



Menschen im
Autismus-Spektrum
und ihre Arbeitswelt

Bachelorarbeit

zur

Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Arts (B.A.)

Vorgelegt von

Johanna Schipp

Studiengang Soziale Arbeit

Erstgutachter: Prof. Dr. Anke S. Kampmeier

Zweitgutachter: Dipl.-Soz.-Päd. Kristine Waack

Tag der Einreichung: 17. Juli 2020

URN-Nummer: urn:nbn:de:gbv:519-thesis2020-0496-8

Inhalt

Einleitung	4
1. Autismus-Spektrum-Störungen.....	7
1.1 Definition Autismus-Spektrum-Störungen.....	7
1.2 Ursachen.....	11
1.3 Therapeutische und methodische Interventionen der Sozialen Arbeit	12
2. Die Arbeitswelt von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen.....	14
2.1 Herausforderungen im Arbeitsleben	16
2.2 Rahmenbedingungen.....	20
2.2.1 Persönliche Faktoren	20
2.2.2 Soziale Faktoren	21
2.3 Einfluss des Arbeitsumfeldes	21
2.3.1 Rolle der Vorgesetzten.....	21
2.3.2 Rolle der Arbeitskolleg*innen	23
2.4 Strategien zur Bewältigung des Arbeitsalltags.....	25
2.4.1 Anpassungsstrategien.....	25
2.4.2 Entlastungsstrategien.....	28
2.5 Bildungs- und Unterstützungssysteme zur Teilhabe am Arbeitsleben	32
2.6 Barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt.....	36
Schlussfolgerung.....	41
Literaturverzeichnis	43
Eidesstattliche Erklärung	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eugen Bleuler.....	10
Abbildung 2: Leo Kanner.....	10
Abbildung 3: Hans Asperger.....	10
Abbildung 4: Beruflicher Status von ASS Patienten.....	15

Einleitung

Die folgende Abschlussarbeit zum Erlangen des akademischen Grades Bachelor of Arts (B.A.) beschäftigt sich mit der Thematik von Menschen im Autismus-Spektrum und ihrer Arbeitswelt. Hierbei wird vor allem auch auf die Fragestellung, vor welche Hürden beziehungsweise Schwierigkeiten die betroffenen Beschäftigten im Arbeitsleben gestellt werden, eingegangen.

In meinem Bundesfreiwilligendienst sowie Praktika, welche ich unter anderem in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (kurz WfbM) und einem Werkstattwohnheim absolviert habe, bekam ich die Chance, bereits schon einige Erfahrungen mit Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen sammeln zu können. Während dieser Zeit ist mir häufig die Frage aufgekommen, ob und was für Möglichkeiten den Betroffenen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt offen stehen. Dies habe ich mir zur Intention genommen, mich genauer zu der Thematik zu informieren sowie zu belesen und meine Abschlussarbeit im Rahmen meines Bachelor-Studiums „Soziale Arbeit“ über dieses Anliegen zu verfassen.

Das Thema um Autismus-Spektrum-Störungen (kurz ASS) hat in den letzten Jahren meiner Meinung nach sehr an Bedeutung dazugewonnen. Auch in der Forschung gab es bezüglich dieses Fachgebietes in den letzten Jahren einige neue und wichtige Erkenntnisse. Des Weiteren ist auffallend, dass in vielen neu erschienenen Büchern, Filmen sowie Serien Menschen mit Behinderungen, insbesondere mit einer Autismus-Spektrum-Störung, häufiger zu Hauptakteuren werden. Den Leser*innen und Zuschauer*innen wird dort das Leben, der Alltag, mögliche bestehende Hürden und auch allgemein die Beeinträchtigung der Betroffenen nähergebracht.

Ebenso ist in den vergangenen Jahren die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ein wichtiger Gegenstand in der Gesellschaft sowie Politik geworden. Dieser größer gewordene Stellenwert, der dieser Thematik zugetragen wird, wurde durch die im März 2009 in Deutschland rechtskräftig gewordene UN-Behindertenrechtskonvention unterlegt. Verabschiedet wurde sie im Dezember 2006 durch die UNO-Generalversammlung in der Stadt New York. Dieses Abkommen hat sich zum Ziel gesetzt, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu stärken. Der völkerrechtliche Vertrag verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, jegliche Art von Diskriminierung aufgrund einer körperlichen, seelischen oder geistigen Behinderung zu unterbinden. Erlassene Gesetze, die eine Benachteiligung für Menschen mit Behinderungen mit sich bringen, sollen abgeschafft werden.

Das Recht auf Gleichberechtigung soll den Menschen mit einer Behinderung natürlich auch im Bereich der Ausbildung sowie Arbeit ermöglicht werden. In dem Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Recht von Menschen mit Behinderungen auf eine Arbeit

auf Grundlage der Gleichberechtigung fest verankert. Ihnen soll die Möglichkeit geboten werden, ihren Lebensunterhalt durch eine Arbeit zu verdienen, die sie selbst und frei gewählt sowie angenommen haben. Des Weiteren sind die Vertragsstaaten durch den Artikel 27 rechtlich verpflichtet, durch geeignete Schritte dieses Recht auf Arbeit zu sichern sowie zu fördern. Die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Behinderung soll in den allen Bereichen der Beschäftigung und Arbeit unterbunden werden. Die betroffenen Menschen sollen die Möglichkeit bekommen, gleichberechtigt, wie ihre Arbeitskolleg*innen, ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Anspruch nehmen zu können. Außerdem sollen ihnen gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit mit inbegriffen, zustehen. Die Arbeitgeber*innen sind in der Pflicht, dafür zu sorgen, dass die erforderlichen Maßnahmen und Schritte zum Schutz vor Diskriminierung eingeleitet werden. Wenn sie gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen sollten, müssen sie diesen entstandenen Schaden ersetzen. Hierfür gibt es verschiedene gesetzlich festgelegte Nachteilsausgleiche, wie zum Beispiel Eingliederungszuschüsse sowie Zuschüsse zu Probebeschäftigungen und Praktika, die die Menschen mit Behinderungen von der Bundesagentur für Arbeit oder Trägern der Grundsicherung für Arbeitssuchende bekommen können.

Ebenso ist in dem Artikel 3 des Deutschen Grundgesetzes rechtlich fest verankert, dass niemand aufgrund seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Dies ist somit auch auf die Arbeitswelt anzuwenden und damit auch von Relevanz für die Thematik der vorliegenden Abschlussarbeit.

Wenn über das Thema von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesprochen wird, ist vor allem das Vorurteil, dass die Betroffenen aufgrund ihrer möglichen besonderen analytischen Fähigkeiten vor allem in dem Arbeitsbereich der Informationstechnik (IT) beruflich tätig sind, sehr präsent. Das mag für den ein oder anderen der Betroffenen zutreffend sein, jedoch sind auch viele von ihnen in Berufen mit Laboren, Sprachen, Musik und in juristischen Berufen tätig.

Es haben geschätzt ungefähr 500.000 Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland. Von ihnen haben aber leider nur circa 25.000, also fünf Prozent, ein beständiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

In der folgenden Abschlussarbeit wird aufgrund dessen vor allem auch auf die bestehenden Hürden sowie Herausforderungen für eine erfolgreiche Teilhabe von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, aber auch auf eine barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt, aufmerksam gemacht. Somit können diese Hindernisse verringert oder möglicherweise auch abgebaut werden und viel mehr dem Wunschberuf der Betroffenen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgegangen werden.

Die Abschlussarbeit zum Erlangen des akademischen Grades Bachelor of Arts hat folgende Themen zum Inhalt:

Das erste Kapitel beschäftigt sich mit der Thematik des Autismus-Spektrums. Dies soll vor allem den Leser*innen zur Einführung in das Themengebiet behilflich sein. Es ist außerdem in drei weitere Unterkapitel unterteilt. In dem ersten Teil wird genauer auf die Definition sowie Untergruppen der Autismus-Spektrum-Störungen eingegangen. Der zweite Unterpunkt beschäftigt sich mit möglichen Ursachen für die Entstehung dieser tiefgreifenden Entwicklungsstörungen. Das dritte und somit letzte Unterkapitel geht abschließend auf einige erwähnenswerte therapeutische sowie methodische Interventionen der Sozialen Arbeit ein.

Das zweite darauffolgende Kapitel ist in insgesamt sechs Unterkapitel eingeteilt und beschäftigt sich mit der Arbeitswelt von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen.

Der erste Unterpunkt geht genauer auf die möglichen Herausforderungen im Arbeitsleben für die Betroffenen ein. Der zweite Punkt beschäftigt sich mit den Rahmenbedingungen und ist noch einmal in zwei Unterkapitel eingeteilt, die Persönlichen Faktoren sowie die Sozialen Faktoren. Das dritte Unterkapitel befasst sich genauer mit dem Einfluss des Arbeitsumfeldes der Betroffenen. Hierbei wird noch einmal in die Rolle der Vorgesetzten und Rolle der Arbeitskolleg*innen eingeteilt. Der vierte Gliederungspunkt erläutert die möglichen Strategien des Arbeitsalltages. Hierbei wird zwischen Anpassungs- sowie Entlastungsstrategien unterschieden. In dem fünften Unterkapitel werden den Leser*innen mögliche Bildungs- sowie Unterstützungssysteme zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen im Autismus-Spektrum näher erläutert. Das sechste und somit auch letzte Kapitel der vorliegenden Abschlussarbeit beschäftigt sich mit der barrierefreien Gestaltung der Arbeitswelt. Um die Bachelorarbeit abzuschließen wird die gesamte Thematik noch einmal zusammengefasst und die verwendeten Quellen in einem Literaturverzeichnis festgehalten.

1. Autismus-Spektrum-Störungen

Um einen Einstieg in die vorliegende Abschlussarbeit mit der Thematik der Autismus-Spektrum-Störungen zu ermöglichen, wird in dem folgenden Kapitel das autistische Spektrum näher definiert sowie erläutert und sich genauer mit den jeweiligen Untergruppen befasst. Des Weiteren wird näher auf die Ursachen der Entstehung dieser tiefgreifenden Entwicklungsstörungen eingegangen. Abschließend wird den Leser*innen, um einen Bezug zur Sozialen Arbeit herzustellen, ein kleiner Überblick über mögliche Interventionen gegeben.

1.1 Definition Autismus-Spektrum-Störungen

Der Begriff „Autismus“ kann von dem griechischen Wort „autos“, was so viel bedeutet wie „selbst“, abgeleitet werden. Publik geworden ist der Begriff durch Eugen Bleuler, einem Psychiater aus der Schweiz. Er erwähnte während seiner Forschung über Schizophrenie Menschen, die aufgrund ihrer ungewöhnlichen Kommunikation auffielen, sehr in sich gekehrt waren und sehr zurückgezogen lebten (vgl. Theunissen 2017, .S. 15). Da sich der Autismus sehr vielfältig gestaltet, wird heutzutage die Bezeichnung „Autismus-Spektrum-Störungen“ als Oberbegriff für die Gesamtheit der autistischen Störungen verwendet (vgl. Markowitz 2020, S. 107). Im ICD-10, ein Klassifikationssystem für medizinische Diagnosen, welches weltweit anerkannt ist, sind sie als „tiefgreifende Entwicklungsstörungen“ unter F84 einzuordnen. Die Autismus-Spektrum-Störungen, kurz ASS, gelten als tiefgreifende Entwicklungsstörungen, hinsichtlich der deutlichen Veränderung in der sozialen Interaktion sowie Kommunikation und dem begrenzten Pool an Interessen und Aktivitäten. Den Betroffenen wird die soziale Interaktion dadurch deutlich erschwert (vgl. Kusch; Petermann 2014, S. 18). Bei Autismus-Spektrum-Störungen kann von einer komplexen Störung des zentralen Nervensystems gesprochen werden (vgl. Autismus-Therapie-Zentrum Niederrhein 2008). Die betroffenen Menschen weisen erkennbare Auffälligkeiten in der sozialen Interaktion und Kommunikation sowie stereotypisches Verhalten auf. Diese Auffälligkeiten treten in allen Lebenssituationen auf und existieren von der frühen Kindheit bis ins Erwachsenenalter (vgl. Kamp-Becker; Bölte 2014, S. 12).

Autismus-Spektrum-Störungen können in verschiedene Untergruppen eingeteilt werden. Die erste Untergruppe, auf die im Folgenden näher eingegangen wird, ist der frühkindliche Autismus, auch Kanner-Autismus genannt. Diese Form von Autismus-Spektrum-Störungen wurde erstmals von Leo Kanner beschrieben und galt eine gewisse Zeit lang als die einzig allgemeine Form des Autismus-Spektrums (vgl. Girsberger 2016, S. 61). Es weisen sich bei dem frühkindlichen Autismus vielfältige Auffälligkeiten in den verschiedensten Bereichen auf.

Es treten beispielsweise Schwierigkeiten in der wechselseitigen sozialen Interaktion auf. Der Blickkontakt des betroffenen Kindes ist deutlich reduziert, inkonsistent oder wirkt, als würde es durch einen hindurchblicken. Auch das soziale Lächeln, welches als Reaktion auf das Lächeln einer Bezugsperson gilt, ist vermindert. Eine weitere Schwierigkeit besteht in der Herstellung der „geteilten Aufmerksamkeit“. Das bedeutet, die Abstimmung der Aufmerksamkeit zwischen dem Kind, einem Objekt/Gegenstand, beispielsweise einem Spielzeug, und einer anderen Person gelingt nicht. Häufig zeigen die betroffenen Kinder keine Emotionen des Vermissens bei Abwesenheit ihrer Eltern und auch bei einem Wiedersehen kaum Freude. Wiederum weisen sie aber auch auffällige Verhaltensweisen auf, die eine enge Bindung zu der Bezugsperson deutlich macht. So nehmen die betroffenen Kinder zum Beispiel ihre Mahlzeiten nur dann ein, wenn ihre Bezugsperson sie füttert (vgl. Kamp-Becker; Bölte 2014, S. 13). Bei ihnen fremden Situationen überprüfen die Kinder nicht, ob die Bezugsperson noch in der Nähe ist und rückversichern sich nicht, zum Beispiel mit Blickkontakt zu den Eltern, dass die Situation in Ordnung ist und keinerlei Gefahr besteht. Die betroffenen Kinder finden oft eher zu Erwachsenen den Zugang als zu Gleichaltrigen. Deshalb ist die Beziehung zu Kindern in ihrem Alter durch Kontaktverweigerung und aggressivem Verhalten geprägt. Viele der betroffenen Kinder haben außerdem eventuelle Schwierigkeiten, soziale Situationen und Emotionen zu verstehen und reagieren und verhalten sich somit für Andere als unangemessen.

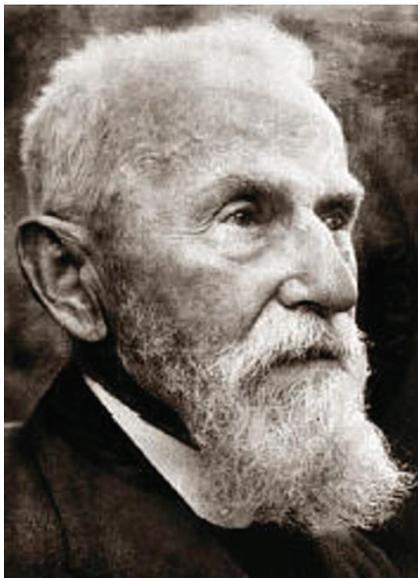
Weitere mögliche Probleme bestehen im Bereich der Kommunikation. Viele der Kinder, welche von frühkindlichem Autismus betroffen sind, benutzen zum beispielsweise keine Gebärden mit einem symbolischen Inhalt, wie etwa zum Abschied winken oder ähnliches. Bei einigen von ihnen fehlt außerdem vor dem tatsächlichen Beginn der Sprache das charakteristische Brabbeln beziehungsweise Lallen in der Sprachmelodie. Bei in etwa 50 Prozent der von frühkindlichem Autismus betroffenen Kinder entwickelt sich keine kommunikative Sprache. Oder es entfaltet sich sehr verzögert eine nicht kommunikative Sprache, welche dann später zu einer teilweise kommunikativen Form ausgebaut werden kann. In vielen Fällen weisen die, von dem frühkindlichen Autismus betroffenen, Kinder eine Echolalie auf. Dies bedeutet, sie wiederholen eins zu eins bestimmte Wörter sowie Sätze ihrer Gesprächspartner. Diese Tatsache begründet die ebenfalls typische pronominale Umkehr. Die Kinder reden meist in der zweiten oder dritten Form von sich, da sie verzögert lernen, bei der eigenen Person das Pronomen „Ich“ zu verwenden. Meist wird die Betonung von Satzteilen oder Wörtern von Außenstehenden als ungewöhnlich empfunden. Die Sprachmelodie wirkt monoton und der Sprechrhythmus abgehackt. Auch das Spielverhalten der Kinder mit frühkindlichem Autismus weist Auffälligkeiten auf. Aufgrund der eben schon genannten Schwierigkeiten bei der geteilten Aufmerksamkeit sind viele der betroffenen Kinder außer Stande, an interaktiven Spielen teilzunehmen. Das Spielzeug wird zu anderen

Zwecken verwendet. So lassen sie zum Beispiel Puppen, Holzklötze oder ähnliches auf unermüdlicher Weise rotieren (vgl. Kamp-Becker; Bölte, 2014 S. 14). Bei Kindern, die frühkindlichem Autismus betroffen sind, überragt das funktionelle, sensomotorische Spielen, bei dem die Kinder überwiegend das Spielzeug oder Gegenstände durch ihre Sinne erfassen. Oftmals wird das Spielzeug in einer stereotypen Art und Weise aufgebaut. Weitere Schwierigkeiten bei Kindern mit frühkindlichem Autismus bestehen aufgrund der eingeschränkten Interessen und stereotypen Verhaltensmuster. Die Kinder weisen eine ausgeprägte Angst vor Veränderungen auf, wie zum Beispiel veränderte Wege zum Kindergarten oder Schulwege, unbekannte Gerichte oder ähnliches. Für die Betroffenen sind also ein konstantes, gleichbleibendes Umfeld und ein geregelter Tagesablauf in diesem Zusammenhang von großer Notwendigkeit. Ansonsten könnten sie in Panik verfallen. Stereotypen sind nicht ungewöhnlich, wie zum Beispiel das Hin und Her Bewegen des Kopfes oder fächernde Bewegungen der Hände. Oft werden Berührungen oder Zärtlichkeiten von den betroffenen Kindern abgewiesen. Es kann aber auch distanzloses Verhalten möglich sein. So kann es beispielweise auch vorkommen, dass sich das Kind auf den Schoß einer völlig fremden Person setzt (vgl. Kamp-Becker; Bölte 2014, S. 15). Die Kinder mit frühkindlichem Autismus sind meist unempfindlich gegenüber Kälte und Schmerz. Außerdem ist bei ihnen häufig ein gestört Schlaf-Wach-Rhythmus zu beobachten (vgl. Kamp-Becker; Bölte, 2014, S. 16). Für die Diagnose „Frühkindlicher Autismus“ ist es erforderlich, dass die genannten Auffälligkeiten sich vor dem dritten Lebensjahr des betroffenen Kindes verfestigt haben. Der Ausdruck „frühkindlich“ verweist auf diesen frühen Beginn (vgl. Amorosa 2010, S. 21).

Eine zweite Untergruppe von Autismus-Spektrum-Störungen bildet das Asperger-Syndrom, welches nach dem österreichischen Forscher sowie Kinderarzt Johann „Hans“ Friedrich Karl Asperger benannt wurde. Kinder oder Jugendliche mit dieser Form des Autismus-Spektrums weisen ebenfalls eine Beeinträchtigung in der sozialen Interaktion auf. Ihnen fällt es schwer Beziehungen, zu Anderen in ihrem Alter oder zu Älteren aufzubauen. Auch ihre Gestik, Mimik und der Blickkontakt wirken für Außenstehende auffallend. Die Emotionen anderer Menschen zu verstehen oder auf diese einzugehen fällt ihnen ebenfalls nicht leicht (vgl. Kamp-Becker; Bölte 2014, S. 16). Kinder und Jugendliche mit dem Asperger-Syndrom zeigen außerdem ungewöhnlich ausgeprägte sowie spezielle Interessen auf. Meist beschäftigen sie sich mit Themengebieten, die nicht von allgemeinem Interesse sind, wie zum Beispiel Dinosaurier oder spezielle Maschinen. Auch das Ausmaß gilt als sehr außergewöhnlich und die betroffenen Kinder beziehungsweise Jugendlichen lassen sich von ihrem Interesse nur schwer abbringen und sprechen mit ihrem Umfeld von nichts anderem mehr. Im Unterschied zu Betroffenen mit frühkindlichem Autismus lernen vom Asperger-Syndrom betroffene Kinder und Jugendliche recht früh und gut das Sprechen. Viele von

ihnen weisen sogar eine sprachlich relativ ungewöhnliche Ausdrucksweise auf (vgl. Kamp-Becker; Bölte 2014, S. 18).

Die letzte Untergruppe der Autismus-Spektrum-Störungen ist der Atypische Autismus. Bei dieser Form treten die Auffälligkeiten erst während oder nach dem dritten Lebensjahr auf. Es kann aber auch vorkommen, dass Auffälligkeiten im Bereich der sozialen Interaktion sowie Kommunikation einsetzen oder sich stereotype Interessen und Aktivitäten bei dem betroffenen Kind entwickeln, aber nicht in dem ausreichenden Ausmaß wie bei dem frühkindlichen Autismus. Die betroffenen Kinder weisen demnach Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion sowie Kommunikation auf, erfüllen aber die diagnostischen Kriterien für einen frühkindlichen Autismus nicht. Ein Kind mit atypischem Autismus weist häufig außerdem eine schwere Intelligenzminderung auf (vgl. Kamp-Becker; Bölte 2014, S. 20). Autismus-Spektrum-Störungen können nicht geheilt, aber durch verschiedene Therapieansätze gemildert werden (vgl. Kamp-Becker; Bölte 2014, S. 12).



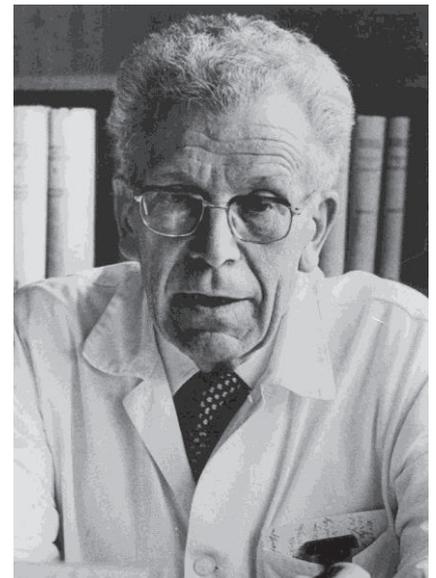
**Abbildung 1: Eugen Bleuler
(1857 - 1939)**

(<https://www.aerzteblatt.de/archiv/55550/Eugen-Bleuler-Den-Menschen-hinter-der-Psychose-wiederfinden> (2007))



**Abbildung 2: Leo Kanner
(1894 - 1981)**

(<https://www.aerzteblatt.de/archiv/210333/Beruehmte-Entdecker-von-Krankheiten-Leo-Kanner-Anwalt-der-benachteiligten-Kinder> (2019))



**Abbildung 3: Hans Asperger
(1906 - 1980)**

((Riedel, Andreas (2016))

1.2 Ursachen

Auch heutzutage gibt es noch keine genaueren Befunde bezüglich der Ursachen von Autismus-Spektrum-Störungen. Eine Reihe unterschiedlicher Faktoren spielt bei der Herausbildung eines Autismus-Spektrums eine wichtige Rolle. Hierbei spricht man auch von einem „multidimensionalen Modell“ beziehungsweise von multikausalen Ursachen (vgl. Reich 2018, S. 18).

Die Genetik in Verbindung mit Umweltbedingungen, wie zum Beispiel die Ernährung der Mutter, das Alter der Eltern oder Vorerkrankungen, spielt eine entscheidende Rolle bei der Entstehung von Autismus-Spektrum-Störungen (vgl. Reich 2018, S. 19). Die Vererbung erfolgt aber nicht aufgrund eines einzelnen Gens oder eines Defekts eines bestimmten Chromosoms. Es ist eine Reihe von Genen in diesem Zusammenhang verantwortlich. Aber selbst wenn ein Mensch diese Gene beziehungsweise den Gendefekt besitzt, deutet dies nicht darauf hin, dass er oder sie tatsächlich von einer Autismus-Spektrum-Störung betroffen sein wird. Es ist jedoch davon auszugehen, dass je höher eine Person erblich belastet ist, die Wahrscheinlichkeit desto größer ist, dass er oder sie eine der bereits beschriebenen Autismus-Spektrum-Störung aufweisen wird (vgl. Giersberger 2016, S. 29).

Eine weite Ursache zur Entstehung dieser tiefgreifenden Entwicklungsstörungen kann eine Schädigung des Gehirns darstellen. Diese kann entweder während der Schwangerschaft, beispielweise durch den Konsum von Drogen, Nikotin oder Medikamente, bei der Geburt, durch einen Sauerstoffmangel des Babys oder in der frühen Kindheit entstanden sein. Vor allem bei einem frühkindlichen Autismus wird deutlich, dass dort, neben der Vererbung, eine Schädigung des Gehirns von größerer Bedeutung ist. Betroffene dieser Form von Autismus-Spektrum-Störungen leiden meist an Epilepsie und weisen öfter Beeinträchtigungen im intellektuellen Bereich auf, als bei dem Asperger-Syndrom. Die Komponente der Vererbung spielt also bei allen Formen der Autismus-Spektrum-Störungen eine wichtige Rolle.

Je früher sich der Autismus bei einem Kind entwickelt und sich beeinträchtigend auf die Kindesentwicklung auswirkt, desto wahrscheinlicher ist neben dem Faktor der Vererbung, die Ursache in einer leichten Gehirnschädigung zu sehen. Der Begriff „leichte Schädigung des Gehirn“ ist bewusst gewählt. Es soll damit ausgedrückt werden, dass diese Minderung nur einen geringfügigen Einfluss auf die körperliche Entwicklung hat. Aber zusammen mit einem zusätzlichen Faktor, wie zum Beispiel die erbliche Veranlagung zu Autismus-Spektrum-Störungen, hat es einschneidende Folgen für die Entwicklung des betroffenen Kindes (vgl. Giersberger 2016, S. 29).

Auch angeborene Stoffwechselerkrankungen, wie zum Beispiel Kreatinmangelsyndrome, könnten als Ursachen für eine Autismus-Spektrum-Störung gewertet werden. Ebenso kann ein Mangel an Zink im frühkindlichen Alter ein Auslöser sein. Doch auch hier ist davon

auszugehen, dass die Stoffwechselerkrankungen nicht alleinig als Ursache für Autismus-Spektrum-Störungen gezählt werden können, sondern ein Faktor für die mit der Erkrankung einhergehenden Begleiterscheinungen darstellen.

Einen weiteren Einfluss auf die Entstehung von Autismus-Spektrum-Störungen hat das Immunsystem, beziehungsweise das Zusammenspiel zwischen dem Nervensystem und dem Immunsystem (vgl. Reich 2018, S. 19). Auch familiär gehäufte Autoimmunerkrankungen, verwandelte Immunantworten (Reaktionen des Immunsystems auf unbekannte Organismen beziehungsweise Substanzen) sowohl im peripheren Nervensystem als auch im zellulären Bereich könnten einen Grund für die Entstehung von Autismus-Spektrum-Störungen darstellen. Sie haben einen Einfluss auf die Gehirnentwicklung sowie auf bestimmte typische Verhaltensweisen von Menschen mit einer Form von Autismus-Spektrum-Störungen. Doch auch hier gibt es noch keine ausreichenden und genaueren Studien dazu, inwiefern das Immunsystem alleinige Ursache gewertet werden kann (vgl. Reich 2018, S. 20).

1.3 Therapeutische und methodische Interventionen der Sozialen Arbeit

Im folgenden Abschnitt wird den Leser*innen ein kleiner Überblick über einige Angebote an therapeutischen sowie methodischen Interventionen der Sozialen gegeben. Durch diese Maßnahmen soll den Menschen im Autismus unter anderem der Einstieg und die Bewältigung der in der Arbeitswelt aufkommenden Aufgaben und Schwierigkeiten erleichtert werden.

Das erste Angebot der Sozialen Arbeit in Bezug auf therapeutische und methodische Interventionen, auf welches im Folgenden näher eingegangen wird, ist die „Applied Behavioral Analysis“, kurz ABA.

Sie kann als eine „früh beginnende, verhaltensanalytische Intervention“ definiert werden (Kamp-Becker; Bölte 2014, S. 80). Es wird mit ihr störungsspezifisch gearbeitet. Der Schwerpunkt liegt auf dem Verstärkungs- und Bestrafungslernen, mit dessen Hilfe Verhalten sowohl angeeignet als auch trainiert wird. Es wird also mit dem klassischen und operanten Konditionieren gearbeitet (vgl. Kabsch 2018, S. 42). Zu den grundlegendsten Zielen der Therapie zählt die Verbesserung der sogenannten Sprachvorausläuferfähigkeiten, wie zum Beispiel die Aufmerksamkeit oder Imitation, der kommunikativen sowie sozialen Fähigkeiten und die Eingliederung in eine schulische Einrichtung (vgl. Kamp-Becker; Bölte 2014, S. 80). Letzteres stellt die Grundlagen für die Aufnahme der Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen in die Arbeitswelt dar. Denn dort werden den Schüler*innen die grundlegenden Bausteine vermittelt.

Negativ bei der „Applied Behavioral Analysis“ ist zu bewerten, dass die individuellen Besonderheiten und Fähigkeiten der Adressat*innen nicht weiter berücksichtigt werden (vgl. Kabsch 2018, S. 42).

Eine weitere therapeutische Intervention ist das „Treatment and Education for Autistic und related Communication handicapped Children“, kurz TEACCH.

Auch hier ist eine verhaltenstherapeutische Ausrichtung aufzuzeigen. Seinen Ursprung findet dieses staatliche Förderprogramm an der Universität von North Carolina in den USA. In diesem Programm wird ressourcenorientiert gearbeitet. Des Weiteren soll durch ein positives Erleben des Alltags unter Berücksichtigung der Behinderung und durch die Entwicklung eines neuen Selbstwertgefühls ein Verständnis für die Beeinträchtigung sowie eine Entstigmatisierung bewirkt werden. Den auftretenden Verhaltensauffälligkeiten wird mit Krisenintervention und streng getakteten Aufgaben- sowie Tagesabläufen entgegengewirkt, welche sich an die Bedürfnissen und Ansprüchen des (Arbeits-)alltags anlehnen. Bei dem TEACCH wird meist visueller Lernstil zugrunde gelegt. Es wird aber zusätzlich versucht, mit individuellen klientenspezifischen Sinneszugängen zu arbeiten (vgl. Kabsch 2018, S. 43). Die genutzten Arbeitsbereiche werden mit Hilfe von Trennwänden reizarm gehalten, Termine sowie Zeitabläufe werden an Tagesplänen festgehalten. Zur Visualisierung werden möglichst individuelle sowie kreative Möglichkeiten ausgearbeitet und gebraucht. Alle Begebenheiten, die eine Überforderung oder Schwierigkeiten auslösen könnten, werden versucht, entsprechend den individuellen Erfordernissen, zu reduzieren. In der Praxis sind Strukturierungen und die Visualisierungen nach TEACCH schon stark verbreitet

Eine weitere therapeutische Intervention ist das Soziale-Kompetenz-Training, dem sowohl im ambulanten als auch stationären Bereich eine große Bedeutung zugeschrieben wird. Die Klient*innen sollen hierbei an die kultur- sowie gesellschaftsspezifischen Grundlagen und Verhaltensmuster im Bereich der sozialen Interaktion herangetragen werden.

Hierbei geht es negativer Weise nur zweitrangig um die Sicht der Klient*innen sondern vielmehr darum, die Unterschiede zwischen dem Verhalten des/der Klient*in und dem zu erlernenden Verhalten zu verdeutlichen und Erschwernisse, Ressourcen sowie Anknüpfungspunkte zur Zielerreichung festzuhalten (vgl. Kabsch 2018, S. 44). Es soll eine Anpassung des Verhaltens erlangt werden, um die soziale Interaktion zu erleichtern sowie zu verbessern. Das Verständnis der Klient*innen in Bezug auf gesellschaftlich normiertes Verhalten soll gefördert werden.

Zu weiteren Interventionen und Techniken zählen zum Beispiel das Achtsamkeitstraining für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen sowie Therapie- und Unterstützungsangebote. Bei dem Achtsamkeitstraining handelt es sich ebenfalls um eine verhaltenstherapeutische Methode, welche sich aber eher auf die Kognition und somit auf den Eigenanteil und

Individualität der Klient*innen fokussiert. Die Therapie- und Unterstützungsangebote werden im Wesentlichen nur für mutistische Autist*innen, also Betroffene, die nicht sprechen, bereitgestellt. Bei diesen Betroffenen zeigt sich die Quelle der Störung in dem Körperschema und der Selbstwahrnehmung (vgl. Kabsch 2018, S. 45). In diesem Zusammenhang ist die unterstützende Kommunikation, kurz UK, zu nennen. Sie fasst diverse Ansätze sowie Techniken zusammen, mit denen eine Kommunikationsunterstützung bei mutistischen Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen ermöglicht werden soll. Dazu zählen unter anderem (Bild)karten, Zeigetafeln und elektrische Geräte, wie zum Beispiel Talker oder Tablets. Mit diesen kommunikationsunterstützenden Hilfsmitteln soll eine Teilhabe und der sprachliche Ausdruck für nichtsprechende Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen ermöglicht werden (vgl. Kabsch 2018, S. 46).

2. Die Arbeitswelt von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen

Bereits in den Schriften von Leo Kanner und Hans Asperger, zwei wichtige Forscher im Zusammenhang mit Autismus-Spektrum-Störungen, wurde die berufliche Teilhabe von Menschen im Autismus-Spektrum thematisiert. Sie berichteten über Betroffene, die in höher gestellten Berufen angestellt waren, wie zum Beispiel als Professor*innen oder Mathematiker*innen (vgl. Proft; Schoofs u.a. 2017, S. 27) Auch heute noch ist das Vorurteil weit verbreitet, dass Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen vor allem an Technik und Naturwissenschaften ihr Interesse zeigen und somit überwiegend nur im Software-Bereich oder in wissenschaftlichen Branchen beruflich tätig sind. Doch die beruflichen Interessen sind bei den Betroffenen wie auch bei den „Nicht-Autisten“ sehr vielfältig, weshalb sie in allen Berufsfeldern gegenwärtig sind.

Im Zusammenhang mit der Beschäftigungsrate von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen gibt es sehr unterschiedliche empirische Befunde. Im Jahr 2009 befanden nur etwa 5 Prozent der Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen, unabhängig von ihrem Intelligenzniveau, in einem beständigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Circa 65 Prozent der Betroffenen waren in Einrichtungen der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen tätig. Durch Umfragen wurde ebenfalls bekannt, dass Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen häufig ihren Arbeitsplatz wechseln, häufig nur in Teilzeit tätig sind und meist Gelegenheitsarbeit ausführen. In Führungspositionen sind nur wenige Betroffene anzufinden. Nur wenige von ihnen können ihren Lebensunterhalt selbstständig finanzieren. (vgl. Proft; Schoofs u.a. 2017, S. 28).

In dem folgenden Diagramm zu dem beruflichen Status von Menschen im Autismus-Spektrum wird aufgrund der grafischen Darstellung sehr deutlich, wie viele der Betroffenen nicht berufstätig sind und wie wenige von ihnen sich in einer regelmäßigen Berufstätigkeit in ihrem Ausbildungsberuf befinden.

Beruflicher Status von ASS-Patienten

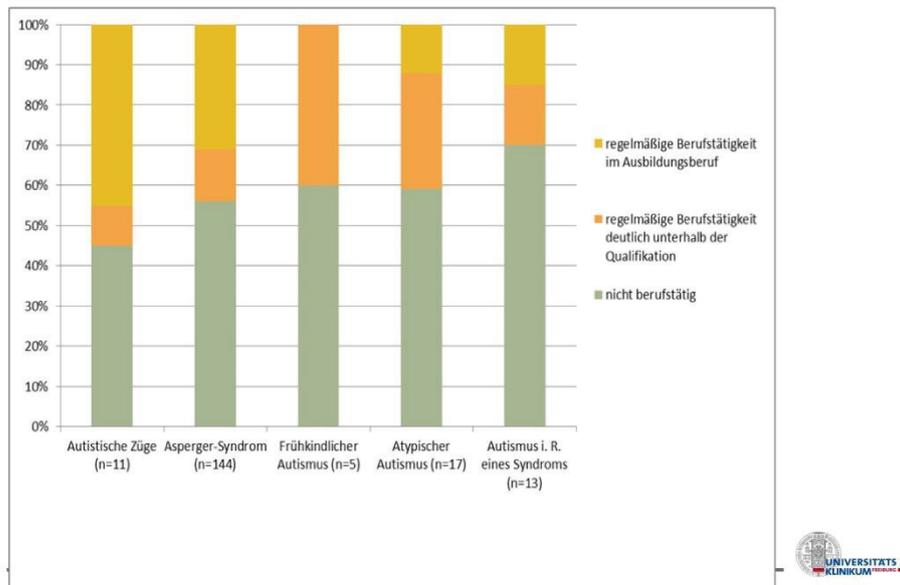


Abbildung 4: Beruflicher Status von ASS Patienten

(Riedel, Andreas (2016))

Gründe für die hohe Arbeitslosigkeit und die Schwierigkeiten eine passende Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, liegt unter anderem in den unzureichenden berufs- und arbeitsvorbereitenden Maßnahmen sowie beruflichen Ausbildung. Weitere Gründe bestehen in den mangelnden berufs- oder arbeitsbegleitende Unterstützungsangebote, zu Beispiel durch Kriseninterventionen oder Job Coaches. Auch unzureichende Kenntnisse seitens der Arbeitskolleg*innen oder Vorgesetzten in Bezug auf die Diagnose Autismus-Spektrum-Störungen können Auslöser für die hohe Arbeitslosigkeit und die Schwierigkeiten, eine passende Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, sein (vgl. Theunissen 2014, S. 218).

Je nach ihren Fähigkeiten, können Menschen im Autismus-Spektrum zwischen verschiedenen Arbeitsmärkten entscheiden. Zum einen steht ihnen der allgemeine Arbeitsmarkt offen. Hier wird nur wenig Rücksicht auf die Betroffenen und ihre eventuellen Schwierigkeiten genommen. Der Arbeitgeber hat außerdem eine gewisse Erwartungshaltung gegenüber den Arbeitnehmer*innen (vgl. Schuster; Schuster 2013; S. 152). Für Betroffene mit etwas mehr Unterstützungsbedarf können eventuell sogenannte teilgeschützte Bereiche

hilfreich sein, die von Integrationsfirmen oder Unternehmen mit Integrationsabteilungen angeboten werden. In diesen Betrieben beziehungsweise Abteilungen steht die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Vordergrund. Die Betroffenen werden durch geschulte Fachkräfte unterstützt. Sie haben Kontakt zu Menschen ohne Autismus-Spektrum-Störungen und fühlen sich nicht von der restlichen Gesellschaft isoliert.

Die Arbeit im geschützten Bereich stellt eine weitere Möglichkeit der Beschäftigung dar. Hierzu zählen die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Hier steht den Betroffenen ein geschultes Fachpersonal unterstützend zur Seite, welches ihnen Hilfestellungen anbietet und wenn nötig gezielt eingreift. Hierbei ist aber Isolation zu der restlichen Gesellschaft als ein großer Nachteil zu erwähnen. Im geschützten Bereich arbeiten nur Menschen mit Behinderungen und sie sind in der Regel relativ abgeschottet. Die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen haben kaum bis gar keinen Kontakt zu Menschen ohne Autismus (vgl. Schuster; Schuster 2013; S. 153).

In dem folgenden Kapitel wird nun genauer auf die Arbeitswelt von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen eingegangen. Der Fokus liegt unter anderem in den auftretenden Herausforderungen im Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wie zum Beispiel in der Kommunikation, in dem emotionalen Bereich und der Wahrnehmung.

Außerdem werden die Rahmenbedingungen in Zusammenhang mit persönlichen sowie sozialen Faktoren genauer beleuchtet.

In einem weiteren Unterkapitel wird die Rolle der Kolleg*innen aber auch der der Vorgesetzten im Zusammenhang mit Erfolg oder auch Misserfolg in der Teilhabe am Arbeitsleben näher erläutert.

Ebenso wird auf die möglichen Anpassungs- und Entlastungsstrategien zur Bewältigung des Arbeitsalltages sowie auf die Bildungs- und Unterstützungssysteme zur Teilhabe am Arbeitsleben, wie zum Beispiel Übergangsschulen, Angebote zur beruflichen Bildung und Integrationsfirmen, Bezug genommen.

Einige der Ausführungen in dem folgenden Kapitel werden mit Erfahrungsberichten von Betroffenen mit Autismus-Spektrum-Störungen hinterlegt und verdeutlicht.

2.1 Herausforderungen im Arbeitsleben

In dem folgenden Abschnitt wird nun auf die Schwierigkeiten und Hindernisse im Arbeitsleben eines Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen im Bereich der Kommunikation, der Emotionen, der Wahrnehmung sowie des Verhaltens näher eingegangen. Dies soll keinesfalls eine defizitäre Grundhaltung deutlich machen. Die Intention dahinter ist, auf die Herausforderungen in der Arbeitswelt eines Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen aufmerksam zu machen, um Barrieren zu reduzieren

beziehungsweise komplett abbauen zu können und das Arbeitsleben für die Betroffenen zu erleichtern.

Die ersten Hürden, auf die im Folgenden näher eingegangen werden soll, sind die Kommunikationsschwierigkeiten. In der Arbeitswelt kann der sozialen Interaktion mit Kund*innen, Arbeitskolleg*innen und Vorgesetzten nicht entgangen werden. Dieser Interaktion liegt eine Norm voraus, die gesellschaftlich akzeptiert ist und im Verlauf des Heranwachsens erlernt wurde. Diese Regeln können aber von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen nicht erfasst werden. Somit kommt es im kommunikativen Bereich häufig zu Schwierigkeiten. Das hauptsächliche Problem hierbei liegt in der auseinandergelassenen Deutung von Kommunikation. Gesellschaftlich und kulturell gesehen ist die Geste, wie der Händedruck, ein Zeichen der Höflichkeit. Wenn der Mensch mit Autismus-Spektrum-Störung jedoch diesen Händedruck weglässt, weil er sich dabei unwohl fühlt, wird dies als unhöflich gedeutet. Dass ein Mensch mit Autismus-Spektrum-Störungen nur schwer seinem Gegenüber in die Augen schauen kann, stellt eine weitere Hürde dar. Die Gestaltung einer Kommunikation ist also von Anfang an erschwert. Durch das Nichtbeachten von kommunikativen Gesten und die Schwierigkeit im Deuten des Gesprochenen kann es wiederholt zu Miss- aber auch Unverständnis kommen. Vielen Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen fällt es schwer, Unterhaltungen zu folgen, da sie das Gesprochene nicht eindeutig verstanden haben. Dies kann auf eine abweichende Interpretation des Gesagten oder auf zu viele Reize, Filterprobleme oder ähnliches zurückgeführt werden. Auch bei der Erfassung des Sinns bei indirekt formulierten Aussagen können vermehrt Schwierigkeiten und Unverständnis bei dem Menschen mit Autismus-Spektrum Störungen auftreten (vgl. Reich 2018, S. 91). Ein Grund dafür, dass „Nichtautisten“ einen anderen Interpretationsraum besitzen als Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen, liegt in der Verknüpfung von Kommunikationskanälen. Um die Bedeutung des Gesagten zu verstehen reicht es nicht aus, nur den Gehalt der einzelnen Wörter zu erfassen. Es müssen auch der Tonfall sowie die Mimik und Gestik, also die nonverbalen Signale, hierbei mit einbezogen werden. Dieser Prozess geschieht bei „Nichtautisten“ automatisch, bei Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen wiederum nicht. Oftmals haben Betroffene auch Schwierigkeiten in der Aufrechterhaltung eines Gespräches, wenn das Themengebiet ihnen unbekannt ist und sich die Unterhaltung zu einem „Small Talk“ entwickelt. Bei Unterhaltungen, in denen es um die eigenen Interessen oder Fachwissen geht, tauchen keine Schwierigkeiten auf. Ohne Probleme können die Betroffenen auf Fragen und Antworten reagieren. Ein Grund hierfür ist, dass es sich um bereits Erlerntes oder auch Erlebtes handelt, was nur in Worten wiedergegeben werden muss (vgl. Reich 2018, S. 92). Aber bei dem „Small Talk“ entsprechen die Gesprächsthemen nicht dem Erlebten oder den Interessen der Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen. Sie können einem Gespräch,

dessen Thematik nicht auf ihren eigenen Erfahrungen basiert, nur schwer folgen, da sie den Sinn des Gesprochenen nicht verstehen oder es als anstrengend empfinden, einem unbekanntem Thema zu folgen. Des Weiteren haben die meisten Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen bereits erfahren müssen, dass wenn man mit der Wahrheit antwortet, für Miss- sowie Unverständnisse sorgt. Denn bei einem „Small Talk“ liegt der Fokus vielmehr in der Initiierung sowie Aufrechterhaltung eines Gespräches und weniger in der Wahrheitsdarstellung. Und gerade dort liegt die Herausforderung für einen Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung. Denn wenn sich einem der Inhalt eines Gespräches nicht erschließt, stellt die Aufrechterhaltung dieser Unterhaltung eine gewisse Schwierigkeit dar (vgl. Reich 2018, S. 93). Wiederum kann ein Gespräch, welches das Interessen- sowie Erfahrungsgebiet der Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung thematisiert, für ihr Gegenüber ebenfalls als anstrengend empfunden werden. Denn die Betroffenen neigen dazu, sich komplett auf diese Thematik zu fokussieren und auf Rückfragen ihres Gesprächspartners beziehungsweise ihrer Gesprächspartnerin nicht einzugehen, weil sie das Thema noch nicht beendet haben. Für den/die Gegenüber ist es unmöglich, sich gleichermaßen an der Unterhaltung zu beteiligen und er/sie bekommt das Gefühl, dass ihm/ihr nicht zugehört wird.

Eine weitere Hürde für einen Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen im Arbeitsleben stellen die emotionalen Schwierigkeiten dar. Im ersten Moment könnte man meinen, dass die Arbeitswelt und Emotionen nicht miteinander zu verbinden sind. Meist werden Emotionen mit dem privaten Raum verbunden, in dem die Emotionen gezeigt werden dürfen. Doch auch auf der Arbeit spielen Emotionen eine wichtige Rolle. Das Beispiel von einem Bestatter, der seinen Mitarbeiter mit einer Autismus-Spektrum-Störung nicht mehr bei Beerdigungen einsetzen konnte, da sein Grinsen während dieser Trauerstunde als unangemessen empfunden worden ist, verdeutlicht dies. Einige Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen weisen einen flachen Gefühlsausdruck auf. Wenn die betroffenen Menschen Gefühle zeigen, werden diese oftmals als unangemessen empfunden. Die vermeintliche Emotionslosigkeit lässt sich zum einen auf die andersartig wirkende Mimik der Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung zurückzuführen. Sie erscheint vielmehr erlernt und wirkt in bestimmten Situationen als unangemessen. Dies kann im Arbeitsleben zu einem Problem werden, wenn in einer bestimmten Situation ein gewisser Gefühlsausdruck und Empathie verlangt wird (vgl. Reich 2018, S. 94).

Die vermeintliche Gefühlslosigkeit kann aber auch darauf basieren, dass Menschen für ganz andere Thematiken Emotionen empfinden als „Nicht-Autisten“. Beispielsweise empfinden sie die Weihnachtszeit als eine Zeit wie jede andere, während die meisten „Nicht-Autisten“ besinnliche sowie feierliche Emotionen während dieser Zeit empfinden.

Auch in Bezug auf den Umgang mit ihren Emotionen weisen Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen Auffälligkeiten auf. An ihrem Arbeitsplatz wird vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmer*innen ihre eigenen Emotionen unter Kontrolle halten können. Dies gilt vor allem im Umgang mit hierarchisch höher gestellten Personen (vgl. Reich 2018, S. 95). Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen müssen, aufgrund ihrer bereits beschriebenen Auffälligkeiten, verstärkt Situationen erfahren, in denen sie sich unverstanden sowie zurückgewiesen fühlen. Negative Gefühle können sie nur schwer kompensieren. „Nicht-Autisten“ bewältigen diese negativen Gefühle mit Hilfe von Freunden oder Familie oder manchmal auch mit Lästereien über die Kolleg*innen oder Vorgesetzte. Diese fehlende Bewältigung der negativen Gefühle kann bei Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen zu plötzlichen Gefühlsausbrüchen führen, die sie nicht mehr kontrollieren können. Selbstverständlich können auch „Nicht-Autisten“ diese Gefühlsausbrüche haben. Doch bei Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen lässt sich der Anlass dieses Ausbruches nicht nachvollziehen und wird somit oft missverstanden.

Des Weiteren stellt auch das geringe Selbstbewusstsein der Betroffenen ein Problem dar. Sämtlicher sozialer Kontakt wird aufgrund des beständigen „Nicht- und Missverstanden Werdens“ mit negativen Gefühlen verbunden. Der Betroffene wird ständig mit der Angst konfrontiert, ob er sich passend und den Normen entsprechend verhält (vgl. Reich 2018, S. 96). Aufgrund dessen versuchen sie, die sozialen Kontakte auf der Arbeit zu vermeiden und sich Arbeiten zu suchen, bei denen keine Kolleg*innen anwesend sind. Oft suchen sie sich Orte an denen sie alleine sind und versuchen den Mitarbeiter*innen aus dem Weg zu gehen (vgl. Reich 2018, S. 97).

Eine weitere Hürde für einen Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen im Arbeitsleben stellen die Schwierigkeiten in Bezug auf die Wahrnehmung dar. Im beruflichen Alltag treten hierbei immer wieder Probleme auf, wenn die eigene Wahrnehmung von der der Kolleg*innen und Vorgesetzten abweicht. Deutlich wird dies an dem Beispiel der Wahrnehmung von akustischen Signalen. Ist der Arbeitsplatz von einer hohen Geräuschkulisse geprägt, kann es vorkommen, dass die Menschen im Autismus-Spektrum Anweisungen von ihren Kolleg*innen nicht verstehen, da das Gesprochene sich für sie nicht von den lauten Hintergrundgeräuschen abhebt. Die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen können auf Grund dessen der Aufforderung nicht nachgehen, was als Arbeitsverweigerung gewertet werden könnte und somit erhebliche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben würde. Den Betroffenen fällt es schwer zu entscheiden und herauszufiltern, welches der Geräusche für sie im Moment am wichtigsten ist. Die Geräusche werden deshalb alle zur gleichen Zeit aufgenommen, was wiederum zu einem immensen Fluss an Informationen führt (vgl. Reich 2018, S. 98). Bei den Menschen im

Autismus-Spektrum besteht aufgrund dieser Problematik bei der Informationsfilterung die Gefahr der Überreizung und Überlastung.

Eine weitere, und somit auch die letzte Hürde für einen Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen im Arbeitsleben stellen die Auffälligkeiten in ihrem Verhalten dar.

Für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen spielt es eine wichtige Rolle, in ihre Arbeitswelt Strukturen einzubauen. Die Betroffenen ziehen sich in ihrem Arbeitsalltag in strukturierte Beschäftigungen zurück, um einen für sie notwendigen Abstand zur stressigen sowie anstrengenden Arbeitswelt zu schaffen. Je nach Ausprägung dieses Rückzuges kann er von Kolleg*innen als Norm abweichend und sogar als Verhaltensauffälligkeit empfunden werden (vgl. Reich 2018, S. 99).

2.2 Rahmenbedingungen

Im folgenden Abschnitt wird auf Rahmenbedingungen näher eingegangen, die ausschlaggebend sind, in welchem Maße und in welcher Ausprägung sich die bereits erwähnten Schwierigkeiten beziehungsweise Hürden im Arbeitsleben entwickeln und sich verfestigen. Hierbei kann zwischen persönlichen und sozialen Faktoren unterschieden werden.

2.2.1 Persönliche Faktoren

Das Autismus-Spektrum ist bei jedem/jeder Betroffenen unterschiedlich ausgeprägt. Somit bringt jede*r von ihnen seine/ihre ganz eigenen persönlichen Eigenschaften mit. Aufgrund dessen lässt sich nicht eindeutig sagen, ob bestimmte Ausprägungen einer Autismus-Spektrum-Störung Erschwernisse im Arbeitsalltag bereiten oder nicht. Eine entscheidende Rolle spielt außerdem der Charakter. Wie auch bei „Nichtautisten“ haben Menschen im Autismus-Spektrum unterschiedliche Charaktere (vgl. Reich 2018, S. 100).

Eine weitere entscheidende Komponente sind das persönliche Interesse beziehungsweise die Spezialinteressen der Betroffenen. Wie bereits schon erwähnt, haben Menschen im Autismus-Spektrum bei Gesprächen, die ihre persönlichen Interessen thematisieren, weniger Schwierigkeiten. Die bekannte Thematik gibt den Betroffenen Sicherheit und es kommt zu weniger Missverständnissen (vgl. Reich 2018, S. 101). Aufgrund dessen bereitet ein Arbeitsplatz, der den persönlichen Interessen entspricht, den Menschen im Autismus-Spektrum weniger Schwierigkeiten (vgl. Reich 2018, S. 102). Sie sind im Umgang und der Kommunikation mit den Arbeitskolleg*innen viel offener, da sie weniger Zurückweisungen oder Missverständnisse erleben. Außerdem steigt ihr Selbstwertgefühl.

Die letzte Komponente in Bezug auf die Ausprägung der Schwierigkeiten in der Arbeitswelt ist der Umgang mit möglichen auftretenden Barrieren sowie Herausforderungen. Einige der

Betroffenen kopieren die Kommunikation ihrer Mitmenschen. Sie beobachten die Arbeitskolleg*innen in Hinblick auf ihre Kommunikation und ihr Verhalten und geben dies in bestimmten Situationen auf der Arbeit wieder. Somit wollen sie ihre Schwierigkeiten in der Kommunikation überspielen (vgl. Reich 2018, S. 103). So berichtet eine ehemalige Arzthelferin mit der Diagnose des Asperger-Syndroms, dass sie gezielt beliebte Mitschüler*innen oder examiniertes Personal im Umgang untereinander sowie mit Patient*innen beobachtet hat. Sie hat außerdem die Körperhaltung, Mimik sowie Gestik vor dem Spiegel geübt. Durch das antrainierte Verhalten fiel sie nicht oft vor Arbeitskolleg*innen beziehungsweise Patient*innen unangenehm auf, jedoch half es ihr auch nicht in allen Situationen (vgl. Kohl; Seng; Gatti 2017, S. 61)

2.2.2 Soziale Faktoren

Die Sozialen Faktoren spielen ebenfalls eine wichtige Rolle, inwieweit sich die Schwierigkeiten in der Arbeitswelt ausprägen und sich verfestigen.

Hierzu zählt zum einen die Gestaltung des Arbeitsplatzes. Entspricht der Arbeitsraum den Bedürfnissen eines Menschen im Autismus-Spektrum, kann man eine positive Wirkung gewinnen (vgl. Reich 2018, S. 103).

Zum anderen ist auch dem sozialen Umfeld eine große Bedeutung zuzuschreiben. Die Einstellungen und das Verhalten der Kolleg*innen und Vorgesetzten gegenüber dem Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung haben einen bedeutenden Einfluss auf die Ausprägung der Schwierigkeiten auf Arbeit und somit auch auf die Arbeitsleistung der Betroffenen (vgl. Reich 2018, S. 104).

2.3 Einfluss des Arbeitsumfeldes

In dem folgenden Abschnitt geht es um die Rolle der Vorgesetzten sowie der Arbeitskolleg*innen. Hierbei soll vor allem verdeutlicht werden, inwieweit diese Akteur*innen eine unterstützende oder auch ausgrenzende Wirkung in Bezug auf die Teilhabe von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen am Arbeitsleben aufzeigen.

2.3.1 Rolle der Vorgesetzten

Die elementare Aufgabe der Vorgesetzten ist es, das Geschehen in der Organisation zu ermöglichen, aufrechtzuerhalten sowie zu kontrollieren, dass die aufgestellten Ziele des Betriebes oder einer Abteilung erfüllt werden. Hierbei ist die Führung der Mitarbeiter*innen von zentraler Bedeutung. Das Personal muss so geleitet werden, dass die Aufgaben korrekt ausgeführt werden können. Wenn es zu Unstimmigkeiten innerhalb der Mitarbeiter*innen kommt, kann es zur Behinderung des Arbeitsablaufes innerhalb der Organisation kommen. Die Vorgesetzten haben diesen Konflikt zu lösen. Dies verdeutlicht, dass die Vorgesetzten

eine entscheidende Rolle bei der Teilhabe von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen am Arbeitsleben spielen (vgl. Reich 2018, S. 177). Neben den Anpassungs- und Entlastungsstrategien, auf die in späteren Abschnitten noch genauer eingegangen wird, ist für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben die Unterstützung von den Vorgesetzten erforderlich. Eine wichtige Aufgabe der Vorgesetzten ist es, die Belastungsgrenzen ihres/ihrer Mitarbeiter*in im Autismus-Spektrum zu erkennen und der Überbeanspruchung entgegenzuwirken. Die Betroffenen sollen daran gehindert werden, ihre Belastungsgrenzen zu überschreiten und mögliche gesundheitliche Schäden mitsichzutragen (vgl. Reich 2018, S. 178).

Des Weiteren besteht bei den Vorgesetzten eine gewisse Kontrollfunktion, die vor allem dann wirksam wird, wenn der Mitarbeiter mit einer Autismus-Spektrum-Störung Grenzen, wie zum Beispiel der Hierarchie oder Kompetenz, überschreitet. Die Betroffenen neigen dazu, ihren Fokus auf ihre eigenen Interessen zu legen und verlieren dabei den Überblick über die Gesamtinteressen. Um Unstimmigkeiten innerhalb des Kolleg*innenkreis zu vermeiden ist das Eingreifen der Vorgesetzten unumgänglich.

Auch bei der Entlastung der Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen durch gewisse Strukturen können Vorgesetzte eine gewisse Unterstützung bieten. Sich veränderte Rahmenbedingungen haben bei dieser Entlastung an dem Arbeitsplatz eine störende Funktion (vgl. Reich 2018, S. 179). Um eine längerfristige Teilhabe von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen am Arbeitsleben zu ermöglichen, ist es erforderlich, dass die Vorgesetzten Kenntnisse über die wichtigsten strukturgebenden Elemente haben und dadurch eine erforderliche Struktur am Arbeitsplatz bieten können. In dieser Strukturbegleitung seitens der Vorgesetzten sollten nicht nur Hilfestellungen zur Einhaltung der Struktur gewährleistet sein, sondern diese sollten auch aufrechterhalten, also vor äußeren Einflüssen geschützt werden. Den Betroffenen fällt es schwer, ihre eigenen Bedürfnisse, wie zum Beispiel den Wunsch, dass die Arbeitskolleg*innen die vereinbarten Termine pünktlich wahrnehmen, gegenüber Anderen zu äußern. Aufgrund dessen neigen sie häufig dazu, Situationen, wie zum Beispiel mehrmaliges Zuspätkommen zu vereinbarten Terminen hinzunehmen. Gerne werden die Betroffenen von den Arbeitskolleg*innen deshalb ausgenutzt (vgl. Reich 2018, S. 180). Den Vorgesetzten ist auch eine vermittelnde Funktion zuzuweisen. Es gibt einige Problemsituationen, die das Eingreifen der Arbeitgeber*innen benötigen und dies vor allem, um die Mitarbeiter*innen mit einer Autismus-Spektrum-Störung vor Ausgrenzung zu schützen. Sie stehen den Betroffenen vermittelnd bei Seite und versuchen Missverständnisse zu beseitigen sowie zu vermeiden (vgl. Reich 2018, S. 181). Es sollte ein Verständnis bei den Mitarbeiter*innen geschaffen werden, dass die „Andersartigkeit“ im Handeln sowie Verhalten der Betroffenen nicht mutwillig ist, sondern auf einer anderen Wahrnehmung und Kommunikation basiert. Das soll dazu beitragen, dass

gewisse Vorfälle von den Mitarbeiter*innen auf der inhaltlichen Ebene aufgenommen werden und nicht auf die emotionale Ebene gelangen. Neben der Aufgabe, die Verhaltensweisen der Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen zu „übersetzen“, haben die Vorgesetzten den Auftrag, eine Motivation zur Akzeptanz von „Andersartigkeit“ bei den Angestellten herzustellen.

Neben dem bisher positiv beleuchteten Führungsstil von Vorgesetzten gibt es aber auch Führungskräfte, welche einen negativen Einfluss auf die Teilhabe von Menschen im Autismus-Spektrum am Arbeitsleben haben. Denn auch Vorgesetzte können eine abgewendete Rolle gegenüber den Betroffenen haben. Dies kann geschehen, wenn sie selbst das Verhalten der Betroffenen nicht genau zuordnen können, weil ihnen die Diagnose nicht bekannt ist oder sie diese nicht einordnen können (vgl. Reich 2018, S. 182). Aufgrund dessen kann es geschehen, dass die Führungsaufgaben nicht ordnungsgemäß erledigt werden und die Mitarbeiter*innen mit einer Autismus-Spektrum-Störung somit auf sich allein gestellt sind. Aufgrund der fehlenden Akzeptanz und Unwissenheit fehlt den Betroffenen eine notwendige Begleitung.

Bei den Vorgesetzten kann aber ebenfalls eine falsch interpretierte Unterstützung beobachtet werden, welche eine blockierende Wirkung aufweist. Sie haben sich meist nur mit verallgemeinerten Empfehlungen und Aussagen zur Unterstützung der Teilhabe von Menschen im Autismus-Spektrum am Arbeitsleben beschäftigt. Doch diese kann für einige betroffene Mitarbeiter*innen das genaue Gegenteil bewirken, da gewisse Maßnahmen seitens der Vorgesetzten nicht ihren individuellen Bedürfnissen entsprechen (vgl. Reich 2018, S. 183).

Auch in Bezug auf das Verhalten der Angestellten gegenüber den Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen haben die Führungskräfte einen enormen Einfluss. Ein zurückhaltendes Verhalten gegenüber den Betroffenen hat negative Auswirkungen auf das Verhalten der Angestellten. Entschlüsse, welche die Angestellten mit Autismus-Spektrum-Störungen betreffen, beispielsweise längere Pausen, bieten zusätzliches Konfliktpotential wenn sie durch die Vorgesetzten nicht transparent gemacht wurden (vgl. Reich 2018, S. 183).

2.3.2 Rolle der Arbeitskolleg*innen

Auch die Arbeitskolleg*innen der Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen spielen in Bezug auf das Gelingen beziehungsweise Misslingen ihrer Teilhabe am Arbeitsleben eine wichtige Rolle. Die Kolleg*innen können auf der einen Seite den Betroffenen in ihrem Arbeitsalltag unterstützend zur Seite stehen. Auf der anderen Seite können sie aber auch die Ursache von Ausgrenzung darstellen.

Zu aller erst wird im Folgenden die positive Rolle von Arbeitskolleg*innen in Bezug auf die Teilhabe von Menschen im Autismus-Spektrum näher betrachtet.

Wie bereits schon erwähnt, können Kolleg*innen gegenüber den Betroffenen eine unterstützende Wirkung haben. Dies gelingt ihnen, indem sie bestimmte Arbeitsaufgaben übernehmen, die den Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum eventuell schwer fallen könnten, wie zum Beispiel Telefonate tätigen. Auch eine Aufgabenteilung, in welcher die Mitarbeiter*innen Arbeiten zugeteilt bekommen, welche den individuellen Stärken entsprechen, kann in diesem Zusammenhang positive Auswirkungen auf die Teilhabe der Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen haben. Durch die Übernahme bestimmter Aufgaben wird den Betroffenen die Möglichkeit geboten, ihre Schwierigkeiten zu kompensieren und sich auf andere Arbeitstätigkeiten zu konzentrieren, welche ihren persönlichen Stärken entsprechen (vgl. Reich 2018, S. 186). So müssen sie keine Angst vor der Bearbeitung bestimmter Aufgaben haben, welche den Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum schwerer fallen. Meist sind es die Arbeitskolleg*innen im fortgeschrittenen Alter, die sich dafür bereit erklären, Aufgaben der Betroffenen zu übernehmen. Als Motiv für dieses Handeln werden elterliche Gefühle vermutet. Die fürsorglichen Arbeitskolleg*innen haben außerdem auf die Mitarbeiter*innen ein wachsames Auge und bemerken schnell Veränderungen in der Stimmung oder einen Leistungsabfall und versuchen diesem entgegenzuwirken. Das Verständnis von Schwierigkeiten kann ein weiteres Motiv für die Fürsorge durch Arbeitskolleg*innen darstellen. Viele von ihnen haben sich selbst schon in Situation, in denen sie sich hilflos gefühlt haben, befunden (vgl. Reich 2018, S. 187). Es handelt es sich hierbei häufig um Arbeitskolleg*innen, die selbst von der Gruppe auf der Arbeit isoliert sind.

Kolleg*innen haben aber nicht nur positive Auswirkungen auf die Teilhabe der Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen am Arbeitsleben. Die Übernahme von bestimmten Aufgaben der Betroffenen könnte bei anderen Mitarbeiter*innen den Anschein erwecken, dass sie sich vor ihrer Arbeit drücken wollen. Es kann außerdem geschehen, dass aufgrund der Ausartung der Fürsorge zur Überfürsorge die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen in ihrem Bedürfnis nach Distanz gestört und verletzt werden. Dies hätte dann eine gegenteilige Auswirkung auf die Teilhabe am Arbeitsleben (vgl. Reich 2018, S. 188). Ebenfalls gibt es neben den Kolleg*innen, die den Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen unterstützend zur Seite stehen möchten, auch jene, die aufgrund verschiedener individuellen Hintergründe die Teilhabe am Arbeitsleben blockieren und verhindern. Bei diesen Mitarbeiter*innen steht das hierarchische Denken sowie Handeln im Vordergrund, da für sie das Arbeitsleben ein einziger täglicher Wettbewerb darstellt. Ein „harmonisches Verhältnis“ zu ihren Arbeitskolleg*innen spielt für sie nur eine untergeordnete Rolle. Es kann außerdem vorkommen, dass bei diesem Wettbewerb die Schwächen der Mitarbeiter*innen im

Autismus-Spektrum zu Gunsten der eigenen Bedürfnisse ausgenutzt werden. So müssen die Betroffenen zum Beispiel unangenehme Schichten übernehmen oder fungieren als „Laufburschen“ für ihre Arbeitskolleg*innen.

Auch die Bereitschaft zur Akzeptanz sowie Toleranz der Angestellten in einem Betrieb spielt in Bezug auf den Erfolg oder Misserfolg der Teilhabe von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen am Arbeitsleben eine entscheidende Rolle. Diese Bemühungen kommen jedoch nur dann zum Tragen, wenn ihnen das Verhalten der Kolleg*innen im Autismus-Spektrum vertraut ist und sie dieses nachvollziehen können. Ein Unverständnis könnte ein distanzierteres Verhalten zu den Betroffenen zur Folge haben. Wird einmal die Intoleranz der Arbeitskolleg*innen durch ein unpassendes beziehungsweise unerwartetes Verhalten ausgelöst, fällt es zukünftig möglicherweise schwerer, von ihnen akzeptiert sowie toleriert zu werden (vgl. Reich 2018, S. 189). Doch erst durch die Akzeptanz durch das Kollegium kann eine langfristige Teilhabe für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen ermöglicht werden.

Auch lassen sich Unterschiede in Bezug auf den Umgang mit den anderen Mitarbeiter*innen festmachen (vgl. Reich 2018, S. 190). Den Menschen fällt vor allem die Gesellschaft mit ruhigeren, verständnisvollen Arbeitskolleg*innen leicht. Mit Mitarbeiter*innen, welche eher einen forschenden Umgangston pflegen und weniger einfühlsam sind, haben sie eher Schwierigkeiten und entwickeln möglicherweise eine gewisse Abneigung (vgl. Reich 2018, S. 191).

2.4 Strategien zur Bewältigung des Arbeitsalltags

Im folgenden Abschnitt werden Strategien näher betrachtet, die Menschen im Autismus-Spektrum anwenden können, um ihren Arbeitsalltag zu bewältigen. Es ist ein Balanceakt zwischen Anpassung sowie Entlastung.

2.4.1 Anpassungsstrategien

Bei Strategien dieser Kategorie versuchen die Menschen im Autismus-Spektrum so wenig wie möglich unter den Kolleg*innen aufzufallen und wollen so normal wie möglich auf Andere wirken.

Die erste Anpassungsstrategie, auf die näher eingegangen wird, ist die Strategie der Stärken- beziehungsweise Interessenfokussierung. Hierbei steht der Einsatz von Stärken und Interessen im Vordergrund. Ein vertrautes Gesprächsthema, zum Beispiel über die persönlichen Neigungen der Betroffenen, erleichtert das In-Kontakt-Treten und die Kommunikation mit den Kolleg*innen (vgl. Reich 2018, S. 110). Auch die Wahl eines Berufes, der ihren besonderen Begabungen, Talenten beziehungsweise Interessen

entspricht, kann den Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen die soziale Interaktion mit den Kolleg*innen sowie Vorgesetzten erleichtern.

Es kann sich aber auch mit der Zeit ein derartiges Interesse oder Talent durch die Arbeit entwickeln. Ebenso spielt das Erleben von Erfolgen eine wichtige Rolle (vgl. Reich 2018, S. 111). Etwas geschafft zu haben, was ihnen vorher aussichtslos erschien, stärkt die Menschen im Autismus-Spektrum positiv und sie möchten sich immer mehr mit dieser Thematik auseinandersetzen. Sie eignen sich stetig neues fachliches Wissen an, welches sie somit beruflich umsetzen können und damit eventuell auch Führungspositionen übernehmen könnten (vgl. Reich 2018, S. 112). Auch positive Rückmeldungen sind hierbei eine große Bedeutung zuzuschreiben. Durch ein positives Feedback in Bezug auf ihr Können und ihre Arbeit werden die Betroffenen immer mehr motiviert und angespornt, sich mit der Thematik weiterhin auseinanderzusetzen. Dadurch kann sich ein Spezialinteresse entwickeln (vgl. Reich 2018, S. 113).

Die Strategie der Stärken- beziehungsweise Interessenfokussierung kann demzufolge zur Kompensation der Kommunikationsschwächen der Betroffenen hilfreich sein (vgl. Reich 2018, S. 111). Jedoch bringt sie nicht nur positive Aspekte mit sich. Denn es kann auch vorkommen, dass sich die Menschen im Autismus-Spektrum so stark mit ihren Stärken beziehungsweise Interessen gleichsetzen, dass in jeglicher Kommunikation mit den Arbeitskolleg*innen nur noch diese thematisiert werden. Dies kann sich negativ auf die Kommunikation auswirken, da sich die Gesprächspartner dadurch genervt fühlen könnten. Ein weiterer negativer Aspekt ist, dass sich der Beschäftigte im Autismus-Spektrum über die Arbeitszeit hinaus mit seinem Interessen- und Stärkengebiet beschäftigt und sich eventuell auch Arbeit mit nach Hause nimmt. Wichtige Dinge, wie zum Beispiel die Nahrungsaufnahme, könnten in den Hintergrund geraten (vgl. Reich 2018, S. 115).

Eine weitere nennenswerte Anpassungsstrategie ist die Nachahmungsstrategie. Hierbei versuchen die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen sich soziale Verhaltensweisen von „Nichtautisten“ anzueignen, um auf die Arbeitskolleg*innen normal zu wirken. Das Nachahmen muss nicht immer bewusst ablaufen, sondern kann auch unbewusst geschehen. Neben dem sozialen Verhalten können dabei auch bestimmte Verhaltenscharakteristika angeeignet werden. Durch positive Verhaltensweisen, wie das Lachen in Gesprächen oder durch Humor, wollen die Betroffenen ihre sozialen Schwierigkeiten ausgleichen und einen Small Talk bewältigen, ohne dabei aufzufallen (vgl. Reich 2018, S. 116). Ebenso kann es vorkommen, dass auch ganze Charaktere nachgeahmt werden. Es gibt Menschen, die trotz ihrer Andersartigkeit, zum Beispiel durch extravagantes Aussehen, von ihren Mitmenschen auf positiver Weise aufgenommen und akzeptiert werden. Durch zum Beispiel außergewöhnliche Kleidungsstücke versuchen Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen von ihren Schwierigkeiten im sozialen Bereich abzulenken. Nicht in allen Situationen und

Begebenheiten werden alle Verhaltensweisen positiv aufgenommen. So kommt vielleicht in Betrieben der Industrie schroffes Verhalten gut an, jedoch in anderen Branchen, zum Beispiel im sozialen Bereich, eher weniger. Somit ist also zu sagen, dass bestimmte Verhaltensweisen oder Merkmale nur unter bestimmten Voraussetzungen gelingen (vgl. Reich 2018, S. 117). Das Anwenden von Nachahmungsstrategien bedarf einer gewissen Kontinuität von bestimmten Begleitfaktoren. Wenn sich eine Komponente verändert, wie zum Beispiel der Wechsel der Arbeitsstelle, können die Betroffenen ihre antrainierten Verhaltensweisen nicht mehr anwenden (vgl. Reich 2018, S. 118).

Die letzte Strategie, auf die näher eingegangen wird, ist die Strategie des Aushaltens. Auch wenn die Diagnose einer Autismus-Störung bereits vorliegt oder noch nicht, sind sich die Betroffenen ihrer „Andersartigkeit“ zu anderen Menschen bewusst, selbst wenn sie den Grund aufgrund fehlenden Befundes nicht kennen. Häufig interpretieren sie diese als persönliche Schwäche und versuchen sie vor anderen zu verstecken beziehungsweise zu kompensieren, um nicht negativ aufzufallen (vgl. Reich 2018, S. 119). Obwohl die Betroffenen wissen, dass es ihnen Unbehagen bereiten kann, begeben sie sich in für sie unangenehme Situationen. Dieses betrifft zum Beispiel das gemeinsame Mittagessen oder das Akzeptieren von Radio hören in dem gemeinsamen Büro, welches bei ihnen häufig zu einer Reizüberflutung führt. Ein Grund für das In-Kauf-nehmen dieser Anstrengungen ist, dass die Menschen im Autismus-Spektrum nicht unter ihren Arbeitskolleg*innen Aufsehen erregen wollen. Wenn sie nämlich auf Arbeit unangenehm auffallen würden, müssten sie sich mit ihren Kolleg*innen auseinandersetzen und sich rechtfertigen. Und dies gilt zu vermeiden. Die Betroffenen befürchten außerdem durch Entschuldigungen, dass sie zum Beispiel nicht am gemeinsamen Mittagessen teilnehmen, zum Außenseiter auf Arbeit und ausgegrenzt werden könnten. Um zur Gemeinschaft dazuzugehören und am sozialen Miteinander teilhaben zu können werden die eigenen Bedürfnisse zurückgestellt (vgl. Reich 2018, S. 120). Ein weiterer Grund dafür, dass die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen ihre eigenen Bedürfnisse in den Hintergrund stellen, ist, dass ihnen ihre Tätigkeiten und Aufgaben auf der Arbeit wichtig sind. Viele der Betroffenen wollen für ihre Arbeit Anerkennung sowohl von den Vorgesetzten als auch von den Arbeitskolleg*innen erhalten und in ihrer beruflichen Laufbahn vorankommen. In einigen Berufen ist es dafür notwendig, bestimmte Kontakte zu pflegen um nicht in Vergessenheit zu geraten (vgl. Reich 2018, S. 121).

Einige der Menschen im Autismus-Spektrum wählen die Aushaltestrategie unbewusst, weil sie ihre eigenen Bedürfnisse nicht wahrnehmen oder eventuell auch Schwierigkeiten haben, diese zu kommunizieren, da das Gespräch kein fachliches Thema beinhaltet. Außerdem müssten die Betroffenen die Initiative ergreifen das Gespräch anzufangen und dann die Bedürfnisse so formulieren, dass die Gesprächspartner sie verstehen können (vgl. Reich

2018, S. 122). Teilweise werden die Bedürfnisse auch als eine persönliche Schwäche fehlinterpretiert. Die Betroffenen vergleichen sich mit den anderen, die ihrer Meinung nach viel besser mit ihren persönlichen Schwächen zurechtzukommen scheinen (vgl. Reich 2018, S. 123). So berichtet zum Beispiel eine Frau mit der Diagnose des Asperger-Syndroms, dass sie es immer als sehr bemerkenswert empfand, wie ihre Arbeitskolleg*innen den Stress sowohl auf Arbeit als auch im privaten Bereich aushalten konnten, ohne dass es bei ihnen zu wiederholten Krankheitsausfällen gekommen ist (vgl. Kohl; Seng; Gatti 2017, S. 164)

Auch wenn die Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung ihre Bedürfnisse erkennen, stehen sie eventuell vor einer weiteren Hürde, nämlich Lösungsmöglichkeiten zur Erfüllung dieser zu finden (vgl. Reich 2018, S. 123).

2.4.2 Entlastungsstrategien

Neben den Anpassungsstrategien gibt es auch Strategien der Entlastung. Die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Kommunikation, den Emotionen sowie der Wahrnehmung, die eine Autismus-Spektrum-Störung mit sich bringt, müssen bewältigt werden, um einen Anschluss zu den Arbeitskolleg*innen zu finden. Dies zerrt jedoch den Mitarbeiter*innen mit einer Autismus-Spektrum-Störung zusätzlich Kraft. Hierbei können für die Betroffenen Strategien der Entlastung als Zusatz zu den Strategien der Anpassung hilfreich sein. Diese haben nämlich zur Aufgabe, der kräftezerrenden Eigenschaft der Anpassungsstrategien entgegenzuwirken. Aufgrund dessen können sie als eine Kompensationsstrategie aufgefasst werden, um auf der einen Seite diese Anpassung beizubehalten und auf der anderen Seite für die Betroffenen anstrengende soziale Verpflichtungen zu vermeiden, ohne dabei negativ bei den Arbeitskolleg*innen sowie Vorgesetzten aufzufallen.

Die erste Entlastungsstrategie ist die Entlastung durch Struktur.

Die Aufnahme von strukturellen Elementen in ihren Arbeitsalltag stellt eine Alternative für die Betroffenen dar, sich von den Arbeits- sowie Zusatzbelastungen zu entlasten. Die Entlastung durch Struktur ist ein sehr wichtiger Faktor, damit die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen den Alltag auf der Arbeit überhaupt bewältigen können. Bei einigen Außenstehenden tritt wohlmöglich die Frage auf, warum die Betroffenen überhaupt am Arbeitsleben teilhaben möchten, wo es ihnen doch so viele Schwierigkeiten und Hürden bereitet. Das liegt zum größten Teil daran, weil der Arbeitsplatz ihnen ein hohes Maß an Struktur bietet. Jede freie Zeit muss für die Menschen im Autismus-Spektrum strukturiert sein, um ein alltägliches Durcheinander zu vermeiden (vgl. Reich 2018, S. 124). Die Arbeit bietet den betroffenen Menschen eben diese Möglichkeit, einem großen Teil ihrer Tageszeit Struktur zu geben, indem ihr Tag in Arbeitsanfang und Arbeitsende eingeteilt wird sowie einer Zeit dazwischen, die die Betroffenen mit Arbeitsaufgaben ausfüllen. Ein Wegfallen

dieser groben Tagesstrukturierung würde große Auswirkungen für die Menschen im Autismus-Spektrum mit sich bringen.

Für die Bewältigbarkeit des Arbeitsalltages gibt es verschiedene Formen der Struktur. Eine wichtige Rolle spielt hierbei der Arbeitsort. Das alltägliche „an den selben Ort Zurückkehren“ ist für viele der Betroffenen ein wichtiges Strukturelement. Die Definition des Arbeitsortes ist jedoch sehr individuell. Für einige ist es ein bestimmter Raum, für andere ein Spint, der alltäglich in Benutzung ist. Kennzeichnend ist aber, dass der Arbeitsort nach individuellem Bedarf eingerichtet werden kann (vgl. Reich 2018, S. 125).

Eine weitere Strukturform stellt die Arbeitszeit dar. Der Arbeitsbeginn und das Arbeitsende bilden den Rahmen, in dem die Betroffenen bestimmte Arbeitsaufträge erfüllen. Die Empfindung der Strukturgebung durch die Arbeitszeit ist individuell. Einige Betroffene begreifen nur eine fest bestimmte Zeit als Struktur, anderen reicht ein Zeitraum vollkommen aus.

Eine Strukturierung ist außerdem durch Arbeitsaufgaben gegeben. Durch klar formulierte Fragestellungen oder exakt festgelegte Aufgabengebiete kann den Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen die für sie notwendige Struktur geboten werden (vgl. Reich 2018, S. 126).

Das Einhalten einer Routine in den Arbeitsaufgaben spielt ebenfalls eine wichtige Rolle. Routinen sind deshalb von so großer Wichtigkeit, da sich die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen nicht immer wieder aufs Neue mit Entscheidungen zu einzelnen Handlungsschritten auseinandersetzen müssen. Eine Wahl zu treffen empfinden viele der Betroffenen als sehr energieraubend. Schon kleinste Entscheidungen, zum Beispiel mit welcher Rasenfläche man anfängt zu mähen, stellt sie vor eine Herausforderung. Jedoch fallen den Betroffenen fachliche Beschlüsse, um ein Problem zu lösen, leichter, da dieser Entscheidungsprozess inhaltlich festgelegt ist. Routinen sind nicht abhängig von schwierigen beziehungsweise nicht schwierigen Aufgabenbereichen. Wichtig ist es nur, dass die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen ein Schema hinter den ihnen aufgetragenen Aufgabenstellungen erkennen können, welches die für sie notwendige Struktur vermittelt (vgl. Reich 2018, S. 127). Beachtet werden muss jedoch, dass diese individuelle Struktur der Arbeitsaufträge bestehen bleibt und auch umsetzbar ist.

Wenn einer dieser beschriebenen Strukturkomponenten nicht nachgegangen werden kann, verliert dieses Strukturgefüge seine entlastende Funktion gegenüber den Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum. Um dem entgegenzuwirken, ist es umso wichtiger, dass andere Komponenten den Betroffenen die notwendige Struktur und damit Entlastung geben (vgl. Reich 2018, S. 130). Es gilt somit, je unsicherer eine dieser Elemente ist, desto stabiler müssen die anderen gehalten werden (vgl. Reich 2018, S. 131).

Im Zusammenhang mit dem Begriff der Struktur kann es zu einigen Missverständnissen kommen. Meist besteht die Annahme, dass Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen das gleiche Verständnis von Struktur haben, wie „Nichtautisten“. Aufgrund dessen können oftmals die „nichtautistischen Mitarbeiter*innen nicht nachvollziehen, warum ihre Arbeitskolleg*innen im Autismus-Spektrum mit denen von ihnen vorgegebenen Strukturen Schwierigkeiten haben.

Weitere Missverständnisse können entstehen, wenn der Strukturbedarf mit dem Grad der Kognition gleichgesetzt wird. Das bedeutet, dass davon ausgegangen wird, dass die Betroffenen mit höherer Kognition weniger an Struktur brauchen als Jene mit niedriger Kognition. Einige der Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen, welche eine höhere Ausbildung genossen haben, stehen jedoch dadurch vor großen Herausforderungen, da sie durch ihre Arbeitskolleg*innen weniger Verständnis für ihr Bedürfnis nach Struktur erhalten. Das Bedürfnis wird oftmals als eine Forderung missinterpretiert und häufig trifft man auf Unverständnis, warum jemand, der so hoch ausgebildet ist, keine Kompromisse in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes eingehen kann (vgl. Reich 2018, S. 134).

Eine zweite Entlastungsstrategie ist die Entlastung durch die Arbeitsplatzgestaltung.

Verschiedene Formen der Gestaltung können in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung sein. Gerade die Arbeitsplatzgestaltung örtlich gesehen, scheint einen wichtigen Beitrag zur Entlastung der Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum zu leisten. Diese individuelle Gestaltung des Platzes nach den eigenen Bedürfnissen bietet den Betroffenen den notwendigen Halt. So hilft es ihnen beispielsweise schon, wenn sie ihren eigenen Schreibtisch, an dem sie arbeiten, bekommen und diesen nach ihrer eigenen Ordnung einrichten können. Der Arbeitsplatz bildet für die Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen eine Gegenkonstante zu den stetig wandelnden Begebenheiten auf der Arbeit, auf die sie keinerlei Einfluss haben. Der Arbeitsplatz kann nach ihren eigenen Regeln gestaltet werden und schützt die Betroffenen vor für sie eventuell störenden Außeneinflüssen. Er kann außerdem als Rückzugsort dienen, wenn die Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen aufgrund von Reizen auf der Arbeit überfordert sind (vgl. Reich 2018, S. 135). Um vor äußeren, vor allem auditiven Einflüssen, abgeschirmt zu sein, ist es maßgebend, dass den Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum ein Einzelarbeitsplatz zugeteilt werden kann. Somit erhalten sie die Möglichkeit sich zurückzuziehen, wenn sie das Bedürfnis danach haben.

Das Empfinden von äußeren Reizen ist jedoch sehr individuell. So gibt es zum Beispiel einen Betroffenen, der die Geräusche der Maschinen auf der Arbeit als sehr unangenehm empfunden hat und deshalb seine Ausbildung zum Zahntechniker abgebrochen hat. Derselbe Mann arbeitet nun, ohne jegliche Probleme als DJ in einem Club. Er empfindet die Musik, im Gegensatz zu den Maschinengeräuschen auf der ehemaligen Arbeitsstätte, als

einen angenehmen Reiz. Jedoch hat nur seine eigene Musik eine entlastende Wirkung für ihn. Denn ein anderer Arbeitsplatz ist, aufgrund eines stetig laufenden Radios gescheitert. Es darf außerdem nicht davon ausgegangen werden, dass alle Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum eine geräuschlose Gestaltung ihres Arbeitsplatzes als entlastend empfinden. Es ist wichtig dass die Betroffenen selbstbestimmt ihren Arbeitsplatz, je nach Arbeitssituationen, nach ihren eigenen Bedürfnissen gestalten können (vgl. Reich 2018, S. 136).

Eine wichtige Rolle spielt außerdem die Wahl des Arbeitszeitpunktes. Hierbei geht es vor allem um die Möglichkeit der Mitarbeiter*innen, sich selbstbestimmt die Umgebungsfaktoren auszugestalten. So würden einige der Betroffenen lieber abends beziehungsweise nachts arbeiten, da sie zu der Zeit dann für sich sind und keiner ihrer Arbeitskolleg*innen auf sie störend wirken könnte.

Auch die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsplatzes stellt einen wichtigen Faktor dar. Viele der Betroffenen empfinden nämlich Strukturen nur dann als entlastend, wenn ihnen trotzdem ein gewisser Freiraum für Selbstbestimmung ermöglicht wird. Es ist wichtig, dass das Wann, Wo, Wer und Warum eines Arbeitsschrittes definiert werden. Wie sie den Schritt jedoch durchführen wollen, muss ihnen überlassen sein, damit Strukturen eine entlastende Wirkung haben (vgl. Reich 2018, S. 137).

Das Selbstbewusstsein der Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen wird gestärkt, weil sie zu sehen bekommen, was sie alles allein souverän gemeistert haben. Eine Strukturierung bis in das kleinste Detail kann den Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen eine gewisse Sicherheit geben und ist in Krisensituationen zum Halt notwendig. Sie kann jedoch auch zu Stagnation führen. In Situationen, in denen die Belastungsgrenzen der Betroffenen überschritten werden, können starke Strukturierungen für eine kurze Dauer hilfreich sein. Jedoch kann ein mangelnder Freiraum zur individuellen Gestaltung auch dazu führen, dass sich die Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen unter Druck gesetzt fühlen und Ängste entwickeln, nicht alles richtig zu machen. Ebenso sollte berücksichtigt werden, dass die Betroffenen unterschiedliche Lern- und somit auch Lösungsstrategien haben. Starre Strukturen können sich somit von einer Stütze zu einem weiteren Stressfaktor entwickeln (vgl. Reich 2018, S. 138).

Die letzte mögliche Entlastungsstrategie ist die Entlastung durch Rückzug. Wenn die bereits beschriebenen Strategien zur Entlastung von belastenden Situationen bei der Arbeit keinen Ausgleich geben können, versuchen die Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum Nischen zu suchen, in denen sie sich zurückziehen können (vgl. Reich 2018, S. 139).

In vielen Fällen findet dieser Rückzug in Form von individuell gewählten Arbeitsaufgaben statt. Dies können eintönige Aufgaben oder auch besonders routinierte Arbeiten sein. Aber auch die Vertiefung in einen Aufgabenbereich, der den persönlichen Interessen der Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen entspricht, kann einen solchen Rückzug

darstellen. Eine Vertiefung in solche Aufgaben ermöglicht es den Betroffenen, die belastenden Reize von außen auszuklammern (vgl. Reich 2018, S. 140). Damit diese Vertiefung jedoch eine entlastende Funktion aufweisen kann ist es notwendig, dass dies an einem störungsfreien Raum stattfindet. Es ist nicht unbedingt erforderlich, dass der Raum von den anderen Arbeitskolleg*innen abgeschottet ist. Wichtiger ist es, dass die Rahmenbedingungen nicht verändert werden, zum Beispiel dass keine neuen Personen in den Raum hinzukommen.

Eine weitere Form von Rückzug ist das Zurückziehen an einen bestimmten Raum, der nur den Betroffenen vorbehalten ist (vgl. Reich 2018, S. 141).

Eine Frau, welche mit 39 Jahren die Diagnose des Asperger-Syndroms bekommen hat, berichtet zum Beispiel, dass sie sich bei Reizüberflutung gerne auf die Toilette ihres ehemaligen Betriebes zurückgezogen hat. Nur hier konnte sie wirklich ungestört fühlen (vgl. Kohl; Seng; Gatti 2017, S. 174).

Außerdem haben die Betroffenen an ihrem gewählten Rückzugsort die Möglichkeit, eine Pause abseits der Regelpause einlegen zu können, ohne dass es von den Arbeitskolleg*innen oder Vorgesetzten gleich als solche empfunden wird. Schwierig wird es jedoch, wenn durch das Fehlen einer geeigneten Räumlichkeit die Pausen oftmals gar nicht wahrgenommen werden können (vgl. Reich 2018, S. 141). Es ist also erforderlich, dass die Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen die Möglichkeit zugetragen bekommen, ihre Pausen so gestalten zu können, sodass eine entlastende Funktion verwirklicht werden kann.

Dieser Balanceakt zwischen Anpassung und Entlastung verdeutlicht, in welchem Spannungsverhältnis aus Anforderungen sowie individuellen Bedürfnissen sich die meisten Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen befinden (vgl. Reich 2018, S. 142).

2.5 Bildungs- und Unterstützungssysteme zur Teilhabe am Arbeitsleben

In dem folgenden Abschnitt wird nun genauer auf einige mögliche Bildungs- sowie Unterstützungssysteme zur Teilhabe von Menschen im Autismus-Spektrum am Arbeitsleben eingegangen.

Eine Möglichkeit zur Unterstützung der Teilhabe am Arbeitsleben besteht in der Umwandlung von Sonderschulen in sogenannte Übergangsschulen (Career and Transition Centers). Dort werden die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen gezielt auf das Erwachsenenleben und Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet. Jedoch findet dieses Angebot eher in den USA Anwendung, weshalb im Folgenden nicht näher darauf eingegangen wird (vgl. Theunissen 2014, S. 220).

Im Gegensatz zu dem erwähnten amerikanischen Konzept, welches vor allem eher auf „einfachere“ Berufe vorbereiten soll, liegt in Deutschland der Fokus auf einer anerkannten Berufsausbildung sowie einer beruflichen Vorbereitung. Beispiele für solche Maßnahmen sind beispielsweise berufsorientierende Schulpraktika, die Einbindung betrieblicher Praktika in den Lehrplan von Förderschulen, verstärkte Berufsorientierung sowie berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Damit diese genannten Maßnahmen auch eine positive Wirkung entfalten können ist es erforderlich, zwei Jahre vor dem Ende der Schulzeit mit den Schüler*innen im Autismus-Spektrum gemeinsam eine personenzentrierte Planung, beispielweise eine Zukunftsplanung, durchzuführen. Somit können die Lehrer*innen oder Sozialpädagogin*innen mehr über die individuellen Lebensziele und Berufswünsche der Schüler*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen erfahren und ihnen unterstützend sowie beratend zur Seite stehen (vgl. Theunissen 2014, S. 222). Ebenso können sie ermitteln, in welchen Bereichen ein Unterstützungsbedarf besteht. Der Erfolg der Maßnahmen ist außerdem von einer guten Zusammenarbeit mit allen beteiligten Partnern, beispielsweise mit Förderschulen, allgemeine Schulen, Eltern, der Agentur für Arbeit und vielen mehr, abhängig. Diese Zusammenarbeit erfordert neben einem zeitgemäßen Wissen über Autismus-Spektrum-Störungen eine positive Grundhaltung sowie Aufgeschlossenheit im Zusammenhang mit Menschen im Autismus-Spektrum. Aufgrund von weit verbreiteten Vorurteilen ist diese Offenheit nicht allzu verständlich. Dazu kommen außerdem die nicht ausreichende Kenntnisse über Autismus-Spektrum-Störungen in den Arbeitsstätten, welche aufgrund fehlendem personenzentrierten Teilhabeplans sowie maßnahmenübergreifendem Unterstützungs- und Krisenmanagements eine inklusive Ausbildung in „gewöhnlichen“ Betrieben erschweren.

Mit Hilfe von sogenannten Berufsbildungswerken, kurz BBW, erhalten Menschen im Autismus-Spektrum, bei denen aufgrund eines höheren Unterstützungsbedarfs die Chance auf eine Berufsausbildung unter inklusiven Begebenheiten erschwert wird, Möglichkeiten für eine berufliche Qualifizierung. Diese Ausbildung erfolgt dual, also sowohl in einer Ausbildungsstätte, als auch in einer Berufsschule, welche meist in dem jeweiligen Berufsbildungswerk angeschlossen ist. In dem Bundesland Mecklenburg Vorpommern gibt ein Berufsbildungswerk in der Stadt Greifswald (vgl. Theunissen 2014, S. 223). Nach Schätzungen sind ungefähr 30 bis 50 Prozent der BBW-Absolvent*innen mit einer Autismus-Spektrum-Störung anschließend auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beruflich tätig. Bei circa 30 Prozent der Menschen im Autismus-Spektrum, die auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurden, kommt es auf Dauer zu Schwierigkeiten auf der Arbeit, welche möglicherweise eine Kündigung oder Arbeitslosigkeit zur Folge haben könnten. Die Aufgabe der Berufsbildungswerke ist es somit, präventive, kontextbezogene sowie prozessbegleitende Maßnahmen zu verbessern. Hilfreich hierbei wäre eventuell ein

spezielles Entlasstraining. Bei dieser Maßnahme sollte eine Kontaktperson für eventuelle Schwierigkeiten festgelegt, eine Netzwerkkarte mit Anschriften wichtiger Ansprechpartner erstellt und Selbsthilfegruppen aufgesucht beziehungsweise gegründet werden (vgl. Theunissen 2014, S. 224). Wichtig ist es außerdem, dass frühzeitig vor dem Ausbildungsende in einem Berufsbildungswerk, Möglichkeiten einer individuellen Nachbegleitung am Ort der Arbeit, wie zum Beispiel durch Integrationsfachdienste oder Autismus-Ambulanzen aufgezeigt werden. Zum größten Teil ist es dem Nachbetreuungspersonal in den Berufsbildungswerken nicht möglich die Absolvent*innen im ausreichenden Maße zu betreuen, da die meisten von ihnen wieder in ihre Heimatregion zurückkehren.

Neben den BBW gibt es außerdem Berufsförderungswerke, kurz BFW. Dies ist eine Spezialeinrichtung der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen, die bereits gearbeitet haben aber nun arbeitslos geworden sind. Angeboten werden hier sowohl Umschulungen als auch Förderungen in der Persönlichkeit. Die Arbeit in den Berufsförderungswerken ist noch stärker fokussiert auf Situationen sowie Bedürfnisse der Menschen im Autismus-Spektrum und auf präventive Hilfen, beispielsweise zur Bewältigung von Stress und Krisen. Des Weiteren zielt sie auf mögliche Kontextfaktoren, zum Beispiel mögliche Arbeitsplätze sowie allgemeine Voraussetzungen) sowie auf Formen der begleitenden Unterstützung ab. Es werden aber auch mit den Menschen im Autismus-Spektrum im Falle des Scheiterns mögliche Alternativen zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wie zum Beispiel Werkstätten für Menschen mit Behinderungen oder Tagesstätten, besprochen und diskutiert (vgl. Theunissen 2014, S. 225).

Neben den beschriebenen Angeboten und Systemen zur beruflichen Bildung gibt es außerdem die Möglichkeit der unterstützten Beschäftigung, kurz UB. Dieses Konzept ist angelehnt an den US-amerikanischen Ansatz „supported employment“ und ist in dem neunten Sozialgesetzbuch rechtlich verankert. Laut dem Paragraphen 55 SGB IX ist das Ziel der unterstützten Beschäftigung, dass den Menschen mit Behinderungen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf angemessene, geeignete sowie sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen ermöglicht sowie zugesprochen werden (vgl. Theunissen 2014, S. 226). Durch bestimmte Prinzipien der UB, wie zum Beispiel Krisenmanagement, Beratung der Arbeitgeber*innen, Vermittlungshilfe und ähnliches, wird abgesichert, dass die Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen ohne Hindernisse in ihrem Arbeitsbetrieb arbeiten können.

Ein charakteristischer Arbeitsschritt der unterstützten Beschäftigung ist unter anderem die personenzentrierte Planung/persönliche Zukunftsplanung zusammen mit der Anfertigung eines Fähigkeits- sowie Interessenprofils. Darauf folgen weitere Schritte, wie die Erstellung eines Arbeitsplatzprofils, die Suche nach einer passenden Beschäftigung sowie die

Vermittlung in ein entsprechendes Arbeitsverhältnis. Basierend auf einer Analyse der betrieblichen Strukturen sowie Abläufe auf der Arbeit wird der Arbeitsplatz an das erstellte individuelle Profil der Betroffenen angepasst. Ein Beispiel wäre die Gestaltung eines von Reizen geschützten Arbeitsplatzes. Danach sollen die Menschen im Autismus-Spektrum durch exakte Anleitungen sowie durch Arbeitstraining auf die Arbeit am Arbeitsplatz vorbereitet werden. Hierbei gibt es verschiedenste Lehrmethoden, wie zum Beispiel mit Hilfe der positiven Verstärkung, des Belohnungssystems und Selbstmanagements und des Lernens am Modell. Auch das im vorherigen Kapitel erwähnte TEACCH, aber auch das Nutzen von elektronischen Hilfsmitteln kann in diesem Zusammenhang Anwendung finden. Weiterer charakteristische Arbeitsschritte und Aufgaben sind die Zuteilung von Mentor*innen für die Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum, die ihnen beratend und assistierend zur Seite stehen, sowie die Krisenintervention und Verhaltensunterstützung bei Verhaltensproblemen. Des Weiteren erhalten betroffenen Mitarbeiter*innen administrative Unterstützung, wie zum Beispiel bei dem Arbeitsvertrag, aber auch Unterstützung bei Krisen und Problemen. Zur Sicherung ihres Arbeitsverhältnisses werden sie längerfristig oder sogar dauerhaft durch geschultes Personal, durch sogenannte Jobcoaches, begleitet und unterstützt (vgl. Theunissen 2014, S. 228). Die Unterstützung stellt sich nicht nur auf die individuellen Bedürfnissen sowie Voraussetzungen der Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen ein, sondern auch auf die sozialen Bedingungen sowie Anforderung der Arbeitswelt (vgl. Theunissen 2014, S. 229). Neben der Orientierung an den Vorstellungen der Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum, ist es ebenfalls erforderlich, dass durch Konzepte der unterstützten Beschäftigung auch die Interessen sowie Erwartungen des Betriebes berücksichtigt werden. Für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben ist eine Zusammenarbeit mit den Arbeitskolleg*innen unumgänglich. Durch „gute“ Beziehungen am Arbeitsplatz wird Erfahrungen nach ein stabileres Arbeitsverhältnis begünstigt (vgl. Theunissen 2014, S. 230).

Weitere Unterstützungssysteme zur Teilhabe am Arbeitsleben bilden Integrationsfirmen, -projekte und soziale Unternehmen.

Integrationsfirmen beziehungsweise -betriebe sind ebenfalls wie die unterstützte Beschäftigung in dem neunten Sozialgesetzbuch niedergeschrieben. Sie werden durch die Integrationsämter der jeweiligen Bundesländer beaufsichtigt und haben in den letzten Jahren deutlich an Bedarf zugenommen. Die Integrationsfirmen sind zum Teil aus Selbsthilfeprojekten entstanden und müssen nachweisen, dass mindestens 25 Prozent der Mitarbeiter*innen „schwerbehindert“ sind. Sie verfolgen als sogenannte non-profit Unternehmen keine wirtschaftliche Gewinnerzielung. Sie sind vielmehr als eine Verbindung zum allgemeinen Arbeitsmarkt sowie Sozialleistungssystem anzusehen. Integrationsfirmen finanzieren ihre Leistungen über kostendeckende Preise und nehmen außerdem soziale

Aufgaben wahr. Aufgrund dessen erhalten sie Unterstützungen durch den Staat, Lohnkostenzuschüsse sowie Hilfen durch soziale Projekte, wie zum Beispiel „Aktion Mensch“. Jede*r der Arbeitnehmer*innen steht in einem normalen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis mit allen Rechten sowie Pflichten eines Angestellten.

In den meisten Fällen sind Integrationsunternehmen kleinere Betriebe im Dienstleistungsbereich, wie zum Beispiel Wäscherei, Hauswirtschaft, Küche und so weiter, oder im industriellen Produktionsbereich. Häufig werden sie von Trägern von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, gemeinnützigen Vereinen oder Wohlfahrtsverbänden geführt (vgl. Theunissen 2014, S. 231). Aufgrund dessen bekommen die Integrationsbetriebe die gemeinnützige Anerkennung oder die Zuschreibung als gemeinnützige GmbH. Aufgrund der erschwerten sowie eingeschränkten Wettbewerbsfähigkeit ist es für die Integrationsfirmen schwierig, sich auf dem Wirtschaftsmarkt zu halten und eine gewisse Stabilität in Bezug auf die Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Die Anzahl an Integrationsbetrieben ist die letzten Jahre deutlich gestiegen, jedoch sind nur wenige Mitarbeiter*innen mit einer Autismus-Spektrum-Störung bisher angestellt worden. Ein Grund hierfür könnte unter anderem in der fehlenden Kenntnis in Bezug auf Autismus-Spektrum-Störungen liegen. Des Weiteren benötigen viele der Integrationsbetriebe Hilfestellungen bei der Schaffung von geeigneten Bedingungen am Arbeitsplatz. Auch Fortbildungen und Beratung hinsichtlich eines Job Coachings für die Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum wären in diesem Zusammenhang hilfreich. Eine solche Unterstützung erhalten die Integrationsbetriebe durch Integrationsfachdienste, Autismus-Ambulanzen aber auch durch Assistenzen, die von den Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störung mit Hilfe des Persönlichen Budgets eingestellt wurden. Das Persönliche Budget ist ein Instrument zur Stärkung der Selbstbestimmtheit der Menschen mit Behinderungen. Sie können eigenständig mit dem zur Verfügung gestellten Geldbetrag entscheiden, in welchem Bereich im Alltag sie eine Assistenz benötigen und wen sie für diese Stelle einstellen möchten (vgl. Theunissen 2014, S. 232).

2.6 Barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt

Im folgenden Unterkapitel wird nun die barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt näher thematisiert. Dabei wird vor allem auf die Akzeptanz, die Ruhe beim Arbeiten, Aufgaben sowie Anweisungen, die Einarbeitung und die stressfreie Umgebung eingegangen. Ebenso werden die Akzeptanz der Inflexibilität der Betroffenen, die Nachsicht bei Kommunikationsschwierigkeiten, kollegenfreie Mittagspausen und geeignete Rahmenbedingungen thematisiert.

Auch in diesem Unterkapitel werden einige der Ausführungen mit Erfahrungsberichten von Betroffenen im Autismus-Spektrum hinterlegt und verdeutlicht.

Als erstes wird nun auf die Akzeptanz genauer eingegangen.

Die Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen haben, wie jede andere Person auch, den Wunsch, so akzeptiert zu werden wie sie sind. Sie möchten nicht aufgrund ihrer „Eigenart“ durch ihre Arbeitskolleg*innen belächelt werden und wollen sich keine Bemerkungen anhören, weil sie alleine an ihrem Arbeitstisch ihre Mittagspause verbringen möchten und nicht wie alle anderen Kolleg*innen in der Mensa. Des Weiteren erhoffen sie Akzeptanz und Verständnis dafür, dass die Übernahme mehrerer Aufträge gleichzeitig ihnen Schwierigkeiten bereiten könnten und sie sich deshalb nur auf eine Aufgabe fixieren können. Die meisten Betroffenen stehen in ständiger Angst, ihre Anstellung im Betrieb zu verlieren, weil sie eventuell eine Höflichkeitsregel missachtet haben oder sie keine angemessene Kleidung getragen haben und wünschen sie deshalb auch in diesem Zusammenhang, dass ihnen mehr Toleranz entgegengebracht wird. Jeder Mensch besitzt gewisse Eigenarten. Jedoch gilt am Arbeitsplatz zumeist das Prinzip der Gleichheit. Die Mitarbeiter*innen die aus der Reihe fallen, werden als negativ bewertet. Es ist somit nicht nur Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen zu wünschen, dass in der Arbeitswelt mehr Toleranz und Verständnis in Bezug auf die Andersartigkeit entgegengebracht wird.

Der nächste Punkt, auf den näher eingegangen wird ist die Ruhe beim Arbeiten.

Vielen Menschen können sich nur in einer ruhigen Umgebung am besten konzentrieren. Auch viele der Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum haben Schwierigkeiten sich in einem Großraumbüro mit einer Menge an Hintergrundgeräuschen auf ihre Aufgaben zu konzentrieren. Jedoch wird von allen Angestellten erwartet, auch bei einem ausgeprägten Lärmpegel effizient zu arbeiten (vgl. Schuster; Schuster 2013; S. 163). Es muss aber berücksichtigt werden, dass bestimmte Arten von Lärm belastender auf Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen wirken als bei den anderen Mitarbeiter*innen. Monotone Hintergrundgeräusche können viele Betroffene besser ertragen als Geräusche, die von der Intensität und Lautstärke an- sowie abschwellen. Zu viele Geräusche und Stimmen um sie herum beeinträchtigen sie in ihrer Arbeit und belasten sie nervlich soweit, dass sie schnell mit ihren Kräften am Ende sind. Kinder im Autismus-Spektrum entladen diese Anspannung in Form von Aggression. Für erwachsene Betroffene ist dies jedoch meist keine Option. Diese innere Anspannung ist bei ihnen die gleiche, wird durch sie aber anders verarbeitet und kann sie aufgrund dessen krank machen.

Wichtig sind außerdem klare Aufgaben sowie Anweisungen. Viele der Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum haben Schwierigkeiten bei der Priorisierung aber auch beim Übertragen von Aufgaben. Deshalb empfinden es für viele von ihnen als hilfreich, wenn die Reihenfolge der zu erledigenden Aufgaben festgelegt wird und angegeben wird, welche der Aufträge von

besonderer Wichtigkeit sind und welche noch einen Tag warten können. Viele der Betroffenen neigen nämlich dazu, alle Aufgaben als gleich wichtig aufzufassen. Sie können nur durch klare Ansagen sowie Aufgabenstellungen durch die Vorgesetzten am effektivsten arbeiten (vgl. Schuster; Schuster 2013; S. 164).

Besonders wichtig ist außerdem eine gründliche Einarbeitung der Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen. Sie benötigen besonders klare und eindeutige Anleitungen. Viele der Betroffenen lernen besonders gut in autodidaktischer Form. Für sie sind somit schriftliche Anleitungen hilfreicher, als Erklärungen durch die Arbeitskolleg*innen. Es sollte außerdem dabei berücksichtigt werden, dass die Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum möglicherweise etwas mehr Zeit zum Erlernen und Gewöhnen bestimmter Arbeitsschritte sowie Abläufe benötigen als Mitarbeiter*innen ohne Autismus-Spektrum-Störungen.

Ebenso ist eine stressarme Umgebung für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich. Der Arbeitsalltag ist in der Regel häufig mit Stress verbunden, weshalb eine gewisse Stressresistenz Voraussetzung ist. Einige Menschen können erst in stressigen Situationen ihre Höchstleistung zeigen. Andere, dazu zählen ebenso Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen, können bei Zeitdruck ihre eigentliche Leistung nicht erbringen, da bei ihnen eine völlige Blockade entsteht. Der Zeitdruck aber auch die Überflutung von Reizen führt bei den Betroffenen schnell zur Überforderung. Aufgrund ihrer sorgfältigeren und detaillierteren Erledigung ihrer Arbeit benötigen sie mehr Zeit als Menschen ohne eine Autismus-Spektrum-Störung. Andauernder Stress kann sie schneller krank machen als die anderen Mitarbeiter*innen und kann eine Berufsunfähigkeit oder Frühverrentung zur Folge haben. Deshalb sollten Mitarbeiter*innen von vorneherein in Bereichen eingesetzt werden, die stressärmer sind (vgl. Schuster; Schuster 2013; S. 165).

Vielmehr könnten sie in Abteilungen eingesetzt werden, in denen Sorgsamkeit von besonderer Wichtigkeit und somit ihr Blick für das Detail gewinnbringend ist.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Akzeptanz der Arbeitgeber*innen in Bezug auf die Inflexibilität der Betroffenen. In der heutigen Arbeitswelt erwarten sehr Vorgesetzte von ihren Mitarbeiter*innen flexibel zu sein. Sie sollten bereit sein, bei Bedarf Überstunden zu machen und fähig sein, ihre Arbeitsschritte sowie -abläufe an neue Begebenheiten anzupassen. Diese Voraussetzungen können viele der Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen nur bedingt erfüllen. Wie bereits schon erwähnt, benötigen viele der Betroffenen ihre Routinen und geregelten Abläufe und haben Schwierigkeiten mit spontanen Änderungen. Wichtig für sie ist es, dass der Tagesablauf auf der Arbeit planbar ist. Dazu zählt auch das Arbeitsende. Natürlich machen nicht viele Angestellte gerne Überstunden. Es kann aber für Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum eine zusätzliche große Belastung bedeuten, wenn sie nicht zur geplanten Uhrzeit nach Hause gehen/fahren können. Sie geraten

möglicherweise in eine derartige Stresssituation, dass sie Schwierigkeiten beim Nachgehen ihrer Arbeit haben könnten (vgl. Schuster; Schuster 2013; S. 166).

Des Weiteren ist es für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben wichtig, dass die Vorgesetzten aber auch die Angestellten bei auftretenden Kommunikationsschwierigkeiten nachsichtig sind. Der tägliche Umgang mit ihren Arbeitskolleg*innen bedeutet für viele der Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum meistens höchste Anstrengung. Die meisten von ihnen reden aufgrund dessen mit ihren Kolleg*innen nur, wenn es wirklich notwendig ist. Viele der Mitarbeiter*innen zeigen für dieses Verhalten kein Verständnis und empfinden die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen als unhöflich, arrogant sowie unfreundlich. Aufgrund dessen sollten auf der Arbeit zum Beispiel Schulungen für die Kolleg*innen aber auch für die Vorgesetzten durch Autismus-Spektrum Experten angeboten werden. Ziel hierbei ist es den gegenseitigen Respekt am Arbeitsplatz zu fördern und dass Hilfsbereitschaft sowie Toleranz das Arbeitsklima bestimmen (vgl. Schuster; Schuster 2013; S. 167).

Der nächste wichtige Punkt ist die Pause als kolleg*innenfreie Zone.

Einige der Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum empfinden den Kontakt zu ihren Kolleg*innen als sehr belastend. Eine ehemalige Psychologin mit der Diagnose Asperger-Syndrom berichtet beispielsweise, dass sie in den täglichen Teamsitzungen beziehungsweise Supervisionen angespannt war, erstarrte und unbewusst Luft anhielt und verkrampft atmete. Sie hoffte, sich so wenig wie möglich an den Besprechungen beteiligen zu müssen. Ansonsten hatte sie ihrer Meinung nach ein gutes Verhältnis zu ihren Arbeitskolleg*innen und meinte, als nicht besonders andersartig bei ihnen aufgefallen zu sein (vgl. Kohl; Seng; Gatti 2017, S. 161)

In vielen Betrieben ist es ein Ritual, gemeinsam zum Frühstück oder zur Mittagszeit in die Kantine zum Essen zu gehen und sich über geschäftliche, aber auch private Angelegenheiten auszutauschen. Meist gibt es auch regelmäßige Zusammenkünfte außerhalb der Arbeitszeiten, wie zum Beispiel bei gemeinsamen Aktivitäten sowie Ausflügen an Wochenenden. Auch Großereignisse, wie Firmenfeiern zum Sommer oder zu Weihnachten, können dazugezählt werden. Die Teilnahme an diesen genannten Aktivitäten und Feiern sind offiziell freiwillig. Aber es ist trotzdem erwünscht, als Mitarbeiter*in hierbei zu erscheinen. Das soziale Miteinander ist also in der Arbeitswelt unumgänglich und es gelingt nicht auf Dauer diesem zu entgehen. Deshalb wird ebenfalls von Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum erwartet ab und zu zusammen mit den anderen Arbeitskolleg*innen gemeinsam die Mittagspause zu verbringen und nicht immer die Teilnahme an Firmenaktivitäten abzusagen. Hierbei ist eine Kompromissfindung empfehlenswert. Wichtig ist es, dass die Mitarbeiter*innen auf den Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störungen

Rücksicht nehmen und ihn/sie mit ihren Aktivitäten nicht überfordern. Für die Betroffenen können Unternehmungen mit ihren Arbeitskolleg*innen eine große Bereicherung sein und neue Erfahrungen auf beiden Seiten bedeuten (vgl. Schuster; Schuster 2013; S. 168).

Des Weiteren würde besonders in größeren Unternehmen mindestens ein*e Integrationshelfer*in die Teilhabe am Arbeitsleben erleichtern. Wichtig ist es, dass sie mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen vertraut sind. Sie sollten sowohl als Ansprechpartner für Betroffenen aber auch für die anderen Angestellten fungieren. Wichtig ist es, dass die Integrationshelfer*innen bei Problemsituationen vermittelnd zu Seite stehen, regelmäßige Gespräche anbieten, um nach dem Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum und ihrer aktuellen Belastung auf der Arbeit zu erkundigen. Die Integrationskräfte sollten den Betroffenen während ihrer Betreuung das Gefühl geben, mit ihren Besonderheiten ernst genommen und wertgeschätzt zu werden.

Das Ziel ihrer Arbeit ist es unter anderem Konflikte vorzubeugen und mögliche Problemsituationen frühzeitig zu erkennen, damit diese erst gar nicht eskalieren können. Somit verbessern sie nicht nur die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen sondern auch für die übrigen Angestellten.

Förderlich für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben ist zudem ein gut ausgebautes Netzwerk von Autismus-Spektrum-Störungen Expert*innen. Zu diesen Experten zählen unter anderem Fachkräfte in Autismus-Therapie-Zentren oder auch Therapeuten. Durch sie könnten in regelmäßigen Abständen Fortbildungen in dem Betrieb angeboten werden, um sowohl die Angestellten, aber auch die Vorgesetzten über Autismus-Spektrum-Störungen aufzuklären. Somit kann das Arbeitsklima in der Firma verbessert und den Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum mehr Akzeptanz und Verständnis entgegengebracht werden.

Abschließend ist zu sagen, dass die Vorgesetzten nicht dieselben Anforderungen an die Betroffenen stellen sollten, wie sie sie an die anderen Angestellten stellen würden. Dies betrifft Kompetenzen bezüglich Teamwork, Flexibilität und Stressresistenz. Vielmehr sollte die gezielte Förderung der Stärken der betroffenen Mitarbeiter*innen im Vordergrund stehen (vgl. Schuster; Schuster 2013; S. 169).

Schlussfolgerung

Die Arbeit zum Erlangen des akademischen Grades Bachelor of Arts über Menschen im Autismus-Spektrum und ihre Arbeitswelt hat gezeigt, dass in Bezug auf die Fragestellung folgende Ergebnisse festzuhalten sind.

Die betroffenen Menschen sind auf dem ersten allgemeinen Arbeitsmarkt vor viele Hindernisse gestellt, die eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben sehr erschweren. Diese Hürden basieren auf verschiedensten Faktoren, wie zum Beispiel dem Einfluss des Arbeitsumfeldes, den persönlichen sowie sozialen Faktoren und auch den baulichen Bedingungen des Arbeitsplatzes. Durch Strategien der Anpassung sowie Entlastung versuchen die betroffenen Mitarbeiter*innen ihre individuellen Schwierigkeiten zu kompensieren.

Während des Verfassens der Abschlussarbeit ist mir bewusst geworden, wie gering der Anteil der Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen ist, die sich in einem beständigen Arbeitsverhältnis auf dem ersten allgemeinen Arbeitsmarkt befinden und vor wie vielen bestehenden Hindernissen und Herausforderungen die Betroffenen gestellt werden.

Mir ist außerdem, vor allem durch Gespräche mit Freund*innen und Familie, aufgefallen, dass nur Wenige der deutschen Bevölkerung bis jetzt mit der Thematik der Autismus-Spektrum-Störungen in Berührung gekommen sind. Zwar wird diese tiefgreifende Entwicklungsstörung immer mehr durch die Medien, durch Filme, Serien sowie Bücher thematisiert. Doch in den meisten Fällen wird dabei auf bestehende negative Vorurteile zurückgegriffen und diese fälschlicher Weise bekräftigt.

Ich bin der Meinung, dass im Zusammenhang mit Autismus-Spektrum-Störungen noch viel mehr Aufklärungsarbeit geleistet werden muss. Außerdem sollte auf die bestehenden Hindernisse und Herausforderungen für die betroffenen Menschen mehr aufmerksam gemacht werden, damit diese reduziert oder gar beseitigt werden können. Natürlich sind die Hürden, wie in der Abschlussarbeit deutlich geworden ist, sehr individuell, jedoch werden auch Lösungswege für eine barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt aufgezeigt. Dafür ist es aber erforderlich, dass sowohl die Vorgesetzten sowie die Arbeitskolleg*innen Kenntnisse über die Autismus-Spektrum-Störungen haben und eine Akzeptanz für den individuellen Umgang mit den Betroffenen entwickeln und ihnen vorurteilsfrei entgegenreten.

Eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben der Menschen im Autismus-Spektrum ist für alle Beteiligten, sowohl für den Betrieb als auch für die betroffenen Mitarbeiter*innen eine große und vor allem prägende Bereicherung. Die Arbeitskolleg*innen entwickeln eine gewisse Akzeptanz für die „Andersartigkeit“ und treten ihren Mitmenschen eventuell vorurteilsfreier gegenüber. Die Mitarbeiter*innen mit Autismus-Spektrum-Störungen profitieren von dem Umgang mit ihren Vorgesetzten sowie Kolleg*innen und lernen immer mehr hinsichtlich der

Sozialen Kompetenz dazu. Außerdem bekommen sie durch zufriedenstellendes und zuverlässiges Arbeiten das Gefühl, etwas erreicht zu haben und gebraucht zu werden. Die Vorgesetzten profitieren bei einer erfolgreichen Teilhabe von zusätzlichen, zuverlässigen sowie zufriedenen Mitarbeiter*innen, die motiviert zur Arbeit kommen sowie von dem ergänzenden speziellen Fachwissen der Betroffenen.

Diese zusammengetragenen Erkenntnisse sollen dazu beitragen, den Einstieg auf dem ersten allgemeinen Arbeitsmarkt für die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen zu erleichtern und ein beständiges Arbeitsverhältnis zu ermöglichen.

Jedoch bin ich auch der Meinung, dass wenn der Mensch mit einer Autismus-Spektrum-Störung sich ganz und gar nicht auf dem ersten allgemeinen Arbeitsmarkt wohl fühlt und schon in mehreren Arbeitsverhältnissen Schwierigkeiten geäußert hat, man ihn/ihr andere Möglichkeiten als den Allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen sollte. Diese Alternativen könnten zum Beispiel Werkstätten für Menschen mit Behinderungen oder eventuell auch sogenannte teilgeschützte Bereiche darstellen, die von Integrationsfirmen oder Unternehmen mit Integrationsabteilungen angeboten werden. In diesen Betrieben beziehungsweise Abteilungen steht die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Vordergrund.

Bei der Erstellung der Abschlussarbeit zum Erlangen des akademischen Grades Bachelor of Arts habe ich mit Verwunderung aber natürlich auch mit Freude festgestellt, dass bezüglich der Thematik von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen und ihrer Arbeitswelt relativ umfangreiche Literatur zur Verfügung steht. Am meisten hat mir das Buch „Berufliche Perspektiven von Autisten-Ein Balanceakt zwischen Anpassung und Abgrenzung“ von Katrin Reich zugesagt, da die Autorin mit vielen Praxisbeispielen gearbeitet hat. Deshalb wird häufig in der Arbeit auf diese Literatur Bezug genommen.

Ich habe durch das Verfassen der Abschlussarbeit viele neue sowie hilfreiche Erkenntnisse, Informationen und Erfahrungen sammeln können. Da ich in zwei Jahren nach meinem Masterstudium an der Hochschule in Neubrandenburg in dem Bereich der Behindertenhilfe beruflich tätig sein möchte, werde ich auf die neuen Erfahrungen beziehungsweise Eindrücke im späteren Arbeitsleben zurückgreifen und in der Praxis anwenden können.

Literaturverzeichnis

Amorosa, Hedwig (2010): Epidemiologie. In: Noterdaeme, Michele; Enders, Angelika (Hrsg.) (2010): Autismus-Spektrum-Störungen (ASS). Stuttgart: W. Kohlhammer. S. 31-36

Autismus-Therapie-Zentrum Niederrhein (2008): Was ist Autismus. www.autismus-online.de/was-ist-autismus [23.03.2020]

Girsberger, Thomas (2016): Die vielen Farben des Autismus - Spektrum, Ursachen, Diagnose, Therapie und Beratung. 3. Aufl. Stuttgart: W. Kohlhammer

Kabsch, Jonas (2018): Lebensweltorientierung und Autismus - Lebensweltorientierte Soziale Arbeit mit Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung. Wiesbaden: Springer

Kamp-Becker, Inge; Bölte, Sven (2014): Autismus. 2. Aufl. München: Ernst Reinhardt GmbH & Co KG Verlag

Kohl, Eleonora; Seng, Hajo; Gatti, Tobias (2017): Typisch untypisch – Berufsbiografien von Asperger-Autisten. Stuttgart: W. Kohlhammer

Kusch, Michael; Petermann, Franz (2014): Entwicklung autistischer Störungen. 4. Aufl. Göttingen: Hogrefe Verlag

Markowetz, Reinhard (2020): Autismus-Spektrum-Störung In: Heimlich, Ulrich; Kiel, Ewald (Hrsg.) Studienbuch Inklusion. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. S. 107-120

Proft, Julia; Schoofs, Theresa; Krämer, Katharina; Vogeley, Kai (2017): Autismus im Beruf. Weinheim: BELTZ-Verlag

Reich, Katrin (2018): Berufliche Perspektiven von Autisten – Ein Balanceakt zwischen Anpassung und Abgrenzung. Hamburg: Verlag Dr. Kovac

Schuster, Nicole; Schuster, Ute; (2013): Vielfalt leben, Inklusion von Menschen mit Autismus-Spektum-Störungen. Stuttgart: W. Kohlhammer

Theunissen, Georg (2014): Menschen im Autismus-Spektrum - Verstehen, annehmen, unterstützen. Stuttgart: W. Kohlhammer

Theunissen, Georg (2017): Autismus und herausforderndes Verhalten - Praxisleitfaden Positive Verhaltensunterstützung. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit eigenständig und ohne fremde Hilfe angefertigt habe. Textpassagen, die wörtlich oder dem Sinn nach auf Publikationen oder Vorträgen anderer Autoren beruhen, sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Neubrandenburg, den 17. Juli 2020

Ort, Datum

Name (Unterschrift)