



Autismus/Asperger (v. a. am Arbeitsplatz) verschweigen oder nicht?

Tilman Kluge

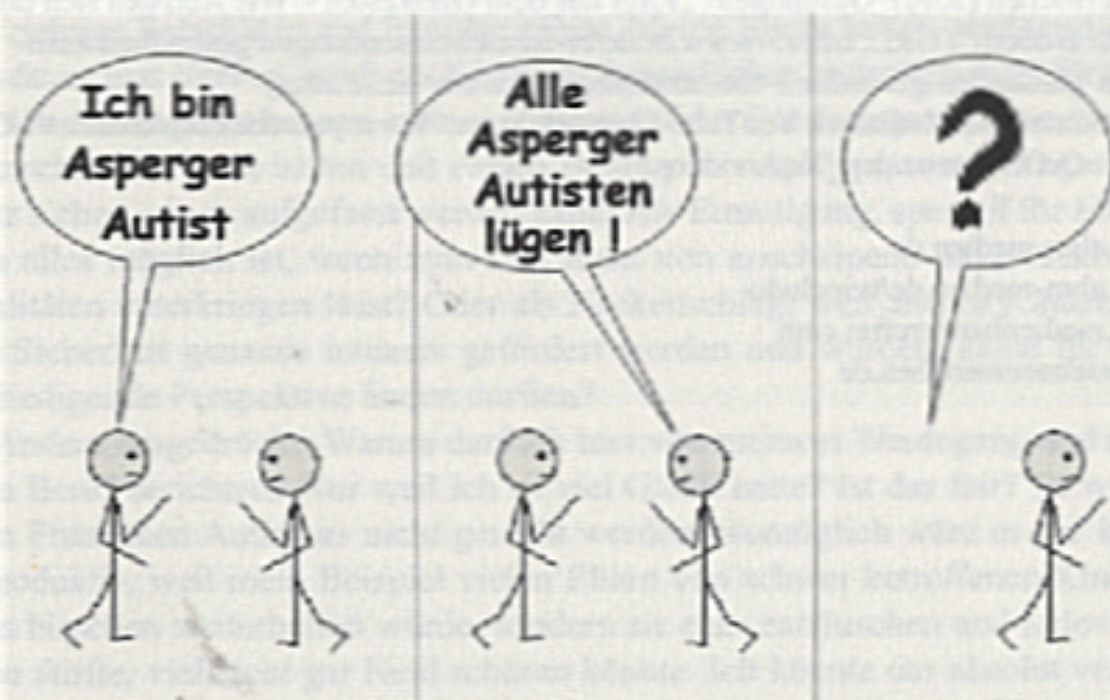


Abb. 1 (Kluge 2023b)

1 Der Idealfall aus der Erfahrung des Autors

1.1 Ein Idealfall darf nicht mit Problemfreiheit verwechselt werden

Der Autor, Jahrgang 1952, ist späterkannter Asperger Autist, aber mit früherkannten einschlägig speziellen Eigenschaften. Diese wiesen jedoch seinerzeit nicht auf eine Asperger-Betroffenheit hin, weil dem Autismus in der öffentlichen Darstellung allgemein ein eher exotisches Image der geistigen Isolation und Unzugänglichkeit Betroffener anhing.

Die elterliche Inanspruchnahme psychologischer Dienste (ev. Familienberatung) führte insoweit nicht nur nach heutiger Einschätzung zu eher mehr Unklarheiten, als sie schon vorher gegeben waren.

Auffällig waren schon vor gut 6 Jahrzehnten der innere Widerspruch zwischen erfreulicher Intelligenz mit IQ-Segmenten um 130 und chronischer Unordnung, Distanz zur Selbstorganisation und mangelnder eigeninitiiertem Kontaktaufnahme mit Dritten.

Schule war insoweit (incl. zumindest graduell förderlichem fünfjährigem Internatsaufenthalt) eine bewältigungsorientierte Daseinsetappe, die außer in Kunst und Philosophie bis zum Abitur wenig Räume zur Eigenausprägung bot – v. a. Auswendiglernen ohne „nützlichen“ Kontext war schwierig.

Nach einer landwirtschaftlichen Lehre und Fachschulbesuch folgten ein entsprechendes Studium, Arbeit an der Universität und in der Saatzucht. Suffiziente Selbstorganisation war währenddessen durchweg selten. Nach 6 Jahren Naturschutzverwaltung in Frankfurt/M. erfolgte der Wechsel in den Hochtaunuskreis als Leiter des Fachbereichs Umwelt. Eine solche Funktion ist entgegen mancher Vorurteile für „Aspies“ nicht anormal (vgl. Markierung in Abb. 2).

1.2 Weg zur Lösung

Aber die Kluft zwischen unterentwickeltem Ordnungssinn und fachlichem Engagement eines (nach wie vor unerkannt) Asperger-Betroffenen war nur durch „glückliche Umstände“ zu schließen, die sich aus der bestehenden personellen Situation ergaben. Es fiel schnell auf, dass „der Chef“ zwar unordentlich war, aber kompetent und aufwärts und abwärts hierarchisch loyal. Der Grundsatz, Chef-Sein sei mit einem Fürsorgeauftrag verbunden, erschien nicht nur de jure logisch. Genauso logisch war daher, dass Kunden, die über Mitarbeiter schlecht redeten, aus des Chefs Büro gelegentlich „expediert“ wurden. Die Dienststellenleitung stand loyal auch beim Abpuffern von daraus folgender Beschwerden dahinter.

Es pendelte sich ein, dass die Mitarbeiter das, was „der Chef“ erkennbar nicht fertigbrachte (Akquise von finanziellen Zuwendungen für Naturschutz, finanzielle Buchungssakrobatik auch mit übergeordneten Behörden, ...) übernahmen. Die Büro-Unordnung wurde zum Running Gag. Hier „harmonisierte“ sich die Situation zwar nicht problemlos, aber brauchbar.

Das Hemmnis „bittender“ Kommunikation blockierte auf Dauer effektive Kontakte des Betroffenen zu Psychologen, v. a. im Ungewissen, wie sich eine Rolle als deren Objekt auswirken könnte.

20 Jahre später fiel durch Zufall das Stichwort „Asperger“. Die Informationen aus einem Autismus Bundeskongress im gleichen Jahr erbrachte Wieder-

erkennungswerte im Vergleich zu Geschehenem, Tiefgang in der Sache und kommunikationsproblem-durchbrechend eine vertrauenswürdige Psychologin, die daraufhin analytisch tätig wurde und Asperger bestätigte.

Das Ergebnis am Arbeitsplatz war die freundschaftlich erleichterte Reaktion, „endlich, das haben wir uns ja schon gedacht“ und eine weitere Konzentration auf reine Verwaltungsarbeit. Dies stellte eine nur geringe, aber wesentliche berufliche Neuorientierung (Markierung in Abb. 3) im Rahmen der Skala gängiger positiver und negativer Effekte dar.

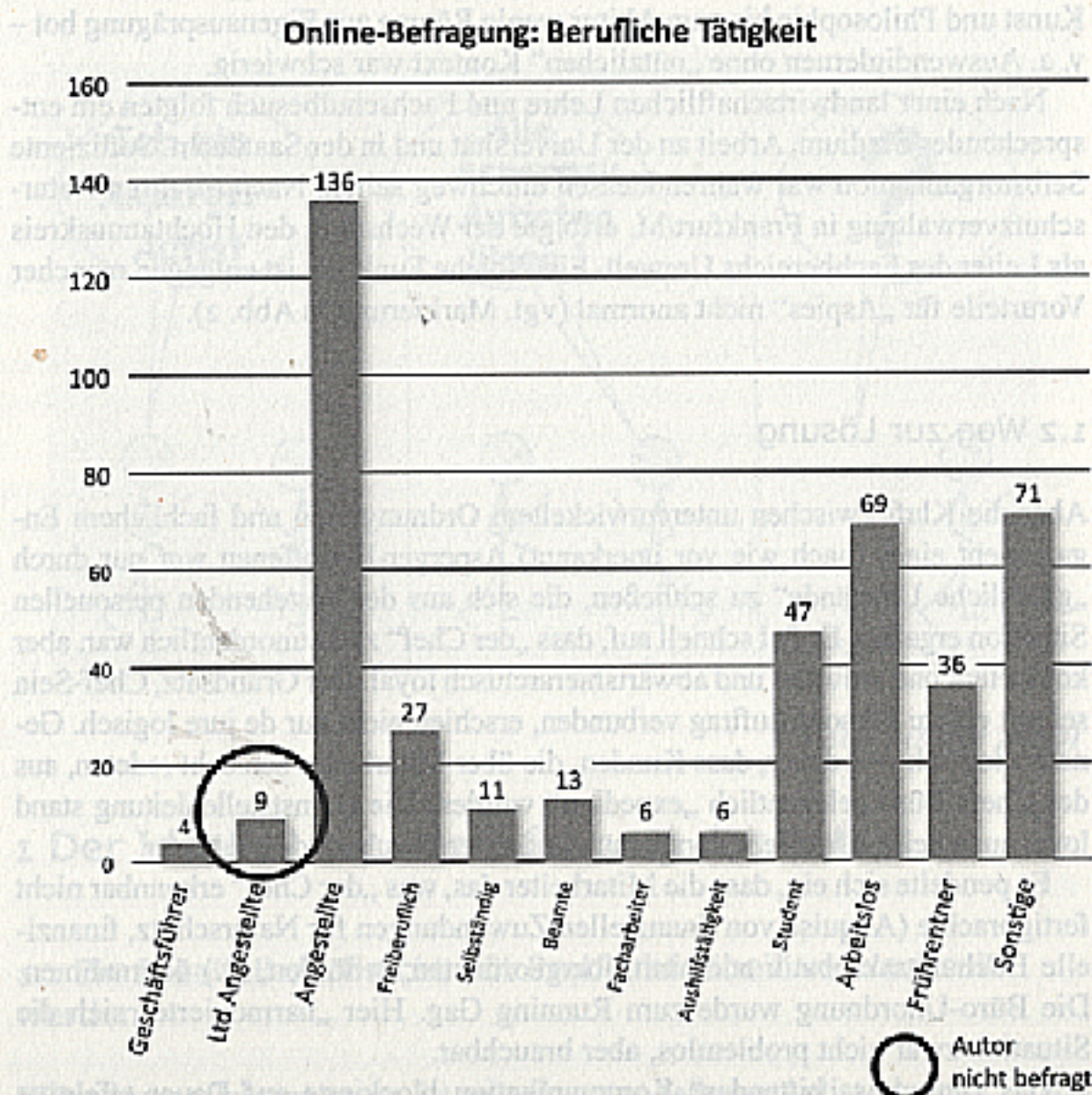
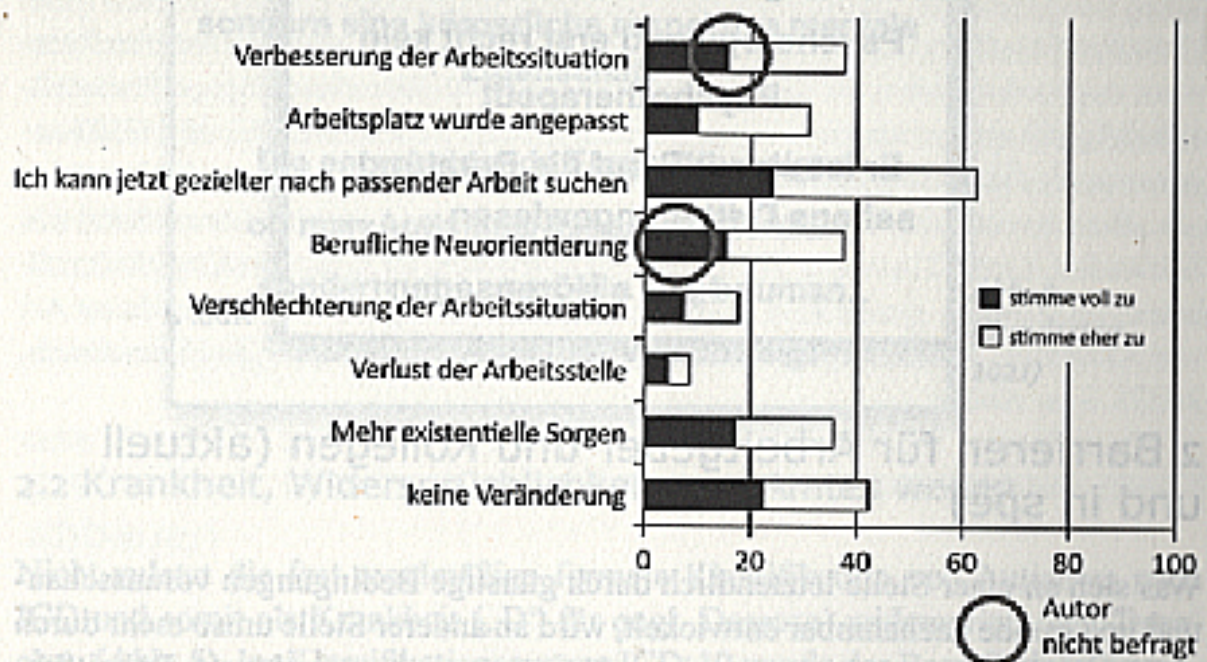


Abb. 2: Schoofs, Th., et al., in Vorbereitung: Online-Befragung (ATZ, Autismus Deutschland, N=449; männl.=178, weibl.=269) in Vogeley, K., *Autismus und Arbeitswelt*, Kap. Aktuelle Situation, Köln 2020 (nach Schoofs, 2020, Vogeley, 2020 – Markierungen v. Autor)

Auswirkungen der Diagnose auf die berufliche Situation



Online-Datenerhebung 2015-2017 über Autismus-Deutschland und Regionalverbände

449 vollständig ausgefüllte Datensätze (178 männlich, 269 weiblich)

Mittleres Alter: 36,6 Jahre (Alter bei Diagnosestellung: 32,74 Jahre)

85,7 % Asperger-Syndrom, 8,9 % HFA, 3,6 % Atypischer Autismus, 1,8 % Frühkindlicher Autismus

37 % zusammenlebend mit Partner (und Kindern), 35,6 % allein lebend, 18 % zusammenlebend mit Eltern

68,4 % mit (Fach-)Hochschulabschluss und 34,5 % mit abgeschlossenem Hochschulabschluss, 15,4 % insgesamt arbeitslos/arbeitssuchend

Abb. 3 (nach Vogeley, 2020 – Markierungen v. Autor)

1.3 Chancen und Anstrengungen

In Stellen wie Landratsämtern und anderen v. a. kommunalen Einrichtungen, die auch die Aufgaben der öffentlich rechtlichen Gesundheitsvorsorge einschließlich eines psychologischen Beratungsdienstes wahrnehmen, ist die Chance gegeben, dass ein betriebsinternes Informationsmanagement gezielt für eine objektive Anschauung speziell veranlagter Mitarbeiter Sorge trägt. Selbst in diesen Fällen werden Anstrengungen unumgänglich sein, weitere Informationen über die spezifischen Umstände einzuholen, die sich durch das Engagement von Autisten und Autistinnen, v. a. „Aspies“ ergeben können.

**Ein Arbeitgeber ist kein Arzt und kein
Psychologe und erst recht kein
Psychotherapeut
Er ist also IdR auf die Beratung
seitens Dritter angewiesen**
..... und auf's Hörensagen

Abb. 4

2 Barrieren für Arbeitgeber und Kollegen (aktuell und in spe)

Was sich an einer Stelle letztendlich durch günstige Bedingungen vorausschau- und im Grunde nachahmbar entwickelt, wird an anderer Stelle umso mehr durch vielfältige Barrieren mit ebenso vielen Verantwortlichen erschwert. Dabei führen diese Barrieren zur – quasi per „schneller getippt als nachgedacht“ (Unge, 2015) nicht immer beabsichtigten – Stigmatisierung. Diese wiederum schreckt aber viele Autisten und Autistinnen ab, sich zu „outen“ und belässt bei der „Gegenseite“, also auch bei uninformierten Arbeitgebern (vgl. Abb. 4) einen nebulösen, jedenfalls nicht selbstredend positiven, Eindruck von Autismus.

2.1 Schimpfworte

Gerade auch Schimpfworte werden oft schneller gesagt als gedacht. Allgemein wird in der „Jugendsprache“ gerne die Einschätzung „Du Behinderter“ bemüht. Bei Twitter kam das zwar gar nicht gut an und am Ende stand eine Entschuldigung, was jedoch negative Prägungen in der Regel nur begrenzt zurückführt (Unge, 2015).

Ebenso wird die Verwendung des Wortes „Autismus“ als Klassifikation und Schimpfwort immer beliebter. Es wird häufig bemüht, um Egozentrik, Gefühlskälte, Realitätsferne oder Egoismus zu umschreiben. Die in der Jugendsprache bedingt die Beschimpfung „Du Behinderter“ keine tatsächlichen Behinderung. Das zeichnet in cumulo erst recht ein völlig falsches Bild u. a. auch von Autisten. Vor allem aber diskriminiert es behinderte oder speziell autistische Menschen (Carstensen, 2013).

**Autismus/Asperger ist keine Krankheit,
sondern eine körperliche respektive mentale
Eigenschaft**

**Die entscheidende Frage ist weniger,
ob man Autismus/Asperger offenbart,
sondern, ob - und wie lange - man
Autismus/Asperger verschweigt**

Abb. 5
(Bundestag,
2021)

2.2 Krankheit, Widersprüchlichkeit vom Amtes wegen

Nicht zuletzt die fast regelmäßige formale Klassifikation von Autismus nach ICD und somit als Krankheit („D“ für engl. Disease) widerspricht den Tatsachen (Abb. 5). Im Klassifikationssystem ICD-10 wurde der Begriff «Intelligenzminderung» verwendet, in der ab 1. Januar 2022 gültigen neuen Version ICD-11 der Begriff «Intellektuelle Entwicklungsstörung» (Gundelfinger, 2022).

Eine Petition an den Deutschen Bundestag (Kluge, 2023a), bei den UN auf die Beseitigung dieser sprachlichen Fehlleitung hinzuwirken, blieb erfolglos. Aber auch, dass Autismus comorbid wirken kann, macht Autismus nicht zur Krankheit per se.

SWR» AKTUELL

Suchen Welt

zumindest teilweise - den Ausführungen des 40-Jährigen geglaubt, der angegeben hatte, sich selbst verteidigt zu haben.

Schuldunfähig wegen Autismus?

Die These der Notwehr vertrat der Angeklagte auch vor Gericht. Am Tag zwei der Verhandlung brach Robert H. sein Schweigen. Er sei angegriffen worden und habe sich deshalb verteidigen müssen, sagte er dem Gericht. Schuld empfinde er keine. Auf Nachfrage der Staatsanwaltschaft berichtete er, Pfefferspray und Messer würde er immer bei sich tragen. Wie bereits zu Prozessbeginn versuchte seine Verteidigerin, die NSU-Anwältin Nicole Schneiders, den Fokus auf eine psychische Einschränkung ihres Mandanten zu legen. In Gutachten sei bestätigt worden, dass Robert H. am **Asberger Syndrom** leidet, einer Form des Autismus. In Stresssituationen seien deshalb Überreaktionen möglich.

Abb. 6 (SWR, 2022 – Markierungen vom Autor)

2.3 Forensik

Dass Autismus/Asperger (zumindest in seriösen Quellen) eine forensische Relevanz zugeordnet wäre, ist dem Autor nicht bekannt. Die einschlägige Vorurteilsträchtigkeit zu Lasten von Asperger-Betroffenen wird allerdings durch Aussagen wie die Äußerung eines Tankstellenmörders auf der Plattform „X“ bestärkt. „Ja, diese sogenannte Bewegung fing an mit einem zurückgebliebenen Kind aus Schweden, Greta Thunberg, die die Klimalobbyisten jetzt für ihre Zwecke missbrauchen. Und ja, sie ist wirklich medizinisch zurückgeblieben. Irgendeine Art von Autismus, der macht, dass sie sich vor allem fürchtet.“ (LG Bad Kreuznach, 2022). S. a. Abb. 6.

„Autist“ wird mithin auch als Beleidigung (hier von Arzt zu Arzt in einer Klinik) eingestuft. (LAG Rheinland-Pfalz, 2015).

2.4 Politik

Auch politisch wird Autismus/Asperger missbräuchlich ins Feld geführt (Jongen, 2019).

Die bereits in Gerichtsprozessen beobachteten Exzesse setzen sich in der Politik fort. Hierbei erfolgen auch Selbsteinschätzungen von „Aspies“ zu vermutlich ungewollt eigenen Lasten.

So sieht die Umwelt-Aktivistin Greta Thunberg ihren Autismus als für Umwelt-Kampagnen geeignet, „Das macht, das ich alles Schwarz oder Weiß sehe“ (Anwar, 2019), und man brauche Angst und Panik im Volke (Thunberg, 2019;

Marc Jongen AfD

Im Grunde wird hier ein Kind in einer professionell inszenierten Kampagne missbraucht, in der es um Macht und sehr viel Geld geht – das ist die Wahrheit, meine Damen und Herren –, [...] und zwar auch noch ein krankes Kind; denn es ist bekannt, dass Greta Thunberg am Asperger-Syndrom, [...] einer Form des Autismus, leidet. Was eigentlich privat wäre, ist hier tatsächlich politisch.

..........[.....]

Asperger-Patienten pflegen ein extremes Schwarz-Weiß-Denken.[.....] Das Abwägen und Differenzieren ist nicht ihre Sache

Abb. 7
(Bundestag, 2019a)

Voss, 2022). Dies ist unabhängig davon, ob das Zitat originär von Greta Thunberg stammt, jedoch umso mehr aufgrund ihrer Prominenz, hervorragend geeignet, auch und gerade Arbeitgebern zu suggerieren, mit autistischen Bewerbern stünde ihnen „Schwarz-Weiß-Denken“ ins Haus.

MdB Marc Jongen macht das Zitat von Greta Thunberg zum politischen Argument (Abb. 7). Protest erfolgte von MdB Matthias Miersch (Miersch, 2019), die Worte seien diskriminierend und niederträchtig, sie gehören nicht in den Bundestag (Bundestag, 2019b).

Autismus hat keinen formalen Lobbystatus im Bundestag, das geht zu Lasten der Vermehrung von objektiven Informationen in der Politik.

3 Was tun, Klarheit schaffen, Ängste bei Beteiligten abbauen

3.1 Autismus auch als politischer Zustand

Autismus ist keine Krankheit. Dies muss aber auch politisch befördert werden, was zumindest parlamentarisch kaum ~~x~~suffizient und öffentlichkeitswirksam geschieht.

3.2 Rechtliches zum Vorliegen von Autismus am Arbeitsplatz

Eine Rechtsprechung von normativem Wert in Fällen von am Arbeitsplatz von vornherein bekanntem Autismus, die zu Lasten Betroffener gegangen wäre, ist nicht auffindbar.

Vielmehr

- wird das Ausbildungsverhältnis einer Autistin in der Kommunalverwaltung bestätigt. Die Kündigung wäre eine Diskriminierung wegen einer Behinderung. (ArbG Düsseldorf 2011)
- begründet Asperger (SchwBA GdB 50) nicht eine fehlende Teamfähigkeit für die Arbeit in einer bestimmten Geschäftsstelle (LAG Mecklenburg Vorpommern 2013 – „LAG“ = Landesarbeitsgericht).
- An das Verschweigen von Autismus oder einem „Outing“ sind also nicht, wie oft befürchtet, arbeitsrechtlich, sondern vielmehr soziale und kommunikative Maßstäbe sowie solche der fachlichen Qualifikation anzulegen.

Die Ausprägung von Autismus/Asperger wird mit oder ohne „Outing“ von Dritten erkannt

z.B. „Genie“ mit chaotischem Ordnungssinn

allerdings in der Regel, ohne dass seitens der Dritten die Ursache benannt werden könnte.

Der Zeitpunkt, Autismus/Asperger nicht (mehr) zu verschweigen, soll man daran bemessen, wann die Anfälligkeit der „Gegenseite“, Vorurteile gegen Autisten zu generieren, ausreichend abgebaut ist.

Abb. 8

3. 3 Fähigkeit zur Differenzierung

Dem Autor sind zahlreiche differenzierter angelegte Fälle bekannt, in denen „Aspies“ nicht – auf ein medizinisches Binärsystem reduziert – schwarz-weiß, allerdings viel in Richtung „richtig oder falsch“ denken. Daran ist die Aussage von Andries Korebrits, Chefarzt der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie am Leipziger Helios Park Klinikum, alles sei bei Autisten sehr schwarz-weiß, eine Grauschattierung gebe es für jemanden mit Asperger nicht (KLEINE 2019), zu relativieren. Der Drang von vielen Autisten und Autistinnen zur Orientierung ihrer Tagesabläufe an festen Schemata sowie der Trend vieler Betroffener zu Tätigkeiten im IT-Bereich sind mehr als „Schwarz-Weiß“.

3.4 Gezieltes Diversity Management

Auch wenn es von wesentlicher Bedeutung ist, hierbei auch Inseln für Inselbegabungen jedes einzelnen, ggf. auch jener, die nicht an Autismus „leiden“ (Abb. 10), zu entwickeln ist, ist es von noch essentieller Notwendigkeit, alle Kollegen in ein Diversity Management (Abb. 9) zu integrieren.

Diversity Management

Da sich die Belegschaft in einem Unternehmen vielfältig zusammensetzt, gelten v.a. folgende Aspekte

- (An-) Erkennen von Unterschieden
- Wertschätzen aller Besonderheiten
- (Aus-) Nutzen der Potentiale von Unterschiedlichkeit(en)
- Fördern von Vielfaltigkeit.

Der gegenseitige Blick in der Belegschaft soll auf die Fähigkeiten und die Leistungen der Mitarbeiter lenken und wegführen von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe.

Abb. 9
(Paireder, 2005)

Jeder Mensch ist ein einmaliges, unwiederholbares, unteilbares Wesen („Individuum“), darum auch letztlich unvergleichbar mit anderen.

In jedem Charakter finden sich einander scheinbar widersprechende Züge – gerade aus Gegensätzen und Spannungen lebt ja das Leben.

Abb. 10
(Asperger, 1943)

4 Zusammenfassung

- Der Zeitpunkt eines „Outing“ von Autismus, insbesondere eines Asperger-Syndroms, ist von innerbetrieblichen Verhältnissen abhängig, es gibt keine „Patentlösung“.
- Probleme sollen benannt werden, konstruktive Lösungsansätze sollen idealerweise erkennbar initiativ von Betroffenen kommen. Dies ist der Loyalität zum Arbeitgeber und kollegialem Betriebsklima geschuldet.
- Der Konnex „{Probleme} = f(ASS)“ soll erst dann erfolgen, wenn Arbeitgeber und im Best Case Kollegen in grundlegendem Umfang von insbesondere positiven Begleitumständen des Syndroms wissen.
- Qualifizierte Vermittelnde sollen neueingestellte Autisten dabei unterstützen, in der Probezeit (i. d. R. 6 Monate) Arbeitgeber und Kollegen auf ein Diversity Management hin zu motivieren.

- **Rechtlich durchgreifende Nachteile** wegen eines Autismus-Syndroms per se sind nicht zu erwarten.
- **Informationen der Allgemeinheit** und v. a. Arbeitgeber müssen v. a. auf politischer Ebene gerade von Fachverbänden effektiver und v. a. offensiver befördert werden.

5 Literatur/Fundstellen

Anwar, A. (2019), Greta Thunberg kennt nur Schwarz oder Weiß, Augsburger Allg. 25.4.2019, Augsburg.

ArbG Düsseldorf (2011). Urteil vom 20.12.2011 – 7 Ca 7251/10

Asperger, H. (1943). Die „Autistischen Psychopathen“ im Kindesalter, Universitätsklinik Wien, Wien.

Bundestag (Deutscher Bundestag) (2019a). Aktuelle Stunde zu den Klimastreiks der Fridays for Future Bewegung, Niederschrift 15.03.2019, S. 10372 A/B, Berlin 2019

Bundestag (Deutscher Bundestag) (2019b). Wie v.g., S.10373 A, Berlin 2019

Bundestag (Deutscher Bundestag) (2021). Wissenschaftliche Dienste, Kurzinformation Rechte von Kindern mit Autismus-Spektrum-Störung WD 9 – 3000 – 033/21, Berlin 9.4.2021

Carstensen, K. (2013). Eine Krankheit ist kein Schimpfwort. Zeit Online, Hamburg 3. Mai 2013

Gundelfinger, R. (2022). Autismus und geistige Behinderung – ein schwieriges Thema. AutismusSpektrum.info, Fellbach 05.11.2022

Jongen, M. (MdB AfD) (2019). In: Bundestag 2019a

Kleine, L. (2019). Asperger-Syndrom – "Denkt Schwarz-Weiß": Psychiater erklärt, wie authentisch Greta Thunberg ist. Focus online, 27.9.2019, München.

Kluge, T. (2023a). Petition 146583, Klassifikation nicht per se gesundheitsbeeinträchtigender Auffälligkeiten nicht in der ICD als „Krankheiten/Diseases“ führen, Bad Homburg 21.2.2023

Kluge, T. (2023b). Karikatur (ohne Titel, <http://www.politikcartoon.igsz.de>, Bad Homburg

LAG Mecklenburg Vorpommern (2013). Urteil vom 12.02.2014 – 2 Sa 182/13

LAG Rheinland-Pfalz (2015). Urteil vom 22.01.2015 – 3 Sa 571/14

LG Bad Kreuznach (2022). Urteil vom 13.09.2022 – 1 Ks 1041 Js 12424/21

Miersch, M. (MdB SPD) (2019) in Bundestag 2019b

Paireder, K., Niehaus, M. (2005). Diversity Management als betrieblicher Integrationsansatz für (ausländische) Mitarbeiter/innen mit Behinderungen, Heilpädagogik online 4 1/05, S. 4 ff., Köln

Schoofs, Th. et al. (2020). Online-Befragung (ATZ, Autismus Deutschland). In: Vogeley. Autismus und Arbeitswelt, Kap. Aktuelle Situation, Köln [Markierungen v. Autor]

SWR (2022). Sendung v. 17.10.2022, SWR5 BW am Nachmittag, Stuttgart [Markierungen v. Autor]

- Thunberg, G. (2019). Our house is on fire. Rede beim Weltwirtschaftsforum in Davos, in GUARDIAN, London 25.1.2019
- Ungc, S. (YouTube, sog. „VideoStar“), zit in Zeit Online Blog Stufenlos, „Behindert“ als Schimpfwort, Hamburg 15.6.2015
- Vogeley, K. (2020). Autismus und Arbeitswelt, Kap. Eigene Identität, Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie Uniklinik Köln, Köln [Markierungen v. Autor]
- VOSS, P. (2022). 3 Jahre „Panic“: Die rhetorische Macht der Greta Thunberg, NZZ, Zürich 25.01.2022

Lebensumfeld

