

# BEGLEITUNG VON MENSCHEN MIT ASS AUF DEN ERSTEN ARBEITSMARKT | Perspektiven von Sozialarbeiter\*innen und Arbeitgeber\*innen

Kerstin Arnold; Fabian Frank

**Zusammenfassung** | Der Übergang vom (Aus-)Bildungssystem auf den ersten Arbeitsmarkt kann für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen (ASS) eine Hürde darstellen, weshalb dieser professionell begleitet werden kann. Begleitende Prozessschritte werden skizziert und diesbezügliche Perspektiven von Sozialarbeiter\*innen sowie Arbeitgeber\*innen empirisch exploriert. Als für Sozialarbeiter\*innen zentral erscheint die Einnahme einer Position als Kommunikationsvermittler\*innen zwischen Arbeitgeber\*innen und Menschen mit ASS.

**Abstract** | The transition of individuals with autism-spectrum disorders (ASD) from education and training into the regular labour market can be blocked by obstacles. This is why this transition can be accompanied by professional support offers. The following article outlines accompanying process steps and empirically explores the perspectives of social workers and employers. For social workers, it seems to be of central importance to take on the role of communication mediators between employers and people with ASD.

**Schlüsselwörter** ► Autismus ► Erwerbstätigkeit  
► Arbeitsmarkt ► berufliche Integration  
► Arbeitgeber

**1 Einleitung** | Die Arbeitslosenquote in Deutschland sinkt seit über zehn Jahren, von 11,7 Prozent im Jahr 2005 auf 5,0 Prozent im Jahr 2019 (Statista 2020). Bei Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen (ASS) hingegen liegt die geschätzte Beschäftigungsquote auf dem ersten Arbeitsmarkt bei rund 5 Prozent (Dalferth 2015a, Müller 2015). Zwischen 30 und 55 Prozent sind arbeitssuchend und 40 bis 65 Prozent sind in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) tätig (Dalferth 2015a). Auch bei Menschen

2018. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn 2018

**Friedrichs**, Jürgen: Kontexteffekte von Wohngebieten. In: Friedrichs, Jürgen; Nonnenmacher, Alexandra (Hrsg.): Soziale Kontexte und soziale Mechanismen. Sonderheft 54 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden 2014, S. 287-316

**Furstenberg**, Frank; Cook, Thomas; Eccles, Jacquelynne; Elder, Glen H.; Sameroff, Arnold: Managing to make it. Urban families and adolescent success. Chicago 1999

**Glatzer**, Wolfgang; Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Lebensqualität in der Bundesrepublik. Frankfurt am Main 1984

**Goedhart**, Theo; Halberstadt, Victor; Kapteyn, Arie; van Praag, Bernard: The Poverty Line: Concept and Measurement. In: The Journal of Human Resources 4/1977, pp. 503-520

**Harker**, Lisa; Lister, Ruth: Armut und Familienleben am Beispiel der britischen Gesellschaft. In: Klocke, Andreas; Hurrelmann, Klaus (Hrsg.): Kinder und Jugendliche in Armut. Umfang, Auswirkungen und Konsequenzen. Wiesbaden 2001, S. 254-271

**Hauser**, Richard; Hübinger, Werner: Die Caritas-Armutsuntersuchung. Freiburg im Breisgau 1995

**Hörstermann**, Katharina; Andreß, Hans-Jürgen: „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen!“ Eine Vignettenanalyse zur Bestimmung eines Einkommensmindestbedarfs. In: Zeitschrift für Sozialreform 61/2015, S. 171-198

**Jahoda**, Marie; Lazarsfeld, Paul Felix; Zeisel, Hans: Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main 1975

**Klocke**, Andreas: Methoden der Armutsmessung: Einkommens-, Unterversorgungs-, Deprivations- und Sozialhilfekonzept im Vergleich. In: Zeitschrift für Soziologie 29/2000, S. 313-329

**Langer**, Wolfgang: Mehrebenenanalyse. Eine Einführung für Forschung und Praxis. Wiesbaden 2009

**Messer**, Benjamin L.; Edwards, Michelle L.; Dillman, Don A.: Determinants of Item Nonresponse to Web and Mail Respondents in Three Address-Based Mixed-Mode Surveys of the General Public. In: Survey Practice 5/2012, pp. 1-8

**Steiner**, Peter M.; Atzmüller, Christiane: Experimentelle vignettendesigns in faktoriellen surveys. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58/2006, S. 117-146

**van Praag**, Bernard; Goedhart, Theo; Kapteyn, Arie: The Poverty Line. A Pilot Survey in Europe. In: The Review of Economics and Statistics 62/1980, pp. 461-465

**Walper**, Sabine: Ökonomische Knappheit im Erleben ost- und westdeutscher Kinder und Jugendlicher. Einflüsse der Familienstruktur und Auswirkungen auf die Befindlichkeit. In: Klocke, Andreas; Hurrelmann, Klaus (Hrsg.): Kinder und Jugendliche in Armut. Umfang, Auswirkungen und Konsequenzen. Wiesbaden 2001, S. 169-187

**Zapf**, Wolfgang: Individuelle Wohlfahrt. Lebensbedingungen und wahrgenommene Lebensqualität. In: Glatzer, Wolfgang; Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Lebensqualität in der Bundesrepublik. Frankfurt am Main 1984, S. 13-26

mit als hochfunktional bezeichneter ASS<sup>1</sup> (HFA) wird die Arbeitslosenquote beziehungsweise der Anteil von Menschen ohne Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zwischen 13,5 und 60 Prozent geschätzt (Frank et al. 2018, Riedel et al. 2016, Vogeley et al. 2013). Liegt eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt vor, üben Menschen mit HFA im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt häufiger Tätigkeiten aus, für die sie formal überqualifiziert sind (Frank et al. 2018). So haben Menschen mit HFA zwar oft hohe (Aus-)Bildungsabschlüsse (ebd., Riedel et al. 2016), die formale Qualifikation findet jedoch häufig keine Entsprechung bezüglich der Positionierung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Dies könnte möglichen symptomatischen Aspekten geschuldet sein, wie beispielsweise Beeinträchtigungen der sozialen Interaktion oder restriktiven und repetitiven Verhaltensmustern, welche Menschen mit HFA beispielsweise bezüglich der Verarbeitung sozial relevanter Informationen oder der selbstverantwortlichen Priorisierung arbeitsbezogener Aufgaben vor Herausforderungen stellen können (Kirchner; Dziobek 2014, Vogeley et al. 2013). Weiterhin werden Differenzen mit Arbeitgeber\*innen sowie Kolleg\*innen berichtet, beispielsweise bezüglich des Verständnisses von Produktivitätsanforderungen oder benötigter Unterstützung am Arbeitsplatz (Scott et al. 2015).

Insbesondere der Übergang vom (Aus-)Bildungssystem auf den ersten Arbeitsmarkt scheint dabei eine Hürde zu sein (Riedel; Clausen 2016). Zur Unterstützung dieses Übergangs bestehen zumeist an den Prozessschritten Berufsvorbereitung, Bewerbung, Einarbeitung, langfristige Stabilisierung orientierte Angebote (Blodig 2016). Die genannten Prozessschritte können beispielsweise über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 SGB IX initiiert oder im Rahmen unterstützter Beschäftigung nach § 55 SGB IX begleitet werden. Entsprechende Angebote bieten beispielsweise Integrationsfachdienste oder über die Agentur für Arbeit finanzierte berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (ebd., Kamp-Becker; Bölte 2014, Theunissen 2014).

**1** Der Begriff „hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störung“ bezeichnet keine diagnostische Kategorie nach ICD-10 oder DSM-5, sondern verdeutlicht als klinischer Begriff, dass keine Intelligenzminderung im Sinne einer geistigen Behinderung vorliegt. Der Begriff ist umstritten (Kenny et al. 2016) und soll hier nicht als Verweis auf das psychosoziale Funktionsniveau, sondern im angeführten klinischen Sinne verstanden werden.

Eine erfolgreiche Begleitung von Menschen mit HFA beim Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt sollte sich an deren individuellen Bedürfnissen orientieren. Beachtung finden sollten aber auch die Perspektiven von Arbeitgeber\*innen sowie von Sozialarbeiter\*innen bezüglich der benannten Prozessschritte. Dementsprechend werden im Folgenden die Prozessschritte der Begleitung von Menschen mit HFA beim Übergang vom (Aus-)Bildungssystem auf den ersten Arbeitsmarkt skizziert sowie diesbezügliche Perspektiven von Arbeitgeber\*innen sowie von Sozialarbeiter\*innen auf Basis einer als Bachelorarbeit entstandenen qualitativen Studie exploriert.

**2 Methoden** | Im Rahmen einer Bachelorarbeit an der Evangelischen Hochschule Freiburg wurden fünf leitfadenbasierte Expert\*inneninterviews umgesetzt. Eingeschlossen wurden Sozialarbeiter\*innen (N=3 Interviews mit insgesamt drei Personen: alle in begleitender Funktion vor sowie während und nach der Initiierung von Arbeitsverhältnissen bei Menschen mit HFA tätig) sowie Arbeitgeber\*innen (N=2 Interviews mit insgesamt drei Personen: Abteilungsleiter und Gruppenleiterin in einem Bundesamt; Abteilungsleiter eines Technikunternehmens) mit Erfahrungen bezüglich der Prozessschritte der Begleitung von Menschen mit HFA im Übergang vom (Aus-)Bildungssystem auf den ersten Arbeitsmarkt. Die Befragten wurden über berufliche Zugänge der Erstautorin rekrutiert, wobei zu keiner Person im Vorfeld direkte berufliche oder persönliche Bezüge bestanden.

Expert\*inneninterviews fokussieren auf die Perspektiven der Befragten in ihrer gegenstandsbezogenen Rolle (Flick 2016). Für Sozialarbeiter\*innen sowie für Arbeitgeber\*innen wurden inhaltlich aufeinander bezogene Interviewleitfäden mit jeweils vier Frageblöcken entwickelt:

- ▲ offen-prozessuale Erzählung über einen Fall mit positiven Vermittlungserfahrungen (Sozialarbeiter\*innen) sowie offen-prozessuale Erzählung über Einstellungsprozess im Unternehmen (Arbeitgeber\*innen);
- ▲ Perspektive auf positive Erfahrungen mit Unternehmen im Vermittlungsprozess (Sozialarbeiter\*innen) sowie auf positive Erfahrungen für das Unternehmen im Einstellungsprozess (Arbeitgeber\*innen);
- ▲ Perspektive auf negative Erfahrung für Menschen mit HFA im Vermittlungsprozess (Sozialarbeiter\*innen) sowie auf negative Erfahrungen für das Unternehmen im Einstellungsprozess (Arbeitgeber\*innen);

▲ Perspektive auf negative Erfahrungen mit Unternehmen im Vermittlungsprozess (Sozialarbeiter\*innen) sowie auf notwendige Unterstützungsleistungen im Einstellungsprozess (Arbeitgeber\*innen).

Die Auswertung erfolgte über ein strukturierendes qualitativ-inhaltsanalytisches Modell in Anlehnung an Mayring (2015). Es wurde ein deduktives Vorgehen gewählt und vier Hauptkategorien analog zu den Prozessschritten der Begleitung von Menschen mit HFA beim Übergang vom (Aus-)Bildungssystem auf den ersten Arbeitsmarkt gebildet.

**3 Ergebnisse** | Im Folgenden werden die Prozessschritte der Begleitung von Menschen mit HFA beim Übergang vom (Aus-)Bildungssystem in den ersten Arbeitsmarkt jeweils in ihren Eckpunkten skizziert und daraufhin die diesbezüglich explorierten Perspektiven von Sozialarbeiter\*innen sowie Arbeitgeber\*innen dargestellt und mit Ankerzitaten<sup>2</sup> unterlegt.

**3-1 Prozessschritt: Berufsvorbereitung** | Als erster Prozessschritt gilt die Berufsvorbereitung. Zentral sind die Erarbeitung persönlicher Neigungs- und Interessenprofile unter Berücksichtigung individueller Voraussetzungen und Fähigkeiten zur Unterstützung bei der Berufswahl beziehungsweise der beruflichen Orientierung (Kamp-Becker; Bölte 2014) sowie die Vorbereitung des Bewerbungsprozesses über Bewerbungs- und soziale Kompetenztrainings (Dalferth 2015b).

Von den befragten Sozialarbeiter\*innen wird bezüglich der Erarbeitung von Neigungs- und Interessenprofilen die Reflexion persönlicher Stärken und Schwächen als Ausgangspunkt betont. In der diesbezüglichen Reflexion sollten auch autismusspezifische Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen sowie der Umgang mit diesen aufgegriffen und bezüglich der Berufswahl in den Kontext von Anforderungen des angestrebten Berufsfeldes gesetzt werden: „[...] *wer bin ich und was ist an mir jetzt autistisch, wie kann ich mein eigenes Verhalten erklären und damit umgehen* [...]“ (S3, Z. 375-377). „[...] *man weiß gar nicht: kann ich den Beruf überhaupt ausüben? Dann halt für sich zu sagen: wer bin ich, was mache ich denn eigentlich gut* [...]“ (S1, Z. 337-338).

<sup>2</sup> Werden Ankerzitate mit „S“ markiert, handelt es sich um Aussagen aus Interviews mit Sozialarbeiter\*innen. Werden Ankerzitate mit „A“ markiert, handelt es sich um Aussagen aus Interviews mit Arbeitgeber\*innen.

Ergänzend werden Arbeitserprobungen als sinnvoll angesehen, um die Passung individueller Voraussetzungen und Fähigkeiten zum angestrebten Berufsfeld zu eruieren. Auch von den befragten Arbeitgeber\*innen wird eine Reflexion der Passung individueller Voraussetzungen und Fähigkeiten zu den Bedingungen im angestrebten Berufsfeld gefordert: „*Und dass sich alle mehr Gedanken machen, also schon von Anfang an [...] ob der Beruf überhaupt geht. Weil die Strukturen so, die sind da einfach*“ (A1, Z. 307-309).

**3-2 Prozessschritt: Bewerbung** | Im Prozessschritt der Bewerbung können beispielsweise eine adäquate Begrüßung, sozial unausgesprochene Normen oder die Selbstdarstellung in Vorstellungsgesprächen Herausforderungen darstellen (Lang 2015), weshalb auf professionelle Begleitung zurückgegriffen werden kann (Dalferth 2015b). Aufgabe von Fachkräften ist die Unterstützung im Gespräch sowie die Aufklärung des Unternehmens über potenziell notwendige monetäre und personelle Unterstützungsleistungen (Baumgartner et al. 2009).

Von den befragten Sozialarbeiter\*innen wird der Prozessschritt der Bewerbung im Vergleich zu Menschen ohne HFA als langwieriger eingeschätzt: „[...] *wir wollen kein Geld schinden oder Zeit schinden, sondern diese Prozesse dauern bei Menschen mit Autismus einfach wahnsinnig lange*“ (S3, Z. 566-568). Sie interpretieren ihre Rolle als Kommunikationsvermittler\*innen, resultierend aus einem Bedarf an Unterstützung der begleiteten Menschen mit HFA in der Interaktion mit potenziellen Arbeitgeber\*innen. Auch die befragten Arbeitgeber\*innen halten in der Bewerbungsphase Kommunikationsvermittler\*innen für relevant: „*Der hat nicht wirklich was gesagt [...]. Ohne die Begleitung wäre es eben schwierig geworden also da aus dem was rauszubekommen*“ (A2, Z. 215-216).

Eine Aufgabe der Kommunikationsvermittler\*innen sehen die befragten Arbeitgeber\*innen auch in der Informationsweitergabe über ASS im Allgemeinen sowie über spezifische Auswirkungen bei konkreten Bewerber\*innen, da hierdurch Fehlinterpretationen von Verhaltensweisen vorgebeugt sowie eigene Vorannahmen positiv beeinflusst werden können: „*Einfach diese Grundinformation [...] weil es manchmal mit dem Menschen schwer ist, ist es sehr hilfreich wenn das jemand einem nochmal erklärt [...]*“ (A1, Z. 105-109).

**3-3 Prozessschritt: Einarbeitung** | Bei Arbeits-eintritt können in der Einarbeitungs- sowie Probezeit Anpassungsleistungen erforderlich werden (Lang 2015). So wird es zum Beispiel bei der Einarbeitung teilweise notwendig, Arbeitsbedingungen zu modifizieren, um Leistungsfähigkeit zu ermöglichen (Bungart 2015). Als personelle Unterstützung am Arbeitsplatz kann im Rahmen unterstützter Beschäftigung beispielsweise ein Jobcoaching umgesetzt werden, wobei Arbeitgeber\*innen sowie Arbeitnehmer\*innen bei der Bewältigung von Krisen am Arbeitsplatz oder hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung unterstützt werden (Theunissen 2014, Blodig 2016).

Bezüglich der Einarbeitung berichten die befragten Sozialarbeiter\*innen, dass in dieser Phase über die Kerntätigkeit hinausgehende betriebliche Anforderungen bekannt werden, beispielsweise Flexibilität erfordernde und nicht im geforderten Umfang leistbare flankierende Tätigkeiten wie Telefonate oder Teambesprechungen. Gemeinsam mit autismusbedingten spezialisierten Interessen und rigiden Vorstellungen sei hierdurch eine Anstellung potenziell gefährdet: „Und manchmal scheitert es an dem Schritt sich auf einen Arbeitsplatz einlassen zu können, in dem nicht nur eine fixierte Interesse ausgeführt wird, sondern es eben auch noch andere Sachen dazu gehören [...]“ (S3, Z. 379-382).

Neben der diesbezüglichen Reflexion und Kompetenzerarbeitung mit den begleiteten Menschen mit HFA wird für die Einarbeitungsphase eine enge Begleitung und Beratung der Arbeitgeber\*innen etwa bezüglich der Gestaltung von arbeitsplatzbezogenen Rahmenbedingungen sowie der Etablierung von betriebsinternen und -externen Unterstützungssystemen als erforderlich angesehen: „[...] die Einarbeitungszeit sicher sehr viel länger dauert, [...] es braucht einen festen Ansprechpartner [...] damit die ihre Talente einsetzen können, braucht es intensivere Bemühungen und andere Rahmenbedingungen [...]“ (S1, Z.171-174).

Auch vonseiten der befragten Arbeitgeber\*innen wird im Zuge der Einarbeitung ein Beratungsbedarf formuliert und Informationsvermittlung über ASS als förderlich erlebt, auch um arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen und Prozesse adäquat zu modifizieren. Umgekehrt wird es als hinderlich erlebt, wenn autismusspezifische Bedürfnisse nicht ausreichend kommuniziert und in der Folge nicht hinreichend

berücksichtigt oder mögliche Tätigkeitseinschränkungen nicht erkannt werden: „Zum Beispiel Kundenkontakte, Telefonkontakte [...] das war dann oft schon sehr, sehr schwer das zu machen. Das müssen dann andere machen [...]“ (A1, Z. 126-129). [...] dass man vorab was entwirft, wie könnte sowas aussehen und was braucht es dazu. [...] dann braucht man dazu auch genaue Informationen [...]“ (A1, Z. 287-293).

**3-4 Prozessschritt: langfristige Stabilisierung** | Zur langfristigen Stabilisierung eines Arbeitsverhältnisses auf dem ersten Arbeitsmarkt besteht die Möglichkeit einer dauerhaften Begleitung am Arbeitsplatz beispielsweise durch eine Arbeitsassistenz entsprechend § 49 Abs. 8 SGB IX. Diese kann bezüglich sämtlicher Herausforderungen im Berufsalltag direkte Unterstützung gewährleisten (Baumgartner et al. 2009, Autismus Deutschland 2014).

Eine potenzielle Gefährdung von Arbeitsverhältnissen wird von den befragten Sozialarbeiter\*innen gesehen, wenn sich arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen sowie die betriebliche Personalsituation und Arbeitsinhalte verändern oder der Umfang der Begleitung reduziert wird. Zur Bewältigung entsprechender Situationen wird eine Einbindung in das betriebliche Team als essenziell angesehen, die durch ein Verständnis des Teams für potenzielle autismus-spezifische Bedürfnisse positiv beeinflusst werden kann. Hierfür und zur Vermeidung von (Team-)Problemen wird ein offener Umgang mit der ASS gegenüber Kolleg\*innen als notwendig angesehen. Aufgrund attestierter Schwierigkeiten, sich gegenüber Kolleg\*innen zu erklären, werden hierzu Notwendigkeiten der Unterstützung formuliert: „Man brauch eben Offenheit gegenüber den Kollegen, dass sich Probleme nicht erst zuspitzen und es dann zu Abbrüchen oder Kündigungen kommt“ (S2, Z. 338-340). „Und er hat sich hier nicht von Anfang an bei jedem geoutet [...], dann fangen Gerüchte unter den Kollegen an [...]. Dann konnten wir so 50 Prozent der Belegschaft überzeugen, dass sie sagen, komm wir versuchen es trotzdem [...]“ (S2, Z.178-182). „[...] aber dann kamen wieder so Gedanken, weil er sich seinen Kollegen nie erklären konnte [...] und dann hat er angefangen zu grübeln, wie kann ich mit den Kollegen sprechen [...]“ (S3, Z. 75-77).

Weiterhin wird angemerkt, dass Menschen mit HFA vielfältige Kompensationsleistungen erbringen, um den beruflichen Alltag zu bewältigen. Dabei wer-

den auch Folgebelastungen, die teilweise mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden sind, berichtet: „Häufig haben die Betroffenen sehr gute Kompensationsstrategien entwickelt [...], weil sie versuchen sehr viele Dinge, die sie eigentlich nicht können, sich anzutrainieren [...]. Das können sie auch sehr gut, dann kommt das Burn-Out [...] und sie fallen nach einer Weile aus dem Beruf raus“ (S3, Z. 341-345).

Auch die befragten Arbeitgeber\*innen bemerken – insbesondere in Phasen verdichteter betrieblicher Anforderungen – Grenzen der psychischen Belastbarkeit bei Arbeitnehmer\*innen mit HFA und sehen diese in Verbindung mit erhöhten Fehlzeiten: „Und dann sind immer wieder Fehlzeiten aufgelaufen. Immer vor Prüfungen oder wenn es im Betrieb mal Zeitdruck gab, das ist dann schwierig“ (A1, Z. 151-153).

Zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses wird eine betriebsinterne Unterstützung und Begleitung durch eine feste und bezüglich der fachlichen Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit qualifizierte Ansprechperson als positiv angesehen, welche gegebenenfalls auch eine enge Anleitung und detaillierte Aufgabenerklärung und -beschreibung umsetzt: „[...] braucht einen ständigen Ansprechpartner, aber eben einen, der sich fachlich auskennt. Weil sie auch nicht selbständig arbeitet“ (A1, Z. 228-229). „Man muss immer sagen, was genau er arbeiten soll und wann und mit ihm einen Tagesplan machen. Aber ich sag mal, dafür braucht man Fachkenntnisse [...]“ (A2, Z. 265-266).

Weiterhin sehen es die befragten Arbeitgeber\*innen als förderlich an, wenn der berufliche Alltag und die betriebliche Einbindung mit den Sozialarbeiter\*innen beispielsweise bezüglich der Leistungsfähigkeit und potenziell erforderlichen Anforderungsanpassungen reflektiert wird – sowohl mit den Arbeitnehmer\*innen mit HFA als auch den Arbeitgeber\*innen selbst: „Einfach auch mal eine Einschätzung von einer Fachkraft bekommen, die sich auskennt. Zum Beispiel, dass die maximale Leistungsfähigkeit erreicht ist, das wissen wir ja nicht und NAME konnte das auch nicht sagen [...]. Dann konnten wir auch reduzieren [...] und so konnten wir damit umgehen“ (A1, Z. 73-81).

Hierfür wird eine aktive Kontaktaufnahme der begleitenden Sozialarbeiter\*innen zu den Arbeitgeber\*innen gewünscht: „Vielleicht wäre es gut, wenn

jemand aktiv von außen kommen würde und sagen würde: So, in einem halben Jahr setzen wir uns nochmal hin und reden einfach, wie sich jeder fühlt und was der Eindruck ist und mal resümiert was könnte man besser oder anders machen“ (A2, Z. 366-368).

**4 Diskussion |** Menschen mit HFA sind trotz oft hoher (Aus-)Bildungsabschlüsse im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung häufiger arbeitslos und seltener (aus-)bildungsadäquat auf dem ersten Arbeitsmarkt positioniert (Frank et al. 2018, Vogeley et al. 2013). Eine zentrale Hürde bezüglich der Erlangung und Aufrechterhaltung einer (aus-)bildungsadäquaten Position scheint bereits der Übergang von der (Aus-)Bildung auf den ersten Arbeitsmarkt zu sein (Riedel; Clausen 2016). Hier existieren Angebote, die an den – idealerweise aufeinander aufbauenden – Prozessschritten Berufsvorbereitung, Bewerbung, Einarbeitung und langfristige Stabilisierung orientiert sind (Blodig 2016). Zur gewinnbringenden Gestaltung dieser Prozessschritte sind neben der durchgehenden Orientierung an den individuellen Bedürfnissen der zu begleitenden Menschen mit HFA die prozessbezogenen Perspektiven von Arbeitgeber\*innen sowie von Sozialarbeiter\*innen zu berücksichtigen, welche hier mittels einer qualitativen Studie unter Nutzung von Expert\*inneninterviews exploriert wurden.

Ergänzend zu den aus der Literatur skizzierten Eckpunkten des ersten Prozessschrittes der *Berufsvorbereitung* wird eine Kontextualisierung eigener Fähigkeiten sowie des eigenen Umgangs mit autismus-spezifischen Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen bezüglich der Anforderungen des angestrebten Berufsfeldes als wichtige Voraussetzung angesehen. Hierfür werden bereits an dieser Stelle Arbeitserprobungen zur Passungsprüfung als flankierend sinnvoll vorgeschlagen.

Im Rahmen des Prozessschrittes der *Bewerbung* verstehen sich die befragten Sozialarbeiter\*innen als Kommunikationsmittler\*innen, die neben der Unterstützung im Bewerbungsgespräch Arbeitgeber\*innen über allgemeine und personenspezifische Aspekte von ASS informieren. Hierdurch soll Fehlinterpretationen von Interaktions- und Verhaltensweisen vorgebeugt und eine bedürfnisbezogene Gestaltung von Arbeitsplätzen und -situationen vorbereitet werden.



Die Rolle als Kommunikationsvermittler\*innen bleibt auch während der *Einarbeitung* relevant. So erscheint eine enge Begleitung und Beratung von Arbeitgeber\*innen erforderlich, beispielsweise bezüglich der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -situationen sowie der Initiierung von betriebsinternen Unterstützungsmöglichkeiten. Auch hier ist transparente Informationsweitergabe beziehungsweise informationelle Unterstützung für die Arbeitgeber\*innen notwendig.

Hinsichtlich der *langfristigen Stabilisierung* ist eine positive Einbindung in das betriebliche Team essenziell, wofür wiederum ein auf transparenter Information basierender, offener Umgang – und gegebenenfalls eine diesbezügliche Unterstützung der Arbeitnehmer\*innen mit HFA – notwendig erscheint. Sozialarbeiter\*innen fungieren hier also ebenfalls als Kommunikationsvermittler\*innen. Bezüglich der Kommunikationsvermittlung sowie der hierbei möglicherweise erfolgenden Information von Arbeitgeber\*innen über personenbezogene Aspekte ist die informationelle Selbstbestimmung zu wahren. So sind Absprachen hinsichtlich Adressat\*innen und Form sowie Inhalten der Kommunikation unter Einverständnis der begleiteten Person im Sinne einer unterstützen Kommunikation beziehungsweise einer Unterstützung der Kommunikation zu treffen. Flankierend kann eine betriebsinterne Unterstützung und Begleitung durch eine feste und fachlich qualifizierte Ansprech- und Anleitungsperson hilfreich sein.

*Kernkriterien* der Unterstützung von Menschen mit HFA beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt, die sich in allen skizzierten Prozessschritten wiederfinden, sind dementsprechend:

- ▲ Sozialarbeiter\*innen sind Kommunikationsvermittler\*innen.
- ▲ Sie tragen zu einer offenen und transparenten Kommunikation und Information über allgemeine sowie personenspezifische Aspekte von ASS bei.
- ▲ Sie stehen in allen Prozessschritten als Ansprechpartner\*innen sowohl für die Arbeitnehmer\*innen mit HFA als auch die Arbeitgeber\*innen bereit.
- ▲ Sie beraten hierbei zur konkreten Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und -situationen sowie zum Aufbau betriebsinterner Unterstützungsmöglichkeiten.

Über den Rückbezug auf diese Kernkriterien können Sozialarbeiter\*innen Menschen mit HFA im

Prozess des Übergangs vom (Aus-)Bildungssystem in den ersten Arbeitsmarkt mit einer – auch in Aushandlung mit Arbeitgeber\*innen entwickelten – passgenauen Begleitung unterstützen und somit einen Beitrag dazu leisten, die zitierte Diskrepanz zwischen formaler (Aus-)Bildung und realer Positionierung auf dem ersten Arbeitsmarkt entsprechend des normativen Ziels der Inklusion zu verringern.

**Kerstin Arnold**, B.A. *Soziale Arbeit, ist als Sozialarbeiterin bei der Salo GmbH Freiburg in der beruflichen Rehabilitation und Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen tätig. E-Mail: kerstinarnold@sal-ag.de*

**Prof. Dr. Fabian Frank**, M.A. *Soziale Arbeit, Dipl. Sozialpädagoge (FH), ist Professor mit Denomination Wissenschaft Soziale Arbeit und Prorektor für Forschung und Transfer an der Evangelischen Hochschule Freiburg. E-Mail: fabian.frank@eh-freiburg.de*

Dieser Beitrag wurde in einer Double-Blind Peer Review begutachtet und am 5.10.2020 zur Veröffentlichung angenommen.

## Literatur

- Autismus Deutschland:** Rechte von Menschen mit Autismus. Hamburg 2014
- Baumgartner**, Frank; Dalferth, Matthias; Vogel, Heike: Berufliche Teilhabe für Menschen aus dem autistischen Spektrum. Heidelberg 2009
- Blodig**, Ina: Hochfunktionale Autisten im Beruf. Paderborn 2016
- Bungart**, Jörg: Unterstützte Beschäftigung. In: Theunissen, Georg; Kulig, Wolfram; Leuchte, Vico; Paetz, Henriette (Hrsg.): Handlexikon Autismus-Spektrum. Schlüsselbegriffe aus Forschung, Theorie, Praxis und Betroffenen-Sicht. Stuttgart 2015, S. 374-378
- Dalferth**, Matthias: Arbeit. In: Theunissen, Georg; Kulig, Wolfram; Leuchte, Vico; Paetz, Henriette (Hrsg.): Handlexikon Autismus-Spektrum. Schlüsselbegriffe aus Forschung, Theorie, Praxis und Betroffenen-Sicht. Stuttgart 2015a, S. 29-33
- Dalferth**, Matthias: Bewerbungstraining. In: Theunissen, Georg; Kulig, Wolfram; Leuchte, Vico; Paetz, Henriette (Hrsg.): Handlexikon Autismus-Spektrum. Schlüsselbegriffe aus Forschung, Theorie, Praxis und Betroffenen-Sicht. Stuttgart 2015b, S. 77-78
- Flick**, Uwe: Qualitative Sozialforschung. Reinbek 2016
- Frank**, Fabian; Jablonschkin, Martina; Arthen, Tobias; Riedel, Andreas; Fangmeier, Thomas; Hölzel, Lars; Tebartz van Elst, Ludger: Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany. A cross-sectional survey. In: BMC Psychiatry 75/2018, pp. 1-10

**Kamp-Becker**, Inge; Bölte, Sven: Autismus. München 2014

**Kenny**, Lorcan; Hattersley, Caroline; Molins, Bonnie; Buckley, Carole; Povey, Carol; Pellicano, Elizabeth: Which terms should be used to describe autism? Perspectives from the UK autism community. In: Autism 4/2016, pp. 442-462

**Kirchner**, Jennifer; Dziobek, Isabel: Toward the Successful Employment of Adults with Autism: A First Analysis of Special Interests and Factors Deemed Important for Vocational Performance. In: Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology 2/2014, pp. 77-85

**Lang**, Monika: Barrieren und ihre Überwindung auf dem Weg über die zweite Schwelle – der verriegelte Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. In: Lang, Monika (Hrsg.): MAASarbeit. Barrierefreiheit auf dem Weg in die Arbeitswelt für Menschen aus dem Autismspektrum. Berlin 2015, S. 41-51

**Mayring**, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim 2015

**Müller**, Kyra: Autismus und Arbeit. Inklusion von Menschen im autistischen Spektrum in das Arbeitsleben. Rahmenbedingungen, Fördermöglichkeiten, empirische Untersuchung. Hannover 2015

**Riedel**, Andreas; Clausen, Jens Jürgen: Autismus-Spektrum-Störungen bei Erwachsenen. Köln 2016

**Riedel**, Andreas; Schröck, Constanze; Ebert, Dieter; Fangmeier, Thomas; Bubl, Emanuel; Tebartz van Elst, Ludger: Überdurchschnittlich ausgebildete Arbeitslose. Bildung, Beschäftigungsverhältnisse und Komorbiditäten bei Erwachsenen mit hochfunktionalem Autismus. In: Psychiatrische Praxis 43/2016, S. 38-44

**Scott**, Melissa; Falkmer, Marita; Girdler, Sonya; Falkmer, Torbjörn: Viewpoints on factors for succesful employment for adults with autism spectrum disorder. In: Plos One 10/2015, pp. 1-15

**Statista** – Das Statistik Portal: Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt von 2004 bis 2020. In: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-seit-1995/> (veröffentlicht 2020, abgerufen am 26.11.2020)

**Theunissen**, Georg: Menschen im Autismus-Spektrum – verstehen, annehmen, unterstützen. Stuttgart 2014

**Vogeley**, Kai; Kirchner, Jennifer; Gawronski, Astrid; Tebartz van Elst, Ludger; Dziobek, Isabel: Toward the development of a supported employment program for individuals with high-functioning autism in Germany. In: European Archives of Psychiatry and Clinical Neurosciences 2/2013, pp. 197-203

## ALLGEMEINES

**Aktualisierte Zeitschriftenliste der DGSA.** Die Zeitschriftenliste der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA) bietet seit vielen Jahren Sozialarbeitenden in Profession, Disziplin und Ausbildung eine Orientierung in der vielfältigen und stetig wachsenden Publikationslandschaft. Diese Auflistung wurde nun in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Zentralinstitut für Soziale Fragen (DZI) um weitere 84 Titel ergänzt und führt somit aktuell 266 Zeitschriftentitel. Neu ist neben der Titelerweiterung auch der Hinweis, ob die Beiträge einer Zeitschrift für die sozialarbeitswissenschaftliche Literaturdatenbank DZI SoLit dokumentiert werden und damit auch in der Bibliothek des DZI erhältlich sind. Die DGSA-Zeitschriftenliste ist abrufbar unter <https://www.dgsa.de/service/zeitschriften-soziale-arbeit/>.

**Website zur Beteiligung und zum Schutz in den Erziehungshilfen.** Auf der Internetplattform [www.diebeteiligung.de](http://www.diebeteiligung.de) stellen die Erziehungshilfefachverbände ausführliche Informationen zu den Themen Beteiligung und Schutz von Kindern und Jugendlichen im Alltag der Erziehungshilfe zur Verfügung. Die Homepage bietet relevante Veranstaltungshinweise und eine Übersicht über Organisationen, Institutionen und Initiativen, die sich für die Rechte von Kindern und Jugendlichen einsetzen. Neben fachpolitischen Stellungnahmen und Good-Practice-Beispielen enthält das Portal auch einen Überblick über die geltenden juristischen Bestimmungen sowie über themenspezifische Forschung. Auch werden die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Kinderschutzprojekte „Ich bin sicher!“ (2013-2016) und „FosterCare“ (2018-2020) vorgestellt. Vormünder finden unter dem Link „Praxismaterial“ Arbeitshilfen, Bücher und Filme. *Quelle: Infobrief Nr. 14 des Bundesforums Vormundschaft und Pflegschaft vom 18.12.2020*

**Studie zu Migrant\*innenorganisationen.** Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) befragte im Rahmen des Forschungsprojektes „Migrant\*innenorganisationen als Partner von Politik und Zivilgesellschaft“ 765 Migrant\*innenorganisationen in Berlin, Bayern und Nordrhein-Westfalen. Über die Durchführung von 17 Interviews wurde eine Bestandsaufnahme der Migrant\*innenorganisationen in Deutschland vorgenommen. Die Studie wurde am 1. Dezember 2020 veröffentlicht und liefert Erkenntnisse zur Anzahl der Organisationen, zu ihrer Funktionswahrnehmung sowie zu ihren Aktivitätsfeldern und Mitgliederstrukturen. Auf Basis der Ergebnisse wurden Handlungsempfehlungen für Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft formuliert, wie die Zusammenarbeit mit migrantischen Vereinen verbessert werden könnte. Wichtig sei es, die Organisationen stärker in allgemeine fachliche Strukturen einzubinden und ihre Expertise nicht nur auf ihren Migra-