

Masterarbeit im Rahmen des Masters of Advanced Studies ZFH in
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Autisten in der IV-Berufsberatung

Gestaltung einer guten Klienten-Beziehung

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Ralf Breidenbach

am

XX.XX.XXXX

Erstbetreuung: Nicola Kunz

Zweitbetreuung: Martin Steinbrück

„Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP“.

Abstract

Bei dieser Arbeit geht es darum, wie die Beziehung zwischen einem Berufsberater oder einer Berufsberaterin der IV (Invalidenversicherung) zu einer autistischen Person optimal gestaltet werden kann. Der Fokus dieser Arbeit liegt auf den hochfunktionalen Autisten und Autistinnen, die in der Lage sind, eine berufliche Ausbildung zu absolvieren. Autismus ist eine geistige Behinderung, bei der vor allem die Fähigkeit der sozialen Interaktion eingeschränkt ist. Betroffene können bis zu einem gewissen Grad erlernen, sich im Alltag und im Beruf zurechtzufinden. Die Gestaltung von Allianzen zu Mitmenschen stellt für sie immer eine Herausforderung dar. Für IV-Berufsberater_innen ist es wichtig, dass sie mit Autisten und Autistinnen eine tragfähige professionelle Beziehung aufbauen können, um sie optimal zu unterstützen. Eine gute Beziehung enthält viele Facetten. Der Berater oder die Beraterin muss sich ein breites Fachwissen über Autismus aneignen. Das hilft ihm oder ihr, in einer Beratung die passenden Methoden und Instrumente zu wählen, die den Autisten oder die Autistin nicht in eine Überforderung bringen. Wichtig ist eine gute Gesprächsorganisation. Die in Bezug auf die Behinderung richtigen Unterstützungsmaßnahmen in einer angepassten beruflichen Tätigkeit in einem geeigneten Betrieb schaffen ideale Rahmenbedingungen. Allgemein wird der Einbezug eines Autismus-Coaches oder einer Autismus-Coachin und die Beantragung eines Nachteilsausgleichs für Prüfungen während einer Ausbildung empfohlen.

Der IV-Berater oder die IV-Beraterin sollte Chancen und Herausforderungen bei der Zusammenarbeit mit autistischen Personen erkennen und darauf die Beratung ausrichten. Mit Hilfe eines Ressourcenprofils können die zum jeweiligen Handicap passenden Berufe vorgeschlagen und die richtigen Unterstützungsangebote verfügt werden. Das verschafft beim Autisten oder bei der Autistin Vertrauen und stärkt die Beziehung. Die Kommunikation ist ein wichtiges Modellierungs-Instrument in der Beziehungsgestaltung. Hier hat der Berater oder die Beraterin vor allem die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass keine Missverständnisse entstehen, die Bedürfnisse des Klienten oder der Klientin Berücksichtigung finden und dass die sozialen Interaktionen den Autisten oder die Autistin so wenig wie möglich belasten. Die theoretischen Grundlagen wurden anhand von fünf Interviews mit IV-Berufsberater_innen überprüft. Dabei wurde eine weitgehende Übereinstimmung festgestellt. In einigen Punkten erleben die IV-Berater_innen zwar die Zusammenarbeit mit Autisten etwas anders, was aber mit dem breiten Autismus-Spektrum begründbar ist. Sowohl in der Theorie als auch in der Praxis wird bestätigt, dass die Autismus-Störung individuell ist und es individuelle Interventionen braucht. Jeder Autist und jede Autistin hat eigene Bedürfnisse, Stärken und Einschränkungen.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	1
Tabellenverzeichnis	1
Abkürzungsverzeichnis	1
1 Einleitung	2
1.1 Einstieg und Beschreibung des Gegenstandes	2
1.2 Zentrale Fragestellung, Hypothese und Zielsetzung der Arbeit	2
1.3 Relevanz für die Beratungspraxis und Abgrenzung	3
1.4 Aufbau der Arbeit	3
2 Theoretische Grundlagen	4
2.1 Einführung in den Autismus	4
2.1.1 Gemeinsame Merkmale von Autismus.....	4
2.1.2 Formen von Autismus.....	5
2.1.3 Diagnose, Komorbiditäten und Differenzialdiagnose.....	7
2.1.4 Epidemiologie.....	9
2.1.5 Verlauf und Therapie.....	9
2.2 Beratung von ASS-Personen	10
2.2.1 Unterschiede in der Beratung.....	10
2.2.2 Kommunikation.....	12
2.2.3 Anforderungen an die Beratungsperson.....	13
2.3 Möglichkeiten für Autisten und Autistinnen	13
2.3.1 Ideale Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten.....	13
2.3.2 Nachteilsausgleich.....	15
2.3.3 Stärken von ASS-Personen.....	15
2.4 Herausforderungen und Grenzen bei ASS-Personen	17
2.4.1 Herausforderungen für die Berufswelt.....	17
2.4.2 Herausforderungen für die IV-Berufsberater_innen.....	18
3 Beschreibung des der Organisation	19
4 Empirischer Teil	20
4.1 Methode	20
4.2 Beschreibung der Stichprobe	20
4.3 Gestaltung des Interview-Leitfadens	21

4.4 Untersuchungsablauf	21
4.5 Transkription	22
4.6 Qualitative Inhaltsanalyse	23
5 Ergebnisse.....	23
5.1 Geeignete Beratungsinstrumente und Methoden	23
5.1.1 Abholung von Interessen	23
5.1.2 Erfassung der Persönlichkeit	24
5.1.3 Erfassung der Ressourcen.....	25
5.1.4 Hilfsmittel.....	27
5.2 Optimale Rahmenbedingungen für ASS-Personen	28
5.2.1 Infrastruktur	28
5.2.2 Arbeitsorganisation	29
5.2.3 Team	29
5.3 Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit.....	31
5.3.1 Chancen.....	31
5.3.2 Herausforderungen	33
5.3.3 Möglichkeiten	34
5.4 Richtige Kommunikation mit ASS-Personen.....	36
5.4.1 Verbal.....	36
5.4.2 Nonverbal / paraverbal.....	38
5.4.3 Deutungen.....	39
6 Diskussion und Ausblick	41
6.1 Interpretation der Ergebnisse	41
6.1.1 Geeignete Beratungsinstrumente und Methoden	41
6.1.2 Optimale Rahmenbedingungen für ASS-Personen	41
6.1.3 Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit.....	43
6.1.4 Richtige Kommunikation mit ASS-Personen.....	47
6.1.5 Fazit	48
6.2 Beantwortung der Fragestellung	49
6.2.1 Aspekt geeignete Methoden und Instrumente	49
6.2.2 Aspekt optimale Rahmenbedingungen für ASS-Personen	49
6.2.3 Aspekt Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit.....	50
6.2.4 Aspekt Kommunikation mit ASS-Personen.....	50
6.2.5 Zusammenfassung der Erkenntnisse.....	51
6.2.6 Bewertung der Hypothese.....	52
6.3 Zielerreichung.....	53

6.4 Bedeutung für die Praxis und Forschung.....	53
6.5 Kritische Reflexion.....	54
6.5.1 Reflexion der Vorgehensweise	54
6.5.2 Reflexion der eigenen Rolle	54
6.5.3 Reflexion der Arbeit als Ganzes.....	56
6.5.4 Einschränkungen der Arbeit.....	56
6.6 Ausblick	57
Anhänge.....	62
Anhang A: Interviewleitfaden, Du-Form.....	62
Anhang B: Interviewleitfaden Sie-Form	67
Anhang C: Kategorien-Tabelle.....	72
Anhang D: Leitfaden für IV-Berufsberater_innen.....	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Diagnostischer Pfad der Autismus-Subtypen im ICD-10	6
Abbildung 2:	frühkindlicher Autismus.....	6
Abbildung 3:	häufige Komorbiditäten bei Autismus	8
Abbildung 4:	wichtige Aspekte der Infrastruktur	28
Abbildung 5:	Zusammenfassung der Stärken.....	32
Abbildung 6:	die grössten Herausforderungen im Umgang mit ASS-Personen	34
Abbildung 7:	geeignete vs. ungeeignete Tätigkeiten	36
Abbildung 8:	störende Verhaltensweisen bei ASS-Personen.....	38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschreibung der Stichprobe	21
Tabelle 2:	Testverfahren.....	27
Tabelle 3:	Erfolgsfaktoren.....	30
Tabelle 4:	Stärken/Schwächen von ASS-Personen	45

Abkürzungsverzeichnis

ADHS	Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung
ADI	Autism Diagnostic Interview
ADOS	Autism Diagnostic Observation Schedule
AIST	Allgemeiner Interessen-Struktur-Test
AQ	Autismus-Spektrum-Quotient
ASS	Autismus-Spektrum-Störung
AVT	Autismusspezifische Verhaltenstherapie
BFT	Berufsfelder-Interessen-Test
BSV	Schweizer Bundesamt für Sozialversicherungen
DSM	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
EFTA	European Free Trade Association
EU	Europäische Union
FIT	Foto-Interessen-Test
ICD	Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems
IV	Invalidenversicherung
PrA	Praktische Ausbildung nach INSOS (früher: IV-Anlehre)
SON	Snijders-Oomen Nicht-verbale Intelligenztest
SVA	Sozialversicherungsanstalt

1 Einleitung

1.1 Einstieg und Beschreibung des Gegenstandes

Als Berufsberater der Invalidenversicherung (IV) der Sozialversicherungsanstalt (SVA) des Kanton Aargau helfe ich jungen Menschen mit gesundheitlichen oder behindertenbedingten Beeinträchtigungen den geeigneten Beruf zu finden und begleite sie bis zum Abschluss der Ausbildung. Dabei erlebe ich die Arbeit mit Personen mit einer Autismus-Spektrum-Störung als anspruchsvoll und habe oft das Gefühl, diese nicht richtig erreichen zu können. Meine Arbeitskollegen und -Kolleginnen berichten teilweise von ähnlichen Herausforderungen. Da wir unsere Klientel oft viele Jahre begleiten, ist eine gute Berater-Klienten-Beziehung ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung. Diese Arbeit befasst sich damit, wie IV-Berufsberater_innen eine optimale Beziehung zu autistischen Personen aufbauen und gestalten können. Mit dem Begriff *Beziehung* ist die berufliche Verbindung zwischen IV-Beratungspersonen und den autistischen Menschen im Rahmen des beruflichen Eingliederungsauftrages gemeint. Die Begriffe ASS-Person, autistische Person, Autist_in und Asperger-Autist_in werden in dieser Arbeit synonym verwendet. Bezüglich der Gendersprache orientiert sich diese Arbeit an dem *Leitfaden geschlechtergerechte Sprache*, welche von der ZHAW in Kooperation mit weiteren Hochschulen herausgegeben wurde (ZHAW, o. J.).

1.2 Zentrale Fragestellung, Hypothese und Zielsetzung der Arbeit

Fragestellung:

Wie gelingt eine gute Berater-Klienten-Beziehung bei ASS-Personen in der IV?

Nachdem ich mir auf der Website www.autismus.ch einen ersten Überblick über den Autismus verschafft habe, sehe ich für IV-Berufsberater_innen folgende vier Aspekte als zentral, um eine gute Beziehung zu ASS-Personen aufzubauen:

1. Geeignete Beratungsinstrumente und Methoden wählen
2. Optimale Rahmenbedingungen für ASS-Personen schaffen
3. Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit erkennen
4. Richtig mit ASS-Personen kommunizieren

Hypothese:

Eine gute Berater-Klienten-Beziehung gelingt, wenn der Berater oder die Beraterin über das ASS-Störungsbild informiert ist, mit den geeigneten Methoden und Instrumenten die Beratung durchführt, für optimale Rahmenbedingungen sorgt, die Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit ASS-Personen erkennt und mit diesen Personen richtig kommuniziert.

Zielsetzung:

Das Ziel der Arbeit ist die Beantwortung der Fragestellung, die Verifizierung der Hypothese und die Erstellung eines Leitfadens für die IV-Berufsberatung mit Handlungsempfehlungen zur Beziehungsgestaltung mit ASS-Personen.

1.3 Relevanz für die Beratungspraxis und Abgrenzung

Eine tragfähige professionelle Beziehung zwischen einem IV-Berufsberater oder IV-Berufsberaterin und einem Klienten oder einer Klientin ist je essenzieller, desto länger die Zusammenarbeit andauert. Wenn die Beziehung funktioniert, wird der Autist oder die Autistin eher bereit sein, dem Berater oder der Beraterin wichtige Infos anzuvertrauen und die gemeinsam entschiedenen Maßnahmen mitzutragen. Eine gute Beziehung beeinflusst daher auch den Erfolg der beruflichen Integration. ASS-Personen haben häufig jedoch Mühe, Beziehungen aufzubauen und zu gestalten. Daher ist dieses Thema insbesondere für IV-Beratungspersonen, die Autisten und Autistinnen über einen langen Zeitraum begleiten, von Relevanz. Sie müssen wissen, was im Umgang mit dieser Klientel förderlich und was weniger zielführend ist.

Diese Arbeit bezieht sich auf Personen mit einer Störung im Autismus-Spektrum, die eine IV-Berufsberatung in Anspruch nehmen und in der Lage sind, mindestens eine praktische Ausbildung nach INSOS (PrA) zu absolvieren. INSOS ist der nationale Branchenverband der Schweizer Institutionen für Menschen mit einer Behinderung. Auf weitere psychische Störungen wie dem ADHS, welche oft in Kombination mit dem Autismus einhergehen, wird nicht näher eingegangen. Der Fokus liegt auf der Beziehungsgestaltung mit ASS-Personen, aber den dazu nötigen theoretischen Grundlagen zum Autismus wird ebenso Raum gegeben.

1.4 Aufbau der Arbeit

Auf der theoretischen Ebene werden zunächst im Kapitel 2.1 aktuelle Grundlagenkenntnisse zur ASS aufgearbeitet. Die Kapitel 2.2 bis 2.4 sind auf die vier Aspekte der Fragestellung ausgerichtet. Nach einer Vorstellung der SVA Aargau im Kapitel 3 wird die Methode des qualitativen Interviews im Kapitel 4 vorgestellt. Mit dieser Methode wird anschließend die Fragestellung anhand von fünf Interviews in der Praxis überprüft. Die Ergebnisse sind im Kapitel 5 abgebildet. Im Kapitel 6 werden die Resultate der Interviews interpretiert und mit den theoretischen Grundlagen verglichen. Daraus werden Rückschlüsse gezogen und Handlungsempfehlungen für die berufliche Praxis abgeleitet. Am Schluss wird die Arbeit reflektiert, ein Fazit gezogen und ein Ausblick über das weitere Vorgehen aufgezeigt.

2 Theoretische Grundlagen

Die Ausführungen im Kapitel 2.1 beziehen sich auf alle ASS-Formen. Das schließt entsprechend auch Autisten und Autistinnen mit ein, die aufgrund der funktionalen Einschränkungen nicht beruflich integriert werden können. Im Hinblick auf die Beziehungsgestaltung ist es jedoch wichtig, den Autismus mit seinen Ausprägungen zu verstehen. In der IV-Berufsberatung werden in der Regel nur sogenannte *hochfunktionale ASS-Personen* bzw. *Asperger-Autisten und -Autistinnen* begleitet, die über das Potenzial verfügen, eine berufliche Ausbildung abzuschließen. Die Kapitel 2.2 bis 2.4 beziehen sich daher primär auf diese leistungsfähigeren autistischen Personen. Auf die Begrifflichkeiten wird in den Kapiteln 2.1.1 und 2.1.2 näher eingegangen.

2.1 Einführung in den Autismus

2.1.1 Gemeinsame Merkmale von Autismus

Unter dem Begriff *Autismus-Spektrum-Störungen (ASS)* werden alle Arten von Autismus zusammengefasst. In der Literatur wird dazu oft auch nur die Kurzform *Autismus* verwendet. Die davon betroffenen Menschen bezeichnet man entsprechend als ASS-Personen, Autisten und Autistinnen oder autistische Personen (Bölte, 2009). Es handelt sich dabei nicht um eine Krankheit, sondern um eine Behinderung, die im International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD) und im Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM) als tiefgreifende Entwicklungsstörung klassifiziert wird (Bölte, 2009). In der Schweiz gilt frühkindlicher Autismus als Geburtsgebrechen im Sinne einer Behinderung. Die IV übernimmt bis zum 20. Lebensjahr die Behandlungskosten (Schweizer Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2020).

Das Hauptmerkmal von Autismus ist die Schwierigkeit, mit anderen Menschen Kontakt aufzunehmen (Preißmann, 2018) und emotionale Signale zu deuten oder angemessen zu zeigen (Freitag et al., 2017). Dazu kommen repetitive, stereotype und zwangsartige Verhaltensweisen. Oft haben diese Personen Spezialinteressen und besondere Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich. Ihr Interessenspektrum ist dabei in der Regel begrenzt (Riedel et al., 2016). Der Alltag wirkt oft zwanghaft durchstrukturiert. Wenn Routinen gestört oder unterbrochen werden, entsteht Widerstand (Freitag et al., 2017). Bei 70 % liegt eine Intelligenzminderung vor (Noterdaeme, 2009). Fast alle autistischen Personen zeigen eine Überempfindlichkeit auf gewisse Geräusche und 50 % reagieren sensibel auf taktile Reize, bestimmte Gerüche und Geschmacksrichtungen oder auf die Konsistenz von Essen. 20 % benötigen ein gedämpftes Licht oder vertragen einige Farben nicht. Gesprochene Sätze nehmen sie oft wortwörtlich. Mit Mitmenschen sind sie direkt und ehrlich (Attwood, 2012).

Autisten und Autistinnen haben eine besondere Wahrnehmung, Denkweise und Gefühlswelt. Sie fokussieren sich oft auf Einzelheiten und sehen nicht den Gesamtzusammenhang. Sie brauchen dazu meistens nur einen einzelnen bevorzugten Sinneszugang. Es fällt ihnen z. B. schwer, zur gleichen Zeit zuzuhören und etwas visuell zu erfassen. Von einmal eingeschlagenen Lösungswegen wird nicht mehr abgewichen, selbst wenn sie nicht zielführend sind. Logisch-rationales Denken wird gegenüber dem ganzheitlich intuitiven Denken bevorzugt. Sichtweisen anderer bleiben unberücksichtigt. Dadurch können viele Alltagsaufgaben kaum oder nur ineffizient bewältigt werden (Girlsberger, 2020). Autisten und Autistinnen wenden sich eher Objekten als Menschen zu und scheinen kaum Interesse an sozialen Beziehungen zu haben. Eine Integration in Regelschulen ist nur selten möglich. Letzteres gilt jedoch nicht für den kleineren Anteil der hochfunktionalen ASS-Personen, welche meistens regelbeschult sind. Oft werden Suizid-Gedanken geäußert (Tölle & Windgassen, 2009).

ASS-Personen zeichnen sich durch eine *neuroatypische* Denkweise aus. Diese unterscheidet sich wesentlich von der neurotypischen Denkweise von Nicht-ASS-Personen. Autistische Menschen denken in isolierten Konzepten, was das Erlernen von vielschichtigen Abhandlungen (z. B. einer Fremdsprache) erschwert, aber beim Aneignen von vertieftem Fachwissen hilft (Theunissen, 2014). Eine wichtige theoretische Grundlage zum Erklären der Autismus-Störung ist die *Theory of Mind*. Sie beschreibt die Fähigkeiten, die notwendig sind, um sozial zu interagieren. Diese sind bei ASS-Personen schwach ausgeprägt. Auch das mangelhafte Verständnis für Ironie und Metapher lassen sich so erklären (Preißmann, 2018).

2.1.2 Formen von Autismus

Im ICD wird Autismus kategorial und im DSM dimensional durch drei Schweregrade unterschieden (Riedel et al., 2016). Im ICD wird im Gegensatz zum DSM der Schweregrad nicht berücksichtigt (Amorosa, 2017). Im ICD-10 gibt es eine Unterteilung in *frühkindlichen Autismus*, *Asperger-Autismus* und *atypischen Autismus*. Das DSM verwendet nur den Begriff ASS. Das ICD soll in der nächsten Fassung (ICD-11) dem DSM angeglichen werden (Heinrichs & Lohaus, 2020), denn eine trennscharfe Abgrenzung der einzelnen Autismus-Arten ist kaum möglich (Moosmann et al., 2018). Im ICD-10 sind die ASS im Kapitel 84 beschrieben (Müßigbrodt et al., 2014). Da aktuell noch die ICD-10-Fassung gilt, wird in dieser Arbeit der Begriff Asperger-Autist und Asperger-Autistin dort belassen, wo er von den interviewten IV-Beratungspersonen (vgl. Kap. 5) so genannt wurde. Der Autor dieser Arbeit verwendet ab dem Kapitel 5 nur die Begriffe ASS-Person, Autist_in oder autistische Person.

Folgende Kriteriumspfade helfen zu erkennen, welcher Autismus-Subtyp vorliegt:

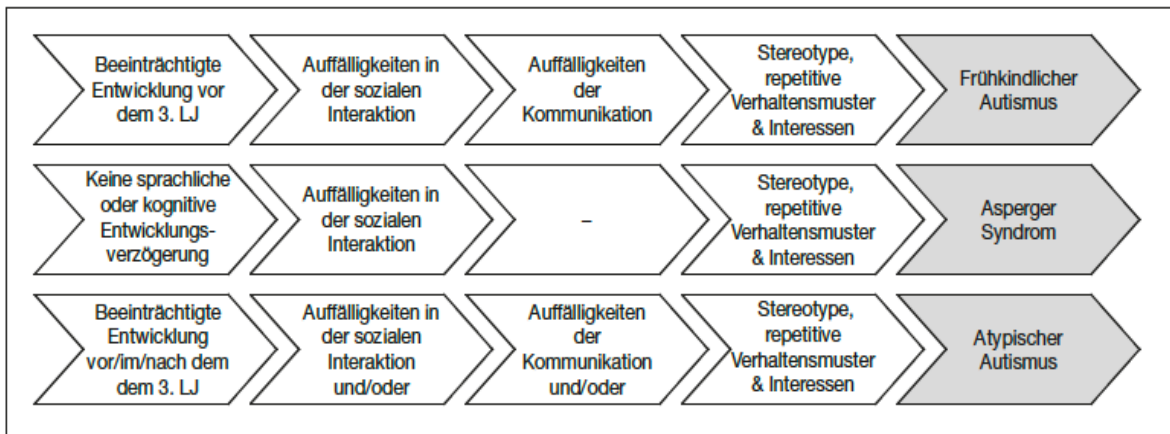


Abbildung 1: Diagnostischer Pfad der Autismus-Subtypen im ICD-10 (Freitag et al. 2017)

Als schwerste Form gilt der *frühkindliche Autismus*, der meistens vor dem 3. Lebensjahr diagnostiziert wird. Merkmale sind eine gestörte soziale Interaktion und wiederholte stereotype Verhaltensweisen. Dazu kommt teilweise eine stark verzögerte Sprach- und Intelligenzentwicklung (Schweizer Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 2020). Jungen sind 3-4-mal häufiger betroffen als Mädchen (Freitag et al., 2017). Es wird zwischen dem *Kanner-Typ* und dem *Asperger-Typ* unterschieden. Während der *Kanner-Typ* schon früh durch eine eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit auffällt, ist der *Asperger-Typ* kommunikativ zunächst unauffällig (Tölle & Windgassen, 2009).

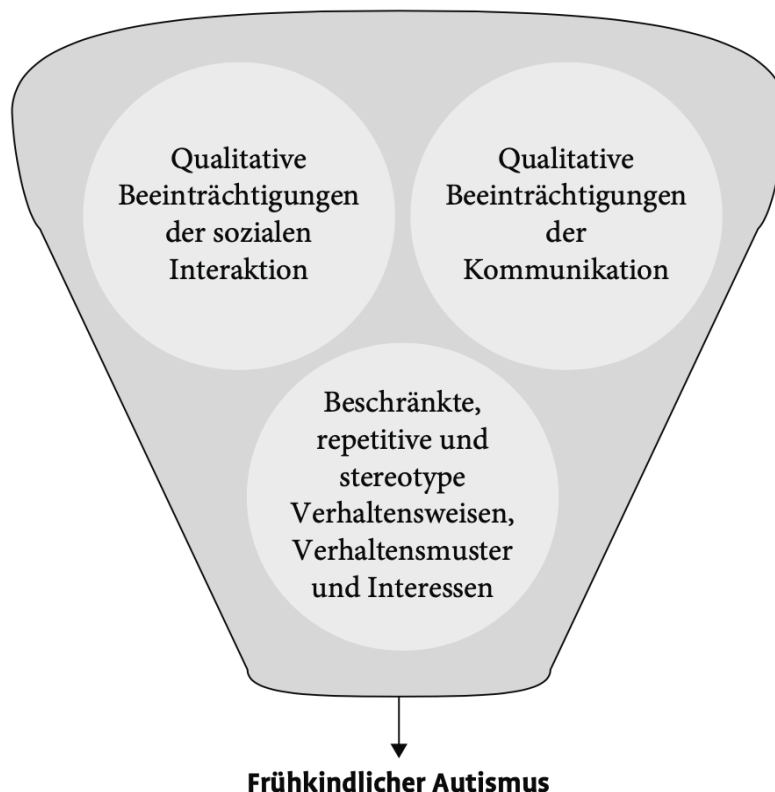


Abbildung 2: frühkindlicher Autismus (Heinrichs & Lohaus, 2020)

Beim *hochfunktionalen Autismus* sind die kognitiven und sprachlichen Fertigkeiten der betroffenen Personen durchschnittlich entwickelt. Synonym wird dazu auch der Begriff *Asperger-Syndrom* oder *Asperger-Autismus* verwendet. Die Konversationsfähigkeiten sind dagegen verzögert (Attwood, 2012). Eine besondere Form davon ist der *Savant-Autismus*. Hier sind weit überdurchschnittliche Inselbegabungen bezeichnend. Das heißt, diese Personen verfügen in speziellen Teilbereichen über außergewöhnliche Begabungen, z. B. in dem sie über ein fotografisches Gedächtnis verfügen oder komplizierte Rechenaufgaben innerhalb von wenigen Minuten lösen, wofür andere mehrere Stunden benötigen. Diese Form ist jedoch entgegen einer weitverbreiteten Meinung relativ selten (Prölß et al., 2019).

Beim *atypischen Autismus* liegt zwar eine Intelligenzminderung vor, es sind aber nicht alle autismus-typischen Funktionseinschränkungen vorhanden (Müßigbrodt et al., 2014). Diese Diagnose wird gestellt, wenn nicht alle Kriterien für den frühkindlichen Autismus erfüllt sind (Amorosa, 2017).

Neben den ICD und DSM-Kriterien gibt es weitere Möglichkeiten, Autismus zu kategorisieren. Kerig et al. raten dazu, Kinder nach der Ausprägung der sozialen Interaktion in vier Gruppen einzuteilen (Kerig et al., 2012). Viele Psychiater und Psychiaterinnen stellen das ICD und DSM als geeignetes Klassifikationssystem bei Autismus infrage und empfehlen, sich an den Diagnosekriterien von Gillberg zu orientieren (Attwood, 2012). Versicherungsrechtlich sind aber nur die ICD-Kriterien relevant (Girlsberger, 2020).

2.1.3 Diagnose, Komorbiditäten und Differenzialdiagnose

Eine zuverlässige Diagnose kann frühestens ab dem 24. Lebensmonat gestellt werden (Bölte, 2009). Der hochfunktionale Autismus bleibt manchmal bis im Erwachsenenalter unentdeckt (Tebartz van Elst, 2015). Eine Herausforderung ist die geringe Anzahl von psychiatrischen Fachpersonen, welche sich auf Diagnostik von Autisten spezialisiert haben. Bis 1980 war ASS in der Psychiatrie unbekannt. Die Diagnose ist aufgrund des breiten Spektrums auch heute anspruchsvoll (Riedel et al., 2016). Eine weitere bekannte Problematik sind sogenannte *Gefälligkeitsdiagnosen*, wo z. B. eine ASS ohne eine empirische Grundlage festgestellt wird, um dem Klienten oder der Klientin einen vermeintlichen Vorteil zu verschaffen. Für die Person entstehen so vor allem Nachteile. Zum einen wird falsch therapiert oder unterstützt. Zum anderen verliert er oder sie möglicherweise den Anspruch auf Leistungen, wenn der Befund von Fachpersonen überprüft wird (Fenger & Gesenhues, Stefan, 2009).

Die Diagnose ASS wird durch einen Psychiater oder einer Psychiaterin auf der Basis von einem Screening-Fragebogen sowie durch Fremd- und Selbstbeobachtung erstellt (Attwood, 2012). Bei durchschnittlich intelligenten Personen wird vor allem der *Autismus-Spektrum-Quotient (AQ)* als Diagnostik-Mittel verwendet. Es handelt sich um einen quantitativen Selbstbeurteilungsbogen (Freitag et al., 2007). Bei Erwachsenen hat sich die *Freiburger 11-Punkte-Liste* zur Eigenanamnese bewährt. Für Kinder und Jugendliche gelten die Instrumente *Autism Diagnostic Observation Schedule (ADOS)* und *Autism Diagnostic Interview (ADI-R)* als Goldstandard (Koelkebeck et al., 2014).

Autismus wird oft zusammen mit weiteren Krankheiten (Komorbiditäten) diagnostiziert. Am häufigsten sind *Intelligenzminderung* und *Epilepsie* (Bölte, 2009). Es besteht ein hohes Risiko von *Depressionen*. Im Grundschulalter wird häufig ein einfaches ADHS erkannt (Noterdaeme, 2009). 11-14 % der ASS-Personen gelten als suizidal (Freitag et al., 2017). Weit verbreitet sind ebenso motorische Tics, die sich aber bei ca. 40 % im Erwachsenenalter zurückentwickeln (Attwood, 2012). Auch Zwangsstörungen sind keine Seltenheit (Girlsberger, 2020). Da sich viele Autisten und Autistinnen ihrem sozial unangemessenen Verhalten bewusst sind, entwickeln 25 % eine Angststörung (Attwood, 2012). Schlafstörungen sind ein häufiges Begleitsymptom (Noterdaeme, 2009). Der Grund ist, dass für die Betroffenen bereits die Umstellung von Aktivität auf Inaktivität eine Herausforderung darstellt (Girlsberger, 2020).

Die folgende Abbildung zeigt die häufigsten Komorbiditäten bei Autisten:

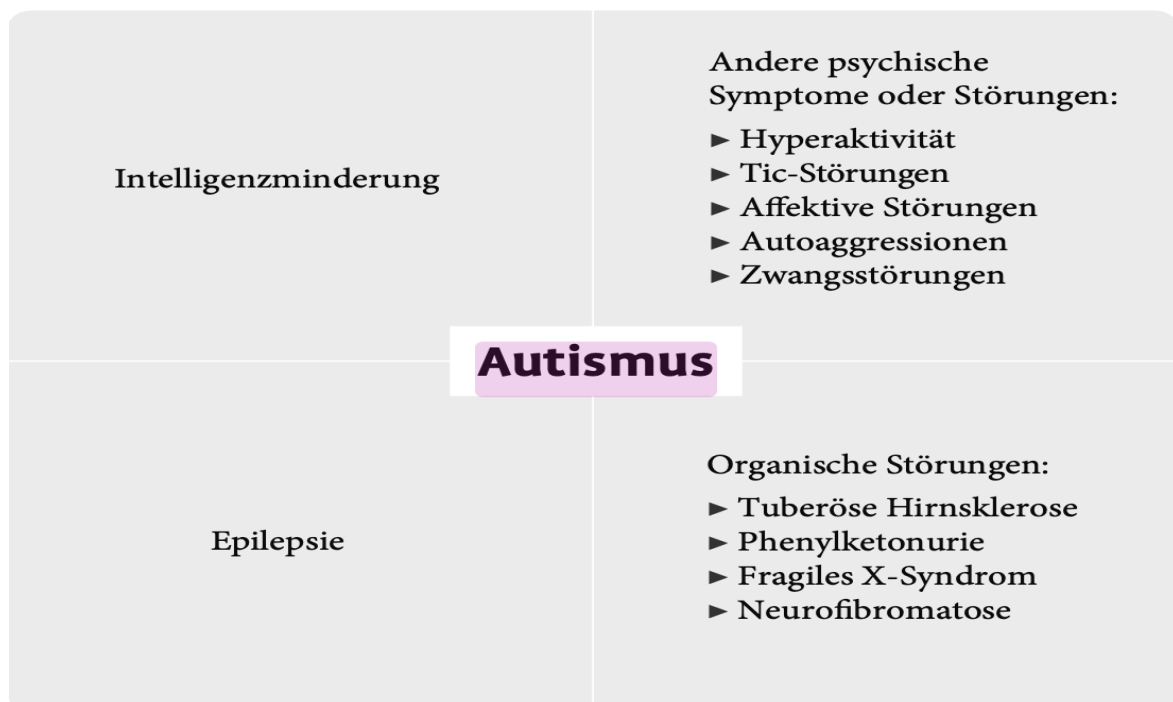


Abbildung 3: häufige Komorbiditäten bei Autismus (Heinrichs & Lohaus, 2020)

Da die Kernsymptome von ASS oft auch in anderen psychischen Störungsbildern vorzufinden sind, ist zur Abgrenzung eine *Differenzialdiagnose* wichtig. Im Schulalter werden hier häufig ADHS, Störung des Sozialverhaltens, umschriebene Lernbehinderung und Tourette ermittelt. Im Jugend- und Erwachsenenalter sind Angststörungen, Phobien, Zwangsstörungen, Anorexia nervosa, Persönlichkeitsstörungen, schizophrene Psychosen, psychotische Episoden und bipolare Störungen vorherrschend (Noterdaeme, 2009).

2.1.4 Epidemiologie

Die Prävalenz drückt die Anzahl der Autisten einer Grundgesamtheit zu einem Zeitpunkt aus. Sie betrug im Jahr 2000 weltweit durchschnittlich 0.9 %. Man geht davon aus, dass die Verteilung in der Welt in etwa ähnlich ist (Bölte, 2009). Das Verhältnis Männer – Frauen beträgt 3:1. Für die Schweiz gibt es keine zuverlässigen epidemiologischen Angaben (Moosmann et al., 2018). Es muss aber davon ausgegangen werden, dass die effektive Prävalenz höher liegt, da nach wie vor zahlreiche ASS-Fälle nicht erkannt oder falsch diagnostiziert werden (Riedel et al., 2016).

Genetische Einflüsse spielen beim Autismus eine entscheidende Rolle (Girlsberger, 2020). Man vermutet, dass diese Behinderung zu 90 % vererbt wird. Unklar dagegen ist, welche Gene dabei beteiligt sind (Pröhl et al., 2019). Risikofaktoren sind ein hohes Alter des Mannes zum Zeitpunkt der Zeugung oder der Frau in der Schwangerschaft (Freitag et al., 2017). Ferner Drogenkonsum während der Schwangerschaft (Girlsberger, 2020) sowie bestimmte Vorerkrankungen der Elternteile (Gawronski et al., 2016). Als gesichert gilt, dass Autismus durch eine Schädigung des zentralen Nervensystems ausgelöst wird (Freitag et al., 2017). Bislang existieren keine Hinweise, dass Umweltfaktoren einen Einfluss auf Autismus haben (Freitag, 2009). Die genauen biologischen Mechanismen die zu ASS führen, sind nach wie vor nicht vollständig geklärt (Cholemkery et al., 2017).

2.1.5 Verlauf und Therapie

Beim Autismus gibt es keinen einheitlichen Entwicklungsverlauf. Tendenziell nehmen Symptome wie Hyperaktivität und Zwangsstörungen mit der Zeit ab und es findet eine Entwicklung im Sozialverhalten statt. Wenn Jugendliche im schulpflichtigen Alter sich auf Hilfsangebote einlassen, den Blickkontakt erlernt haben, nicht überempfindlich auf Geräusche reagieren, über ein breit gestreutes Interessenspektrum verfügen, keine Sprachentwicklungsstörung aufweisen und bereits seit frühem Kindesalter lernen, mit ihrer Behinderung umzugehen, besteht eine gute Prognose für eine spätere erfolgreiche berufliche Integration (Heinrichs & Lohaus, 2020). In Deutschland sind jedoch nur 5 % der ASS-Personen in der freien Wirtschaft (erster Arbeitsmarkt) integriert. Gut 20 % schaffen

es ein Leben lang nicht, funktionale Sprachfertigkeiten zu entwickeln. In Sozialtrainings können sie bis zu einem gewissen Grad lernen, nonverbale Signale zu interpretieren, sich angemessen in Smalltalks einzubringen und sich in vielen beruflichen und privaten Situationen zurechtzufinden. (Preißmann, 2018). Inwieweit sich die obigen Zahlen auf die Schweiz übertragen lassen, ist unklar, da für dieses Land keine vergleichbaren Daten vorliegen.

Therapien zielen bei ASS-Personen immer darauf ab, mit der Behinderung umzugehen, eine Bewältigung des Alltages zu ermöglichen und komorbide Störungen zu behandeln (Pröll et al., 2019). Vor allem die *autismusspezifische Verhaltenstherapie AVT* ist empirisch gut abgesichert (Freitag et al., 2017). Damit lassen sich nachweislich signifikante Fortschritte in den Bereichen Sprache, Sozialverhalten und schulischen Leistungen erzielen (Bernard-Opitz, 2009). Ein bewährter psychotherapeutischer Ansatz für ASS-Personen jeden Alters ist das *Hamburger Multimodale Therapiemodell* (Rittmann, 2017). Situativ kommen *Logopädie*, *Ergotherapie* und die *Physiotherapie* zur Anwendung, um die funktionalen Fertigkeiten zu verbessern (Cholemkery et al., 2017). Eine *Psychoedukation* kann Betroffenen helfen, besser mit der Störung umzugehen und die Behinderung zu akzeptieren (Bölte, 2009). Welche Intervention jeweils am geeignetsten ist, hängt besonders vom genauen Spektrum des ASS und vom Alter ab (Domsch & Röttgers, 2021). Für die Eltern gibt es *Elterntraining-Programme*. Hier wird gelernt, wie man sich gegenüber autistischen Kindern optimal verhält und deren Bedürfnisse erfasst (Cordes & Cordes, 2009).

2.2 Beratung von ASS-Personen

2.2.1 Unterschiede in der Beratung

Im Vorfeld sollte sich der Berater oder die Beraterin bei den Angehörigen oder Bezugspersonen nach den besonderen Bedürfnissen der ASS-Person erkundigen (Bühler, 2020). Kurzfristige Beratungstermine sind zu vermeiden und festgelegte Termine sollten nicht verschoben werden. Der Autist oder die Autistin hat ein hohes Bedürfnis an Planungssicherheit. Daher wird empfohlen, Termine regelmäßig zur jeweils gleichen Zeit am selben Ort anzusetzen. So kann sich der Klient oder die Klientin optimal auf diese Situationen einstellen und vorbereiten. Auch eine genaue Wegbeschreibung zum Beratungsort ist wichtig. Die Beratung sollte maximal 45 Minuten dauern und der Teilnehmerkreis auf das absolut nötige Minimum beschränkt sein. Die Gespräche sollten pünktlich begonnen werden. Die ASS-Person sollte vorher keine Zeit in einer lauten Wartezone verbringen müssen. Zu Beginn der Unterhaltung sollen Spielregeln oder Verhaltenserwartungen genau erklärt werden (Bühler, 2020). Bei ASS-Personen ist es

wichtig, dass ein Beratungsgespräch klar strukturiert abläuft, die Ziele bekannt sind und ein roter Faden erkennbar ist. Das verlangt eine aufwendigere Vorbereitung des Gesprächs. Der Aufwand hängt allerdings auch im Wesentlichen davon ab, wie gut die ASS-Person mit der Behinderung umgehen kann (Cholemkey et al., 2017). Auf ein Deo oder Parfüm sollte verzichtet werden (Attwood, 2012). Das Zimmer ist im Vorfeld durchzulüften. Ideal sind ruhige und größere Räume, wo sich der Klient oder die Klientin nicht bedrängt fühlt und sich seinen Sitzplatz selber auswählen darf (Bühler, 2020).

Die Beratungsperson sollte nur so viel sprechen wie absolut nötig. Denn Zuhören heißt für Autisten und Autistinnen Übersetzungsarbeit und fordert sie kognitiv besonders stark. Der Einsatz von Medien kann hier sinnvoll sein, birgt aber auch die Gefahr einer Reizüberflutung (Nashef, 2019). Viele ASS-Personen sind jedoch visuelle Lerner und kommen daher mit Bildern tendenziell besser zurecht als mit Text oder einem Gespräch (Theunissen, 2014). Es wird empfohlen, wichtige Infos und allfällige Aufträge schriftlich in einer einfachen und prägnanten Sprache abzugeben (Bühler, 2020). Auf eine Annäherung oder Körperkontakt sollte aufgrund der Berührungsempfindlichkeit verzichtet werden, außer der oder die Betroffene bietet von sich aus den Händedruck an (Attwood, 2012). Bei Fragen zum sozialen Umfeld sollte man sich bewusst sein, dass ASS-Personen eine etwas andere Definition von Freundschaft haben. So werden oft schon Personen als Freunde bezeichnet, die ab und zu freundlich grüßen oder eine Dienstleistung erbracht haben. Daraus entsteht der verfälschte Eindruck, dass ein breites soziales Netzwerk vorhanden ist. Daher sollte die Qualität dieser Beziehungen genauer hinterfragt werden (Preißmann, 2013).

Autisten und Autistinnen haben zum Teil Mühe, einen Blickkontakt aufrechtzuerhalten. Als Berater und Beraterin sollte man sich solcher Defizite beim Gegenüber bewusst sein. Entsprechend darf diesbezüglich auch nicht etwas eingefordert werden, was nicht erfüllt werden kann (Preißmann, 2013). Aufgrund der nonverbalen Signale lässt sich nicht ausreichend erfassen, wie es der ASS-Person wirklich ergeht oder ob alles richtig verstanden wurde. Diese Infos lassen sich nur über konkrete Fragen erschließen (Gawronski et al., 2016). Auf geschlossene Fragen antwortet ein Autist oder eine Autistin oft bloß mit *ja* oder *nein* (Klom & Lichtblau, 2016).

Da autistische Personen Mühe haben, Informationen über sich preiszugeben, funktionieren bei ihnen viele auf Interaktion ausgerichtete Beratungsmethoden nicht. Es wird daher empfohlen, solche Infos über andere Kanäle zu beschaffen, wie etwa den Akten oder über Bezugspersonen (Cholemkey et al., 2017). Angehörige sind in der Lage, die funktionalen Einschränkungen und Ressourcen detailliert zu beschreiben (Gawronski et al., 2016). Tests

sind für ASS-Personen in der Regel kein Problem, wenn der Zeitfaktor keine maßgebliche Rolle spielt (Bölte, 2009). Manche haben jedoch aufgrund der schwachen Feinmotorik Mühe mit Verfahren, bei denen etwas mit einem Stift geschrieben oder gezeichnet werden muss. (Girlsberger, 2020).

2.2.2 Kommunikation

Eine klare und prägnante Sprache ist für Autisten und Autistinnen hilfreich. Smalltalk, Ironie und Doppeldeutungen sollten vermieden werden, da dies weder verstanden wird, noch in einen Zusammenhang mit dem Gesprächsthema gebracht werden kann (Preißmann, 2018). Sie nehmen vieles wortwörtlich. Spezialinteressen sollen angesprochen werden, denn das sind meistens Türöffner. Bei ASS-Personen gilt hier oft das Alles-oder-nichts-Prinzip. Das heißt, entweder haben sie zu einem Thema keinen Bezug und sagen dazu nichts, oder sie interessieren sich dafür und können kaum aufhören zu reden (Klom & Lichtblau, 2016).

Die Beratungsperson sollte bei Erklärungen regelmäßige Sprechpausen einlegen. Das hilft dem Gegenüber, die Gedanken zu sortieren (Bühler, 2020). Informationen sollten strukturiert, kurz, prägnant und nach Möglichkeit seriell vermittelt werden. Autistische Menschen sind aber durchaus in der Lage, gesellschaftlichen Smalltalk zu erlernen. Möglicherweise beginnen sie damit aus eigener Initiative. In so einem Fall sollte der Smalltalk auch erwidert werden (Preißmann, 2013). Wenn ASS-Personen anfangen zu diskutieren, ist das meistens kein Anzeichen von Widerstand. Sie signalisieren damit, dass ihnen eine Aussage unlogisch erscheint oder sie einen Sachverhalt nicht richtig verstehen. Bricht man eine Diskussion ab, fühlen sie sich missverstanden und die weitere Zusammenarbeit wird erschwert (Riedel & Clausen, 2016).

Autisten und Autistinnen brauchen regelmäßige und vor allem positive Rückmeldungen. Sie können dabei oft nicht zwischen der persönlichen und sachlichen Ebene differenzieren und nehmen Feedbacks persönlich (Preißmann, 2018). Störende Verhaltensweisen sollen dennoch direkt angesprochen werden. Dabei ist zu beachten, dass *Ich-Aussagen* von ASS-Personen oft missverstanden werden (Riedel & Clausen, 2016). Autistische Menschen können in der Kommunikation sehr direkt und verletzend sein. Es hilft ihnen, wenn sie merken, dass eine Beratungsperson damit professionell umgehen kann und nicht irritiert wirkt (Klom & Lichtblau, 2016). Denn es ist nie deren Absicht, andere Menschen zu brüskieren. Sie erkennen nicht, ob eine Aussage angemessen ist oder ob sie jemandem ins Wort fallen. Solche sozial unangemessenen Verhaltensweisen können mit Trainings reduziert werden (Hawkins, 2017).

2.2.3 Anforderungen an die Beratungsperson

Die Haltung gegenüber den ASS-Personen ist wichtig (Cholemkey et al., 2017). Die Beratungsperson soll die Autisten und Autistinnen so annehmen, wie sie sind. Auch wenn das Verhalten bizarr oder seltsam erscheint. Auf gar keinen Fall darf erwartet werden, dass eine Anpassung an gesellschaftliche Normen erfolgt (Klom & Lichtblau, 2016). Mit einer positiven Einstellung zu der ASS-Person besteht eine Chance, einen Rapport aufzubauen (Bühler, 2020). Dazu gehört auch, sich auf deren manchmal direkte Art einzustellen und solche Aussagen nicht persönlich zu nehmen (Bühler, 2020). Bedeutsam ist, dass stereotype Handlungen und Tagesroutinen für ASS-Personen eine wichtige Funktion haben. Nämlich Stress abzubauen, den sie während ihres Alltages fortlaufend erleben. Diese Routinen sollten daher nach Möglichkeit nicht unterbunden werden (Riedel & Clausen, 2016). ASS-Personen wirken oft unmotiviert, wenn sie eine Materie nicht besonders interessiert. Auf solche Situationen sollte flexibel reagiert und zunächst auf deren Spezialinteressen eingegangen werden, um sie wieder zurück zum Thema zu holen (Huber, 2009).

Eine Beratungsperson sollte sich bewusst sein, dass autistische Personen häufig Mobbing-Erfahrungen erleben mussten. Das liegt daran, dass sie nach außen hin sonderbar erscheinen und meistens nur einen kleinen Freundeskreis haben (Attwood, 2012). Daher bewahren sie oft eine emotionale Distanz zu ihrem Umfeld, obwohl sie das gleiche Bedürfnis haben, Kontakte zu knüpfen und Freundschaften zu pflegen. Jedoch gelingt Ihnen das nicht immer. Das phasenweise Bedürfnis, allein zu sein und sich zurückzuziehen, beruht darauf, dass sie soziale Interaktionen stark beanspruchen (Riedel & Clausen, 2016). Autisten und Autistinnen sind aber durchaus in der Lage, tragfähige Beziehungen zu Menschen aufzubauen, wenn sie vom Gegenüber in ihren Eigenarten akzeptiert werden. Daraus bieten sich entsprechende Chancen für IV-Berater_innen, insbesondere bei einer längeren Begleitphase (Preißmann, 2013). Die Beratungsperson sollte den autistischen Besonderheiten mit Neugierde und Offenheit begegnen. Ein gutes Verhältnis basiert auf Vertrauen, Interesse und Aufmerksamkeit (Nashef, 2019). Auch ein solides Fachwissen über das Autismus-Spektrum ist eine wichtige Basis für eine gute Beziehungsgestaltung (Hawkins, 2017). Vor allem aber erfordert der Umgang mit autistischen Menschen viel Geduld und Toleranz (Riedel & Clausen, 2016).

2.3 Möglichkeiten für Autisten und Autistinnen

2.3.1 Ideale Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten

ASS-Personen bevorzugen ein berechenbares Umfeld, Routinen (Noterdaeme, 2009) und strukturiertes Arbeiten. Sie sind gerne detailliert über Abläufe informiert und haben Mühe

mit Planänderungen. Idealerweise können sie sich bei Bedarf an einen ruhigen Ort zurückziehen. Betriebe mit hohen Fluktuationen oder oft wechselnden Ansprechpersonen sind eher ungeeignet. Anlässe wie Sitzungen oder Schulungen, wo viele Personen auf engem Raum zusammen etwas erarbeiten, stellen für autistische Menschen eine enorme Herausforderung dar (Preißmann, 2018). Ideal sind ruhige und große Räumlichkeiten mit wenigen visuellen Reizen und viel Bewegungsfreiheit oder individuell gestaltbare Einzelbüros mit warmem und dämmbarem Licht (Conza & Juric, 2013). Hilfreich ist, wenn während der Arbeit ein Gehörschutz oder Kopfhörer getragen werden darf, um sich von Umgebungsgeräuschen abzuschirmen (Preißmann, 2018).

Autisten und Autistinnen sollten während der Arbeit möglichst nicht angesprochen werden. Sie bevorzugen über Mail zu kommunizieren (Conza & Juric, 2013). Telefonieren fällt ihnen tendenziell schwer (Sünkel, 2016). Mit Kleiderordnungen haben sie Mühe, weil sie auf bestimmte Stoffe oder Farben empfindlich reagieren (Attwood, 2012). Wichtig ist, dass Aufträge und Erwartungen klar kommuniziert werden (Stump, 2009). Aufgabenlisten helfen ihnen, sich zu strukturieren. Vorgesetzte sollten bei der Priorisierung der Aufgaben unterstützen. Auf diese Weise können sich die ASS-Personen auf die fachliche Arbeit konzentrieren (Conza & Juric, 2013).

Aufgrund der besonderen kommunikativen Anforderungen und Rahmenbedingungen lohnt es sich vor allem in der Anfangsphase der beruflichen Integration eine auf Autismus spezialisierte Coaching-Person zu einzusetzen. Deren Aufgabe ist es, den Betrieb auf die spezifischen Bedürfnisse des Autisten oder der Autistin zu sensibilisieren und die ASS-Person zu unterstützen, sich am neuen Arbeitsplatz zurechtzufinden (Preißmann, 2018). Coaches übernehmen eine vermittelnde Rolle zwischen der neuroatypischen und neurotypischen Welt und modellieren die Beziehungsgestaltung zwischen der autistischen Person und dem Arbeitsumfeld (Hawkins, 2017).

Idealerweise liegen Wohn- und Arbeitsort geografisch nahe zusammen. Optimal ist das Angebot einer Wohnbegleitung. Wohngemeinschaften sind für sie meistens nicht geeignet (Preißmann, 2018). Bewährt hat sich ein Arbeitspensum von höchstens 80 % verteilt auf fünf Wochentage, um genügend Erholung zu gewährleisten (Conza & Juric, 2013). Zu einem gewissen Grad und mit dem entsprechenden Training kommen autistische Menschen auch in beruflichen Situationen zurecht, die eine hohe Flexibilität oder Anpassungsfähigkeit erfordern (Hawkins, 2017). Es gibt grundsätzlich keine Tätigkeit, die für sie von vornherein ausgeschlossen ist, insofern die Rahmenbedingungen stimmen (Attwood, 2012). Auch anspruchsvolle Berufslehren, ein Studium oder Arbeiten, die eine

ausgeprägte Sozialkompetenz erfordern, sind teilweise möglich (Sünkel, 2016). Wenn ihre Spezialinteressen mit einer beruflichen Tätigkeit kombiniert werden können, vermögen sie in bestimmten Gebieten überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen. Man spricht dann auch von Inselhochbegabungen (Preißmann, 2018).

2.3.2 Nachteilsausgleich

Entscheidend wichtig für den Ausbildungserfolg ist die Gewährung eines Nachteilsausgleichs bei Prüfungen. Die Grundlage dazu bildet in der Schweiz das Behindertengleichstellungsgesetz. Die Vorgehensweise bei der Beantragung ist je nach Kanton und Schule unterschiedlich. Es empfiehlt sich grundsätzlich, mit der Schulleitung Kontakt aufzunehmen. In den meisten Fällen ist ein ärztliches Gutachten erforderlich, das die Diagnose Autismus und allfällige weitere komorbiden Störungen bestätigt. Der Antrag kann z. B. durch den Arbeitgeber, der ASS-Person oder einer IV-Beratungsperson gestellt werden. Die Eingabefristen sind je nach Schule und Prüfungskommission verschieden und können bis zu zwei Jahre betragen. Der Gewährung des Nachteilsausgleichs ist individuell und sollte für alle Prüfungsfächer erfolgen, auch wenn jemand in bestimmten Fachgebieten genügend Leistungen erbringt. Insgesamt darf aber keine Bevorteilung der Behinderten stattfinden (Meier, 2021).

Der Verein *Autismusforum Schweiz* gibt konkrete Empfehlungen in Bezug auf den Nachteilsausgleich für ASS-Personen heraus. Asperger-Autisten und -Autistinnen benötigen vor allem mehr Zeit, um Informationen für sich zu verarbeiten oder in ihre neuroatypische Denkweise zu übersetzen. Üblich ist ein Zeitzuschlag von 20 %. Sarkasmus, Schachtelfragen, doppelte Verneinungen oder in sich widersprüchliche Fragen sollten vermieden werden. Es ist bei mündlichen Prüfungen mit einer längeren Antwortzeit zu rechnen, weil eine ASS-Person eine gewisse Zeit braucht, um sich eine Antwort zu überlegen. Insgesamt sollte eine Prüfungsserie maximal vier Stunden dauern. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Infrastruktur. Prüfungen sollten in einer reizarmen und ruhigen Umgebung mit einer begrenzten Anzahl Personen stattfinden. Zudem ist zu gewährleisten, dass während der Durchführung niemand der ASS-Person zu nahekommt oder sie berührt. Das könnte eine enorme Stressreaktion verursachen. Prüfungen sollten zudem immer mind. eine Woche vorab angekündigt werden (Vogt-Hörler et al., 2013).

2.3.3 Stärken von ASS-Personen

Die *Asperger Informatik AG* in der Schweiz ist ein gutes Beispiel, wie hochfunktionale autistische Menschen optimal und erfolgreich im ersten Arbeitsmarkt integriert werden können: 50 % der Belegschaft (inklusive der Firmeninhaberin) sind von Autismus betroffen.

(Conza & Juric, 2013). Das Unternehmen *Specialisterne* hat sich darauf spezialisiert, ASS-Personen beruflich einzugliedern. Die Firma ist in der Schweiz und 11 weiteren Ländern tätig. Die Vermittlung erfolgt vorwiegend in den Bereichen Software-Testing, Qualitätssicherung und Datenmanagement. Das sind Tätigkeitsfelder, welche für ASS-Personen als besonders geeignet gelten. Für die Firmen lohnt sich die kostenpflichtige Dienstleistung von *Specialsterne*, da Autisten und Autistinnen unter idealen Rahmenbedingungen überdurchschnittliche Leistungen erbringen können (Zimmermann & Falkner, 2018).

Die Firma *Specialisterne* stellt folgende besondere Stärken von Autisten und Autistinnen in den Vordergrund: hohe Konzentrationsfähigkeit, hohe Detail-Wahrnehmung, Freude an Routineaufgaben, Loyalität und Ehrlichkeit, hohe Genauigkeit, gutes Gedächtnis für Fakten, Muster und Regeln, starke visuelle Kompetenzen und das Einbringen neuer Sichtweisen für eine bessere Lösungsfindung (Klietmann, 2021). Asperger-Autisten und Autistinnen arbeiten exakt und genau, sind pünktlich, zuverlässig und hilfsbereit. Sie nehmen ihren Job ernst, zeigen aber auch Verständnis, wenn andere Personen ihre Leistung nicht abrufen können (Preißmann, 2018). Sie haben eine gute Arbeitsmoral und eine positive Einstellung zur Arbeit (Hawkins, 2017). Häufig verfügen sie über ausgeprägte Fähigkeiten in der Mathematik. Das liegt vor allem daran, dass es Ihnen leichter fällt, sich mit einem Fachgebiet auseinanderzusetzen, in dem es nur richtige oder falsche Antworten gibt. Entsprechend setzen sie sich auch intensiver mit diesem Fach auseinander als die übrigen Schüler (Attwood, 2012). Da Autisten und Autistinnen allgemein eine sachlich analytische Denkweise bevorzugen, fällt es ihnen leichter, umfassende technische Informationen auszuwerten. Das ist z. B. als Buchhalter_in, Ingenieur_in oder Informatiker_in ein Vorteil. ASS-Personen haben oft ein Flair für Informatik, was ihnen aufgrund der zunehmenden Digitalisierung weitere Vorteile auf dem Arbeitsmarkt verschaffen wird (Hawkins, 2017).

Autisten und Autistinnen verfügen meistens über ein überdurchschnittliches Langzeitgedächtnis und können entsprechend große Informationsmengen aufnehmen (Hawkins, 2017). Der teilweise gut entwickelte Geruchs- und Geschmackssinn kann gewinnbringend in Berufen eingebracht werden, wenn es darauf ankommt, verschiedene Geschmacksnuancen zu erkennen. Weitere Stärken sind Toleranz, Ausdauer, rasches Erkennen von Fehlern, Perfektionismus, logisches Denkvermögen, ausgeprägtes Fachwissen und originelle Problemlösungsstrategien (Attwood, 2012). Sie verfügen über eine gute Beobachtungsgabe. Für das Team sind sie aufgrund ihres Gerechtigkeitssinns ein Gewinn (Sünkel, 2016). Teamarbeit ist für die meisten ASS-Personen möglich, wenn sie zeitlich begrenzt und die Größe der Teams überschaubar ist (Hawkins, 2017).

2.4 Herausforderungen und Grenzen bei ASS-Personen

2.4.1 Herausforderungen für die Berufswelt

Der Umfang der Defizite ist bei autistischen Personen individuell. Das verlangt von den Betrieben eine gewisse Flexibilität und die Bereitschaft, am Anfang einen Mehraufwand zu investieren. Autisten und Autistinnen sind möglicherweise nur bedingt teamfähig. Sie eignen sich weniger für Führungsaufgaben und sind weniger stressresistent. Sie verstehen Anweisungen nicht immer auf Anhieb, bekunden Mühe mit Veränderungen und Konflikten, planen oft ineffizient und haben teilweise Schwierigkeiten mit der Körperpflege. Es besteht auch eine gewisse Gefahr, dass ein Autist oder eine Autistin vom Team ausgegrenzt oder gar gemobbt wird (Attwood, 2012). Unabhängig von der Ausprägung der Autismus-Störung brauchen sie immer einen verständnisvollen Arbeitgeber und ein tolerantes Team. Denn sie werden trotz ihrer Stärken im Arbeitsalltag häufig auf Schwierigkeiten treffen, die für Nicht-Behinderte kein Problem darstellen (Hawkins, 2017).

Zwar haben Autisten und Autistinnen teilweise ein ausgeprägtes Faktenwissen, aber sie können sich kaum Dinge merken oder Kompetenzen erlernen, für die sie sich nicht interessieren oder die sich außerhalb ihres Aufmerksamkeitspektrums befinden (Theunissen, 2014). Das Bedürfnis nach Beständigkeit, Routine und Ordnung deckt sich nur selten mit der Realität in der Arbeitswelt. Die Tätigkeit darf keine große Mobilität erfordern. Berufe mit einem tendenziell überdurchschnittlich hohen Stressniveau sind ungeeignet. Mit Zeitdruck kann meistens nicht umgegangen werden. Auch Überstunden stellen eine besondere Belastung dar (Schuster & Schuster, 2013).

Generell sollte der Beruf keinen oder nur wenig Kundenkontakt enthalten (Proft et al., 2017). Soziale Interaktionen stellen fast immer ein Problem dar, weil die Interpretation der Reaktionen des Gegenübers für sie eine hohe Belastung darstellt (Herbrecht & Bölte, 2009). Aufgrund der schwach ausgeprägten zentralen Kohärenz richten ASS-Personen ihre Aufmerksamkeit oft auf Details, anstatt einen Sachverhalt ganzheitlich zu erfassen. Das erschwert ihnen, soziale Situationen rasch und korrekt zu interpretieren (Proft et al., 2017). Bei Autisten und Autistinnen sind Exekutivfunktionen nur schwach ausgeprägt. Das heißt, sie können komplexe Handlungsabläufe kaum organisieren und überwachen. Bei ihnen liegt eine verzerrte zeitliche Wahrnehmung vor. Ihnen fehlt das Gefühl, wie lange sie effektiv für eine Aufgabe benötigen. Entsprechend bekunden sie Mühe, Aufträge in einem vordefinierten zeitlichen Rahmen zu absolvieren. Das Defizit können sie zu einem gewissen Grad mit Hilfsmitteln wie elektronischen Terminkalender oder einem Timer ausgleichen (Proft et al., 2017).

2.4.2 Herausforderungen für die IV-Berufsberater_innen

Berufliche Eingliederungsstrategien sollten so weit wie möglich geplant und dann nicht mehr verändert werden (Preißmann, 2018). Therapieauflagen sind für Autisten und Autistinnen schwer einzuhalten. Für sie stellt ein Therapeuten-Besuch eine besonders anspruchsvolle Herausforderung dar. Dazu kommt, dass viele Ärzte und Ärztinnen unsensibel mit Autisten umgehen. Des Öfteren weigern sich autistische Personen in einem Krankenhaus zu übernachten, obwohl die Situation dies zwingend erfordern würde (Preißmann, 2013).

ASS-Personen schaffen oft aufgrund der für sie zu großen Schulklassen nicht den nötigen Abschluss für eine höhere Berufsausbildung oder ein Studium. Obwohl sie intellektuell in der Lage wären, im Bereich von Forschung und Wissenschaft zu arbeiten (Conza & Juric, 2013). Eine betreute Wohnform ist in der Regel erforderlich, wobei der Betreuungsbedarf individuell ist. Das schränkt die Auswahl an potenziellen Ausbildungsbetrieben und Arbeitgebern stark ein (Riedel & Clausen, 2016).

Die räumliche Orientierung bereitet ASS-Personen tendenziell Mühe. Ihre motorischen und koordinativen Fähigkeiten sind eher schwach ausgeprägt. Oft hilft es ihnen, wenn sie eine Dispens vom Sportunterricht erhalten, um sich nicht unnötigerweise unangenehmen Situationen auszusetzen (Preißmann, 2018). Eine gründliche Eignungsabklärung ist insbesondere bei Tätigkeiten angebracht, bei denen feinmotorische Fertigkeiten gefragt sind. Berufe, wo vieles handschriftlich erfasst werden muss, sind für ASS-Personen eher ungeeignet (Attwood, 2012).

Erfahrungen vom Münchener Integrationszentrum für Menschen mit Autismus haben gezeigt, dass ein geschützter Rahmen die beste Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Integration darstellt. Hier werden autistische Personen am ehesten ein verständnisvolles Umfeld antreffen. Sie können dort schrittweise auf die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes vorbereitet werden. Nach der Ausbildung können sie nach einer längeren Einarbeitungszeit in der Regel gut in die Arbeitswelt integriert werden, insofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin das nötige Verständnis für Autismus mitbringt (Stump, 2009). Bei der Berufswahl ist es deshalb wichtig, dass der erlernte Beruf längerfristige Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt bietet (Schuster & Schuster, 2013).

Menschen mit Autismus brauchen in der Regel während der gesamten beruflichen Laufbahn eine bedarfsgerechte Unterstützung. Denn bereits kleine Veränderungen im Arbeitsumfeld können eine Krise auslösen, auch wenn sie bis dahin eine längere Zeit

konstant gute Arbeitsleistungen gezeigt haben. Wenn dann nicht rasch reagiert wird, kann das in eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit münden (Beese, 2017). Ein gutes und zeitnahes Krisenmanagement ist daher entscheidend für eine erfolgreiche berufliche Integration. Eine Krise zeigt sich bei ASS-Personen meistens in aggressivem Verhalten, in der Zunahme ritualisierender Verhaltensmuster, in Form einer plötzlichen Leistungsreduktion, dem Verlust von Fertigkeiten oder in Rückzugsverhalten (Albertowski, 2009).

3 Beschreibung des der Organisation

Als Überleitung zum empirischen Teil dieser Arbeit wird die Organisation vorgestellt, auf die sich die Kapitel 4-6 beziehen.

Die schweizerische Invalidenversicherung (IV) ist eine nationale und obligatorische Sozialversicherung. Grundsätzlich sind alle in der Schweiz wohnhaften CH- und EU/EFTA-Bürger_innen versichert. Darüber hinaus gibt es Ausnahmen (z. B. Nicht-EU-Bürger_innen, die bereits eine längere Zeit in der Schweiz leben). Die IV wird durch öffentliche Gelder und durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge finanziert. Seit 1960 dient sie der Existenzsicherung bei längeren Arbeitsausfällen oder einer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter. Versichert sind die gesundheits- oder behindertenbedingten Mehrkosten. Das Hauptziel der IV ist die Erreichung oder die Erhaltung der Erwerbsfähigkeit. Die Interventionen der IV sollen helfen, dass ein Mensch mit einer Behinderung oder einer gesundheitlichen Einschränkung einen ähnlichen Verdienst erreicht, wie eine gesunde oder nichtbehinderte Person. Wenn zum Beispiel ein Schreiner bei einem Arbeitsunfall eine Hand verliert und diesen Beruf nicht weiter ausführen kann, finanziert die IV eine Umschulung in einem Beruf, wo er ein ähnliches Einkommen erzielt, wie in seiner angestammten Tätigkeit. Ist das nicht möglich, kompensiert die IV die Lohneinschränkung mit einer Invalidenrente. Jeder Kanton betreibt eine eigene IV-Stelle und ist in der Organisation relativ frei. Im Aargau sind z. B. mehrere Sozialversicherungen (darunter auch die IV) in der SVA vereint, welche wiederum als eigenständige, öffentlich-rechtliche Firma geführt wird. Der Handlungsspielraum aller IV-Stellen wird durch einen gesetzlichen Rahmen (Schweizerisches Invalidengesetz) festgelegt. Bei der Umsetzung dieses Gesetzes haben die IV-Stellen jedoch einen gewissen Ermessensspielraum.

Die berufliche Eingliederung von gesundheitlich oder behinderungsbedingt eingeschränkten Personen wird bei der IV von Fachpersonen begleitet. Diese werden je nach Organisation Eingliederungsberater_innen, Eingliederungsfachpersonen oder Berufsberater_innen genannt. In dieser Arbeit werden sie als IV-Berater_innen bezeichnet. Ihre Aufgabe ist es, die Versicherten bei der Suche nach einer gesundheitlich angepassten

Ausbildung oder Tätigkeit zu unterstützen und sie während der beruflichen Integrationsphase zu begleiten. Der IV-Berater oder die IV-Beraterin spricht sich dabei mit den behandelnden Therapeuten, Beiständen, sozialen Diensten und internen Fachspezialisten ab. Er oder sie kann dazu entsprechende Maßnahmen verfügen, die in der Regel von Drittstellen wie Eingliederungsinstitutionen oder Schulen umgesetzt werden. Die Finanzierung erfolgt weitgehend durch die IV. Dabei besteht ein großer Handlungsspielraum, solange die Gelder zielführend und nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, Einfachheit und Zweckmäßigkeit investiert werden.

4 Empirischer Teil

4.1 Methode

Bei dieser Arbeit wurde das *qualitative Interview* als Forschungsmethode gewählt. Da die Beziehungsgestaltung zu der Klientel hier im Zentrum steht, waren die persönlichen Beziehungserfahrungen von IV-Beratungspersonen von Bedeutung. Zwar hätte ein Fragebogen wesentlich mehr IV-Berufsberater_innen erreicht, die Antworten wären aber nicht in der gewünschten Tiefe gegeben worden. Daher wurde zugunsten der Qualität eine geringere Repräsentativität der Stichprobe in Kauf genommen.

Das Interview gehört zu den *verbalen Datenerhebungen*. Bei den *qualitativen Interviews* kann die Antwort frei formuliert werden, da es keine vorgegebenen Antwortformate gibt. Man spricht hier auch von einem *Leitfadeninterview*, da der Wortlaut und die Reihenfolge der Fragen definiert werden. Sie sind in der Umsetzung anspruchsvoll, weil darauf geachtet werden muss, dass weder Aspekte mehrfach abgefragt noch inhaltlich verändert werden. Nur so ist gewährleistet, dass die Interviews bei der Auswertung miteinander verglichen werden können (Hussy et al., 2010). Bei dieser Arbeit wurde die *qualitative halbstandardisierte* Interview-Form gewählt. Bei Bedarf wurden die Formulierungen angepasst, ohne dabei deren Inhalt zu verändern. Das gewährleistete, dass die Fragestellung von der Zielperson richtig verstanden wurde.

4.2 Beschreibung der Stichprobe

Als Interviewpersonen wurden fünf IV-Berater_innen aus drei IV-Stellen gewählt, die Menschen mit Autismus seit vielen Jahren begleiten. Damit wurde eine überregionale Repräsentativität der Ergebnisse erreicht. Aufgrund der unterschiedlichen Funktionsbezeichnungen bei den IV-Stellen wird im Kapitel 5 nur der Terminus *IV-Berater* oder *IV-Beraterin* verwendet. In der folgenden Tabelle wird die Stichprobe beschrieben:

	Arbeitsort	Aktuelle Anzahl ASS-Klienten	IV-Berufserfahrung
IV-Beraterin 1	Aarau	8	7 Jahre
IV-Beraterin 2	Luzern	5	16 Jahre
IV-Beraterin 3	Aarau	20	12 Jahre
IV-Berater 4	Aarau	42	20 Jahre
IV-Berater 5	Solothurn	3	12 Jahre

Tabelle 1: Beschreibung der Stichprobe (eigene Darstellung)

4.3 Gestaltung des Interview-Leitfadens

Zunächst wurden die relevanten Aspekte des Untersuchungsgegenstandes identifiziert. Es wurde darauf geachtet, die Fragen prägnant, klar und ohne doppelte Verneinungen zu formulieren. *Suggestivfragen* und *Warum-Fragen* wurden vermieden. Letztere können den Eindruck erwecken, sich rechtfertigen zu müssen. Da der Verfasser dieser Arbeit nicht mit allen IV-Beratungspersonen per Du war, wurde der Interviewleitfaden in einer Du- und in einer Sie-Form verfasst (vgl. *Anhang A und B*). Die Fragen sind bei beiden Versionen identisch. Sie wurden teilweise mit Bemerkungen ergänzt, um während dem Gespräch konkrete Beispiele einbringen zu können, falls eine Fragestellung nicht korrekt verstanden wurde. Der Leitfaden wurde auf Hochdeutsch verfasst, aber die Interviews auf Mundart durchgeführt.

4.4 Untersuchungsablauf

Im Vorfeld wurde mit zwei Personen aus dem privaten Umfeld ein Probeinterview durchgeführt. Beide arbeiten seit vielen Jahren mit Autisten und Autistinnen zusammen, sind aber nicht bei einer IV angestellt. Die Pretests dienten auch zur Erprobung der Aufnahmetechnik. Das erste Gespräch wurde auf Hochdeutsch, das zweite auf Mundart geführt. Dabei hat sich herausgestellt, dass das Interview im Dialekt wesentlich flüssiger verlief als in der Hochsprache. Daher wurde beschlossen, die späteren Befragungen auf Mundart zu führen. Die Probeinterviews dauerten zwischen 57 und 60 Minuten. Auf dieser Basis wurden die späteren Interviewzeitfenster geplant.

Aufgrund der Rückmeldungen der Pretests wurden einige mehrdeutige oder schwer verständliche Fragen nochmals umformuliert und nicht zielführende Items ersatzlos gestrichen. Das führte dazu, dass nicht jede Kategorie die gleiche Anzahl Fragen beinhaltete, was aber bei dieser Untersuchungsmethode auch nicht ergebnisrelevant ist. Die Kategorien mussten nicht angepasst werden. Die Interviews wurden coronabedingt zum Teil über Zoom und Skype durchgeführt und auf Wunsch im Vorfeld zugesandt.

4.5 Transkription

Die Transkription bildet die Grundlage für die meisten Auswertungstechniken. Wenn die inhaltlich-thematische Ebene im Vordergrund steht, empfiehlt sich die Bereinigung von Satzbaufehlern, die sogenannte *Glättung*. Dies kann mit der *kommentierten Transkription* kombiniert werden, wo mit Sonderzeichen weitere wichtige Hinweise wie z. B. Pausen und Nuancen der Stimme verschriftlicht werden. Diese Infos können alternativ auch als Kommentare in einer zusätzlichen Spalte ausgewiesen werden (Mayring, 2016). Werden nur relevante Passagen transkribiert, spricht man von *selektiver Transkription*. Es handelt sich um ein anspruchsvolles und zeitaufwendiges Verfahren, denn es muss jeweils beurteilt werden, welche Aspekte wirklich relevant sind. Daher wird grundsätzlich auch zusätzlich die *vollständige Transkription* empfohlen. Bei einer *umfangreichen Verschriftlichung* werden außerdem paraverbale und nonverbale Elemente der Aussagen beschrieben (Hussy et al., 2010).

Da die Interviews auf Mundart durchgeführt wurden, war es nicht möglich, eine Transkriptionssoftware zu verwenden. Im *ersten Schritt* wurden die Tonaufnahmen daher vom Autor vollständig und möglichst wortwörtlich in das Hochdeutsche übersetzt und verschriftlicht. Dabei wurden auch Phrasen, Füllwörter und Grammatikfehler belassen. Ebenso wurden keine Wörter entfernt, die zwar im Hochdeutschen nicht üblich sind, aber allgemein verstanden werden. Auf diese Weise waren die Sätze jedoch zum Teil nur schwer verständlich. Daher wurde im *zweiten Schritt* das Gesprochene so umgeschrieben, wie man es umgangssprachlich auf Hochdeutsch formulieren würde. Irrelevante Nebensätze und Phrasen wurden gestrichen, ohne den Inhalt der Aussagen zu verändern. Die Fragen des Interviewers wurden im Rahmen dieser Glättung ebenfalls ausgeblendet, weil sie keine Relevanz für das Ergebnis hatten. Denn es wurden allen Personen die gleichen Fragen gestellt. Somit hat der Autor eine *vollständig geglättete Transkription* vorgenommen. Auf eine umfangreiche Verschriftlichung wurde verzichtet, da es auf die Qualität der Auswertung keinen relevanten Einfluss gehabt hätte.

Der Autor hat die ersten beiden Schritte der Transkription (wortwörtliche Übersetzung und Glättung) sowie die Original-Tonaufnahmen aufbewahrt, sodass für Dritte jederzeit die Übersetzungsschritte nachvollziehbar und überprüfbar sind. Eine Herausforderung war, dass sich einzelne Aussagen teilweise auf Fragen bezogen, die bereits an einer anderen Stelle im Interview gestellt wurden. Um die Codierung zu vereinfachen, wurden daher in einem *dritten Schritt* alle Antworten in ein Raster mit den Fragen übertragen. So waren zu jeder Fragestellung jeweils alle dazugehörenden Beantwortungen ersichtlich.

4.6 Qualitative Inhaltsanalyse

Den Ausgangspunkt der qualitativen Inhaltsanalyse bilden die Fragestellungen und die theoretischen Grundlagen. Dazu werden relevante Inhalte einer Kategorie-Tabelle zugeordnet, um sie so vergleichen zu können. Es handelt sich also um ein datenreduzierendes Verfahren (Hussy et al., 2010).

Zunächst werden aufgrund der Fragestellung Dimensionen gebildet. Anschließend definiert man anhand der Items zu jeder Dimension die Kategorien. Zu jeder Kategorie wird eine Codierregel formuliert. (Mayring, 2016). Aussagekräftige Textbestandteile werden in eine einheitliche Sprachebene übersetzt. Das nennt man Paraphrasierung. Danach findet eine erste Reduktion statt, bei denen unbedeutende Paraphrasen gestrichen werden. Bei der zweiten Eingrenzung werden ähnliche Aussagen zusammengefasst. Danach werden die Textpassagen der Interviews gemäß den Codierregeln der passenden Kategorie zugeteilt. Ankerbeispiele zu jeder Kategorie helfen dabei. Die Inhaltsanalyse orientiert sich an den klassischen Gütekriterien der Reliabilität und Validität (Mayring, 2015).

Im Rahmen dieser Arbeit wurde im *Anhang C* eine Kategorie-Tabelle erstellt, in der zu den einzelnen Kategorien je eine Codierregel mit Ankerbeispielen definiert wurde. Das nachfolgende Ergebnis-Kapitel basiert auf dieser Kategorisierung.

5 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus den fünf qualitativen Interviews zusammengefasst. Die Inhalte beziehen sich entsprechend auf die Antworten der befragten IV-Berater_innen.

5.1 Geeignete Beratungsinstrumente und Methoden

5.1.1 Abholung von Interessen

Bei dieser Kategorie wurde gefragt, wie die IV-Berater_innen die beruflichen und privaten Interessen ihrer autistischen Klienten und Klientinnen abholen. Für IV-Beraterin 1 erübrigt sich meistens die Durchführung eines Interessenstests. *«Spannend finde ich bei Autisten, dass sie häufig schon mit einer beruflichen Idee kommen. Die Diskussion, ob noch etwas anderes infrage käme, erübrigt sich. Die waren auch nicht offen für andere Ideen. Die berufliche Entscheidung liegt bereits fest. Daher mache ich mit Autisten nur selten Interessentests.»*. Private Interessen erfragt sie über die Hobbys. Wenn Eltern oder Angehörige vom Autisten oder Autistinnen am Gespräch teilnehmen, würden diese oft noch Ergänzungen geben.

Das bestätigt auch IV-Beraterin 2. In einigen Fällen arbeitet sie aber mit dem Foto-Interessen-Test FIT, einem visuellen Test, bei dem Aufnahmen von Personen in einer beruflichen Tätigkeit gezeigt werden. Dort sollen dann diejenigen Fotos gewählt werden, die einem besonders ansprechen. Ansonsten erfragt sie die Interessen vor allem über Hobbys oder Themen, die die Klienten interessieren. Sie verwendet dazu überwiegend geschlossene Fragen. Daraus leitet sie die beruflichen Interessen ab. Sie sagt dazu: *«Das ist für mich eigentlich so ein Ressourcen-Pool, um zu schauen, wo die beruflichen und privaten Interessen sind.»* Ergänzend bezieht sie die Eltern mit ein. Auch IV-Beraterin 3 erfragt die Interessen über Hobbys, konsultiert aber zusätzlich den Lebenslauf und Schnupperlehrberichte. Falls die Klienten noch die Schule besuchen, fragt sie nach den Lieblingsfächern. IV-Berater 4 bevorzugt bei Autisten für die Abfragung der beruflichen Interessen den AIST-Test, da dieser eher auf die neuroatypische Denkweise passe. *«Ich glaube auch, dass die Klienten grundsätzlich gerne diesen Test machen, und sie erwarten das auch schon fast in einer Berufsberatung. Sie sind dann jeweils auch sehr am Ergebnis interessiert.»*

IV-Berater 5 unterscheidet beim Erfragen von beruflichen und privaten Interessen nicht zwischen autistischen und nicht autistischen Menschen. Dabei verzichtet er auf Interessentests und erfasst die Neigungen vor allem während des Gesprächs. Weil hier jeder Mensch anders sei, müsse man bei der Gesprächsführung immer individuell vorgehen. *«Dem introvertierten Autisten muss ich alle Infos mit gezielten Fragen aus der Nase ziehen.»*

5.1.2 Erfassung der Persönlichkeit

Die Frage zu dieser Kategorie lautete, wie die Persönlichkeit der Klienten erfasst wird. Kein_e IV-Berater_in führt mit autistischen Personen Persönlichkeitstests durch. Das mache kaum Sinn, weil es bei ASS-Personen generell schwer sei, eine Persönlichkeit zu erfassen. Die funktionalen Einschränkungen stünden eher im Zentrum. IV-Beraterin 1 sagt dazu: *«Ich finde es schwierig, bei einem Autisten die Persönlichkeit zu erkennen, weil diese von den autismusspezifischen Verhaltensweisen überlagert wird. Die Persönlichkeit erkenne ich eher im Verlauf einer Eingliederung.»* So hätten viele Autisten und Autistinnen Mühe, mit anderen Menschen Kontakt aufzunehmen. Das sei aber nicht ein Teil ihrer Persönlichkeit, sondern ihrer Behinderung. IV-Beraterin 1: *«Man muss aufpassen, dass man die Störung nicht mit der Persönlichkeit gleichsetzt.»* Unterschiede in der Persönlichkeit seien aber durchaus erkennbar. Manche würden versuchen, alles korrekt zu machen und zeigen einen großen Arbeitseinsatz. Andere würden sich hinter der Diagnose verstecken und sich zurücknehmen, wenn sie auf etwas keine Lust haben.

Für IV-Beraterin 2 steht die Persönlichkeit erst ab dem Zeitpunkt im Fokus, wo der Autist oder die Autistin in die Berufswahlphase kommt. Diese Phase sei bei denen aber meistens verzögert: *«Mehr als die Hälfte der ASS sind zum Zeitpunkt der Anmeldung bei der IV noch nicht berufswahlreif, müssen aber aufgrund der Strukturen und Finanzierungsregelungen zu uns kommen.»* Vier der fünf IV-Berater_innen erfassen die Persönlichkeit über die Gespräche mit den Klienten. Dazu IV-Berater 5: *«Ich frage z. B. nach den Hobbys und erkundige mich nach dem Kollegenkreis.»* IV-Berater 4 achtet beim Fragen auf die neuroatypische Denkweise der ASS-Personen und entnimmt auch aus den medizinischen Akten viele Hinweise auf die Persönlichkeit. IV-Beraterin 3 fragt die Klienten und Klientinnen, wie sie sich selbst einschätzen oder was wohl Dritte wie Kollegen oder Lehrer über sie sagen würden. So erhalte sie eine Selbst- und Fremdeinschätzung und wisse zugleich auch, inwiefern der Autist oder die Autistin in der Lage sei, sich zu reflektieren.

5.1.3 Erfassung der Ressourcen

Zu dieser Kategorie wurden vier Fragen gestellt. Die IV-Berater_innen sollten sich dazu äußern, wie sie behindertenbedingte und allgemeine Ressourcen erfassen, welche Tests sie dazu verwenden und auf was sie bei der Durchführung besonders achten. IV-Beraterin 1 greift in Bezug auf mögliche behindertenbedingte Ressourcen auf vorhandenes Fachwissen zurück und fragt dann bei der Klientel direkt nach. Dabei setzt sie den Fokus auf bisher erlebte Erfahrungen. *«Ich frage zum Beispiel, was in der bisherigen Bildungslaufbahn besonders gut unter welchen Bedingungen gelungen ist.»*

Für IV-Beraterin 2 sind die vorhandenen ärztlichen Berichte und Bewertungen aus Schnupperlehren wichtige Informationsquellen. Sie ergänzt dazu: *«Wir machen auch schon mal eine vierwöchige Abklärung in einer Institution, die auf Autismus sensibilisiert ist.»* IV-Beraterin 3 erfragt Ressourcen vor allem über persönliche Gespräche. IV-Berater 4 greift auf sein langjähriges Erfahrungswissen mit ASS-Personen zurück und weiß: *«Ressourcen sind bei Autisten nicht statisch, sondern durch Schulungen veränderbar. Es kommt dabei immer darauf an, wie weit sie gelernt haben, mit ihrer Behinderung umzugehen. Wenn sie mit ihren Grenzen oder Begrenzungen arbeiten können, schaffen sie es, sich im Alltag und in der Berufswelt zurechtzufinden.»* IV-Berater 5 greift vor allem auf Arbeitszeugnisse und Schulzeugnisse zurück und holt Referenzen bei ehemaligen Arbeitgebern oder Lehrerinnen und Lehrern ein. Auch er konsultiert die vorhandenen medizinischen Akten. Zusätzlich zieht er Coaches hinzu, die auf Autismus spezialisiert sind.

Auffällig ist, dass alle IV-Berater_innen zurückhaltend sind, Ressourcen über Tests zu erfassen. IV-Berater 4 begründet das wie folgt: *«Ich bin generell kein Fan, mit*

neuroatypischen Personen neurotypische Tests zu machen. Und die meisten Intelligenztests sind neurotypisch. Der Asperger muss hier zuerst verstehen, wozu diese Testaufgaben gut sein sollen und was er genau machen soll». Gute Erfahrung habe er mit dem SON-Test gemacht, einem Intelligenztest für Gehörlose. «Autisten haben generell Schwierigkeiten mit dem Auditiven. Daher eignet sich der SON für sie eher». IV-Beraterin 1 ergänzt dazu: «Ich würde nicht ausschließen, dass man mit einem Autisten einen kognitiven Leistungstest machen könnte, sofern man störende Reize ausblenden kann». Die Schulnoten würden aber bereits ein Bild über die aktuell abrufbaren kognitiven Leistungen geben. Man dürfe dabei nicht vergessen, dass Autisten häufig in der Theorie besser performen als in der Praxis. Dazu meint IV-Beraterin 1: «Häufig gibt es einen großen Unterschied zwischen dem, was sie in der Theorie können und der praktischen Leistung während der Lehre. Wenn man es in Noten ausdrücken würde: In der Schule bewegen sich die Leistungen zwischen 5.5 und 6, in der Praxis um 4.5.»

IV-Beraterin 2 bestätigt, dass die Schule für die meisten Autisten und Autistinnen kein besonderes Problem sei. IV-Berater 5 hat dazu folgende Erfahrung gemacht: «Von der Intelligenz her sind alle zusammen sehr stark». Gemäß IV-Beraterin 3 zeigen sich die berufsspezifischen Ressourcen vor allem in der praktischen Erprobung. «Vieles ergibt sich ja dann auch durch das Schnuppern. Ich organisiere in den meisten Fällen Schnupperlehren oder schicke sie allenfalls in eine berufliche Abklärung. Dort werden viele Einschränkungen erkannt, insbesondere im sozialen Bereich.» Auch für IV-Beraterin 1 steht eine berufspraktische Abklärung im Vordergrund.

IV-Berater 4 erklärt anschaulich, warum Autisten und Autistinnen ihr Potenzial in der Praxis nicht immer abrufen können: «Sie versuchen, Situationen zu vermeiden, die sie glauben, nicht bewältigen zu können. Ein Beispiel: Wenn ein Lehrer sagt, übermorgen haben wir eine Prüfung, ist das, wie wenn ich dir als Bergführer sagen würde, übermorgen gehen wir auf den Mount Everest. Dann sagst du: ja, Moment, wir müssen das vorbereiten, wir brauchen Wasser, wir brauchen dies, wie brauchen jenes. Oder: Kann ich das überhaupt? Und wer ist denn das, mit dem ich dort hochgehe? Das ist eine massive Überforderung und das führt zu Blockaden.»

Auf die Frage, auf was bei der Durchführung von Tests geachtet werden sollte, sagte IV-Beraterin 1, sie frage die autistische Person, ob er oder sie den Test lieber allein machen wolle, oder sie im Raum bleiben solle. Sie passe bei ASS-Personen auch ihre Erwartungen an das Resultat an: «Ich weiß, dass sie mindestens doppelt so viel Zeit für den Test benötigen. Ich erwarte auch nicht, dass sie z. B. 10 Berufsbilder auswählen. Meistens

suchen sie 2-3 Berufsbilder aus». Für IV-Berater 4 ist es wichtig, dass der Autist oder die Autistin die Testaufgaben versteht.

Zusammenfassend verwenden die interviewten IV-Berater_innen bei Autisten folgende Testverfahren, wenn auch jeweils reduziert.

Name des Testverfahrens	IV-Berater*in
FIT (Foto-Interessen-Test)	2
BFT-22 (Berufsfelder-Interessen-Test)	2
SON (<i>Snijders-Oomen Nicht-verbale Intelligenztest</i>)	4
AIST (allgemeiner Interessen-Struktur-Test)	4
Beobachtung in der Praxis	3

Tabelle 2: Testverfahren (eigene Darstellung)

5.1.4 Hilfsmittel

Die Frage dazu lautete, welche Hilfsmittel die IV-Berater_innen in der Beratung einsetzen. Alle interviewten Personen wenden diese eher zurückhaltend an. IV-Beraterinnen 1 und 2 nehmen meistens nur einen Notizblock für eigene Notizen und Zeichnungen mit in das Gespräch. IV-Beraterin 1 begründet das wie folgt: *«Ich versuche den Reiz möglichst tief zu halten.»* IV-Beraterin 2 ergänzt: *«Ich persönlich zeichne sehr viel. Obwohl meine Zeichnungen sehr hässlich sind, frage ich am Schluss die Klienten, ob sie davon eine Kopie wollen. 70 % will eine Kopie.»* Ihre Kolleginnen und Kollegen würden manchmal auch Flipcharts und Pinnwände verwenden. Für IV-Beraterin 3 sind Tests das Hilfsmittel der Wahl, aber auch diese setze sie bei Autisten und Autistinnen nur selten ein.

IV-Berater 4 verzichtet ganz auf Hilfsmittel: *«Das wichtigste Hilfsmittel sind meine Erfahrungen».* Für ihn ist ein guter Rapport zum Klienten oder zur Klientin wichtiger. Dagegen beobachtet er oft, dass Autisten und Autistinnen selbst originelle Hilfsmittel verwenden, um im Alltag besser zurechtzukommen. Dazu schildert er ein konkretes Beispiel: *«Ich kenne eine Doktorandin, die sich Zeichnungen fertigt, die abbilden, welche Handlungen sie in welcher Reihenfolge ausführen soll. Auch mit Alltagsprozessen geht sie so um. Z. B. dass sie zuerst Zähne putzen muss, bevor sie mit dem Velo zur Uni fährt. Für alle Prozesse hat sie so eine Linie, wo sie mit Bildchen darstellt, was sie jetzt gerade machen muss. Als ich das zum ersten Mal sah, musste ich lachen.»*

IV-Berater 5 bevorzugt mit Bildern zu arbeiten, die bereits in den Besprechungsräumen vorhanden sind. Daraus würden sich gute Bezüge herstellen lassen, wie er die Klienten und Klientinnen auf ihrem Weg begleiten könne. Er zeigt das am Beispiel eines Bildes mit einer

Leiter auf: «Wir gehen einfach die Leiter hoch, step by step. Eine Sprosse lässt gehen, zwei Sprossen lassen gehen, dann flicken wir die wieder.» Nach seinen Erfahrungen können autistische Menschen Informationen besonders gut visuell verarbeiten. Daher sei die Verwendung einer bildhaften Sprache kein Problem.

5.2 Optimale Rahmenbedingungen für ASS-Personen

5.2.1 Infrastruktur

In Bezug auf die Infrastruktur wurde gefragt, auf welche Begebenheiten geachtet wird, wenn sie mit autistischen Menschen Gespräche führen. Die zweite Frage bezog sich auf optimal gestaltete Arbeitsplätze für ASS-Personen. Alle IV-Berater_innen betonen, dass es wichtig sei, Autisten und Autistinnen möglichst wenig Reizen auszusetzen. IV-Beraterin 1: «Ich denke, entweder ein schallisoliertes Einzelbüro oder sogar ein fensterloser Raum bieten ideale Arbeitsbedingungen.» Falls das nicht möglich sei, solle sich die ASS-Person anderweitig abschotten können, etwa mit Kopfhörern. IV-Beraterin 2 ergänzt dazu: «Es gibt aber Autisten, die nicht allein sein wollen.» Es sei ebenso wichtig, dass zur Erholung regelmäßige Pausen eingelegt werden können. Zudem wäre gut, wenn das Licht individuell regelbar sei. IV-Beraterin 2: «Das Licht sollte nicht zu grell sein.» IV-Beraterin 3 findet, dass eine gewisse Ordnung am Arbeitsplatz einer ASS-Person helfe, die Übersicht zu bewahren.

In der nachfolgenden Abbildung werden die von den IV-Berater_innen als am wichtigsten bezeichneten Aspekte einer autistenfreundlichen Infrastruktur aufgeführt:

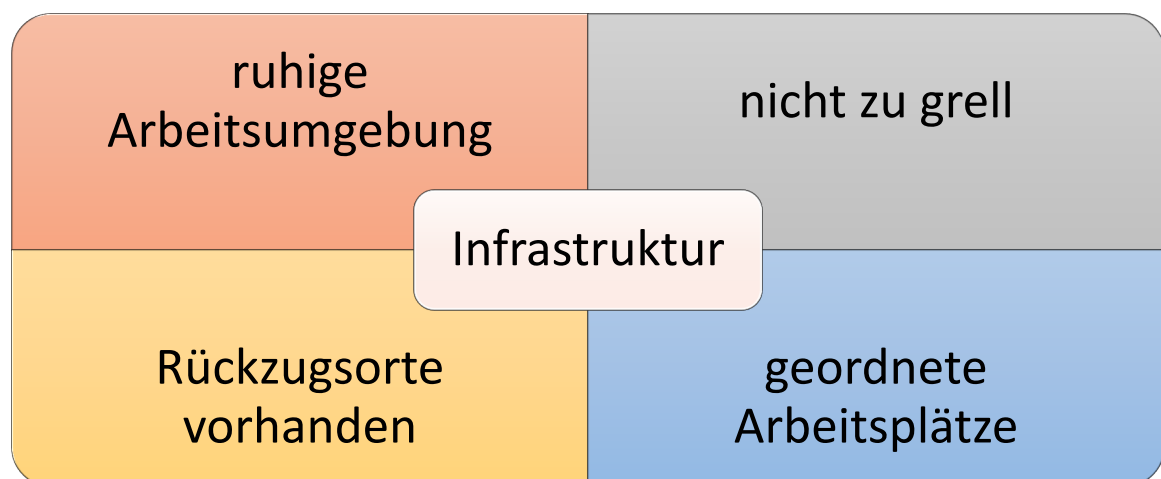


Abbildung 4: wichtige Aspekte der Infrastruktur (eigene Darstellung)

IV-Berater 4 findet, dass eine optimale Begleitung von Menschen mit Autismus wichtiger sei als die Gestaltung des Arbeitsplatzes. «Der Asperger-Coach vermittelt zwischen dem Autisten und seiner Umgebung.» Entsprechend solle auch die Priorität daraufgesetzt werden, eine kompetente Coaching-Person zu organisieren, anstatt die Infrastruktur

anzupassen. Eine gute Autismus-Coaching-Person zeichne sich einerseits durch ein vertieftes Fachwissen und andererseits durch eigene Erfahrungen mit der ASS aus. Sei es, weil er oder sie selbst davon direkt betroffen ist, oder weil er oder sie einer autistischen Person nahesteht. Die Arbeitsumgebung könne nach IV-Berater 5 in der Regel kaum verändert werden: *«Es ist oft eine große Herausforderung, einen Arbeitgeber zu finden, der eine auf das Autismus-Spektrum angepasste Arbeitsumgebung anbieten kann.»*

5.2.2 Arbeitsorganisation

Zum einen wurde gefragt, welche Arbeitszeiten für Autisten und Autistinnen ideal sind und zum anderen, auf was bei der Erteilung von Aufträgen an ASS-Personen geachtet werden sollte. Was die optimalen Arbeitszeiten betrifft, gehen die Meinungen der IV-Berater_innen etwas auseinander. IV-Beraterin 1 empfiehlt ein maximales Pensum von 80-90 %, verteilt auf 4 Arbeitstage. *«Bereits der Reiseweg ist ein Stressfaktor und kann ihre soziale Batterie entladen.»* Daher würden kürzere Arbeitstage kaum einen Mehrwert zur Erholung bieten. IV-Beraterin 2 findet, man könne keine allgemeingültigen Aussagen in Bezug zu optimalen Arbeitszeiten machen, weil das von der jeweiligen Person abhängig sei. *«Wichtig sind individuelle Lösungen, falls man merkt, dass das individuelle Energie-Level oder die Reizüberflutung zu hoch ist.»* Für IV-Beraterin 3 sind klar geregelte Arbeitszeiten zentral. *«Schichtarbeit ist nicht ideal.»* Man solle aber auch darauf achten, dass die Person nicht zu früh zur Arbeit erscheinen müsse. *«Denn der Autist muss sich jedes Mal zuerst für diese Arbeitssituation vorbereiten.»* IV-Berater 5 empfiehlt dagegen ein flexibles Arbeitszeitmodell. *«Man muss natürlich auch noch einen Arbeitsplatz finden, wo das möglich ist.»*

Alle IV-Berater_innen betonen die Wichtigkeit, Aufträge klar zu beschreiben und einen zeitlichen Rahmen zu geben. IV-Beraterin 1: *«Es braucht eine ganz klare Deadline. Im Auftrag muss drinstehen, was wir genau bis zu dieser Deadline wollen.»* Ob man einen Auftrag besser mündlich oder schriftlich erteile, hängt gemäß IV-Berater_innen 2 und 5 von der Person ab. IV-Berater 4 empfiehlt, sich immer zu vergewissern, ob die Aufgabe auch wirklich verstanden wurde. Er sagt dazu: *«Bei Aspergern muss man manchmal auch einen Auftrag dreimal wiederholen, bevor er ihn richtig versteht.»*

5.2.3 Team

Zu dieser Kategorie wurde gefragt, wie Autisten und Autistinnen in ein Team integriert werden können. Zudem, was eine Organisation beitragen kann, damit ASS-Personen nicht missverstanden werden. Und wie ein Team über einen autistischen Menschen informiert werden sollte. Die Integration einer ASS-Person in ein Team wird von allen IV-Beratern und

IV-Beraterinnen als anspruchsvoll bis hin zu unmöglich beschrieben. IV-Berater 5: *«Du kannst einen Autisten nicht in ein Team integrieren. Du musst das Team um einen Autisten herum integrieren.»* Oder IV-Beraterin 1: *«Bei einem Autisten ist nicht auf allen Ebenen eine Teamintegration möglich. Das Ziel sollte vor allem sein, den Autisten im Kontext der Arbeit zu integrieren.»* Dagegen ist der gemeinsame Tenor, dass eine autistische Person eine große Bereicherung für ein Team ist. IV-Berater 4 sagt dazu: *«Autisten denken oft an Sachen, die niemand anderes ausspricht.»*

IV-Berater 4 erachtet den folgenden Punkt als relevant für eine gelungene Integration: *«Wichtig ist, die Vorteile der anderen Sichtweisen von Autisten sichtbar zu machen. Daraus kann Wertschätzung gegenüber Autisten entstehen.»* Eine gute Schulung der Mitarbeiter über Autismus reduziert gemäß IV-Beraterinnen 1 und 3 auch die Missverständnisse im Umgang mit diesen Personen. IV-Beraterin 2 ergänzt, dass Autisten und Autistinnen viele Aussagen oder Aufträge falsch interpretieren. Da helfe es, wenn man direkt nachfragt, wie etwas verstanden oder was herausgehört wurde. IV-Berater 5 hat die Erfahrung gemacht, dass Missverständnisse abnehmen, je länger ein Autist im Team arbeitet. *«Das Team wird mit dem Autisten wachsen.»*

Gemäß den IV-Berater_innen gibt es folgende Erfolgsfaktoren für eine gelungene Integration von Autisten und Autistinnen:

Klare Ansprechpersonen definieren	IV-Beraterinnen 1, 2 und 3
Soziale Rückzugsmöglichkeiten anbieten	IV-Berater_innen 1, 2 und 4
Team im Umgang mit Autismus schulen	IV-Berater_innen 1, 3 und 4
Klare und direkte Kommunikation	IV-Beraterinnen 1 und 2
Gute Passung zwischen Autisten, Team und Arbeitsplatz	IV-Berater 4 und 5
Ausreichend Zeit geben, im Team anzukommen	IV-Berater 4 und 5
Mentoren-Begleitung oder Coaching installieren	IV-Berater 4
Der ASS-Person auf Augenhöhe begegnen	IV-Berater 4

Tabelle 3: Erfolgsfaktoren (eigene Darstellung)

Entscheidend für die erfolgreiche Integration sei auch die Art und Weise, wie ein Team über eine ASS-Person informiert wird. IV-Berater 4: *«Eine gute Information des Teams ist der Schlüssel zum Erfolg.»* Dabei ist gem. IV-Beraterin 1 wichtig, dass der Informationsfluss fortlaufend folgt. Besonders dann, wenn im Team Unsicherheiten in Bezug auf Autismus entstehen. Dabei gelte: so viel Infos wie nötig, so wenig wie möglich. IV-Beraterin 3: *«Andere Teammitglieder dürfen nicht das Gefühl entwickeln, dass sie hintergangen werden*

oder der Autist bevorzugt behandelt wird.» Die Informationen sollten vor allem eine Verständnisgrundlage für Autismus schaffen. IV-Berater 5 machte gute Erfahrungen, wenn der Autist oder die Autistin sich selbst im Team erklärt. Man müsse hier aber darauf achten, ihn oder sie damit nicht zu überfordern.

5.3 Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit

5.3.1 Chancen

Zu der Kategorie *Chancen* wurden fünf Fragen gestellt. Zum einen ging es darum, was ASS-Personen besonders gut können. Zum anderen, welche Vorteile sie bei autistischen Menschen im beruflichen Kontext erkennen. Ferner wurde abgeholt, ob sie bei Autisten oder Autistinnen im Verlauf der Zeit eine Entwicklung feststellen konnten, sowie welche beruflichen Tätigkeiten eher oder weniger geeignet sind.

IV-Beraterin 1 sagt, dass Autisten und Autistinnen sich gut Dinge merken können. *«Die müssen ja eigentlich auch vieles auswendig lernen, denn intuitiv können sie fast nichts richtig machen.»* Diese Meinung vertritt auch IV-Berater 5. Als weitere Stärke werden von drei IV-Berater_innen der hohe Durchhaltewille bei monotonen Arbeiten genannt. Der ausgeprägte Qualitätsanspruch wird von Beraterin 2 erwähnt. IV-Beraterin 3 ergänzt: *«Die Stärke ist vor allem dort, wo er ein Interesse hat. Das zeichnet sich dann in Beruf oder in der Schule ab. Dort investiert ein Autist sehr viel.»* Überdurchschnittliche Leistungen in einem bestimmten Bereich werden gem. IV-Berater 4 aber nur von sogenannten Savant-Autisten erbracht. Die würden jedoch eine Minderheit im Autismus-Spektrum darstellen.

Im Umgang schätzt IV-Beraterin 1 vor allem die direkte Art der Autisten. *«Man ist selber nicht gezwungen, Smalltalk zu machen. Und man muss nichts in Watte packen. Das finde ich erfrischend.»* Dem stimmen auch IV-Berater 4 und 5 zu. Mehrere betonen, dass Autisten und Autistinnen aufgrund ihrer Andersartigkeit eine Bereicherung für das Team sind. IV-Beraterin 3: *«Oft ist der Autist in seinem Fachgebiet wirklich gut. Davon können alle profitieren.»* IV-Berater 4: *«Er findet Zugänge und hat Ideen, die kein neurotypischer hat. Das ist kreativitätsfördernd. Er spricht seine Meinung ungefiltert aus.»* Vier IV-Berater_innen stellten bei ihrer autistischen Klientel im Verlauf der Begleitung eine Entwicklung der Fähigkeiten und Persönlichkeit fest. Lediglich IV-Berater 5 konnte zumindest im beruflichen Bereich bisher kaum eine Verbesserung beobachten. Das gemeinsame Resümee ist, dass Autisten und Autistinnen vor allem Zeit brauchen, um ihren Entwicklungsrückstand gegenüber einer nicht behinderten Person anzugleichen. Es seien mehrere Zwischenschritte bei der beruflichen Integration notwendig. Gewähre man ihnen zusätzliche Jahre, könnten sie oft eine berufliche Grundausbildung erfolgreich

abschliessen. Die Behinderung würde sie aber auch bei einem günstigen Verlauf immer in gewissen Bereichen einschränken. IV-Beraterin 1: *«Ich stelle fest, dass Personen mit einer Autismus-Spektrums-Störung vor 25 nicht wirklich in der Lage sind, all das, was man von einer erwachsenen Person erwartet, auch erfüllen zu können. Und häufig sind sie auch erst ab 25 in der Lage, eine Ausbildung zu machen.»*

Alle IV-Berater_innen berichten von zahlreichen Beispielen, wo Autisten und Autistinnen erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Eine Voraussetzung dazu sei, dass ein für die Behinderung geeigneter Betrieb gefunden würde und die Arbeit den Fähigkeiten und Interessen der autistischen Person weitgehend entspreche. Dazu IV-Beraterin 3: *«Ich kenne einen Autisten, der im Detailhandel eine Ausbildung macht. Auf den ersten Blick ist das für einen Autisten keine geeignete Ausbildung. Aber er macht es im Bereich Consumer Electronics. Das ist halt sein Interessensgebiet. Am richtigen Arbeitsplatz kann sich der Autist auch weiter entwickeln.»* IV-Berater 4: *«Wenn der Arbeitsplatz nicht angepasst wird, ist auch kaum Entwicklung möglich. Dann wird ihr Potenzial beschnitten oder sie funktionieren überhaupt nicht mehr.»*

Nachfolgend werden die von den IV-Berater_innen genannten Stärken von Autisten zusammengefasst:



Abbildung 5: Zusammenfassung der Stärken (eigene Darstellung)

Alle IV-Berater_innen betonen, dass beruflich grundsätzlich viel möglich ist, es aber auch auf das Spektrum vom Autismus ankomme. Es gebe Tätigkeiten, die sich tendenziell besser für Autisten und Autistinnen eignen. Gemäß IV-Beraterin 1 sind das vor allem Arbeiten, bei

denen das Fachliche und nicht das Soziale im Vordergrund steht. Drei IV-Berater_innen finden die Informatik-Branche als besonders geeignet. IV-Beraterin 2 hat auch viele ASS-Personen, die beruflich in den künstlerisch-gestalterischen Bereich gehen, wo Feinheiten und Details im Zentrum stehen. IV-Beraterin 3 sieht schwächere autistische Menschen eher im handwerklichen Umfeld.

5.3.2 Herausforderungen

In Bezug auf die Herausforderungen wurde gefragt, was die IV-Berater_innen im Umgang mit Autisten und Autistinnen als schwierig erleben und wo sie bei ihnen Stolpersteine bei der Berufsausübung erkennen. IV-Berater 4 sagt, dass ASS-Personen anders geführt werden müssen. Die Vorgesetzten sollten sich auf deren neuroatypische Denkweise und extravaganen Betrachtungsweise einstellen können. Das schaffe aber auch Chancen für Innovation. Er nennt dazu ein Beispiel: *«Wenn man eine ASS-Person fragt, ob sie die Milch aus dem Kühlschrank holen könne, wird sie einfach diese Frage mit ja beantworten. Sie wird hier keine Aufforderung ableiten, die Milch zu holen.»*

Als größte Herausforderung sieht IV-Beraterin 1 die eigene Haltung zur autistischen Klientel. Man müsse sich immer vor Augen halten, dass jeder Autist und jede Autistin anders sei. IV-Berater 4 meint, dass nicht der Autismus an sich, sondern der Umgang damit in unserer Gesellschaft herausfordernd ist.

IV-Beraterin 2 erkennt beim Verhalten der Autisten und Autistinnen Herausforderungen. *«Schwierig finde ich ASS-Personen mit einem sehr hohen verbalen Kommunikationsbedürfnis über ihre Spezialinteressen.»* Anspruchsvoll sei auch der Umgang mit ASS-Personen mit einer inflexiblen Denkweise. Die würden sich kaum auf Vorschläge der Berufsberatung einlassen oder sich von eigenen Absichten abbringen lassen.

IV-Beraterin 3 sieht in den schwachen Sprachfertigkeiten vieler Autisten das Hauptproblem. *«Ich erfahre nur schwer, was eigentlich ihre Bedürfnisse sind.»* IV-Berater 5 erlebte bei Autisten öfters, dass sie Regeln nicht befolgen, weil sie es nicht können.

Nachfolgend werden die von den IV-Berater_innen genannten größten Herausforderungen im Umgang mit autistischen Menschen dargestellt.

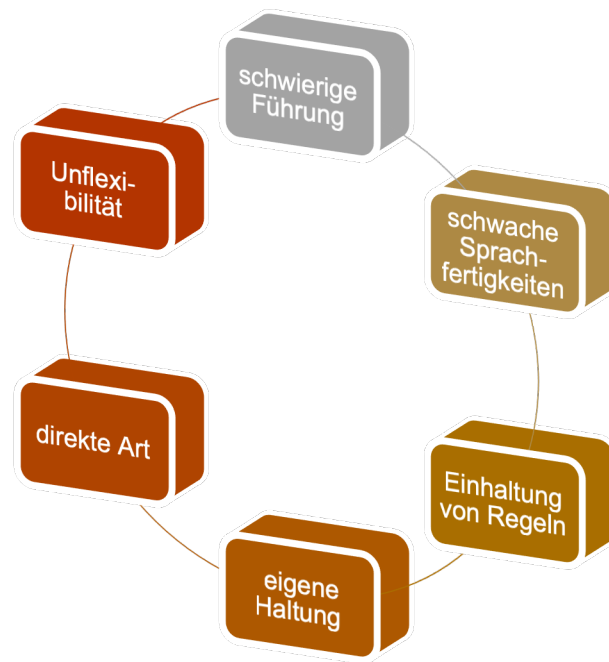


Abbildung 6: die grössten Herausforderungen im Umgang mit ASS-Personen (eigene Darstellung)

Im beruflichen Kontext kommt es nach IV-Beraterin 1 immer wieder zu Missverständnissen, weil vielen nicht bewusst sei, wie autistische Menschen funktionieren. So werde das Bedürfnis nach sozialem Rückzug nicht selten als unhöfliche Geste missinterpretiert. IV-Beraterin 2 sieht den Zeitfaktor als die größte Herausforderung. Sie bräuchten mehr Zeit, um die gleiche berufliche Entwicklungsstufe zu erreichen wie Nicht-Autisten. Schwierig werde es auch, wenn Bezugspersonen wechseln, was sich im Beruf nicht vermeiden lasse. IV-Berater 4 sieht Probleme, wenn im Betrieb nur ungenaue Vorgaben zur Arbeit gegeben werden. IV-Berater 5 fasst zusammen: *«Stolpersteine entstehen immer dann, wenn der falsche Beruf oder der falsche Betrieb ausgewählt wird.»*

5.3.3 Möglichkeiten

Die IV-Berater_innen sollten beschreiben, was aus ihrer Sicht Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Integration von Autisten sind und welchen Beitrag eine IV-Beratungsperson dazu leisten kann.

Als wichtigste Erfolgsgaranten wurden die Passung zwischen der ASS-Person und dem Team sowie die Begleitung durch eine Autismus-Fachperson genannt. Es sei auch wichtig, dass die Fachperson von Anfang an involviert ist. IV-Berater 5: *«Der Coach stellt am Anfang das Bindeglied zwischen dem Autisten und der Firma dar.»*

IV-Berater 4 setzt eine Coaching-Begleitung vielseitig ein. Der Coach oder die Coachin assistiere zum Beispiel auch bei Prüfungen. Das ermögliche ASS-Personen, bei entsprechenden kognitiven Fähigkeiten, die meisten Berufe zu erlernen. Der Coach oder die Coachin erkenne auch allfällige Schwierigkeiten im Berufsalltag oder während der Ausbildung und könne dann rasch reagieren. So ließen sich oft Ausbildungsabbrüche oder Kündigungen vermeiden. Wichtig sei aber, dass diese Coaching-Personen die nötigen Erfahrungen und Kompetenzen im Bereich Autismus mitbringen und dass man als IV-Berater_in diesen Prozess gut begleite. Unter idealen Bedingungen stünden autistischen Menschen grundsätzlich viele berufliche Möglichkeiten offen. Er kenne sogar einen Autisten, der erfolgreich als Psychotherapeut arbeitet.

Alle fünf IV-Berater_innen vertreten die Meinung, dass eine IV-Beratungsperson einen bedeutsamen Beitrag für eine gelungene Integration von ASS-Personen leisten kann. Ein wichtiger Aspekt sei, dass in Bezug auf den Autismus geeignete Maßnahmen verfügt werden, wie etwa ein Autismus-Coaching. Ihnen ständen dazu die entsprechenden Mittel zur Verfügung und sie hätten dabei relativ viel Entscheidungsfreiraum. Wichtig sei auch, dass der IV-Berater oder die IV-Beraterin der ASS-Person genügend Zeit einräumt, sich zu entwickeln. Dazu sagt IV-Beraterin 2: *«Das kann heißen, dass man vielleicht auch mal zuerst eine Ausbildung macht, um Zeit zu gewinnen und um den Sozialisationsprozess in Gang zu halten.»*

IV-Beraterin 3 findet es wichtig, den Autisten in den Gesprächen als Ganzes zu erfassen. Nur so könne der IV-Berater oder die IV-Beraterin mit dem autistischen Menschen zielführende Entscheidungen treffen. IV-Berater 4 empfiehlt seinen IV-Kollegen und Kolleginnen, neuroatypisch zu denken und zu versuchen, die Welt mit den Augen eines Autisten oder einer Autistin zu sehen. Dann entstehe auch die Möglichkeit, unkonventionelle Entscheidungen zu treffen, die dem autistischen Menschen weiterhelfen. *«Als IV-Berater soll und darf man mutig unterwegs sein, solange die Entscheide gut begründet werden.»*

IV-Berater 5 bleibt in seinen Beratungen mit autistischen Menschen ergebnisoffen und gibt seinen Klienten Zeit, sich zu entwickeln. So könnten die Möglichkeiten dieser Menschen erkannt und genutzt werden.

Nachfolgend sind einige Berufe bzw. Tätigkeitsfelder aufgeführt, die für ASS-Personen aus Sicht der interviewten IV-Berater_innen eher oder weniger geeignet sind:

<i>tendenziell eher geeignet</i>	<i>tendenziell weniger geeignet</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätskontrollen (IV-Berater 4) • Informatik (IV-Berater_innen 2, 3 und 5) • Tätigkeiten mit wenig Dynamik (IV-Beraterin 1) • Bildbearbeitung (IV-Beraterin 2) • Einfache handwerkliche Berufe (IV-Beraterin 3) • Konstrukteur (IV-Berater 5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufe mit intensivem Kundenkontakt (IV-Beraterin 1) • Coiffeur (IV-Beraterin 1) • Verkauf (IV-Beraterin 2) • Pflegerische Berufe (IV-Beraterin 2) • Beraterische Tätigkeiten (IV-Beraterin 2)

Abbildung 7: geeignete vs. ungeeignete Tätigkeiten (eigene Darstellung)

5.4 Richtige Kommunikation mit ASS-Personen

5.4.1 Verbal

Zu der Dimension der verbalen Kommunikation wurden drei Fragen gestellt. Die IV-Berater_innen sollten schildern, worauf beim mündlichen Dialog geachtet werden sollte, welche Fragetechniken sie bevorzugt einsetzen und wie sie bei störenden Verhaltensweisen reagieren. IV-Beraterin 1 findet es wichtig, den Autisten und Autistinnen genügend Zeit zu geben, sich eine Antwort zu überlegen. Diese Pausen seien zwar oft nicht einfach auszuhalten, aber dennoch bietet sie ihren Klienten und Klientinnen proaktiv an, sich für eine Reaktionszeit zu lassen oder erst von zu Hause aus zu antworten. *«Man soll die Leute nicht zwingen, Aussagen zu machen, wenn sie im Moment dazu nicht in der Lage sind.»*

Die meisten Befragten empfehlen, Sätze möglichst kurz und klar zu formulieren. Schachtelsätze und zweideutige Aussagen seien zu vermeiden. IV-Beraterin 1: *«Auf Witz, Ironie und Sarkasmus sollte bei Autisten verzichtet werden. Smalltalk ist für sie nur Ballast.»* In Bezug auf eine bildhafte Sprache gehen die Meinungen etwas auseinander. Während vier IV-Berater_innen davon abraten, wendet Berater 5 mit autistischen Personen vorwiegend dieses Stilmittel an. IV-Beraterin 2 setzt Zeichnungen vor allem dann ein, wenn Autisten und Autistinnen Mühe bekunden, etwas auszudrücken. Manchmal würde es ihnen einfacher fallen, eine Antwort zu zeichnen, anstatt zu verbalisieren. Sie versucht zudem, während des Gesprächs den ASS-Personen nicht direkt in die Augen zu schauen, um sie nicht unnötig zu verunsichern. IV-Beraterin 3 stellt beim Gespräch den Autist oder die Autistin in den Mittelpunkt. Der autistische Klient oder die autistische Klientin bleibe ihre Hauptansprechperson, auch wenn dessen oder deren redegewandteren Eltern oder Bezugspersonen anwesend sind. Für IV-Berater 4 ist es wichtig, die Kommunikationsmuster von ASS-Personen zu erkennen. *«Autisten reden eher monoton.»*

Über Freizeit und Hobbys reden sie oft nicht.» Ihre Spezialinteressen seien dagegen Türöffner. *«Wenn du seine Spezialinteressen erkennst, redet er wie ein Buch.»* Der Berater müsse dann den richtigen Moment finden, ihn oder sie wieder sanft auf das eigentliche Gesprächsthema zu bringen.

Auf die Frage, welche Fragetechniken sie bei autistischen Menschen bevorzugt anwenden würden, kam heraus, dass drei IV-Berater_innen keine besondere Fragetechnik einsetzen, sondern sich der jeweiligen Situation anpassen. IV-Beraterin 1 bevorzugt einfache geschlossene Fragen. Sie halte damit das Gespräch am Laufen. IV-Berater 4 achtet darauf, sich von der neurotypischen Frageweise zu trennen. *«Löse dich von den Gesprächsstrukturen. Sei bereit, einfach eine Zeit lang zu schweigen. 10 oder 13 Minuten schweigen ist schwer auszuhalten. Wenn man das schafft, kommt man weiter. Du musst wirklich bereit sein, einem Hirn zu folgen, welches du eigentlich nicht verstehst.»* IV-Berater 5 redet mit ASS-Personen genau gleich, wie mit allen anderen Menschen. Außer dass er öfters nachfrage, ob alles richtig verstanden wurde.

Mit störendem Verhalten gehen die IV-Berater_innen unterschiedlich um. Für IV-Beraterin 1 ist unangemessenes Benehmen ein Anzeichen von Überforderung. Sie bietet dann z. B. eine Pause an. *«Es ist immer eine Gratwanderung, wann man etwas sagt und wann nicht.»* Denn autistische Menschen hätten ja nicht die Absicht, damit zu provozieren. Ideal sei, wenn ein Autismus-Coach oder eine Autismus-Coachin am Gespräch teilnehme. Die fänden in der Regel die richtigen Worte, sanft auf unerwünschte Verhaltensweisen hinzuweisen.

IV-Beraterin 2 reagiert grundsätzlich im ersten Gespräch nicht auf solche Störungen. Sie weist aber ab dem zweiten Treffen freundlich darauf hin, welches Verhalten jetzt angemessen wäre. Sie sehe darin vor allem eine Trainingssituation, wo ein Autist oder eine Autistin lerne, was in der Gesellschaft erwartet wird. Man dürfe aber nicht vergessen, dass sie gewisse Rituale brauchen, um sich zu beruhigen. Auch wenn das auf uns vielleicht befremdend wirke. *«Man darf solche Verhaltensweisen nie werten. Vielleicht stört mich etwas, aber für sie ist das in dem Moment sehr wichtig.»* Bei einem Arbeitgeber oder einer Schule bespreche sie solche bizarr anmutenden Reaktionen, um Irritationen zu vermeiden. Oft seien sogar die autistischen Menschen selbst in der Lage, ihr besonderes Verhalten offen anzusprechen. IV-Beraterin 3 sagt, dass störendes Verhalten meistens von den Begleitpersonen der Autisten oder Autistinnen angesprochen werde, bevor sie sich selbst darüber aufrege. *«Mich stört allerdings auch selten etwas.»* Und falls doch, weise sie ihn oder sie allenfalls im Folgegespräch darauf hin. ASS-Personen würden mit Handlungen,

die uns als unangebracht erscheinen, ihre Spannungen abbauen. *«Das ist für sie dann wichtiger, als sich sozial angemessen zu verhalten.»* Sie findet, dass sich ein Autist oder eine Autistin in einem Beratungsgespräch so verhalten soll, wie er oder sie es auch im Alltag mache. Denn sie erhalte so wichtige Informationen, wo möglicherweise in der Schule oder im Betrieb Reibungspunkte entstehen könnten. IV-Berater 4 geht sogar einen Schritt weiter und ist der Meinung, dass jedes Verhalten für den Autisten oder die Autistin Sinn mache. Und sei es auch noch so nervend. Ihn oder sie daran zu hindern, wäre schlussendlich für beide Seiten belastend und frustrierend. *«Das ergäbe ein deprimierendes Bild. Und das willst du einfach nicht.»* Wichtig sei, dass sich ein Autist oder eine Autistin im Gespräch wohlfühle und nicht der Berater oder die Beraterin. IV-Berater 5 konnte dagegen bei ASS-Personen noch nie störendes Verhalten beobachten.

Zusammenfassend wurden bei den IV-Beraterinnen folgende störende Verhaltensweisen bei Autisten mindestens einmal festgestellt:

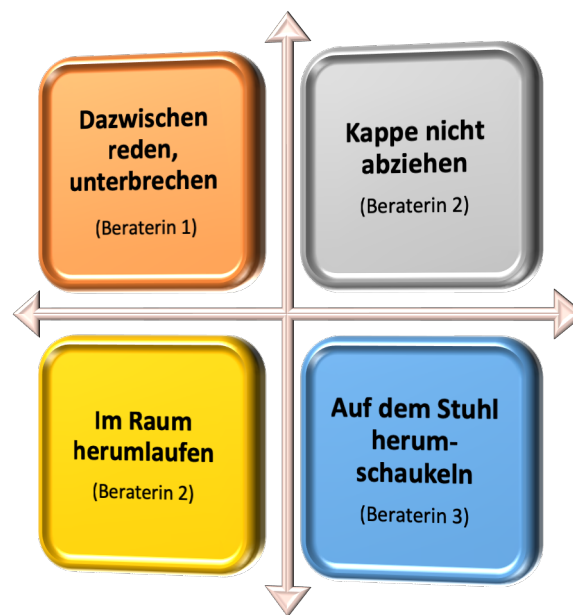


Abbildung 8: störende Verhaltensweisen bei ASS-Personen (eigene Darstellung)

5.4.2 Nonverbal / paraverbal

Die Frage lautete, ob es Aspekte bei der non- oder paraverbalen Kommunikation gibt, die sie bei autistischen Menschen besonders berücksichtigen. IV-Beraterinnen 1 und 2 boten auch vor Corona bei der Begrüßung und Verabschiedung nie einer ASS-Person die Hand an. Allerdings beobachteten beide, dass für die meisten Autistinnen und Autisten der Händedruck kein Problem war, weil sie solche gesellschaftlichen Begrüßungsrituale lernen. Für die meisten autistischen Menschen sei aber jegliche Art von Körperkontakt unangenehm. Direkten Blickkontakt vermeiden drei IV-Berater_innen, weil auch das bei der

autistischen Klientel meistens ein Unbehagen auslöse. IV-Beraterin 1: *«Dann rede ich halt mit dem Tisch oder mit meinem Blatt, was ich vor mir habe, oder ich schaue irgendwo hin.»* Das helfe dem Klienten oder der Klientin, sich auf das Gespräch, und weniger auf das sozial erwünschte Verhalten zu konzentrieren. Man könne sie aber auch direkt fragen, ob Ihnen Blickkontakt unangenehm sei oder nicht. In der Regel erhalte man eine ehrliche Antwort.

IV-Beraterin 2 achtet darauf, keine frontale Sitzposition einzunehmen und dem Autisten oder der Autistin genügend Raum zu geben. Das helfe dem Klienten oder der Klientin, einem nicht direkt in die Augen schauen zu müssen. IV-Beraterin 3 sagt, dass man sich abgesehen vom eventuell unerwünschten Blickkontakt in der eigenen nonverbalen und paraverbalen Kommunikation nicht für einen autistischen Menschen verstellen müsse. IV-Berater 4 versucht besonders sensibel auf nonverbale und paraverbale Signale des Klienten oder der Klientin zu achten. Daraus erkenne er wichtige Hinweise auf Interessen oder Erschöpfung. *«80 % der Informationen einer Kommunikation erschließt sich über Mimik, Gestik und Intonation. Das ist die Schwäche bei ASS-Personen.»* So etwas mache die Beratungen entsprechend anstrengend. *«Autisten sind sehr herausfordernd. Es sind keine 08/15-Beratungen. Ich brauche selber nach solchen Beratungen eine Erholungsphase. Man kann hier keine Standards anwenden.»* IV-Berater 5 achtet darauf, nonverbale und paraverbale Signale nicht zu werten. *«Wenn mich ein Autist im Gespräch kein einziges Mal anschaut, dann weiß ich: Das ist nichts gegen mich persönlich. Das gehört zu seiner Behinderung.»*

5.4.3 Deutungen

Es wurde zum einen erfragt, wie sie Überforderung bei autistischen Personen im Gespräch erkennen und zum anderen woran sie merken, ob ein Autist oder eine Autistin sie richtig verstanden hat. Überforderung zeige sich auf verschiedene Arten. IV-Berater 4: *«Wenn der Autist immer wieder vom gleichen redet, dann sind das Anzeichen einer Erschöpfung. Und dann sollte man das Gespräch beenden, auch wenn noch kein Resultat da ist.»* IV-Beraterin 1 empfiehlt, eine fehlende Reaktion nicht per se als Überforderung zu werten. In der Regel würden sich ASS-Personen dann in einem Denkprozess befinden. In so einer Situation sollte man Ihnen die Zeit zum Denken geben. Wenn man das nicht mache, bestehe die Gefahr, sie zu überfordern. Anhand von Mimik und Gestik ließe sich kaum ablesen, was einen Autisten oder eine Autistin gerade bewegt. IV-Beraterin 1: *«Denn häufig haben sie eine hölzerne Mimik. Da kommt nicht wahnsinnig viel über den Gesichtsausdruck.»* Zwei der fünf IV-Berater_innen erinnern, dass auch störendes Verhalten möglicherweise, aber nicht zwingend, auf eine Überforderung hinweise.

IV-Beraterin 2 merkt vor allem an der zunehmenden Unruhe und an den immer kürzer werdenden Antworten, dass ein Autist oder eine Autistin in die Überforderung kommt. Sie sagt auch, wie sie in so einem Moment für eine Entspannung sorgt: *«Wenn mehrere Leute im Gespräch sind, steure ich das Gespräch und achte darauf, dass vor allem die anderen Leute, also nicht der Autist, reden.»* IV-Berater 4 erkennt vor allem in verbalen Äußerungen, dass sein Gegenüber gestresst ist. Und zwar dann, wenn sich das Gespräch im Kreis bewegt. Zwei IV-Berater_innen sagen: Wichtiger als Überforderung zu deuten sei, erst gar keine Situation der Überforderung entstehen zu lassen. Etwa, indem man die Gespräche nur so lange wie absolut nötig halte und die ASS-Person zu keinen Antworten drängen würde. IV-Berater 5 ist sogar der Meinung, dass es für einen IV-Berater oder eine IV-Beraterin unmöglich sei, einen autistischen Menschen im Rahmen eines Beratungsgesprächs zu überfordern. Er habe das jedenfalls noch nie erlebt.

Auf die Frage, wie man erkenne, ob ein Autist oder eine Autistin einen richtig verstehe, sagt IV-Beraterin 1, sie merke es daran, indem sie schlüssige Antworten erhalte. IV-Beraterin 2 lässt den Klienten oder die Klientin die wichtigsten Aussagen mit eigenen Worten wiedergeben. Außerdem erkenne sie es an deren Handlungen. Man müsse dabei wissen, dass autistische Menschen Aussagen teilweise wortwörtlich nehmen und dadurch gewisse Sachverhalte anders auffassen würden als wir. IV-Beraterin 3 sagt, solange das Gegenüber antworten würde, könne sie auch erkennen, ob etwas richtig erfasst wurde. Wobei keine Antwort nicht automatisch bedeute, dass etwas nicht verstanden wurde. *«Es kann sein, dass der Autist etwas versteht, aber Mühe hat, eine passende Antwort zu formulieren oder er keinen Sinn darin sieht, eine Frage zu beantworten.»* IV-Berater 4 erkennt ausschließlich an der exekutiven Funktion, also in der Handlung, ob ein Autist oder eine Autistin etwas richtig versteht. Über die Kommunikation sei das nur schwer zu erfassen. IV-Berater 5 sagt, er würde mit den Klienten oder Klientinnen immer über einen längeren Zeitraum zusammenarbeiten. Daher erkenne er im Verlauf der Gespräche gut, was verstanden wird, und was nicht.

Zusammenfassend lässt sich über alle Dimensionen und Kategorien kein gendertypisches Antwortverhalten von den befragten IV-Beratern und IV-Beraterinnen beobachten. Es gibt zu einigen Kategorien sowohl gemeinsame Antworttendenzen als auch unterschiedliche Sichtweisen. Ebenso lässt sich kein regional differenziertes Antwortverhalten feststellen. Inwiefern die Erfahrung in der Beratung einen Einfluss auf die Antworten hat, ließ sich nicht herausfinden, da die fünf befragten Personen bereits über eine langjährige Beratungspraxis bei der IV verfügen.

6 Diskussion und Ausblick

6.1 Interpretation der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews und der Theorie zusammengetragen und in Bezug auf die vier Dimensionen der Interviews interpretiert.

6.1.1 Geeignete Beratungsinstrumente und Methoden

Da bei autistischen Personen die latente Gefahr einer Reizüberflutung besteht, wird auch empfohlen, Hilfsmittel wie Medien bei der Beratung zurückhaltend einzusetzen. Die interviewten IV-Berater_innen haben bestätigt, dass sie Beratungsinstrumente bei ASS-Personen selten gebrauchen. Cholemkey et al. (2017) betonen, dass klassische Beratungsmethoden- und Instrumente bei vielen Autisten und Autistinnen nicht funktionieren (vgl. Kap. 2.2.1, S. 11).

Girlsberger (2020) sagt, dass alle Tests ungeeignet seien, bei denen der Autist oder die Autistin etwas mit einem Stift schreiben oder zeichnen muss. Allerdings scheinen sie grundsätzlich mit Leistungstests zurechtzukommen, bei denen solche Verfahren angewendet werden.

Der Konsens bei den IV-Beratern und IV-Beraterinnen ist, dass sie generell nur wenige Tests mit autistischen Personen durchführen. Sie setzen eher auf das eigentliche Gespräch. Methodisch gehen sie bei ASS-Personen im Wesentlichen nicht anders vor als bei anderen Klienten und Klientinnen. Ein IV-Berater nannte den nonverbalen SON als ideales Verfahren für die Testung des kognitiven Potenzials. Interessen und Ressourcen werden primär mündlich erfragt oder lassen sich aus vorhandenen Akten wie Schul- und Arbeitszeugnissen und medizinischen oder psychologischen Berichten erschließen. Auf Persönlichkeitstests verzichten sie generell, da diese bei ASS-Personen kaum aussagekräftig seien. Dem widerspricht Bölte (2009), der kein Problem darin sieht, bei autistischen Menschen Tests durchzuführen, egal welcher Art. In der Literatur finden sich ansonsten kaum Hinweise über geeignete Instrumente und Methoden.

6.1.2 Optimale Rahmenbedingungen für ASS-Personen

Alle interviewten IV-Berater_innen sowie Preißmann (2018) und Conza & Juric (2013) beschreiben die Wichtigkeit eines reizarmen Umfelds. Das bezieht sich sowohl auf Geräusche als auch auf Gerüche und auf visuelle Reize. Das Gespräch sollte gut strukturiert und der Teilnehmerkreis auf ein Minimum begrenzt sein. Während der Arbeit gilt es, autistische Menschen so wenig wie möglich anzusprechen. Auch Berührungen jeglicher Art oder eine Annäherung sollte vermieden werden. ASS-Personen benötigen Raum und

sollten nicht bedrängt werden. Sünkel (2016) ergänzt, dass eine Kommunikation über Mail zu bevorzugen sei und Attwood (2012) findet es wichtig, dass im Betrieb keine restriktive Kleiderordnung gilt (vgl. Kap. 2.3.1, S. 13 - 15).

Ein entscheidender Erfolgsfaktor im Rahmen der beruflichen Ausbildung ist gemäß Meier, (2021), Vogt-Hörler et al. (2019) und IV-Berater 4 die Gewährleistung eines Nachteilsausgleiches bei Prüfungen (vgl. Kap. 2.3.2, S. 15). Der Nachteilsausgleich ist das wichtigste Instrument zur Schaffung optimaler Rahmenbedingungen. Er kompensiert bis zu einem gewissen Grad die Behinderung. ASS-Personen benötigen bei Tests vor allem einen Zeitzuschlag, um eine Fragestellung in ihre neuroatypische Sprache übersetzen zu können. Auch die Art, wie mündliche Fragen gestellt werden und geeignete Räumlichkeiten sind wichtig. Die Beantragung eines Nachteilsausgleichs und die Kontrolle, dass dieser vollumfänglich gewährt wird, liegt in der Verantwortung der IV-Beratungsperson. Der Nachteilsausgleich ist somit ein bedeutsames Instrument für die IV-Berater_innen in der beruflichen Integration. Wichtig ist, dass der Nachteilsausgleich für sämtliche Prüfungsfächer gewährt wird, damit eine ASS-Person Leistungsschwächen ausgleichen kann. Ansonsten wäre sie gegenüber einer nicht behinderten Person im Nachteil.

Ein wesentlicher Aspekt vom Autismus ist, dass es sich um eine Entwicklungsverzögerung handelt. Sie brauchen 3-5 Jahre mehr Zeit, um die gleichen beruflichen Ziele zu erreichen als Personen ohne Autismus. Der IV-Berater oder die IV-Beraterin hat hier die Aufgabe, im Umfeld des Klienten ein Verständnis für die notwendige Entschleunigung zu schaffen.

Es hat sich gezeigt, dass die Installation eines Coachings bereits ab der Anfangsphase der beruflichen Integration wichtig ist. Der Coach oder die Coachin sollte dabei über ein breites Fachwissen im Bereich Autismus verfügen und selbst schon Erfahrungen mit ASS haben. Das wird sowohl von allen fünf IV-Beratern und IV-Beraterinnen als auch in der Theorie von Preißmann (2018) und Hawkins (2017) bestätigt (vgl. Kap. 2.3.1, S. 13-15).

Preißmann (2018) sagt, der Wohn- und Arbeitsort sollte möglichst nahe zusammen liegen (vgl. Kap. 2.3.1, S. 14.) Die IV-Berater_innen bestätigen, dass Reisewege zwar für viele autistische Menschen einen zusätzlichen Stressfaktor darstellen, aber nicht für alle. Bei der Verteilung der Arbeitszeiten bestehen sowohl in der Literatur als bei IV-Beratern und IV-Beraterinnen unterschiedliche Auffassungen. Hier lässt sich keine allgemeingültige Aussage machen. In einem Bereich sind sich aber die Autoren (u. a. Conza & Juric, 2013) und die IV-Berater_innen einig: Ein Autist oder eine Autistin sollte maximal 80 % arbeiten,

damit er/sie genügend Zeit zur Erholung hat und über einen längeren Zeitraum leistungsfähig bleibt (vgl. Kap. 3.2.1, S. 14).

6.1.3 Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit

Hawkins (2017) und Sünkel (2016) schließen grundsätzlich für ASS-Personen keinen Beruf aus. Autistische Menschen können flexibel und anpassungsfähig sein (vgl. Kap 2.3.1, S. 14). Das bestätigen auch alle IV-Berater_innen. Das hänge aber davon ab, inwiefern ASS-Personen gelernt haben, sich in der neurotypischen Welt zurechtzufinden und inwieweit das Umfeld bereit ist, sich auf die neuroatypische Denkweise einzulassen. ASS-Personen funktionieren gemäß IV-Berater 4 innerhalb ihrer eigenen Welt gut.

Vieles deutet darauf hin, dass die Kombination von Spezialinteressen mit einer beruflichen Tätigkeit ideale Voraussetzungen schafft, dass autistische Menschen in bestimmten Fachgebieten überdurchschnittliche Leistungen erbringen können.

Die Firma *Specialisterne* (<https://specialisterne.com>) stellt fest, dass generell bei den meisten ASS-Personen gewisse Eigenschaften ausgeprägter vorhanden sind als bei Menschen ohne ASS. Dazu gehört u. a. eine hohe Loyalität, Hilfsbereitschaft, eine gute Arbeitsmoral, ein Flair für Mathematik und die Auswertung von technischen Informationen.

Die IV-Berater_innen konnten solche Verallgemeinerungen allerdings nicht bestätigen. Wichtig sei, dass bei ASS-Personen nicht von vornherein bestimmte Berufsausbildungen ausgeschlossen werden. Zuerst solle ein individuelles Stärken/Schwächen-Profil erarbeitet und danach der zur Behinderung passende Beruf und Betrieb gesucht werden. Die Wichtigkeit der Erfassung der Spezialinteressen wird aber auch von ihnen bestätigt. Es lässt sich schlussfolgern, dass Interessen ein wichtiger Schlüssel für potenzielle Ressourcen und Inselhochbegabungen sind.

Hinter Chancen stehen meistens Stärken und bei Herausforderungen eher Schwächen. Nachfolgend werden die Stärken und Schwächen von ASS-Personen zusammengeführt, welche von verschiedenen Autoren und/oder von den interviewten IV-Berufsberatern und -Beraterinnen genannt wurden. Diese Auflistung erhebt weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch auf eine Verallgemeinerung.

Chancen = Stärken	IV-Berater_in	Autoren
Hohe Konzentrationsfähigkeit	2, 5	Klietmann, 2021
Gute Beobachtungsgabe für Details	2, 4	Klietmann, 2021 Proft et al., 2017 Preißmann, 2018 Sünkel, 2016
Genauigkeit, Perfektionismus	4	Klietmann, 2021 Preißmann, 2018 Attwood, 2012
Pünktlich, zuverlässig		Bühler, 2020 Preißmann, 2018
Loyal, direkt, ehrlich	1, 4, 5	Klietmann, 2021 Sünkel, 2016
Hilfsbereit		Preißmann, 2018
Positive Einstellung zur Arbeit		Hawkins, 2017
Stark in Mathematik		Attwood, 2012
Logisches Denkvermögen	2	Attwood, 2012
Können umfassende technische Informationen auswerten	4	Hawkins, 2017
Überdurchschnittliches Langzeitgedächtnis, gute Merkfähigkeit	1, 5	Klietmann, 2021 Hawkins, 2017
Gut entwickelter Geruchs- und Geschmackssinn		Attwood, 2012
Toleranz		Attwood, 2012
Hohe Ausdauer	1, 3	Attwood, 2012
Rasches Erkennen von Fehlern	4	Attwood, 2012
Ausgeprägtes Fachwissen in einem bestimmten Bereich	1, 3	Theunissen, 2014
Originelle Problemlösungsstrategien	4	Attwood, 2012

Herausforderungen = Schwächen	IV-Berater_in	Autoren
Mühe, Sachen zu lernen, für die sie sich nicht interessieren		Theunissen, 2014
Bedürfnis nach Beständigkeit, Mühe mit Veränderungen	3	Attwood, 2012
Eingeschränkte Mobilität		Schuster & Schuster, 2013
Tiefe Stressresistenz		Riedel & Clausen, 2016 Hawkins, 2017 Schuster & Schuster, 2013
Mühe, Zeitvorgaben einzuhalten		Profit et al., 2017
Mühe mit Überstunden		Profit et al., 2017
Mühe mit sozialen Interaktionen	1 – 5	Tölle & Windgassen, 2009 Preißmann, 2018 Klom & Lichtblau, 2016 Cholemkey et al., 2017 Proft et al., 2017
Mühe, komplexe Handlungsabläufe zu erlernen		Profit et al., 2017
Verzerrte zeitliche Wahrnehmung	2	Profit et al., 2017
Mühe, Therapieauflagen einzuhalten oder Behandler_innen aufzusuchen		Preißmann, 2018
Mühe mit grossen Schulklassen		Conza & Juric, 2013
Brauchen oft eine betreute Wohnform		Riedel & Clausen, 2016
Mühe mit räumlicher Orientierung		Preißmann, 2018
Schwache motorische und koordinative Fähigkeiten		Preißmann, 2018 Attwood, 2012
Auf gute und enge Begleitung angewiesen	1-5	Preißmann, 2018 Hawkins, 2017
Verlieren sich in Details	2	
Mühe, Regeln zu befolgen	5	
Zeitlich verzögerte Entwicklung	2, 4	

Tabelle 4: Stärken/Schwächen von ASS-Personen (eigene Darstellung)

Auf den ersten Blick entsteht anhand der Tabelle 4 der Eindruck, dass sich Stärken und Schwächen bei ASS-Personen die Waage halten. In der Literatur und in den Interviews konnten insgesamt 17 verschiedene Stärken und 18 Schwächen identifiziert werden. Von den Autoren und Autorinnen wurden 25 x eine Ressource und 23 x eine Herausforderung genannt. Bei den IV-Berufsberatern und IV-Berufsberaterinnen wurde 18 x eine Stärke und 19 x eine Schwäche angegeben.

11 von 18 in der Theorie genannten Stärken wurden auch von mind. einem IV-Berater oder einer IV-Beraterin beobachtet. Eine gute Beobachtungsgabe für Details wurde von Autoren und Autorinnen sowie von den IV-Beratern und Beraterinnen am meisten genannt. Fünf Stärken wurden nur von einem Autor oder einer Autorin erwähnt. IV-Berater 4 nannte von den Interviewten am häufigsten die Stärken. 4 der 18 Schwächen wurden sowohl in der Literatur als auch von den IV-Beratungspersonen genannt. Die IV-Berater_innen beobachteten drei Schwächen, zu denen sich keine Hinweise in der Literatur finden liessen. Am häufigsten wurde die *Mühe mit sozialen Interaktionen* genannt.

Die Tabelle 4 gibt lediglich einen Hinweis auf mögliche Stärken und Schwächen bei ASS-Personen. Diese können, müssen aber im jeweiligen Fall nicht zutreffen. Es gilt, bei jedem Autisten und jeder Autistin individuell zu klären, welche dieser Ressourcen und Einschränkungen effektiv vorhanden sind, und falls ja: in welcher Ausprägung. Entscheidend ist schlussendlich, was für eine ASS-Person möglich ist und wie mit den Schwächen umgegangen werden kann. Für IV-Berater_innen bedeutet das z. B. bei einer zeitlich verzögerten Entwicklung, dass dem oder der Betroffenen fünf Jahre mehr Zeit gewährt wird, um eine erstmalige berufliche Ausbildung abzuschließen. Oder wenn sich herausstellen würde, dass jemand Mühe hat, Regeln zu befolgen, könnte mit dem Autismus-Coach oder der Autismus-Coachin eine Lösung gesucht werden, wie man der ASS-Person die Direktiven verständlich aufzeigt. Bei Schwächen oder Herausforderungen ist der IV-Berater oder die IV-Beraterin gefordert, kreative Ideen zu generieren und während einer Ausbildungssituation den entsprechenden Nachteilsausgleich zu beantragen.

Schwächen können möglicherweise auch gewinnbringend genutzt werden. Sich in Details zu verlieren, ist etwa ein Vorteil, wenn es darauf ankommt, unscheinbare Fehler aufzudecken. Der IV-Berater oder die IV-Beraterin ist gefordert, für die ASS-Person einen Beruf zu finden, bei dem die Schwächen entweder nicht wesentlich ins Gewicht fallen oder sogar als Ressource genutzt werden können. Stump (2009) schreibt, dass ein geschützter Rahmen (2. Arbeitsmarkt) die besten Aussichten für eine berufliche Integration gibt (vgl. Kap. 2.4.2, S. 18). Diese Aussage hat keiner der interviewten IV-Berater_innen bestätigt.

Sie betonten, dass vor allem die Passung zwischen der ASS-Person und dem Arbeitsplatz entscheidend sei. Daraus kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass bei einer guten Begleitung und bei einer Gewährung des Nachteilsausgleiches eine ASS-Person in der Regel eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt absolvieren kann.

Bei einem Stärken/Schwächen-Profil handelt es sich immer um eine Momentaufnahme. Sämtliche IV-Berater_innen haben im Verlauf der Zusammenarbeit mit ihren Klienten eine Entwicklung feststellen können. Das heißt, die Autisten und Autistinnen konnten ihre Fähigkeiten weiter ausbauen. Sie lernten, mit ihren Einschränkungen so umzugehen, dass sie teilweise nicht mehr als Schwäche erkennbar waren. Auch einige Autoren, darunter Heinrich und Lohhaus (2020), beschreiben, dass ASS-Personen mit der Zeit fortlaufend besser die Auswirkungen ihres Handicaps kompensieren können. Dazu steht ein breites Spektrum an Fördermaßnahmen zur Verfügung, mit der Behinderung adäquat umzugehen (vgl. Kap. 2.1.5, S. 9 - 10).

6.1.4 Richtige Kommunikation mit ASS-Personen

Aufgrund der Theorie und der Interviews kann davon ausgegangen werden, dass Autisten und Autistinnen Gestik, Mimik und paraverbale Signale nur eingeschränkt einsetzen oder interpretieren können. Entsprechend ist die Kommunikation erschwert und es können rasch Missverständnisse entstehen. Und umso wichtiger ist es, mit autistischen Menschen auf der verbalen Ebene klar, einfach und prägnant zu kommunizieren. Jedes überflüssige Wort stellt dabei einen unnötigen Ballast dar. Das haben sowohl die IV-Berater_innen als auch Preißmann (2018) und Gawronski et. al. (2016) bestätigt (vgl. Kap. 2.2.2, S. 12). In der Theorie (u. a. Preißmann, 2018) wird empfohlen, Feedbacks zurückhaltend und vorsichtig zu geben, weil ASS-Personen vor allem die Ich-Aussagen oft missverstehen. Einige der IV-Berater_innen berichten jedoch, dass man mit Autisten und Autistinnen äußerst direkt und ehrlich kommunizieren kann und sie in der Regel nichts persönlich nehmen. Riedel & Clausen (2017) empfehlen, störendes Verhalten bei ASS-Personen unmittelbar anzusprechen (vgl. Kap. 2.2.2, S. 12). Dem widersprechen alle IV-Berater_innen. Sie erachten das als wenig zielführend und empfehlen teilweise, nur bei wiederholten und massiven Störungen zu intervenieren. Denn man würde den autistischen Menschen ansonsten eher überfordern. Diese Verhaltensweisen dienen vor allem zum Abbau von Spannungen. Die direkte Art der Autisten und Autistinnen wird sowohl in der Theorie als auch in der Praxis bestätigt. Allerdings hatte keiner der IV-Berater_innen ein Erlebnis, wo die Aussagen des Autisten verletzend waren.

6.1.5 Fazit

Jeder Autist und jede Autistin hat individuelle Ressourcen und Schwächen. Entsprechend gilt individuell abzuklären, welche Beratungsinstrumente jeweils am geeignetsten sind und welche Rahmenbedingungen geschaffen werden sollten. Das liegt gemäß Riedel et al. (2016), Amorosa (2017), Moosmann et al. (2018) und Müßigbrodt et al. (2014) an dem breiten Spektrum des Autismus (*vgl. Kap. 2.1.2, S. 5 - 7*). Inwiefern sich der Autismus im Alltag und bei der Arbeit auswirkt, hängt neben dem Spektrum auch davon ab, welche Rahmenbedingungen vorhanden sind, ob ein passender Beruf und Betrieb gefunden werden kann und wie gut die ASS-Person erlernt hat, mit der Behinderung umzugehen. In Bezug auf die Beratungsarbeit mit ASS-Personen in der IV können aufgrund der Theorie und der qualitativen Interviews dennoch einige allgemeingültige Handlungsempfehlungen abgeleitet werden: Die Gespräche sollten in einer ruhigen Umgebung mit einem möglichst kleinen Teilnehmerkreis geführt werden. Der Raum sollte so groß sein, dass sich der Klient oder die Klientin während des Gespräches nicht eingeengt oder bedrängt fühlt. Tests sollten nur durchgeführt werden, wenn es keine Alternative gibt, an Informationen über Interessen oder Potenziale zu kommen.

Die IV-Beratungsrolle geht weit über die direkte Beratung mit der autistischen Person hinaus. Der IV-Berater oder die IV-Beraterin baut ein Stütz- und Helfernetz rund um die Klientin oder des Klienten auf und zieht diese Personen situativ mit ein. Hier ist insbesondere der Autismus-Coach oder die Autismus-Coachin ein wichtiger Pfeiler. Der Nachteilsausgleich ist ein relevantes Instrument der IV-Beratungsperson, um für den Autisten oder Autistin die nötigen Voraussetzungen zu schaffen, eine berufliche Ausbildung zu absolvieren. Dazu steht die IV-Beratungsperson im Austausch mit Bildungseinrichtungen, Therapeuten und Behörden. Beim Kontakt mit Schulen, Arbeitgebern und dem persönlichen Umfeld des Autisten oder der Autisten vermittelt die IV-Beratungsperson, um möglichst gute Voraussetzungen für einen Eingliederungserfolg zu schaffen. Dazu gehört die Entschleunigungs-Thematik. Denn ASS-Personen brauchen einige Jahre länger, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen. IV-Berater_innen fördern im Netzwerk des Autisten oder der Autistin das dafür nötige Verständnis. Wenn die IV-Beratungsperson diese Empfehlungen umsetzt, sich der eigenen Beratungsrolle bewusst ist und sich das nötige Autismus-Fachwissen aneignet, bestehen nicht nur gute Chancen, dass die Beratung gelingt, sondern auch, dass die Beziehung zum Klienten oder zur Klientin nachhaltig funktioniert.

6.2 Beantwortung der Fragestellung

Wie gelingt eine gute Berater-Klienten-Beziehung bei ASS-Personen in der IV?

In diesem Kapitel wird die Fragestellung mit ihren Aspekten auf Basis der Interpretation der Ergebnisse beantwortet. Zunächst werden die einzelnen Aspekte beleuchtet und dann ein Gesamtfazit in Bezug auf die Fragestellung gezogen.

6.2.1 Aspekt geeignete Methoden und Instrumente

Die Verwendung eines ungeeigneten Testverfahrens kann einen Autisten oder eine Autistin überfordern und das wiederum wirkt sich negativ auf die Beziehung zum IV-Berater oder zur IV-Beraterin aus. In diesem Sinne ist bei autistischen Menschen der Grundsatz *weniger ist mehr* anzuwenden. Als IV-Berater_in sollte man sich stets hinterfragen, ob ein Test wirklich notwendig ist, um das Beratungsziel zu erreichen. Es spricht aber grundsätzlich nichts dagegen, einen Test durchzuführen, wenn man zu einem Abbruch bereit ist, sobald eine Überforderung festgestellt wird.

Wichtig ist, dass der Autist oder die Autistin bei einem Test gut begleitet und ihm oder ihr die nötige Sicherheit vermittelt, sowie das geeignete Testverfahren ausgewählt wird. Zum einen will die ASS-Person genau wissen, wozu der Test dient und wie sie ihn bearbeiten muss. Und zum anderen kann sie nicht immer verbalisieren, was sie ggf. nicht versteht. Eine gute Begleitung stärkt das Vertrauen in den IV-Berater oder die IV-Beraterin und fördert den Aufbau einer tragfähigen Beziehung.

Ansonsten spielt nicht die eingesetzte Methode oder das Instrument eine entscheidende Rolle in Bezug auf die Beratungsqualität, sondern wie sie angewendet werden. Der IV-Berater oder die IV-Beraterin sollte rechtzeitig bemerken, wenn etwas bei einer ASS-Person nicht funktioniert oder ihn/sie überfordert. Gute Kenntnisse über das Autismus-Spektrum und ein breites Methoden-Repertoire helfen einer IV-Beratungsperson, die passenden Verfahren anzuwenden.

6.2.2 Aspekt optimale Rahmenbedingungen für ASS-Personen

Die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen durch die IV-Beratungsperson ist eine Basis für eine gute Berater-Klienten-Beziehung. Dazu ist es wichtig, dass die Bedürfnisse des Klienten oder der Klientin erfasst werden und das Beratungsgespräch darauf ausgerichtet wird. Der IV-Berater oder die IV-Beraterin ist in Bezug auf optimale Rahmenbedingungen auch eine Vermittlungsperson zwischen dem Autisten oder der Autistin und dessen Umfeld. Die IV-Beratungsperson modelliert dessen/deren Netzwerk im Rahmen der beruflichen

Integration. Sie achtet dabei, dass die Privatsphäre des Klienten oder der Klienten so weit wie möglich bewahrt wird. IV-Beratungspersonen verfügen innerhalb des Auftrages der IV unterstützende Maßnahmen. Sie schaffen im Umfeld das nötige Verständnis für die Behinderung und insbesondere dafür, dass autistische Personen oft wesentlich mehr Zeit benötigen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Wenn es so gelingt, für bestmögliche Rahmenbedingungen zu sorgen, wird eine ASS-Person Vertrauen zum IV-Berater oder IV-Beraterin fassen und sich abgeholt und verstanden fühlen.

6.2.3 Aspekt Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit

In Bezug auf die Beziehung zu der ASS-Person sollte sich der IV-Berater oder die IV-Beraterin möglichen Chancen und Herausforderungen der Klienten und Klientinnen bewusst sein. Je besser die Ressourcen und Einschränkungen eingeschätzt werden, umso effizienter ist die Beratung und desto zielführender sind die verfügbaren Maßnahmen. Eine autistische Person fühlt sich abgeholt, wenn ihr Potenzial und ihre Fähigkeiten erkannt und wertgeschätzt werden. Dazu gehört insbesondere der Einbezug der Spezialinteressen, denn diese sind ein Ressourcenpool.

Der IV-Berater oder die IV-Beraterin sollte tolerant und nicht wertend mit der Behinderung umgehen können. Niemand will auf seinen Autismus reduziert werden. Insofern lässt sich zusammenfassen, dass die Beziehung umso besser wird, desto präziser die IV-Beratungsperson den autistischen Menschen erfasst und desto angemessener sie mit dessen Stärken und Schwächen umgeht. Es ist auch wichtig, dass der IV-Berater oder die IV-Beraterin Ideen generiert, in welchen Berufen oder Betrieben die Ressourcen der autistischen Person optimal verwertet werden können.

6.2.4 Aspekt Kommunikation mit ASS-Personen

Eine Beziehung definiert sich zu weiten Teilen über die Kommunikation. Diese ist bei einem autistischen Menschen bekannterweise eingeschränkt, was aber nicht heißt, dass man nicht mit einem Autisten oder einer Autistin kommunizieren kann. Reden ist ein gutes Instrument, die Bedürfnisse des Klienten zu erfassen. Das wiederum fördert, dass sich eine Person wohl und abgeholt fühlt und dies hat eine Verbesserung der Beziehung zur Folge. Auch hier sind die Spezialinteressen ein Schlüssel in die Welt der ASS-Person. Wenn ein Gespräch ins Stocken gerät, kann das Umschwenken auf solche Interessen den Dialog wieder aktivieren. Und wenn reden nicht mehr funktioniert, gibt es bei autistischen Menschen meistens einen alternativen Kommunikationskanal, über den sie zugänglich sind, z. B. über Bilder oder E-Mails. Als IV-Berater_in darf man hier kreativ sein, denn ASS-Personen sind es in ihrer Denkweise auch.

Eine Beziehung zum Autisten oder zur Autistin würde belastet werden, wenn die Beratungsperson in Bezug auf die Kommunikation etwas einfordern würde, dass er oder sie nicht zu leisten vermag. Wie etwa einen ständigen Blickkontakt. Kommunikation beinhaltet vor allem bei Autisten viel Potenzial für Missverständnisse und diese können sich ebenfalls negativ auf eine Beziehung auswirken. Daher soll der IV-Berater oder die IV-Beraterin die Hauptverantwortung für eine störungsfreie und somit beziehungsfördernde Kommunikation übernehmen. Das heißt auch, man ist als IV-Beratungsperson weitgehend für die Vermeidung oder Beseitigung von Missverständnissen verantwortlich. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Haltung des IV-Beraters oder der IV-Beraterin entscheidend. Eine ehrlich gemeinte, offene und wertschätzende Einstellung gegenüber seiner Person wird der autistische Mensch auch dann wahrnehmen, wenn er verbale, paraverbale oder nonverbale Informationen nur beschränkt interpretieren kann.

6.2.5 Zusammenfassung der Erkenntnisse

Sowohl die Theorie als auch die Interviews mit fünf IV-Berater_innen lassen annehmen, dass fundierte theoretische Kenntnisse über das Autismus-Spektrum im Zusammenhang mit einer guten Berater-Klienten-Beziehung eine zentrale Rolle spielen. Dieses Fachwissen bildet die Grundlage, sich auf einen Klienten oder eine Klientin einzulassen, sich von Anfang an angemessen in den Gesprächen zu verhalten und auf die Behinderung angepasste Entscheidungen in Bezug auf die Eingliederung zu fällen. Die befragten IV-Berater_innen zeigen aber auch auf, dass neben dem theoretischen Wissen die praktische Erfahrung mit Autisten genauso wichtig ist. Das könne keine Schulung ersetzen. Ebenso bedeutsam ist es, sich individuell auf einen autistischen Menschen einzustellen, da das Spektrum vom Autismus breit ist. Was bei dem einen funktioniert, ist bei dem anderen möglicherweise nicht zielführend. Wenn diese drei Voraussetzungen (theoretische Kenntnisse, Erfahrung, Flexibilität) bei der IV-Beratungsperson erfüllt sind, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass er oder sie in der Beratung die geeigneten Methoden und Instrumente wählt, optimale Rahmenbedingungen für die ASS-Person schafft, Chancen und Herausforderungen erkennt und mit der Klientel geschickt kommuniziert. IV-Beratungspersonen sollten in Bezug auf eine gute Beziehungsgestaltung einige Anforderungen erfüllen.

Alle IV-Berater_innen sowie die Theorie bestätigen, dass der Umgang mit Autisten anspruchsvoll und zugleich spannend ist. Eine Beratungsperson muss sich auf den autistischen Menschen einlassen können, eine hohe Toleranz zeigen und viel Geduld mitbringen. Da ASS-Personen häufig Mobbing-Erfahrungen gemacht haben, braucht es ein ausgeprägtes Maß an Empathie und Einfühlungsvermögen. Wichtig ist ebenso, dass sich IV-Berater_innen über die Notwendigkeit eines Nachteilsausgleiches bewusst sind, die

Spezialinteressen als Ressourcen-Pool erkennen und ihre Rolle als Vermittler und Vernetzer wahrnehmen. Die IV-Beratungspersonen schaffen einen Rahmen für die notwendige Entschleunigung, da die berufliche Integration bei ASS-Personen einige Jahre länger dauert.

Trotz gemeinsamer Merkmale des Autismus (vgl. Kap. 2.1.1, Seiten 4 - 5) gibt es ebenfalls große individuelle Unterschiede. Das hat sich sowohl in der Theorie (vgl. Kap. 2.1.2, Seiten 5 - 7) als auch in den Interviews mit den fünf IV-Berater_innen bestätigt. Die Ausprägung der ASS spielt eine wichtige Rolle bei der Qualität der Klienten-Berater-Beziehung. Umso schwerer die Autismus-Form ist, desto anspruchsvoller ist die Beziehungsgestaltung. Entscheidend ist hier aber auch, inwieweit die ASS-Person in Schulungen gelernt hat, mit der Behinderung umzugehen und wie hoch die Behinderteneinsicht ist. Denn beides hat einen signifikanten Einfluss, wie sich der Autismus auf den Alltag und auf die Interaktion zu anderen Personen auswirkt.

Der Tenor unter den IV-Berater_innen ist, dass eine tragfähige Beziehung zu allen Autisten und Autistinnen gelingen kann. Das bestätigt gleichermaßen die Theorie. Selbst wenn sich diese Beziehungen möglicherweise in vielen Punkten von denen mit anderen Klienten und Klientinnen unterscheiden. Wer sich darauf einlassen kann, wird die Kontakte zu ASS-Personen vor allem als bereichernd und inspirierend erleben. Autisten und Autistinnen funktionieren nämlich in ihrer neuroatypischen Welt gut. Wer es wagt, sich in die neuroatypische Denkweise hineinzusetzen, wird auch die Welt der Autisten zu verstehen lernen. Eine tragfähige Beziehung entsteht schlussendlich, wenn der IV-Berater oder die IV-Beraterin es schafft, die neuroatypische Welt der ASS-Person und die neurotypische Welt der Nicht-Autisten ein Stück näher zusammen zu führen. Die Spezialinteressen sind im Rahmen der Beziehungsgestaltung zu ASS-Personen in mehrerer Hinsicht relevant. Sie bieten einen Zugang zu ihrer Gedankenwelt und zu ihren Ressourcen. Sie helfen, den Gesprächsfluss im Gang zu halten. Sie sind schlussendlich das Bindeglied zwischen der Welt der ASS-Person und der IV-Beratungsperson.

6.2.6 Bewertung der Hypothese

In Kapitel 1.2 wurde im Zusammenhang der Fragestellung folgende Hypothese aufgestellt:

Eine gute Berater-Klienten-Beziehung gelingt, wenn der Berater oder die Beraterin über das ASS-Störungsbild informiert ist, mit den geeigneten Methoden und Instrumenten die Beratung durchführt, für optimale Rahmenbedingungen sorgt, die Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit ASS-Personen erkennt und mit diesen Personen richtig kommuniziert.

Die Hypothese kann basierend auf der Theorie und den durchgeführten Interviews vorerst angenommen werden. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass wahrscheinlich jeder autistische Mensch und jede IV-Beratungsperson eine persönliche Definition von einer *guten* Berater-Klienten-Beziehung hat.

6.3 Zielerreichung

In Kapitel 1.2 (S. 3) wurde folgendes Ziel formuliert: *Das Ziel der Arbeit ist die Beantwortung der Fragestellung, die Verifizierung der Hypothese und die Erstellung eines Leitfadens für die IV-Berufsberatung mit Handlungsempfehlungen zur Beziehungsgestaltung mit ASS-Personen.*

Die Fragestellung wurde in allen Facetten umfassend beantwortet. Es konnte aufgezeigt werden, welche Aspekte für eine gelungene Beziehungsgestaltung eine wichtige Rolle spielen. Es wurden die richtigen vier Dimensionen zur Fragestellung gewählt, jedoch hat sich herausgestellt, dass nicht alle Dimensionen für die Gestaltung einer Beziehung die gleiche Bedeutung haben. Bei der Antwort wurde auf die nötige Differenzierung geachtet, die aufgrund der Individualität der Ausprägungen und Komplexität der ASS angezeigt ist.

Die Hypothese konnte verifiziert werden. Die dazu notwendigen Anforderungen zur Überprüfung wurden mit einer literaturbasierten Recherche und fünf qualitativen Interviews mit IV-Beratern und IV-Beraterinnen erfüllt. Für die IV-Berufsberatung konnte ein entsprechender Leitfaden (vgl. Anhang D, S. 75) mit konkreten Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Beziehungsgestaltung zu ASS-Personen erstellt werden. Er basiert auf den wichtigsten Erkenntnissen dieser Arbeit und wurde bewusst kurzgehalten, um als Arbeitswerkzeug im beruflichen Alltag eingesetzt zu werden. Somit wurden alle drei Ziele erreicht.

6.4 Bedeutung für die Praxis und Forschung

Das Thema ist für die Forschung von Bedeutung, da gemäß Moosmann et al. (2018) ein Prozent der Menschen eine Form von Autismus haben. Es handelt sich also um eine häufig vorkommende Behinderung. Die meisten der hochfunktionalen ASS-Personen werden von der IV im Rahmen der beruflichen Integration unterstützt und durch IV-Berater_innen begleitet. Somit hat die Beziehungsgestaltung zu Autisten und Autistinnen in der IV-Berufsberatung eine hohe praktische Relevanz. Die Erkenntnisse dieser Arbeit können helfen, das IV-Beratungspersonen die Beziehung zu ihren autistischen Klienten besser gestalten und so die Erfolgchancen für eine berufliche Eingliederung erhöhen.

Autismus ist nach wie vor ein junges Forschungsfeld und aufgrund der Breite des Spektrums ist die Behinderung äußerst komplex. Spezifisch zum Thema Beziehungsgestaltung mit ASS-Personen gibt es bisher nur wenige Studien. Entsprechend können aus der Literatur nur wenige Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, wie solche Beziehungen gestaltet werden können. Im Rahmen dieser Masterarbeit wurden die theoretischen Erkenntnisse zu den Aspekten der Beziehung aus verschiedenen wissenschaftlichen Quellen zusammengetragen und mit dem vorhandenen Praxiswissen von fünf IV-Berater_innen verknüpft. Das ermöglicht, Hilfestellungen für die Praxis zu generieren, die sich in Theorie und im Beratungsalltag bereits bewährt haben.

6.5 Kritische Reflexion

6.5.1 Reflexion der Vorgehensweise

Die Herangehensweise hat sich in weiten Teilen als zielführend herausgestellt. Die qualitative Inhaltsanalyse ermöglichte, zu dieser komplexen Fragestellung konkrete Handlungsempfehlungen von erfahrenen Experten und Expertinnen zu generieren. Dabei konnte die Übertragbarkeit der theoretischen Erkenntnisse im Kontext der IV-Berufsberatung überprüft und teilweise bestätigt werden.

Im Vorfeld hätte ich jedoch zuerst klären sollen, ob und inwiefern sich autistische Menschen überhaupt auf eine Beziehung mit einem anderen Individuum einlassen können. Bei meiner Fragestellung ging ich von vornherein davon aus. Diese Grundannahme hat sich erst im Verlauf der Arbeit bestätigt. Den Begriff *Beziehung* hätte ich näher eingrenzen oder definieren können. Möglicherweise verstehen unter diesem Terminus nicht alle das gleiche, auch nicht im professionellen Kontext der IV-Berufsberatung.

Insgesamt plante ich genügend Zeit ein und konnte die gesetzten Meilensteine fristgerecht erreichen. Den zeitlichen Aufwand hatte ich teilweise jedoch unterschätzt, insbesondere bei der Transkription der Interviews. Die Befragungen würde ich heute auf Hochdeutsch durchführen, da der Aufwand für die Umschreibung in die Schriftsprache zum einen sehr hoch war und zum anderen der Vorteil der Authentizität durch die Übersetzung wieder verloren ging.

6.5.2 Reflexion der eigenen Rolle

Da ich selbst ebenfalls die Rolle eines IV-Beraters einnehme und bereits einige Erfahrung mit der autistischen Klientel habe, musste ich aufpassen, nicht meine eigenen Wahrnehmungen einzuflechten und objektiv zu bleiben. Ich habe gemerkt, dass sich mein Rollenverständnis im Verlauf dieser Arbeit verändert hat. Ich war mir meiner Vermittlerrolle

zu wenig bewusst und habe entsprechend in den Ausführungen vor allem die bilaterale Beziehung zum Klienten oder zur Klientin in den Vordergrund gestellt. Die Qualität dieser Berater-Klienten-Beziehung definiert sich aber auch darin, wie gut ich mich mit dem Helfersystem der autistischen Person vernetzen kann. Die eigene Haltung zu meinem Klienten und Klientinnen ist ein weiterer Schlüssel für eine erfolgreiche Beziehungsgestaltung.

Die gewonnenen Erkenntnisse aus der Theorie und den Interviews konnte ich bereits in die eigene Beratungsarbeit mit ASS-Personen einflechten. Dabei ist mir bewusst geworden, wie wichtig selbst gemachte Erfahrung im Bereich des Autismus ist. Ich bin noch in einer Phase, wo meine Handlungen stark von theoretischen Annahmen geleitet werden. Ich bin demütig geworden und weiß, dass ich im Umgang mit Autisten weiterhin viel lernen kann und muss. Ich werde in den nächsten Jahren weitere Erfahrungen sammeln und daran wachsen. Zurzeit gibt es noch Situationen, wo mich das Verhalten einer autistischen Person irritiert, weil es in kein theoretisches Schema passt. Wenn ich es zum Beispiel nicht schaffe, ein Spezialinteresse zu eruieren, obwohl das bei den meisten Betroffenen vorhanden sein sollte. Die Anpassung meiner Haltung wird mir helfen, in Zukunft damit besser umzugehen.

Ich löse mich von dem Anspruch, mit einem Autisten oder einer Autistin gleich rasche Eingliederungserfolge zu erzielen, wie mit neurotypischen Menschen. Stattdessen begegne ich diesen Menschen interessiert und wertfrei und versuche unsere gemeinsame Welt durch ihre Augen zu sehen. Dabei bin ich mir bewusst, dass nicht ich, sondern mein Klient oder meine Klientin das Tempo der beruflichen Integration vorgibt.

Gegenüber einem autistischen Menschen nehme ich als IV-Berufsberater eine professionelle Rolle ein. Dazu gehört auch, dass ich meine Verantwortung als Vermittler wahrnehme. Ich pflege proaktiv Kontakte zum Umfeld und vernetze meinen Klienten oder meine Klientin mit unterstützenden Personen. Während einer Ausbildung beantrage ich einen Nachteilsausgleich und schaffe damit eine Brücke zwischen der Welt des Autismus und der neurotypischen Welt. Für die ASS-Person bin ich rein sachlich und nüchtern betrachtet, einfach der Berufsberater, der sie dabei unterstützt, erwerbsfähig zu werden. Er oder sie sucht in mir weder einen Freund noch einen Coach und schon gar nicht einen Therapeuten. Das gilt grundsätzlich ebenso für andere Klienten und Klientinnen. Wenn ich mir selbst meiner Rolle bewusst bin und diese auch lebe, wirkt sich das auch positiv auf die Beziehungsqualität zur ASS-Person aus.

6.5.3 Reflexion der Arbeit als Ganzes

Zusammengefasst wurden die Ziele dieser Arbeit erreicht und die Erkenntnisse sind für die Beratungspraxis in der IV in Form von Handlungsempfehlungen relevant und verwertbar. Bei den theoretischen Grundlagen habe ich im Kapitel 2.1 (S. 4) das gesamte Autismus-Spektrum einbezogen. Mir erschienen diese Grundlagen wichtig, um ein Verständnis zu gewinnen, wie Autismus im Kontext mit sozialen Beziehungen funktioniert. Evtl. hätte ich mich auch in diesem Kapitel auf den hochfunktionalen Autismus beschränken können. Die Interviews ergaben gehaltvolle Erkenntnisse, wie Beziehungen zu Autisten in der Praxis funktionieren und auf was man in der Beziehungsgestaltung achten sollte. Die IV-Berater_innen waren auf diesem Gebiet bereits sehr erfahren und konnten wertvolle Inputs geben. Offen ist für mich, ob ich den Begriff *Beziehung* näher hätte eingrenzen müssen. Zielführend war dagegen, dass ich die Beziehungsgestaltung auf den Kontext der IV-Berufsberatung begrenzte. Zwar würde diese Arbeit einen weiteren Personenkreis erreichen, wenn ich etwa die öffentliche Berufsberatung einbezogen hätte, allerdings unterscheiden sich die Rollen der Berufsberater_innen bei einer IV und einer öffentlichen Berufsberatung in vielen Punkten maßgeblich. Bei der IV erfolgt eine längere Zusammenarbeit mit der Klientel und die Beratungsperson nimmt eine ausgeprägte Vermittlerrolle ein. Entsprechend stehen andere Aspekte der Beziehungsgestaltung im Vordergrund.

6.5.4 Einschränkungen der Arbeit

Diese wissenschaftsbasierte Arbeit gibt Handlungsempfehlungen für IV-Berufsberater_innen, welche die ASS-Personen in der beruflichen Integration begleiten. Sie hilft, im Umgang mit autistischen Klienten und Klientinnen sicherer zu werden und fokussiert sich auf den Aspekt der Beziehungsgestaltung. Sie ersetzt jedoch keine ASS-Schulung, wo noch auf weitere Aspekte des Autismus näher eingegangen wird. Die Empfehlungen können nicht nur bei der SVA Aargau, sondern in allen Schweizer IV-Stellen umgesetzt werden, unabhängig von der Sprachregion. Jedoch lassen sich die Erkenntnisse nur bedingt auf andere Beratungskontexte wie etwa die öffentliche Berufsberatung übertragen, da sich diese Arbeit an der spezifischen Rolle der IV-Berater_innen orientiert. Die Rückschlüsse beziehen sich zudem auf den hochfunktionalen oder auf den Asperger-Autismus. Sie lassen sich nur begrenzt auf ASS-Personen übertragen, die aufgrund der ASS-Ausprägung nicht in der Lage sind, in die Berufswelt integriert zu werden. Die qualitative Inhaltsanalyse erhebt auch keinen Anspruch auf eine empirische Gültigkeit. Dazu wären zusätzlich quantitative Erhebungen und Auswertungen notwendig. Die praktische Verwertbarkeit in der IV-Berufsberatung ist aber gegeben.

6.6 Ausblick

Die Erkenntnisse dieser Arbeit könnten in Schulungen für IV-Berater_innen zum Thema ASS einbezogen werden. Sie bilden eine gute Basis, sich mit der eigenen Haltung und Rolle gegenüber autistischen Personen auseinanderzusetzen. Das schafft eine Grundlage, dass IV-Beratungspersonen ihre Beziehungsgestaltung zu autistischen Menschen reflektieren und dazu angeregt werden, hier neue Pfade zu gehen. Diese Arbeit bietet dazu eine fundierte Basis. Die IV-Berater_innen werden aber vor allem mit zunehmender eigener Erfahrung ihren Weg finden, die Beziehung mit ihrer autistischen Klientel zu gestalten und zu optimieren.

Mit weiteren Interviews auf Basis dieser Arbeit ließen sich die Handlungsempfehlungen ergänzen oder gegebenenfalls anpassen. Dabei könnten zusätzliche Personengruppen wie ASS-Personen, deren Angehörige, ASS-Coaches oder Berufsbildner_innen einbezogen werden. Die Arbeit könnte auch als Grundlage für zusätzliche Forschungen in Bezug auf die Beziehungsgestaltung mit ASS-Personen in anderen Kontexten als der IV dienen. Dabei könnten zusätzliche Forschungsmethoden wie etwa quantitative Fragebögen zur Anwendung kommen.

Insgesamt besteht im Bereich Autismus noch sehr viel Forschungsbedarf. Und das nicht bloß im Kontext der Beziehungsgestaltung. In der Theorie war herauszulesen, dass sich nach wie vor nur wenige Ärzte auf den Bereich Autismus spezialisiert haben. Ein weiteres Dilemma ist, dass vor allem in der Schweiz die Alltags- und Berufswelt kaum auf Autismus ausgerichtet ist. Es wird hier im Allgemeinen erwartet, dass sich Autisten und Autistinnen an die neurotypische Welt anpassen. Das erschwert ASS-Personen die Integration. Denn sie leben in einer Welt, die sie kaum verstehen (Wrong-Planet-Syndrome). Es wäre daher wünschenswert, wenn in Zukunft den autistischen Menschen mit mehr Toleranz und Offenheit begegnet würde.

Literaturverzeichnis

- Albertowski, K.** (2009). Krisenmanagement. In S. Bölte (Hrsg.), *Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Intervention, Perspektiven* (S. 465 - 476). Hans Huber.
- Amorosa, H.** (2017). Klassifikation und Epidemiologie. In M. Noterdaeme, A. Enders, & K. Ullrich (Hrsg.), *Autismus-Spektrum-Störungen (ASS). Ein integratives Lehrbuch für die Praxis*. (2. Aufl., S. 26 - 72). Kohlhammer.
- Attwood, T.** (2012). *Ein ganzes Leben mit dem Asperger-Syndrom: Von Kindheit bis Erwachsensein - Alles was weiterhilft* (2. Aufl.). TRIAS.
- Beese, K.** (2017). Erster Arbeitsmarkt - Chancen und Hürden für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung. In B. Rittmann & W. Rickert-Bolg (Hrsg.), *Autismus-Therapie in der Praxis. Methoden, Vorgehensweisen, Falldarstellungen* (S. 221 - 231). Kohlhammer.
- Bernard-Opitz, V.** (2009). Applied Behavior Analysis (ABA) / Autismusspezifische Verhaltenstherapie (AVT). In S. Bölte (Hrsg.), *Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Intervention, Perspektiven* (S. 242 - 259). Hans Huber.
- Bölte, S.** (2009). *Autismus: Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Intervention, Perspektiven*. Huber.
- Bühler, C.** (2020). *Gesprächsführung zur Willensermittlung bei Kindern und Jugendlichen im Autismusspektrum*. Autismus Deutsche Schweiz.
https://www.autismus.ch/uploads/pdfs/downloads/Gespraechsfuehrung_zur_Willensermittlung_von_Kindern_und_Jugendlichen_im_Autismus-Spektrum.pdf
- Cholemkery, H., Kitzerow, J., Soll, S., & Freitag, C.** (2017). *Ratgeber Autismus-Spektrum-Störungen. Informationen für Betroffene, Eltern, Lehrer und Erzieher*. (Bd. 24). Hogrefe.
- Conza, S., & Juric, I.** (2013). Mitarbeiter mit Asperger-Syndrom in der Informatikbranche - Das Konzept der Asperger Informatik AG (Zürich). In S. Böhm, M. Baumgärtner, & D. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt* (S. 102 - 111). Springer.
- Cordes, R., & Cordes, H.** (2009). Elterntraining/frühe Intervention. In S. Bölte (Hrsg.), *Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Intervention, Perspektiven* (S. 301 - 315). Hans Huber.
- Domsch, H., & Röttgers, H. R.** (2021). Autismus-Spektrum-Störung. In A. Lohaus & H. Domsch (Hrsg.), *Psychologische Förder- und Interventionsprogramme für das Kindes- und Jugendalter*. (2. Aufl., S. 167 - 181). Springer.
- Fenger, H., & Gesenhues, Stefan.** (2009, Juli 24). Ärztliche Gesundheitszeugnisse. Vorsicht ist geboten. *Deutsches Ärzteblatt, Jg. 106, Heft 30*, 1506 - 1508.

- Freitag, C.** (2009). Neurobiologie: Umweltfaktoren, Immunsystem, Neuroanatomie, Neurochemie und Neurophysiologie. In S. Bölte (Hrsg.), *Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Intervention, Perspektiven*. (S. 108 - 130). Hans Huber.
- Freitag, C.,** Kitzerow, J., Medda, J., Soll, S., & Cholemkery, H. (2017). *Autismus-Spektrum-Störungen. Leitfaden Kinder- und Jugendpsychotherapie*. Hogrefe.
- Freitag, C.,** Retz-Junginger, P., Retz, W., Seitz, C., Palmason, H., Meyer, J., Rösler, M., & von Gontard, A. (2007). Evaluation der deutschen Version des Autismus-Spektrum-Quotienten (AQ) – die Kurzversion AQ-k. *Hogrefe-Verlag*, 36, 280 - 289.
<https://doi.org/10.1026/1616-3443.36.4.280>
- Gawronski, A.,** Krämer, K., & Vogeley, K. (2016). Autismus-Spektrum-Störungen im Erwachsenenalter. In T. Schnell (Hrsg.), *Praxisbuch: Moderne Psychotherapie. Der Guide bei komplexen Störungsbildern* (S. 29 - 44). Springer.
- Girlsberger, T.** (2020). *Die vielen Farben des Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnosen, Therapie und Beratung*. (5. Aufl.). W. Kohlhammer.
- Hawkins, G.** (2017). *fit für den Arbeitsmarkt. Ein Leitfaden für Menschen mit dem Asperger-Syndrom, ihre Familien und Job Coaches* (2. Aufl.). Autismus Deutsche Schweiz.
- Heinrichs, N.,** & Lohaus, A. (2020). *Klinische Entwicklungspsychologie kompakt. Psychische Störungen und Kindes- und Jugendalter* (2. Aufl.). Beltz.
- Herbrecht, E.,** & Bölte, S. (2009). Training sozialer Fertigkeiten. In S. Bölte (Hrsg.), *Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Intervention, Perspektiven*. (S. 333 - 344). Hans Huber.
- Huber, M.** (2009). Interaktions- und Spezialinteressen - Fokussierte Beratung. In S. Bölte (Hrsg.), *Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Intervention, Perspektiven*. (S. 345 - 356). Hans Huber.
- Hussy, W.,** Schreier, Margrit, & Echterhoff, Gerald. (2010). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Springer-Verlag GmbH.
- Kerig, P.,** Ludlow, A., & Wenar, C. (2012). *Developmental Psychopathology* (6. Aufl.). McGraw-Hill.
- Klietmann, J.** (2021). *Specialisterne* [Unternehmens-Webseite]. Warum Spezialistinnen? Ihre Vorteile im Überblick. <https://at.specialisterne.com/fuer-unternehmen/>
- Klom, L.,** & Lichtblau, A. (2016). Zwischenmenschliche Beziehungen bei Autismus-Spektrum-Störungen. In L. Tebartz van Elst (Hrsg.), *Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter und andere hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen* (2. Aufl., S. 357–362). Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

- Koelkebeck, K.**, Riedel, A., Ohrmann, P., Biscaldi, M., & Tebartz van Elst, L. (2014). *Autismusspektrumstörungen mit hohem Funktionsniveau im Erwachsenenalter* (CME Zertifizierte Weiterbildung DOI 10.1007/s00115-014-4050-6; S. 12). Springer Verlag. link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00115-014-4050-6.pdf
- Mayring, P.** (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Beltz.
- Mayring, P.** (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. (6. Aufl.). Beltz.
- Meier, O.** (2021). *Nachteilsausgleich* [Website]. Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik. <https://www.szh.ch/themen/nachteilsausgleich>
- Moosmann, A.**, Bühler, R., Kronenberg, B., Leutwyler, S., Steiner, E., Boetticher, M., Schonewille, L., Kramer, B., Bürli, C., Hanselmann, V., Ramming, P., Benz, C., Orban, E., Grundelfinger, R., Herbrecht, E., Champion, C., Lâamir-Bozzini, M., Rajower, I., Rau, A., Krieger, B. (2018). *Bericht Autismus-Spektrum-Störungen. Massnahmen für die Verbesserung der Diagnostik, Behandlung und Begleitung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen in der Schweiz* [Massnahmenkatalog]. Schweizerische Eidgenossenschaft, der Bundesrat. <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/54035.pdf>
- Müßigbrodt, H.**, Kleinschmidt, S., Schürmann, A., Freyberger, H., & Dilling, H. (2014). *Psychische Störungen in der Praxis. Leitfaden zur Diagnostik und Therapie in der Primärvorsorgung nach dem Kapitel F der ICD-10* (5. Aufl.). Hans Huber.
- Nashef, A.** (2019). *Spezifische Beziehungsmerkmale als Wirkfaktoren in der Autismustherapie* (Fachartikel 22:228-232; Psychopraxis, Neuropraxis). Springer Verlag Austria. <https://doi.org/10.1007/s00739-019-00593-9>
- Noterdaeme, M.** (2009). Komorbidität und Differenzialdiagnose. In S. Bölte (Hrsg.), *Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Intervention, Perspektiven* (S. 46–65). Hans Huber.
- Preißmann, C.** (2013). *Psychotherapie und Beratung bei Menschen mit Asperger-Syndrom. Konzept für eine erfolgreiche Behandlung aus Betroffenen- und Therapeutesicht*. (3. Aufl.). Kohlhammer.
- Preißmann, C.** (2018). *Asperger - Leben in zwei Welten: Betroffene berichten: Das hilft mir in Beruf, Partnerschaft & Alltag* (3. Aufl.). TRIAS.
- Proft, J.**, Schoofs, T., Krämer, K., & Vogeley, K. (2017). *Autismus im Beruf. Coaching-Manual*. Beltz.
- Pröbß, A.**, Schnell, T., & Koch, L. J. (2019). *Psychische Störungsbilder*. Springer.
- Riedel, A.**, Biscaldi, M., & van Elst, L. T. (2016). Autismus-Spektrum-Störungen und ihre Bedeutung in der Erwachsenenpsychiatrie und Psychotherapie. *Hogrefe-Verlag*, (S. 233–245). <https://doi.org/DOI 10.1024/1661-4747/a000285>

- Riedel, A., & Clausen, J. J.** (2016). *Autismus-Spektrum-Störungen bei Erwachsenen*. Psychiatrie Verlag.
- Rittmann, B.** (2017). Die Bedeutung verhaltenstherapeutischer Förderung in Autismus-Therapiezentren. In B. Rittmann & W. Rickert-Bolg (Hrsg.), *Autismus-Therapie in der Praxis. Methoden, Vorgehensweisen, Falldarstellungen* (S. 58 - 70). Kohlhammer.
- Schuster, N., & Schuster, U.** (2013). *Vielfalt leben - Inklusion von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen. Mit praktischen Ratschlägen zur Umsetzung in Kita, Schule, Ausbildung, Beruf und Freizeit*. W. Kohlhammer.
- Schweizer Bundesamt für Sozialversicherungen BSV** (Hrsg.). (2020). *Medizinische Behandlung von Kindern: Aktualisierung der Geburtsgebrechenliste. Weiterentwicklung der IV*. Bundesamt für Sozialversicherungen BSV.
<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/reformen-revisionen/weiterentwicklung-iv.html>
- Stump, L.** (2009). Berufliche und soziale Integration. In S. Bölte (Hrsg.), *Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Intervention, Perspektiven* (S. 321 - 332). Hans Huber.
- Sünkel, U.** (2016). Autismus-Spektrum-Störungen und die Arbeitswelt. In L. Tebartz van Elst (Hrsg.), *Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter und andere hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen* (2. Aufl., S. 341 - 356). Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Tebartz van Elst, L.** (2015). *Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter und andere hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen* (2. Aufl.). Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Theunissen, G.** (2014). *Menschen im Autismus-Spektrum*. W. Kohlhammer.
- Tölle, R., & Windgassen, K.** (2009). *Psychiatrie* (15. Aufl.). Springer Medizin Verlag.
- Vogt-Hörler, E., Neidhardt, N. U.-N., Bellofatto, N., & Girlsberger, T.** (2013). *Der Nachteilsausgleich bei Prüfungen für Schülerinnen und Schüler mit Autismus*. 09/2013, S. 27 - 34.
- ZHAW** (Hrsg.). (o. J.). *Leitfaden geschlechtergerechte Sprache der ZHAW Zürich*. ZHAW. Abgerufen 1. September 2021, von <https://www.zhaw.ch/storage/hochschule/ueberuns/rektorat/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-diversity.pdf>
- Zimmermann, A., & Falkner, G.** (2018). Inklusion von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsprozess. In B. Covarrubias Venegas, K. Thill, & J. Domnanovich (Hrsg.), *Personalmanagement. Internationale Perspektiven und Implikationen für die Praxis*. (S. 134 - 153). Springer Fachmedien.

Anhänge

Anhang A: Interviewleitfaden, Du-Form

Interviewleitfaden – Du-Form

Einleitung und Instruktion:

- Kurze Vorstellung der eigenen Person
- Thema und Fragestellung
 - o Autisten in der IV-Berufsberatung - Gestaltung einer guten Klienten-Beziehung
 - o Wie gelingt eine gute Berater-Klienten-Beziehung zu Personen mit Autismus in der IV?
- Verwendung und Rahmen der Arbeit (Abgabe eines Fact Sheets)
 - o Abschlussarbeit im Rahmen des MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberater
 - o Arbeit wird im Netzwerk der ZHAW veröffentlicht
 - o Ziel ist, den Berufsberatern der eigenen IV Handlungsempfehlungen zum Aufbau einer tragfähigen Beziehung zur ASS-Personen zu geben
- Weitere Hinweise für den Interviewten:
 - o Die Interviews werden anonymisiert
 - o Bei den Antworten bitte keine Angaben machen, die auf einen bestimmten Klienten schliessen lassen
 - o Der Fragebogen besteht aus 30 offenen Fragen, die sich auf insgesamt 4 Dimensionen beziehen
 - o Es wird eine Tonbandaufnahme zur Transkription gemacht – diese Aufnahme muss 10 Jahre aufbewahrt und auf Verlangen der ZHAW ausgehändigt werden. Ansonsten wird der Tonträger nicht an Dritte weitergegeben oder für andere Zwecke verwendet.
 - o Die Dauer beträgt ca. 60 Min.
 - o Falls eine Frage nicht verstanden wird, darf nachgefragt werden

Fragen zur Person:

Name/Vorname:
Alter:
IV-Stelle:
Bei der IV als Berufsberater_in seit....
Ausbildungshintergrund:
Anzahl der aktuellen betreuten ASS-Personen

Fragenkatalog

Dimension A) geeignete Beratungsinstrumente und Methoden

Kategorie	Fragen	Bemerkungen
Interessen	A1: Wie holst du beim Klienten die beruflichen und privaten Interessen ab?	<i>Fokus auf Spezialinteressen</i>
Persönlichkeit	A2: Wie erfasst du die Persönlichkeit deiner Klienten?	<i>Hier kann ein Bezug zu den Big-Five Persönlichkeits-Dimensionen oder zu Persönlichkeitsfacetten gemacht werden.</i>
Ressourcen	<p>A3: Wie erfasst du die behindertenbedingten Ressourcen deiner Klienten?</p> <p>A4: Wie erfasst du die allgemeinen Ressourcen deiner Klienten?</p> <p>A5: Welche Tests wendest du bei ASS-Klienten an?</p> <p>A6: Auf was achtest du bei ASS-Personen im Besonderen bei der Durchführung der Tests?</p>	<p><i>Beispiele: Immunität gegenüber Gruppenzwängen, Inselbegabungen</i></p> <p><i>Beispiele: Intelligenz, Abstraktionsvermögen, Motorik</i></p> <p><i>Leistungs- und Interessenteste, z. B. FIT 2020, IST2000 ect.</i></p> <p><i>Räumlichkeiten, Zeit ect.</i></p>
Hilfsmittel	A7: Welche Hilfsmittel (z. B. Visualisierungshilfen) setzt du in der Beratung von ASS-Personen ein?	<i>Notizblock, Wandtafel, Bilder ect.</i>

Dimension B) optimale Rahmenbedingungen für ASS-Personen

Kategorie	Fragen	Bemerkungen
Infrastruktur	<p>B1: Auf welche Begebenheiten (z. B. Anzahl Personen, Geräuschpegel) achtest du besonders, wenn du mit einer ASS-Person ein Gespräch führst?</p> <p>B2: Wie sieht ein für ASS-Personen optimal gestalteter Arbeitsplatz aus?</p>	<p><i>In Bezug auf Organisation, Länge der Gespräche, Protokoll ect.</i></p> <p><i>Mit Arbeitsplatz sind der Betrieb, Schule oder das Home-Office gemeint</i></p>
Arbeitsorganisation	<p>B3: Welche Arbeitszeiten sind für ASS-Betroffene optimal?</p> <p>B4: Auf was sollte bei der Erteilung von Aufträgen an ASS-Personen geachtet werden?</p>	<p><i>Arbeitszeiten bezieht auch auf Schul-/Lern- und Gesprächszeiten. Es können auch Arbeitszeitmodelle genannt werden</i></p> <p><i>selbst- und fremdgesteuert; schriftlich oder mündlich; Quantität; Qualitätsanforderungen</i></p>
Team	<p>B5: Wie kann eine ASS-Person in ein Team integriert werden?</p> <p>B6: Was kann eine Organisation beitragen, damit eine ASS-Person im Team nicht missverstanden wird?</p> <p>B7: Wie sollte ein Team über eine ASS-Person informiert werden?</p>	<p><i>Was hat sich bewährt, was nicht?</i></p> <p><i>In Bezug auf die besonderen Verhaltensweisen von Autisten</i></p> <p><i>Umfang der Infos, welche Infos</i></p>

Dimension C) Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit

Kategorie	Fragen	Bemerkungen
Chancen	<p>C1: Was können deine ASS-Personen besonders gut?</p> <p>C2: Welche Vorteile erkennst du bei Personen mit ASS?</p> <p>C3: Wo konntest du bei ASS-Personen im Verlauf der Zeit eine Entwicklung feststellen?</p> <p>C4: Welche beruflichen Tätigkeiten sind für ASS-Personen eher geeignet?</p> <p>C5: Welche beruflichen Tätigkeiten eignen sich eher weniger für ASS-Personen?</p>	<p><i>Stärken gegenüber Personen ohne ASS</i></p> <p><i>Im beruflichen Kontext</i></p> <p>Im Sinne von Verbesserung Funktionalitäten und Umgang mit der Behinderung</p> <p>Kann sich auch auf Berufsfelder beziehen</p> <p><i>Allenfalls begründen lassen</i></p>
Herausforderungen	<p>C6: Was erlebst du im Umgang mit ASS-Personen als schwierig?</p> <p>C7: Wo siehst du bei der Berufsausübung Stolpersteine für ASS-Personen?</p>	<p>Störendes Verhalten, Kommunikation, Entwicklungsrückstand ect.</p> <p>In Bezug auf die Behinderung und auf die Realität des Arbeitsmarktes</p>
Möglichkeiten	<p>C8: Was sind aus deiner Sicht Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Integration von ASS-Personen?</p> <p>C9: Welchen Beitrag kann IV-Beratungsperson leisten, damit die berufliche Integration von ASS-Personen gelingt?</p>	

Dimension D) Kommunikation mit ASS-Personen

Kategorie	Fragen	Bemerkungen
verbal	<p>D1: Auf was sollte bei der mündlichen Kommunikation geachtet werden?</p> <p>D2: Welche Fragetechniken setzt du bei ASS-Personen bevorzugt ein?</p> <p>D3: Wie weist du eine Person mit ASS auf aufstörende Verhaltensweisen hin?</p>	<p><i>z.B. Wortwahl, Satzlänge</i></p> <p><i>Diese Frage auslassen, falls sie schon mit D1 beantwortet wird</i></p> <p><i>z. B. wenn die Person dazwischenredet oder während dem Gespräch mit einem Gegenstand herum spielt</i></p>
Nonverbal/ Paraverbal	D4: Gibt es Aspekte bei der nonverbalen/paraverbalen Kommunikation, die du bei ASS-Personen berücksichtigst?	<i>z. B. Blickkontakt, Körperkontakt</i>
Deutungen	<p>D5: Wie merkst du, dass sich dein ASS-Gegenüber im Gespräch überfordert fühlt?</p> <p>D6: Woran erkennst du, dass dich die Person mit ASS richtig verstanden hat?</p>	<p><i>In Bezug auf Körpersprache, Mimik und Gestik; Erkennen von Unwohlsein ect.</i></p> <p><i>Sicherstellung einer gelungenen Kommunikation</i></p>

Anhang B: Interviewleitfaden Sie-Form

Interviewleitfaden – Sie-Form

Einleitung und Instruktion:

- Kurze Vorstellung der eigenen Person
- Thema und Fragestellung
 - o Autisten in der IV-Berufsberatung - Gestaltung einer guten Klienten-Beziehung
 - o Wie gelingt eine gute Berater-Klienten-Beziehung zu Personen mit Autismus in der IV?
- Verwendung und Rahmen der Arbeit (Abgabe eines Fact Sheets)
 - o Abschlussarbeit im Rahmen des MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberater
 - o Arbeit wird im Netzwerk der ZHAW veröffentlicht
 - o Ziel ist, den Berufsberatern der eigenen IV Handlungsempfehlungen zum Aufbau einer tragfähigen Beziehung zur ASS-Personen zu geben
- Weitere Hinweise für den Interviewten:
 - o Die Interviews werden anonymisiert
 - o Bei den Antworten bitte keine Angaben machen, die auf einen bestimmten Klienten schliessen lassen
 - o Der Fragebogen besteht aus 30 offenen Fragen, die sich auf insgesamt 4 Dimensionen beziehen
 - o Es wird eine Tonbandaufnahme zur Transkription gemacht – diese Aufnahme muss 10 Jahre aufbewahrt und auf Verlangen der ZHAW ausgehändigt werden. Ansonsten wird der Tonträger nicht an Dritte weitergegeben oder für andere Zwecke verwendet.
 - o Die Dauer beträgt ca. 60 Min.
 - o Falls eine Frage nicht verstanden wird, darf nachgefragt werden

Fragen zur Person:

Name/Vorname:
Alter:
IV-Stelle:
Bei der IV als Berufsberater_in seit....
Ausbildungshintergrund:
Anzahl der aktuelle betreuten ASS-Personen

Fragenkatalog

Dimension A) geeignete Beratungsinstrumente und Methoden

Kategorie	Fragen	Bemerkungen
Interessen	A1: Wie holen Sie beim Klienten die beruflichen und privaten Interessen ab?	<i>Fokus auf Spezialinteressen</i>
Persönlichkeit	A2: Wie erfassen Sie die Persönlichkeit ihrer Klienten?	<i>Hier kann ein Bezug zu den Big-Five Persönlichkeits-Dimensionen oder zu Persönlichkeitsfacetten gemacht werden.</i>
Ressourcen	A3: Wie erfassen Sie die behindertenbedingten Ressourcen Ihrer Klienten? A4: Wie erfassen Sie die allgemeinen Ressourcen ihrer Klienten? A5: Welche Tests wenden Sie bei ASS-Klienten an? A6: Auf was achten Sie bei ASS-Personen im Besonderen bei der Durchführung der Tests?	<i>Beispiele: Immunität gegenüber Gruppenzwängen, Inselbegabungen</i> <i>Beispiele: Intelligenz, Abstraktionsvermögen, Motorik</i> <i>Leistungs- und Interessenteste, z. B. FIT 2020, IST2000 ect.</i> <i>Räumlichkeiten, Zeit ect.</i>
Hilfsmittel	A7: Welche Hilfsmittel (z. B. Visualisierungshilfen) setzen Sie in der Beratung von ASS-Personen ein?	<i>Notizblock, Wandtafel, Bilder ect.</i>

Dimension B) optimale Rahmenbedingungen für ASS-Personen

Kategorie	Fragen	Bemerkungen
Infrastruktur	<p>B1: Auf welche Begebenheiten (z. B. Anzahl Personen, Geräuschpegel) achten Sie besonders, wenn Sie mit einer ASS-Person ein Gespräch führen?</p> <p>B2: Wie sieht ein für ASS-Personen optimal gestalteter Arbeitsplatz aus?</p>	<p><i>In Bezug auf Organisation, Länge der Gespräche, Protokoll ect.</i></p> <p><i>Mit Arbeitsplatz sind der Betrieb, Schule oder das Home-Office gemeint</i></p>
Arbeitsorganisation	<p>B3: Welche Arbeitszeiten sind für ASS-Betroffene optimal?</p> <p>B4: Auf was sollte bei der Erteilung von Aufträgen an ASS-Personen geachtet werden?</p>	<p><i>Arbeitszeiten beziehen sich auch auf Schul-/Lern und Gesprächszeiten. Es können auch Arbeitszeitmodelle genannt werden</i></p> <p><i>selbst- und fremdgesteuert; schriftlich oder mündlich; Quantität; Qualitätsanforderungen</i></p>
Team	<p>B5: Wie kann eine ASS-Person in ein Team integriert werden?</p> <p>B6: Was kann eine Organisation beitragen, damit eine ASS-Person im Team nicht missverstanden wird?</p> <p>B7: Wie sollte ein Team über eine ASS-Person informiert werden?</p>	<p><i>Was hat sich bewährt, was nicht?</i></p> <p><i>In Bezug auf die besonderen Verhaltensweisen von Autisten</i></p> <p><i>Umfang der Infos, welche Infos</i></p>

Dimension C) Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit

Kategorie	Fragen	Bemerkungen
Chancen	<p>C1: Was können Ihre ASS-Personen besonders gut?</p> <p>C2: Welche Vorteile erkennen Sie bei Personen mit ASS?</p> <p>C3: Wo konnten Sie bei ASS-Personen im Verlauf der Zeit eine Entwicklung feststellen?</p> <p>C4: Welche beruflichen Tätigkeiten sind für ASS-Personen eher geeignet?</p> <p>C5: Welche beruflichen Tätigkeiten eignen sich eher weniger für ASS-Personen?</p>	<p><i>Stärken gegenüber Personen ohne ASS</i></p> <p><i>Im beruflichen Kontext</i></p> <p>Im Sinne von Verbesserung Funktionalitäten und Umgang mit der Behinderung</p> <p>Kann sich auch auf Berufsfelder beziehen</p> <p><i>Allenfalls begründen lassen</i></p>
Herausforderungen	<p>C6: Was erleben Sie im Umgang mit ASS-Personen als schwierig?</p> <p>C7: Wo sehen Sie bei der Berufsausübung Stolpersteine für ASS-Personen?</p>	<p>Störendes Verhalten, Kommunikation, Entwicklungsrückstand ect.</p> <p>In Bezug auf die Behinderung und auf die Realität des Arbeitsmarktes</p>
Möglichkeiten	<p>C8: Was sind aus Ihrer Sicht Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Integration von ASS-Personen?</p> <p>C9: Welchen Beitrag kann IV-Beratungsperson leisten, damit die berufliche Integration von ASS-Personen gelingt?</p>	<p>Allgemein, soziales Netzwerk, Bedingungen am Arbeitsplatz, Wohnsituation, Betreuung</p> <p><i>Je nach IV-Stelle werden die Personen als Berufsberater oder Integrationsberater bezeichnet</i></p>

Dimension D) Kommunikation mit ASS-Personen

Kategorie	Fragen	Bemerkungen
verbal	<p>D1: Auf was sollte bei der mündlichen Kommunikation geachtet werden?</p> <p>D2: Welche Fragetechniken setzen Sie bei ASS-Personen bevorzugt ein?</p> <p>D3: Wie weisen Sie eine Person mit ASS auf aufstörende Verhaltensweisen hin?</p>	<p><i>z.B. Wortwahl, Satzlänge</i></p> <p><i>Diese Frage auslassen, falls sie schon mit D1 beantwortet wird</i></p> <p><i>z. B. wenn die Person dazwischenredet oder während dem Gespräch mit einem Gegenstand herum spielt</i></p>
Nonverbal/ Paraverbal	D4: Gibt es Aspekte bei der nonverbalen/paraverbalen Kommunikation, die Sie bei ASS-Personen berücksichtigen?	<i>z. B. Blickkontakt, Körperkontakt</i>
Deutungen	<p>D5: Wie merken Sie, dass sich ihr ASS-Gegenüber im Gespräch überfordert fühlt?</p> <p>D6: Woran erkennen Sie, dass Sie die Person mit ASS richtig verstanden hat?</p>	<p><i>In Bezug auf Körpersprache, Mimik und Gestik; Erkennen von Unwohlsein ect.</i></p> <p><i>Sicherstellung einer gelungenen Kommunikation</i></p>

Anhang C: Kategorien-Tabelle

Dimension A: geeignete Beratungsinstrumente und Methoden		
Kategorien	Codierregel	Ankerbeispiele
<i>Interessen</i>	Erfassung von beruflichen und privaten Interessen	«Einerseits schaue ich mal den Lebenslauf an. Andererseits frage ich nach den Lieblingsfächern und Hobbies.»
<i>Persönlichkeit</i>	Erfassung der Persönlichkeit	«Ich mache hier keine Tests. Die Persönlichkeit erkenne ich eher im Verlauf einer Eingliederung.»
<i>Ressourcen</i>	Erfassung der behindertenbedingten und allgemeinen Ressourcen	«Hier haben wir sehr viele Berichte vom Kinder- und jugendpsychiatrischen Dienst.» «Vieles fällt im Gespräch auf.» «Test mache ich eigentlich wenig.»
<i>Hilfsmittel</i>	Einsatz von Hilfsmitteln in der Beratung	«Ich persönlich zeichne sehr viel. Ich habe immer einen Block dabei.»
Dimension B: optimale Rahmenbedingungen für ASS-Personen		
Kategorien	Codierregel	Ankerbeispiele
<i>Infrastruktur</i>	Optimale Gestaltung und Begebenheiten des Arbeits- und Ausbildungsplatzes	«Die Reize im Raum sollen auf ein Minimum reduziert sein.» «Wichtig ist, ist dass es eine Rückzugsmöglichkeit gibt, dass eine Reizabschirmung möglich ist.»
<i>Arbeitsorganisation</i>	Optimale Arbeitszeiten und Aspekte bei der Auftragserteilung	«Die wenigsten Autisten können ein 100%-Pensum stemmen. Meistens arbeiten sie 80 % manche auch 90 %. Das 80 %-Pensum sollte nicht auf fünf Tage verteilt werden, sondern auf vier.» «Der Auftrag muss klar, umschrieben und abgegrenzt sein.»

<i>Team</i>	Integration in ein Team, Vermeidung von Missverständnissen, optimale Information des Teams	<p>«Du kannst einen Autisten nicht in ein Team integrieren. Du musst das Team um einen Autisten herum integrieren.»</p> <p>«Teammitglieder sollten im Vorfeld informiert werden, was Autismus bedeuten kann.»</p> <p>«Eine gute Information des Teams ist der Schlüssel zum Erfolg.»</p>
Dimension C: Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit		
Kategorien	Codierregel	Ankerbeispiele
<i>Chancen</i>	Stärken und Entwicklungspotenziale, geeignete und ungeeignete Berufe	<p>«Sie können unglaublich gut auswendig lernen.»</p> <p>«Ich schätze ihre direkte Art.»</p> <p>«Beruflich beobachte ich kaum Entwicklungen.»</p> <p>«Informatik ist ein Berufsfeld, welches relativ gut geeignet ist.»</p> <p>«Coiffeur halte ich für sehr schwierig.»</p>
<i>Herausforderungen</i>	Schwierigkeiten im Umgang mit Autisten, Stolpersteine bei der Berufsausübung	<p>«Schwierig finde ich ASS-Personen mit einem sehr hohen verbalen Kommunikationsbedürfnis über ihre Spezialinteressen.»</p> <p>«Ich wünschte mir, dass Autisten mehr Zeit hätten, sich beruflich weiterzuentwickeln.»</p>

<i>Möglichkeiten</i>	Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Integration	<p>«Das Team muss einen Autisten so annehmen wie er ist.»</p> <p>«Die IV-Berufsberatung muss bereit sein zu warten und auch zu investieren, bis ein junger Mensch mit einer Autismus-Spektrums-Störung effektiv ausbildungsbereit ist.»</p>
----------------------	--	---

Dimension D: richtige Kommunikation mit ASS-Personen

Kategorien	Codierregel	Ankerbeispiele
<i>verbal</i>	Wichtige Aspekte der Kommunikation, Fragetechniken, Umgang mit Störungen	<p>«Ich denke, man muss kurze Sätze machen. Keine Schachtelsätze. Keine zweideutigen Sätze.»</p> <p>«Ich versuche möglichst einfache oder nur geschlossene Fragen zu stellen.»</p> <p>«Für mich sind störende Verhaltensweisen auch immer eine Information.»</p>
<i>Nonverbal/ Paraverbal</i>	Wichtige Aspekte der non- und paraverbalen Kommunikation	«Die L-Sitzposition, welche die Möglichkeit gibt, direkten Blickkontakt zu vermeiden, ist für mich sehr wichtig.»
<i>Deutungen</i>	Erkennung von Überforderung und Sicherstellung einer gelungenen Kommunikation	<p>«Regeneration ist ein Zeichen von Überforderung. Dann kommt von Ihnen immer wieder das gleiche und wir drehen uns im Kreis.»</p> <p>«Erst an der exekutiven Funktion erkenne ich, ob mich ein Autist wirklich verstanden hat.»</p>

Anhang D: Leitfaden für IV-Berufsberater_innen

Dieser Leitfaden soll IV-Berufsberater_innen dabei unterstützen, mit autistischen Personen eine gute Beziehung im Kontext einer längeren Begleitung aufzubauen. Er basiert auf den Erkenntnissen der vorliegenden Masterarbeit.	
Beratungsinstrumente und Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfsmittel (z. B. Flipchart) eher zurückhaltend einsetzen • Wenn überhaupt, dann eher nonverbale Tests verwenden – aber nach Möglichkeit auf Tests verzichten • Zeit zum Antworten geben, Pausen aushalten • Umfeld der ASS-Person mit einbeziehen • Versuch, die neuroatypische Denkweise zu verstehen
Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Ruhigen, großen, gut durchlüfteten Raum reservieren • Gesprächstermine rechtzeitig ankündigen und dann möglichst nicht mehr verschieben • Eher kurze Gespräche planen; • Pünktlich anfangen und pünktlich aufhören
Chancen & Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Nach Spezialinteressen fragen • Ressourcen erfassen (Stärken/Schwächen-Profil) • Autismus-Coach installieren • Keine rasche berufliche Eingliederungserfolge erwarten – 3-5 Jahre mehr einplanen als sonst • Nachteilsausgleich einreichen und überwachen
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Klar, einfach und prägnant kommunizieren • Doppeldeutungen vermeiden • Ironie und Metapher vermeiden • Nonverbale Kommunikation nicht werten • Keinen Blick-Kontakt einfordern • Nicht voreilig bei störendem Verhalten reagieren • Aussagen vom Gegenüber nicht persönlich nehmen
Dieser Leitfaden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzt keine Schulung zum Autismus. Die Ausprägungen vom Autismus sind individuell. Bezüglich der Quellen verweise ich auf das Literaturverzeichnis in dieser Arbeit und auf die Aussagen der hier interviewten Personen.	