

## Die zweite Schwelle – von der Qualifizierung zur nachhaltigen Beschäftigung junger Menschen mit hochfunktionalem Autismus auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Unternehmensperspektive (Projekt AUT-1A)

von Dr. phil. Katrin Reich, Prof. Dr. phil. Matthias Dalferth

### Ausgangslage:

Das Interesse an der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Autismus hat, nicht zuletzt aufgrund zahlreicher Darstellungen in den Medien, im vergangenen Jahrzehnt zugenommen. Auch die Fachöffentlichkeit beschäftigte sich verstärkt mit diesem Thema. Bemerkenswerte Initiativen wie die Gründung spezialisierter Inklusionsfirmen sowie Abteilungen im IT-Bereich ausschließlich für erwerbsfähige Menschen aus dem autistischen Spektrum, lenkten den Blick auf die Potenziale dieses Personenkreises. Auch konnten durch einige bundesweite Aktivitäten, insbesondere durch die erfolgreiche Qualifizierung und Berufsausbildung in Berufsbildungswerken, die Ausbildungssituation für Menschen mit Autismus deutlich verbessert werden (Dalferth 2014, 223ff.). Die Beschäftigungssituation von Menschen mit Autismus ist jedoch nach wie vor nicht zufriedenstellend. Zwar schwanken die Angaben in der Literatur, die jeweils nur auf Teilerhebungen Bezug nehmen, doch in

Deutschland kann man annehmen, dass die Beschäftigungsquote von Erwerbsfähigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit hochfunktionalem Autismus nur bei etwa 35 % liegt, für alle Menschen aus dem autistischen Spektrum bei 5-12% (Dalferth 2017, 36). International kann man davon ausgehen, dass etwa 80-90% der Menschen mit Autismus keinen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt innehaben (Black et al. 2019, 1f.) Trotz überdurchschnittlicher Schulabschlüsse und Qualifikationen liegt die Beschäftigungsquote der Menschen mit Autismus unter der von Menschen mit Behinderung im Allgemeinen (ebd., 1).

In den vergangenen Jahren konzentrierte sich die Forschung zur Teilhabe von Menschen mit Autismus am Arbeitsleben vor allem auf die individuelle Förderung dieser Personengruppe und auf Maßnahmen zur Überwindung von Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Spezialisierte Social Skills Trainings oder der Einsatz von technologi-

schen Hilfsmitteln wurden entwickelt und ausgewertet (Chen et al. 2015, Hedley et al. 2016, Pillay & Brownlow 2017). Des Weiteren wurde die Rolle von integrationsbegleitenden Diensten untersucht und ihre Erfolge herausgearbeitet (ebd.).

Die Erwartungen, Erfahrungen und Einschätzungen der Arbeitgeber spielen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zwar eine Schlüsselrolle, sie erfuhren jedoch in der Praxis und Forschung zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Autismus noch keine ausreichende Berücksichtigung und wurden häufig als wesentlicher Partner im Prozess der beruflichen Eingliederung übersehen (Erikson et al. 2014, 206). Dass Arbeitgebern jedoch eine zentrale Bedeutung bei der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben zukommt und diese sich mehr Unterstützung durch erfahrene Partner der beruflichen Rehabilitation wünschen, zeigt eine aktuelle Befragung von Arbeitgebern in Australien, England und Schweden (vgl. Dreaver et al. 2019). Und genau hier setzt das Projekt AUT-1A an.

### Das Projekt AUT-1A

Ausgehend von der oben beschriebenen Lage geht das Projekt AUT-1A davon aus, dass die bisherigen Maßnahmen und Instrumente zur Unterstützung des Übergangs nach Ausbildungsabschluss in den Beruf (2. Schwelle) und zur Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen noch nicht hinreichend

sind, um eine Platzierung und dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu gewährleisten. Deshalb will das Projekt AUT-1A in einem ersten Schritt die bestehenden Vorbehalte und Widerstände in den Betrieben erkunden, die Betriebe bisher daran hinderten, Menschen mit Autismus einzustellen oder längerfristig zu beschäftigen. Des Weiteren sollen Erkenntnisse über wirksame Wege der Vermittlung und Begleitung bereits ausgebildeter junger Menschen gewonnen und Anreizmöglichkeiten für Unternehmen eruiert werden. Hierfür ist eine Befragung von Unternehmen geplant, die bereits Erfahrung mit der Ein- und Anstellung von Menschen mit Autismus sammeln konnten. Aus diesen Erkenntnissen sollen in einem zweiten Schritt neue und effiziente Maßnahmen entwickelt werden, die sowohl den Übergang in als auch den langfristigen Erhalt von kompetitiven Arbeitsplätzen unterstützen. Die Entwicklung der Instrumente wird in enger Abstimmung mit erfahrenen Unternehmen, Menschen mit Autismus, die bereits Erfahrung mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt sammeln konnten sowie weiteren Akteuren der beruflichen Integration erfolgen, um die Praxistauglichkeit von Anfang an zu gewährleisten. Abschließend sollen diese Maßnahmen in der Praxis er-

probt werden, um ihre Wirksamkeit zu prüfen und die Erkenntnisse schließlich der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen.

Das Modellprojekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus den Mitteln des Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben finanziert und in Kooperation der Berufsförderungswerke Abensberg (B.B.W. St. Franziskus), Lingen (Christopherus-Werk) und Timmendorfer Strand (Bugenhagen Berufsbildungswerk) vom 01.07.2019 bis 31.09.2021 durchgeführt. Weitere Projektpartner sind die Industrie- und Handelskammer Regensburg für Oberpfalz/Kelheim sowie die Agentur für Arbeit Regensburg. ■

## Literatur:

- Black, M.; Mahdi, S.; Milbourn, B.; Thompson, C.; D'Angelo, A.; Ström, E.; Falkmer, M.; Falkmer, T.; Lerner, M.; Halladay, A.; Gerber, A.; Esposito, C.; Sonya G.; Bölte, S. (2019): Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults across the United States, Australia, and Sweden. In: *Autism Research*, 2019, 00, S. 1-15
- Chen, J.; Leader, G.; Sung, C.; Laehy, M. (2015): Trends in employment for individuals with Autism Spectrum Disorder: a review of the research literature. In: *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2015, 2(2), S. 115-127
- Dalferth, M. (2014): Berufliche Perspektiven für junge Menschen mit Autismus in Berufsbildungswerken. In: *Berufliche Rehabilitation*, 28 (4), S.319-333

Dalferth, M. (2017): Zur Beschäftigungssituation von Menschen aus dem autistischen Spektrum in Deutschland und in westlichen Gesellschaften. In: *autismus*, 2017, 83, S. 35-38.

Dreaver, J.; Thompson, C.; Girdler, S.; Adolfsson, M.; Black, M. H.; Falkmer, M. (2019): Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers' perspective. In: *Journal of autism and developmental disorders*, 2019, DOI: 10.1007/s10803-019-03923-3.

Erickson, W.A.; von Schrader, S.; Bruyère, S.M.; VanLooy, S.A. (2014): The employment environment: Employer perspectives, policies and practices regarding the employment of persons with disabilities. In: *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(4), S. 195-208.

Hedley, D.; Uljarević, M.; Cameron, L.; Halder, S.; Richdale, A.; Dissanayake, C. (2016): Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. In: *Autism*, 2016, S. 1-13, DOI: 10.1177/1362361316661855 aut.sagepub.com.

Pillay, Y.; Brownlow, C. (2017): Predictors of successful employment outcomes for adolescents with autism spectrum disorders: a systematic literature review. In: *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2017, 4(1), S.1-11.

## Kontaktadresse:

Dr. phil Katrin Reich  
Wissenschaftliche Projektleitung  
c/o B.B.W. St. Franziskus Abensberg  
Regensburger Straße 60  
93326 Abensberg  
E-Mail: [katrin.reich@bbw-abensberg.de](mailto:katrin.reich@bbw-abensberg.de)  
Tel.: 09443/709-267