

Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe (BeB)

18 Februar 2016

Fachtagung:

**Autismus – eine Herausforderung für alle:**

*Über Verhaltensauffälligkeiten bei Autismus und Intelligenzminderung*

Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH

Steinstraße 80/82/84

14480 Potsdam

Workshop 4: Berufliche Teilhabe bei Menschen mit Autismus?

Raum 05.0.47

Workshop-Leiterin:

Dr Imke Heuer, autWorker e. G.

### **Abstract: All inclusive?! - Berufliche Teilhabe bei Menschen mit Autismus**

Hans Aspergers Publikationen und sein positiver Zugang zu Autismus wurden erst nach seinem Tod international wahrgenommen, nachdem die britische Psychiaterin Lorna Wing 1981 eine englische Übersetzung seiner Habilitation veröffentlichte. 1994 wurde das Asperger-Syndrom in die 4. Auflage des DSM (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*) als eigenständige Diagnose aufgenommen. Doch noch heute sind die Diagnosekriterien rein defizitorientiert und erwähnen keine positiven Aspekte.

Diese Verengung erklärt sich zum Teil aus der medizinischen Sichtweise, in der für eine Diagnose ein klinischer „Krankheitswert“ vorhanden sein muss. Die tiefere Ursache für die wachsende Relevanz der Autismusdiagnose liegt meiner Ansicht nach jedoch in grundlegenden gesellschaftlichen Veränderungen in der westlichen Welt. So haben sich etwa die Ansprüche an informelle, intuitive Kommunikationsfähigkeiten, Teamwork und Kooperation im Arbeitsleben drastisch erhöht. Autistische Menschen, die gerade in diesen Bereichen oft Schwierigkeiten haben, fallen zunehmend durch alle Raster. Der von Politik und Medien beschworene „Job-Boom“ geht an Menschen mit Schwerbehinderung und insbesondere an Autisten vorbei, wie alle aktuellen Statistiken zeigen.

Viele Autisten haben schon in ihrer Kindheit und Jugend durch Beobachtung sehr viele über soziales Verhalten gelernt und sind in der Lage, ihr Verhalten nach außen einigermaßen „normal“ erscheinen zu lassen. Was für andere Menschen dabei unsichtbar bleibt, ist die Anstrengung, die das für sie oft bedeutet. Zudem ist diese Kompensation nie wirklich 100%ig und funktioniert auch nicht immer gleichmäßig gut. Auch mit dem Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit sind viele Autisten ohne Unterstützung – und oft sogar ohne Kenntnis der Diagnose - überfordert.

Neben den autistypischen Besonderheiten der Kommunikation können auch Komorbiditäten wie Dyspraxie oder AD(H)S für Schwierigkeiten in Ausbildung und Arbeitsleben sorgen. Die Überlagerung der Symptome kann Lebensprobleme in vieler Hinsicht verschärfen. Geeignete Hilfe für die Betroffenen gibt es jedoch bisher kaum. Hier ist noch sehr viel Aufklärung über das intersektionelle Zusammentreffen unterschiedlicher „Andersartigkeiten“ nötig, damit Autisten angemessen unterstützt werden können.

Problematisch ist das in den Medien und teilweise auch der Fachwelt noch immer sehr männlich geprägte, auf IT- und Technik-affine „Nerds“ fokussierte Autismusbild. Eine

Unterstützung, die die heterogenen Bedürfnisse autistischer Menschen berücksichtigt, ist leider bisher noch selten zu finden. Ansätze, die eher von den individuellen Stärken ausgehen, auch jenseits des technischen Bereichs, könnten auch und gerade überbetriebliche Ausbildungen in Berufsbildungswerken für viele junge Autisten attraktiver machen. Hierbei wäre wichtig, auch Autisten ohne Schulabschluss oder mit einer angenommenen Intelligenzminderung nicht pauschal nur auf geringqualifizierte Hilfstätigkeiten etwa in der Hauswirtschaft hin auszubilden, sondern differenzierter nach Ressourcen zu schauen und sie gezielt zu fördern.

Besonders schwierig sieht die Situation insbesondere für Autisten aus, die das klassische Ausbildungs- und Studienalter hinter sich haben. Zwar gibt es hier einige neue Instrumente, etwa das Zuverdienstmodell oder die Unterstützte Beschäftigung, die nach dem Motto „place and train“ Menschen mit Einschränkungen gezielt für einen speziellen Arbeitsplatz trainiert. Beides richtet sich jedoch an Menschen, die in einer Behindertenwerkstatt unterfordert, auf dem 1. Arbeitsmarkt aber auch in einfachen Tätigkeiten überfordert wären. Auch Umschulungen und Programme zur beruflichen Rehabilitation von Behinderten oder psychisch Kranken beziehen sich häufig nur auf Hilfstätigkeiten. Vergleichsweise erfreulich ist die Situation lediglich im IT-Bereich. Schon länger bekannt ist die inzwischen auch nach Deutschland expandierte dänische Firma Specialisterne, die autistische IT-Experten als Softwaretester beschäftigt. Die deutsche Firma auticon, die Schweizer Firma Asperger Informatik und das Projekt „Autism at Work“ des SAP-Konzerns arbeiten nach einem ähnlichen Prinzip. Das Bewerbungsverfahren ist allerdings sehr anspruchsvoll, und die Anzahl der Interessanten übersteigt die Anzahl der Stellenangebote bei weitem.

Hinterfragenswert ist die ideologische Fokussierung auf den 1. Arbeitsmarkt und die auf Gewinne angewiesene freie Wirtschaft. Wichtiger als der formale Status ist meiner Überzeugung nach die Möglichkeit zum Einsatz der eigenen Stärken und Interessen. Um diesen Anspruch zu erfüllen, ist die nächstbeste Arbeit meist ungeeignet. Die von Deutschland 2009 ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention, die umfassende Teilhabe behinderter Mensch auf der Grundlage der Inklusion und des sozialen Modells von Behinderung (das die „Behinderung“ in der Gesellschaft sieht, nicht der Person) einfordert, ist für Autisten aktuell insgesamt leider nicht verwirklicht.

Für nützlich halte ich Temple Grandins Empfehlung für einen allmählichen Übergang von der Schule in die Berufswelt. Eine rechtzeitige Auseinandersetzung damit, inwieweit die jeweiligen Interessen sich in Berufsperspektiven „konvertieren“ lassen, ist dabei zentral. Insgesamt sollte der Fokus nicht auf der Kompensation der Schwächen liegen, sondern auf den Stärken.

Zur Frage nach dem Umgang mit der Diagnose kann man keine Pauschalempfehlungen geben. Je gerader der Lebenslauf ist, je jünger der Betreffende, desto eher kann man die Diagnose verschweigen und so die Einstellungschancen vergrößern. Allerdings verzichtet man damit auf Unterstützung bei eventuellen Schwierigkeiten. Möglich ist auch eine selektive Offenheit nur gegenüber den Vorgesetzten, oder eine Beschreibung der eigenen Schwierigkeiten, ohne die Diagnose explizit zu nennen. All dies bedarf einer sorgfältigen Abwägung der Situation und Persönlichkeit.