

Kohl, Seng, Gatti (Hrsg.)

Typisch untypisch Berufsbiografien von Asperger-Autisten

Kohlhammer

Kohlhammer

Eleonora Kohl
Hajo Seng
Tobias Gatti (Hrsg.)

Typisch untypisch Berufsbiografien von Asperger-Autisten

**Individuelle Wege und
vergleichbare Erfahrungen**

Verlag W. Kohlhammer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen und sonstigen Kennzeichen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese von jedermann frei benutzt werden dürfen. Vielmehr kann es sich auch dann um eingetragene Warenzeichen oder sonstige geschützte Kennzeichen handeln, wenn sie nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

1. Auflage 2017

Alle Rechte vorbehalten

© W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Gesamtherstellung: W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Print:

ISBN 978-3-17-032617-0

E-Book-Formate:

pdf: ISBN 978-3-17-032618-7

epub: ISBN 978-3-17-032619-4

mobi: ISBN 978-3-17-032620-0

Für den Inhalt abgedruckter oder verlinkter Websites ist ausschließlich der jeweilige Betreiber verantwortlich. Die W. Kohlhammer GmbH hat keinen Einfluss auf die verknüpften Seiten und übernimmt hierfür keinerlei Haftung.



Studie eines Gesichts, Zeichnung von Hajo Seng

Inhalt

Geleitwort	11
<hr/>	
Zum Buchgeläut	15
<hr/>	
Johannes	55
<hr/>	
Johannes: Interview	57
<hr/>	
Seven	60
<hr/>	
Seven: Interview	64
<hr/>	
Benjamin	68
<hr/>	
Benjamin: Interview	81
<hr/>	
Franziska	86
<hr/>	
Franziska: Interview	96
<hr/>	
Annabelle	101
<hr/>	
Annabelle: Interview	109
<hr/>	
Joachim	113
<hr/>	
Joachim: Interview	122
<hr/>	
Sarah	128
<hr/>	
Sarah: Interview	144

Uli	151
Uli: Interview	153
Birgit	157
Birgit: Interview	171
Pedro	177
Pedro: Interview	188
Hermine	193
Hermine: Interview	205
Frank	210
Frank: Interview	213
Sonja	220
Sonja: Interview	228
Hajo	234
Hajo: Interview	243
Jimmy	248
Jimmy: Interview	258
Emma	262
Emma: Interview	272

Garibaldi	275
Garibaldi: Interview	285
Steffi	290
Steffi: Interview	297
Jürgen	302
Jürgen: Interview	313
Christiane	317
Christiane: Interview	325
Thomas	330
Thomas: Interview	336
Ulrich	341
Ulrich: Interview	349
Sind Asperger-Autisten zu exklusiv für Inklusion?	352

Geleitwort

Kaum etwas ist so wichtig wie Erwerbsarbeit: gesellschaftlich, sozial und psychologisch. Vielleicht war sie es schon immer, vielleicht ist sie das auch erst mit der Moderne geworden, in der gesellschaftlicher Zusammenhalt, soziale Zugehörigkeit und in nicht geringem Umfang auch Sinn und Wert eines Lebens verstärkt über Erwerbsarbeit definiert wurden. Karl Marx wird beispielsweise das folgende Zitat zugeschrieben: »Die Gesellschaft findet nun einmal nicht ihr Gleichgewicht, bis sie sich um die Sonne der Arbeit dreht.« Alles andere im Leben – das wird aus der Metapher deutlich – sind nur Planeten ... Man kann sich darüber streiten, ob es so sein und so bleiben sollte, dass sich so vieles im Leben um die Arbeit dreht und die zentralste und kräftigste Zeit des Tages, des Jahres und des Lebens hauptsächlich ihr gewidmet wird. Man kann sich mit Fug und Recht darüber streiten, ob Erwerbsarbeit nicht maßlos überschätzt wird. Dieser Streit ist angemessen und richtig, aber er ändert nichts daran, dass denjenigen, die nicht oder nur prekär am Erwerbsleben teilhaben, die »Sonne« der Arbeit nicht mehr leuchtet oder sie sich dauernd zu verfinstern droht. Ob Erwerbsarbeit nun naturgegeben oder gesellschaftlich bedingt das Zentrum unseres Lebens ist, ist für den einzelnen von Exklusion Betroffenen irrelevant, da kaum ein Mensch – auch nicht die autonom denkenden Autistinnen und Autisten – sich von dieser inneren wie äußeren Vorgabe freimachen können. So wünschenswert Muße als Ergänzung zur Arbeit ist, sie kann unser gesellschaftliches Zentralgestirn nicht ersetzen. Arbeit sollte an für sich niemandem vorenthalten werden.

Das vorliegende Buch beschäftigt sich mit dem Thema Erwerbsarbeit bei Menschen mit Asperger-Autismus. Die zentralen Fakten zu diesem Thema sind – aus verschiedenen internationalen Studien – schnell zusammengefasst: Menschen mit hochfunktionalem Autismus sind oft sehr begabt und haben gute Ausbildungsabschlüsse; gleichzeitig gelingt es ihnen häufig nur unter höchsten Anstrengungen – die mit einem guten Leben kaum vereinbar sind –, auf ausschweifenden Umwegen oder gar nicht, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Warum denn das?, fragt man sich. Was sagen diese Statistiken über die Autisten aus? Und was über unsere Gesellschaft? Um hier zu Antworten zu kommen, reicht die Befragung der Statistik nicht aus, dafür braucht es die lebendige Fülle individueller Geschichten, die darin enthaltenen persönlichen Analysen der

Problemstellungen und die originellen und kreativen Problemlösungen. Und genau das bietet uns dieses Buch an.

Die biografischen Texte und Interviews zeigen eine bunte Vielfalt autistischen Lebens und lassen verschiedenste Klischees schnell verblassen: zum Beispiel dasjenige, dass annähernd alle Menschen mit Autismus gerne und gut mit Computern arbeiten. Nein, die Begabungen von Menschen mit Autismus können in den unterschiedlichsten Bereichen liegen, auch im Bereich des Sozialen und Mitmenschlichen. Auch mit dem Bild des an Bindung desinteressierten, empathiefreien Autisten räumt das Buch gründlich auf: In den autobiografischen Skizzen wird immer wieder deutlich, dass hier keine isolierten Subjekte sprechen, keine bindungslosen Marktteilnehmer und keine solipsistischen »Kopfgeburten«. Wie alle Menschen brauchen die hier zu Wort Kommenden Bezüge und Beziehungen, in denen sie sich und ihre Begabungen und ihre Berufungen entfalten können. Konkret wird bei der Lektüre immer wieder deutlich, dass eine weniger normierte Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitszeiten und Arbeitsgruppen dem Wertschöpfungsprozess die großen Potenziale erhalten könnte, die in den Biografien gespiegelt sind.

Der Band ist dabei nicht – oder gar nur im unwesentlicheren Sinne – ein Buch über Autismus, welches das Leben autistischer Menschen für autistische und interessierte neurotypische Leser vielgestaltig beschreibt und autismustypische Schwierigkeiten beim Arbeiten plastisch werden lässt. Es ist vielmehr ein bunter prismatischer Spiegel unseres Zusammenlebens und Zusammenarbeitens. Es zeigt uns, wie wir mit Andersheit umgehen und wie wir sie immer wieder exkludieren; es zeigt uns auch die neurotypischen Ängste vor Menschen, die intuitiv nicht so einfach zu verstehen sind, und die Ängste vor fachlicher Unterlegenheit. Und es zeigt uns – mal explizit, mal implizit – wie es bessergehen könnte.

Die Texte werfen Fragen auf, die weit über das Thema Autismus hinausgehen. Zum Beispiel diejenige, nach der Psychiatrisierung oder des »Labelings« des Normabweichenden als Etikett einer Exklusion. Da es wahrscheinlich in der Natur des Menschen liegt, dass er zuerst einmal davon ausgeht, alle anderen seien so wie er selbst, stolpern die meisten Menschen sehr darüber, wenn jemand nicht so ist wie sie selbst. Dies wendet sich leider immer wieder ins Normative und führt zu der Forderung, dass alle gleich sein sollten. Wie stark diese Ansicht in der Tiefenschicht einer an der Oberfläche liberalen Gesellschaft weiterwirkt, können wir den Reaktionen der Umwelt auf die schreibenden Betroffenen immer wieder entnehmen. Und wir lesen immer wieder davon, dass das Label »Autismus« ein Stück weit Erleichterung brachte, sozusagen den Krampf des

»So-wie-alle-sein-Müssens« etwas löste – sowohl innen als auch außen. Es scheint so, als könnten wir alle (Autisten wie Nicht-Autisten) die Besonderheit und Andersheit dann besser so wie sie ist sein lassen, wenn sie einen Namen hat. Auch wenn es aus übergeordneter Perspektive vielleicht besser wäre, dies auch ohne Label zu können, scheint in der jetzigen Realität die Benennung »Autismus« doch zumindest in einigen Fällen zu einem guten Leben beizutragen und damit einen pragmatischen Sinn dieser Praxis zu rechtfertigen. (Damit soll die Frage nach dem »Labeling« keineswegs endgültig beantwortet werden, das genannte ist nur ein Argument unter vielen anderen.)

Auch die Frage, ob die Arbeit so, wie sie aufgeteilt ist, sinnvoll aufgeteilt ist, geht weit über das Thema Autismus hinaus. Ist es sinnvoll, dass einerseits diejenigen, die sich nicht genug »anpassen« können, ihre Befragung gar nicht oder nur marginal ins Erwerbsleben einbringen können und auf der anderen Seite viele Menschen stehen, die viel, oft zu viel, aktuell gerne bis zum »Burnout« arbeiten? Ist es sinnvoll, bis zum 67. Lebensjahr die allermeiste Zeit der Arbeit zu widmen und dann plötzlich gar nicht mehr zu arbeiten? Und was ist mit den Millionen von Arbeitslosen in Südeuropa und den Millionen von Ruhe- und Mußelosen bei uns? Waren wir nicht produktiver, gelassener und glücklicher, wenn wir die Erwerbsarbeit besser verteilen könnten?

Neben der Relevanz des Inhalts möchte ich abschließend noch einen weiteren Punkt nennen, der das Buch wirklich lesenswert macht: Dies ist die in den Bann ziehende, individuell-originelle und zeitlose Sprache selbstdenkender Menschen. In diesem Sinne wünsche ich dem Buch eine breite, geneigte und offene Leserschaft.

PD Dr. med. Dr. phil. Andreas Riedel

Spezialambulanz für Autismus-Spektrum-Störungen im Erwachsenenalter
Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie am Universitätsklinikum Freiburg i. Br.

Zum Buchgeläut

Alternative zum Fernsehprogramm

Es gibt zahlreiche wichtigste Fragen mit evidenzorientiertem Objektivitätsanspruch, die zu Asperger-Autisten (und ja, auch zu den viel selteneren Autistinnen im Besonderen, z. B. von Preißmann, 2013a; Baldwin & Costley, 2015) gefragt und beantwortet werden möchten – so ist es für Forschende durchaus von Interesse zu wissen, ob AutistInnen annehmen, mehr oder weniger zum favorisierten Fernsehprogramm zu wissen als eine Vergleichsperson (Dritschel et al., 2010). Dies könnte hypothetisch – mit einem Zwinkern in diesen einläutenden Buchraum gestellt – bezogen werden auf die bestens erforschte Problematik von autistischer Einsamkeit und exklusiver sozialer Isolation (z. B. Muller et al., 2008), denn mit etwas muss die Leere ja gefüllt werden. Wenn dem so wäre, könnte dies den Erfolg der gemeinschaftsstiftenden inklusiven Gruppentherapien für Autisten anschaulicher erklären, als es die inhaltlichen Konzepte dieser sozialen und kommunikativen Kompetenztrainings (u. a. Matzies, 2010; Gawronski et al., 2012; Ebert et al., 2013; Freitag et al., 2013, van Elst, 2016) nahelegen. Bölte (2011, S. 593) beschreibt sein Trainingskonzept arztserienreif

als den »*Versuch des Trainings fehlender μ -Suppression durch Neurofeedback und der Reanimation von Gyrus fusiformis und Amygdala durch Förderung fazialer Affekterkennung*«. Derzeit werden im deutschen Fernsehen dreiundzwanzig Arzt-/Krankenhausserien ausgestrahlt, inklusive der herzigwarmen Tierarztserien.

Hat ein, von einigen der Mitautoren absolviertes, therapeutisches Gruppentraining nun beruflich wie privat geholfen, mittels gefilmter Rollenspiele zukünftig ein nicht funktionierendes Fernsehgerät beim Händler reklamieren zu können oder mit dem Chef über Sonderurlaub zum Überstundenabbau zu verhandeln? Gab es in den Videos mehr zu bestaunen als selbst für Privatsender fernsehuntaugliche Peinlichkeiten? Oder fand der signifikanzhaschende Weg aus isolierender Fernsehsessel-Depression über den Austausch mit anderen statt? Autistinnen selbst zumindest wundert es nicht, dass Freundschaften und berufliche Zugehörigkeiten auch für Autisten wichtig sind, auch, aber nicht vorrangig, um Einsamkeit zu überwinden. Und auch nicht, um sich über Fernsehserien zu unterhalten, die zumindest niemand aus dieser Autorengruppe je regelmäßigt gesehen hat.

Einen Beruf zu erlernen und einem Erwerb nachzugehen ist von selbstverständlicher Wichtigkeit – die Lebenswege von Asperger-AutistInnen in der Ausbildungs- und Berufswelt sind allerdings oft von Verständnislosigkeit, Niederlagen trotz fachlich sehr guter Leistungen sowie von Kompromissen zwischen eigentlichen Interessen und absolvierbaren Möglichkeiten geprägt. Sie gehören zu den unfreiwilligen Berufswechslern, von denen Reutter (2004) spricht: zu der Gruppe mit einem deutlich höheren Diskontinuitätsrisiko in der Erwerbsbiografie, als es die Gesamtheit aufweist.

Als wir mit der Zusammenstellung der Beiträge dieses Buches begannen, war uns bewusst, dass kaum eine Asperger-Autistin/ein Asperger-Autist einen unkomplizierten kontinuierlichen Ausbildungs- und Berufsweg gegangen ist oder einen solchen für die Zukunft antizipiert. Überrascht hat uns dann aber dennoch die Realität, die recht deckungsgleich einen großen Teil der von den Individuen abstrahierten wissenschaftlichen Ergebnisse wider spiegelt; eine Lebensrealität, die sich in vergleichbaren Schwierigkeiten und Erfahrungen sowie auch Reaktionsweisen zeigt. Es finden sich – ganz losgelöst von den individuellen Talenten und damit fachlichen Verortungen – einander ähnelnde Lerngewohnheiten, Entscheidungsgrundlagen zur Berufswahl, Erfahrungen mit Sozialkontakten in der Arbeitswelt, förderliche und hinderliche Faktoren im Arbeitsumfeld sowie aus der Grundkonstitution entstandene gesundheitliche Schwierigkeiten, hier vor allem im psy-

chischen und psychosomatischen Bereich. Und autistische Gendereffekte, die finden sich ebenfalls. Allein dies zu wissen, zu erkennen: da sind andere Menschen mit ähnlichen Berufs- und damit Lebenswegen, mit Talenten und Nichterfüllbarkeiten, das führt zum einen zu einer Erleichterung zur eigenen Person im Sinne einer befriedenden Entschuldung der ganz individuellen Versagtheiten und zum anderen zu einer kooperativen, selbstbewussten Forderung nach einem Arbeitsumfeld, das für AutistInnen, als rund einem Prozent der Mitgesellschaftsbildenden, notwendig wäre, um die Arbeitsinhalte auf Dauer und in guter Qualität zu erfüllen – und das bei einem durchaus eigenen Kompetenzportfolio. Die Berufsbiografien in diesem Buch zeigen eine spannende Bandbreite. Eine Vielfalt von Talenten agiert in oft zufälligen, mehr oder weniger optimalen, beruflichen Kontextbedingungen – die aber dennoch immer wieder entscheidend sind für erfolgreiche, komplizierte oder auch scheiternde Berufswege. Es ist nicht das fachliche Können, sondern es ist das Aushaltenkönnen von reizüberflutenden Situationen, von sozialen Überforderungen und unplanbaren Arbeitsinhalten, das entscheidend für den Berufserfolg ist – und manchmal ist es auch bereits die örtliche Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes, der durch eine verwirrende, übervolle öffentliche Verkehrswelt führt. Oft werden ganz individuelle Tricks (und Tics) entwickelt, um sich in der Berufswelt dennoch zu behaupten; manchmal helfen auch diese nicht, einer Erschöpfungsreaktion bis hin zur Frühberentung vorzubeugen. Immer wieder erweist sich eine erst im Erwachsenenalter, nach einer Berufsodyssee, erhaltene Diagnose »Sie sind Asperger-Autist« als zu spät, um noch einen Berufsweg zu planen, der auch bis zum Ü-60-Rentenalter gegangen werden kann. Dieses Buch gibt Beispiele, zeigt Typisches auf von untypischen Menschen. Die Biografien sind eine Alternative zum Fernsehprogramm, sie sind nicht seriенreif und dennoch interessant für Menschen, die Fragen haben zu möglichen und unmöglichen Berufswege von Autisten.

Umgangsformen kränke(l)n

Es scheint in der IT-Branche chic, sich einen sonderlingigen Autisten zu halten, der als PC-Gräuling informationstechnische Herausforderungen löst, weil er (♂!) sowieso bereits in binären Codes denkt. IT-Firmen, bis hin zu SAP, die daraus werbewirksame Öffentlichkeitsarbeit machen, stellen Autisten ein, denn »*Detailgenauigkeit, Akribie, ein hervorragendes Gedächtnis und eine besondere Art, logisch zu denken, seien häufige Eigenschaften. Was im normalen Umgang nur krankhaft erscheint, ist das*

perfekte Profil, um Software zu testen oder technische Geräte» (wirtschaftswoche, IT-Firmen wollen Autisten, 21.06.2013). Was einen nicht krankhaften, also den normalen Umgang mit KollegInnen betrifft, so hätte eine normal-sensible Formulierung durchaus nichtbinäres Feingefühl bewiesen – entsprechend einem respektvollen Umgang der Personalverantwortlichen mit autistischen BewerberInnen. Manchmal ist ein kleiner Wortersatz entscheidend. Sozial und journalistisch krankhaft könnte es sein, nicht mit empathischer Sensibilität beispielsweise »sonderbar«, »ungewohnt« oder »sehr eigen« zur Kennzeichnung autistischer Besonderheiten zu wählen.

Wenn wir in diesem Buch Berufsbiografien von Asperger-AutistInnen beschreiben, dann sind diese im Autismus-Spektrum eher auf der Seite der milden Formen autistischer Merkmalsausprägungen siedelnd. Um dies zu kennzeichnen, haben wir den Begriff »Asperger« beibehalten. Viele Autisten lassen sich nicht gerne den Hans Asperger nehmen, nicht nur, weil er damit dann endgültig gestorben ist, seine Grundlagenarbeit allerdings überlebenswert und alltagstauglich ist. Mit dem DSM-5 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) wurde im Jahr 2013 das Asperger-Syndrom als eigenständige Diagnose gestrichen und fällt seitdem unter die »Autismus-Spektrum-Störungen« (ASS). Im ICD-10 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) konnte sich der Asperger als eigenständige Form des Autismus unter F84.5 noch halten, soll aber und wird wohl in der Version ICD-11 ebenfalls den Asperger zugunsten eines Spektrums verlieren: 7A20 Spektrum autistischer Störungen (Autism spectrum disorder, ASD). Ob es für die dann ehemaligen »Aspies« beruflich von Vorteil ist, sich nicht mehr von anderen, auch den nicht so funktionalen Formen des Autismus zu unterscheiden, das ist zu bezweifeln. Die Entnamisierung und dann Zuordnung zu einer krankhaften »Störung« bereits im Namen führt weiter weg von der akzeptierenden Sichtweise des Autismus als einer Normvariante der Informationsverarbeitung (Attwood, 2008). »Störung« ist keine gute Selbstwerbung für fitte Employees – es ist einfacher, sich als guter Mitarbeiter zu vermarkten, wenn nicht ein genereller Defekt mitverkauft werden muss. Auch für Personalverantwortliche ist es einfacher, eine präzisierte Asperger-Autistin vor sich zu haben, als einen Menschen irgendwo auf einem sehr weiten Spektrum.

Massen meidende Spektrumsautisten werden so durch DCM-5 und ISD-11 auf fast tragikomische Weise in einer Masse vereint. Es gibt auch massenhaft mehr Autisten. Die sehr deutlich steigenden Zahlen für die Prävalenz der ASS von 0,04 % im Jahr 1965 auf aktuell fast 1 % werden

gerne mit den Weiterentwicklungen der Untersuchungsinstrumente, der Klassifikationskriterien sowie mehr Wissen zum Autismus durch wissenschaftliche Untersuchungen erklärt (vgl. Sinzig, 2015, S. 673) – aber gibt es wirklich ein so weites Spektrum, das rund das Fünfundzwanzigfache an AutistInnen dort hineinpasst? Welche Umgangsformen mit Autismus werden sich dann entwickeln?

Viele Asperger-Autisten haben hohe kognitive Fähigkeiten oder kreative Talente. Wenn es um berufstätige AutistInnen geht, dann wird das Fähige anschaulich gerne auch als »hochfunktionaler Autismus« betitelt. »Funktional« bedeutet dennoch nicht gleichzeitig auch »funktionierend«, insbesondere wenn es auf die Berufswelt bezogen wird. Ob die normalen und somit gängigen Umgangsformen berufsbereiter AutistInnen siechend sind, wie in der oben zitierten Presse zu lesen, wäre eine Diskussion wert. Der Umgang mit funktionalen AutistInnen ist es jedoch immer wieder. Wie kann es normal sein, dass rund 70 % der Asperger-AutistInnen als Schulabschluss das Abitur vorweisen – der Bundesdurchschnitt liegt bei 30 % – und 35 % der Asperger-Autisten sehr fachkompetent einen Hochschulabschluss erreichen – der Bundesdurchschnitt liegt derzeit bei 27 % –, um dann mit rund 18 % Arbeitslosenquote dreimal so häufig ohne Job zu sein wie der hierlandige Durchschnittsmensch? Etwas funktioniert nicht mit der Integration, denn auch sehr gut ausgebildeten AutistInnen begegnen auf dem Arbeitsmarkt große Schwierigkeiten. Trotz der Qualifizierung wird überdurchschnittlich oft kein Arbeitsplatz auf dem normalen Arbeitsmarkt gefunden oder dieser kann nicht für eine längere Zeit gehalten werden. Wahrscheinlich liegt es nicht allein daran, dass AutistInnen nicht generell Technikfreaks sind oder »allein« in Binärwelten leben.

Dass der Ausgleich zum sozialen Anderssein nicht immer auch den Hang zu abstrakten unbelebten Themengebieten der Technik, Mathematik oder Naturwissenschaft inkludiert, das hat bereits Hans Asperger, in seiner grundlegenden, typologisierenden Abhandlung angemerkt:

»Sie haben, vor allem die intellektuell gut Begabten unter ihnen, ein besonders schöpferisches Verhältnis zur Sprache, sind imstande, ihr originelles Erleben, ihre originellen Beobachtungen auch in einer sprachlich originellen Form auszudrücken – sei es nun durch ungewöhnliche Wörter, von denen man annehmen müßte, daß sie dem Lebenskreis dieser Kinder ganz fernliegen, oder sei es durch neugebildete oder wenigstens umgeformte Ausdrücke, die oft besonders treffsicher und bezeichnend, oft freilich auch recht abwegig sind.[...] Hinter der Eigenständigkeit der sprachlichen Formulierung steht die Originalität des Erlebens. [...] Als weiterer »aparter« Zug findet sich bei manchen autistischen Kindern eine sonst nicht zu beobachtende Reife des Kunstverständnisses.« (Asperger, 1944, S. 115 f.)

Der kreativen Kunst von AutistInnen wird sogar eine eigene, hohe Qualität zugesprochen, die sich unter anderem in der sehr authentischen, autopoietischen und nicht manipulierbaren Ausdruckweise zeigt. Eine Kunst, die ohne den Paradigmenüberbau der Bildenden Kunst auskommt und dann, losgelöst von zeitgenössischen Gestaltungsprinzipien und Strömungen, ihrerseits andere Künstler inspiriert (Theunissen, 2010).

»Was diese Kunst so ungewöhnlich macht und uns in ihren Bann zieht, sind vor dem Hintergrund besonderer (impliziter) Gedächtnisleistungen [...] Entstehungsbedingungen und Darstellungsfähigkeiten [...], bestimmte Stilmittel wie Präferenzen für Formalisierung, Schematisierung, Formwiederholung, manieristische Deformation und auffällige Farbigkeit.« (Theunissen, 2010, S. 113).

Die hier versammelten Berufsbiografien bilden es ab, diese weite Spektrumsansiedlung möglicher Talente, vom Künstlerischen über das Sprachliche bis hin, natürlich, auch zum Technischen.

So verschieden damit die »gesunden« Interessen und Begabungen von Asperger-Autisten, und damit ihre beruflichen Themenpräferenzen, sind, es gibt weitere unkränkliche Gemeinsamkeiten, die als Basis für eine zukunfts kluge Wahl des Berufs mit dienlich sein können. Neben den flotten kognitiven Fähigkeiten zum logischen und kreativen Denken – was bei fachlichen Problemen zu unkonventionellen Lösungen führen kann – bilden Konzentrationsfähigkeit und hohe Arbeitsmotivation bis hin zum Perfektionismus eine starke Arbeitsfitness. Detailorientiertheit und Sorgfalt lächeln beim Gedanken an nicht benötigte Arbeitspausen und Small-Talk-Ablenkungen, sie machen Autisten, zusammen mit schneller Auffassungsgabe und Merkfähigkeit zu einem effektiven Fachpersonal, das auch noch loyal und gerechtigkeitsliebend ist (Sünkel, 2013). Dieses Profil ist wieder nicht nur für technische Berufe ideal, aber damit diese Stärken genutzt werden können, sollten Arbeitsbedingungen in besonderer Form gestaltet werden – und das meint nicht die Festlegung auf einen durch externe Annahmen bestimmten Berufsinhalt für Kranke, sondern die gemeinsame Gestaltung der Kontextfaktoren im Rahmen eines wertschätzenden und tolerierenden Umgangs mit Eigenarten.

Malemployment unterm Apfelbaum

Die Möglichkeit, einen Beruf gemäß dem eigenen Können zu erlernen und mit diesem dann seinen Lebensüberhalt zu verdienen, ist ein wichtiges, salutogenetisches Element der positiven Selbstsicht sowie Bestandteil der ganz persönlichen Würde und Welthaltung. Wenn das Grundgesetz

in Artikel 12 festlegt »*Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen*«, so meint dies genau diese Möglichkeit, die Option einer, in der Chance gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt. Den Beruf zur Grundlage der eigenen Lebensgestaltung zu machen, sich im fachlichen Wettbewerb zu behaupten, weil Autistinnen nicht einer sozialen Umwelt gegenüberstehen, sondern ein mitgestaltender Teil derselben sind. Autisten benötigen die Aussicht zum beruflichen Dasein. Das bedeutet, trotz der Eigenarten, das jeweilige fachliche Können in einem Beruf unter Beweis zu stellen. Ein Beruf, für den eine Person sich als geeignet empfindet, in dem die notwendigen Rahmenbedingungen gemeinsam einrichtbar sind und in dem ein Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Leistung erbracht werden könnte. Der Weg dorthin ist oft länger und beinhaltet mehr Umwege für autistische Berufstäter, weil die Lebensphase bis zu einer Diagnosestellung oft weit ins Erwachsenenalter reicht – und bis dahin weder die Person selbst noch die umgebenden Menschen einschätzen können, was es ist, das einen so angreift, wo denn eigentlich die zu lösende Problemlage zu verorten ist. Solange das Seltsame keinen Namen hat, besitzt es keinen nennbaren Umgangscharakter.

Produktiv tätig zu sein ist somit ein Grundrecht, das nicht mit dem Erhalt eines Schwerbehindertenausweises endet, den einige Autistinnen, unter Abwägung des Für und Wider, beantragt und dann auch erhalten haben. Asperger-Autisten benötigen inhaltlich keine »Behindertenarbeit« mit geringstem fachlichen Anspruch, sondern haben stattdessen einen hohen Anspruch an die Umgebungs faktoren. Benötigt wird ein individuell abzusprechendes Umfeld des Arbeitsplatzes, das gegeben sein sollte, um qualitätsvolle bis exzellente Arbeitsleistung zu erbringen. Autistinnen können arbeiten. Sie können dies aber nicht in jeder übervoll- sozialen oder reizüberflutenden Umgebung. Entscheidend für den beruflichen Erfolg ist nicht die Aufgabe, sondern deren begleitender Kontext. Das wird in diesem Text noch mehrmals betont, denn es ist eine fest zu verankernde Aussage. Was beispielsweise, ohne ein leichtes Spiel zu sein, in einem Einzelbüro gelingt, kann in einem Gruppenbüro zur unlösbaren Qual werden. Diese Erfahrung zieht sich durch alle Erwerbsbiografien: Immer und immer wieder sind es die entscheidenden Kontextfaktoren, die hier und da zufällig ideal sind oder auch ein andermal zufällig – zumeist aus eigenem Unwissen – nicht erfüllbare Hürden beinhalten. Selten jedoch sind diese Arbeitsfeldfaktoren selbstverständlich gestaltbar; Flexibilitätswillen ist nicht allzu oft auf Seiten der Arbeitgeber gepflanzt.

«Work was an important factor in the lived experience of ASD, particularly finding a job that matched their interests and skill sets. In this last theme, we found that individuals with ASD were particularly well suited for some jobs and it is in these jobs that they had the most success. [...] That is, visual thinkers with ASD may be well suited for being a photographer, web designer, or auto mechanic, whereas non-visual thinkers with this disorder may be well suited for being a researcher, engineer, or electrician. [...] With respect to the drawbacks associated with work, adults with ASD reported unemployment or under-employment as well as a lack of opportunity for career advancement. The social aspects of a job were also challenging, such as interacting with supervisors and customers, which led to some workers with ASD being fired.» (DePape & Lindsay, 2016, S. 9)

Eine Entrüstung ist nachvollziehbar, wenn begabte und hochqualifizierte Mitautisten der selbstbetrachtenden Erniedrigung ausgesetzt sind, in Behindertenwerkstätten verbannt zu sein, um dort dann promovierte Kugelschreiberzusammenschrauber ohne Weitblickoption zu sein. Abgesehen von der Abwechslung, dass die Farben der Kugelschreiberhüllen wöchentlich wechseln. Inhaltlich weit unter dem Möglichen zu arbeiten, weil es nicht ermöglicht wird, den regulären Arbeitsplatz von den Kontextbedingungen und Sozialanforderungen her so zu gestalten, dass langfristig dort Leistung erbracht werden kann – das ist das eigentlich Krankhafte an der Vergraulichung von AutistInnen und zudem gesellschaftlich betrachtet eine Talent- und Ressourcenverschwendungen.

Renty und Roeyers (2006) berichten weitergehend, dass die spezifischen institutionalisierten Unterstützungsstrukturen der Werkstätten die erlebte Lebensqualität nicht steigern, weil diese zumeist nicht die entfaltungswilligen Möglichkeiten und individuellen Bedürfnisse berücksichtigen und erfüllen. Sie ermöglichen im besten Falle ein Einkommen und damit das Gefühl, in nicht vollständiger staatlicher oder familiärer Abhängigkeit zu leben. Diese Aufrechterhaltung eines Mindestmaßes an Würde ist sicher auch ein Wert für sich. Eine Erfahrung, die sich auch in den Biografien der MitautorInnen widerspiegelt, deren Ausweg aus nicht gestaltbaren Berufskontexten in eine Behindertenwerkstatt oder vergleichbare Angebote für psychisch Kranke führte. Als resultierende Forderung – allerdings würden die meisten AutistInnen die im Zitat verwendete Formulierung »mit einer autistischen Behinderung« streichen und gegen ein »Menschen, die behindert werden aufgrund ihres Autismus« austauschen – ausgedrückt:

»Das gern proklamierte integrative Selbstverständnis der heutigen Behindertenpolitik kann nur umfassend gelingen, wenn Menschen mit einer autistischen Behinderung ihre Persönlichkeit in allen Facetten und in allen Lebensbereichen entfalten können. Und wenn ihnen dafür die entsprechenden Unterstützungen und individuellen Begleitungen zugesagt und ermöglicht werden.« (Nolte, 2008, S. 96)

Beim Lesen der Biografien fällt auf: Auch wenn es nicht um Kugelschreiberwerkstätten geht, es ist ein charakteristisches Merkmal der beruflichen Lage, dass Autisten häufig Tätigkeiten ausüben, für die sie überqualifiziert sind. Sie werden zudem oft nicht leistungsgerecht entlohnt für ihre gleichzeitig übergute Joberfüllung und arbeiten eher in Berufen mit einem geringen sozialen Status (vgl. dazu auch Rollet, 2011, S. 11; Barnhill, 2007). Das diesen Zustand treffend bezeichnende Wort »Malemployment« (Romoser, 2000, S. 246) setzt sich aus dem lateinischen »malus« als Attribut des schlechten, unheilvollen, nachteiligen Übels und dem eingedeutschten »Employment« zusammen. Erquicklicher wäre natürlich, wenn hier »malus«, die Pflanzengattung der Äpfel, bezeichnet würde: Apfelarbeit ergibt zumindest saftigeren Output. Ironiefreie Autisten würden in dem Kontext anmerken, dass zumindest der »malus domestica«, der Kulturapfel, besser sozialisiert sei als man selbst, wobei Autistinnen, zugegeben, ein wütevoller Zankapfel sein können.

Um auch diesen Abschnitt mit einem versöhnlichen Ausblick zu beschließen: Es harrt der Blick auf der sich vollziehenden Veränderung. Vor drei, immer noch mitschwingenden Generationen, als das autistische Sein noch indifferent der Schizophrenie zugeordnet wurde, war ein chancengleiches Grundrecht gänzlich unthematisiert, es ging um berufungslose Arbeit als ablenkende Therapiemaßnahme:

»In Fällen, die ein Bild schizophrener Verödung und Interessenabstumpfung bieten, kann die Arbeitsfähigkeit manchmal die innere Öde durch einen gewissen formellen Inhalt ausfüllen und auf diese Weise das Gefühl der Langeweile und der Entfremdung von dem Leben herabmindern. Am ausgleichbarsten erweisen sich die autistischen Erlebnisrichtungen [...] Die Ablenkung von dem pathologischen Erleben durch Umschaltung der Aufmerksamkeit auf reelle Inhalte bildet den gewöhnlichsten und einfachsten Mechanismus bei dem Ausgleich der genannten pathologischen Erscheinungen durch den Arbeitsprozeß. In gewissen Fällen sieht man, wie die Fähigkeit der Schizophrenen zu sogenannter Doppelorientierung es ihnen ermöglicht, ihre innere autistische Welt neben der praktischen Arbeitstätigkeit aufrechtzuerhalten.« (Kamenewa, 1933, S. 187)

Positiv ist auch: Wenn es überhaupt nicht funktionieren will mit der öden beruflichen Ablenkung, dann gibt es immer noch »Das Ausmalbuch für Autisten« (Myers, 2016), in dem Detailverliebte ihrem Dasein ironiefrei Sinnfarben geben können.

Gedankengängerumweg

In einem Gedankengang gefasst: Die empfohlenen Behandlungsmöglichkeiten für Asperger AutistInnen reichen von Psychotherapien unterschiedlicher paradigmatischer Richtungen, über Selbsthilfegruppen, Kompetenztrainings zur beruflichen und sozialen Eingliederung bis hin zum medikamentösen Treatment (vgl. Vogeley, 2012), umrahmt von Diätratschlägen zur Vermeidung von glutenhaltigen Getreiden und Milchprodukten, Horch- und Klangtherapie, Ausleitung toxischer Metalle, Einleitung von mehr Sauerstoff ins Blut, Neubalancierung der impfgeschädigten Darmflora und natürlich einer Stammzellentherapie in Bangkok zur Wiederherstellung einer ordnungsgemäßen Hirnfunktion.

Welche Therapien in welchem Umfang und in Kombinationen tatsächlich gesund(heitsfördernd) und damit berufsermöglichend sind, wird hier unbeantwortet bleiben – wichtig ist, sich deutlich zu machen, dass AutistInnen in einem Spannungsfeld von Krankheit und menschlicher Vielfalt arbeitserleben. Und dabei sind Autisten weit davon entfernt, dass sich ihr Umfeld an die individuellen und zusätzlich auch autismusspezifisch gegebenen Stärken und Schwächen anpasst und anpassen kann, um Krankheit zu verhindern. Keine Therapie (egal wie unwirksam!) verhindert die Behinderung der Entfaltung autistischer Möglichkeiten jedoch so effizient, wie die dahinterliegende Zuschreibung von Therapiebedürftigkeit.

Als chronisch therapiebedürftig gesehen zu werden, beinhaltet immer Diskriminierung. Eine pauschaliert zugesprochene Bedürftigkeit des Austherapiers zementiert gesellschaftliche Machtverhältnisse. Es zielt auf eine Normierung und verunmöglicht soziale Enthinderungen. Akzeptanz und Respekt auf Augenhöhe werden durch die Zuschreibung von kranken Kategorien und (un)heilbaren Eigenschaften ebenso verhindert wie auch der selbstbewusste Wunsch vieler Autisten, so zu sein, wie sie sind. Sie wollen nicht »geheilt« werden. Wovon auch? Ohne Umweg gesagt: Das verantwortungsdüngende Argument einer krüppeligen Produktivität als Begründung für eine in Demut anzunehmende Zuschreibung des Behindertseins gilt für Autisten zumindest nicht; anders als bei anderen Gruppen Behinderter, liegt bei Asperger-AutistInnen keine niedrigere berufliche Leistung als im Durchschnitt vor. Arbeitgeber können also doppelte Gewinner sein, wenn sie Autisten als Mitarbeitende einstellen: Erfüllung des Anteils einzustellender Behinderter gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz bei voller Produktivität ihrer Quotenbehinderten. Aber wie werden AutistInnen als Arbeitspersönlichkeit betrachtet – abseits der Betrachtung durch Autismusexperten?

Fragt man, was Mitbürger über Autisten wissen und denken, so findet man zum einen ein verbreitetes Wissen über Grundzüge autistischer Persönlichkeiten, neben koexistenten Vorstellungen, die eher aus Filmen und Fernsehserien zu stammen scheinen. Jensen et al. (2016) haben diese Vorstellungen erhoben, das folgende Vorstellungsbild wird gezeichnet: 40,1 % der Befragten assoziieren Autismus mit einer höheren Intelligenz als bei Normalbürgern und 27,3 % sehen Autisten als sehr kreativ an. Drei Viertel der Befragten nannten die Hauptkriterien des ICD-10 als Kennzeichen von AutistInnen und genauso viele nehmen an, dass Autisten ein ganz normales, erfolgreiches und selbstständiges (Berufs-)Leben führen. Dabei sind sie allerdings Einzelgänger ohne sozialen Kontaktbedarf, welche die Gefühle und Bedürfnisse der Menschen in ihrem Umfeld nicht wahrnehmen. Charakteristisch in der außensichtigen Vorstellung ist der introvertiert-stolze Charakter, der sich mit einem genialen Ausnahmewissen zu einem Spezialgebiet paart. Dazu gehören ein rein sachbezogener Kommunikationsstil mit hundertzehnprozentiger Treffsicherheit, sehr rigide Tagesabläufe und einzelgängerische Eigenheiten, welche AutistInnen ein wenig ruppig und sehr unbeteiligt erscheinen lassen. Das ist durchaus oftmals eine überzogene Typenbildung, aber eine mit sympathisierenden Beiklängen, auf deren Akzeptanzbasis ein berufliches, auf eine Realität bezogenes Miteinander möglich sein könnte. Wenn da nicht der aktuelle Hype der sozialen Kompetenzen wäre. Bei der Allerwelts-Betrachtung des Autismus steht die soziale Kompetenz-Inkontinenz von Asperger-Autisten als herausragende, aber leider nicht hervorragende Schlüsse Schwäche im Vordergrund der Gedankengänge, auch von Personalentscheidern.

Social skills kill autistische Psychopathen

»Steht auch in vielen Fällen das Versagen an der Gemeinschaft im Vordergrund, so wird es doch wieder in anderen Fällen kompensiert durch besondere Originalität des Denkens und Erlebens, die oft auch zu besonderen Leistungen im späteren Leben führen. [...] In dem Bemühen, jene Grundstörung zu finden und begrifflich zu fassen, [...], haben wir die Bezeichnung ›Autistische Psychopathen‹ gewählt.« (Asperger, 1944, S. 84)

«The hallmark of Asperger syndrome is a failure to develop social competence despite relatively normal language and cognitive development.« (Gutstein & Whitney, 2002, S. 161)

«Although high-functioning people with autism or Asperger syndrome may succeed well as adults, such achievements rarely come easily. [...] Above all, there may be

constant pressure to ›fit in‹ with the demands of a society that fails to understand their needs or difficulties. Inability to meet these demands may lead to stress and anxiety and even psychiatric breakdown«. (Howlin, 2000, S. 79)

In Zeiten, in denen Netzwerkeln, Teamkompetenzen, Kooperationsbezogenheit, Konfliktmanagement-Fähigkeiten, Gruppeninteraktionsüberblick, einführender Umgang mit ad-hoc-emotionalen Situationen in der Kollegen- und Kundenwelt, Supervisionsreflexionswilligkeit, empathieschwiegende Perspektivenübernahme, kritikfähigkeitsoptimiertes Teambuilding und Gruppendynamisierung bei der Berufsausübung stolperfrei gefragt sind, ist es schwer für Autistinnen auf dem Arbeitsmarkt.

Social skills, soziale Kompetenzen, sind der zusammenmenschliche Holperbereich der ansonsten durchaus von Asperger-Autisten normerfüllbaren Soft-skills-Flutung; unter anderen gehören im soften Bereich dazu: Einsatzbereitschaft, Neugierde, Zivilcourage Gerechtigkeitssinn, Verantwortungsbewusstsein, Eigenverantwortung, Kreativlogik. Der Fokus auf ebbende Sozialkompetenzen ist für die meisten Asperger-Autistinnen befremdlich und bleibt es zumeist auch. Ausweg ist oft ein geselliges Anpassungstheater mit Mundwinkel-nach-oben-Ziehen – dabei nicht vergessen die Augenmuskeln zu Krähenfältchen zusammenzuziehen, damit das Lächeln authentisch wirkt – und dann bis drei zählen vor dem erlösenden Wieder-Wegschauen.

Die sozialen der umfassenderen soft skills bilden die eigentlichen hard skills für AutistInnen – es ist extrem unsoft, und damit schwierig, mit den sozialen Anforderungen umzugehen: die Erwartungen an eine vorgenormte Gesellschaftlichkeit zu erfüllen und faktisch oft auch genau an diesen zu scheitern. Die Fähigkeit zur angemessenen Gestaltung sozialer Situationen im Berufsumfeld, beispielsweise durch Kooperation und Teamarbeit, durch eine gezähmte soziale Interaktion mit Kollegen und Kunden, zudem mit einem empathischen Verständnis für die Bedürfnisse und Erwartungen der anderen und auch von einem selbst. Integriert werden möchte das alles auch noch miteinander – das ist Autisten nicht gegeben.

Der Mangel an sozialen Kompetenzen ist ein Aspekt, der teilweise dazu führt, dass auch eine fachlich sehr gute Qualifizierung, eine erkennbar hohe Motivation sowie Einsatzbereitschaft nicht ausreichen, um in der Berufswelt einen erfolgreichen Weg gehen zu können. In diesem Buchprojekt finden sich erstaunlich viele Autistinnen (?!), die sich für einen Beruf im sozialen oder medizinisch-pflegerischem Bereich entschieden haben – insgesamt scheint es so, dass bei Autistinnen die soziale Wahrnehmung und das Interesse an Themen des Mitmenschseins im Schnitt stärker ausgeprägt ist als bei Autisten. Doch dessen ungeachtet, führt das nicht zu einem stärkeren Erfolg im Beruf: »*Die Tatsache, dass Mädchen und Frauen*

mit Autismus über mehr soziale Kompetenzen verfügen als betroffene Männer, bedeutet nicht, dass sie weniger Schwierigkeiten haben.« (Preißmann, 2013b, S. 19)

Das Ausmaß des beruflichen Stolperns über die sozialen Erwartungen des Arbeitsumfeldes mag beim Lesen der Biografien erstaunen – oft wird diese Schwäche erst im Laufe des Lebens und/oder mit der Auseinandersetzung mit der Autismus-Diagnose benennbar und wechselt das unbestimmte Gefühl ab, irgendwie anders zu sein, ein Außerirdischer vielleicht oder eine im Kreißsaal versehentlich ausgetauschte Katze, die dann unter vielen Hunden aufwächst und sich über deren fortgesetztes sinnfreies Belallen wundert. Sind die schwachen social skills erst einmal bewusst als Problemlage erkannt, entwickeln sich oft individuelle Umgangsweisen mit dieser Schwäche. Neben einem kompensierenden Ausgleich, beispielsweise durch die sehr häufige Sozialimitation, findet sich auch eine Reihe an pfiffigen Ausweichstrategien bis hin zum erklärten Anderssein. Dies wäre nicht die erste Katze mit extradichten Hörstöpseln, die ihren Ghettoblaster mit einer Endlosschleife von Hundegeballaufnahmen dröhnen lässt.

Humorvoll klappt es nicht immer, vor allem nicht das mit der Kompensationsstrategie des willentlich gespielten Sozialtheaters: Bereits der alltägliche Umgang mit Kolleginnen und Kunden benötigt dann eine anstrengende Mimikri, ein mühsames und hochkonzentriertes »Handeln als ob« wie ein Schauspieler. Daraus folgen Händeschütteln, Blickkontakt, Small Talk, Nichtauthentizität (in klarem Deutsch: rollengeschuldete Verlogenheit), Wettbewerb und Ellenbogenhettzereien, genauso wie das antrainierte Erhören der vier Seiten einer Nachricht (gemäß dem gequälten 4-Ohr-Modell-Monster von Schulz von Thun) und die korrekte Interpretation boxt Zahmer Gesichtsmimik bei gleichzeitig so herzlich aktivierendem Balzverhalten. Das alles bleibt im Weltempfinden verwunderlich und teilweise auch nicht erstrebenswert. Einstudierte und bewusst angebrachte Verhaltens-, Handlungs- und Sprachsegmente werden dennoch oft der kraftrabende Ersatz für fehlende soziale Kompetenzen und empathische Reaktionen – und das kann, als dauernde Überforderung sowie sich immer neu füllende Quelle von Misserfolgen, vorzeitig aufgrund steter Belastung psychosomatisch krank machen. Und diejenigen, die sich entscheiden, das soziale Theater nicht zu spielen? Die haben entweder eine berufliche Nische gefunden, die Authentizität ermöglicht, oder geben sich mit einem sehr bescheidenen Lebensstil außerhalb des ersten Arbeitsmarktes zufrieden. Frauen bleibt zumindest der Ausweg, ein Kind zu gebären – oder auch mehrere aufeinanderfolgend – zur Sicherung des Rückzugs. Das ist der kalte Fakt der berufserfolgstötenden social skills.

Typisch untypisch

Fehlende hard skills sind es nicht, die den Weg durch eine kontinuierliche Berufsbiografie falllöchrig machen – der Erwerb von fachlichen Kenntnissen und Qualifikationen ist zumeist einfach möglich. »Wenn diese Autisten also gutes Können haben«, so fragen sich Außenstehende, »sind denn dann diese Schwierigkeiten mit den sozialen Anforderungen, der Reizüberflutung und was da sonst noch so hakt, nicht handhabbar? So mit ein wenig Zusammenreißen, weil: gestresst ist ja jeder mal!«

Eine bessere Verständigungsgrundlage als die vergleichende Sicht auf einen selbst kann ein Blick auf das Symptombild des Asperger-Autismus aus medizinisch-objektiver Perspektive als objektive Antwort dienen. Van Elst et. al. (2014, S. 51, Tab. 1) beschreiben fünf Bereiche, in denen typische Schwierigkeiten oder zumindest Besonderheiten auftreten, die sich als Herausforderung für Autisten, wie auch für deren Berufswelt, erweisen können. Die medizinische Symptomatik konkretisiert sich und wird hier konkretisiert in einigen Problemlagen berufstätiger Asperger-AutistInnen. Die Bedeutungen und Konsequenzen, die sich aus dem autistischen Typus entwickeln, können allerdings sehr unterschiedlich sein, je nach Persönlichkeit und individuellen wie sozialen Ressourcen – das wird in den Biografien dann deutlich. Diese individuelle Ausgestaltung, das, was aus dem typischen Untypischsein für einen selbst und in der Gesellschaft gemacht wird, das ist nicht vorherbestimmt durch eine Symptomatik. So wie bei der Katze aus dem vorherigen Abschnitt. Sie setzt sich inzwischen krallenwetzend dafür ein, Bäumeklettern als special skill zu etablieren.

Bereich 1 des Typischen ist die qualitative Beeinträchtigung der sozialen Interaktion.

Diese Besonderheit zeigt sich in Schwierigkeiten bei basalen sozialen Wahrnehmungen, wie dem Erkennen und korrekten Deuten von Gesichtsmimik, Körpertypik, Sprachmelodien und dahinterliegenden Emotionen. Komplexe Situationen mit einer Vielzahl von Menschen, und damit konfigurierenden Reizen, erschweren die soziale Interaktion zudem – eine adäquate Reaktion auf soziale Stimuli ist dann kaum mehr möglich. Beeinträchtigt sind oft auch die sozialen Kognitionen, wie die Fähigkeit, den mentalen Zustand des Gegenübers, wie auch den eigenen, zu erkennen. Wenn die Bewusstseinsvorgänge, die Gedanken und Gefühle anderer Menschen, ihre Bedürfnisse, Ideen, momentanen Absichten, Erwartungen und Einstellungen nicht ausreichend erkennbar und damit handhabbar sind, so sind Kon-

flikte, Distanzierungen, negative Zuweisungen oder schlicht kopfschüttelndes Unverständnis eine logische und zugleich nicht vermeidbare Folge. Die soziale Sehschwäche entzieht den beruflich erwünschten Kompetenzen zu viel ihrer Verhaltensgrundlage: In einem Team konfliktarm zu agieren, mit schwierigen Kunden lösungsorientiert umzugehen und Patientinnen die erwartete Allroundzuwendung geben zu können, benötigt diese erkennenden Fähigkeiten, sonst bleibt jede Aktion und jede Reaktion ein blindes Tappen. Ein aktives Handeln begründet sich dann nur in einer rein logischen Situationsanalyse, nicht in einem Wahrnehmen der vielschichtigen Beweggründe des Gegenübers. Und nicht zu vergessen, es wäre auch wichtig, sich selbst wahrzunehmen, die eigenen Bedürfnisse in die Interaktion einzubringen.

Bereich 2 des Typischen ist die qualitative Beeinträchtigung der Kommunikation.

Nicht nur das Erkennen von den inneren Zuständen, von Intentionen und Bedürfnissen des Gegenübers, sondern auch die Wahrnehmung und die eigene Umsetzung von Kommunikation und deren Begleitverhalten sind teilweise beeinträchtigt. Viele Autisten lernen sehr früh und selbsttätig Lesen und Schreiben. Aus noch nicht bekannten Gründen verweigern einige gleichzeitig das Sprechen in den ersten Kindheitsjahren, die sich äußernde Sprachentwicklung ist dann verzögert – sie beherrschen die Sprache aber perfekt in Struktur und Wortwahl, was spätestens beim Schreiben deutlich wird. Während rund 20 % der Autisten jenseits des Aspergers nonverbal bleiben, bildet sich die Sprachwilligkeit bei Asperger-Autistinnen im Laufe der Zeit, sie kommen auch noch ausführlich zu Wort. Nur die Aussprache bleibt manchmal auch im Erwachsenenalter eher gleichförmig moduliert, wirkt dann wenig empathisch.

Viele AutistInnen haben Schwierigkeiten, sich Gesichter zu merken und somit auch darüber Personen wiederzuerkennen. Das betrifft nicht nur Menschen, die selten einmal wieder getroffen werden – es kann auch sein, dass ein jahrelanger Kollege außerhalb der Firma nicht erkannt wird, weil er dann nicht seinen Helm mit GRÜNE-Aufkleber trägt; oder ein Physiotherapie-Patient wird auf der Straße nicht wiedererkannt, weil sein Muttermal auf der Schulter nun verdeckt ist. Dies erschwert die Qualität einer Kommunikation für beide Seiten: der Nichterkennende weiß nicht, wo er thematisch anknüpfen soll, und der Nichterkannte ist zumindest erstaunt bis beleidigt und wird dies auch zeigen.

Zudem ist die zutreffende Interpretation von Gesichtsmimik jenseits eines Erkennens der Grundgefühle Freude (Mundwinkel nach oben) und