



Berufstätigkeit mit Autismus: Welchen Aufklärungs- und Anpassungsbedarf haben Arbeitgeber:innen in Österreich aus Sicht von Frauen mit Autismus mit geringer Symptomausprägung?

Employment with Autism: What Are Educational and Adaptive Needs of Employers in Austria from the Perspective of Women with Low-Symptom Autism?

Antonia Cichocki

Vienna University of Economics and Business

Abstract

People on the autism spectrum have little chance of finding adequate, satisfying, and long-term employment in the primary labor market, and little is known about the factors that promote labor market participation from the perspective of individuals with autism. In this master's thesis, a qualitative study was conducted to investigate which educational and adaptive measures on the part of employers lead to the successful employment of people with autism in Austria. Eleven female autistic experts and two neurotypical experts on autism and work identified framework conditions for the employment success of autistic people as well as needs for change in the recruitment, onboarding and retention phases of organizations. The findings were presented in a comprehensive model and can be summarized as follows: People on the autism spectrum need more clarity in communication, they have a greater need for structure and predictability, and they require more support than neurotypical people in some areas of everyday work. Thus, employers in the primary labor market should address these needs and create an inclusive and understanding work environment that is lived authentically. As such, this work has important implications for both diversity management practice and research on autism and work.

Zusammenfassung

Menschen im Autismus-Spektrum haben geringe Chancen auf eine qualifikationsadäquate, zufriedenstellende und langfristige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, und es gibt wenig Wissen darüber, welche Faktoren aus Sicht der Betroffenen förderlich für die Teilhabe am Arbeitsmarkt sind. In der vorliegenden Masterarbeit wurde im Zuge einer qualitativen Studie untersucht, welche Aufklärungs- und Anpassungsmaßnahmen auf Seiten der Arbeitgeber:innen zur erfolgreichen Beschäftigung von Menschen mit Autismus in Österreich führen. Elf weibliche autistische Expertinnen in eigener Sache und zwei neurotypische Autismus-und-Arbeit-Expertinnen identifizierten dabei Rahmenbedingungen für den Beschäftigungserfolg von Autist:innen sowie organisationalen Veränderungsbedarf in den Phasen Rekrutierung, Onboarding und Retention. Die Ergebnisse wurden in einem umfassenden Modell dargestellt und lassen sich wie folgt zusammenfassen: Menschen im Autismus-Spektrum brauchen mehr Klarheit in der Kommunikation, sie haben ein höheres Bedürfnis nach Struktur und Vorhersehbarkeit, und sie benötigen in manchen Bereichen des Arbeitsalltags mehr Unterstützung als neurotypische Menschen. Arbeitgeber:innen des ersten Arbeitsmarktes sollten also Maßnahmen setzen, um auf diese Bedürfnisse einzugehen und ein inklusives und verständnisvolles Arbeitsklima zu schaffen, das authentisch vertreten wird. Somit hat diese Arbeit wichtige Implikationen sowohl für die Praxis des Diversitätsmanagements als auch für die Forschung im Bereich Autismus und Arbeit.

Keywords: autism; diversity management; inclusion; labor market

1. Einleitung

Bereits in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen ist das Recht auf Arbeit unter befriedigenden Bedingungen verankert (Vereinte Nationen, 1948, S. 5). Seit 1970 ist die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt in Österreich rechtlich durch das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG, früher Invalideneinstellungsgesetz) festgehalten. Im Jahr 2000 veröffentlichte die Europäische Union (EU) die Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Und auch die in 2015 formulierten Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen (2015) behandeln die Gleichstellung von benachteiligten Personengruppen und Minderheiten. Dennoch konzentrieren sich Maßnahmen des Diversitätsmanagements in Organisationen zumeist auf Dimensionen wie Geschlecht, Alter und Herkunft und weniger auf Behinderungen von Menschen (Johnson et al., 2020, S. 124). Vor allem Personen, deren Beeinträchtigungen auf den ersten Blick nicht sichtbar sind, haben immer noch größere Schwierigkeiten, in einem inklusiven Umfeld eine zufriedenstellende Beschäftigung zu finden (Sarrett, 2017). So müssen Menschen mit Autismus (Autismus-Spektrum-Störung) unabhängig von ihrem Bildungsniveau hohe Hürden überwinden, um eine Beschäftigung auf dem ersten bzw. regulären Arbeitsmarkt zu finden und langfristig zu behalten (Wolf, 2020; Ratto und Mesibov, 2015, S. 1012). In Anlehnung an das soziale Modell von Behinderung (Oliver, 1983) wird in dieser Arbeit die Ansicht vertreten, dass diese Barrieren nicht allein auf die Schwächen der Menschen mit Beeinträchtigungen zurückzuführen sind, sondern auf das Zusammentreffen dieser Schwächen mit einer mangelnden Anpassung des Arbeitsumfelds, die es ermöglichen würde, die Schwächen der Person auszugleichen und ihre Stärken zur Geltung zu bringen.

Trotz Anpassungsbedarf haben Autist:innen grundsätzlich sehr ähnliche Wünsche und Vorstellungen wie neurotypische Personen, also Menschen, deren neurologische Entwicklung als normal gilt. Dazu zählt eine reguläre Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, die nachweislich die Lebensqualität und das Selbstwertgefühl von Autist:innen steigern kann (Dudley et al., 2015, S. 1; Interagency Autism Coordinating Committee, 2017, S. 68; Tomczak et al., 2021, S. 1; Weld-Blundell et al., 2021, S. 1). Autist:innen sind jedoch im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung und Menschen mit anderen Beeinträchtigungen überproportional stark von Arbeitsplatzunsicherheit, Unterbeschäftigung – einer Beschäftigung, die nicht den Qualifikationen der Arbeitnehmer:in entspricht – und Arbeitslosigkeit betroffen (Tomczak et al., 2021, S. 1; Dudley et al., 2015, S. 2; Kirchner und Dziobek, 2014, S. 77, 81; Lord et al., 2020, S. 19). So liegt die Arbeitslosenquote von Menschen im Autismus-Spektrum in Österreich bei rund 80 Prozent (Salzburger Nachrichten, 2016). Dies hat nicht nur negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Betroffenen. Einige Forscher:innen betonen auch die Kosten für die Gesellschaft, die aus der großen Zahl an arbeitslosen Autist:innen resultieren (Weld-Blundell et al.,

2021, S. 1, 26f. Kirchner und Dziobek, 2014, S. 81; Dudley et al., 2015, S. 1; Scott et al., 2017). Allgemein werden die Kosten der Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen aus dem Arbeitsmarkt auf bis zu sieben Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) eines Landes geschätzt (Buckup, 2009, S. 51).

Verschiedene Barrieren können die hohe Erwerbslosenquote und Arbeitsplatzunsicherheit erklären. Abgesehen von den individuellen Einschränkungen der Betroffenen, wie dem Schweregrad der autistischen Symptomatik und der Verfügbarkeit von familiärer oder anderer Unterstützung, sind Autist:innen oft mit Stigmatisierung und unzureichendem Vertrauen seitens der Arbeitgeber:innen konfrontiert (Weld-Blundell et al., 2021, S. 28; Dudley et al., 2015, S. 3ff.). Bereits bei der Personalauswahl durch Vorstellungsgespräche haben Arbeitssuchende mit Autismus eher als Menschen ohne Autismus Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, weil es ihnen schwerer fällt, die richtigen Worte zu finden und die verbale und nonverbale Kommunikation zu verstehen (Solomon, 2020, S. 4210f. Tomczak et al., 2021, S. 2). Der Fokus auf soziale Kompetenzen statt auf fachliche Fähigkeiten und Qualifikationen in Einstellungsverfahren stellt für Menschen im Autismus-Spektrum ein Hindernis bei der Arbeitssuche dar (Griffiths et al., 2020, S. 4; Petty et al., 2022; Sarrett, 2017, Solomon, 2020, S. 4211). Wenn Autist:innen erwerbstätig sind, verlieren sie ihren Arbeitsplatz eher aufgrund von Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion als aufgrund der Unfähigkeit, die ihnen zugewiesenen Arbeitsaufgaben auszuführen (Westbrook et al., 2012, S. 26). Auch die Offenlegung der Diagnose ist für die Betroffenen ein sensibles Thema, das entweder zu positiven Reaktionen und notwendigen Anpassungen des Arbeitsumfelds oder zu negativen Reaktionen, Diskriminierung und Ausgrenzung führen kann (Tomas et al., 2022, S. 2; Waisman-Nitzan et al., 2021, S. 9).

Diese Darlegung steht den vielen Fähigkeiten und positiven Eigenschaften gegenüber, die Autist:innen zugeschrieben werden. Menschen im Autismus-Spektrum gelten als ehrliche, zuverlässige, produktive und effiziente Mitarbeiter:innen mit einem Blick für Details, die bei entsprechender beruflicher Tätigkeit eine hohe Konzentrationsfähigkeit aufweisen und sich nicht an Mikropolitik beteiligen (Hayward et al., 2019b, S. 48; Khalifa et al., 2019, S. 2). Die Tatsache, dass die Zahl der von Expert:innen diagnostizierten Autist:innen in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen hat, unterstreicht weiter die Notwendigkeit, über Autismus aufzuklären und Autismus-inklusive Arbeitsmarktpraktiken einzuführen (Pellicano et al., 2014, S. 756; Dudley et al., 2015, S. 1).

Ein Blick in die Forschung soll nun Aufschluss darüber geben, inwiefern Autist:innen in Bezug auf das Arbeitsleben bereits unterstützt werden, und wo weiterer Forschungsbedarf besteht. Seit den Anfängen der Autismus-Forschung durch Asperger und Kanner in den 1930er Jahren hat sich diese Forschung weitgehend auf die Diagnose und Frühförderung von Kindern konzentriert (Micai et al., 2022, S. 2; Scott et al., 2019, S. 25). Da sich zusätzlich der Großteil

der Wissenschaft mit männlichen Betroffenen aus hohen Einkommensklassen beschäftigt, mangelt es an Studien zu weiblichen Betroffenen und deshalb auch an Klarheit über die Manifestation von Autismus in Mädchen und Frauen (Interagency Autism Coordinating Committee, 2017, S. 60, 83; Dudley et al., 2015, S. 1; Zeidan et al., 2022, S. 786; Pellicano et al., 2014, S. 764, 766; Lord et al., 2020, S. 12). Relativ wenig Literatur befasst sich außerdem mit autistischen Erwachsenen, wobei die Autismus- und Arbeit-Forschung im Laufe der Jahre zunehmend Aufmerksamkeit erhalten hat (Scott et al., 2019, S. 25; Tomczak, 2022, S. 1468). Mehrere wissenschaftliche Arbeiten behandeln z.B. den Einsatz von Trainings für Autist:innen, etwa zur langfristigen Sicherung eines Arbeitsplatzes (siehe z.B. Kyriaki und Syriopoulou-Delli (2022), Littin und Haspel (2021) und Westbrook et al. (2013). Bei dieser Art von Intervention steht die Gewöhnung von Autist:innen an neurotypische Konventionen im Vordergrund. Obwohl solche Maßnahmen eine wichtige Hilfestellung für Autist:innen darstellen, fordern Forscher:innen sowie Betroffene und Angehörige zunehmend, mögliche Aufklärungs- und Anpassungsmaßnahmen der neurotypischen Arbeitswelt zu identifizieren (Pellicano et al., 2014, S. 761, 765; Tomczak et al., 2021, S. 7f. Sarrett, 2017). Mit anderen Worten: Während die erfolgreiche Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum traditionell als vom autistischen Individuum abhängig betrachtet wurde, wird immer mehr erkannt, dass auch externe Faktoren wie das Arbeitsumfeld die Beschäftigungsverhältnisse beeinflussen (Dreaver et al., 2020, S. 1658). Diese Perspektivenumkehr ist wichtig, weil eine permanente einseitige Anpassung der Autist:innen, wie bereits dargestellt, negative Folgen hat und u.a. mit dem Risiko für autistisches Burnout einhergeht (Mantzalas et al., 2022, S. 1ff.).

Die Literaturrecherche zeigt, dass die meisten Forschungsarbeiten über die Veränderung der Arbeitsmarktpraktiken zugunsten autistischer Arbeitnehmer:innen in den letzten zehn Jahren veröffentlicht wurden (Johnson et al., 2020, S. 127). Beispielsweise stellen Griffiths et al. (2020) Methoden zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse von Personen mit hochfunktionalem Autismus vor. Andere Arbeiten konzentrieren sich auf spezifische Aspekte des Arbeitsmarktes. Sarrett (2017) konzentriert sich in ihrer Forschung auf Interviewsituationen im Einstellungsprozess und wie diese zugunsten von Autist:innen verändert werden könnten. Die Arbeit von Parr und Hunter (2014) untersucht, welche Führungsstile zu einer Verbesserung der Arbeitssituation von Autist:innen führen. Waisman-Nitzan et al. (2020) befassen sich mit den Einflussfaktoren auf die Arbeitsleistung von Autist:innen. Tomas et al. (2022) schreiben über Offenlegungstaktiken von Menschen mit Autismus. Mantzalas et al. (2022) untersuchen Risiko- und Schutzfaktoren für autistisches Burnout. Angesichts des relativ jungen stärkenorientierten Ansatzes in der Beschäftigung von Menschen mit Autismus, der in Forschung und Praxis versucht, den Fokus auf die Fähigkeiten von Autist:innen anstatt auf ihre ‚Fehler‘ zu legen, stellt diese Forschungsrichtung einen wichtigen Schritt in Richtung Inklusion und Diversität dar (Wong et al.,

2021; Courchesne et al., 2020, S. 2; Lorenz et al., 2016, S. 14).

Im Rahmen der Literaturrecherche für die vorliegende Arbeit konnten nur wenige wissenschaftliche Untersuchungen identifiziert werden, die sich speziell mit den Arbeitserfahrungen von autistischen Frauen befassen. Hayward et al. (2019a, S. 297) schreiben z.B., dass in keiner bisherigen Forschung betroffene Frauen nach förderlichen Faktoren für die Erlangung und den Erhalt eines Arbeitsplatzes befragt wurden. Die Forscher:innen vergleichen deshalb die Sichtweisen autistischer Frauen mit denen neurotypischer Frauen und autistischer Männer, um Unterschiede in den Arbeitserfahrungen zu identifizieren (Hayward et al., 2019a). Generell wird die Perspektive der Betroffenen selten berücksichtigt (Pellicano et al., 2014, S. 758; Interagency Autism Coordinating Committee, 2017, S. 84; Lord et al., 2020, S. 20). So beleuchten Studien zur Berufstätigkeit oftmals lediglich die Meinungen von Arbeitgeber:innen und Kolleg:innen, die mit Autist:innen arbeiten oder gearbeitet haben, sowie von Familienmitgliedern Betroffener (siehe z.B. Scott et al., 2017; Stankova und Trajkovski, 2010; Thavapalan et al., 2021).

Insgesamt stammt der Großteil der Forschung zu Autismus sowie zu Autismus und Arbeit aus dem englischsprachigen Raum, vor allem aus den USA, Kanada, Australien und England (Khalifa et al., 2019, S. 3; Lindsay et al., 2021, S. 600). Aus dem deutschsprachigen Raum, insbesondere aus Österreich, konnten keine für diese Arbeit relevanten wissenschaftlichen Untersuchungen gefunden werden. Speziell fehlt es noch an Forschung zu Diversitätsmanagement-Maßnahmen für Menschen mit Autismus, die eine langfristige und zufriedenstellende Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt in Österreich anstreben.

Aus den vorangegangenen Ausführungen geht hervor, dass autistischen Erwachsenen und insbesondere autistischen Frauen nicht die notwendige Aufmerksamkeit geschenkt wird, um zumindest einem Großteil der Betroffenen eine erfüllende Beschäftigung in einem inklusiven Umfeld zu ermöglichen. Diese Masterarbeit wendet sich der Forschungslücke zu und knüpft an den Forschungsstrang zu Interventionen auf organisationaler Ebene an. Ziel ist die Erstellung eines umfassenden Modells, das den Informations- und Anpassungsbedarf für die Schaffung eines autismusfreundlichen allgemeinen Arbeitsmarktes in Österreich zusammenfasst. Dafür werden Frauen mit leichter autistischer Symptomatik (Asperger-Syndrom, hochfunktionaler Autismus) zu ihren Sichtweisen bezüglich erforderlicher Veränderungen befragt. So soll Autist:innen der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erleichtert und langfristig eine erfüllende berufliche Position gesichert werden. Als sekundäres Ziel der Arbeit wird die Erhöhung der Lebensqualität und Zufriedenheit von Menschen mit Autismus gesehen. Es wird erwartet, dass die Forschungsergebnisse nicht ausschließlich für autistische Frauen, sondern auch für Männer und andere Geschlechtsidentitäten relevant sein können. Die der Masterarbeit zugrunde liegende Forschungsfrage lautet daher:

„Welchen Aufklärungs- und Anpassungsbedarf haben Arbeitgeber:innen in Österreich aus Sicht von Frauen mit Autismus mit geringer Symptomausprägung?“

Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit ist folgendermaßen aufgebaut: Im ersten Schritt werden die Begriffe ‚Autismus‘ und ‚Diversitätsmanagement‘ definiert und relevante Eckpunkte beschrieben, um ein allgemeines Verständnis bei den Leser:innen zu erzeugen. In weiterer Folge wird der theoretische Rahmen, auf dem die Empirie der Masterarbeit basiert, vorgestellt. Bei dieser Grundlage handelt es sich um drei Studien, die sich vorwiegend mit Maßnahmen auf Arbeitgeber:innenseite zur Verbesserung der Teilhabe von Autist:innen am Arbeitsmarkt befassen. Die im Rahmen der Studien entwickelten Modelle werden anschließend in einer Modellsynthese zusammengeführt, welche als Ausgangspunkt für die qualitative Datenanalyse dienen soll. Das vierte Kapitel befasst sich mit dem methodischen Vorgehen der Arbeit. Dabei wird auf die Stichprobenlogik, die Methodik der Datenerhebung und -auswertung sowie auf relevante forschungsethische Aspekte eingegangen. Im Anschluss daran werden die Forschungsergebnisse präsentiert. Es handelt sich hierbei um eine detaillierte Darstellung des Aufklärungs- und Anpassungsbedarfs am ersten Arbeitsmarkt in Österreich. Die Ergebnisse werden nach Phasen des Beschäftigungszyklus gegliedert. Abschließend werden die Ergebnisse diskutiert, mit bestehender Literatur verglichen, sowie Limitationen und Implikationen der Arbeit aufgezeigt, bevor die wichtigsten Aspekte der Masterarbeit in einer Conclusio zusammengefasst werden.

2. Erläuterung zentraler Begriffe

Um ein Verständnis für den Anpassungsbedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, werden im Folgenden die für diese Arbeit zentralen Begriffe Autismus und Diversitätsmanagement erläutert. Einerseits werden die Diagnosekriterien für Autismus, dessen Prävalenz und bekannte Komorbiditäten beschrieben. Zum anderen wird Diversitätsmanagement definiert, und es werden seine Ziele und Vorteile erläutert.

2.1. Autismus

Die aktuelle medizinische Bezeichnung für Autismus ist Autismus-Spektrum-Störung. Sie ist eine vererbte und stark heterogene neurologische Entwicklungsstörung mit kognitiven Merkmalen (Lord et al., 2020, S. 2). Autistische Menschen werden auch als neurodivers oder neurodivergent bezeichnet, wobei sich Neurodiversität bzw. Neurodivergenz auf die Vielfalt der menschlichen Wahrnehmung bezieht und definiert wird als jede Art der kognitiven Verarbeitung oder Sinngabe der Welt, die von den ‚typischen‘ Denk- und Lebensweisen abweicht. Neurodiversität umfasst nicht nur Autismus, sondern beispielsweise auch Dyslexie (Leseschwäche), Dyspraxie (Entwicklungsstörung in der Motorik), Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung (ADHS), Epilepsie und Tourette-Syndrom (Tomczak, 2022, S. 1467). Die

weltweite Prävalenz von Autismus liegt bei knapp einem Prozent, wobei die Schätzungen für Länder mit hohem Einkommen höher liegen und Männer im Verhältnis von etwa 3:1 häufiger betroffen sind als Frauen (Lord et al., 2020, S. 1; Loomes et al., 2017, S. 466).

Die offiziellen Diagnosekriterien für Autismus laut der aktuellen Version der internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD-11) der Weltgesundheitsorganisation (2022) lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Autismus-Spektrum-Störung ist gekennzeichnet durch anhaltende Defizite in der Fähigkeit, wechselseitige soziale Interaktion und soziale Kommunikation zu initiieren und aufrechtzuerhalten, sowie durch eine Reihe von eingeschränkten, sich wiederholenden und unflexiblen Verhaltensmustern, Interessen oder Aktivitäten, die für das Alter und den soziokulturellen Kontext der Person eindeutig untypisch oder exzessiv sind. Der Beginn der Störung liegt typischerweise in der frühen Kindheit, aber die Symptome können sich auch erst später vollständig manifestieren, wenn die sozialen Anforderungen die begrenzten Fähigkeiten übersteigen. Die Defizite sind so schwerwiegend, dass sie zu Beeinträchtigungen in persönlichen, familiären, sozialen, erzieherischen, beruflichen oder anderen wichtigen Funktionsbereichen führen, und sie sind in der Regel ein durchgängiges Merkmal der Funktionsweise der Person, das in allen Bereichen zu beobachten ist, obwohl sie je nach sozialem, erzieherischem oder anderem Kontext variieren können. Personen im Autismus-Spektrum weisen ein breites Spektrum an intellektueller Funktionalität und Sprachfähigkeit auf. (World Health Organization [WHO], 2022, eigene Übersetzung)

Autismus geht häufig mit einer anhaltenden Beschäftigung mit Spezialinteressen und einer anhaltenden Über- oder Unterempfindlichkeit gegenüber Sinnesreizen (z.B. Geräusche, Licht, Texturen, Gerüche, Temperatur) einher (World Health Organization [WHO], 2022). Diese Besonderheiten können im Arbeitsalltag hinderlich sein, unter Umständen aber auch die Grundlage für besondere Begabungen bilden. Autismus kann bei Menschen aller Intelligenzstufen auftreten und auch bei normaler Intelligenz mit unterschiedlichen Ausprägungen der sprachlichen Fähigkeiten verbunden sein. Neben den Kernsymptomen treten bei Menschen mit Autismus häufig psychiatrische oder neurologische Störungen auf, wobei Hyperaktivität und Aufmerksamkeitsstörungen, Angstzustände, Depressionen und Epilepsie relativ weit verbreitet sind (Lord et al., 2020, S. 2). Aufgrund der Vielfalt der Erscheinungsformen wird Autismus seit 2013 diagnostisch nicht mehr in Asperger-Syndrom, frühkindlichen Autismus und atypischen Autismus unterschieden, sondern als ein Spektrum klassifiziert, das viele Dimensionen umfasst (Lord et al., 2020, S. 43). Keine zwei Autist:innen

haben exakt dieselben Stärken und Schwächen. Die vorliegende Arbeit konzentriert sich auf autistische Frauen ohne intellektuelle und sprachliche Beeinträchtigungen. Es werden vorrangig die Begriffe Autismus, Autismus-Spektrum und Neurodiversität verwendet, um der von den Betroffenen mehrheitlich bevorzugten Terminologie Rechnung zu tragen.

2.2. Diversitätsmanagement am ersten Arbeitsmarkt

Diversität und Inklusion haben durch die Menschenrechtsbewegungen Mitte des 20. Jahrhunderts Einzug in die Arbeitswelt gehalten und sowohl Theorie als auch Praxis beschäftigen sich zunehmend mit Diversitätsmanagement in Organisationen (Abdul-Hussain und Hofmann, 2013; Bendl und Hanappi-Egger, 2015, S. 417). Diversitätsmanagement ist ein Ansatz zur Wahrnehmung, Nutzung und Förderung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in der Belegschaft (Bendl & Hanappi-Egger, 2015, S. 418). Diversität bezieht sich dabei auf die Vielfalt bzw. Heterogenität von Menschen und stellt die Anerkennung unterschiedlicher Identitäten und Lebensstile in den Mittelpunkt (Franken, 2015, S. 18). In der Theorie wird Diversität auf verschiedene Weisen näher definiert. Ein bekanntes Modell differenziert zwischen inneren, äußeren und organisationalen Dimensionen. Beispielsweise wird bei den inneren Diversitätsdimensionen in Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten, Ethnie/Herkunft und Hautfarbe untergliedert, wobei diese Dimensionen im Vergleich zu den äußeren und organisationalen als eher stabil und nur mit großem Aufwand veränderbar gelten (Bendl & Hanappi-Egger, 2015, S. 420).

Organisationen verfolgen mit einer Diversitätsmanagementstrategie zwei Ziele: ein soziales und ein wirtschaftliches. Ersteres besteht darin, Chancengleichheit für verschiedene Beschäftigtengruppen und soziale Gerechtigkeit aus ethischen Gründen und im Sinne der Corporate Social Responsibility (CSR) zu ermöglichen (Franken, 2015, S. 11 f., 105). Maßnahmen können gleiche Aufstiegschancen für alle, die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder altersgerechte Arbeitsbedingungen sein (Franken, 2015, S. 11 f., 105). Mit dem zweiten Ziel wird versucht, von den positiven Effekten vielfältiger Arbeitnehmer:innen zu profitieren (Franken, 2015, S. 11 f., 105). Dabei geht es darum, spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen zu nutzen, um z.B. die Wahrnehmung von Zukunftstrends und Kund:innenbedürfnissen zu verbessern, die Bereitschaft zur Weiterentwicklung zu erhöhen, und letztlich die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen zu steigern (Franken, 2015, S. 11 f., 105). In der Tat bestätigen Studien, dass Diversität die Leistung von Organisationen verbessert, weil Heterogenität von Mitarbeiter:innen und Manager:innen zu optimierten Entscheidungsprozessen beiträgt (Lorenzo, 2017, Abschn. 03:26). Des Weiteren berichten Arbeitnehmer:innen in inklusiven Organisationen von höherer Arbeitszufriedenheit, Motivation und einem angenehmeren Betriebsklima. Dies führt wiederum zu einer höheren Mitarbeiter:innenbindung und einer geringeren Fluktuation (Franken, 2015, S. 105).

Bei der Umsetzung von Diversitätsmanagement ist darauf zu achten, dass die Reproduktion von Stereotypen vermieden und indirekte Barrieren abgebaut werden. In diesem Sinne ist die Organisationskultur zu hinterfragen, d.h. welche Werte und Normen in einer Organisation vorherrschen (Bendl & Hanappi-Egger, 2015, S. 432ff.). Andernfalls kann es in heterogenen Arbeitsgruppen zu Wahrnehmungsfehlern, Kommunikationsproblemen und Konflikten kommen, die sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit und -leistung auswirken (Franken, 2015, S. 101f.). Bendl und Hanappi-Egger (2015, S. 419) schreiben hierzu: „*Den Leitgedanken von Inklusion von Diversitäten in der Organisation zu verankern, bedeutet das Erlernen und Umsetzen eines wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt auf der organisationalen Ebene.*“. Die Implementierung eines funktionierenden Diversitätsmanagements ist auch mit Kosten verbunden, z.B. für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Franken, 2015, S. 101f.). Allerdings überwiegen die Vorteile, die sich, wie bereits erwähnt, u.a. auf geringere Fehlzeiten und Fluktuation, erhöhte Flexibilität, Innovationskraft und Kundenzufriedenheit beziehen (Bendl und Hanappi-Egger, 2015, S. 432ff. Franken, 2015, S. 101f.). Viele Argumente sprechen also dafür, die Homogenität in Unternehmen aufzubrechen und den Fokus auf Inklusion zu legen. Vor diesem Hintergrund soll im nächsten Schritt die theoretische Grundlage ausgearbeitet werden.

3. Theoretischer Rahmen

Den theoretischen Rahmen der Forschungsarbeit bilden drei Modelle zur Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum von Dreaver et al. (2020), Tomczak (2022) und Tomczak et al. (2021). Sie wurden ausgewählt, weil sie sich zum einen im Vergleich zu anderen wissenschaftlichen Arbeiten hauptsächlich auf die Aufklärung und Anpassungen beziehen, die von Seiten der Arbeitgeber:innen vorgenommen werden können, und weil sie zum anderen den Arbeitsplatz ganzheitlich betrachten. Das bedeutet, dass nicht nur bestimmte Aspekte einer Beschäftigung, wie z.B. das Führungsverhalten der Vorgesetzten, beleuchtet werden, sondern nahezu die gesamte Erfahrung als autistische Arbeitnehmer:in. Da die gewählten Modelle jedoch in Bezug auf die angesprochenen Aspekte des Arbeitsmarktes im Einzelnen erweiterbar sind, erscheint eine Synthese der Modelle als Grundlage für die Datenanalyse sinnvoll. Im folgenden Abschnitt werden die Modelle daher zunächst einzeln vorgestellt und anschließend zusammengeführt.

3.1. Modelle der organisationalen Anpassung und Aufklärung über Autismus

Das Rahmenwerk von Dreaver et al. (2020, S. 1658, 1661) beinhaltet fünf Schwerpunkte: soziale Unterstützung; adaptive Strategien; kognitive Unterstützung; berufliche Unterstützungsdienste, die sich vor allem an Manager:innen und Kolleg:innen von autistischen Mitarbeiter:innen richten; und Berufstrainings für Menschen im Autismus-Spektrum. Tomczak et al. (2021, S. 3ff.) haben das sogenannte inklusive Kommunikationsmodell für den Beschäftigungskreislauf

von Menschen mit Autismus entwickelt. Es enthält Empfehlungen, die sich auf die vier Phasen Rekrutierung, Selektion, Onboarding und Retention beziehen. In einer weiteren Arbeit von Tomczak (2022, S. 1471) identifiziert der Autor technologiebasierte und nicht-technologiebasierte Lösungen für vier Problembereiche: effektive Kommunikation; Zeitmanagement, Aufgabepriorisierung und Arbeitsorganisation; Stressmanagement und Emotionskontrolle; und sensorische Sensibilität.

3.1.1. Strategien und Unterstützungen für eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum von Dreaver et al. (2020)

Dreaver et al. (2020, S. 1657) sehen die Stärken von Autist:innen als äußerst wertvoll für viele Branchen, wobei die Nutzung dieser Fähigkeiten von der Übereinstimmung zwischen den individuellen Bedürfnissen und der Beschäftigungssituation abhängt. Deshalb haben die Forscher:innen nach organisationalen und individuellen Faktoren gesucht, die eine erfolgreiche Beschäftigung von autistischen Erwachsenen ermöglichen (Dreaver et al., 2020, S. 1658). Diese wurde definiert als ein Arbeitsverhältnis auf dem regulären Arbeitsmarkt, das mindestens sechs Monate besteht und bei dem die autistische Arbeitnehmer:in eine Vergütung mindestens in Höhe des Mindestlohns erhält (Dreaver et al., 2020, S. 1658). Im Rahmen der Forschung wurden vier Unternehmensleiter:innen und 16 Vorgesetzte von Autist:innen aus Schweden und Australien befragt, die Erfahrung mit einem solchen Beschäftigungsverhältnis haben (Dreaver et al., 2020, S. 1658). Die Forschungsergebnisse legen nahe, dass die drei übergreifenden Themen ‚Wissen über und Verständnis für Autismus‘, ‚Arbeitsumfeld‘ und ‚Job Match‘ eine erfolgreiche Beschäftigung von Autist:innen erleichtern (Dreaver et al., 2020, S. 1660).

Wissen über und Verständnis von Autismus wurde in Australien und Schweden als Schlüssel zur Förderung erfolgreicher Beziehungen am Arbeitsplatz identifiziert und war von grundlegender Bedeutung, um das Vertrauen der autistischen Mitarbeiter:innen in sich und andere Mitarbeiter:innen zu stärken. Als wirksamster Ansatz zur Förderung effektiver Kommunikation, positiver Beziehungen und zur Minimierung von Konflikten und Missverständnissen wurden Schulungen zur Autismus-Aufklärung und -Sensibilisierung beschrieben. Demnach können Vorgesetzte durch formale Ausbildungen ihre Fähigkeit zur Unterstützung von autistischen Mitarbeiter:innen und zur Schaffung eines integrativeren und akzeptierenderen Arbeitsumfelds verbessern. (Dreaver et al., 2020, S. 1660f.)

Die Befragten betonten im Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld, dass autismusspezifische Unterstützungsdienstleistungen von Expert:innen für eine erfolgreiche Beschäftigung relevant sind und sowohl neurodiverse als auch neurotypische Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen davon profitieren (Dreaver et al., 2020, S. 1661). Für Vorgesetzte von Autist:innen sind etwaige Angebote von Bedeutung, um die Fähigkeiten von Autist:innen richtig zu fördern (Dreaver et al., 2020, S. 1661). In Bezug auf Kommunikations-

stile sollten Vorgesetzte und Mitarbeiter:innen bei der Arbeit mit Menschen im Autismus-Spektrum konsistent, prägnant und deutlich sein (Dreaver et al., 2020, S. 1661f.). So sollten Anweisungen und Instruktionen sowohl mündlich als auch schriftlich gegeben und Aufgaben in aufeinanderfolgende Schritte unterteilt werden (Dreaver et al., 2020, S. 1661f.). Auch die Klärung der Arbeitserwartungen und kontinuierliches Feedback sind wichtig für die Förderung der Arbeitsleistung und Zufriedenheit der autistischen Mitarbeiter:innen, wobei auf die individuellen Bedürfnisse in Bezug auf formelle oder informelle Arbeitsevaluierung zu achten ist (Dreaver et al., 2020, S. 1661f.). Ein klar benannter Vorgesetzter wurde zudem als eine wichtige Strategie genannt, um Mitarbeiter:innen mit Autismus dabei zu unterstützen, ihre Anliegen mitzuteilen und ihre Performanz zu optimieren (Dreaver et al., 2020, S. 1661f.).

Da kurzfristige Änderungen von Abläufen und Dienstplänen den Befragten zufolge für Menschen im Autismus-Spektrum besonders problematisch sind, reduzieren Struktur der physischen Umgebung, Routine der Arbeitsaufgaben und die Vorbereitung auf unvermeidbare Veränderungen das Stressniveau von Menschen mit Autismus. In Verbindung mit dem Arbeitsumfeld sind laut den Forscher:innen insbesondere Lärm, Licht und Raum, aber auch die Größe des unmittelbaren Teams zu berücksichtigen. Aus Sicht der Vorgesetzten besteht ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Unterstützung von autistischen Arbeitnehmer:innen darin, eine offene und flexible Haltung in Bezug auf die Notwendigkeit von Änderungen am Arbeitsplatz oder der Arbeitsrolle zu bewahren. Dazu gehört die Bereitschaft, die physische Umgebung, die Arbeitsplatzbeschreibungen oder die Arbeitsabläufe zu verändern und anzupassen. (Dreaver et al., 2020, S. 1662)

Job Match als drittes übergreifendes Ergebnis der Forschung beschreibt die Übereinstimmung zwischen den Anforderungen und Bedingungen des Arbeitsplatzes und den Fähigkeiten, Stärken und Interessen der Mitarbeiter:in. So ist es für die Studienteilnehmer:innen bedeutsam, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der autistischen Arbeitnehmer:innen anzuerkennen und Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten, indem Verantwortungsbereiche langsam aufgebaut werden. Beim Job Match muss ebenso die Struktur der Arbeitsaufgaben berücksichtigt werden, wobei eine größere Struktur zu einem geringeren Überwachungsbedarf und einer höheren Arbeitszufriedenheit führt. Manche der Befragten merkten an, dass sichergestellt sein muss, dass autistische Arbeitssuchende bereit für eine Beschäftigung sind. Dies kann durch Training, bei dem zwischenmenschliche Fähigkeiten und Grundlagen des Arbeitsplatzes erlernt und ausgebaut werden, erreicht werden. Nichtsdestotrotz sollte der Beschäftigungskreislauf mitsamt seinen Barrieren betrachtet und angepasst werden. Beispielsweise sollten neben dem Vorstellungsgespräch auch andere Alternativen wie eine Arbeitsprobe in Erwägung gezogen werden. (Dreaver et al., 2020, S. 1663)

Tabelle 1 fasst die Ergebnisse von Dreaver et al. (2020, S. 1661) zusammen. Demnach werden Strategien und Unterstützungen für eine erfolgreiche Beschäftigung von Men-

Soziale Unterstützung	Adaptive Strategien	Kognitive Unterstützung	Berufliche Unterstützungsdienste	Autismus-spezifische Berufstrainings
<ul style="list-style-type: none"> - Offene, ehrliche Organisationskultur - Zusätzliche Supervision & Unterstützung für Autist:in (z.B. Mitarbeiter:in als Mentor:in) - Regelmäßige Kommunikation mit Vorgesetzten, u.a. zur Klärung der Erwartungen des Vorgesetzten - Unterstützendes Arbeitsteam - Kleine Teamgröße 	<ul style="list-style-type: none"> - Alternative zum Vorstellungsgespräch - Klare Kommunikationswege - Schriftliche Schritt-für-Schritt-Anweisungen - Routine & Struktur am Arbeitsplatz - Ggf. Umstrukturierung der Arbeitsrolle - Anpassung an die sensorischen Anforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßiges Feedback, informelle Beurteilung - Stärkung des positiven Verhaltens & Ermutigung - Vorbereitung auf neue Aufgaben & Veränderungen - Entwicklung von Problemlösungs- & Stressbewältigungsstrategien 	<ul style="list-style-type: none"> - Autismus-Schulungen für Vorgesetzte & Mitarbeiter:innen - Laufende externe Unterstützung durch Expert:in für Vorgesetzte (z.B. für Job-Matching) & Autist:in - Regelmäßige Treffen mit Autist:in - Ggf. Einzelbetreuung für Autist:in 	<ul style="list-style-type: none"> - Formulierung realistischer Ziele - Schulungen & Trainings zu Arbeitsplatzgrundlagen, Geschäftssprache, Transport, angemessenem Verhalten & persönlicher Vorsorge

Tabelle 1: Kategorien von Strategien und Unterstützungen, die eine erfolgreiche Beschäftigung von Personen im Autismus-Spektrum erleichtern (Eigene Darstellung, in Anlehnung an Dreaver et al. (2020, S. 1661))

schen im Autismus-Spektrum in fünf Themenbereiche unterteilt. In Bezug auf die soziale Unterstützung für neurodiverse Mitarbeiter:innen ist es u.a. von Vorteil, zusätzliche Supervision und Hilfestellung, z.B. durch eine Mentor:in, anzubieten sowie eine regelmäßige und offene Kommunikation zu pflegen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Erwartungen der Leitung zu klären. Zudem erleichtern kleine Arbeitsteams bzw. eine geringe Zahl an direkten Arbeitskolleg:innen den Arbeitsalltag der autistischen Mitarbeiter:in. Adaptive Strategien beinhalten die Erwägung einer Alternative zum Vorstellungsgespräch, klare Kommunikationswege, Schritt-für-Schritt-Anweisungen und Struktur am Arbeitsplatz. Gegebenenfalls sollten die Rolle und die Arbeitsumgebung an die Bedürfnisse der autistischen Person angepasst werden. So sollte die Möglichkeit bestehen, das Licht zu dimmen, Jalousien zu verwenden und Kopfhörer zu benutzen. Durch regelmäßiges Feedback, Ermutigung und Verstärkung des erwünschten Verhaltens seitens neurotypischer Kolleg:innen und Vorgesetzten können autistische Arbeitnehmer:innen kognitiv unterstützt werden. Belastende Situationen können durch die Entwicklung von Problemlösungs- und Stressbewältigungsstrategien minimiert werden. Auf Veränderungen und neue Aufgaben sollten neurodiverse Mitarbeiter:innen im Vorfeld vorbereitet werden. Wie bereits erwähnt, richten sich berufliche Unterstützungsdienste vorwiegend an Manager:innen und Kolleg:innen von autistischen Mitarbeiter:innen. Schulungen, u.a. auch Führungstrainings für direkte Vorgesetzte, und generelle Unterstützung durch eine Expert:in können das Diversitätsklima zusätzlich fördern. Solche Autismus-Expert:innen können auch beim Job-Matching, in unerwarteten oder schwierigen Situationen und bei der Einzelbetreuung von Autist:innen unterstützend wirken. Im Rahmen von Berufstrainings für Menschen im Autismus-Spektrum sollten gemeinsam mit der betroffenen Person realistische Berufsziele formuliert und berufsvorbereitende Trainings durchgeführt werden. Diese

können sich auf die Vermittlung von Grundlagen des Arbeitsplatzes, den Umgang mit Verkehrsmitteln, angemessenes Verhalten und persönliche Vorsorge beziehen. (Dreaver et al., 2020, S. 1661)

3.1.2. Das inklusive Kommunikationsmodell von Tomczak et al. (2021)

Tomczak et al. (2021, S. 1) erkennen Schwierigkeiten in der zwischenmenschlichen Kommunikation, die Menschen im Autismus-Spektrum haben, als einen Grund für die erhebliche Unterrepräsentation von Autist:innen am Arbeitsmarkt und für Probleme während der Erwerbstätigkeit. Die Forscher:innen sehen es deshalb als notwendig an, zu verstehen, wie die Kommunikation innerhalb des Beschäftigungskreislaufs für autistische Menschen verbessert werden kann (Tomczak et al., 2021, S. 1). Insbesondere identifizieren sie Möglichkeiten, wie die Kommunikationsprozesse rund um die Rekrutierung, Auswahl, Eingliederung und Weiterbeschäftigung so verändert werden können, dass den spezifischen Merkmalen und Bedürfnissen der Betroffenen Rechnung getragen wird (Tomczak et al., 2021, S. 1). Den Rahmen der Forschung bildet die Theorie der Ressourcenhaltung, die besagt, dass eine Bedrohung der eigenen Ressourcen bei der Arbeit oder das Ausbleiben von Ressourcen nach einer Ressourceninvestition zu einem höheren Maß an erlebtem Stress führt (Hobfoll, 1989). Die Forscher:innen argumentieren daher, dass die Defizite, die mit Autismus einhergehen, die vorhandenen Ressourcen und das Potenzial für die Gewinnung neuer Ressourcen gefährden (Tomczak et al., 2021, S. 2f.). Letztlich können Schwierigkeiten bei der Arbeit zu erlebtem Stress führen und autistische Personen anfälliger für die Erfahrung von Verlustspiralen machen, d.h. für weitere zukünftige Verluste (Tomczak et al., 2021, S. 2f.). Mit diesem Hintergrund führten Tomczak et al. Interviews mit 21 Therapeut:innen, Berufsausbilder:innen und Unternehmer:innen, die Autist:innen beschäftigen, hauptsächlich

aus Polen, aber auch aus Kanada, Spanien und Australien (Tomczak et al., 2021, S. 2f.).

Die Erkenntnisse in Bezug auf Rekrutierungsprozesse von Organisationen zeigen im Allgemeinen, dass nicht die ‚perfekte‘ Mitarbeiter:in gesucht werden sollte, sondern eine, die mit einem angemessenen Maß an Unterstützung und unter guten Arbeitsbedingungen qualitativ hochwertige Ergebnisse liefern kann. Wie in Tabelle 2 dargestellt, sollten Personalverantwortliche versuchen, eine neurodiversitätsfreundliche Stellenanzeige zu erstellen, in der die Inhalte in einfacher Sprache formuliert sind und unnötige Qualifikationsanforderungen vermieden werden. Die Studie ergab auch, dass Stellenanzeigen klare und präzise Informationen über die Anforderungen der Stelle, eine genaue Definition der täglichen Aufgaben sowie den Umfang der Aufgaben und Verantwortlichkeiten enthalten sollten. Das Layout und die Farbgebung sollten einfach gehalten werden. Alternativ zur traditionellen Anzeige wurde zudem vorgeschlagen, die Bewerber:innen zur Lösung eines relevanten Problems aufzufordern. So könnten im weiteren Verfahren die besten Lösungen und nicht die besten Lebensläufe ausgewählt werden. (Tomczak et al., 2021, S. 5)

In Bezug auf die Selektion neuer Mitarbeiter:innen sollte laut den der Tabelle entnehmbaren Studienergebnissen eine kompetenzbasierte Bewertung vorgenommen werden. Die Konzentration auf die aktuellen Kompetenzen und nicht auf die Berufserfahrung und das Verhalten in der Vergangenheit führt laut den Befragten zu einer weniger voreingenommenen Auswahl (Tomczak et al., 2021, S. 5). Es wurde des Weiteren berichtet, dass Vorstellungsgespräche in einer ruhigen Atmosphäre geführt werden sollten, in der die Bewerber:innen ihre Fähigkeiten präsentieren können. Dies kann durch die Verwendung kurzer und relevanter verbaler Anweisungen erreicht werden. Die Fragen im Interview sollten detailliert und präzise sein und Abstraktionen und Mehrdeutigkeiten sollten vermieden werden. Darüber hinaus berichteten die Studienteilnehmer:innen, dass es oft notwendig ist, einen klaren Zeitrahmen für die Durchführung von Aufgaben oder die Beantwortung von Fragen während eines Interviews vorzugeben. Praktische Kompetenztests, einschließlich spielbasierter Aufgaben, können auch im Auswahlprozess innerhalb einer Gruppe von Menschen mit Autismus wirksam sein. Wenn Organisationen nicht über ausreichende Erfahrung bei der Einstellung von neurodiversen Personen verfügen, ist es nützlich, die Hilfe von Expert:innen in Anspruch zu nehmen. Diese können darüber aufklären, was zu erwarten ist und wie Akzente bei der Befragung von autistischen Kandidat:innen gesetzt werden können. (Tomczak et al., 2021, S. 6)

Der erstmaligen Einstellung einer autistischen Person sollten Schulungsprogramme sowohl für Führungskräfte und Vorgesetzte als auch für alle Mitarbeiter:innen vorausgehen. Solche Autismus-Trainings fördern die Akzeptanz neurodiverser Menschen als fähige und wertvolle Mitarbeiter:innen, um letztlich ein integratives Umfeld und ein Klima der Vielfalt zu unterstützen. Auch die Bereitstellung einer erfahrenen Mitarbeiter:in als Buddy oder Mentor:in würde die notwendige Unterstützung bei der Einführung neuer Aufgaben oder

der Klärung von Zweifeln bieten, insbesondere in den ersten Tagen an einem neuen Arbeitsplatz. Neueinsteiger:innen mit Autismus sollten ebenso ermutigt werden, bei Bedarf um Hilfe zu bitten, über ihre Bedürfnisse zu informieren und Feedback zum Anpassungsprozess zu geben. Die Forschungsergebnisse deuten außerdem darauf hin, dass die Einarbeitung neben einer klaren Kommunikation des Aufgabenbereichs auch eine Erläuterung der ungeschriebenen Regeln am Arbeitsplatz beinhalten sollte, z.B. in Bezug auf die Häufigkeit von Pausen, die Kleiderordnung und andere Gepflogenheiten der Organisation. Zur Strukturierung des Einarbeitungsprozesses können Onboarding-Checklisten oder Leitfäden eingesetzt werden. (Tomczak et al., 2021, S. 6)

Tomczak et al. (2021, S. 6f.) betonen in ihrer Arbeit, dass inklusive Rekrutierungs-, Auswahl- und Onboardingprozesse noch keine Garantie für eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Autismus sind. Entscheidend ist die Bindung dieser Menschen an den Arbeitsplatz. So ist es von Vorteil, eine klare Hierarchie mit einem Vorgesetzten festzulegen sowie die Größe des Arbeitsteams der autistischen Mitarbeiter:in überschaubar zu halten. Die Strukturierung der Arbeitswoche, das Festlegen von Aufgabensequenzen und die Information über Veränderungen im Voraus helfen zusätzlich, das Stresslevel der autistischen Mitarbeiter:innen gering zu halten. Neben der Art des Kontakts zu Vorgesetzten und Teammitgliedern sollte auch die Häufigkeit und Intensität an die individuellen Vorlieben und Bedürfnisse der autistischen Mitarbeiter:in angepasst werden, wobei Regelmäßigkeit und Wiederholbarkeit gewährleistet sein sollten. Es kann hilfreich sein, vor Besprechungen eine schriftliche Agenda und nach Besprechungen ein Protokoll zu erstellen. Insgesamt können präzise Mitteilungen und das Vermeiden von Metaphern den Kommunikationsprozess für Autist:innen weniger belastend machen. Ähnlich wie beim Vorstellungsgespräch sollten kurze Mitteilungen und klare Anweisungen verwendet werden, die keinen Zweifel daran lassen, um welche Aufgabe es sich handelt, wie und wann sie zu erledigen ist sowie wer die Ansprechpartner:in für Rückfragen ist. Hierbei können visuelle Arbeitspläne oder Anweisungsbilder unterstützend wirken. Es sollte auch sichergestellt werden, dass die Empfänger:in die Informationen versteht. Das Nutzen nicht-direkter und elektronisch vermittelter Formen der innerbetrieblichen Kommunikation wie durch E-Mail, Instant Messaging oder Online-Plattformen ist ebenso effektiv. Schriftliche Kommunikation hat den Vorteil, dass sie keine sofortige mündliche Antwort erfordert und im Zweifelsfall nachgelesen werden kann. Auf mündliche Anweisungen sollte daher die schriftliche Form folgen. Letztlich sollte Feedback direkt, aber einfülsam sein. (Tomczak et al., 2021, S. 6f.)

Die Praktiken, die im inklusiven Kommunikationsmodell von Tomczak et al. (2021, S. 7) vorgestellt werden, scheinen für Mitarbeiter:innen im Autismus-Spektrum weniger belastend zu sein. Die Forscher:innen hoffen daher, durch die Implementierung dieses Modells in Organisationen das Stressniveau dieser Gruppe von Arbeitnehmer:innen verringern zu können.

Rekrutierung	Selektion	Onboarding	Retention
<ul style="list-style-type: none"> - Stellenausschreibungen mit übersichtlichem Layout in leichter Sprache & mit klaren, präzisen Informationen über die Anforderungen & täglichen Aufgaben - Aufgabenstellung in Stellenanzeige; Selektion nach bester Lösung als Alternative zur Selektion nach dem besten Lebenslauf 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurze, präzise Fragen & Anweisungen ohne Abstraktion & Ambiguität - Praktische Fähigkeitstests & spielbasierte Aufgaben - Klare Zeitrahmen für die Ausführung von Anweisungen - Unterstützung durch Expert:in für Personalverantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkung einer inklusiven & diversen Organisationskultur - Bereitstellung eines Jobcoaches / Mitarbeiter:in als Mentor:in - Ermutigung, nach Hilfe zu bitten & eigene Bedürfnisse darzulegen - Ermutigung zum Feedback - Erklärung ungeschriebener Regeln 	<ul style="list-style-type: none"> - Klare Hierarchie & ein:e Vorgesetzte - Kleine Teamgröße - Struktur & Aufgabensequenzierung - Vorbereitung auf Veränderungen - Art & Häufigkeit des Kontakts (z.B. Meetings) nach individuellen Bedürfnissen - Schriftliche Agenden & Protokolle für Besprechungen - Präzise mündliche & schriftliche Anweisungen & Nutzung visueller Darstellungen; Prüfung, ob Information verstanden wurde - Elektronisch vermittelte Kommunikation - Direktes, einfühlsames Feedback

Tabelle 2: Mögliche Lösungen auf der Grundlage eines verbesserten Kommunikationsmodells zur Unterstützung von Mitarbeiter:innen im Autismus-Spektrum (Eigene Darstellung, in Anlehnung an Tomczak et al. (2021, S. 4f.))

3.1.3. Anpassungen des Arbeitsumfeldes und der Managementpraktiken von Tomczak (2022)

Ähnlich wie bei den zuvor vorgestellten Modellen zielt Tomczak (2022, S. 1467) mit seiner Arbeit darauf ab, optimale Bedingungen für Menschen im Autismus-Spektrum zu schaffen, damit diese erfolgreich am Arbeitsplatz arbeiten und ihr Wohlbefinden verbessern können. Im Unterschied zu den oben genannten Frameworks identifiziert der Forscher insbesondere Möglichkeiten, die sich aus der Entwicklung digitaler Technologien ergeben, um das Arbeitsumfeld durch innovative Ansätze zu verändern (Tomczak, 2022, S. 1467). Der Autor untersucht aber sowohl technologiebasierte als auch nicht-technologische Anpassungen, die helfen, Herausforderungen am Arbeitsplatz für autistische Mitarbeiter:innen zu bewältigen (Tomczak, 2022, S. 1467). Die Forschungsergebnisse basieren auf denselben 21 Interviews mit Expert:innen zum Thema Autismus und Arbeit wie in Abschnitt 2.1.2. Als theoretischen Hintergrund bezieht sich Tomczak (2022, S. 1469f.) dabei auf das soziale Modell von Behinderung, das von Oliver (1983) eingeführt und in der Einleitung erwähnt wurde. Es geht davon aus, dass nicht nur Beeinträchtigungen, sondern auch die Struktur und das Umfeld, die zumindest teilweise von anderen konstruiert werden, Barrieren für behinderte Arbeitnehmer:innen schaffen (Oliver, 1983). Für Arbeitnehmer:innen mit Autismus umfassen diese Barrieren laut Tomczak (2022, S. 1470) das Arbeitsumfeld, die Organisationskultur, Einstellungen bzw. Ansichten und Technologie. Die Befragten wurden daher um Empfehlungen für Anpassungsmaßnahmen und Managementpraktiken zu vier Aspekten gebeten: Effektive Kommunikation; Zeitmanagement, Aufgabepriorisierung und

Arbeitsorganisation; Stressmanagement und Emotionskontrolle; sowie sensorische Sensibilität.

Wie aus Tabelle 3 hervorgeht, ist unter den Lösungen, die die Qualität und Effektivität in der zwischenmenschlichen Kommunikation unterstützen, die Kommunikation zu nennen, die auf nicht-direktem und nicht-mündlichem Kontakt basiert. Hierfür können z.B. E-Mails, Chats, Diskussionsforen, Chatbots, Online-Formulare und Online-Plattformen genutzt werden. Eine Studienteilnehmer:in beschreibt, dass so Situationen vermieden werden, in denen autistische Arbeitnehmer:innen Aufgaben aufgrund von Unsicherheiten nicht erledigen können, aber auch nicht wissen, wie sie um Hilfe bitten können. Als Teil der Kommunikation kann es nützlich sein, visuelle Zeitpläne, Diagramme, Tabellen, Piktogramme, Emoticons und Anleitungsbilder zu verwenden. Anweisungen sollten die Form von Leitfäden haben, in denen die Mitarbeiter:innen nachschlagen können. Sie müssen verständlich sein und von regelmäßigen, konstruktiven und ehrlichen Rückmeldungen begleitet werden. Es ist jedoch zu erwähnen, dass technologische Lösungen die direkte, mündliche Kommunikation nicht vollständig ersetzen, sondern neben ihr bestehen und bei Bedarf unterstützen sollen. (Tomczak, 2022, S. 1472, 1476)

Im Zusammenhang mit verbessertem Zeitmanagement, Aufgabepriorisierung und Arbeitsorganisation ergeben die Befragungen, dass Zeitstrukturierungstools, Kalender, Aufgabenlisten, Erinnerungen oder Benachrichtigungen, die den Aufgabenumfang und eine klare Reihenfolge der Aufgaben bieten, an Computern und mobilen Geräten genutzt werden können. Solche Anwendungen erlauben es beispielsweise, die an einem bestimmten Projekt beteiligten Mitarbei-

Effektive Kommunikation	Zeitmanagement, Aufgabenpriorisierung und -organisation	Stressmanagement und Emotionskontrolle	Sensorische Sensibilität
<ul style="list-style-type: none"> - Flexibler, nicht-direkter Kontakt, gestützt durch Texte (z.B. E-Mails, Chats, Online-Formulare) & visuelle Hilfsmittel (z.B. Diagramme, Anleitungsbilder) - Leicht verständliche Nachrichten - Regelmäßiges, konstruktives Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> - Transparente Arbeitsstruktur - Programme zur Zeitstrukturierung (z.B. Online-Kalender), Benachrichtigungen mit Aufgabenumfang & -sequenzierung - Programme zur Prüfung des Arbeitsfortschritts, (z.B. interaktive To-Do-Listen) - Klarer Arbeitsplan für Tag/Woche/Monat; Checklisten - Unterstützung bei der Aufgabenpriorisierung - Flexibilität bei Arbeitszeiten, Einzel-/Teilzeit-/Hybrid-/Remote-Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> - Geräte zur Echtzeitmessung des Stressniveaus - Stressmanagement-training, d.h. Entwicklung von Stressbewältigungsstrategien - Vereinbarte Kommunikation zur Vermittlung von Emotionen (z.B. Emoticons, Schlüsselwörter) - Dynamische Anpassung der Umgebung 	<ul style="list-style-type: none"> - Vermeiden von großen, offenen Büroräumen - Einzelarbeitsplätze & -büros - Individuelle Gestaltung des Arbeitsumfeldes - Nutzen von Kopfhörern - Separater Ruheraum bzw. Entspannungsbereich

Tabelle 3: Mögliche Anpassungen des Arbeitsumfelds und der Managementpraktiken
(Eigene Darstellung, in Anlehnung an Tomczak (2022, S. 1473f.))

ter:innen daran zu erinnern, dass ein Meeting stattfindet oder eine Deadline näher rückt. Eine weitere Lösung kann eine interaktive und geteilte To-Do-Liste für Manager:in und Mitarbeiter:in sein, die darauf abzielt, den Arbeitsfortschritt zu verfolgen. So wird nicht nur Struktur, sondern auch Sicherheit geboten. Als herkömmliche Alternative bieten sich Checklisten und klare Arbeitspläne für die kommenden Tage, Wochen und Monate an. Die Gewährleistung von Regelmäßigkeit bei der Zuweisung von Aufgaben und Evaluierungen sowie transparente Verantwortlichkeiten, Arbeitsstruktur und Arbeitsorganisation sind ebenso wichtig, wobei zusätzliche Unterstützung bei der Prioritätensetzung von Aufgaben hilfreich sein kann. (Tomczak, 2022, S. 1472)

Tomczak (2022, S. 1472ff.) hebt hervor, dass angesichts der spezifischen Merkmale der Arbeitskräfte im Autismus-Spektrum ein Ansatz erforderlich ist, der auf Toleranz, einem Inklusionsklima und dem Bewusstsein für unterschiedliche Bedürfnisse basiert. Ein Ausdruck hierfür kann Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten sein, wobei nicht die verbrachte Zeit bei der Arbeit, sondern die erledigten Aufgaben bewertet werden. So könnten z.B. vier Stunden intensiver und effizienter Arbeit als Äquivalent von acht Stunden ermöglicht werden. Die Offenheit für Teilzeitarbeit ist auch dann von Vorteil, wenn eine Vollzeitbeschäftigung zu anspruchsvoll für die autistische Mitarbeiter:in ist. Zudem können Formen der Remote-Arbeit oder der hybriden Arbeit, die den direkten Kontakt und nicht notwendige soziale Interaktionen einschränken, von Vorteil sein. (Tomczak, 2022, S. 1475)

Der Autor beschreibt, dass Menschen mit Autismus manchmal Schwierigkeiten haben, Stress zu erkennen und zu kontrollieren. Eine Echtzeitmessung und Benachrichtigung des Stressniveaus durch ein am Handgelenk getra-

genes Gerät wie eine Smartwatch könnte daher laut den Forschungsergebnissen eine wirksame Lösung sein. Eine solche Stressmessung könnte mit einem Stressmanagementtraining am Arbeitsplatz kombiniert werden, bei dem Strategien zur Stressbewältigung entwickelt und geeignete Entspannungstechniken und stressreduzierende Aktivitäten eingesetzt werden. Um den Ausdruck von Emotionen zu erleichtern, besteht außerdem die Möglichkeit, Kolleg:innen oder Vorgesetzte über eine wahrgenommene Zunahme von Stress oder Unbehagen mit Hilfe einfacher Mittel, z.B. durch Emoticons oder Schlüsselwörter, zu informieren. Gleichzeitig ist es sinnvoll, autistischen Mitarbeiter:innen zu ermöglichen, Stressoren am Arbeitsplatz zu reduzieren, indem Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Lärm, Geruch und Sonneneinstrahlung dynamisch angepasst werden. (Tomczak, 2022, S. 1475)

In Bezug auf die Reizsensibilität ist es nach Ansicht der Befragten hilfreich, Bedingungen zu schaffen, die diese Einschränkungen überwinden. Soweit es die Situation erlaubt, sollte jeder Mitarbeiter:in ein eigener Arbeitsplatz oder Raum zur Verfügung gestellt werden, in dem das Arbeitsumfeld nach persönlichen Vorlieben gestaltet werden kann. Offene Büroräume sollten möglichst vermieden werden, um Reize von außen zu begrenzen. Der einfachste Schutz vor akustischer Reizüberflutung sind Kopfhörer mit mechanischer Schalldämpfung oder elektronischer Geräuschunterdrückung. Für Personen, die am Computer arbeiten, wäre eine Tastatur mit geräuschlosen Tasten von Vorteil. Auch die Anpassung des Computerbildschirms an die individuellen Vorlieben in Bezug auf Kontrast, Helligkeit und Farbsättigung kann eine Lösung sein. Eine Studienteilnehmer:in beschreibt außerdem, dass ein Entspannungsbereich bzw. Ruheraum eine systematische Lösung für alle sein sollte, da

dieser nicht nur Menschen im Autismus-Spektrum, sondern allen Mitarbeiter:innen zugute kommt. (Tomczak, 2022, S. 1475f.)

Tomczak (2022, S. 1476) hält fest, dass das Arbeitsumfeld für Menschen im Autismus-Spektrum nicht perfekt sein muss. Betroffene sollten die Möglichkeit haben, sich angemessenen Entwicklungs Herausforderungen zu stellen und sich so anzupassen, dass sie erfolgreich und dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Es sollte also ein Gleichgewicht zwischen Entwicklungsförderung und Stressreduzierung bestehen. Dem ist hinzuzufügen, dass jede eingeführte Lösung zur Unterstützung von Personen aus dem Autismus-Spektrum für alle Mitarbeiter:innen verfügbar sein sollte. Viele der vorgeschlagenen Änderungen, wie z.B. flexible Arbeitszeiten, das Arbeiten mit Kopfhörern oder die persönliche Gestaltung des Arbeitsplatzes, könnten eine Verbesserung für alle Berufstätige darstellen. So kann auch das Gefühl vermieden werden, dass eine bestimmte Gruppe Privilegien genießt. (Tomczak, 2022, S. 1476ff.)

Durch die Einführung geeigneter Managementpraktiken und Arbeitsplatzanpassungen in Organisationen, wie in der Arbeit von Tomczak (2022, S. 1470) dargestellt, können nach Ansicht des Autors Barrieren für autistische Arbeitnehmer:innen überwunden werden und zur Entwicklung eines Arbeitsplatzes führen, der eine erfolgreiche Eingliederung von Menschen mit Autismus ermöglicht, indem er zur Verbesserung des langfristigen Wohlbefindens der Vertreter:innen dieser Gruppe beiträgt.

3.2. Modellsynthese

Damit die in den vorhergehenden Abschnitten beschriebenen Modelle zu Aufklärungs- und Anpassungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt für die Datenanalyse genutzt werden können, werden die Inhalte nun in einer Modellsynthese zusammengefasst. Als Orientierung für den Aufbau der Modellsynthese wird die Grundstruktur des inklusiven Kommunikationsmodells von Tomczak et al. (2021) verwendet. Dieses bietet Klarheit für Entscheidungsträger:innen in Organisationen, da die Maßnahmen entsprechend der Phasen im Beschäftigungskreislauf dargestellt werden. Die Phasen Rekrutierung und Selektion werden in der Modellsynthese zusammengefasst als Recruiting-Phase dargestellt.

Wie Tabelle 4 zeigt, bilden Recruiting-Phase, Onboarding-Phase, Retention und Rahmenbedingungen die Hauptkategorien für die Analyse der im Rahmen dieser Arbeit erhobenen Daten. Rahmenbedingungen wurden als eigene Kategorie in die Modellsynthese aufgenommen, da sie inhaltlich keiner spezifischen Kategorie zuzuordnen sind. Demnach ist eine inklusive und diverse Organisationskultur, die bereits in der Rekrutierungsphase sichtbar ist, eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum. Wie zuvor angemerkt, sind Schulungen zum Thema Autismus eine hilfreiche Maßnahme, um dies zu erreichen (Tomczak et al., 2021, S. 6). Und obwohl sich diese Lösung nicht an Organisationen, sondern an autistische Arbeitnehmer:innen richtet, erwähnen einige Befragte in der

Studie von Dreaver et al. (2020, S. 1661f.), dass auch arbeitsvorbereitende Trainings von Bedeutung sein können.

Aus der Darstellung ist ersichtlich, dass die Unterstützung durch Autismus-Expert:innen in jeder Phase des Beschäftigungszyklus sowohl für die Organisation als auch für autistische Arbeitnehmer:innen hilfreich sein kann. Aufgrund der Bedürfnisse von Autist:innen kann zusätzlich davon ausgegangen werden, dass die in der Kategorie Retention abgebildeten Maßnahmen teilweise auch für die Phasen Rekrutierung und Onboarding gelten. So könnte bereits während der Rekrutierung bei Bewerbungsgesprächen auf die sensorische Sensibilität von neurodiversen Personen geachtet werden und nicht erst nach der Integrationsphase. Auch die Einführung von Routine und klaren Strukturen wäre schon beim Eintritt autistischer Mitarbeiter:innen in die Organisation sinnvoll.

Zusammenfassend bildet Tabelle 4 die Grundlage für die Datenanalyse der empirischen Forschung dieser Arbeit. Wie dieses Kategoriensystem angewandt wird, wird im folgenden Kapitel näher erläutert.

4. Methodik

In diesem Kapitel wird die empirische Vorgehensweise der Arbeit vorgestellt. In Abschnitt 4.1 wird die Sampling-Logik dargestellt; die Voraussetzungen für die Teilnahme an der Studie, die Kontaktaufnahme zu den Befragten sowie relevante Eckpunkte der teilnehmenden Personen werden beschrieben. In Abschnitt 4.2 wird die Methode der Datenerhebung erläutert. Dies beinhaltet sowohl den grundsätzlichen Ablauf und die behandelten Themen als auch wie und in welchem Zeitraum die Daten erhoben und transkribiert wurden. Der nächste Abschnitt des Kapitels befasst sich mit der Methode der Datenanalyse. Dabei wird schrittweise beschrieben, wie das Datenmaterial in den im vorherigen Abschnitt vorgestellten Modellrahmen integriert und das Modell erweitert wurde. Ebenso wird auf Aspekte der Qualitätssicherung eingegangen. Abschließend wird auf relevante forschungsethische Aspekte Bezug genommen.

4.1. Sampling-Methode

Zur Beantwortung der Forschungsfrage fokussierte die Autorin bei der Arbeit auf die Sichtweisen von autistischen Frauen über die Bedürfnisse von Autist:innen am ersten – also regulären – Arbeitsmarkt. Es wurden elf weibliche Betroffene mit leichter Autismus-Symptomatik als Expertinnen in eigener Sache im Zuge von qualitativen Interviews befragt. Zudem wurden zwei neurotypische Expertinnen im Bereich Autismus und Arbeitswelt in die Forschung miteinbezogen. Mit ihnen wurden, ebenfalls im Rahmen von Interviews, die Sichtweisen der Autistinnen aus den vorangegangenen Interviews aufgearbeitet und weitere Aspekte betrachtet.

Die Stichprobenziehung erfolgte nach vorher festgelegten Kriterien. Diese waren in Bezug auf die Expertinnen in eigener Sache (1) Volljährigkeit, (2) biologisches/soziales Geschlecht, (3) Autismus-Diagnose durch eine klinische Psy-

Rahmenbedingungen		
<ul style="list-style-type: none"> - Inklusive, diverse Organisationskultur - Schulungen für Führungskräfte & Mitarbeiter:innen zur Aufklärung über Autismus - Vorbereitung auf die Arbeitswelt für Menschen im Autismus-Spektrum, d.h. Schulungen über Arbeitsplatzgrundlagen, Geschäftssprache, Transport, angemessenes Verhalten & persönliche Vorsorge 		
Recruiting-Phase	Onboarding-Phase	Retention
Unterstützung durch Expert:in für Organisation Stellenausschreibungen: - Übersichtliches Layout - Ohne unnötige Qualifikationsanforderungen - Präzise Informationen über Anforderungen & Aufgabenbereiche Auswahlverfahren: - Kurze, präzise Fragen/Anweisungen ohne Abstraktion/Ambiguität - Alternative zum Gespräch (z.B. Arbeitsprobe); spezifische, praktische Aufgabenstellung zur Einschätzung der Fähigkeiten & Selektion nach bester Lösung - Klare Zeitrahmen	Unterstützung durch Expert:in (z.B. Jobcoach); Mitarbeiter:in als Mentor:in für Autist:in Kommunikation: - Ermutigung, nach Hilfe zu bitten & eigene Bedürfnisse darzulegen - Ermutigung zum Feedback - Erklärung ungeschriebener Regeln	Unterstützung durch Expert:in für Organisation (z.B. für Job-Matching); Unterstützung & Supervision durch Expert:in (falls erforderlich Einzelbetreuung), Kolleg:innen & Vorgesetzte für Autist:in Routine und Struktur: - Transparente Arbeitsstruktur, klare Kommunikationswege - Ein:e Vorgesetzte, kleine Teamgröße - Ggf. Umstrukturierung der Arbeitsrolle - (Unterstützung bei) Aufgabenpriorisierung & -sequenzierung - Arbeitsplan für Tag/Woche/Monat - (Interaktive) To-Do-Listen, Kalender, Benachrichtigungen - Vorbereitung auf neue Aufgaben & Veränderungen Kommunikation: - Klarer & präziser mündlicher & schriftlicher Kontakt & (Schritt-für-Schritt-) Anweisungen, ggf. mit visuellen Darstellungen - Schriftliche Agenden & Protokolle für Besprechungen - Klarheit über Erwartungen - Regelmäßige & offene Kommunikation mit Vorgesetzten, Art & Häufigkeit nach individuellen Bedürfnissen - Flexible Kommunikation ohne persönlichen Kontakt (z.B. E-Mails, Chats) - Direktes, konstruktives, einfühlsames Feedback; Stärkung des positiven Verhaltens & Ermutigung Sensorische Sensibilität: - Vermeiden von großen, offenen Büroräumen; Einzelarbeitsplätze & -büros - Individuelle Gestaltung des Arbeitsumfeldes - (Dynamische) Anpassung der Umgebung - Kopfhörer Stress: - Echtzeitmessung des Stressniveaus, z.B. durch Smart Watch - Vereinbarte Kommunikation zur Vermittlung des Stressniveaus (z.B. Emoticons, Schlüsselwörter) - Entwicklung von Stressbewältigungs- & Problemlösungsstrategien - Ruheraum bzw. Entspannungsbereich Arbeitszeit und Arbeitsort - Flexibilität bei Arbeitszeitpräferenzen; Teilzeitarbeit - Hybrid-Arbeit, Home-Office-Arbeit

Tabelle 4: Modellsynthese

(Eigene Darstellung, in Anlehnung an Dreaver et al. (2020, S. 1661), Tomczak et al. (2021, S. 4f.) und Tomczak (2022, S. 1473f.))

cholog:in (Autismus-Spektrum-Störung mit niedrigem Symptomlevel, Asperger-Syndrom oder hochfunktionaler Autismus), sowie (4) Erfahrung am ersten Arbeitsmarkt in Österreich. Das Vorliegen weiterer Behinderungen, psychischer Erkrankungen oder körperlicher Einschränkungen war kein Ausschlusskriterium. Bei der Berufserfahrung musste es sich um bezahlte Beschäftigungsverhältnisse handeln, d.h. keine Volontärrarbeit. Die Wochenarbeitsstunden, die Dauer der Berufserfahrung und die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse waren keine Entscheidungskriterien für die Auswahl der Interviewpartnerinnen. Die teilnehmenden Autistinnen sollten selbst entscheiden, ob sie genügend persönliche Einblicke in typische Abläufe des ersten Arbeitsmarktes sowie in den Umgang mit Arbeitskolleg:innen, Vorgesetzten und etwaigen Mitarbeiter:innen haben, um darüber zu sprechen.

Auswahlkriterium für die Befragung von Autismus- und Arbeit-Expert:innen war die aktuelle Ausübung einer Bera-

tungsfunktion für Menschen mit Autismus bezüglich der Arbeitswelt oder eine autismusspezifische therapeutische Tätigkeit in Österreich. Da sich die erstgenannte Personengruppe speziell mit dem Thema Autismus und Arbeit auseinandersetzt, wurde diese bei der Auswahl der Interviewpartner:innen bevorzugt.

Für die Kontaktaufnahme mit den neurodiversen und neurotypischen Expert:innen wurde eine Präferenzliste mit Anlaufstellen in Österreich erstellt. Dabei handelte es sich um Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen für Menschen aus dem Autismus-Spektrum, Institutionen zur beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Beeinträchtigungen, sowie Diagnostik- und Therapiezentren und -praxen. Alle Kontaktdaten wurden mittels Internetrecherche ermittelt. Die Anlaufstellen wurden von der Verfasserin per E-Mail und telefonisch kontaktiert mit der Bitte, Einladungen zu Interviews in geeigneten Räumlichkeiten auszulegen oder direkt

an Autistinnen zu überreichen. Kontaktpersonen, die ihre Hilfe anboten, wurden im weiteren Verlauf der Studie selbst als neurotypische Expert:innen zur Teilnahme an einem Interview eingeladen. Da trotz der Verteilung der Einladungen an 15 Anlaufstellen in Österreich nur sechs autistische Interviewpartnerinnen gewonnen werden konnten, wurde die Einladung nach ca. zwei Monaten Wartezeit auch in der Facebook-Gruppe ‚Autismus Österreich‘ geteilt. Durch dieses Posting war es möglich, die restlichen Teilnehmerinnen zu gewinnen. Die gewählten Methoden der Kontaktaufnahme ermöglichten es den autistischen Frauen, sich selbstbestimmt für die Teilnahme an der Forschung zu entscheiden und ihre Sicht auf die Herausforderungen des ersten Arbeitsmarktes mitzuteilen.

Soweit die autistischen Befragten dies angaben, wurden Alter, Zeitpunkt der Diagnose, formaler Bildungsabschluss und Berufstätigkeit erfasst. Demnach waren die Frauen zwischen 22 und 56 Jahre alt; nur bei einer Person wurde die Diagnose einer Autismus-Spektrum-Störung im Jugendalter gestellt, bei den anderen erst im Erwachsenenalter und nach ersten Berufserfahrungen. Von der nicht vollendeten Ausbildung nach der Pflichtschule bis zum abgeschlossenen Doktoratsstudium waren alle Bildungsniveaus vertreten, mit der Tendenz zu mehreren begonnenen und teilweise abgeschlossenen Ausbildungen oder Studien pro Person. Es waren 45,5 Prozent der autistischen Interviewpersonen zum Zeitpunkt des Interviews berufstätig, wobei eine Person wegen ihrer geringfügigen Arbeitsstelle dennoch auf Jobsuche war. Die anderen 54,5 Prozent waren arbeitssuchend oder erholten sich von einem Burnout. Fünf der elf befragten Autistinnen hatten Berufserfahrung außerhalb Österreichs, wobei eine Person ausschließlich in Deutschland beschäftigt war bzw. ist. Trotzdem wurde sie in die Studie aufgenommen, da sie aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit als Assistenz für ein autistisches Schulkind und als Autismus-Therapeutin in Ausbildung besonders tiefe Einblicke für die Forschungsarbeit geben konnte. Die beiden neurotypischen Interviewpartnerinnen verfügen über mehrjährige professionelle Erfahrung einerseits in der beruflichen Beratung und Unterstützung von Menschen im Autismus-Spektrum und andererseits in der Sensibilisierung und Aufklärung von Organisationen zum Thema Autismus. Eine der Personen war zum Zeitpunkt des Interviews zusätzlich in der Diagnostik und Therapie von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen im Autismus-Spektrum tätig.

4.2. Methode der Datenerhebung

Die vorliegende Masterarbeit ist eine qualitative Forschungsarbeit mit 13 leitfadengestützten Einzelinterviews. Die Form der halbstrukturierten Interviews wurde gewählt, um eine Fülle von Antworten zu gewährleisten und die Möglichkeit zu haben, auf spezifische und wichtige Aspekte näher einzugehen. Der Inhalt des Interviewleitfadens für die Befragung der autistischen Teilnehmerinnen orientierte sich an der vorhandenen Literatur zum Thema Autismus und Arbeitswelt. Zu Beginn wurden die Autistinnen nach ihrer Definition von ‚Zufriedenheit im Beruf‘ gefragt. Anschließend

wurden sie gebeten, ihren Bildungs- und Berufsweg zu beschreiben. Danach wurden die Fragen nach den Phasen des Beschäftigungszyklus gegliedert, d.h. die Autistinnen wurden zunächst nach ihren Erfahrungen in der Bewerbungs- bzw. Rekrutierungsphase, dann nach ihren Erfahrungen in der Einarbeitungsphase und schließlich nach ihren Erfahrungen in der Zeit nach der Einarbeitung befragt. Dabei wurden sie angeregt, neben positiven und negativen Erfahrungen auch zu schildern, was sie sich anders gewünscht hätten bzw. wünschen würden. Die befragten Autistinnen wurden ebenso über die physische Umgebung und sensorische Sensibilitäten, allgemeine Herausforderungen, Beziehungen zu Vorgesetzten und Arbeitskolleg:innen sowie Organisationskulturen befragt. Die Fragen wurden im Gesprächsverlauf an die Erfahrungen und Wünsche der jeweiligen Teilnehmerin angepasst, um den Gesprächsfluss zu fördern.

Für die Interviews mit den neurotypischen Personen wurde ein zweiter Interviewleitfaden entwickelt, der weitgehend auf den eigenen Forschungsergebnissen basierte. Im Rahmen dieser Befragungen wurden die Interviewpartnerinnen gebeten, die Forschungsergebnisse zu diskutieren und weitere Aspekte entsprechend der Phasen im Beschäftigungskreislauf zu ergänzen. Weiters wurden sie zu wichtigen Inhalten von Schulungen zur Sensibilisierung für Autismus, zu möglichen Unterschieden zwischen den Berufserfahrungen von Männern und Frauen mit Autismus und zu externen Unterstützungsangeboten sowohl für Autist:innen als auch für Organisationen befragt.

Die Dauer aller mündlichen Interviews betrug im Durchschnitt 57,5 Minuten, wobei das kürzeste Interview ca. 33 Minuten und das längste eine Stunde und 57 Minuten dauerte. Um den Bedürfnissen der autistischen Teilnehmerinnen gerecht zu werden, konnten sie selbst entscheiden, auf welchem Weg sie den Interviewleitfaden beantworten. So wurden die Interviewfragen in zwei Fällen schriftlich beantwortet und per E-Mail übermittelt, ein Interview fand persönlich statt, eines telefonisch, die restlichen neun waren Online-Interviews mit Video. Alle mündlichen Interviews wurden mit einem Audio-Aufnahmegerät aufgezeichnet.

Die Daten wurden im Zeitraum vom 23.03.2023 bis zum 17.05.2023 erhoben. Der Ablauf der Datenerhebung erfolgte in zwei Phasen. In der ersten Phase wurden sechs Interviews mit autistischen Expertinnen in eigener Sache geführt, die anschließend transkribiert und anhand eines Kodierleitfadens ausgewertet wurden. Das sich daraus ergebende Zwischenfazit über die Sichtweisen der Autistinnen wurde im Rahmen eines Interviews mit einer der neurotypischen Expertinnen bearbeitet. Durch das theoretische und praktische Wissen dieser Expertin über autistische Menschen in neurotypisch geprägten Arbeitsumfeldern sollte ein tieferes Verständnis für den notwendigen Aufklärungs- und Anpassungsbedarf am ersten österreichischen Arbeitsmarkt zugunsten von Autist:innen erreicht werden. In der zweiten Phase wurde dieser Vorgang wiederholt, d.h. nach fünf weiteren Interviews mit Autistinnen wurden die Daten analysiert und es folgte ein abschließendes Interview mit der zweiten neurotypischen Autismus-Expertin.

Die Interviews wurden mit Einverständnis der Interviewpartnerinnen aufgezeichnet und anschließend unter Wahrung der Anonymität der Teilnehmerinnen wörtlich ins Hochdeutsche transkribiert. Als Transkriptionssystem wurde das vereinfachte Transkriptionssystem nach Dresing und Pehl (2011) gewählt.

4.3. Methode der Datenanalyse

Um zu den Ergebnissen zu gelangen, erfolgte die Auswertung der erhobenen Daten qualitativ-inhaltsanalytisch in Anlehnung an Mayring (2010) und mit Hilfe der Analysesoftware MAXQDA. Mayring stellt in einem Ablaufmodell sowohl die deduktive Kategorienanwendung als auch die induktive Kategorienentwicklung dar. Von den elf Schritten einer qualitativen wissenschaftlichen Arbeit sollen nun die für diesen Abschnitt wesentlichen und letzten sieben Schritte anhand der Masterarbeit beschrieben werden. Je nach Vorgehensweise unterscheidet der Autor bei den Schritten fünf bis sieben zwischen Deduktion und Induktion. (Mayring, 2010, S. 600f.)

5. Theoriegeleitete Festlegung der Kategorien (Deduktion)/Festlegung der Kategoriendefinition (Induktion): Die Aussagen der befragten Personen wurden dem zuvor vorgestellten Kategoriensystem zugeordnet, das deduktiv aus den Arbeiten von Dreaver et al. (2020), Tomczak (2022) und Tomczak et al. (2021) abgeleitet und in Abschnitt 3.2 abgebildet wurde. Da es sich bei dem Kategoriensystem um eine zusammenfassende Darstellung von drei verschiedenen Modellen handelt, wurden die vier Hauptkategorien ‚Rahmenbedingungen‘, ‚Recruiting-Phase‘, ‚Onboarding-Phase‘ und ‚Retention‘ von der Verfasserin selbst gewählt. In diesem Sinne wurde beispielsweise die erste Hauptkategorie induktiv als ‚phasenübergreifende Voraussetzung für eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum‘ definiert. Auf der zweiten Ebene dieser Kategorie finden sich wiederum Elemente, die deduktiv aus der Theorie abgeleitet wurden.
6. Formulierung des Kodierleitfadens (Deduktion) /Bestimmung des Abstraktionsniveaus (Induktion): Der Kodierleitfaden bestimmt, was die Aussagen der Befragten beinhalten müssen, um einer bestimmte Kategorie zugewiesen zu werden und somit die Kategorien voneinander abzugrenzen (Mayring, 2010, S. 599f.). Es wurde z.B. festgelegt, dass die im Fragenblock ‚Onboarding‘ erwähnten externen Unterstützungshilfen für Autist:innen der Hauptkategorie ‚Onboarding-Phase‘ bzw. deren Unterkategorie ‚Unterstützung durch Expert:in für Autist:innen‘ zugeordnet werden. Auch die Festlegung des Abstraktionsniveaus erfolgte im Rahmen der induktiven Kategorienbildung, da sich im Zuge der Interviewanalysen herausstellte, dass bestimmte Bedürfnisse der autistischen Interviewpartnerinnen nicht in die deduktiv gebildeten Kategorien eingeordnet werden konnten. So wurde beispiels-

weise in der Hauptkategorie ‚Retention‘ entschieden, eine zweite und dritte Unterkategorie zu bilden

7. Beginn der deduktiven Kategorienanwendung (Deduktion)/Beginn der induktiven Kategorienbildung (Induktion): In diesem Schritt wurden die Datensätze analysiert und sowohl deduktiv als auch induktiv kodiert. Dabei wurde zunächst geprüft, inwieweit sich die Aussagen in das bestehende Kategoriensystem einordnen lassen. Für Aussagen, die sich auf Informations- und Anpassungsbedarf und andere relevante Aspekte bezogen, aber nicht in das System eingeordnet werden konnten, wurden neue Unterkategorien entwickelt. Neue Hauptkategorien wurden nicht gebildet.
8. Überarbeitung des Kategoriensystems, Intracodercheck: Nach jeweils vier Interviews wurden alle Interviewaussagen im Rahmen von Rückkopplungsschleifen nochmals überprüft, um die Konsistenz und Kohärenz der Kodierung zu gewährleisten. So wurden iterativ ähnliche Aussagen aus verschiedenen Interviews miteinander verglichen, um sicherzustellen, dass sie gleich kategorisiert wurden und die jeweiligen Kategorien die Inhalte adäquat abbilden. War dies nicht der Fall, wurden Aussagen in eine andere Kategorie verschoben oder neue Unterkategorien gebildet.
9. Endgültiger Materialdurchgang: Nach Abschluss aller Interviewanalysen wurden die kodierten Teile der erhobenen Daten und die Inhalte der Kategorien nochmals getrennt voneinander überprüft. In diesem Schritt wurden keine Änderungen mehr vorgenommen. Damit galt das Kategoriensystem als finalisiert.
10. Intercoder-Reliabilitätsprüfung: Hier überprüft eine zweite Kodierer:in zumindest einen Teil des Datenmaterials, um die Objektivität bei der Auswertung sicherzustellen (Mayring, 2010, S. 600). Dieser Schritt konnte nicht durchgeführt werden, da es sich bei der vorliegenden Arbeit um eine Einzelarbeit handelt. Aus diesem Grund ist nicht gewährleistet, dass die Inhalte der Interviews vollständig objektiv den Kategorien zugeordnet wurden. Das in Kapitel 4.2 beschriebene zweistufige Vorgehen bei der Datenerhebung wurde jedoch bewusst so gewählt, dass eine externe Qualitätssicherung stattfindet. Insofern erfolgte, wie von Flick (2019, S. 477f.) beschrieben, eine zweifache Validierung der Ergebnisse durch neurotypische Autismus-Expertinnen, die um ihre Einschätzung der Forschungsergebnisse gebeten wurden. Zudem wurden die einzelnen Forschungsschritte transparent dargelegt.
11. Quantitative und qualitative Analyse der Kategorien: Das Vorhandensein eines stabilen Kategoriensystems kann nach Mayring (2010, S. 600) bereits das Resultat der qualitativen Analyse sein. Eine quantitative Analyse bietet sich an, um die Auftrittshäufigkeit der dem Datenmaterial zugeordneten Kategorien zu überprüfen

(Mayring, 2010, S. 600). Die Ergebnisse dieses Schrittes werden in Kapitel 5 dargestellt, und eine quantitative Analyse wurde an Stellen vorgenommen, an denen die Vergleichbarkeit der Kategorien gegeben ist.

4.4. Forschungsethische Aspekte

Bei der Masterarbeit stehen die Bedürfnisse von Menschen im Autismus-Spektrum im Vordergrund. Der Leitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2020) wurde berücksichtigt. Im gesamten Forschungsprozess wurde auf intersubjektive Nachvollziehbarkeit, Gewissenhaftigkeit und Methodentransparenz geachtet. Die Teilnahme an den Interviews war freiwillig. Voraussetzung für die Durchführung jedes Interviews war die informierte Zustimmung der Befragten zur Aufzeichnung des Interviews und zur Verarbeitung der Daten. Die Forscherin war bemüht, eine angenehme Gesprächssituation und ein Klima des Vertrauens zu schaffen. So wurde der Interviewleitfaden den Teilnehmerinnen auf Wunsch vorab zugeschickt. Wenn die Teilnehmenden während des Interviews Fragen nicht beantworten konnten oder wollten, wurden diese übersprungen. Darüber hinaus hatten die Teilnehmenden jederzeit die Möglichkeit, das Interview ohne Angabe von Gründen abzubrechen. Bei der Transkription wurden alle genannten Personen anonymisiert.

Wie bereits erläutert, ist das Ziel der Forschungsarbeit die erfolgreiche Integration von Menschen im Autismus-Spektrum in den ersten Arbeitsmarkt in Österreich. Damit Autist:innen von dem identifizierten Aufklärungs- und Anpassungsbedarf profitieren können, musste sichergestellt werden, dass die teilnehmenden Autistinnen tatsächlich von Autismus betroffen sind. Dafür wurde die Diagnose durch eine Fachperson, d.h. eine klinische Psycholog:in, vorausgesetzt; eine Selbstdiagnose reichte nicht aus. Aus Gründen des Datenschutzes, der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensklimas wurde jedoch nicht verlangt, dass die Teilnehmerinnen diagnostische Unterlagen vorlegen. Auch ein amtlicher Nachweis des sozialen Geschlechts als Frau wurde nicht verlangt. Die Befragten wurden lediglich gebeten, bei der Einwilligung zur Aufzeichnung des Interviews ein Kästchen anzukreuzen, mit dem sie versicherten, dass sie alle Auswahlkriterien erfüllen.

Diese Arbeit wurde von einer Forscherin verfasst, die sich selbst als neurotypisch einstuft und zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch keinen direkten Einblick in neurodivergente Sichtweisen durch die Bekanntschaft mit Menschen im Autismus-Spektrum hatte. Um mögliche Verzerrungen der Forschungsergebnisse durch die neurotypische Perspektive zu vermeiden, wurde im Forschungsdesign auf die Aufrechterhaltung eines neutralen Standpunktes geachtet. Eine gründliche Recherche der relevanten Literatur zu Beginn des Forschungsprozesses sowie eine intensive Auseinandersetzung mit autismusspezifischen Unterstützungsangeboten und rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich bildeten die Wissensgrundlage für die Masterarbeit. Die ausführlichen Gespräche mit autistischen Expertinnen in eigener Sache und

die laufende Reflexion ihrer Erfahrungen und Wünsche führten zu einer ausgewogenen Darstellung. Die Einbeziehung neurotypischer Autismus-Expertinnen verhalf der Verfasserin zusätzlich zu einem objektiven Verständnis. Es war eine Herausforderung, die verschiedenen Standpunkte sorgfältig zu analysieren und zu verstehen, um sicherzustellen, dass die Stimmen von Menschen mit Autismus gehört und respektiert werden. Die Arbeit reflektiert den Wunsch nach echter Inklusion und Anerkennung der Vielfalt von Denk- und Arbeitsweisen, während gleichzeitig die spezifischen Bedürfnisse von Autist:innen berücksichtigt werden.

5. Ergebnisse

Die für diese Arbeit zur Datenanalyse herangezogenen Modelle wurden auf Basis von Interviews mit neurotypischen Expert:innen aus dem Bereich Autismus und Arbeit erstellt. Die Einbeziehung von Betroffenen liefert Sichtweisen aus erster Hand und ist damit ein wichtiger Baustein sowohl für die Weiterentwicklung der Forschung als auch für die Verbesserung der Inklusion von Menschen im Autismus-Spektrum in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Folgenden werden diese Perspektiven in einem Rahmenwerk dargestellt, das sich an den Phasen des Beschäftigungszyklus orientiert. Zuerst wird auf die Rahmenbedingungen für ein funktionierendes Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitgeber:innen und autistischen Mitarbeiter:innen eingegangen. Anschließend wird der Aufklärungs- und Anpassungsbedarf in der Rekrutierungsphase, in der Einarbeitungsphase und nach der Integrationsphase beschrieben. In einer abschließenden Darstellung werden relevante Argumente für die Umsetzung des Modells beleuchtet und die Teile des Modells hervorgehoben, die sich aus der Empirie dieser Forschungsarbeit ergeben haben.

5.1. Rahmenbedingungen

Als Voraussetzungen für eine zufriedenstellende Arbeitssituation thematisierten die Befragten insbesondere vier Aspekte: Die Organisationskultur; Autismus-Schulungen für neurotypische Arbeitgeber:innen, Vorgesetzte und Mitarbeiter:innen; berufsvorbereitende Beratungen und Unterstützungen für Autist:innen selbst; und den Fit. Obwohl die letzten beiden Rahmenbedingungen nur bedingt in der Disposition der Arbeitgeber:innen liegen, werden sie in das Modell einbezogen, da sie zum einen Teil der theoriegeleiteten Modellstruktur sind und zum anderen aus Sicht der autistischen Interviewpartnerinnen integraler Bestandteil von Zufriedenheit im Beruf sind. Nachfolgend werden die Rahmenbedingungen in Tabelle 5 zusammengefasst dargestellt.

5.1.1. Organisationskultur

Zunächst ist hervorzuheben, dass es für die Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum keine ‚One Size Fits All‘-Lösungen gibt. Das bedeutet, dass die Bedürfnisse und Wünsche der Betroffenen im Arbeitsumfeld individuell

Rahmenbedingungen
<ul style="list-style-type: none"> - Authentische Organisationskultur geprägt von Inklusion, Offenheit, Lern- & Hilfsbereitschaft, Empathie, Wertschätzung, Respekt & ohne sozialen Zwang, unabhängig von der Offenlegung einer Diagnose - Schulungen für Führungskräfte & Mitarbeiter:innen zur Aufklärung über Autismus & Entstigmatisierung - Individualisierte Unterstützungen wie Jobcoaching für Menschen im Autismus-Spektrum für Arbeitsplatzsuche & -vermittlung, Kompetenzerweiterung, verbesserte Kommunikation, Erklärung über angemessenes Verhalten/ungeschriebene soziale Regeln - Fit zwischen Person & Branche; Fähigkeiten, Interessen & Organisation; sowie Person & Organisation

Tabelle 5: Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum

geklärt werden müssen. Dies ist zum Teil auf das Störungsbild zurückzuführen, das ein breites Spektrum an Erscheinungsformen umfasst. Eine Interviewpartnerin beschreibt diese Notwendigkeit folgendermaßen: „*Ja, gewisse Bedürfnisse überlappen sich wahrscheinlich. Aber es ist ja jeder dann doch wieder ein Individuum. Also wir sind alle anders. Wenn man einen von uns kennt, kennt man einen und nicht mehr.*“ (IP6, Pos. 73). In diesem Sinne ist eine offene Haltung seitens der Organisation bezüglich einer diversen Belegschaft zu bewahren. Diese Offenheit spiegelt sich laut einer Interviewpartnerin zwar häufig in Leitbildern und Organisationsphilosophien wider, wird aber laut den befragten Autistinnen in der Praxis zu wenig ernst genommen. So sollte eine Aufgeschlossenheit gegenüber vielfältigen Mitarbeiter:innen authentisch vertreten werden: Es sollte Fairness bei der Rekrutierung und zwischen allen Arbeitnehmer:innen herrschen, z.B. in Bezug auf Arbeitsverteilung und Weiterbildungsmöglichkeiten, sowie ein respektvoller und wertschätzender Umgang gepflegt werden. Hierbei ist die Grundeinstellung, dass autistische Arbeitnehmer:innen gerne und gut arbeiten möchten, wesentlich und vermittelt ein Gefühl von Sicherheit. Eine autistische Interviewpartnerin ergänzte, dass Autist:innen sich in Arbeitsbeziehungen nicht immer wieder durch höhere Arbeitsleistung beweisen müssen sollten, um auszugleichen, dass sie nicht wie andere „zum Beispiel Smalltalk [...] führen [können], um sich sympathisch zu machen“ (IP12, Pos. 34).

Es ist ebenso darauf zu achten, dass die Mitarbeiter:innen auf Augenhöhe kommunizieren und dass Schikanen, Diskriminierungen sowie Gerüchte unterbunden werden. Eine Autistin sagte dazu, sie möchte, „dass man als vollwertiges Mitglied eines Unternehmens gesehen wird, das ist wichtig, und nicht als Diversity-Hire, also [...] ich bin nicht die Quoten-Disabled.“ (IP6, Pos. 95). Gleichzeitig wurde vermehrt betont, dass positive Beziehungen auf Gegenseitigkeit beruhen und dass neurodivergente genauso wie neurotypische Personen eine offene Einstellung haben müssen. Damit verbunden ist, dass die Organisationskultur von Lernbereitschaft und Empathie geprägt sein sollte. So sollte bei allen Kolleg:innen und Vorgesetzten der Wille vorhanden sein, sich mit den Realitäten der ‚Anderen‘ bzw. der Menschen, die sich von ihnen unterscheiden, auseinanderzusetzen und auf deren Bedürfnisse einzugehen. Dies ist auch notwendig, da sich die Bedürfnisse von Person zu Person unterscheiden. Gleichermaßen spielt für die befragten Autistinnen Empathie dahingehend eine wichtige Rolle, dass z.B. persönliche Anliegen sowie negative psychische und physische Befindlichkeiten ernst

genommen werden sollten. Darüber hinaus sollten Menschen im Autismus-Spektrum Verständnis, Geduld und Hilfsbereitschaft entgegengebracht werden, insbesondere bei der Einarbeitung und beim Erlernen neuer Tätigkeiten. Die Befragten berichteten, dass sie zum einen mehr Verarbeitungszeit als der Durchschnitt benötigen und zum anderen bei zu viel Druck durch Vorgesetzte in Stress geraten, was die Leistungsfähigkeit stark einschränkt und die autistischen Symptome verstärken kann. Obgleich das Arbeitsumfeld in der Regel stressig ist, kann eine gelassene Haltung eine positive Atmosphäre schaffen.

In Bezug auf die Organisationskultur wurde am häufigsten erwähnt, dass es wichtig ist, als Autist:in im Arbeitsumfeld keinen sozialen Zwang zu verspüren. Von Autist:innen sollte beispielsweise nicht erwartet werden, dass sie in einer Gruppe zu Mittag essen, sich in den Pausen mit Kolleg:innen unterhalten oder an Veranstaltungen wie Firmenfeiern teilnehmen. Gerade wenn diesbezüglich eine Erwartungshaltung bestand, wurden soziale Interaktionen von den neurodiversen Interviewpartnerinnen als äußerst unangenehm, stressreich und herausfordernd beschrieben. Die befragten Autistinnen meiden vor allem Smalltalk und belanglose Gesprächsthemen, da diese als belastend empfunden werden. Zumindest sollte Autist:innen daher der Freiraum gewährt werden, in informellen Gesprächen nicht zu sprechen und sich bei Bedarf in einer ruhigen Umgebung zu regenerieren, im Sinne von „Es gibt Leute, die sind gerne dabei, aber die mögen nicht die ganze Zeit reden.“ (IP5, Pos. 114). Im Nachhinein sollten Autist:innen nicht dazu gedrängt werden, zu erklären, warum sie an einer Veranstaltung nicht teilgenommen haben. Hierzu schilderte eine Autistin negative Erfahrungen aus ihren Berufserfahrungen:

Ich habe gemerkt, vor allem in diesen sozialen Situationen [...], die Leute reden miteinander und so weiter. Und man steht halt da wie das fünfte Rad am Wagen und man kann sich nicht wirklich einbringen. Aber auf der anderen Seite, [...] wenn man sich dann absondert, ist man gleich inkriminiert worden, dann hat man gleich gesagt ‚Oh Gott, die ist sozialgestört, die ist nicht richtig.‘ (IP5, Pos. 27)

Dies bedeutet jedoch nicht, dass soziale Interaktionen insgesamt vermieden werden sollten. Während manche der Befragten es bevorzugen, dass der Austausch zwischen Kolleg:innen auf rein fachlicher Ebene stattfindet, freuen sich

andere Autist:innen über freundschaftliche Beziehungen zu Kolleg:innen. Vereinzelt wurde auch der Wunsch geäußert, sich öfter mit Kolleg:innen auszutauschen als dies bisher der Fall war, und z.B. das Angebot zu haben, gemeinsamen sportlichen Aktivitäten nachzugehen. Grundsätzlich haben alle Autistinnen das Bedürfnis, sich unter den Kolleg:innen gut aufgehoben zu fühlen. Dies unterstreicht erneut die Notwendigkeit, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen.

Da Autismus als ‚unsichtbare Beeinträchtigung‘ bezeichnet wird, wird hier das Thema der Offenlegung am Arbeitsplatz behandelt. Die Befragten hatten verschiedene Strategien, die sie u.a. aus früheren Erfahrungen mit der Bekanntheit ihres Autismus entwickelt hatten. Einige merkten an, dass es vom Arbeitsumfeld abhängt, ob die Offenlegung Vor- oder Nachteile mit sich bringt, und dass sie das Klima im Unternehmen abwägen, bevor sie sich für oder gegen eine Offenlegung entscheiden. Manche möchten nicht, dass ihr Arbeitsumfeld von der Diagnose erfährt, weil sie der Meinung sind, dass sie die Stelle sonst nicht bekommen, oder weil sie in der Vergangenheit nach der Offenlegung stigmatisiert oder zumindest anders behandelt wurden. Eine Interviewteilnehmerin wurde z.B. bei einem Bewerbungsgespräch abgelehnt, weil sie wegen der freundlichen Gesprächsatmosphäre von ihrer Diagnose erzählte. Ihr wurde gesagt, die Organisation hat *„ihren Quoten-Behinderten schon und da wird nicht noch einer eingestellt“* (IP4, Pos. 39). Andere empfinden es nicht als relevant, den Autismus preiszugeben. Zwei Personen erwähnten jedoch, dass die Arbeitgeber:in im Idealfall über die Diagnose Bescheid wissen und darauf Rücksicht nehmen sollte.

Auch auf die Frage, wie, wem und wann sie ihren Autismus offenlegen würden, antworteten die Teilnehmerinnen unterschiedlich. Während einige nach einer Eingewöhnungsphase zuerst die Geschäftsleitung informieren würden, um niemanden zu verschrecken und keine Gerüchte in der Belegschaft aufkommen zu lassen, würden andere ihren Arbeitgeber:innen so früh wie möglich davon erzählen wollen. Wiederum andere Autistinnen würden ihren Autismus einer vertrauten Kolleg:in erklären. Eine Strategie, die sich für ein paar Interviewpartnerinnen als erfolgreich erwiesen hat, besteht darin, die eigenen Bedürfnisse oder Besonderheiten zu kommunizieren, ohne die Diagnose zu erwähnen, um die für sie passenden Arbeitsbedingungen zu erhalten: *„Unabhängig davon, ob man erwähnt, dass man diagnostiziert ist, oder nicht, würde ich auf jeden Fall die Bedürfnisse erwähnen, die man braucht, um die Arbeit gut ausführen zu können.“* (IP5, Pos. 54). Eine Autistin brachte dazu ein wichtiges Argument vor:

Wenn man es nicht unbedingt offenlegen möchte, würde ich auf jeden Fall kommunizieren, so etwas wie ‚Ich bin ein Mensch, der das nicht haben kann, wenn zu viele Veränderungen stattfinden.‘ Also indirekt den Autismus zu erklären, ohne das Wort zu benutzen, das kann vielleicht schon helfen. Aber man merkt ja irgendwie, wenn man so ein bisschen abrutscht, so ein bisschen unbeliebt wird, dann hilft einfach eine Erklärung am meisten. Also

wenn die Leute nicht wissen, wo sie einen hinstrecken sollen, fangen sie an, einen zu stigmatisieren. Dann gibt man sich selbst lieber das richtige Label als am Ende mit dem falschen rausgeschmissen zu werden. (IP10, Pos. 73)

Umgekehrt hat eine Autistin positive Erfahrungen damit gemacht, nach einer Kennenlernphase zuerst zu erklären, was Neurodivergenz ist und welche Formen sie annehmen kann, um zu sehen, ob die Empfänger:innen offen reagieren. Wenn dies der Fall ist, kann die Person sich outen. Sie sagte dazu:

Das ist wie, wenn man sich zum Beispiel als Trans outet. Da weiß die Gesellschaft auch noch oft zu wenig, deswegen vorher erklären, dann outen. Und nicht mit einer Vorstellung hineingehen, wie die Reaktion dann sein muss, und mit allen anderen Reaktionen unzufrieden sein, also das ist bei jedem Outing glaube ich kontraproduktiv. (IP6, Pos. 77)

Eine neurotypische Expertin kommentierte in Bezug auf die Offenlegung grundsätzlich: *„Ein Arbeitgeber, der sagt ‚Ich nehme jemanden nicht, weil ich mich mit dem nicht auseinandersetzen möchte‘, da wird diese Person mit und ohne Outing scheitern oder mit Masking¹ und mit Outing.“* (IP13, Pos. 31). Fällt der Autismus bei Vorgesetzten und Kolleg:innen auf, wird die Autist:in laut der Expertin in einem verschlossenen Umfeld scheitern, unabhängig von ihrer Strategie. Die Auffälligkeit von Autismus unterscheidet sich allerdings tendenziell zwischen Männern und Frauen. Die andere neurotypische Expertin gab hierfür folgende Erklärung an:

Autistische Frauen haben meiner Erfahrung nach weniger Arbeitserfahrung noch als Männer. Wenn sie aber arbeiten, dann sind sie weniger als Autistinnen sichtbar üblicherweise. Und damit ecken sie wahrscheinlich weniger oft an, also dass sie vielleicht nicht so leicht gekündigt werden, aber sie sind selbst viel gestresster. [...] Während [hingegen] autistische Männer eher die Erfahrung haben, dass sie ihren Job nicht halten können; dass sie vielleicht den Job schon bekommen, aber ihn dann eben nicht halten können, weil sie vielleicht sichtbar autistisch sind, damit leichter anecken können. Also beispielsweise ungefiltert das Feedback dem Vorgesetzten geben [...] und der weiß nicht Bescheid und reagiert dann nicht adäquat. Während Frauen doch meiner Erfahrung nach sich relativ gut einfühlend können und eher zu vorsichtigeren Strategien tendieren. (IP9, Pos. 43)

Eine Autistin ergänzte, dass es nicht unbedingt nur am Autismus liegt, dass sich Männer und Frauen unterscheiden,

¹ Das sog. Masking bezeichnet die Anpassung neurodivergenter Personen an neurotypische Konventionen und wird in Abschnitt 5.1.3 näher behandelt.

sondern auch an der unterschiedlichen Sozialisation. So sind die gesellschaftlichen Erwartungen an die soziale Kompetenz von Frauen höher als an Männer.

Fazit dieser Thematik ist, dass gerade dann, wenn die Andersartigkeit einer Mitarbeiter:in von anderen bemerkt wird, das Umfeld eher in einen neutralen Austausch mit der Person treten sollte, als sie vorschnell zu verurteilen. Weiterhin ist eine Grundvoraussetzung für die Beschäftigung von Menschen aus dem Autismus-Spektrum, Toleranz und Verständnis für jeden Menschen aufzubringen. Wie eine offene Haltung gegenüber neurodiversen Arbeitnehmer:innen signalisiert werden kann, wird in Abschnitt 5.2 behandelt.

5.1.2. Autismus-Schulungen für neurotypische Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen

Autismus-Schulungen für neurotypische Personen in Führungspositionen und Arbeitnehmer:innen wurden innerhalb der Studie insofern erwähnt, als die Interviewpartnerinnen sagten, dass es in der Gesellschaft an Aufklärung über Autismus mangelt. Nach ihrer Ansicht bestehen nach wie vor verschiedene Stigmata. Eine Autistin erklärte z.B., dass es für die Kommunikation wichtig ist, zu verstehen, dass die Verarbeitung und der Gebrauch von Sprache anders funktionieren als bei neurotypischen Personen, dass dies aber kein Zeichen für eine geringere Intelligenz ist. Sie berichtete, dass „*man da oft reduziert wird auf das, was man können müsste [u.a. Rhetorik und Mimik], um intelligent zu wirken.*“ (IP6, Pos. 87). Ähnlich teilten andere Autistinnen mit, dass ihnen von uninformierten Kolleg:innen oft Unwillen oder Faulheit unterstellt wurde.

Eine nützliche Maßnahme zur Entstigmatisierung stellen Autismus-Schulungen dar. Grundsätzlich waren beide neurotypischen Expertinnen der Meinung, dass zu Beginn solcher Aufklärungsmaßnahmen die vorherrschenden Stereotype über Personen im Autismus-Spektrum unter den Teilnehmer:innen abgefragt werden sollten. In einem nächsten Schritt sollte die Realität des Autismus dargestellt werden, d.h. dass es sich um ein sehr breites Spektrum handelt, das weder ausschließlich hochbegabte Personen noch allein Personen betrifft, die nicht in die Gesellschaft integriert werden können. Es wäre sinnvoll, dies mit konkreten Beispielen und Vergleichen wie dem folgenden zu untermauern:

Schauen Sie, ich habe eine extreme Sehschwäche, das sieht man mir aber nicht an, weil ich keine Brille auf. Sie haben eine Brille auf, da sieht man es vielleicht eher. Wenn ich an einem Tag meine Brille vergesse oder vergesse, meine Linsen reinzugeben, dann sehe ich einfach nichts mehr. Das heißt, ich kann mich mit Ihnen nicht mehr austauschen; ich werde Sie auch nicht mehr erkennen, weil ich kurzsichtig bin; ich werde mich nicht mehr angesprochen fühlen, wenn Sie mir irgendetwas nonverbal mitteilen wollen. Das heißt, es ist etwas Unsichtbares, das können Sie nicht wissen. (IP13, Pos. 29)

Sicherlich ist das lebenslange Störungsbild des Autismus nicht mit einer Brille zu vergleichen, die abgenommen und wieder aufgesetzt werden kann. Nichtsdestotrotz erleichtern solche Metaphern das Verständnis neurotypischer Menschen für neurodivergente Menschen. Im besten Fall sollte jedoch eine Expert:in in eigener Sache hinzugezogen werden, einerseits um freiwillig zu berichten, welche Schwierigkeiten auftreten können und was notwendig ist, um produktiv arbeiten zu können, andererseits um Fragen zu beantworten. Sorgen, die sich auf die Beschäftigung von autistischen Arbeitnehmer:innen beziehen, können außerdem gut durch Aufklärung entkräftet werden. Auf diese Weise kann vermittelt werden, dass ein autismusfreundliches Arbeitsumfeld trotz teilweiser externer Unterstützung auch mit geringen Mitteln geschaffen werden kann und keine großen Investitionen erfordert. Zudem kann durch Autismus-Schulungen Situationen entgegengewirkt werden, in denen sich Arbeitnehmer:innen mit Autismus wiederholt für ihre Bedürfnisse rechtfertigen müssen.

Eine Interviewpartnerin mit Autismus äußerte darüber hinaus den Wunsch, dass allgemeine Diversitätsschulungen institutionalisiert und für Personen in Führungspositionen verpflichtend werden sollten, um ihrer Verantwortung für die gesamte Belegschaft und nicht nur für dominante Arbeitnehmer:innengruppen gerecht zu werden. Dabei sollte über Diversitätsdimensionen wie Beeinträchtigung, Krankheit, Herkunft, sexuelle Identität und Alter der Arbeitnehmer:innen aufgeklärt werden. Diesbezüglich waren einige Interviewpartnerinnen der Ansicht, dass Arbeitgeber:innen aufgrund rechtlicher Bestimmungen oftmals davon absehen, bestimmte Arbeitnehmer:innengruppen einzustellen. So kann laut ihnen beispielsweise der Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte sowie für werdende Mütter und Eltern in Karenz dysfunktional sein und bewirken, dass diese Personen gar nicht erst eingestellt werden. Allerdings scheinen sowohl Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen nicht genau über ihre beruflichen Rechte und Pflichten aufgeklärt zu sein, was die Beschäftigung von Personen im Autismus-Spektrum weiter erschwert. Im Rahmen von allgemeinen Diversitätsschulungen sollte daher eine Aufklärung über rechtliche Aspekte erfolgen.

Bezüglich der Aufklärung über Menschen aus dem autistischen Spektrum hielt eine Autistin zusammenfassend fest:

[Es sollte] ein allgemeineres Bewusstsein dessen [geben], dass es Menschen mit Autismus gibt, dass nicht Menschen mit Autismus generell [...] einfach abgestempelt werden oder dass man über sie sagt ‚Die können nichts, die schaffen nichts, die sind nicht einsetzbar und so weiter, [die] sind behindert.‘. Natürlich, man ist in gewisser Weise behindert, aber man kann eben sehr viel machen, um dem entgegenzuwirken. Aber auf der anderen Seite: Man braucht auch von der Gesellschaft Verständnis, dass man anders ist, aber trotzdem etwas Gutes machen kann. (IP5, Pos. 108)

In diesem Sinne betonte sie, dass Barrieren u.a. durch eine nicht aufgeklärte Gesellschaft entstehen und dass ein stärkerbasierter Ansatz notwendig ist, damit Autist:innen ihre Fähigkeiten nutzen und einsetzen können.

5.1.3. Berufsvorbereitende Beratungen für Arbeitnehmer:innen im Autismus-Spektrum

Als dritte Rahmenbedingung wurden Beratungsstellen und Unterstützungsdienste für neurodiverse Arbeitende genannt. Diese würden nach Ansicht der meisten Betroffenen eine Hilfe bei verschiedenen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Einige der Befragten nutzten solche Angebote zur Berufsorientierung, Stellensuche und -vermittlung sowie zur Unterstützung in der Bewerbungs- und Rekrutierungsphase. Andere wünschten sich Angebote zur Kompetenzerweiterung, z.B. für Computerprogramme, und zur Erklärung ungeschriebener Regeln sowie Kommunikationscoachings zur besseren Verständigung mit neurotypischen Arbeitskolleg:innen und zum Umgang mit negativen Situationen und Beleidigungen. Darüber hinaus wurde der Wunsch nach Stressbewältigungstrainings bzw. Trainings zum richtigen Umgang mit Meltdowns, also unkontrollierbaren, reflexartigen Reaktionen auf Reizüberflutung, geäußert.

Dienstleistungen zur beruflichen Integration wurden allerdings nur dann als hilfreich empfunden, wenn sie auf die individuellen Voraussetzungen abgestimmt waren. Vor allem Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), aber auch vereinzelt von autismusspezifischen Anlaufstellen wurden von den Befragten als nicht adäquat bewertet, da zum Teil Inhalte vermittelt wurden, die für die Betroffenen nicht relevant waren, keine zufriedenstellenden Lösungen gefunden wurden oder bei der Zusammenstellung von Kursgruppen z.B. die sensorischen Anforderungen nicht berücksichtigt wurden. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass manche Interviewpartnerinnen mit Autismus eine möglichst kurze Anfahrtszeit zur Arbeitsstelle als wichtig empfinden. Da der Arbeitsweg von Arbeitgeber:innen nicht verändert werden kann, sollte ein solcher Wunsch zumindest bei der Beratung von Autist:innen berücksichtigt werden. Neben der beruflichen Beratung wurden genauso therapeutische Angebote, Selbsthilfegruppen für Autist:innen und das Umfeld wie die Familie als positiv für das Arbeitsleben und allgemein für den Perspektivenwechsel, d.h. für das Verständnis neurotypischer Gegebenheiten bewertet.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass prinzipiell berufsvorbereitende Hilfen von den befragten Autistinnen erst nach Berufserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Anspruch genommen wurden. Dies kann verschiedene Gründe haben, ist aber in erster Linie auf den Zeitpunkt der Diagnosestellung zurückzuführen. Wie bereits erwähnt, wurde nur bei einer Interviewpartnerin die Diagnose einer Autismus-Spektrum-Störung im Jugendalter gestellt, bei den anderen im Erwachsenenalter. Eine späte Autismus-Diagnose hat mehrere negative Konsequenzen: Da die Betroffenen keine adäquate Unterstützung erhalten, machen sie oft über Jahre hinweg schlechte Erfahrungen mit ihrem Umfeld und in Beschäftigungsverhältnissen. Dies und „weil man nicht weiß,

was los ist mit einem“ (IP6, Pos. 61) kann die Entwicklung von Komorbiditäten wie Depressionen, sozialen Phobien und posttraumatischen Belastungsstörungen zur Folge haben, wie es bei vielen Teilnehmerinnen der Fall war. Hierbei ist hervorzuheben, dass die Frühdiagnostizierte genauso wie die Spätdiagnostizierten berichtete, von anderen für ihr Verhalten verurteilt zu werden. Durch eine frühe Diagnose ist also nicht sichergestellt, dass das Leben als Autist:in einfach wird.

Vor allem Frauen aus dem autistischen Spektrum setzen das sog. Masking ein, d.h. sie lernen und passen sich neurotypischen Konventionen an, um nicht als seltsam und ‚anders‘ wahrgenommen zu werden. Das Maskieren wiederum erschwert einerseits das Erkennen von Autismus und kostet andererseits die Betroffenen so viel Energie, dass sie immer wieder unter Burnouts leiden und arbeitslos werden. Zwei Autistinnen beschrieben ihre Erfahrungen damit folgendermaßen:

Solche Sachen zu verstecken und so tun, als wäre man ok oder ‚normal‘ oder neurotypisch schadet mehr, weil es belastet dich einfach psychisch die ganze Zeit und dann irgendwann hast du einen Zusammenbruch oder einen Meltdown, wo die Batterie dann aus ist und du sagst ‚Ich kann einfach nicht mehr. Ich kann das [diese Arbeit] einfach gar nicht mehr machen.‘ (IP11, Pos. 59);

Ich habe mein ganzes Leben lang eine Maske auf, das ist nicht arbeitsspezifisch. Vor allem als Spät-diagnostizierte ist es eher so, dass man öfter Maske trägt als nicht. Es ist halt einfach in unserer Gesellschaft so, dass man mitgeteilt bekommt, dass das, wie man eigentlich ist, nicht unbedingt wünschenswert ist. [...] Aber es ist halt extrem anstrengend. Man verliert sich halt irgendwo selbst. (IP6, Pos. 37, 51)

Zusätzlich ist es für autistische Menschen ohne Autismus-Diagnose schwierig zu verstehen, warum sie anders sind, welche besonderen Bedürfnisse sie haben und wie sie diese kommunizieren sollen. So versuchen viele, durch verschiedene Ausbildungen und Berufswege einen Arbeitsplatz zu finden, an dem sie akzeptiert werden, scheitern aber oft jahrelang bereits in der Bewerbungsphase oder durch negative Beziehungen zu Arbeitskolleg:innen, was ihre psychische Verfassung weiter verschlechtert. Umgekehrt, wenn Autist:innen eine Diagnose erhalten haben, entsteht vor allem ein Bewusstsein dafür, was notwendig ist, um in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz funktionieren zu können. Während viele autistische Menschen auch nach der offiziellen Diagnose noch Schwierigkeiten haben, ihre eigenen Bedürfnisse zu kommunizieren und zu vertreten, ist es zumindest ein Anstoß, sich selbst zu akzeptieren und eigene Grenzen zu setzen.

Nichtsdestotrotz gaben sowohl Autistinnen als auch Nichtautistinnen an, dass das Angebot beruflicher Autismus-Unterstützungen in Österreich ausgebaut werden sollte. Ein

Problem besteht hierbei auch darin, dass Autist:innen nicht wissen, wo und wie sie angemessene Hilfe in Anspruch nehmen können. Beispielsweise besteht die Möglichkeit, mit einem bescheinigten Grad der Behinderung² von mindestens 50 Prozent, also als begünstigte Behinderte, staatlich finanzierte berufliche Unterstützung zu erhalten. Während einige diese Möglichkeit nicht in Anspruch nehmen wollen, war es zumindest bei zwei der autistischen Befragten der Fall, dass ihnen trotz Unterstützungsbedarf keine 50-prozentige Beeinträchtigung zuerkannt wurde. Die neurotypischen Autismus-Expertinnen wiesen zwar darauf hin, dass sowohl eine Wiederholung der Evaluierung als auch eine Umgehung dieser Voraussetzung möglich sind, aber diese Optionen sind den Betroffenen oft unbekannt und kosten in jedem Fall zusätzliche Energie, die viele nur schwer aufbringen können. Diese Darstellung unterstreicht die Notwendigkeit einer transparenteren Informationsbereitstellung über das österreichweite Angebot an (autismusspezifischen) beruflichen Integrationsmaßnahmen.

5.1.4. Der Fit

Die vierte Voraussetzung für ein zufriedenstellendes Beschäftigungsverhältnis zwischen Neurotypischen und Neurodiversen kann in drei Unterpunkte gegliedert werden, nämlich in den Person-Branche-Fit, den Fähigkeiten-Interessen-Organisation-Fit und den Person-Organisation-Fit.

Ersterer bezieht sich auf das Zusammenspiel von den typischen Gegebenheiten einer Branche und den persönlichen Umständen der autistischen Person. Beispielsweise ist die Gastronomie in der Regel von der Notwendigkeit geprägt, möglichst schnell zu handeln, was das Personal unter Druck setzt und insbesondere bei Autist:innen zu einem hohen Stresslevel führt. Viele berufliche Umfelder sind zudem nicht mit der sensorischen Sensibilität von Autist:innen in Bezug auf Licht, Temperatur, Lärm und Gerüche vereinbar. Die Interviewpartnerinnen sprachen auch davon, dass bestimmte Branchen bestimmte Personengruppen anziehen, deren Werte möglicherweise nicht mit ihren eigenen übereinstimmen. Umgekehrt berichteten zwei Personen, dass z.B. im künstlerischen Bereich eine höhere Flexibilität ermöglicht werden kann und eine größere Offenheit gegenüber vielfältigen Menschen besteht. Besonders relevant ist diesbezüglich, wie im vorherigen Abschnitt erläutert, die Autismus-Diagnose: Viele der befragten Autistinnen gaben an, dass ihnen vor ihrer offiziellen Diagnose nicht bewusst war, welcher Beruf zu ihnen passt. Eine Person sagte dazu: *„Es war eigentlich immer sehr viel Stress dabei, aber ich glaube, das ist auch ein Arbeitsumfeld, in dem man als [diagnostizierter] Autist oder als [diagnostizierte] Autistin nicht unbedingt arbeiten würde. [...] Also ich würde jetzt in ganz andere Umfelder gehen.“* (IP6, Pos. 49). Die aktive Auseinandersetzung, d.h. auch das Erkennen und Akzeptieren der eigenen Bedürfnisse, wird bei Menschen im

Autismus-Spektrum häufig erst durch die Diagnose veranlasst, und erst dann erkennt die betroffene Person, welcher Beruf zu ihr passt.

Der Fähigkeiten-Interessen-Organisation-Fit beschreibt die Übereinstimmung der persönlichen Fähigkeiten und Interessen einer Autist:in mit den Tätigkeiten in der Organisation. In den Interviews wurde mehrfach der Wunsch geäußert, einer Arbeit nachzugehen, die die Person gut kann und gerne macht. Eine autistische Interviewpartnerin erwähnte hierbei einen Vorteil für Organisationen: *„Vor allem, wenn [...] die Arbeit mit dem Spezialinteresse zu tun hat, was ja bei jedem auch wieder anders ist, dann kann das eine wirkliche Bereicherung sein für das Unternehmen.“* (IP6, Pos. 47). Im Gegensatz dazu meinte eine der neurotypischen Expertinnen, dass sich das Spezialinteresse *„aber oftmals [...] nicht mit dem beruflichen vereinbaren [lässt]“* (IP13, Pos. 29). Bei dieser Aussage ist anzumerken, dass sie im Zusammenhang mit dem Irrglauben von Organisationen gemacht wurde, dass jede Autist:in eine Hochbegabung habe. Ferner stellte eine Autistin fest, dass sie bei der Ausübung ihres Traumberufs auch belastbarer gegenüber sensorischen Reizen wäre. Eine andere Befragte gab wiederum an, dass trotz der Übereinstimmung zwischen ihrem Spezialinteresse und ihrer früheren Tätigkeit die Überlastung durch die Umstände in der Branche zu groß war. Schließlich ist es für den Großteil der befragten Autistinnen grundlegend, sich produktiv und nützlich zu fühlen. Sie assoziieren Zufriedenheit im Beruf daher mit Sinnhaftigkeit. Sinnvolle Tätigkeiten werden individuell definiert, bedeuten aber für die meisten *„[das] Gefühl, dass man etwas Positives zur Gesellschaft beiträgt“* (IP7, Pos. 105) und *„eine gewisse Erfüllung im Leben [zu haben]“* (IP6, Pos. 11). Demnach muss für Autist:innen ein Fit zwischen den für sie sinnvollen Tätigkeiten und den beruflichen Tätigkeiten gegeben sein.

Hat sich der/die autistische Arbeitssuchende für eine passende Branche und eine Organisation entschieden, in der die eigenen Interessen und Fähigkeiten eingebracht werden können, geht es um den Person-Organisation-Fit, also um die Kompatibilität der persönlichen Voraussetzungen und Eigenschaften mit der jeweiligen Organisation. Organisationen können hier viel bewirken, indem sie eine Organisationskultur leben, die den in Abschnitt 5.1.1 beschriebenen Prinzipien entspricht. Die befragten Autistinnen wünschen sich in diesem Zusammenhang ein stressfreies, wertschätzendes und *„gutes Miteinander“* (IP4, Pos. 5) sowie einen Arbeitsplatz, an dem *„die eigenen Voraussetzungen respektiert werden“* (IP6, Pos. 11) und *„auf [die eigenen] Bedürfnisse eingegangen wird“* (IP1, Pos. 9). Ist der Fit zwischen Person und Organisation gegeben, hoffen die meisten, diesen Arbeitsplatz langfristig behalten zu können. Ist dies nicht der Fall, kann dies, wie bereits im vorherigen Abschnitt beschrieben, stark negative Folgen haben.

In einigen Fällen waren die befragten Autistinnen trotz des Bewusstseins um die schädigenden Umstände aus finanziellen Gründen auf eine Arbeit angewiesen, in der keiner der Fits gegeben war. Eine Person war auch von Unterbeschäftigung betroffen, d.h. sie war trotz erfolgreich abgeschlossener Ausbildung nicht in der Lage, über eine geringfügige Be-

² An dieser Stelle muss nochmals betont werden, dass Autismus aus medizinischer Sicht keine Behinderung, sondern eine neurologische Entwicklungsstörung ist. Rechtlich wird Autismus in Österreich jedoch als Behinderung eingestuft.

schäftigung hinaus eine existenzsichernde Arbeit zu finden. Somit werden einerseits die Auswirkungen eines nicht inklusiven Arbeitsmarktes und andererseits die Notwendigkeit eines Umdenkens im ersten Arbeitsmarkt verdeutlicht.

5.2. Aufklärungs- und Anpassungsbedarf in der Recruiting-Phase

In der Phase der Rekrutierung besteht in vier Themengebieten Aufklärungs- und Anpassungsbedarf. Diese sind autisspezifische Unterstützungsangebote für Organisationen und Arbeitnehmer:innen im Autismus-Spektrum, Stellenanzeigen, Auswahlverfahren und insbesondere Bewerbungsgespräche, sowie Kommunikation vor und nach Selektionsverfahren. Zur Übersicht werden die Ergebnisse aus der Phase der Personalbeschaffung in Tabelle 6 dargestellt.

5.2.1. Autisspezifische Unterstützung

Externe Hilfe durch eine Autismus-Expert:in kann sowohl für die Organisation, in der eine Autist:in beschäftigt ist oder werden soll, als auch für Autist:innen selbst hilfreich sein. Organisationen können besonders in Bezug darauf, welche Fragen in Bewerbungsgesprächen sinnvoll sind und welche nicht, nützliche Informationen von autisspezifischen Beratungsstellen erhalten. Beispielsweise wird dabei vermittelt, dass vage Fragen wie ‚Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?‘ oder ‚Können Sie sich vorstellen, in diesem Bereich zu arbeiten?‘ vermieden werden sollten, da die Antwort für autistische Bewerber:innen möglicherweise nicht realistisch vorstellbar ist, wenn die Person noch nie in dem Bereich gearbeitet hat, oder unklar ist, welche Erwartungen die Fragende hat. Eine der neurotypischen Expertinnen meinte dazu: *„Das sind alles Dinge, wo in den meisten Fällen überhaupt keine sinnvolle Antwort kommt, und deswegen kann man sie auch gleich weglassen.“* (IP9, Pos. 21). Dieselbe Person betonte, dass in Situationen, in denen die betroffene Person eine Frage nicht angemessen oder gar nicht beantwortet, die Interviewer nicht davon ausgehen sollten, dass die Antwort nicht bekannt ist. Stattdessen sollte die Frage umformuliert bzw. konkretisiert werden. Diese Thematik wird in Kapitel 5.2.3 vertieft. Dort wird auf die Auswahlverfahren bzw. Vorstellungsgespräche näher eingegangen.

Was das Angebot solcher Hilfestellungen in Österreich betrifft, nannten die neurotypischen Interviewteilnehmerinnen unterschiedliche, vereinzelt auch kostenlose, Beratungsorganisationen und -projekte. Unter der Prämisse, dass betriebliche Inklusions-Maßnahmen für eine Gruppe von Menschen mit Behinderungen auch andere Gruppen von Beeinträchtigten zugutekommen, berichtete eine Expertin über das Netzwerk beruflicher Assistenz (NEBA Betriebsservice³). Das kostenlose Angebot des österreichischen Sozialministeriums bietet Organisationen in allen Phasen der Beschäftigung Informationen und individuelle Unterstützung zum Thema Arbeit und Behinderung (*Netzwerk Betrieblicher Assistenz [NEBA Betriebsservice]*, o. J.).

Autist:innen profitieren von professioneller Hilfe in der Bewerbungsphase insofern, als sie u.a. beim Verfassen von Bewerbungsunterlagen unterstützt werden können. Außerdem wird die Begleitung durch eine Autismus-Expert:in zum Bewerbungsgespräch von manchen Befragten begrüßt, unter der Voraussetzung, dass Arbeitgeber:innen dies nicht vorschnell verurteilen. Hierbei lenken Expert:innen bei Bedarf, d.h. bei unklaren Fragen oder wenn die Bewerber:innen keine Antwort finden, ein und fungieren als ‚Übersetzer:innen‘. Dies bietet Autist:innen Sicherheit und Organisationen die Möglichkeit, die Fähigkeiten der Person richtig einzuschätzen.

5.2.2. Stellenanzeigen

Stellenanzeigen betreffend zeigen die Ergebnisse im Wesentlichen, dass erstens eine Veränderung der Qualifikationsanforderungen erforderlich ist, zweitens ein erhöhter Informationsbedarf besteht und drittens die Werte der Organisation authentisch dargestellt werden sollten.

Auf Autist:innen wirken Stellenausschreibungen oftmals abschreckend aufgrund der hohen und vielfältigen Anforderungen, die die Bewerber:innen erfüllen sollen: *„Ich [nehme] das für bare Münze [...], was da drinnen steht. Also ich gehe davon aus, ich muss alle Punkte erfüllen und bewerbe mich dann oft erst gar nicht.“* (IP1, Pos. 51). Ähnlich erzählte eine Autistin, dass sie eine Ausschreibung für eine Podcast-Interviewer:in im Autismus-Spektrum gesehen hatte, bei der die Überschrift zu ungenau formuliert war: *„Ich [würde] wahrscheinlich denken ‚Ich bin ja noch gar kein Interviewer, also bewerbe ich mich nicht.‘ Also das war nicht genau genug formuliert. Eigentlich hätten sie schreiben sollen ‚Wir suchen jemandem im Autismus-Spektrum, der bereit wäre, als Podcast-Interviewer zu arbeiten.‘“* (IP10, Pos. 43). Häufig werden diverse Anforderungen gestellt, die nicht primär für die Ausführung der täglichen Tätigkeiten relevant sind. Dabei kann es sich um persönliche Eigenschaften wie hohe Belastbarkeit und ausgeprägte soziale Kommunikationsfähigkeit handeln, aber auch um Anforderungen wie eine abgeschlossene Ausbildung, langjährige Berufserfahrung, Führerschein und Auto trotz öffentlicher Anbindung. Um dem Verlust des Potenzials von Autist:innen in der Bewerbungsphase entgegenzuwirken, sollten unnötige Qualifikationsanforderungen vermieden werden und zumindest eine klare Trennung zwischen unbedingt zu erfüllenden und zusätzlich erwünschten Anforderungen erfolgen. Auch sollte es möglich sein, ohne formalen Abschluss einer Ausbildung und mit einem teilweise lückenhaften Lebenslauf als Bewerber:in akzeptiert zu werden. Gerade im Bereich der Spezialinteressen weisen einige Interviewpartnerinnen darauf hin, dass häufig ein Expert:innenwissen vorhanden ist, das zwar nicht durch Ausbildung oder Berufserfahrung fundiert ist, aber dennoch eine große Bereicherung für Organisationen darstellen kann. Insofern sollte in Stellenausschreibungen angemerkt werden, dass auch autodidaktisch erworbene Qualifikationen berücksichtigt werden. Um den Personalverantwortlichen dennoch eine effiziente Auswahl zu ermöglichen, kann eine aussagekräftige Aufgabenstellung zur Beurteilung der Kompetenzen

³ <https://betriebsservice.info>

Recruiting-Phase
Unterstützung durch Expert:in für Organisation & für Autist:in (z.B. Begleitung zum Vorstellungsgespräch)
Stellenausschreibungen: <ul style="list-style-type: none"> - Übersichtliches Layout - Ohne unnötige Qualifikationsanforderungen - Präzise Informationen zu Anforderungen & Aufgabenbereichen - Informationen zu Arbeitszeiten & -umfeld, Möglichkeiten zu Arbeitsplatzanpassungen & Home-Office, Vertragsform - Inklusion wird betont
Informationen über Ablauf beim Auswahlverfahren, grobe Gesprächsthemen, idealerweise Fragen; Möglichkeit zur Vorabbeantwortung von Fragen
Auswahlverfahren: <ul style="list-style-type: none"> - Angenehme Atmosphäre - Hohe Struktur - Kurze, präzise fachliche Fragen/Anweisungen ohne Abstraktion/Ambiguität - Alternative zum Gespräch (z.B. Arbeitsprobe); relevante Aufgabenstellung zur Einschätzung der Fähigkeiten & Selektion nach bester Lösung - Klare Zeitrahmen
Bekanntgabe bei Absage

Tabelle 6: Aufklärungs- und Anpassungsbedarf in der Recruiting-Phase für eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum

vorgegeben werden. Da es sich hierbei um eine Methode im Rahmen des Auswahlverfahrens handelt, wird dieser Punkt im nächsten Abschnitt ausführlicher behandelt.

Es ist ferner darauf zu achten, dass Stellenanzeigen genügend Informationen enthalten, damit sich autistische Bewerber:innen ein realistisches Bild davon machen können, ob ein Person-Organisation-Fit gegeben ist. In Bezug auf Anfragen von Personalvermittler:innen wurde erwähnt, dass nur in wenigen Fällen der Name des beworbenen Unternehmens angegeben wird, so dass eine eigene Recherche nicht möglich ist. Dies kann von Organisationsseite bewusst gewählt worden sein, allerdings hindert diese Vorgehensweise Autist:innen daran, ein solches Angebot anzunehmen. Die Interviewteilnehmerinnen wünschten sich, mehr über das Arbeitsumfeld lesen zu können. D.h. es sollten die Eigenschaften der Räumlichkeiten angegeben werden, also z.B., wie viele Personen in derselben Umgebung arbeiten. Hier sind die Informationen möglichst eindeutig zu formulieren, da beispielsweise der Begriff ‚Großraumbüro‘ unterschiedlich definiert wird. Zudem sollten Möglichkeiten zur Anpassung des Umfeldes angegeben werden, „zum Beispiel, dass man auf Wunsch einen Arbeitsplatz haben kann, der nicht so stark frequentiert ist“ (IP5, Pos. 45). Des Weiteren sollten in Stellenausschreibungen die Vertragsform, also beispielsweise, ob es sich um einen All-In-Vertrag handelt und welche Zusatzleistungen es gibt; die Arbeitszeiten inkl. der Information, ob es Gleitzeit mit oder ohne Kernzeiten gibt; und die Möglichkeiten zum Home-Office bekannt gegeben werden. Das nachstehende Zitat hebt hervor, dass die Bereitstellung ausführlicher und präziser Informationen den Stress im weiteren Rekrutierungsprozess verringern kann: „Wenn man das vorher schon einmal weiß, dann muss man das nicht im Interview ansprechen und das wäre eine große Hilfe.“ (IP7, Pos. 31)

Der letzte Anpassungsbedarf bei Stelleninseraten betrifft die Betonung eines inklusiven Umfelds. Laut den Befragten

reicht es nicht aus, Leistungen wie die Bereitstellung von Obstkörben zu bewerben, um als inklusive Arbeitgeber:in akzeptiert zu werden. Stattdessen sollte sowohl die Stellenbezeichnung ‚(W/M/D)‘ für ‚weiblich, männlich, divers‘ beinhalten als auch explizit erwähnt werden, dass Bewerber:innen aller Diversitätsdimensionen willkommen sind. Eine Autistin sagte, dass man dies natürlich nicht von allen Arbeitgeber:innen verlangen könne, jedoch zumindest in Organisationen, in denen Vorwissen über Autismus besteht, sollte dies auch in der Stellenbeschreibung erklärt werden. Schon durch die ausdrückliche Offenheit gegenüber Arbeitnehmer:innen mit Autismus können die im Folgenden beschriebenen Probleme vermieden werden:

Da [im Bewerbungsgespräch] wüsste ich wahrscheinlich nie, ob ich jetzt als ‚ich‘ hingehe oder ob ich mir meine Maske aufsetze und dann als jemand angestellt werde, der ich nicht bin, [die] ich aber dann immer aufrechterhalten muss und wo ich dann, nach wie lange auch immer und wie groß diese Maske ist, irgendwann ausbrenne. (IP6, Pos. 35)

Darüber hinaus wäre es laut einer autistischen Befragten hilfreich, wenn es transparente Informationen über ein Netzwerk von Organisationen gäbe, die für die Einstellung von Menschen im Autismus-Spektrum offen sind.

Schließlich wurde dies zwar lediglich im theoretischen Modell, das für die Datenanalyse herangezogen wurde, dargelegt und nicht durch die empirische Forschung dieser Arbeit bestätigt, allerdings ist es angesichts der sensorischen Sensibilität von Menschen im Autismus-Spektrum sinnvoll, Stellenanzeigen übersichtlich zu gestalten und unwichtige, ablenkende Grafikelemente zu vermeiden.

5.2.3. Auswahlverfahren

Die in diesem Abschnitt angeführten Maßnahmen für ein möglichst autismusfreundliches Auswahlverfahren lassen sich in drei Phasen unterteilen: die Phase vor, die Phase während und die Phase nach dem Vorstellungsgespräch. Vor und nach dem Vorstellungsgespräch geht es erneut darum, Informationen bereitzustellen.

Der Einladung zum Bewerbungsgespräch sollten möglichst genaue Informationen über den Ablauf am Tag des Gesprächs und während des Gesprächs beigefügt werden, damit sich Autist:innen besser vorbereiten können. Im Idealfall sollten die Fragen oder zumindest grobe, strukturierte Gesprächsthemen vorab kommuniziert werden. Werden solche Informationen nicht bereitgestellt, müssen Autist:innen eigenständig reflektieren und sich auf mögliche Fragen vorbereiten, was für viele Betroffene eine große Herausforderung darstellt. Eine autistische Teilnehmerin gab an, dass sie weiter gefasste Fragen bevorzugt, um vorgefertigte Antworten geben zu können. Da dies nach Meinung der Teilnehmer:innen autistischen Frauen in der Regel leichter fällt als autistischen Männern, wäre eine einheitliche Lösung für alle Menschen im Autismus-Spektrum, Informationen und Fragen im Vorfeld zur Verfügung zu stellen. Eine neurotypische Expertin hielt es darüber hinaus für eine praktikable Lösung, die Möglichkeit zu bieten, bestimmte Fragen vor dem Vorstellungsgespräch schriftlich zu beantworten. Für den Fall, dass Bewerber:innen nicht akzeptiert werden, sollte die Absage bekanntgegeben werden, bestenfalls mit einer kurzen und ehrlichen Begründung. Insbesondere, wenn erklärt wurde, dass die Person eine Antwort erhalten wird, warten Autist:innen auf diese.

Die Autistinnen betonten in der Studie, dass sie in Situationen, in denen sie beobachtet und überprüft werden, grundsätzlich starken Stress empfinden. Durch den hohen Druck können sie nicht ihre volle Leistung erbringen und es kann passieren, dass sie durch unpassende Antworten Reaktionen erhalten, die sie weiter verunsichern. Aus diesem Grund sollten Vorstellungsgespräche in einer ruhigen Atmosphäre stattfinden und es sollte betont werden, dass es sich nicht um eine Prüfungssituation, sondern um ein Kennenlernen handelt. Es gilt auch, das Auftreten einer Autist:in nicht zu verurteilen. Zwei Autistinnen erläuterten dazu: „Mir kommt vor, in den Gesprächen wird so auf dieses Soziale geachtet, was ich nicht so in mir drin habe, so spontan. Und dadurch wird Vieles für mich verbaut, glaube ich.“ (IP1, Pos. 53); „Ich fühle mich [...] immer beim Bewerbungsgespräch unter Druck gesetzt, weil ich diesen gesellschaftlichen Regeln folgen muss, die ich teilweise weder verstehe noch ausführen kann und habe immer permanent Angst, dass ich etwas falsch mache.“ (IP3, Pos. 33). Eine weitere Autistin argumentierte in diesem Zusammenhang, dass eine hohe Sozialkompetenz in vielen Berufsfeldern kein Indikator für eine hohe Fachkompetenz oder eine gute Arbeitsleistung ist, weshalb – nach neurotypischem Verständnis – sympathisches Auftreten oder die korrekte Mimik weniger relevant sein sollten.

Einer der wichtigsten Punkte bei Auswahlverfahren, aber auch in der allgemeinen Kommunikation, ist die richtige Formulierung der Fragen und Anweisungen. Organisationen sollten sich dessen bewusst sein, wie Sprache konventionell verwendet wird und wie sie von Autist:innen verstanden wird. So sollten Metaphern, Redewendungen, Ironie und Sarkasmus vermieden werden, da diese von Menschen im Autismus-Spektrum oft wörtlich verstanden werden. Werden sie unabsichtlich verwendet und von der neurodivergenten Gesprächspartner:in nicht verstanden, sollte mit anderen Worten erklärt werden, was gemeint ist. Fragen und Anweisungen sollten möglichst prägnant und präzise sein, so dass kein Zweifel darüber besteht, auf welche Aspekte die befragte Person eingehen soll. Anstatt zu fragen, ob die Bewerber:in in der Lage ist, mit Excel umzugehen, sollte z.B. gefragt werden, ob diese oder jene Funktion oder Formel bekannt ist. Grundsätzlich wünschten sich die autistischen Teilnehmerinnen auch, dass nur fachliche und keine persönlichen Fragen gestellt werden, da sie Schwierigkeiten haben, sich über Privates entsprechend zu äußern. Eine Autistin gab das folgende Beispiel:

Ich bin nicht so der spontane Mensch und tue mir vor allem schwer mit der ersten Frage, die häufig gestellt wird: ‚Erzählen Sie uns einmal etwas von sich‘. Das ist für mich so ziemlich das Schlimmste und ich habe erst durch verschiedene Reha-Maßnahmen überhaupt gelernt, was die Arbeitgeber sich erwarten auf die Frage. (IP1, Pos. 41)

Die Autismus-Expertinnen stimmten der Fokussierung auf fachliche Themen zu, meinten jedoch, dass im Falle eines Interesses an persönlichen Fragen zumindest deutlich gemacht werden sollte, welche Aspekte beleuchtet werden sollten. Darüber hinaus sollte von Gruppeninterviews abgesehen werden. Eine autistische Befragte hatte bei einer solchen Erfahrung nicht das Gefühl, Anliegen offen ansprechen zu können. Eine neurotypische Expertin erklärte dazu Folgendes:

Bei Menschen im Autismus-Spektrum beginnt eine Gruppe bei +1. Das heißt, wir zwei zusammen wären für manche Personen schon eine Gruppe [...]. Es gibt Personen, für die ist das einfach sehr anstrengend, umso mehr Personen dazukommen und natürlich umso unstrukturierter das auch ist. [...] Manchmal ist es auch die Art und Weise, wie jemand anders spricht. Und schon alleine die Tatsache, dass ich einfach viel mehr Leute deuten muss und viel mehr Acht geben muss: ‚Mit wem wird jetzt eigentlich gerade gesprochen und wann bin ich an der Reihe?‘. (IP13, Pos. 19)

Auch Alternativen von Selektionsverfahren wurden in der vorliegenden Studie thematisiert. Dabei war sowohl den neurotypischen als auch den neurodiversen Befragten bewusst, dass der gänzliche Verzicht auf Vorstellungsgespräche nicht

umsetzbar ist. Allerdings ist es möglich, die Relevanz eines solchen Gesprächs zu relativieren. So schlug eine neurotypische Expertin vor, Arbeitsproben oder praktische Eignungstests vor oder nach dem Kennenlernen einzuführen. Arbeitsproben mit organisationsrelevanten Aufgaben können von externen Autismus-Expert:innen begleitet werden. Bei den Tests ist wiederum darauf zu achten, dass sich die Bewerber:innen nicht unter Druck gesetzt fühlen. Und obwohl dies nur aus den für diese Arbeit verwendeten Modellen und nicht aus der gegenständlichen Studie hervorgeht, kann es sinnvoll sein, einen klaren Zeitrahmen für die Ausführung von Anweisungen zu geben. Unbegleitete Arbeitsproben sollten laut der Expertin möglichst vor Bewerbungsgesprächen stattfinden, damit die beurteilenden Personen die Kompetenzen der Bewerber:in sehen können. Danach kann ein kurzes, strukturiertes und fachbezogenes Interview geführt werden, bei dem die Fragen im Voraus vorbereitet werden können. Eine andere Option ist, wie bereits oben erwähnt, die Erstellung einer spezifischen schriftlichen Aufgabenstellung oder eines Fragebogens zur Beurteilung arbeitsrelevanter Qualitäten, der zusammen mit den Bewerbungsunterlagen zurückgeschickt wird. Eine Autistin hielt diesbezüglich fest: „*Ich bin davon überzeugt, dass Autisten mehr aufgrund ihrer Taten beurteilt werden sollen und nicht aufgrund dessen, wie sie sich präsentieren können, weil das kann einfach nicht jeder und das geht nicht bei jedem.*“ (IP5, Pos. 52).

Im Allgemeinen ist in Verbindung mit einer offenen und inklusiven Organisationskultur beim Auswahlverfahren darauf zu achten, dass die Selektion der Bewerber:innen ohne Vorurteile passiert. Obwohl die befragten Autistinnen mittlerweile davon absehen, ihre Diagnose in Bewerbungsunterlagen offenzulegen, wurde dieser Punkt auch in Bezug auf andere Diversitätsdimensionen wie Gender, Herkunft, Ausbildung, Alter und Krankheit erwähnt. Eine Interviewpartnerin äußerte sich dahingehend folgendermaßen:

Dann habe ich wirklich das Gefühl gehabt, dass mich Leute nur einladen, weil ich einen österreichischen Nachnamen habe. Und wenn sie [...] sehen, dass ich da zur Schule gegangen bin, dann aus rassistischen Gründen sagen ‚Nein, das interessiert uns nicht.‘ Mir ist permanent in Österreich meine Bildung entwertet worden. (IP11, Pos. 27)

Demnach sollten eigene Stereotype laufend hinterfragt werden und eine unvoreingenommene Beurteilung vorgenommen werden.

5.3. Aufklärungs- und Anpassungsbedarf in der Onboarding-Phase

Von den Teilnehmerinnen der Studie wurden verschiedene Elemente aus den Bereichen der Unterstützung, der Struktur und der Kommunikation als wichtig für eine erfolgreiche Einarbeitung von Menschen mit Autismus in Organisationen erachtet. Diese werden im Folgenden erläutert und in Tabelle 7 zusammengefasst.

5.3.1. Unterstützung

Laut den Befragten ist eine angemessene Unterstützung für das Erlernen von Aufgaben und für eine gelungene Integration fundamental. Eine Mitarbeiter:in sollte dabei als Mentor:in und Ansprechperson für Unklarheiten fungieren. In Unternehmen, in denen es üblich ist, viele Informationen per E-Mail zu versenden, kann eine solche Person beispielsweise auch kommunizieren, welche Mitteilungen wichtig sind und welche ignoriert werden können. Angemessene Unterstützung beinhaltet aber auch die rechtzeitige Bereitstellung von Arbeitsmitteln und -kleidung, ohne dass die Arbeitnehmer:in mit Autismus selbst darum bitten muss.

Wenn Fehler passieren, ist es wichtig, Verständnis zu zeigen und, sofern dies möglich ist, gemeinsam mit der betroffenen Person an der Lösung des Problems zu arbeiten. Durch positiven Zuspruch kann Autist:innen die Angst vor zukünftigen negativen Reaktionen genommen werden und verhindern, dass sie in eine Negativspirale geraten, in der sie aufgrund von Stress immer mehr Fehler machen. Auch in Bezug auf Verspätungen oder Krankheitsfälle meinte eine Interviewpartnerin, dass es für sie als Autistin hilfreich und beruhigend ist, wenn nicht von beabsichtigtem oder unehrlichem Verhalten ausgegangen wird, da Abwesenheiten bei verständnisvollem Umgang trotzdem nicht häufiger vorkommen würden. Dahingehend wurde von den Studienteilnehmerinnen erklärt, dass Menschen im Autismus-Spektrum überdurchschnittlich ehrlich und zuverlässig sind sowie ein hohes Verantwortungsbewusstsein haben.

Falls ein größerer autismusspezifischer Unterstützungsbedarf besteht, kann eine professionelle Assistenz die Einarbeitungsphase zusätzlich erleichtern. Insbesondere während der ersten zwei Monate in einer neuen Organisation würde eine Expert:in die autistische Einsteiger:in regelmäßig am Arbeitsplatz begleiten, um zu sehen, wie der Prozess voranschreitet und wo Verbesserungspotenzial besteht. Diese kann Vorgesetzte und Kolleg:innen über die individuellen Facetten und den richtigen Umgang mit der Autist:in aufklären sowie über notwendige Anpassungen informieren. Darüber hinaus kann eine Expert:in sowohl für die Organisation als auch für die Autist:in als Vertrauensperson fungieren, so dass Sorgen getrennt von der anderen Partei angesprochen und im weiteren Verlauf geklärt werden können. Gibt es keine professionelle Assistenz für die Autist:in, wäre es nach Meinung einer Expertin bereits hilfreich, wenn die eventuelle Therapeut:in der betroffenen Person sich mit der Organisation austauscht und die Gegebenheiten am Arbeitsplatz persönlich begutachtet.

5.3.2. Struktur

Für Menschen im Autismus-Spektrum ist Vorhersehbarkeit im Alltag ein wichtiges Kriterium. So ist es auch bei dem Onboarding von autistischen Mitarbeiter:innen wichtig, strukturiert vorzugehen und dies zu kommunizieren. Es ist gleichermaßen bedeutsam, ausreichend Zeit für die Einarbeitung zu kalkulieren, da das Einfinden in eine Organisation und die Verarbeitung von Informationen bei Menschen im

Onboarding-Phase
Unterstützung durch Expert:in für Organisation & für Autist:in; Mitarbeiter:in als Mentor:in
Struktur: <ul style="list-style-type: none"> - Ausreichend Zeit - Klar kommunizierter Ablauf - Frühe, schrittweise Aufgabenzuteilung (nicht nur Zusehen); Online-Plattform zur weiteren Einschulung - Dezierte Zeit für Fragen - Geregelt, schrittweises Kennenlernen der Kolleg:innen
Kommunikation: <ul style="list-style-type: none"> - Schriftliche Informationen über Aufgaben - Klärung der Arbeitszeiten nach 1-2 wöchiger Einfeldungsphase - Ermutigung, nach Hilfe zu bitten, Fragen zu stellen & eigene Bedürfnisse darzulegen (z.B. mit Hilfe von Checklisten) - Ermutigung zum Feedback - Schriftliche & mündliche Erklärung des Organisationsleitbildes & der ungeschriebenen sozialen Regeln (z.B. mit Hilfe von Sozialgeschichten)

Tabelle 7: Aufklärungs- und Anpassungsbedarf in der Onboarding-Phase für eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum

Autismus-Spektrum länger dauert als beim Durchschnitt. Daher sollten unrealistische Erwartungen, z.B. bezüglich des Einprägens komplexer Informationen innerhalb einer Woche, vermieden und Autist:innen Geduld entgegengebracht werden. In Bezug auf den Lernprozess und das Übernehmen von Arbeitsaufgaben gilt es allerdings, möglichst rasch mit der Zuweisung von Tätigkeiten zu beginnen. Eine der neurotypischen Expertinnen schlug vor, neuen Mitarbeiter:innen mit Autismus ab Tag zwei kleinteilige Aufgaben zuzuteilen, die leicht zu bewältigen sind und auch unterfordernd sein können, damit die Person eine produktive Beschäftigung hat und ein Gefühl von Sicherheit bekommt. Diese anfangs unterfordernden Tätigkeiten können in einer logischen Abfolge rasch gesteigert werden. Solch eine Strategie ist einem gut gemeinten, aber für Autist:innen sehr stressreichen Ansatz gegenübergestellt, bei dem die ersten Tage und Wochen in der Organisation mit Zusehen und theoretischen Erklärungen verbracht werden. Es ist ebenso wenig förderlich, von Beginn an alle Zusammenhänge zu erklären. Stattdessen sollte sich die betroffene Person ein bis zwei Wochen mit einem Teilbereich beschäftigen, bevor ihr der nächste Teilbereich nähergebracht wird. Dieselbe Interviewpartnerin erklärte, dass viele Menschen aus dem Autismus-Spektrum einen hohen Perfektionsanspruch haben und deshalb häufig Fragen stellen. Damit das einschulende Personal nicht mit den Fragen überfordert ist, hilft es, einen täglich gleichbleibenden Zeitrahmen festzulegen, in dem Fragen und Unklarheiten der autistischen Arbeitnehmer:in besprochen werden können. Autistinnen bewerteten auch die Erfahrung mit einer Online-Lernplattform zur weiteren Einschulung als positiv. So können neue Mitarbeiter:innen ihr Wissen vertiefen, ohne dass die Zeit eines Vorgesetzten o.ä. in Anspruch genommen wird.

Auch wenn manche der Befragten keine besonderen Ansprüche an das Kennenlernen der Arbeitskolleg:innen hatten, sollte dieses geregelt und schrittweise ablaufen, insbesondere in größeren Organisationen mit vielen Mitarbeiter:innen. Auf keinen Fall sollte das Kennenlernen den Autist:innen

eigenständig überlassen werden oder bei informellen Veranstaltungen wie Firmenfeiern stattfinden. Zunächst sollten die Einsteiger:innen mit Autismus dem Kernteam vorgestellt werden und dieses gut kennen lernen, dann schrittweise die anderen Kolleg:innen. Wenn die Diagnose der Autist:in beim Eintritt in die Organisation bekannt ist und die betroffene Person sich dazu bereit fühlt, könnte anstelle einer Autismus-Schulung neurotypischen Vorgesetzten und Kolleg:innen die Möglichkeit gegeben werden, autismusspezifische Fragen zu stellen. Das kann im Rahmen eines moderierten Workshops oder eines Einzelgesprächs stattfinden. Jedenfalls hat eine solche strukturierte Form des Fragestellens den Vorteil, dass Unsicherheiten auf Seiten der neurotypischen Beschäftigten wie „mit der Person darf ich jetzt nicht reden oder die darf ich zum Essen nicht einladen, weil das mag die Person nicht“ (IP9, Pos. 19) beseitigt werden.

5.3.3. Kommunikation

Eine klare Kommunikation ist, wie in allen Phasen des Beschäftigungszyklus, grundlegend für ein funktionierendes Arbeitsverhältnis zwischen neurotypischen und neurodivergenten Personen. Klärungs- und Anpassungsbedarf besteht in Bezug auf die Arbeitsaufgaben, die Zeitstrukturierung, die soziale Unterstützung bzw. Ermutigung und die Erklärung ungeschriebener Regeln.

Die Einführung in die Arbeitsaufgaben sollte nicht nur mündlich, sondern auch schriftlich erfolgen. Gleiches gilt für Rechte und Pflichten in Berufen, in denen es entsprechende Regelungen gibt. Eine Teilnehmerin mit Autismus begründete den Vorteil der schriftlichen Kommunikation wie folgt:

Schriftlich ist für Autisten meiner Meinung nach immer besser als irgendwelche mündlichen Anweisungen. [...] Wenn ich irgendwen neu kennenlernen, der mir etwas erklärt, dann achte ich darauf, nett zu kucken oder die korrekte Mimik anzuwenden und nichts falsch zu machen. Und das lenkt

mich so viel davon ab, den Kern der Sache zu verstehen, dass ich den Kern der Sache nicht verstehe. (IP10, Pos. 53)

Schriftliche Erklärungen sind aber nicht nur dann sinnvoll, wenn Menschen im Autismus-Spektrum stark auf angemessenes Verhalten in sozialen Interaktionen fokussiert sind, sondern auch, weil viele Autist:innen Informationen leichter über den visuellen als über den akustischen Kanal aufnehmen können.

Bezüglich der Arbeitszeiten sollten laut einer der neurotypischen Expertinnen die ersten ein bis zwei Wochen von der Arbeitgeber:in zeitlich strukturiert und eindeutig kommuniziert werden, damit keine Energie mit der Frage verschwendet wird, wann man am Arbeitsplatz erscheinen soll. Nach dieser Eingewöhnungsphase sollte ein Gespräch zwischen der vorgesetzten Person und der autistischen Arbeitnehmer:in geführt werden, um für beide Parteien passende Arbeitszeiten zu vereinbaren. Es wurde empfohlen, fixe Arbeitszeiten oder klare Gleitzeitregelungen zu vereinbaren und einzuhalten, da es nach Erfahrung der Expertin für die meisten Betroffenen belastend ist, den Autist:innen eine völlig flexible Arbeitszeitgestaltung zu überlassen oder von den Vereinbarungen abzuweichen. Eine autistische Interviewpartnerin befürwortete jedoch eine eigenständige Einteilung der Arbeitszeit. Eine tragbare Lösung ist daher, sich diesbezüglich mit den Arbeitnehmer:innen auszutauschen. Darüber hinaus sollte nach der Einarbeitung ein regelmäßiger Austausch stattfinden, um den Umgang mit Überstunden zu besprechen.

Einige Autistinnen berichteten aus ihrer Arbeitserfahrung, dass sie vor allem in der Einarbeitungszeit gerne öfter nachgefragt oder um Hilfe gebeten hätten, als dies erwünscht war. Andere befürworteten, wenn sich Vorgesetzte und Kolleg:innen über mögliche Probleme bei der Arbeit oder negative Befindlichkeiten der autistischen Mitarbeiterin erkundigt haben. Auf die Frage, inwieweit die eigenen Bedürfnisse am Arbeitsplatz während des Onboardings geklärt wurden, antworteten die Befragten außerdem häufig, dass sie sich dies mehr gewünscht hätten. Folglich sollten autistische Arbeitnehmer:innen dazu ermutigt werden, bei Bedarf um Hilfe zu bitten und Fragen zu stellen sowie die eigenen Bedürfnisse darzulegen. Eine Teilnehmerin erläuterte dazu folgendes:

Dann ist nicht der ganze Druck auf mir, um selbst die Initiative zu ergreifen und zu sagen ‚nein, ich brauche jetzt das und das und das und das‘, was ohnehin meistens Kleinigkeiten sind und für den Arbeitgeber ja meistens kein Problem sind, aber es ist halt eine gewisse Barriere, wenn man da selbst auf den Arbeitgeber zugehen muss. Aber wenn es umgekehrt wäre, wenn der Arbeitgeber gleich sagt ‚Ok, bezüglich des Arbeitsplatzes an sich, der Schreibtisch, was können wir da noch machen, damit es dir besser gefällt? Steht der richtig für dich?‘ zum Beispiel, solche Sachen. Das wäre hilfreich, absolut. (IP7, Pos. 53)

Für eine andere Teilnehmerin besteht die Schwierigkeit darin, für sie akzeptable Bedingungen so festzulegen, dass sie im machbaren Rahmen der Arbeitgeber:innen liegen, ohne zu viel zu verlangen:

Ich glaube halt, dass meine größte Herausforderung eigentlich das ist, dass ich meine Bedürfnisse äußere, dass ich meine Grenzen so setze, dass ich mich wohlfühle, [...] ohne dass man dann von der anderen Seite eine Grenze überschreitet. [...] Dieses Kommunizieren davon, was man halt braucht oder auch nicht braucht und in einem Ausmaß, das noch vertretbar ist, das ist, glaube ich, schwierig. (IP6, Pos. 57)

Bezüglich der Bedürfniskommunikation war der konkrete Vorschlag einer Autistin, Arbeitnehmer:innen mit Autismus Checklisten anzubieten, in denen Arbeitsplatzfaktoren markiert werden können, die eine produktive Arbeit beeinträchtigen bzw. ermöglichen. Solche Checklisten könnten auch als Einschätzungen auf Skalen formuliert werden, da eine Einschätzung anhand von Zahlen für viele Menschen im Autismus-Spektrum zugänglicher ist, so die Befragte. Auf diese Weise können Autist:innen ihre Einschätzungen schriftlich mitteilen und es können realistische Lösungen vereinbart werden. Darüber hinaus sollten Vorgesetzte offen für Vorschläge zur Veränderung der Einarbeitungsphasen sein. In Hinblick darauf ist nochmals auf die Notwendigkeit eines offenen Klimas hinzuweisen, in dem sich die betroffene Person sicher fühlt, ihre Anliegen vorzubringen.

Eine weitere relevante Maßnahme beim Onboarding von autistischen Arbeitnehmer:innen ist die Erklärung der ungeschriebenen sozialen Regeln des Arbeitsplatzes. Befragte Autistinnen schilderten, dass ihnen auch im Erwachsenenalter Dinge in Bezug auf Sitten und Gebräuche erklärt werden müssen, da sie diese nicht intuitiv wahrnehmen und erlernen. Eine Befragte beschrieb z.B., dass sie sich etwa Floskeln für Smalltalk einprägte, weil sie gelernt hatte, dass neurotypische Menschen dies als wichtig erachten:

Es ist für mich eigentlich mehr eine Art Formel. Ja, also Gesprächsformel. Und als solches sehe ich das auch und ich messe ihr eigentlich keine große Bedeutung bei, weil wenn man fragt ‚Wie geht es dir?‘, dann wird der andere natürlich ‚gut‘ sagen, obwohl es ihm natürlich nicht gut geht. Also das weiß ich in der Zwischenzeit. Aber ich habe gelernt, dass man das machen muss, um als höflich anzukommen. (IP5, Pos. 102)

Nach Ansicht der Teilnehmerinnen ist es also erforderlich, ungeschriebene Regeln zu verschriftlichen und zu erklären. So sollte Autist:innen beispielsweise dargelegt werden, ob und welche Kleiderordnung es gibt oder welches Verhalten bei Verspätungen erwünscht ist. Die Notwendigkeit, latente Dinge zu verdeutlichen, besteht auch in Bezug auf gruppendynamische Besonderheiten. Eine Autistin empfindet es

z.B. als schwierig zu erkennen, dass „*man bestimmte Mitarbeiter:innen nicht mit gewissen Problemen belasten darf*“. Eine Mentor:in könnte hier eine nützliche Hilfestellung darstellen. Eine neurotypische Interviewpartnerin wies zudem darauf hin, dass neben den ungeschriebenen Regeln auch das Leitbild der Organisation, also die Vision, Mission und Werte der Organisation, vermittelt werden sollten. Vor allem in kleineren Organisationen, in denen das Personal nach einer bestimmten Philosophie lebt, sollte anhand konkreter Beispiele erklärt werden, was diese bedeutet und wie sie sich in der Organisation widerspiegelt. Nichtsdestotrotz sollte Mitarbeiter:innen im Autismus-Spektrum grundsätzlich eine gewisse Flexibilität entgegengebracht werden. Eine Autistin merkte z.B. an, dass sie nur bestimmte Kleidungsstücke tragen kann, da manche Stoffe Unbehagen auslösen. Ein anderes Beispiel ist, dass Autistinnen manchmal Ruhe brauchen und deshalb nicht gezwungen werden sollten, gemeinsam zu Mittag zu essen.

Letztlich können für Autist:innen schwierige Sachverhalte und Kommunikationsprobleme mit Hilfe sog. Sozialgeschichten dargestellt werden. Sozialgeschichten kommen insbesondere bei autistischen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Lernschwierigkeiten zum Einsatz. Sie wurden von einer Expertin als Handlungsanleitungen für soziale Situationen beschrieben, bei denen die erklärende Person gemeinsam mit der autistischen Person eine Geschichte zum Thema schreibt und malt. Durch diese Form der Erklärung können Autist:innen besser verstehen, warum sich Menschen auf eine bestimmte Art und Weise verhalten und wie sich die betroffene Person einfinden und verhalten kann.

5.4. Aufklärungs- und Anpassungsbedarf nach der Integrationsphase

In Bezug auf die Retention von Arbeitnehmer:innen im Autismus-Spektrum wurde von den Befragten Aufklärungs- und Anpassungsbedarf in sieben Handlungsfeldern identifiziert. Dabei handelt es sich um Unterstützung, Routine und Struktur, Aufgaben, Kommunikation, sensorische Sensibilität, Stress sowie Arbeitszeit und Arbeitsort. Die zentralen Erkenntnisse zu diesen Bereichen lassen sich Tabelle 8 entnehmen.

5.4.1. Unterstützung

Für den langfristigen Verbleib von Autist:innen auf dem Arbeitsmarkt ist es nach wie vor wichtig, die notwendige Unterstützung bereitzustellen. Hierbei handelt es sich in erster Linie um Unterstützung seitens der Kolleg:innen, Vorgesetzten und Autismus-Expert:innen für autistische Arbeitnehmer:innen. Professionelle Unterstützung kann jedoch in der Retention auch für Organisationen wichtig sein. Einige Teilnehmerinnen betrachten darüber hinaus das Angebot einer Vertrauensperson als förderlich.

Die autistischen Befragten begrüßen kollegiales Verhalten und gegenseitige Hilfsbereitschaft unter Arbeitskolleg:innen. Dies bezieht sie auf fachliche Probleme, die bei Bedarf im Team besprochen und gelöst werden können.

In stressreichen Situationen können Kolleg:innen ebenfalls die notwendige mentale, emotionale und praktische Unterstützung bieten. Zudem können neue, unbekannte Tätigkeiten von Kolleg:innen oder ernannten Mentor:innen gezeigt bzw. vorgemacht werden. Arbeitskolleg:innen sollten es auch ernst nehmen, wenn sich eine autistische Person über negative Befindlichkeiten wie Panikzustände äußert. Sowohl eine neurotypische als auch eine neurodiverse Expertin betonte, dass eine langfristig festgelegte Mentor:in, eine befreundete Mitarbeiter:in oder eine Vertrauensperson hilfreich ist, um sich auf Aktivitäten und Veranstaltungen der Organisation vorzubereiten. So kann die unterstützende Person konsultiert werden, um einerseits zu erfahren, ob die Teilnahme an einer bestimmten Veranstaltung notwendig ist, und andererseits, um sich über eine mögliche Kleiderordnung und den geeigneten Zeitpunkt für das Erscheinen zu informieren. Diese Person kann sich außerdem im Voraus mit der autistischen Arbeitnehmer:in treffen, um gemeinsam bei der Veranstaltung zu erscheinen. Die Befragten mit Autismus sprachen im Allgemeinen den Wunsch aus, sich an eine Vertrauensperson wenden zu können, wenn sie sich informell austauschen möchten, Schwierigkeiten im Arbeitsalltag haben oder eine Anpassung der Arbeitssituation benötigen. Wie von einer Autistin erwähnt, ist eine solche Person in Unternehmen mit mindestens fünf begünstigt behinderten Arbeitnehmer:innen verpflichtend und sollte Anliegen, falls notwendig, anonym weiterleiten (*Portal der Arbeiterkammern [AK] (n. d.)*).

Für Vorgesetzte gelten grundsätzlich dieselben Aspekte wie für die Kolleg:innen von Autist:innen. Sie sollten autistische Mitarbeitende daher insofern unterstützen, als dass sowohl Schwierigkeiten bei den Arbeitsaufgaben als auch persönliche Belange ernst genommen werden. Eine Autistin berichtete aus ihrem derzeitigen Berufsverhältnis, dass Vorgesetzte eine Coaching-Funktion für die ihnen unterstellten Mitarbeiter:innen einnehmen. Vorgesetzte sind demnach offen für Gespräche und erarbeiten gemeinsam Lösungen für Probleme.

Durch die Hilfe von Autismus-Expert:innen werden, wie bereits beschrieben, die Arbeitsumstände optimiert und der Kommunikationsprozess zwischen neurotypischen und neurodivergenten Personen erleichtert. Eine Person, die sich gut mit Autismus auskennt, kann Kommunikationsschwierigkeiten und akute Probleme oft innerhalb weniger Minuten aufklären. Auch hier kann die etwaige Therapeut:in der autistischen Arbeitnehmer:in und der Organisation vereinzelt Hilfestellung geben. Eine der neurotypischen Expertinnen betonte allerdings, dass es notwendig ist, die Sichtweisen und Bedürfnisse der Organisation ebenso wie die der Autist:in nachzuvollziehen, damit das Arbeitsverhältnis für beide Parteien funktioniert.

5.4.2. Routine und Struktur

Wie bereits im vorherigen Kapitel erwähnt, benötigen Menschen im Autismus-Spektrum ein hohes Maß an Routine und Struktur. So assoziieren die befragten autistischen Frauen Zufriedenheit mit Planbarkeit. Für die Teilnehmerinnen der Studie bedeutet dies, die Arbeitsstruktur der Organisati-

Retention
Unterstützung durch Expert:in für Organisation (z.B. für Job-Matching); Unterstützung & Supervision durch Expert:in (falls erforderlich Einzelbetreuung), Kolleg:innen & Vorgesetzte für Autist:in; Vertrauensperson für Anliegen & organisationale Veranstaltungen
Routine und Struktur: <ul style="list-style-type: none"> - Transparente Arbeitsstruktur, klare Kommunikationswege - Ein:e Vorgesetzte, kleine Teamgröße - Schriftlicher Arbeitsplan für Tag/Woche/Monat - (Interaktive) To-Do-Listen, Kalender, Benachrichtigungen - Vorbereitung auf neue Aufgaben & Veränderungen
Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> - Fordernde, qualifikationsgerechte Aufgaben mit klar abgegrenztem Verantwortungsbereich - Ggf. Umstrukturierung der Arbeitsrolle - (Unterstützung bei) Aufgabenpriorisierung & -sequenzierung - Geregelte Abwechslung; kein Multitasking, wenige Unterbrechungen, (selbstbestimmte) Pausen - Selbstständigkeit & Unabhängigkeit - Weiterentwicklungsmöglichkeiten (z.B. Schulungen)
Kommunikation: <ul style="list-style-type: none"> - Klarer & präziser mündlicher & schriftlicher Kontakt & (Schritt-für-Schritt-) Anweisungen, ggf. mit visuellen Darstellungen - Schriftliche Agenden & Protokolle für Besprechungen - Klarheit über Erwartungen & Formulierung von Zielen - Regelmäßige & offene (informelle) Kommunikation mit Vorgesetzten & Kolleg:innen, Art & Häufigkeit nach individuellen Bedürfnissen - Flexible Kommunikation ohne persönlichen Kontakt (z.B. E-Mails, Chats) - Direktes, konstruktives, einfühlsames Feedback mit Vorbereitungszeit; Stärkung des positiven Verhaltens & Ermutigung
Sensorische Sensibilität: <ul style="list-style-type: none"> - Vermeiden von großen, offenen Büroräumen; festgelegte Arbeitsplätze & -büros, ggf. Einzelarbeitsplätze; Ruhe, genug Platz - Individuelle Gestaltung des Arbeitsumfeldes - (Dynamische) Anpassung der Umgebung (z.B. durch Jalousien & Temperaturregler) - Kopfhörer mit Möglichkeit zum Musikhören
Stress: <ul style="list-style-type: none"> - Vereinbarte Kommunikation zur Vermittlung des Stressniveaus (z.B. Emoticons, Schlüsselwörter) - Entwicklung individueller Stressbewältigungs- & Problemlösungsstrategien - Ruheraum bzw. Spannungsbereich
Arbeitszeit und Arbeitsort: <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilität bei Arbeitszeitpräferenzen; Möglichkeit zur Teilzeitarbeit; fixe Arbeits-/ Gleitzeitregelungen; wenig/keine Überstunden - Hybrid-Arbeit, Home-Office-Arbeit & Sicherstellung der Erreichbarkeit der Ansprechperson

Tabelle 8: Aufklärungs- und Anpassungsbedarf in der Retention für eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum

on genau zu kennen. Die Abläufe der Organisation sowie die Kommunikationswege, d.h. wer in welchen Angelegenheiten zu kontaktieren ist oder wer bestimmte Arbeitsfortschritte überprüft, sollten also für autistische Arbeitnehmer:innen transparent sein. Mit Hilfe von schriftlichen Arbeitsplänen für die nächsten Tage, Wochen und bestenfalls Monate sollte genau festgelegt werden, welche Aufgaben bis zu welchen Deadlines zu erledigen sind. In den Interviews wurde auch der Einsatz von Online-Tools zur Zeitstrukturierung und Aufgabenverwaltung wie Trello⁴ genannt. In solchen Programmen können die zu erledigenden Aufgaben erklärt, priorisiert, mit konkreten Deadlines versehen und bestimmten Mitarbeiter:innen bzw. Arbeitsteams zugeteilt werden. So können Arbeitsaufträge sukzessive abgearbeitet und bei Unklarheiten nachgelesen werden.

Etablierte Strukturen sollten nicht willkürlich verändert

werden. Arbeitsmittel sollten z.B. einen zugewiesenen Platz haben, der unverändert bleibt. Selbstverständlich sind kurzfristige Änderungen oder Krankenstände nicht planbar, jedoch sollten sich Arbeitgeber:innen von Menschen mit Autismus bewusst sein, dass die Anpassung an Veränderungen viel Kraft kostet. Damit sich autistische Arbeitnehmer:innen darauf einstellen können, sollten sie daher mit möglichst langer Vorlaufzeit auf bekannte Veränderungen und neue Aufgaben vorbereitet werden.

Wenngleich dies nicht explizit in den Interviews, sondern nur im Theoriemodell erwähnt wurde, ist es sinnvoll, wenn Autist:innen nur eine bzw. möglichst wenige direkte Vorgesetzte haben, um Unklarheiten zu vermeiden. Ähnlich dazu befürworteten die Autistinnen eine geringe Zahl an direkten Arbeitskolleg:innen. Eine Expertin erklärte, dass es für die meisten Menschen aus dem Autismus-Spektrum umso besser ist, je weniger Teamfähigkeit für die Erledigung der Aufgaben benötigt wird. Dies ist allerdings individuell zu klären.

⁴ <https://trello.com/home>

5.4.3. Aufgaben

Die in diesem Abschnitt dargestellten Punkte ergaben sich hauptsächlich aus dem empirischen Teil dieser Arbeit und behandeln den richtigen Umgang mit Arbeitsaufgaben von Beschäftigten im Autismus-Spektrum.

Der Großteil der befragten Autistinnen betonte die Wichtigkeit fordernder, qualifikationsgerechter Aufgaben. Gerade für Menschen mit Autismus und ADHS ist dies wichtig, um konzentriert bleiben zu können. Dies war in den Berufserfahrung der Studienteilnehmerinnen nicht immer der Fall. Auf der einen Seite wurde das Fehlen anspruchsvoller Aufgaben damit begründet, dass es im Arbeitsalltag nicht immer möglich ist, alle Fähigkeiten einzubringen. In solchen Schilderungen wurde die Aussage relativiert, wenn die Arbeitsaufgaben z.B. je nach Projekt wechseln und das Gefühl der Unterforderung nur manchmal auftritt. Auf der anderen Seite sprachen die Teilnehmerinnen davon, dass sie in manchen Positionen unterschätzt wurden bzw. werden. Eine Autistin sagte dazu:

Man hat mir nicht so viel zugemutet, man hat mich immer gleich als schwach eingestuft und mich präsumtiv von irgendwelcher Verantwortung entbunden, wo ich mir gedacht habe ‚um Gottes Willen, das braucht es jetzt eigentlich überhaupt nicht‘. Weil es ist in der Tat so, dass sehr Vieles, was für andere Leute, sagen wir [...] Neurotypische, schwer zu erfüllen ist, für mich einfach ein Klacks ist. (IP5, Pos. 90)

Unabhängig von den Gründen, warum die Arbeit als unterfordernd empfunden wurde, gaben die Befragten in solchen Fällen häufig ihre Arbeit auf. Um zu verhindern, dass eine Fehleinschätzung der Grund für die Beendigung eines ansonsten zufriedenstellenden Arbeitsverhältnisses ist, sollte die vorgesetzte Person mit der betroffenen Person ein Gespräch darüber führen, wo die Schwierigkeiten und wo die besonderen Fähigkeiten und Vorlieben liegen. Auf Anfragen, herausfordernde Aufgaben zu erhalten, sollte ebenso reagiert werden.

Im weiteren Verlauf kann es notwendig sein, die Arbeitsrolle an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der autistischen Arbeitnehmer:in im Sinne einer stärkenbasierten Arbeitsverteilung anzupassen. So schlugen sowohl autistische als auch neurotypische Befragte vor, beispielsweise den Kund:innenkontakt und andere soziale Interaktionen zu reduzieren und die Verantwortung für ein bestimmtes Kund:innensegment zu verändern. Auch Aufgaben, die nicht in Verbindung mit der eigentlichen Tätigkeit stehen, wie z.B. die Koordination eines Termins für ein gesamtes Team, sollten Mitarbeiter:innen mit Autismus abgenommen werden. Stattdessen können den Personen vermehrt Aufgaben übertragen werden, die sie gerne und gut ausführen. Ein Vorschlag in diesem Zusammenhang war, ein sog. Tandem mit Arbeitskolleg:innen zu bilden, die gerne organisatorische Tätigkeiten und andere Dinge übernehmen, die für Autist:innen belastend sind. Wenn eine Umstrukturierung der Arbeitsrolle erfolgreich umgesetzt werden kann, sind

autistische Arbeitnehmer:innen meist langfristig zufrieden und ihren Arbeitgeber:innen gegenüber sehr loyal, so eine Expertin. Dabei ist jedoch folgendes unbedingt zu beachten:

Es gibt selbst diese Teams, die aufgeklärt werden und dann werden trotzdem Dinge erwartet [...], weil sie denken ‚mit der Zeit sollten sie [die Autist:innen] es aber erlernen‘. Und das ist ganz wichtig, dass man sagt, dass viele Dinge trotzdem nie erlernt werden, das heißt, man muss gewisse Dinge akzeptieren lernen, dass die Person anders ist. Also hat es viel mit Akzeptanz zu tun. (IP13, Pos. 29)

Darüber hinaus ist es hilfreich, Arbeitsaufgaben zu priorisieren und zu sequenzieren, da dies zu einer höheren Struktur führt. Fällt dies den angestellten Autist:innen schwer, so sollten sie hierbei unterstützt werden. Dies kann schriftlich oder mit Hilfe der oben genannten Online-Tools zur Aufgabenstrukturierung erfolgen. Größere Aufgaben sollten am besten in Paketen strukturiert werden, so dass sie jeweils an einem Tag oder in absehbarer Zeit erledigt werden können.

Neben dem Ausüben fordernder Tätigkeiten war für die befragten Autistinnen ein wesentlicher Punkt, konzentriert und ungestört arbeiten zu können. Unterbrechungen und Multitasking sollten daher möglichst vermieden werden. Beispielsweise sollten nicht mehrere Kolleg:innen gleichzeitig um Informationen oder Unterstützung bitten. Sind Unterbrechungen der Routine unvermeidbar, sollten autistische Arbeitnehmer:innen so weit wie möglich darauf vorbereitet werden. Dies steht im Gegensatz zum Wunsch der Befragten nach geregelter Abwechslung, also dem Anliegen, dass die Aufgaben unterschiedliche Elemente enthalten. Eine neurotypische Expertin stimmte dem zu, fügte aber hinzu, dass ein kleiner Teil der Betroffenen gerne monotone Arbeiten ausführt. Auf jeden Fall muss der Verantwortungsbereich klar abgegrenzt sein, damit Autist:innen keine unerwarteten Aufgaben zugewiesen werden, für die jemand anderes verantwortlich ist. Zusätzlich befürworteten die autistischen Interviewpartnerinnen Autonomie und Unabhängigkeit, d.h. sie bevorzugen selbständiges Arbeiten. Ebenso mögen sie es nicht, unter ständiger Beobachtung zu stehen. Außerdem wünschten sich die Autistinnen, selbstbestimmt Pausen machen zu können, damit sie sich regelmäßig erholen können. Wie bereits erwähnt, sollte ihnen hierbei Ruhe gewährt werden.

In Verbindung mit Weiterentwicklungsmöglichkeiten gaben die Studienteilnehmerinnen an, dass sie gerne ihr Wissen vertiefen und neue Fähigkeiten erlernen, da dies ein bedeutender Faktor für die Arbeitsmotivation ist. Die meisten Personen aus dem Autismus-Spektrum möchten dabei Expert:innenrollen einnehmen und keine hohen Positionen mit großer Verantwortung. Drei Autistinnen bewerteten es allerdings als positiv, zeitweise Verantwortung zu übernehmen, indem sie beispielsweise ein Projekt leiten oder andere Mitarbeiter:innen über ihr Fachgebiet aufklären. Eine Autistin erwähnte in diesem Kontext, dass sie trotz bestätigter An-

fragen nach Entwicklungsmöglichkeiten nie unterstützt wurde. Arbeitgeber:innen sollten daher bemüht sein, die gesamte Belegschaft zu fördern und insbesondere auf Anfragen nach fachrelevanten Kursen oder Schulungen zu reagieren, um faire Chancen zu gewährleisten.

5.4.4. Kommunikation

Wie bereits mehrfach angeführt, stehen in der Kommunikation mit Menschen aus dem Autismus-Spektrum Klarheit und Präzision an erster Stelle. So müssen regelmäßig konkrete Ziele zwischen Vorgesetzten und autistischen Mitarbeiter:innen vereinbart und verschriftlicht werden, damit die Betroffenen genau wissen, welche Erwartungen bestehen und diese auch nachlesen können. Ebenso sollten Anweisungen eindeutig formuliert und direkt sein, d.h. „*kein ,durch die Blume reden‘*“ (IP3, Pos. 101), da Autist:innen diesen sonst nicht folgen und sie später nicht ausführen können. Sie sollten außerdem eine genaue Deadline enthalten, „*dringend ist [z.B.] zu wenig konkret*“ (IP13, Pos. 25). Eine der befragten Frauen erklärte, dass ihre Kolleg:innen des Öfteren erwähnen, dass bestimmte Aufträge ohnehin klar sind, diese jedoch für die Autistin mehrdeutig sind. In diesem Sinne muss betont werden, dass das Klarheitsverständnis neurotypischer Personen nicht als Maßstab herangezogen werden sollte.

Ein weiterer zentraler Punkt für angemessene Anweisungen ist, dass sie, wie Erwartungen, nicht nur mündlich, sondern auch schriftlich gegeben werden. Der Grund dafür ist, dass es Autist:innen in Gesprächen schwerfällt, alle Informationen zu verarbeiten. Schriftliche Instruktionen sollten daher zumindest stichwortartig formuliert sein. Es kann aber auch notwendig sein, Aufgaben Schritt für Schritt aufzuschreiben. Im Idealfall sollten Anweisungen auch mit visuellen Darstellungen wie Ablaufdiagrammen versehen sein. Analog schilderte eine autistische Frau, dass in ihrem Beruf häufig in Besprechungen Aufträge erteilt werden. Da dort ebenso viele andere Themen besprochen werden, ist es für sie trotz Notizen schwierig, die ihr zugewiesenen Aufgaben richtig herauszufiltern. Folglich sollten sowohl Agenden vor Meetings als auch Protokolle mit konkreten Informationen über Anweisungen und Verantwortlichkeiten nach Meetings an die jeweiligen Mitarbeiter:innen versendet werden. Ebenso bespricht die befragte Person ihre Notizen und ‚Key Messages‘ am Ende von Meetings mit dem Team, um Unklarheiten zu vermeiden. Auch diese Strategie könnte von Organisationen umgesetzt werden. Insgesamt hat schriftliche Kommunikation laut den Befragten den Vorteil, dass sich Autist:innen in Ruhe organisieren und vorbereiten können.

Eine Teilnehmerin beschrieb, dass sie sich überanstrengt und Angst hat, ihre Aufgaben nicht richtig zu erfüllen oder nicht genug zum Team beizutragen, wenn die Erwartungen der Vorgesetzten nicht offengelegt werden und sie kein Feedback zu ihren Arbeitsfortschritten erhält. Eine andere Befragte bestätigte dies. Neben konkreten Zielen und Erwartungen sollten Autist:innen daher regelmäßig Feedback erhalten. Das Feedback sollte ehrlich, aber sensibel und konstruktiv sein, da es für Menschen im Autismus-Spektrum schwierig ist, mit harscher Kritik umzugehen. Insbesondere wenn

das Feedback negativ ausfällt, möchten Autist:innen darauf vorbereitet sein. So wäre es hilfreich, die wichtigsten Punkte mindestens einen Tag im Voraus schriftlich zu kommunizieren und diese dann in einem vereinbarten Gespräch ohne die Anwesenheit anderer Personen zu behandeln. Eine neurotypische Befragte empfahl grundsätzlich, dass Vorgesetzte ihren autistischen Unterstellten täglich fünf- bis zehnteilige mündliche ‚Check-Ins‘ anbieten, damit die Autist:innen Feedback einholen und Fragen stellen können. Ihrer Erfahrung nach erleichtert dies den Arbeitsalltag des neurodiversen Personals erheblich. Ähnlich stehen eine befragte Autistin und ihr Vorgesetzter einmal pro Woche in schriftlichem Kontakt per Chat, um sich über die vergangene Woche auszutauschen. Nachdem sich die Bedürfnisse der Betroffenen nach der Art und der Häufigkeit des Kontakts zu Vorgesetzten unterscheiden, sollten diese vorab besprochen und berücksichtigt werden.

Bezüglich des Kontakts zu Arbeitskolleg:innen sei erneut erwähnt, dass manche der Teilnehmerinnen mehr Möglichkeiten des formellen und informellen Austauschs begrüßen würden. Falls Missverständnisse mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten entstehen, so ist es nach Meinung der Autistinnen leichter, diese in Chats aufzulösen. Eine Frau äußerte sich dazu wie folgt:

Da schreibe ich einfach in konkreten Worten, wie das aussieht und wie das ist und dass ich mich entschuldige, wenn ein Missverständnis entstanden ist. Das ist für mich einfacher. [...] Wenn irgendetwas Wichtiges ist, dann schreibe ich lieber. Das war in früheren Berufserfahrungen einfach nicht möglich teilweise. Ich bin dann oft als derjenige dagestanden, der sich nicht wirklich artikulieren kann und nicht das, was ihn eigentlich bewegt, ausdrücken kann, und das war für mich sehr belastend teilweise, wirklich. Dieser Mix aus direkter Kommunikation und schriftlicher Kommunikation, den empfinde ich eigentlich als ziemlich gut. Also das kommt mir sehr entgegen. (IP5, Pos. 60, 62)

Ähnlich dem Erklärungsbedarf bei ungeschriebenen Regeln sollten autistische Arbeitnehmer:innen in ihrem positiven Verhalten bestärkt und gegebenenfalls auf ungeschicktes Verhalten aufmerksam gemacht werden. Eine Autistin erläuterte hierzu ein wesentliches Argument:

Da müssten halt auch wieder die ganzen Arbeitgeber so eine Glaskugel haben und wissen ‚Was könnte der Autist [...] falsch machen, was uns aber wichtig ist?‘. Schwierig, wirklich. Aber es ist auf jeden Fall wichtig, dass wenn jemand in Fettnäpfchen tritt ständig, dass man das anspricht und nicht einfach nur aus Höflichkeit das nicht erwähnt. Weil auf Dauer führt das eigentlich eher dazu, dass man die Person, die da ständig in Fettnäpfchen tritt, nicht mag und das will der Autist ja nicht. Der will ja eigentlich gemocht werden. Also die Regeln erklären. (IP10, Pos. 87)

Darüber hinaus erklärte sie, dass ihr durch die soziale Bestätigung von Vorgesetzten und Kolleg:innen ein Gefühl der Sicherheit vermittelt wird. Die Gepflogenheiten und Werte der Organisation sollten daher nicht nur während der Integrationsphase, sondern auch während der gesamten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses offengelegt und bei Bedarf erklärt werden.

5.4.5. Sensorische Sensibilität

Aus den Interviews ging hervor, dass zwar viele Menschen im Autismus-Spektrum bestimmte Bedürfnisse hinsichtlich sensorischer Reize haben, diese allerdings sehr unterschiedlich sein können. Am Häufigsten klärten die Teilnehmerinnen der Studie darüber auf, dass sie sich schnell von Lärm beeinträchtigt fühlen und deshalb Ruhe im Arbeitsumfeld benötigen. Lärm kann sein, wenn Kolleg:innen telefonieren, miteinander reden oder gleichzeitig sprechen. Auch Radiomusik, plötzliche Geräusche wie das Einschalten einer Maschine und Hintergrundgeräusche, die andere möglicherweise gar nicht wahrnehmen, sind akustisch anstrengend und kosten Energie. Große, offene Büroräume sollten darum unbedingt vermieden und Störquellen wie Drucker möglichst weit von der autistischen Person entfernt aufgestellt werden. Einige der autistischen Frauen wiesen darauf hin, dass sie gerne ein eigenes Büro hätten. Eine Autistin, die im Laufe ihres derzeitigen Arbeitsverhältnisses ein eigenes Büro eingefordert hat, gab jedoch zu bedenken, dass selbst in ein Einzelbüro Reize eindringen, die ein konzentriertes Arbeiten negativ beeinflussen. So wird sie jedes Mal aus der Ruhe gebracht, wenn Kolleg:innen durch den Flur gehen, weil sie sich dann fragt, ob die Person etwas von ihr benötigt oder nur zur Kaffeemaschine geht. Eine neurotypische Befragte sprach sich gegen Einzelarbeitsplätze und -büros aus und erklärte, dass Mitarbeiter:innen mit Autismus durch die räumliche Trennung teilweise nicht in ihre Arbeitsgruppen integriert werden und sich einsam fühlen. Sie schlug deshalb vor, Autist:innen innerhalb eines kleinen Teams zu platzieren, das die gleichen oder ähnliche Tätigkeiten ausführt wie die betroffene Person. Ähnlich merkte eine autistische Teilnehmerin an, dass sie gerne in einem Büro mit maximal vier Kolleg:innen arbeiten würde, bei dem die Tür geschlossen werden kann, so dass ungestörtes Arbeiten möglich ist. Da äußere akustische Reize nicht immer reduziert oder eliminiert werden können, sollte Autist:innen auch die Möglichkeit geboten werden, Kopfhörer zu tragen. Befragte Autistinnen machen hierbei Gebrauch von Ohrstöpseln, Baustellenkopfhörern und Kopfhörern mit einer Funktion zur elektronischen Geräuschunterdrückung. Zusätzlich sollte das Hören von Musik über Kopfhörer ermöglicht werden, da dies nach Meinung einiger befragter Autistinnen die Konzentrationsfähigkeit erhöht.

Unabhängig von der Größe des Raumes, in dem autistische Arbeitnehmer:innen arbeiten, sollten die Arbeitsplätze festgelegt sein und nicht verändert werden. Auch in Organisationen, in denen es freie Sitzplatzwahl gibt und möglicherweise nicht genügend Sitzplätze für alle Beschäftigten vorhanden sind, sollten Autist:innen nicht nur aufgrund der

sensorischen Ansprüche, sondern auch wegen der hohen Anforderungen an Planbarkeit feste Plätze erhalten.

Die zweithäufigste Anmerkung der Autistinnen bezog sich auf visuelle Reize. Diese betreffen vor allem die Lichtverhältnisse. Beispielsweise erwähnte eine der befragten Autistinnen, dass es ihr selbst zu hell ist, wenn es bewölkt ist. Eine andere Teilnehmerin erklärte, dass sie sich überfordert fühlt, wenn in Innenräumen Lichter brennen, obwohl die Sonne hell genug in den Raum scheint. Grundsätzlich sollte darauf geachtet werden, dass die Arbeitsumgebung nicht zu hell ist und bei Bedarf angepasst werden kann, z.B. durch Jalousien. Außerdem sollte auf grelle Beleuchtung verzichtet und stattdessen dimmbares Licht verwendet werden. Flackerndes Licht sollte rechtzeitig repariert oder ausgetauscht werden. Auch die Bewegungen anderer Menschen können visuell anspruchsvoll sein. So berichtete eine Autistin, dass sie gestresst ist, wenn sie in Räumen arbeiten muss, die stark frequentiert sind und in denen viele Menschen ein- und ausgehen. Zeitweise stört jedoch bereits die Anwesenheit anderer Menschen. Daher sollte es möglich sein, die sozialen Interaktionen bei Bedarf zu reduzieren und beispielsweise den Arbeitstag in einem separaten Raum zu verbringen. Fühlt sich eine Person mit Autismus dauerhaft durch die Anwesenheit von Kolleg:innen eingeschränkt, sollte die Einrichtung eines Einzelarbeitsplatzes in Erwägung gezogen werden.

Weitere Anmerkungen zur sensorischen Sensibilität bezogen sich auf Temperatur, Gerüche und Berührung. Auch hier sollte es autistischen Arbeitnehmer:innen möglich sein, die Arbeitsumgebung dynamisch anzupassen, beispielsweise mit Hilfe von Temperaturreglern, oder das Fenster zu öffnen, wenn Gerüche zu penetrant sind. Sowohl in Arbeitszimmern als auch in Pausenräumen sollten Arbeitnehmer:innen im Autismus-Spektrum ausreichend Platz haben, sodass genügend Abstand zu anderen Personen gehalten werden kann.

Da zu viele Sinneseindrücke zu Reizüberflutung und Überforderung führen können, werden im nächsten Abschnitt mögliche Strategien zur Stressreduktion vorgestellt.

5.4.6. Stress

Nach Angaben der neurotypischen Expertinnen reduzieren alle Maßnahmen, die in diesem Modell vorgeschlagen werden, bereits stark den empfundenen Stress von Menschen im Autismus-Spektrum. In diesem Abschnitt werden daher vor allem Möglichkeiten zur akuten Stressreduktion vorgestellt.

Im Zusammenhang mit Meltdowns waren die neurotypischen Befragten der Meinung, dass Strategien zur Stressbewältigung und Problemlösung individuell vereinbart werden sollten, da Menschen im Autismus-Spektrum unterschiedliche Bedürfnisse in Stresssituationen haben. So können Hilfsmittel wie bestimmte Gerüche oder Kopfhörer unterstützend wirken und griffbereit im Arbeitsumfeld platziert werden. Vor allem aber sollte geklärt werden, ob die Arbeitnehmer:in mit Autismus angesprochen werden möchte, wenn sie unter Stress steht. Eine Autistin gab an, dass sie gerade in Situationen, in denen sie sich überfordert fühlt, keine Energie

aufbringen kann, um anderen die Situation oder ihre Bedürfnisse zu erklären. Das Arbeitsteam sollte deshalb über solche Umstände informiert sein. Insofern könnte es eine sinnvolle Lösung sein, den Teammitgliedern bzw. direkten Kolleg:innen und Vorgesetzten ihren Stresszustand mit Hilfe kurzer, vorab vereinbarter Kommunikation mitzuteilen. Wenn es das Arbeitsumfeld erlaubt, könnten Autist:innen z.B. Emoticons oder Schlüsselwörter in einen Chat senden, um andere darüber zu informieren, dass sie Ruhe benötigen und nicht gestört werden möchten. Auch die Übereinkunft, mündliche Bitten nach Ruhe tatsächlich zu respektieren, kann bereits den Zweck erfüllen. Ist es für Autist:innen kein Problem, angesprochen zu werden, kann es hilfreich sein, der Person Hinweise zu geben und zu fragen, ob sie z.B. schon darüber nachgedacht hat, Kopfhörer aufzusetzen oder eine Pause zu machen. Wenn es bei der autistischen Arbeitnehmer:in noch nicht zu einem Meltdown gekommen ist und es sich um arbeitsbedingten Stress handelt, kann die Vorgesetzte außerdem versuchen, gemeinsam mit der betroffenen Person alle Aufgaben des aktuellen Arbeitstages durchzugehen, zu sortieren und zu strukturieren. Überfordernde Aufgaben sollten der Autist:in abgenommen werden. Resultiert Stress aus Kommunikationsschwierigkeiten zwischen dem neurotypischen und dem neurodiversen Personal, so sollten diese in einem ruhigen Moment aufgeklärt werden, und es sollten der Autist:in die Perspektiven und Erwartungen der anderen Personen verständlich gemacht werden. Unter Umständen kann es sinnvoll sein, dafür autissmuspezifische Methoden (z.B. Sozialgeschichten) einzusetzen und externe Expert:innen beizuziehen.

Eine Maßnahme, die von allen Befragten durchweg befürwortet wurde, war die Möglichkeit eines Ruhebereichs. Ein zentraler Anpassungsbedarf in Organisationen ist daher die Einrichtung eines Ruheraumes bzw. einer Entspannungszone. Wenn das Überlastungsgefühl nicht auf die Arbeitsaufgaben oder auflösbare Kommunikationsprobleme zurückzuführen ist, kann der Rückzugsort angeboten und gefragt werden, ob die Person etwas Bestimmtes braucht. Möglicherweise ist es notwendig, die Betroffene in die ungestörte Umgebung zu begleiten und abzuwarten, bis sich die Situation beruhigt hat. Außer wenn die Autist:in es wünscht, sollte sie dann nicht angesprochen oder berührt werden, um keine zusätzlichen Reize auszulösen. Eine Autistin entdeckte Meditation und Yoga als gute Ausgleichsstrategien für sich. Sie erläuterte, wie sich Reizüberflutung anfühlt und wie Beruhigungstechniken wirken:

Dieses Reizüberflutungsgefühl, das ist irgendwie so, als hätte man so ein Grieseln oder diesen Schnee vom Fernseher, so dieses Rauschen im Kopf. Und das geht vom Meditieren weg, also wenn man so eine Schneekugel schüttelt und die hinstellt, dann fällt ja der Schnee so hinunter. Und wenn man meditiert mit Reizüberflutung, dann ist das so, wie wenn der Schnee einfach langsam hinunterfällt und das Wasser wird wieder klar. Deswegen meditieren. Und Yoga ist auch gut als Ausgleich. (IP10, Pos. 61)

Diese Möglichkeit könnte Autist:innen auch am Arbeitsplatz bzw. im besagten Ruhebereich gewährt werden, damit sie ihre Emotionen eigenständig kontrollieren und eine vollkommene Überlastung vermeiden können. Auch in Pausen sollten Autist:innen Rückzugsorte angeboten werden. Manche erklärten, dass sie nur so das Maximale leisten können.

5.4.7. Arbeitszeit und Arbeitsort

Schließlich wurde in den Interviews ein Aufklärungs- und Anpassungsbedarf hinsichtlich der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes festgestellt.

Schon im Bereich der Kommunikation in der Onboarding-Phase wurde erwähnt, dass Autist:innen eine zeitliche Struktur benötigen und deshalb genau bekannt sein sollte, zu welchen Zeiten sie arbeiten. Sofern es das Arbeitsumfeld zulässt, sollten diese Zeiten, unabhängig von Gleitzeitregelungen, zusammen mit der vorgesetzten Person vereinbart werden und dann langfristig konstant bleiben. Arbeitgeber:innen sollten also nicht erwarten, dass Autist:innen Spontaneität beweisen. Sie sollten genauso wenig fordern, dass autistische Arbeitnehmer:innen früher am Arbeitsplatz erscheinen, ohne akuten Mehrstundenbedarf länger arbeiten oder außerhalb der geregelten Arbeitszeiten verfügbar sind, da dies zum einen Unklarheiten auslöst und zum anderen negative Auswirkungen auf eine routinierte Freizeitgestaltung und sonstige Verpflichtungen hat.

In den Interviews wurde auch erwähnt, dass die autistischen Frauen ihr Stressniveau vor allem durch die Reduktion von Arbeitszeiten, das Vermeiden von Überstunden und ausgleichende Freizeitaktivitäten regulieren. Dem kann hinzugefügt werden, dass es laut einer neurotypischen Teilnehmerin nur wenige autistische Personen gibt, die eine Vollzeitarbeit problemlos bewältigen. Um einer – manchmal unbemerkten – Überlastung von Menschen im Autismus-Spektrum entgegenzuwirken, sollten daher Teilzeitvereinbarungen gewährt werden und wenig bis keine Überstunden anfallen. Hierfür spricht das Argument, dass Autist:innen hochgradig zuverlässig, engagiert und fokussiert sind. Bevor sie also durch Burnouts arbeitsunfähig werden, weil sie aufgrund des Arbeitskräftemangels häufig viele Überstunden machen müssen, sollten Organisationen die zeitlichen Grenzen der autistischen Arbeitnehmer:innen respektieren. Um dem Personalbedarf von Organisationen entgegenzukommen, ist ein Mittelweg, dass Vorgesetzte und Autist:innen regelmäßige Treffen vereinbaren, in denen der Umgang mit Überstunden besprochen und ein Kompromiss gefunden wird. Eine Interviewpartnerin argumentierte darüber hinaus, dass es in manchen Berufen sinnvoll wäre, nicht die Arbeitsstunden, sondern die erbrachte Leistung zu honorieren. So erledige sie häufig vor Ende der Arbeitszeit alle Aufgaben und müsse dann warten, bis sie nach Hause gehen dürfe. Da andere Autistinnen in der durchgeführten Studie berichteten, dass das Gefühl von Untätigkeit großen Stress und Unbehagen auslöst, könnte Autist:innen in solchen Fällen die Möglichkeit eingeräumt werden, den Arbeitstag vorzeitig zu beenden, bzw. sollte ihnen gesagt werden, dass sie ohne

Bedenken nach Hause gehen dürfen. Andernfalls könnten ihnen zusätzliche Arbeitsaufgaben angeboten werden.

Im Zusammenhang mit dem Arbeitsort äußerten die Autistinnen häufig den Wunsch nach Home-Office-Möglichkeiten bzw. hybriden Arbeitsmodellen. Manche möchten diese Option selbstbestimmt in Anspruch nehmen, d.h. die Befragten gaben an, dass sie an Tagen, an denen soziale Interaktionen zu belastend sind, selbst entscheiden möchten, dass sie von zu Hause arbeiten. Andere bevorzugten eine vorstrukturierte Aufteilung von Home-Office und Präsenzarbeit durch die vorgesetzte Person. Dies wurde begründet mit der Aussage, dass es hilfreich wäre, soziale Interaktionen grundsätzlich durch die Arbeit im Home-Office zu reduzieren, wenn keine Gruppenarbeiten oder Besprechungen stattfinden, die einen persönlichen Austausch erfordern. Dem wurde hinzugefügt, dass gerade durch die Corona-Pandemie ohnehin viel Arbeit online erledigt wird, Vorgesetzte dennoch verlangen, dass die Arbeitnehmer:innen im Büro erscheinen. Aus diesem Grund schlug eine Autistin vor, „eine klare Struktur zu haben: ‚Ok, heute sind wir alle da, weil wir brauchen den persönlichen Austausch und morgen arbeiten wir alle an unserem Projekt alleine zu Hause.‘ zum Beispiel.“ (IP7, Pos. 83). Eine neurotypische Befragte sprach sich für eine Strukturierung der Home-Office-Vereinbarungen aus und fügte hinzu, dass zumindest ein Teil der Arbeitszeit im Büro verbracht werden sollte, um Isolation zu vermeiden. Auch hier sollten also die Möglichkeiten und Bedürfnisse sowohl der Organisation als auch der autistischen Arbeitnehmer:innen individuell besprochen werden. Zusätzlich gab die andere neurotypische Expertin an, dass die vorgesetzte Person bzw. die Ansprechperson für Fragen bei Home-Office-Arbeit jederzeit per Chat oder Mail erreichbar sein sollte, da viele Autist:innen ungern telefonieren und bei Unklarheiten sonst unproduktiv werden.

5.5. Zusammenfassende Betrachtung

Die Ergebnisse der vorliegenden Masterarbeit sind in Tabelle 9 in ihrer Gesamtheit zusammengefasst. Die farblich unterlegten Inhalte des Modells ergaben sich aus den durchgeführten Interviews und stellen somit eine induktive Erweiterung der theoretischen Grundlage dar.

Wie eingangs erläutert, sind nach wie vor viele undiagnostizierte Autist:innen am Arbeitsmarkt beschäftigt. Auch die Offenlegung der Autismus-Diagnose im Arbeitsumfeld ist für Betroffene ein sensibles Thema und die meisten autistischen Befragten würden – außerhalb von autismusspezifischen Stellenvermittlungen – davon absehen, zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses über ihre Diagnose zu sprechen. Aus diesem Grund sollten Arbeitgeber:innen des allgemeinen Arbeitsmarktes in Österreich Autismus-inklusive Praktiken unabhängig von einer offiziellen und bekannten Beschäftigung einer autistischen Arbeitnehmer:in einführen. Hierfür sprechen vor allem drei Argumente. Erstens handelt es sich laut den Interviewpartnerinnen bei Menschen im Autismus-Spektrum um Arbeitnehmer:innen mit Fähigkeiten und Stärken, die für Arbeitgeber:innen von großem Vorteil sein können, wenn sie richtig eingesetzt werden. Auf die Frage, wel-

che ihrer Fähigkeiten im Arbeitsleben nützlich sein könnten, nannten die Autistinnen u.a. ihr logisch-analytisches Denken, ihre strukturierte Arbeitsweise, ihre Detailorientierung und die damit verbundene Problemlösungsfähigkeit, ihre Konzentrationsfähigkeit sowie ihr hohes Engagement und Verantwortungsbewusstsein. Entgegen fälschlicher Stereotype berichteten einige der autistischen Frauen zudem, sich gut in andere Menschen hineinversetzen zu können und ein Gespür für die Bedürfnisse anderer zu haben. Eine weitere Qualität von Autist:innen ist, dass sie sich nicht mit Mikropolitik oder Intrigen befassen, wodurch die Leistung von Arbeitsgruppen potenziell erhöht wird. Die neurotypischen Befragten fügten hinzu, dass autistische Beschäftigte eine große Loyalität gegenüber guten Arbeitgeber:innen empfinden „und das ist in heutiger Zeit ein wirkliches Asset“ (IP9, Pos. 53). Von Menschen mit Autismus als attraktive Arbeitgeber:in bewertet zu werden, bedeutet also, wertvolle Arbeitskräfte anzuziehen.

Zweitens betonten sowohl die neurodivergenten als auch die neurotypischen Expertinnen, dass nicht nur eine kleine Minderheit in Organisationen von den in dieser Arbeit vorgeschlagenen Veränderungen profitiert, sondern die gesamte Belegschaft, da sich die Bedürfnisse verschiedener Personengruppen in vielen Punkten ähneln. „Grundsätzlich wäre das für jeden Menschen besser, wenn das Onboarding viel Zeit hätte“ (IP9, Pos. 53). Das folgende Zitat ist ein weiteres Beispiel:

Einen Arbeitsplatz [so] zu gestalten, dass sich jemand wie ich wohlfühlt, das kann für alle von Vorteil sein. Also dass ein Arbeitsplatz ruhig ist, dass die Atmosphäre angenehm ist, dass das Licht nicht flackert und nicht extrem hell ist, dass Gerüche nicht unbedingt penetrant sind, [...] das hilft ja nicht nur neurodivergenten, sondern auch neurotypischen Menschen dabei, produktiver zu sein. (IP6, Pos. 45)

Drittens handelt es sich bei dem Großteil des Aufklärungs- und Anpassungsbedarfs um kostenlose Maßnahmen ohne Kapitalbindung. Diese können zwar anfangs zeitaufwändiger sein als herkömmliche Methoden, erweisen sich aber als lohnenswert aufgrund der ersten beiden Argumente. Selbst Autismus-Schulungen, die mit einem höheren organisatorischen Aufwand einhergehen, zahlen sich nach den Erfahrungen der neurotypischen Expertinnen unter Berücksichtigung der individuellen Merkmale der beschäftigten Autist:innen meist langfristig aus und können vereinzelt kostenlos durchgeführt werden. Außerdem treten Schwierigkeiten mit autistischen Arbeitnehmer:innen laut den Befragten bei adäquaten Arbeitsbedingungen signifikant seltener auf.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass die befragten Autistinnen einerseits unterschiedlich alt sind und über unterschiedliche formale Bildungsniveaus verfügen sowie andererseits Berufserfahrungen in verschiedenen Branchen und Arbeitsumfeldern vorweisen können. Dazu gehören u.a. der Bildungs- und Forschungssektor, der Gesundheitssektor und verschiedene Bereiche des Dienstleistungssektors. Durch die Beleuchtung ihrer Perspektiven stellte sich heraus, dass der

Rahmenbedingungen		
<ul style="list-style-type: none"> - Authentische Organisationskultur geprägt von Inklusion, Offenheit, Lern- & Hilfsbereitschaft, Empathie, Wertschätzung, Respekt & ohne sozialen Zwang, unabhängig von der Offenlegung einer Diagnose - Schulungen für Führungskräfte & Mitarbeiter:innen zur Aufklärung über Autismus & Entstigmatisierung - Individualisierte Unterstützungen wie Jobcoaching für Menschen im Autismus-Spektrum für Arbeitsplatzsuche & -vermittlung, Kompetenzerweiterung, verbesserte Kommunikation, Erklärung über angemessenes Verhalten/ungeschriebene soziale Regeln - Fit zwischen Person & Branche; Fähigkeiten, Interessen & Organisation; sowie Person & Organisation 		
Recruiting-Phase	Onboarding-Phase	Retention
<p>Unterstützung durch Expert:in für Organisation & für Autist:in (z.B. Begleitung zum Vorstellungsgespräch)</p> <p>Stellenausschreibungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Übersichtliches Layout - Ohne unnötige Qualifikationsanforderungen - Präzise Informationen zu Anforderungen & Aufgabenbereichen - Informationen zu Arbeitszeiten & -umfeld, Möglichkeiten zu Arbeitsplatzanpassungen & Home-Office, Vertragsform - Inklusion wird betont <p>Informationen über Ablauf beim Auswahlverfahren, grobe Gesprächsthemen, idealerweise Fragen; Möglichkeit zur Vorabbeantwortung von Fragen</p> <p>Auswahlverfahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angenehme Atmosphäre - Hohe Struktur - Kurze, präzise fachliche Fragen/Anweisungen ohne Abstraktion/Ambiguität - Alternative zum Gespräch (z.B. Arbeitsprobe); relevante Aufgabenstellung zur Einschätzung der Fähigkeiten & Selektion nach bester Lösung - Klare Zeitrahmen <p>Bekanntgabe bei Absage</p>	<p>Unterstützung durch Expert:in für Organisation & für Autist:in; Mitarbeiter:in als Mentor:in</p> <p>Struktur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausreichend Zeit - Klar kommunizierter Ablauf - Frühe, schrittweise Aufgabenteilung (nicht nur Zusehen); Online-Plattform zur weiteren Einschulung - Dezierte Zeit für Fragen - Geregeltes, schrittweises Kennenlernen der Kolleg:innen <p>Kommunikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schriftliche Informationen über Aufgaben - Klärung der Arbeitszeiten nach 1-2 wöchiger Einfindungsphase - Ermutigung, nach Hilfe zu bitten, Fragen zu stellen & eigene Bedürfnisse darzulegen (z.B. mit Hilfe von Checklisten) - Ermutigung zum Feedback - Schriftliche & mündliche Erklärung des Organisationsleitbildes & der ungeschriebenen sozialen Regeln (z.B. mit Hilfe von Sozialgeschichten) 	<p>Unterstützung durch Expert:in für Organisation (z.B. für Job-Matching); Unterstützung & Supervision durch Expert:in (falls erforderlich Einzelbetreuung), Kolleg:innen & Vorgesetzte für Autist:in; Vertrauensperson für Anliegen & organisationale Veranstaltungen</p> <p>Routine und Struktur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transparente Arbeitsstruktur, klare Kommunikationswege - Ein:e Vorgesetzte, kleine Teamgröße - Schriftlicher Arbeitsplan für Tag/Woche/Monat - (Interaktive) To-Do-Listen, Kalender, Benachrichtigungen - Vorbereitung auf neue Aufgaben & Veränderungen <p>Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fordernde, qualifikationsgerechte Aufgaben mit klar abgegrenztem Verantwortungsbereich - Ggf. Umstrukturierung der Arbeitsrolle - (Unterstützung bei) Aufgabenpriorisierung & -sequenzierung - Geregelte Abwechslung; kein Multitasking, wenige Unterbrechungen, (selbstbestimmte) Pausen - Selbstständigkeit & Unabhängigkeit - Weiterentwicklungsmöglichkeiten (z.B. Schulungen) <p>Kommunikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klarer & präziser mündlicher & schriftlicher Kontakt & (Schritt-für-Schritt-) Anweisungen, ggf. mit visuellen Darstellungen - Schriftliche Agenden & Protokolle für Besprechungen - Klarheit über Erwartungen & Formulierung von Zielen - Regelmäßige & offene (informelle) Kommunikation mit Vorgesetzten & Kolleg:innen, Art & Häufigkeit nach individuellen Bedürfnissen - Flexible Kommunikation ohne persönlichen Kontakt (z.B. E-Mails, Chats) - Direktes, konstruktives, einfühlsames Feedback mit Vorbereitungszeit; Stärkung des positiven Verhaltens & Ermutigung <p>Sensorische Sensibilität:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vermeiden von großen, offenen Büroräumen; festgelegte Arbeitsplätze & -büros, ggf. Einzelarbeitsplätze; Ruhe, genug Platz - Individuelle Gestaltung des Arbeitsumfeldes - (Dynamische) Anpassung der Umgebung (z.B. durch Jalousien & Temperaturregler) - Kopfhörer mit Möglichkeit zum Musikhören <p>Stress:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vereinbarte Kommunikation zur Vermittlung des Stressniveaus (z.B. Emoticons, Schlüsselwörter) - Entwicklung individueller Stressbewältigungs- & Problemlösungsstrategien - Ruheraum bzw. Entspannungsbereich <p>Arbeitszeit und Arbeitsort:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilität bei Arbeitszeitpräferenzen; Möglichkeit zur Teilzeitarbeit; fixe Arbeits-/Gleitzeitregelungen; wenig/keine Überstunden - Hybrid-Arbeit, Home-Office-Arbeit & Sicherstellung der Erreichbarkeit der Ansprechperson

Tabelle 9: Rahmenbedingungen und Aufklärungs- und Anpassungsbedarf für eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum am regulären Arbeitsmarkt

identifizierte Aufklärungs- und Anpassungsbedarf am ersten Arbeitsmarkt in Österreich unabhängig von Alters- und Bildungsgruppen oder Branchen konstant ist. Trotz der Tatsache, dass das hier vorgestellte Modell nicht vollständig auf alle Berufssparten anwendbar ist – eine Autistin mit Berufs-

erfahrung in der Gastronomie meinte dazu: „Ich kann mein Schnitzel nicht von zu Hause kochen.“ (IP6, Pos. 63) – ist die Relevanz und der Nutzen der Umsetzung dieser Veränderungsbedarfe österreichweit gegeben.

6. Diskussion

Nach der Darstellung der Ergebnisse der vorliegenden qualitativen Forschungsarbeit werden diese nun mit den Modellen der Literaturgrundlage verglichen. Dabei werden vor allem Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu den Studien von Dreaver et al. (2020), Tomczak (2022) und Tomczak et al. (2021) herausgearbeitet. Dies wird durch Erkenntnisse aus weiterer relevanter Literatur ergänzt. Abschließend werden die Limitationen und Implikationen dieser Studie aufgezeigt.

Die Ergebnisse im Bereich der Rahmenbedingungen stehen in klarem Zusammenhang mit den übergreifenden Themen ‚Wissen über und Verständnis für Autismus‘, ‚Arbeitsumfeld‘ und ‚Job Match‘ für eine erfolgreiche Beschäftigung von Autist:innen, die von Dreaver et al. (2020, S. 1660) herausgearbeitet wurden. Ersteres bezieht sich auf eine offene Haltung gegenüber Arbeitnehmer:innen im Autismus-Spektrum, die u.a. durch Autismus-Schulungen erzielt werden kann (Dreaver et al., 2020, S. 1660f. Tomczak et al., 2021, S. 6). Auch in der vorliegenden Studie sahen die Befragten eine inklusive Organisationskultur sowie die Sensibilisierung für die Bedürfnisse und Besonderheiten von Autist:innen als Grundlage für den Beschäftigungserfolg. Gleichmaßen wurde die Bewusstseinsförderung über Autismus am Arbeitsmarkt von Romualdez et al. (2021, S. 163f.), Hayward et al. (2019b, S. 56) und Khalifa et al. (2019, S. 12) als grundlegend für eine erfolgreiche Unterstützung autistischer Arbeitnehmer:innen durch neurotypische Vorgesetzte und Kolleg:innen erkannt. Sarrett (2017) schlägt konkrete Inhalte für Autismus-Trainings am Arbeitsplatz vor. Tomczak et al. (2021, S. 6) schreiben, dass Schulungen vor der ersten Einstellung einer autistischen Person durchgeführt werden sollten. Die Empirie der vorliegenden Arbeit hat jedoch gezeigt, dass viele Betroffene ihre Diagnose aus verschiedenen Gründen, z.B. aus Angst vor Stigmatisierung, nicht preisgeben wollen. Verschiedene Forschungsarbeiten unterstreichen diese Tatsache (Lindsay et al., 2021, S. 607; Romualdez et al., 2021, S. 163; Khalifa et al., 2019, S. 14; Fielden et al., 2020, S. 335; Tomas et al., 2022, S. 12; Sarrett, 2017). Ein ebenso wichtiger Faktor, der in der bisherigen Forschung oftmals unberücksichtigt bleibt, ist, dass viele Autist:innen erst im Erwachsenenalter diagnostiziert werden. Entgegen dem Vorschlag von Tomczak et al. (2021, S. 6) wird es deshalb in dieser Arbeit als notwendig erachtet, zumindest allgemeine Diversitätstrainings am Arbeitsplatz, die u.a. auch unsichtbare Beeinträchtigungen thematisieren, unabhängig von einer bekannten Beschäftigung einer Autist:in durchzuführen. Ähnlich zur Aussage einer autistischen Interviewpartnerin erwähnt Sarrett (2017), dass Seminare zum Thema Behinderung für alle Akteur:innen des Arbeitsmarktes verpflichtend sein sollten. Romualdez et al. (2021, S. 163f.) argumentieren überdies, dass Organisationen mehr Verantwortung in Bezug auf günstige Bedingungen für die Offenlegung übernehmen sollten.

Für Dreaver et al. (2020, S. 1661f.) beinhaltet das ‚Arbeitsumfeld‘ nicht nur die Beachtung der physischen Umgebung

und sensorischer Sensibilitäten, sondern auch professionelle Unterstützung für Organisationen und autistische Arbeitnehmer:innen; klare Kommunikationsstile; die Einführung bzw. Aufrechterhaltung von Routine und Struktur; sowie eventuelle Änderungen der Arbeitsrolle. Tomczak et al. (2021) und Tomczak (2022) behandeln die meisten dieser Maßnahmen und gehen näher auf die Art der Kommunikation ein, die das Stresslevel von Autist:innen reduzieren kann. Die Beachtung dieser Aspekte konnte jedenfalls durch die Befragungen der neurodivergenten und neurotypischen Teilnehmerinnen der aktuellen Forschung bestätigt werden. Diverse andere Forschungsarbeiten behandeln die von Dreaver et al. (2020, S. 1661f.) genannten Faktoren: Waisman-Nitzan et al. (2021, S. 6), Hurley-Hanson et al. (2020, S. 245, 248f.) und Lindsay et al. (2021, S. 605f.) thematisieren z.B. die Anpassung an sensorische Sensibilität durch Veränderung der Arbeitsumgebung sowie die Relevanz von Vorhersehbarkeit im Arbeitsalltag; u.a. Raymaker et al. (2023, S. 11), Waisman-Nitzan et al. (2021, S. 6), Hurley-Hanson et al. (2020, S. 245) und Khalifa et al. (2019, S. 11) nennen klar definierte Aufgaben und präzise Kommunikation; Veränderungen der Arbeitsrolle wie die Vermeidung von direktem Kund:innenkontakt werden z.B. von Khalifa et al. (2019, S. 11) angeführt.

Zusätzlich beleuchten Dreaver et al. (2020, S. 1663) im Zusammenhang mit dem ‚Arbeitsumfeld‘ die Vorbereitung von Autist:innen auf die Arbeitswelt durch Trainings über Arbeitsplatzgrundlagen, Geschäftssprache und Transport. Dabei blieb erneut unberücksichtigt, dass eine hohe Zahl nicht diagnostizierter Betroffener ohne Wissen über ihren Autismus in die Arbeitswelt eintritt. In der vorliegenden Arbeit erfolgte diesbezüglich eine differenziertere Betrachtung. Weiters gaben zwar einige österreichische Autistinnen an, von autismusspezifischer Unterstützung profitieren zu können, allerdings bezogen sich gewünschte Leistungen auf andere und zumeist komplexere Problemstellungen wie z.B. die Arbeitsplatzsuche. Ein möglicher Grund für diese Diskrepanz sind Unterschiede im Unterstützungsbedarf bedingt durch die Symptomausprägung der Personen im Fokus unterschiedlicher Studien. In Bezug auf Unterstützungsangebote haben Micai et al. (2022, S. 1) in einer quantitativen Studie im Rahmen des Projekts ‚Autism Spectrum Disorder in the European Union‘ untersucht, inwieweit Menschen im Autismus-Spektrum mit unterschiedlichen Symptomausprägungen über autismusspezifische Angebote informiert sind und welche Verbesserungsmöglichkeiten diesbezüglich bestehen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass weniger als zehn Prozent der befragten Autist:innen und ihrer Erziehungsberechtigten über gute und lokale berufliche Unterstützungen Bescheid wissen, und dass der Bedarf an diesen Dienstleistungen im Vergleich zu anderen autismusspezifischen Angeboten an zweiter Stelle steht (Micai et al., 2022, S. 2, 13). Außerdem zeigte die Literaturrecherche der Autor:innen, dass eine generelle Unzufriedenheit über die Inhalte von Berufstrainingangeboten besteht (Micai et al., 2022, S. 2). Dies steht im Zusammenhang mit der Erkenntnis der vorliegenden Arbeit, dass die Informationsbereitstellung über autismusspezifische berufliche Integrationsmaßnahmen

für Betroffene transparenter gestaltet werden sollte.

Der ‚Job Match‘ von Dreaver et al. (2020, S. 1663) ähnelt dem hier identifizierten ‚Fit‘, wobei sich die Begriffe in ihrer Definition unterscheiden. Dreaver et al. (2020, S. 1663) definieren den Job Match nicht nur als Übereinstimmung zwischen der Arbeitsrolle und den Fähigkeiten und Interessen der autistischen Beschäftigten, sondern sie schließen hierbei auch fordernde Arbeitsaufgaben und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ein. In der vorliegenden Arbeit werden letztere Punkte separat in der Kategorie Retention dargestellt. Griffiths et al. (2020, S. 18) schreiben ebenso über Entwicklungschancen und betonen die Wichtigkeit gleicher Möglichkeiten für die gesamte Belegschaft, sowohl für neurotypische als auch für neurodivergente Mitarbeiter:innen. Ähnlich wie Dreaver et al. (2020, S. 1663) stellten Hayward et al. (2019b, S. 53f.) fest, dass ein Person-Organisation-Fit für Menschen mit Autismus gegeben sein muss, und sie assoziieren den Fit mit Entwicklungsmöglichkeiten und angemessener Bezahlung sowie mit sonstigen geeigneten Arbeitsbedingungen. Hayward et al. (2019a, S. 301) stellen in einer zweiten Arbeit, in der die Sichtweisen autistischer Frauen mit denen neurotypischer Frauen und autistischer Männer verglichen wurden, fest, dass autistische Frauen in der Arbeitswelt einerseits nach einem Fit bzw. einer Passung zwischen der Person und der Arbeit und andererseits nach einem Fit zwischen der Person und der Umgebung suchen. Somit kann eine Übereinstimmung zwischen den Erkenntnissen von Hayward et al. (2019a, S. 301) und denen aus der vorliegenden Arbeit hinsichtlich der Erfahrungen von Frauen mit Autismus auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt festgehalten werden. So berichteten neurodiverse Frauen in beiden Erhebungen zudem, von Unterbeschäftigung betroffen zu sein oder inadäquaten beruflichen Tätigkeiten nachzugehen (Hayward et al., 2019a, S. 302). Obwohl in der Literaturrecherche von Khalifa et al. (2019, S. 11) keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gemacht wurden, gaben die Autor:innen gleichermaßen an, dass knapp die Hälfte der Menschen im Autismus-Spektrum für ihren Beruf überqualifiziert ist, verglichen mit ca. 20 Prozent bei neurotypischen Menschen. Fordernde und qualifikationsgerechte Aufgaben für autistische Arbeitnehmer:innen werden demnach in verschiedenen wissenschaftlichen Arbeiten als wichtig eingestuft. In Verbindung mit dem Person-Organisation-Fit ist außerdem anzumerken, dass Hayward et al. (2019b, S. 56) vermuten, dass eine späte Diagnose von Autismus und das damit verbundene fehlende Bewusstsein für die eigenen Bedürfnisse ein Grund dafür sein kann, dass Betroffene inkompatible Karrierewege wählen. Diese Annahme konnte durch die Teilnehmerinnen der vorliegenden Studie bestätigt werden.

Auch der in der Masterarbeit aufgezeigte Aufklärungs- und Anpassungsbedarf der Rekrutierungsprozesse von Organisationen entspricht grundsätzlich der theoretischen Grundlage und ergänzt diese. So deckt sich die vorliegende Studie mit jener von Tomczak et al. (2021, S. 5) in Bezug auf die neurodiversitätsgerechte Gestaltung von Stellenanzeigen, wobei die Ergebnisse der Masterarbeit darauf hindeuten, dass einerseits ein höherer Informationsbedarf besteht als in

der Theorie thematisiert wird, und andererseits Autist:innen weniger Wert auf die Vermeidung von Fachjargon und eine einfache Gestaltung der Anzeige legen. Die Forschung in Österreich hat weiters erstmals gezeigt, dass Personalverantwortliche bei der Einladung zu Auswahlverfahren wie Vorstellungsgesprächen oder Arbeitsproben möglichst viele Informationen über den Ablauf und die Gesprächsthemen zur Verfügung stellen sollten. Griffiths et al. (2020, S. 18) schreiben z.B. lediglich, dass Arbeitgeber:innen für einen unterstützenden Rekrutierungsprozess sorgen sollten und es für Autist:innen nicht ausreicht, nur darauf hingewiesen zu werden, dass das Vorstellungsgespräch autismusfreundlich ablaufen wird. Darüber hinaus wünschten sich die autistischen Studienteilnehmerinnen, über eine etwaige Absage informiert zu werden, was nach Kenntnis der Autorin in der bisherigen Forschung nicht genannt wurde.

Im Allgemeinen betonen Tomczak et al. (2021, S. 5), dass eine kompetenzbasierte Personalauswahl erfolgen sollte anstatt einer Auswahl, die auf den bisherigen Erfolgen der potenziellen Arbeitnehmer:innen basiert. Ähnlich beschreibt Sarrett (2017), dass Menschen aus dem Autismus-Spektrum eine Fokussierung auf fachliche Qualifikationen bevorzugen. Krzeminska und Hawse (2020, S. 247) listen beispielhaft ‚Autism at Work‘-Programme und Auswahlverfahren von vier Best-Practice-Unternehmen auf, die auf den Fähigkeiten der Arbeitssuchenden basieren und größtenteils Alternativen zu Bewerbungsgesprächen darstellen. Die Erkenntnisse von Dreaver et al. (2020, S. 1661) und Tomczak et al. (2021, S. 5), aber ebenso von anderen Forscher:innen wie Sarrett (2017) und Raymaker et al. (2023, S. 11) deuten auf die Vorteile und Möglichkeiten alternativer Selektionsverfahren hin. Diese Ergebnisse decken sich mit den Aussagen der autistischen Interviewpartnerinnen dieser Studie. Im Gegensatz zu Tomczak et al. (2021, S. 6) wiesen die Teilnehmerinnen der vorliegenden Studie jedoch nicht darauf hin, dass ein vorgegebener Zeitrahmen für die Ausführung von Anweisungen bei Selektionsverfahren sinnvoll wäre. Manche der autistischen Frauen erwähnten lediglich, dass sie aufgrund von zusätzlich zum Autismus vorliegenden ADHS von der zuvor gestellten Interviewfrage abgelenkt waren. Ob eine zeitliche Vorgabe in der Praxis für die Betroffenen hilfreich oder belastend ist, erläuterten die von Tomczak et al. (2021) befragten neurotypischen Autismus-Expert:innen und Vorgesetzten von Autist:innen nicht. Vor dem Hintergrund, dass die Maßnahmen autismusspezifischer beruflicher Unterstützungsdienstleistungen von Menschen mit Autismus schlechter bewertet werden als von dem Personal solcher Dienste, wird deutlich, dass Betroffene in die entsprechende Forschung einbezogen werden sollten (Nicholas, Zwaigenbaum et al., 2018, S. 8).

Beim Vergleich verschiedener wissenschaftlicher Untersuchungen muss außerdem auf Unterschiede in der Thematisierung ähnlicher Aspekte geachtet werden. Während die vorliegende Studie zum Schluss kommt, dass von Gruppeninterviews abzuraten ist, schreiben Tomczak et al. (2021, S. 6), dass praktische Kompetenztests in einer Gruppe von Menschen mit Autismus zielführend sein können. Im Unterschied

zur vorliegenden Arbeit wird dabei jedoch die gezielte Rekrutierung potentieller autistischer Mitarbeiter:innen und daher die gemeinsame Beurteilung dieser Personen in einer Gruppe behandelt. Da die meisten autistischen Befragten aus der aktuellen Forschung vielmehr die Erfahrung gemacht haben, dass Arbeitgeber:innen in Österreich gegenüber Autist:innen grundsätzlich verschlossen sind, wurde die gezielte Rekrutierung von Autist:innen nur am Rande behandelt. Die vorliegenden Ergebnisse deuten jedenfalls darauf hin, dass Interviews mit neurotypischen und neurodiversen Arbeitssuchenden in einer Gruppe vermieden werden sollten.

Insbesondere im Bereich des autismusfreundlichen Onboardings ergaben sich aus den Befragungen der autistischen Frauen in Österreich notwendige Maßnahmen, die von den Autor:innen des theoretischen Rahmens nicht behandelt werden. Diese Maßnahmen beziehen sich vorwiegend auf die Strukturierung des Onboarding-Prozesses und die Kommunikation in der Einarbeitungsphase. Martin et al. (2022, S. 6f.) stellen in ihrer Untersuchung fest, dass eine konstruktive Kommunikation in der Einarbeitungsphase, die oftmals erst durch den Einsatz von Job Coaches bzw. Autismus-Expert:innen gelingt, grundlegend für positive Beziehungen zwischen Vorgesetzten, Kolleg:innen und autistischen Mitarbeiter:innen ist. Laut den Forscher:innen können so Missverständnisse und Unsicherheiten seitens neurotypischer Vorgesetzter beseitigt werden, wie es ebenso in dieser Arbeit dargelegt wird (Martin et al., 2022, S. 7). Des Weiteren stellt die Bereitstellung einer Online-Plattform zur ergänzenden Einschulung eine Erweiterung der Theorie, insbesondere von Tomczak (2022), bezüglich technologischer Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Autismus dar. Hinsichtlich des Einsatzes einer Mentor:in, der Ermutigung zur Bedürfniskommunikation und der Erklärung ungeschriebener Regeln stimmen die Erkenntnisse der vorliegenden Untersuchung mit denen der theoretischen Grundlage überein (Tomczak et al., 2021, S. 6). Auch Petty et al. (2022, S. 2) betonen die Bedeutung der Darlegung ungeschriebener Regeln zur Vermeidung von Kommunikationsschwierigkeiten. Zudem steht der hier identifizierte Bedarf nach der Erklärung des Organisationsleitbildes, d.h. der Philosophie, nach der die Beschäftigten arbeiten, in Einklang mit den Ergebnissen der Literaturrecherche von Khalifa et al. (2019, S. 11). Insgesamt sind keine Widersprüche erkennbar.

Der Großteil des Aufklärungs- und Anpassungsbedarfs von Arbeitgeber:innen in Österreich zugunsten eines Autismus-inklusiven Arbeitsmarktes besteht bei der Retention von autistischen Mitarbeiter:innen. Der Aufklärungs- und Anpassungsbedarf, der induktiv identifiziert wurde und somit nicht durch den theoretischen Rahmen gegeben war, betrifft vor allem die Arbeitsaufgaben von Autist:innen und Aspekte des Arbeitslebens, die nicht direkt mit den Arbeitsaufgaben zusammenhängen, wie z.B. der Umgang mit informellen Veranstaltungen der Organisation und Pausen. So wünschten sich die meisten Autistinnen, Pausen selbstbestimmt und regelmäßig einlegen zu können. Darüber hinaus schreiben Khalifa et al. (2019, S. 11), dass Vorgesetzte oder Autismus-Coaches mit Vorschlägen bei der Strukturierung ansonsten

unstrukturierter Zeit helfen können, wenn dies für Beschäftigte im Autismus-Spektrum eine Schwierigkeit darstellt. Ähnlich schlagen Wehman et al. (2016, S. 69) Strategien u.a. zur Handhabung von Pausen vor, die die Unabhängigkeit von autistischen Arbeitnehmer:innen fördern.

Die meisten der von Dreaver et al. (2020), Tomczak (2022) und Tomczak et al. (2021) vorgeschlagenen Maßnahmen nach der Integrationsphase konnten durch die qualitative Datenerhebung bestätigt werden. So wird in allen drei Arbeiten empfohlen, Arbeitnehmer:innen mit Autismus regelmäßig ehrliche, einfühlsame Rückmeldungen über die Ausführung von Aufgaben zu geben und sie durch Ermutigung in ihrem positiven Verhalten zu bestärken, was laut den autistischen Frauen in Österreich ein Gefühl der Sicherheit vermittelt (Dreaver et al., 2020, S. 1661; Tomczak, 2022, S. 1472; Tomczak et al., 2021, S. 7). Parr und Hunter (2014, S. 551) beschreiben ebenfalls, dass die Arbeitsleistung von Autist:innen durch Ermutigung gesteigert werden kann, wie es beim ‚transformationale Leadership‘ praktiziert wird.

Insbesondere Tomczak (2022, S. 1475), aber auch Dreaver et al. (2020, S. 1661) beschäftigen sich mit dem Umgang von hoher Stressbelastung autistischer Arbeitnehmer:innen. Tomczak (2022, S. 1475) schreibt dabei, dass Mitarbeiter:innen mit Autismus ein Stressmanagementtraining am Arbeitsplatz durchführen könnten, um Problemlösungsstrategien zu entwickeln. An dieser Stelle soll die Aussage einer der neurotypischen Expertinnen erwähnt werden. Sie sagte, dass für eine erfolgreiche Integration von Autist:innen in den Arbeitsmarkt die Perspektive der Organisationen bezüglich Kosten-Nutzen-Analysen bei der Implementierung etwaiger Maßnahmen berücksichtigt werden muss. Obwohl professionelle Stressmanagement-Trainings eine sinnvolle Lösung zur Reduktion des Stressniveaus von autistischen Arbeitnehmer:innen darstellen können, muss auch hier der organisatorische und finanzielle Aufwand beachtet werden. Der in dieser Arbeit vorgeschlagene Umgang mit Stresssituationen stellt im Vergleich dazu eine ressourcenschonende Alternative dar, die ebenso tragfähig sein kann. Darüber hinaus konnte der Vorschlag, Smartwatches zur Echtzeitmessung des Stresslevels im Arbeitsalltag einzusetzen, nicht bestätigt werden (Tomczak, 2022, S. 1475). Dies könnte daran liegen, dass solche Anwendungen in der Praxis nur selten eingesetzt werden.

Eine Diskrepanz der Ergebnisse besteht zwischen einem von Tomczak (2022, S. 1475) genannten Aspekt und der Mehrheit der diesbezüglichen Sichtweisen der neurotypischen und neurodiversen Interviewpartnerinnen. Tomczak (2022, S. 1475) argumentiert, dass eine Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten von autistischen Mitarbeiter:innen notwendig ist, wobei nicht die bei der Arbeit verbrachte Zeit, sondern die erledigten Aufgaben bewertet werden sollten. Flexible Arbeitszeiten werden auch von Khalifa et al. (2019, S. 11 f., 14) als Anpassung an die Bedürfnisse autistischer Arbeitnehmer:innen erwähnt, wobei keine Definition oder Erklärung des Begriffs erfolgt und an anderer Stelle dargelegt wird, dass sich Arbeitgeber:innen professionelle Unterstützung bei Veränderungen von Arbeitszeiten wünschen. Wäh-

rend eine befragte Autistin eine zeitliche Flexibilität befürwortete, wurde in der vorliegenden Forschung vorwiegend festgestellt, dass Menschen im Autismus-Spektrum ein hohes Bedürfnis nach Struktur und Vorhersehbarkeit haben, was durch flexible Arbeitszeiten gestört würde. Eine neurotypische Befragte war der Ansicht, dass Gleitzeitvereinbarungen von Autist:innen zwar häufig geschätzt werden, getroffene Vereinbarungen über Arbeitszeiten aber möglichst langfristig eingehalten werden sollten. Ein solcher Widerspruch zwischen Forschungsergebnissen deutet auf unterschiedliche Bedürfnisse von Menschen im Autismus-Spektrum hin und sollte näher untersucht werden, um keine fälschlichen Implikationen für die Praxis zu formulieren. Unabhängig von dieser Darstellung gilt die Erkenntnis der vorliegenden Arbeit, dass die meisten Autist:innen mit Teilzeitarbeit und maximal 32 Stunden pro Woche ihr volles Potenzial ausschöpfen können, wie auch andere Untersuchungen zeigen (Khalifa et al., 2019, S. 14).

Die empirischen Erkenntnisse der vorliegenden Masterarbeit wurden in Form eines umfassenden Rahmenwerks vorgestellt, das nicht nur konkrete Maßnahmen für Arbeitgeber:innen beinhaltet, sondern den gesamten österreichischen Arbeitsmarkt inklusive rechtlicher Bestimmungen und Unterstützungsangebote für Organisationen und Autist:innen betrachtet. Dennoch identifizierten die Autistinnen weitere Faktoren, die ihren Beschäftigungserfolg beeinflussen. So bestimmen familiäre Beziehungen und allgemeine Voraussetzungen, wie die finanzielle Situation und der kulturelle Hintergrund, aus dem eine Person kommt, aber auch Erfahrungen während der Schulzeit die Erfolgchancen im Erwachsenenleben. Autist:innen aus einkommensschwachen Familien; aus Gemeinschaften, in denen Behinderungen tabuisiert werden; aus Generationen, in denen noch wenig Wissen über Autismus vorhanden war und es deshalb keine adäquaten Diagnose- und Behandlungsmöglichkeiten gab; und mit stark negativen Erfahrungen wie Mobbing und Diskriminierung haben demnach schlechtere Voraussetzungen als Personen, bei denen diese Faktoren nicht zutreffen. Diese Aspekte wurden aufgrund der Forschungsfrage und der Zielsetzung der Arbeit nicht in das Modell aufgenommen. Es sei allerdings auf die Forschungsarbeiten von Nicholas, Mitchell et al. (2018) und Johnson et al. (2020) verwiesen. Beide Studien verfolgen einen ‚Ökosystem-Ansatz‘, der die Faktoren, die den Übergang und den Erfolg von Menschen mit Autismus in der Arbeitswelt unterstützen oder behindern, ganzheitlich betrachtet.

Abseits von konkret erforderlichen Veränderungen des regulären Arbeitsmarktes nennen Forscher:innen Argumente für die Schaffung eines Autismus-inklusive Arbeitsmarktes. Hayward et al. (2019b, S. 56) stellen beispielsweise fest, dass es für Menschen mit und ohne Autismus gleichermaßen wichtig ist, einen Arbeitsplatz zu haben, an dem sie akzeptiert und unterstützt werden und an dem eine klare Kommunikation herrscht. Die Autor:innen argumentieren daher, dass die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Mitarbeiter:innen mit Autismus am Arbeitsplatz als gute Praxis für alle Mitarbeiter:innen gesehen werden kann (Hayward et

al., 2019b, S. 56). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Krzemińska et al. (2020, S. 60f.). Auch Tomczak (2022, S. 1478) vertritt diese Ansicht. Analog dazu betonten einige Interviewpartnerinnen der vorliegenden Studie, dass neurotypische Mitarbeiter:innen genauso von einer autismusfreundlichen Praxis profitieren. Die Befragten von Petty et al. (2022, S. 5ff.) sind zudem der Meinung, dass gleiche Chancen für die gesamte Belegschaft das Gefühl von Fairness fördern. Umgekehrt schreiben Hurley-Hanson et al. (2020, S. 246), dass Autismus-inklusive Initiativen scheitern können, wenn nicht alle Mitarbeiter:innen einbezogen werden. Lindsay et al. (2021, S. 607), Khalifa et al. (2019, S. 14), Romualdez et al. (2021, S. 164) und Petty et al. (2022, S. 7) verbinden diese Thematik wiederum mit der Offenlegung von Autismus am Arbeitsplatz und stellen zum einen fest, dass die meisten autistischen Mitarbeiter:innen keine notwendigen Anpassungen erhalten, bevor sie ihre Diagnose offenlegen. Zum anderen merken die Forscher:innen an, dass ein Outing in einem grundsätzlich akzeptierenden und flexiblen Arbeitsumfeld nicht zwingend erforderlich ist, was den Druck von Autist:innen nehmen kann (Khalifa et al., 2019; Lindsay et al., 2021, S. 607; Romualdez et al., 2021, S. 164; Petty et al., 2022, S. 7). Spezielle Anpassungen sollten jedoch, wie auch in dieser Arbeit dargelegt, individualisiert und von Zeit zu Zeit mit der betroffenen Person – nicht notwendigerweise in Form eines persönlichen Gesprächs – evaluiert werden (Sarrett, 2017; Tomczak, 2022, S. 1476).

Entsprechend der Limitation verschiedener Studien wurden in der vorliegenden Arbeit Faktoren untersucht, die eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begünstigen, und zwar aus Sicht der Betroffenen. Dennoch weist auch diese Masterarbeit Limitationen auf. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass für die Datenerhebung gezielt Frauen aus dem Autismus-Spektrum rekrutiert wurden, da diese Gruppe in der Literatur bisher wenig Beachtung findet. Dadurch blieben jedoch die Sichtweisen autistischer Männern und autistischer Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten unberücksichtigt. Auch die Fokussierung auf weibliche Betroffene mit geringer Symptomausprägung führte dazu, dass die Perspektiven von Personen mit höherem Unterstützungsbedarf nicht untersucht wurden. Des Weiteren handelt es sich um eine qualitative Studie mit einer relativ kleinen Stichprobe. Insgesamt sind die Ergebnisse also nicht repräsentativ für die Gesamtheit der Menschen im Autismus-Spektrum. Zukünftige Forschungsarbeiten mit einer größeren Anzahl von Teilnehmer:innen könnten daher überprüfen, inwiefern die hier identifizierten Lösungen für ein breiteres Spektrum von Autist:innen adäquat sind. Dabei könnten Dimensionen wie Alter, biologisches/soziales Geschlecht, Komorbiditäten, formales Bildungsniveau, Herkunft und familiäre Verhältnisse der befragten Autist:innen gezielt erfasst werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen hinsichtlich ihrer Bedürfnisse festzustellen. So könnte das entwickelte Modell z.B. für autistische Arbeitnehmer:innen mit höherem Unterstützungsbedarf weiterentwickelt und ausgebaut werden. Weitere Studien soll-

ten den identifizierten Aufklärungs- und Anpassungsbedarf außerdem unter realen Arbeitsbedingungen in verschiedenen Branchen und Ländern testen und die Wirksamkeit der Maßnahmen messen. Da die vorliegende Untersuchung auch gezeigt hat, dass viele Arbeitgeber:innen nach wie vor verschlossen gegenüber vielfältigen Arbeitnehmer:innen sind, könnten neue Studien untersuchen, mit welchen Methoden der Arbeitsmarkt von den positiven Seiten einer vielfältigen Belegschaft überzeugt und zu positiven Veränderungen angeregt werden kann. Schließlich wird weder in der bestehenden Literatur noch in dieser Arbeit darauf eingegangen, wie die Beendigung von Arbeitsverhältnissen autismusfreundlich gestaltet werden kann (Scott et al., 2019, S. 6, 14). Zukünftige Modelle sollten auch diese Phase des Beschäftigungszyklus einbeziehen.

7. Conclusio

Durch die vorliegende Masterarbeit sollten neurotypische Personen für die Bedürfnisse von Menschen aus dem Autismus-Spektrum sensibilisiert werden. Dazu wurden autistische Frauen sowie zwei neurotypische Expertinnen befragt, um den notwendigen Aufklärungs- und Anpassungsbedarf am ersten Arbeitsmarkt in Österreich zu identifizieren. Ziel war es, inklusive berufliche Umfeldler zu schaffen, damit Autist:innen der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erleichtert wird und sie langfristig einer erfüllenden beruflichen Tätigkeit nachgehen können. Die Erhöhung der Lebensqualität und Zufriedenheit von Menschen mit Autismus wurde als sekundäres Ziel der Arbeit gesehen.

In der Einleitung wurde die Bedeutung einer solchen wissenschaftlichen Untersuchung dargelegt. Hervorzuheben sind insbesondere die hohen Arbeitslosenquoten von Autist:innen, die auf verschiedene Barrieren des regulären Arbeitsmarktes zurückzuführen sind, sowie die erheblichen Folgen für die Betroffenen und die Gesellschaft im Allgemeinen. Umgekehrt bringen autismusfreundliche Praktiken Vorteile mit sich, die den Aufwand ihrer Umsetzung langfristig rechtfertigen. In Kapitel zwei wurden die für diese Arbeit zentralen Begriffe erläutert, um ein allgemeines Verständnis der Thematik zu erlangen. Zum einen wurden die Diagnosekriterien für Autismus, dessen Prävalenz und bekannte Komorbiditäten beschrieben. Zum anderen wurde Diversitätsmanagement definiert und dessen Ziele und Vorteile aufgezeigt. Der folgende Abschnitt behandelte den theoretischen Rahmen der Masterarbeit, bestehend aus drei aktuellen Modellen zur Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum. Die zugrunde liegenden wissenschaftlichen Untersuchungen befassen sich vorwiegend mit Formen der Aufklärung und Anpassung, die von Seiten der Arbeitgeber:innen vorgenommen werden können. Als Grundlage für die Analyse der erhobenen Daten wurden die Handlungsmaßnahmen der Forscher:innen zusammengefasst. Kapitel vier beinhaltet die Darstellung der Methodik der Masterarbeit einschließlich der relevanten forschungsethischen Aspekte. Es wurden sowohl die Stichprobenlogik, die Methode der Datenerhebung und -analyse als auch wichtige Informationen über die

Studienteilnehmerinnen und die Datenerhebung dargelegt. Anschließend wurden die Ergebnisse des empirischen Teils der Masterarbeit präsentiert. Die detaillierte Darstellung der Sichtweisen der Expertinnen zu notwendigen Veränderungen am ersten Arbeitsmarkt erfolgte entsprechend der Phasen im Beschäftigungszyklus. D.h. es wurde anfangs auf die Rahmenbedingungen für ein funktionierendes Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitgeber:innen und autistischen Mitarbeiter:innen eingegangen. Im Anschluss daran wurde der Aufklärungs- und Anpassungsbedarf in der Rekrutierungsphase, in der Einarbeitungsphase und nach der Integrationsphase von Organisationen beschrieben. In einer abschließenden Darstellung wurden die aus der Empirie abgeleiteten Argumente für die Umsetzung des Modells beleuchtet. In der Diskussion wurden die Ergebnisse dieser Arbeit mit Erkenntnissen aus der einschlägigen Literatur verglichen. Darüber hinaus wurden Limitationen und Implikationen der Forschung aufgezeigt.

Die Forschungsfrage „Berufstätigkeit mit Autismus: Welchen Aufklärungs- und Anpassungsbedarf haben Arbeitgeber:innen in Österreich aus Sicht von Frauen mit Autismus mit geringer Symptomausprägung?“ kann nach dieser Ausführung folgendermaßen beantwortet werden: Menschen im Autismus-Spektrum brauchen mehr Klarheit in der Kommunikation, sie haben ein höheres Bedürfnis nach Struktur und Vorhersehbarkeit und sie benötigen in manchen Bereichen des Arbeitsalltags mehr Unterstützung als neurotypische Menschen. Arbeitgeber:innen des ersten Arbeitsmarktes sollten daher Maßnahmen setzen, um auf diese Bedürfnisse einzugehen und ein inklusives und verständnisvolles Arbeitsklima zu schaffen, das authentisch vertreten wird. Die Arbeitsverhältnisse sind dabei individuell an die beschäftigten Autist:innen anzupassen.

Die Perspektiven der autistischen Expertinnen sowie die Einblicke der neurotypischen Autismus- und Arbeit-Expertinnen haben wesentlich zur Entwicklung eines umfassenden Modells für die erfolgreiche Beschäftigung von Menschen im Autismus-Spektrum am ersten Arbeitsmarkt in Österreich beigetragen. Die vorgestellten Maßnahmen können aber nicht nur das Wohlbefinden und die Produktivität von Arbeitnehmer:innen im Autismus-Spektrum fördern, sondern das Wohlbefinden und die Produktivität aller Mitarbeiter:innen.

Literatur

- Abdul-Hussain, S., & Hofmann, R. (2013). Diversitätsmanagement. Verfügbar 14. Juli 2023 unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/>
- Bendl, R., & Hanappi-Egger, E. (2015). Kontextueller Rahmen. In W. Mayrhofer, G. Furtmüller & H. Kasper (Hrsg.), *Personalmanagement—Führung—Organisation* (5., aktualisierte Auflage). Linde.
- Buckup, S. (2009). The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work.
- Courchesne, V., Langlois, V., Gregoire, P., St-Denis, A., Bouvet, L., Ostrolenk, A., & Mottron, L. (2020). Interests and Strengths in Autism, Useful but Misunderstood: A Pragmatic Case-Study. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.569339>

- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolffson, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2020). Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50, 1657–1667. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>
- Dresing, T., & Pehl, T. (2011). *Praxisbuch Transkription. Regelsysteme, Software und praktische Anleitungen für qualitative ForscherInnen*. In *Praxisbuch Transkription. Regelsysteme, Software und praktische Anleitungen für qualitative ForscherInnen* (1., 15 ff.). Eigenverlag.
- Dudley, C., Nicholas, D. B., & Zwicker, J. D. (2015). What do we know About Improving Employment Outcomes for Individuals with Autism Spectrum Disorder? *The School of Public Policy, University of Calgary*, 8(32). <https://doi.org/10.11575/sppp.v8i0.42538>
- Fielden, S. L., Moore, M. E., & Bend, G. L. (Hrsg.). (2020). *The Palgrave handbook of disability at work*. Palgrave Macmillan.
- Flick, U. (2019). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Springer VS.
- Franken, S. (2015). *Personal: Diversity Management*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-06797-7>
- Griffiths, A. J., Hanson, A. H., Giannantonio, C. M., Mathur, S. K., Hyde, K., & Linstead, E. (2020). Developing Employment Environments Where Individuals with ASD Thrive: Using Machine Learning to Explore Employer Policies and Practices. *Brain Sciences*, 10(9), 632. <https://doi.org/10.3390/brainsci10090632>
- Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2019a). „I Would Love to Just Be Myself“: What Autistic Women Want at Work. *Autism in adulthood: challenges and management*, 1(4), 297–305. <https://doi.org/10.1089/aut.2019.0020>
- Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2019b). Autism and employment: What works. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 60, 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2019.01.006>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hurley-Hanson, A. E., Giannantonio, C. M., & Griffiths, A. J. (2020). *Autism in the Workplace. Creating Positive Employment and Career Outcomes for Generation A*. Palgrave Macmillan.
- Interagency Autism Coordinating Committee. (2017). Interagency Autism Coordinating Committee Strategic Plan For Autism Spectrum Disorder. *U.S. Department of Health Human Services Interagency Autism Coordinating Committee*. <https://iaacc.hhs.gov/publications/strategic-plan/2017/>
- Johnson, K. R., Ennis-Cole, D., & Bonhamgregory, M. (2020). Workplace Success Strategies for Employees With Autism Spectrum Disorder: A New Frontier for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 19(2), 122–151. <https://doi.org/10.1177/1534484320905910>
- Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M., & Di Rezze, B. (2019). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: A scoping review. *Disability and Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1527952>
- Kirchner, J. C., & Dziobek, I. (2014). Toward the Successful Employment of Adults with Autism: A First Analysis of Special Interests and Factors Deemed Important for Vocational Performance. *Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology*, 2(2). <https://doi.org/10.21307/sjcapp-2014-011>
- Krzeminska, A., Härtel, C. E. J., Carrero, J., & Samayoa Herrera, X. (2020). Autism @ Work: New insights on effective autism employment practices from a world-first global study. *AutismCRC*.
- Krzeminska, A., & Hawse, S. (2020). Mainstreaming Neurodiversity for an Inclusive and Sustainable Future Workforce: Autism-Spectrum Employees. In L. Wood, L. Tan, Y. Breyer & S. Hawse (Hrsg.), *Industry and Higher Education, Case Studies for Sustainable Futures* (S. 229–261). Springer.
- Kyriaki, S., & Syriopoulou-Delli, C. K. (2022). Tech-Aided Interventions for Vocational Skills in Adolescents and Young Adults with Autism Spectrum Disorder. *SHS Web of Conferences*, 139(05001). <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213905001>
- Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2021). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: A systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 43(5), 597–610. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658>
- Littin, S. L., & Haspel, M. (2021). School-Based Social Skills Programming to Increase Employment for Individuals with ASD. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 13(3), 333–340. <http://doi.org/10.26822/iejee.2021.194>
- Loomes, R., Hull, L., & Mandy, W. P. L. (2017). What Is the Male-to-Female Ratio in Autism Spectrum Disorder? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 56(6), 466–474. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2017.03.013>
- Lord, C., Brugha, T. S., Charman, T., Cusack, J., Dumas, G., Frazier, T., Jones, E. J. H., Jones, R. M., Pickles, A., State, M. W., Taylor, J. L., & Veenstra-VanderWeele, J. (2020). Autism spectrum disorder. *Nature Reviews Disease Primers*, 6(1). <https://doi.org/10.1038/s41572-019-0138-4>
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., & Heinitz, K. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. *PLoS ONE*, 11(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040>
- Lorenzo, R. (2017). How diversity makes teams more innovative. Verfügbar 14. Juli 2023 unter https://www.ted.com/talks/rocio_lorenzo_how_diversity_makes_teams_more_innovative/transcript?referrer=playlist-a_blueprint_for_diversity_in_the_workplace
- Mantzas, J., Richdale, A. L., & Dissanayake, C. (2022). A conceptual model of risk and protective factors for autistic burnout. *Autism Research*, 15, 976–987. <https://doi.org/10.1002/aur.2722>
- Martin, V., Flanagan, T. D., Vogus, T. J., & Chênevert, D. (2022). Sustainable employment depends on quality relationships between supervisors and their employees on the autism spectrum. *Disability and Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2074550>
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 601–613). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Micai, M., Fulceri, F., Salvitti, T., Romano, G., Poustka, L., Diehm, R., Iskov, G., Stefanov, R., Guillon, Q., Rogé, B., Staines, A., Sweeney, M. R., Boilson, A. M., Leósdóttir, T., Saemundsen, E., Moilanen, I., Ebeling, H., Yliherva, A., Gissler, M., & Scattoni, M. L. (2022). Autistic Adult Services Availability, Preferences, and User Experiences: Results From the Autism Spectrum Disorder in the European Union Survey. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 919234. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.919234>
- Mitglieder der Hochschulkonferenz Arbeitsgruppe „Research Ethics / Research Integrity“. (2020). Praxisleitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft. *Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)*.
- Nicholas, D. B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M., & Zulla, R. (2018). An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48, 264–275. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3351-6>
- Nicholas, D. B., Zwaigenbaum, L., Zwicker, J., Clarke, M. E., Lamsal, R., Stoddart, K. P., Carroll, C., Muskat, B., Spoelstra, M., & Lowe, K. (2018). Evaluation of employment-support services for adults with autism spectrum disorder. *Autism*, 22(6), 693–702. <https://doi.org/10.1177/1362361317702507>
- Oliver, M. (1983). *Social Work with Disabled People*. Macmillan Education UK. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-86058-6>
- Parr, A. D., & Hunter, S. T. (2014). Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder. *Autism*, 18(5), 545–554. <https://doi.org/10.1177/1362361313483020>
- Pellicano, E., Dinsmore, A., & Charman, T. (2014). What should autism research focus upon? Community views and priorities from the United Kingdom. *Autism*, 18(7), 756–770. <https://doi.org/10.1177/1362361314529627>
- Petty, S., Tunstall, L., Richardson, H., & Eccles, N. (2022). Workplace Adjustments for Autistic Employees: What is 'Reasonable'? *Journal*

- of Autism and Developmental Disorders. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05413-x>
- Portal der Arbeiterkammern [AK]. (n. d.). Behindertenvertrauensperson. Verfügbar 14. Juli 2023 unter <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsundbehinderung/Behindertenv ertrauensperson.html#:~:text=Bei%20Bestehen%20eines%20 Zentralbetriebsrats%20m%C3%BCssen,ein%20Fe%20Stellvertret erIn%20gew%C3%A4hlt%20werden>
- Ratto, A. B., & Mesibov, G. B. (2015). Autism spectrum disorders in adolescence and adulthood: Long-term outcomes and relevant issues for treatment and research. *Science China, Life Sciences*, 58(10), 1010–1015. <https://doi.org/10.1007/s11427-012-4295-x>
- Raymaker, D. M., Sharer, M., Maslak, J., Powers, L. E., McDonaled, K. E., Kapp, S. K., Moura, I., Wallington, A. F., & Nicolaidis, C. (2023). „[I] don't wanna just be like a cog in the machine“: Narratives of autism and skilled employment. *Autism: the international journal of research and practice*, 27(1), 65–75. <https://doi.org/10.1177/13623613221080813>
- Romualdez, A. M., Heasman, B., Walker, Z., Davies, J., & Remington, A. (2021). “People Might Understand Me Better”: Diagnostic Disclosure Experiences of Autistic Individuals in the Workplace. *Autism in Adulthood*, 3(2), 157–167. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0063>
- Salzburger Nachrichten. (2016). 80 Prozent der Autisten in Österreich sind arbeitslos. Verfügbar 14. Juli 2023 unter <https://www.sn.at/panorama/oesterreich/80-prozent-der-autisten-in-oesterreich-sind-arbeitslos-1691170>
- Sarrett, J. (2017). Interviews, Disclosures, and Misperceptions: Autistic Adults' Perspectives on Employment Related Challenges. *Disability Studies Quarterly*, 37(2). <https://doi.org/10.18061/dsq.v37i2.5524>
- Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T., & Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PLoS ONE*, 12(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>
- Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A., Lerner, M., Taylor, J. L., & Girdler, S. (2019). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism*, 23(4), 869–901. <https://doi.org/10.1177/1362361318787789>
- Solomon, C. (2020). Autism and Employment: Implications for Employers and Adults with ASD. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50, 4209–4217. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04537-w>
- Stankova, T., & Trajkovski, V. (2010). Attitudes and Opinions of Employers, Employees and Parents about the Employment of People with Autism in the Republic of Macedonia. *Journal of Special Education and Rehabilitation*, 11(3–4), 16–29. <https://doi.org/10.5281/zenodo.28302>
- Thavapalan, B., Remington, A., Myles, L. A. M., & Merlo, E. M. (2021). Teachers' Views on Preparation for Employment of Young Autistic People. *Journal of Mind & Medical Sciences*, 8(2), 229–236. <https://doi.org/10.22543/7674.82.P229236>
- Tomas, V., Kingsnorth, S., Kirsh, B., Anagnostou, E., & Lindsay, S. (2022). Using the COM-B Model and Theoretical Domains Framework to Understand Workplace Disclosure Experiences, Influencers, and Needs Among Autistic Young Adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-022-05766-x>
- Tomczak, M. T. (2022). How can the work environment be redesigned to enhance the well-being of individuals with autism? *Employee Relations*, 44(6), 1467–1484. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2021-0535>
- Tomczak, M. T., Szulc, J. M., & Szczerska, M. (2021). Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4696). <https://doi.org/10.3390/ijerph18094696>
- Vereinte Nationen. (1948). Resolution der Generalversammlung: 217 A (III). Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>
- Vereinte Nationen. (2015). Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement>
- Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2021). “It's like a ramp for a person in a wheelchair”: Workplace accessibility for employees with autism. *Research in Developmental Disabilities*, 114, 103959. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2021.103959>
- Waisman-Nitzan, M., Schreuer, N., & Gal, E. (2020). Person, environment, and occupation characteristics: What predicts work performance of employees with autism? *Research in Autism Spectrum Disorders*, 78, 101643. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2020.101643>
- Wehman, P., Brooke, V., Molinelli Brooke, A., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., Lau, S., Seward, H., & Avellone, L. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in Developmental Disabilities*, 53-54, 61–72. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.01.015>
- Weld-Blundell, I., Shields, M., Devine, A., Dickinson, H., Kavanagh, H., & Marck, C. (2021). Vocational Interventions to Improve Employment Participation of People with Psychosocial Disability, Autism and/or Intellectual Disability: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 12083. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212083>
- Westbrook, J. D., Fong, C. J., Nye, C., Williams, A., Wendt, O., & Cortopassi, T. (2013). Pre-Graduation Transition Services for Improving Employment Outcomes among Persons with Autism Spectrum Disorders: A Systematic Review. *Campbell Systematic Reviews*, 9(1), 1–70. <https://doi.org/10.4073/csr.2013.11>
- Westbrook, J. D., Nye, C., Fong, C. J., Wan, J. T., Cortopassi, T., & Martin, F. H. (2012). Adult Employment Assistance Services for Persons with Autism Spectrum Disorders: Effects on Employment Outcomes. *Campbell Systematic Reviews*, 5. <https://doi.org/10.4073/csr.2012.5>
- Wolf, K. (2020). Worauf es Menschen im Autismus-Spektrum am Arbeitsplatz ankommt. Verfügbar 14. Juli 2023 unter <https://www.zeit.de/zett/2020-08/worauf-es-menschen-im-autismus-spektrum-am-arbeitsplatz-ankommt>
- Wong, P. S., Donnelly, M., Boyd, B., & Neck, P. A. (2021). Beyond Adaptations and Accommodations: Management Practice that Matters as the Key to Retention of Employees with Autism (Part 1). *Review of International Comparative Management*, 22(5), 636–658. <https://doi.org/10.24818/RMCI.2021.5.636>
- World Health Organization [WHO]. (2022). 6A02 Autism spectrum disorder. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. Verfügbar 14. Juli 2023 unter <https://icd.who.int/browse11/l1-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentfenty%2f437815624>
- Zeidan, J., Fombonne, E., Scoriah, J., Ibrahim, A., Durkin, M. S., Saxena, S., Yusuf, A., Shih, A., & Elsabbagh, M. (2022). Global prevalence of autism: A systematic review update. *Autism Research*, 15, 778–790. <https://doi.org/10.1002/aur.2696>