

# *Autismus*

*Bernhard J. Schmidt*

**Bücher**

**Beratung**

**Vorträge**

---

Praxis  
Theorie  KOMPETENZ

## **Hochfunktionaler Autismus / Asperger Syndrom und Arbeit.**

**Ein Leitfaden für  
Integrationsberater  
und Mitarbeiter der BA**

**Autismusberatung Bernhard J. Schmidt  
Oberwarmensteinach 51  
D-95485 Warmensteinach  
Tel. 0160 966 080 73**

**[www.autismusberatung.bayern](http://www.autismusberatung.bayern)  
[bernhard@autismusberatung.bayern](mailto:bernhard@autismusberatung.bayern)**

## Inhaltsverzeichnis

Autismus und Arbeit.....	3
Was ist Autismus?.....	4
Was ist bei Autisten beeinträchtigt?.....	4
Fehlender „Autopilot“.....	4
Angst und Stress.....	5
Hypersensibilität und Reizfilterschwäche.....	5
Autisten erkennen?.....	6
Ziele und Probleme.....	7
Default-Mode / Task-Mode.....	8
Geeignete Arbeitsplätze.....	9
Kommunikation mit Asperger bzw. hochfunktionalen Autisten.....	10
Fragebogen Autismus.....	11
Literaturverzeichnis.....	12

## Autismus und Arbeit

Die aktuelle Situation von Autisten in der Arbeitswelt ist leider sehr unbefriedigend.

Auf der einen Seite benötigen besonders Autisten eine angemessene Arbeit zur Entwicklung und Aufrechterhaltung einer gesunden Persönlichkeit.

Zum anderen hat eine mangelnde Integration von Autisten in den ersten Arbeitsmarkt mehrere negative Konsequenzen:

- Wichtige Fähigkeiten für die Wirtschaft gehen verloren.
- Einnahmen für die Sozialversicherung fehlen.
- Kosten für Arbeitslosengeld/Hartz4 entstehen.
- Kosten für die Behandlung physischer und vor allem auch psychischer Erkrankungen entstehen.

Eine weitgehende Integration in den ersten Arbeitsmarkt wäre somit im Interesse aller Beteiligten

- Autisten
- Arbeitgeber
- Solidargemeinschaft

Die Wirklichkeit sieht jedoch anders aus:

„In Anbetracht der Tatsache, dass Menschen mit Asperger-Syndrom mindestens über eine Intelligenz im Normalbereich verfügen und nicht selten hohe Bildungsabschlüsse erreichen (Attwood, 2008), befinden sich vergleichsweise wenige in einer kompetitiven beruflichen Tätigkeit. Vergleichsweise viele hingegen sind in Werkstätten für behinderte Menschen tätig, dort aber aufgrund ihrer Fähigkeiten, ihrer schulischen Bildung und hinsichtlich ihrer Eigenschaften fehlplatziert und mit ihrer Situation oft sehr unzufrieden (Dalferth, 2007; Dinter, 2004). Hinzu kommt, dass sich in den letzten Jahren durch verbesserte schulische Unterstützungsmaßnahmen und autismspezifische Fördermaßnahmen die Voraussetzungen für eine berufliche Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert haben, die Beschäftigungssituation hingegen keinen nennenswerten Veränderungen unterlegen war (Dalferth, 2002). ...

Ein Großteil der Betroffenen arbeitet in Berufen, für die sie völlig überqualifiziert sind (Müller, Schuler, Burton & Yates, 2003). Oft sind Asperger Autisten in Berufen tätig, die einen geringen Status haben und schlecht bezahlt sind (Howlin, 2003).“ [Jost (2012)]

Durch weitere Veränderungen in der Arbeitswelt (zunehmende Betonung von „soft skills“) wird sich die Situation für die Vermittlung von Autisten weiter verschlechtern, wenn nicht entsprechend gegengesteuert wird.

„Die wichtigste Regel im Arbeitsleben ist, mit anderen auszukommen. Ich denke, dass bei den meisten Jobs die soziale Komponente (Gespräche, Mittagessen, Pausen, Klatsch) 80 % und die Arbeit 20 % ausmacht. Für Menschen mit Autismus wäre die umgekehrte Verteilung eindeutig die bessere!“ (Hurlbutt & Chalmers, 2004)“ [zitiert nach Jost (2012)]

# Was ist Autismus?

Autismus wird definiert als

„**Beeinträchtigung der (sozialen) Interaktion und Kommunikation**“.

Bei Menschen mit **Asperger Syndrom** oder **hochfunktionalem Autismus** liegt KEINE intellektuelle Beeinträchtigung vor – häufig verfügen diese Menschen sogar über eine hohe Intelligenz und viele haben hohe schulische/akademische Abschlüsse.

## **Was ist bei Autisten beeinträchtigt?**

**Kommunikation und Interaktion** bestehen sowohl aus

- verbaler Kommunikation
- nonverbaler Kommunikation (Mimik, Gestik, Imitation, Synchronisierung ...)

sowie

- bewusster Kommunikation / Interaktion
- unbewusster (Gruppen-) Kommunikation / Interaktion

Die Kommunikation von **NT-Menschen** (Neurotypische Menschen - im Unterschied zu Autisten) besteht zu ca. **60% aus unbewusster (Gruppen)-Kommunikation!**

Über **Mimik, Gestik sowie die Imitation** des Gegenüber sowie Klatsch und Tratsch (small-talk) werden die Zugehörigkeit zur Eigengruppe oder Fremdgruppe, Hierarchie innerhalb der Gruppe, Sympathie ... kommuniziert.

Klatsch und Tratsch dienen dabei als „**soziale Fellpflege**“ (grooming).

Die unbewusste Kommunikation dient vor allem auch als eine Art „**Autopilot**“, d.h., dass sich NT-Menschen unbewusst an der Gruppe orientieren.

**Bei Autisten fehlt der Bereich der nonverbalen (Mimik, Gestik und vor allem Imitation) unbewussten Gruppen-Kommunikation sowie Klatsch und Tratsch als „soziale Fellpflege“.**

**Autisten fehlt somit auch der „Autopilot“.**

## **Fehlender „Autopilot“**

Der Autopilot dient bei NT-Menschen zum einen zur unbewussten Orientierung und zum anderen als **Energiesparmodus**.

Autisten ohne „Autopilot“ müssen sich dagegen immer aktiv und bewusst und unter Aufwand von Energie orientieren.

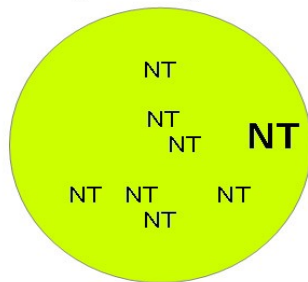
Die Teilnahme an der unbewussten Gruppen-Kommunikation und daraus folgenden Zugehörigkeit zu einer Gruppe dient weiterhin dem Abbau von Angst und Stress.

**Ohne Gruppenzugehörigkeit sind Autisten bei der Bewältigung von Angst und Stress auf sich allein gestellt.**

**In neuen Situationen (z.B. Aufnahme einer neuen Arbeit) tun sich Autisten schwerer mit der Orientierung und Aufbau von Kommunikation.**

# Zusammenfassung

## Mit „Autopilot“



Teilweise irrational,  
Gruppen abhängig  
und unbewusst  
handelnd

## Ohne „Autopilot“

60% Tratsch und Klatsch,  
unbewusste Gruppenkommunikation

40% Sachinformation

Autist

100% Sachinformation,  
keine Beziehungsebene etc.

Einschränkungen  
in der  
unbewussten Gruppen-  
- Interaktion  
- Kommunikation

Für den Bereich der Arbeit bedeutet das Fehlen der unbewussten Gruppenkommunikation, dass Autisten die immer auch vorhandene **unbewusste Ebene** nicht verstehen:

„In jeder Gruppe von Individuen, die zu einem bestimmten Zweck zusammen kommt, gibt es eine bewusste, aufgabenorientierte Gruppe und eine zugrunde liegende, unbewusste Gruppe; das Funktionieren dieser zugrunde liegenden Gruppe kann im Widerspruch stehen zu den Anforderungen der Aufgabe. Damit soll nicht gesagt werden, dass Arbeitsgruppen nie funktionieren. Wir sind aus einer Vielzahl von Gründen – Arbeit, Politik, Interessen und Freizeit – Mitglieder in Gruppen und meistens schaffen wir es, die gestellten Aufgaben zu erfüllen. Die Leistung kann jedoch durch Ängste, derer wir uns vielleicht nicht bewusst sind, und durch Prozesse, die sich in der Gruppe zur Minderung der Ängste entwickeln, beeinträchtigt sein.“ [Wetherell (1996)]

## Angst und Stress

Durch das Fehlen des Autopiloten, also der unbewussten Gruppen-Kommunikation, müssen sich Autisten selber orientieren und ihnen erscheinen die Entscheidungen und Verhaltensweisen der Umwelt häufig als unverständlich und irrational. Die Folgen sind Angst und Stress.

Diese wiederum führen bei Autisten häufig zu **physischen wie auch psychischen Erkrankungen**, denen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte (siehe Fragebogen). Bei Autisten finden sich häufig Magen-/Darm-Probleme, Migräne, Neurodermitis, Angststörungen, Depressionen ...

## Hypersensibilität und Reizfilterschwäche

Autisten nehmen ihre Umwelt viel intensiver wahr als NT-Menschen. Zum einen sind die Sinne **Fühlen, Riechen, Hören und Sehen** viel stärker ausgeprägt.

Zum anderen fehlen häufig die **Reizfilter**, die unbewusst und automatisch störende Reize (wie das Ticken einer Uhr, das Flackern von Neonröhren ...) herausfiltern und diese erst gar nicht wahrnehmen lassen.

Autisten fehlen diese Reizfilter, weshalb alle Sinnesreize ungefiltert und sehr intensiv auf Autisten einprasseln und zu einer Reizüberflutung führen können.

Andererseits **kann die Hypersensibilität im richtigen Arbeitsumfeld auch von Vorteil sein.**

## Autisten erkennen?

Wie kann man Autisten als solche erkennen, die keine Diagnose haben?

Autist - eher JA?	Autist – eher NEIN?
<b>Kontaktaufnahme</b>	
<b>„ungewöhnlich“:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermeiden von Blickkontakt etc.</li> <li>• Mimik eher reduziert bis maskenhaft (angebotenes Lächeln wird nicht „gespiegelt“, ebenso werden gezeigte negative Affekte nicht adäquat erwidert)</li> <li>• Kein Smalltalk möglich</li> <li>• Sprachproduktion eher reduziert und/oder Ausdrucksweise auffällig bis bizarr.</li> </ul>	<b>eher offen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Affekte sind erkennbar: Angst, Erwartung, Erleichterung etc.</li> <li>• Sprachproduktion qualitativ adäquat, ggf. situationsbedingt erhöht („geschwätzig“)</li> <li>• Sprachliche Kontaktaufnahme und Entlastung auf der Ebene von „Small-Talk“ möglich.</li> </ul>
<b>Körpersprache</b>	
<b>eher unbeholfen und wenig flüssig</b>	<b>eher normal bis unauffällig,</b> Psychomotorik situationsadäquat nachvollziehbar (zum Beispiel unruhig bei Angst etc.)
<b>soziale Orientierung/Anpassung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kleidung rein funktionell, offensichtliches Nichtschätzen jedweden Bekleidungsstils.</li> <li>• Sozial eher zurückgezogen, keine tiefere Vernetzung, keine Gruppenzugehörigkeit.</li> <li>• Spezifische, bisweilen exotische Hobbys und Interessen, hierbei bisweilen hochgradige Spezialisierung bei geringem Interesse für allgemeine Aspekte des täglichen Lebens (Fußball, Politik etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klient lässt sich leicht „einordnen“</li> <li>• (Jacke mit Trikots – Fußballfan, spez. Tattoos,</li> <li>• charakteristischer Slang einer Subgruppe,</li> <li>• Vereinsmitgliedschaft).</li> </ul>

Beim Verdacht auf Autismus sollte eine Diagnose durch einen spezialisierten Facharzt bzw. eine Fach-Klinik angestrebt werden.

## Ziele und Probleme

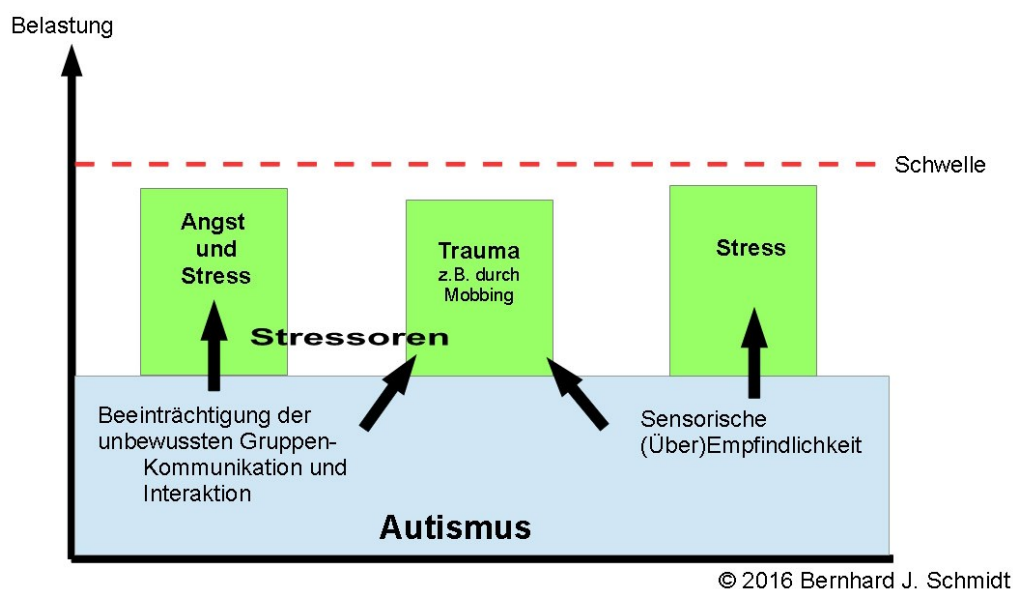
Eine Ausgrenzung von sozialer Interaktion führt bei ALLEN Menschen, also auch bei Autisten, zu psychischen Problemen wie Angststörungen und Depressionen.

Aufgrund des Fehlens der unbewussten Gruppen-Kommunikation werden Autisten häufig von sozialer Interaktion ausgeschlossen.

**Arbeit ist ein wichtiger Teil sozialer Interaktion für Autisten** (siehe auch „Default-Mode / Task-Mode“).

**Ziel einer Arbeitsvermittlung sollte das Erreichen einer Belastungsbalance, wie in der Grafik dargestellt, sein.**

### Diathese-Stress-Modell Stufe 1: Belastungsbalance



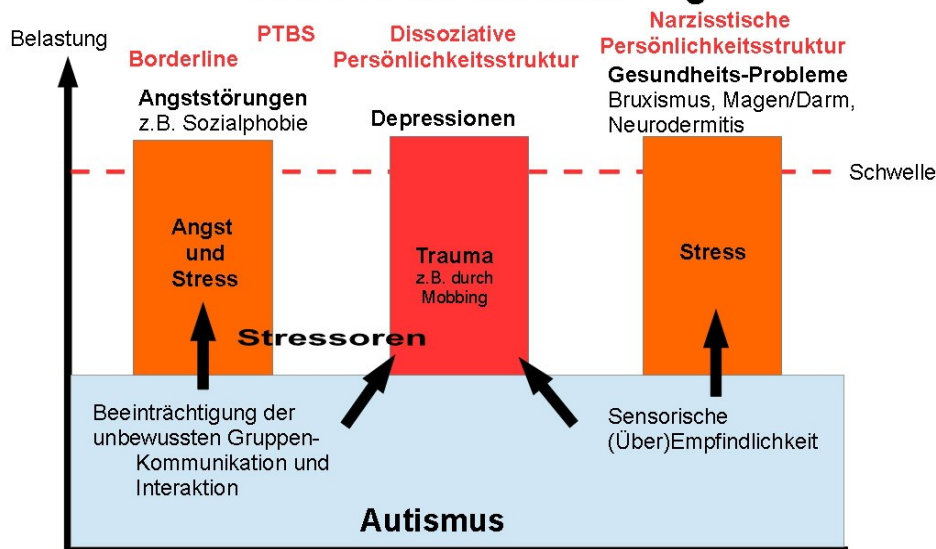
**Sowohl Über- als auch Unterforderung machen krank.**

Zu einer Überlastung bis hin zur Traumatisierung können bei Autisten drei Wege führen:

- 1.) **Angst und Stress** durch das Fehlen der unbewussten Gruppen-Kommunikation und damit des Autopiloten.
- 2.) Stress durch **Hypersensibilität** und **Reizfilterschwäche** in einer Umgebung mit vielen Störreizen.
- 3.) Aufgrund der fehlenden unbewussten Gruppen-Kommunikation werden Autisten besonders häufig Opfer von **Mobbing**, da sie oft als merkwürdig, fremd und unfreundlich wahrgenommen werden.

Menschen haben an ihr Gegenüber die unbewusste Erwartung, dass dieses durch Mimik und Gestik sowie Imitation und Teilnahme an small-talk die Gruppenzugehörigkeit und Sympathie kommuniziert. Da Autisten dies nicht tun und in ihren Äußerungen häufig sehr direkt und ehrlich sind, werden sie häufig als unfreundlich wahrgenommen.

## Diathese-Stress-Modell Stufe 3: Traumatisierung



## Default-Mode / Task-Mode

= Unterschied zwischen „soft skills“ und „hard skills“

Default-Mode DM (Soft Skills)	Task-Mode TM (Hard Skills)
„Autopilot“	-
Energiesparmodus	<b>Energieintensiv</b>
Imitationslernen / Überimitation	<b>Emulationslernen</b>
Gruppenorientiert	<b>Aufgaben- und Lösungsorientiert</b>
Oberflächlichkeit, Klatsch und Tratsch	<b>Interesse</b>
▼	▼
<b>NT-Menschen in Wohlstandsgesellschaften</b>	<b>Asperger und hochfunktionale Autisten</b>
▼	▼
Eigen-/Fremd-Gruppen Unterscheidung	Keine Gruppenzugehörigkeit
Vorurteile (prejudice)	Keine Vorurteile
Konformität / Gehorsam	Heterogenität
Unbewusste Gruppenbindung	Freiheit
„pretend play“	-
Synchronisierung	keine Synchronisierung

**Autisten fehlt der „Default-Mode“ und damit die heute im Arbeitsleben oft überbetonten „soft skills“.**



Dafür verfügen Autisten über einen ausgeprägten Task-Mode, weshalb eine erfüllende Arbeit für Autisten besonders wichtig wäre.

**Der Task-Mode ist gekennzeichnet durch**

- die Suche nach neuen Lösungswegen
- kreatives Denken unabhängig von der Gruppenmeinung (kein „group think“)
- großes Interesse am jeweiligen Thema, der Aufgabe
- Lösungsorientiertes Handeln
- ...

## **Geeignete Arbeitsplätze**

Entgegen dem Klischee, dass alle Autisten IT-Genies sind, finden sich bei Autisten viele unterschiedliche Begabungen und Interessen.

Prinzipiell sind die meisten Tätigkeiten für Autisten geeignet.

**Probleme entstehen weniger durch die Arbeit selber, sondern durch das Umfeld.**

**Eine Aufklärung des Arbeitgebers und der Mitarbeiter über die besonderen Formen der Kommunikation von Autisten ist erforderlich und vermeidet Missverständnisse.**

Siehe z.B. *Schmidt, Bernhard J. (2015):*

*Klartext kompakt. Das Asperger Syndrom – für Arbeitgeber.*

**Eine direkte Bezugsperson zur Orientierung und als Ansprechpartner ist im jeweiligen Betrieb empfehlenswert!**

Positive Beispiele „Hypersensibilität“

- Qualitätskontrolle
- Bäcker
- Förster
- Küche (wenn stressfrei z.B. durch gutes „mis en place“, feste Essenszahl z.B. Altenheim)
- Sommelier
- Korrekturlesen von Schriften oder Programmcode

Negative Beispiele „Hypersensibilität“

- Großraumbüro
- Fertigungshalle Großbetrieb

Positives Beispiel „Task-Mode“

- kleiner Handwerksbetrieb

Negatives Beispiel „Default-Mode“ statt „Task-Mode“

- Versicherungen

# **Kommunikation mit Asperger bzw. hochfunktionalen Autisten**

Je klarer, knapper und sachlicher die Information/Kommunikation, umso besser.

Informationen und Abläufe visualisieren (z.B. durch Ablaufpläne, Schaubilder) und strukturieren.

Geben Sie klare sachliche Rückmeldungen.

Angst und Stress reduzieren, gerade bei z.B. der Neuaufnahme einer beruflichen Tätigkeit oder Ausbildung.

Bei einer Ausbildung sollte im Vorfeld der Betrieb durch Praktika bereits bekannt sein, wenn die neue Herausforderung Berufsschule hinzu kommt.

„Überhören“ Sie nicht den Autisten und seine Meinung, bloß weil er nicht so viel redet/kommuniziert wie NT-Menschen.

Werten Sie das Fehlen von Beziehungs-Kommunikation nicht als unfreundlich oder arrogant.

Autisten bevorzugen häufig die Kommunikation per Email statt Telefon.

Viele Autisten verstehen keine Redewendungen, Anspielungen oder zweideutige Informationen und nehmen Aussagen wörtlich.

Dies liegt an mangelnder sozialer (!) Kommunikation und kann gelernt werden.

# Fragebogen Autismus

Name	
Alter	
Geschlecht	
<b>Diagnose(n)</b>	
- Wann und wo?	
<b>Wie äußert sich der Autismus?</b>	
- Interaktion	
-	
-	
- Kommunikation	
o Telefonieren	
- Sensorik	
Hypersensibilität	
- Geruch	
- Gehör	
- Sehen	
Reizfilterschwäche	
<b>Gesundheitliche Probleme:</b>	<b>Abklärung durch Facharzt</b>
- Depressionen	
- Angststörungen	
o Sozialphobie	
o Agoraphobie	
- Magen/Darm-Probleme	
- Haut / Neurodermitis	
- Migräne / Kopfschmerzen	
<b>Spezialinteressen</b>	

**Physische und psychische Probleme erfordern eine Abklärung und Behandlung durch Fachärzte!**

## **Literaturverzeichnis**

### **Für arbeitssuchende Autisten:**

Blodig, Ina (2016): Hochfunktionale Autisten im Beruf: Navigationshilfen durch die Arbeitswelt.

### **Für Arbeitgeber:**

Schmidt, Bernhard J. (2015): Klartext kompakt. Das Asperger Syndrom – für Arbeitgeber.

### **Für (Berufsschul-) Lehrer:**

Schmidt, Bernhard J. (2015): Klartext kompakt. Das Asperger Syndrom – für Lehrer.

### **Allgemein:**

Jost, Tina (2012): Die berufliche Situation von Personen mit Asperger-Syndrom. Psychologische Voraussetzungen und Probleme. Diplomarbeit. Universität Wien. Online verfügbar unter <http://othes.univie.ac.at/21143/>.

Schmidt, Bernhard J.; Ganz, Andreas (2016):  
Klartext kompakt. Das Asperger Syndrom – für Ärzte.

Schmidt, Bernhard J.; Ganz, Andreas (2016):  
Klartext kompakt. Das Asperger Syndrom – nicht nur für Psychotherapeuten.

Wetherell, Margaret (Hg.) (1996): Identities, groups and social issues. London: SAGE.