



Volkshochschule
im Landkreis Cham e.V.



Projekt: 2020-1-N001-KA204-076508

NATIONALBERICHT DEUTSCHLAND

101: PROFIL EINES INKLUSIONSCHAMPION

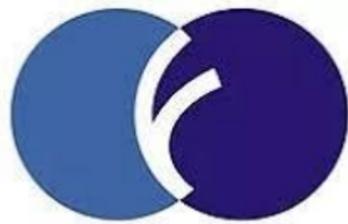
Work-Aut

Leveraging WBL to foster professional inclusion of
people affected by Autism Spectrum Disorder

Autor: VOLKSHOCHSCHULE IM LANDKREIS CHAM EV



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Irips



Diese Berichte wurde im Projekt "Work-Aut: Leveraging WBL to foster professional inclusion of people affected by Autism Spectrum Disorder" project, verfasst, das von der Europäischen Kommission im Rahmen des Erasmus+ Programms – Leitaktion 2 Strategische Partnerschaften – unter der Projektnummer 2020-1-NO01-KA204-076508.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.
<http://www.workauteurope.com/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**This work is licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0
International License.**

WORK-AUT: Recherche Deutschland

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Zusammenfassung..... | 4 |
| 2. Ziel und Umfang des nationalen Berichts..... | 4 |
| 3. Nationale Situation der Eingliederung von Menschen mit ASS in den Arbeitsmarkt..... | 4 |
| 3.1 Richtlinien und Strategien..... | 4 |
| 3.2 Rechtliche Rahmenbedingungen | 5 |
| 3.3 Identifizierung der Probleme (Vorurteile und Hürden)..... | 6 |
| 3.4 Auswirkungen auf Arbeitgeber und junge Erwachsene mit ASS..... | 7 |
| 4. Relevante Studien zur Inklusion von Personen mit ASS in den Arbeitsmarkt..... | 8 |
| 5. Bewährte Verfahren..... | 9 |
| 6. Sekundärstudie – Auswertung der Befragungen | 11 |
| 7. Fazit..... | 17 |
| 8. Referenzen | 18 |

1. Zusammenfassung

Der nachfolgende Bericht gibt einen Einblick in die Eingliederung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen (ASS) in den deutschen Arbeitsmarkt. Der Bericht basiert auf Sekundärforschung und einer Primärerhebung, um wichtige theoretische Daten zu sammeln und profitiert vom Wissen und der Erfahrung von Menschen, die mit diesem Thema in ihrem täglichen Arbeitsleben konfrontiert sind.

2. Ziel und Umfang des nationalen Berichts

Dieser Bericht konzentriert sich auf aktuelle Defizite und Bedürfnisse in der beruflichen Eingliederung von Menschen aus benachteiligten Gruppen. Insbesondere liegt der Fokus auf Personen mit Autismus-Spektrum-Störungen. Daher ist es in erster Linie notwendig, ein besseres Verständnis dieses komplexen Begriffs, der viele verschiedene Aspekte umfassen kann, zu erlangen. Es muss erwähnt werden, dass ASS von verschiedenen Merkmalen geprägt sein kann, da die Krankheit eher eine sehr individuelle als allgemeine Krankheit ist. Das gemeinsame Verständnis, auf dem der nachfolgende Bericht beruht, steht auch im Einklang mit dem „Weltbericht Behinderung“ der WHO und dem UN-Übereinkommen über die „Rechte von Menschen mit Behinderungen“: Es betrifft körperlich beeinträchtigte Personen, die von (negativen) sozialen Konsequenzen hinsichtlich Rekrutierung und Auswahlkriterien oder Umweltaspekten betroffen sind (Böhm, 2014) (World Health Organization (WHO), 2011).

Es wirkt sich positiv auf die Lebensqualität aus, wenn man einen Arbeitsplatz hat und ein Teil der Arbeitswelt ist. Ein selbstbestimmtes Leben wird gefördert, das Selbstbewusstsein verbessert und die Grundlage für den Umgang mit finanziellen Problemen und sozialer Teilhabe wird geschaffen. Es kann wiederum schwerwiegende Folgen haben, wenn man vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt wird.

Der Bericht ist dazu gedacht, einen Überblick über die Situation in Deutschland zu geben und stellt dar, welche Maßnahmen aktuell ergriffen werden, um Menschen mit ASS in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Um bessere Rahmenbedingungen zu schaffen, werden deutsche Richtlinien und Strategien aufgezeigt und der gesetzliche Hintergrund wird erklärt. Um die weiteren Aktivitäten im Rahmen des Erasmus+ Projekts „Work-AUT Projekt“ (Nr. 2020-1-NO01-KA204-076508) zu fördern, werden aktuelle Probleme hinsichtlich der beruflichen Eingliederung von benachteiligten Gruppen, wie beispielsweise Hürden und Vorurteile, identifiziert. Zusätzlich analysiert der Bericht die Auswirkungen für Arbeitgeber, und junge Erwachsene mit ASS. Auch sind relevante Studien zur Eingliederung von Menschen mit ASS im Arbeitsmarkt einbezogen worden.

Um von anderen erfolgreichen Ansätzen zu lernen und Anregungen zu erhalten, werden drei Best-Practice-Beispiele, die in Deutschland Anwendung finden, ebenfalls vorgestellt.

3. Nationale Situation der Eingliederung von Menschen mit ASS in den Arbeitsmarkt

3.1 Richtlinien und Strategien

Der Anteil der Menschen mit Behinderungen, der von Arbeitslosigkeit betroffen ist, ist doppelt so hoch als der von Menschen ohne Behinderungen (Böhm, 2014). Laut Daten der Bundesagentur für Arbeit steigen die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen sogar mit zunehmendem Alter (Riedel, 2018). Es existieren lediglich Schätzwerte dazu, wie viele Menschen mit ASS in den Arbeitsmarkt eingegliedert sind. Im Jahr 2013 befanden sich schätzungsweise nur 5 % der Menschen mit Autismus am allgemeinen Arbeitsmarkt in Deutschland, etwa 40 bis 65 % sind in speziellen Einrichtungen für benachteiligte Menschen („Werkstätten“) angestellt, wohingegen der Rest nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Riedel, 2018). Eine Studie aus dem Jahr 2017 gibt ähnliche Angaben wieder, unter Angabe, dass sich etwa 5 bis 12 % der Menschen mit ASS im Arbeitsalter zwischen 15 und 64 Jahren in einer sozialversicherungspflichtigen Festanstellung befinden. Die Mehrheit dieser Gruppe leidet wahrscheinlich an atypischem Autismus und Asperger. Diese Studie weist auch ähnliche Werte von Menschen mit ASS, die in „Werkstätten“ (45%) angestellt sind, auf (Knaak & Traub, 2019) (Dalferth, 2017). Weitere Recherchen von Riedel (2018) und weiteren Autoren führten zu der Schlussfolgerung, dass Menschen mit ASS oftmals über einen hohen Bildungsstand verfügen und Arbeitstätigkeiten nachgehen, die unter ihrem Kompetenzniveau sind. Daher ist es notwendig, bestimmte Strategien zu entwickeln, um deren Eingliederung in Arbeitsbereiche, für die sie sich interessieren, zu gewährleisten.

Ein deutsches strategisches Dokument ist die "Charta der Vielfalt", bei der es sich um eine veröffentlichte Selbstverpflichtung handelt, die von Wirtschaftsvertretern entwickelt wurde. Es fördert Vielfalt am Arbeitsplatz und gibt an, dass Deutschland nur erfolgreich wirtschaften kann, wenn Vielfalt in der Belegschaft und unter Kunden sowie Geschäftspartnern anerkannt wird. Außerdem ermöglicht eine vielfältige Belegschaft mit ihrer Auswahl an Fähigkeiten und Kompetenzen, eine innovative und kreative Lösungsfindung. Des Weiteren gibt das Dokument Empfehlungen dafür, diese Vielfalt umzusetzen. Darin wird aufgeführt, dass es notwendig ist, Tätigkeitsprofile an Personen anzupassen und nicht nach Leuten zu suchen, die zu dem Arbeitsplatz passen. Auch wird empfohlen, die Position eines Diversity Managers zu schaffen, der ein dedizierter Ansprechpartner im Unternehmen ist, der Vertrauen und Wertschätzung steigert. Auch soll in die Talente von Menschen mit Behinderungen investiert werden (Charta der Vielfalt e.V., 2021).

Eine weitere Strategie, die in Deutschland verfolgt wird, ist die der "Werkstätten für behinderte Menschen." Dabei handelt es sich um Arbeitsplätze, die speziell für Menschen mit Behinderungen entwickelt wurden, die ansonsten keine Ausbildung oder kein Praktikum absolvieren könnten. Aktuell arbeiten etwa 320.000 Erwachsene in diesen Einrichtungen, wovon 30.000 eine Ausbildung machen und 270.000 in einem Beschäftigungsverhältnis sind. Die verbleibenden Personen erhalten aufgrund der Schwere ihrer Behinderung eine spezielle Betreuung und Unterstützung. Die Arbeitsplätze ermöglichen eine individuelle innerbetriebliche Ausbildung, eine Orientierungsphase sowie eine Unterstützung in Form eines Jobcoaches (Riedel, 2018) (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V., 2021).

In Bayern, im Süden Deutschlands, wurde die Initiative „Inklusion in Bayern“, eine spezielle Strategie, um die Arbeitswelt integrativer zu gestalten, gegründet. Die Initiative stellt nicht nur zahlreiche Best-Practice-Beispiele als Anregung für andere Unternehmen dar, sondern gibt auch Empfehlungen und beinhaltet Ansprechpartner, die kontaktiert werden können. Darüber hinaus gibt es auch einen Bereich auf der dazugehörigen Homepage, der für Menschen mit Behinderungen gedacht ist und enthält wichtige Informationen zur Unterstützung in der Arbeitswelt (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, 2021).

3.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Da das Thema zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in vielen Ländern hoch priorisiert ist, gibt es zahlreiche Rechtsdokumente zu diesem Thema. Eines der bekanntesten ist das „Übereinkommen von Menschen mit Behinderungen“ der Vereinten Nationen, das im Jahr 2008 zwischen 152 Ländern und der EU beschlossen wurde. Einer der wichtigsten Aspekte dieses Dokuments schließt den Perspektivwechsel von Menschen mit Behinderungen, die als krank angesehen werden, hin zur Wahrnehmung als Menschen mit Rechten ein. Ein Teil dieser Rechte besteht darin, ihnen das Arbeitsumfeld sowie den Arbeitsmarkt zugänglich zu machen, sodass sie ihren Arbeitsplatz frei wählen können (Riedel, 2018) (United Nations, n.d.).

Das deutsche Sozialgesetzbuch definiert eine behinderte Person ebenfalls ähnlich: Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigung haben, die die Interaktion mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren erschweren sowie länger als sechs Monate andauern und eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft somit nicht möglich ist (§ 2, SGB IX). Zusätzlich beschreibt der Grad der Behinderung wie stark die Beeinträchtigungen im Hinblick auf eine Teilhabe an der Gesellschaft sind. Die Feststellung des Grades der Behinderung ist wichtig, da viele Rechtsansprüche geltend gemacht werden können. Jedoch stellen Menschen mit Autismus oftmals keinen Antrag auf die Feststellung des Grades der Behinderung, obwohl Autismus oft das soziale Leben enorm beeinträchtigt. Häufig fürchten sie deshalb diskriminiert zu werden und möchten nicht als ein Mensch mit einer Behinderung angesehen werden (Knaak & Traub, 2019).

Die oben genannten speziellen Arbeitsstätten für Menschen mit Behinderungen sind ebenfalls im deutschen Gesetz verankert, genauer gesagt im Sozialgesetzbuch (Sozialgesetzbuch SGB IX, § 219 SGB IX Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen) (Sozialgesetzbuch, n.d.). Dieser Paragraph beschreibt das Recht zur Teilhabe an der Gesellschaft, mit einer angemessenen Vergütung, um es der Zielgruppe zu ermöglichen, ihr Potential frei entfalten zu können, damit sie ihre Persönlichkeit entwickeln kann.

Diese Arbeitsstätten sind dazu gedacht, den Übergang in die allgemeine Arbeitswelt zu unterstützen, da ihre berufliche Ausbildung oftmals mit betrieblichen Akteuren gekoppelt ist.

Neben diesen speziellen Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Behinderung gibt es auch ein Gesetz, das die Unterstützung während einer Berufsausbildung in der allgemeinen Arbeitswelt sicherstellt. Paragraph § 75 des Sozialgesetzbuches (SGB III, § 75 Begleitende Phase der Assistierten Ausbildung) besagt, dass Menschen, die die Voraussetzung für den Erhalt einer Unterstützung erfüllen, wie folgt gefördert werden können: Sozialpädagogische Begleitung, Maßnahmen zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses oder der Einstiegsqualifizierung, Angebote zum Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten sowie Angebote zur Vermittlung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten. Diese Förderung sollte von der Bundesagentur für Arbeit mit Unterstützung durch den Arbeitgeber erfolgen. Das Gesetz besagt auch, dass die individuelle Förderung an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden muss (Sozialgesetzbuch, n.d.).

Das Sozialgesetzbuch (SGB IX) beinhaltet auch ein Gesetz, das bestimmte Maßnahmen auflistet, die die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben sicherstellen (SGB IX, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben). Es besagt, dass Arbeitgeber und Unternehmen eine Förderung für Präventiv- und Anpassungsmaßnahmen erhalten können, wenn sie sich dafür entscheiden, ihre Arbeitsplätze umzubauen, damit diese besser an die Bedürfnisse der Zielgruppe besser angepasst sind. Weitere Leistungen, die sie beantragen können, sind Beratungsleistungen durch externe Fachleute, technische Beratungsleistungen und eine Beratung durch Inklusionsbüros. Um für diese Aspekte eine finanzielle Unterstützung zu erhalten, müssen ein paar gesetzliche Bestimmungen erfüllt sein: Arbeitgeber müssen überprüfen, ob sie ihre freien Stellen an Menschen mit erheblichen Beeinträchtigungen vergeben können und sie sind dazu verpflichtet, den Arbeitsplatz entsprechend den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen einzurichten (§164, SGB IX). Sie müssen auch sicherstellen, dass operative Inklusionsmaßnahmen angemessen umgesetzt werden (§ 167 SGB IX) (Knaak & Traub, 2019). Falls ein Unternehmen Arbeitsplätze für nicht mindestens 5 % seiner Belegschaft an erheblich beeinträchtigte Personen vergibt, muss es eine Ausgleichsabgabe bezahlen (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, 2021).

3.3 Identifizierung der Probleme (Vorurteile und Hürden)

Obwohl das öffentliche Interesse am Thema Autismus in den letzten Jahren gestiegen ist, ist ein großer Mangel an Informationen über die Krankheit und deren Auswirkungen weiterhin allgegenwärtig. Dies gilt insbesondere für das soziale Verhalten und das Kommunikationsverhalten. Auch sind Personen mit ASS nicht Teil einer homogenen Gruppe, da die Auswirkungen ihrer Krankheit unterschiedlich sein können. Dies macht es noch schwieriger über allgemeine Probleme, Vorurteile und Hürden zu sprechen, wenn es um den Eintritt in den und Verbleib im Arbeitsmarkt geht.

Es kann jedoch gesagt werden, dass oftmals ein unflexibles Arbeitsumfeld zu Problemen führen kann. Da Personen mit gesundheitlichen Problemen andere Bedürfnisse haben, ist es notwendig lösungsorientiert zu denken und das Arbeitsumfeld flexibel an deren Bedürfnisse anzupassen. Es wurde nachgewiesen, dass Personen mit Beeinträchtigung glücklicher mit ihrem Arbeitsplatz sind als Personen ohne Beeinträchtigung, wenn ein Arbeitgeber die nötigen Anpassungen vornimmt (Böhm, 2014). Daher wäre es eine gute Idee, einige Feedbackgespräche - vorausgesetzt es ist ein offenes Kommunikationsklima vorhanden – durchzuführen, beispielsweise mit der Personalabteilung eines Unternehmens, um sicherzustellen, dass der Arbeitgeber die speziellen Bedürfnisse versteht und sich ihnen anpasst. Böhm (2014) weist auch darauf hin, dass die Anpassungen unterschiedlich ausgelegt sein können, wie physische Anpassungen im Arbeitsumfeld, aber auch zeitliche Anpassungen (z. B. flexible Arbeitszeiten) oder auch organisatorische Anpassungen.

Eine weitere Problematik liegt in Vorurteilen. Personen mit ASS werden von anderen Personen oft als "anders" angesehen, was dazu führen kann, dass diese sich als Außenseiter fühlen. Es ist nötig, in die Bewusstseins-schärfung zu investieren - im Hinblick auf den Hintergrund und die Auswirkungen von ASS - was zu einem integrativerem Arbeitsumfeld führt (Riedel, 2018).

Ein weiterer Grund für die relativ geringe Beschäftigungsquote von Menschen mit ASS in Deutschland basiert auf zwei Aspekten:

Der erste Aspekt ist zurückzuführen auf die Auswirkungen von ASS: Menschen mit ASS haben oftmals keinerlei Art von Filter in ihrem Kopf, sie haben viele Gedanken gleichzeitig und haben oft den Eindruck, dass sie parallel an mehreren Aufgaben arbeiten müssen, was zu einer erhöhten Belastung führen kann. Außerdem haben sie oftmals Defizite in der sozialen Kommunikation, was es schwierig macht, sich einem Team zu fügen. Besonders außerhalb des Arbeitsplatzes, z. B. während der Pausen, wenn Personen mit ihren Kollegen Kontakte knüpfen, stellt dies oft eine große Belastung für sie dar (Riedel, 2018). Andere individuelle Hürden, die Riedel (2018) identifiziert hat, stellen das Vorstellungsgespräch (Menschen mit ASS fällt es schwer zu verstehen, warum eine feste Durchführungsweise eingehalten werden muss), die Integration und Akzeptanz von Hierarchien (sie haben Probleme damit zu verstehen warum die Kommunikationen je nach Position variiert), die Akzeptanz von Ungerechtigkeit am Arbeitsplatz und die Priorisierung von Aufgaben, dar.

Der zweite Aspekt betrifft Probleme, die aus dem Arbeitsumfeld hervorgehen. Riedel (2018) benennt hierbei das Spüren eines großen Drucks sich anpassen zu müssen - was Personen mit ASS schwerfallen könnte - da diese spezielle Bedürfnisse haben, Mobbing unter Kollegen, (siehe auch weiter unten) und das Problem, dass benötigte (und fehlende) Kernkompetenzen oftmals mehr geschätzt werden als technische Kompetenzen, die Menschen mit ASS mitbringen. Auch können Probleme auftauchen, wenn quantitative Leistung mehr zählt als qualitative Leistung und eine fehlende Flexibilität von Seiten Arbeitgeber erschwert es Personen mit ASS am Arbeitsplatz noch mehr.

3.4 Auswirkungen auf Arbeitgeber und junge Erwachsene mit ASS

Um die Teilhabe von Personen mit ASS am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, müssen - neben dem Fokus auf diese Zielgruppe - Personalfachkräfte, Geschäftsführer und Kollegen mit einbezogen werden.

Die Personalabteilung definiert oftmals den Rahmen für die Vielfältigkeits- und Inklusionspolitik eines Unternehmens (Böhm, 2014). Es ist notwendig, dass diese auf die Bedürfnisse von Personen mit ASS hingewiesen wird und es muss sichergestellt werden, dass verstanden wird, welche möglichen Anpassungen notwendig sind, um ihnen die Firmenumgebung zugänglich zu machen und um für diese Zielgruppe ein attraktiver Arbeitgeber zu werden.

Außerdem müssen Führungskräfte ebenfalls mit eingebunden werden. Diese müssen geschult werden, um das Verhalten von Personen mit ASS zu verstehen und entsprechend reagieren zu können (z. B. im Hinblick auf die Leistungsbeurteilung) (Böhm, 2014). Ansonsten können Missverständnisse und ein schlechtes Klima die Konsequenz sein.

Die Personalabteilung sowie die Geschäftsführung müssen auch sicherstellen, dass die Kollegen, die mit autistischen Personen zusammenarbeiten, gut geschult sind, da ansonsten Konfliktsituationen oder ein Gefühl von unfairer oder sogar bevorzugter Behandlung das Resultat sein können. Dies würde nicht nur die Kollegen, sondern auch die Personen mit ASS nicht zufriedenstellen, da sie/ er das Gefühl entwickeln könnte vom Team weniger akzeptiert zu werden (Böhm, 2014).

Arbeitgeber müssen sich dem verlorenen Potential bewusst sein, wenn sie sich dafür entscheiden, Personen mit ASS aus ihrer Belegschaft auszuschließen. Wie Böhm (2014) erklärt, kann sich eine körperliche Beeinträchtigung auch mit der Zeit ergeben, wenn sich die Person bereits in der Arbeitswelt befindet. Es kann beträchtliche Konsequenzen für das Unternehmen mit sich bringen, wenn riskiert wird, diese Talente zu verlieren, wenn diese entlassen werden. Besonders die Zeit des Fachkräftemangels sollte dazu führen, dass überdacht wird, dass das Potential der Gruppen mit Beeinträchtigungen wie ASS ausgeschöpft wird. Außerdem ist eine vielfältige Belegschaft heutzutage nicht nur eine Notwendigkeit, um auf einem angespannten Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein, sondern bringt auch zahlreiche Vorteile für die Unternehmen, wie größere Innovationschancen und eine Reihe von Perspektiven, die zu einer gesteigerten Leistung führen. Da darüber hinaus Menschen mit Behinderungen einen großen Anteil der Kunden repräsentieren, wäre es eine wertvolle Gelegenheit, Personen aus dieser Zielgruppe zu beschäftigen, da die Kunden dann eine engere Beziehung zum Unternehmen aufbauen könnten. Und zuletzt wird über Unternehmen, die sich über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus darauf konzentrieren, Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung zu beschäftigen, in der Öffentlichkeit positiv berichtet, was zu einer positiven Mundpropaganda sowie positiven öffentlichen Meinung des Unternehmens führt (Böhm, 2014).

Ein Bericht von Knaak & Traub (2019) beinhaltet praktische Empfehlungen für technische Hilfsmittel, die die berufliche Inklusion von Menschen mit ASS unterstützen können - wie z. B. lärmreduzierende Kopfhörer, um akustische Reize zu verhindern - und andere Lärmschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, Unterstützung für die zeitliche Orientierung - wie elektronische Kalender mit einer Reminder-Funktion - und unterstützende Kommunikationstools. Des Weiteren wird die personelle Unterstützung ebenfalls als ein kritischer Faktor für die Eingliederung am Arbeitsplatz angesehen. Es wird empfohlen, Mentoren oder Joabcoaches zur Beratung mit einzubeziehen und eine angemessene sowie angenehme Arbeitsplatzeingliederung sicherzustellen. Auch können diese eine spezielle „Sozialschulung“ für Personen mit ASS anbieten und können in eine Konfliktsituation als Mediator eingreifen, was sehr hilfreich für das Arbeitsklima sein kann.

Während die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen, ASS inklusive, umfassende positive Auswirkungen auf das Unternehmen hat, wird dies auch von den (jungen) Menschen mit einer Behinderung positiv wahrgenommen. Zahlreiche Studien haben bewiesen, dass die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu einer höheren Lebensqualität führt, da dies wiederum die Existenzbedürfnisse erfüllt (wie beispielsweise Geld für den eigenen Lebensunterhalt verdienen), Beziehungen (sich von der Gesellschaft akzeptiert fühlen) und die Entwicklung (Selbstverwirklichung) fördert (Böhm, 2014) (Alderfer, 1972).

4. Relevante Studien zur Inklusion von Personen mit ASS in den Arbeitsmarkt

Wie oben evaluiert, gibt es zahlreiche Hürden und daraus resultierende Erforderlichkeiten, die angepasst werden müssen, um eine umfangreiche Eingliederung von Menschen mit ASS am Arbeitsplatz ermöglichen. Inwiefern jedoch profitiert ein Unternehmen von deren Eingliederung?

Es ist bewiesen, dass Personen mit ASS ein großes Potenzial haben. Sie besitzen oftmals ein umfangreiches technisches Wissen, einen Gerechtigkeitssinn, einen Sinn für Detailarbeit, versuchen Aufgaben perfekt zu erledigen, sind loyal, sind ihrem Arbeitsplatz gegenüber passioniert, monotone Arbeit lässt sie nicht so schnell ermüden, sie sind oftmals ehrlicher, sehr kreativ und bieten eine neue Perspektive im Hinblick auf Probleme (Riedel, 2018).

Laut einer Studie stellte Riedel im Jahre 2018 eine Liste an praktischen und einfach zu implementierenden Hilfsmitteln auf, um die Situation der beruflichen Eingliederung von Menschen mit ASS zu verbessern. Er schlägt die Bereitstellung eines „Übersetzungsdokuments“ vor, das z. B. die folgenden Themen enthält: Entschlüsselung von Ironie, Andeutungen und der Kommunikation. Auch ist es wichtig, dass die Mitarbeiter ein klares und eindeutiges Feedback erhalten. Ein weiterer Ratschlag, der gegeben wird, ist, dass das Arbeitsumfeld für Personen mit ASS besser sei, wenn diese eine schriftliche Beschreibung der Aufgaben (die normalerweise nicht festgehalten sind) rund um den Arbeitsplatz erhalten, d. h. Aufgaben, die von ihnen erwartet werden, obwohl diese nicht Teil ihrer Haupttätigkeit sind (z. B. Kaffee kochen, Unterlagen kopieren etc.). In Zusammenhang mit diesem Punkt wäre es empfehlenswert, wenn Menschen mit ASS eine klare Anweisung zu bestimmten Strukturen erhalten würden: Z. B. Pausen, Meetings und der richtige Ansprechpartner für jede Angelegenheit. Es wäre auch hilfreich, eine dedizierte Kontaktperson für Menschen mit ASS zur Verfügung zu stellen, damit sie keinem Stress ausgesetzt sind und wissen, wen sie kontaktieren können. Wie bereits oben erwähnt, wäre es auch eine gute Idee, die Arbeitszeiten flexibel anzupassen (z. B. Teilzeitarbeit, frühe Arbeitszeiten und die Möglichkeit für Homeoffice). Jedoch weist Riedel (2018) auch darauf hin, dass, obwohl die Informationen für Arbeitgeber hilfreich sind, auch nicht vergessen werden dürfe, dass Menschen mit ASS sehr individuell sind und es daher wichtig ist, die individuellen Bedürfnisse der Person im Hinterkopf zu behalten und generelle Empfehlungen umzusetzen.

Eine weitere interessante Studie ist die sogenannte REHADAT-Befragung zum Thema Autismus und Arbeitsplätze („Mit Autismus im Job“), die im Jahr 2018 durchgeführt wurde. Diese Studie befragte 200 Menschen, die in einem Beschäftigungsverhältnis sind und bei denen Autismus diagnostiziert wurde. Das interessante dabei ist, dass die Hälfte der Personen erst mit Autismus diagnostiziert wurde, als diese bereits aktiv am Arbeitsleben teilnahmen. Des Weiteren ermittelte die Umfrage auch die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für die berufliche Eingliederung von Personen mit ASS (REHADAT, 2019).

Ein Bericht von Knaak & Traub (2019) gibt einen interessanten Einblick in die Fähigkeiten und Charakteristiken, die oft bei Menschen mit Autismus sichtbar sind, obwohl diese selbstverständlich nicht für jede Person mit dieser Art von Beeinträchtigung anwendbar sind. Der erste Aspekt, der dort genannt wird, ist die Wahrnehmung: Personen mit ASS sind oft sehr auf Details fokussiert, was für das Arbeitsleben sehr nützlich sein könnte. Wenn beispielsweise eine Person mit ASS, die diese Eigenschaft hat, im Bereich der Datenanalyse angestellt ist, dann kann sie/ er ganz einfach Fehler in großen Datenmengen finden. Im Zusammenhang mit der Detailorientierung stehen ein hohes Qualitätsbewusstsein, eine gute Konzentration und ein gutes Durchhaltevermögen bei sich wiederholenden Aufgaben. Der zweite Aspekt, über den die Autoren berichten, sind Umweltreize: Wie bereits oben erwähnt, haben Menschen mit ASS keinerlei Filter für Reize und sie könnten z. B. durch sehr laute Geräusche abgelenkt werden. Der nächste Aspekt betrifft spezielle Interessen: Manchmal haben Menschen mit ASS ein sehr starkes Interesse an einem bestimmten Fach, z. B. Fremdsprachen oder Musik. Wenn sie in einem Bereich arbeiten können, der ihren Interessen entspricht, könnten sie für ihren Arbeitgeber einen hohen Nutzen haben. Der nächste Aspekt betrifft die Kommunikation und das soziale Verhalten: Oft haben Menschen mit ASS Probleme bei der Kommunikation (z. B. Smalltalks) und andere Menschen könnten sie als arrogant wahrnehmen. Darüber hinaus haben Personen mit ASS regelmäßig Schwierigkeiten dabei, nonverbale Signale zu entschlüsseln, was in einem Arbeitsumfeld nicht vergessen werden darf. Der letzte Aspekt betrifft die Arbeitsmethoden: Laut des Berichts bevorzugen es Menschen mit ASS, wenn sie voraussehbare und regelbasierende Aufgaben haben. Sie benötigen Pläne und Regelwerke wie die Arbeit aufgebaut ist, da sie sich ansonsten in den Details verlieren (Knaak & Traub, 2019).

Für weitere Informationen zum Thema Autismus und Ausbildung wird die Homepage AUBI-Plus empfohlen: Sie enthält eine wissenswerte Übersicht zur Erklärung von Autismus, deren Auswirkungen und schlägt bestimmte Berufsbilder vor, die zu Menschen mit ASS passen. Auch bietet die Homepage ein Tool, mit dem Personen ihre beruflichen Interessen herausfinden und geeignete Arbeitsplätze finden können (AUBI-plus, 2021).

5. Bewährte Verfahren

Identifizierung von bewährten Verfahren auf nationaler sowie europäischer Ebene zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit ASS [Es müssen mindestens 3 bewährte Verfahren vorgestellt werden – bitte folgen Sie der Vorlage, um Informationen zu bewährten Verfahren zu erhalten]

| | |
|---|---|
| SAP – „Autism at Work“ („Autismus am Arbeitsplatz“) | |
| Land | <i>Deutschland (sowie auch in 13 Ländern weltweit)</i> |
| Ebene | <input type="checkbox"/> Lokal <input type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> Europäisch <input checked="" type="checkbox"/> International (x) |
| Verantwortliches Unternehmen | <i>SAP</i> |
| Jahr/ Dauer | <i>Im Jahr 2013 gestartet</i> |
| Homepage zum Verfahren | https://www.sap.com/germany/about/careers/your-career/autism-at-work-program.html <i>Die Informationen wurden auch dem REHADAT-Interview entnommen: Knaak & Traub (2019)</i> |

Beschreibung des bewährten Verfahrens: Nach einem Pilotprojekt, „Autism at Work“ („Autismus am Arbeitsplatz“), in Indien, implementiert SAP nun auch ein ähnliches Projekt in Deutschland. Das Unternehmen beschäftigt etwa 40 Menschen mit ASS an seinen Standorten innerhalb Deutschlands. Diese sind in unterschiedlichen Bereichen angestellt: Softwareentwicklung, Service und Support und IT-Sicherheit.

Wichtige Aspekte an diesem Verfahren:

- SAP verschickt genaue Informationen vor einem Vorstellungsgespräch, damit Menschen mit ASS weniger angespannt sind
- SAP schätzt die Motivation und die Interessen von Menschen mit ASS sehr, damit diese so ihr volles Potenzial ausschöpfen können
- Neben der Unterstützung durch Inklusionsbüros und dem Gesundheitsamt wurde ein „Buddy-System“ etabliert, um eine Eingliederung zu gewährleisten
- Die Teams, die mit Menschen mit ASS arbeiten, erhalten eine Fortbildung zum Thema Autismus (beispielsweise zum Thema Reize oder Lärmreduzierung im Büro)
- SAP kooperiert eng mit lokalen Netzwerken, bei denen es sich um Experten im Bereich beruflicher Eingliederung von Menschen mit ASS handelt

Zielgruppe: Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen

Bedeutung: SAP fand heraus, dass nicht nur autistische Personen von dem Programm profitierten, sondern, dass es auch Vorteile für alle Mitarbeiter habe (z. B. direktere Kommunikation, vermehrte Beachtung). Auch wurde das Programm auf 13 Länder ausgeweitet und wird in 24 unterschiedlichen Stellenprofilen verwendet.

Fazit: Es ist ein vielseitiges Programm mit vielen interessanten Aspekten und hat bereits weltweit zahlreiche Preise erhalten.

| | |
|------------------------------|--|
| auticon | |
| Land | <i>Deutschland (sowie auch in 7 weiteren Ländern weltweit)</i> |
| Ebene | <input type="checkbox"/> Lokal <input checked="" type="checkbox"/> National (x) <input type="checkbox"/> Europäisch <input checked="" type="checkbox"/> International (x) |
| Verantwortliches Unternehmen | <i>auticon</i> |
| Jahr/ Dauer | <i>Im Jahre 2003 gegründet</i> |
| Homepage zum Verfahren | https://auticon.de/unternehmen/ |

Beschreibung des bewährten Verfahrens: auticon bietet Beratungsdienste in der IT-Branche an. Es ist das erste Unternehmen in Deutschland, das IT-Consultants in Form von ausschließlich Personen mit ASS beschäftigt. Es möchte so vielen autistischen Personen wie möglich einen Arbeitsplatz anbieten und daher expandiert das Unternehmen ins Ausland.

Wichtige Aspekte an diesem Verfahren:

- auticon gibt an, ein breites Spektrum an Perspektiven und eine Performancesteigerung aufgrund von Mischteams (Personen mit und ohne Autismus) zu erzielen
- Die Consultants und Kunden von auticon werden von Jobcoaches und Projektmanagern unterstützt

Zielgruppe: Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung

Bedeutung: Die Fertigkeiten von Menschen mit ASS werden für die IT-Branche als äußerst wichtig erachtet. auticon schafft Arbeitsplätze, die nachhaltig relevant für die Wirtschaft und die Gesellschaft sind.

Fazit: auticon wird oft als Vorreiter im Hinblick auf Autismus und das Thema Arbeit in Deutschland erwähnt.

| | |
|-----------------------------|---|
| Emblem: Inklusion in Bayern | |
| Land | <i>Deutschland (Bayern)</i> |
| Ebene | <input type="checkbox"/> Lokal (x) <input type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> Europäisch <input type="checkbox"/> International |
| Verantwortliche Stelle | <i>Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales</i> |
| Jahr/ Dauer | / |
| Homepage zum Verfahren | https://www.arbeit-inklusive.bayern.de/zeichen-setzen/emblem-inklusion/index.php |

Beschreibung des bewährten Verfahrens: In Bayern, im Süden Deutschlands, können Unternehmen, die sich sehr für eine berufliche Eingliederung einsetzen, ein Emblem erhalten, das deren Beitrag zu einer integrativeren Arbeitswelt nachweist. Auf dem Emblem heißt es „Inklusion in Bayern – wir arbeiten miteinander“. Es handelt sich dabei um kein Zertifikat, sondern es ist eher ein sichtbares Zeichen für Anerkennung und stellt eine Initiative dar.

Wichtige Aspekte an diesem Verfahren:

- Die Homepage für das Emblem gibt nützliche Ratschläge für Unternehmen und autistische Menschen, die einen Arbeitsplatz suchen
- Zahlreiche Unternehmen werden dort vorgestellt und es wird beschrieben, wie diese die Inklusion im täglichen Berufsleben umsetzen

Zielgruppe: Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung und Arbeitgeber

Bedeutung: Das Emblem steht für die Erfolgsgeschichten in der beruflichen Inklusion von autistischen Menschen.

Fazit: Es handelt sich um ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Unternehmen, die äußerst erfolgreich im Hinblick auf die Inklusion sind und die vielen Erfolgsgeschichten sind für andere Unternehmen inspirierend.

6. Sekundärstudie – Auswertung der Befragungen

Um einen umfassenderen Einblick in den Bereich der beruflichen Eingliederung von Menschen mit ASS zu erhalten, wurde eine Sekundärstudie in Deutschland durchgeführt. Im Zeitraum von März bis April 2021 wurden fünf verschiedene Stakeholder kontaktiert und dazu eingeladen, ihre Erfahrungen und ihr Wissen zu dem Thema zu teilen. Eine Vielzahl an Personen hat daran teilgenommen: Von Projektmanagern eines großen Berufsberatungsinstituts, Berufsschulen, Menschen, die in der Praxis die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen unterstützen, ein Beratungsdienst speziell für Frauen, bis hin zur Autismus-Beratungsstelle in Ostbayern des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege, die alle ihre Beiträge zu diesem Projekt geleistet haben.

Zunächst berichteten alle Teilnehmer von den Bedürfnissen von Menschen mit ASS, die erfüllt sein müssten, um für ein gutes Wohlbefinden bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu sorgen. Die Mehrheit (4 von 5 Teilnehmern) gab an, dass die Bereitstellung maßgeschneiderter Arbeitsplätze am wichtigsten sei. Drei von fünf Teilnehmern legten sich darauf fest, dass ein empathisches Umfeld, eine Förderung der Selbstwirksamkeit durch Schaffung einer autismspezifischen Anstellung - die sich auf die individuellen Fertigkeiten konzentriert, damit spezielle Aufgaben organisiert und ausgeführt werden können - sowie die Durchführung von Vorstellungsgesprächen ohne Antworten auf spezifische Fragen und die Möglichkeit, die eigenen Fertigkeiten demonstrieren können, von essentieller Bedeutung sind. Zwei von fünf Befragten gaben auch an, dass man sich eher auf die Stärken als auf die Schwächen konzentrieren sollte und dass es wichtig sei, eine sensorikfreie Zone/ ein sensorikfreies Büro einzurichten.

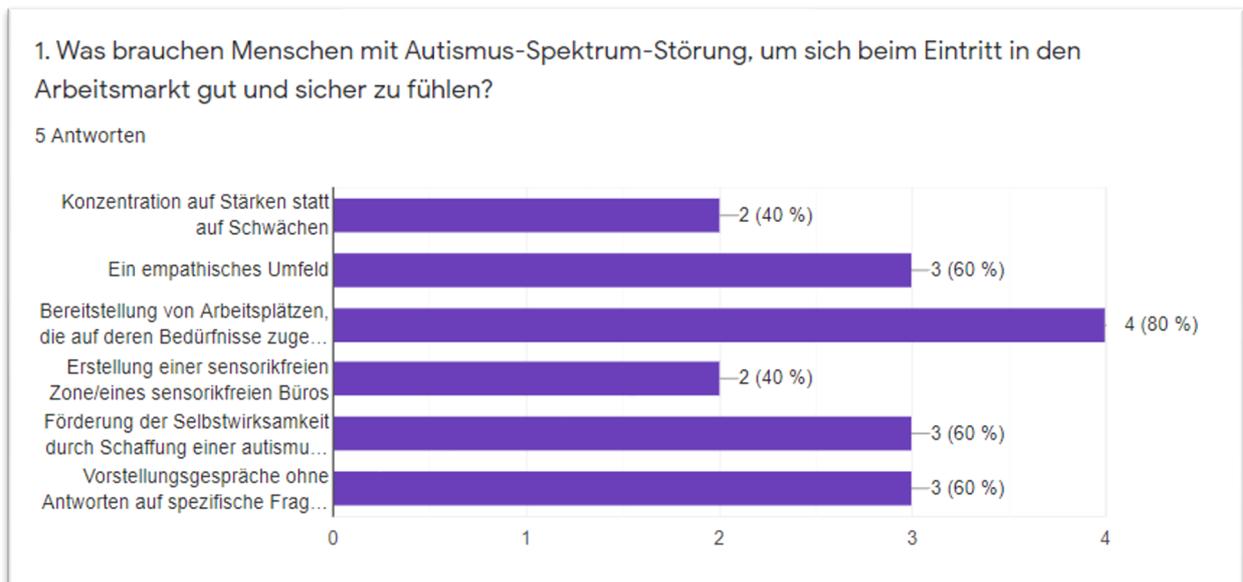


Abbildung 1: Darstellung der Ergebnisse zu Frage 1.

Die zweite Frage beschäftigt sich mit den zentralen Problemen für Personen mit ASS beim Antreten einer neuen Stelle. Die Befragten konnten eine bestimmte Gewichtung für die jeweils genannten Schwierigkeiten vergeben (von 1 = am wenigsten wichtig bis 5 = am wichtigsten). Die Auswertung ergab Folgendes:

- Die Erfüllung spezieller Anforderungen an einen Arbeitsplatz während der Auswahlphase: Eine Person vergab keine Gewichtung, 3 Personen entschieden sich dafür eine „1“ zu vergeben und eine Person vergab eine „2“
- Schwierigkeiten bei der Eingewöhnung neuer Arbeitsroutinen: Missverhältnis zwischen Privat- und Arbeitsrhythmus: Zwei Personen vergaben keinerlei Gewichtung, zwei vergaben die „1“ und eine Person vergab eine „3“
- Schwierigkeiten bei der Gruppenarbeit: Zwei Personen vergaben keinerlei Gewichtung, eine Person wählte die „1“ und zwei Personen die „2“
- Missverständnisse in der sozialen Kommunikation: eine Person vergab eine „2“, eine Person wählte die „3“ und die verbleibenden Personen wählten keinerlei Nummer
- Anfeindungen, Mobbing, Schikane: Zwei Personen wählten die „1“ und eine Person die „3“ und die verbleibenden Personen wählten keinerlei Nummer
- Ausgrenzung/ Diskriminierung: wurde von einer Person mit der „3“ gewichtet und mit einer „1“ von zwei weiteren Personen, der Rest vergab keinerlei Gewichtung
- Kundenbeschwerden aufgrund der Kommunikationsweise: Die „2“ wurde von zwei Personen gewählt, eine Person wählte die „1“. Die anderen Befragten vergaben keinerlei Gewichtung
- Vorurteile: Wurde von zwei Personen mit der „1“ gewichtet, eine Person entschied sich für die „3“ und der Rest vergab keinerlei Gewichtung
- Sensorische Empfindlichkeit: Zwei Teilnehmer wählten die „2“, eine Person die „1“ und die verbleibenden Personen wählten keinerlei Nummer

- Zeitmanagement: wurde von einer Person mit der "5" gewichtet und die verbleibenden Personen wählten keinerlei Nummer

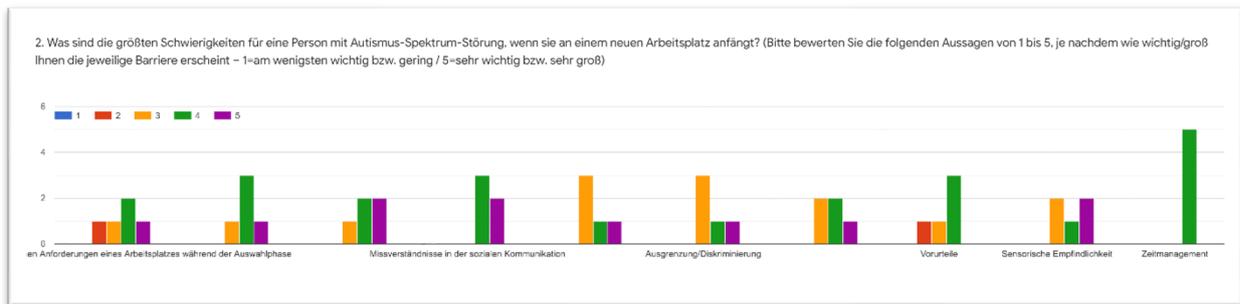


Abbildung 2: Darstellung der Ergebnisse zu Frage 2.

Die dritte Frage beschäftigte sich mit den Kontaktpersonen, die verantwortlich und notwendig sind, wenn eine Person mit ASS einen Arbeitsplatz hat. Wie in der unteren Abbildung ersichtlich, sind sich die Befragten einig, dass alle von ihnen sehr wichtig sind. 60 % waren der Ansicht, dass ein Mentor/ Tutor, ein Verantwortlicher aus der Personalabteilung sowie die Kollegen alle gleichermaßen wichtig seien und auch der Team-Manager wurde von 2 Personen erwähnt.



Abbildung 3: Darstellung der Ergebnisse zu Frage 3.

Frage 4 betrachtete mögliche Schwierigkeiten, auf die Personen mit ASS treffen können, wenn sie ins Berufsleben einsteigen und fragte nach Möglichkeiten, diese zu überwinden sowie Menschen mit ASS bei der beruflichen Inklusion zu unterstützen. Folgende Rückmeldungen wurden gegeben:

- Sensibilisierung und Offenheit des Arbeitgebers
- Missverständnisse bei der sozialen Kommunikation (Aндеutungen, Hinweise, Sprichwörter, Smalltalk), Schwierigkeiten bei Gruppenarbeiten, beim Wiedererkennen von Kollegen/ Stammkunden, eine Reizüberflutung in Großraumbüros, unspezifische Arbeitsanweisungen. Mögliche Anpassungen, um Personen mit ASS die Situation zu erleichtern, wären z. B. die klare Formulierung von (Arbeits-)anweisungen oder eine Führung durch die Geschäftsräume/ das Gebäude im Voraus.
- Es geht vor allen Dingen um die Anpassung des Bewusstseins – eine Inklusion sollte auch für Menschen mit ASS umgesetzt werden.
- Schaffung von verlässlichen Strukturen, Erwartung von wenig Flexibilität.
- Unter anderem ist der Eintritt in das Arbeitsleben problematisch, aber das liegt hauptsächlich daran, dass autistische Menschen nicht die hohen sozialen Anforderungen der heutigen Arbeitswelt erfüllen können. Auf jeden Fall ist es für die Eingliederung und das Selbstwertgefühl von autistischen Menschen wichtig, einer Beschäftigung nachzugehen, die ihren individuellen Fertigkeiten und Interessen entspricht.

Spezialisierte Schulen, die Berufsberatung sowie Vermittlungsagenturen mit speziellem Fokus können dabei helfen, geeignete Stellenangebote/ Unternehmen zu finden und somit ein autismusfreundliches Arbeits- und Lebensumfeld zu fördern und schaffen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Bewusstsein geschärft werden muss und dass es notwendig ist, das Arbeitsumfeld und die Bedingungen an die speziellen Bedürfnisse von Menschen mit ASS anzupassen. Ebenfalls sind eine gegenseitige Unterstützung und ein gegenseitiges Verständnis notwendig, um die berufliche Eingliederung von Menschen mit ASS sicherzustellen.

Bei der nächsten Frage (Nr. 5) wurden die Befragten darum gebeten, mögliche Veränderungen in Unternehmen zu schildern, wenn eine Person mit ASS beschäftigt wird. Diese Antworten wurden gegeben:

- Menschen mit ASS sind zuverlässig, loyal und unter den richtigen Voraussetzungen besonders kompetente Arbeitnehmer.
- Sie haben bestimmte Stärken: Detailgenauigkeit, Loyalität, spezielle Interessen und Fachwissen.
- Der Arbeitsmarkt muss sich an diese Menschen anpassen – oftmals ist die hohe Intelligenz dieser Gruppe eine großartige Ressource.
- Eine oftmals präzise und gewissenhafte Erledigung der jeweiligen Aufgaben.
- Personen mit Autismus-Spektrum-Störung (Asperger) sind für bestimmte Berufe oder Aktivitäten, z. B. im Bereich der Informationstechnologie (Datenbankmanagement, Qualitätskontrolle von Software, Programmierung etc.) aufgrund ihrer vorhandenen Teilleistungsstärken („Inselbegabung“) besonders gut geeignet.

Aus den oben genannten Aussagen geht deutlich hervor, dass die Beschäftigung von Menschen mit ASS eine Menge Chancen bietet und nützliche Vorteile für Arbeitgeber mit sich bringt.

In der nachfolgenden Frage (Nr. 6), wurden die Umfrageteilnehmer darum gebeten, zu erklären, wie Tutoren/ Mentoren die Belegschaft auf einen neuen Kollegen mit ASS vorbereiten können, um die Inklusion so problemlos und angenehm wie möglich für alle beteiligten Personen zu gestalten. Folgende Vorschläge wurden gemacht:

- Sie können als „Übersetzer“ agieren, unter der Voraussetzung, dass die autistische Person den Mentor aufgrund der hierarchischen Position akzeptiert.
- Psychoedukation: Kommunikation auf sachlicher Ebene, erkennbare Gesichtsausdrücke/ Gesten sind bei ASS eingeschränkt (daher ist es schwierig, Emotionen daraus abzuleiten), Unterbrechungen (es kann sein, dass die Person mit ASS aufhören muss).
- Eine gute und geduldige Kommunikation.
- Toleranz-Trainings und Fortbildungen zur Krankheit.
- Vorherige Schärfung des Bewusstseins im Unternehmen zum Thema „Zusammenarbeit mit Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen“ sowie das Informieren, Weiterbilden, die Reduzierung von Vorurteilen, die entsprechende Koordinierung von Unternehmensprozessen und, sofern notwendig, die Restrukturierung und die Neugestaltung von Arbeitsplätzen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Befragten sich darin einig waren, dass ein gewisser Grad an Vorbereitung nötig sei und dass es besonders wichtig sei, das Bewusstsein zu schärfen, um Verständnis zu schaffen sowie den Personen beratend zur Seite zu stehen, besonders im Bereich der Kommunikation.

Als Ergänzung zu der Unterstützung durch Mentoren/ Tutoren ist auch ein geeignetes Umfeld notwendig. Daher wurden die Teilnehmer auch danach befragt, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, bevor eine Person mit ASS eingestellt wird. Jeder der Befragten nannte eine Vielzahl verschiedener Aspekte:

- Eine Person war davon überzeugt, dass man das Thema nicht verallgemeinern könne und dies von dem Einzelnen abhängt.

- Ein reizarmer (individueller) Arbeitsplatz, eine anpassbare Beleuchtung, eine Konkretisierung/ Operationalisierung von Arbeitsanweisungen, eventuell eine Einrichtung eines Rückzugsortes (ruhiger Pausenraum) und ein Ansprechpartner im Falle von Problemen.
- Das bestehende Team muss vor allem vorbereitet werden.
- Ein System und klare Strukturen schaffen.
- Wenn man eine Person mit einer Autismus-Spektrum-Störung einstellt, dann muss das individuelle Entwicklungsstadium des Einzelnen auf jeden Fall in Betracht gezogen werden. Einfühlsame Vorgesetzte und Kollegen sind für Menschen mit ASS zweifellos erforderlich. Deswegen sind geordnete Arbeitsprozesse, klare Aufgaben, die Meidung von Großraumbüros, überschaubare soziale Kontakte, eine klare Kommunikation und die Meidung von Höflichkeitsfloskeln, was zu Missverständnissen führen kann, nötig.

Da das "Work-AUT" Projekt sich besonders auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die notwendig sind, um die berufliche Inklusion von Menschen mit ASS zu fördern, konzentrieren wird, wurde das Thema auch unter den Umfrageteilnehmern behandelt. Bei den deutschen Interviews wurden folgende Fähigkeiten/ Fertigkeiten, die eine Person mit ASS mitbringen sollte, um deren berufliche Eingliederung zu erleichtern, für als wichtig erachtet:

Kommunikation war hierbei der wichtigste Aspekt, wohingegen Schätzungen zufolge Anpassungsfähigkeit und das Wissen über ihre eigene Diagnose sehr wichtig sind. Flexibilität, Entscheidungsfindung, eigenständiges Arbeiten und die Arbeit im Team wurden als gleichermaßen wichtig eingestuft, wobei diese etwas wichtiger als die anderen genannten Fertigkeiten sind. Es wurde auch je eine Stimme für Zeitmanagement und Planung vergeben. Organisatorische Fertigkeiten und Problemlösung wurden von keinem der Befragten für als sehr wichtig erachtet.

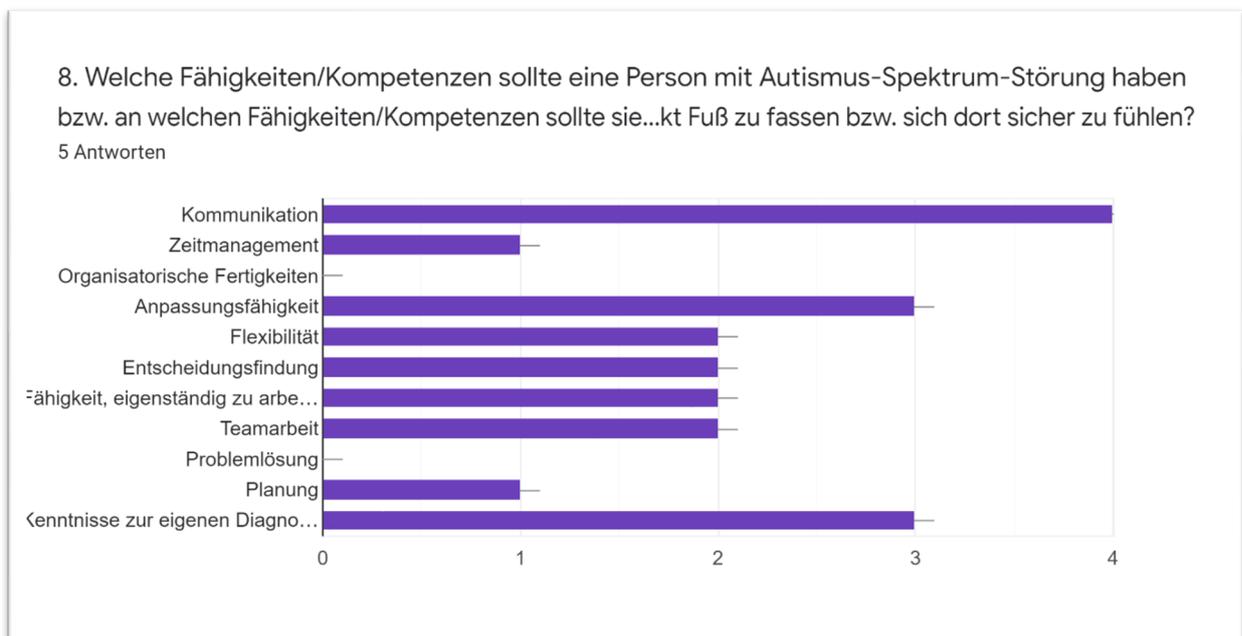


Abbildung 4: Darstellung der Ergebnisse zu Frage 8.

Die Umfrageteilnehmer wurden auch danach befragt, was ihrer Meinung nach getan werden könne, um den Mehrwert für das Arbeitsumfeld eines Unternehmens durch die Einstellung von Menschen mit ASS zu fördern (Frage Nr. 9). Es gab viele ähnliche Rückmeldungen, darunter: Durch Informationen und Schulungen zu diesem Thema das Bewusstsein schärfen, finanzielle Unterstützung zur Verfügung stellen und ein deutliches Verständnis für die positiven Auswirkungen durch die Anstellung von Menschen mit ASS zu schaffen (z. B. das Vorhandensein eines gut organisierten Arbeitnehmers mit positiven Auswirkungen auf die gesamte Belegschaft).

Nach der Diskussion um die mögliche Umgebung und die Vorteile um die Anstellung von Menschen mit ASS, werden nun im Nachfolgenden die Antworten der Befragten hinsichtlich der Risiken der Anstellung von Menschen mit ASS evaluiert. Aus der nachfolgenden Abbildung ist ersichtlich, dass die Mehrheit der Befragten (80 %) „Isolation“ als das größte Risiko sieht. Arbeitsplatzunsicherheit wurde als zweitgrößtes Risiko identifiziert (60 %).

Die folgenden Risikofaktoren wurden von 20 % der Befragten als für wichtig empfunden, die deshalb auch nicht außer Acht gelassen werden dürfen: Trägheit (Inaktivität), Mangel an Motivation/ Interesse, Unzulänglichkeit und ein unsicheres Gefühl bezüglich seiner/ ihrer eigenen Diagnose. Niemand der Befragten schätzte den Verlust des Arbeitsplatzes und eine mangelnde Konzentration als einen Risikofaktor für Menschen mit ASS, die in den Arbeitsmarkt einsteigen.

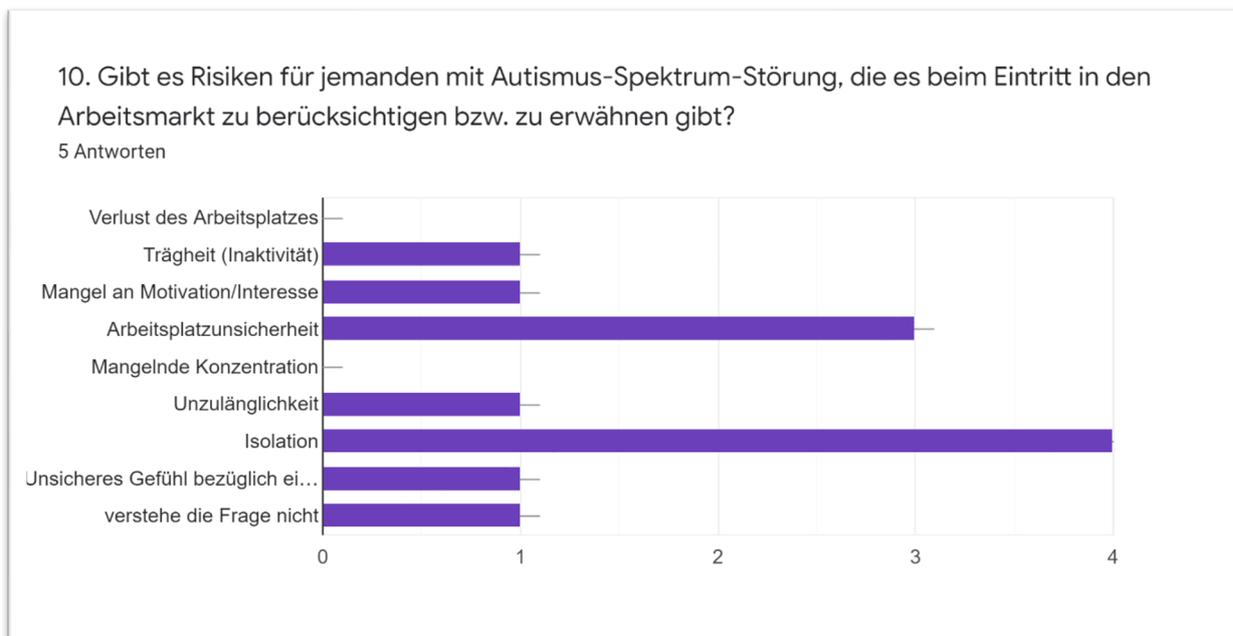


Abbildung 5: Darstellung der Ergebnisse zu Frage 10.

Bei der letzten Frage fand ein Perspektivwechsel auf Manager, Vorgesetzte und Kollegen statt. Wie in den vorherigen Antworten ersichtlich, ist es auch wichtig, dass diese bestimmte Fertigkeiten und Kompetenzen haben oder entwickeln, um die Risiken gegenüber der Firma und der Zielgruppe von Menschen mit ASS zu minimieren. Laut den Befragten sind die folgenden Fähigkeiten wichtig: Kommunikation (80 %), Mentoring, Anpassungsfähigkeit, Flexibilität, Konfliktlösung und emotionale Intelligenz (je 60 %) sowie Offenheit und Akzeptanz, die die niedrigsten Werte erhielten (20 %), aber dennoch nicht außer Acht gelassen werden sollten.

11. Welche Fähigkeiten sollten Manager, Vorgesetzte und Mitarbeitende entwickeln, um jegliche Art von Risiko für Unternehmen und Zielgruppe zu vermeiden oder zu verringern?

5 Antworten

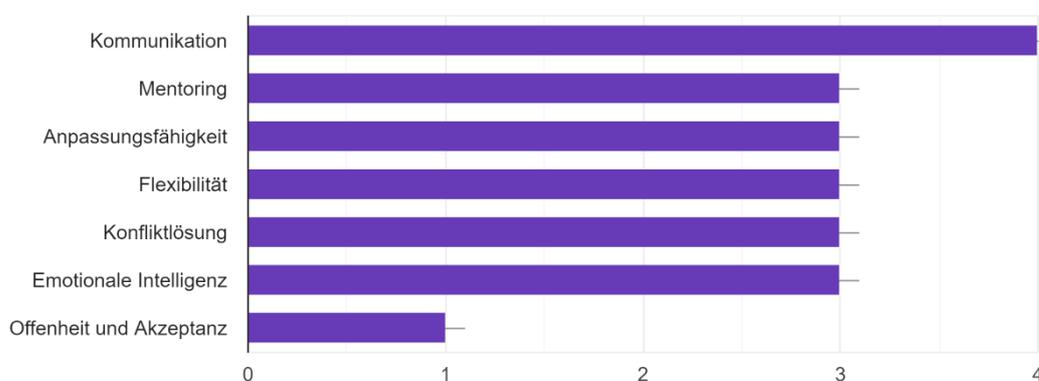


Abbildung 6: Darstellung der Ergebnisse zu Frage 11.

7. Fazit

Die umfassende Sekundär- und Primärerhebung zeigt auf, dass die Inklusion von Menschen mit ASS in der Arbeitswelt eindeutig ein breitgefächertes Gebiet ist. In Deutschland existieren zahlreiche Richtlinien und Strategien, die unterstützend wirken, jedoch zeigen besonders die Einblicke von Menschen, die in diesem Bereich arbeiten, dass es weiterhin viel ungenutztes Potenzial gibt. Das Work-AUT Projekt könnte einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung dieser Situation leisten.

8. Referenzen

Alderfer, C., 1972. *Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. New York: s.n.

AUBI-plus, 2021. *Ausbildung mit Autismus: Gute Berufe für Autisten*. [Online] Available at: <https://www.aubi-plus.de/blog/ausbildung-mit-autismus-gute-berufe-fuer-autisten-4275/> [Accessed: 20 April 2021].

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, 2021. *Inklusion in Bayern*. [Online] Available at: <https://www.arbeit-inklusive.bayern.de/so-klappts-miteinander/worum-geht-es/index.php> [Accessed: 20 April 2021].

Böhm, S., 2014. Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. *Zeitschrift Führung und Organisation*, pp. p. 235-241.

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V., 2021. *Die BAG WfbM*. [Online] Available at: <https://www.bagwfbm.de/page/24> [Accessed: 13 April 2021].

Charta der Vielfalt e.V., 2021. *Charta der Vielfalt - Für Diversity in der Arbeitswelt*. [Online] Available at: <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen/koerperliche-und-geistige-faehigkeiten/> [Accessed: 13 April 2021].

Dalferth, M., 2017. *Zur Beschäftigungssituation von Menschen aus dem autistischen Spektrum in Deutschland und in westlichen Gesellschaften*, s.l.: s.n.

Knaak, H. & Traub, P., 2019. *Klare Sprache statt Klischees: Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus gestalten lässt*, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. REHADAT.

REHADAT, 2019. *Mit Autismus im Job*, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V..

Riedel, P. D. m. D. p. A., 2018. *Beschäftigung, Arbeit und Berufung: Menschen mit hochfunktionalem Autismus auf dem Weg ins Erwerbsleben*. 23 October.

Sozialgesetzbuch, n.d.. *Sozialgesetzbuch*. [Online] Available at: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/219.html> [Accessed: 13 April 2021].

Sozialgesetzbuch, n.d.. *Sozialgesetzbuch: § 75 SGB III Begleitende Phase der Assistierten Ausbildung*. [Online] [Accessed: 13 April 2021].

United Nations, n.d.. *Department of Economic and Social Affairs: convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. [Online] Available at: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html> [Accessed: 13 April 2021].

World Health Organization (WHO), 2011. *World report on disability 2011*, Geneva: s.n.