

Hajo Seng

**... zu Höchstleistungen motiviert. Asperger-Betroffene auf dem
Arbeitsmarkt**

**Kontakt: autWorker eG, Nernstweg 32-34, 22765 Hamburg
hseng@autworker.de
www.hajoseng.de**

**Veröffentlicht in: Tagungsband der Bundestagung 2014
Hamburg: autismus Deutschland
2014**

... zu Höchstleistungen motiviert. Asperger-Betroffene auf dem Arbeitsmarkt

Den Untersuchungen zu Folge, die Prof. Matthias Dalferth über autistische Menschen im Arbeitsmarkt durchgeführt hat, sind etwas mehr als 5% aller autistischen Menschen und etwa 20% der Menschen mit der Diagnose Asperger-Syndrom im regulären Arbeitsmarkt beschäftigt. Alle anderen sind in Werkstätten für behinderte Menschen untergebracht oder gehen keiner Beschäftigung nach. In weiteren europäischen Ländern, in denen vergleichbare Erhebungen durchgeführt wurden, zeigt sich ein ähnliches Bild (vgl. Dalferth 2014).

Obwohl die Durchführung solcher Studien mit einigen Schwierigkeiten behaftet ist und diese Studien nur eine begrenzte Repräsentativität vorweisen können, bilden sie die Erfahrungen autistischer Menschen und ihrer Angehörigen gut ab.

Viele autistische Menschen, die im zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt sind, könnten auf Grund ihrer Fähigkeiten und Ausbildungen im regulären Arbeitsmarkt arbeiten. Tatsächlich hatte bereits in den 1940er Jahren Hans Asperger seinen autistischen Klienten gute Möglichkeiten für ihr Berufsleben zugesprochen: „In der ganz überwiegenden Zahl der Fälle kommt es nämlich zu einer guten Berufsleistung und damit zu einer sozialen Einordnung, oft in hochgestellten Berufen, oft in so hervorragender Weise, dass man zu der Anschauung kommen muss, niemand als gerade diese autistischen Menschen seien gerade zu solchen Leistungen befähigt“ (Asperger 1944, S. 133). Daher stellen sich hier die Fragen: Was sind die Gründe für die schlechte berufliche Integration autistischer Menschen im Arbeitsmarkt und wie lässt sich das ändern?

Hintergründe: Über die Desintegration autistischer Menschen

In den letzten Jahrzehnten war der Arbeitsmarkt massiven Änderungen unterworfen: Einer Zeit der annähernden Vollbeschäftigung folgte Anfang der 1970er Jahre in den meisten westeuropäischen Staaten ein sehr weitgehender Umbau der Wirtschaftsbereiche. Mit dem wirtschaftlichen Aufstreben von Ländern außerhalb Europas wurden viele Bereiche der Massenproduktion – in Deutschland etwa die Textilindustrie, die optische Industrie, Bergbau, Stahlproduktion und die Werften – aus Europa heraus verlagert. An ihre Stelle traten Dienstleistungen als dominanter Wirtschaftsbereich. Im Arbeitsmarkt wurden in der Folge kaufmännische Tätigkeiten, Verwaltung, Informationsdienstleistungen und Pflege zu wichtigen Berufsfel-

dern (vgl. d-statis 2014). Diese Veränderungen gingen damit einher, dass neben fachlichen Kompetenzen zunehmend soziale und kommunikative Fähigkeiten gefragt wurden (vgl. Diekel 2003). In den 1990er Jahren fand ein weiterer umfassender Umbau des Arbeitsmarktes durch Flexibilisierungen von Arbeitsverhältnissen statt. Seitdem gibt es viele Arbeitsplätze, die schlecht bezahlt werden und vor allen Dingen schlecht abgesichert sind. Von den Arbeitnehmern wird eine hohe Flexibilität und je nach Wohnort auch die Bereitschaft zur Mobilität erwartet. War noch vor wenigen Jahrzehnten eine „solide“ Ausbildung Garant für einen stabilen beruflichen Werdegang, sind die heutigen Erwerbsbiographien allgemein von Brüchen, Wechseln und anderen Unsicherheiten geprägt (vgl. Rhein 2014).

Anders als früher müssen Arbeitssuchende in der heutigen Zeit verstärkt für sich und ihre Persönlichkeit werben, um bei Bewerbungen erfolgreich zu sein. Ausbildung und gute Referenzen alleine genügen meist nicht mehr. Das strategische „Werben“ mit der einhergehenden „Identifikation über das Produkt“ ist ja insgesamt ein recht neues Element der Gesellschaft, das seit einigen Jahrzehnten immer mehr an Bedeutung gewinnt. Es kam in der Wende zum zwanzigsten Jahrhundert auf, als im Zuge der Industrialisierung immer mehr Waren im Überschuss produziert wurden und daher beworben werden mussten.

Obwohl mit der Unternehmensgruppe „Dr. Oetker“ ein Pionier der Frühzeit der kommerziellen Werbung aus Deutschland kommt, hat sich diese dort erst spät – ab Ende der 1960er Jahre – richtig durchsetzen können. Schließlich konnte Werbung in den 1980er und 1990er Jahren durch die Vergrößerung der Reichweite von Massenmedien und der

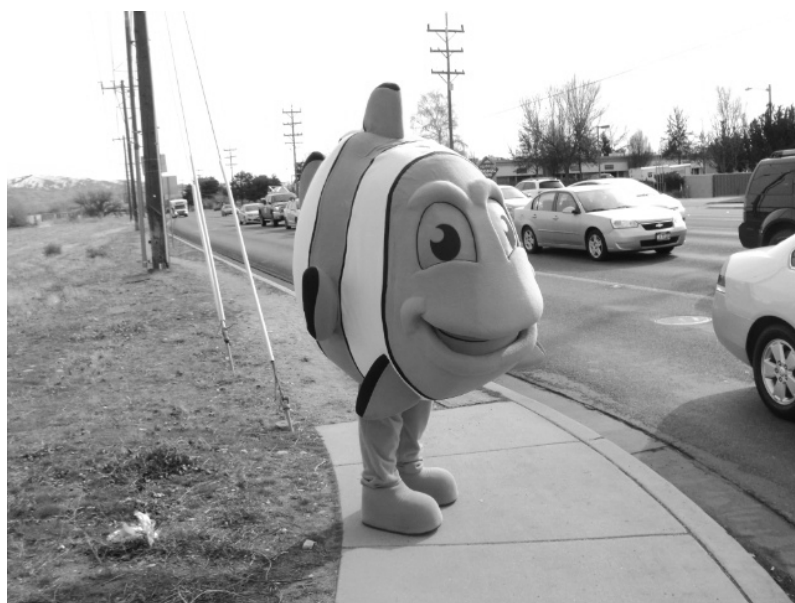


Abbildung 1: Nemo wirbt für das Idaho-Aquarium

hierbei stattgefundenen Deregularisierung (Lockerung von Regeln) immer weitere Teile der Gesellschaft durchdringen (vgl. Wikipedia 2014). Zusammen mit der Deregularisierung des Arbeitsmarktes führt diese Entwicklung dazu, dass heute die Werbung für sich selbst, die eigene Persönlichkeit, die eigene Biographie und das eigene gesellschaftliche „Eingebundensein“, etwa in Form von relevanten Kontakten und Beziehungen, von immenser Bedeutung für das Erlangen attraktiver Ar-

beitsplätze geworden ist. Inzwischen gilt für die meisten Arbeitsbereiche, dass kommunikative Fähigkeiten in den Bewerbungsprozessen mehr zählen als fachliche Kompetenzen.

Auch bei der Arbeit selbst werden kommunikative Fähigkeiten oft als wichtiger wahrgenommen als fachliche Kompetenzen. Das zeigt sich unter anderem auch beim Kundenservice z. B. von Kommunikationsunternehmen, den „Callcentern“, wo regelhaft versucht wird, technische Probleme durch eine geeignete Kommunikation zu lösen – selten zur Zufriedenheit der Kunden.

Für autistische Menschen sind die beschriebenen Entwicklungen im Arbeitsmarkt ausgesprochen nachteilhaft. Gerade das, was ihnen in der Regel Schwierigkeiten bereitet, in nicht-sachbezogenen Kommunikationssituationen sozusagen „ein gutes Bild abzugeben“, ist zu einem zentralen Maßstab bei der Beurteilung von Menschen geworden, die sich um einen Arbeitsplatz bewerben. Da dieses „Für-Sich-Werben-Müssen“ inzwischen fast alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens durchzieht, ist die weitgehende Desintegration autistischer Menschen ein Ergebnis dieser Entwicklung hin zu einer Kommunikationsgesellschaft (vgl. Böke 2008).

Hierin ist wohl auch eine der wesentlichen Ursachen dafür zu finden, dass gerade die hochfunktionalen Autismusvarianten seit den späten 1980er Jahren zunehmend in Erscheinung getreten sind. Dass, wie offenbar noch zur Zeit von Hans Aspergers Habilitationsschrift, gute Voraussetzungen zur Erlangung fachlicher Qualifikationen alleine für ein viel versprechendes Berufsleben ausreichen, ist schon lange nicht mehr der Fall. Oft scheitern die Erwerbsbiographien junger autistischer Menschen bereits in der Schule oder in der Ausbildung, weil bereits dort die kommunikativen Hürden für viele autistische Menschen kaum zu überwinden sind. Die Deregulierung des Arbeitsmarkts trägt zudem noch dazu bei, dass Nischen, die für autistische Menschen geeignet sein könnten, immer schwerer zu finden sind (vgl. Todisco 2012).

Auch abgesehen von den für autistische Menschen ungünstigen Aspekten, ist die Entwicklung einer modernen Gesellschaft hin zu einer Kommunikations- und Werbegesellschaft nicht unproblematisch: Durch die große Bedeutung, die dabei der medialen Vermittlung zukommt, verschwimmen die Grenzen zwischen Wirklichkeit und Schein und verschwindet die Fähigkeit zu unvermittelter Erfahrung. Zudem führt die Zunahme medial vermittelter Kommunikation zu einer immer weiter fortschreitenden Vereinzelung und Vereinsamung von Menschen. In der Arbeitswelt führt das Primat kommunikativer Fähigkeiten nicht nur teilweise zu einem Schwund von Fachwissen und Expertentum, sondern auch zu „Monokulturen“ in den Belegschaften, die die kreativen Potenziale der Unternehmen hemmen. Gerade von Unternehmen, die in hochgradig technisierten Bereichen tätig sind, wird

dieses Dilemma inzwischen zunehmend erkannt, aber nur allmählich erwachsen daraus Konsequenzen für die Einstellungspolitik und die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen.

Eigenartiger Weise lässt sich in diesem Zusammenhang feststellen, dass sich nicht-autistische Menschen seit wenigen Jahrzehnten zunehmend zu dem entwickeln, was sie – fälschlicher Weise – als Autismus verstehen: sie führen ein einsames und vereinzelt „Inseldasein“ – nicht zuletzt durch die Virtualisierung sozialer Beziehungen. Dabei wird gerne übersehen, dass Gründe für die Vereinsamung autistischer Menschen häufig auch in ihrem sozialen Umfeld zu finden sind.

Die Virtualisierung sozialer Beziehungen bedarf einer komplexen Technologie, die nur wenige Menschen beherrschen. Es ist sicher kein Zufall, dass diese „Herrscher“ über die materielle Grundlage einer virtuellen Gesellschaft, von dem „Nerd“ als Stereotypen verkörpert wird, der wie eine Karikatur einer „Asperger-Persönlichkeit“ anmutet. Entgegen so mancher Vorstellung sind aber nur wenige Asperger-Autisten an Computertechnologie interessierte „Nerds“ und noch weniger arbeiten in diesem Bereich.

Die Potenziale autistischer Menschen

Für autistische Menschen sind die oben genannten Zugangsbarrieren schwer zu akzeptieren. Denn sie verfügen oft über Potenziale, die in Hinblick auf Korrekturen der beschriebenen Fehlentwicklungen durchaus hilfreich sein könnten. Hierin liegt für sie eine große Chance, ihre gesellschaftliche Integration entscheidend voranzutreiben. Um autistischen Menschen solche Türen sozusagen zu öffnen, müssen alle Beteiligten ein klares und zutreffendes Bild von den Möglichkeiten haben, die in einem autistischen Anderssein liegen (vgl. Seng 2013). Insbesondere den Ansprechpartnern in den Unternehmen und den autistischen Menschen selbst sollten diese Potenziale dabei bewusst sein.

Die meisten Menschen denken beim Thema „autistische Potenziale“ an so etwas wie Spezialinteressen und die damit zusammenhängenden Fähigkeiten. Tatsächlich sind diese Spezialinteressen Symptome, denen eine andere Denk-, Wahrnehmungs- und Kommunikationsweise zu Grunde liegen. Autistische Menschen mit Spezialinteressen sind diejenigen, die die besten Voraussetzungen haben, ihre Potenziale für ihre berufliche Integration zu nutzen. Aber die Erfahrung zeigt: nicht alle autistischen Menschen haben ausgeprägte Spezialinteressen oder können diese nur schwer mit einem Beruf verbinden. Dass sie anders denken, wahrnehmen und kommunizieren, haben dagegen alle autistischen Menschen gemeinsam – wenn auch in unterschiedlichen Ausprägungen. Autistisches Denken, Wahrnehmen und Kommunizieren zeigen sich als recht vielschichtig und erfordern genaue Betrachtungen, um ihrer Vielschichtigkeit gerecht zu werden.

Autistisches Denken unterscheidet sich von nicht-autistischem Denken vor allem dadurch, dass sprachlich basierte und wahrnehmungsbasierte Aspekte des Denkens als etwas voneinander Getrenntes wahrgenommen werden. Bei nicht-autistischen Menschen sind diese beiden Aspekte des Denkens unmittelbar miteinander verschränkt, sodass sie nicht getrennt wahrgenommen werden können (vgl. Booth 2011). Da die Sprache das Medium sozialer Beziehungen darstellt, hat die unterschiedliche Verknüpfung der beiden Sphären des Denkens auch einen spezifisch anderen Verlauf der Sozialisation autistischer Menschen zur Folge. Die psychische Struktur nicht-autistischer Menschen ist sehr stark von einer unmittelbaren Verbindung zwischen beiden Denkaspekten bestimmt, die nur durch eine unaufhebbare Verschränkung dieser Sphären miteinander bestehen kann. Diese psychische Struktur ermöglicht eine Entwicklung von sozialen Persönlichkeiten, das heißt Persönlichkeiten, die zu sozialen Rollen passen, auf eine unmittelbare Weise, die nicht aktiv oder gar bewusst erlernt werden muss (vgl. Seng 2013).



Abbildung 2: Matti Wustmann, „Ohne Titel“

Der sprachliche Teil des Denkens ist dagegen bei „getrennten Denkern“ nur mittelbar an Sinneswahrnehmungen gekoppelt. Autistische Menschen müssen sich daher vieles aktiv und bewusst aneignen, was für nicht-autistische Menschen automatisch Teil ihrer Entwicklung ist.

Das Unbewusste, was ja gerade in der Verbindung von sprachlicher Struktur und Wahrnehmung („Gefühl“) besteht, ist bei ihnen nicht hinreichend ausgebildet für eine Persönlichkeitsentwicklung, die nicht-autistische Menschen in aller Regel durchlaufen (vgl. Grandin 2014). Autistische Menschen entwickeln ihre Persönlichkeit, indem sie das Verhalten ihrer Umwelt beobachten und versuchen, es für sich nachzuvollziehen. Anstatt sozialer Bezüge bildet ihre Persönlichkeit Bezüge in der Wahrnehmung des eigenen

Körpers und Objekten ihres Interesses. Aus diesem Grund haben Stimulationen für autistische Menschen eine wichtige Bedeutung. Auch die autistischen Spezialinteressen bilden sich durch diese Art der Wahrnehmung heraus.

Die Persönlichkeit autistischer Menschen unterscheidet sich von der Persönlichkeit nicht-autistischer Menschen meistens erst auf den „zweiten Blick“. Aber sie hat ein anderes Fundament, eines das weniger auf eine soziale Umwelt ausgerichtet ist als auf Objekte und (damit verbundene) Interessen. Sprache dient autistischen Menschen in erster Linie als Mittel zur Informationsübertragung, nicht als Mittel zur Selbstbestätigung oder sozialen Positionierung.

Die Werbung, vor allen Dingen auch die Werbung für die eigene Persönlichkeit, gründet auf dieser Verschränkung beider Denksphären, indem sie ihre Inhalte mit Emotionen verknüpft. Die Übertragungen von Elementen der sprachlichen Sphäre in eine Wahrnehmungssphäre und umgekehrt können nur durch eine enge Verschränkung von beidem gelingen. Autistische Menschen scheitern – ganz oder teilweise – daran, solche Übertragungen nachzuvollziehen. Ein Grand Canyon etwa hat es bei ihnen schwer, die Lust auf einen Mittelklassewagen zu wecken – da wäre ein Tachometer oder ein Drehzahlmesser ein geeigneteres Werbemittel.

Sprachliches Denken und wahrnehmungsbezogenes Denken unterscheiden sich nicht nur durch ihre Inhalte, Sprache und Wahrnehmungen, sondern funktionieren auch auf unterschiedliche Weise. Sprachliches Denken ist ein strukturierendes Denken, welches Konzepte entwickelt, ihnen Inhalte zuordnet und sie miteinander in logische Beziehungen treten lässt. Dadurch können hier Dinge gedacht werden, die von konkreten Wahrnehmungsinhalten weitgehend losgelöst sind, etwa Freiheit oder das Sein. Wahrnehmungsbezogenes Denken hat immer auch konkrete Wahrnehmungen zum Inhalt, und zwar in der Regel sehr viele. Es besteht aus Kaskaden aktueller, erinnertes, erwarteter oder anderweitig vorweggenommener Wahrnehmungen, die assoziativ miteinander verknüpft sind und genauso schnell wieder verschwinden, wie sie auftauchen.

Die Verschränkung dieser beiden Aspekte des Denkens führt zu einer von vornherein gegebenen, intuitiven Strukturierung der bewusst wahrgenommenen Inhalte. Dass autistischen Menschen eine solche Strukturierung nicht vorgegeben ist, führt zu ihren Schwierigkeiten, Wahrnehmungen zu filtern. Nach Temple Grandin hängt die Funktionalität, d. h. die Möglichkeit einer erfolgreichen Integration autistischer Menschen, davon ab, wie gut sie es lernen können und lernen, ihr wahrnehmungsbezogenes Denken mit Hilfe des sprachlichen zu strukturieren. Wenn dies nicht gelingt, ertrinkt das Denken – bildlich ausgedrückt – in einer Flut assoziativ verbundener Wahrnehmungsinhalte (vgl. Grandin 2000). Wenn es gelingt, können die autistischen Menschen aus dem Potenzial ihres ausgesprochen leistungsfähigen Denkens schöpfen.

Dieses „Ertrinken“ in den endlosen Assoziationen eines wahrnehmungsbezogenen Denkens ist als mangelnde zentrale Kohärenz, das heißt eine reduzierte Fähigkeit, Details zu einem Gesamtbild zusammenzufügen, in die Autismusforschung eingegangen. Uta Frith sieht hierin eine der Kernsymptomatiken des Autismus (vgl. Frith 2003). Zu den Kehrseiten einer mangelnden zentralen Kohärenz gehören der „Blick für Details“, der autistischen Menschen sicher nicht zu Unrecht nachgesagt wird, und eine oft sehr gute Mustererkennung, sei es in sprachlichen Bereichen, in Bildern oder in Musik (vgl. Frith 1968). Wie sehr die Fähigkeiten in der Detail- und Mustererkennung zum Tragen kommen oder die behindernden Aspekte einer mangelnden zentralen Kohärenz, hängt direkt davon ab, wie gut es gelingt, das wahrnehmungsbezogene Denken durch Strukturierung zu lenken.

Das Gelingen einer fruchtbaren Verknüpfung sprachlicher und wahrnehmungsbezogener Denkaspekte kann gelernt werden. Tatsächlich lernen es viele autistische Menschen selbst auf autodidaktischem Weg, was aber nicht selten einige Zeit in Anspruch nimmt. Nicht zuletzt daher sind gerade junge Autisten nicht so früh für den Arbeitsmarkt bereit, wie nicht-autistische Menschen. Allerdings hängen die Möglichkeiten, das eigene Denken in diesem Sinne gut zu organisieren, von den konkreten Ausprägungen des Autismus, insbesondere von sensorischen Aspekten, ab. Auch, ob die Sozialisation autistischer Menschen, in einer förderlichen oder eher hemmenden Umwelt stattgefunden hat, ist ein einflussreicher Faktor.

Autistische Menschen und der Arbeitsmarkt

Beim Thema Integration autistischer Menschen in den Arbeitsmarkt denken manche an hochspezialisierte Fachkräfte – vornehmlich im IT-Sektor, die ihre von Kindheit an vorhandenen Spezialinteressen zum Beruf gemacht haben. Ich selbst gehöre zwar in diese Kategorie, bin aber damit deutlich in der Minderheit der autistischen Menschen.

Die Spezialinteressen, wie sie etwa Hans Asperger in seinen Beispielen schilderte (vgl. Asperger 1944), sind nur in seltenen Fällen so ausgeprägt vorhanden und so geartet, dass sie sich dazu eignen, zum Beruf gemacht zu werden. Auch bei mir war eine lange Entwicklung nötig, bis ich im Alter von 37 Jahren zum ersten Mal in einem Bereich (Programmierung) gearbeitet habe, der zwar meinen Spezialinteressen (Mathematik) nicht entspricht, aber immerhin mit ihnen zu tun hat.

Dennoch verfügen autistische Menschen in aller Regel über Qualitäten, die für eine Vielzahl von berufsrelevanten Tätigkeiten wertvoll sein können. Dazu zählen insbesondere Fähigkeiten und auch „autistische Eigenheiten“, die grundlegend mit Autismus verbunden sind. An erster Stelle sind hier wohl Fähigkeiten zu nennen, die sozusagen die Kehrseite einer mangelnden zentralen Kohärenz darstel-

len: Ein besonderes Vermögen zur Mustererkennung und ein besonderer Blick für Details. Beide hängen natürlich zusammen und bilden eine gute Voraussetzung für Tätigkeiten, bei denen Präzision oder das Erkennen komplexer Zusammenhänge gefragt sind. Die genaue Ausprägung des Denkens und die jeweiligen Interessen bestimmen, welche Tätigkeiten dabei geeignet sein können.

Das können sein:

- einfache aber stetig wiederkehrende Routinetätigkeiten, insbesondere wenn sie präzise durchgeführt werden sollen,
- Fehlererkennung und Qualitätsprüfung,
- Arbeiten in komplexen technischen Zusammenhängen bzw. mit komplexen Aufgabenstellungen.

Aber auch die auf kommunikativer und sozialer Ebene bestehenden „Eigenheiten“ haben ihre speziellen Qualitäten – wie bereits Hans Asperger in den 1940er Jahren anmerkte. Da autistische Menschen in aller Regel eine unübliche Sozialisation erfahren, unterscheidet sich ihre Perspektive, gerade in Hinblick auf Kommunikation und auf soziale Themen, von der nicht autistischer Menschen. Dies ist dadurch noch ausgeprägter, dass autistische Menschen psychisch nicht



Abbildung 3: Autistische Superkräfte

so stark an ihre soziale Umwelt gekoppelt sind. Das Fehlen einer intuitiven Theory of Mind (der Fähigkeit, innere psychische Zustände anderer Menschen intuitiv zu erfassen) führt zu einer sozialen Wahrnehmung, in der eine sachbezogene, logisch nachvollziehbare und offene direkte Kommunikation nahe liegend erscheint (vgl. Frith 2003). Das bedeutet nicht, dass autistische Menschen immer sachbezogen, logisch und offen kommunizieren, aber, dass ihnen diese Art zu kommunizieren nahe liegt, weil sie ihrer sozialen Wahrnehmung entspricht.

Auf Grund sowohl ihrer schlechten Wahrnehmungsfilterung als auch ihrer sozialen „Fehlsichtigkeit“ sind autistische Menschen auf Umgebungen angewiesen, die regelhaft und vorhersehbar sind. Umgekehrt sind sie auch bestrebt, in sicheren Umgebungen leben zu wollen. Daher gelten autistische Menschen oft zu Recht als zuverlässig und loyal. Zusammen mit einer eher sachorientierten Kommunikati-

onsweise können sie so zu Mitarbeitern werden, die positive Einflüsse in die Unternehmenskulturen bringen können.

Es gibt einiges, was dafür spricht, dass zumindest die Autisten vom „Asperger-Typ“, wie von Hans Asperger beschrieben, gute Voraussetzungen für ein gelingendes Berufsleben haben. Sie stellen vor allen Dingen auch ein Korrektiv zu den oben beschriebenen Entwicklungen hin zu einer Kommunikations- und Werbegeellschaft dar. Nicht nur, dass sie nach Zuverlässigkeit und Regelmäßigkeit streben, wo die gesellschaftlichen Verhältnisse immer unverbindlicher werden. Auch die Befähigungen zur Mustererkennung und Detailwahrnehmung sowie die eher sach- als sozial bezogene Wahrnehmung und Kommunikation könnten ein wichtiges Korrektiv einer Entwicklung sein, in der immer mehr abstrakte Konzepte und soziale Realitäten in den Vordergrund geraten.

Die aktuelle Situation autistischer Menschen zeigt, dass die Entwicklungen in eine Sackgasse geraten sind, in der die Potenziale autistischer Menschen weder für sie selbst noch für die Gesellschaft sinnvoll genutzt werden. Das hat nicht nur mit den Entwicklungen im Arbeitsmarkt zu tun, sondern auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere auch Schulen und Ausbildungsstätten. Autistischem Denken und Wahrnehmen ist es fremd, sich selbst mittels kommunikativer Akte zu definieren und darzustellen und mit anderen derartigen Darstellungen adäquat umzugehen. Aber genau das ist es, wodurch nicht-autistische Menschen andere als „Ihresgleichen“ wahrnehmen. Daher erscheinen autistische Menschen in aller Regel als Fremdkörper. Ein Eindruck, der sich wenn überhaupt erst relativiert, wenn sich die Menschen näher kennen gelernt haben (vgl. Seng 2013). Dieses Fremdsein wird obendrein oft als kommunikatives oder soziales Defizit wahrgenommen, hinter dem die Potenziale und Fähigkeiten der autistischen Menschen verschwinden. Besonders schwierig wird diese Grundkonstellation dadurch, dass sich viele autistische Menschen diese defizitäre Sicht auch selbst zu eigen machen und dadurch das Gefühl für ihre eigenen Möglichkeiten verlieren und diese auch nicht mehr entwickeln.

In Hinblick auf den Arbeitsmarkt wird deutlich, dass einige Anstrengungen notwendig sind, um autistischen Menschen Zugänge zu erschließen, die ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten angemessen sind. Dabei gilt es zum einen die Unternehmen dafür zu sensibilisieren, wie sie Ressourcen den Zugang verwehren, die für sie selbst nicht nur vorteilhaft sondern oft auch wichtig wären. Zum anderen müssen auch autistische Menschen Zugänge zu ihren Potenzialen finden, die sie im Laufe ihrer Sozialisation verloren haben. Sie müssen lernen, sie zu entwickeln, sie adäquat darzustellen und für ihr eigenes Leben umzusetzen. Beide Seiten müssen die Barrieren kennen lernen, die soziale Situationen für autistische Menschen bilden, und lernen wie diese Barrieren überwunden werden können. Das ist nicht

nur für die Autisten von Vorteil; am Ende werden dadurch die sozialen Umgebungen für alle „barriereärmer“ werden.

Seit dem Sommer 2009 führt die autWorker eG für autistische Menschen Workshops „Autistische Fähigkeiten“ durch. In den fünf Jahren bis heute haben über 200 autistische Menschen an diesen Workshops teilgenommen. Dabei hat sich gezeigt, dass die Kommunikation rein autistischer (kleiner) Arbeitsgruppen sehr effektiv sein kann. Die offene und sach- beziehungsweise themenbezogene Kommunikationsweise autistischer Menschen ist ausgesprochen produktiv, wenn der kommunikative Rahmen den Teilnehmenden die notwendige Sicherheit bietet. Dann funktionieren solche Gruppen ähnlich wie Balintgruppen und vermitteln den Teilnehmenden obendrein das Potenzial der eigenen Kommunikation (vgl. Dziobek 2008).

Diese Workshops bieten einen Rahmen, in dem autistische Menschen ihre eigenen Fähigkeiten reflektieren können, um sich dann mit anderen autistischen Menschen darüber auszutauschen. Es ist ein fast idealer Rahmen, autistische Fähigkeiten für die Teilnehmenden sichtbar werden zu lassen. Die (autistischen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von autWorker, die diese Workshops begleiten, haben hier ein einmaliges Forschungsfeld geschaffen (vgl. Bogdashina 2010). Dabei wird deutlich, dass das Thema „autistische Fähigkeiten“, obwohl es bereits in den 1940er Jahren sowohl von Hans Asperger als auch von Leo Kanner beschrieben wurde, in der bisherigen Autismusforschung kaum vorkommt (vgl. Theunissen 2014). Autistische Menschen haben nicht nur das Potenzial wesentlich besser in den regulären Arbeitsmarkt integriert zu sein, als dies aktuell der Fall ist, sie haben auch die Fähigkeiten, ihre Potenziale zu entwickeln und für sich einzusetzen. Sie haben vor allen Dingen auch das Potenzial, sich gegenseitig darin zu unterstützen. Dies sind Aspekte, die erst seit wenigen Jahren überhaupt in Erwägung gezogen werden, die aber maßgeblich mitentscheiden werden, ob die Inklusion autistischer Menschen und ihrer Potenziale gelingen wird (vgl. Theunissen 2013).

Als Kind habe ich in einer weitgehend abgeschlossenen eigenen autistischen Welt gelebt. Daher galt ich bei der Einschulung trotz erkennbarer besonderer Fähigkeiten, ich konnte bereits im Vorschulalter lesen, schreiben und rechnen, als nicht schulfähig. Dem Engagement meiner Eltern ist es zu verdanken, dass ich nach einer kurzen Zeit in einer Sonderschule in die Regelschule kam. Das Gymnasium war für mich damals eine fast ideale Schule, da es zum einen klein und überschaubar war, insbesondere auch mit einer Klassenstärke unter 20, zum anderen aber selbst für die 1980er Jahre sehr liberal. Es galt dort als selbstverständlich, alle Schüler zu integrieren.

Nach meinem Abitur war ich allerdings nicht ansatzweise in der Lage, eine Ausbildung oder einen Beruf zu meistern. Für meinen Lebensunterhalt hielt ich mich mit

diversen Jobs sozusagen „über Wasser“. Das Studium, das ich nach der Schule begonnen hatte, scheiterte nach wenigen Semestern. Ich hatte als Jugendlicher und junger Erwachsener mit teilweise massiven psychosomatischen Problemen und Depressionen zu kämpfen.

Mit Mitte 20 begann meine bis heute anhaltende Partnerschaft, die mir die nötige Stabilität für einen Neuanfang gab. Ich begann schließlich erneut ein Studium in Mathematik, das ich mit Jobs an der Universität und mit der Unterstützung behinderter Menschen finanzierte. Während dieser Zeit lernte ich auch, dass ich autistisch bin und meine Biographie durch und durch davon geprägt ist. Nach meinem Studium folgte erneut eine länger anhaltende Krise, nach der ich mit Ende 30 meine berufliche Laufbahn als Programmierer und Systemadministrator begann. Ich begann zu dieser Zeit auch, andere autistische Menschen kennen zu lernen und mich in der Autismus-Selbsthilfe zu engagieren. Meine Biographie ist ein gutes Beispiel dafür, wie eine förderliche Umgebung und auch das eigene Engagement entscheidend für das Leben eines autistischen Menschen ist. Ausgehend von der Sonderschule habe ich ein Studium abgeschlossen und – nach vielen Umwegen – eine gute Anstellung in einer Universitätsbibliothek gefunden. Mein Leben hätte aber genauso gut in diversen Einrichtungen für behinderte Menschen stattfinden können. Es hat in meinem Leben immer wieder Momente gegeben, in denen die Entscheidung in die eine oder andere Richtung hätte kippen können (vgl. Seng 2014).

Literatur

- Asperger, H.: Die 'Autistischen Psychopathen' im Kindesalter. *Archiv für Psychiatrie und Nervenkrankheiten* 117, 1944, S. 76–136
- Asperger, H.: Zur Differenzialdiagnose des kindlichen Autismus. *Acta Paedopsychiatrica* 35 (4), 1968, S. 136–145
- Böke, H.: Asperger: Die Geburt eines Syndroms. Prologomenon zur Enthinderung autistischer Intelligenz. *Behindertenpädagogik* Heft 47/3, 2008, S. 260-282
- Bogdashina, O.: *Autism and the Edges of the Known World*. London 2010
- Booth, R.; Happé, F.; Wallace, G. L.: Connectivity and the corpus callosum in autism spectrum conditions: insights from comparison of autism and callosal agenesis. *Prog Brain Res.* 2011;189:303-17, 2011
- Dalferth, M.: Berufliche Chancen für Menschen aus dem autistischen Spektrum. Vortrag gehalten im ifas Göttingen, Februar 2014. Verfügbar im Internet unter: http://www.ifas-goettingen.de/upload/pdf/AUT_Fachtag_Goettingen_Dalferth_2014.pdf [zuletzt geprüft im April 2014]

- Diekel, H.; Gnida, U.; Wackerhage, J.: Die Bedeutung von Schlüsselkompetenzen in der Personalauswahl (Deutsche Bahn). Ibv 13, Juni 2003, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg 2003
- d-statis, Statistisches Bundesamt: Arbeitnehmer im Inland nach Wirtschaftssektoren. Verfügbar im Internet unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Arbeitsmarkt/lrwr014.html> [zuletzt geprüft im April 2014]
- Dziobek, I.: Empathie bei Menschen mit Autismus. Tätigkeitsbericht des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Berlin; Selbständige Nachwuchsgruppe – Neurokognition der Entscheidungsfindung (Heekeren), Berlin 2008
- Frith, U.: Pattern detection in normal and autistic children (PhD thesis). London 1968
- Frith, U.: Autism, Explaining the Enigma. Oxford 2003
- Grandin, T.: My Mind is a Web Browser: How People with Autism Think. Cerebrum 2, No. 1, 2000, S. 14–22
- Grandin, T.; Panek, R.: The Autistic Brain. Exploring the Strength of a Different Kind of Mind. London, zweite Auflage 2014
- Rhein, T.; Stüber, H.: Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken. IAB Kurzbericht 3/2014, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg 2014
- Seng, H.: Wundersame Fähigkeiten. Hamburg, autWorker, zweite Auflage 2013
- Seng, H.: Ein autistisches Leben leben“. Hamburg, autWorker; vierte Auflage 2014
- Theunissen, G.: Empowerment und Inklusion behinderter Menschen“. Freiburg 2013
- Theunissen, G.: Menschen im Autismus-Spektrum. Verstehen, annehmen, unterstützen“. Stuttgart 2014
- Todisco, I.: Rückenwind. Junge Menschen auf dem Weg in den Beruf, Frankfurt 2012
- Wikipedia: Historische Wurzeln der kommerziellen Werbung. Verfügbar im Internet unter: http://de.wikipedia.org/wiki/Werbung#Historische_Wurzeln_der_kommerziellen_Werbung [zuletzt geprüft im April 2014]

Bildnachweis

Abbildung 1: Kenneth Freeman: „Someone costumed as Nemo advertising the Idaho Aquarium in February 2013“, <http://commons.wikimedia.org/wiki/File:NemoAdvertisingIdahoAquarium.JPG>, 2013

Abbildung 2: Matti Wustmann (matti.wustmann@googlemail.com): „Ohne Titel“, 2012

Abbildung 3: Adrian Reeves: Autistic Superman Logo, <http://sircle.deviantart.com/art/Superman-Autism-362154968>, 2013