungspausen, Nahrungsaufnahme) genutzt wird.
Herausforderung überbetriebliche soziale Anlässe.	Zur Teilnahme ermutigen, jedoch ohne Zwang.	Informieren Sie die autistische Person bezüglich der Rahmenbedingungen des jeweiligen Anlasses (Anlass, Ort, Anzahl der Teilnehmenden, Ablauf, Dresscode). Ermutigen Sie die Person zur Teilnahme, stellen Sie ihr jedoch frei, ob und an welchen sozialen Anlässen sie teilnehmen möchte. Akzeptieren Sie, wenn die Person sich entschließt, der Veranstaltung fern zu bleiben oder diese früher verlässt.

Checkliste Wiederkehrende Tätigkeiten und Strukturbedürfnis

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlung	Was bedeutet das konkret?
Regelmäßigkeit und Rituale sind notwendig.	Klare Rahmenbedingungen schaffen Sicherheit.	Für Vorhersehbarkeit und Beständigkeit sorgen klare Rahmenbedingungen bezüglich des Tagesablaufs, der Aufgabengestaltung, Gestaltung von Gesprächen und des Arbeitsbereiches. Natürlich müssen Sie als Vorgesetzter nicht alle diese Punkte allein im Blick behalten, vielmehr kann eine Arbeitstrainerin oder ein Arbeitstrainer in Absprache mit Ihnen und der autistischen Person viele Aufgaben koordinieren und Sie maßgeblich unterstützen.
-	Strukturierung des Tagesablaufs	Schaffen Sie klare Regelungen für Arbeits- und Pausenzeiten. Teilen Sie anstehende Veränderungen so früh wie möglich mit.
-	Strukturierung der Arbeitsaufgaben	Beschreiben Sie Aufgaben sowie die einzelnen Arbeitsschritte exakt und eindeutig. Erteilen Sie Aufgaben möglichst klar und nacheinander und/oder notieren sie diese auf einer Liste (ggf. per E-Mail), sodass sie nacheinander abgearbeitet werden können. Beschreiben Sie geforderte/gewünschte Ergebnisse/ Ziele und Erwartungen, besprechen Sie den zur Verfügung stehenden Zeitrahmen. Machen Sie Prioritäten kenntlich: Teilen Sie der autistischen Person mit, welche Aufgaben bis wann erledigt werden müssen. Erklären Sie Zusammenhänge möglichst transparent und explizit. Unterstützen Sie die Person bei der Organisation von Handlungsabläufen sofern notwendig; insbesondere bei der Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes kann ein Arbeitstrainer helfen, bis sich Prozesse eingespielt haben. Für Personen mit Autismus ist es stets hilfreich, wenn Sie bei Teilaufgaben den Gesamtkontext erläutern, in welchem die Aufgaben erledigt werden sollen.

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlung	Was bedeutet das konkret?
-	Strukturierung von Gesprächen.	<p>Personen mit Autismus sind darauf angewiesen, dass Gespräche und Teambesprechungen möglichst strukturiert verlaufen. Das hat den positiven Nebeneffekt, dass Gespräche und Teamsitzungen effizienter verlaufen können.</p> <p>Damit eine angemessene Vorbereitung auf Gespräche gelingen kann, ist ein strukturierter, vorhersehbarer Ablauf einschließlich des Beginns und des Endes von Gesprächen hilfreich.</p> <p>Bei sich wiederholenden Gesprächen (z. B. Teamsitzungen) gibt die Beibehaltung von Rahmenbedingungen (z. B. die Sitzordnung, der Ablauf) den Betroffenen Sicherheit. Benennen Sie feste Ansprechpersonen, an die sich Betroffene bei Fragen wenden können. Das schafft Orientierung und Sicherheit.</p>
-	Strukturierung des Arbeitsbereiches.	<p>Viele Beschäftigte mit Autismus sind auf eine Strukturierung ihres Arbeitsplatzes/-bereiches angewiesen. Oft müssen Arbeitsmaterialien ihren Platz haben. Hier sollte das Strukturbedürfnis respektiert werden. Leihen sich z. B. Kollegen Arbeitsgegenstände aus und werden diese nicht an den alten Platz zurückgelegt, kann das bei den Betroffenen eine große Unruhe und Ärger hervorrufen.</p> <p>Fragen Sie die autistische Person vorher, ob Sie sich einen bestimmten Gegenstand, Unterlagen etc. ausborgen dürfen. Geben Sie Gegenstände und Unterlagen nach Gebrauch zurück bzw. stellen sie diese an ihren Platz.</p> <p>Bei gemeinsamen Arbeitsplätzen sollte dieser stets aufgeräumt werden und Gegenstände sollten an den dafür vorgesehenen Platz gelegt werden.</p>
-	Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes.	<p>Nicht alle Betroffenen sind mit Aufnahme einer neuen Tätigkeit in der Lage, selbstständig die für sie notwendige Strukturierung ihres Arbeitsbereiches vorzunehmen. Hier ist es sinnvoll und notwendig, dass die Arbeitstrainerin oder der Arbeitstrainer bei der Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes unterstützt.</p>

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlung	Was bedeutet das konkret?
Schwierigkeiten in der Zeitwahrnehmung.	Unterstützung bei der Wahrnehmung von Zeit.	<p>Jede Form von strukturgebenden Maßnahmen, die autistischen Beschäftigten die Ausführung der Tätigkeiten erleichtern kann, ist sinnvoll und hilfreich. Menschen mit Autismus können darin unterstützt werden, das Vergehen von Zeit bewusst wahrzunehmen und die Arbeitstätigkeit entsprechend anzupassen. Hilfreich können hierbei sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützen Sie feste Zeitstrukturen in Gestalt von Stundenplänen inklusive fester Pausenzeiten; • unterstützen Sie „externe Zeitgeber“ wie computergestützte Terminkalender mit Erinnerungsfunktionen; • machen Sie konkrete Zeitangaben bezüglich der Erledigung von Aufgaben/Aufträgen, die in einer bestimmten Zeitspanne abgearbeitet werden müssen; • priorisieren Sie Aufgaben gemeinsam mit der Person: Welche Aufgaben sollen bis wann fertig sein? Wie viel Zeit benötigt welche Aufgabe in etwa?

Checkliste Weitere Besonderheiten

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlung	Was bedeutet das konkret?
Überempfindlichkeit gegenüber Reizen.	Sensorischer Überreizung vorbeugen.	<p>Einer sensorischen Überreizung am Arbeitsplatz sollte vorgebeugt werden. So ist beispielsweise ein helles, lautes Großraumbüro in den meisten Fällen keine geeignete Arbeitsumgebung für Menschen mit Autismus. Am besten können sich autistische Menschen in einer möglichst reizarmen und funktional gestalteten Umgebung entfalten. Dies beinhaltet auch Rückzugsmöglichkeiten bei Überforderung und in den Arbeitspausen. Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes können daher folgende Aspekte berücksichtigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung lauter Geräuschquellen, • Einzelbüro oder wenige Menschen im Arbeitsumfeld, • kein grelles Licht, • keine intensiven Gerüche, • Ordnung und Funktionalität. <p>Dies sind Idealbedingungen, die nicht in jedem Betrieb umsetzbar sind. Hier sollte man immer im Einzelfall prüfen, wie man autistischen Beschäftigten im Sinne eines Kompromisses jeweils entgegenkommen kann. Lässt sich ein Großraumbüro nicht vermeiden, sollte im Interesse aller Kollegen immer ein Kompromiss angestrebt werden.</p>
-	Technischer Berater	Für die optimale Arbeitsplatzgestaltung steht dem Arbeitgeber wie auch der Person mit Autismus der Technische Berater der Arbeitsagentur oder des Integrationsamtes zur Seite. Der Technische Berater wird bestrebt sein, die optimalen Arbeitsvoraussetzungen zu schaffen und helfen, die hierfür erforderlichen Zuschüsse zu beantragen.
Unempfindlichkeit gegenüber Reizen, z. B. Kälte.	Besonderheiten besprechen.	Um Konflikten vorzubeugen, sollten im Einzelfall mit der autistischen Person derartige Besonderheiten in der Reizwahrnehmung konkret besprochen werden. Im Interesse aller Kollegen sollte auch hier ein Kompromiss angestrebt werden, bei dem klar geregelt wird, wie häufig und wie lange beispielsweise das Fenster geöffnet werden darf.

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlung	Was bedeutet das konkret?
Schwierigkeiten, Handlungen zu planen.	Ausreichend Struktur.	Am Arbeitsplatz sollte eine ausreichende Struktur gegeben sein. Dazu gehören neben klaren Arbeitsaufträgen, hoher Vorhersehbarkeit von Arbeitsabläufen und Kommunikations-Regeln auch die konkrete Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes. Bei der Sicherstellung günstiger Rahmenbedingungen kann ein Arbeitstrainer durch Rücksprache mit der autistischen Person und dem Vorgesetzten behilflich sein.
Aufmerksamkeit für Details.	Gezielte Lenkung auf den Gesamtkontext.	<p>Hier ist es hilfreich, die Aufmerksamkeit des Arbeitnehmers gezielt auf den Gesamtkontext zu lenken und Prioritäten kenntlich zu machen, indem erläutert wird, welchen Stellenwert bzw. welche Wichtigkeit eine bestimmte Aufgabe hat.</p> <p>Im Fall von Verschmutzungen kann beispielsweise im Vorfeld anhand von Beispielen genau erläutert werden, bis zu welchem Grad Verschmutzungen unter hygienischen Gesichtspunkten tolerierbar sind.</p>
-	Nach alternativen Aufgaben suchen.	Für den Fall, dass eine autistische Person sich zu sehr in Details verliert, sollte, sofern möglich, nach alternativen Aufgaben gesucht werden.
Begleiterkrankungen.	Stabilität und Sicherheit.	Vorgesetzte sollten auf die genannten Aspekte wie klare Kommunikation, hohe Vorhersagbarkeit, Minimierung sozialer Anforderungen und Struktur am Arbeitsplatz achten, da diese der Person mit Autismus Stabilität und Sicherheit geben.
-	Frühwarnzeichen besprechen.	In Absprache mit der Arbeitstrainerin oder dem Arbeitstrainer können gemeinsam Frühwarnzeichen besprochen werden, die der betroffenen Person und ihrem Arbeitsumfeld Überforderungen anzeigen. Hierdurch erlangt die Person mit Autismus Handlungsstrukturen, die ihr helfen, frühzeitig aktiv sich abzeichnende Überforderungssituationen und Krankheitssymptome zu identifizieren und entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Im Bedarfsfall kann sie hierbei die Arbeitstrainerin oder der Arbeitstrainer unterstützen.

8 Schlussbemerkung: Eigene Identität und gegenseitige Akzeptanz

In dieser Broschüre haben Sie Wissenswertes zu Autismus und damit verbundene Besonderheiten erfahren. Sie können nachlesen, wie sich diese Besonderheiten auf das Verhalten der Betroffenen auswirken und wie sie die berufliche Teilhabe beeinflussen können, in negativer, aber auch in positiver Hinsicht. Den Schwächen und Schwierigkeiten stehen immer auch spezifische Fähigkeiten gegenüber, die wirtschaftlich und gesellschaftlich von Bedeutung sind.

Die Eingliederung von Menschen mit Autismus in die Arbeit ist nicht nur wünschenswert, sondern auch möglich, wenn bestimmte Aspekte und die Bedürfnisse der betroffenen Personen an einen Arbeitsplatz beachtet werden. Mit Unterstützung in Form autissenspezifischer Angebote für Arbeitgeber und Beschäftigte kann es gelingen, dass autistische Menschen ihre Möglichkeiten entfalten.

Eine erfolgreiche Berufstätigkeit ist aus verschiedenen Gründen sehr wichtig: Sie erlaubt uns finanzielle Eigenständigkeit. Über den Beruf können wir am gesellschaftlichen Leben teilhaben, und die Berufstätigkeit stärkt das Selbstwertgefühl, wenn wir die Arbeit als sinnvoll erleben. Eine erfolgreiche Erwerbstätigkeit ist für Menschen mit Autismus gerade wegen der Interaktions- und Kommunikationsschwierigkeiten eine besondere Herausforderung. Gerade am Arbeitsplatz wünschen sich alle Berufstätigen »Wertschätzung« durch andere und ein »gutes Verhältnis« zu den Kollegen, die Erwartungen an die sozialen Fähigkeiten sind also sehr hoch. Dazu kommt, dass wir heute meist in Gruppen oder Teams arbeiten, dadurch steigen die Anforderungen an die sozialen Fertigkeiten und die sogenannte »Teamfähigkeit« weiter an. Die berufliche Teilhabe ist daher für Menschen mit Autismus erschwert. Möglicherweise hat die hohe Rate von Depressionen bei erwachsenen

autistischen Personen eine Ursache darin, dass das stetige Bemühen darum, den Anforderungen anderer Personen gerecht zu werden, erfolglos bleibt. Dies gilt besonders für das Berufsleben.

Auf der anderen Seite profitieren Menschen mit Autismus aber auch in einer besonderen Weise von einer erfolgreichen Berufstätigkeit. Denn der Beruf stellt für Menschen mit Autismus eine wesentliche Möglichkeit dar, sich als Teil der Gesellschaft zu fühlen. Dabei dürfte sich – im Gegensatz zu organisierten Freizeitbeschäftigungen (z. B. Sportvereine) – vorteilhaft auswirken, dass im Arbeitsleben der Grad der Strukturiertheit durch Vorgaben des Arbeitsplatzes (Arbeitszeiten, Präsenzpflicht etc.) besonders hoch ist. Das kommt autistischen Menschen natürlich entgegen. Das setzt aber voraus, dass sie, über die Fachkenntnisse hinaus, auch die Regeln, Konventionen und oft »ungeschriebenen Gesetze« des sozialen Umgangs erlernen können und wollen.

Zuletzt muss betont werden, dass Respekt und Akzeptanz natürlich nicht nur autistischen Menschen abverlangt werden muss, die sich beruflich integrieren wollen, sondern auch alle diejenigen, die mit autistischen Menschen umgehen. Es ist schließlich auch ein wichtiges gesellschaftliches Ziel, die häufig gut ausgebildeten Personen angemessen zu integrieren und sie produktiv tätig werden zu lassen. Dies ist natürlich nicht zuletzt auch von wirtschaftlichem Interesse. Menschen mit Autismus werden dort, wo sie integriert werden, in der Regel als verlässliche, korrekte und sehr hilfreiche Mitarbeiter erlebt, so dass sie – ganz unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation – auch durch ihr Arbeitsverhalten positiv beeindrucken.

Weiterführende Literatur

Zu Kapitel 3

Asperger, H. (1944). Die »Autistischen Psychopathen« im Kindesalter. Archiv für Psychiatrie und Nervenkrankheiten, 117(1), 76–136.

American Psychiatric Association (Ed). (2013). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (5th ed.). Washington, DC: American Psychiatric Association.

Dilling, H., Freyberger, H. J. & Weltgesundheitsorganisation. (2010). Taschenführer zur ICD-10-Klassifikation psychischer Störungen: Mit Glossar und Diagnostischen Kriterien ICD-10: DCR-10 (5. Aufl.). Bern: Huber.

Kamp-Becker, I. & Bölte, S. (2014). Autismus. UTB Profile (2. Aufl.). Stuttgart: UTB.

Kanner, L. (1943). Autistic Disturbances of Affective Contact. Nervous Child, 2, 217–250.

Lehnhardt, F.-G., Gawronski, A., Volpert, K., Schilbach, L., Tepest, R. & Vogeley, K. (2012). Das psychosoziale Funktionsniveau spät-diagnostizierter Patienten mit Autismus-Spektrum-Störungen – eine retrospektive Untersuchung im Erwachsenenalter. Fortschritte der Neurologie Psychiatrie, 80(02), 88–97.

Preißmann, C. (2012). Asperger – Leben in zwei Welten: Betroffene berichten: Das hilft mir in Schule, Beruf, Partnerschaft und Alltag (1. Auflage). Stuttgart: TRIAS.

Remschmidt, H. & Kamp-Becker, I. (2006). Asperger-Syndrom. Heidelberg: Springer.

Vogeley, K. (2016). Anders sein: Asperger-Syndrom und Hochfunktionaler Autismus im Erwachsenenalter. Ein Ratgeber (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Zu Kapitel 4

Allman, M. J. & Falter, C. M. (2015). Abnormal Timing and Time Perception in Autism Spectrum Disorder? A Review of the Evidence. In A. Vatakis & M. J. Allman (Eds.), Time Distortions in Mind (pp. 37–56). Leiden: Brill.

Attwood, T. (2006). The complete guide to Asperger's syndrome. London: Jessica Kingsley Publishers.

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

Frith, U. (2003). Autism: Explaining the Enigma (2nd ed.). Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Gawronski, A., Pfeiffer, K. & Vogeley, K. (2012). Hochfunktionaler Autismus im Erwachsenenalter: Verhaltenstherapeutisches Gruppenmanual. Weinheim: Beltz.

Kirchner, J. C. & Dziobek, I. (2014). Towards Successful Employment of Adults with Autism: A First Analysis of Special Interests and Factors Deemed Important for Vocational Performance. Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology, 2(2), 77–85.

Krämer, K., Gawronski, A., Falter, C. M. & Vogeley, K. (2015). Die »doppelte Unsichtbarkeit« autistischer Störungen und ihre Herausforderungen für Psychotherapeuten und Angehörige. Psychotherapeutenjournal, 14(3), 231–239.

Kuzmanovic, B., Schilbach, L., Lehnhardt, F.-G., Bente, G. & Vogeley, K. (2011). A Matter of Words: Impact of Verbal and Nonverbal Information on Impression Formation in High-Functioning Autism. Research in Autism Spectrum Disorders, 5(1), 604–613.

Preißmann, C. (2012). Asperger – Leben in zwei Welten: Betroffene berichten: Das hilft mir in Schule, Beruf, Partnerschaft und Alltag (1. Auflage). Stuttgart: TRIAS.

Proft, J., Gawronski, A., Krämer, K., Schoofs, T., Kockler, H. & Vogeley, K. (2016). Autismus im Beruf. Eine qualitative Analyse berufsbezogener Erfahrungen und Wünsche von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen. Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie, 64(4), 277–285.

Remschmidt, H. & Kamp-Becker, I. (2006). Asperger-Syndrom. Heidelberg: Springer.

Stumpf, L. (2011). What Problems are Encountered by People with ASC When Looking for a Job? In S. Boelte & J. Hallmeyer (Eds.), Autism Spectrum Conditions: FAQs on Autism, Asperger Syndrome, and Atypical Autism Answered by International Experts (pp. 238–240). Göttingen: Hogrefe.

Vogeley, K. (2014). Exekutive Funktionen. In G. Theunissen, W. Kulig & H. Paetz (Hg.), Handlexikon Autismus-Spektrum: Schlüsselbegriffe aus Forschung, Theorie, Praxis und Betroffenen-Sicht (S. 132–133). Stuttgart: Kohlhammer.

Vogeley, K. (2016). Anders sein: Asperger-Syndrom und Hochfunktionaler Autismus im Erwachsenenalter. Ein Ratgeber (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Zu Kapitel 5

Baldwin, S., Costley, D. & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's Disorder. Journal of Autism and Developmental Disorders, 44(10), 2440–2449.

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

Gawronski, A., Kuzmanovic, B., Georgescu, A. L., Kockler, H., Lehnhardt, F.-G., Schilbach, L. et al. (2011). Erwartungen an eine Psychotherapie von hochfunktionalen erwachsenen Personen mit einer Autismus-Spektrum-Störung. *Fortschritte der Neurologie Psychiatrie*, 79(11), 647–654.

Holwerda, A., van der Klink, J. J. L., Groothoff, J. W. & Brouwer, S. (2012). Predictors for Work Participation in Individuals with an Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 333–352.

Howlin, P. (2000). Outcome in Adult Life for More Able Individuals with Autism or Asperger Syndrome. *Autism*, 4(1), 63–83.

Howlin, P., Goode, S., Hutton, J. & Rutter, M. (2004). Adult Outcome for Children with Autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines*, 45(2), 212–229.

Krämer, K., Proft, J., Schoofs, T., Gawronski, A. & Vogeley, K. (2015). Asperger Syndrome and Supported Employment. A Qualitative Analysis of Needs among Employers. Presented at the Interdisciplinary College, Günne, Germany.

Müller, E., Schuler, A., Burton, B. A. & Yates, G. B. (2003). Meeting the Vocational Support Needs of Individuals with Asperger Syndrome and Other Autism Spectrum Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, 163–175.

Proft, J., Gawronski, A., Krämer, K., Schoofs, T., Kockler, H. & Vogeley, K. (2016). Autismus im Beruf. Eine qualitative Analyse berufsbezogener Erfahrungen und Wünsche von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen. *Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie*, 64(4), 277–285.

Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M. & Taylor, J. L. (2012). Postsecondary Education and Employment Among Youth with an Autism Spectrum Disorder. *Pediatrics*, 129(6), 1042–1049.

Taylor, J. L. & Seltzer, M. M. (2011). Employment and Post-Secondary Educational Activities for Young Adults with Autism Spectrum Disorders During the Transition to Adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 41(5), 566–574.

Vogeley, K., Kirchner, J. C., Gawronski, A., Tebartz van Elst, L. & Dziobek, I. (2013). Toward the Development of a Supported Employment Program for Individuals with Highfunctioning Autism in Germany. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 263(2), 197–203.

Zu Kapitel 6

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

Esser, A., Wolmerath, M. & Niedl, K. (1999). Mobbing: Der Ratgeber für Betroffene. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.

Häußler, A., Happel, C., Tuckermann, A., Altgassen, M. & Adl-Amini, K. (2013). SOKO Autismus: Gruppenangebote zur Förderung Sozialer Kompetenzen bei Menschen mit Autismus. Erfahrungsbericht und Praxishilfen (3rd ed.). Dortmund: modernes lernen.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.

Meschkat, B., Stackelbeck, M. & Langenhoff, G. (2002). Der Mobbing-Report: Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Bremen: NW.

Preißmann, C. (2012). Asperger – Leben in zwei Welten: Betroffene berichten: Das hilft mir in Schule, Beruf, Partnerschaft und Alltag (1. Auflage). Stuttgart: TRIAS.

Proft, J., Schoofs, T., Krämer, K. & Vogeley, K. (2016). Autismus im Beruf. Weinheim: Beltz.

Zapf, D. (1999). Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 43(1), 1–25.

Zapf, D. & Kuhl, M. (2000). Mobbing am Arbeitsplatz: Ursachen und Auswirkungen. In P. D. B. Badura, M. Litsch & C. Vetter (Hg.), *Fehlzeiten-Report* (S. 89–97). Heidelberg: Springer.

LVR-Integrationsamt

50663 Köln, Tel 0221 809-4290

integrationsamt@lvr.de www.integrationsamt.lvr.de