

REHADAT
WISSEN



AUSGABE

08

→ rehadat.de

Klare Sprache statt Klischees

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen
mit **Autismus** gestalten lässt

1**»Meine Arbeit ist mir wichtig«**

VORWORT

→ Seite 03

2**»Mal die Perspektive wechseln«**

EINFÜHRUNG

→ Seite 05

3**»Mehr Männer als Frauen«**

ERKRANKUNG UND BEHINDERUNG

→ Seite 08

4**»Small Talk ist nicht mein Ding«**

AUSWIRKUNGEN AUF DAS ARBEITSLEBEN

→ Seite 18

5**»Weniger ist mehr«**

LÖSUNGEN FÜR DEN ARBEITSALLTAG

→ Seite 30

6**»Haben Sie noch Fragen?«**

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

→ Seite 55

① **»Meine Arbeit ist mir wichtig«**

VORWORT

Wir alle wissen aus eigener Erfahrung, wie wichtig Arbeit für die Lebensqualität eines Menschen ist. Arbeit wirkt sich auf Selbstbestimmung, Selbstbewusstsein, Einkommen und gesellschaftliche Teilhabe aus.

Wenn Krankheit oder Unfall zu einer dauerhaften Einschränkung führen, kann die Teilhabe am Arbeitsleben gefährdet sein. Dabei ist jedoch nicht nur die körperliche Behinderung ausschlaggebend. Oft wissen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die Kolleginnen und Kollegen zu wenig über die Krankheit. Häufig sind die Arbeitsbedingungen ungünstig für die Betroffenen, und Möglichkeiten der Arbeitsanpassung bleiben ungenutzt.

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung oder Erkrankung konkret gestalten lässt, will REHADAT mit dieser Wissensreihe praxisnah darstellen. Basiswissen und Lösungen für individuelle Arbeitsgestaltungen werden vermittelt.

Dabei orientiert sich REHADAT an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Der Fokus der Wissensreihe liegt auf dem Teilhabegedanken, was bedeutet, mehr Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten zu integrieren.

Zielgruppe der Wissensreihe sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie alle Fachleute, die an der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Erkrankung oder Behinderung beteiligt sind.

Wir hoffen, dass unsere Hinweise nützlich sind und dabei unterstützen, mehr Menschen mit Behinderung auszubilden, einzustellen oder weiter zu beschäftigen.

Ihre
Petra Winkelmann
Projektleiterin **REHADAT**

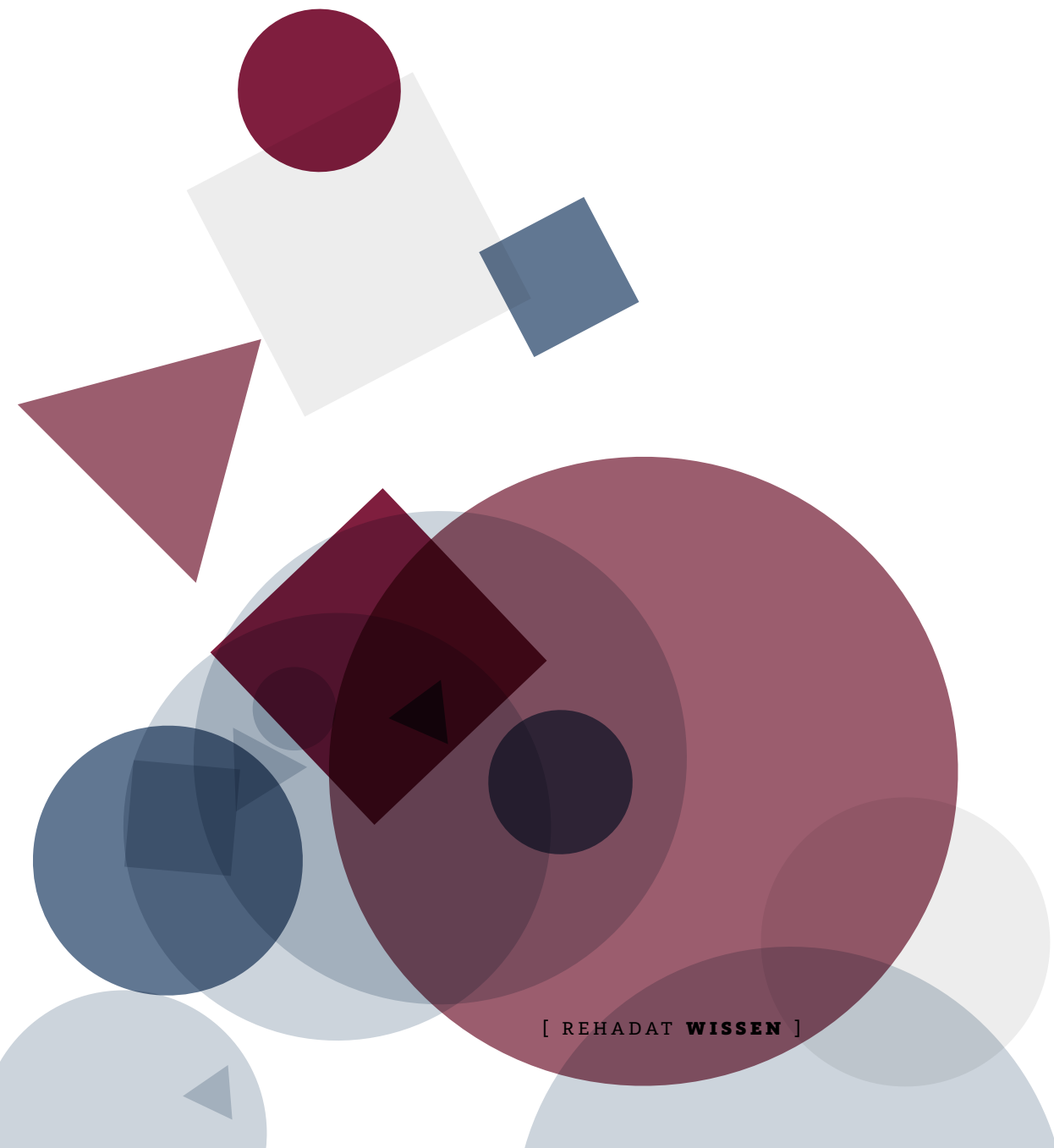
Ihr
Christoph Beyer
Vorsitzender der **BIH**



*Berufliche Teilhabe **gestalten***

② »Mal die Perspektive wechseln«

EINFÜHRUNG



In den letzten Jahren ist das öffentliche Interesse am Thema Autismus stark angestiegen und hält ungebrochen an, verfolgt man die Berichterstattung in den Medien, die Filmproduktionen und Publikationen, in denen Menschen mit Autismus eine Rolle spielen.

Gründe dafür sind unter anderem, dass die Anzahl von Autismus-Diagnosen beständig zugenommen hat und das Krankheitsbild mehr in den Fokus gerückt ist, nicht zuletzt auch durch einen Ausbau der diagnostischen Infrastruktur.

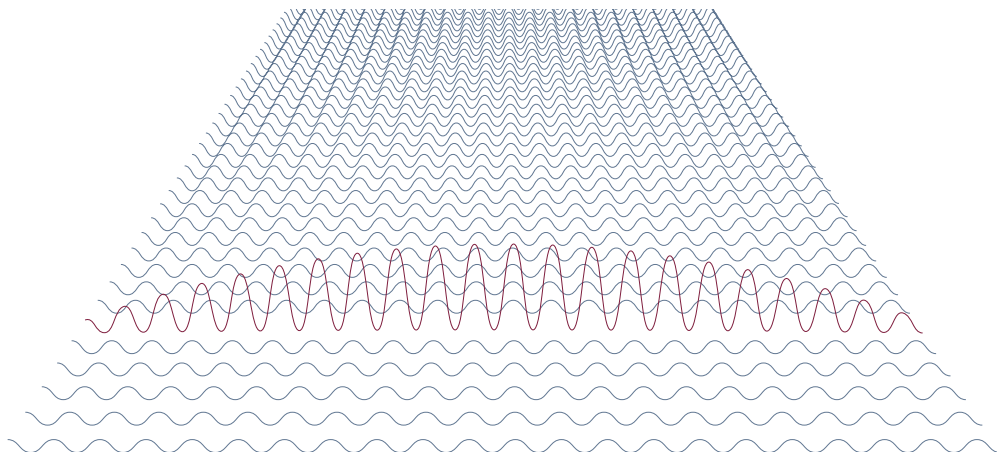
Geschätzt ist etwa 1 Prozent der Weltbevölkerung von Syndromen betroffen, die mit Autismus assoziiert werden (vgl. [1])¹.

Für die Bandbreite der verschiedenen Entwicklungsstörungen, die sehr unterschiedlich ausgeprägt sein können, verwendet man heute anstatt „Autismus“ zumeist den Oberbegriff „Autismus-Spektrum-Störung“ (ASS). Überwiegend zeigen sich ASS-Symptome bereits im frühkindlichen Alter. Bei manchen Menschen manifestieren sich Anzeichen erst danach beziehungsweise werden erst später erkannt, etwa beim Asperger-Syndrom.

Trotz der Medienpräsenz des Themas herrscht hinsichtlich ASS und Beruf immer noch ein großes Informationsdefizit, vor allem, was die Besonderheiten des Kommunikations- und Sozialverhaltens betrifft. In der Folge stoßen Betroffene in der Arbeitswelt oft auf Unverständnis und sind, auch mit ihren oft guten fachlichen Qualifikationen und hohen kognitiven Fähigkeiten, überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit bedroht oder unterhalb ihrer eigenen Möglichkeiten beschäftigt. Dabei zeigen Erfahrungen, dass sie sich unter entsprechenden Bedingungen in vielen Berufsbereichen bewähren und erfolgreich ihre spezifischen Stärken einbringen können. Insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung und einer sich verändernden Arbeitswelt gilt es, dafür die geeigneten Rahmenbedingungen zu schaffen. Wichtige Faktoren für ein gelingendes Miteinander sind die Aufklärung am Arbeitsplatz zur Autismus-Spektrum-Störung und eine Sensibilisierung von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

In dieser Broschüre möchten wir Ihnen einige Tipps und Hilfen zum Umgang mit ASS im Arbeitsalltag geben. Sie erfahren, wie sich ASS auswirken kann, und erhalten Anregungen für unterstützende Maßnahmen und praktische Lösungen zur Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung für Beschäftigte mit ASS.

¹ Alle in der Broschüre verwendeten Literaturquellen sind durchnummeriert. Zur besseren Lesbarkeit der Fließtexte geben wir hier nur die Nummern der Quellen in eckigen Klammern (zum Beispiel [1]) an. Im Literaturverzeichnis finden Sie die Quellen aufsteigend nummeriert mit bibliografischen Angaben aufgeführt. In grafisch hervorgehobenen Textpassagen nennen wir zusätzlich zu den Nummern der Quellen Autorinnen und Autoren beziehungsweise Herausgeberinnen und Herausgeber sowie die Titel der Veröffentlichungen.



Rechte und Pflichten

Inwieweit sich gesundheitliche Beeinträchtigungen auf die Arbeit auswirken, hängt unter anderem von den betrieblichen Umweltfaktoren ab. Denn die Tätigkeit, der Arbeitsplatz oder die Arbeitsumgebung lassen sich vielfach mit der Einschränkung vereinbaren – manchmal sind nur geringe Anpassungen dafür notwendig. Das können organisatorische Maßnahmen, die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Hilfsmitteln und Arbeitshilfen oder die Gestaltung des Arbeitsumfeldes sein. Unternehmen können selbst viel tun und erhalten dabei beratende und finanzielle Unterstützung. Das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) sieht eine Reihe von Förderleistungen vor, die in einzelnen Leistungsgesetzen der Kostenträger konkretisiert sind.

Diese Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) können Beschäftigte und Unternehmen für präventive und behinderungsgerechte Anpassungen durch die Rehabilitationsträger erhalten. Im Falle einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung unterstützt das Integrationsamt ergänzend im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§§ 185, 192 SGB IX). Auch Selbstständige können Förderleistungen erhalten. Die Leistungen umfassen außerdem die Beratung durch externe Fachkräfte, wie die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter oder die Integrationsfachdienste.

Um Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 49, 50 SGB IX) zu erhalten, hat die Gesetzgebung zudem bestimmte Bedingungen und Auflagen geregelt, die insbesondere für Unternehmen gelten.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen können (§ 164 Absatz 1 SGB IX). Außerdem sind sie verpflichtet, die Arbeitsstätte und den Arbeitsplatz behinderungsgerecht einzurichten (§ 164 Absatz 4 SGB IX). Auch für präventive Maßnahmen wie zum Beispiel das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind sie verantwortlich (§ 167 Absatz 2 SGB IX).

Bereits im Rahmen des BEM sollte geprüft werden, ob Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch genommen werden können. Um Arbeitsunfälle und Gesundheitsgefahren zu verhindern oder zu verringern, bestehen für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ebenfalls gesetzliche Regelungen. Auch diese Regelwerke berücksichtigen zum Teil behinderungsspezifische Aspekte.

Mehr bei REHADAT

REHADAT-talent*plus*:

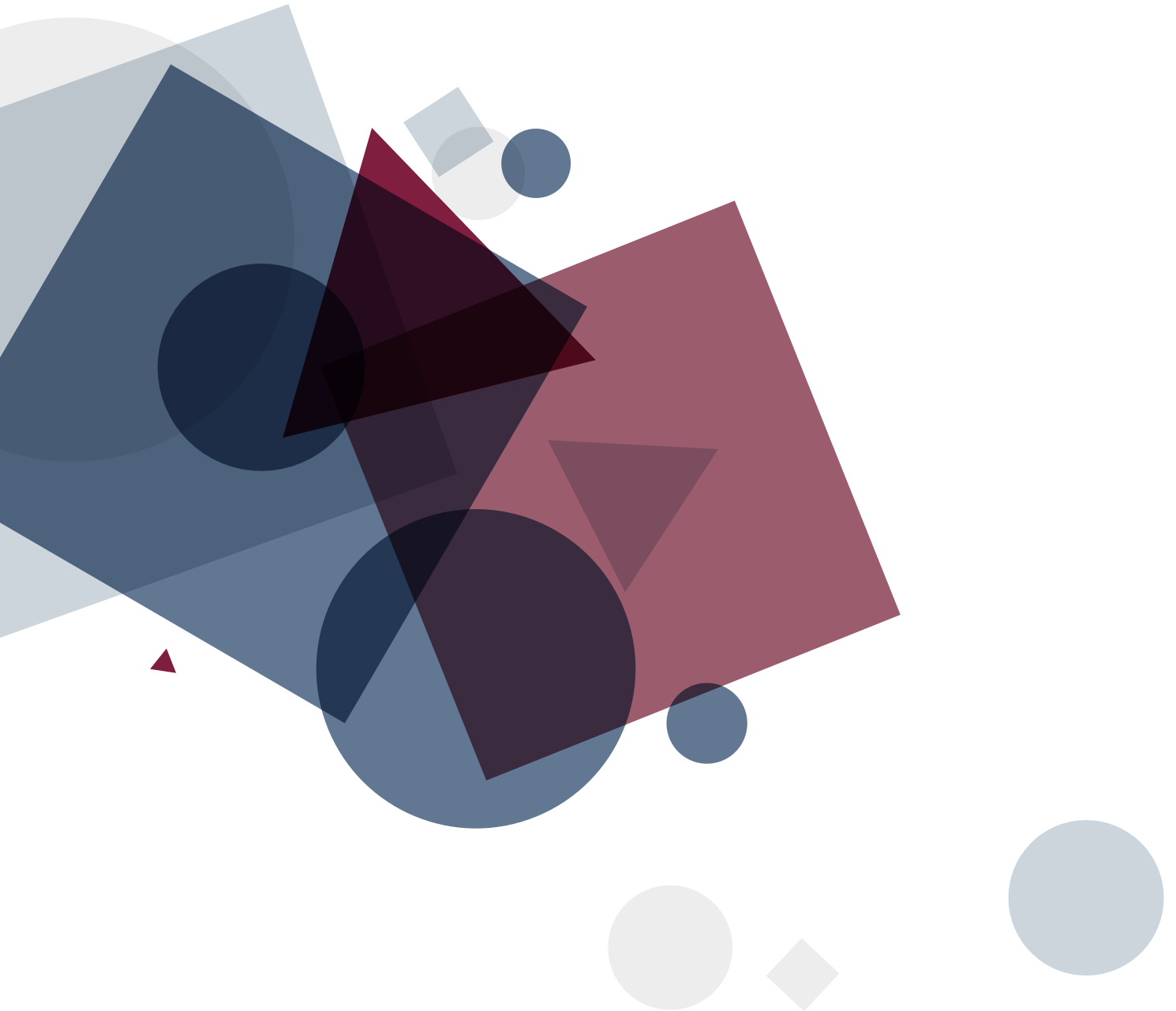
Förderleistungen für Unternehmen und Beschäftigte

→ rehadat.link/foerder



③ »Mehr Männer als Frauen«

ERKRANKUNG UND
BEHINDERUNG



Der Oberbegriff Autismus-Spektrum-Störung (ASS) umfasst eine Gruppe von Entwicklungsstörungen des Gehirns. Diese beinhalten Veränderungen der neuronalen und mentalen Entwicklung (vgl. [2]).

Kulturunabhängig ist etwa 1 Prozent der Bevölkerung betroffen. ASS tritt oft bereits im Kindes- und Jugendalter auf, dabei sind Jungen beziehungsweise Männer häufiger betroffen als Frauen (vgl. [3], vgl. [4], S. 27).

Nach den in Deutschland geltenden Diagnosekriterien der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wird ASS unter dem Sammelbegriff „tiefgreifende Entwicklungsstörungen“ in der ICD-10 (Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme) als medizinische Diagnose definiert (F84) (vgl. [5]).

Ein Begriff wandelt sich

Autismus oder Autismus-Spektrum-Störung?

Statt „Autismus“ verwendet man heute überwiegend den Oberbegriff **„Autismus-Spektrum-Störung“** (ASS) für die gesamte Bandbreite autistischer Störungen.

„Die Bezeichnung ‚Spektrum‘ bezieht sich auf den großen Umfang an Symptomen, Fähigkeiten und das Niveau der Beeinträchtigung oder Behinderung, die Menschen mit einer ASS haben können. Manche sind lediglich leicht von einzelnen Symptomen beeinträchtigt, andere sind dadurch schwer- und mehrfachbehindert.“

Quelle: (s. [1]) autismus Deutschland e. V.: Elternratgeber Autismus-Spektrum-Störungen, 2018, Stand Internet 19.02.2019

Identität zuerst

Wie wir voneinander sprechen

Während Fachliteratur, Gesetzgebung und Behindertenverbände überwiegend die „Person-First-Language“ benutzen, das heißt, dass in Begriffen das Wort „Mensch“ vor die Behinderung oder Erkrankung gesetzt wird (z. B. „Menschen mit Autismus“), bevorzugt ein Teil der Autismus-Community die „Identity-First-Language“, spricht von sich als Autisten und möchte auch von anderen so genannt werden. Zur Beschreibung nicht autistischer Menschen verwenden Autisten häufig das Adjektiv „neurotypisch“.

(Quelle: REHADAT-Umfrage „Mit Autismus im Job“, 2018)

Symptome, Formen, mögliche Ursachen

Störungen aus dem autistischen Formenkreis zeigen sich oft bereits im frühen Kindesalter. Die Ausprägung, Zusammensetzung und der Schweregrad der Symptome sind allerdings sehr unterschiedlich und können sich auch noch mit zunehmendem Alter verändern. Nicht selten sind Menschen scheinbar leichter oder nur von einzelnen Symptomen beeinträchtigt, sodass die Erkrankung erst zu einem späteren Zeitpunkt erkannt wird.

Bei einer deutlichen Ausprägung von ASS haben diese Menschen Schwierigkeiten, Sprache, Blickkontakte, Mimik und Gestik ihrer Mitmenschen zu verarbeiten und zu interpretieren. Die Fähigkeit, selber Körpersprache zur Kommunikation einzusetzen, ist eingeschränkt und Sprechweise und Tonfall klingen häufig monoton. Menschen mit ASS fällt es schwer, sich in andere hineinzusetzen, aber auch, die eigenen Gefühlszustände angemessen mitzuteilen. Beim Umgang mit anderen Menschen und in sozialen Beziehungen kommt es dadurch zu Beeinträchtigungen.

Auffallend sind sich wiederholende Verhaltensmuster, Interessen und Aktivitäten. Diese zeigen sich beispielsweise in der intensiven Beschäftigung mit einem Thema, in Spezialinteressen, in der beharrlichen Beschäftigung mit Teil- und Nebenaspekten von Gegenständen und Materialien, in der Anhänglichkeit an festen Routinen und Ritualen (z. B. denselben Weg gehen, dasselbe essen), im Wiederholen von Sätzen oder in stereotypen Bewegungen.

In Verbindung mit ASS können Probleme mit der Motorik, intellektuelle Beeinträchtigungen und Verzögerungen der Sprachentwicklung auftreten.

Vielfach werden sensorische Reize (Geräusche, Gerüche, Strukturen) anders wahrgenommen und verarbeitet. In der Folge kommt es zu Reizüberflutungen und daraus resultierenden Überreaktionen; ebenso ist es möglich, dass auf manche Reize (etwa Schmerzen, Kälte) wenig oder gar nicht reagiert wird. Die Kernsymptomatik wird oft von weiteren Erkrankungen und Störungen begleitet wie Depressionen, Ängsten und AD(H)S.

Charakteristisch für ASS sind ebenso potenzielle Stärken und Fähigkeiten (Näheres dazu in den folgenden Kapiteln).

Die ICD-10 unterscheidet zwischen „frühkindlichem Autismus“ (F 84.0), „Asperger-Syndrom“ (F 84.5) und „atypischem Autismus“ (F 84.1). In der klinischen Praxis wird auch die Diagnose „hochfunktionaler Autismus“ (HFA) vergeben.

Schwierige Abgrenzung

Formen und Ausprägungen von ASS

Frühkindlicher Autismus

- Auftreten von Symptomen vor dem 3. Lebensjahr
- Beeinträchtigung / Störung der sozialen Interaktion und Kommunikation
- Sich wiederholende, gleichbleibende Verhaltensmuster, Interessen und Aktivitäten
- Verzögerung der Sprachentwicklung
- Intelligenzminderung (IQ < 70)

Hochfunktionaler Autismus (HFA)

- Frühkindlicher Autismus auf „hohem Funktionsniveau“
- Keine Intelligenzminderung

Autismus-Spektrum-Störungen (ASS)

sind tiefgreifende Entwicklungsstörungen mit den Kernmerkmalen

- Beeinträchtigung in der Kommunikation und Interaktion
- Sich wiederholende, gleichbleibende Verhaltensmuster, Interessen und Aktivitäten

Es gibt verschiedene Formen und Ausprägungen autistischer Störungen. Die Formen sind nicht immer klar abgrenzbar voneinander.

Man spricht heute statt von „Autismus“ eher von „Autismus-Spektrum-Störungen“ auf unterschiedlichem Funktionsniveau.

Atypischer Autismus

- Auftreten von Symptomen des Frühkindlichen Autismus nach dem 3. Lebensjahr oder
- Nicht alle Symptome des Frühkindlichen Autismus vorhanden

Asperger-Syndrom (AS)

- Keine Intelligenzminderung
- Keine Verzögerung der Sprachentwicklung
- Beeinträchtigung / Störung der sozialen Interaktion und Kommunikation
- Sich wiederholende, gleichbleibende Verhaltensmuster, Interessen und Aktivitäten

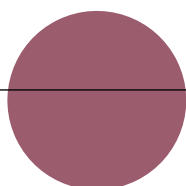
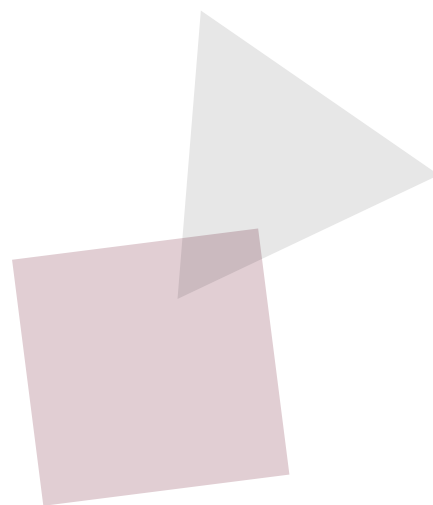
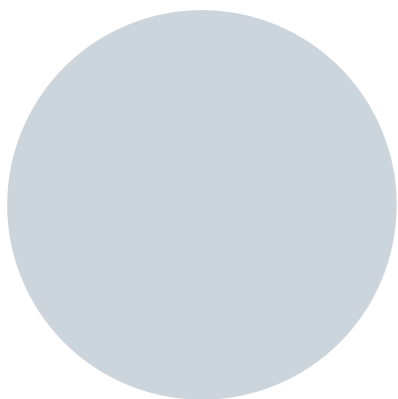
Häufige Begleitscheinungen ASS

- Depressionen
- Angststörungen
- AD(H)S

Primär genetisch?

Mögliche Ursachen von ASS

Die Ursachen für die Entstehung von ASS sind nicht abschließend geklärt. Gegenwärtig deuten Forschungen darauf hin, dass ASS genetisch verursacht wird, aber es ist unklar, wie viele Gene auf welche Art zusammenwirken müssen, um ASS hervorzurufen. Darüber hinaus wird auch ein Zusammenhang mit pränatalen Risikofaktoren diskutiert, strukturellen und funktionellen Gehirnveränderungen sowie Veränderungen im Gehirnstoffwechsel.



Diagnose

Die Früherkennung von ASS ist von großer Bedeutung für eine schnell einsetzende effektive Förderung. Autistische Verhaltensweisen können allerdings erst erkannt werden, wenn das zu erwartende Spiel-, Sprach- und Kontaktverhalten bei Kindern ausbleibt. Bei Kindern mit einem hohen intellektuellen Niveau wird eine ASS oft später festgestellt beziehungsweise die Symptome werden anfangs nicht richtig gedeutet.

„Die Diagnose wurde bei mir mit 15, 16 gestellt, nach der Trennung meiner Eltern, nach dem Umzug. Da merkte man aufgrund meiner Auffälligkeiten, die ich schon hatte, dass das mehr als ADHS ist.“

Auszug Interview mit Kaufmann für Bürokommunikation, 27 Jahre, Asperger-Syndrom

In den vergangenen Jahren ist die Zahl an Fällen immens angestiegen, in denen Diagnosen erst im Erwachsenenalter gestellt wurden (vgl. [6]).

Warum so spät?

Gründe für Erstdiagnosen im Erwachsenenalter sind zum Beispiel, dass die für eine ASS relevanten Merkmale bis dahin vergleichsweise milde ausgeprägt waren, dass geeignete Diagnosemöglichkeiten während der Kinderzeit fehlten und nun vorhanden sind, dass gute Schulleistungen den Eltern keine Veranlassung zu einer Untersuchung gaben oder auch, dass eine oberflächliche Kompensation der Beeinträchtigungen gelungen ist. So lernen Menschen aus dem Autismus-Spektrum mitunter, sich mit großer psychischer Anstrengung an die gesellschaftlichen Regeln und Erwartungen des Umfelds anzupassen, ohne von ihrer Diagnose zu wissen, und erreichen nach außen hin ein hohes psychosoziales Funktionsniveau. Bei Umbrüchen im Leben, zum Beispiel Auszug aus dem Elternhaus, Ausbildungsbeginn, Aufnahme oder Wechsel einer beruflichen Tätigkeit, kann es sein, dass die angelernten Kompensationsstrategien versagen und sich Symptome plötzlich stärker zeigen.

Eine Befragung von 200 berufstätigen Menschen mit ASS ergab, dass über 50 Prozent von ihrer Diagnose erst im Verlauf ihres Berufslebens erfuhren (REHADAT-Umfrage „Mit Autismus im Job“, 2018).

Diagnoseverfahren im Erwachsenenalter sind vielschichtig und beinhalten psychiatrische und psychologische Untersuchungen. Zum einen muss ausgeschlossen werden, dass es sich bei den vorhandenen Symptomen um eine andere psychische Grunderkrankung (z. B. Persönlichkeitsstörung, Zwangsstörung) handelt, zum anderen wird ermittelt, welche Begleiterkrankungen zusätzlich zu ASS vorliegen (vgl. [7]).

Manchmal empfinden Betroffene die Diagnose Autismus als Entlastung, da sie ihnen nach Jahren des Leidensdrucks, nach Isolations- und Ausgrenzungserfahrungen, eine Erklärung für das Gefühl des Andersseins liefert und hilft, sich besser zu verstehen (vgl. [8]).

Selbsttest

Selbsttests können eine erste Orientierung bieten, ob möglicherweise Anzeichen für ASS vorliegen. Selbsttests ersetzen keine Diagnose.

Auf der Seite Autismus-Kultur wird ein Test zur Verfügung gestellt, der vom Autism Research Center in Cambridge entwickelt und validiert wurde:

→ rehadat.link/autselbsttest

Mehr zur Diagnostik von ASS im Erwachsenenalter

Deutsche Gesellschaft für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie:
Leitlinien Diagnostik von ASS im Kindes-, Jugend- und Erwachsenenalter

→ rehadat.link/leitlinass

Verein achtsam e.V.:

Diagnostik von Autismus-Spektrum-Störung im Erwachsenenalter

→ rehadat.link/auterwidiagn

Webseite Autismus-Kultur:

Asperger-Diagnose im Erwachsenenalter

→ rehadat.link/aspdiagn

ärzteblatt.de:

Diagnostik und Differenzialdiagnose des Asperger-Syndroms im Erwachsenenalter

→ rehadat.link/diagnasp

Behandlung und Therapie

Je eher im Kindes- und Jugendalter spezifische Hilfe beginnt, desto größer ist die Chance, die mit ASS verbundenen Beeinträchtigungen zu reduzieren. Eine Heilung der Kernsymptomatik ist nicht möglich, aber mit geeigneten Verfahren können soziale, kommunikative, kognitive, sprachliche und motorische Fähigkeiten verbessert werden.

Meistens ist es notwendig, aufgrund der individuellen Symptomatik verschiedene Interventionsmaßnahmen anzuwenden. Dazu gehören zum Beispiel verhaltenstherapeutische Maßnahmen, pädagogische Programme, medikamentöse Therapie, körperbezogene Verfahren wie Ergotherapie und elternzentrierte Beratung und Trainings (vgl. [9]).

Setzen die Therapiemaßnahmen erst im Erwachsenenalter ein, stehen zunächst der Umgang mit der Diagnose und ihre Auswirkungen auf die Lebensplanung im Mittelpunkt. Weitere Behandlungsziele sind die Erweiterung des Verhaltensrepertoires und der sozialen Kompetenzen, der Umgang mit Stress und die Bewältigung von Begleiterkrankungen. Mögliche Maßnahmen sind Gruppentrainings, Verhaltens- und Psychotherapie. Wichtig ist es auch bei Erwachsenen, die Familie miteinzubeziehen und die Bezugspersonen des sozialen Umfelds zu beraten (vgl. [6]).



Mehr zur Behandlung und Therapie von ASS

LVR-Inklusionsamt – Broschüre „Autismus und Beruf“:

Symptome und Behandlungsmöglichkeiten von ASS, Auswirkungen auf das Berufsleben

→ rehadat.link/lvrautberuf (PDF)

Bundesverband autismus Deutschland e.V.:

Übersicht über bundesweite Therapiezentren und Beratungsstellen

→ rehadat.link/therapiezentrenaut



Grad der Behinderung (GdB)

Menschen gelten im sozialrechtlichen Sinne als behindert, wenn sie körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit umweltbedingten Barrieren länger als sechs Monate an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern (§ 2 Absatz 1 SGB IX). Umweltbedingte, behindernde Faktoren von außen sind beispielsweise Vorurteile der Mitmenschen und bauliche Barrieren.

Der Grad der Behinderung (GdB) ist ein Maß für die Schwere der Teilhabebeeinträchtigungen und die daraus resultierenden Auswirkungen auf Alltagsleben und Beruf.

Die Feststellung des GdB erfolgt durch das zuständige Versorgungsamt und ist von Bedeutung für eine Vielzahl von Rechtsansprüchen und Nachteilsausgleichen.

Ab einem GdB von 50 gelten Personen als schwerbehindert und erhalten einen Schwerbehindertenausweis. Die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen können Menschen mit einem GdB von 30 bis 40 bei ihrer Agentur für Arbeit beantragen.

Autistische Störungen, insbesondere die anhaltenden Beeinträchtigungen der sozialen Interaktion, stellen im sozialrechtlichen Sinne eine Behinderung dar, doch nicht immer wird ein GdB beantragt. Zu den möglichen Gründen gehören die Furcht vor Diskriminierung, die Annahme, dass der zuerkannte GdB zu niedrig für den Schwerbehindertenstatus ausfällt und keinen Vorteil bringt, aber auch, dass sich Menschen aus dem Autismus-Spektrum nicht als behindert betrachten.

Diagnose erforderlich

GdB-Feststellung nach den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen

Als Norm für die Bewertung des GdB gelten die Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VmG). Diese führen ASS unter dem Punkt „Tiefgreifende Entwicklungsstörungen“ auf und messen den Grad der Behinderung am Ausmaß der „sozialen Anpassungsschwierigkeiten“. Eine Autismus-Diagnose nach ICD-10 muss vorliegen, um ASS als Behinderung feststellen zu lassen.

Quelle: (vgl. [10]) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, (Hrsg.): Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) – Versorgungsmedizinische Grundsätze, 2015, Stand Internet 23.01.2019

Nicht ohne Unterstützung

Was sind „soziale Anpassungsschwierigkeiten“ im Sinne der VmG?

„Soziale Anpassungsschwierigkeiten liegen insbesondere vor, wenn die Integrationsfähigkeit in Lebensbereiche (wie zum Beispiel Regel-Kindergarten, Regel-Schule, allgemeiner Arbeitsmarkt, öffentliches Leben, häusliches Leben) nicht ohne besondere Förderung oder Unterstützung (z. B. durch Eingliederungshilfe) gegeben ist oder wenn die Betroffenen einer über das dem jeweiligen Alter entsprechende Maß hinausgehenden Beaufsichtigung bedürfen. Mittlere soziale Anpassungsschwierigkeiten liegen insbesondere vor, wenn die Integration in Lebensbereiche nicht ohne umfassende Unterstützung (z. B. einen Integrationshelfer als Eingliederungshilfe) möglich ist. Schwere soziale Anpassungsschwierigkeiten liegen insbesondere vor, wenn die Integration in Lebensbereiche auch mit umfassender Unterstützung nicht möglich ist.“

Quelle: (s. [10])

Von 10 bis 100

„Soziale Anpassungsschwierigkeiten“ und GdB/GdS-Einstufung

Die VmG sprechen vom Grad der Schädigungsfolgen (GdS). Dieser entspricht dem GdB.

Bei tiefgreifenden Entwicklungsstörungen, zu denen ASS gehört,

- ohne soziale Anpassungsschwierigkeiten beträgt der GdS 10–20,
- mit leichten sozialen Anpassungsschwierigkeiten beträgt der GdS 30–40,
- mit mittleren sozialen Anpassungsschwierigkeiten beträgt der GdS 50–70,
- mit schweren sozialen Anpassungsschwierigkeiten beträgt der GdS 80–100.

Quelle: (s. [10])

Ein Antrag auf rückwirkende Anerkennung des GdB sollte beim Versorgungsamt gestellt werden, wenn hinreichende Anhaltspunkte dafür vorhanden sind. Eine pauschale rückwirkende Anerkennung von Geburt an ist allerdings nicht möglich.

Mehr bei REHADAT

REHADAT-talentplus:

Antrag auf Feststellung der Behinderung:

→ rehadat.link/festbescheid



④ »Small Talk ist nicht mein Ding«

AUSWIRKUNGEN AUF
DAS ARBEITSLEBEN

Über die aktuelle Beschäftigungssituation von Menschen aus dem Autismus-Spektrum liegen keine verlässlichen Zahlen vor. Studien deuten allerdings darauf hin, dass nur ein geringer Anteil von Menschen aus dem Autismus-Spektrum in Deutschland angemessene Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt hat.

Beschäftigungslage von Menschen aus dem Autismus-Spektrum in Deutschland

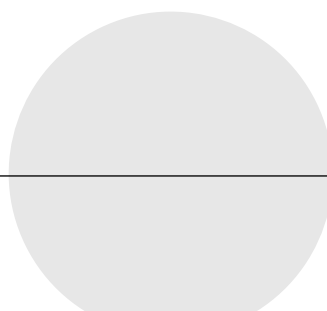
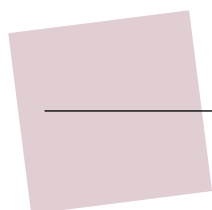
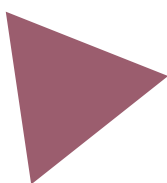
Schätzungen zufolge gehen lediglich zwischen 5 bis 12 Prozent aller erwerbsfähigen Menschen zwischen dem 15. und 64. Lebensjahr aus dem Autismus-Spektrum einer dauerhaften sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach.

Überwiegend scheint es sich dabei um Menschen mit Asperger-Syndrom oder hochfunktionalem Autismus sowie atypischem Autismus zu handeln.

Weiteren Berechnungen zufolge sind darüber hinaus mindestens 45 Prozent der Erwerbsfähigen mit Autismus in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt.

Berücksichtigt man den unterschiedlich geschätzten Anteil der Menschen mit hochfunktionalem Autismus, wären demnach zwischen 43 bis 50 Prozent des Personenkreises ohne Arbeit und Beschäftigung

Quelle: (vgl. [11]) Dalferth, M.: Zur Beschäftigungssituation von Menschen aus dem autistischen Spektrum in Deutschland und in westlichen Gesellschaften, 2017



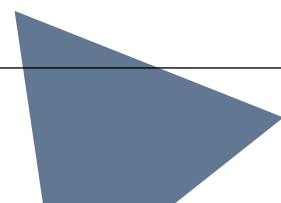
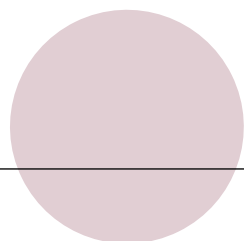
Auch Menschen mit sehr guten Qualifikationen, wie sie oft beim Asperger-Syndrom, bei hochfunktionalem und atypischem Autismus vorliegen, haben Schwierigkeiten, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und ihre Fähigkeiten angemessen einzubringen. Dies ist vor allem der Fall, wenn Arbeitsaufgaben sowie das Arbeitsumfeld nicht auf die besonderen Stärken und Bedürfnisse zugeschnitten sind. Während die Betroffenen fachlich manchmal nicht genügend gefordert werden, kommt es auf der anderen Seite zu Überforderungen, die sich aus sozialen Situationen ergeben. Belastungen dieser Art erzeugen auf Dauer großen Stress, können zu Depressionen, Isolation, Ängsten und als Folge zum Arbeitsplatzverlust führen (vgl. [12], S. 23).

Um die Stärken von Menschen mit ASS zu fördern und potenziellen Konflikten im Team entgegenzuwirken, ist es deshalb wichtig, direkt zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses geeignete Rahmenbedingungen im Betrieb zu schaffen. Viele Unternehmen sind jedoch noch nicht hinreichend über ASS informiert. Teilweise fehlt das Wissen komplett, ist unspezifisch oder einzelne Symptome werden verallgemeinert oder überschätzt.

Dieses Kapitel informiert über Verhaltensweisen von Menschen aus dem Autismus-Spektrum im Arbeitsalltag, um Führungskräften eine Entscheidungshilfe bei der Personalrekrutierung zu geben, Kolleginnen und Kollegen auf eine Zusammenarbeit vorzubereiten und Missverständnisse auszuräumen. Dabei steht im Vordergrund, dass jeder Mensch aus dem Autismus-Spektrum ganz individuelle Kompetenzen und Eigenheiten besitzt und mit diesen persönlichen Facetten ein Unternehmen bereichern kann. Arbeitgeberinnen, Arbeitgebern und Belegschaften eröffnen sich im Sinne von inklusiver Arbeit und Diversität damit neue Erfahrungen und Chancen.

„Inklusion hat für mich nichts mit Gutmenschentum zu tun, sondern ich glaube, wenn es passt, dann passt es.“ (s. [13])

Zitat Bernd Kulgemeyer, GF Emptmeyer GmbH



Schablonen passen nicht

Durch die Berichterstattung in den Medien und die Entdeckung des Themas Autismus für Filmserien und die Unterhaltungsindustrie hat sich ein Bild von ASS etabliert, das Symptomatik und Verhaltensweisen oft verallgemeinert oder verzerrt und dabei ausblendet, wie individuell unterschiedlich Stärken und Eigenheiten von Menschen aus dem Autismus-Spektrum ausgeprägt sein können.

Obwohl Menschen aus dem Autismus-Spektrum auffällig häufig eher kognitiv als intuitiv wahrnehmen, sind sie nicht alle intellektuelle Überflieger oder ausschließlich für IT-Berufe prädestiniert.

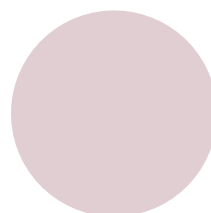
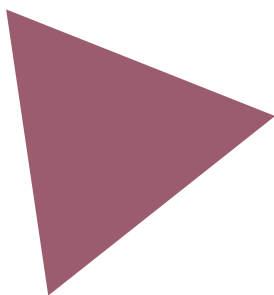
„Im IT-Bereich scheint Autismus sich zu einer Art Qualifikation zu entwickeln, zumindest aus der Sicht von Nicht-Autisten. Das klingt erst mal toll, führt aber zu einer oft realitätsfernen Einschätzung der Fähigkeiten und Einschränkungen.“

Zitat Autistin / Autist, REHADAT-Umfrage „Mit Autismus im Job“, 2018

Die Vorstellung, dass jeder Mensch aus dem Autismus-Spektrum über eine herausragende Sonderbegabung verfügt, ist ebenfalls nicht haltbar. Laut Aussagen von Menschen aus dem Autismus-Spektrum ist der Anteil derjenigen unter ihnen mit einer sogenannten „Inselbegabung“ weitaus niedriger, als allgemein geschätzt wird.

Trotzdem gibt es vermehrt auftretende Fähigkeiten und Besonderheiten, die für das Arbeitsleben relevant sind und für die entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden sollten. Dabei sind es weniger die fachlichen Anforderungen als vielmehr der soziale Umgang im Berufsalltag, der Menschen aus dem Autismus-Spektrum Schwierigkeiten bereitet und zu Missverständnissen im Team und bei den Vorgesetzten führen kann. Diese Probleme sind im Regelfall zu überwinden, wenn alle Beteiligten eindeutig und ehrlich kommunizieren.

Die im Folgenden aufgeführten Fähigkeiten und Eigenschaften treffen aufgrund der sehr individuellen Ausprägung von ASS natürlich nicht auf alle Betroffenen in gleichem Maße zu.

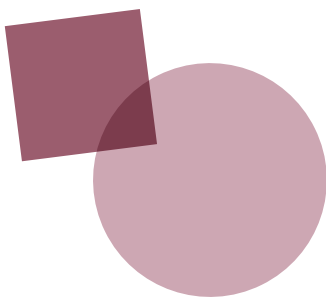


Wahrnehmung

Menschen aus dem Autismus-Spektrum sind meist sehr auf Details fokussiert. Üblicherweise betrachten Menschen Objekte und Gegenstände als Ganzes in ihrem jeweiligen Kontext und registrieren danach die Einzelheiten. Informationen werden „top-down“ – vom Übergeordneten ausgehend nach unten – verarbeitet. Menschen aus dem Autismus-Spektrum haben häufig eine umgekehrte, „Bottom-up“-Perspektive: Sie erfassen zuerst isolierte Details und versuchen, daraus auf den übergeordneten Sinn einer Sache oder Situation zu schließen. Die fragmentierte Art der Wahrnehmung, als sei die „Welt ein Wimmelbild“, kann allerdings zu einer Reizüberforderung führen und die Unterscheidung von relevanten und irrelevanten Informationen beeinträchtigen. Im Zusammenhang mit der speziellen Art der Wahrnehmung steht die Fähigkeit, Muster in Strukturen und Daten rasch und genau zu erkennen. Das ermöglicht zum Beispiel, Fehler in großen Datenmengen schnell und zuverlässig zu finden oder zu analysieren. Verbunden damit sind ein hohes Bewusstsein für Qualität, eine hohe Konzentrationsfähigkeit und Ausdauer bei sich wiederholenden Tätigkeiten.

Umweltreize

Menschen aus dem Autismus-Spektrum können Sinneseindrücke (Geräusche, Gerüche, Bilder etc.) weniger gut filtern und verarbeiten. Als Folge kommt es zu einer Überflutung mit sensorischen Reizen (wie Stimmengewirr, grelles Licht, starke Gerüche, Staub, Verkehrslärm, wechselnde visuelle Eindrücke), was zu Erschöpfungszuständen und Überforderung führen kann. Gleichzeitig ist es möglich, dass Menschen aus dem Autismus-Spektrum extrem unempfindlich gegenüber Reizen sind. So kann es sein, dass zum Beispiel leise Geräusche enorm stören, aber körperliche Schmerzen kaum etwas ausmachen.



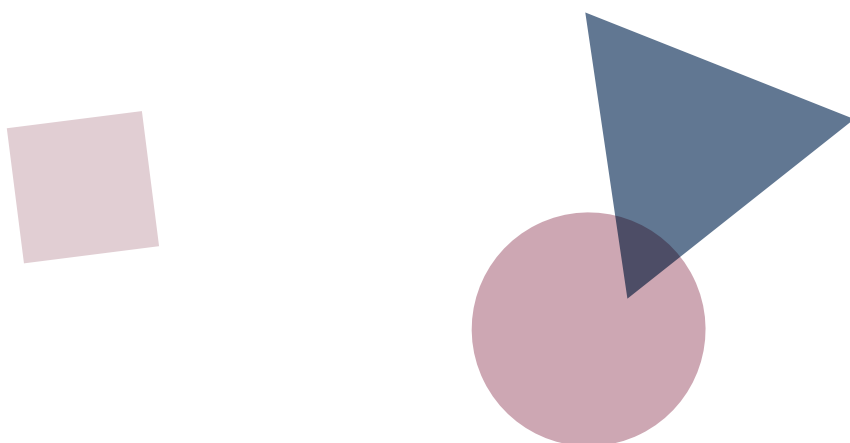
Spezialinteressen

Spezialinteressen sind nicht zu verwechseln mit einer sogenannten „Inselbegabung“. Während nur ein kleiner Teil von Menschen aus dem Autismus-Spektrum eine Sonderbegabung besitzt, sind Spezialinteressen weitaus verbreiteter. Man versteht darunter das extrem intensive Interesse an einem bestimmten Thema beziehungsweise mehreren Themen und die beharrliche Beschäftigung damit. Dabei sind die Interessengebiete breit gefächert. In der REHADAT-Umfrage „Mit Autismus im Job“ (2018) wurden beispielsweise Musik, Religion, Fotografie, Statistik, Philosophie, Medizin, Gärtnern, Psychologie, Astronomie, Orthografie, Römisches Reich, Fremdsprachen, Umweltschutz, Aktiencharts, historischer Bahnverkehr und Fantasy genannt.

Die intensive Beschäftigung konzentriert sich oft auf Details und Teilaspekte der Themen und die Faszination kann über Wochen und Jahre andauern.

Betroffene aus dem Autismus-Spektrum berichten, dass sie die ständig wiederholte ausgiebige Vertiefung in ihr jeweiliges spezielles Gebiet als entspannend und erholsam empfinden und dieses Alltagsritual ihnen Sicherheit und Kraft gibt. Sich mit vielen wechselnden Themen zugleich und lediglich oberflächlich zu befassen, wie es ein Großteil ihrer „neurotypischen“ Umwelt tut, finden Menschen aus dem Autismus-Spektrum nach eigenen Aussagen sehr langweilig, anstrengend und logisch wenig nachvollziehbar.

Je nach Beruf kann es hilfreich sein, dass Menschen aus dem Autismus-Spektrum für ein bestimmtes Gebiet ein „wandelndes Lexikon“ sind. Die allzu große Leidenschaft für eine Sache stellt allerdings auch ein Hindernis dar, wenn sie zur Vernachlässigung von Alltagspflichten und sozialen Kontakten führt oder das Expertenwissen anderen Personen aufgenötigt wird.



Kommunikation und Sozialverhalten

Menschen aus dem Autismus-Spektrum können im sozialen Miteinander häufig nicht intuitiv reagieren und handeln, was im Arbeitsalltag mitunter zu Irritationen führt. Nicht selten wirken sie sonderbar, unfreundlich oder arrogant, ohne sich dessen bewusst zu sein. Aufgrund einer veränderten Wahrnehmung und Verarbeitung von sozial-emotionalen Signalen bereitet ihnen nonverbale Kommunikation große Schwierigkeiten, da sie Gestik und Mimik nicht entschlüsseln und deshalb die Befindlichkeit ihres Gegenübers nicht interpretieren können.

Wenn Menschen mit ASS auf dem Flur nicht grüßen, ist dies kein Beweis von Unhöflichkeit, sondern kann daran liegen, dass sie sich Gesichter nicht gut merken können, sich dafür aber eher das Aussehen unbelebter Dinge wie Schuhe einprägen.

In der verbalen Kommunikation fällt es Menschen aus dem Autismus-Spektrum schwer, „zwischen den Zeilen zu lesen“ und Andeutungen zu verstehen. Ironie, Witze oder Redewendungen wie „Das muss bis gestern fertig sein“ erschließen sich ihnen nicht mangels Logik, werden wörtlich und je nachdem auch nicht ernst genommen. So kann der Sinn hinter einer gängigen Frage wie „Kommst du einen Kaffee trinken?“, die als betrieblicher Sozialkontakt, Flirt oder Geschäftsanbahnung auslegbar ist, nicht sofort gefühlsmäßig eingeordnet werden, sondern muss – Zitat eines autistischen Mitarbeiters bei auticon GmbH – mittels „kognitiver Emulation (Nachbildung) durch Erfahrungswerte“ gelernt werden.

Aufgrund der genannten Merkmale ist es für Menschen aus dem Autismus-Spektrum schwierig, sich in andere hineinzusetzen. Ihre für sie logisch begründbare Ehrlichkeit und Direktheit kann die Umgebung vor den Kopf stoßen und in Small-Talk-Situationen unangenehm sein. Vielen fällt es zudem schwer, Blickkontakt zu halten, eine angemessene körperliche Distanz zu wahren oder zu erkennen, wann ein Monologisieren über ein Spezialgebiet die Gesprächspartner langweilt. Insbesondere dann, wenn die Diagnose bei der Belegschaft oder den Vorgesetzten nicht bekannt ist, können diese Verhaltensweisen im Team oder bei Arbeitsanweisungen befremden und zu Konflikten im Arbeitsalltag führen (vgl. [12]).

Arbeitsweise

Menschen aus dem Autismus-Spektrum arbeiten gerne vorhersehbar und regelbasiert, sind häufig akribisch und detailorientiert, können logisch denken und sich lange konzentrieren.

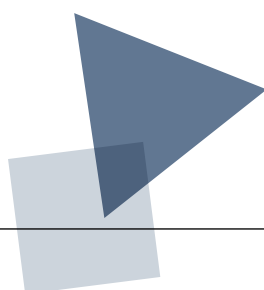
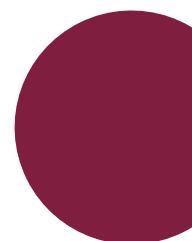
Diese besonderen Fähigkeiten sind in manchen Fällen allerdings auch Ursache für berufsbezogene Probleme. So kann die außergewöhnliche Wahrnehmungsweise in Bezug auf Details dazu führen, dass sich Menschen aus dem Autismus-Spektrum in Einzelaspekten einer Arbeitsaufgabe verlieren oder ihnen das Festlegen von Prioritäten und das Planen von Handlungen schwerfällt. Von daher sind Rahmenbedingungen erforderlich, die planbare Abläufe, Strukturierung und Beständigkeit rund um die Arbeitsaufgaben und die Arbeitsorganisation erlauben.

„Meine Stärken sind, dass ich Sachen, die ich anfangs, auch durchziehe. Ich bin hartnäckig und höre nicht mittendrin auf, etwas zu erledigen. Wenn ich aus dem Flow gerissen werde, habe ich allerdings das Problem, wieder in die Aufgabe rein zu kommen. Eine weitere Stärke, würde ich behaupten, ist, dass ich ehrlich bin. Das kann aber auch ein Problem sein“.

Auszug Interview mit Kaufmann für Bürokommunikation, 27 Jahre, Asperger-Syndrom

Menschen aus dem Autismus-Spektrum sind stark motiviert, sich Wissen anzueignen, und verfügen häufig über unkonventionelle Problemlösungsstrategien. Weitere Stärken am Arbeitsplatz sind Zuverlässigkeit, Loyalität und Pflichtbewusstsein. Regeln verstehen sie als absolut, deshalb fällt es ihnen schwer, ein „Auge zuzudrücken“ („fünfe gerade sein lassen“). Ihre ausgeprägte Gewissenhaftigkeit und ihre Neigung zum Perfektionismus können im beruflichen Umfeld jedoch für Verwirrung sorgen, sofern die Diagnose nicht bekannt ist.

Menschen aus dem Autismus-Spektrum sind nicht zwangsläufig Einzelkämpfer. In einem Team mit festen Strukturen können sie sich durchaus wohlfühlen, ein Wir-Gefühl entwickeln und ihre Potenziale entfalten.



Autismus und Fahreignung

Eine Autismus-Diagnose schließt die Teilnahme am Straßenverkehr nicht aus. Es können allerdings Einschränkungen bestehen. Falls visuelle und akustische Reize im motorisierten Straßenverkehr überfordern oder andere psychische Leistungsmängel eine Unfallgefahr darstellen, ist das Führen eines Kraftfahrzeuges unter Umständen nicht möglich.

Wenn Sicherheitsbedenken bestehen, kann die Fahrerlaubnisbehörde ein verkehrsmedizinisches Gutachten oder ein Gutachten einer „Medizinisch-Psychologischen Untersuchungsstelle“ (MPU) auf Grundlage der aktuellen „Begutachtungsleitlinien zur Kraftfahreignung“ verlangen. Diese Begutachtungsleitlinien sind in Anlage 4 der Fahrerlaubnisverordnung (FeV) verankert. Auch eine zusätzliche „Verkehrspsychologische Testung“ (z. B. Reaktionsgeschwindigkeit, Erfassung komplexer Situationen) kann gefordert werden.

Für das Gutachten empfiehlt es sich, einen Arzt oder eine Ärztin mit der Zusatzqualifikation „Verkehrsmedizin“ mit Erfahrung auf dem Gebiet der Autismus-Spektrum-Störungen zu konsultieren.

Lehnt die Fahrerlaubnisbehörde den Antrag auf eine Fahrerlaubnis ab, so besteht die Möglichkeit, Widerspruch einzulegen oder eine Anfechtungsklage vor dem Verwaltungsgericht zu erheben.

Mehr zur Fahreignung

Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz:
Anlage 4 der Fahrerlaubnis-Verordnung

→ rehadat.link/fevanl4

Bundesanstalt für Straßenwesen (BAST):
Begutachtungsleitlinien zur Kraftfahreignung

→ rehadat.link/kfzeignung



Auswirkungen ASS auf das Arbeitsleben: Fazit

Herausforderungen

- Umweltreize (Lärm, Licht, unruhige Umgebung)
- Priorisierung, Zeitmanagement, Flexibilität
- In andere hineinversetzen, Körpersprache deuten
- „Was zwischen den Zeilen steht“ (Metaphern, Ironie, Witze) verstehen
- Small Talk und Kommunikation in Gruppen, Teamarbeit

Quellen: (vgl. [14]) Berufsbildungswerk Oberlinhaus (Hrsg.): ABC – Jobs für Menschen mit ASS, 2013; (vgl. [12]) Proft, J. / Schoofs, T. / Krämer, K. u. a.: Autismus im Beruf – Coaching Manual, 2017, S. 83 ff.

Potenziale

- Logisches Denkvermögen, Fähigkeit zum Analysieren und Systematisieren
- Konzentrationsfähigkeit, Ausdauer, Merkfähigkeit
- Loyalität, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit
- Arbeitsmotivation, Orientierung an Vorgaben und Regeln
- Detailgenauigkeit, Qualitätsbewusstsein, Sorgfalt
- Vorurteilsfreies Denken und Beurteilen
- Fachwissen, Orientierung an Sachthemen

Quelle: (vgl. [14]) Berufsbildungswerk Oberlinhaus (Hrsg.): ABC – Jobs für Menschen mit ASS, 2013

Menschen aus dem Autismus-Spektrum können aufgrund der Breite des autistischen Erscheinungsbildes und ihrer Fähigkeiten prinzipiell in allen Arbeitsbereichen tätig sein. Dies zeigt auch die REHADAT-Umfrage „Mit Autismus im Job“ (2018), an der sich unter anderem Ärzte und Ärztinnen, Lehrkräfte, Ingenieure und Ingenieurinnen, IT-Experten und Expertinnen, Juristen und Juristinnen, Handwerker und Handwerkerinnen oder Archivare und Archivarinnen beteiligten. Unterstützend sind sicherlich Tätigkeitsfelder, die planbare, strukturierte Arbeitsabläufe beinhalten. Welche Beschäftigung wirklich passt, hängt letztlich von der individuellen Ausprägung der jeweiligen Autismus-Spektrum-Störung und von den persönlichen Wünschen und Zielen ab. Bei passenden Rahmenbedingungen kann fast jeder Beruf in Frage kommen.

Das ist insgesamt gut gelaufen

EIN INTERVIEW MIT KAI BOECKER

Kai Boecker ist Wirtschaftsinformatiker und hat neben seinem Hauptberuf 2015 in Köln das Unternehmen „Bierlager“ gegründet. Der Betrieb unterhält einen Einzelhandel mit zwei Filialen, betreibt einen Onlinehandel und beliefert darüber hinaus Gastronomie und Lebensmitteleinzelhandel mit Bierspezialitäten und Craftbeer. Die wechselnd 16- bis 17-köpfige Belegschaft besteht aus zwei Vollzeitkräften, zwei Halbzzeitkräften, darunter ein Mitarbeiter aus dem Autismus-Spektrum, sowie Studierenden und 450-Euro-Jobbern.

Wann haben Sie den Mitarbeiter eingestellt und wie sieht sein Aufgabenbereich aus?

Der Mitarbeiter, der zuvor ein Fach im Bereich Geisteswissenschaften studiert hat, wurde vor etwas mehr als einem Jahr bei uns eingestellt. Er kümmert sich im Wesentlichen um das Rechnungswesen, ist aber auch zuständig für anfallende Verwaltungsaufgaben.

Hatten Sie bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung?

Ich bin als Schüler auf eine integrierte Gesamtschule gegangen, habe also durchaus Erfahrung mit behinderten Menschen, aber nicht im Kontext als Arbeitgeber.

Was hat Sie bewogen, einen Mitarbeiter aus dem Autismus-Spektrum einzustellen?

Ich habe nach einem Mitarbeiter gesucht, der zuverlässig ist und der regelmäßig kommt. Durch Zufall bin ich auf die Möglichkeit gestoßen, behinderte Menschen einzustellen und dafür gegebenenfalls auch eine Förderung zu bekommen.

Welche Stellen waren beim Rekrutierungsprozess beteiligt?

Eine Bekannte, die Mitarbeiterin der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) ist, stellte den Kontakt her zur Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit in Bonn. Diese vermittelt auch schwerbehinderte Akademiker und Akademikerinnen. Die ZAV schlug mir dann den Bewerber vor.

Wurde die Belegschaft auf den neuen Kollegen vorbereitet, fand eine Beratung statt?

Ja, ich habe mein Team informiert. Eine explizite Beratung hat aber nicht stattgefunden. Das Feedback der anderen Mitarbeiter war im Nachhinein, dass man dem neuen Kollegen eigentlich gar nichts anmerkt. Es gibt sicherlich die eine oder andere Tätigkeit, die er nicht so gerne macht, aber ansonsten ist seine Behinderung nicht so offensichtlich.

Gibt es Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, die im Zusammenhang mit der Behinderung stehen?

Ja, natürlich tauchen bei der Beschäftigung immer wieder Schwierigkeiten auf, die spezifisch auf die Behinderung zurückzuführen sind. Es besteht zum Beispiel die Tendenz, sich in Details zu verlieren, und es erfordert manchmal ein bisschen Mehraufwand zu erklären, was mit einer Aufgabe genau gemeint ist.

Was läuft gut am Arbeitsplatz?

Es gibt eine sehr große Genauigkeit, die ich auf diese Weise bei keinem anderen Mitarbeiter habe und die meiner Meinung nach behinderungstypisch ist. Die Detailtreue und Zuverlässigkeit bei der Durchführung der Aufgaben sind sehr hoch; es wird eher ein bisschen zu tief gegraben als zu oberflächlich. Ich kann mich darauf verlassen, dass die Aufgaben auch erledigt oder Rückfragen gestellt werden. Das läuft sehr gut. Wenn man die Aufgabenstellung etwas genauer spezifiziert und generell eher Arbeiten überträgt, die klar definiert und wiederholend sind, werden diese sehr gut erledigt. Vergibt man also Aufgaben, die eher standardisiert sind, in denen man sich weniger verlieren kann, dann kommt man sicherlich gut zurecht.

Haben Sie finanzielle Förderleistungen in Anspruch genommen?

Ja, ich erhalte für eine gewisse Zeit von der Arbeitsagentur einen Eingliederungszuschuss, das heißt, ich bekomme einen gewissen Prozentsatz vom Lohn erstattet.

Werden Sie und Ihre Mitarbeiter jetzt noch fachlich begleitet?

Ja, wir werden vom Integrationsfachdienst Köln betreut und sind gerade dabei, ein Job-Coaching aufzusetzen, um ein bisschen mehr Routine in die Arbeitsgestaltung und die Arbeitsabläufe zu bekommen, damit das Ganze noch etwas runder läuft. Das Job-Coaching wird von einem externen Anbieter aus Düsseldorf übernommen.

Gibt es etwas, das Sie rund um die Einstellung des Mitarbeiters als besonders hilfreich empfunden haben?

Also, ich fand meine Mitarbeiter sehr unterstützend. Sie haben den Kollegen ganz normal aufgenommen. Das war wunderbar und so, wie man es sich erhofft. Da wurde aus der Behinderung kein Thema gemacht. Das ist sehr schön gelaufen. Was im Rahmen von offizieller Unterstützung sehr gut läuft, ist der Kontakt zum Integrationsfachdienst. Da ist wirklich jemand, der sich bemüht. Wir hatten auch bereits den ersten Termin zum Arbeitscoaching. Ich denke, dass wir auch dadurch noch mal Fortschritte machen, was die Effizienz beziehungsweise die Aufteilung und Koordination der Aufgaben unseres Mitarbeiters angeht.

Haben Sie als Arbeitgeber ein bestimmtes Motto, mit dem Sie Ihre Arbeit angehen?

Ein spezielles Motto haben wir nicht. Ich denke, man sollte mit Spaß bei der Arbeit sein, Dinge tun, die einem Spaß machen und ein gutes Miteinander pflegen.

⑤ »Weniger ist mehr«

LÖSUNGEN FÜR DEN
ARBEITSALLTAG



Für Beschäftigte aus dem Autismus-Spektrum sind vor allem Stabilität und Kontinuität im Arbeitsalltag wichtig, um ihre Kompetenzen voll entfalten und produktiv arbeiten zu können.

Zur Schaffung günstiger Arbeitsbedingungen für Menschen mit ASS gibt es eine Reihe von Gestaltungsmaßnahmen, die sich einzeln und kombiniert umsetzen lassen und die in der Regel weder mit hohem Zeit- noch Kostenaufwand verbunden sind. Basis dafür ist ein Arbeitsklima, das auf Offenheit und gegenseitiges Verständnis bei allen am Arbeitsprozess Beteiligten setzt.

Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen einige dieser organisatorischen, personellen und technischen Lösungsideen für die betriebliche Praxis vor.

„Die größte Unterstützung ist für mich immer noch, wenn man mich versteht und mich so behandelt und sieht, wie ich bin, ohne dass ich groß Dinge erklären muss. Normal halt.“

Zitat Autistin / Autist, Umfrage REHADAT „Mit Autismus im Job“ 2018

Klarheit schaffen und sensibilisieren

Ein offenes und sachliches Miteinander trägt wesentlich dazu bei, dass sich die autistischen Kolleginnen und Kollegen normal behandelt und in ihrem „Anderssein“ akzeptiert fühlen.

Zum ehrlichen Umgang gehört auch, das betriebliche Umfeld hinsichtlich der Diagnose zu sensibilisieren. Die Führungskraft hat dabei eine Vorbildfunktion und ist eine wichtige Ansprechperson. Praxistaugliche Anpassungen lassen sich besser umsetzen und werden eher vom Team mitgetragen, wenn dieses über die Merkmale und Auswirkungen von ASS aufgeklärt wurde.

Ist die Diagnose im engen Kolleginnen- und Kollegenkreis hingegen nicht bekannt oder kursieren verschwommene Vorstellungen über die Autismus-Spektrum-Störung, kann es aufgrund der besonderen Verhaltensweisen von Menschen mit ASS potenziell immer wieder zu Problemen im Team kommen. Nicht selten werden Beschäftigte aus dem Autismus-Spektrum zur Zielscheibe von Mobbing.

Sorgen Führungskräfte dagegen durch klare Ansprachen, Informationen und eine wertschätzende Haltung für eine Arbeitsatmosphäre, die Diversität respektiert, kommen diese Probleme nicht auf oder können frühzeitig erkannt und gelöst werden.

„Die autistische Lebenswirklichkeit wird zu oft aus der Perspektive neurotypischer Menschen unter Anwendung bevorzugter neurotypischer Merkmale versucht zu beurteilen. Das führt nicht dazu, dass die Diversität wirklich sichtbar, anerkannt und selbstverständlich respektiert wird. Dadurch ist man, sofern man nicht zuhause in der eigenen Kammer hockt, darauf angewiesen, ständig zu kompensieren, eine angepasste Rolle einzunehmen und in der andauernden Überforderung zu leben.“

Zitat Autistin / Autist, Umfrage REHADAT „Mit Autismus im Job“ 2018

Herausforderungen

Was ist zu tun, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus dem Autismus-Spektrum Selbstgespräche führt, seltsame Geräusche von sich gibt oder gestikulierend im Raum hin und her läuft? Wie geht man mit Irritationen der Belegschaft um, wenn Verhaltensweisen der Arbeitskraft mit ASS nicht gedeutet werden können? Wie lässt sich Verständnis für Diversität entwickeln?

Es gibt verschiedene Handlungsoptionen, um Beteiligte im Unternehmen an das Thema Autismus-Spektrum-Störung heranzuführen:

- Frühzeitige Schulung zum Thema Autismus-Spektrum-Störung für Vorgesetzte, den engeren Kolleginnen- und Kollegenkreis sowie für Arbeitstrainerinnen/Arbeitstrainer (Mentorinnen/Mentoren) durchführen.
- Als fachliche Begleitung externen Job-Coach oder andere auf Autismus geschulte Fachkräfte (oder Fachdienste) einschalten, die gleichzeitig beraten, informieren und bei Problemen vermitteln.
- Regelmäßige Veranstaltungen zum Thema durchführen, bei denen unterschiedliche Referentinnen oder Referenten, auch Sprecherinnen und Sprecher aus dem Autismus-Spektrum, eingeladen sind.
- Rollenspiele mit typischen Arbeitssituationen einsetzen.
- Eine Handreichung mit Basisinformationen zum Störungsbild Autismus-Spektrum-Störung sowie den arbeitsplatzbezogenen Schwierigkeiten, die sich daraus ergeben können, erstellen.
- Regelmäßig reflektieren „Was wollen wir und was müssen wir dafür tun?“

Quellen: (vgl. [12]) Proft, J. / Schoofs, T. / Krämer, K. u. a.: Autismus im Beruf – Coaching Manual, 2017; (vgl. [15]) Gertz, W.: Gemeinsam wachsen, 2018.

Belastungen erkennen und vorbeugen – Arbeitsschutz

Grundsätzlich ist jedes Unternehmen unabhängig von der Betriebsgröße im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, betriebsbedingte Belastungen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu prüfen und Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit umzusetzen.

Beschäftigte aus dem Autismus-Spektrum sind meist besonders stressanfällig und können häufiger psychisch belastenden Situationen ausgesetzt sein. Hier ist es wichtig, psychische Gesundheitsrisiken rechtzeitig zu erkennen und mit geeigneten Maßnahmen vorzubeugen (siehe Abschnitt „Arbeit gestalten“).

„Autismus im Berufsleben verbergen zu müssen, führt direkt in den Burnout.“

Zitat Autistin / Autist, Umfrage REHADAT „Mit Autismus im Job“ 2018

Seit 2013 müssen Unternehmen die psychischen Belastungen bei der Arbeit beurteilen. Diese Risiken werden wie andere Risiken auch in einer Gefährdungsbeurteilung erfasst und dokumentiert (Arbeitsschutzgesetz ArbSchG, Arbeitsstättenverordnung ArbStättV).

Die psychische Gefährdung beurteilen

Beim Prozess der psychischen Gefährdungsbeurteilung wirken verschiedene betriebliche Akteurinnen und Akteure mit, wie die direkte Führungskraft, die Interessenvertretung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt. Weitere Fachabteilungen wie die Personalabteilung, das Betriebliche Gesundheitsmanagement oder das Qualitätsmanagement können beteiligt sein. Die Art und Weise der Durchführung ist den Unternehmen freigestellt, wodurch sie einen großen Handlungsspielraum haben. Benötigen Unternehmen bei der Durchführung und Implementierung der Gefährdungsbeurteilung zusätzliche Fachberatung, können sie sich unter anderem an die Unfallversicherungsträger wenden.

Mehr zum Thema Psychische Gefährdungsbeurteilung

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (GDA):

Psychische Gefährdungsbeurteilung

→ rehadat.link/psychgef Beur



Arbeit gestalten

Unabhängig von der Berufssparte befriedigen klare und stabile Arbeitsverhältnisse das Bedürfnis von Erwerbstätigen mit ASS nach Sicherheit, Vertrautheit und Vorhersehbarkeit. Hilfreich sind deshalb vor allem organisatorische und personelle Unterstützungsmaßnahmen. Baulich-technische Anpassungen kommen seltener infrage.

„Die hilfreichsten Maßnahmen sind für mich variable Arbeitszeiten, berechenbare Tätigkeiten, berechenbarer Rückzugsort und entlastende Gespräche, wenn zu viel im Kopf ist.“

Zitat Autistin / Autist, Umfrage REHADAT „Mit Autismus im Job“ 2018

Arbeitsinhalte vermitteln

Menschen aus dem Autismus-Spektrum benötigen in besonderem Maße klare Arbeitsanweisungen und Beschreibungen ihrer Arbeitsaufgaben. Bei der Vermittlung unterstützen in erster Linie verständnisvolle Vorgesetzte sowie Kolleginnen oder Kollegen im unmittelbaren Umfeld. Sinnvoll ist es, schriftlich über Aufgaben zu informieren, eindeutige Ansagen zu machen und auf Redewendungen, doppeldeutige und ironische Aussagen zu verzichten (vgl. [16]) und [14]). Als besonders hilfreich bei der Einweisung in Arbeitsaufgaben haben sich in der Praxis die Benennung einer festen Ansprechperson im Betrieb erwiesen und die Unterstützung durch externes Job-Coaching (siehe Abschnitt „Personelle Unterstützung“).

Arbeitsabläufe strukturieren

Ziel von Strukturierungsmaßnahmen ist es, stabile Rahmenbedingungen zu schaffen, die Menschen mit ASS vor „Stressfallen“ und Situationen sozialer Überforderung bewahren. Wichtige förderliche Voraussetzungen sind beispielsweise, Arbeit ohne Zeitdruck im eigenen Tempo zu ermöglichen, Arbeitsaufträge und Ablaufpläne schriftlich festzuhalten, Prioritäten für die Erledigung von Aufgaben zu setzen und Arbeitsabläufe ohne zu viel Multitasking und Unterbrechungen – vor allem durch Telefonate – einzurichten. Da es beim sozialen Umgang mit Gruppen oder in Small-Talk-Situationen für Beschäftigte mit ASS schnell zu Belastungen kommt, sollte die Teilnahme an Betriebsausflügen, Feiern oder gemeinsamen Essen in der Kantine freigestellt werden. Das Angebot eines Rückzugsortes für Pausen und Entspannung ist ebenfalls hilfreich zur Vermeidung von Stress (vgl. [16]) und [14]).

Umgebungsreize reduzieren

Menschen aus dem Autismus-Spektrum reagieren sensibler auf spezielle Geräusche, Gerüche, Farben, Bewegungen oder Temperaturen und sind im Einzelfall auf einen reizarmen Arbeitsplatz angewiesen. Unruhige Großraumbüros und Arbeitsplätze mit Durchgangs- und Publikumsverkehr sollten daher vermieden werden. Günstig sind Einzel- oder Zweiergruppenarbeitsplätze mit der Möglichkeit, Türen und Fenster zu schließen, um akustische und optische Reize zu minimieren. Als sehr entlastend empfinden Menschen mit ASS das Angebot, bei Bedarf im Homeoffice zu arbeiten sowie telefonische Kommunikation zugunsten von schriftlichen Kontakten einschränken zu dürfen (vgl. [16] und [14]).

Mehr zum Thema Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit ASS

Oberlinhaus Berufsbildungswerk:

ABC – Jobs für Menschen mit ASS. Ein Handlungsleitfaden

→ rehadat.link/abcaut (PDF)

Zeitschrift autismus:

Artikel „Barrierefreiheit im Alltag für Menschen mit Autismus“

→ rehadat.link/barraut (PDF)

Technische Hilfen für den Arbeitsplatz

Mit technischen Mitteln lassen sich der Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung bei Bedarf noch weiter anpassen. Der Aufwand ist in der Regel gering. Die folgenden Produkte und Maßnahmen dienen als Lösungsansätze für den Betriebsalltag oder für geschützte Arbeitsplätze in Werkstätten für behinderte Menschen. Sie sind mit Produktbereichen aus dem Portal REHADAT-Hilfsmittel verlinkt.



Hilfen zur Reduzierung von Reizen

Mit Kopfhörern (Noise-Cancelling-Kopfhörer), Ohrstöpseln oder schallschluckenden Bodenmatten und Teppichen lassen sich Geräusche dämmen; Sichtblenden am Monitor oder Jalousien reduzieren optische Reize. Für die Gestaltung von Einzelarbeitsplätzen eignen sich flexibel einsetzbare mobile Trennwände.

Vorrichtungen für Böden und Wände

→ rehadat.link/bodenwand

Persönliche Schutzausrüstung

→ rehadat.link/persschutz

Vorrichtungen für den Lärmschutz

→ rehadat.link/laermvibr

Hilfen für die zeitliche und räumliche

Orientierung

Wenn es Beschäftigten schwerfällt, ihre Aufgaben zeitlich zu strukturieren, unterstützen beispielsweise elektronische Terminkalender mit Erinnerungsfunktion oder Bildern sowie Kurzzeitmesser (z. B. Time Timer). Zur besseren räumlichen Wahrnehmung und Orientierung dienen akustische und visuelle Anzeigeräte oder die Kennzeichnung von Räumen und Gegenständen (wie Beschriftungen, Symbole zu den Raumfunktionen, Bodenmarkierungen, Gebäudepläne).

Hilfsmittel für das Alarmieren, Markieren und Signalisieren

→ rehadat.link/alarmsignalmark



Bild: Kurzzeitmesser

Hilfen für die Körperwahrnehmung und Konzentration

Bei erhöhter Stressanfälligkeit und bei Konzentrationsproblemen helfen körperzentrierende und sensorische Hilfsmittel, wodurch sich die betreffende Person besser spüren und selbst regulieren kann. Hilfreich sind beispielsweise Gewichtswesten, Druckwesten, Fußkissen oder Biofeedbackgeräte, die körperliche Vorgänge wie den Stresszustand messen und sichtbar machen.

Hilfsmittel für das Wahrnehmungstraining

→ rehadat.link/wahrnehmung

Hilfsmittel zur Stressprävention

→ rehadat.link/stresspraev Hilfen für die Kommunikation

In manchen Fällen haben Menschen mit ASS Mühe, sich verständlich auszudrücken, oder Hemmungen, etwas zu sagen. Sie können auch in ihrer Feinmotorik eingeschränkt sein. Unterstützend sind Kommunikationshilfen, die verbale Sprache ersetzen, oder spezielle Computer-Eingabegeräte. Exemplarische Produkte sind Bildkarten, Schreib- oder Kommunikationstafeln sowie elektronische Kommunikationsgeräte und Software (z. B. Apps). Als Eingabehilfen eignen sich Tastaturen mit größeren Tasten, größerem Tastenabstand oder gelochter Abdeckplatte sowie Computermäuse mit Trackball, die leichter zu bedienen sind.

Hilfsmittel für die Kommunikation und Information

→ rehadat.link/komm



Bild: Druckweste



Bild: Trackball

Apps zum Thema Autismus-Spektrum-Störung

Im Portal REHADAT-Hilfsmittel ist eine App-Suche für IOS und Android integriert. Wenn Sie beispielsweise dort den Suchbegriff „Autismus“ eingeben und das entsprechende Betriebssystem auswählen, erhalten Sie dazu alle Apps aus den Stores.

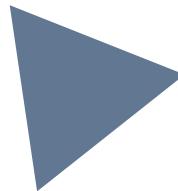
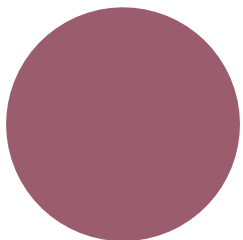
Zur App-Suche:

→ rehadat.link/apps

Die psychische Gefährdung beurteilen

Für technische Hilfen, die zur Ausübung einer bestimmten beruflichen Tätigkeit und für die behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung erforderlich sind, zahlen die Reha-Träger (z. B. Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherung) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX). Die Integrationsämter fördern im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX). Den Antrag auf eine Förderleistung können Beschäftigte und Unternehmen bei jedem Leistungsträger stellen. Diese sind verpflichtet, innerhalb einer bestimmten Frist die Zuständigkeit zu klären und über die Leistung zu entscheiden (§ 14 SGB IX).

Kostenlose Beratung zu den Fördermöglichkeiten für die behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung bieten die Reha-Beratungsteams der verschiedenen Reha-Träger, der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit sowie die Technischen Beratungsdienste der Agentur für Arbeit und der Integrationsämter.



Mehr bei REHADAT

REHADAT-Hilfsmittel:

Übersicht über Hilfsmittel mit den Adressen der Hersteller und Vertreiber

→ rehadat.link/produkte

REHADAT-Gute Praxis:

Praxisbeispiele zur Arbeitsgestaltung für Menschen aus dem Autismus-Spektrum

→ rehadat.link/praxisaut



Personelle Unterstützung – wer berät?

Häufig ist zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses eine persönliche Hilfestellung für Beschäftigte aus dem Autismus-Spektrum erforderlich, um mit den Anforderungen im Arbeitsalltag zurechtzukommen. Eine feste Begleitperson gibt Sicherheit, Orientierung und sorgt für die nötige Konstanz.

„Ich hätte am Anfang gerne eine Person gehabt, die mich begleitet und mir hilft, arbeiten zu lernen.“

Zitat Autistin / Autist, Umfrage REHADAT „Mit Autismus im Job“ 2018

Mentoring

Mentoring ist eine Art Patenschaft für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Unterstützung angewiesen sind. Diese Aufgabe kann beispielsweise eine erfahrene und verständnisvolle Person aus dem Kolleginnen- und Kollegenkreis übernehmen, die bei fachlichen und persönlichen Fragen und Konflikten hilft. Idealerweise arbeiten die Begleitpersonen sowie die Arbeitskraft aus dem Autismus-Spektrum räumlich nah beieinander oder teilen sich sogar ein Zweierbüro. Im Regelfall haben Mentorinnen und Mentoren zu Beginn keine speziellen Kenntnisse über die Diagnose und sollten daher von Job-Coaches oder anderen Expertinnen oder Experten geschult werden, wodurch sie selbst wieder als Multiplikatorinnen beziehungsweise Multiplikatoren betriebsintern einsetzbar sind.

Wer zahlt bei außergewöhnlichen Belastungen?

Unternehmen können für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung einen Ausgleich vom Integrationsamt erhalten, wenn der finanzielle oder personelle Aufwand sehr groß ist. Man unterscheidet zwei Formen der finanziellen Förderung:

Personelle Unterstützung

Es können Zuschüsse beantragt werden, wenn der personelle Betreuungsaufwand bei der Arbeitstätigkeit über das übliche Maß hinausgeht (z. B. ständige Anleitung von Kolleginnen oder Kollegen) oder zusätzliche Personalkosten verursacht werden (aufgrund des Arbeitsausfalls der unterstützenden Person, durch Einstellung externer Fachkräfte für Hilfeleistungen).

Beschäftigungssicherungszuschuss (Minderleistungsausgleich)

Hierbei handelt es sich um einen regelmäßigen Lohnkostenzuschuss für Unternehmen, wenn die Leistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung aus behinderungsbedingten Gründen und trotz Hilfen deutlich hinter der erforderlichen Arbeitsleistung zurückbleibt.

Job-Coaching (Betriebliches Arbeitstraining)

Job-Coaching ist ein von (externen) Fachkräften durchgeführtes betriebsintegriertes, zeitlich begrenztes Arbeitstraining, das gezielt auf eine Person und den jeweiligen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz abgestimmt ist. Die Maßnahme richtet sich an Menschen mit Behinderung, die besondere Hilfe und Unterstützung bei der Einbindung in einen Betrieb benötigen – sei es beim Einstieg in ein neues Arbeitsverhältnis oder um ein bestehendes zu verbessern und zu sichern.

Bei Menschen aus dem Autismus-Spektrum, die behinderungsbedingt spezielle Rahmenbedingungen benötigen und überdurchschnittlich von Arbeitsplatzverlust bedroht sind, hat sich das Job-Coaching bewährt. Bei der REHADAT-Umfrage „Mit Autismus im Job“, die 2018 unter berufstätigen Menschen mit ASS durchgeführt wurde, nannten die Befragten das Job-Coaching als eine der hilfreichsten Maßnahmen zur Unterstützung ihrer beruflichen Integration.

Was machen Job-Coaches?

Job-Coaches verfügen über Fachkompetenzen in der Anleitung von Menschen mit Behinderung und besitzen Erfahrungen mit betrieblichen Abläufen in verschiedenen Arbeitsfeldern.

Die Dauer des Job-Coachings ist abhängig vom individuellen Bedarf. Vor dem Start des eigentlichen Trainings werden gemeinsam mit der autistischen Arbeitskraft und dem Unternehmen realistische Ziele vereinbart und Anforderungs- und Fähigkeitsprofile an den konkreten Arbeitsplatz erhoben, um den genauen Unterstützungsbedarf zu ermitteln. Darauf basierend werden Qualifizierungskonzepte und Maßnahmenpläne erstellt.

Ein Arbeitstraining kann mehrere Monate dauern und mehrmals in der Woche stattfinden. Dabei werden Arbeitsabläufe eingeübt und strukturiert. Die Job-Coaches begleiten den Beschäftigten, leiten an und unterstützen bei der Kommunikation mit dem Team und den Führungskräften. Aufgrund ihrer Stellung mitten im betrieblichen Geschehen können Job-Coaches unmittelbar Einfluss nehmen und alle am Arbeitsprozess Beteiligten praxisnah unterstützen. Die Intensität des Trainings nimmt zeitlich meistens im Laufe des Prozesses ab. In akuten Krisensituationen kann die Unterstützung wieder verstärkt werden.

Aufgaben und Angebote von Job-Coaches:

- Unterstützung von Betrieben bei der Rekrutierung von Menschen mit ASS
- Unterstützung von Menschen mit ASS bei der Arbeitsplatz- und Praktikumssuche und bei der Bewerbung
- Erstellung von Potenzialanalysen; Hilfe bei der Berufsorientierung und Berufswegeplanung
- Vorbereitung von Menschen mit ASS auf soziale und alltagspraktische Anforderungen
- Hilfe bei der Planung und Umsetzung passender Arbeitsbedingungen (Einführung in Arbeitsaufgaben und Abläufe, Vermittlung von Zielsetzungen, Strukturierung der Arbeitsaufgaben in überschaubare Schritte, Hilfe bei der Eingliederung ins Team)
- Unterstützung bei der Planung und Durchführung von sozialen Trainingsmaßnahmen und Förderung kommunikativer Kompetenzen von Menschen mit ASS
- Anleitung von betriebsinternen Ansprechpersonen für Beschäftigte mit ASS (Mentorinnen oder Mentoren bzw. Patinnen oder Paten))
- Aufklärung der Belegschaft sowie der Führungskräfte über Besonderheiten der Autismus-Spektrum-Störung
- Führen von Feedback-Gesprächen mit dem Betrieb und den Beschäftigten aus dem Autismus-Spektrum
- Intervenieren in Krisensituationen

Wer bezahlt Job-Coaches?

Das Job-Coaching wird in der Regel vom Menschen mit Behinderung selber beantragt. Die Leistung ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. Je nach Förderrahmen können daher verschiedene Leistungsträger zuständig sein. Für Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung sind es in der Regel die Integrationsämter, die im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zuständig sind (derzeit in Berlin, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen), sowie die Agentur für Arbeit im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung (z. B. in Baden-Württemberg).

Die Integrationsfachdienste (IFD) können hierzu beraten.

Voneinander lernen ist das Wichtigste



Bild: Anne Bohr (links), Birgit Frenz (rechts)

EIN INTERVIEW MIT ANNE BOHR UND BIRGIT FRENZ

Anne Bohr und Birgit Frenz arbeiten für den Fachdienst für Autismus und Arbeit (FAA) in Aachen. Der FAA bietet seit 2017 im Rahmen eines Projekts arbeitsmarktbezogenes Coaching für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung.

Die Psychologin und angehende Psychotherapeutin Anne Bohr hat vor ihrer Tätigkeit beim FAA psychisch und körperlich eingeschränkte Menschen auf dem Weg zurück in das Berufsleben begleitet.

Birgit Frenz hat integrative Heilpädagogik studiert und seit fast 10 Jahren als Qualifizierungstrainerin in der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung gearbeitet. In dieser Maßnahme werden junge Menschen mit Lernbehinderung, psychischer Behinderung und auch Menschen aus dem Autismus-Spektrum im Betrieb qualifiziert, begleitet und auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt.

An welche Zielgruppen richtet sich der Fachdienst Autismus und Arbeit?

Das Projekt wendet sich an erwachsene Menschen aus dem Autismus-Spektrum (Asperger-Syndrom oder Hochfunktionaler Autismus) in der Region Aachen, die

- ihre Arbeitsstelle verloren haben,
- keine Arbeitsstelle finden (z. B. nach Ausbildung oder Studium),
- nicht wissen, welche Arbeitsstellen für sie in Frage kommen.

Welche Leistungen und Angebote des Fachdienstes werden bisher hauptsächlich in Anspruch genommen?

- Allgemeine und übergreifende berufliche Beratung
- Gruppencoaching, Potenzialanalyse, berufliche Orientierung
- Bewerbungstraining und Begleitung von Vorstellungsgesprächen
- Arbeitsplatzakquise, Vermittlung und Begleitung von Praktika
- „Training-on-the-Job“
- Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

Wo liegen die Schwerpunkte des Job-Coachings?

Wir sind vor allem für berufliche Übergänge zuständig, die Menschen aus dem Autismus-Spektrum schwer alleine bewerkstelligen können. Unsere Klienten und Klientinnen haben in der Regel keine Arbeit oder sind von Arbeitslosigkeit bedroht. Daher findet zunächst eine Berufsorientierung mit den Klienten und Klientinnen statt. Das Coaching erfolgt im Rahmen von Praktika und Arbeitserprobungen, währenddessen wir engmaschig den Klienten bzw. die Klientin und den Betrieb begleiten.

Wie ermitteln Sie die berufsbezogenen Kompetenzen und Potenziale Ihrer Klientinnen und Klienten?

Durch einen umfassenden Prozess gewinnen wir einen ganzheitlichen Blick auf den Klienten oder die Klientin. Dazu gehört auch das Verhalten in der Gruppe. Ein realistischer Gesamteindruck ist Voraussetzung, um individuelle Kompetenzen zu erfassen.

Bei einer Erstberatung (ggf. mit sozialen Bezugspersonen) stellen sich Fachdienst und Klient oder Klientin gegenseitig vor und klären anschließend, ob eine Zusammenarbeit von beiden Seiten aus möglich ist.

Es folgt eine Potenzialanalyse bzw. eine individuelle Berufswegeplanung. Als Methode werden Kompetenzkarten eingesetzt, die in Interviewform Rückschlüsse auf Stärken und Schwächen der Person zulassen. So können wir den Betreuungsbedarf bestimmen und eine Zielvereinbarung treffen.

Anschließend werden zur Stabilisierung und Praxisvorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechende Einzel- und Gruppencoachings durchgeführt (z. B. Umgang mit der Diagnose, soziales Kommunikationstraining, Bewerbungstraining). In Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter und unter Berücksichtigung des Berufswegeplans werden Praktika und Arbeitserprobungen geplant. Geeignete Stellen finden wir über unser breites Netzwerk an Betriebskontakten und kooperierenden Institutionen sowie über die Akquirierung neuer Betriebe.

Welche typischen Fragen haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber?

- Worauf müssen wir achten, welche Probleme können auftauchen?
- Worin zeigt sich der Autismus?
- Welche Tätigkeiten kann die Person nicht machen?
- Wieso konnte die Person bisher trotz Qualifikation nicht Fuß fassen?

Wie unterstützen Sie Betriebe, Klientinnen und Klienten während des Praktikums bzw. beim Training-on-the-Job?

Wir bereiten das Praktikum gut vor. Wichtig ist, dass sich Betrieb und Klient oder Klientin vorher intensiv kennenlernen.

Der Betrieb erhält ausführliche Informationen über die individuellen autistischen Merkmale des Klienten beziehungsweise der Klientin. Rahmenbedingungen werden vereinbart, die auf Grund des Autismus berücksichtigt werden müssen. Weitere unterstützende Maßnahmen sind:

- Bestimmung eines Paten oder einer Patin im Betrieb (der / die auch über Autismus aufklären kann)
- Begleitung zum Praktikumsstart
- Regelmäßige, meist wöchentliche Reflexionsgespräche zwischen Klienten beziehungsweise Klientinnen und Pate oder Patin im Betrieb
- Suchen von Lösungsansätzen bei schwierigen Situationen - „Übersetzen“ von Konflikten, Impulse setzen für Lösungen
- Flexible Krisenintervention bei Problemen und Schwierigkeiten
- Gegebenenfalls Aufklärung der Belegschaft über autistische Merkmale
- Übernahme von Formalitäten und Korrespondenz mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter
- Erstellen einer Arbeitsplanung (für einzelne Arbeitsschritte oder Gesamtplan bei Bedarf)

Gibt es Coaching-Angebote begleitend zum Training-on-the-Job?

Es gibt das Gruppencoaching, das umfassende Bereiche abdeckt.

Nach Bedarf gibt es zusätzliche Einzelcoachings bei uns, z. B. Telefontraining oder das Üben von Small-Talk-Situationen.

Wenn Sie eine Klientin oder einen Klienten in einen Betrieb vermitteln konnten: Mit welchen Maßnahmen sichern Sie den Inklusionserfolg auf lange Sicht?

Wir stellen die weitere Begleitung des Klienten beziehungsweise der Klientin sicher und vermitteln den Kontakt zu anderen Institutionen, die berufliche Begleitung anbieten (z. B. Integrationsfachdienst).

Des Weiteren beraten wir den Betrieb über die Möglichkeit von Förderungen, stellen den Kontakt zu den zuständigen Stellen her und helfen bei der Beantragung von Fördergeldern.

Auch über die Vermittlung hinaus stehen wir dem Klienten beziehungsweise der Klientin und dem Betrieb beratend zur Verfügung.

Welche Tipps geben Sie Unternehmen, die Fachkräfte mit Autismus suchen und einstellen möchten?

- Offenheit und keine Ängste davor haben, Fehler im Kontakt mit dem autistischen Menschen zu machen
- Keine Stereotype vor Augen haben, keinen „Rain Man“ erwarten
- Voneinander Lernen ist das Wichtigste
- Gute Vorbereitung und intensives Kennenlernen, um Missverständnisse zu vermeiden
- Gegebenenfalls Abklärung der Arbeitsplatzeinrichtung vor Ort
- Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten nutzen
- Eindeutige Kommunikation, um Missverständnisse zu vermeiden
- Ansprechperson benennen
- Eindeutige Arbeitsaufträge erteilen
- Gegebenenfalls auf ehrliche und sehr direkte Worte gefasst sein

Durch welche Potenziale / mit welchen Fähigkeiten können Menschen mit ASS Unternehmen bereichern?

Alle unsere Klienten und Klientinnen sind einzigartig und zeichnen sich durch sehr individuelle Potenziale und Fähigkeiten aus, mit denen sie ein Unternehmen bereichern können. Es gibt aber durchaus Fähigkeiten, die uns häufiger begegnen. Dazu gehören:

- Genauigkeit und Sorgfalt
- Erfolgreiche Fehlersuche
- Rationalität
- Ehrlichkeit

Was sind Erfolgsfaktoren bei der beruflichen Inklusion von Menschen mit ASS?

- Intensives Kennenlernen des Klienten beziehungsweise der Klientin
- Vertrauen als Basis unserer Arbeit
- Eigeninitiative des Klienten beziehungsweise der Klientin fördern
- Ausführliche Potenzialanalyse
- Gute Vorbereitung auf den Betrieb
- Intensive Begleitung der Praktika
- Ausführliche berufliche Orientierung
- Den passgenauen Betrieb finden
- Offenheit auf allen Seiten (Klient beziehungsweise Klientin, Betrieb, Unterstützer und Unterstützerinnen)
- Langfristige Begleitungs- und Fördermöglichkeiten für Klienten, Klientinnen und Betriebe

Was überrascht Sie bei Ihrer Arbeit?

- Die hohe Bereitschaft von Menschen mit Autismus, sich mit der eigenen Person und der Autismus-Diagnose auseinanderzusetzen.
- Der ausgeprägte Wunsch nach sozialem Austausch und nach Beziehung.

Darüber hinaus ist es beeindruckend, welche Kleinigkeiten manchmal dem einzelnen Klienten beziehungsweise der Klientin helfen, um im Prozess weiterzukommen, und wie verrückt es ist, dass der Prozess vorher genau an jenen Stellen ins Stocken geraten war, weil eben diese Kleinigkeiten nicht verfügbar waren.

Insgesamt ist es bemerkenswert, wie zufrieden die Menschen nach dem Erstgespräch oftmals sind, weil sie ihre Geschichte und ihre Probleme darstellen durften.

Haben Sie ein Motto, bezogen auf Ihre Tätigkeit?

- Fortlaufendes „Voneinander Lernen“ ist der erfolgreichste Weg, Prozesse zu initiieren und Perspektiven zu schaffen!
- Jeder Autist ist anders, jeder Autist ist Experte für sich selbst und wir sind seine „Übersetzer“!

Sozialtraining

Da Menschen aus dem Autismus-Spektrum eher auf sachliche Zusammenhänge als auf ihr soziales Umfeld achten, müssen sie im Einzelfall erst die Fähigkeit erlernen, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen sowie mit komplexen sozialen Situationen umzugehen.

Soziale Trainingsmaßnahmen können von betriebsinternen oder von externen Fachkräften innerhalb oder außerhalb des Unternehmens durchgeführt werden. Alle betriebsbezogenen Maßnahmen sollten mit der Führungskraft abgestimmt sein.

Soft Skills trainieren - ein Buch mit sieben Siegeln?

- Sozialkompetenzen in Form von Gruppen- und Einzelcoaching lernen (unter anderem auch zur Mobbingprophylaxe)
- Rhetorikkurse besuchen, um Redewendungen oder das „Netzwerken“ besser zu beherrschen

Mehr zum Thema:

TEACCH: Supported Employment Program der Division TEACCH der University of North Carolina (USA) ist ein bewährtes Förderkonzept:

→ rehadat.link/teacch

Sozialtherapie: Der Bundesverband autismus Deutschland e.V. bietet eine Übersicht über bundesweite Therapiezentren und Beratungsstellen, die zum Teil auch Sozialtherapie anbieten:

→ rehadat.link/therapiezentrenaut

Mehr bei REHADAT

REHADAT-Literatur:

Veröffentlichungen zum Thema Autismus im beruflichen Kontext

→ rehadat.link/litautberuf



Eine klare Sprache hilft dem ganzen Team



EIN INTERVIEW MIT MARCO FIEN

Marco Fien ist bei SAP als HR Project Consultant tätig und Programmleiter für das Projekt Autism at Work am Standort Deutschland.

Als Marktführer für Software und Softwareservices im Bereich Unternehmensanwendungen beschäftigt SAP mehr als 94.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in über 130 Ländern.

Warum wurde das Inklusionsprogramm Autismus at Work bei SAP eingeführt?

Unser Pilotprojekt in Indien, bei dem gezielt Menschen aus dem Autismus-Spektrum eingestellt wurden, machte uns schnell klar, dass ihre analytischen Fähigkeiten und ihr hohes Konzentrationsvermögen in vielen Berufsfeldern sehr gut einsetzbar sind. Autism at Work ist ein stärkenorientiertes Programm. Wir möchten dadurch talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit wertvollen Fähigkeiten für unser Unternehmen gewinnen

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Autismus-Spektrum beschäftigen Sie derzeit in Deutschland? Arbeiten diese alle in IT-Berufen?

Wir unterstützen aktuell 40 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Autismus-Diagnose und deren Teams an diversen Standorten. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten in verschiedenen Bereichen, von der klassischen Software-Entwicklung über Service & Support bis hin zur IT-Security. Das Programm gibt es in 13 Ländern. Weltweit hat SAP mehr als 140 Kolleginnen und Kollegen in 24 verschiedenen Job-Profilen eingestellt.

Wie rekrutieren Sie die Personen?

Wir schicken den Bewerberinnen und Bewerbern den detaillierten Ablauf des Vorstellungsgesprächs vorher zu, um Angst und Druck zu reduzieren. Uns sind vor allem ihre Neigungen und ihre Motivation für die Bewerbung wichtig, denn für die Kandidatinnen und Kandidaten ist die Verbindung des Berufes mit ihren Interessen und ihrer Passion essenziell. Beschäftigt sich jemand beispielsweise in der Freizeit nur mit der Tierwelt oder mit Pflanzenkunde, sollte man eine Tätigkeit in diesem Umfeld finden. Nur so kann eine nachhaltige Einstellung gelingen. Nach dem ersten Gespräch nehmen wir die Person in einem Bewerberpool auf.

Wie gestalten Sie die Eingliederung in den neuen Job? Wie bereiten Sie zum Beispiel die Belegschaft darauf vor?

Gemeinsam mit den Buddys der jeweiligen Teams, dem Integrationsfachdienst Heidelberg-Mosbach (IFD), der Schwerbehindertenvertretung und dem SAP Gesundheitswesen gestalten wir geeignete Rahmenbedingungen für unsere Kolleginnen und Kollegen mit Autismus. Die Teams werden durch den Autism at Work „Support Circle“ unterstützt und erhalten zu Beginn ein Teamtraining, bei dem Themen wie äußere Reize, Lärm oder Lichteinflüsse im Büro besprochen werden können. Neben unserem Unterstützungskonzept bietet SAP Autism at Work (AaW) noch regelmäßige Angebote für die Community an wie zum Beispiel die AaW Breakfast Sessions, AaW Lunch Meetings und Stammtische.

Wie gehen Sie miteinander um?

Wir haben bei SAP eine Kultur der offenen Tür, aber wenn es Beschäftigte mit Autismus stört, bleibt die Tür geschlossen und das Problem ist gelöst. Von solch einer „Kleinigkeit“ können auch andere geräuschempfindliche Kolleginnen und Kollegen profitieren.



Bild: Arbeitssituation bei SAP

Auf den offenen und ehrlichen Umgang miteinander legen wir viel Wert. Bemerkenswert ist, dass sich uns vermehrt Beschäftigte mit Autismus-Diagnose anvertrauen, die bereits vor der Einführung des Programms bei uns gearbeitet haben. Wir schauen, dass sich jede Person wohlfühlt und der Anpassungsdruck abgebaut wird. Sprich: Wir schaffen ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem jeder Mensch so sein kann, wie er ist.

Wie werden Sie von externen Fachkräften unterstützt?

Wir haben ein Förderkonzept in Kooperation mit dem KVJS-Integrationsamt und dem örtlichen IFD Heidelberg-Mosbach etabliert. Für die Koordinierungsstelle bei SAP bin ich verantwortlich. Durch diese enge Verzahnung zwischen lokalen IFDs und SAP ist ein einzigartiges Tandemkonzept entstanden, wovon die komplette Zielgruppe unabhängig vom Grad der Behinderung profitiert. Der IFD berät vor Ort - zu psychosozialen Fragen am Arbeitsplatz sowie zur Einschätzung der Leistungsfähigkeit und der Arbeitsplatzgestaltung, er unterstützt die Schwerbehindertenvertretung beim Anerkennungsverfahren einer Schwerbehinderung, berät zu Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation, zur Förderung und klärt dies mit den zuständigen Kostenträgern ab.

Welche positiven Erfahrungen haben Sie bislang gemacht?

Besonders erfreulich ist, dass wir die ersten jungen Menschen mit Autismus für Ausbildungsgänge und duale Studiengänge eingestellt haben. Beim Übergang von der Schule in den Beruf besteht noch ein großer Nachholbedarf. Wir können damit einen ganz neuen „Pool“ an Talenten erschließen. Die etablierte Programmstruktur bringt aber Vorteile für alle. Die Teams kommunizieren bewusster und direkter miteinander. Sie nehmen mehr Rücksicht und versuchen, Doppeldeutigkeiten und Metaphern zu vermeiden. Durch die klare Sprache werden Meetings strukturierter, der Zusammenhalt im Team erhöht sich und neue kreative Ideen entstehen. SAP möchte natürlich möglichst viele verschiedene Perspektiven und Denkweisen in den Arbeitsalltag einbeziehen.

Welche Schwierigkeiten treten häufiger auf?

Typische Herausforderungen sind vor allem Veränderungen im Unternehmen, auf die wir als Autism at Work Team nur bedingt Einfluss haben. Dies können beispielsweise Reorganisationsen, Wechsel des Managements oder Umzüge von kompletten Abteilungen sein. Mit dem IFD bieten wir individuelle Hilfestellungen für die betroffenen Beschäftigten und Teams an. Durch die Erfahrungen in einem mittlerweile global etablierten Programm findet auch ein reger Austausch zwischen den einzelnen Ländern statt, um so voneinander zu lernen und „best-practices“ auch lokal anzuwenden.

Was würden Sie anderen Unternehmen raten, die Menschen mit Autismus beschäftigen möchten?

Entgegen dem allgemeinen Klischee ist nicht jeder Mensch mit Autismus das geborene IT-Genie. Und das ist auch völlig in Ordnung! Jeder Mensch ist anders und hat verschiedene Stärken. Wir möchten Unternehmen in anderen Branchen motivieren, ähnliche Programme zu starten. Es lohnt sich, denn der Bedarf am Arbeitsmarkt ist weiterhin groß. Gerade am Anfang ist es aber wichtig, externe Expertise zu nutzen und sich von diversen Netzwerken und von den Menschen mit Autismus selbst ein Feedback geben zu lassen.

Haben Sie für Ihre Arbeit ein Motto?

Jeder Mensch kann durch sein eigenes Handeln Veränderungen bewirken und im Miteinander entscheiden, inwiefern eine Behinderung zu einer tatsächlichen Behinderung für den Menschen wird - oder wie Albert Einstein sagte:

„Jeder ist ein Genie! Aber wenn du einen Fisch danach beurteilst, ob er auf einen Baum klettern kann, wird er sein ganzes Leben glauben, dass er dumm ist.“

Fahrplan für die Rekrutierung und Einstellung

Schritt ① ●●●●

Fachkräfte finden

Unternehmen wissen häufig nicht, wo man potenzielle Auszubildende oder Fachkräfte aus dem Autismus-Spektrum findet.

Folgende Einrichtungen können Unternehmen dabei unterstützen, qualifizierte Personen aus dem Autismus-Spektrum gezielt anzusprechen:

- Agentur für Arbeit und andere Rehabilitationsträger
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (Vermittlung schwerbehinderter Akademiker und Akademikerinnen)
- Integrationsämter
- Verbände (z. B. Bundesverband autismus Deutschland e.V.)
- Spezielle Dienstleister (unter anderem auticon GmbH, LEWAC gGmbH, Integrationszentrum für Menschen mit Autismus)
- Berufsbildungswerke
- Berufsförderungswerke

Schritt ② ●●●●

Auswahlprozess und Bewerbungsgespräch

Eine Anregung für die Auswahl einer geeigneten Fachkraft bieten die folgenden Schritte:

- Ersten Kontakt über Internet oder E-Mail herstellen, da Menschen aus dem Autismus-Spektrum erfahrungsgemäß eine große Affinität zu digitalen Medien haben.
- Im Anschluss einen Fragebogen zu den Fähigkeiten und den besonderen Interessen versenden, um herauszufinden, ob die Person zum gewünschten Jobprofil passt.
- Einladung zu einem Test (z. B. Teile zusammenbauen, siehe Test der LEGO Mindstorms), um die Arbeitsweise etwa bei der Detailarbeit beurteilen zu können.

Was ist im Vorstellungsgespräch zu beachten?

Ein Vorstellungsgespräch mit einer autistischen Person kann etwas ungewöhnlich verlaufen. Eine ausdruckslose Mimik, fehlender Blickkontakt, längere Pausen auf Fragen oder ein langer Redefluss sind einige Eigentümlichkeiten, die auftreten können. Aufgrund von Missverständnissen und ihrer häufig mangelnden Fähigkeit, sich erfolgreich darzustellen, scheitern Menschen aus dem Autismus-Spektrum nicht selten bereits im Bewerbungsgespräch.

Ist die Frage nach der Schwerbehinderung erlaubt?

- Im Bewerbungsgespräch darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin grundsätzlich nur nach der Schwerbehinderung fragen, wenn sich eine Behinderung auf die Arbeitsfähigkeit und die Berufsausübung auswirken könnte. Dann muss die Bewerberin oder der Bewerber sogar ohne Nachfrage darüber informieren.
- Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist die Frage nach einer Schwerbehinderung nach Ablauf von sechs Monaten (Probezeit) zulässig.
- Davon abgesehen kann die Arbeitskraft mit Schwerbehinderung jederzeit selbst entscheiden, wann und wem sie die Behinderung mitteilen möchte.

Schritt ③

Praktikum, Probebeschäftigung oder Einstiegsqualifizierung

- Mit einem **Praktikum** (z. B. sechs Wochen) oder einer bis zu dreimonatigen **Probebeschäftigung**, die von der Agentur für Arbeit gefördert wird, können noch skeptische Unternehmen Bewerberinnen und Bewerber im Betriebsalltag ohne Risiko und finanzielle Belastung kennenlernen. Damit lässt sich auch herausfinden, was die Person individuell benötigt, um sich wohlfühlen zu können.
- Die Einstiegsqualifizierung ist ein sozialversicherungspflichtiges Langzeitpraktikum von sechs bis maximal zwölf Monaten und richtet sich an Jugendliche mit Förderbedarf, die im Regelfall unter 25 Jahre alt sind und noch keine Ausbildungsstelle gefunden haben.

Schritt ④

Externe Unterstützung und Förderleistung beantragen

- Job-Coach oder andere Fachdienste (IFD) zur Unterstützung einschalten.
- Eventuell Technischen Beratungsdienst (z. B. Agentur für Arbeit, Integrationsamt) für die behinderungsgerechte Arbeitsplatzanpassung kontaktieren.

WICHTIG: Alle Förderleistungen (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beziehungsweise Begleitende Hilfe im Arbeitsleben) immer **vor Beginn** der Maßnahme beantragen und die **Genehmigung abwarten** (vgl. [14]), S. 23).

Mehr bei REHADAT

REHADAT-talent*plus*:

Personalgewinnung und Bewerbungsverfahren

→ rehadat.link/personalgew

REHADAT-Angebote und Adressen:

Arbeitsmarkt-Dienstleister für Menschen mit ASS

→ rehadat.link/adrdienstleisteraut

Bildungsanbieter / Vermittlung von Absolventinnen und Absolventen mit ASS

→ rehadat.link/adrbildungsanbieteraut

Auf einen Blick

ASS und Arbeit

Herausforderungen

- In Andere hineinversetzen
- Kommunikation
- Reizbelastung
- Zeitmanagement, Flexibilität

Stärken

- Logisches Denkvermögen
- Detailgenauigkeit, Sorgfalt
- Konzentrationsfähigkeit, Ausdauer, Merkfähigkeit
- Arbeitsmotivation, Loyalität, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit

Idealer Arbeitsplatz

- Eindeutige, offene Kommunikation
- Klare äußere Strukturen
- Wenig Reize von außen
- Wenig Zeitdruck und Stress
- Eine feste Ansprechperson

Jetzt reden wir! Umfrage „Mit Autismus im Job“

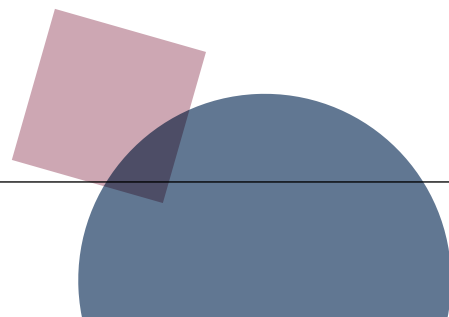
In Kooperation mit dem Bundesverband autismus Deutschland e.V. lief von September bis November 2018 die REHADAT-Umfrage „Mit Autismus im Job“. Die Online-Umfrage richtete sich an Menschen aus dem Autismus-Spektrum, die sich in Ausbildung oder Beruf befanden.

205 Teilnehmerinnen und Teilnehmer beantworteten die insgesamt 34 Fragen vollständig.

Der überwiegende Teil dieser Befragten besaß die Diagnose Asperger-Syndrom.

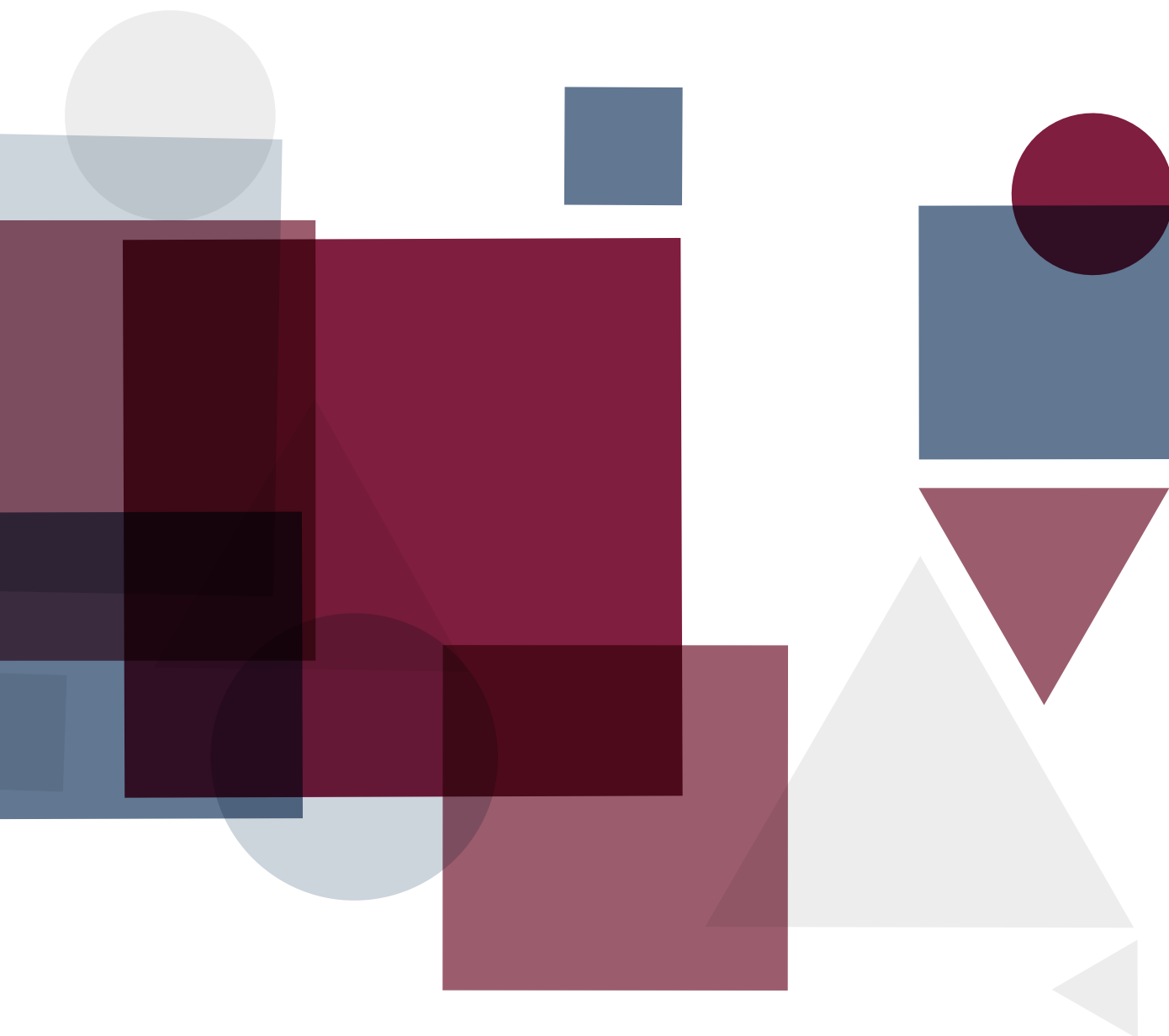
Neben Angaben rund um Diagnose, Begleiterkrankungen und GdB wurden Informationen zu Schul- und Berufsabschlüssen, zur aktuellen Ausbildungs- und Arbeitssituation, zu erfolgten Unterstützungsmaßnahmen, zu Problemen und Veränderungswünschen am Arbeitsplatz und zu Spezialinteressen erhoben.

Hier geht es zu den Umfrageergebnissen [→ PDF](#)



⑥ »Haben Sie noch Fragen?«

WEITERFÜHRENDE
INFORMATIONEN



Mehr bei REHADAT

REHADAT-TALENTPLUS

Portal zu Arbeitsleben und Behinderung

→ talentplus.de

REHADAT-GUTE PRAXIS

Beispiele für Arbeitsanpassungen und Inklusionsvereinbarungen

→ rehadat-gutepraxis.de

REHADAT-BILDUNG

Wege zur beruflichen Teilhabe für junge Menschen

→ rehadat-bildung.de

REHADAT-ANGEBOTE UND ADRESSEN

Beratungsstellen, Dienstleistende, Verbände und mehr zur beruflichen Teilhabe

→ rehadat-adressen.de

REHADAT-HILFSMITTEL

Produktübersicht und mehr zur Hilfsmittelversorgung

→ rehadat-hilfsmittel.de

REHADAT-RECHT

Urteile und Gesetze zur beruflichen Teilhabe

→ rehadat-recht.de

REHADAT-LITERATUR

Artikel, Bücher, Ratgeber und mehr zur beruflichen Teilhabe

→ rehadat-literatur.de

REHADAT-FORSCHUNG

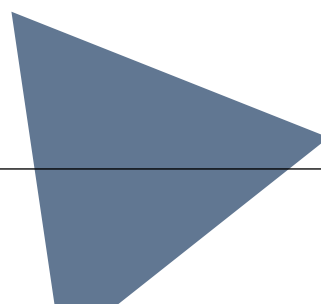
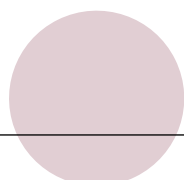
Forschungs- und Modellvorhaben, Rehabilitations- und Teilhabeforschende

→ rehadat-forschung.de

REHADAT-ICF

Aktivitätsbasiert mit ICF-Komponenten recherchieren

→ rehadat-icf.de



Organisationen & Netzwerke

BAG Selbsthilfe

→ bag-selbsthilfe.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

→ integrationsaemter.de

Bundesverband autismus Deutschland e.V.

→ autismus.de

Spezielle Dienstleister

auticon GmbH

→ auticon.de

Diversicon HR GmbH

→ diversicon.de

LEWAC GmbH

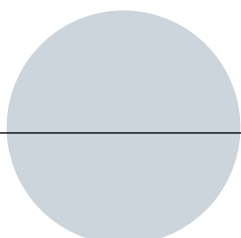
→ lewac-autismus-und-arbeit.de

Ikarus Rhein-Neckar GbR - Institut für Kulturtechniken, Arbeit, Rehabilitation und Soziales

→ ikarus-rhein-neckar.de

Integrationszentrum für Menschen mit Autismus

→ m-aut.de



Literaturhinweise

[1] autismus Deutschland e. V. (Hrsg.):

Elternratgeber Autismus-Spektrum-Störungen

Erstellt am 18.12.2018

Stand Internet 09.07.2019

→ rehadat.link/elternrat (PDF)

[2] Falkai, P. / Wittchen, H.-U. (Hrsg.):

Diagnostisches Manual Psychischer Störungen – DSM-5

Göttingen: Hogrefe, 1. Auflage, 2015

[3] autismus Deutschland e. V.:

Was ist Autismus?

Stand Internet 09.07.2019

→ rehadat.link/wasistaut

[4] Kamp-Becker, I. / Bölte, S.:

Autismus

München/Basel: Ernst Reinhardt, 2. Auflage, 2014

[5] Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI):

ICD-10-GM Version 2018. Kapitel V Psychische und Verhaltensstörungen (F00-F99).

F 84 Tiefgreifende Entwicklungsstörungen

Stand Internet 09.07.2019

→ rehadat.link/dimdientwstoer

[6] Krämer, K. / Gawronski, A. / Voegeley, K.:

Zur Diagnostik und Behandlung von Autismus-Spektrum-Störungen im Erwachsenenalter

In: Fortschritte der Neurologie Psychiatrie, 2016, Jahrgang 84 (Heft 09), S. 578-588, Stuttgart:

Thieme Verlag

→ rehadat.link/behandaeterw

[7] achtsam e. V.:

Was ist Autismus?

Stand Internet 09.07.2019

→ rehadat.link/auterwdiag

[8] Lehnhardt, F.-G. / Gawronski, A. / Pfeiffer, K. u.a.:

Diagnostik und Differenzialdiagnose des Asperger-Syndroms im Erwachsenenalter

In: Deutsches Ärzteblatt, 2013, Jahrgang 110 (Heft 45), S. 755-63, Berlin: Deutscher

Ärzteverlag GmbH

→ rehadat.link/diagnasp

[9] Ullrich, K.:

Autismus-Spektrum-Störung - Basisartikel

In: Die Berufliche Rehabilitation, 2017, Jahrgang 31, (Heft 4), S. 238-249, Freiburg: Lambertus

[10] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Referat Information, Publikation,

Redaktion (Hrsg.):

Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) – Versorgungsmedizinische Grundsätze

Bonn: BMAS, 09.2015

Stand Internet 09.07.2019

→ rehadat.link/versmedv (PDF)

[11] Dalferth, M.:

Zur Beschäftigungssituation von Menschen aus dem autistischen Spektrum in Deutschland und in westlichen Gesellschaften

In: autismus, Nr. 83, 2017, S. 35-38, Hamburg: Bundesverband autismus Deutschland (Hrsg.)

[12] Proft, J. / Schoofs, T. / Krämer, K. u. a. (Hrsg.):

Autismus im Beruf - Coaching Manual

Weinheim: BELTZ Juventa, 1. Auflage, 2017

[13] Interview mit Bernd Kulgemeyer:

Wir sind neugierig und interessiert

In: Wirtschaft und Inklusion, 2018, (Heft 4), S. 7-8, Plauen:

Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (Hrsg.)

[14] Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH (Hrsg.):

ABC – Mehr Jobs für Menschen mit ASS. Ein Handlungsleitfaden

Erstellt am 26.04.2013

Stand Internet 09.07.2019

→ rehadat.link/abcaut

[15] Gertz, W.:

Diversity Management - Gemeinsam wachsen

In: Personalmagazin, 2018, 20. Jahrgang (Heft 7), Seite 98-101, Freiburg im Breisgau: Haufe

[16] Preißmann, C.:

Barrierefreiheit im Alltag für Menschen mit Autismus

In: autismus, Nr. 84, 2017, S. 6-14, Hamburg: Bundesverband autismus Deutschland (Hrsg.)

→ rehadat.link/barraut (PDF)



Impressum

Klare Sprache statt Klischees

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus gestalten lässt

REHADAT Wissensreihe, Ausgabe 08

HERAUSGEBER

© 2019 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

REHADAT

Postfach 10 19 42, 50459 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-812

→ rehadat.de

→ iwkoeln.de

AUTORINNEN

Heike Knaak, Patricia Traub

FACHBERATUNG

Bundesverband autismus Deutschland e.V.

DESIGN-KONZEPT UND GESTALTUNG

Büro Bloock Design GmbH → buerobloock.de

DRUCK

Frankfurter Werkgemeinschaft e.V. → fug-net.de

BILDER

Urheberrechte der nachfolgend genannten Firmen beachtet, die entsprechende Nutzungsrechte für die Verwendung eingeräumt haben:

Trennwand CUBBI (WINI Büromöbel), Time Timer (Sport Thieme GmbH),

Druckweste (Somna AB), Trackman Trackball M570 (LOGITECH GmbH)

REHADAT WISSENSREIHE

Die Wissensreihe wird durch REHADAT, das zentrale unabhängige Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung, erstellt. REHADAT wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Wir danken der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), die den Druck dieser Broschüre ermöglicht hat.

