

Carla Canonica



Berufliche Teilhabe von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom

Strategien von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen

SONDERPÄDAGOGISCHE FORSCHUNG IN DER SCHWEIZ
BAND 6

 **EDITION**
SZH/CSPS

Carla Canonica

**Berufliche Teilhabe von Erwachsenen
mit dem Asperger-Syndrom**

Strategien von Arbeitnehmer:innen
und Arbeitgeber:innen

© 2025

Edition SZH/CSPS

Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik (SZH) Bern
Fondation Centre suisse de pédagogie spécialisée (CSPS) Berne
Fondazione Centro svizzero di pedagogia specializzata (CSPS) Berna
Fundaziun Center svizzer da pedagogia speciala (CSPS) Berna



Publiziert mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Coverbild: Adobe Stock
Layout: Weber Verlag AG
Lektorat: Damaris Gut, SZH

ISBN Print on demand: 978-3-905890-96-9

ISBN E-Book: 978-3-905890-95-2

<https://doi.org/10.57161/b327>

Die Verantwortung für den Inhalt der Texte liegt bei der jeweiligen Autorin/beim jeweiligen Autor.

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Lizenz 4.0 International (BY-NC-ND).



Edubook stellt alle Produkte ausschliesslich in der Schweiz her;
dies vollumfänglich klimaneutral und auf FSC®-zertifizierten Papieren.



Carla Canonica

Berufliche Teilhabe von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom

Strategien von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Theoretische Konzepte und Vorannahmen	11
2.1	Teilhabe	11
2.2	Autismus	14
2.3	Arbeit und berufliche Teilhabe	25
3	Forschungsstand	35
3.1	Berufliche Teilhabe bei Autismus	35
3.2	Zwischenfazit	42
4	Methodologie und methodisches Vorgehen	45
4.1	Forschungsdesign	45
4.2	«Grounded Theory» als Ziel und Prozess	52
5	Ergebnisse	61
5.1	Fallbezogene Ergebnisse	61
5.2	Modell der Balancierung von Erwartungen	73
5.3	Kontextbedingungen der beruflichen Teilhabe	102
6	Diskussion	113
6.1	Strategien für die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt	113
6.2	Einflussfaktoren im Kontext der Arbeitstätigkeit	125
6.3	Kritische Reflexion des Forschungsprozesses	128
6.4	Schlussfolgerungen	133
	Verzeichnisse	139
	Literatur	139
	Abbildungen	158
	Tabellen	159

1 Einleitung

Das Wissen über Autismus in der klinischen und der schulischen Praxis hat in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen (Eckert, 2021). Dennoch muss die Gesellschaft noch stärker sensibilisiert werden für die zwar nicht direkt sichtbaren, aber oft sehr ausgeprägten Herausforderungen und Unterstützungsbedürfnisse von Menschen mit einer Diagnose aus dem Autismus-Spektrum (Eckert et al., 2015; Thommen, 2019).

In der *Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme* (ICD) der *World Health Organisation* (WHO) werden Autismus-Spektrum-Störungen (ASS) als tiefgreifende Entwicklungsstörungen beschrieben. Sie zeichnen sich aus durch qualitative Beeinträchtigungen im Bereich der sozialen Interaktion und Kommunikation sowie durch ein eingeschränktes, stereotypes und sich wiederholendes Repertoire von Interessen und Aktivitäten (Falkai et al., 2015). Autismus kommt in verschiedenen Ausprägungen und Schweregraden vor und tritt sowohl mit wie auch ohne intellektuelle Beeinträchtigung oder Sprachentwicklungsverzögerung auf (ebd.). Während Autismus lange als seltene Beeinträchtigung galt und die Forschung von einer Vorkommenshäufigkeit von maximal 0.2 Prozent ausging (Fombonne, 2018), wird heute angenommen, dass die Beeinträchtigung häufiger auftritt (Happé & Frith, 2020). Das *Center for Disease Control and Prevention* (CDC) in den USA erhebt regelmässig Daten zur Vorkommenshäufigkeit oder *Prävalenz* von ASS (Bölte & Hallmayer, 2011). Während die Prävalenz im Jahr 2016 bei 1.8 Prozent lag, betrug sie 2018 bereits 2.3 Prozent (Maenner et al., 2020; Maenner et al., 2021).¹ Dieser Anstieg der Autismusdiagnosen wird teilweise als «Trend» oder «Boom» bezeichnet (Kazis, 2017). Globale Schätzungen gehen davon aus, dass etwa 1 Prozent der Bevölkerung von einer Autismus-Spektrum-Störung betroffen ist (Baxter et al., 2015). In der Schweiz kann die Frage nach der Vorkommenshäufigkeit von Autismus in der Bevölkerung nicht eindeutig beantwortet werden, es fehlen systematische Erhebungen. Eine eher konservative Schätzung ging 2013 davon aus, dass rund 0.6 bis 0.8 Prozent der Schweizer Bevölkerung von einer ASS betroffen ist (Gundelfinger, 2013). Es ist jedoch anzunehmen, dass die

¹ Die Daten stammen von elf Autismuszentren, die an einem nationalen Monitoringprogramm teilnehmen (Maenner et al., 2021).

Diagnoserate mittlerweile höher ist und in den kommenden Jahren weiter ansteigen wird (Thommen, 2019). Bezogen auf Erwachsene wird davon ausgegangen, dass insbesondere diejenigen, die weder eine intellektuelle noch eine sprachliche Beeinträchtigung haben, noch nicht diagnostiziert sind (Happé & Frith, 2020). Die Diagnostik setzt eine hohe Fachkompetenz und langjährige klinische Erfahrung voraus, da die Betroffenen häufig beachtliche Kompensationsstrategien entwickelt haben (ebd.).

Die vorliegende Publikation² fokussiert auf Erwachsene, die mit dem Asperger-Syndrom diagnostiziert wurden. Das Asperger-Syndrom wird in der ICD-10 als eine Subdiagnose der ASS aufgeführt. Es unterscheidet sich von anderen Ausprägungen im Autismus-Spektrum dadurch, dass es nicht an eine intellektuelle Beeinträchtigung und eine Sprachentwicklungsverzögerung gekoppelt ist. Menschen mit dem Asperger-Syndrom verfügen grundsätzlich über gute Voraussetzungen, um eine reguläre Ausbildung und berufliche Laufbahn zu absolvieren. Spezifisch für das Asperger-Syndrom sind nämlich in der Regel (sehr) gute kognitive und sprachliche Fähigkeiten sowie Qualifikationen (Rieder et al., 2016). Trotzdem sind viele Personen mit dem Asperger-Syndrom eingeschränkt in ihrer Teilhabe an der Gesellschaft und am Arbeitsleben (Howlin, 2021). Im Vergleich mit Gleichaltrigen, die eine sprachliche und/oder intellektuelle Beeinträchtigung oder eine Lernbeeinträchtigung aufweisen, stossen sie häufig auf Barrieren in ihrer beruflichen Teilhabe (Koelkebeck et al., 2014; Riedel et al., 2016). So sind Personen mit dem Asperger-Syndrom öfter arbeitslos oder arbeiten unregelmässig und haben Schwierigkeiten, eine Arbeit zu behalten (Griffith et al., 2011; Hurlbutt & Chalmers, 2004). Menschen mit einer ASS sind zudem häufiger von psychischen Störungen wie Ängsten und Depressionen betroffen, was ihre berufliche Teilhabe zusätzlich erschweren kann (Hendricks & Wehman, 2009; Schall et al., 2020). Die Herausforderungen und Barrieren, denen Erwachsene im Autismus-Spektrum im Arbeitsleben begegnen können, spiegeln sich nicht zuletzt auch in einer vergleichsweise niedrigen Beschäftigungsquote wider.

Es stellt sich die Frage, wie die berufliche Teilhabe dieser Personengruppe besser gelingen kann und wie das brach liegende Potenzial arbeitsloser Erwachsener mit der Diagnose Asperger-Syndrom in der Arbeitswelt besser genutzt werden kann (Riedel et al., 2016).

² Die vorliegende Publikation basiert auf einer Dissertation, die im Jahr 2024 an der Philosophischen Fakultät der *Universität Zürich* eingereicht wurde (Canonica, 2024). Für die Veröffentlichung bei der Edition SZH/CSPS wurde sie redaktionell überarbeitet.

Fragestellungen

Die vorliegende Publikation hat zum Ziel, mehr über die Formen und Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom in der Schweiz zu erfahren. Es soll erforscht werden, welche Bedingungen oder Einflussfaktoren die berufliche Teilhabe fördern oder hemmen können. In den Forschungsprozess werden zwei Perspektiven einbezogen: erstens der Blickwinkel der Betroffenen und zweitens die Perspektive der Arbeitgebenden beziehungsweise der Vorgesetzten. Durch dieses Vorgehen wird versucht, sowohl persönliche Bedingungen wie auch den sozialen und beruflichen Kontext von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom zu berücksichtigen (Krieger et al., 2012; Lamamra et al., 2013). Für dieses Vorhaben eignen sich qualitative Forschungsansätze wie beispielsweise der Forschungsansatz der *Grounded Theory*, an den sich die vorliegende Publikation anlehnt (Glaser & Strauss, 1967). Die Publikation verfolgt die folgenden zwei Fragestellungen:

1. Wie können Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom in der Schweiz am ersten Arbeitsmarkt teilhaben?
2. Welche Faktoren beeinflussen ihre berufliche Teilhabe im Kontext ihrer Arbeitstätigkeit?

Die Erkenntnisse zu den beiden Forschungsfragen sollen zu einem besseren Verständnis führen, wie Menschen mit dem Asperger-Syndrom in der beruflichen Teilhabe unterstützt werden können. Zudem sollen sie die gesellschaftliche Akzeptanz gegenüber dieser Personengruppe fördern. Die Erkenntnisse können schliesslich auch wesentlich dazu beitragen, dass die Öffentlichkeit sensibilisiert wird für Menschen mit einer Diagnose aus dem Autismus-Spektrum und ihre spezifischen Bedürfnisse.

Terminologie

Die Wahl der Begrifflichkeiten in Bezug auf Autismus löst immer wieder Grundsatzdiskussionen aus (Bury et al., 2020; Kenny et al., 2016). In diesen Diskussionen geht es oft um die Frage, wie über Menschen mit einer Autismusdiagnose gesprochen und geschrieben werden soll: in der *identity-first*-Sprache («autistische Person») oder *person-first*-Sprache («Person mit Autismus»). Eine weitere Frage betrifft den Begriff «Störung» (*disorder*), welcher in Fachkreisen sehr verbreitet ist, aber von Betroffenen kritisiert wird. Grundsätzlich wird in dieser Publikation die *person-first*-Sprache verwendet. Damit wird nicht negiert, dass Autismus die ganze Wahrnehmung und das ganze Sein beeinflusst. Allerdings soll die Person im Vordergrund stehen und nicht die mit *Autismus* bezeichnete Abweichung von einer «Norm». Während primär die Formulierung *Person im Autismus-Spektrum* genutzt wird (engl. *on the autism spectrum*), wird

je nach Kontext auch der Begriff *Person mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS)* verwendet.

Gliederung der Arbeit

Einleitend werden in Kapitel 2 und 3 die Vorannahmen der Forscherin expliziert, um die Entwicklung des Forschungsdesigns und die Interpretation der Ergebnisse transparent zu machen (Glaser & Strauss, 1967). In Kapitel 2 werden die zentralen Begriffe und Konzepte beschrieben. In Kapitel 3 folgen ausgewählte Forschungsergebnisse zur beruflichen Teilhabe von Personen mit dem Asperger-Syndrom, die im Hinblick auf die Fragestellungen dieser Publikation zusammengefasst werden. Zudem werden Faktoren aufgeführt, welche die berufliche Teilhabe von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom fördern. Anschliessend werden in Kapitel 4 das methodische Vorgehen und die Methodologie der *Grounded Theory* beschrieben. In Kapitel 5 werden zuerst die Ergebnisse fallbezogen dargelegt, bevor danach das *Modell der Balancierung von Erwartungen* erläutert wird, das während des Forschungsprozesses entwickelt wurde. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse kritisch diskutiert und mit den Forschungsergebnissen aus Kapitel 3 sowie den theoretischen Vorannahmen verknüpft. Zudem wird das methodische Vorgehen kritisch reflektiert. Schliesslich werden Implikationen für die Praxis und für zukünftige Forschungsprojekte aufgezeigt und ein abschliessendes Fazit gezogen.

2 Theoretische Konzepte und Vorannahmen

2.1 Teilhabe

In einschlägigen Handbüchern und Lexika der Heil- und Sonderpädagogik sowie angrenzender Disziplinen wird der Begriff *Teilhabe* in der Regel in Verbindung mit dem Begriff *Partizipation* diskutiert. Der Begriff *Partizipation* stammt vom lateinischen *participatio* ab, das aus den Wortteilen *pars* (= Teil) und *capere* (= ergreifen, erfassen, erhalten) besteht. Im Wörterbuch der Pädagogik wird der Begriff *Partizipation* synonym mit *Teilhabe* verwendet und definiert als «Beteiligung [aller Menschen, CC] durch Teilnahme, Mitgestaltung, Mitsprache und Mitbestimmung an kulturellen Gütern [...], gesellschaftlichen Verhältnissen [...], Erfahrungen und Vorgängen» (Böhm & Seichter, 2018, S. 365). Im folgenden Kapitel wird der Begriff *Teilhabe* im Kontext der Heil- und Sonderpädagogik diskutiert.

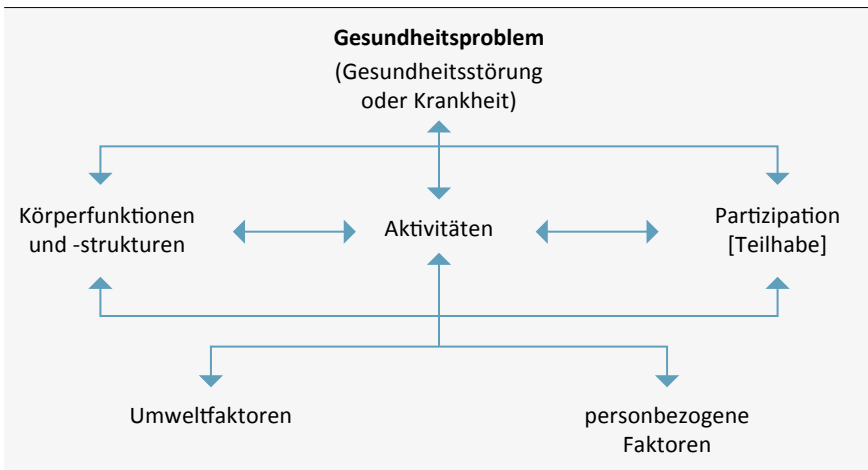
2.1.1 Teilhabe im Kontext der Heil- und Sonderpädagogik

Im heil- und sonderpädagogischen Diskurs stellt Teilhabe eine wichtige Zielperspektive dar, die das pädagogische Handeln leitet (Schmidt & Dworschak, 2011). Der Begriff gewann an Bedeutung, als im Jahr 2001 die *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF) durch die WHO verabschiedet wurde, und avancierte zu einem «neuen sonderpädagogischen Paradigma» (ebd., S. 269). Teilhabe spielt auch eine zentrale Rolle im *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen* der Vereinten Nationen (nachfolgend BRK genannt). Eines der Prinzipien der BRK ist die «volle und wirksame Teilhabe [von Menschen mit Behinderungen, CC] an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft» (BRK, Art. 3, lit. c).

Der Teilhabebegriff hat enge Bezüge zur ICF, eine Klassifikation der funktionalen Gesundheit und ihrer Beeinträchtigungen. Sie kann als anerkannte Ergänzung der *Internationalen Klassifikation der Krankheiten* der WHO (*International Classification of Diseases*, ICD) angesehen werden (Schuntermann, 2007). Die ICF zielt darauf ab, eine einheitliche Sprache zu schaffen, die über verschiedene Disziplinen hinweg genutzt werden kann, um funktionale Probleme zu beschreiben, im Sinne der Auswirkungen von Beeinträchtigungen auf das Leben betroffener Personen (ebd.).

In Abbildung 1 ist das bio-psycho-soziale Modell zu sehen, auf dem die ICF basiert (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information [DIMDI], 2005, S. 21). Das Modell fasst den Zustand der funktionalen Gesundheit einer Person als Ergebnis der Wechselwirkungen «zwischen einer Person mit einem Gesundheitsproblem und ihren Kontextfaktoren [im Sinne der Umwelt- und personbezogenen Faktoren, CC] auf ihre Körperfunktionen und -strukturen, ihre Aktivitäten und ihre Teilhabe an Lebensbereichen» (Schuntermann, 2007, S. 30).

Abbildung 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF



In der ICF ist unter «*Partizipation [Teilhabe]* [...] das Einbezogensein in eine Lebenssituation» zu verstehen (DIMDI, 2005, Hervorh. im Original). Die Teilhabe an Lebensbereichen im Sinne der ICF kann auf verschiedene Weise beschrieben werden: einerseits mit Rückgriff auf Aspekte des Zugangs (*accessibility*), auf Aspekte der tatsächlichen Partizipation und des Ausmaßes an Partizipation (Selbstbestimmung, Unabhängigkeit, Gleichberechtigung) sowie andererseits mit Rückgriff auf Aspekte des individuellen Erlebens und der individuellen Beurteilung der Partizipation. Umweltfaktoren sowie personbezogene Faktoren können die Teilhabe an Lebensbereichen beeinträchtigen oder unterstützen (Schuntermann, 2007).

Im politischen Diskurs wird Teilhabe oft mit Bezugnahme auf «Randgruppen» oder «Minderheiten» verhandelt. Damit rückt der Teilhabebegriff in die Nähe des Inklusionsbegriffes, was teilweise zu begrifflichen Unschärfen und Vermischungen führt (Beck, 2013; Schmidt & Dworschak, 2011). Die Begriffe

Teilhabe, Partizipation und Inklusion verweisen auf dasselbe soziale Problem: den Zugang zu beziehungsweise die Art der Beteiligung an verschiedenen Lebensbereichen. Die Begriffe zielen auf eine Veränderung der Praxis ab, was sie zu politischen Leitbegriffen macht (Beck, 2013; Weisser, 2012). Im Unterschied zu *Teilhabe* und *Partizipation* zielt *Inklusion* einerseits darauf ab, jene Strukturen aufzubauen, die möglichst allen Individuen *Teilhabe* beziehungsweise «Einbeziehung in verschiedene Teilsysteme der Gesellschaft ermöglichen» (Bartelheimer et al., 2020, S. 52). Andererseits sollen jene Barrieren abgebaut werden, welche verhindern, dass Individuen vollständig in Teilsysteme der Gesellschaft einbezogen werden. In einer möglichen Lesart steht *Inklusion* «für das Ziel, Gesellschaft so zu gestalten, dass sie den Ausschluss von Gesellschaftsmitgliedern erst gar nicht zulässt» (ebd., S. 53). Im Gegensatz dazu könnte argumentiert werden, dass *Teilhabe* beziehungsweise *Partizipation* das Einbezogenensein von Individuen aus subjektorientierter Sicht in den Blick nimmt. *Teilhabechancen* und *effektiv erreichte Teilhabe* werden aus Sicht der Aktivitäten, Handlungen und Potenziale des Subjekts betrachtet und bewertet (ebd.). Selbstverständlich sind auch die strukturellen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen und zu verändern, um *Teilhabe* zu verwirklichen. Jedoch stehen diese im Zusammenhang mit *Teilhabe* beziehungsweise *Partizipation* nicht im Vordergrund. Da in der vorliegenden Publikation die Sicht von Personen im Autismus-Spektrum zentral ist, scheint es angemessener, von *Teilhabe* und *Partizipation* zu sprechen als von *Inklusion*.

2.1.2 Sichtweise auf «Behinderung»

In diesem Kapitel wird erörtert, wie der Begriff *Behinderung* in dieser Publikation verstanden wird. Die bisherigen Ausführungen zeigten, dass die Begriffe *Teilhabe* und *Behinderung* im Verständnis der vorliegenden Untersuchung aufeinander bezogen sind (Schmidt & Dworschak, 2011, S. 276).

Der Begriff *Behinderung* setzte sich erst Ende der 1960er-Jahre durch, indem er einerseits im Bildungssystem sowie im Rechtssystem, im System sozialer Sicherung und im Gesundheitssystem eine wichtige Bedeutung erlangte. Andererseits wurde er zu einem Grundbegriff der Heil- und Sonderpädagogik (Dederich, 2009). Lange galt der Behinderungsbegriff als zentraler, laut Dederich (2009) gar konstitutiver Begriff für die Heil- und Sonderpädagogik als Disziplin und Profession. Heute stehen jedoch eher Begriffe wie *Inklusion*, *Teilhabe*, *Selbstbestimmung* und *Lebensqualität* im Zentrum der Diskussionen. Wird die Wortbedeutung von *Behinderung* betrachtet, fällt die begriffliche Nähe auf zu Hindernis, Barriere, Hemmnis, Erschwernis, Einschränkung oder Hürde (ebd., S. 15).

In der vorliegenden Publikation wird grundsätzlich ein Behinderungsbegriff vertreten, der sich an der ICF orientiert. Eine Behinderung kann im Sinne der ICF betrachtet werden als «Ergebnis der negativen Wechselwirkung zwischen einer Person mit einem Gesundheitsproblem (ICD) und ihren Kontextfaktoren auf ihre *funktionale Gesundheit*» (Schuntermann, 2007, S. 34, Hervorh. CC). Im Speziellen kann eine Behinderung auch verstanden werden als «Ergebnis der negativen Wechselwirkung zwischen einer Person mit einem Gesundheitsproblem und ihren Kontextfaktoren auf ihre *Teilhabe an einem Lebensbereich*» (ebd., Hervorh. CC). Eine Behinderung ist keine stabile Eigenschaft einer Person, sondern das Resultat der Interaktion zwischen den Bedingungen des Individuums und den Bedingungen in der Umwelt (Hollenweger, 2003).

Dieses relationale Verständnis von Behinderung ist für die vorliegende Publikation sehr relevant, weil die Schwierigkeiten von Menschen, die mit Autismus diagnostiziert wurden, oft erst in Interaktionssituationen sichtbar werden (Falkai et al., 2015). Interaktionistische, soziologisch geprägte Sichtweisen beschreiben Behinderung unter anderem als Abweichung von gesellschaftlichen Normen und als Folge von Stigmatisierungsprozessen. Eine wichtige Rolle spielt dabei die soziale Reaktion beziehungsweise die negative Bewertung der festgestellten Normabweichung durch das Gegenüber (Cloerkes, 2003, 2007; Dederich, 2009; Kastl & Felkendorff, 2014). Behinderung ist in diesem Verständnis keine absolute, objektiv messbare Grösse, sondern relativ und insbesondere abhängig von der sozialen Definition, welche wiederum von den jeweils geltenden Normen und Werten abhängt (Cloerkes, 2014, S. 122). Eine Person ist Cloerkes zufolge dann behindert, wenn «erstens eine [...] unerwünschte Abweichung von sozialen [Normalitäts-]Erwartungen vorliegt und sie zweitens deshalb negativ bewertet wird» (ebd., S. 123). Erst die soziale Reaktion, das heisst die Gesamtheit der Einstellungen und Verhaltensweisen, schafft Behinderungen und Menschen mit Behinderungen (ebd.).

2.2 Autismus

Der Begriff *Autismus* wurde erstmals 1911 vom Schweizer Psychiater Eugen Bleuler verwendet, im Zusammenhang mit der Symptomatik der Schizophrenie (Freitag et al., 2017). Die ersten klinischen Beschreibungen der heute unter dem Begriff *Autismus-Spektrum* zusammengefassten Erscheinungsformen werden den österreichischen Mediziner Leo Kanner und Hans Asperger

zugeschrieben.³ Sowohl Kanner wie auch Asperger verwendeten in ihren klinischen Beschreibungen den von Bleuler vorgeschlagenen Begriff *Autismus*. Dieser Begriff setzt sich zusammen aus den griechischen Wörtern *autos* (selbst) und *ismos* (Zustand), womit ein «auf sich selbst bezogen sein» umschrieben wird (Bölte, 2009). Die klinischen Beschreibungen von Autismus, die Kanner (1943) und Asperger (1944) vornahmen, waren sehr einflussreich und zugleich auch namensgebend für die beschriebenen Störungsbilder.

2.2.1 Diagnostische Klassifikation

Autismus wurde 1980 als eigenständige Diagnose im Kontext der «tiefgreifenden Entwicklungsstörungen» in das Klassifikationsmanual der APA aufgenommen (ebd.). Als «tiefgreifend» wurde Autismus deshalb bezeichnet, weil er angesehen wurde als «überdauernde, schwere, vielfältige Bereiche umfassende und somit den gesamten Entwicklungsverlauf betreffende Erkrankung» (ebd., S. 4). Diese Begrifflichkeit wurde in der zehnten Version des Klassifikationsmanuals der WHO übernommen, welches im Jahr 1992 erschien. Darin wurde erstmals auch das Asperger-Syndrom als eigenständige Diagnose aufgeführt.

ICD-10

Gemäss der zehnten Version der ICD zeichnen sich die tiefgreifenden Entwicklungsstörungen aus durch ein eingeschränktes, stereotypes und sich wiederholendes Repertoire an Interessen und Aktivitäten. Die ICD-10 führt sechs Formen der tiefgreifenden Entwicklungsstörungen auf, von denen der frühkindliche Autismus, der atypische Autismus und das Asperger-Syndrom wichtig sind für die Differenzialdiagnose von autistischen Syndromen (Tebartz van Elst et al., 2016). Der frühkindliche Autismus wird durch eine abweichende oder beeinträchtigte Entwicklung definiert, die sich vor dem dritten Lebensjahr manifestiert. Er charakterisiert sich durch ein Muster an Beeinträchtigungen in der sozialen Interaktion, der Kommunikation und im eingeschränkten stereotypen und repetitiven Verhalten (Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte [BfArM], 2018). Der atypische Autismus weicht in Bezug auf das Erscheinungsalter oder die Symptomatik vom frühkindlichen Autismus ab. Die auffällige oder beeinträchtigte Entwicklung manifestiert sich erst während oder nach dem dritten Lebensjahr und/oder einer der beeinträchtigten Entwicklungsbereiche (soziale

³ Wie erst viel später durch eine Übersetzung bekannt wurde, beschrieb die russische Kinderpsychiaterin Grunja Efimovna Sucharewa bereits 1926, also noch vor Asperger und Kanner, Kinder mit einer autistischen Symptomatik. Sie verwendete dafür den Terminus *schizoide Psychopathie* und grenzte die Symptomatik von der Schizophrenie ab (Bölte, 2009).

Interaktion und Kommunikation, repetitiv-stereotype Verhaltensweisen) bleibt unauffällig (Bölte, 2009).

Das Asperger-Syndrom ist im ICD-10 ebenfalls definiert durch qualitative Einschränkungen der sozialen Interaktion, der Kommunikation sowie durch repetitive, stereotype und restriktive Verhaltensweisen. Die Entwicklungsverzögerungen der Sprache und der kognitiven Entwicklung, welche beim frühkindlichen Autismus auftreten, können beim Asperger-Syndrom nicht festgestellt werden (ebd.). Trotz einer typischen Sprachentwicklung zeigen sich bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom jedoch häufig Auffälligkeiten in der Sprachmelodie, dem sprachlichen Ausdruck und der Intonation (Freitag et al., 2017). Ebenfalls häufig sind motorische Auffälligkeiten, besondere Begabungen sowie Interessen, die auffallend intensiv verfolgt werden (ebd.). Das Asperger-Syndrom wird deutlich häufiger bei Jungen diagnostiziert als bei Mädchen: Das Verhältnis von Jungen zu Mädchen bewegt sich zwischen 3:1 und 8:1, während in Bezug auf das gesamte Spektrum etwa zwei- bis dreimal mehr Jungen als Mädchen mit einer ASS diagnostiziert werden (Freitag et al., 2017). Die Forschung geht davon aus, dass Mädchen und Frauen mit einer ASS bisher noch unterdiagnostiziert sind (Freitag et al., 2017; Happé & Frith, 2020). Die Diagnosestellung bei Frauen ist sehr herausfordernd, da die diagnostische Konzeption des Autismus und des Asperger-Syndroms auf Forschungsergebnissen und klinischen Erfahrungen mit Jungen und Männern mit Autismus basieren (Freitag et al., 2017; Happé & Frith, 2020; Preissmann, 2015). Autismus könnte bei Mädchen und Frauen anders aussehen als bei Jungen und Männern (Happé & Frith, 2020). In den letzten Jahren wurde deshalb zunehmend auch die Frage diskutiert, ob die etablierten diagnostischen Kriterien und Instrumente geeignet und valide sind, um Autismus bei Mädchen und Frauen zu erkennen (Carpenter et al., 2019).

DSM-5 und ICD-11

Da es oft nicht möglich war, die verschiedenen Subkategorien des Autismus voneinander abzugrenzen, wurde das Autismus-Verständnis in den Diagnosekatalogen weiterentwickelt (Tebartz van Elst et al., 2016). Neu wird im DSM-5 ein Spektrum-Begriff und ein dimensionaler statt eines kategorialen Ansatzes verwendet (Falkai et al., 2015). Die ASS werden im DSM-5 anhand von dreistufigen Schweregraden definiert, in den zwei Bereichen, die für die Diagnose ausschlaggebend sind. Zudem wurden die Diagnosekriterien durch sensorische Besonderheiten ergänzt: Sie zeigen sich als Hyper- oder Hypo-Reaktivität oder in Form eines ungewöhnlichen Interesses an sensorischen Reizen in der Umgebung (ebd.).

In Tabelle 1 sind die Diagnosekriterien für ASS gemäss DSM-5 aufgeführt (Falkai et al., 2015, S. 64ff.). Für eine ASS-Diagnose müssen Auffälligkeiten in zwei Bereichen vorliegen: im Bereich der sozialen Kommunikation und Interaktion sowie im Bereich der restriktiven und repetitiven Verhaltensmuster, Interessen oder Aktivitäten. Diese Auffälligkeiten müssen seit der frühen Kindheit vorhanden sein, die Funktionsfähigkeit einer Person in diversen Lebensbereichen einschränken oder beeinträchtigen und ihre Schwierigkeiten am besten erklären (ebd.). Auffälligkeiten oder «Defizite» in der sozialen Kommunikation und Interaktion zeigen sich in den Bereichen der sozial-emotionalen Gegenseitigkeit, des nonverbalen Kommunikationsverhaltens und in der Aufnahme, im Aufrechterhalten sowie im Verständnis von Beziehungen. Mit eingeschränkten, repetitiven Verhaltensmustern, Interessen und Aktivitäten sind stereotype oder repetitive motorische Bewegungsabläufe oder der stereotype Gebrauch von Objekten gemeint, Echolalie, unflexibles Verhalten beziehungsweise ein Festhalten an Routinen und Ritualen sowie begrenzte Interessen, die nicht der Norm entsprechen. Im Rahmen der Diagnosestellung gemäss DSM-5 wird der Schweregrad der Beeinträchtigungen bestimmt, die im Bereich der sozialen Kommunikation und Interaktion sowie der restriktiven, repetitiven Verhaltensmuster vorliegen. Differenziert wird zwischen drei Schweregraden, die sich nach dem Ausmass an erforderlicher Unterstützung richten (ebd.).

Tabelle 1: Diagnosekriterien der ASS in Anlehnung an DSM-5

A. Anhaltende Defizite der sozialen Kommunikation und Interaktion über verschiedene Kontexte hinweg. Sie äussern sich in den folgenden Merkmalen:
1. Defizite in der sozial-emotionalen Gegenseitigkeit, wie z. B. eine auffällige soziale Kontaktaufnahme, das Fehlen wechselseitiger Kommunikation, ein verringerter Austausch von Interessen und Gefühlen bis hin zur Unfähigkeit, auf soziale Interaktionen angemessen zu reagieren oder diese zu initiieren. Sprache wird genutzt, um Bedürfnisse zu äussern und weniger, um etwas zu erzählen oder Gefühle mitzuteilen. Bei Betroffenen ohne intellektuelle Beeinträchtigung zeigen sich diese Probleme häufig in der Verarbeitung von und an der Reaktion auf komplexe soziale Signale.
2. Defizite im nonverbalen Kommunikationsverhalten in sozialen Interaktionen, wie z. B. eine voneinander abweichende verbale und nonverbale Kommunikation, eine auffällige Intonation, ein auffälliger, reduzierter oder fehlender Blickkontakt, eine auffällige Körpersprache, ein fehlendes Verständnis für und ein fehlender Gebrauch von Gestik und Mimik sowie eine fehlende non-verbale Kommunikation.
3. Defizite in der Aufnahme, Aufrechterhaltung und dem Verständnis von Beziehungen, wie z. B. Schwierigkeiten, das eigene Verhalten an wechselnde soziale Kontexte anzupassen, Schwierigkeiten, Freundschaften zu schliessen sowie ein (scheinbar) fehlendes Interesse an Gleichaltrigen. Diese Schwierigkeiten können sich beim Spiel (bei Kindern) oder auch in einer unpassenden Kontaktaufnahme zeigen. Es kann schwierig sein, das Konzept von Notlügen und Ironie zu verstehen.

B. Restriktive, repetitive Verhaltensmuster, Interessen oder Aktivitäten, die sich in mindestens zwei der folgenden Merkmale äussern:
1. Stereotype oder repetitive motorische Bewegungsabläufe, stereotyper und/oder repetitiver Gebrauch von Sprache und Objekten
2. Festhalten an Gleichbleibendem, an Routinen oder Ritualen, Schwierigkeiten bei Veränderungen und Übergängen sowie rigide Denk- und Verhaltensmuster
3. Hochgradig begrenzte, fixierte Interessen, die in der Intensität ihrer Ausübung und/oder ihrem Inhalt von der Norm abweichen
4. Über- oder Unterreaktivität auf sensorische Reize oder ein ungewöhnliches Interesse an Umweltreizen (z. B. Faszination für Licht, Wasser, Bewegungen, Gerüche)
C. Die Symptome sind seit der frühen Kindheit vorhanden. Sie können auch erst dann offensichtlich werden, wenn soziale Anforderungen die Kompensationsmöglichkeiten überschreiten.
D. Die Symptome begrenzen und beeinträchtigen die Funktionsfähigkeit in sozialen, beruflichen und anderen wichtigen Lebensbereichen.
E. Eine intellektuelle Beeinträchtigung oder allgemeine Entwicklungsverzögerung bietet keine bessere Erklärung für die Störungen.

Der Spektrum-Begriff deutet darauf hin, dass die Erscheinungsformen der ASS stark variieren können, je nach Ausprägung der Störung, Entwicklungsstand und Alter. Die Schwierigkeiten können zudem auch jahrelang verdeckt bleiben, wenn eine Person Kompensationsstrategien entwickelt und/oder in einigen Situationen ein passendes Unterstützungssystem und geeignete Interventionen erhalten hat (Falkai et al., 2015, S. 68).

Am 1. Januar 2022 ist die neueste Version der ICD, die ICD-11, in Kraft getreten und seither grundsätzlich einsetzbar. Bis im Jahr 2027 bleibt die ICD-10 die gültige amtliche Klassifikation in der Schweiz, danach wird sie durch die ICD-11 abgelöst. Auch in der ICD-11 werden ASS charakterisiert durch anhaltende Defizite im Initiieren und Aufrechterhalten sozialer Interaktion und Kommunikation sowie durch mehrere eingeschränkte, repetitive und unflexible Verhaltensmuster, Interessen oder Aktivitäten. Diese Defizite sind atypisch oder auffällig im Hinblick auf das Alter der Person und den soziokulturellen Kontext (WHO, 2022). Im Unterschied zur DSM-5 kann mit der ICD-11 eine Diagnose gestellt werden, ohne dass die beiden Beeinträchtigungsbereiche anhand von Schweregraden eingeschätzt werden. Es müssen jedoch Aussagen darüber gemacht werden, ob eine intellektuelle Beeinträchtigung und/oder eine Sprachentwicklungsstörung vorliegt (WHO, 2022).

Da sich die Bezeichnungen gemäss DSM-5 und ICD-11 noch nicht durchgesetzt haben und die Bezeichnungen der ICD-10 weitgehend etabliert sind, wird nachfolgend von der Subdiagnose *Asperger-Syndrom* gesprochen.

Diagnostik bei Erwachsenen

Die Diagnosestellung bei Erwachsenen basiert auf einer Eigen- und Fremdanamnese, dem psychiatrischen und neurologischen Befund, einer gezielten und spezifischen Verhaltensbeobachtung sowie gegebenenfalls körperlichen Untersuchungen (Riedel, 2016; Tebartz van Elst, 2016). Obwohl die Kriterien für die Diagnose eines Asperger-Syndroms grundsätzlich für jede Alterskategorie dieselben sind, können abhängig vom Alter der Betroffenen Unterschiede beobachtet werden (Tebartz van Elst, 2016, S. 28). Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom fallen in erster Linie auf durch ein mangelndes intuitives Verständnis für die Regeln in zwischenmenschlichen Beziehungen. Sie scheinen ein geringes Interesse daran zu haben, Beziehungen zu initiieren und aufrechtzuerhalten, und wirken in der sozialen Kontaktaufnahme entweder exzentrisch oder sehr selbstbezogen (Lehnhardt et al., 2013). Als eingeschränkt beschrieben werden auch die Fähigkeiten, die Kontexte sozialer Situationen angemessen einzuschätzen sowie die Gefühle, Absichten und Einstellungen anderer Menschen zu erkennen und sich dementsprechend zu verhalten (ebd.). Weiter ist sowohl die Wahrnehmung und Interpretation von Kommunikation als auch der Einsatz non-verbaler Kommunikation auffallend reduziert, dies beispielsweise in Bezug auf die Gestik, Mimik und die Körperhaltung (ebd.). Trotz eines grammatikalisch und lexikalisch meist sehr guten Sprachniveaus fehlt Menschen mit dem Asperger-Syndrom häufig das Verständnis für sozialpragmatische oder semantische Inhalte (ebd.). In Bezug auf die eingeschränkten Verhaltensmuster, Interessen und Aktivitäten ist häufig die intensive Beschäftigung mit bestimmten Themengebieten und ein grosses Interesse an Regelwerken und Strukturen zu beobachten (ebd.). Menschen mit dem Asperger-Syndrom haben in der Regel auch ein grosses Bedürfnis nach Vorhersehbarkeit und strukturierten Abläufen sowie Ritualen im Alltag (Koelkebeck et al., 2014; Tebartz van Elst, 2016).

Diverse Fachpersonen gehen davon aus, dass beim Asperger-Syndrom die Dunkelziffer an nicht diagnostizierten Personen hoch ist (Koelkebeck et al., 2014; Tebartz van Elst, 2016, S. 35). Dies kann verschiedene Gründe haben: Wenn Menschen mit dem Asperger-Syndrom ihr Leben bis ins Erwachsenenalter ohne grössere Krisen meistern können, kann dies indirekt hinweisen auf einen geringeren Schweregrad der Symptomatik, auf tendenziell eher fehlende psychiatrische Komorbiditäten, auf ausgeprägte Kompensationskompetenzen (z. B. hohe Intelligenz, funktionale Bewältigungsstrategien), eine hohe Akzeptanz im beruflichen und sozialen Umfeld sowie ein gutes Netzwerk an sozialer Unterstützung (Tebartz van Elst, 2016, S. 28f.). Veränderungen der Lebensumstände, wie der Eintritt in das Berufsleben, der Beginn eines Studiums oder ein Stellenwechsel, können allerdings zu Anpassungsschwierigkeiten führen. Diese können

«sekundäre Krankheitssymptome» wie Depressionen, Ängste oder soziale Konflikte sowie schliesslich auch eine diagnostische Abklärung nach sich ziehen (Koelkebeck et al., 2014). Da die Diagnose Asperger-Syndrom bis in die 1980er-Jahre höchst selten gestellt wurde, ist auch anzunehmen, dass viele Menschen mit Jahrgang 1975 und älter unter anderen Diagnosen behandelt wurden (siehe oben) oder gar keine Diagnose erhielten (Biscaldi & Riedel, 2016).

2.2.2 Erklärungsmodelle

Während Autismus in den 1940er-Jahren als Persönlichkeitsstörung beschrieben wurde, die sich auf das Kontaktverhalten bezieht (Asperger, 1944; Kanner, 1943), werden ASS heute als biologisch bedingte Erkrankungen des zentralen Nervensystems verstanden (Freitag et al., 2017). Die Forschung geht davon aus, dass bei der Entstehung von Autismus genetische Faktoren eine zentrale Rolle spielen (AWMF, 2016). Vermutlich führen mehrere Risikogene sowie deren Interaktion unter Einfluss von Umweltrisikofaktoren zu Mutationen, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass ein Kind Autismus entwickelt (Schaller, 2016). Umweltrisikofaktoren können beispielsweise Vorerkrankungen der Eltern oder Infektionskrankheiten sowie andere Krankheiten während der Schwangerschaft darstellen, aber auch ein erhöhtes Alter von Vater und Mutter (Hultman et al., 2011; Sandin et al., 2012; Schaller, 2016). Zudem kann Autismus vermehrt auftreten, wenn bestimmte Medikamente während der Schwangerschaft eingenommen werden (z. B. Antiepileptika oder Neuroleptika) (AWMF, 2016).

Zahlreiche Studien zeigen, dass die neuronale Entwicklung und dabei insbesondere die neuronale Differenzierung bei Autismus verändert ist (ebd.). In einer sehr frühen Phase der Gehirnentwicklung werden beispielsweise die Verbindungen zwischen Hirnstamm und Kleinhirn beeinträchtigt, was zu Ungeschicklichkeit, Aufmerksamkeitsstörungen und Imitationsschwierigkeiten führen kann (AWMF, 2016; Schaller, 2016). *Eye-Tracking*-Studien legen nahe, dass Personen im Autismus-Spektrum von klein auf weniger an sozialer Interaktion interessiert sind und weniger Blickkontakt aufnehmen als Personen ohne Autismus (Kojovic & Schaer, 2019). Dies prägt die alltäglichen Erfahrungen und Wahrnehmungen von Kindern mit Autismus, die dadurch viele Lernmöglichkeiten in ihrer sozialen Umwelt verpassen. Als eine Folge davon entwickeln sich ihre Gehirne sowie ihr Verständnis sozialer Interaktionen anders (ebd.). Die unterschiedliche neuronale Entwicklung bei Autismus bildet mit grosser Wahrscheinlichkeit die Entstehungsbasis für die beobachtbaren sprachlichen, kognitiven und wahrnehmungsbedingten Besonderheiten betroffener Menschen (AWMF, 2016).

Neuropsychologische Erklärungsmodelle haben das Potenzial, Aspekte des autistischen Wahrnehmens, Denkens und Handelns zu erklären (Dziobek & Bölte, 2011). Nachfolgend werden die *big three* unter den neuropsychologischen Erklärungsansätzen vorgestellt: die *Theory of (own and other) Mind*, die Theorie der exekutiven Dysfunktionen und die Theorie der schwachen zentralen Kohärenz.

Theory of Mind

Das wohl bekannteste und einflussreichste psychologische Modell zielt darauf ab, die Kommunikationsschwierigkeiten von Personen mit einer ASS in sozialen Interaktionen zu erklären (Baron-Cohen et al., 1985; Dziobek & Bölte, 2011). *Theory of Mind (ToM)* meint die metakognitive Fähigkeit, anderen Personen einen mentalen Zustand zuzuschreiben, welcher der jeweiligen Situation angemessen ist, um deren Verhalten vorhersagen oder erklären sowie adäquat darauf reagieren zu können (Vogele, 2015). Die ToM und die damit verbundene Fähigkeit, sich selbst und anderen geistige Zustände, zum Beispiel Emotionen, Absichten oder Gedanken, zuzuschreiben, kann als Grundlage und Voraussetzung angesehen werden, dass soziale Interaktionen gelingen (ebd.).

Mittels Experimenten konnte festgestellt werden, dass Menschen im Autismus-Spektrum Schwierigkeiten haben, die Perspektive anderer einzunehmen, Annahmen und Überzeugungen anderer zu identifizieren sowie sich angemessen dazu zu verhalten. Deshalb geht die Forschung davon aus, dass die ToM bei Menschen im Autismus-Spektrum eingeschränkt ist (Dziobek & Bölte, 2011; Smith, 2009).⁴ Bisherige Studien deuten darauf hin, dass die kognitive Empathie, im Sinne der Fähigkeit zur Perspektivenübernahme, bei Autismus eingeschränkt ist. Gleichzeitig wurden keine erheblichen Unterschiede in der emotionalen oder affektiven Empathie, im Sinne der emotionalen Reaktion auf eine andere Person («Mitfühlen»), zwischen Personen mit und ohne Autismus gefunden (Dziobek & Bölte, 2011). Verschiedene Studien belegen, dass Kinder mit einem guten sprachlichen und intellektuellen Entwicklungsstand, das heisst ein Grossteil der Kinder mit dem Asperger-Syndrom, in der Regel ToM-Fähigkeiten entwickeln, wenn auch häufig etwas verzögert (Bormann-Kischkel, 2010).

Aus heutiger Sicht hat die ToM verschiedene Grenzen. Erstens ist eine eingeschränkte ToM nicht ausschliesslich bei Autismus zu beobachten, sondern

⁴ Die Verfahren, welche üblicherweise verwendet werden, um die ToM bei Kindern zu erfassen, nutzen *false belief* Aufgaben. Darin müssen die Kinder zeigen, dass sie zwischen eigenen und fremden Annahmen aufgrund eines unterschiedlichen Kenntnisstands unterscheiden können (Dziobek & Bölte, 2011). Ein bekannter *false belief* Test ist der «Sally-Anne-Task» (Schaller, 2016, S. 81).

auch bei Kindern mit Hörbehinderungen oder einer intellektuellen Beeinträchtigung. Daher kann vermutet werden, dass Kommunikationsfähigkeiten eine zentrale Vorbedingung für die Entwicklung einer ToM darstellen (ebd.). Zweitens ist auch die Erklärungskraft des Modells eingeschränkt. Besonderheiten in der Wahrnehmung oder repetitive, stereotype Verhaltensweisen, Interessen und Aktivitäten können mithilfe der ToM nur ungenügend erklärt werden.

Exekutive Dysfunktionen

Das Modell der exekutiven Dysfunktionen kann die typischerweise auftretenden eingeschränkten, repetitiven, stereotypen und unflexiblen Verhaltensmuster bei Autismus erklären (Dziobek & Bölte, 2011; Fangmeier, 2016). Exekutive Funktionen gelten als «multidimensionales, uneinheitlich definiertes Konstrukt [...] und schliessen viele unterschiedliche Subfunktionen wie kognitive Flexibilität, Reaktions- und Antworthemmung, Arbeitsgedächtnis, Problemlösen, Planen, zeitliche Organisation und Interferenzanfälligkeit ein» (Dziobek & Bölte, 2011, S. 83). Forschungsbefunde weisen auf ein bestimmtes Profil exekutiver Dysfunktionen bei Autismus hin: Stärken liegen im Arbeitsgedächtnis und der Reaktionshemmung vor, Schwächen in der kognitiven Flexibilität und im Planen (ebd.).

Auch bei anderen psychiatrischen Störungen, wie beispielsweise bei den hyperkinetischen Störungen gemäss ICD-10, sind exekutive Funktionen beeinträchtigt. Dennoch scheint das beschriebene Muster exekutiver Schwächen und Stärken spezifisch für Menschen im Autismus-Spektrum zu sein (ebd.).

Schwache zentrale Kohärenz

Das Modell der schwachen zentralen Kohärenz erklärt die Schwierigkeiten von Menschen im Autismus-Spektrum in Bezug auf ihre kontextorientierte globale Wahrnehmung und ihre Stärken bezüglich der visuellen Informationsverarbeitung (Fangmeier, 2016; Schaller, 2016). Dieses Modell basiert auf der Annahme, dass die Informationsverarbeitung bei Menschen mit einer ASS eher an Details orientiert ist als am übergeordneten Zusammenhang von Einzelteilen (Dziobek & Bölte, 2011; Frith, 1989). Fallstudien und klinische Beobachtungen weisen schon lange darauf hin, dass Menschen im Autismus-Spektrum äussere Reize eher einzelheitlich, isoliert und detailorientiert wahrnehmen als ganzheitlich und zusammenhängend (Dziobek & Bölte, 2011; Kanner, 1943). Dies ist als natürliche Präferenz zu verstehen und nicht als zentrale Beeinträchtigung der Informationsverarbeitung (ebd.). Studien zufolge sind Personen im Autismus-Spektrum durchaus fähig, Informationen ganzheitlich zu verarbeiten, wenn sie explizit dazu aufgefordert werden (vgl. z. B. López et al., 2008). Dahingegen weisen

Menschen mit einer neurotypischen⁵ Entwicklung eine natürliche Präferenz für übergeordnete Zusammenhänge auf und fokussieren deshalb stärker auf den sozialen Kontext und die Personen in einer Situation als auf Details (Dziobek & Bölte, 2011; Fangmeier, 2016).

Aus diesem Grund wird heute im Zusammenhang mit der zentralen Kohärenz eher von einem besonderen «kognitiven Stil» gesprochen als von einer Schwäche (Fangmeier, 2016). Dieser kognitive Stil zeigt sich im Alltag beispielsweise an einer stärkeren Detailorientierung, einem guten Gedächtnis, aber auch an Schwierigkeiten mit Veränderungen und einem Festhalten an bestimmten Ordnungsmustern, gleichbleibenden Abläufen und Routinen (Dziobek & Bölte, 2011; Fangmeier, 2016; Lehnhardt et al., 2013; Schaller, 2016). Der besondere kognitive Stil führt möglicherweise auch dazu, dass Inselbegabungen bei Autismus häufiger auftreten als in der restlichen Bevölkerung (Fangmeier, 2016).⁶ Ausgehend von dem Modell der schwachen zentralen Kohärenz sind weitere Erklärungsmodelle von Autismus entwickelt worden, die bestimmte Aspekte vertiefen.

2.2.3 Sichtweise auf das Autismus-Spektrum

Die charakteristischen Merkmale von Autismus können in verschiedenen Variationen und Schweregraden auch bei neurotypischen Menschen gefunden werden (Wing, 1981). Auch sie können unter Umständen nonverbale Signale nicht zuverlässig deuten, zu einem konkretistischen Sprachverständnis oder einer pedantischen Sprache tendieren und eine Tendenz zum Monologisieren haben (ebd.). Ebenfalls verbreitet ist die zeitintensive und enthusiastische Beschäftigung mit Spezialinteressen, welche je nach Thema und Alter sozial akzeptiert ist.

Gemäss Happé und Frith (2020) wurde das Autismus-Konzept in den vergangenen 30 Jahren, und insbesondere seit dem Jahr 2010, rasant weiterentwickelt. Diese Entwicklung ist dadurch geprägt, dass Autismus erstens weniger defizitorientiert betrachtet wird. Und zweitens, dass zunehmend ein soziologischer Blick auf Behinderung im Allgemeinen und Autismus im Speziellen eingenommen wird (ebd.). Die störungs- und defizitorientierte Beschreibung von Autismus erfuhr viel Kritik (Baron-Cohen, 2000, 2017; Kapp et al., 2012). Selbstvertretungskreise verstehen Autismus heute zunehmend als neurologische Variation oder Abweichung (*neurodivergence*) und nicht als Entwicklungsstörung (Happé & Frith, 2020).

⁵ *Neurotypisch* ist ein Begriff, der insbesondere im Kontext von Selbsthilfebewegungen verwendet wird. Er bezeichnet Menschen mit einer typischen neurologischen Entwicklung (Bölte, 2011).

⁶ Sie treten bei etwa zehn Prozent der Menschen mit einer Autismusdiagnose auf (Fangmeier, 2016).

Der Begriff *Neurodiversität* (*neurodiversity*) geht auf die australische Soziologin Judy Singer zurück, die ihn in den 1990er-Jahren erstmals beschrieb (Baron-Cohen, 2017; Singer, 2017). Das Konzept der Neurodiversität versteht «all atypical neurological development as a normal human difference that should be tolerated and respected in the same way as other human differences» (Jaarsma & Welin, 2012). Autismus wird im Kontext der Neurodiversität «als eine neurologische Variation des Menschseins» verstanden (Seng, 2015, S. 247; Bölte, 2011). Die Neurodiversitätsbewegung fordert, Autismus nicht mehr als Störung, Behinderung oder Beeinträchtigung zu verstehen, sondern als natürliche (neurologische) Variation des Menschseins. Zudem fordert sie entsprechende Rechte sowie Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber denjenigen, die neurologisch divers sind (Jaarsma & Welin, 2012).

Menschen im Autismus-Spektrum beschreiben das Leben mit Autismus oft als Spannungsfeld zwischen Stärken und Fähigkeiten sowie Einschränkungen und Behinderungen (Preissmann, 2011; Schmidt, 2012; Seng, 2016; Theunissen, 2016). Der Autismus könne je nach Umfeld, Umgebung oder Situation eher als Begabung oder eher als Behinderung wirken (Seng, 2016). Baron-Cohen (2017, S. 746) hebt die Bedeutung eines passenden, «autismusfreundlichen» Umfelds hervor und plädiert dafür, im Zusammenhang mit Autismus auf den Begriff «Störung» zu verzichten: «[I]n an autism-friendly environment, the person can function not just well, but sometimes even at a higher level than a typical individual». Trotzdem sei es angemessen, von einer *Behinderung* zu sprechen, wenn Unterstützung und gezielte Interventionen notwendig seien (ebd.). Von einer *Differenz* könne gesprochen werden, wenn die Person aus biologischen Gründen von der Norm abweicht, aber diese Differenz nicht zwingend die Funktionsfähigkeit oder das subjektive Wohlbefinden dieser Person beeinträchtigt (ebd.).

In der Regel wird die Diagnose *Autismus* gestellt, wenn die Schwierigkeiten, die den Autismus charakterisieren, die Teilhabe an relevanten Lebensbereichen deutlich beeinträchtigen. Trotzdem kann von der Diagnose nicht direkt darauf geschlossen werden, dass eine Behinderung (im Verständnis dieser Publikation) vorliegt (AWMF, 2016; Falkai et al., 2015). Für die Sichtweise auf Behinderung, wie sie in dieser Publikation eingenommen wird, ist es entscheidend, ob eine Person mit einer Diagnose aus dem Autismus-Spektrum an bestimmten Lebensbereichen teilhaben kann oder nicht. Zudem müssen die Schwierigkeiten, die mit einer Diagnose einhergehen, mitberücksichtigt werden sowie die Wechselwirkung einer Person mit ihrer Umwelt und den darin vorhandenen Bedingungen. Das bedeutet: Autismus kann als Behinderung wirksam werden, und zwar unter den Anforderungen einer neurotypischen Welt sowie abhängig von persönlichen, sozialen und gesellschaftlichen Kontextbedingungen (Happé & Frith, 2020).

2.3 Arbeit und berufliche Teilhabe

Im nachfolgenden Kapitel werden ausgewählte Begriffe aus dem Themenbereich Arbeit und berufliche Teilhabe definiert, die in den Fragestellungen dieser Publikation aufgegriffen werden.

2.3.1 Begriffsklärungen

In der vorliegenden Publikation wird der Begriff *Arbeit* relativ eng gefasst. Darunter fällt die bezahlte Arbeit, im Sinne der Lohn- oder Erwerbsarbeit. Freiwillige und/oder unbezahlte Arbeit sowie die Arbeit in Familie und Haushalt werden nicht berücksichtigt. Die Erwerbsarbeit dient in erster Linie der Sicherung des Lebensunterhalts. Durch bezahlte Arbeit werden die nötigen Mittel bereitgestellt, damit eine Person ihre Lebenspläne realisieren kann (Misselhorn, 2017). Arbeit kann für ein Individuum aber auch weitere Funktionen haben. Zum einen kann sie als sinnstiftende Tätigkeit angesehen werden, die zum Gemeinwohl beiträgt und einen Nutzen erbringt (ebd., S. 24). Darüber hinaus ermöglicht sie es einer Person, ihre unmittelbare Umwelt bis zu einem gewissen Grad zu kontrollieren sowie Selbstwirksamkeit, Selbstständigkeit und Selbstbestimmung zu erfahren (Riddle, 2014). Arbeit kann aber auch als moralische Pflicht und notwendiger Beitrag zur gesellschaftlichen Kooperation angesehen werden (ebd.). Nimmt eine Person am arbeitsteiligen Wirtschaftsleben teil, kann Arbeit zudem zur sozialen Integration beitragen. Ein Individuum kann durch Arbeit Zugehörigkeit erleben und bedeutsame soziale Erfahrungen machen (ebd.) Schliesslich kann Arbeit auch die soziale Anerkennung fördern und insofern ein zentraler Aspekt eines guten Lebens sein. Dies, weil die soziale Anerkennung eine Voraussetzung dafür ist, dass eine Person ihre Identität und ihr Selbstwertgefühl entwickeln kann (Misselhorn, 2017, S. 25). Zusammenfassend bedeutet das, dass Arbeit wichtige Funktionen im Hinblick auf ein erfülltes Leben einnehmen kann. Aus diesem Grund sollten möglichst viele Menschen Zugang zur Erwerbsarbeit haben.

In Anlehnung an die ICF wird *berufliche Teilhabe* als die Teilhabe am Lebensbereich Arbeit verstanden. Die berufliche Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung scheitert häufig an den Vorurteilen oder Berührungängsten von beteiligten Personen, mangelndem Wissen, an der fehlenden spezifischen Infrastruktur oder einem hohen Betreuungsaufwand (Böhm et al., 2013). Ein weiterer Grund, weshalb die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt erschwert ist, könnte im Wandel des Arbeitsmarktes liegen (Ommert, 2020). In den letzten Jahren haben sich die Anforderungen des Arbeitsmarktes stetig verändert. Dies wird als Ursache gesehen für die Zunahme

psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (ebd.). In den vergangenen 30 Jahren haben sich die Erwerbsformen gewandelt, was beispielsweise daran sichtbar wird, dass immer weniger Beschäftigte in «Normalarbeitsverhältnissen» beschäftigt sind und atypische oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse (z. B. befristete Stellen, Leiharbeit) häufiger werden (Bode et al., 2017; Ommert, 2020). Im produzierenden Gewerbe sinkt die Anzahl der Beschäftigten kontinuierlich, während sie im Dienstleistungssektor stetig ansteigt. Untersuchungen zeigen, dass eine Beschäftigung im Dienstleistungssektor mit diversen psychologischen Anforderungen verbunden ist, die physische und psychische Belastungen begünstigen können (Bode et al., 2017; Ommert, 2020). Im globalisierten Arbeitsmarkt hat schliesslich auch der Wettbewerbs- und Leistungsdruck zugenommen und verlangt von den Beschäftigten eine hohe Mobilitätsbereitschaft (Ommert, 2020). Diese Veränderungen könnten sich auch auf die Bereitschaft von Arbeitgeber:innen auswirken, Arbeitnehmer:innen mit einer Behinderung einzustellen.

Die berufliche Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung stellt für die Betroffenen selbst und für die Gesellschaft einen Gewinn dar. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist sie gar eine Notwendigkeit (Böhm et al., 2013). Wenn Menschen mit einer Behinderung stärker am ersten Arbeitsmarkt teilhaben könnten, würde dies die sozialen Sicherungssysteme entlasten. Dazu kommt, dass im ersten Arbeitsmarkt aufgrund von demografischen Entwicklungen immer mehr qualifizierte Fachkräfte fehlen. Arbeitgebende sind deshalb gefordert, das vorhandene Potenzial an Arbeitnehmer:innen voll auszuschöpfen und gleichzeitig neue potenzielle Arbeitnehmer:innen zu gewinnen (ebd.). Diversität in Teams kann zudem positive Effekte haben, beispielsweise auf die Innovationsfähigkeit, die vorhandenen Perspektiven und die Leistung (ebd.). Schliesslich stehen Unternehmen auch im Interesse der Öffentlichkeit und tragen eine soziale Verantwortung: Sie sollen Menschen mit einer Behinderung nicht bloss nicht benachteiligen, sondern sie auch aktiv rekrutieren (ebd.).

Wenn über die berufliche Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung gesprochen wird, wird häufig zwischen dem ersten Arbeitsmarkt und dem zweiten Arbeitsmarkt unterschieden. Unter dem ersten Arbeitsmarkt wird der allgemeine oder reguläre Arbeitsmarkt verstanden, der wettbewerbsorientiert strukturiert ist und auf dem «die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse der freien Wirtschaft» gelten (Informationsstelle AHV/IV, 2022a). Für den zweiten Arbeitsmarkt findet sich dagegen keine allgemein anerkannte, klare Definition (Setzer et al., 1999). Im Gegensatz zur passiven Arbeitsmarktpolitik, womit beispielsweise Lohnersatzleistungen gemeint sind, stellt der zweite Arbeitsmarkt einen Teilbereich der «aktiven Arbeitsmarktpolitik» dar. Unter diesem

Begriff werden Massnahmen subsumiert, die die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen erhöhen, ihre arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten verbessern und zur Effizienzverbesserung von Arbeitsmärkten beitragen (ebd., S. 14). Der zweite Arbeitsmarkt ergänzt den ersten Arbeitsmarkt und hat zum Ziel, Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, die der erste Arbeitsmarkt nicht ausreichend zur Verfügung stellt (ebd.). Im Gegensatz zum ersten Arbeitsmarkt sind komplexe Arbeiten in der Regel in verschiedene Handlungs- und Tätigkeitsabläufe gegliedert und damit für Menschen mit einer Behinderung überschaubarer gestaltet (Parpan-Blaser et al., 2014). Weiter sind sowohl der Termin- und Arbeitsdruck sowie der Leistungs- und Produktionsdruck deutlich reduziert. Schliesslich wird die Arbeit häufig durch flankierende Massnahmen von Fachpersonen aus der Sozialpädagogik begleitet (ebd.). Berufliche Teilhabe wird nachfolgend als bezahlte Arbeit beziehungsweise Erwerbstätigkeit im Kontext des ersten Arbeitsmarktes verstanden.

2.3.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung wird in Artikel 27 der BRK konkretisiert. Es verlangt neben der Anerkennung des gleichen Rechts auf Arbeit auch das Recht auf die «Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird». Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung soll durch verschiedene Massnahmen sichergestellt werden: ein Diskriminierungsverbot, die Förderung von Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen sowie durch die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt des Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg.

Im Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG)⁷ wird der Zugang zur Erwerbstätigkeit als wesentlicher Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen angesehen (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, EBGB, 2017). Das Diskriminierungsverbot in der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 schützt Personen vor

⁷ Das BehiG ist seit dem 1. Januar 2004 in Kraft und zielt darauf ab, Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen, denen Menschen mit Behinderungen ausgesetzt sind (Art. 1 Abs. 1 BehiG). Um dies zu erreichen, setzt es «Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und fortzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben» (Art. 1 Abs. 2 BehiG).

Diskriminierung aufgrund einer Behinderung bei einer Anstellung im öffentlichen Sektor. Der Bund als Arbeitgeber ist gemäss Artikel 13 BehiG dazu verpflichtet, Personen mit Behinderungen bei allen Arbeitsverhältnissen, insbesondere aber bei einer Anstellung, dieselben Chancen einzuräumen wie Personen ohne Behinderungen. Zugangshindernisse sollen abgebaut und es soll ein barrierefreies Arbeitsumfeld geschaffen werden (Der Bundesrat, 2018a). Damit kommt dem Bund als Arbeitgeber eine Vorbildrolle zu für die berufliche Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung. Beim Bund muss der Anteil der Beschäftigten mit einer Behinderung laut Bundesrat ein bis zwei Prozent betragen. Das wird durch die Bundesverwaltung eingehalten. In der Privatwirtschaft ist das Engagement der einzelnen Betriebe bezüglich der beruflichen Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung sehr unterschiedlich (ebd.). Erschwerend wirken die fehlende Sichtbarmachung lokal umgesetzter *good-practice*-Beispiele, Entwicklungen des Arbeitsmarktes (wissensbasierte Wirtschaft und informationstechnischer Wandel) sowie soziale Barrieren, etwa Zweifel an der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder eine generelle Berührungangst (ebd.).

Die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung geht auf nationaler Ebene in die erwünschte Richtung. Die Koordination und gezielte Förderung in den Kantonen und in privaten Unternehmen bleibt aber eine grosse Herausforderung, die aus Sicht von Interessenvertreter:innen von Menschen mit einer Behinderung noch nicht ausreichend angegangen wird (Inclusion Handicap, 2017). Der Dachverband *Inclusion Handicap* fordert beispielsweise mehr Verbindlichkeit bezüglich der angestrebten Ziele und ein höheres Engagement der Arbeitgeber:innen (Inclusion Handicap, o. J.). Um diese Forderung umzusetzen, sollen finanzielle Anreize geschaffen oder Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen definiert werden (ebd.). Denn Menschen mit einer Behinderung verfügen über ein «Eingliederungspotenzial, das es sowohl aus gleichstellungs-, sozial- und gesundheitspolitischen als auch aus volks- und betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen zu fördern und besser zu nutzen gilt» (Eidgenössisches Departement des Inneren, EDI, 2017a).

2.3.3 Berufliche Teilhabe fördern

Nachfolgend wird exemplarisch der Ansatz des *Supported Employment* vorgestellt. Dadurch soll ein Einblick gegeben werden, wie Menschen mit Behinderungen in der Schweiz in ihrer beruflichen Teilhabe unterstützt werden können. Unterstützungsmöglichkeiten für die berufliche Teilhabe bieten insbesondere das *Bundesamt für Sozialversicherung (BSV)* beziehungsweise die *Invalidenversicherung (IV)* an.

Supported Employment

Supported Employment (SE) ist ein wertgeleiteter und personenzentrierter Ansatz, um Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt zu begleiten. Sie werden dabei unterstützt, eine bezahlte Arbeit beziehungsweise eine leistungsentprechende Entlohnung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten (Supported Employment Schweiz, 2019). Zudem werden diese Personen langfristig durch einen Jobcoach begleitet (Debrunner, 2022). SE orientiert sich am Leitsatz *first place, then train*: Betroffene werden schnell in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert. So können sie in einem realistischen Umfeld lernen, wie sie mit allfälligen Einschränkungen umgehen können, die aufgrund ihrer Behinderung auftreten (Deuchert & Liebert, 2013). SE geht von einer prozesshaften, personenzentrierten Begleitung aus und stellt die Fähigkeiten und Bedürfnisse des Individuums, aber auch die aktive Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden ins Zentrum.

SE wurde in den 1970er- und 1980er-Jahren in den USA entwickelt, um Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung den Zugang zu einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Debrunner, 2022). Zunehmend wurde das Konzept auch in Europa angewandt. In der Schweiz wurde der Begriff *Supported Employment* übernommen, in Deutschland ist das Konzept als *Unterstützte Beschäftigung* bekannt und in Österreich wird der Begriff *Arbeitsassistentz* verwendet (ebd.). In der Schweiz ursprünglich für den Psychiatriebereich adaptiert, wurde die Zielgruppe des SE laufend auf Menschen mit anderen Beeinträchtigungen ausgeweitet.

Die betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung stellt ein Kernelement von SE dar und ermöglicht es, eine Person nachhaltig am Arbeitsplatz zu integrieren. Sie beinhaltet beispielsweise einen Einarbeitungs- und Unterstützungsplan sowie Jobcoaching und Training am Arbeitsplatz (vgl. Doose, 2012). Die Intensität und Art der Unterstützung orientieren sich am jeweiligen Bedarf der Klient:innen und der Unternehmen. Jobcoaches begleiten den Platzierungs- und Unterstützungsprozess und verstehen sich dabei als «Übersetzer:innen» oder «Mediator:innen» zwischen den Klient:innen und den Arbeitgebenden. Der Bedarf an Unterstützung durch die Jobcoaches nimmt in der Regel im Verlauf der Zeit ab. Trotzdem können die Klient:innen und Arbeitgebenden ihre Unterstützung grundsätzlich zeitlich unbegrenzt beanspruchen. Dies, weil eine regelmässige Kommunikation zwischen den Beteiligten als zentraler Erfolgsfaktor für die nachhaltige berufliche Integration gilt (Doose, 2012; Supported Employment Schweiz, 2019).

SE ist ein ganzheitlicher, evidenzbasierter Ansatz, der die berufliche Teilhabe von Menschen fördern soll, die einen erschwertem Zugang zu Arbeit haben. Er wird seit Jahren auch erfolgreich verwendet für die berufliche (Re-)Integration von Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung (Howlin et al., 2005;

Mavranezouli et al., 2014; Mawhood & Howlin, 1999; Wehman et al., 2012). In der praktischen Umsetzung von SE wird deutlich, dass die Bereitschaft der Arbeitgeber:innen zentral ist, damit die Integration einer Person gelingt. Es ist nicht möglich, nach SE zu arbeiten, ohne sie eng miteinzubeziehen (Deuchert & Liebert, 2013).

Unterstützungssituation in der Schweiz

In Deutschland und Österreich müssen Unternehmen verpflichtende Quoten zur Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung erfüllen. Im Gegensatz dazu bestehen in der Schweiz keine gesetzlichen Verpflichtungen hinsichtlich einer Beschäftigungsquote oder generell bezüglich der Förderung der Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung im ersten Arbeitsmarkt (Debrunner, 2022).

Die Massnahmen, welche die berufliche Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung auf individueller Ebene fördern sollen, werden in erster Linie durch das BSV beziehungsweise die IV finanziert. Da die IV seit dem Jahr 2014 kantonal organisiert ist, wird die Finanzierung von Massnahmen, die die Arbeitsintegration betreffen, unterschiedlich wahrgenommen (ebd.). Neben der IV sind auch die regionalen Arbeitsvermittlungszentren und die Unfallversicherung beteiligt an der Koordination und Leistungserbringung in diesem Bereich (Deuchert & Liebert, 2013).

Die IV hat als obligatorische Versicherung «zum Ziel, den Versicherten mit Eingliederungsmassnahmen oder Geldleistungen die Existenzgrundlage zu sichern, wenn sie invalid werden» (Informationsstelle AHV/IV, 2022b). Invalidität im Sinne der IV ergibt sich aus einer bleibenden oder länger andauernden Erwerbsunfähigkeit, die durch eine gesundheitliche Beeinträchtigung verursacht ist (ebd.).

Die Massnahmen der IV richten sich grundsätzlich aus auf die (Wieder-)Eingliederung von Personen beziehungsweise auf den Arbeitsplatzverlust. Zu den Leistungen der IV gehören:

- Massnahmen der Frühintervention, welche gesundheitsbedingten Problemen am Arbeitsplatz vorbeugen sollen,
- Eingliederungsmassnahmen, welche die Erwerbsfähigkeit dauernd und wesentlich verbessern oder erhalten sollen,
- Invalidenrenten, welche dann ausgerichtet werden, wenn die Eingliederungsmassnahmen nicht beziehungsweise nicht im erwünschten Ausmass erfolgreich waren sowie
- die Hilflosenentschädigung, welche Menschen mit einer Behinderung ausbezahlt wird, die auf die Hilfe Dritter und deshalb auf finanzielle Unterstützung angewiesen sind (ebd.).

Die beruflichen Eingliederungsmassnahmen umfassen die Berufsberatung, die Umschulung, die erstmalige berufliche Ausbildung, die Arbeitsvermittlung, den Arbeitsversuch, den Einarbeitungszuschuss, die Entschädigung für Beitragserhöhungen und die Kapitalhilfe. Als «Vorstufe» zur Vorbereitung auf berufliche Massnahmen kann die IV Integrationsmassnahmen finanzieren, die sich insbesondere an Versicherte mit einer psychischen Beeinträchtigung richten (Informationsstelle AHV/IV, 2021b).

Am 1. Januar 2022 ist die Gesetzesrevision *Weiterentwicklung der Invalidenversicherung* (WE IV) in Kraft getreten. Sie soll das System der IV verbessern, indem sie die berufliche Eingliederung verstärkt und Invalidität verhindert (Informationsstelle AHV/IV, 2021c). Die WE IV richtet sich insbesondere an junge Menschen und Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung, die durch Massnahmenerweiterungen besser beruflich eingegliedert werden sollen (Kern, 2020). Sie sollen Beratungs- und Begleitmassnahmen früher in Anspruch nehmen und auch nach Abschluss einer Eingliederungsmassnahme noch während drei Jahren beanspruchen können. Eine zentrale Änderung der WE IV betrifft die Ablösung des an Stufen orientierten Rentensystems durch ein stufenloses System. Im Rahmen der Gesetzesrevision wurde auch eine gesetzliche Grundlage geschaffen, die es den kantonalen IV-Stellen ermöglicht, regionale Kompetenzzentren zu bilden. Diese können auch Arbeitsvermittlungsaufgaben der Arbeitslosenversicherung übernehmen.

Wenn die Erwerbsfähigkeit einer Person nicht durch zumutbare Eingliederungsmassnahmen wiederhergestellt, erhalten oder verbessert werden kann, hat sie Anspruch auf eine Invalidenrente. Dieser Anspruch entsteht frühestens dann, «wenn die versicherte Person während eines Jahres ohne wesentlichen Unterbruch durchschnittlich mindestens zu 40 % arbeitsunfähig war und [...] eine Erwerbsunfähigkeit von 40 % oder mehr besteht» (Informationsstelle AHV/IV, 2021a). Der «Invaliditätsgrad» bestimmt den Rentenanspruch einer Person. Er wird ermittelt, indem ihr Erwerbseinkommen mit und ohne dem «Gesundheitsschaden» verglichen wird. Der Invaliditätsgrad drückt die Erwerbseinbusse in Prozenten aus. Bei einem Invaliditätsgrad von 40 Prozent hat eine Person Anspruch auf eine Rente im Umfang von 25 Prozent einer ganzen Rente. Bis zu einem Invaliditätsgrad von 49 Prozent erhöht sich der Rentenanspruch jeweils um 2.5 Prozentpunkte pro Grad. Zwischen einem Invaliditätsgrad von 50 und 69 Prozent entspricht der prozentuale Anteil des Rentenanspruchs dem Invaliditätsgrad. Ab einem Invaliditätsgrad von 70 Prozent hat eine Person Anspruch auf eine ganze Rente (ebd.). Die Invalidenrente in der Schweiz wird gemäss dem Invaliditätsgrad bemessen und dieser wiederum durch das Einkommen einer

Person beeinflusst. Deshalb bestehen für Betroffene keine grossen Anreize, eine Beschäftigung aufzunehmen. Das Einkommen, das zusätzlich durch eine (Teilzeit-)Beschäftigung erzielt wird, steht in der Regel in keinem Verhältnis zu der daraus folgenden Reduktion der Rente (Deuchert & Liebert, 2013).

In der Schweiz umfassen die bewährten Unterstützungsmassnahmen für die berufliche Teilhabe von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom insbesondere Coachingangebote von Anbietern, die auf Autismus spezialisiert sind (Ganz et al., 2020). Die IV finanziert diese Angebote im Rahmen von beruflichen Eingliederungsmassnahmen, wenn vorgängig eine Anmeldung bei der IV erfolgt und die Unterstützung auf die berufliche Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt abzielt (ebd.). Ein autismusspezifisches Coaching ist individualisiert sowie bedarfsorientiert gestaltet (ebd.).

In einem Bericht aus dem Jahr 2018 hat der Bundesrat Vorschläge formuliert, wie Personen mit einer ASS stärker am gesellschaftlichen Leben teilhaben können (Der Bundesrat, 2018b). Darin schlägt er die folgenden Massnahmen vor, welche die berufliche Integration von Menschen mit einer ASS in den ersten Arbeitsmarkt fördern sollen (ebd.):

- individuell passende Unterstützungsangebote im Ausbildungskontext, z. B. *supported education*, Job Coaching am Arbeitsplatz und berufspädagogische Unterstützung in der Schule (angeboten durch die IV-Stellen sowie in Zusammenarbeit mit anderen spezialisierten Leistungserbringern);
- Job Coaching beim Berufseinstieg und begleitend am Arbeitsplatz (angeboten durch die IV-Stellen sowie in Zusammenarbeit mit anderen Leistungserbringern);
- enge Zusammenarbeit der IV-Berufsberatung mit Fachpersonen für Autismus.

Für die vorgeschlagenen Massnahmen ist die IV zuständig. Sie sollen gemäss Bundesratsbericht (ebd.) im Rahmen der Weiterentwicklung der IV umgesetzt werden. Da nicht alle Personen am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können, bleiben angemessene Angebote im geschützten Bereich wichtig. Jedoch muss dieser Bereich stärker auf die Bedürfnisse von Menschen im Autismus-Spektrum ausgerichtet werden (ebd., S. 36). Der Bericht des Bundesrates zeigt, dass die Bedeutung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit einer ASS auch in der Schweiz erkannt wurde.

In der Schweiz wurde bisher noch keine Studie durchgeführt, die den Fokus auf die berufliche Teilhabe von Menschen mit einer ASS legt. Jedoch sind in den vergangenen Jahrzehnten auf Initiative einzelner Fachpersonen diverse Angebote entstanden, die auf Personen mit einer ASS ausgerichtet sind. Beispielsweise Ausbildungsbetriebe und Arbeitsplätze, Kompetenzzentren oder spezialisierte Beratungs- und Eingliederungsstellen, die teilweise auf eine langjährige

Erfahrung und viele Erfolge zurückblicken können. Neue Unterstützungsangebote kommen stetig hinzu, da der Bedarf an autismusspezifischer Unterstützung, Beratung und Begleitung bei weitem noch nicht gedeckt ist. Die Website des Vereins *Autismus Deutsche Schweiz*, der sich an Betroffene, Angehörige und Fachpersonen richtet, bietet eine Übersicht über Unterstützungsmassnahmen für Personen mit einer ASS im Arbeitsleben.⁸ Die aufgeführten Adressen beinhalten sowohl Ausbildungsstätten, spezifisch auf die Zielgruppe ausgerichtete Betriebe und Beratungsstellen als auch Coachingangebote für Personen im Autismus-Spektrum.

⁸ Die Liste ist unter folgendem Link zu finden: www.autismus.ch/adressen/sonstige/berufliche-foerdermassnahmen.html [Zugriff: 09.02.2024].

3 Forschungsstand

3.1 Berufliche Teilhabe bei Autismus

Menschen mit einer ASS können grundsätzlich in verschiedenen Kontexten beruflich teilhaben: Sie arbeiten im geschützten Rahmen oder auf dem ersten Arbeitsmarkt, mit oder ohne Unterstützung durch finanzielle und/oder begleitende Massnahmen wie Job Coaching (Baumgartner et al., 2009). Der Fokus dieser Publikation liegt auf denjenigen Personen im Autismus-Spektrum, die weder eine intellektuelle noch eine sprachliche Beeinträchtigung haben (d. h. Menschen mit der ICD-10 Diagnose Asperger-Syndrom). Zudem fokussiert sie innerhalb dieser Gruppe auf Personen, die eine berufliche Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt ausüben.

Die Forschung zur beruflichen Teilhabe bei Autismus setzt sich hauptsächlich zusammen aus Überblicksarbeiten zur Lebens- und Beschäftigungssituation von Personen im Autismus-Spektrum, Studien zu ihren Erfahrungen in der Arbeitswelt sowie Studien zur Wirksamkeit von Platzierungsprogrammen und -angeboten im ersten Arbeitsmarkt (Kirchner & Dziobek, 2014; López & Keenan, 2014; Mavranouzouli et al., 2014; Mawhood & Howlin, 1999; Wehman et al., 2012). Neuere Studien untersuchten die Gelingensbedingungen der beruflichen Teilhabe und die Zugänglichkeit (*accessibility*) von Arbeitsplätzen (Waisman-Nitzan et al., 2021). Zudem fokussierten sie auch auf die Auswirkungen von Arbeitsplatzanpassungen und der Offenlegung der Diagnose im Arbeitskontext (Khalifa et al., 2020; Lindsay et al., 2021).

Das nachfolgende Kapitel gibt ein Überblick zur Beschäftigungssituation von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom. Anschliessend wird auf Barrieren und förderliche Rahmenbedingungen für die berufliche Teilhabe eingegangen.

3.1.1 Beschäftigungssituation

Wie im zweiten Kapitel ausgeführt wurde, wirkt sich die Teilhabe einer Person an verschiedenen Lebensbereichen positiv aus auf ihre Zufriedenheit und ihre Lebensqualität. Berufliche Teilhabe kann sinnstiftend sein und ermöglicht es dem Individuum, Selbstwirksamkeit, Selbstständigkeit sowie Selbstbestimmung zu erfahren (Misselhorn, 2017; Riddle, 2014). Verschiedene Studien deuten darauf hin, dass die Beschäftigungssituation von Erwachsenen mit einer ASS

vergleichsweise schlechter ist als diejenige der Durchschnittsbevölkerung: Erwachsene mit einer ASS sind mit grösserer Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung betroffen, sie wechseln häufiger ihre Stelle und verdienen schlechter als Gleichaltrige ohne eine ASS (Baldwin et al., 2014; Howlin, 2000; Hurlbutt & Chalmers, 2004; Mason et al., 2020; Müller et al., 2013). Die Beschäftigungsquote von Erwachsenen mit einer ASS liegt deutlich unter derjenigen von Erwachsenen ohne oder mit einer anderen Beeinträchtigung (Shattuck et al., 2012). Die Beschäftigungsquote von Erwachsenen mit einer ASS im ersten Arbeitsmarkt variiert zwischen 20 Prozent und 55 Prozent, abhängig von der geografischen Region, den verwendeten Datensätzen, den berücksichtigten Personen mit einer ASS (Alter, Funktionsfähigkeit, allfällige Unterstützungsmaßnahmen) und der Definition von Arbeit (erster oder zweiter Arbeitsmarkt, eventuell eingesetzte Kriterien bezüglich des Mindestpensums) (Bishop-Fitzpatrick et al., 2016; Lorenz et al., 2016; Shattuck et al., 2012).

Eine neuere Studie aus dem Vereinigten Königreich zeigt, dass nur 22 Prozent der Erwachsenen mit einer ASS einer bezahlten Arbeit nachgehen. Dies verglichen mit 50 Prozent der Erwachsenen mit einer anderen Beeinträchtigung und 80 Prozent der Erwachsenen ohne Beeinträchtigung (Office of National Statistics, 2021). An einer Studie in Deutschland nahmen 196 Personen teil, die an einer von vier «Autismus-Ambulanzen»⁹ mit ASS diagnostiziert worden waren. Von diesen Personen arbeiteten nur 18 Prozent im ersten Arbeitsmarkt (angestellt oder selbstständig), trotz eines überdurchschnittlichen Niveaus an formaler und beruflicher Bildung. 21.1 Prozent arbeiteten im geschützten Rahmen, 9.8 Prozent wurden aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig und 11.3 Prozent regulär berentet (Maslahati et al., 2022). Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich 23.2 Prozent der Befragten in einer Ausbildung und 16.5 Prozent waren arbeitslos (ebd.). Mehr als zwei Drittel der Befragten waren von der finanziellen Unterstützung durch den Staat oder durch die Familie abhängig (ebd.).

In der Schweiz liegt keine Statistik vor zur Beschäftigungssituation von Personengruppen mit bestimmten Behinderungen. Es kann davon ausgegangen werden, dass Erwachsene mit den Diagnosen frühkindlicher Autismus und atypischer Autismus vorwiegend im zweiten Arbeitsmarkt arbeiten, während Erwachsene mit der Diagnose Asperger-Syndrom tendenziell im ersten Arbeitsmarkt tätig sind (Eckert, 2015).

⁹ «Autismus-Ambulanzen» sind in Deutschland verbreitet. Sie sind auf die Diagnose, Therapie und Beratung von Menschen im Autismus-Spektrum spezialisiert.

Gezielt mit dem Bereich der Arbeit befasste sich im Jahr 2010 eine Studie der Schweizer Stiftung *Autismuslink*. In der Studie wurden Eltern mit Kindern ab 14 Jahren und volljährige Betroffene schriftlich befragt. Sie zeigte auf, dass nur rund ein Sechstel der Betroffenen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr zur Schule gingen, im ersten Arbeitsmarkt beschäftigt war (Travella, 2010). Eckert (2015) kommt zum Schluss, dass die berufliche Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit einer ASS gelingen kann, wenn nach individuell passenden Lösungen gesucht wird. Häufig übt diese Personengruppe Nischantätigkeiten aus, die ihren besonderen Interessen und Fähigkeiten entsprechen.

3.1.2 Barrieren für die berufliche Teilhabe

Personen im Autismus-Spektrum begegnen im Hinblick auf ihre berufliche Teilhabe verschiedenen Herausforderungen und Barrieren (Holwerda et al., 2012). Harmuth et al. (2018) unterscheiden zwischen personbezogenen, umweltbezogenen sowie arbeits- und aufgabenbezogenen Barrieren. Diese Barrieren betreffen insbesondere den Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess, die Anpassung an neue Aufgaben und Arbeitsbedingungen, die soziale Interaktion, die «Passung» der Arbeit hinsichtlich Funktion und Arbeitsinhalt, das erhöhte Stresserleben sowie das fehlende Verständnis der Arbeitskolleg:innen für besondere Bedürfnisse am Arbeitsplatz.

Im Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess können Betroffene zum Beispiel Schwierigkeiten haben, einen aussagekräftigen Lebenslauf zu erstellen, potenzielle Arbeitgeber:innen telefonisch zu kontaktieren und die Stellensuche zu koordinieren (Bury et al., 2021; López & Keenan, 2014; Müller et al., 2003). Ausserdem ist die Bewerbungssituation selbst häufig herausfordernd, weil zum Beispiel unklar ist, wie detailliert Fragen in einem Vorstellungsgespräch beantwortet werden sollen (Müller et al., 2003).

Erwachsene mit einer ASS berichten auch, dass sie Schwierigkeiten haben, sich an neue Aufgaben und Arbeitsbedingungen anzupassen. Sie scheuen häufig vor Veränderungen zurück. Oft benötigen sie mehr Zeit und Energie als neurotypische Personen, um neue Arbeitsabläufe zu erlernen und sich mit Veränderungen zurechtzufinden (Hurlbutt & Chalmers, 2004). Einige Betroffene erzählen, dass sie aufgrund ihrer Mühe, schnell zu lernen, von ihren Vorgesetzten verwarnt oder sogar entlassen worden sind (Müller et al., 2003).

Personen mit einer ASS erleben Herausforderungen und Barrieren auch in Zusammenhang mit sozialen Interaktionen im Arbeitskontext (Hendricks, 2009). Interaktionen mit Arbeitskolleg:innen sind häufig geprägt durch Missverständnisse oder die Schwierigkeit, sich in andere hineinzusetzen und nonverbale

Signale zu deuten (Harmuth et al., 2018). Wenn Arbeitnehmende mit einer ASS ungeschriebene soziale Regeln und Konventionen nicht befolgen, kann sich dies negativ auf ihre berufliche Teilhabe auswirken (Bury et al., 2021). Auch die Kritik durch Arbeitskolleg:innen oder die fehlende soziale Integration werden als herausfordernd erlebt und führen im schlechtesten Fall zu Rückzug und Isolation (Baldwin et al., 2014; Hendricks & Wehman, 2009; López & Keenan, 2014; Mawhood & Howlin, 1999). Innerhalb von sozialen Interaktionen ist auch die Kommunikation herausfordernd (Hendricks, 2009). Personen mit einer ASS fällt es häufig schwer, Informationen zu verarbeiten. Dies insbesondere, wenn schnell und viel gesprochen wird (Baldwin et al., 2014). Arbeitnehmende mit einer ASS tendieren auch dazu, Information wörtlich zu verstehen und können aus der Kommunikation nicht immer die implizite Bedeutung erschliessen, was zu Missverständnissen führen kann (Müller et al., 2003).

Weitere Herausforderungen betreffen die Passung der Arbeitnehmenden mit ihrer Funktion und dem Arbeitsinhalt. Die berufliche Teilhabe von Personen mit einer ASS ist weniger erfolgreich, wenn der Arbeitsinhalt und die Anforderungen der Arbeit nicht gut zu den Fähigkeiten, den Erfahrungen und der Ausbildung einer Person passen (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Harmuth et al., 2018). Durch verschiedene Forschungsarbeiten belegt ist auch der Umstand, dass Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom zwar häufig hohe Bildungsabschlüsse erzielen, jedoch selten im erlernten Beruf tätig sind. Dementsprechend sind sie häufig unzufrieden mit ihrer Arbeit und ihrem Verdienst sowie den Arbeitsbedingungen (Baldwin et al., 2014; Riedel et al., 2016).

Erwerbstätige Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom berichten häufig von einem erhöhten Stresserleben und Ängsten am Arbeitsplatz (Harmuth et al., 2018). Stress entsteht beispielsweise, weil sie soziale Regeln am Arbeitsplatz nicht verstehen, ihnen das Wissen über angemessene Gesprächsthemen fehlt und sie generell erschöpft sind durch die Anstrengungen, in einer neurotypischen Welt zurechtzukommen (Baldwin et al., 2014; Hurlbutt & Chalmers, 2004). Die sozialen Herausforderungen und die sensorische Überlastung können zur Entstehung von Depressionen beitragen (Hurlbutt & Chalmers, 2004). Auch repetitive und restriktive Verhaltensweisen können die berufliche Teilhabe erschweren. Zum Beispiel, wenn Arbeitnehmende mit einer ASS Mühe haben, mit Veränderungen umzugehen, Routinen benötigen sowie sensorische Besonderheiten aufweisen (Gal & Yirmiya, 2021; Harmuth et al., 2018).

Mögliche Barrieren für die berufliche Teilhabe sind auch das mangelnde oder fehlende Verständnis von Arbeitgebenden und Mitarbeitenden, die fehlende Anpassung von Arbeitsplätzen und fehlende Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz (López & Keenan, 2014). Eine defizitorientierte Einstellung von

Vorgesetzten und Arbeitskolleg:innen wirkt ebenfalls als Barriere für die berufliche Teilhabe. Zudem berichten Betroffene im Zusammenhang mit der Mitteilung ihrer Diagnose auch von Stigmatisierungserfahrungen (Harmuth et al., 2018). In verschiedenen Studien äusserten Erwachsene mit einer ASS den Wunsch, von ihren Vorgesetzten und Arbeitskolleg:innen besser verstanden zu werden (ebd.).

Im Arbeitsleben werden höhere Anforderungen an die sozialen und kommunikativen Kompetenzen sowie die Flexibilität von Menschen mit einer ASS gestellt als in der Schule und in der Ausbildung. Gleichzeitig sind Unterstützungs- und Begleitmassnahmen viel weniger verfügbar als in Bildungsinstitutionen. Dies könnte erklären, weshalb viele Menschen mit einer ASS zwar in der Schule und in der Ausbildung gute Leistungen erbringen und hohe Bildungsabschlüsse erreichen, am Berufsleben aber kaum teilhaben können (Maslahati et al., 2022).

3.1.3 Förderliche Faktoren für die berufliche Teilhabe

Verschiedene Faktoren können die berufliche Teilhabe von Erwachsenen mit einer ASS fördern. Betroffene Personen haben eine grössere Chance, eine Arbeit zu finden und zu behalten, wenn sie Berufserfahrung sowie berufsbezogene Kompetenzen und Fähigkeiten mitbringen, ihre eigenen Stärken und Schwächen kennen sowie eine weniger stark ausgeprägte Form von Autismus aufweisen (Harmuth et al., 2018). Personen mit ASS können zudem eher beruflich teilhaben, wenn sie eine berufliche Grundbildung absolviert haben (Dreaver et al., 2020; Ganz et al., 2020). Einschlägige Leitlinien empfehlen ein Bewerbungstraining, um den Berufseinstieg zu erleichtern. Dieses soll arbeitssuchende Jugendliche und junge Erwachsene mittels Übungen und Rollenspielen, die an ihr kognitives Niveau angepasst sind, auf eine Anstellung vorbereiten (AWMF, 2021).

Personen mit einer ASS sowie auch Arbeitgeber:innen finden es wichtig, dass Vorgesetzte und Arbeitskolleg:innen für Autismus sensibilisiert werden (Dreaver et al., 2020; Hayward et al., 2019; Hendricks, 2009). Das Wissen über beziehungsweise das Verständnis für Autismus wirkt sich positiv aus auf die Beziehungen am Arbeitsplatz. Dies kann wiederum die Selbstsicherheit und das Akzeptanzgefühl von Betroffenen am Arbeitsplatz beeinflussen (Dreaver et al., 2020). Die Sensibilisierung des Arbeitsumfelds für Autismus verhindert, dass Mitarbeitende mit dem Asperger-Syndrom als «schwierig» oder «seltsam» wahrgenommen werden. Zudem kann sie die Toleranz der Mitarbeitenden erhöhen gegenüber den Besonderheiten der Personen mit dem Asperger-Syndrom. Wenn Mitarbeitende über ein grundlegendes Verständnis für Autismus verfügen, akzeptieren sie es eher, wenn Personen mit dem Asperger-Syndrom soziale Regeln nicht beachten (Hayward et al., 2019; Müller et al., 2003). Ein grösseres

Bewusstsein für Autismus kann Vorgesetzte auch dazu ermutigen, die Arbeitsumgebung an die Bedürfnisse von Personen mit einer ASS anzupassen (Griffith et al., 2011).

Ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor für die berufliche Teilhabe ist die Passung von Person, beruflicher Tätigkeit und Umfeld (Harmuth et al., 2018). Eine Arbeit muss zu den individuellen Stärken, Fähigkeiten und Interessen, aber auch zu den individuellen Schwächen einer Person passen (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Müller et al., 2003; Proft et al., 2016). Dreaver et al. (2020) stellten in ihrer Studie fest, dass Mitarbeitende mit einer ASS vergleichbare oder bessere Leistungen erzielen können als ihre neurotypischen Kolleg:innen, wenn ihre Arbeit zu ihren jeweiligen Stärken, Fähigkeiten und Interessen passt (Lorentz & Heinitz, 2014). In einigen Forschungsprojekten stellte es sich als hilfreich heraus, die Arbeit von Personen mit einer ASS «masszuschneidern» (engl. *customized employment*). Und zwar, indem die Arbeit, die auch den Bedürfnissen der Arbeitgebenden entspricht, angepasst wird an die Stärken, Interessen und den Unterstützungsbedarf der jeweiligen Person (Schall et al., 2020).

Weiter oben wurde bereits erwähnt, dass die Kommunikation für Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom häufig eine Barriere in der beruflichen Teilhabe darstellt. Die Anpassung und Unterstützung der Kommunikation kann deshalb sehr förderlich für die berufliche Teilhabe sein (Baldwin et al., 2014; Müller et al., 2003; Proft et al., 2017). Generell scheinen Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom schriftliche Kommunikation zu bevorzugen (Baldwin et al., 2014; Cummins et al., 2020). Möglicherweise, weil die Reaktionszeit der schriftlichen Kommunikation länger ist als die der mündlichen, die schriftliche Kommunikation strukturierter und regelgeleiteter ist (z. B. via E-Mail) sowie die sensorischen Impulse beschränkt sind (Howard & Sedgewick, 2021). Die am Arbeitsplatz verwendeten Kommunikationsformen können angepasst oder ausgeweitet werden. Helfen kann auch eine präzise, zielgerichtete Kommunikation, allenfalls begleitet durch visuelle und handlungsorientierte Instruktionen, schriftliche Anweisungen sowie «Übersetzungsleistungen» durch Mentor:innen (Baldwin et al., 2014; Hagner & Cooney, 2005; Müller et al., 2003; Proft et al., 2017). Missverständnisse und Stress können vermieden werden, wenn Aufgaben, Anforderungen und Kompetenzen klar und direkt kommuniziert werden, idealerweise mit Angaben zur Priorisierung von Aufgaben (Anderson et al., 2021; Müller et al., 2003).

Die berufliche Teilhabe von Personen mit einer ASS kann auch unterstützt und gefördert werden, indem Arbeitsplätze individuell an ihre Bedürfnisse angepasst werden (Hendricks, 2009). Abhängig vom Bedürfnis einer Person kann es hilfreich sein, nicht nur einen einzelnen Arbeitsplatz, sondern das ganze Büro so anzupassen, dass es ihren sensorischen Besonderheiten besser

entspricht. Bei Lichtempfindlichkeit kann die Beleuchtung verändert werden, oder aber der Person wird ermöglicht, Hilfsmittel zu nutzen, wie beispielsweise eine Sonnenbrille (Hayward et al., 2019). Bei Lärmempfindlichkeit kann einer Person ein abgeschirmtes Büro angeboten oder ihr ermöglicht werden, Kopfhörer zu tragen (ebd.). Eine neutrale, nüchterne Büroeinrichtung kann vor visuellen Ablenkungen schützen und auch die Gewährung häufiger Pausen kann förderlich sein (Dreaver et al., 2020; Waisman-Nitzan et al., 2021). Zudem können flexible Arbeitszeiten helfen (Hayward et al., 2019; Hendricks, 2009; Waisman-Nitzan et al., 2021). Damit diese Massnahmen umgesetzt werden können, ist es wichtig, dass die Vorgesetzten offen sind gegenüber dem Bedürfnis ihrer Mitarbeitenden, ihren Arbeitsplatz anzupassen (Dreaver et al., 2020). Und zudem ist es zentral, dass die Vorgesetzten über die Diagnose einer Person informiert sind (Lindsay et al., 2021; Waisman-Nitzan et al., 2021).

Die berufliche Teilhabe einer Person wird gefördert, wenn sie langfristig im Beruf unterstützt wird (Hendricks, 2009). Ein Jobcoaching kann diese Unterstützung gewährleisten. Unterstützende Massnahmen haben zum Ziel, Stärken und Stolpersteine im Rahmen der beruflichen Teilhabe zu identifizieren, die Betroffenen für ebendiese zu sensibilisieren, sie in ihrer Selbstbestimmung zu stärken sowie zwischen den Betroffenen und ihren Vorgesetzten zu vermitteln. So können eine Person und ihre Arbeit möglichst gut aufeinander abgestimmt und die individuellen Stärken der Arbeitnehmenden mit einer ASS sichtbar gemacht werden (Waisman-Nitzan et al., 2021). Eine langfristige Unterstützung durch eine oder einen Jobcoach ist vor allem dann relevant, wenn zwischen einer Person mit einer ASS und ihren Vorgesetzten vermittelt und das gegenseitige Verständnis gefördert werden muss (Müller et al., 2003). Neben den Sensibilisierungs- und Vermittlungsaufgaben, die sie übernehmen, können Jobcoaches dabei helfen, die Arbeitsbedingungen oder den Arbeitsplatz bedarfsgerecht anzupassen sowie Mentor:innen zu befähigen (AWMF, 2021).

Weiter scheint eine offene, respektvolle und verständnisvolle Haltung der vorgesetzten Personen die berufliche Teilhabe von Personen mit einer ASS stark zu beeinflussen (Anderson et al., 2018; Hagner & Cooney, 2005). Für eine Studie von Waisman-Nitzan et al. (2021) wurden Menschen mit einer ASS befragt. Sie betrachteten ein inklusives, diversitätsfreundliches Arbeitsklima als wichtige Voraussetzung für die berufliche Teilhabe sowie um sich wohl und zugehörig fühlen zu können (Waisman-Nitzan et al., 2021). In einer anderen Studie betonten Betroffene, wie wichtig Geduld, Empathie und Offenheit der vorgesetzten Personen sind (Hayward et al., 2019). Für Führungspersonen scheint die folgende Erkenntnis wichtig: Die berufliche Teilhabe von Menschen mit einer ASS kann durch kostengünstige, nicht-physische Anpassungen gefördert werden.

Diese Anpassungen betreffen in erster Linie das Bewusstsein, das Verständnis und die Sensibilität der Personen im beruflichen Umfeld (Waisman-Nitzan et al., 2021).

Wenn typische Stärken von Menschen mit einer ASS am Arbeitsplatz eingesetzt werden, fördert dies ihre berufliche Teilhabe (Bury et al., 2021; Lorenz & Heinitz, 2014; Müller et al., 2003). In diversen Studien gaben Teilnehmende mit einer ASS an, dass ihre Arbeitszufriedenheit und ihre beruflichen Leistungen höher sind, wenn ihre Arbeit zu ihren Spezialinteressen und -fähigkeiten passt (Bury et al., 2021; Krieger et al., 2012; Pfeiffer et al., 2017). Die bisherigen Befunde zum Nutzen «autistischer Stärken» beruhen primär auf subjektiven Erfahrungen und Berichten. Deshalb müssen die individuellen Unterschiede von Betroffenen untersucht und darauf aufbauend deren Stärken und Unterstützungsbedarf herausgearbeitet werden (Bury et al., 2021).

3.2 Zwischenfazit

Ausgehend von den oben dargelegten Forschungsergebnissen und theoretischen Grundlagen soll dieses Kapitel abgeschlossen werden mit einem Zwischenfazit zu den beiden Fragestellungen dieser Publikation. Die erste Fragestellung lautet:

1. Wie können Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom in der Schweiz am ersten Arbeitsmarkt teilhaben?

Die berufliche Teilhabe von Menschen mit einer ASS im ersten Arbeitsmarkt ist tendenziell möglich, wenn erstens möglichst viele Faktoren gegeben sind, welche die Teilhabe fördern (vgl. Kapitel 3.1.3). Und zweitens, wenn potenzielle Barrieren (vgl. Kapitel 3.1.2) möglichst fehlen. Das bedeutet, dass die berufliche Teilhabe eher gelingt, wenn das Arbeitsumfeld einer Person für das Autismus-Spektrum sensibilisiert ist und damit für ihre Schwierigkeiten. Die Sensibilisierung des Arbeitsumfelds fördert auch die Bereitschaft der Vorgesetzten, die eigene Kommunikation anzupassen und individuelle Arbeitsplatzanpassungen vorzunehmen. Zusammenfassend wurden Aspekte, welche die berufliche Teilhabe fördern, auf der Ebene der Vorgesetzten und Mitarbeitenden identifiziert (Einstellungen, Haltungen, Kultur, Verhalten), auf der Ebene des Arbeitsinhalts (die Anforderungen des Arbeitsplatzes stimmen mit den Kompetenzen, Stärken und Interessen einer Person überein) sowie auf der Ebene der Begleitung und Unterstützung (z. B. Jobcoaching).

Herausforderungen und Barrieren in der beruflichen Teilhabe liegen im Zugang zur beruflichen Teilhabe (vgl. Kapitel 3.1.2). In vielen Bewerbungs- und Rekrutierungsprozessen liegt der Fokus stark auf den sozialen und kommunikativen Kompetenzen einer Person. Zudem handelt es sich in der Regel um besondere soziale Interaktionssituationen, die geübt werden müssen. Mit Blick auf die Barrieren, die in der Forschung beschrieben werden, fällt auf, dass diese eng mit der Kernsymptomatik von Autismus-Spektrum-Störungen verbunden sind (Falkai et al., 2015). Zum Beispiel können auch im Arbeitskontext Missverständnisse entstehen, wenn Personen mit einer ASS soziale Regeln oder gängige Kommunikationsmuster missachten. Auch bei den Schwierigkeiten, sich an neue Aufgaben oder Arbeitsbedingungen anzupassen, handelt es sich um Herausforderungen, die eng mit dem Autismus-Spektrum und der Neigung zu restriktiven, repetitiven Verhaltensmustern, Interessen und Aktivitäten verbunden sind (ebd.). Auch weitere Aspekte gehören zum Autismus-Spektrum als Diagnose: das erhöhte Stresserleben sowie die verbreiteten komorbiden Störungen und sensorischen Überempfindlichkeiten. Das erhöhte Stresserleben scheint sich direkt daraus zu ergeben, dass Menschen mit einer ASS die sozialen Regeln am Arbeitsplatz nicht verstehen. Und zudem ist es eine Folge der generell hohen Anstrengung, die erforderlich ist, um in einer neurotypischen Welt zurechtzukommen (Baldwin et al., 2014). Bei vielen Herausforderungen in der beruflichen Teilhabe handelt es sich um Eigenschaften, die erst in der Wechselwirkung von Individuum und Umfeld zu Schwierigkeiten und Barrieren werden, welche die berufliche Teilhabe erschweren oder letztlich verhindern können.

Die bisherige Forschung identifiziert Herausforderungen und Barrieren in der beruflichen Teilhabe insbesondere auf der Ebene der Person mit einer ASS und den zum Autismus-Spektrum gehörenden Beeinträchtigungen. Weiter liegen mögliche Herausforderungen auch in der fehlenden Passung von Person und Beruf (Arbeitsinhalt, Funktion, Kompetenzen) sowie im fehlenden Verständnis für Autismus im Arbeitsumfeld. Letzteres hängt wiederum davon ab, inwiefern Vorgesetzte und Kolleg:innen über die Diagnose informiert und für Autismus sensibilisiert sind.

Es ist anzunehmen, dass auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden kann und muss, wenn die berufliche Teilhabe von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom gelingen soll. Einerseits muss auf die Person mit dem Asperger-Syndrom und ihre spezifische Ausprägung des Autismus fokussiert werden. Dies, weil die Kernsymptomatik des Autismus in ihrer individuellen Ausprägung bei der betroffenen Person vermutlich die berufliche Teilhabe beeinflusst (Falkai et al., 2015). Andererseits können viele förderliche Aspekte durch ein verständnisvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld bereitgestellt werden.

Die vorliegende Publikation möchte das «Wie» der ersten Fragestellung konkreter herausarbeiten und die Frage bezogen auf Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom in der Schweiz beantworten. Deshalb legt sie den Fokus auf die Sichtweisen von Personen mit dem Asperger-Syndrom und auf ihr Arbeitsumfeld, repräsentiert durch die Vorgesetzten. Die zweite Fragestellung lautet folgendermassen:

2. Welche Faktoren beeinflussen die berufliche Teilhabe von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom im Kontext ihrer Arbeitstätigkeit?

Die zweite Fragestellung kann aktuell nur beantwortet werden mit der obigen Sammlung von möglichen förderlichen und hemmenden Einflussfaktoren. Es ist unklar, wie die diversen Faktoren, die in Kapitel 3.1.2 und 3.1.3 aufgeführt wurden, zu gewichten sind, wie sie auf die berufliche Teilhabe einwirken und ob es noch weitere Einflussfaktoren auf die berufliche Teilhabe gibt.

Die Erkenntnisse aus der Forschung, Theorie und Diagnostik legen die Basis für die methodologische Ausrichtung und die Gestaltung des Forschungsdesigns. Angesichts der skizzierten Ausgangslage ist es relevant, einen mehrperspektivischen Blick einzunehmen und sowohl die Perspektive der Person mit dem Asperger-Syndrom als auch jene des beruflichen Umfelds einzubeziehen. Zudem ist es notwendig, eine gewisse Offenheit im Forschungsprozess beizubehalten, damit nicht lediglich bereits gewonnene Erkenntnisse reproduziert, sondern auch neue Erkenntnisse generiert werden können.

4 Methodologie und methodisches Vorgehen

4.1 Forschungsdesign

In der vorliegenden Forschung steht die Perspektive der Betroffenen auf ihre berufliche Teilhabe im Zentrum (Pellicano et al., 2014). Deshalb wurde ein qualitativer Zugang zum Feld gewählt. Qualitative Sozialforschung zielt darauf ab, Prozesse zu rekonstruieren, welche die soziale Wirklichkeit herstellen (Lamnek & Krell, 2016). Sie zeichnet sich zunächst aus durch Offenheit gegenüber den Forschungssubjekten, der erforschten Situation und den anzuwendenden Methoden und sieht davon ab, vorgängig Hypothesen aufzustellen. Qualitative Forschungsansätze weisen sehr unterschiedliche grundlagentheoretische Positionen und Verfahren auf, haben jedoch meist das *interpretative Paradigma* als grundlagentheoretische Position gemeinsam. Dieses geht davon aus, dass Interaktion

ein interpretativer Prozess ist, in dem die Handelnden sich aufeinander beziehen durch sinngebende Deutungen dessen, was der andere tut oder tun könnte (Matthes, 1976, S. 201, zitiert in Lamnek & Krell, 2016, S. 46).

Um die Fragestellungen dieser Arbeit zu beantworten, wurde eine explorative und offene Herangehensweise gewählt, die Personen mit dem Asperger-Syndrom als hauptsächliche Forschungssubjekte ansieht. Um mehr über die berufliche Teilhabe von Personen mit dem Asperger-Syndrom zu erfahren, schien es naheliegend, sie als «Expert:innen in eigener Sache» zu befragen. Als primäre Erhebungsmethode wurden also qualitative Interviews gewählt. Sie zielten darauf ab, Einsicht in die berufliche Teilhabe von Personen im Autismus-Spektrum zu erhalten und zu erörtern, inwiefern und unter welchen Bedingungen ihnen diese Teilhabe im Rahmen einer Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt möglich ist.

Aufgrund der Interviewsituation kamen für diese Untersuchung lediglich Personen in Frage, die über ausreichende soziale und kommunikative Fähigkeiten verfügen, um sich in einer Gesprächssituation mit einer unbekanntem Person zur Thematik möglichst differenziert mitteilen zu können. Weitere Teilnahme-kriterien waren:

- Eine ärztliche Diagnose Asperger-Syndrom liegt vor.
- Die Person arbeitet auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Das Arbeitsverhältnis besteht seit mindestens sechs Monaten.

4.1.1 Überblick zum Forschungsprozess

Mit dem Ziel, sich im komplexen Feld der beruflichen Integration von Menschen im Autismus-Spektrum zu orientieren, wurden in einem ersten Schritt diverse informelle Gespräche mit verschiedenen Fachpersonen geführt. Diese arbeiteten in der Beratung und Begleitung von Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung: Berufsberatende der IV, Dozierende und auf Autismus spezialisierte Fachpersonen aus den Bereichen (Berufs-)Beratung, berufliche Integration und Coaching. Parallel dazu recherchierte die Forscherin zur Datenlage und zur Unterstützungssituation in der Schweiz und sie versuchte, statistische Daten des BSV für die Studie nutzbar zu machen. Zudem führte sie ein Gruppeninterview mit einigen Mitgliedern des Berufsberatungsteams einer kantonalen IV-Stelle. Im Interview fragte sie danach, wie die Fachpersonen ihre Arbeit mit Personen im Autismus-Spektrum erleben und welche Besonderheiten oder Herausforderungen in Bezug auf deren berufliche Teilhabe auftreten. Dieses Gruppeninterview diente ebenfalls dazu, sich im Feld zu orientieren sowie das Forschungsdesign zu konkretisieren.

Das erhobene Datenmaterial umfasst, neben dem Gruppeninterview mit Berufsberatenden der IV, 14 leitfadengestützte Interviews mit berufstätigen Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom und ihren Vorgesetzten. Die Interviews mit den Betroffenen dauerten von einer halben Stunde bis zu zwei Stunden und die Interviews mit den vorgesetzten Personen in den meisten Fällen rund eine Stunde.

4.1.2 Wahl der Erhebungsmethode

Aus methodologischer Perspektive weisen qualitative Interviews einen Prozesscharakter auf, der sich im Prinzip der Reflexivität von Gegenstand und Analyse manifestiert (Lamnek & Krell, 2016). Ein Nachteil des (qualitativen) Interviews liegt darin, dass es nur Auskunft darüber gibt, was der interviewten Person bekannt ist, woran sie sich erinnert, was ihr wichtig erscheint und was sie zu erzählen bereit ist. Somit lässt sich erstens stets nur ein Teil der Bedeutungen erschliessen, die eine bestimmte Situation für die interviewte Person besitzt, und zweitens auch nur ein Teil des für die Fragestellung relevanten Kontexts nachvollziehen (König & Zedler, 2002). Da sich ein qualitatives Interview in der Regel durch Offenheit und Flexibilität auszeichnet, erfordert es von den befragten Personen ein gewisses Mass an intellektueller und kommunikativer Kompetenz (Lamnek & Krell, 2016). Ein allzu offenes Interviewsetting wurde vermieden, weil beim Asperger-Syndrom insbesondere die soziale Kommunikation und Interaktion beeinträchtigt sind sowie betroffene Personen häufig ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Vorhersehbarkeit und Struktur haben. In vielen Forschungsprojekten

werden Interviews mit Personen mit einer ASS auf eine (teil-)strukturierte Art und Weise durchgeführt. Dabei können die Teilnehmenden oft selbst wählen, ob sie das Interview telefonisch, online oder persönlich durchführen (Griffith et al., 2011; Müller et al., 2003) und ob sie die Interviewfragen vorab erhalten möchten (Müller et al., 2003).

Basierend auf diesen Überlegungen wurden problemzentrierte, leitfadengestützte Interviews gewählt (Witzel, 1985). Problemzentrierte Interviews fokussieren auf eine spezifische Problemstellung oder Fragestellung, passen die einzelnen Methoden im Verlauf der Analyse stets dem Gegenstand an und analysieren ein wissenschaftliches Problemfeld flexibel und schrittweise (ebd.). Im Gegensatz zu offenen Interviewmethoden liegt dem problemzentrierten Interview nach Witzel ein gewisses theoretisches Vorverständnis zur Thematik zugrunde (ebd.). Das Interview entlang eines Leitfadens eignet sich vor allem dann als Methode der Datenerhebung, wenn die Forschenden bereits Kenntnisse über den Forschungsgegenstand haben, die für die Erstellung des Leitfadens genutzt werden können (Schreier, 2013). Dies war bei der vorliegenden Publikation der Fall.

Interviewdurchführung und -aufbereitung

Für die Interviews entwickelte die Forscherin einen nicht-standardisierten, problemzentrierten Leitfaden¹⁰ mit offenen, erzählgenerierenden Fragen. Aufgenommen wurden jene Themen, die im Vorfeld aufgrund theoretischer Überlegungen, des Forschungsstands und der Kenntnis des Feldes für relevant befunden wurden (Kapitel 2 und 3). Die Interviewfragen basieren insbesondere auf den Erkenntnissen zu förderlichen und hemmenden Einflussfaktoren auf die berufliche Teilhabe.

Einsteigend in jedes Interview beantworteten die Befragten wenige kurze Fragen zu ihrem Alter, ihrem Beruf, zu Beschäftigungsart und -grad sowie dem Zeitpunkt der Diagnosestellung. Danach fragte die Forscherin in den leitfadengestützten Interviews zuerst nach der beruflichen Laufbahn seit der Schulzeit und anschliessend nach dem Zugang zur aktuellen Stelle:

- «Wenn Sie jetzt mal von vorne beginnen. Können Sie mir erzählen, was Sie seit dem Ende der Schulzeit beruflich gemacht haben?»
- «Wie kam es dazu, dass Sie zu ihrer aktuellen Stelle gekommen sind?»

In Tabelle 2 sind die Themen aufgelistet, die in den Interviews erfragt wurden.

¹⁰ Die beiden verwendeten Leitfäden (Interviews mit Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden) können im Anhang der Originalfassung dieser Publikation eingesehen werden.

Tabelle 2: Themen und Struktur der Interviews

Interviews mit Arbeitnehmer:innen	Interviews mit Arbeitgeber:innen
<ul style="list-style-type: none"> • Berufsfindung und Zugang zur aktuellen Arbeitsstelle • Passung Arbeitsstelle – Person • Arbeitszufriedenheit • Begleitung und Unterstützung • Umgang mit der Autismusdiagnose • Blick in die Zukunft (Wünsche, Bedürfnisse) 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissen und Vorerfahrungen zu Autismus • Umgang mit der Autismusdiagnose • Zusammenarbeit mit der Person • Begleitung und Unterstützung • Passung Arbeitsstelle – Person • Blick in die Zukunft

Die Interviews wurden mit einem Audioaufnahmegerät aufgezeichnet. Zudem wurde von jedem Interview ein Postskriptum angefertigt. Darin hielt die Forscherin Informationen zum Ablauf des Interviews fest, zu Gesprächen vor und nach dem Einschalten des Aufnahmegeräts sowie Beobachtungen zum Verhalten der interviewten Person und ihrer eigenen Stimmung.

Die Interviewtermine mit den Personen mit dem Asperger-Syndrom waren mehrheitlich gleich aufgebaut: Die Forscherin, eine Kontaktperson und die zu interviewende Person trafen sich und stellten sich gegenseitig vor. Die Forscherin informierte die zu interviewende Person über das Projekt, erklärte ihr den Sinn und Zweck der Interviews sowie den Interviewablauf. Zudem wurde sie informiert über den Datenschutz und die stets bestehende Möglichkeit, aus dem Projekt auszusteigen. Vor Interviewbeginn holte die Forscherin jeweils das explizite Einverständnis der Teilnehmenden mündlich ein. Die interviewten Personen konnten den Ort des Gesprächs selbst bestimmen. In der Regel handelte es sich um den Arbeitsort oder einen Besprechungsraum in einer Beratungsstelle. In einem Fall wurde das Interview auf Wunsch der interviewten Person in einem Café durchgeführt.

Die Forscherin transkribierte die Interviews anschliessend wortgetreu, wobei sie sie von Dialekt auf Hochdeutsch übersetzte und sprachlich leicht glättete. Der Fokus der Transkription lag auf dem semantischen Inhalt, es wurden aber auch para- und nonverbale Aspekte berücksichtigt. Als Orientierung dienten die Transkriptionsregeln, die in Tabelle 3 abgebildet sind.

Tabelle 3: Transkriptionsregeln für Interviews¹¹

Transkriptionsregeln	
(.)	Pause bis zu einer Sekunde
(2)	Anzahl der Sekunden, die eine Pause dauert (wenn >1s)
NEIN	betont
nein	laut (in Relation zur üblichen Lautstärke der Sprechenden Person)
°nein°	leise (in Relation zur üblichen Lautstärke der Sprechenden Person)
.	stark sinkende Intonation
?	stark steigende Intonation
viellei-	Abbruch eines Wortes
A=aber	Wortverschleifung
(doch)	Unsicherheit in der Transkription
(unv.)	unverständliche Äußerung (die Länge der Klammer entspricht ca. der Dauer der Äußerung)
((seufzt))	Anmerkung zu parasprachlichen bzw. nonverbalen Ereignissen
<mh>	Hörersignal der Forscherin oder der interviewten Person, sofern es den Interviewverlauf nicht unterbricht
//	Kennzeichnung von Sprecherüberlappungen

4.1.3 Feldzugang und Fallauswahl

Der Zugang zu potenziellen Interviewpartner:innen gestaltete sich äußerst schwierig. Deshalb wurden die meisten Gesprächspartner:innen über eine Fachperson kontaktiert, die in der Beratung und Begleitung von Menschen mit einer ASS tätig war.¹² Neben einigen Nachteilen zeichnete sich diese Art der Fallauswahl durch den Vorteil aus, dass die Kontaktperson viele der Teilnehmenden persönlich kannte. Dies erleichterte die an theoretischen Kriterien orientierte Fallauswahl (Lamnek & Krell, 2016). Es wurden Personen ausgewählt, die sich

¹¹ In Anlehnung an Bohnsack (2014); Dresing & Pehl (2018); Lamnek & Krell (2016).

¹² Eine Stichprobengewinnung dieser Art ist in der qualitativen Forschung nicht unüblich. Sie wird sogar oft empfohlen, weil bereits eine Vertrauensbasis vorhanden ist (Katzenbach, 2016; Lamnek & Krell, 2016).

bezüglich verschiedener theoretisch relevanter Einflussmerkmale maximal oder minimal unterschieden. Diese Merkmale waren zum Beispiel der Zeitpunkt der Diagnosestellung, das Alter, das Geschlecht, die Ausbildung, der Beruf, der Umfang der Unterstützungsleistungen durch die IV und/oder zusätzliche Unterstützungsmassnahmen. Damit orientierte sich die Fallauswahl grundsätzlich am Prinzip der theoretischen Stichprobenziehung beziehungsweise des *Theoretical Sampling* (Schreier, 2013). Die Stichprobenziehung erfolgte schrittweise. So entschied die Forscherin beispielsweise nach den ersten beiden Interviews, welche Merkmale und Aspekte bei weiteren Personen von Interesse wären. Gemeinsam mit der Vermittlungsperson überlegte sie, wie diese Merkmale in der Auswahl weiterer Interviewteilnehmer:innen berücksichtigt werden könnten. Jedoch wurden die erhobenen Daten zu diesem Zeitpunkt noch nicht analysiert, so wie es das *Theoretical Sampling* eigentlich erfordern würde (Dimbath et al., 2018; siehe Kapitel 4.2).

Der Zugang zu den Vorgesetzten erfolgte über die interviewten Personen mit dem Asperger-Syndrom. Sofern die Befragten mit einem Interview der Vorgesetzten einverstanden waren, händigten sie deren Kontaktdaten an die Forscherin aus.

Stichprobe

Die Stichprobe ist divers zusammengesetzt und umfasst sowohl Personen, die mit IV-Rente (n=4), als auch Personen, die ohne IV-Rente (n=4) auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig waren. Es nahmen Personen teil, die in einer Partnerschaft leben, teilweise mit Kindern, wie auch Personen, die allein oder bei ihren Eltern leben. Die Gruppe der Personen mit dem Asperger-Syndrom setzt sich aus acht Personen zusammen. Die Gruppe der Arbeitgebenden umfasst nur sechs Personen. Insgesamt wurden 14 Interviews durchgeführt. In der nachfolgenden Tabelle 4 sind die interviewten Personen und einige wichtige Merkmale aufgelistet.

Tabelle 4: Übersicht der Fälle und deren Merkmale

	Beruf (Arbeitspensum)	IV- Rente	Alter	Zeitpunkt der Diagnosestellung¹³	Unter- stützung	Kürzel
Herr Langner¹⁴	Sachbearbeiter Verwaltung (100 %)	65 %	40	6 J. (ja)	Coaching	B1
Frau Jung	Schulische Heilpädagogin (50 %)	–	34	3 J. (mehrheitlich)	Assistenz- hund	B2
Frau Benz	Schulleitung, direkte Vorgesetzte von Frau Jung					A2
Frau Jakob	Beratung und Weiterbildung Autismus (60 %)	100 %	48	10 J. (ja)	Psychiaterin, Assistenz	B3
Herr Egli, Frau Dahler	Vorgesetzte von Frau Jakob					A3, T3
Herr Hacker	Softwaretester (80 %)	–	41	< 1 J. (ja)	Coaching	B4
Frau Christen	Fachleitung ohne Personalführung, Bezugsperson von Herrn Hacker					A4
Herr Tillmann	technischer Mitarbeiter beim Bund (100 %)	–	51	2 J. (ja)	Coaching vor Kurzem ab- geschlossen	B5
Herr Jäggi	Teamleitung, Vorgesetzter von Herrn Tillmann					A5
Herr Becker	Mitarbeiter Digitali- sierung Verwaltung (100 %)	100 %	22	im Kindesalter (ja)	Coaching	B6
Herr Abegg	Abteilungsleiter, Vorgesetzter von Herrn Becker					A6
Herr Räber	Verwaltungsaushil- fe, Scanmitarbeiter (50 %)	100 %	23	7 J. (ja)	Coaching	B7
Herr Sommer	Abteilungsleiter, direkter Vorgesetzter von Herrn Räber					A7
Herr Müller	Softwareentwickler (90 %)	–	40	< 1 J. (nein)	-	B8

4.1.4 Anpassung der methodischen Herangehensweise

Zu Beginn des Forschungsprojekts hatte die Forscherin das Ziel, eine Typologie der beruflichen Teilhabe von Erwachsenen im gesamten Autismus-Spektrum zu rekonstruieren. Sie passte diese Herangehensweise an, mit zunehmendem

¹³ Angabe, vor wie vielen Jahren die ASS-Diagnose gestellt wurde. In der Klammer ist angegeben, ob die ASS-Diagnose im Arbeitskontext bekannt ist.

¹⁴ Alle Namen wurden geändert.

Wissen um die grossen Verlaufsunterschiede je nach Art der Diagnose und Komorbiditäten sowie der individuellen Faktoren, welche die berufliche Teilhabe fördern. Die Zielgruppe beschränkte sich schliesslich auf Personen mit der Diagnose Asperger-Syndrom.

Auch der Zugang zur Thematik änderte sich im Verlauf des Forschungsprojekts. Zuerst war er stärker theoriegeleitet und zielte ab auf eine Typologie der beruflichen Teilhabe von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom, ihrer Wahrnehmungen und Erfahrungen (Kuckartz, 2018). Allmählich wich dieser einem offeneren, explorativen Zugang. Die Forscherin hatte das Ziel, die notwendigen Handlungen und (Rahmen-)Bedingungen zu skizzieren, welche die berufliche Teilhabe in den analysierten Fällen ermöglichen könnte.

Die Analyse der ersten Interviews zeigte, dass die erhobenen Daten wesentlich dichter und qualitativ gehaltvoller waren als erwartet. Sie beinhalteten detaillierte, sehr interessante und individuelle Sichtweisen auf die berufliche Teilhabe. Die Forscherin erkannte in den Daten das Potenzial, durch eine vertiefte Analyse mittels eines komparativen Ansatzes theoretisch relevante Erkenntnisse zur beruflichen Teilhabe zu gewinnen. Ausgehend von diesen Gedanken entschloss sie sich, sich methodologisch umzuorientieren und die Datenauswertung ab diesem Zeitpunkt möglichst konsequent am Forschungsstil der *Grounded Theory Methodologie* (GTM) auszurichten (Glaser & Strauss, 1967). Ein solches Verfahren hat den Mehrwert, Zusammenhänge in der sozialen Wirklichkeit zu erklären und daraus eine gegenstandsbezogene Theorie zu entwickeln (Strauss, 1998). Rückblickend zeigt sich, dass die Forscherin bereits von Beginn an in vielen Punkten anhand der Prinzipien der GTM vorgegangen ist. In einigen zentralen Aspekten weicht das Vorgehen jedoch deutlich von den Prinzipien der GTM ab.

4.2 «Grounded Theory» als Ziel und Prozess

Glaser und Strauss (1967) schlagen in ihrer Publikation *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research* einen Forschungsstil vor, der die Entwicklung einer gegenstandsbezogenen, auf empirischen Daten und Erkenntnissen beruhenden Theorie, einer *Grounded Theory* zum Ziel hat (Glaser & Strauss, 1967). Sie setzten der damals verbreiteten hypothesenprüfenden empirischen Forschung in der Soziologie sowie auch der überwiegend deskriptiv ausgerichteten qualitativen Sozialforschung eine Alternative entgegen (Lamnek, 2016). Der zentrale Unterschied zwischen der deskriptiv ausgerichteten Sozialforschung und der GTM besteht darin, dass letztere Theorien hervorbringt, die zentrale

Phänomene¹⁵ in den Daten zu erklären vermag (ebd.). Die GTM ist eine Forschungsstrategie und ein «Ensemble von Methodenelementen» zugleich (Mey & Mruck, 2011, S. 11).

Glaser und Strauss entwickelten nach ihrer gemeinsamen methodischen Publikation (1967) unterschiedliche Forschungsstile (Mey & Mruck, 2011). Mittlerweile sind verschiedene Weiterentwicklungen zur GTM publiziert worden (Charmaz, 2014; Clarke, 2005). Die vorliegende Arbeit orientiert sich an der GTM gemäss Strauss und Corbin (Corbin & Strauss, 1996; Strauss & Corbin, 2005). Strauss und Corbin folgend wird unterschieden zwischen der *Grounded Theory Methodologie* (GTM) und der *Grounded Theory*. Die GTM kann als Forschungsansatz und Zugang zur Erforschung sozialer Phänomene verstanden werden. Davon grenzt sich die *Grounded Theory* als zu entwickelnde Theorie und als Produkt der Forschungsarbeit ab (Breuer et al., 2017; Corbin & Strauss, 2015; Mey & Mruck, 2011; Strübing, 2014).

Die GTM nach Strauss ist geprägt vom *Symbolischen Interaktionismus* der Chicagoer Schule sowie vom amerikanischen *Pragmatismus* nach John Dewey und George Herbert Mead (Mey & Mruck, 2011). Als Forschungsstrategie zeichnet sich die GTM aus durch eine zeitliche Parallelität und wechselseitige Abhängigkeit der Datenerhebungs-, Analyse- sowie Theoriebildungsprozesse (Strübing, 2014).

Der Fokus auf die «Entdeckung» einer datengestützten Theorie bedeutet nicht, dass die Hypothesen und Konzepte direkt und unmittelbar aus den Daten hervorgehen (Bryant, 2017). Die Konzepte, die der Theorie zugrunde liegen, werden während des Forschungsprozesses entwickelt, in der Auseinandersetzung mit den Daten: «**Generating a theory involves a process of research.** By contrast, the source of certain ideas, or even «models», can come from sources other than the data» (Glaser & Strauss, 1967, S. 6, Hervorh. im Original). Die GTM ist im Hinblick auf die Theorieentwicklung handlungs- und interaktionsorientiert (Strauss & Corbin, 1996). Folglich muss die entwickelte *Grounded Theory* «in irgendeiner Form Handeln und Veränderung oder die Ursachen für wenig oder nicht stattfindende Veränderung aufzeigen» (ebd., S. 100).

¹⁵ Phänomene sind zentrale Ideen, Ereignisse und Vorfälle, die im Datenmaterial vorkommen. Phänomene stehen stets in Verbindung mit Handlungen oder Interaktionen: Sie werden bewältigt, kontrolliert oder es wird mit ihnen umgegangen (Strauss & Corbin, 1996).

4.2.1 Grundlagen und Elemente der «Grounded Theory Methodologie»

Die *vergleichende Analyse* (*comparative analysis*) stellt die zentrale Methode dar, um *Grounded Theories* zu entwickeln. Sie ist sowohl wichtig, um Hypothesen zu erarbeiten, als auch, um vorläufige Hypothesen zu überprüfen (Glaser & Strauss, 1967). Glaser und Strauss (1967) schlagen vor, möglichst viele Vergleichsgruppen in eine Untersuchung einzubeziehen, die anhand der theoretischen Zielsetzung und ihrer Relevanz ausgewählt werden. Durch ständiges Vergleichen werden neue Eigenschaften und Dimensionen der vorliegenden Konzepte entwickelt sowie weitere Konzepte erarbeitet.¹⁶

Der ständige Vergleich liegt auch dem *Theoretical Sampling* zugrunde, einer auf theoretischen Kriterien basierenden Stichprobenziehung (Schreier, 2013). Die zentrale Frage des *Theoretical Sampling* lautet: «Welchen Gruppen oder Subgruppen wende ich mich in der Datenerhebung als nächstes zu – und für welchen theoretischen Zweck?» (Glaser & Strauss, 1967, S. 47). *Theoretical Sampling* führt insbesondere am Anfang eines Forschungsprozesses dazu, dass möglichst viele themenrelevante Bereiche in die Daten aufgenommen werden. Im weiteren Verlauf geht es stärker darum, die herausgearbeiteten Kategorien zu verdichten und zu sättigen (Strauss & Corbin, 1996). Das Sampling wird so lange durchgeführt, bis für jede Kategorie eine *theoretische Sättigung*¹⁷ erreicht ist.

Die *theoretische Sensibilität* dient dazu, «zu erkennen, was in den Daten wichtig ist, und dem einen Sinn zu geben» (ebd., S. 30). Erst durch theoretische Sensibilität wird es möglich, eine «gegenstandsverankerte, konzeptuell dichte und gut integrierte Theorie zu entwickeln» (ebd., S. 25). Theoretische Sensibilität entsteht im Forschungsprozess, im Sinne einer Sensitivität für das erforschte Feld. Diese entwickelt sich durch die Lektüre von Publikationen und eigene persönliche oder berufliche Erfahrungen. Darüber hinaus entspringt theoretische Sensibilität auch der vertieften Auseinandersetzung mit den Daten, das heisst der Analyse selbst (ebd., S. 26f.).

Für die vergleichende Analyse wird das Datenmaterial zuerst in bewältigbare Einheiten unterteilt. Danach werden Ähnlichkeiten und Unterschiede gesucht. Daten, die konzeptuell ähnlich sind, werden gruppiert und mit einer Überschrift (einem *Kode*) versehen. Im weiteren Analyseverlauf werden diese

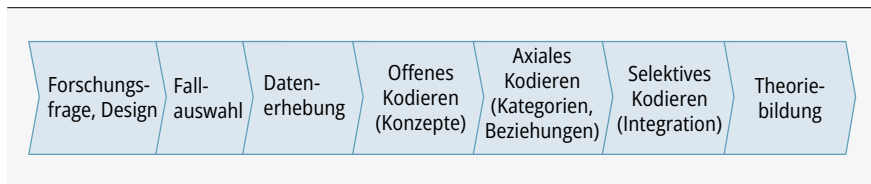
¹⁶ Konzepte ergeben sich aus dem Kodieren und sind die grundlegenden Bausteine einer Theorie (Corbin & Strauss, 2015).

¹⁷ Theoretische Sättigung liegt vor, wenn keine neuen, bedeutsamen Daten mehr zu einer Kategorie auftauchen, die Kategorienentwicklung dicht ist, alle paradigmatischen Elemente berücksichtigt und die Beziehungen zwischen den Kategorien gut ausgearbeitet sowie validiert wurden (Strauss & Corbin, 1996).

Konzepte zusammengefasst, indem Kategorien entwickelt werden¹⁸. Diese werden im Hinblick auf ihre Eigenschaften und Dimensionen weiterentwickelt und schliesslich um eine *Kernkategorie* herum angeordnet (Integration). Die Kernkategorie beschreibt in wenigen Worten das zentrale Thema der Studie. Die Struktur der *Grounded Theory* besteht aus der Kernkategorie und den damit zusammenhängenden Kategorien. Die Eigenschaften und Dimensionen jeder Kategorie ermöglichen eine vertiefte, detaillierte Beschreibung der Theorie. Das Kernstück der Datenanalyse bildet ein dreistufiger Kodierprozess, bestehend aus dem offenen, dem axialen und dem selektiven Kodieren (Strauss, 1998).

In Abbildung 2 ist der Forschungsprozess einer GTM-Studie in idealtypischer und linearer Form dargestellt.

Abbildung 2: Forschungsprozess einer GTM-Studie



Im *offenen Kodieren* werden einzelne Konzepte im Hinblick auf ihre Eigenschaften und Dimensionen analytisch ausgearbeitet. Daten werden aufgebrochen, untersucht, verglichen, konzeptualisiert und kategorisiert. In diesem Prozess werden Konzepte und Kategorien sowie deren Eigenschaften und dimensionalen Ausprägungen identifiziert (Mey & Mruck, 2011).

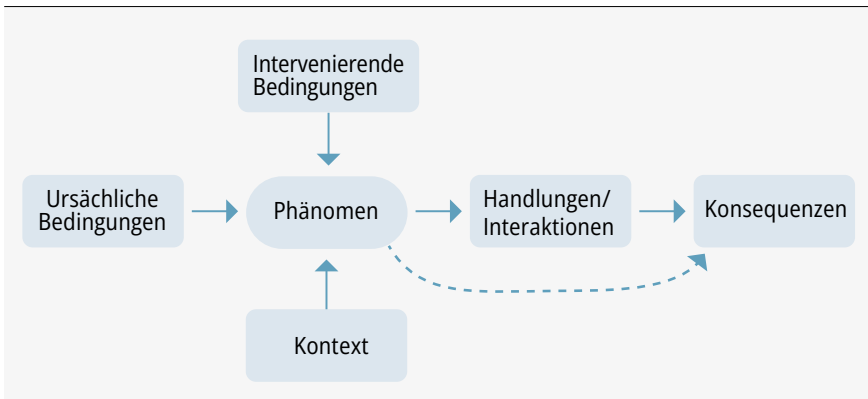
Das *axiale Kodieren* dient der Erarbeitung «eines phänomenbezogenen Zusammenhangsmodells [sic!]

(Strübing, 2014, S. 16). Es werden Beziehungen zwischen den identifizierten Konzepten hergestellt und durch ständiges Vergleichen stetig überprüft. Im Kodierprozess werden Verfahren angewandt, die Verbindungen zwischen den Kategorien und ihren Subkategorien aufdecken und die Daten auf neue Art zusammensetzen sollen. Hilfreich dafür ist das *Kodierparadigma* oder das «paradigmatische Modell», das aus Bedingungen, Kontext, Strategien und Konsequenzen besteht (Strauss & Corbin, 1996, S. 78). Das Kodierparadigma in Abbildung 3 dient dazu, eine Kategorie (Phänomen) in Bezug auf die Bedingungen zu spezifizieren, die das Phänomen verursachen.

¹⁸ Kategorien entstehen durch den Vergleich verschiedener Konzepte. Sie werden auch «Konzepte höherer Ordnung» genannt (Corbin & Strauss, 2015, S. 220). Kategorien haben bestimmte Eigenschaften, die entlang eines Kontinuums variieren können.

Weiter hilft es dabei, den Kontext zu ermitteln, in den das Phänomen eingebettet ist. Es dient auch dazu, die Strategien zu erkennen, die angewandt werden, um mit dem Phänomen umzugehen. Und schliesslich zeigt es, welche Konsequenzen diese Strategien haben (ebd., S. 75f.).

Abbildung 3: Kodierparadigma, eigene Abbildung in Anlehnung an Strübing (2014, S. 25) und Strauss & Corbin (1996, S. 78)



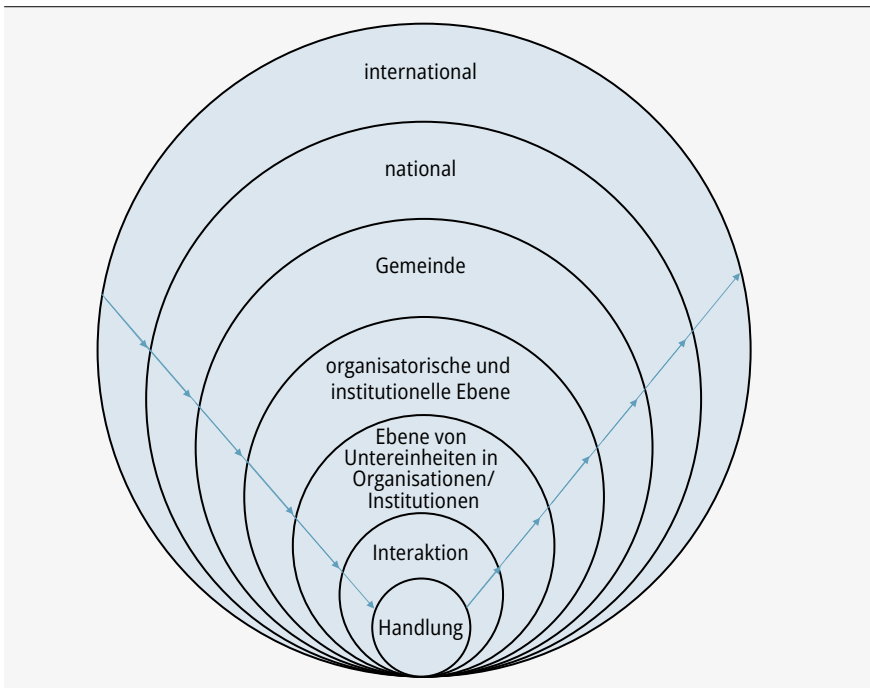
Obwohl das offene und das axiale Kodieren zwei getrennte analytische Vorgehensweisen sind, wechseln Forschende während der Analyse zwischen diesen beiden Modi hin und her (ebd.).

Idealerweise erweist sich ein einziges theoretisches Konzept als zentral für die zu erarbeitende Theorie. Dieses zentrale theoretische Konzept wird *Kernkategorie* genannt. Mittels des *selektiven Kodierens* wird auf diese Kernkategorie hingearbeitet (Strübing, 2014). Das selektive Kodieren unterscheidet sich nur gering vom axialen Kodieren; es wird lediglich auf einer abstrakteren Ebene der Analyse durchgeführt (Strauss & Corbin, 1996). Die Kernkategorie muss ausreichend abstrakt sein, um als übergeordnetes, erklärendes Konzept alle anderen Kategorien miteinander verbinden und die Hauptideen der Forschung in wenigen Worten zusammenfassen zu können (Corbin & Strauss, 2015).

In der Phase des selektiven Kodierens hilft die *Bedingungsmatrix* (vgl. Abbildung 4) dabei, verschiedene Bedingungen und Konsequenzen in Bezug auf das untersuchte Phänomen zu berücksichtigen (Strauss & Corbin, 1996). Mithilfe der Bedingungsmatrix kann die theoretische Sensibilität für das gesamte Spektrum an Bedingungen und potenziellen Konsequenzen, die aus Handlung und Interaktion resultieren, erhöht und systematisch mit dem Phänomen in Beziehung gesetzt werden (ebd.). Bedingungen, die auf das Phänomen einwirken, sind auf

verschiedenen Ebenen zu beobachten. Strauss und Corbin (1996) stellen sie als ineinander verschachtelte Kreise dar. Diese Bedingungen betreffen Politik, Gesetzgebung, Werte und Philosophien, Kultur, Wirtschaft und Geschichte auf nationaler wie internationaler Ebene. Sie betreffen aber auch die Ebene der Gemeinde mit ihren demografischen, wirtschaftlichen und politischen Besonderheiten. Weiter spielen auch die Bedingungen einer Organisation oder Institution eine wichtige Rolle (z. B. einer Firma). Die auf das Phänomen bezogene Handlung wird mitgeprägt von den spezifischen, zur Organisation oder Institution gehörenden Untereinheit (z. B. eine Abteilung). Die Ebene des Kollektivs, der Gruppe und des Individuums beinhaltet sowohl Wissen, Zugehörigkeiten und Erfahrungen von Einzelpersonen wie auch verschiedene Gruppierungen (z. B. Berufsverband). Mit der Interaktionsebene sind schliesslich Handlungen, Gespräche und Gedankenprozesse gemeint, die bezüglich eines Phänomens mit Bezug aufeinander vollzogen werden. Im Zentrum der Bedingungsmatrix steht die Handlung, die bezogen auf ein Phänomen durchgeführt wird.

Abbildung 4: Die Bedingungsmatrix, eigene Abbildung in Anlehnung an Strauss & Corbin (1996, S. 136)



Eine *Grounded Theory* muss soziale Prozesse erklären und vorhersagen können (Strübing, 2014). Sie muss zum Gebiet passen, in dem sie angewandt werden soll, sie muss von interessierten Lai:innen verstanden werden können und ausreichend generalisierbar sein, um sie auf verschiedene Situationen im erforschten Gebiet anzuwenden (Corbin & Strauss, 2015). Die Methode des ständigen Vergleichens stellt die wichtigste Massnahme dar, um eine konzeptuell dichte Theorie zu erarbeiten (Strübing, 2014). Die Präzision und Vorhersagekraft der Theorie wird grösser, je systematischer und umfassender das *Theoretical Sampling* betrieben wird und je mehr Bedingungen und Variationen in die Theorie eingebaut werden (Strauss & Corbin, 1996). Schliesslich ist auch das Forschen in Teams beziehungsweise die Diskussion des Datenmaterials und analytischer Ansätze mit anderen Forscher:innen eine sinnvolle qualitätssichernde Massnahme.

4.2.2 Gestaltung des Analyseprozesses

Die Forscherin entschied sich für die GTM als leitende Forschungsstrategie, nachdem sie die Mehrheit der Daten bereits erhoben hatte. Deshalb orientierte sie sich nur im Analyseprozess an der GTM. Daraus folgt, dass einige zentrale Prinzipien der GTM nicht eingelöst werden konnten: Die Gleichzeitigkeit von Erhebung und Analyse sowie die schrittweise an theoretischen Kriterien orientierte Stichprobenziehung (*Theoretical Sampling*). Nach dieser methodischen Neuorientierung wurde versucht, den Grundprinzipien der GTM bestmöglich zu entsprechen.

In der Analyse des Datenmaterials ging die Forscherin zuerst fallweise vor. Nach jedem Fall entschied sie in Anlehnung an das Prinzip des *Theoretical Sampling*, welcher Fall als nächster analysiert werden sollte. Dadurch sollten die erarbeiteten Konzepte mittels maximaler und minimaler Kontrastierungen spezifiziert werden. Den Startpunkt der Analyse bildete das Interview mit Herr Langner, einem 40-jährigen Mann, der zum Zeitpunkt des Interviews als Sachbearbeiter in der kantonalen Verwaltung beschäftigt war. Das Interview wurde einem umfassenden Kodierprozess unterzogen. Dabei wurden grosse Teile des Datenmaterials offen kodiert, um zentrale Konzepte und Kategorien aufzudecken. In einem nächsten Schritt wurde das Interview mit den meisten Ähnlichkeiten für die Analyse herangezogen (Herr Tillmann). Danach fuhr die Forscherin mit demjenigen Interview fort, welches zwar teilweise sehr ähnliche Ausgangsbedingungen enthielt, jedoch grosse Unterschiede in der Erzählung und Interpretation (Herr Räber). Das wird im unten dargestellten Kodememo ersichtlich (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Ausschnitt aus Kodememo «Benefits durch die Diagnose» (B1 und B7)

Im Gegensatz zu Herrn Langner (B1) ist es bei Herrn Räber (B7) so, dass er die Diagnose als positive Wendung, als «Benefit» sieht und nicht als Zäsur. Denn einerseits hat er dadurch plötzlich Anspruch auf Unterstützung – durch die IV und auch durch eine Therapie. Eine weitere Auswirkung stellt die Information des Umfelds dar – möglicherweise mit dem Effekt, dass dieses plötzlich mehr Verständnis hat für den Betroffenen. Dies könnte wiederum erleichternd wirken. Benefits, welche die Diagnose und die Identifikation als «Aspie» mit sich brachten, waren bei ihm: Psychotherapie, der Austausch mit anderen Betroffenen, die Lektüre von Fachbüchern, «das mit der IV» (i.S.v. Unterstützung in Form von IV-Rente), finanzierte Ausbildung, Integrationsmassnahmen, Integration in 1. Arbeitsmarkt.

In der Analyse der Daten wurde also zunächst fallorientiert mit minimalen und maximalen Kontrastierungen gearbeitet, um dann überzugehen zu konzept- und kategorienbezogenen Kontrastierungen. Obwohl eine solche Fallorientierung im Analyseprozess nicht dem Vorgehen von Strauss & Corbin (1996) entspricht, wurde sie zu Beginn als Strategie genutzt. Dies, um in die Fälle eintauchen und das umfangreiche Material überhaupt analytisch bewältigen zu können. Es war dennoch schwierig, Vergleiche zwischen den Fällen zu ziehen, weil alle Interviewpartner:innen (trotz Leitfaden) von sehr unterschiedlichen, individuellen Situationen und beruflichen Teilhabeprozessen berichteten. Daher orientierten sich die Vergleiche zu Beginn des Analyseprozesses zum einen an äusseren Bedingungen, wie dem Alter, dem Vorhandensein einer IV-Rente oder anderen Unterstützungsmassnahmen, dem Kontext der beruflichen Teilhabe (z. B. Beschäftigungsgrad, Tätigkeit, Branche, Arbeitspensum). Zum anderen orientierten sich Vergleiche an der Grundstimmung der Erzählungen.¹⁹ Mit fortschreitender Datenanalyse zog die Forscherin nur noch Vergleiche bezüglich bestimmter Konzepte und Kategorien aus demselben oder anderen Interviews, um die identifizierten Konzepte und Kategorien spezifischer herauszuarbeiten.

Die Datenanalyse erfolgte in mehreren Etappen und orientierte sich an den drei Kodierverfahren, wie sie Strauss (1998) beziehungsweise Strauss und Corbin (1996) beschreiben: das offene, axiale und selektive Kodieren. Die einzelnen Interviews wurden zunächst mit dem Programm *MAXQDA 2020* kodiert. Während des gesamten Forschungsprozesses verfasste die Forscherin analytische

¹⁹ Vereinfacht gesagt: Handelt es sich bei der Erzählung einer Person eher um eine «Erfolgsgeschichte» oder um eine «Geschichte des Sich-Begnügens»?

beziehungsweise theoretische sowie skizzenhafte Memos, die eher an Gedankenstützen erinnern. In der Datenanalyse wurden Beziehungen und Vernetzungen zwischen verschiedenen Konzepten und Kategorien in Diagrammen und Abbildungen visualisiert.

Mit fortschreitender Analyse wurde eine Kernkategorie identifiziert, die in einem nächsten Schritt zu einem Modell verdichtet wurde. Bei der Ausarbeitung des Modells halfen Darstellungen und die Orientierung an Prozessen, die im Datenmaterial sichtbar wurden. Zudem konnte das Modell verfeinert werden, indem die Bedingungen, welche auf Handlungen und Interaktionen in den Daten einwirkten, analysiert wurden.

Eine weitere Strategie im Analyseprozess ist die regelmässige Analyse von Datenmaterial und Analyseergebnissen in Forschungswerkstätten. Diese Möglichkeit wurde zunächst punktuell, dann zunehmend regelmässig mit einer festen Interpretationsgruppe genutzt. So konnte einerseits eine andere Sichtweise auf das Datenmaterial eingeholt und andererseits das eigene Verständnis der GTM immer wieder reflektiert, kritisch hinterfragt und weiterentwickelt werden.

5 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden zunächst die fallbezogenen Ergebnisse geschildert. Nach der Darstellung jedes Falles werden die wichtigsten Annahmen beschrieben, die für die theoretische Weiterentwicklung als relevant erachtet wurden. Die fallbezogenen Ergebnisse bilden die Ausgangslage für das auf der Kernkategorie aufbauende *Modell der Balancierung von Erwartungen*. Dieses wird in einem zweiten Schritt vorgestellt, samt den damit zusammenhängenden Elementen. In einem dritten Schritt werden ergänzende Kategorien und Kontextbedingungen erläutert, die nicht in das Modell integriert werden, aber daran anschliessen. Abschliessend werden die Fragestellungen beantwortet. Nachfolgend sind Codes und Kategorien kursiv gesetzt. In-vivo-Codes²⁰ stehen zusätzlich in Anführungszeichen.

5.1 Fallbezogene Ergebnisse

5.1.1 Herr Langner: Planung und Realität einer beruflichen Laufbahn

Herr Langner ist zum Zeitpunkt des Interviews 40 Jahre alt und arbeitet seit acht Jahren Vollzeit als Sachbearbeiter in der kantonalen Verwaltung. Er absolvierte eine berufliche Grundbildung im kaufmännischen Bereich und später eine Weiterbildung in der Buchhaltung. Die Diagnose Asperger-Syndrom bekam Herr Langner mit 34 Jahren. Zum Zeitpunkt des Interviews erhält er eine IV-Rente im Umfang von 65 Prozent und ein Job-Coaching. Seine Diagnose ist im Arbeitsumfeld bekannt, jedoch wünscht er kein Interview der Forscherin mit seinem Vorgesetzten.

Bei Herrn Langner liegt der Schwerpunkt der Erzählung auf der rückblickenden Beurteilung und Einschätzung der eigenen beruflichen Laufbahn. Letztere wird verglichen mit seinen ursprünglichen *Erwartungen an eine Berufs-laufbahn* und den damit verbundenen Plänen bezüglich Ausbildung, Fachverantwortung und Verdienst. Das zentrale Phänomen ist die *Abweichung der tatsächlichen Berufs-laufbahn* von der ursprünglich geplanten, *an einer Normbiografie*

²⁰ In-vivo-Codes sind direkt aus den Daten entnommene Bezeichnungen.

orientierten Berufslaufbahn. Herr Langner ist grundsätzlich mit seiner Arbeit sehr zufrieden, ist dankbar für seine Stelle und betont, er habe bei der Stellenfindung «*Glück gehabt*» (Tr. B1, Z. 76). Dennoch stimmen aus seiner Sicht die eigenen Fähigkeiten und Ausbildungen nicht überein mit den Anforderungen der Arbeit. In der Einschätzung seiner Arbeitszufriedenheit berücksichtigt er, dass auf seine Bedürfnisse und Schwierigkeiten eingegangen wird und *man ihm die Chance gegeben* hat, im ersten Arbeitsmarkt und in einer Branche, die ihn interessiert, tätig sein zu können (Tr. B1, Z. 562ff.). Er und sein Vorgesetzter seien jedoch gezwungen, gewisse *Kompromisse einzugehen*. Die Diagnosestellung wirkte sich im Fall von Herrn Langner auf die *Planung und Verfolgung einer beruflichen Laufbahn* aus. Sie führte dazu, dass die IV involviert wurde, und diese veranlasste wiederum eine Reihe von Massnahmen. Als Hindernisse im Arbeitsalltag beschreibt Herr Langner neben *Kommunikationsschwierigkeiten* auch eigene Eigenschaften wie Detailfokussierung und Genauigkeit. Diese interpretiert er als Grund dafür, dass er aus seiner Sicht deutlich langsamer arbeitet als seine Arbeitskolleg:innen. Herr Langner äussert die Sorge, auf seine Diagnose reduziert und deswegen nicht als gleichwertig wahrgenommen zu werden wie Menschen ohne Autismus.

Während der Analyse des Interviews stellte die Forscherin diverse Annahmen auf, von denen die folgenden als die wichtigsten angesehen werden:

- Die späte Diagnosestellung beziehungsweise deren spätes Kenntnis fordert das Selbstbild von Herrn Langner heraus. Sie führt dazu, dass er die *im bisherigen Berufsleben erlebten Schwierigkeiten neu interpretiert* sowie die *eigene Identität als betroffene Person verhandelt*.
- Die individuellen *Erwartungen an eine berufliche Laufbahn* wirken sich aus auf den Umgang mit der Diagnose Asperger-Syndrom sowie die Arbeitszufriedenheit.
- Berufliche Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt erfordert manchmal *Kompromisse* und die *Anpassung eigener Erwartungen*, beispielsweise bezüglich einer Person-Beruf-Passung.

5.1.2 Frau Jung: Bedarfsorientierte Gestaltung des Arbeitsplatzes

Frau Jung ist zum Zeitpunkt des Interviews 34 Jahre alt und seit einigen Jahren zu 50 Prozent als Schulische Heilpädagogin an einer heilpädagogischen Schule tätig. Zudem arbeitet sie in der Beratung und Weiterbildung, hauptsächlich zu den Themenbereichen Unterstützte Kommunikation und Autismus. Die Diagnose Asperger-Syndrom erhielt Frau Jung mit rund 30 Jahren und informierte ihr berufliches Umfeld relativ offen darüber. Zum Zeitpunkt des Interviews hat Frau Jung seit Kurzem eine neue Vorgesetzte, die ebenfalls interviewt wurde

(Frau Benz). Frau Jung lebt ohne jegliche Unterstützung durch die IV, Therapien oder Coaching. Das Hauptthema in den Interviews mit Frau Jung und Frau Benz ist die *Aushandlung und bedarfsorientierte Gestaltung des Arbeitsplatzes*. Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin befinden sich zum Zeitpunkt des Interviews in einem intensiven *Aushandlungsprozess*, wie der Arbeitsplatz und die *Arbeit selbst gestaltet* sein sollen. Frau Jungs hohe Expertise im Themenbereich Autismus macht sie zu einer geschätzten Mitarbeiterin, sowohl aus Sicht der Vorgesetzten wie auch des Teams. Wie Herr Langner spricht auch Frau Jung das Thema *Kompromisse* an, jedoch nicht bezogen auf die Person-Beruf-Passung, sondern auf den Einsatz eines Assistenzhundes und der gegenseitigen Akzeptanz persönlicher Eigenheiten. Den Arbeitskontext anhand der eigenen Bedürfnisse zu gestalten, setzt eine gute *Selbstkenntnis* voraus sowie die *Fähigkeit, Bedürfnisse mitzuteilen*. Das Arbeitsumfeld spielt eine zentrale Rolle im Hinblick auf die gelingende berufliche Teilhabe, neben der sehr guten Passung von persönlichen Voraussetzungen und Fähigkeiten und den Anforderungen der Arbeit. Die enge Zusammenarbeit im Team führt zu einer natürlichen und *«automatischen» Arbeitsteilung* entlang der jeweiligen Stärken der Teammitglieder. So übernimmt Frau Jung viele Schreibtätigkeiten, während andere Teammitglieder beispielsweise mehr Aufgaben in der Elternarbeit erledigen.

Während der Analyse stellte die Forscherin unter anderem folgende Annahmen auf:

- Die *Haltung* der Personen, die an einer heilpädagogischen Schule tätig sind, ist mit grosser Wahrscheinlichkeit *diversitätsfreundlicher* als in anderen beruflichen Kontexten.
- Die Arbeitsorganisation an dieser bestimmten Schule und in diesem bestimmten Team *normalisiert* eine *stärkenorientierte Arbeitsteilung* (insbesondere die Teamarbeit, unter anderem durch geteilte Klassenverantwortung).
- Arbeitnehmende können mit ihren Vorgesetzten verhandeln, wie ihre Arbeit und ihr Arbeitsplatz gestaltet sein sollen. Eine solche Aushandlung ist (nur?) möglich, wenn die erbrachte *Leistung der Arbeitnehmenden den Erwartungen der Arbeitgebenden entspricht* oder diese sogar *übertrifft*.
- Entscheidend für den Erfolg der beruflichen Teilhabe scheint, ob bestimmte *«Handicaps»* (z. B. im Bereich der sozialen Kommunikation und Interaktion) durch besondere Stärken (z. B. hohe Fachkompetenz, besondere Begabung in der Förderung von Kindern mit einer ASS) *«kompensiert»* werden können.

5.1.3 Frau Jakob: Stabilisierungsprozess in der beruflichen Teilhabe

Frau Jakob ist zum Zeitpunkt des Interviews 48 Jahre alt und seit zwei Jahren im Umfang von 60 Prozent in der Beratung und Weiterbildung zum Thema Autismus tätig. Sie arbeitete zuvor als Lehrperson sowie Musik- und Bewegungspädagogin an der Regelschule und in diversen heilpädagogischen Schulen. Eine krisenhafte Zeit mit längeren Klinikaufenthalten und Fehldiagnosen führte zu einer IV-Anmeldung und im Alter von 38 Jahren zu einer ASS-Diagnose. Über einen Jobcoach fand sie schliesslich ihre aktuelle Arbeitsstelle. Frau Jakob wird in Bezug auf ihre berufliche Teilhabe insbesondere von einer Psychiaterin, von einer guten Freundin und von einem Jobcoach unterstützt. In der langjährigen Therapie lernte sie, wechselseitige Gespräche zu führen. Mit dem Assistenzbeitrag der IV finanziert Frau Jakob Assistent:innen, die sie bei der Bewältigung ihres Alltags unterstützen.

Die berufliche Laufbahn von Frau Jakob ist geprägt von Stabilisierungs- und Destabilisierungsprozessen bezüglich der beruflichen Teilhabe. Insgesamt zeigt sich in der aktuellen Stelle ein *Zugewinn an Stabilität*: Frau Jakob fühlt sich besser und ihre Vorgesetzte nimmt sie als stressresistenter, flexibler und eigenständiger war. Die *Diagnose Asperger-Syndrom* beschreibt Frau Jakob *als Erleichterung*, weil sie ihre Schwierigkeiten in der Kindheit und im Erwachsenenalter erkläre. Im Gespräch wird deutlich, dass Frau Jakob auf ein *stabiles Unterstützungsnetzwerk* zurückgreifen kann, welches bei Bedarf «sofort hochgefahren werden» (Tr. B3, Z. 1313) kann. Grundsätzlich ist Frau Jakob mit ihrer Arbeit sehr zufrieden, äussert aber auch Unsicherheiten hinsichtlich ihrer Kompetenzen und ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Sie gibt an, *in einem «Umbruch» zu sein* (Tr. B3, Z. 978f.).

Im Analyseprozess des Interviews stellte die Forscherin unter anderem folgende Annahmen auf:

- Verschiedene Faktoren haben gemeinsam die berufliche Teilhabe gestärkt und damit deren *Stabilität* erhöht.
- Aufgrund ihres *stabilen Unterstützungsnetzwerks* kann Frau Jakob auch zukünftige Krisen und schwierige Lebensphasen mit grosser Wahrscheinlichkeit gut auffangen.
- *Psychotherapie* ist für die befragte Person ein wichtiges *Lernfeld für die soziale Kommunikation und Interaktion*.
- Indem sie ihre aktuelle Situation als *«Umbruch»* bezeichnet, weist Frau Jakob darauf hin, dass es Zeit ist, ihre berufliche Teilhabe *neu auszuhandeln*.

5.1.4 Herr Hacker: Die Bedeutung einer Bezugsperson im beruflichen Kontext

Herr Hacker ist zum Zeitpunkt des Interviews 40 Jahre alt und arbeitet in einem 80 Prozent Pensum im Bereich Softwaretesting. Nach einer Lehre als Uhrmacher mit Berufsmaturität und einem technischen Studium war Herr Hacker stets in Führungsfunktionen tätig. In diesen Funktionen überforderte es ihn, soziale Herausforderungen zu bewältigen. Deshalb kündigte er seine Stellen jeweils von sich aus oder wurde entlassen. Nach zahlreichen Stellenwechseln sowie Mobbing-erfahrungen bei seiner letzten Arbeitsstelle meldete er sich bei der IV an, um zukünftig in der beruflichen Teilhabe unterstützt zu werden. Die Diagnose Asperger-Syndrom erhielt er mit 39 Jahren. Herr Hacker nahm ein Jobcoaching von einer auf Autismus spezialisierten Fachperson in Anspruch. Herr Hacker ist verheiratet und lebt in finanziell gesicherten Verhältnissen ohne IV-Rente.

Herr Hacker schätzt den *begrenzten, strukturierten Rahmen*, in dem er tätig sein kann, und das *selbständige, autonome Arbeiten*. Seine Analyse- und Beobachtungsfähigkeiten kann er gut einsetzen. Ihm fällt es schwer, Prioritäten zu setzen und soziale Interaktionen zu gestalten. Für seine Aufgaben braucht er klare Vorgaben und eine detaillierte Anleitung, an der er sich orientieren kann. Eine Bezugsperson mit Fachverantwortung im beruflichen Kontext nimmt für ihn eine *Leitungs- und Strukturierungsfunktion* wahr, ohne jedoch personell für ihn verantwortlich zu sein. Ohne diese Person würde er gemäss eigenen Angaben «völlig darüber hinauslaufen» (Tr. B4, Z. 347). Im Interview mit Herrn Hacker, aber insbesondere im Interview mit seiner Bezugsperson, Frau Christen, wird deutlich, dass viel Strukturierungs- und Begleitungsarbeit geleistet wurde, um die Arbeitsstelle möglichst gut auf Herrn Hacker auszurichten. Im Interview mit Herrn Hacker ist spürbar, dass er gegenüber seinem Arbeitgeber Dankbarkeit empfindet und er sehr zufrieden ist mit seiner Arbeit. Die Bezugsperson im beruflichen Kontext spielt eine zentrale Rolle dafür, dass die berufliche Teilhabe gelingt. Frau Christen muss sehr viele koordinative und Personalführungsaufgaben übernehmen, obwohl dafür eine andere Person zuständig wäre.

Die Forscherin formulierte die folgenden Annahmen auf der Basis der beiden Interviews:

- Die *Klärung der Zuständigkeiten* in der (allenfalls nötigen) Betreuung und Begleitung der Person mit dem Asperger-Syndrom ist wichtig, damit die berufliche Teilhabe gelingen kann.
- Die Person mit dem Asperger-Syndrom kann sich die Kompetenzen und das Wissen aneignen, welche die Arbeitsstelle erfordert, wenn sie ausreichend Zeit, Unterstützung und Autonomie dafür erhält. Nur so kann sie die nötigen *Anpassungsleistungen* erbringen.

- Die *Diagnosestellung* wirkt sich entscheidend darauf aus, wie eine Person mit dem Asperger-Syndrom die *eigenen Fähigkeiten einschätzt und welche berufliche Laufbahn sie wählt*.

5.1.5 Herr Tillmann: Ambivalente Person-Beruf-Passung

Herr Tillmann ist zum Zeitpunkt des Interviews 51 Jahre alt und seit über zehn Jahren Vollzeit als technischer Mitarbeiter in einem staatlichen Betrieb tätig. Er absolvierte ursprünglich eine Bäckerlehre, liess sich aber aufgrund von gesundheitlichen Problemen zum Elektroniker umschulen. Über einen Bekannten erfuhr er von seiner aktuellen Stelle und bewarb sich darauf. Die Diagnose Asperger-Syndrom erhielt er erst, nachdem er bereits einige Jahre in der Firma tätig gewesen war. Anlass für seine eigene Abklärung gab die Autismus-Abklärung seiner Kinder. Zum Zeitpunkt des Interviews beansprucht Herr Tillmann ein Jobcoaching.

Herr Tillmann benennt verschiedene Herausforderungen in seinem Beruf: seine Arbeitsorganisation, den Umgang mit Veränderungen (z. B. Wechsel der Software, Digitalisierung) sowie unklare Anfragen und Aufträge von Kunden. Sein Arbeitsplatz ist nicht speziell an seine Bedürfnisse angepasst. Am Freitagnachmittag kann er sich jedoch aus dem Tagesgeschäft zurückziehen, um die Arbeitswoche gut abschliessen zu können. Grundsätzlich ist Herr Tillmann mit seiner Arbeitsstelle sehr zufrieden, er erwähnt jedoch auch den *Wunsch, sein Tätigkeitsgebiet auszuweiten*.

Einige Eigenschaften von Herrn Tillmann scheinen *in seinem Beruf wichtige Stärken* darzustellen. Er arbeitet in einem Betrieb, wo *Genauigkeit* («tüpfli-schyyse»; Tr. B8, Z. 458) und gründliches, ausdauerndes sowie auf eine hohe Qualität ausgerichtetes Arbeiten wichtig sind. Werden *äussere Rahmenbedingungen* der Arbeit *verändert*, *scheint* dies die berufliche Teilhabe zu *destabilisieren*: Denn diese Veränderungen erfordern, dass die Mitarbeitenden sich anpassen können sowie ihre Effizienz und ihre Geschwindigkeit beim Arbeiten erhöhen. Insgesamt scheint Herr Tillmann eine *ambivalente Einstellung zu seinem Selbstbild* als Person mit dem Asperger-Syndrom zu haben. Sein Vorgesetzter beschreibt die Diagnose einerseits als *Erklärung für Schwierigkeiten*, andererseits auch als potenzielle *Entschuldigung für fehlende Anpassungsleistungen*. Er ist *unsicher, welche Herausforderungen tatsächlich dem Asperger-Syndrom zuzuschreiben sind*.

Basierend auf den beiden Interviews formulierte die Forscherin folgende Annahmen:

- Stimmen die Anforderungen des Arbeitsplatzes mit den Stärken der Person mit dem Asperger-Syndrom überein, muss der Arbeitsplatz kaum angepasst werden.

- Der *späte Zeitpunkt der Diagnosestellung*, nach mehreren Jahren der Zusammenarbeit von Herrn Tillmann und seinem Vorgesetzten, stellt hohe Anforderungen an die Verstehens- und Aushandlungsprozesse der Beteiligten.
- Der Vorgesetzte benötigt genügend Informationen zum Asperger-Syndrom und dessen Auswirkungen bei einer bestimmten Person, um ihre Bedürfnisse erkennen und Fehlinterpretationen vermeiden zu können.
- Wenn wichtige Rahmenbedingungen des Betriebs verändert werden, führt dies zu Spannungen (z. B. zwischen Bewahren und Verändern), die dem Individuum und seinem Charakter zugeschrieben werden. Diese Veränderungen können auch dann zu einer *Destabilisierung der beruflichen Teilhabe* führen, wenn die Eigenschaften einer Person und die Anforderungen der Arbeit weitgehend übereinstimmen.

5.1.6 Herr Becker: Zwischenlösung ohne Person-Beruf-Passung

Herr Becker ist zum Zeitpunkt des Interviews 22 Jahre alt und arbeitet Vollzeit in der kantonalen Verwaltung als Digitalisierungsmitarbeiter. Nach dem Besuch der Regelschule und einer Berufswahlschule begann er eine EBA-Ausbildung²¹ als Büroassistent in der Hotellerie. Diese Ausbildung musste er aufgrund eines Vorfalls mit strafrechtlichen Konsequenzen abbrechen. Danach wurde Herr Becker bei der IV angemeldet, wodurch ihm der Zugang zu Jobcoaching ermöglicht wurde. Nachdem er einige Monate krankgeschrieben war, konnte Herr Becker, vermittelt durch seinen Vater, eine befristete Arbeit in einer Abteilung der kantonalen Verwaltung aufnehmen. Herr Becker bekam in dieser Abteilung eine Festanstellung als Digitalisierungsmitarbeiter, eine volle IV-Rente und einen rentenergänzenden Lohn durch seinen Arbeitgeber. Die Diagnose Asperger-Syndrom erhielt er bereits im Kindesalter. In diesem Punkt stellt er eine Ausnahme in der Stichprobe dar. Jedoch identifiziert sich Herr Becker nicht mit der Diagnose und stellt sie in Frage. Er ist in psychiatrischer Behandlung.

Charakteristisch für den vorliegenden Fall ist die *fehlende Person-Beruf-Passung*. Herr Becker ist an seiner Arbeitsstelle unterfordert. Er und sein Vorgesetzter, Herr Abegg, sehen die Arbeitsstelle als *Zwischenlösung* an. Die *grundsätzliche Arbeitszufriedenheit* von Herrn Becker ist vor dem Hintergrund zu betrachten, dass es sich lediglich um eine vorübergehende Situation handelt. Obwohl die Anstellung von Herrn Becker von Anfang an als befristete Zwischenlösung angedacht war, vermutet Herr Abegg, dass sowohl der Vater

²¹ Die zweijährige berufliche Grundbildung führt zu einem eidgenössischen Berufsattest EBA (www.berufsberatung.ch).

von Herrn Becker als auch der zuständige Jobcoach hofften, dass «aus dem Provisorium, aus der temporären Lösung etwas Dauerhaftes» (Tr. A6, Z. 555ff.) werde. Der Aufwand für die *Begleitung und Überwachung* von Herrn Becker übersteige jedoch die zeitlichen und fachlichen Ressourcen von Herrn Abegg so sehr, dass er unter vergleichbaren Rahmenbedingungen keine Person mit dem Asperger-Syndrom mehr anstellen würde.

In Bezug auf die berufliche Teilhabe formulierte die Forscherin folgende Annahmen:

- Zwei Faktoren hemmen die Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle: Erstens, wenn die arbeitnehmende Person mit Asperger-Syndrom über keine berufliche Grundbildung verfügt. Und zweitens, wenn die arbeitgebende Person nur eingeschränkte Kenntnisse über deren Fähigkeiten und Interessen hat.
- Der Vorgesetzte sieht sich für Aufgaben verantwortlich, denen er sich fachlich nicht gewachsen fühlt und für die er keine Zeit hat. Es ist fraglich, welche *Funktion und welchen Nutzen das Jobcoaching* hat und wie dessen Wirksamkeit erhöht werden könnte.
- Wenn Vorgesetzte von einer Fachperson nicht ausreichend begleitet werden, kann dies zu einer Überforderung führen. Gleichzeitig können sie eine negative Einstellung entwickeln gegenüber der Anstellung von Personen mit dem Asperger-Syndrom.

5.1.7 Herr Räber: Vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt

Herr Räber ist zum Zeitpunkt des Interviews 23 Jahre alt und zu 50 Prozent als Verwaltungsaushilfe in der kantonalen Verwaltung tätig. In dieser Funktion ist er insbesondere zuständig für Scanarbeiten und für die Instandhaltung des digitalen Archivs, die Datenerfassung, das Korrigieren von Texten und für Aushilfstätigkeiten im Bereich IT. Herr Räber besuchte nach der Primarschule ein Gymnasium mit Internat, brach dieses jedoch im zweitletzten Jahr ab, weil er überfordert und sozial ausgegrenzt war. Mit 16 Jahren erhielt er die Diagnose Asperger-Syndrom, woraufhin er bei der IV angemeldet wurde. Nachdem er eine Integrationsmassnahme absolviert und das Handelsdiplom erworben hatte, wurde er aufgrund einer Depression in eine Psychiatrische Klinik eingewiesen. Mit 18 Jahren begann er in einem grossen Betrieb im zweiten Arbeitsmarkt zu arbeiten, wo er schliesslich eine Festanstellung erhielt. Über einen Kontakt seines Vaters hatte Herr Räber die Möglichkeit, ein Praktikum an seinem jetzigen Arbeitsort zu absolvieren.

Seine aktuelle Arbeitsstelle gefällt Herrn Räber sehr gut. Er kann seine *Fähigkeiten und Stärken* (z. B. in der Orthografie) *gut einsetzen*. Herausfordernd sind für ihn die selbstverantwortliche Planung seiner Arbeitszeit und die Nutzung des Zeiterfassungssystems. Sein Arbeitgeber unterstützt Herrn Räber dabei, *seine Arbeitszeit zu strukturieren*. Herr Räber hat mit viel Einsatz und Motivation den Weg vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt geschafft. Sein Interesse, in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, liegt darin begründet, dass er seine «Fähigkeiten auch einsetzen möchte, um etwas zu verdienen» (Tr. B7, Z. 683f.). Sowohl das Interview mit Herrn Räber wie auch dasjenige mit seinem Vorgesetzten, Herrn Sommer, lesen sich als Dokumentationen einer Erfolgsgeschichte. Es handelt sich um einen *Integrationsprozess*, der sorgfältig geplant und begleitet wurde: einerseits vom Betrieb im zweiten Arbeitsmarkt und vom Jobcoach, andererseits vom Arbeitgeber und dem beruflichen wie auch dem persönlichen Umfeld von Herrn Räber. Der *Übergang vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt* scheint sehr gut gelungen zu sein aufgrund des *schrittweisen, graduellen Ansatzes* und der grossen Bereitschaft des Arbeitgebers für ständige, dem Bedarf entsprechende Anpassungen.

Die Forscherin formulierte die folgenden Annahmen in Bezug auf die berufliche Teilhabe:

- Weil die *Integration* in den ersten Arbeitsmarkt *sorgfältig vorbereitet wurde* und Herr Räber über ein breites und *funktionierendes Netzwerk* verfügt, erhält er die Unterstützung, die er benötigt, um Herausforderungen im Arbeitsalltag zu bewältigen.
- Herr Räber hat einen realistischen Blick auf seine Situation, der nicht von seiner Diagnose dominiert wird. Dennoch setzt er sich aktiv mit der Diagnose Asperger-Syndrom auseinander. Sein positiv geprägtes, aber *realistisches Selbstkonzept* wirkt sich förderlich auf die berufliche Teilhabe aus.
- Die *Diagnose* hat die *berufliche Laufbahn* der Person *grundlegend beeinflusst*: Sie war ein «*Türöffner*» für Leistungen der IV, löste aber auch eine Depression aus. Schliesslich ermöglichte sie eine Anstellung im zweiten Arbeitsmarkt.

5.1.8 Herr Müller: Ein Arbeitsort mit passenden Rahmenbedingungen

Herr Müller ist zum Zeitpunkt des Interviews 40 Jahre alt und arbeitet zu 90 Prozent als Softwareentwickler in einer kleinen Firma. Herr Müller absolvierte nach einer Lehre sowie einer Berufsmaturität ein Fachhochschulstudium in Elektrotechnik und arbeitete anschliessend als Softwareentwickler. Die aktuelle Stelle fand er über einen Personalberater. Herr Müller lebt mit seiner Frau und seinen drei Kindern zusammen, von denen eines ebenfalls die Diagnose Asperger-Syndrom hat. Die eigene Diagnose erhielt Herr Müller erst einige Monate vor dem Interview.

Herr Müller gefällt sein Job sehr gut, dieser scheint ausgezeichnet zu seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen zu passen. Die Firma, in der Herr Müller arbeitet, schafft *Rahmenbedingungen, die eine gute Passung von Person und Beruf ermöglichen*. Die Vorgesetzten sind bereit, Anpassungen vorzunehmen, die den Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden entsprechen. Zudem sind die *Aufgaben, Rollen und Prozesse* im Betrieb sehr klar und ausführlich beschrieben und werden auch so gelebt. Das *schränkt die Notwendigkeit von Kommunikation ein* und minimiert das Risiko, dass Missverständnisse auftreten. Herrn Müller fällt es schwer, die Übersicht über seine Aufgaben zu behalten und sich nicht in Details zu verlieren. Letzteres sei seinem Vorgesetzten bekannt und er nehme Rücksicht darauf, wenn er Aufgaben zuteile. Herr Müller kann seine Arbeitszeit autonom einteilen. Er vermutet, dass sich seine Schwierigkeiten, die durch das Asperger-Syndrom bedingt sind, eher zuhause als bei der Arbeit äussern. Auch wenn Herr Müller aktuell noch nicht weiss, wie er seine Diagnose einordnen und damit umgehen soll, verfügt er über eine sehr gute Selbstkenntnis und ausgeprägte Reflexionsfähigkeiten. Mit Autismus setzt er sich auf verschiedene Arten auseinander.

Aus dem Interview zog die Forscherin folgende vorläufigen Schlussfolgerungen:

- Gute Voraussetzungen für berufliche Teilhabe bestehen dann, wenn ein Betrieb *bereit ist, auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen* und darauf basierend *Anpassungen vorzunehmen*.
- Klar beschriebene und umgesetzte Prozesse, Verantwortlichkeiten und Rollen vereinfachen die soziale Interaktion und Kommunikation und fördern so die berufliche Teilhabe.

5.1.9 Zusammenfassung

Die zusammengefassten Fallbeschreibungen und Annahmen geben lediglich einen kleinen Einblick in den ersten Schritt des Analyseprozesses. Im Forschungsprozess bildeten sie die Basis, um die Kernkategorie und die mit ihr zusammenhängenden Kategorien zu bilden.

In den meisten Interviews gab es zwei zentrale Thematiken: die Diagnosestellung und die persönliche Auseinandersetzung mit der Diagnose Asperger-Syndrom. Die Diagnose erhielten sechs der acht befragten Personen mit dem Asperger-Syndrom erst zwischen dreissig und vierzig Jahren. Der späte Zeitpunkt der Diagnosestellung beeinflusst das Selbstbild der Arbeitnehmer:innen. Die Diagnose löste bei manchen befragten Personen eine psychische Krise aus. Für einige war sie auch eine Erleichterung, weil sie bisherige Herausforderungen erklärte. Die Diagnose führte in einigen Fällen dazu, dass die Betroffenen ihre bisherigen

Schwierigkeiten im Berufsleben neu interpretierten sowie ihre Erwartungen und Pläne für die eigene berufliche Laufbahn anpassten. Diese Anpassung scheint im Prozess der Diagnosestellung eine besondere Rolle zu spielen und sich auf die Arbeitszufriedenheit auszuwirken. In vielen Fällen war die Diagnose türöffnend für notwendige Unterstützungsleistungen, welche die berufliche Teilhabe förderten.

Arbeitnehmer:innen können ihre Vorgesetzten über die eigene Diagnose informieren. Letztere müssen dann möglicherweise ihre Erwartungen an die Arbeitnehmenden hinterfragen (Herr Tillmann). Die Kenntnis der Diagnose und die Auseinandersetzung damit könnte die Erwartungen der Arbeitnehmer:innen sowie der Arbeitgeber:innen und deren Anpassung beeinflussen. Ein bestimmtes Verständnis der Arbeitgebenden für Autismus und dessen Auswirkungen bei den jeweiligen Mitarbeitenden scheint zudem bedeutend zu sein, um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu erkennen, allfällige Forderungen nach Arbeitsplatzanpassungen nachvollziehen und Fehlinterpretationen vermeiden zu können.

Die Interviews zeigen, dass verschiedene Faktoren die berufliche Teilhabe einzelner Personen fördern, weil sie zu einem passenden Arbeitsumfeld führen: eine berufliche Grundbildung, eine gute Kenntnis der eigenen Fähigkeiten, Stärken, Schwächen und Interessen sowie die Fähigkeit, eigene Bedürfnisse äussern zu können (z. B. Herr Müller, Frau Jung). Einige Arbeitnehmer:innen erzählten zudem, dass sie motiviert sind, ihre eigenen Kompetenzen zu erweitern. Beispielsweise arbeiteten manche Befragte gezielt an ihren sozialen Kompetenzen.

Herausforderungen in der sozialen Interaktion und Kommunikation können verringert werden durch klar definierte Prozesse, Verantwortlichkeiten und Rollen. Dies fördert gleichzeitig auch die berufliche Teilhabe (Herr Müller). Eine gewisse Strukturierung und die Vorgabe eines Rahmens, in dem sich der Arbeitnehmer autonom bewegen kann, war für Herrn Hacker sehr nützlich. Diese Faktoren scheinen wesentlich von der Branche und der Ausrichtung des Betriebs abzuhängen: Die Vorgesetzten und Mitarbeitenden von Frau Jung, die in einer heilpädagogischen Schule tätig ist, haben eine (angenommene) diversitätsfreundliche Haltung. Deshalb reagierten sie vermutlich eher verständnisvoll auf die Diagnose von Frau Jung und ermöglichten kleinere Anpassungen ihres Arbeitsplatzes. Zudem sind in Schulen in der Regel klare Strukturen und Abläufe vorhanden und Verantwortlichkeiten definiert, was dem erhöhten Strukturbedürfnis einer Person im Autismus-Spektrum entgegenkommen kann.

In der Stichprobe wurden Arbeitsplätze, wenn nötig, sehr individuell angepasst. Die Aushandlung mit der vorgesetzten Person, wie die eigene Arbeit und der eigene Arbeitsplatz gestaltet sein sollen, wurde in diversen Interviews

thematisiert (Frau Jung, Frau Jakob, Herr Räber). Die Interviews zeigen, dass diese Aushandlungen wiederkehrend waren und mit Verstehensprozessen der vorgesetzten, aber auch der angestellten Person zusammenhingen. Manchmal mussten die Beteiligten auch Kompromisse eingehen (z. B. Frau Jung). Es kann vermutet werden, dass Arbeitsplatzanpassungen kaum notwendig sind, wenn die Anforderungen der Arbeit sehr gut zu einer bestimmten Person passen. Zeigt ein Betrieb zudem eine hohe Bereitschaft, auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen und Anpassungen vorzunehmen, fordern Arbeitnehmende mit dem Asperger-Syndrom solche Anpassungen auch eher ein (z. B. Herr Müller, Herr Tillmann).

Wird eine Person mit erhöhtem Begleit- und Betreuungsaufwand in den ersten Arbeitsmarkt integriert, setzt dies eine sorgfältige Vorbereitung und eine professionelle Unterstützung durch ein Jobcoaching voraus (Herr Becker, Herr Räber). Zudem scheint es in diesen Fällen wichtig zu sein, die Zuständigkeiten zu klären für die nötige Betreuung und Begleitung der Person mit dem Asperger-Syndrom. In den Fällen von Herrn Becker und Herrn Räber und auch von Frau Jakob spielt das Unterstützungsnetzwerk, bestehend aus Familienmitgliedern oder Freund:innen, Fachpersonen und Arbeitskolleg:innen, eine zentrale Rolle, damit die berufliche Teilhabe gelingt.

In der Analyse der Interviews konnten Faktoren auf verschiedenen Ebenen identifiziert werden, welche die berufliche Teilhabe beeinflussen: Auf der Ebene der Person, auf der Ebene der Vorgesetzten, in Bezug auf das Unterstützungsnetzwerk, die Arbeitstätigkeit, das berufliche Umfeld sowie die dort vorherrschenden Bedingungen. Diese Faktoren stehen miteinander in Wechselwirkung. Anpassungs- und Aushandlungsbereitschaft scheinen wichtige Faktoren in der Interaktion der angestellten und der vorgesetzten Person zu sein. Insgesamt zeigen die Interviews, dass verschiedene der oben genannten Faktoren zusammenwirken können und dadurch eine gewisse Stabilität entsteht. Jedoch nicht ein statischer Zustand, sondern eher eine vorübergehende Stabilität, die ständig wiederhergestellt werden muss. Im Analyseprozess wurde die These aufgestellt, dass die verschiedenen Faktoren und Bedingungen, die auf die berufliche Teilhabe einwirken, im Rahmen der konkreten Arbeitssituation *in Balance* sein müssen, damit berufliche Teilhabe möglich ist. Zu diesen verschiedenen Faktoren und Bedingungen gehören die individuellen Merkmale einer Person, wie beispielsweise die berufsbezogenen Stärken, Fähigkeiten und Kenntnisse, ihre sozialen und kommunikativen Kompetenzen sowie ihre Persönlichkeitsmerkmale. Weiter gehören hierzu die fachlichen Anforderungen der Arbeitsstelle und die Bedingungen am Arbeitsplatz. Schliesslich wirken auch diverse Kontextfaktoren auf die berufliche Teilhabe

ein, beispielsweise die Unterstützung durch das private Umfeld, durch Professionelle, die Haltungen der Vorgesetzten und Arbeitskolleg:innen sowie die Unterstützung im Arbeitskontext. *Erwartungen* und der *Umgang mit Erwartungen* scheinen besonders wichtig zu sein, wenn es um die Wirkung einzelner Einflussfaktoren geht. Zudem scheint der Umgang mit Erwartungen auch mit dem Verständnis von Arbeitgebenden für individuelle Arbeitsplatzanpassungen zusammenzuhängen. Während der Analyse wurden im Datenmaterial diverse Konzepte gefunden, die mit *Erwartungen* zusammenhängen. Deshalb wurde im weiteren Analyseverlauf die These aufgestellt, dass berufliche Teilhabe einen erfolgreichen *Umgang mit Erwartungen im beruflichen Kontext* erfordert. Dieser «erfolgreiche Umgang» wird als *Balancieren von Erwartungen* bezeichnet. Damit sind diverse Strategien und Interaktionen im Kontext der beruflichen Teilhabe gemeint, die darauf ausgerichtet sind, die berufliche Teilhabe zu fördern.

5.2 Modell der Balancierung von Erwartungen

Das *ständige Balancieren von Erwartungen im Kontext der beruflichen Teilhabe* wurde als Kernkategorie aus den Interviews herausgearbeitet. Zwei Prozesse tragen zu einer Balance bei: erstens *Aushandlungsprozesse* in der *Interaktion* von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen und zweitens *Verstehensprozesse* und damit die *Integration* von Erwartungen und deren Anpassung beziehungsweise (gegenseitige) Anpassungsleistungen. Damit es im Rahmen der beruflichen Teilhabe möglich wird, Erwartungen zu balancieren, sind immer wieder neue Aushandlungs- und Verstehensprozesse notwendig. Die beteiligten Akteure sind gemeinsam für diese «Balance» zuständig. Einzelne Einflussfaktoren können die berufliche Teilhabe destabilisieren; dies sowohl auf Seite der Arbeitnehmenden als auch auf Seite der Arbeitgebenden.

Wie wichtig es ist, diese *Balance* beizubehalten, wird in den Interviews an verschiedenen Stellen ersichtlich. Um die situativ wahrgenommene Balance nicht zu gefährden, schrecken die befragten Arbeitnehmer:innen vor allzu grossen Änderungen an ihrer beruflichen Situation zurück. Dies kann beispielhaft an zwei Interviewausschnitten gezeigt werden. Bei beiden Befragten liegt grundsätzlich eine sehr gute Person-Beruf-Passung vor und beide sind mit ihrer Arbeitsstelle sehr zufrieden. Jedoch stellt sich beispielsweise bei Herrn Müller die Frage, ob sich angesichts der Diagnose, die er erst vor Kurzem erhalten hat, seine berufliche Situation verändern wird:

Herr Müller: [...] ich habe es eigentlich gut auf der Arbeit. [...] Aber EBEN MEINE BOTSCHAFT ODER MEINE, mein Erleben ist eigentlich jetzt mit MEINER Diagnose in MEINEM Fall ich kann nur das betonen, habe ich eigentlich OFFENBAR erstaunlich wenige Probleme <mhm> °so° das läuft eigentlich GUT (.) und äh, ich will eigentlich, dass es so bleibt (.) UND ICH HABE DAS GEFÜHL, WENN ICH NICHTS MACHE ODER SOLANGE ICH NICHTS VERÄNDERE BLEIBT ES AUCH SO. <mhm> Deshalb scheue ich mich ein wenig (.) allzu viel (.) herumzuschrauben (Tr. B8, Z. 1729ff.).

Im zitierten Abschnitt begründet Herr Müller seine Zurückhaltung gegenüber Veränderungen: Jedes «Herumschrauben» könnte sich auf unerwünschte Weise auf die als «gut» erlebte Situation auswirken.

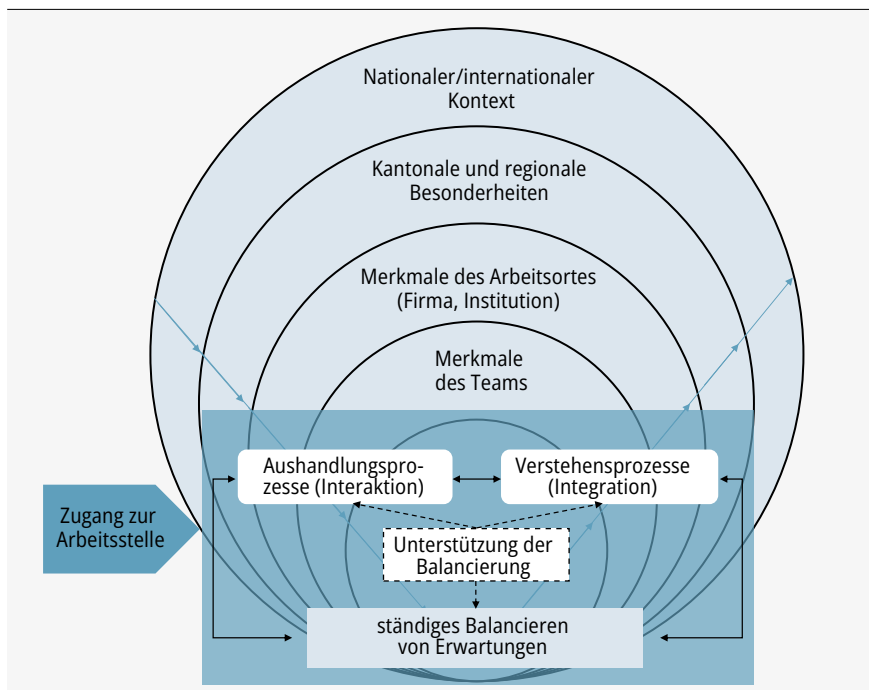
Bei Frau Jakob ist zum Zeitpunkt des Interviews die Frage aktuell, ob die Höhe ihrer IV-Rente (bzw. der Invaliditätsgrad) angepasst werden muss. Die Leistungsfähigkeit von Frau Jakob würde dies grundsätzlich ermöglichen. Eine Änderung der IV-Rente könnte aber dazu führen, dass sie erneut psychisch instabil wird:

Frau Jakob: [...] ich hole den Lohn, den ich hier bekomme, mehr als rein. Also <ja> Ja, wie viel mehr weiss ich nicht genau [...] <okay> Und (.) ja (.) und dann war auch schon so die Diskussion, [...] wäre es nicht auch möglich, zum Beispiel in eine Teilrente zu gehen <mhm> und ich wehre mich da, weil ich weiss, wenn ich dann den Druck hätte (2) jetzt muss ich einen bestimmten Lohn erwirtschaften <mhm> (2) könnte es gut sein, dass das Ganze wieder zusammenbricht. Also jetzt, gehe ich arbeiten? Eigentlich mit (.) mit dem Gedanken ich schaffe das, was ich kann? <mhm> Und ich versuche nicht über meine Grenzen zu gehen. <mhm> Und danach hätte ich so den Eindruck, ich muss jetzt das machen, auf Biegen und Brechen? <mhm> Und nur schon den Druck zu haben (.) könnte wieder dazu führen, dass ich dann halt psychisch wieder instabil werde (Tr. B3, Z. 1073).

Frau Jakob antizipiert die Erwartung, als Arbeitnehmerin mit einer Teilrente eine bis zu einem gewissen Grad verwertbare Leistung erbringen zu *müssen*. Sie macht sich Sorgen, diesem Druck nicht standhalten zu können. Auch in diesem Beispiel wird deutlich, dass die Angst gross ist, eine grundsätzlich stabile Situation zu verändern, in der die Erwartungen sich in einer Balance befinden.

Das *Modell der Balancierung von Erwartungen* ist in Abbildung 6 dargestellt. Es zeigt, dass berufliche Teilhabe im Kontext eines Bedingungsgefüges stattfindet. Die Darstellung der ringförmig angelegten Kontextbedingungen lehnt sich an die Bedingungsmatrix nach Strauss und Corbin (1996) sowie Corbin und Strauss (2015) an. Jedoch wurden die Kontextbedingungen umbenannt und an die Thematik der beruflichen Teilhabe angepasst. Die Pfeile stellen dar, wie äussere Faktoren (bzw. äussere Ringe) auf die inneren Faktoren einwirken und umgekehrt.

Abbildung 6: Modell der Balancierung von Erwartungen

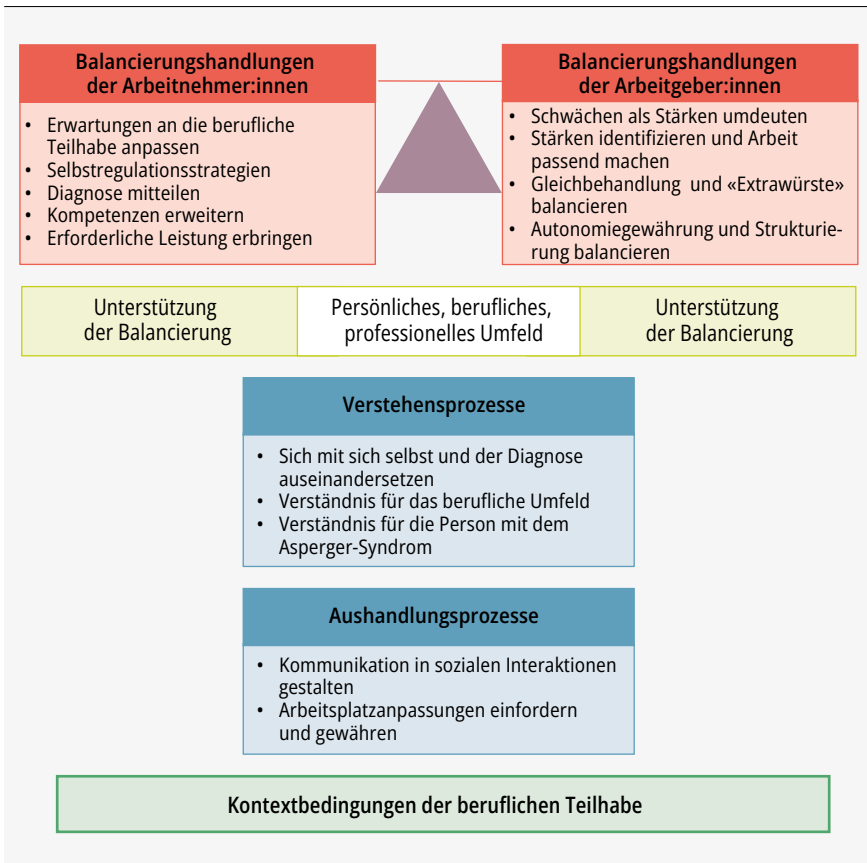


Das Modell zeigt, dass berufliche Teilhabe im konkreten Arbeitskontext erfolgt (dunkelblauer Rahmen). Verschiedene Faktoren auf mehreren Ebenen wirken auf die berufliche Teilhabe ein: sowohl arbeits- und berufsbezogene Merkmale als auch personbezogene und umweltbezogene Faktoren (DIMDI, 2005). Entscheidend sind nicht einzelne Einflussfaktoren, sondern ihr Wirkungszusammenhang. Gelingt die Balancierung von Erwartungen nicht, können einzelne Einflussfaktoren ein grosses Gewicht erhalten und die berufliche Teilhabe einer Person gefährden. Gemäss dem Modell können Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom am ersten Arbeitsmarkt teilhaben, wenn es gelingt, Erwartungen im Kontext der beruflichen Teilhabe ständig auszubalancieren, und zwar mittels Aushandlungs- und Verstehensprozessen im Rahmen ihrer Arbeit. Das Modell ermöglicht es zudem, Einflussfaktoren auf die berufliche Teilhabe im konkreten Fall zu identifizieren und zu beschreiben.

Nachfolgend wird erläutert, wie das *Modell der Balancierung von Erwartungen* erarbeitet wurde. Zunächst wird die Kernkategorie *ständiges Balancieren von Erwartungen* konkretisiert, indem unterschieden wird zwischen *Balancierungshandlungen der Arbeitnehmer:innen* und solchen der *Arbeitgeber:innen*. Während

Abbildung 6 eine grobe Übersicht zum Modell gibt, stellt Abbildung 7 die zum Modell gehörenden Kategorien (in Fettdruck) und Subkategorien (Aufzählungen) überblicksartig dar. An diesem Aufbau orientieren sich die nachfolgenden Kapitel.

Abbildung 7: Die Kategorien und Subkategorien im Modell der Balancierung von Erwartungen



5.2.1 Kernkategorie «Balancierungshandlungen der Arbeitnehmenden»

Das ständige Balancieren von Erwartungen umfasst seitens der Arbeitnehmenden jene Handlungen und Strategien, die mit diesen Erwartungen zusammenhängen und sich förderlich auf die berufliche Teilhabe auswirken. Die einzelnen Punkte werden nachfolgend ausformuliert.

Anpassung der Erwartungen an die berufliche Teilhabe

Eine Strategie der Arbeitnehmer:innen ist es, die eigenen Erwartungen an die berufliche Teilhabe anzupassen. Damit ist gemeint, dass die eigenen Erwartungen ausgerichtet werden auf eine realistische Form der beruflichen Teilhabe. Es ist nicht immer möglich, die eigenen Erwartungen an die berufliche Teilhabe und an eine berufliche Laufbahn einzulösen. In einigen Fällen sind die Erwartungen einer Person nicht realitätsnah aufgrund ihrer Fähigkeiten, ihrer Schwierigkeiten sowie allfälligen Komorbiditäten. Dies kann dazu führen, dass eine Person ihre Erwartungen anpasst und einen Beruf sucht, der eher ihren Stärken entspricht. In einigen Fällen müssen *Kompromisse* eingegangen werden, beispielsweise in Bezug auf eine optimale Person-Beruf-Passung. Weil das frustrierend sein kann, ist eine professionelle Begleitung in diesem Prozess sinnvoll. Bei Herrn Langner wird deutlich, dass die eigenen Erwartungen an sich als Arbeitnehmer (z. B. Fähigkeiten in der Planung, Tempo, Produktivität, Karriereplanung) von Normalitätsvorstellungen geprägt sind, die er nicht einlösen kann:

I: [...] wie gefällt Ihnen Ihre Arbeit. So ganz allgemein.

Herr Langner: Allgemein gesagt finde ich sie eigentlich sehr interessant, <mhm> und auch die Branche finde ich interessant und ich finde es eigentlich gut, was ich da mache <mhm?> es ist einfach so, dass wegen dem Asperger-Syndrom, dass ich da gewisse Beeinträchtigungen habe (die sich dann auch) im Beruf ausgewirkt haben <mhm> das heisst, ich bin gezwungen, gewisse (.) Kompromisse zu machen (.) mein Arbeitgeber muss ja auch Kompromisse machen mit mir, <mhm> aber ursprünglich hatte ich eigentlich geplant, dass ich in dem Alter eine Weiterbildung mache [auf, CC] FACHHOCHSCHUL-Niveau und dass ich dann ja (3) °dass ich dann vielleicht ein bisschen mehr° FACHLICHE VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN KANN UND AUCH MEHR VERDIENEN WÜRDE und so weiter und so fort aber dann ist mir einfach meine Diagnose in den Weg gekommen. <mhm> °Das heisst (.) ich habe dann äh° (.) ja (.) mein Berufsleben ist leider nicht so verlaufen wie ich es mir geplant habe ursprünglich (Tr. B1, Z. 148ff.).

Negative Erfahrungen in der bisherigen schulischen und beruflichen Laufbahn können ebenfalls dazu führen, dass eine Person ihre Erwartungen anpasst. Die Erwartungen an eine Arbeitsstelle können so weit gesenkt werden, bis die *Dankbarkeit, überhaupt eine Arbeitsstelle zu haben*, im Vordergrund steht:

Herr Hacker: [...] DOCH einfach, dass ich, dass ich jetzt dankbar bin, dass das Verständnis zu mir, für meine Situation (.) nach (.) vierzig Jahren endlich gekommen ist. Das ist ((lachend: das ist das, was ich dazu sagen kann.)) <mhm> (.) Ich habe es IMMER schwer gehabt also [...] wirklich nicht einfach also im Leben. <mhm> Gelitten [...] (Tr. B4, Z. 868ff.).

Ein Interviewausschnitt mit Frau Jakob, die eine volle IV-Rente erhält, handelt von ihren Erwartungen an die eigenen Fähigkeiten. Sie erläutert die Vorteile, nicht an den Leistungsdruck einer regulären Anstellung gebunden zu sein. Sie erwartet nicht von sich selbst, ihre Arbeit in der gleichen Zeit zu erledigen wie ihre Arbeitskolleg:innen:

Frau Jakob: [...] ja, ich glaube, die anderen dürfen die Zeit auch nicht investieren, die ich investiere? <mhm> Also, ich bereite mich darauf vor, ich mache Nachbereitung <mhm> (.) ja, die Zeit nehme ich mir und das Recht nehme ich mir raus? <mhm> Mein Lohn ist sehr klein? <mhm> Und [...] ich für mich möchte mir nicht zusätzlichen Stress machen, indem ich sagen muss, du, wo soll ich jetzt da Abstriche machen, damit ich noch mehr annehmen kann oder <mhm> sondern ich will bei meiner Gründlichkeit bleiben können, <mhm> das so machen, dafür nehme ich in Kauf, dass ich auch nicht den Lohn habe (Tr. B3, Z. 1047ff.).

Die eigenen Erwartungen an die berufliche Teilhabe anzupassen, stellt für die befragten Arbeitnehmer:innen eine zentrale Balancierungshandlung dar. Je nach Ausprägung des Asperger-Syndroms, der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie allfälligen Komorbiditäten eröffnen sich unterschiedliche Wege der beruflichen Teilhabe.

Selbstregulationsstrategien

Die befragten Arbeitnehmer:innen wenden diverse Selbstregulationsstrategien an, die zur Balancierung von Erwartungen beitragen. Am meisten verbreitet ist die Strategie, *Teilzeit zu arbeiten*. Fünf von acht Befragten arbeiten bewusst Teilzeit (Frau Jung, Frau Jakob, Herr Hacker, Herr Räber, Herr Müller), um sich selbst zu regulieren und Stress zu reduzieren.

Herr Hacker hat jeweils mittwochs frei, weil er eine Pause in der Arbeitswoche benötigt, um die vielen Emotionen und Eindrücke im Arbeitsalltag zu verarbeiten:

Herr Hacker: Eben, weil ich eine Pause habe, dann hab' ich immer zwei Tage, an denen ich arbeite, <ja> dann kann ich mich immer zwischendurch erholen und das ist SEHR SEHR (.) gut. Und ich bin wirklich am Mittwoch immer sehr müde und muss mich erholen. <mhm> [...] Wenn ich hundert [Prozent, CC] hätte, dann würde die Leistung sinken [...], ganz sicher, weil dann würde ich nicht mehr das erbringen in der Zeit, in der ich dort bin. Und so wie es jetzt gelöst ist, ist es recht gut ja (Tr. B4, Z. 496ff.).

Herr Räber arbeitet immer nachmittags, da es ihm schwerfällt, frühmorgens aufzustehen. Seine Arbeitswoche hat dadurch eine vorhersehbare, klare Struktur. Es ist aktuell kein Thema für ihn, seine Stellenprozente zu erhöhen. Auch Herr Müller arbeitet Teilzeit, das ist in seiner Firma verbreitet und wird durch

seine Vorgesetzten vorgelebt. Frau Jung hat durch ihre Teilzeitanstellung an der Schule die Möglichkeit, die arbeitsfreie Zeit zu nutzen, um sich zu erholen oder weitere interessante Aufträge anzunehmen. Zudem teilt sie sich die Klassenverantwortung mit einer anderen Heilpädagogin, was gute Bedingungen für die *Arbeitsteilung* schafft.

Die Befragten nannten auch Strategien, wie sie sich *nach der Arbeit entspannen*. Zum Beispiel Herr Tillmann, der zwar Vollzeit arbeitet, sich aber nach der Arbeit bewusst Zeit nimmt für die Erholung. Er erhält von seinem Vorgesetzten die nötigen Rahmenbedingungen dafür. Frau Jung ist der Meinung, dass der Schulalltag mit all den Gesprächen und sozialen Kontakten unter Erwachsenen sie stärker erschöpfe als ihre Kolleg:innen. Deshalb legt sie sich nach der Arbeit häufig hin oder erledigt Tätigkeiten, die sie wenig Energie kosten, wie beispielsweise Bilder bearbeiten.

Die beschriebenen Selbstregulationsstrategien scheinen wichtig zu sein, um Erwartungen zu balancieren. Arbeitnehmer:innen, die solche Strategien anwenden, können die eigene Stresstoleranz in der Regel gut einschätzen. Selbstregulationsstrategien können zudem die Erwartungen der Arbeitgeber:innen hinsichtlich der Stressresistenz und des Erholungsbedarfs von Mitarbeitenden beeinflussen.

Mitteilung der Diagnose («Outing») im beruflichen Kontext

Alle interviewten Personen sprechen über die Mitteilung der Diagnose am Arbeitsplatz. Sie thematisieren, welchen Nutzen dieses «Outing» für die betroffene Person selbst und für die Arbeitgebenden haben könnte. In einem einzigen Fall (Herr Müller) weiss der Arbeitgeber nicht von der Diagnose der befragten Person. Grundsätzlich scheinen die betroffenen Personen bereit, ihre Diagnose im beruflichen Kontext offenzulegen, vorausgesetzt, dass dies ihnen nützt. Jedoch habe die Arbeitnehmer:innen auch Angst, vom Arbeitsumfeld auf die Diagnose Asperger-Syndrom reduziert zu werden, was ihren ambivalenten Umgang mit dem «Outing» erklärt. Im Fall von Herrn Langner nützte die Offenlegung seiner Diagnose im Arbeitsumfeld primär seinem Vorgesetzten, der dadurch von den Rückfragen anderer Mitarbeitenden zum Verhalten von Herrn Langner entlastet wurde:

l: Ja, okay (2) wie ist das gewesen? (.) Hat es etwas gebracht?

Herr Langner: (2) Subjektiv gesehen (3) °äh (.) ja° ein bisschen, aber nicht viel und für, gemäss Rückfrage von meinem, äh, Rückmeldung von meinem Chef für ihn sehr stark, <mhm> weil es jetzt viel weniger Rückmeldungen gibt, womit er sich immer wieder beschäftigen muss und das ist natürlich für ihn eine Entlastung <mhm> (6) Obwohl ich mich ehrlich gesagt frage, wieso dass man- wieso dass es notwendig ist, dass man gewisse Sachen (2) sich so intensiv beschäftigen muss oder Meldungen machen oder Rückfragen starten oder sonst man kann es ja einfach mal akzeptieren (unv.) (Tr. B1, Z. 810ff.).

Auch Frau Jung sprach über den *Nutzen der Mitteilung der Diagnose*. Sie informierte die Kolleg:innen an ihrer Schule, damit ihr mehr Verständnis entgegengebracht wird, wenn sie zur Stressregulation stereotype Bewegungen macht oder an einem Apéro allein herumsteht. Mit der Information zu ihrer Diagnose ermöglicht sie den Arbeitskolleg:innen, sie stärker in soziale Interaktionen und Anlässe einzubeziehen, was letztlich ihre berufliche Teilhabe fördert.

Für Herrn Hacker wirkte sich die Mitteilung der Diagnose positiv aus. Sie führte bei seinen Arbeitskolleg:innen zu mehr Verständnis für sein Verhalten:

Herr Hacker: [...] zwei Arbeitskollegen haben mir mal gesagt gehabt, wenn wir das von dir nicht gewusst hätten, dann hätten wir dich (.) könnten wir dich nicht leiden oder. <AH> Also einfach es ist wirklich- aber weil ich es erzählt habe, ist es gut angekommen bei den Leuten und das hab ich gemacht (Tr. B4, Z. 735ff.).

Wie wichtig es ist, nicht nur die Diagnose zu kommunizieren, sondern auch die individuellen Schwierigkeiten und Bedürfnisse mitzuteilen, zeigt die Aussage von Frau Christen:

Frau Christen: [...] Die Schwierigkeit war für mich dann einfach, eben wie Sie am Anfang gefragt haben (.) ich hatte null Erfahrung mit (2) Autismus. [...] <mhm> Und ich weiss noch, der [Name Jobcoach] sagte, er braucht eben feste Rahmen feste Vorgaben (.) ja=a. OKAY. Aber was das denn bedeutet im Alltag, dafür brauchten wir dann ein Jahr. <°mhm°> Das war für uns nicht so offensichtlich und auch überhaupt nicht (unv.) wenn jemand sagt, er braucht einen Rahmen. Was heisst ein Rahmen (Tr. A4, Z. 274ff.).

Es scheint insbesondere dann wichtig zu sein, die Diagnose mitzuteilen, wenn die Auffälligkeiten und Schwierigkeiten einer Person von aussen wahrnehmbar sind und ihr Verhalten von den Erwartungen an Arbeitnehmer:innen abweicht. Zudem scheint die Mitteilung der Diagnose dann erforderlich, wenn Arbeitsplatzanpassungen nötig sind, die einer besonderen Begründung bedürfen. Die Vorgesetzte von Frau Jung betont, dass es in solchen Fällen sinnvoll wäre, die Diagnose vor einer Anstellung zu erwähnen. Das Wissen um die Diagnose kann auch die Funktion haben, einander besser zu verstehen und hat dann insbesondere Informationswert:

Frau Benz: Die Frau Jung hat das natürlich sehr souverän gemacht, oder, sie [...] hat mich einfach informiert? <mhm> Und ich habe ja vorher schon gesehen, sie macht ihren Job absolut (.) ist sie im Stand diese Arbeit zu machen, oder? Sie ist nicht zu mir gekommen und hat gesagt «Ich wollte dir noch sagen, ich habe die Diagnose und jetzt brauche ich noch drei Dinge von dir.» Sondern sie hat mich einfach informiert, damit ich es weiss (Tr. A2, Z. 630ff.).

Die Mitteilung der Diagnose ist eine zentrale Balancierungshandlung der Arbeitnehmer:innen. Sie ist insbesondere dann wirksam, wenn sie selbstbestimmt und nutzungsorientiert erfolgt. In der Stichprobe zeigte sich, dass nicht alle Arbeitnehmenden diesen Nutzen nachvollziehen konnten. Besonders wenn die Betroffenen eine IV-Rente erhielten, wurde diese Strategie primär von den Arbeitgebenden und/oder den involvierten Jobcoaches initiiert. Dies, weil sich dadurch ein direkter Nutzen ergab für Arbeitgeber:innen (z. B. weniger Fragen von anderen Mitarbeitenden) sowie ein indirekter Nutzen für die berufliche Teilhabe insgesamt (z. B. mehr Verständnis für die Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom).

Kompetenzen erweitern

Weitere wichtige Balancierungshandlungen der Arbeitnehmenden sind Kompetenzerweiterungen. Während dies in einigen Interviews kein Thema ist, verfolgen andere Betroffene diese Strategie sehr gezielt. Herr Räber wünscht sich beispielsweise, *«gut auf andere zu wirken»*. Um dies umzusetzen, übt er mit seiner Psychiaterin unter anderem, nonverbale Signale zu entziffern:

Herr Räber: (4) oder zum Beispiel eben das mit den Leuten oder weil ich nicht gewusst habe, wie ich auf die Leute wirke <mhm> aber jetzt bin ich wirklich sicher, ja, die mögen mich? <mhm> Und ich komme auch gut mit denen aus <ja, okay> und und am Anfang war es wirklich mein Ziel, ja, um (.) gut auf die zu wirken auch und das ist auch noch schwierig für einen Asperger. Aber das ist wirklich jetzt gegangen, dass ich gut mit denen auskomme <mhm> (.) und dass sie mich auch schätzen (Tr. B7, Z. 919ff.).

Die Psychotherapie kann ein geeigneter Raum sein, um eigene Kompetenzen zu erweitern. Auch Frau Jakob lernte durch langjährige Psychotherapie, ein wechselseitiges Gespräch zu führen. Eine weitere Strategie, die Frau Jakob zwecks Kompetenzerweiterung anwendet, ist das *Modelllernen*. Weil sie in ihrem Alltag von Assistenzpersonen unterstützt wird, kann sie deren Verhalten in sozialen Situationen beobachten und imitieren. Frau Jung verfolgt die Strategie, *sich bewusst sozialen Situationen auszusetzen*. Es geht in ihrem Fall weniger um eine Kompetenzerweiterung als darum, eine bereits erworbene Kompetenz zu erhalten und sozialen Rückzug zu vermeiden:

Frau Jung: [...] in der Zehn-Uhr-Pause gehe ich ins Lehrerzimmer, aber das mach' ich einfach, weil ich weiss das (.) ist wichtig für mich, dass ich dort unter Kontakt komme, aber eigentlich ist das ne STRENGE ZEIT für mich und auch das Mittagessen mit den anderen Leuten ist eine strenge Zeit [...]

I: [...] also du gehst bewusst in diese Situationen hinein?

Frau Jung: JA, das mache ich extrem bewusst und (.) da muss ich auch schauen, dass ich das immer mache, weil wenn ich es eine Weile nicht mehr machen würde, würde ich anfangen mich zurückzuziehen °und dann° <mhm> das (.) tut mir schlussendlich nicht gut, weil eigentlich brauch' ich den Kontakt mit den anderen Leuten (Tr. B2, Z. 301ff.).

Die Strategie der Kompetenzerweiterung zeigt, dass Arbeitnehmer:innen, die über eine gute Selbsteinschätzung verfügen, sich in diesem Bereich Ziele setzen und diese auch verfolgen können. Zudem erwarten die Vorgesetzten zu einem gewissen Grad, dass Arbeitnehmende mit dem Asperger-Syndrom an sich arbeiten (z. B. Herr Jäggi, Herr Abegg), ihre Kompetenzen erweitern und nicht lediglich fordern, dass andere Rücksicht auf sie nehmen (Tr. A5, Z. 575f.). Indem sie die eigenen Kompetenzen erweitern, signalisieren Arbeitnehmer:innen ihre Bereitschaft, ihrerseits dazu beizutragen, dass die berufliche Teilhabe gelingt.

Die erforderliche Leistung erbringen

Das Erbringen von Leistungen wird in allen Interviews thematisiert. Herr Sommer, der Vorgesetzte von Herrn Räber, betont, wie wichtig es sei, dass die Anstellung einer Person mit dem Asperger-Syndrom ein Mehrwert ergebe. Herr Räber trägt mit seiner genauen und sorgfältigen Arbeit zum guten Ruf des Betriebs bei. Zudem übernimmt er Tätigkeiten, welche die anderen Mitarbeitenden entlasten. Dass es wichtig ist, die geforderte Leistung zu erbringen, zeigt sich auch bei Frau Jung. Im Interview mit ihrer Vorgesetzten wird deutlich, dass dies für Frau Jung an erster Stelle steht. Auch Frau Jakob und ihre Vorgesetzten sprechen die Wirtschaftlichkeit der Anstellung einer Person mit dem Asperger-Syndrom an: Der hohe Begleitungsaufwand müsse in Balance stehen zur Wertschöpfung der betroffenen Person. Die Leistung zu erbringen, welche für eine Arbeit erforderlich ist, scheint eine notwendige Bedingung für die berufliche Teilhabe zu sein. Dabei scheint es keine Rolle zu spielen, ob eine Person eine IV-Rente erhält oder nicht und welchem Leistungsdruck sie folglich ausgesetzt ist.

5.2.2 Kernkategorie «Balancierungshandlungen der Arbeitgebenden»

Im vorherigen Kapitel wurden Balancierungshandlungen der Arbeitnehmenden beschrieben. Nachfolgend wird auf die Handlungen und Strategien der Arbeitgeber:innen fokussiert, die zur Balancierung von Erwartungen beitragen und letztlich zur erfolgreichen beruflichen Teilhabe.

Die «Schwächen» als Stärken umdeuten

Einige Arbeitgeber:innen haben eine stärkenorientierte Perspektive auf Autismus und die Besonderheiten im Verhalten, die damit einhergehen. Die Vorgesetzte von Frau Jung sieht es als grossen Vorteil im beruflichen Kontext, dass

Frau Jung selbst die Diagnose Asperger-Syndrom hat. Dadurch könne sie Schüler:innen mit einer ASS besonders gut fördern. Auch die Vorgesetzten von Frau Jakob, Frau Dahler und Herr Egli, sehen deren Diagnose sowie die schwierigen Lebensereignisse als Ressource an: Sie ermöglichen es ihr, verschiedene Rollen im Betrieb wahrzunehmen und als Beraterin tätig zu sein. Als klare Stärke nehmen Frau Dahler und Herr Egli ihre Fähigkeit wahr, sich in Klienten hinein-fühlen zu können:

Herr Egli: [...] Sie kann auch die Leute besser (2) ja, die Themen besser verstehen. Und gerade bei einer Klientin, finde ich, kann sie wahnsinnig viel mitgeben, da sie nachvollziehen kann, dass sie so einen Stress hat. Das kann sie wirklich gut. Was andere nicht so könnten. Was für diese Klienten auch gut ist, jemanden zu sehen mit ähnlichen Themen, der diese auch gemeistert hat (Tr. A3_T3, Z. 940ff.).

Auch der Vorgesetzte von Herrn Räber betont, wie wichtig es sei, die Stärken von Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom im beruflichen Kontext zu nutzen. Beispielsweise die Vorliebe für repetitive Tätigkeiten oder die Fokussierung auf Details:

Herr Sommer: [...] ich bin FROH haben wir Herrn Räber die Chance gegeben. Weil das ist für mich wirklich (3) eine Behinderung in Führungs- und Schlusszeichen, die für mich schon gar keine Behinderung mehr ist, sondern eine Stärke für den Arbeitgeber, wo er das Potenzial nutzen kann, im Gegensatz vielleicht zu anderen Dingen. Und da (.) ja, da bin ich wirklich der Meinung, [...] in sämtlichen Bereichen wo sie ihre Stärken haben, kann man wirklich auch profitieren als Arbeitgeber (Tr. A7, Z. 780ff.).

Der Vorgesetzte von Herrn Müller ist nicht informiert über dessen Diagnose. Dennoch weist er Herrn Müller Aufgaben zu, bei denen seine selbstdeklarierten Schwächen (Detailorientierung und Mühe, die Übersicht zu behalten) einen Vorteil darstellen. Dies könnte damit begründet werden, dass der Betrieb sich stark an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert.

Für Frau Jung und Frau Jakob ist der Autismus selbst sowie das damit zusammenhängende Interesse eine wichtige Stärke. Beide Frauen treten in ihrer Arbeitsstelle als *Expertinnen für Autismus* auf. Deshalb nehmen sie ihre Arbeit als besonders sinnstiftend wahr. Zudem können sie dadurch für andere Betroffene eine Vorbildfunktion einnehmen:

Frau Jakob: [...] also, ja, was mir ein sehr grosses Bedürfnis ist in dieser Arbeit, äh, die Sicht von Menschen mit Autismus zu vertreten versuchen <mhm> diese rüberbringen (.) das war auch meine Motivation, um wieder zu sagen, doch, ich gehe doch wieder in eine solche Arbeit rein? <mhm> (.) Weil es mir ein sehr grosses Anliegen ist. <ja> Und auch (.) gerade auch in Bezug auf diejenigen, die keine Sprache haben, oder auf diejenigen, die sich

nicht so äussern können. Ich konnte mich lange auch nicht so äussern <mhm> ich habe das auch erst gelernt (.) ja. Um diesen eine Stimme zu geben, das ist für mich eine sehr hohe Motivation (Tr. B3, Z. 861ff.).

Eine wichtige Strategie im Kontext der Balancierung von Erwartungen ist die Umdeutung von «Schwächen» beziehungsweise das *Reframing*. Sie zeugt seitens der Arbeitgeber:innen von einer ressourcenorientierten Sichtweise auf die Person mit dem Asperger-Syndrom, die nicht primär von Vorurteilen geleitet ist und zu einer Anpassung von Erwartungen führt. Es wird als erfolgsversprechend angesehen, Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom so einzusetzen, dass ihre Schwierigkeiten, die durch das Asperger-Syndrom bedingt sind, in ihrer Arbeit zu Stärken werden.

Stärken identifizieren und die Arbeit passend machen

Für eine gelingende berufliche Teilhabe scheint es wichtig zu sein, einer Person *den Einsatz von Stärken* in der Arbeit zu ermöglichen. Die meisten befragten Arbeitnehmer:innen konnten im Rahmen ihrer Anstellung ihre eigenen Stärken einsetzen (vgl. Kategorie *Schwächen als Stärken umdeuten*). Eine andere Strategie, um die berufliche Teilhabe zu fördern, ist die *Identifikation von Stärken*, um darauf basierend nach einer angemessenen Stelle zu suchen beziehungsweise eine passende Arbeit zu gestalten (z. B. bei Herrn Hacker und Herrn Räber). Im Fall von Herrn Hacker wurden die Rahmenbedingungen der Arbeit an ihn angepasst, anstatt umgekehrt. Dies steht laut Herrn Hacker im Gegensatz zu den Führungs- und Leitungsfunktionen, welche er zuvor eingenommen hatte. Rückblickend stellten diese viel zu hohe Anforderungen an seine Kommunikationsfähigkeiten.

Die vergleichende Analyse der Interviews mit Herrn Becker und Herrn Räber hat ergeben, dass sich eine zu enge und starre Definition einer Arbeitstätigkeit, die sich nicht an den Stärken der Arbeitnehmer:innen orientiert, ungünstig auf die berufliche Teilhabe auswirkt. Herr Becker und Herr Räber erledigen beide hauptsächlich Scanarbeiten. Die Stelle von Herrn Räber ist jedoch – trotz dem Hauptfokus auf Scanarbeit – viel breiter definiert als jene von Herrn Becker. Sie wird stetig angepasst und umfasste vielfältige Aufgaben, die den Fähigkeiten von Herrn Räber entsprechen. Im Gegensatz dazu beschränkt sich die Arbeit von Herrn Becker auf das Einscannen, was ihn langweilt und unterfordert:

Herr Becker: Ja also die [die Arbeit, CC] ist ein bisschen monoton, also ((lachend: im Moment-)) ich mache ja das hier nur, ähm, ich muss nur so (.) Dias einscannen ((lacht)) also den ganzen Tag lang nur dasselbe machen, einscannen <°mhm°> [...] und das ist so, also, ja=a eine eintönige Arbeit, ein bisschen, ja, aber ja. Es ist eine Arbeit, die auch gemacht

werden muss <mhm> ja °((lacht))° ABER ICH KÖNNTE SCHON MEHR (.) ich könnte mir schon mehr zu- also ja, [...] wäre schon für mehr bereit sozusagen. <ja> also ja [...] (Tr. B6, Z. 192ff.).

Balancierungshandlungen, welche die Identifikation von Stärken und die darauf basierende Schaffung einer passenden Arbeitstätigkeit betreffen, beanspruchen Zeit und erfordern Fachwissen. Bei Herrn Hacker und Herrn Räber stand ein Jobcoaching zur Verfügung, zudem engagierten sich die Vorgesetzten beziehungsweise die zuständigen Personen im beruflichen Umfeld dafür, die Arbeit an Herrn Hacker und Herrn Räber anzupassen. Die berufliche Teilhabe von Herr Becker wurde erschwert durch die fehlende Zeit seines Vorgesetzten und dessen fehlendes Knowhow, die Stärken seines Mitarbeiters zu identifizieren und nach einer passenden Arbeit zu suchen.

Die Vorgesetzten sehen ihre Mitarbeitenden insbesondere dann als Gewinn für ihren Betrieb an, wenn sie diese adäquat einsetzen können:

Frau Christen: Ich meine, man kann Leute auch so einsetzen, dass (.) sie einfach versorgt sind. [...] Man kann Leute aber auch so einsetzen, dass sie auch ihre Stärken voll ausspielen können. Und dann können sie eine enorme Bereicherung sein. Einfach (.) eben wie ich gesagt habe, bei Herrn Hacker ist es wirklich so, ich habe das Gefühl, er hat, was die Elektronik angeht, eine Hochbegabung. <mhm> (.) Das muss man einfach wissen. Dann [...] könnte man ihn eben genau dort einsetzen, wo andere vielleicht überfordert wären. Und dann kann es natürlich ein enormer Gewinn sein. <mhm> °So°, eben (.) man muss wissen wo und wie (Tr. A4, Z. 1165ff.).

Es scheint je nach Arbeitnehmer:in unterschiedlich zu sein, ob die hier beschriebenen Balancierungshandlungen eher von den Arbeitgebenden oder von den Arbeitnehmenden initiiert werden (müssen).

Balancieren zwischen Gleichbehandlung und «Extrawürsten»

In einigen Fällen stehen die Arbeitgebenden vor einem Dilemma: Sie müssen die Balance finden zwischen dem Gewähren eines Sonderstatus (oder «Extrawürsten») und der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden. Ob dieses Dilemma überhaupt entsteht, ist davon abhängig, ob die Vorgesetzten grundsätzlich alle Angestellten gleich behandeln wollen. Die befragten Vorgesetzten schienen unterschiedlich mit diesem Dilemma umzugehen.

Frau Benz erteilte Frau Jung die Ausnahmeerlaubnis, einen Assistenzhund zur Schule mitnehmen zu dürfen. Sie findet aber, dass Frau Jung nicht «zu stark den Sonderstatus haben sollte» (Tr. A2, Z. 199) und die gleichen Anforderungen erfüllen müsse wie die anderen Heilpädagoginnen. Vor dieser Entscheidung wurde «hart diskutiert» (Tr. A2, Z. 225). Die Arbeitnehmerin bestand auf ihrem

Recht nach einem Ausgleich ihrer Behinderung, während die Arbeitgeberin alle Mitarbeitenden gleich behandeln wollte. Auch bei Herrn Jäggi, dem Vorgesetzten von Herrn Tillmann, ist ein Balancieren erkennbar zwischen Gleichbehandlung und dem Gewähren von «Extrawürsten» und zwischen *Sich-Durchsetzen und Nachgeben*. Herr Jäggi sieht die Diagnose seines Mitarbeiters einerseits als Erklärung, andererseits aber auch als Entschuldigung für gewisse Handlungen oder deren Ausbleiben. In seinen Augen nutzt Herr Tillman seine Diagnose, um gewissen Anforderungen auszuweichen (Tr. A5, Z. 217ff.):

Herr Jäggi: [...] NUR RÜCKSICHT nehmen geht auch nicht. Weil ich glaube, man muss die Person muss sich ja auch entwickeln können, muss ja auch weiterkommen <mhm> dass man auch zwischendrin einmal sagt «Hey, aber jetzt ich will jetzt das einfach so. Fertig. <mhm> Wir sprechen nicht mehr darüber, das ist einfach- ich will jetzt, dass du diese neue Software verwendest, fertig.» (Tr. A5, Z. 535ff.)

Die Diagnose als «Entschuldigung» für gewisse Handlungen oder ausbleibende Handlungen zu nutzen, bezeichnet auch der Vorgesetzte von Herrn Hacker als Problem. Das Balancieren zwischen Gleichbehandlung und der Gewährung von «Extrawürsten» ist ein Dilemma, das nie ganz gelöst werden kann. Dieses Balancieren ist stark geprägt von den Erwartungen der Arbeitgebenden gegenüber den Arbeitnehmenden mit dem Asperger-Syndrom. Alle Arbeitnehmer:innen gleich behandeln zu müssen und von allen dieselben Leistungen und ein vergleichbares Verhalten zu erwarten, beispielsweise hinsichtlich Veränderungen (z. B. bei Herrn Tillmann), scheint weniger relevant bezüglich Arbeitnehmer:innen mit einer IV-Rente als bezüglich Arbeitnehmer:innen mit einer regulären Anstellung. Es spielt zudem eine wichtige Rolle, über welches *Verständnis von Autismus* die Arbeitgebenden verfügen.

Balancieren von Autonomie und Struktur

In diversen Interviews lässt sich die Strategie erkennen, die *Gewährung von Autonomie* und die *Vorgabe von Struktur* zu balancieren. Auf der einen Seite sind eine haltgebende Struktur und klare Rahmenbedingungen wichtig für die befragten Arbeitnehmer:innen. Auf der anderen Seite brauchen sie innerhalb dieser Rahmenbedingungen ausreichend Freiraum, Zeit und Flexibilität. Herr Müller erhält im Rahmen seiner Anstellung als Softwareentwickler die Möglichkeit, seine Arbeit flexibel einzuteilen und auch im Homeoffice zu arbeiten. Frau Jakob benötigt sehr viel Zeit, um ihre Aufgaben in der von ihr gewünschten Qualität erledigen zu können. Dies akzeptieren ihre Vorgesetzten, weil sie eine volle IV-Rente erhält und im marktwirtschaftlichen Sinne keinem Leistungsdruck unterliegt. Frau Jung hat im Rahmen ihrer Tätigkeit als Lehrperson einen grossen Gestaltungsspielraum sowie

die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten und sich durch Weiterbildungen in Gebiete zu vertiefen, die sie interessieren. Ihre Vorgesetzte balanciert dabei bewusst zwischen Strukturierung und Autonomiegewährung:

Frau Benz: (3) Ja, ich glaube, nützlich ist es schon, dass ich mich bis zu einem gewissen Grad aber nicht zu stark auf sie einstelle. [...] Ich, ähm, lasse ihr Spielraum, von dem ich denke, sie braucht ihn, aber ich diskutiere auch und mache klare Abmachungen mit ihr, wenn ich denke, sie braucht diese <ja> ich bin ihr nicht böse, wenn sie einmal mir böse ist? (2) Ja, und ich glaube, ich finde sie einfach total toll und das macht es natürlich einfach, weil sie ist ein Gewinn für diese SCHULE also ich sehe vor allem den Mehrwert und nicht vor allem das Handicap und von daher (.) ich denke das (.) weiss sie (Tr. A2, Z. 506ff.).

Der zitierte Interviewausschnitt mit Frau Benz weist auf einen Zusammenhang hin zwischen der Balancierung von Autonomie und Struktur und dem ressourcenorientierten Blick auf die Arbeitnehmerin und der Erbringung der erforderlichen Leistung.

Einige Arbeitnehmer:innen erwähnten, dass sie während der Arbeit wenig Kundenkontakt haben (Herr Müller), sie kaum gestört werden (Herr Tillmann) und kaum von Lärm belastet werden (Herr Hacker). Viele der Befragten können selbständig und flexibel arbeiten und sind nicht direkt von anderen abhängig. Herr Tillmann beispielsweise betont, dass er es sehr schätzt, dass ihm niemand «reinredet». Zudem erhält er wöchentlich einen halben Tag Zeit, um seine Arbeit selbst zu optimieren. Sein Vorgesetzter verschafft ihm damit Freiräume, in denen «er sich zurechtfinden kann» (Tr. A5, Z. 345ff.):

Herr Tillmann: [...] als ich mal (.) nicht im Stress gewesen bin und einen (.) Moment nachdenken konnte, ist mir das eingefallen, wie Schuppen von den Augen, HÄ, wieso machst du das jahrelang so kompliziert. Und das habe ich ab und zu wieder. Aber einfach, wenn ich- (.) ich muss Ruhe haben, es muss nicht viel los sein, <ahm> dann habe ich Zeit nachzudenken. Dann fallen mir solche Ideen ein (Tr. B5, Z. 1388ff.).

Personen mit dem Asperger-Syndrom können Schwierigkeiten haben, ihre Arbeit zu planen, zu strukturieren und zu organisieren. Dies betrifft auch Personen in der vorliegenden Stichprobe. Im Fall von Herrn Räber und Herrn Hacker übernehmen andere Personen die Planungs-, Strukturierungs- und Priorisierungsaufgaben. Herr Hacker wird intensiv von seiner Bezugsperson, Frau Christen, dabei unterstützt, Anleitungen für seine Arbeit zu verfassen und Prioritäten zu setzen:

Herr Hacker: [...] Auch wenn ich es gut kann aber (.) ich muss einfach ein gewisses Vorgehen haben, zuerst musst du das anschauen und dann das und dann das, einfach eine gewisse (.) eine gewisse (.) äh Wegleitung. <ja> und das macht man mir jetzt auch

tatsächlich? Sie [Frau Christen, CC] hat das jetzt erst gerade aufgebaut [...] und ich habe mich auch bedankt, ich hab' das so gesagt, das sei tiptop, das HILFT mir wirklich. <mhm> Ich muss oder dann stelle ich mir selber Zusammenfassungen zusammen, wo ich mit Stichworten aufschreibe, wenn so ein Fall kommt machst du das das das das, und das ist für mich hilfreich, das ist sehr wichtig ja. (.) Wenn ich das nicht hätte, würde ich mich oft verlieren. (Tr. B4, Z. 357ff.)

Herr Räber strukturiert seine Arbeitswoche nach dem Arbeits- und Einsatzplan, den er von seinem Vorgesetzten erhält. Zudem unterstützen ihn alle Teammitglieder bei Fragen zur Priorisierung einzelner Aufgaben.

Werden Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom eng begleitet, können einerseits Probleme abgewandt werden, wie sie beispielsweise durch Überforderung und Überarbeitung entstehen können, wenn sich die betroffene Person gegenüber Kunden oder Mitarbeitenden zu wenig abgrenzen kann (z. B. bei Frau Jakob, Herrn Tillmann und Herrn Hacker). Andererseits können die enge Begleitung und die Investition zeitlicher Ressourcen, beispielsweise in die Einführung neuer Aufgaben, dazu führen, dass eine Person wirksamer eingesetzt wird. Dadurch kann sie wichtige Aufgaben übernehmen und dient letztlich dem Betrieb mehr:

Herr Sommer: [...] ich sehe mit der Begleitung, wie viel man dem Herrn Räber übergeben kann. Wenn man es sauber erklärt und er sich entsprechende Notizen macht, kann er doch nach relativ kurzer Zeit recht selbständig arbeiten [...] (Tr. A7, Z. 93ff.).

Die Balancierung zwischen der Gewährung von Autonomie und der Vorgabe von Struktur ist stark von der Arbeitstätigkeit beeinflusst. Nicht jede Arbeit ermöglicht die Balancierung zwischen diesen beiden Polen gleichermaßen. Basierend auf dem Datenmaterial kann vermutet werden, dass eine zu starke Strukturierung der Arbeit in den meisten Fällen schwierig wäre und eine gewisse Autonomie gewährt werden muss, damit die berufliche Teilhabe längerfristig gelingt.

5.2.3 Kategorie «Unterstützung der Balancierung»

Wie kann die Balancierung zwischen Arbeitnehmer:in mit dem Asperger-Syndrom und Arbeitgeber:in unterstützt werden? Unterstützend für die Balancierung von Erwartungen und die Aushandlungs- und Verstehensprozesse, die im Kontext der beruflichen Teilhabe stattfinden, können wichtige Bezugspersonen aus dem Familien- und Freundeskreis sowie aus dem professionellen Umfeld sein. Zu diesen «Unterstützern» können beispielsweise eine gute Arbeitskollegin gehören, die bei Problemen die erste Anlaufstelle ist, oder aber eine psychiatrische Fachperson sowie letztlich auch Jobcoaches. Grundsätzlich geht es um die *Unterstützung der*

Aushandlungs- und Verstehensprozesse, um Erwartungen im Kontext der beruflichen Teilhabe besser balancieren zu können. Diese Unterstützung kann durch Vermittlungs- beziehungsweise Übersetzungsleistungen auf einer oder beiden Seiten erfolgen oder durch die Vermittlung eines autismusspezifischen Anpassungsbedarfs am Arbeitsplatz. Für die Unterstützung der Balancierung wird nachfolgend auf das *Jobcoaching* fokussiert. Dieses wurde in fünf der acht Fälle genutzt. Anschliessend wird kurz auf das *familiäre Umfeld* eingegangen.

Die vermittelnde Funktion des Jobcoaching

Jobcoaches können zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in vermitteln. Sie können die Arbeitgebenden sensibilisieren für verschiedene autismusspezifische Besonderheiten im Verhalten und potenzielle Schwierigkeiten (z. B. Umgang mit Veränderungen bei Angestellten). Gleichzeitig können sie den Arbeitnehmer:innen erklären, inwiefern das Umfeld bestimmte Erwartungen an sie heranträgt. Eine vermittelnde Instanz kann eine zentrale Rolle für die berufliche Teilhabe spielen, weil sie zwischen der «autistischen» und der «neurotypischen Welt» vermittelt und das gegenseitige Verständnis fördert. Jobcoaches dienen sowohl den Arbeitnehmenden als auch den Arbeitgebenden als Ansprechperson, die bei Problemen zur Verfügung steht:

Herr Sommer: Also ich fand es gut, weil [...] also ich sehe es als die Aufgabe eines Jobcoaches an, dass er natürlich in der ganzen Breite diese Gespräche führt und macht und schaut, oder? Was ich [...] nicht als meine Aufgabe ansehe. Von daher (.) kriegst du zwischendrin eben Feedback oder «Der Herr Räber hat mir das und das erzählt» oder «hat das und das gesagt, was meinen Sie dazu». Das ist für mich natürlich wertvoll. Weil auf gewisse Ideen oder Gedanken kommst du gar nicht, oder? (Tr. A7, Z. 464ff.)

Herr Tillmann sieht die Funktion seines Jobcoaches darin, dass er ihn in seinen Arbeitsabläufen unterstützt. Wenn er sich die Zeit nehmen könne, sei er sich jedoch selbst der beste Coach. Laut Herrn Langner unterstützt sein Jobcoach ihn dabei, sich an seine Arbeitsumgebung anzupassen sowie gleichzeitig die Arbeitsumgebung an ihn anzupassen. Dank des Jobcoaches «laufe es runder» (Tr. B1, Z. 91ff.).

Ein Jobcoaching ist keine hinreichende Voraussetzung dafür, dass die Vermittlung zwischen der Person mit dem Asperger-Syndrom und den Arbeitgeber:innen gelingt. Wenn das Jobcoaching dem Bedarf der beteiligten Personen zu wenig entspricht und die gegenseitigen Erwartungen von Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in zu stark auseinanderklaffen, gefährdet dies die berufliche Teilhabe letzterer. Im Fall von Herrn Becker hatten die involvierten Personen von Beginn an diverse nicht zu vereinbarende Erwartungen an die berufliche Teilhabe. Diese wären durch ein bedarfsgerechtes Jobcoaching vermutlich früher

aufgedeckt worden. Das Interview mit Herrn Abegg, dem Vorgesetzten von Herrn Becker, zeigte, wie wichtig ein Jobcoaching gewesen wäre, das der Situation und den Bedürfnissen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers entsprochen hätte:

Herr Abegg: [...] ich habe ein bisschen das Gefühl, dass jeder [...] quasi davon ausgegangen ist: Ja, er ist jetzt bei uns, wir haben unseren Job gemacht. Und das war eigentlich überhaupt nicht so angelegt. Also wir haben uns nie aktiv dafür entschieden, dass wir jemanden mit Autismus beschäftigen wollen und was wir für einen Job anbieten könnten. [...] Wie ein Ferienjob eigentlich hat's angefangen. Und, ähm, das ist bei mir gelandet, weil ich diesen Bereich betreue. [...] Er hat ab und zu Termine mit seinem Jobcoach, dann treffen sie sich irgendwo, ich bin da komplett draussen. Ich weiss nicht, was da passiert. Eigentlich war das Thema für mich [...] was Richtiges für den Herrn Becker zu finden. Ich habe viel mit ihm gesprochen, [...] um herauszufinden, was er eigentlich machen möchte? [...] Ich weiss gar nicht so genau, was er kann? [...] Ich bin der Meinung, dass er sehr viel kann? Aber halt, ähm, ja, jemand müsste Zeit haben, um das mit ihm auch auszuprobieren. [...] Weil für mich war's eigentlich immer klar, dass das nur so eine temporäre Sache ist (Tr. A6, Z. 188ff.).

Obwohl auch das familiäre Umfeld eine wertvolle zusätzliche Perspektive liefern und vermitteln kann, wird es als hilfreich angesehen, eine neutrale Fachperson beizuziehen. Herr Abegg äussert, dass ihm die Gespräche mit dem Vater von Herrn Becker nicht ausgereicht haben und er gerne mit dessen Jobcoach und je nachdem auch mit dessen Therapeuten gesprochen hätte.

Jobcoaches unterstützen die Balancierung von Erwartungen im Kontext der beruflichen Teilhabe insbesondere dann, wenn sie sowohl Aushandlungsprozesse als auch Verstehensprozesse der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden anregen. Ob Jobcoaches eine vermittelnde Funktion einnehmen können, hängt ab von der Qualität des Jobcoachings. Mögliche Indikatoren dafür scheinen die Präsenz und Zugänglichkeit der Coaches für Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in zu sein sowie die Übernahme von Vernetzungsaufgaben zwischen den involvierten Akteuren.

Das persönliche Umfeld im Kontext der beruflichen Teilhabe

Auch das persönliche Umfeld spielte in einigen Fällen eine zentrale Rolle für die Balancierungsprozesse im Rahmen der beruflichen Teilhabe. Bei mindestens drei von acht Personen war das persönliche Umfeld der *Auslöser für die Autismusabklärung*. In diesen Fällen äusserten die Partnerinnen den Verdacht auf Autismus und überzeugten ihre Männer davon, sich abklären zu lassen (Herr Müller, Herr Hacker, Herr Tillmann). Herr Müller und Herr Tillmann wurden nach der Diagnosestellung ihrer Kinder abgeklärt.

In Bezug auf die berufliche Teilhabe spielte die Ehefrau von Herrn Tillmann eine wichtige Rolle. Sie unterstützte ihn massgeblich bei der Stellensuche und übte ebenfalls ein wenig Druck aus, damit er eine Umschulung absolvierte und sich abklären liess. Damit übernahm sie eine Verantwortung, die Herr Tillmann in diesem Moment nicht übernehmen konnte. Familienmitglieder und Freunde nehmen in einzelnen Fällen auch eine *regulierende Funktion* ein und bis zu einem gewissen Grad auch Coaching- und Betreuungsaufgaben. Das kann sich positiv auf die berufliche Teilhabe auswirken (Frau Jakob, Frau Jung):

Frau Jung: [...] wenn ich alleine wohnen würde, dann bräuchte ich (wahrscheinlich) in gewissen Bereichen Unterstützung. Aber weil ich in einer Partnerschaft wohne, wo sich das dann wieder so'n bisschen ausgleicht, lebe ich ohne irgendwie Assistenz oder irgendetwas (Tr. B2, Z. 363ff.).

Das persönliche Umfeld wirkt jedoch nicht nur unterstützend auf die berufliche Teilhabe, sondern kann die Person mit dem Asperger-Syndrom auch belasten. Während Herr Müller im Arbeitskontext keine Probleme hat, ist er bezüglich seiner Familie mit grossen Herausforderungen konfrontiert:

Herr Müller: [...] aber im Geschäft bin ich entspannter als zuhause. Zuhause ist es für mich <ja> gut, nein, das ist vielleicht auch wieder typisch, weil zuhause ist es natürlich sozial, ja=a vielleicht <mhm> oder da ist die Familie und die Frau und die Kinder und PAPI, PAPI, das ist, äh, anstrengender für mich als (.) // eine Zeile Code zu schreiben ((lacht)) (Tr. B8, Pos. 1177ff.).

Während zum Zeitpunkt des Interviews die privaten Herausforderungen von Herrn Müller die berufliche Teilhabe nicht beeinflussen, werden die Schwierigkeiten von Herrn Tillmann mit seiner Ehefrau sowohl von ihm wie auch von seinem Vorgesetzten thematisiert. Herr Tillmann ist privat so sehr belastet, dass sein Vorgesetzter ihm ein Coaching ermöglicht.

Aufgrund des Datenmaterials beziehen sich die Erkenntnisse zur Unterstützung der Balancierung vorwiegend auf das Jobcoaching. Während das persönliche Umfeld in einigen Fällen zur beruflichen Teilhabe einer Person beizutragen scheint (z. B. bei Herrn Räber), scheint sie diese in anderen Fällen zu belasten (bei Herrn Tillmann) oder zu erschweren (z. B. bei Herrn Becker).

5.2.4 Kategorie «Aushandlungsprozesse»

Durch Aushandlungsprozesse können die Beteiligten ihre Erwartungen aufeinander abstimmen. Beispielsweise zur Frage, wie Arbeitsplatznormalität definiert wird. Damit berufliche Teilhabe langfristig gelingt, sind *gegenseitige Annäherungs- und Anpassungsleistungen* notwendig, wie im nachfolgenden Interviewausschnitt deutlich wird:

Herr Hacker: [...] ES IST FÜR MICH SCHWIERIG, MICH ZU VERÄNDERN, IN SACHEN DIE NICHT GEHEN, [...] ABER es ist nicht nur meine Schuld, sondern auch der ArbeitGEBER muss gewisse Sachen (.) mehr verstehen, wie man mit mir halt reden oder schreiben muss <mhm> es braucht von beiden Seiten eine gewisse Arbeit und eine gewisse Veränderung und dann geht es. <mhm> Es ist also nicht nur von meiner Seite, sondern auch von der anderen Seite. <mhm> Das hatte ich nicht gewusst, aber das habe ich ja jetzt GEMERKT IN DEM (.) JAHR. Also das merkt man [...] <ja> das hat auch mein Jobcoach gesagt, es braucht wirklich von beiden Seiten Arbeit und dann geht es gut (Tr. B4, Z. 918ff.).

Aushandlungsprozesse können erfolgreich sein, wenn alle Beteiligten gegenseitiges Interesse zeigen und Vorgesetzte aktiv auf Mitarbeitende mit dem Asperger-Syndrom zugehen. Von den Vorgesetzten braucht es Offenheit und Bereitschaft für Aushandlungsprozesse und von den Betroffenen die Fähigkeit, sich in Aushandlungsprozesse zu begeben. Arbeitnehmende erwarten von ihrem beruflichen Umfeld, dass dieses Verständnis für ihre Besonderheiten aufbringt und benötigte Anpassungen vornimmt, beispielsweise bei den Kommunikationsformen (vgl. Kapitel 5.2.5):

I: Aber was würden Sie sagen braucht es jetzt von der Seite des Arbeitgebers her, damit eine solche möglichst gute Passung erreicht wird?

Herr Jäggi: Ja, ich glaube schon ein gewisses Verständnis. [...] °Ja=a° (.) sich auch Einfühlen können, wie das sein könnte? (2) Und sicher für den Vorgesetzten braucht es halt auch eine gewisse Zeit, also wenn man sich Zeit nehmen kann mit also sagen wir in gewissen MOMENTEN. Es ist nicht immer gleich. Also es ist nicht äh, ja? (2) <mhm> Und manchmal äh (.) setzt man sich durch und manchmal resigniert man ((lacht)) (Tr. A5, Z. 552ff.).

Im Datenmaterial wird deutlich, dass sich beide Seiten anstrengen müssen, damit berufliche Teilhabe gelingt. Es geht nicht nur darum, dass Personen eine Arbeit finden, die möglichst gut zu ihnen passt. Sondern auch, dass Arbeitgebende sich überlegen, wie eine Person eingesetzt werden kann (vgl. Kapitel 5.2.2):

Frau Christen: Und (.) was ich meine mit dranbleiben ist, dass man dann nicht sagt, er kann es nicht (2) und dass man ihn dann beginnt rauszuschmeissen. <mhm> (2) Das sind Dinge, da muss man einfach dranbleiben. <mhm> Und hier muss ich sagen, ist die Firma nicht immer ganz so (.) offen, [...] sich zu überlegen im Sinne von was braucht er eigentlich. (2) Ich konnte das schon sehen, es gibt vielleicht andere, die das auch sehen (2) aber dass das auch eine Leistung ist von ihnen her <mhm> (2) das «schiisst die eifach aa» (.) und ich denke das ist auch der Grund, warum Integration (.) scheitert. Nicht nur (.) ä=ähm, dass es nicht passt, sondern °die anderen sind einfach (wahrscheinlich ein bisschen) zu faul° (.) um sich damit auseinanderzusetzen und zu überlegen, was heisst das, wo können wir den einsetzen, was müssen wir machen, damit es (.) geht [...] (Tr. A4, Z. 996ff.).

Frau Christen nennt zwei Faktoren, die sich positiv auf die berufliche Teilhabe einer Person auswirken: Die Passung von Person und Beruf und das Engagement von Arbeitgebenden, sich mit der Thematik *Autismus* oder *Asperger-Syndrom* auseinanderzusetzen sowie möglicherweise eine Zusatzleistung zu erbringen.

Nachfolgend werden folgende Kategorien von Aushandlungsprozessen fokussiert: *Kommunikation in sozialen Interaktionen gestalten* und *Arbeitsplatzanpassungen einfordern und gewähren*.

Kommunikation in sozialen Interaktionen gestalten

Diese Kategorie umfasst den Bereich, der alle befragten Arbeitnehmer:innen im Kontext der beruflichen Teilhabe herausforderte. Ist eine Person in ihrer Kommunikation beeinträchtigt, kann dies ihre berufliche Teilhabe erschweren. Eine gelingende Kommunikation in sozialen Interaktionen wird vorausgesetzt, um eine Stelle zu erhalten. So gehört das Vorstellungsgespräch auch heute noch zu den essenziellen Bestandteilen in der Personalrekrutierung. Eine beeinträchtigte Kommunikation führt auch im Arbeitsalltag zu grossen Herausforderungen, weil es Personen mit dem Asperger-Syndrom häufig schwerfällt, zwischen verschiedenen Kommunikationsebenen (z. B. Sach- und Beziehungsebene) zu unterscheiden, Ironie zu verstehen und nonverbale Signale zu lesen (z. B. bei Herrn Langner, Herrn Hacker). Dies kann dazu führen, dass sie Bedeutungen anders wahrnehmen und einschätzen, dadurch *unterschiedliche beziehungsweise voneinander abweichende Erwartungen* zum Inhalt der Kommunikation entwickeln, was in einer *Störung der Kommunikation beziehungsweise in Missverständnissen* resultiert.

Trotz Kompetenzerweiterungen im Bereich der sozialen Kommunikation und Interaktion gelangen Arbeitnehmende mit dem Asperger-Syndrom in sozialen Interaktionssituationen oft an ihre Grenzen. Wenn soziale Situationen klar strukturiert sind und auf ein Zweiergespräch oder ein Gespräch in einer kleinen Gruppe beschränkt, scheinen sie einfacher bewältigbar zu sein (z. B. Herr Müller, Frau Jakob):

Frau Jakob: [...] eben kommunikativ habe ich das Gefühl, habe ich viel dazugelernt <mh> (2) kann ich heute viel kompensieren, aber ja so in sozialen Situationen komme ich schnell mal an die Grenzen. Also ich mag es nicht gerne- also so eins zu eins, geht es perfekt oder auch Weiterbildungen, wo es ganz klar ist, da bin ich, da ist das Publikum, das ist für mich dann so das eine, <ja> aber wenn [...] jetzt in diesem Rahmen [...] ein zwei Personen mehr sind, dann wird es für mich schwieriger. Also sobald die Struktur nicht so eindeutig ist, wie läuft etwas genau, wird es schwieriger (Tr. B3, Z. 1498).

Da die Kommunikation in sozialen Interaktionen für alle befragten Arbeitnehmenden herausfordernd ist, kann es ein Vorteil sein, wenn die Kommunikation in einem Betrieb keinen allzu hohen Stellenwert hat. Dies ist zum Beispiel im

Arbeitsalltag von Herrn Müller der Fall. Im Rahmen seiner Arbeit ist er kaum gezwungen, mit anderen zu sprechen, weil die Prozesse und Verantwortlichkeiten im Betrieb so klar geregelt sind, dass der Austausch- und Abstimmungsbedarf wegfällt, den Herr Müller «Kommunikationsüberbau» (Tr. B8, Z. 544ff.) nennt. Wenn es weniger Gelegenheiten für soziale Kommunikation und Interaktion gibt, wird es auch zu weniger Herausforderungen für die betroffene Person kommen. Im schulischen Arbeitsalltag von Frau Jung spielt Kommunikation in sozialen Interaktionen zwar eine grosse Rolle, diese ist jedoch an definierte und eingegrenzte Tätigkeiten gebunden. Klar definierte Abläufe zu Unterrichts- und Förderprozessen minimieren auch da den Diskussionsbedarf.

Erfolgreiche Aushandlungsprozesse werden möglich, wenn Arbeitgeber:innen ihre Kommunikation anpassen. Direkte und sachliche Kommunikation wird besser verstanden und verringert das Potenzial für Missverständnisse (z. B. bei Frau Jung und Frau Benz). Zudem kann es hilfreich sein, Kommunikationsformen zu verwenden, die für eine Person passen (z. B. schriftliche statt verbale Kommunikation). Dies wird zum Beispiel bei Frau Jung umgesetzt. Auch Herr Sommer, der Vorgesetzte von Herrn Räber, betont, dass neben klaren und konkreten Arbeitsanweisungen auch die Frage wichtig ist, ob das Gegenüber den Auftrag verstanden hat:

Herr Sommer: [...] Oder da merkt man schon, doch, da muss man investieren, man muss es ihm haargenau sagen und sicher sein, dass er es danach auch verstanden hat, oder? Weil ohne das geht es nicht. [...] Das ist sicher das Auffällige bei ihm (.) du musst (2) du musst ihm den Auftrag extrem genau formulieren, du musst fragen «Hast du alles verstanden?» (Tr. A7, Z. 138ff.)

Eine wichtige Voraussetzung für Aushandlungsprozesse, welche die berufliche Teilhabe fördern und stabilisieren sollen, scheint es zu sein, die Kommunikation in sozialen Interaktionen auf gegenseitiges Verständnis auszurichten.

Arbeitsplatzanpassungen einfordern und gewähren

Eine zentrale Kategorie im Aushandlungsprozess zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in ist das Einfordern und Gewähren von Arbeitsplatzanpassungen. Der Begriff «Arbeitsplatzanpassungen» ist ein weiter Begriff, der sowohl Anpassungen des konkreten Arbeitsplatzes (z. B. Abschirmung von Reizen) betreffen kann als auch die Anpassung des Arbeitsinhalts sowie dessen Strukturierung und Organisation. Arbeitsplatzanpassungen scheinen dann zum Thema zu werden, wenn die Herausforderungen im Arbeitsalltag die Bewältigungsstrategien der Arbeitnehmenden übersteigen und ihre Leistungsfähigkeit beziehungsweise das Ausüben der Arbeit einzuschränken drohen.

Damit Arbeitsplatzanpassungen eingefordert werden können, müssen die betroffenen Personen ihre *Bedürfnisse erkennen* und *kommunizieren* können (vgl. Kapitel 5.2.5). Verfügen sie nicht über diese Fähigkeiten, kann die Kommunikation von einer vermittelnden Instanz (z. B. Jobcoach) übernommen werden. Arbeitsplatzanpassungen scheinen da kaum nötig, wo eine Person-Beruf-Passung bereits in hohem Masse gegeben ist. In den meisten Fällen bleiben Arbeitsplatzanpassungen jedoch ein stetig neu auszuhandelndes Thema.

Auf die Frage, weshalb die Arbeitssituation so gut für sie passe, antwortet Frau Jakob, dass ihre Vorgesetzten diese immer wieder an ihre Möglichkeiten angepasst hätten. Damit notwendige Arbeitsplatzanpassungen vorgenommen werden können, braucht es in der Regel einen regelmässigen Austausch zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden über die Arbeit. Dieser Austausch erfolgte in einigen Fällen in regelmässigen, beispielsweise wöchentlichen Sitzungen (z. B. Herr Tillmann). In anderen Fällen fand der Austausch flexibler statt, der Vorgesetzte war jedoch präsent und signalisierte, «er habe die Tür immer offen» (Tr. B5, Z. 560). Schliesslich kann der Austausch auch im Rahmen von Mitarbeitendengesprächen oder regelmässigen Feedbackgesprächen im Betrieb stattfinden (z. B. Herr Müller). Die Aushandlung von Arbeitsplatzanpassungen scheint eng mit Verstehensprozessen aber auch mit Einstellungen und gegenseitigen Erwartungen zusammenzuhängen.

5.2.5 Kategorie «Verstehensprozesse»

Durch Verstehensprozesse integriert eine Person beispielsweise Wissen und Wahrnehmungen in die eigenen Überzeugungen, Einstellungen und das eigene Handeln. Möglicherweise passt sie auch ihre eigenen Erwartungen an. Bei den befragten Personen mit dem Asperger-Syndrom geht es erstens um die *Auseinandersetzung* und den *Umgang mit der Diagnose*. Und zweitens um die Entwicklung eines *Verständnisses für das berufliche Umfeld*, beispielsweise für die Erwartungen der Arbeitgebenden an sie und für das Verhalten von Arbeitskolleg:innen. Von den Arbeitgeber:innen und den Arbeitskolleg:innen wird *Verständnis für die Person mit dem Asperger-Syndrom* vorausgesetzt. Auf den *Umgang mit der Diagnose* im beruflichen Kontext wird an dieser Stelle nicht weiter eingegangen, weil er bereits in Kapitel 5.2.1 ausführlich diskutiert wurde. Dabei hat sich insbesondere der funktionale und zweckmässige Einsatz der Diagnose als hilfreiche Strategie im Kontext von Aushandlungsprozessen und der Balancierung von Erwartungen erwiesen. Nachfolgend werden Verstehensprozesse gegliedert in drei Themenbereiche erläutert.

Auseinandersetzung mit sich selbst und der Diagnose «Asperger-Syndrom»

Verstehensprozesse können sich förderlich auf die Aushandlungsprozesse im Kontext der beruflichen Teilhabe auswirken. Damit dies gelingt, ist es wichtig, dass sich eine Person mit dem Asperger-Syndrom mit sich selbst und der eigenen Diagnose auseinandersetzt. Dadurch kann sie im besten Fall ein *ressourcenorientiertes, realistisches Selbstkonzept* entwickeln sowie ein Verständnis für das Asperger-Syndrom. Herr Tillmann und Herr Müller lesen beispielsweise Bücher und besuchen Veranstaltungen zu diesem Thema. Herr Räber tauscht sich regelmässig mit anderen Betroffenen aus und Frau Jakob sowie Frau Jung haben sich ein umfangreiches Expertenwissen angeeignet. Einige Personen setzen sich auch in der Psychotherapie und in Selbsthilfegruppen mit sich selbst auseinander. So versuchen sie, ein realistisches Selbstkonzept zu entwickeln, das die Autismusdiagnose integriert (z. B. Herr Räber, Frau Jakob).

Teil der Auseinandersetzung mit sich selbst und der eigenen Diagnose ist auch die Auseinandersetzung mit dem *psychischen Wohlbefinden* beziehungsweise komorbiden Störungen. Diese scheinen die Balancierungshandlungen im Kontext der beruflichen Teilhabe zu beeinflussen. Einige der befragten Arbeitnehmer:innen nahmen aufgrund von Komorbiditäten wie psychischen Störungen, Depressionen, ADHS und Epilepsie regelmässig Medikamente ein. Anhand des Datenmaterials konnte nicht herausgearbeitet werden, wie sich diese Komorbiditäten auf die berufliche Teilhabe auswirken. Vermutlich könnte die Kenntnis von Komorbiditäten den Arbeitgebenden helfen, ihre Erwartungen anzupassen und zwischen den Auswirkungen des Autismus und der Komorbiditäten zu unterscheiden.

Die Diagnosestellung wird von Betroffenen eher begrüsst, wenn sie deren Folgen und Konsequenzen tendenziell positiv deuten können. Die Diagnose kann helfen, erlebte Probleme und Schwierigkeiten einzuordnen und sich selbst besser zu verstehen (Frau Jakob, Frau Jung, Herr Tillmann). Zudem erhält die wahrgenommene Andersartigkeit mit der Diagnose einen Namen. Dadurch wird es einfacher, diese Andersartigkeit in verschiedenen Kontexten zu kommunizieren (Tr. B5, Z. 1153ff.). Die Diagnose kann dazu führen, dass eine Person ihre Bedürfnisse befriedigt, ihre Ziele verwirklicht und der Zugang zu Unterstützungsleistungen erhält:

I: [...] wie ist das für Sie gewesen, als Sie die Diagnose bekommen haben?

Herr Hacker: JA POSITIV, also überhaupt nicht negativ, ich habe gewusst, jetzt ist, jetzt habe ich das Beweismittel, jetzt kann (.) kann mich die IV oder respektive (.) jetzt gibt es endlich Verständnis (.) für meine Arbeitssituation? Und (.) vor allem [Name Jobcoach] hat mich danach unterstützt und tiptop, also °((lacht))° (er) ist ein feiner (.) Mensch, also von dem her. <mhm, mhm> (.) Es ist nicht schwierig gewesen. [...] Nein, überhaupt nicht (Tr. B4, Z. 703ff.).

Die Diagnosestellung kann auch unerwünschte Folgen haben, wie das Infragestellen des eigenen Selbstbildes und das Hinterfragen der eigenen Fähigkeiten. Dies wiederum kann zu Desillusionierung, Frustration und einer negativen Umdeutung der Information führen (vgl. Kapitel 5.2.1).

Die Diagnosestellung wirkt sich oft ambivalent aus, da sie einerseits erklärt, andererseits jedoch auch festschreibt. Herrn Hacker und Frau Jakob, die beide generell sehr positiv von der Diagnosestellung berichteten, schätzten die Auswirkungen der Diagnose auf die berufliche Teilhabe ambivalent ein:

Frau Jakob: Also eben, generell war es eine Erleichterung <mhm> was dann schon auch war, war so (.) ich habe eine Behinderung (.) wa- ja welche Konsequenzen hat das, also (.) kann ich wieder im ersten Arbeitsmarkt arbeiten? <mhm> So Fragen sind schon dann wieder mehr aufgekommen (Tr. B3, Pos. 390).

Bei Herrn Hacker führte die Diagnosestellung dazu, dass er sich in Bezug auf die Berufswahl und seine Bewerbungsstrategien umorientierte. Das Gebiet, in dem er ursprünglich tätig war, interpretiert er als «zu anspruchsvoll für mein Handicap» (Tr. B4, Z. 166ff.). Daher bewirbt er sich auf Stellen, die aus seiner Sicht seinem «Handicap» besser entsprechen.

Indem sie sich mit ihrer Diagnose auseinandersetzen, entwickeln die Arbeitnehmer:innen *Einstellungen* gegenüber ebendieser. Diese Einstellungen scheinen sich prozesshaft zu entwickeln und diverse Phasen zu durchlaufen. Sowohl Herr Langner wie auch Herr Räber veränderten die eigene Einstellung gegenüber ihrer Diagnose: Eine grosse Skepsis oder Verleugnung wandelte sich bei Herrn Räber zu einer Akzeptanz und bei Herrn Langner zu einer «Kapitulation» vor den Fakten. Herr Räber betont, dass er die Diagnose nach einiger Zeit als hilfreich empfunden habe. Er begann im Anschluss an die Diagnosestellung eine Therapie, trat einer Selbsthilfegruppe bei und informierte sich durch Bücher (Tr. B7, Z. 1026ff.). Auch bei Herrn Müller, der die Diagnose erst wenige Monate vor dem Interview erhalten hat, ist eine gewisse Skepsis gegenüber der Diagnose festzustellen. Er betont, dass er keine deutlichen und zwingend zu einer Diagnose führenden Schwierigkeiten in seinem Alltag erlebe:

Herr Müller: [...] ich habe das Gefühl, wenn die Diagnose so stimmt, dann muss ich ja «mega» viele Probleme haben in meinem Leben. <mhm> Und ich habe eigentlich gar nicht so viele Probleme. [...] So bin ich zu meiner Diagnose gekommen und jetzt weiss ich einfach nicht so recht, was ich mit der anfangen soll so [...] es ist interessant, wir sprechen miteinander, es ist spannend, ich finde das Thema auch interessant und die Denkweise ist mir eben nicht fremd <mhm> aber ich habe nicht das Gefühl, ich sei irgendwie völlig gefangen in dem oder ich könne irgendwie nicht mit Leuten oder so <mhm> ich mag lieber so Einzelgespräche oder Zweiergespräche, das gibt mir mehr als irgendwie an einer Party mit

100 Leuten, das ist nicht mein Ding <mhm> das merke ich auch. (.) Und es fällt mir leichter, mich auf ein Detail zu konzentrieren <ja> das merke ich auch. Aber abgesehen von dem eigentlich (.) <mhm> ist mir der Rest für mich persönlich ein bisschen fremd (Tr. B8, Z. 1282ff.).

Obwohl Herr Becker als einzige Person in der Stichprobe bereits im Kindesalter die Diagnose Asperger-Syndrom erhielt, war er zum Zeitpunkt des Interviews ebenfalls skeptisch eingestellt gegenüber seiner Diagnose. Er gab an, sich damit nicht identifizieren zu können. Echte Akzeptanz könnte sich dadurch auszeichnen, dass die Diagnose Asperger-Syndrom im Alltag kein grosses Thema mehr darstellt, sondern zur Normalität geworden und somit nicht mehr der Rede wert ist (z. B. bei Herrn Räber oder Frau Jung). Für betroffene Arbeitnehmende ist es notwendig, sich mit dem Asperger-Syndrom und dessen Auswirkungen im eigenen Leben und insbesondere im beruflichen Alltag auseinanderzusetzen. Sie sind gefordert, die Diagnose primär als hilfreiche Information zu deuten und sie im beruflichen Kontext funktional und zweckmässig einzusetzen.

Verständnis für das berufliche Umfeld

Eine weitere wichtige Komponente kann zur erfolgreichen Balancierung gegenseitiger Erwartungen beitragen: das Verständnis einer Person mit dem Asperger-Syndrom für ihr berufliches Umfeld. Eine Voraussetzung dafür scheint die Fähigkeit zur *Reflexion eigener und fremder Erwartungen* zu sein. Bei Herrn Räber ist gut erkennbar, wie er seine eigenen Erwartungen und jene seines Vorgesetzten reflektiert und einander gegenüberstellt. In seinem Fall geht es darum, das Einfordern von Arbeitsplatzanpassungen zu balancieren mit den eigenen Kompetenzerweiterungen und Anpassungsleistungen, beispielsweise indem er mehr Selbstverantwortung übernimmt:

Herr Räber: [...] ich mag es wirklich gerne, wenn ich genau weiss [...] aber das (.) ist halt so, dass man (2) irgendwie so (2) Selbstverantwortung und so Sachen was (.) halt einfach so ist auch (.) sie wissen zwar, oder, dass ich (2) vielleicht wissen Sie, dass ich Asperger habe aber (.) doch vielleicht ein BISSCHEN MEHR ANPASSUNG noch, aber irgendwie (.) muss ich das vielleicht auch noch lernen [...] es ist vielleicht nicht so aspergerfreundlich, aber vielleicht, muss ich das einfach noch lernen, oder, dass ich <mhm> (2) so läuft es einfach ein bisschen oder <mhm> (.) dass das noch schwierig ist ((lacht)) dass man immer wissen muss, was man machen muss (Tr. B7, Z. 724ff.).

Das Verständnis für das berufliche Umfeld scheint im Kontext der beruflichen Teilhabe an zwei Komponenten geknüpft: Die Anpassung des eigenen Verhaltens und die Anpassung des Arbeitsplatzes durch die Arbeitgebenden. Fachpersonen

wie Jobcoaches oder Therapeut:innen können Menschen mit dem Asperger-Syndrom dabei unterstützen, neurotypische Menschen zu verstehen und Strategien zu entwickeln, mit ihnen umzugehen.

Verständnis der Vorgesetzten für die Person mit dem Asperger-Syndrom

Es scheint für die berufliche Teilhabe förderlich zu sein, wenn die vorgesetzte Person die Fähigkeiten und Schwierigkeiten ihrer Mitarbeitenden mit dem Asperger-Syndrom kennt. Sie muss in erster Linie daran interessiert sein, ein Verständnis für diese Personen zu entwickeln. Aus der Sicht von Frau Dahler, einer der Vorgesetzten von Frau Jakob, ist das Verstehen von Autismus eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine langfristig gelingende berufliche Teilhabe. Das Verständnis der Arbeitgeber:innen sei zentral, um Fortschritte erkennen und einen guten Umgang mit Arbeitnehmer:innen im Autismus-Spektrum finden zu können:

Frau Dahler: Also wichtig ist es, Autismus zu verstehen. Dann ist alles andere viel, viel einfacher. [...] Autismus ist so versteckt. Und wir haben auch das Gefühl, das geht irgendwann dann weg. Weil sie lernen es und dann ist das weg. Und wir sehen bei Frau Jakob, es sind genau die gleichen Themen [wie zu Beginn, CC] und es ist nicht weggegangen. Der grosse Unterschied ist, dass wir wirklich verstehen, was das ist und wo sie Unterstützung braucht und wo sie keine Unterstützung braucht. [...] Und für mich ist das klar, das ist Autismus, das bringt man nicht weg. Man muss einen anderen Umgang finden. Dann kommt immer so ein Frust auf, dass es nicht vorwärts geht. Bei Frau Jakob sehen wir, dass sie Fortschritte gemacht hat, sie hat sich entwickelt. [...] Es ist nicht so einfach, wie wenn jemand im Rollstuhl ist. Dann kann man sagen, ja es braucht eine Rampe, es braucht einen Lift, es braucht beim WC irgendwelche Anpassungen und das kann man wirklich sofort verstehen und sehen. Und bei Autismus sieht man das einfach nicht und es ist sehr schwierig zu verstehen (Tr. A3_T3, Z. 954ff.).

Die *Unsichtbarkeit* beziehungsweise *Nichtgreifbarkeit des Autismus* wird auch im Interview mit Herrn Hacker thematisiert. Diese äusserliche Unsichtbarkeit steht im Gegensatz zu den grossen Auswirkungen, die Autismus auf Betroffene haben kann und die im Kontext der beruflichen Teilhabe als Herausforderungen sichtbar werden können:

Herr Hacker: Aber man darf's nicht unterschätzen, den Autismus. Das ist genau der springende Punkt.

I: Ja

Herr Hacker: Das ist das, was (.) was mir wichtig wäre, wenn Sie es analysieren. Man darf es einfach nicht (.) es ist nicht GREIFBAR, man sieht es nicht sofort, aber, ähm (.) es hat auf den Menschen, den es betrifft, einen recht grossen Einfluss eigentlich, wenn man es nicht (.) wenn man gewisse Sachen nicht berücksichtigt, wie das eben jetzt bei mir passiert ist im positiven Sinne, in der Firma, dass jetzt gewisse Sachen berücksichtigt werden, die jetzt eben mein Leben (.) einfach erleichtern. (Tr. B4, Z. 902ff.).

Die Arbeitgebenden wissen in der Regel nicht viel über Autismus und kommen erst durch die betroffenen Arbeitnehmenden mit dieser Diagnose in Kontakt. Manche der befragten Vorgesetzten hatten falsche Vorannahmen oder ein von Stereotypen geprägtes Verständnis, andere waren vertiefter informiert über Autismus und das Asperger-Syndrom. Das Interesse und die Bereitschaft für Verstehensprozesse seitens der Arbeitgeber:innen scheint auch vom beruflichen Kontext abzuhängen. So ist gut nachvollziehbar, dass die Schulleitung einer Heilpädagogischen Schule ein grösseres Interesse dafür aufbringt, Autismus und die damit einhergehenden spezifischen Herausforderungen ihrer Mitarbeiterin zu verstehen, als eine Führungskraft in einem anderen beruflichen Kontext, wo der Autismus im Grundauftrag kein Thema darstellt. Die Verstehensprozesse der Arbeitgeber:innen können sowohl für Aushandlungsprozesse förderlich sein als auch, um unterstützende Balancierungshandlungen zu initiieren. Frau Jung führt die Aushandlungsprozesse selbständig, sie kann damit aktiv zu Verstehensprozessen bei ihrer Vorgesetzten beitragen. Dahingegen beruhen die Verstehensprozesse bei Herrn Räber unter anderem auf der guten Vernetzung seines Vorgesetzten mit professionellen Unterstützungssystemen, wie dem ehemaligen Vorgesetzten im Betrieb des zweiten Arbeitsmarktes, und der Familie von Herrn Räber. Verstehensprozesse können auch von Jobcoaches unterstützt werden, die zwischen der autistischen und der neurotypischen Sichtweise vermitteln und zu einem besseren Verständnis auf beiden Seiten beitragen können (vgl. Kapitel 5.2.3).

5.2.6 Kategorie «Zugang zur Arbeitsstelle»

In den meisten untersuchten Fällen waren *Beziehungen* beim Zugang zur Arbeitsstelle wichtig. Wie stark sich diese Beziehungen auswirkten, variierte allerdings. Unter anderem hing dies davon ab, um welche Beziehungen es sich handelte (Eltern: Herr Langner, Herr Becker, Herr Räber; Partner:innen: Frau Jung; Personalberater: Herr Müller; Jobcoach: Frau Jakob oder Bekannte: Herr Tillmann). Gemeinsam ist fast allen Fällen, dass mindestens jemand im Umfeld der betroffenen Person davon ausging, dass der Arbeitsort zu der betroffenen Person passen könnte. Der Grad der Involvierung reichte von Bekannten, die lediglich auf die Stelle aufmerksam machten, bis hin zu Eltern, die die Stelle vermittelten. Nur Herr Hacker bewarb sich spontan auf eine Stelle, ohne den Betrieb zu kennen. In einem Fall schuf ein Personalberater den Zugang zu einer Stelle, der diese basierend auf den Vorstellungen und Bedürfnissen von Herrn Müller suchte.

Die jüngsten Interviewpartner, Herr Räber und Herr Becker, spürten von ihren Eltern einen gewissen *Druck, eine Ausbildung zu absolvieren und zu arbeiten*. Herr Räbers Eltern liessen ihn «nicht in Frieden» zuhause leben, als er nicht

arbeitete (Tr. B7, Z. 857ff.). Seine Autonomie im Zugang zur Arbeitsstelle war in gewisser Hinsicht eingeschränkt. Herr Räbers Eltern drängten ihn zu einer Ausbildung und trugen massgeblich dazu bei, dass er eine geeignete Stelle im ersten Arbeitsmarkt mit den passenden Rahmenbedingungen fand. Während die Eltern im Berufswahl- und Integrationsprozess eine *aktive, treibende Rolle* einnahmen, kam Herrn Räber eine eher passive Rolle zu, wie im folgenden Interviewausschnitt sichtbar wird:

Herr Räber: [...] u=und ähm, danach hat man einfach gesagt, ja, ich muss eine Ausbildung haben oder <mhm> und dann ist das einfach auch durch die IV ((lachend: und so entstanden)) und ja, es ist nicht unbedingt mein (.) TRAUMwunsch gewesen <mhm> aber ich musste das halt ((lachend: machen ja)) (Tr. B7, Z. 187ff.).

Die *Ausbildungen und Vorerfahrungen* scheinen bei den beiden jüngsten der befragten Arbeitnehmer:innen eine grosse Rolle in der beruflichen Teilhabe zu spielen. Herr Becker hat keine Ausbildung abgeschlossen, was sich ungünstig auf den Zugang zu einer geeigneten Arbeitsstelle auswirkt. Im Gegensatz dazu waren Herr Räbers Vorerfahrungen sehr förderlich für seine berufliche Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt. Er übernahm bereits im Betrieb des zweiten Arbeitsmarktes anspruchsvolle Arbeiten, was ihn gut auf seine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt vorbereitete.

Eine Form des Zugangs stellt die *geplante berufliche Integration* dar, wobei der Übergang vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt eine Möglichkeit darstellt. An dieser Art des Zugangs wurde im Vergleich mit anderen Zugängen ersichtlich, dass die Beteiligten bereits sehr gut abschätzen können, für welche Aufgaben eine Person geeignet ist und welches ihre berufsbezogenen Stärken sind.

Eine wirksame Strategie, die bei Integrationen zum Zug kam, war der *Einstieg über ein Praktikum* (z. B. bei Herrn Räber, Herrn Langner). Im Fall von Herrn Räber führte die gegenseitige Zufriedenheit mit dem Praktikum dazu, dass sein Arbeitspensum kontinuierlich erhöht wurde und er schliesslich eine Festanstellung bekam:

Herr Räber: [...] als wir dann im [Name Betrieb im 2. Arbeitsmarkt] gesagt haben, ja gut, ich könnte es mal versuchen mit einem Praktikum im ersten Arbeitsmarkt, ist er [der Vater, CC] eigentlich aktiv geworden und hat das eingefädelt. Und danach ist es auch ziemlich schnell gegangen, dass ich dann (.) einfach mal ((lachend: einen Nachmittag)) dort arbeiten gehen konnte am Anfang <mhm> Und dann haben die gesehen, ja es läuft gut? Und dann habe ich immer wieder gesteigert. <Mh=hm> ((lacht)) jaja (Tr. B7, Z. 93ff.).

Verbunden mit der Einstellung seines Vorgesetzten, der den Mut und den Willen hatte, etwas auszuprobieren, scheint dies eine sehr erfolgsversprechende

Strategie für die berufliche Teilhabe zu sein (Tr. A7, Z. 54ff.). Die Schwelle, Arbeitnehmer:innen mit einer Beeinträchtigung zu beschäftigen, scheint niedriger zu sein, wenn der Einstieg über ein Praktikum stattfinden kann.

5.3 Kontextbedingungen der beruflichen Teilhabe

Das ständige Balancieren von Erwartungen im Rahmen der beruflichen Teilhabe findet im Kontext bestimmter struktureller Rahmenbedingungen statt. Diese Rahmenbedingungen beeinflussen zwar selten die Balancierung von Erwartungen im Kontext der beruflichen Teilhabe. Trotzdem können sie sich auf die zentralen Aushandlungs- und Verstehensprozesse auswirken. Um die Rahmen- oder Kontextbedingungen herauszuarbeiten, die den Erfolg der beruflichen Teilhabe der befragten Personen mit dem Asperger-Syndrom beeinflussen, wurden folgende Kontextbedingungen betrachtet: Der nationale und internationale Kontext, kantonale und regionale Besonderheiten, Merkmale des Arbeitsortes sowie Merkmale des Teams. Diese Kontextbedingungen sind an die von Strauss und Corbin (1996; 2015) entwickelte Bedingungsmatrix angelehnt. Abbildung 8 gibt eine Übersicht zu den einbezogenen Kontextbedingungen und den dazugehörigen Kategorien. Diese werden nachfolgend erläutert.

Abbildung 8: Übersicht zu den Kontextbedingungen der beruflichen Teilhabe

<p>Nationaler/internationaler Kontext</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung, Flexibilisierung, Tempo • Leistungen der IV • Arbeitsmarktsituation • Sensibilisierung für Autismus 	<p>Kantonale/regionale Besonderheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten im Kanton • Vernetzung der Arbeitgebenden mit relevanten Akteur:innen
<p>Merkmale des Arbeitsortes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marktabhängigkeit • Stellenwert des Autismus • Bedürfnisorientierung • Strukturierung und Organisation von Arbeit 	<p>Merkmale des Teams</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit im Team • Ansprechperson und Möglichkeit der niederschweligen Unterstützung • Involvierung des Teams im Integrationsprozess • Haltung und Einstellung der Vorgesetzten

5.3.1 Nationaler und internationaler Kontext

Wie sich nationale und internationale Kontextbedingungen auf die berufliche Teilhabe auswirken, kann anhand des Datenmaterials nur begrenzt nachvollzogen werden. Zu den internationalen Kontextbedingungen gehören beispielsweise die *Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit*. Dabei steht die *Flexibilisierung* von Arbeitsverhältnissen in einem deutlichen Widerspruch zu den Strukturbedürfnissen der Arbeitnehmenden mit dem Asperger-Syndrom:

Herr Räber: (2) ja eben, ich lese auch in der [Name Tageszeitung] über die moderne Arbeitswelt und so und (.) ich denke auch für so Asperger ist das noch eine Herausforderung, oder, [...] mit dieser Veränderung einfach, die auch ständig ist, oder, <mhm> mhm

I: Dass viel Flexibilität // gefordert wi=ird

Herr Räber: // Ja genau, Flexibilität // und das ist einfach nicht meine Stärke, <ja> aber vielfach wird das gefordert und so, ja (Tr. B7, Z. 738ff.).

Die *Digitalisierung* schaffte einerseits die Arbeitsplätze von Herrn Räber und Herrn Becker. Sie verändert aber auch Arbeitsprozesse, was bei den betroffenen Arbeitnehmer:innen, die sich andere Prozesse gewohnt sind, Ablehnung auslösen kann (z. B. bei Herrn Tillmann). Zudem könnte die fortschreitende Digitalisierung Arbeiten, die eher repetitiv sind und mit hoher Präzision ausgeführt werden müssen, überflüssig machen. Dies könnte wiederum die Teilhabemöglichkeiten von Personen mit dem Asperger-Syndrom am Arbeitsleben einschränken.

Über die Themen Digitalisierung und Flexibilisierung sprachen sowohl die befragten Personen aus den Betrieben in der Privatwirtschaft als auch jene in den kantonalen Verwaltungen. In einzelnen Interviews erwähnten Arbeitnehmende und Arbeitgebende (Herr Langner, Herr Tillmann/Herr Jäggi) das Thema des *Tempo* beziehungsweise der Geschwindigkeitszunahme:

Herr Jäggi: [...] jetzt sehe ich schon Dinge, jetzt eben gerade, wo das Tempo ein bisschen zugenommen hat bei uns, ähm (.) es gewisse Änderungen gibt, sehe ich, dass er [Herr Tillmann, CC] halt schon eher auf der konservativen Schiene ist (Tr. A5, Z. 132ff.).

Weil Arbeitnehmende mit dem Asperger-Syndrom generell Schwierigkeiten haben, mit Veränderungen umzugehen, können grössere Veränderungen im beruflichen Umfeld, welche sie direkt betreffen, sehr herausfordernd sein.

Auf nationaler Ebene stellen die *Leistungen der Invalidenversicherung* eine wichtige Kontextbedingung dar. Vier der befragten Arbeitnehmenden erhalten eine IV-Rente und profitierten vor dem oder zum Zeitpunkt des Interviews von beruflichen Eingliederungsmassnahmen der IV (z. B. Jobcoaching, erstmalige berufliche Ausbildung, Umschulung). Die Unterstützungsleistungen durch die

IV nahmen viele Arbeitnehmer:innen als positive und geschätzte Folge der Diagnosestellung wahr (Herr Räber, Herr Langner, Herr Hacker). In diesem Zusammenhang scheinen auch Faktoren wie der Grad der «Invalidität» beziehungsweise des Rentenanspruchs sehr wichtig zu sein, weil abhängig von diesen Faktoren unterschiedliche Erwartungen an die Arbeitnehmenden gestellt werden (vgl. Kapitel 5.2.1 und 5.2.2).

Die *Arbeitsmarktsituation in der spezifischen Branche* ist eine zweite relevante Kontextbedingung auf nationaler Ebene. Es scheint entscheidend zu sein, ob in der jeweiligen Branche ein Mangel oder ein Überangebot an Arbeitsplätzen besteht. Zum Zeitpunkt der Erhebungen bestand ein ausgeprägter Fachkräftemangel im Bereich der Softwareentwicklung und der IT, was sich laut Herrn Müller positiv auf die Bereitschaft von Firmen auswirke, auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden einzugehen.

Ein letzter Faktor im Rahmen der nationalen Kontextbedingungen ist das *Bewusstsein für Autismus*. In Kapitel 2 wurde bereits darauf eingegangen, dass das Wissen über und das Bewusstsein für Autismus in der Gesellschaft zugenommen hat. Alle Arbeitgebenden verfügen über bestimmte Vorstellungen von Autismus, die sich teilweise an Stereotypen orientieren:

Herr Müller: Ich merke zwar, jetzt in der Gesellschaft wird das immer akzeptierter, <mhm?> Behinderung ist eigentlich je länger je weniger ein Thema, dass man so (.) Leute ausschliesst, ist eigentlich positiv zu sehen und gerade auch Asperger, denke ich, ist auf dem Vormarsch <ja> es gibt immer mehr Diagnosen <ja> auch gerade im Fernsehen, jetzt im Schweizer Fernsehen, jetzt (.) hat es in letzter Zeit auch immer wieder Beiträge gegeben, vielleicht fällt es einem ein bisschen mehr auf, weil man sich selber beschäftigt, aber mir scheint (.) ähm, es ist immer wieder, äh in den Medien auch ein Thema <ja> und durchaus positiv besetzt, also <mhm mhm> es gibt eben diese Firmen, die Asperger anstellen (Tr. B8, Z. 1529ff.).

Dass gewisse Firmen gezielt Personen mit dem Asperger-Syndrom rekrutieren, ist primär als sehr positiv anzusehen. Dadurch wird das Bild von leistungsfähigen, produktiven, «wertgenerierenden» Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom gefördert und einer allfälligen Stigmatisierung entgegengewirkt:

Herr Jäggi: Also, ich weiss von einer grossen Softwarefirma und sie haben, äh, gezielt (.) wenige Asperger als Programmierer eingestellt. Die dann effektiv gezielt (2) auf einem Programm arbeiten können und wirklich halt (2) und eigentlich keinen, praktisch keinen Kundenkontakt, also keinen Umfeldkontakt <ja> und für sie, sie profitieren in dem Sinne von dieser Eigenschaft, von dieser Fokussierungseigenschaft, zum Beispiel, dass eine Person sich sehr gut fokussieren kann <mhm> äh, oft ein gutes Erinnerungsvermögen hat ä=ähm ja=a (Tr. A5, Z. 523ff.).

In den Interviews zeigt sich, dass das wachsende Bewusstsein für Autismus und die teilweise autismspezifische Rekrutierungspraxis im Softwarebereich auch eine negative Seite hat. Sie können Vorurteile über Menschen mit dem Asperger-Syndrom festigen. Dies kann zu falschen Annahmen führen, welche Ausbildung oder Arbeit zu Menschen mit dem Asperger-Syndrom passt. Anhand der vorliegenden Stichprobe wird gut sichtbar, dass Personen mit dem Asperger-Syndrom sehr unterschiedliche Fähigkeiten, Stärken und Interessen haben können.

5.3.2 Kantonale und regionale Besonderheiten

Die berufliche Teilhabe wird auch von kantonalen Kontextbedingungen beeinflusst. In den Abteilungen der kantonalen Verwaltung scheint die Bereitschaft, Menschen mit einer Behinderung zu integrieren, grundsätzlich hoch zu sein und die Rahmenbedingungen dafür förderlich. In einigen Fällen verfügt die kantonale Verwaltung (zumindest in einigen Kantonen) über *finanzielle Mittel, um die Integration von Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen zu fördern* und allfälligen zusätzlichen Begleitaufwand abzufedern. Herr Langner und Herr Räber konnten durch eine gesonderte finanzielle Unterstützung in ihre aktuelle Stelle einsteigen. Laut Herrn Sommer, dem Vorgesetzten von Herrn Räber, nimmt die Hemmschwelle ab, eine Person mit besonderem Unterstützungsbedarf zu beschäftigen, wenn die Finanzierung des Begleitaufwandes geregelt ist.

In Bezug auf die regionalen Kontextbedingungen fiel auf, dass die *Vernetzung der vorgesetzten Person mit relevanten Fachpersonen* entscheidend für die berufliche Teilhabe sein kann. Herr Sommer weiss aufgrund privater und beruflicher Beziehungen, wen er bei Fragen kontaktieren kann. Zum Beispiel, wenn er unsicher ist, welche Fähigkeiten Arbeitnehmer:innen mit einer Beeinträchtigung mitbringen:

Herr Sommer: [...] Wenn ich jetzt eine Person habe, keine Ahnung was. Die einen Schlaganfall hatte oder irgendetwas, kann ich umgekehrt auch sagen im [Name Betrieb f. berufliche Eingliederung]: «Du, kann ich den nicht mal eine Woche, zwei zu euch schicken und ihr könnt ein bisschen beurteilen?» Weil dort sind die Profis oder? <mh=hm> Also es ist auch da ein Geben und ein Nehmen, oder? Weil man muss immer (.) dort, wo die Fachleute sind- dort muss man andocken (Tr. A7, Z. 692).

Im Datenmaterial sind regionale Kontextbedingungen und deren Bedeutung für die berufliche Teilhabe der Arbeitnehmenden zu wenig thematisiert worden, um daraus theoretisch relevante Schlussfolgerungen ziehen zu können.

5.3.3 Merkmale des Arbeitsortes

Wie wirken sich die Merkmale des Arbeitsortes auf die berufliche Teilhabe aus? In den Daten zeigen sich *Unterschiede zwischen einem gewinnorientierten Betrieb und einem öffentlichen Arbeitgeber*. Einige der befragten Arbeitnehmenden sind in der kantonalen Verwaltung oder in einer Schule, andere in der Privatwirtschaft tätig. Im öffentlichen Sektor besteht – vereinfacht gesagt – weder ein starker Leistungsdruck noch eine direkte Abhängigkeit von Aktionär:innen oder Kund:innen, wie dies in der Privatwirtschaft der Fall ist. Die Rahmenbedingungen im öffentlichen Sektor ermöglichen es daher eher, passende Arbeitsplätze für Personen mit dem Asperger-Syndrom zu schaffen, die eine bestimmte Begleitung benötigen:

Herr Jäggi: [...] also erstens einmal, wir sind wie gesagt nicht voll am MARKT. [...] Wir werden zu 50 Prozent durch den Bund bezahlt? <mhm> Die anderen 50 Prozent müssen wir über Aufträge und Projekte reinholen? Also von dem her sind das mal schon gewisse spezielle Rahmenbedingungen, die nicht jeder Betrieb hat (Tr. A5, Z. 394ff.).

Laut Herrn Jäggi ist der bundesnahe Betrieb, in dem Herr Tillmann arbeitet, ein idealer Arbeitgeber für Menschen, die keine Veränderungen mögen. Dazu tragen die oben beschriebenen spezifischen Rahmenbedingungen bei sowie der hohe Stellenwert von Genauigkeit, hoher Qualität und wenig Veränderung. Seiner Meinung nach sind viele nicht diagnostizierte Personen im Autismus-Spektrum in diesem Betrieb tätig (Tr. A5, Z. 97f.). Der Leistungsdruck ist geringer als in der Privatwirtschaft, was sich positiv auf die Qualität der Arbeit auswirkt. Herr Tillmann betont, dass er aufgrund des geringeren Drucks qualitativ gute und genaue Arbeit leisten könne, dass er seine Fähigkeiten und Stärken also sehr gut einsetzen kann (Tr. B5, Z. 544).

Ein weiterer Grund, weshalb sich die kantonale Verwaltung als Arbeitgeberrin eignet, ist laut Herr Sommer die Grösse der Verwaltung und die dadurch bedingte grosse Auswahl an Berufen. Dadurch könne ein Mitarbeiter mit dem Asperger-Syndrom gut getragen werden, auch wenn er etwas weniger leistungsfähig ist und eine stärkere Begleitung benötigt:

Herr Sommer: [...] Vielleicht sind wir [die kantonale Verwaltung, CC] eben auch für die IV (2) einer dieser Arbeitgeber, von dem sie sagen: «Ja das könnte ein guter Abnehmer sein». Das ist mal der eine Punkt. Und das andere [...] auf der öffentlichen Verwaltung kommst du natürlich für SO VIELE Berufe in Frage. Dass das ja, vielleicht schon eine Erklärung ist. Ich habe ein paar Kollegen, die in einem KMU-Betrieb sind, [...] das ginge gar nicht, rein von der Grösse her. Also eine gewisse Grösse braucht es auch, dass man (4) dass man solch einer Person eine Chance geben kann. Das glaube ich, das ist für mich klar. (Tr. A7, Z. 754ff.)

Bei einigen der befragten Arbeitnehmenden war *Autismus ein Thema im Betrieb*. Am Arbeitsort von Frau Jakob ist Autismus beispielsweise das zentrale Thema ihrer Beratungs- und Weiterbildungsdienstleistungen. Ihre Vorgesetzten sind sehr erfahren im Umgang mit Menschen im Autismus-Spektrum und sensibilisiert für Bedürfnisse, Besonderheiten sowie Stärken von Arbeitnehmenden mit einer Autismusdiagnose. Auch bei Frau Jung ist Autismus im Arbeitsalltag allgegenwärtig, da sie diverse Kinder mit dieser Diagnose fördert und begleitet. Solche Arbeitsorte, die sich im Kontext von Beratung, Weiterbildung und Heilpädagogik ansiedeln, setzen zudem eine bestimmte Ausbildung der Arbeitnehmenden voraus. Das bedeutet, dass eine Person mit dem Asperger-Syndrom am Arbeitsplatz auf Berater:innen, Coaches, Heilpädagog:innen und Sozialpädagog:innen trifft, die in ihrer Ausbildung den Umgang mit Menschen in herausfordernden Situationen erlernen. Sie sind aufgrund des Arbeitsortes wahrscheinlich auch daran interessiert, Arbeitskolleg:innen mit dem Asperger-Syndrom besser zu verstehen. Durch Ausbildungen entwickelten auch Frau Jung und Frau Jakob Kompetenzen wie eine hohe Reflexionsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeiten, die sie einerseits für ihre Arbeit brauchen, die aber andererseits auch ihrer persönlichen Entwicklung dienen:

Frau Jakob: [...] Und es ist ja dann nicht nur Psychotherapie, wo=0 wo das Gespräch relevant geworden ist, sondern auch in der Kunsttherapie oder Musiktherapie, egal in welcher Therapie, war ja immer das Reflektieren auch dabei. Und ja, dadurch bin ich immer wieder in die Situation gekommen, sprechen zu MÜSSEN (Tr. B3, Z. 933ff.).

Ein weiterer förderlicher Faktor in Bezug auf den Arbeitsort scheint die *Orientierung an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden* zu sein. Während in vielen Betrieben die Meinung vorherrscht, dass Arbeitnehmer:innen sich an eine Arbeitsstelle anpassen müssen, wird in Herr Müllers Betrieb viel stärker auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingegangen (vgl. auch Kapitel 5.2.2):

Herr Müller: [...] man hat ja jährlich Mitarbeitergespräche [...] wo man so ein bisschen miteinander spricht, ja, wie es einem gefällt, was man machen könnte, was der Mitarbeiter verbessern könnte, was die Firma verbessern könnte <mh> und (2) da kommen dann Dinge hervor und die werden auch umgesetzt, zum Beispiel haben wir jetzt eben (2) das war nicht meine Idee, aber das hat es mal irgendwie geheissen, ein Büro laut und ein Büro leise. <mh=hm> Ein Teil der Leute hört gerne Radio zum Arbeiten, und ein Teil nicht. Und jetzt [...] haben wir einfach bestimmt, die die leise wollen sind im Büro ohne Radio und die (.) anderen, die gerne Radio hören, die sind im Büro laut <mh> (.) und die haben ein Radio (Tr. B8, Z. 705ff.).

Gemäss Herrn Müller erfragt seine Firma regelmässig das Feedback der Mitarbeitenden und geht dann auf deren Anliegen und Bedürfnisse ein. Dies führt

dazu, dass auch die Personen mit einem Asperger-Syndrom «ihre Bedürfnisse abgedeckt bekommen» (Tr. B8, Z. 892).

Eine weitere Kategorie, die zu den förderlichen Merkmalen des Arbeitsortes gehört, ist die *Strukturierung und Organisation der Arbeit*. In Kapitel 5.2.2 wurde bereits eingegangen auf das Dilemma zwischen der Vorgabe von Struktur und der Gewährung von Autonomie. An dieser Stelle wird die Organisation der Arbeit fokussiert, im Sinne der Definition von Zuständigkeiten, Prozessen und Abläufen.

Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom können unterstützt werden, indem Tätigkeitsbereiche und Vorgaben klar abgegrenzt werden. Da der IT-Betrieb, in dem Herr Müller arbeitet, sich bewusst zum Wachstum entschieden hat, wurden alle Prozesse und Rollen im Betrieb ausführlich in einem internen Dokument beschrieben. An dieses interne Dokument halten sich die Mitarbeitenden, was laut Herrn Müller verhindert, dass Reibungsflächen im Arbeitsalltag entstehen:

Herr Müller: [...] so im Intranet haben wir so eine Seite [...] so ein Wiki, wo relativ GENAU definiert ist-

I: Wer für was zuständig ist

Herr Müller: Genau, wer welche, in welchem Projekt welche Rolle hat und was die Rollen beinhalten und so, das ist (.) ziemlich exakt aufgeschrieben [...] dadurch ergeben sich viele Reibungsflächen nicht oder wenn ich jetzt weiss, ah ja, ich habe in dem Projekt eben die Entwickler-Programmierer-Rolle, dann weiss ich, ah, dann muss ich zum Beispiel die Dokumentation nicht machen [...] ich weiss relativ genau, was meine Aufgaben sind und jeder andere in der Firma weiss das auch [...] (Tr. B8, Z. 518ff.).

Herr Müller sieht es als Vorteil, dass er sich in seiner Rolle auf die fachliche Arbeit konzentrieren kann und weder Projektleitungsaufgaben noch Kundenkontakt zu seinen Aufgaben gehören (Tr. B8, Z. 454ff.). Klare Vorgaben, wie beispielsweise ein Einsatzplan, geben Herrn Räber ein Instrument zur Hand, das ihm Diskussionen mit den verschiedenen Abteilungen, in denen er tätig ist, erspart:

Herr Räber: Und zwar so wie eine Weisung, ja, das ist dann und dann und das ist mein Einsatzplan (.) und jetzt kann ich mich danach richten und dann kann ich auch sagen, nein (.) oder i- ich bin jetzt nicht bei dir eingeteilt, ich komme morgen dann zu dir das machen, jetzt musst du halt warten oder (Tr. B7, Z. 533ff.).

Weil grundlegende Prozesse klar organisiert und definiert sind, muss auch am Arbeitsort von Frau Jung weniger über die Art und Weise diskutiert werden, wie zentrale Aufgaben erledigt werden:

Frau Benz: [...] Es sind einige Dinge, glaube ich, ähm, jetzt im Ganzen, sage ich jetzt professionellen Umgang, Förderplanungssetting und solche Dinge, sind klar strukturiert und organisiert? Da muss man nicht diskutieren, machen wir es jetzt so oder machen wir es ein bisschen anders, sondern es ist, wir machen es so? (Tr. A2, Z. 476ff.)

Die organisatorischen und strukturellen Voraussetzungen scheinen im notwendigen Ausmass vorzuliegen und ermöglichen Frau Jung trotzdem die gewünschte Freiheit. Zudem können alle innerhalb des Klassenteams relativ unabhängig und ungestört arbeiten.

Mit diesen Beispielen kontrastiert die Organisationsstruktur im Betrieb von Herrn Hacker. Der Betrieb ist seit Kurzem als Matrixorganisation gestaltet. Deshalb sind viele Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten nicht klar definiert. Unter anderem auch zwischen Frau Christen, die zwar nicht für das Personal verantwortlich ist, aber für die Koordination des Teams, und Herr Hackers Vorgesetztem, der nicht interviewt wurde. Diese Unklarheit erschwert die Betreuung von Herrn Hacker:

Frau Christen: [...] So, und ich bin immer noch in dieser komischen Situation °((lacht leise))° <°((lacht))°> dass ich gemäss dem Stellenbeschreib eigentlich null personelle Verantwortung habe, aber trotzdem (2) was ich mit dem Herrn Hacker machen musste, ist eben schon zum Teil relativ, wie soll ich sagen (2) es hat dann schon sehr viel Mitarbeiterführung mit drin. <mhm> die eigentlich nirgends beschrieben war. <mhm> Ja. Darum sind wir so in einer komischen Situation <mhm> und die hätte ich auch bei (.) bei ANDEREN? (.) Aber viel weniger. <mhm> (.) Weil ich müsste immer noch koordinieren [...] aber es ist einfach, bei ihm kommt dann manchmal sehr viel Personelles einfach AUCH NOCH dazu. <mhm> Wo ich dann manchmal so ein bisschen auch mit dem Jobcoach sagen muss (.) ähm Si=ie, wie soll ich das machen, dass es ein bisschen klarer ist, dass nicht ((lachend: ich die Verantwortung dafür habe)) sondern ((energisch, klopft rhythmisch auf den Tisch: mein Chef weil ER ist eigentlich der)) (.) Verantwortliche vom Personal her (Tr. A4, Z. 51ff.).

Die Kategorie *Strukturierung und Organisation der Arbeit* ist sehr gut in den Daten begründet. Es scheint wichtig zu sein, die Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Rollen im Betrieb zu klären, damit bei allen Beteiligten möglichst wenige Irritationen entstehen und eine gute Zusammenarbeit möglich ist.

5.3.4 Merkmale des Teams

Die berufliche Teilhabe einer Person ist auch an das Team an einem Arbeitsort geknüpft. Das Team wurde in verschiedenen Interviews im positiven Sinn genannt. Je nach Fall scheinen aber unterschiedliche Kontextbedingungen damit zusammenzuhängen.

Die *Zusammenarbeit im Team* spielt im Fall von Frau Jung eine sehr zentrale Rolle. In einer heilpädagogischen Schule hat die Zusammenarbeit der Lehr- und Betreuungspersonen einen hohen Stellenwert. Aus diesem Grund scheint es besonders wichtig, wie die Arbeit im Team organisiert und aufgeteilt wird und ob sie als gewinnbringend erlebt wird. Frau Jung unterscheidet zwischen der Arbeit im Kleinteam (d. h. im Klassenteam) und der Arbeit im Grossteam (d. h. im ganzen Schulteam). Sie bevorzugt klar die Arbeit im Kleinteam:

Frau Jung: [...] mir gefällt auch die Arbeit so im Kleinteam? Also mit den Leuten, mit denen ich wirklich in der Klasse arbeite, die ich dann auch gut kenne, da fühle ich mich mit der Zeit sehr wohl mit diesen Leuten und das macht mir auch Spass, so den Austausch zu haben mit diesen Leuten (Tr. B2, Z. 131ff.).

Das Klassenteam von Frau Jung teilte die Arbeit von Anfang an anhand der Stärken der Teammitglieder auf. Die Teamkolleg:innen von Frau Jung übernehmen Aufgaben, die ihr Mühe bereiten (beispielsweise Telefonate mit den Eltern). Im Gegenzug übernimmt sie Aufgaben, die ihr leichter fallen als den Teamkolleg:innen, zum Beispiel Arbeiten am Computer:

Frau Jung: [...] und jetzt, denke ich schon, dass jetzt gerade mein Team eben wirklich, also mein Kleinteam sicher Sachen übernimmt für mich, nur schon zum Beispiel zum Hauswart gehen ist für mich schwierig, einfach alles mit Leuten, mit denen ich nicht so viel zu tun habe <mhm> und das machen dann die recht automatisch, ohne dass man gross darüber reden muss, ich mach dafür für sie etwas am Computer, wo sie ((lacht)) viel länger brauchen als ich, also so Sachen sind mehr (.) nicht ganz unausgesprochen, aber nicht klar geregelt, sondern sie wissen, was für mich schwierig ist und übernehmen da einen gewissen Teil daran (Tr. B2, Z. 205ff.).

Frau Jung hat die Möglichkeit, ihre Wünsche und Bedürfnisse im Team einzubringen, und auf diese wird auch eingegangen. Das Team nimmt an grösseren Schulanlässen Rücksicht auf sie, indem Frau Jung beispielsweise eine definierte Rolle einnehmen kann.

Im Fall von Herrn Räber findet keine eigentliche Zusammenarbeit im Team statt. Dennoch sind die Teammitglieder im Arbeitsalltag sehr wichtig für ihn. Er hat eine Arbeitskollegin, der er sehr vertraut und die bei Problemen seine erste *Ansprechperson* ist. Zudem unterstützen ihn alle Teamkolleg:innen dabei, die Prioritäten seiner Aufgaben festzulegen. Er erhält somit *niederschwellige Unterstützung* am Arbeitsplatz:

Herr Räber: Also es ist einfach so, ähm ja (.) ich hab' ab und zu ein Problem mit den Prioritäten. <mhm> Also ich weiss nicht genau, ähm (.) die Reihenfolge, ähm (.) der Dinge? Was ist jetzt klug? Was mache ich jetzt und was mache ich ((lachend: danach?)) Und dann

kann ich aber auch immer meine Mitarbeiter fragen gehen, das heisst sie helfen mir (.) bei diesen Entscheidungen. Wann ich was machen soll [...] (Tr. B7, Z. 393ff.).

Bei Herrn Räber liegt insofern eine besondere Situation vor, als es sich um eine geplante berufliche Integration einer Person mit dem Asperger-Syndrom handelt. In diesem Kontext scheint die *Involvierung des Teams in den Integrationsprozess* ein sehr förderlicher Faktor für die gelingende berufliche Teilhabe zu sein.

Das Team von Herrn Sommer verfügt bereits über eine langjährige Erfahrung in der beruflichen Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung, weil dies ein wichtiges Anliegen von Herrn Sommer ist. Es ist daher davon auszugehen, dass das Team gegenüber der beruflichen Integration grundsätzlich sehr aufgeschlossen ist:

Herr Sommer: [...] er [Herr Räber, CC] profitiert indirekt davon, dass meine Leute nicht das erste Mal (.) auf eine Person treffen mit einem Handicap, weil sie es einfach [...] weil ich mache das seit zehn Jahren <ja> Und da sind sie sich, die verschiedenste=en (2) Personen haben sie da kennengelernt und gewusst so und so. Ich denke, das ist sicher ein wesentlicher Teil (Tr. A7, Z. 514ff.).

Zudem hat das Team eine direkte *Mitsprachemöglichkeit* und ist in den Integrationsprozess von Arbeitnehmer:innen mit einer Beeinträchtigung involviert. Gemäss Herrn Sommer ist es für den Erfolg der beruflichen Integration sehr wichtig, die möglichen Herausforderungen und den geschätzten Mehraufwand durch die Betreuung und Begleitung transparent zu kommunizieren. Den Entscheid, ob eine Person mit einer Beeinträchtigung angestellt wird, fällt Herr Sommer gemeinsam mit dem Team, denn der Mehraufwand für die Betreuung der Person müssen meist die Mitarbeitenden tragen:

Herr Sommer: Wenn ich so eine Anfrage bekomme wie jetzt auch beim Herrn Räber <mh> (2) das ist das Büro, in dem alle meine Leute sitzen einmal pro Woche. [...] <okay> Und äh, dann sage ich jeweils meinen Leuten «Ich hätte da eine Person mit dem und dem Handicap? Und ich würde dieser Person gerne eine Chance geben in dem und dem Zeitraum (2) wie stellt ihr euch dazu? Haben wir Zeit? Können wir das machen?» u=und dann sprechen wir offen darüber (Tr. A7, Z. 185ff.).

Im Kontext des Modells der Balancierung von Erwartungen wurden die *Haltungen und Einstellungen der vorgesetzten Person* bisher noch nicht explizit thematisiert. Es ist jedoch anzunehmen, dass sich diese auf die Entwicklung und Anpassung von Erwartungen bei den Arbeitgeber:innen auswirken und die Aushandlungs- und Verstehensprozesse im Kontext der beruflichen Teilhabe beeinflussen können. In

einigen Interviews mit den Arbeitgeber:innen finden sich Belege für eine diversitätsfreundliche, offene Haltung bei den Vorgesetzten, die sich förderlich auswirkt auf die berufliche Teilhabe von Mitarbeitenden mit dem Asperger-Syndrom. Bei Herrn Sommer, dem Vorgesetzten von Herrn Räber, ist es Ausdruck einer persönlichen Haltung, einer Person mit einer Beeinträchtigung eine Chance für die berufliche Teilhabe im Rahmen des ersten Arbeitsmarktes zu geben. Als Herr Räbers Vater von Herrn Sommers Haltung erfuhr, bemühte er sich um ein Praktikum für seinen Sohn.

Bei Herrn Egli, dem Vorgesetzten von Frau Jakob, wie auch bei Frau Benz, der Schulleitung von Frau Jung, lässt sich eine ressourcenorientierte und diversitätsfreundliche Einstellung gegenüber Personen mit Autismus erkennen:

Herr Egli: [...] Sie gehört dazu, man muss halt fragen, wie. [...] Es gibt so viele Leute, die hier arbeiten und jeder hat seine Eigenheiten, die wir langsam bemerken. Und sie hat die Eigenheit Autismus und dann ist es- andere Leute haben andere Themen (Tr. A3_T3, Z. 343ff.).

Herr Egli beschreibt Autismus als eine von vielen Eigenheiten einer Person. Frau Benz ist es wichtig, den Autismus ihrer Mitarbeiterin im Schulalltag nicht zu stark zu thematisieren, denn «andere Leute haben andere Ecken, wo sie vielleicht auch, ähm, eine Schwierigkeit haben» (Tr. A2, Z. 195f.). Schliesslich arbeite ihre Mitarbeiterin als Heilpädagogin und müsse dieselben Anforderungen erfüllen wie alle anderen Mitarbeitenden auch.

6 Diskussion

In der vorliegenden Publikation wurde zwei Fragen nachgegangen. Diese lauten folgendermassen:

1. Wie können Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom in der Schweiz am ersten Arbeitsmarkt teilhaben? (vgl. Kapitel 6.1)
2. Welche Faktoren beeinflussen ihre berufliche Teilhabe im Kontext ihrer Arbeitstätigkeit? (vgl. Kapitel 6.2)

In der Datenanalyse wurde als Kernkategorie die *ständige Balancierung von Erwartungen im Kontext der beruflichen Teilhabe* herausgearbeitet. Anhand des Datenmaterials konnten zudem differenzierte Kategorien und Subkategorien erarbeitet werden, erstens zu den Balancierungshandlungen, die von den Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen vorgenommen werden, und zweitens zur Unterstützung dieser Balancierungshandlungen. Auch konnten die Aushandlungs- und Verstehensprozesse konzeptualisiert werden, die im Kontext der beruflichen Teilhabe zwischen den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden stattfinden. Schliesslich wurden auch Kontextbedingungen identifiziert, welche die berufliche Teilhabe der befragten Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom beeinflussen.

Nachfolgend werden die beiden Fragestellungen beantwortet. Die Ergebnisse zu den Fragestellungen werden nacheinander zusammengefasst, kritisch diskutiert und in den Fachdiskurs eingeordnet. Es folgt eine Reflexion zu den Limitationen der Forschung und zur Angemessenheit des methodischen Vorgehens. Danach wird auf die Frage eingegangen, welchen Stellenwert die gewonnenen Erkenntnisse für den Fachdiskurs und für die Praxis haben. Abschliessend werden Empfehlungen für die Praxis sowie Implikationen für weitere Forschungsprojekte abgeleitet.

6.1 Strategien für die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt

Die Ergebnisse der Datenanalyse legen nahe, dass Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können, wenn es ihnen und ihren Vorgesetzten mittels sogenannter Balancierungshandlungen in Aushandlungs- und Verstehensprozessen gelingt, Erwartungen im Kontext der beruflichen Teilhabe ständig auszubalancieren.

Um im Kontext der beruflichen Teilhabe Erwartungen ausbalancieren zu können, greifen sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende auf bestimmte Strategien zurück. Die in Kapitel 5.2 beschriebenen Strategien wurden als Balancierungsstrategien beziehungsweise Balancierungshandlungen, Aushandlungs- sowie Verstehensprozesse bezeichnet. Je nach Fall unterstützen das persönliche oder berufliche Umfeld der Arbeitnehmer:innen sowie Fachpersonen diese Strategien, Aushandlungs- und Verstehensprozesse (z. B. Jobcoaches).

Eine Voraussetzung, dass diese Strategien eingesetzt werden, sind verschiedene Verstehensprozesse (vgl. Kapitel 5.2.5). Nachfolgend werden die Erkenntnisse der Datenanalyse mit Bezug auf den Forschungsstand diskutiert, und zwar hinsichtlich der relevanten Verstehensprozesse und Strategien für die berufliche Teilhabe.

6.1.1 Gegenseitige Verstehensprozesse als Voraussetzung

Die Sensibilisierung der Vorgesetzten und Arbeitskolleg:innen ist laut der Forschung eine wichtige Bedingung dafür, dass die berufliche Teilhabe von Personen mit dem Asperger-Syndrom gelingen kann (Dreaver et al., 2020; Hayward et al., 2019; Hendricks, 2009). Sie kann ein grösseres Bewusstsein und Verständnis für Mitarbeitende mit Autismus schaffen. Auch in der vorliegenden Studie wurden viele Hinweise dafür gefunden, dass die Sensibilisierung von Arbeitgeber:innen wichtig ist. Dies setzt voraus, dass Mitarbeitende mit dem Asperger-Syndrom ihre Diagnose ihren Arbeitskolleg:innen und Vorgesetzten mitteilen. Mindestens so relevant ist aber auch, dass die von Autismus betroffene Person sich mit sich selbst und ihrer Diagnose auseinandersetzt.

Aus dem Datenmaterial konnten drei Arten von Verstehensprozessen herausgearbeitet werden, welche die berufliche Teilhabe zu fördern scheinen:

1. Die Person mit Autismus setzt sich mit sich selbst und der Diagnose Asperger-Syndrom auseinander.
2. Das berufliche Umfeld entwickelt ein Verständnis für die Diagnose Asperger-Syndrom.
3. Das berufliche Umfeld entwickelt ein Verständnis für die Person mit dem Asperger-Syndrom.

Die Auseinandersetzung mit sich selbst bedeutet einerseits, dass eine betroffene Person sich mit dem Asperger-Syndrom auseinandersetzt und ein Verständnis dafür entwickelt. Andererseits bedeutet dies auch, sich selbst zu reflektieren, eigene Stärken, Schwächen und Interessen zu erkennen, Schwierigkeiten und Bedürfnisse im Berufsalltag aufzudecken und Ideen zu entwickeln, wie diesen Schwierigkeiten begegnet werden kann. Die individuellen Bedürfnisse in Bezug auf die Arbeitsumgebung müssen nicht nur erkannt, sondern auch

geäußert werden können. Zudem müssen betroffene Personen Strategien entwickeln, wie sie mit autismusbedingten Herausforderungen im Arbeitsalltag umgehen können (z. B. Selbstregulationsstrategien und Kompetenzerweiterungen). In diesem Prozess ist es für betroffene Personen wichtig, dass sie die Diagnose Asperger-Syndrom erhalten sowie allfällige Komorbiditäten kennen. Sie müssen die Diagnose zwar in das eigene Selbstbild integrieren, sie sollte jedoch nicht zu stark im Vordergrund stehen. In einigen Fällen verunsicherte die Diagnosestellung die Arbeitnehmer:innen in der Einschätzung ihrer Fähigkeiten und Erwartungen an eine berufliche Laufbahn. Aufgrund der Diagnose kann eine Person die Haltung entwickeln, dass sie gewisse Berufe nicht (mehr) ausüben kann. In diesem Fall kommt es eher zu einer Anstellung unter dem eigentlichen Ausbildungsniveau einer Person, in welcher sie ihre individuellen Stärken nicht einsetzen kann (Riedel et al., 2016).

Die Diagnosestellung scheint sich sowohl positiv als auch negativ auf die Betroffenen auszuwirken. Aufgrund dieser ambivalenten Auswirkungen scheint es wichtig, dass betroffene Personen im Verstehens- und Integrationsprozess, der auf die Diagnosestellung folgt, professionell unterstützt werden. Von den befragten Arbeitnehmenden wurden aber nur einzelne Personen in diesem Prozess von einer psychotherapeutischen Fachperson begleitet.

Das Verständnis für das berufliche Umfeld bedeutet nicht, dass sich Arbeitnehmende vollständig an die Bedingungen ihrer Arbeitsstelle anpassen. Es ist vielmehr ein Pendeln: Arbeitnehmende passen das eigene Verhalten an (z. B. durch Kompetenzerweiterungen) und fordern zudem Anpassungen von den Arbeitgebenden ein.

Dass Mitarbeitende ein Verständnis für die Person mit dem Asperger-Syndrom entwickeln können, setzt voraus, dass diese ihre Diagnose mitteilen beziehungsweise offenlegen (vgl. Kapitel 5.2.5 und Kapitel 6.1.2). Im Rahmen der Balancierungshandlungen der Arbeitnehmer:innen wurde die Mitteilung der Diagnose als Strategie herausgearbeitet, um das Arbeitsumfeld zu sensibilisieren. Die befragten Arbeitnehmenden zogen es insbesondere dann in Betracht, ihre Diagnose offenzulegen, wenn sie sich davon vorteilhafte Auswirkungen auf den Arbeitsalltag versprachen. Durch die Mitteilung der Diagnose erhält das neurotypische Umfeld eine Erklärung für das Verhalten der Person mit dem Asperger-Syndrom. Das kann das Verständnis gegenüber der betroffenen Person erhöhen. Zudem kann dies dazu führen, dass Arbeitgeber:innen eher bereit sind, Arbeitsplatzanpassungen vorzunehmen. Auch andere Studien beschreiben, dass die Mitteilung der Diagnose die Akzeptanz gegenüber der Person im Autismus-Spektrum steigern sowie die Bereitschaft für Arbeitsplatzanpassungen erhöhen kann (Lindsay et al., 2021; Romualdez et al., 2021).

6.1.2 Strategien der Arbeitnehmenden

In Bezug auf die Arbeitnehmenden wurden diverse Balancierungshandlungen im Kontext der beruflichen Teilhabe herausgearbeitet, die auch in anderen Untersuchungen thematisiert worden sind. Verschiedene Strategien zeigen auf, dass Arbeitnehmer:innen viel zum Gelingen ihrer beruflichen Teilhabe beitragen können: Der Umgang mit Erwartungen an die berufliche Teilhabe und die Anpassung dieser Erwartungen, die Strategien zur Selbstregulation im Kontext der beruflichen Teilhabe und die Erweiterung eigener Kompetenzen.

Eine mögliche Balancierungshandlung von Arbeitnehmenden ist die *Anpassung von Erwartungen an die berufliche Teilhabe*. Sie war in der Stichprobe insbesondere für Personen relevant, welche mit den eigenen Stärken, Fähigkeiten und Schwächen (Harmuth et al., 2018) zu wenig vertraut sind und zudem hohe, stark von Normalitätsvorstellungen geprägte Erwartungen an ihre berufliche Laufbahn haben. Ob eine Person die eigenen Erwartungen an die berufliche Teilhabe anpassen kann, scheint eng zusammenzuhängen mit den auf den Autismus bezogenen Verstehensprozessen und der Fähigkeit zur Selbstreflexion. Zudem scheint es entscheidend zu sein, ob die Person eine reguläre Anstellung im ersten Arbeitsmarkt anstrebt oder aufgrund einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit eine IV-Rente erhält. Die genannte Strategie könnte möglicherweise ein Ergebnis erklären, das in verschiedenen Studien rezipiert worden ist. Nämlich, dass Personen mit dem Asperger-Syndrom häufig überqualifiziert sind für ihre Arbeitsstelle (Baldwin et al., 2014; Riedel et al., 2016). So kann erstens vermutet werden, dass manche Arbeitnehmenden mit dem Asperger-Syndrom sich für eine Arbeitsstelle entscheiden, weil sie ihre Erwartungen anpassen. Und zweitens kann angenommen werden, dass sie diese Arbeitsstelle, insofern dort auf ihre Bedürfnisse eingegangen wird und sie sich grundsätzlich wohlfühlen, auch eher behalten.

In Bezug auf die *Selbstregulationsstrategien* wurde in der Stichprobe auf die Teilzeitarbeit und individuelle Erholungsstrategien fokussiert. Arbeitnehmende, die auf solche Selbstregulationsstrategien zurückgreifen, scheinen ihr Energie- und Stresstoleranzlevel gut einschätzen zu können. Bisherige Studien stellten fest, dass Personen mit dem Asperger-Syndrom häufig Teilzeit arbeiten (Baldwin et al., 2014; Mason et al., 2020; Solomon, 2020). Angesichts der Analyseergebnisse der vorliegenden Publikation kann angenommen werden, dass Teilzeitarbeit der Selbstregulation dient. Viele der befragten Arbeitnehmenden arbeiten Teilzeit, um sich in der arbeitsfreien Zeit vom Arbeitsalltag zu erholen (vgl. Kapitel 5.2.1). Die beschriebenen Selbstregulationsstrategien scheinen wichtig zu sein für die Balancierung von Erwartungen im Kontext der beruflichen Teilhabe. Ob und welche Selbstregulationsstrategien eingesetzt werden, kann

den Arbeitgeber:innen auch als Anhaltspunkt dafür dienen, wie belastbar ihre Mitarbeitenden sind.

Fast alle befragten Arbeitnehmenden hatten ihre *Diagnose im Arbeitskontext offengelegt*. Diese Entscheidung ging allerdings nicht immer von ihnen aus. Zudem konnten die Arbeitnehmer:innen diesen Punkt teilweise auch nicht nachvollziehen: Es schien ihnen nicht immer klar zu sein, weshalb ihre Vorgesetzten oder ihr Jobcoach es als wichtig ansahen, ihre Diagnose mitzuteilen. Es könnte daher wichtig sein, den Arbeitgebenden die Motivation dafür zu erläutern. Ein Grund für die ambivalente Haltung einiger Arbeitnehmenden war die Angst, aufgrund ihrer Diagnose vom beruflichen Umfeld stigmatisiert zu werden. Dass diese Angst berechtigt ist, zeigen Studienergebnisse, welche dokumentieren, dass Betroffene stigmatisiert und diskriminiert wurden, nachdem sie ihre Diagnose im beruflichen Umfeld mitgeteilt hatten (Lindsay et al., 2021).

Sasson und Morrison (2019) konnten in ihrer Studie nachweisen, dass neurotypische Beobachter:innen einen signifikant besseren ersten Eindruck einer Person mit einer ASS haben, wenn sie deren Autismusdiagnose kennen. Trotzdem blieb unabhängig von der Mitteilung der Diagnose ein signifikanter Unterschied in der Einschätzung von Personen mit und ohne Autismus bestehen, beispielsweise in Bezug auf die Bereitschaft der Beobachtenden, mit dieser Person zu interagieren (Sasson und Morrison, 2019). Dies weist darauf hin, dass die Mitteilung der Diagnose zwar den ersten Eindruck einer Person verbessern, aber die negativen Eindrücke dennoch nicht eliminieren kann (ebd.). Daher scheint es im Kontext der beruflichen Teilhabe relevant, für Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom gezielt *Möglichkeitenräume für das Üben sozialer Kompetenzen und das Knüpfen sozialer Beziehungen* zu schaffen. Entweder müssen Arbeitgeber:innen diese Übungssituationen schaffen oder, wie im Fall von Frau Jung (vgl. Kapitel 5.2.1, *Kompetenzen erweitern*) die Betroffenen selbst. Es ist davon auszugehen, dass die Mitteilung der Diagnose sich im beruflichen Umfeld eher positiv als negativ auswirkt (Sasson & Morrison, 2019). Grundsätzlich scheint sie insbesondere da wichtig, wo das Verhalten der Person mit dem Asperger-Syndrom vom erwarteten Verhalten abweicht und/oder dort, wo Arbeitsplatzanpassungen notwendig sind, die begründet werden müssen.

Welche Erwartungen an das Verhalten von Arbeitnehmenden gestellt werden, hängt stark von der Arbeitstätigkeit und dem jeweiligen Arbeitsumfeld ab. Je nach Arbeitsumfeld fällt eine Person mit eingeschränkten Fähigkeiten in der sozialen Kommunikation und Interaktion sowie einem unflexiblen Verhalten mehr oder weniger stark auf. Bei der Mitteilung der Diagnose scheint die Information wichtig zu sein, wie sich Autismus beziehungsweise das Asperger-Syndrom bei einer bestimmten Person auswirkt. Die Ergebnisse dieser Arbeit

weisen darauf hin, dass allgemeine Informationen zur Diagnose (z. B. «XY hat Autismus») mehr schaden, als dass sie nützen, da sie die Entwicklung von falschen Annahmen begünstigen.

In den Interviews wurden Balancierungshandlungen beschrieben, welche die *Erweiterung von Kompetenzen* betreffen. Diese beziehen sich insbesondere auf die Erweiterung von Fähigkeiten, welche soziale Interaktionen erleichtern. Die befragten Arbeitnehmer:innen verfügen über die fachlichen Kompetenzen, die für ihre Arbeit notwendig sind. Sie erleben in ihrem Arbeitsalltag jedoch Herausforderungen im Bereich der sozialen Kommunikation und Interaktion. Deshalb verfolgen einige die Strategie, an diesen Kompetenzen zu arbeiten. Die befragten Personen vertiefen ihre sozialen Kompetenzen aus eigener Motivation und nicht in eigens dafür konzipierten Angeboten (z. B. Sozialkompetenztraining). Zwei Personen nutzen dafür das Angebot der Psychotherapie (Herr Räber, Frau Jakob). Zudem arbeiten die Arbeitnehmenden durch Beobachten und Lernen am Modell sowie durch das gezielte Üben sozialer Interaktionen an diesen Kompetenzen. Herausforderungen im Bereich der sozialen Kommunikation und Interaktion im Arbeitskontext sind durch die Forschung sehr gut belegt (Hendricks, 2009; Müller et al., 2003). Schliesslich gehören Einschränkungen in diesem Bereich zur Kernsymptomatik von Autismus-Spektrum-Störungen (Falkai et al., 2015). Es konnte belegt werden, dass Betroffene, die über höhere soziale Kompetenzen verfügen, mit grösserer Wahrscheinlichkeit einer Arbeit im ersten Arbeitsmarkt nachgehen (Chiang et al., 2013). Entsprechend sind Programme und Interventionen, welche die sozialen Kompetenzen im Arbeitskontext fördern, gut erforscht (Baker-Ericzén et al., 2022). Die Forschung scheint jedoch nicht auf die Balancierungshandlungen einzugehen, welche Betroffene selbst ausführen können, um Herausforderungen in der sozialen Kommunikation und Interaktion besser zu bewältigen.

Eine Balancierungshandlung der Arbeitnehmenden ist die *Erbringung der erforderlichen Leistung*. Sie stand bisher in der Forschung nicht im Vordergrund, möglicherweise, weil sie selbstverständlich ist. Diese Balancierungshandlung schien sowohl bei «regulären» Anstellungen als auch bei der Anstellung einer Person mit einer IV-Rente eine notwendige Bedingung für die berufliche Teilhabe zu sein. Im Fall einer regulären Anstellung muss eine Person die Anforderungen des Stellenprofils erfüllen und eine ähnliche Leistung erbringen wie die anderen Mitarbeitenden. Wird eine Person mit einer IV-Rente angestellt, muss der Begleitungsaufwand in einem angemessenen Verhältnis zu deren Wertschöpfung stehen. Es scheint hilfreich zu sein, wenn durch die Anstellung einer Person mit dem Asperger-Syndrom ein Mehrwert entsteht, der für die Arbeitgeber:innen klar ersichtlich ist (Herr Räber).

Es fällt auf, dass die beschriebenen Balancierungshandlungen hohe Anforderungen an die Arbeitnehmenden stellen. Um sie im Kontext der beruflichen Teilhabe einsetzen zu können, werden bestimmte Kompetenzen der Arbeitnehmenden vorausgesetzt, wie sie insbesondere im Kontext der Verstehensprozesse (vgl. Kapitel 6.1.1) thematisiert wurden.

6.1.3 Strategien der Arbeitgebenden

Auch die Arbeitgebenden wenden diverse Strategien an, um die berufliche Teilhabe von Personen mit dem Asperger-Syndrom zu fördern. Diese Strategien sind – mit einer Ausnahme – in der Forschung noch kaum rezipiert worden.

Eine wichtige Strategie der befragten Arbeitgeber:innen ist das *Umdeuten von «Schwächen»* beziehungsweise die Einnahme eines ressourcenorientierten Blicks auf autismspezifische Besonderheiten. Zum Beispiel kann die Detailorientierung einer Person als Schwäche angesehen werden, weil sie dadurch weniger schnell arbeitet. Aus einem anderen Blickwinkel kann diese Eigenschaft aber auch als Ressource betrachtet werden, die ein exakteres Arbeiten ermöglicht. Ob Arbeitgebende die Schwächen ihrer Mitarbeitenden als Ressourcen umdeuten können, scheint stark von ihrer persönlichen Haltung abzuhängen.

Eine weitere Balancierungshandlung, die mit der oben beschriebenen zusammenhängt, ist die *Identifikation der Stärken* einer Person und das darauf basierende Suchen oder *Passend-Machen der Arbeit*. Je nach Arbeitnehmer:in kann dies eine sehr zentrale Strategie der Arbeitgebenden sein. Diese Strategie scheint insbesondere dann relevant, wenn sie an eine berufliche Integration der IV geknüpft ist und die Arbeitgeber:innen eng involviert sind in die Platzierung. Es stellt hohe Anforderungen an die Beteiligten, die Stärken einer Person zu identifizieren und darauf aufbauend eine Arbeitstätigkeit zu gestalten. Für diese Balancierungshandlung scheint erstens zentral, dass ein Jobcoach die Beteiligten unterstützt. Zudem sollten die Zuständigkeiten am Arbeitsplatz klar definiert werden. Denn die Integration einer Person mit dem Asperger-Syndrom erfordert eine adäquate Vorbereitung, Zeit für die Begleitung und Knowhow, was die Arbeitgebenden nicht immer bieten können.

Eine Strategie, welche die berufliche Teilhabe fördern kann, ist durch die Forschung gut belegt: Arbeitgebende können die «autistischen Stärken» von Arbeitnehmenden nutzen und eine Arbeitstätigkeit an deren individuellen Stärken und Unterstützungsbedürfnisse anpassen (Bury et al., 2021; Lorenz & Heinitz, 2014). Die Forschung bezeichnet dieses sorgfältige *matching* einer Person mit dem Asperger-Syndrom und ihren individuellen Stärken, Schwächen und Interessen mit einer Arbeitsstelle als *gute Person-Beruf-Passung (job match, person-job-fit)*. Dieses Abstimmen gilt als Erfolgsfaktor für die berufliche

Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt (Dreaver et al., 2020; Harmuth et al., 2018). Hagner und Cooney (2005) befragten die Vorgesetzten von Arbeitnehmer:innen im Autismus-Spektrum. Sie stellen ebenfalls fest, dass es hilfreich ist für die berufliche Teilhabe, wenn sich die Vorgesetzten auf die Stärken und Bedürfnisse einer Person fokussieren und deren Job entsprechend anpassen.

Was eine gute *Person-Beruf-Passung* ausmacht, ist sehr individuell. In der vorliegenden Stichprobe üben die Befragten unterschiedliche Berufe aus. Obwohl die Arbeitstätigkeiten keineswegs nur technisch-mathematische Inhalte umfassen, beinhalten sie häufig eine analytische Komponente. Die Detailfokussierung und die Beharrlichkeit vieler Arbeitnehmenden mit dem Asperger-Syndrom kann daher ein grosser Vorteil sein. In Bezug auf die sozialen Interaktionen wünschen einige der befragten Personen möglichst wenig Kundenkontakt und wenige soziale Interaktionen im Team (z. B. Herr Tillmann, Herr Müller). Es wurden auch Personen befragt, die in ihrem Alltag ihre Sozialkompetenz ständig beweisen müssen und sich in ihrer Rolle als Lehrperson oder Kursleiterin exponieren (Frau Jung, Frau Jakob). Andere Befragte gaben an, dass sie den Kontakt mit anderen Personen sehr schätzen und auch brauchen (Herr Hacker, Herr Räber, Herr Becker). Es ist anzunehmen, dass Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom sehr erfolgreich sein können, wenn ihre Arbeit Genauigkeit, Präzision und Repetition erfordert (Baldwin et al., 2014). Diese Merkmale stellen bei vielen Betroffenen Stärken dar (wie auch in der Stichprobe der vorliegenden Publikation).

Eine weitere Balancierungsstrategie von Arbeitgebenden ist das *Balancieren zwischen Gleichbehandlung und der Gewährung von «Extrawürsten»*. Diese Strategie scheint damit zusammenzuhängen, was die Arbeitgeber:innen von den Arbeitnehmer:innen erwarten und welches Verständnis sie für das Asperger-Syndrom haben. Es ist davon auszugehen, dass Arbeitgebende gegenüber Arbeitnehmenden mit einer regulären Anstellung eher zur Gleichbehandlung tendieren als gegenüber Arbeitnehmer:innen mit einer IV-Rente. Dieses Spannungsfeld, das einige der befragten Vorgesetzten erwähnen, wurde in der recherchierten Forschung bisher nicht diskutiert. Möglicherweise hängt dies damit zusammen, dass die Stichprobe der vorliegenden Publikation im Gegensatz zu vielen anderen Studien sehr vielfältig zusammengesetzt ist und Personen beinhaltet, die mit und ohne IV-Rente im ersten Arbeitsmarkt tätig sind. Allerdings ist die Strategie der Balancierung zwischen Gleichbehandlung und Ungleichbehandlung ein bekanntes Phänomen in der Praxis des behinderungsbedingten Nachteilsausgleichs in Schule und Berufsbildung (Krauss & Schellenberg, 2020). Diese Balancierungsstrategie ist im Kontext der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung

zu betrachten (z. B. Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG; BRK; vgl. Kapitel 2.3.2). In einzelnen Interviews bezogen sich die Befragten explizit auf diese rechtlichen Rahmenbedingungen, zum Beispiel das Diskriminierungsverbot oder das Recht auf Behinderungsausgleich.

Eine weitere Strategie der Arbeitgeber:innen ist die *Balancierung von Autonomie und Struktur*. Sowohl die Gewährung von Autonomie als auch die Vorgabe von Struktur wurden als wichtige Voraussetzungen identifiziert, die zu einer gelingenden beruflichen Teilhabe von Personen mit dem Asperger-Syndrom beitragen. Im Datenmaterial wurde beispielsweise die Gewährung von Gestaltungsspielraum, Freiheit und Flexibilität als Autonomie interpretiert. Einige der befragten Arbeitgebenden sind sich der Bedeutung dieser Strategie bewusst und zeigen sich motiviert, Freiräume zu ermöglichen. In den Interviews mit den befragten Arbeitnehmer:innen spielt die Gewährung von Autonomie eine wichtige Rolle. Sie zeigen sich da unzufrieden mit ihrer Arbeit, wo sie unnötige Einschränkungen oder Vorgaben wahrnehmen (z. B. Einsatz eines Zeiterfassungssystems bei Herrn Räber).

Eine Arbeit im Sinne der beschriebenen Balancierungshandlung zu strukturieren, bedeutet, dass eine Person durch ihr berufliches Umfeld darin unterstützt wird, ihre Arbeit zu organisieren, einzuteilen und zu priorisieren. Dies ist nicht in jedem Fall notwendig. Wenn eine betroffene Person aber Unterstützung braucht, kann diese Strategie entscheidend zum Gelingen der beruflichen Teilhabe beitragen. Die Forschung hat die Gewährung von Autonomie als wichtige Bedingung für die Zufriedenheit von Arbeitnehmenden mit dem Asperger-Syndrom beschrieben (Pfeiffer et al., 2018). Auch die Strukturierung der Arbeit wurde in der Forschung bereits als hilfreiche und unterstützende Strategie festgehalten (Bury et al., 2021; Müller et al., 2003). Allerdings ist der Strukturierungsbedarf bei Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom so unterschiedlich, dass stets die Frage gestellt werden muss, wie viel und welche Art der Strukturierung im Einzelfall angemessen ist.

6.1.4 Berufliche Teilhabe fördern

Wie bereits festgestellt wurde, stellen die Balancierungshandlungen teilweise hohe Anforderungen an die Arbeitnehmer:innen und die Arbeitgeber:innen. Aus diesem Grund scheint die Unterstützung der Balancierungshandlungen im Kontext der beruflichen Teilhabe in vielen Fällen entscheidend zu sein.

Eine neutrale Vermittlungsperson (z. B. ein Jobcoach) kann gegenseitige Verstehensprozesse fördern. Zum einen kann sie Arbeitgebende dabei unterstützen, Handlungen und Haltungen einer Person mit dem Asperger-Syndrom besser zu verstehen. Zum anderen kann die Vermittlungsperson den Arbeitnehmenden

helfen, ein Verständnis für ihr berufliches Umfeld zu entwickeln. Dafür scheint die Fähigkeit, eigene und fremde Erwartungen reflektieren zu können, eine wichtige Voraussetzung zu sein (vgl. Kapitel 5.2.5). Arbeitnehmer:innen müssen möglicherweise dabei unterstützt werden, die Erwartungen, welche die Arbeitgebenden an sie stellen, nachvollziehen zu können und mit ihren eigenen Erwartungen in Einklang zu bringen.

Aus der Forschung sind wirksame Strategien und Methoden bekannt, welche die berufliche Teilhabe fördern (AWMF, 2021; NICE, 2012). So gibt es zahlreiche Belege dafür, dass eine kontinuierliches Jobcoaching wirksam ist. Dieses kann beispielsweise Betroffene für Chancen und Herausforderungen der beruflichen Teilhabe sensibilisieren oder zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in vermitteln (Waisman-Nitzan et al., 2021). In der vorliegenden Untersuchung wurden unterstützende Balancierungshandlungen nur indirekt erhoben, über die Interviews mit den Arbeitnehmenden mit dem Asperger-Syndrom und ihren Vorgesetzten. Die Auswertung des Datenmaterials zeigt, dass die Kategorie *Unterstützung von Balancierungshandlungen* eine wichtige Rolle spielt. Unterstützungsinstanzen, die in den Interviews genannt wurden, waren Personen aus dem persönlichen und beruflichen Umfeld sowie Fachpersonen aus der Beratung und Therapie.

Wie Wing (1981) bereits vor über 40 Jahren und kürzlich auch Howlin (2021) festgestellt hat, können Eltern den Zugang zu einer Arbeitsstelle schaffen. Dies war auch in der Stichprobe der vorliegenden Publikation der Fall. In drei von acht Fällen stellten die Eltern der Arbeitnehmenden durch ihre Beziehungen den Zugang zu einer Stelle her. Daneben scheinen Eltern auch andere begleitende und unterstützende Tätigkeiten zu übernehmen. Diese können sich indirekt positiv auf die berufliche Teilhabe auswirken, sie wurden im Rahmen dieser Untersuchung aber nur ansatzweise herausgearbeitet.

Zentral in der vorliegenden Untersuchung war zudem die Übersetzungs- und Vermittlungsfunktion von Jobcoaches. In der Stichprobe zeigt sich ein potenzieller Konflikt zwischen dem Jobcoaching, das zeitlich begrenzt ist, und dem eigentlichen Bedarf der Beteiligten, dieses flexibel in Anspruch nehmen zu können (z. B. bei Herrn Hacker). Bisherige Studien belegen, dass Jobcoaching in der Regel im Verlauf der Zeit an Intensität verliert, es jedoch in den meisten Fällen wichtig ist, dass eine langfristige Unterstützung vorhanden ist (Griffith et al., 2011; Hendricks, 2009). Ob die geltenden rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen in Bezug auf Jobcoaching dem eigentlichen Bedarf entsprechen, sei daher an dieser Stelle in Frage gestellt.

6.1.5 Erfolgreiche Aushandlungsprozesse fördern

Im Datenmaterial zeigt sich, dass für die berufliche Teilhabe von Menschen mit dem Asperger-Syndrom zwei *Aushandlungsprozesse* relevant sind:

1. Soziale Interaktionen im beruflichen Umfeld gestalten;
2. Arbeitsplatzanpassungen einfordern und gewähren.

Inwiefern lässt sich der erste Aushandlungsprozess mit dem bisherigen Forschungsstand verknüpfen? Angesichts der Diagnosekriterien für das Asperger-Syndrom ist es nicht überraschend, dass Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom in sozialen Interaktionen oft an ihre Grenzen gelangen. Interessant sind daher die Erkenntnisse bezüglich des Stellenwerts der Kommunikation und der sozialen Interaktionen am Arbeitsplatz (vgl. Kapitel 5.2.4). Ausgehend von der vorliegenden Untersuchung kann nicht darauf geschlossen werden, dass Personen mit dem Asperger-Syndrom nur Berufe ausüben sollten, bei denen soziale Kommunikation und Interaktion keine grosse Rolle spielen. Wenn eine soziale Situation nämlich klar und eindeutig strukturiert ist (z. B. Lehrperson und Schüler:innen oder Kursleiterin und Teilnehmende) oder bekannte Personen an einer sozialen Interaktion beteiligt sind, scheinen diese Situationen gut bewältigbar zu sein, obwohl sie oft unvorhersehbar sind. Als schwierig schätzen die befragten Arbeitnehmer:innen insbesondere Diskussionen ein, welche die Ausführung der Arbeit betreffen (z. B. wie viel Zeit sie sich für eine bestimmte Aufgabe nehmen sollen). Soziale Interaktionen können zugänglicher gestaltet werden, wenn die Arbeit im Betrieb klar strukturiert und organisiert ist (vgl. Kapitel 5.3.3). Zudem können die Vorgesetzten zu gelingenden sozialen Interaktionen beitragen, wenn sie ihre Kommunikation anpassen.

Diese Erkenntnisse in Bezug auf soziale Interaktionen beschreibt auch die Forschung: Soziale Interaktionen können gelingen, wenn Arbeitgebende die Kommunikation am Arbeitsplatz anpassen (Baldwin et al., 2014; Hagner & Cooney, 2005; Proft et al., 2016). Insbesondere eine klare, sachliche und direkte Kommunikation kann hilfreich sein (C. Anderson et al., 2021; Cummins et al., 2020), was auch die vorliegende Studie bestätigt. Ebenso bestätigt sie teilweise den Befund von Howard und Sedgewick (2021), dass Arbeitnehmende mit dem Asperger-Syndrom die schriftliche Kommunikation gegenüber der Kommunikation per Telefon bevorzugen (Frau Jung, Herr Tillmann).

Auch den zweiten Aushandlungsprozess, nämlich spezifische, individuelle *Arbeitsplatzanpassungen*, hat die Forschung bereits mehrfach als Strategie beschrieben, welche die berufliche Teilhabe fördert. Zum Beispiel eine Anpassung der Arbeitszeiten, der Beleuchtung und generell der Umgebung (Hayward et al., 2019; Hendricks, 2009).

Ergänzend zur bisherigen Forschung kann vermutet werden, dass Arbeitsplatzanpassungen stetig neu ausgehandelt werden müssen. Eine wichtige Voraussetzung für Arbeitsplatzanpassungen ist laut der Forschung, dass Mitarbeitende ihre Diagnose im Arbeitsumfeld mitteilen (Lindsay et al., 2021; Waisman-Nitzan et al., 2021). Angesichts der vorliegenden Analyseergebnisse muss angenommen werden, dass dies nicht ausreicht: Zusätzlich sind auch Verstehensprozesse auf verschiedenen Ebenen notwendig. Es braucht ein Verständnis der Arbeitgeber:innen für das Asperger-Syndrom. Die Arbeitnehmer:innen müssen sich mit sich selbst, dem Asperger-Syndrom und ihrem beruflichen Umfeld auseinandersetzen. Weiter kann die Fähigkeit von Mitarbeitenden, eigene Bedürfnisse zu erkennen und zu kommunizieren, als Bedingung dafür angesehen werden, dass sie Arbeitsplatzanpassungen einfordern. Falls Arbeitnehmende dies nicht können, kann eine Fachperson die notwendigen Anpassungen einfordern und falls nötig deren Bedeutung erläutern.

Anpassungen des Arbeitsplatzes scheinen in der vorliegenden Untersuchung weniger wichtig zu sein als bisherige Forschungsarbeiten nahelegen. In Fällen einer sehr hohen Person-Beruf-Passung scheinen sie kaum notwendig (Herr Müller, Herr Tillmann, Frau Jung). Damit erhält die Strategie des stärken- und fähigkeitsbasierten *Matching* von Personen mit Berufen eine zentrale Bedeutung für eine langfristige berufliche Teilhabe. Diese Strategie allein würde jedoch zu kurz greifen. Weicht das Verhalten einer Person von den Erwartungen ihres beruflichen Umfelds ab, kann dies zu negativen Einstellungen im beruflichen Umfeld führen und zur Stigmatisierung der Person mit dem Asperger-Syndrom. Deshalb ist es wichtig, dass Verstehensprozesse bei Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen stattfinden (Cloerkes, 2014; Goffman, 1975). Damit soziale Interaktionen im beruflichen Kontext förderlich gestaltet werden sowie angemessene Arbeitsplatzanpassungen eingefordert und gewährt werden können, muss das berufliche Umfeld ein Verständnis für Autismus und dessen Auswirkung bei einer bestimmten Person entwickeln.

Es ist davon auszugehen, dass Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können, wenn drei Bedingungen erfüllt sind:

1. In der Interaktion der Arbeitnehmenden mit ihren Vorgesetzten finden wechselseitige Verstehens- und Aushandlungsprozesse statt.
2. Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in setzen Strategien ein, um gegenseitige Erwartungen auszubalancieren.
3. Arbeitnehmende und Arbeitgebende werden in diesen Handlungen und Verstehensprozessen bedarfsgerecht von einer vermittelnden Instanz (z. B. Jobcoach, Therapeut:in) unterstützt.

Wie berufliche Teilhabe im konkreten Fall möglich wird und auch längerfristig beibehalten werden kann, muss individuell und mit Bezug auf den jeweiligen Kontext geklärt werden.

Das *Modell der Balancierung von Erwartungen* basiert auf der Annahme, dass die beschriebenen Balancierungshandlungen mit all ihren Voraussetzungen und Unterstützungsmöglichkeiten in bestimmte Kontextbedingungen eingebettet sind. Diese Kontextbedingungen, die auf die berufliche Teilhabe einwirken, werden nachfolgend unter Einbezug der zweiten Fragestellung näher betrachtet und mit Blick auf den Forschungsstand diskutiert.

6.2 Einflussfaktoren im Kontext der Arbeitstätigkeit

In der Datenanalyse wurde deutlich, dass berufliche Teilhabe gelingen kann, auch wenn betroffene Personen unterschiedliche individuelle Voraussetzungen mitbringen und verschiedene Kontextbedingungen und Umweltfaktoren auf ihre Situation einwirken. Entscheidend dafür, dass berufliche Teilhabe gelingt, scheinen nicht einzelne Kontextbedingungen und Einflussfaktoren zu sein. Genauso wenig kann ihr Gelingen auf das Vorliegen von allen identifizierten Einflussfaktoren zurückgeführt werden (vgl. Kapitel 5.3). Vielmehr scheint die gelingende berufliche Teilhabe beeinflusst durch das *Zusammenwirken verschiedener Einflussfaktoren* auf diversen Ebenen, welche sich wiederum auswirken auf die ständige Balancierung von Erwartungen. Es ist davon auszugehen, dass Autismus dann als Schwäche wirksam werden kann, wenn das Umfeld hindernd wirkt (vgl. Kapitel 2.2.4). Das macht die Kenntnis möglicher Einflussfaktoren umso wichtiger.

Das erarbeitete *Modell der Balancierung von Erwartungen* sowie die Kontextbedingungen, die im Hintergrund wirken, basieren auf den erhobenen Daten. Deshalb muss berücksichtigt werden, dass die Aufzählung der zentralen Strategien, der Verstehensprozesse und Bedingungen, welche die berufliche Teilhabe fördern können, nicht abschliessend ist.

Die verschiedenen Einflussfaktoren auf den jeweiligen Kontextebenen wurden in der Abbildung 8 (vgl. Kapitel 5.3) folgendermassen zusammengefasst:

Abbildung 8: Übersicht zu den Kontextbedingungen der beruflichen Teilhabe

<p>Nationaler/internationaler Kontext</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung, Flexibilisierung, Tempo • Leistungen der IV • Arbeitsmarktsituation • Sensibilisierung für Autismus 	<p>Kantonale/regionale Besonderheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten im Kanton • Vernetzung der Arbeitgebenden mit relevanten Akteur:innen
<p>Merkmale des Arbeitsortes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marktabhängigkeit • Stellenwert des Autismus • Bedürfnisorientierung • Strukturierung und Organisation von Arbeit 	<p>Merkmale des Teams</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit im Team • Ansprechperson und Möglichkeit der niederschweligen Unterstützung • Involvierung des Teams im Integrationsprozess • Haltung und Einstellung der Vorgesetzten

Die Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren auf nationaler und internationaler Ebene sowie auf kantonaler und regionaler Ebene können Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen grundsätzlich nicht beeinflussen. Wenn diese Einflussfaktoren näher betrachtet werden, können jedoch die Herausforderungen, die möglicherweise für eine Person mit dem Asperger-Syndrom entstehen, besser verstanden werden. Zudem kann sich die Kenntnis dieser Rahmenbedingungen auf die eigenen Balancierungshandlungen und Erwartungen bezüglich der beruflichen Teilhabe auswirken.

Als potenzielle Einflussfaktoren auf internationaler Ebene wirken die Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit sowie das erhöhte Arbeitstempo. Die Zunahme des Wettbewerbs- und Leistungsdrucks sowie ein Wandel der Erwerbsformen ist auch Thema im Fachdiskurs (Ommert, 2020). Im Hinblick auf internationale «Trends» oder Entwicklungen in der Arbeitswelt scheint es wichtig zu sein, dass Beteiligte ein Verständnis für Autismus entwickeln. Auf diese Weise können sie die Bedeutung dieser Trends und Entwicklungen für Personen mit dem Asperger-Syndrom einschätzen (vgl. Kapitel 5.3). Es ist wichtig, dass (potenzielle) Vorgesetzte für die Herausforderungen sensibilisiert werden, die diese Entwicklungen für Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom bedeuten können. Zudem sollte in der Berufswahlvorbereitung sowie im begleitenden Jobcoaching die Toleranz von Personen mit dem Asperger-Syndrom gegenüber Veränderungen gezielt gefördert werden.

Der Inanspruchnahme von Leistungen der IV, zum Beispiel die berufliche Erstausbildung mit Unterstützung der IV, Jobcoaching oder eine IV-Rente, scheint in der Gesellschaft ein Stigma anzuhängen. Betroffene und ihre Familien äussern oft die Angst davor, stigmatisiert zu werden, falls sie die IV beanspruchen würden. Gleichzeitig nahmen mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmenden die Unterstützung der IV als eine positive Auswirkung ihrer Diagnosestellung wahr. In dieser Hinsicht scheinen Massnahmen der IV je nach Bedarf und Situation der Arbeitnehmenden ein förderlicher Einflussfaktor zu sein. Es wird zudem davon ausgegangen, dass die Situation des Arbeitsmarktes, besonders hinsichtlich des ausgeprägten Fachkräftemangels in bestimmten Branchen, die Bereitschaft von Betrieben erhöht, sich an den Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden anzupassen und entsprechende Anpassungen vorzunehmen. Das Wissen um diesen möglichen Einflussfaktor kann wichtig sein für Arbeitnehmende und deren Umfeld sowie für Jobcoaches.

Anschliessend an die Ausführungen zum Arbeitsmarkt und zu dessen Entwicklungen kann die Frage gestellt werden, ob es *Arbeitsorte* gibt, die eher für Menschen mit dem Asperger-Syndrom geeignet sind als andere. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass sich einige Faktoren in einem Betrieb förderlich auf die berufliche Teilhabe von Personen mit dem Asperger-Syndrom auswirken: eine mehr oder weniger starke Unabhängigkeit vom Markt, eine Kultur, die sich an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert, sowie eine klare Strukturierung und Organisation der Arbeit und der Prozesse.

Die eigene Diagnose scheint für Arbeitnehmende in manchen Situationen ein Vorteil darzustellen. Nämlich dann, wenn Autismus in einer Firma beziehungsweise einer Institution eine wichtige Rolle spielt (z. B. im beraterischen und schulischen Kontext). Die Forschung beschreibt ein inklusives Arbeitsklima, das von Respekt und Sensibilität für Verschiedenheiten geprägt ist, als wichtige Voraussetzung für die berufliche Teilhabe (Waisman-Nitzan et al., 2021). In der vorliegenden Untersuchung können nur bedingt Aussagen zum Arbeitsklima gemacht werden.

Ein weiterer Gelingensfaktor für die berufliche Teilhabe von Personen mit dem Asperger-Syndrom sind klar strukturierte Prozesse und definierte Verantwortlichkeiten und Rollen im Betrieb. Auf diese Weise sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass die soziale Kommunikation und Interaktion bei Mitarbeitenden mit dem Asperger-Syndrom zu Herausforderungen führt (vgl. Kapitel 5.2.4).

Auch das Team, also die Arbeitskolleg:innen und Vorgesetzten, spielen für die berufliche Teilhabe eine Rolle. Besonders bedeutend ist die Zusammenarbeit mit den Arbeitskolleg:innen. In einigen Fällen ist es hilfreich, dass die Person mit dem Asperger-Syndrom entweder eine oder verschiedene Ansprechpersonen im Team hat, welche sie niederschwellig unterstützen. Hagner und Cooney

(2005) nennen solche Ansprechpersonen *key co-worker*. Diese Arbeitskolleg:innen interagieren primär mit der Person im Autismus-Spektrum und unterstützen sie mit Anweisungen oder Empfehlungen (Hagner & Cooney, 2005).

Laut der Forschung fördert eine offene, respektvolle und diversitätsfreundliche Haltung der Vorgesetzten sowie Geduld und Empathie die berufliche Teilhabe (Hagner & Cooney, 2005; Hayward et al., 2019). In der vorliegenden Untersuchung scheint die Mehrheit der befragten Vorgesetzten eine solche Haltung zu vertreten. Sie war insbesondere für den Zugang der Personen mit dem Asperger-Syndrom zur Arbeitsstelle wichtig. Einige Vorgesetzte weisen gegenüber Arbeitsplatzanpassungen und der Balancierung zwischen Gleichbehandlung und der Gewährung von «Extrawürsten» eine ambivalente Haltung auf. Daraus kann geschlossen werden, dass es für die langfristige berufliche Teilhabe einer Person wichtig ist, dass die Vorgesetzten ein Verständnis für das Asperger-Syndrom entwickeln.

In der vorliegenden Publikation wurden verschiedene Faktoren identifiziert, die auf die berufliche Teilhabe einwirken. Diese Faktoren lassen sich als Rahmenbedingungen (oder Kontextbedingungen) auf verschiedenen Ebenen (vgl. Kap. 5.3) beschreiben. Die identifizierten Faktoren sind geprägt durch die Personen, welche für diese Studie befragt wurden. So ist es angesichts der Zusammensetzung der Stichprobe wenig überraschend, dass beispielsweise die Leistungen der IV, die Involvierung des Teams in den Integrationsprozess, aber auch die Arbeit im Team als wichtige Faktoren identifiziert wurden. Jedoch spielen diese Faktoren nicht in allen untersuchten Fällen eine Rolle.

Die beschriebenen Kontextbedingungen und die dazugehörigen Einflussfaktoren auf die berufliche Teilhabe wurden anhand der erhobenen Daten herausgearbeitet. Sie sind weder als abschliessende Auflistung zu verstehen noch als Checkliste notwendiger Voraussetzungen für die berufliche Teilhabe. Vielmehr sollen sie und das erarbeitete Modell insgesamt ermöglichen, in einem spezifischen beruflichen Kontext die Einflussfaktoren auf die berufliche Teilhabe aufdecken zu können. Die erarbeiteten Einflussfaktoren stellen den Rahmen dar, innerhalb dessen die berufliche Teilhabe stattfindet. Sie wirken verschieden auf die Strategien, Aushandlungs- und Verstehensprozesse der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen ein.

6.3 Kritische Reflexion des Forschungsprozesses

In diesem Unterkapitel soll zunächst kritisch Stellung genommen werden zu den Ergebnissen und Grenzen der Untersuchung. In einem zweiten Schritt wird dann auf die methodische Umsetzung des Forschungsdesigns eingegangen.

Die erarbeiteten Kategorien im *Modell der Balancierung von Erwartungen* weisen teilweise inhaltliche Ähnlichkeiten und/oder Überschneidungen auf. Diese können unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass verschiedene Beziehungen zwischen den Kategorien bestehen. Einige Kategorien stellen die Voraussetzung dar für andere Kategorien, beispielsweise die Kategorie *Mitteilung der Diagnose* für die Kategorie *Einfordern von Arbeitsplatzanpassungen*. Einzelne Kategorien stehen in einer wechselseitigen Beziehung miteinander, etwa die Kategorien, welche unter «Verstehensprozesse» subsumiert werden, mit den Kategorien, die unter «Aushandlungsprozesse» zusammengefasst werden.

Um einzelne Einflussfaktoren differenziert zu konzeptualisieren und die Kategorie *Zugang zur Arbeitsstelle* auszuarbeiten, wäre es möglicherweise hilfreich gewesen, die Stichprobe gezielt auszuweiten und diverser zu gestalten. Im Hinblick auf den Zugang zum Beruf ergab die Analyse sehr unterschiedliche Erkenntnisse, weil dieser Zugang für die meisten befragten Personen schon weiter zurücklag. Der Zugang zur Arbeitsstelle stand nicht im Zentrum der Fragestellungen der Publikation. Jedoch hätte in Bezug auf die Kontextbedingungen wahrscheinlich eine stärkere theoretische Stringenz erarbeitet werden können, wenn die Stichprobe ausgeweitet worden wäre.

Weiter zeigt sich in den Ergebnissen ein etwas stärkerer Fokus auf die Strategien der Arbeitnehmenden und ihre Verstehensprozesse als auf jene der Vorgesetzten. Letzteres ist dadurch zu erklären, dass die Sichtweise der Personen mit dem Asperger-Syndrom auf ihre berufliche Teilhabe von Beginn an im Zentrum des Forschungsinteresses stand. In der vorliegenden Publikation wurden nur Arbeitnehmende und – in den meisten Fällen – auch ihre Vorgesetzten befragt. Das weitere Umfeld, wie beispielsweise das Team, das familiäre Umfeld, Jobcoaches oder Therapeut:innen, wurde nicht einbezogen. Dadurch sind die Ergebnisse auf die Perspektiven von Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in beschränkt, was zu ungleich elaborierten Kategorien führte.

In den letzten 15 Jahren sind zahlreiche Publikationen erschienen zu der Lebens- und Beschäftigungssituation von Personen mit dem Asperger-Syndrom. Diese setzten als Teil des Forschungsdesigns unter anderem Interviews mit Betroffenen als Erhebungsmethode ein (vgl. Kapitel 3.1). Auch in der vorliegenden Untersuchung wurde mit leitfadengestützten, problemzentrierten Interviews gearbeitet, um die leitenden Fragestellungen zu beantworten. Sie hätten durch

teilnehmende Beobachtungen im Arbeitsalltag ergänzt werden können, um noch mehr Erkenntnisse zu den Rahmenbedingungen des Arbeitsortes (vgl. Kapitel 5.3.3) und des Teams (vgl. Kapitel 5.3.4) zu gewinnen sowie der Unterstützung der Balancierung im beruflichen Kontext. Weil die Forscherin jedoch die berufliche Teilhabe der befragten Personen nicht noch zusätzlich beeinflussen wollte, verwarf sie die Erhebungsmethode der teilnehmenden Beobachtung.

Zur Stichprobenzusammensetzung muss angemerkt werden, dass die befragten Arbeitnehmenden ein «Spektrum im Spektrum Asperger-Syndrom» darstellen. Bei den einzelnen Personen sind wichtige berufsrelevante Kompetenzen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Zum Beispiel Kommunikations- und Sozialkompetenzen, Selbstkenntnis, Selbstreflexionsfähigkeiten, Selbstwirksamkeitserwartungen, Bildungs- und Arbeitserfahrungen sowie die im Berufsalltag erlebten Herausforderungen. Die befragten Arbeitnehmer:innen sind zudem in unterschiedlichen Berufen tätig, weshalb sie im Einzelfall mit unterschiedlichen Anforderungen konfrontiert sind. Die Teilnahmekriterien wurden in Bezug auf die Fähigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Personen bewusst nicht enger gefasst. Jedoch hätte die Befragung der Arbeitnehmenden ergänzt werden können durch eine gezielte Erhebung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen (z. B. bezüglich der Sozialkompetenzen). Die Untersuchung zielte jedoch nicht von Beginn weg auf die Kompetenzen der Arbeitnehmer:innen ab. Diese Kategorie wurde erst in der Datenanalyse wichtig.

Für die Stichprobenzusammensetzung fällt zudem auf, dass die Mehrheit der befragten Arbeitnehmenden relativ spät, in ihren Dreissigern oder Vierzigern, mit dem Asperger-Syndrom diagnostiziert wurde. Dies kann verschiedene Gründe haben: Erstens verfügen Personen mit dem Asperger-Syndrom, die erst im Erwachsenenalter ihre Diagnose erhielten, häufig über gute intellektuelle Fähigkeiten und ein unterstützendes soziales Umfeld (Riedel, 2016). Zudem wird die Symptomatik, welche für die Diagnosestellung relevant ist, häufig von Kompensationsstrategien oder Maskierungsstrategien verdeckt (Riedel, 2016; Tint & Weiss, 2018). Weiter beschreibt Riedel (2016) die Schule – im Gegensatz zur Arbeitswelt – als ein gut strukturiertes, stabilisierendes System, das geprägt ist von Routinen, Regelmässigkeiten sowie einer hohen Vorhersehbarkeit. Zudem wird darin ein grosser Wert auf kognitive Leistungen gelegt. Nach der Schule und der Ausbildung erleben manche Betroffene je nach Arbeitsort grosse Herausforderungen in Bezug auf soziale Interaktionen (vgl. Kapitel 5.2.4). Diese führen in einem weiteren Schritt zur Autismusabklärung. Wichtiger als der Zeitpunkt der Diagnosestellung scheint mit Blick auf die Ergebnisse aber, dass die betroffenen Personen sich mit ihrer Diagnose auseinandersetzen (vgl. Kapitel 5.2.5).

Die Mehrheit der befragten Arbeitnehmer:innen wurden über eine Vermittlungsperson im Feld rekrutiert (vgl. Kapitel 4.2.3). Dadurch sind Personen in der

Stichprobe übervertreten, die für ihre berufliche Teilhabe Unterstützung benötigen oder diese zu einem früheren Zeitpunkt beansprucht haben (z. B. Unterstützungsleistungen der IV und/oder Jobcoaching). Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung können jedoch auch für diejenigen Personen mit dem Asperger-Syndrom einen Reflexionsrahmen bieten, die für ihre berufliche Teilhabe keine Unterstützung beanspruchen.

Obwohl die vorliegende Studie auf die berufliche Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt fokussiert, wurden auch Arbeitnehmende in die Stichprobe aufgenommen, die mit einer IV-Rente im ersten Arbeitsmarkt tätig sind. Der Begriff des «ersten Arbeitsmarktes» wurde demnach breiter gefasst als in anderen Studien (Schall et al., 2020). Im Austausch mit Betroffenen wird deutlich, dass ihr Wunsch nach einer bezahlten Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt gross ist. Diesen Personen scheint es nicht sehr wichtig zu sein, ob sie dafür Unterstützungsleistungen der IV, zum Beispiel in Form einer Rente, benötigen. Die Tätigkeit im zweiten Arbeitsmarkt kann laut Parpan-Blaser et al. (2014) dazu führen, dass sich betroffene Personen zu wenig mit der eigenen Biografie auseinandersetzen und ihre Zukunft kaum aktiv gestalten. Der Grund dafür liegt darin, dass im zweiten Arbeitsmarkt beispielsweise die Entwicklung von Zielen und die Entscheidungskompetenz weniger gefördert werden können. Im Gegensatz zum zweiten Arbeitsmarkt verlangt der erste Arbeitsmarkt mehr Eigeninitiative von den Beschäftigten und führt unter anderem dazu, dass die betroffenen Personen ambitionierter sind und über die eigene Zukunft nachdenken (Parpan-Blaser et al., 2014).

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung eröffnen noch eine weitere Sichtweise auf den zweiten Arbeitsmarkt. Eine Person in der Stichprobe wechselte vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt, was im Rahmen der Fallanalyse als «Erfolgsgeschichte» bezeichnet wurde (vgl. Kapitel 5.1.7, Herr Räber). Ausgehend von diesem Fall wurde die Annahme aufgestellt, dass der Einstieg in die Arbeitswelt über den zweiten Arbeitsmarkt auch Vorteile haben kann. Zum Beispiel konnte Herr Räber im zweiten Arbeitsmarkt die eigenen Fähigkeiten, Stärken und Schwierigkeiten identifizieren und berufsrelevante Kompetenzen aufbauen. Er arbeitete schrittweise auf das Ziel hin, im ersten Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden. Haben diese Prozesse bis zum Zeitpunkt des Zugangs zum ersten Arbeitsmarkt nicht stattgefunden, sind sowohl die Arbeitgebenden (Identifikation von Stärken) als auch die Arbeitnehmenden (Kompetenzerweiterungen) mit hohen Anforderungen konfrontiert, die sie nicht immer erfüllen können (vgl. Kapitel 5.1.6, Herr Becker).

Schliesslich muss zur Kernkategorie kritisch angemerkt werden, dass das *ständige Balancieren von Erwartungen im Kontext der beruflichen Teilhabe* hohe

Anforderungen an die beteiligten Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen stellt. *Erwartungen* sind gemäss dem Dorsch Lexikon für Psychologie «Kognitionen, die in unseren Person-Umwelt-Interaktionen häufig vorkommen und auch Auswirkungen auf weitere psychische Prozesse haben» (Merz-Göckel, 2021). Durch Erwartungen nimmt eine Person zukünftige Ereignisse vorweg und schätzt die Wahrscheinlichkeit ein, dass diese Ereignisse eintreten (ebd.). Mit dem Wissen darüber, dass Personen mit dem Asperger-Syndrom Schwierigkeiten haben im Bereich der sozialen Kommunikation und Interaktion, und angelehnt an das psychologische Erklärungsmodell der *Theory of Mind* (Baron-Cohen et al., 1985), stellt sich die Frage, ob Betroffene die Anforderung der Balancierung von Erwartungen erfüllen können. Arbeitnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom haben gegenüber neurotypischen Arbeitnehmer:innen vermutlich ungünstigere Voraussetzungen, um Erwartungen im Kontext ihrer beruflichen Teilhabe erfolgreich zu balancieren: Ihnen fällt es wahrscheinlich schwerer, solche Erwartungen zu erkennen und anzupassen. Dies kann jedoch nur vermutet und nicht bestätigt werden, denn diese Fragestellung wurde nicht verfolgt und auch kein Vergleich von Personen mit und ohne einer ASS angestrebt.

6.3.1 Methodische Umsetzung des Forschungsdesigns

Die Wahl geeigneter Methoden und Ansätze in einem Forschungsprojekt erfordert nicht nur theoretische, sondern auch methodische Sensibilität der Forschenden (Bryant, 2017). Diese Sensibilität war zum Zeitpunkt der Projektkonzeption erst ansatzweise vorhanden, weil der Forscherin die Erfahrung mit der GTM fehlte. Die Entwicklung der methodischen Sensibilität beanspruchte viel Zeit und erforderte bis zum Schluss einen intensiven Austausch mit Expert:innen und Peers.

Nach der methodologischen Neuausrichtung der Arbeit, die insbesondere durch die Qualität der Daten begründet war (vgl. Kapitel 4.1.4), wurde das Ziel der Theoriebildung verfolgt. Mittels der Methode des ständigen Vergleichens (Strübing, 2014) konnte ein konzeptuell dichtes und in den Daten begründetes Modell entworfen werden (vgl. Kapitel 5.2). Dieses Modell hätte vermutlich an Aussagekraft und Präzision gewonnen, wenn dem Prinzip des *Theoretical Sampling* besser hätte entsprochen werden können (Glaser & Strauss, 1967). Das Sampling beziehungsweise die Auswahl der Stichprobe war einerseits stark durch die Vermittlungsperson im Feld gesteuert: Obwohl die Forscherin und die Vermittlungsperson sich stetig über die Auswahl austauschten und die Stichprobe schrittweise zusammensetzten, waren die Auswahlkriterien nie völlig transparent. Andererseits fand das Sampling nur bis zu einem gewissen Grad nach dem Prinzip von maximalen und minimalen Kontrastierungen statt. Dies,

weil die Forscherin befürchtete, Daten zu erheben, die nicht zur Beantwortung der leitenden Fragestellungen beitragen würden. So wurde beispielsweise auch die Befragung von Personen in Betracht gezogen, die im zweiten Arbeitsmarkt oder in einem explizit autismusspezifischen Umfeld tätig sind, sowie arbeitslose Personen, die (zumindest aktuell) nicht beruflich teilhaben können. Der Einbezug weiterer Fälle, die vielfältigere und stärkere Kontrastierungen ermöglicht hätten, wurden schliesslich unterlassen. Dies hatte den Grund, dass die bereits erhobenen Fälle aus Sicht der Forscherin eine ausreichend grosse Variation beinhalteten, um einen Beitrag zur Theoriebildung zu leisten.

Hilfreiche Instrumente, um die Kategorien analytisch auszuarbeiten und relevante Kontextfaktoren zu identifizieren, waren neben der Methode des ständigen Vergleichens auch das Kodierparadigma und speziell die Bedingungs-matrix (Strauss & Corbin, 1996; Corbin & Strauss, 2015). Insbesondere das Kodierparadigma forcierte die Forscherin, konzeptuell zu denken und Kategorien analytisch und gezielt miteinander in Beziehung zu setzen. Die Bedingungs-matrix eröffnete zudem den Blick für Kontexte, welche die berufliche Teilhabe beeinflussen könnten. Dies ermöglichte es schliesslich, die Einflussfaktoren auf die berufliche Teilhabe zu erarbeiten (vgl. Kapitel 5.3).

Wichtig, um eine theoretische Sensibilität für die Fragestellungen der Untersuchung zu entwickeln, war das während des Forschungsprozesses zunehmende persönliche Engagement der Forscherin im erforschten Feld. Parallel zum Forschungsprojekt leitete die Forscherin einige Jahre lang Gesprächsrunden für Erwachsene mit dem Asperger-Syndrom zu verschiedenen alltagsrelevanten Themen. Zudem trat sie einer Interessensgemeinschaft bei für Personen mit dem Asperger-Syndrom im Arbeitskontext. In diesem Zusammenhang ergaben sich Gespräche mit Betroffenen und mit Fachpersonen, die im Feld der beruflichen Integration tätig waren. Aufgrund der Tätigkeit als Dozentin in der Aus- und Weiterbildung sowie in der Beratung zum Thema Autismus war die theoretische Sensibilität der Forscherin für das Thema Autismus gut ausgeprägt. Allerdings schien diese Sensibilität im Bereich der beruflichen Teilhabe begrenzt. Das entwickelte *Modell der Balancierung von Erwartungen* hätte vermutlich an Prägnanz gewonnen, wenn die Forscherin über eine ausgeprägtere theoretische Sensibilität für arbeits- und organisationssoziologische sowie arbeits- und organisationspsychologische Konzepte und Diskurse verfügt hätte.

6.4 Schlussfolgerungen

6.4.1 Stellenwert der Erkenntnisse für die Praxis

Die vorliegende Untersuchung zielt erstens darauf ab, zu einem besseren Verständnis der Lebens- und Beschäftigungssituation von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom in der Schweiz beizutragen. Und zweitens möchte sie Handlungsperspektiven aufzeigen, um die berufliche Teilhabe von Personen mit dem Asperger-Syndrom zu fördern.

Zu der *Unterstützung und Förderung der beruflichen Teilhabe* von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom ist festzuhalten, dass *Angebote der Beratung und Unterstützung* im beruflichen Kontext flexibel und dem Bedarf entsprechend verfügbar sein müssen. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass Jobcoaches eine wichtige Rolle spielen können, um die Kompetenzen der Personen mit dem Asperger-Syndrom zu erweitern und um Verstehens- und Aushandlungsprozesse im Kontext der beruflichen Teilhabe zu fördern. Konkret können Jobcoaches zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in vermitteln. Dadurch fördern sie das Verständnis für gegenseitige Erwartungen und ermöglichen wirksame Strategien, die den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden helfen, diese Erwartungen zu balancieren. Das Jobcoaching ist idealerweise auf den Ansatz des *Supported Employment* auszurichten, der viele der Strategien enthält, die in der vorliegenden Studie als förderlich herausgearbeitet worden sind (Debrunner, 2022).

Auch die *Psychotherapie* spielt eine zentrale Rolle: Sie unterstützt Personen mit dem Asperger-Syndrom in ihren Verstehensprozessen (vgl. Kapitel 5.2.5) und im Gestalten sozialer Interaktionen (vgl. Kapitel 5.2.4). Arbeitnehmende, die regelmässig Therapien in Anspruch nahmen, konnten ihre sozialen Kompetenzen erweitern und ihre Selbstkenntnis verbessern. Mit dem Wissen um die Nützlichkeit dieser Angebote sollte der Zugang zu Jobcoaching sowie zu therapeutischer Unterstützung niederschwellig und bedarfsgerecht gestaltet werden. Der Zugang zu solchen Angeboten erwies sich insbesondere für Arbeitnehmende als relevant, welche ihre Erwartungen an die berufliche Teilhabe anpassen mussten. Psychotherapeutische Angebote können verhindern, dass betroffene Personen Folgeprobleme wie Depressionen entwickeln oder sie einen Beruf wählen, der ihren Fähigkeiten und Stärken nicht entspricht.

Mit Blick auf das entwickelte Modell ist festzuhalten, dass die Verstehensprozesse im Kontext der beruflichen Teilhabe die notwendige Voraussetzung dafür darstellen, dass eine Balancierung von Erwartungen gelingt. Soziale Interaktionen können gelingen und individuell benötigte Arbeitsplatzanpassungen werden eingefordert beziehungsweise gewährt, wenn verschiedene Verstehensprozesse stattgefunden haben: Die Person mit dem Asperger-Syndrom hat sich

mit sich selbst und ihrer Autismusdiagnose auseinandergesetzt. Zudem hat sie Verständnis für ihr berufliches Umfeld und ihr wird gleichzeitig auch vom beruflichen Umfeld Verständnis entgegengebracht. Da diese Verstehensprozesse so wichtig sind, müssen Möglichkeiten geschaffen werden, dass beteiligte Personen diese Fähigkeiten aufbauen können. Neben Therapie- und Beratungsangeboten müssen auch Unterstützungsmassnahmen zur Verfügung gestellt werden, in denen Erwachsene soziale und berufliche Kompetenzen erwerben können. Letztere sollten darauf ausgerichtet werden, dass betroffene Personen die eigenen Bedürfnisse, Stärken sowie die eigenen Schwierigkeiten erkennen und kommunizieren können (Griffith et al., 2011; López & Keenan, 2014; Scott et al., 2019). Während bisherige Studien insbesondere darauf fokussierten, mit Betroffenen an diesen Themen zu arbeiten, wird in der vorliegenden Untersuchung die Meinung vertreten, dass dies nicht ausreicht. Die Betroffenen müssen durch Unterstützungsangebote, Therapien sowie durch Beratung und Coaching dazu befähigt werden, ihre individuellen Stärken und Fähigkeiten zu identifizieren, ihre Schwächen zu erkennen und Strategien zu entwickeln, wie sie mit diesen Schwächen umgehen können. Angebote und Massnahmen für Erwachsene sollten sich daher darauf konzentrieren, die Selbstkenntnis von Betroffenen zu stärken und sie in die Lage zu versetzen, ihre Handlungsmöglichkeiten sowie Bewältigungsstrategien selbständig auszubauen. Temple Grandin, bekannt für ihre Expertise in der Gestaltung von Anlagen für die kommerzielle Viehhaltung und selbst vom Asperger-Syndrom betroffen, ist ein eindrückliches Beispiel dafür, dass Personen gerade wegen und nicht trotz ihres Autismus und der damit verbundenen Fähigkeiten und Interessen aussergewöhnliche und einmalige Leistungen erbringen können (Grandin & Duffy, 2008). Es ist wichtig, dass Betroffene Strategien entwickeln, die ihnen bereits ab dem Kindesalter helfen, ihre spezifischen Fähigkeiten und Interessen zu entwickeln, sodass sie diese für die Teilhabe an Beruf und Gesellschaft nutzen können (Howlin, 2021).

Ein weiteres Handlungsfeld ist die Berufswahlvorbereitung während der obligatorischen und nachobligatorischen Schulzeit (u. a. Brückenangebote). Jugendliche im Autismus-Spektrum sollten unabhängig von einem Status als «Sonderschüler:in» bedarfsgerecht bei ihrem Berufseinstieg unterstützt werden (Wehman et al., 2014). Zudem muss die Frage gestellt werden, ob nicht alle Jugendlichen mit einem entsprechenden Bedarf von einer Berufswahlvorbereitung profitieren würden. Diese könnte darauf ausgerichtet sein, berufsrelevante Kompetenzen zu erweitern und eigene Selbstreflexionsfähigkeiten zu stärken, um eigene Stärken und Schwächen identifizieren zu können. Es ist anzunehmen, dass das Netzwerk einer Person eine wichtige Rolle dabei spielt, ob sie Zugang hat zu Praktika und Arbeitsstellen (vgl. Kapitel 5.2.6). Es kann hilfreich sein, wenn

Zugänge nicht von Familienmitgliedern geschaffen werden, denn dadurch kann es zu zufälligen Platzierungen kommen, die nicht an den Stärken der Betroffenen orientiert sind. Vielmehr sollten Fachpersonen mit einem Verständnis für Autismus diese Rolle übernehmen, welche mit relevanten Akteur:innen und potenziellen Arbeitgeber:innen in der Region vernetzt sind.

Das *Modell der Balancierung von Erwartungen* kann von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden sowie Jobcoaches genutzt werden. Es kann ihnen helfen, die aktuelle berufliche Situation einer Person mit dem Asperger-Syndrom zu analysieren und beispielsweise Bereiche zu identifizieren, die aktuell noch zu wenig beachtet werden. An diesen Bereichen könnte dann in einem weiteren Schritt mit konkreten Massnahmen oder Anpassungen angesetzt werden.

In der vorliegenden Studie wurde deutlich, dass es für Arbeitnehmende mit dem Asperger-Syndrom kein bestimmtes Stärken- und Herausforderungsprofil gibt, zu welchem eine bestimmte Palette an Berufen passt oder eben nicht. Abhängig von den individuellen Stärken, Interessen und Schwächen einer Person können unterschiedliche Berufe und Funktionen in Frage kommen. Entscheidend sind die im *Modell der Balancierung von Erwartungen* zentralen Verstehens- und Aushandlungsprozesse samt den eingesetzten Balancierungshandlungen (und bei Bedarf deren Unterstützung) sowie die Einflussfaktoren auf der Ebene des Betriebs und der Teamzusammensetzung.

6.4.2 Implikationen für die Forschung

Die vorliegende Untersuchung bestätigte verschiedene Forschungsergebnisse zu förderlichen Faktoren für die berufliche Teilhabe von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom. Zudem wurde mit dem *Modell der Balancierung von Erwartungen* ein datenbasiertes Modell entwickelt, mit welchem die berufliche Teilhabe von Personen mit dem Asperger-Syndrom in der Schweiz reflektiert und analysiert werden kann. Das erarbeitete Modell kann zukünftig im Hinblick auf seine Nützlichkeit für weitere Forschungsprojekte überprüft werden. Möglicherweise ist es hilfreich, um Fragestellungen für andere Forschungsprojekte zu generieren sowie um relevante Zielgruppen eines Forschungsprojekts zu eruieren. Zukünftige Forschungsprojekte zur beruflichen Teilhabe von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom könnten von diesem Modell ausgehen und einzelne Kontextbedingungen, Verstehensprozesse oder Strategien der Balancierung gezielt untersuchen, um das Modell zu ergänzen. Ausgehend vom Datenmaterial und den Möglichkeiten dieser Publikation konnten einige Strategien, Prozesse und Kontextbedingungen der beruflichen Teilhabe nämlich detaillierter und vertiefter herausgearbeitet werden als andere (vgl. Kapitel 5.3). Die Erhebungsmethodik könnte so angepasst werden, dass verschiedene Perspektiven auf die berufliche Teilhabe einbezogen

werden. Teilnehmende Beobachtungen im Arbeitskontext könnten Gegebenheiten aufzeigen, die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden womöglich gar nicht bewusst sind und die sie deshalb auch nicht verbalisieren können. Wenn die Sichtweise von Arbeitskolleg:innen, Jobcoaches und des persönlichen Umfelds der Arbeitnehmer:innen in die Befragungen einbezogen werden, können zudem Möglichkeiten und Bedingungen herausgearbeitet werden, wie die berufliche Teilhabe gefördert werden kann. Ausserdem ist die zukünftige Forschung gefordert, Wege zu finden, um Personen im gesamten Autismus-Spektrum in Untersuchungen zur beruflichen Teilhabe einzubeziehen.

Eine weitere Empfehlung für zukünftige Forschungsprojekte geht in eine andere Richtung. In der Schweiz ist die Datenlage zur Beschäftigungs- und Unterstützungssituation von Personen mit dem Asperger-Syndrom im Vergleich mit anderen Ländern schlecht. Deshalb sollten mittels einer breit angelegten, quantitativ ausgerichteten Untersuchung mehr Daten erhoben werden. Unter anderem auch Daten zu berufsrelevanten Kompetenzen in der Kommunikation und sozialen Interaktion sowie bezüglich der Verstehensprozesse von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen. Diese Erhebungen könnten die in dieser Publikation beschriebenen Erkenntnisse und Empfehlungen ergänzen.

Schliesslich ist fraglich, inwiefern die Ergebnisse dieser Untersuchung spezifisch auf Personen mit dem Asperger-Syndrom zutreffen. Diese Frage kann an dieser Stelle nicht abschliessend beantwortet werden, weil weder neurotypische Arbeitnehmende noch solche mit einer anderen Beeinträchtigung in der Studie berücksichtigt wurden. Die Interviews mit den Vorgesetzten wiesen zwar auf die Besonderheiten hin, die mit der Anstellung von Personen mit dem Asperger-Syndrom einhergehen. Die Annahme, dass die Ergebnisse spezifisch auf Personen mit dem Asperger-Syndrom zutreffen, liegt aber in der theoretischen und methodischen Anlage der Studie begründet. Es könnte eine mögliche Aufgabe zukünftiger Forschung sein, herauszufinden, ob das erarbeitete Modell auch breiter verwendet werden kann – zum Beispiel für Arbeitnehmende mit einer anderen Beeinträchtigung.

6.4.3 Fazit

Das Modell, das ausgehend von Interviews mit Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen entwickelt wurde, basiert auf der Kernkategorie *Balancierung von Erwartungen im Kontext der beruflichen Teilhabe*. Es ergänzt den Fachdiskurs um ein praxisnahes Reflexionsmodell. Das Modell eignet sich, um die Situationen beruflicher Teilhabe von Personen mit dem Asperger-Syndrom zu analysieren. Die Erkenntnisse, die in der Untersuchung gewonnen wurden, sind gut anschlussfähig an den Fachdiskurs.

Was kann Personen mit dem Asperger-Syndrom und ihrem Umfeld geraten werden, damit berufliche Teilhabe langfristig und zufriedenstellend gelingen kann? Diese Frage muss abhängig von der Situation einer Person beantwortet werden. Ist sie zufrieden mit ihrer aktuellen beruflichen Situation? Oder gibt es Schwierigkeiten bei ihrer Arbeitsstelle? Falls ja, sind diese zunächst zu verorten: Liegen die Schwierigkeiten im Bereich der Verstehensprozesse? Wenn ja, in welchem Bereich? Gibt es Schwierigkeiten im Bereich der Aushandlungsprozesse? Wo genau? Anschliessend muss überprüft werden, inwiefern Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in Strategien einsetzen können, welche die Balancierung von Erwartungen unterstützen. In der Studie konnte gezeigt werden, dass die Mitteilung der Diagnose eine wirksame Strategie sein kann, um Verstehens- und Aushandlungsprozesse anzustossen. Gelingt es den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden nicht, wirksame Strategien anzuwenden und Verstehens- und Aushandlungsprozesse zu fördern, ist die Unterstützung durch Fachpersonen, das berufliche sowie das private Umfeld wichtig.

Es ist auch zu beachten, dass äussere Kontextbedingungen die berufliche Teilhabe einer Person beeinflussen können. Daher wäre es verkürzt, eine rein stärken- und interessenbasierte Perspektive bei der Berufswahl einzunehmen und die Kontextbedingungen der Arbeitsstelle unbeachtet zu lassen.

Verzeichnisse

Literatur

- Anderson, C., Butt, C. & Sarsony, C. (2021). Young Adults on the Autism Spectrum and Early Employment-Related Experiences: Aspirations and Obstacles. *Journal of autism and developmental disorders*, 51 (1), 88–105. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04513-4>
- Anderson, K. A., Sosnowy, C., Kuo, A. A. & Shattuck, P. T. (2018). Transition of Individuals With Autism to Adulthood: A Review of Qualitative Studies. *Pediatrics*, 141 (Suppl. 4), 318–327. <https://doi.org/10.1542/peds.2016-43001>
- Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften (2016). *Autismus-Spektrum-Störungen im Kindes-, Jugend- und Erwachsenenalter: Teil 1: Diagnostik*. Interdisziplinäre S3-Leitlinie der DGKJP und der DGPPN, Langversion.
- Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften (2021). *Autismus-Spektrum-Störungen im Kindes-, Jugend- und Erwachsenenalter: Teil 2: Therapie*. Interdisziplinäre S3-Leitlinie der DGKJP und der DGPPN sowie der beteiligten Fachgesellschaften, Berufsverbände und Patientenorganisationen, Langversion.
- Asperger, H. (1944). Die «Autistischen Psychopathen» im Kindesalter. *Archiv für Psychiatrie und Nervenkrankheiten*, 117 (1), 76–136. <https://doi.org/10.1007/BF01837709>
- Baeriswyl-Rouiller, I. & Burgener, A. (1991). *Die Situation autistischer Menschen: Ergebnisse einer Untersuchung der Schweizerischen Informations- und Dokumentationsstelle für Autismusfragen. Beiträge zur Heil- und Sonderpädagogik: Bd. 10*. Haupt.
- Baker-Ericzén, M. J., ElShamy, R. & Kammes, R. R. (2022). Current Status of Evidence-Based Practices to Enhance Employment Outcomes for Transition Age Youth and Adults on the Autism Spectrum. *Current psychiatry reports*, 24 (3), 161–170. <https://doi.org/10.1007/s11920-022-01327-2>
- Baldwin, S., Costley, D. & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's Disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 44 (10), 2440–2449. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>

- Baron-Cohen, S. (2000). Is Asperger syndrome/high-functioning autism necessarily a disability? *Development and Psychopathology*, 12 (3), 489–500. <https://doi.org/10.1017/S0954579400003126>
- Baron-Cohen, S. (2017). Editorial Perspective: Neurodiversity – a revolutionary concept for autism and psychiatry. *Journal of child psychology and psychiatry, and allied disciplines*, 58 (6), 744–747. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12703>
- Baron-Cohen, S., Leslie, A. M. & Frith, U. (1985). Does the autistic child have a “theory of mind”? *Cognition*, 21 (1), 37–46. [https://doi.org/10.1016/0010-0277\(85\)90022-8](https://doi.org/10.1016/0010-0277(85)90022-8)
- Bartelheimer, P., Behrisch, B., Daßler, H., Dobslaw, G., Henke, J. & Schäfers, M. (2020). *Teilhabe – eine Begriffsbestimmung. Beiträge zur Teilhabeforschung*. Springer.
- Bartelheimer, P. & Henke, J. (2018). *Vom Leitziel zur Kennzahl: Teilhabe messbar machen*. FGW-Publikationen.
- Baumgartner, F., Dalferth, M. & Vogel, H. (2009). *Berufliche Teilhabe für Menschen aus dem autistischen Spektrum (ASD). Edition S*. Universitätsverlag Winter.
- Baxter, A. J., Brugha, T. S., Erskine, H. E., Scheurer, R. W., Vos, T. & Scott, J. G. (2015). The epidemiology and global burden of autism spectrum disorders. *Psychological medicine*, 45 (3), 601–613. <https://doi.org/10.1017/S003329171400172X>
- Beck, I. (2013). Partizipation – Aspekte der Begründung und Umsetzung im Feld von Behinderung. *Teilhabe*, 52 (1), 4–11.
- Beck, I. & Greving, H. (2012). Lebenswelt, Lebenslage. In I. Beck & H. Greving (Hrsg.), *Behinderung, Bildung, Partizipation: Bd. 5. Lebenslage und Lebensbewältigung* (S. 15–59). Kohlhammer.
- Biewer, G. (2009). *Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik*. UTB.
- Biscaldi, M. & Riedel, A. (2016). Verlauf und Prognose. In L. Tebartz van Elst (Hrsg.), *Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter: Und andere hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen* (S. 86–92) (2., aktual. und erw. Aufl.). MWV.
- Bishop-Fitzpatrick, L., Hong, J., Smith, L. E., Makuch, R. A., Greenberg, J. S. & Mailick, M. R. (2016). Characterizing Objective Quality of Life and Normative Outcomes in Adults with Autism Spectrum Disorder: An Exploratory Latent Class Analysis. *Journal of autism and developmental disorders*, 46 (8), 2707–2719. <https://doi.org/10.1007/s10803-016-2816-3>
- Bode, K., Maurer, F. & Kröger, C. (2017). *Arbeitswelt und psychische Störungen. Fortschritte der Psychotherapie: Bd. 66*. Hogrefe.
- Böhm, S., Baumgärtner, M. K. & Dwertmann, D. J. G. (2013). Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. In S. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J. G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt* (S. 3–21). Springer.

- Böhm, W. & Seichter, S. (Hrsg.) (2018). *Wörterbuch der Pädagogik*. Ferdinand Schöningh.
- Bohnsack, R. (2014). *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden* (9., überarb. und erw. Aufl.). Verlag Barbara Budrich. http://cm1.ab-catalog.net/center/cm/cm_cm.php?v3156=1609422811&v8312=lehmanns.de&flash=1&v7376=9783825285548
- Bölte, S. (2009). Historischer Abriss. In S. Bölte (Hrsg.), *Autismus: Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Intervention, Perspektiven* (S. 21–30). Hans Huber.
- Bölte, S. (2011). What Is Neurodiversity? In S. Bölte & J. Hallmayer (Hrsg.), *Autism spectrum conditions: FAQs on autism, Asperger syndrome, and atypical autism answered by international experts* (S. 29). Hogrefe.
- Bölte, S. & Hallmayer, J. (Hrsg.) (2011). *Autism spectrum conditions: FAQs on autism, Asperger syndrome, and atypical autism answered by international experts*. Hogrefe.
- Bormann-Kischkel, C. (2010). Psychologische Theorien. In M. Noterdaeme & A. Enders (Hrsg.), *Autismus-Spektrum-Störungen (ASS): Ein integratives Lehrbuch für die Praxis* (S. 102–116). Kohlhammer.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (S. 183–198). Schwartz.
- Breuer, F., Muckel, P. & Dieris, B. (2017). *Reflexive Grounded Theory*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15421-9>
- Bryant, A. (2017). *Grounded Theory and Grounded Theorizing: Pragmatism in Research Practice*. University Press.
- Buijsman, R., Begeer, S. & Scheeren, A. M. (2023). 'Autistic person' or 'person with autism'? Person-first language preference in Dutch adults with autism and parents. *Autism*, 27 (3), 788–795. <https://doi.org/10.1177/13623613221117914>
- Bundesamt für Statistik (2021). *Arbeitsmarktstatus von Menschen mit und ohne Behinderung, 2019*. Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen (SILC). <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/erwerbsteiligung.assetdetail.19804611.html>
- Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG) vom 13. Dezember 2002, SR 151.3. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/667/de> [Zugriff: 03. April 2023].
- Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (2018). *ICD-10-WHO Version 2019*. https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-10-WHO/_node.html

- Der Bundesrat (Hrsg.). *Botschaft zur Volksinitiative «Gleiche Rechte für Behinderte» und zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen behinderter Menschen.*
- Der Bundesrat (2016). *Erster Bericht der Schweizer Regierung über die Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte der Menschen mit Behinderungen.*
- Der Bundesrat (2018a). *Behindertenpolitik: Bericht des Bundesrates vom 09.05.2018.* <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/52345.pdf>
- Der Bundesrat (2018b). *Bericht Autismus-Spektrum-Störungen: Massnahmen für die Verbesserung der Diagnostik, Behandlung und Begleitung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen in der Schweiz.*
- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999, SR 101. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de> [Zugriff: 03. April 2023].
- Bury, S. M., Hedley, D. & Uljarević, M. (2021). Restricted, Repetitive Behaviours and Interests in the Workplace: Barriers, Advantages, and an Individual Difference Approach to Autism Employment. In E. Gal & N. Yirmiya (Hrsg.), *Autism and Child Psychopathology Series. Repetitive and Restricted Behaviors and Interests in Autism Spectrum Disorders* (S. 253–270). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-66445-9_15
- Bury, S. M., Jelllett, R., Spoor, J. R. & Hedley, D. (2020). “It Defines Who I Am” or “It’s Something I Have”: What Language Do Autistic Australian Adults on the Autism Spectrum Prefer? *Journal of autism and developmental disorders*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04425-3>
- Canonica, C. (2024): *Berufliche Teilhabe von Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom. Strategien von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen im Kontext von Verstehen und Aushandeln.* Universität Zürich, Philosophische Fakultät. <https://doi.org/10.5167/uzh-258875>
- Carpenter, B., Happé, F. & Egerton, J. (2019). *Girls and Autism: Educational, Family and Personal Perspectives.* Routledge. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=5683678>
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2nd edition). SAGE.
- Chiang, H.M., Cheung, Y. K., Li, H. & Tsai, L. Y. (2013). Factors Associated with Participation in Employment for High School Leavers with Autism. *Journal of autism and developmental disorders*, 43, 1832–1842.
- Clarke, A. E. (2005). *Situational analysis: Grounded theory after the postmodern turn.* SAGE. <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0657/2004022902-d.html>
- Cloerkes, G. (Hrsg.) (2003). *Wie man behindert wird: Texte zur Konstruktion einer sozialen Rolle und zur Lebenssituation betroffener Menschen.* Winter.
- Cloerkes, G. (2007). *Soziologie der Behinderten: Eine Einführung* (3., überarb. und erw. Aufl.). Winter.

- Cloerkes, G. (2014). Die Problematik widersprüchlicher Normen in der sozialen Reaktion auf Behinderte. In J. M. Kastl & K. Felkendorff (Hrsg.), *Behinderung, Soziologie und gesellschaftliche Erfahrung: Im Gespräch mit Günther Cloerkes* (S. 121–139). Springer.
- Corbin, J. M. & Strauss, A. L. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (4th edition). SAGE.
- Creed, P. A. & Bartrum, D. (2006). Explanations for deteriorating well-being in unemployed people: Specific unemployment theories and beyond. In T. Kieselbach, A. H. Winfield & C. Boyd (Hrsg.), *Unemployment and Health: International and Interdisciplinary Perspectives*. Australian Academic Press.
- Cummins, C., Pellicano, E. & Crane, L. (2020). Autistic adults' views of their communication skills and needs. *International journal of language & communication disorders*, 55 (5), 678–689. <https://doi.org/10.1111/1460-6984.12552>
- Dawson, M. & Mottron, L. (2011). Do Autistics Have Cognitive Strengths? Should ASC Be Defined as Disorders? In S. Bölte & J. Hallmayer (Hrsg.), *Autism spectrum conditions: FAQs on autism, Asperger syndrome, and atypical autism answered by international experts* (S. 32–35). Hogrefe.
- Debrunner, A. (2022). Supported Employment. In I. Hedderich, G. Biewer, J. Holtenweger & R. Markowetz (Hrsg.), *Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik: Eine Einführung* (S. 560–569). Verlag Julius Klinkhardt.
- Dederich, M. (2009). Behinderung als sozial- und kulturwissenschaftliche Kategorie. In M. Dederich & W. Jantzen (Hrsg.), *Behinderung, Bildung, Partizipation: Bd. 2. Behinderung und Anerkennung* (S. 15–39). Kohlhammer.
- Deuchert, E. & Liebert, H. (2013). Unterschiedliche Politikansätze zur Arbeitsmarkt-Integration von Menschen mit Behinderung: Eine volkswirtschaftliche Perspektive. In S. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J. G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt* (S. 22–43). Springer.
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.) (2005). *ICF: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. MMI Medizinische Medien Informations GmbH.
- Dimbath, O., Ernst-Heidenreich, M. & Roche, M. (2018). Praxis und Theorie des Theoretical Sampling. Methodologische Überlegungen zum Verfahren einer verlaufsorientierten Fallauswahl. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 19 (3).
- Doose, S. (2012). *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht: Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*. Dissertation (3., aktual. u. überarb. Aufl.). Lebenshilfe-Verlag.

- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, 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 (5), 1657–1667. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>
- Dresing, T. & Pehl, T. (Hrsg.) (2018). *Praxisbuch Transkription: Regelsysteme, Software und praktische Anleitungen für qualitative ForscherInnen* (2. Aufl.). Dr. Dresing und Pehl GmbH.
- Dziobek, I. & Bölte, S. (2011). Neuropsychologische Modelle von Autismus-Spektrum-Störungen – Behaviorale Evidenz und neuro-funktionale Korrelate [Neuropsychological models of autism spectrum disorders – behavioral evidence and functional imaging]. *Zeitschrift für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie*, 39 (2), 79–90. <https://doi.org/10.1024/1422-4917/a000094>
- Eckert, A. (2015). *Autismus-Spektrum-Störungen in der Schweiz: Lebenssituation und fachliche Begleitung*. Edition SZH/CSPS.
- Eckert, A. (2021). Autismus verstehen – aktuelle Erkenntnisse und Erklärungsansätze. In A. Eckert (Hrsg.), *Autismus in Kindheit und Jugend: Grundlagen, Praxis und Perspektiven der Begleitung und Förderung in der Schweiz* (S. 19–36). Edition SZH/CSPS.
- Eckert, A., Liesen, C., Thommen, E. & Zbinden Sapin, V. (2015). *Ihre: Frühkindliche Entwicklungsstörungen und Invalidität. Beiträge zur Sozialen Sicherheit*. Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, EBGB (2017). *Arbeit und Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen: Überblick über die rechtlichen Grundlagen*.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, EBGB (2019). *Berufliche Inklusion*. <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/themen-der-gleichstellung/arbeit/berufliche-inklusion-.html>
- Eidgenössisches Departement des Inneren, EDI (2017a). *Nationale Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung: Gemeinsame Erklärung der Teilnehmenden an der Nationalen Konferenz*. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/grundlagen-gesetze/arbeitsmarktintegration/nationale-konferenz/konferenz-iii.html>
- Eidgenössisches Departement des Inneren, EDI (2017b). *Nationale Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung: Handlungsansätze*. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/grundlagen-gesetze/arbeitsmarktintegration/nationale-konferenz/konferenz-iii.html>

- Falkai, P., Wittchen, H.U. & Döpfner, M. (Hrsg.) (2015). *Diagnostisches und statistisches Manual psychischer Störungen DSM-5®*. Hogrefe.
- Fangmeier, T. (2016). Pathogenetische Modelle. In L. Tebartz van Elst (Hrsg.), *Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter: Und andere hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen* (S. 46–68) (2., aktual. u. erw. Aufl.). MWV.
- Flick, U. (2007). *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung*. Rowohlt.
- Fombonne, E. (2018). Editorial: The rising prevalence of autism. *Journal of child psychology and psychiatry, and allied disciplines*, 59 (7), 717–720. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12941>
- Freitag, C. M., Kitzerow, J., Medda, J., Soll, S. & Cholemkery, H. (2017). *Autismus-Spektrum-Störungen*. Hogrefe. <http://doi.org/10.1026/02704-000>
- Frith, U. (1989). *Autism: Explaining the Enigma*. Blackwell Publishing.
- Frith, U. (Hrsg.) (1991). *Autism and Asperger syndrome*. Cambridge University Press.
- Fryer, D. M. (1997). Agency Restriction. In N. Nicholson (Hrsg.), *The Blackwell Encyclopedia Dictionary of Organizational Psychology* (S. 12).
- Gal, E. & Yirmiya, N. (Hrsg.) (2021). *Autism and Child Psychopathology Series. Repetitive and Restricted Behaviors and Interests in Autism Spectrum Disorders*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-66445-9>
- Ganz, A. S., Roeren, E., Wieczorek, J. & Wüthrich, S. (2020). Herausforderungen von Ausbildung und Beruf für Menschen mit Autismus. *Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung*.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine de Gruyter.
- Goffman, E. (1975). *Stigma: Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität* (7. Aufl.). Suhrkamp.
- Gonzalez, C., Martin, J. M., Minshew, N. J. & Behrmann, M. (2013). Practice makes improvement: How adults with autism out-perform others in a naturalistic visual search task. *Journal of autism and developmental disorders*, 43 (10), 2259–2268. <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1772-4>
- Grampp, G., Jackstell, S. & Wöbke, N. (2013). *Teilhabe, Teilhabemanagement und die ICF*. Balance Buch+Medien Verlag.
- Grandin, T. & Duffy, K. (2008). *Developing talents: Careers for individuals with Asperger syndrome and high-functioning autism*. Autism Asperger Pub. Co.
- Grawe, K. (2004). *Neuropsychotherapie*. Hogrefe.
- Greif, S. (2021). Arbeit. In F. Dorsch & M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie* (S. 192) (20., überarb. Aufl.). Hogrefe.

- Griffith, G. M., Totsika, V., Nash, S. & Hastings, R. P. (2011). "I just don't fit anywhere": support experiences and future support needs of individuals with Asperger syndrome in middle adulthood. *Autism*, 16 (5), 532–546. <https://doi.org/10.1177/1362361311405223>
- Gundelfinger, R. (2013). Autismus in der Schweiz: Was hat sich in den letzten zehn Jahren getan? *Pädiatrie*, (5), 4–9. <https://www.rosenfluh.ch/paediatric-2013-05/autismus-in-der-schweiz>
- Hagner, D. & Cooney, B. F. (2005). "I Do That for Everybody": Supervising Employees With Autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20 (2), 91–97. <https://doi.org/10.1177/10883576050200020501>
- Happé, F. & Frith, U. (2020). Annual Research Review: Looking back to look forward – changes in the concept of autism and implications for future research. *The Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 61 (3), 218–232.
- Harmuth, E., Silletta, E., Bailey, A., Adams, T., Beck, C. & Barbic, S. P. (2018). Barriers and Facilitators to Employment for Adults With Autism: A Scoping Review. *Annals of International Occupational Therapy*, 1 (1), 31–40. <http://dx.doi.org/10.3928/24761222-20180212-01>
- Hayward, S. M., McVilly, K. R. & Stokes, M. A. (2019). Autism and employment: What works. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 60, 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2019.01.006>
- Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J. R., Richdale, A. & Dissanayake, C. (2018). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. *Autism*, 22 (5), 528–541. <https://doi.org/10.1177/1362361316687697>
- Hemminger, E. (2019). Bourdieu (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In B. Holzer & C. Stegbauer (Hrsg.), *Netzwerkforschung. Schlüsselwerke der Netzwerkforschung* (S. 75–78). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21742-6_18
- Hendricks, D. (2009). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, (32), 125–134.
- Hendricks, D. & Wehman, P. (2009). Transition From School to Adulthood for Youth With Autism Spectrum Disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 24 (2), 77–88. <https://doi.org/10.1177/1088357608329827>
- Henninger, N. A. & Taylor, J. L. (2013). Outcomes in adults with autism spectrum disorders: a historical perspective. *Autism*, 17 (1), 103–116. <https://doi.org/10.1177/1362361312441266>
- Hollenweger, J. (2003). Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF): Ein neues Modell von Behinderungen (Teil I). *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 9 (10), 4–8.

- Holwerda, A., van der Klink, J. J., Groothooff, J. W. & Brouwer, S. (2012). Predictors for Work Participation in Individuals with an Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22 (3), 333–352.
- Howard, P. L. & Sedgewick, F. (2021). 'Anything but the phone!': Communication mode preferences in the autism community. *Autism*, 25 (8), 2265–2278. <https://doi.org/10.1177/13623613211014995>
- Howlin, P. (2000). Outcome in Adult Life for more Able Individuals with Autism or Asperger Syndrome. *Autism*, 4 (1), 63–83. <https://doi.org/10.1177/1362361300004001005>
- Howlin, P. (2021). Adults with Autism: Changes in Understanding Since DSM-III. *Journal of autism and developmental disorders*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04847-z>
- Howlin, P., Alcock, J. & Burkin, C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 9 (5), 533–549. <https://doi.org/10.1177/1362361305057871>
- Howlin, P., Goode, S., Hutton, J. & Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal of child psychology and psychiatry, and allied disciplines*, 45 (2), 212–229. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2004.00215.x>
- Howlin, P. & Magiati, I. (2017). Autism spectrum disorder: outcomes in adulthood. *Current opinion in psychiatry*, 30 (2), 69–76. <https://doi.org/10.1097/ycp.0000000000000308>
- Hultman, C. M., Sandin, S., Levine, S. Z., Lichtenstein, P. & Reichenberg, A. (2011). Advancing paternal age and risk of autism: new evidence from a population-based study and a meta-analysis of epidemiological studies. *Molecular psychiatry*, 16 (12), 1203–1212. <https://doi.org/10.1038/mp.2010.121>
- Hurlbutt, K. & Chalmers, L. (2004). Employment and Adults With Asperger Syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19 (4), 215–222. <https://doi.org/10.1177/10883576040190040301>
- Inclusion Handicap (o. J.). *Arbeit*. <https://www.inclusion-handicap.ch/de/themen/arbeit-24.html>
- Inclusion Handicap (2017). *Schattenbericht: Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen*.
- Informationsstelle AHV/IV (2018). *Merkblatt Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV: Stand am 1. Januar 2018* (4.09 Leistungen der IV).
- Informationsstelle AHV/IV (2021a). *Invalidenrenten der IV: Stand am 1. Januar 2022* (4.01 Leistungen der IV).

- Informationsstelle AHV/IV (2021b). *Leistungen der Invalidenversicherung (IV): Stand am 1. Januar 2022* (4.01 Leistungen der IV).
- Informationsstelle AHV/IV (2021c). *Weiterentwicklung der IV (WE IV): Neuerungen: Stand am 1. Januar 2022*.
- Informationsstelle AHV/IV (2022a). *Glossar: Erster und zweiter Arbeitsmarkt*. <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Glossar/term/erster-und-zweiter-arbeitsmarkt>
- Informationsstelle AHV/IV (2022b). *Invalidenversicherung (IV)*. <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Invalidenversicherung-IV>
- Informationsstelle AHV/IV (2022c). *Was bedeutet Invalidität im Sinne der IV? Invalidenversicherung (IV)*, Allgemeines. <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Invalidenversicherung-IV>
- Jaarsma, P. & Welin, S. (2012). Autism as a natural human variation: reflections on the claims of the neurodiversity movement. *Health care analysis: HCA: journal of health philosophy and policy*, 20 (1), 20–30. <https://doi.org/10.1007/s10728-011-0169-9>
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge University Press.
- Jochum, G. (2018). Zur historischen Entwicklung des Verständnisses von Arbeit. In F. Böhle, G. G. Voss & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch. Handbuch Arbeitssoziologie: Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse* (S. 85–141) (2. Aufl.). Springer.
- Kanner, L. (1943). Autistic Disturbances of Affective Contact. *The Nervous Child*, (2), 217–250.
- Kapp, S. K., Gillespie-Lynch, K., Sherman, L. E. & Hutman, T. (2012). Deficit, difference, or both? Autism and neurodiversity. *Developmental psychology*, 49 (1), 59–71. <https://doi.org/10.1037/a0028353>
- Kastl, J. M. (2014). Behinderung, soziale Reaktion und gesellschaftliche Erfahrung. In J. M. Kastl & K. Felkendorff (Hrsg.), *Behinderung, Soziologie und gesellschaftliche Erfahrung: Im Gespräch mit Günther Cloerkes* (S. 141–169). Springer.
- Kastl, J. M. & Felkendorff, K. (Hrsg.) (2014). *Behinderung, Soziologie und gesellschaftliche Erfahrung: Im Gespräch mit Günther Cloerkes*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-05018-4>
- Katzenbach, D. (Hrsg.) (2016). *Qualitative Forschungsmethoden in der Sonderpädagogik*. Kohlhammer.
- Kazis, C. (23. Juli 2017). Der Asperger Boom. In *Kontext*. SRF 2 Kultur. <https://www.srf.ch/audio/kontext/der-asperger-boom?id=11143122>

- Kenny, L., Hattersley, C., Molins, B., Buckley, C., Povey, C. & Pellicano, E. (2016). Which terms should be used to describe autism? Perspectives from the UK autism community. *Autism*, 20 (4), 442–462. <https://doi.org/10.1177/1362361315588200>
- Kern, P. (2020). *IV-Weiterentwicklung: Wichtigste Neuerungen*. https://www.inclusion-handicap.ch/de/politik/iv-weiterentwicklung_1-519.html
- Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M. & Di Rezze, B. (2020). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disability and rehabilitation*, 42 (9), 1316–1331. <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), 77–85.
- Koelkebeck, K., Riedel, A., Ohrmann, P., Biscaldi, M. & van Tebartz Elst, L. (2014). Autismsspektrumstörungen mit hohem Funktionsniveau im Erwachsenenalter [High-functioning autism spectrum disorders in adulthood]. *Der Nervenarzt*, 85 (7), 891–900. <https://doi.org/10.1007/s00115-014-4050-6>
- Kojovic, N. & Schaer, M. (2019). Autismus verstehen: Was Neurowissenschaften dazu beitragen können. *Soziale Sicherheit CHSS*, (2), 19–23.
- König, E. & Zedler, P. (Hrsg.) (2002). *Qualitative Forschung: Grundlagen und Methoden* (2. Aufl.). Beltz.
- Krauss, A. & Schellenberg, C. (2020). Zumeist hilfreich: Forschungsprojekt «Enhanced Inclusive Learning» zum Nachteilsausgleich. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis*, (3), 1–4.
- Krieger, B., Kinebanian, A., Prodingler, B. & Heigl, F. (2012). Becoming a member of the work force: perceptions of adults with Asperger Syndrome. *Work (Reading, Mass.)*, 43 (2), 141–157. <https://doi.org/10.3233/wor-2012-1392>
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4., überarb. Aufl.). Beltz.
- Lamamra, N., Jordan, M. & Duc, B. (2013). The Factors Facilitating School-to-Work Transition: The Role of Social Ties: A Longitudinal Qualitative Perspective. In J. Seifried & E. Wuttke (Hrsg.), *Transitions in Vocational Education* (S. 123–142). Verlag Barbara Budrich.
- Lamnek, S. & Krell, C. (2016). *Qualitative Sozialforschung* (6., überarb. Aufl.). Beltz.
- Lehnhardt, F.G., Gawronski, A., Pfeiffer, K., Kockler, H., Schilbach, L. & Vogele, K. (2013). Diagnostik und Differenzialdiagnose des Asperger-Syndroms im Erwachsenenalter. *Deutsches Ärzteblatt international*, 110 (45), 755–763. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2013.0755>

- 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>
- Lipinski, S., Blanke, E. S., Suenkel, U. & Dziobek, I. (2019). Outpatient Psychotherapy for Adults with High-Functioning Autism Spectrum Condition: Utilization, Treatment Satisfaction, and Preferred Modifications. *Journal of autism and developmental disorders*, 49 (3), 1154–1168. <https://doi.org/10.1007/s10803-018-3797-1>
- López, B. & Keenan, L. (April 2014). *Barriers to employment in autism: Future challenges to implementing the Adult Autism Strategy*. University of Portsmouth.
- López, B., Leekam, S. R. & Arts, G. R. J. (2008). How central is central coherence? Preliminary evidence on the link between conceptual and perceptual processing in children with autism. *Autism*, 12 (2), 159–171. <https://doi.org/10.1177/1362361307086662>
- 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).
- Lorenz, T. & Heinitz, K. (2014). Aspergers – Different, Not Less: Occupational Strengths and Job Interests of Individuals with Asperger’s Syndrome. *PLoS ONE*, 9 (6).
- Maenner, M. J., Shaw, K. A., Baio, J., Washington, A., Patrick, M., DiRienzo, M., Christensen, D. L., Wiggins, L. D., Pettygrove, S., Andrews, J. G., Lopez, M., Hudson, A., Baroud, T., Schwenk, Y., White, T., Rosenberg, C. R., Lee, L.C., Harrington, R. A., Huston, M., ... Dietz, P. M. (2020). Prevalence of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years – Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2016. *Morbidity and mortality weekly report. Surveillance summaries (Washington, D.C. 2002)*, 69 (4), 1–12. <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.ss6904a1>
- Maenner, M. J., Shaw, K. A., Bakian, A. V., Bilder, D. A., Durkin, M. S., Esler, A., Furnier, S. M., Hallas, L., Hall-Lande, J., Hudson, A., Hughes, M. M., Patrick, M., Pierce, K., Poynter, J. N., Salinas, A., Shenouda, J., Vehorn, A., Warren, Z., Constantino, J. N., ... Cogswell, M. E. (2021). Prevalence and Characteristics of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years – Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2018. *Morbidity and mortality weekly report. Surveillance summaries (Washington, D.C. 2002)*, 70 (11), 1–16. <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.ss7011a1>

- Maslahati, T., Bachmann, C. J., Höfer, J., Küpper, C., Stroth, S., Wolff, N., Poustka, L., Roessner, V., Kamp-Becker, I., Hoffmann, F. & Roepke, S. (2022). How Do Adults with Autism Spectrum Disorder Participate in the Labor Market? A German Multi-center Survey. *Journal of autism and developmental disorders*, 52 (3), 1066–1076. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05008-6>
- Mason, D., Capp, S. J., Stewart, G. R., Kempton, M. J., Glaser, K., Howlin, P. & Happé, F. (2020). A Meta-analysis of Outcome Studies of Autistic Adults: Quantifying Effect Size, Quality, and Meta-regression. *Journal of autism and developmental disorders*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04763-2>
- Mavranouzouli, I., Megnin-Viggars, O., Cheema, N., Howlin, P., Baron-Cohen, S. & Pilling, S. (2014). The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. *Autism: the international journal of research and practice*, 18 (8), 975–984. <https://doi.org/10.1177/1362361313505720>
- Mawhood, L. & Howlin, P. (1999). The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 3 (3), 229–254.
- Merz-Göckel, H. (2021). Erwartung. In F. Dorsch & M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie* (20., überarb. Aufl.). Hogrefe.
- Mey, G. & Mruck, K. (Hrsg.) (2011). *Grounded Theory Reader* (2. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Misselhorn, C. (2017). Arbeit, Technik und gutes Leben: Perspektiven für Menschen mit und ohne Behinderung auf Industrie 4.0. In C. Misselhorn & H. Behrendt (Hrsg.), *Arbeit, Gerechtigkeit und Inklusion: Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe* (S. 18–38). J.B. Metzler.
- Mottron, L. (2015). Enhanced Perceptual Functioning (EPF). In G. Theunissen, W. Kulig, V. Leuchte & H. Paetz (Hrsg.), *Handlexikon Autismus-Spektrum: Schlüsselbegriffe aus Forschung, Theorie, Praxis und Betroffenen-Sicht* (S. 119–122). Kohlhammer.
- Mottron, L. & Burack, J. A. (2001). Enhanced perceptual functioning in the development of autism. In J. A. Burack, T. Charman, N. Yurmiya & P. R. Zelazo (Hrsg.), *The development of autism: Perspectives from theory and research* (S. 131–148). Routledge.
- Mottron, L., Dawson, M., Soulières, I., Hubert, B. & Burack, J. (2006). Enhanced perceptual functioning in autism: an update, and eight principles of autistic perception. *Journal of autism and developmental disorders*, 36 (1), 27–43. <https://doi.org/10.1007/s10803-005-0040-7>

- Müller, E., Schuler, A. & Burton, B. A. (2003). Meeting the Vocational Support Needs of Individuals with Asperger Syndrome and Other Autism Spectrum Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, 163–175.
- Nahnsen, I. (1975). Bemerkungen zum Begriff und zur Geschichte des Arbeitsschutzes. In M. Osterland (Hrsg.), *Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential* (S. 145–166). EVA.
- National Institute for Health and Care Excellence (2012). *Autism Spectrum Disorder in Adults: Diagnosis and Management: Clinical Guideline no. 142, last update june 2021*. <https://www.nice.org.uk/guidance/cg142/resources/autism-spectrum-disorder-in-adults-diagnosis-and-management-pdf-35109567475909>
- Office of National Statistics (2021). *Outcomes for disabled people in the UK: 2020: Outcomes for disabled people across areas of life: education, employment, social participation, housing, well-being, loneliness and crime. Analysis by disability status and by age, sex, impairment type and severity, country and region based on survey data*. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2020>
- Ommert, J. (2020). *Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29403-8>
- Parpan-Blaser, A., Häfeli, K., Studer, M., Calabrese, S., Wyder, A. & Lichtenauer, A. (2014). «Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen»: *Arbeitsbiografien nach einer IV-Anlehre*. Edition SZH/CSPS.
- Paul, K. & Moser, K. (2006). Incongruence as an explanation for the negative mental health effects of unemployment: Meta-analytic evidence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79 (4), 595–621. <https://doi.org/10.1348/096317905X70823>
- Paul, K. & Moser, K. (2018). Ursachen und Auswirkungen von Arbeitslosigkeit: Folgen für die Laufbahngestaltung und Karriereberatung. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 655–685). Springer.
- 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>
- Pfeiffer, B., Braun, K., Kinnealey, M., Derstine Matczak, M. & Polatajko, H. (2017). Environmental factors impacting work satisfaction and performance for adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47 (1), 1–12. <https://psycnet.apa.org/doi/10.3233/JVR-170878>

- Pfeiffer, B., Brusilovskiy, E., Davidson, A. & Persch, A. (2018). Impact of person-environment fit on job satisfaction for working adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48 (1), 49–57. <https://psycnet.apa.org/doi/10.3233/JVR-170915>
- Preissmann, C. (2011). *Asperger – Leben in zwei Welten: Betroffene berichten: Das hilft mir in Beruf, Partnerschaft und Alltag*. TRIAS.
- Preissmann, C. (2015). Frauen. In G. Theunissen, W. Kulig, V. Leuchte & H. Paetz (Hrsg.), *Handlexikon Autismus-Spektrum: Schlüsselbegriffe aus Forschung, Theorie, Praxis und Betroffenen-Sicht* (S. 146–147). Kohlhammer.
- Proft, J., Gawronski, A., Krämer, K., Schoofs, T., Kockler, H. & Vogeley, K. (2016). Autismus im Beruf. *Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie*, 64 (4), 277–285. <https://doi.org/10.1024/1661-4747/a000289>
- Proft, J., Schoofs, T., Krämer, K. & Vogeley, K. (2017). *Autismus im Beruf: Ein Coaching-Manual*. Beltz.
- Riddle, C. A. (2014). Natural Diversity and Justice for People with Disabilities. In J. E. Bickenbach, F. Felder & B. Schmitz (Hrsg.), *Cambridge disability law and policy series. Disability and the good human life* (S. 271–299). Cambridge University Press.
- Riedel, A. (2016). Klinische Diagnostik und Erfahrungen aus der Sprechstunde für Autismus-Spektrum-Störungen. In L. Tebartz van Elst (Hrsg.), *Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter: Und andere hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen* (S. 109–131) (2., aktual. u. erw. Aufl.). MWV.
- Riedel, A., Schröck, C., Ebert, D., Fangmeier, T., Bubl, E. & van Tebartz Elst, L. (2016). Überdurchschnittlich ausgebildete Arbeitslose – Bildung, Beschäftigungsverhältnisse und Komorbiditäten bei Erwachsenen mit hochfunktionalem Autismus in Deutschland [Well Educated Unemployed – On Education, Employment and Comorbidities in Adults with High-Functioning Autism Spectrum Disorders in Germany]. *Psychiatrische Praxis*, 43 (1), 38–44. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1387494>
- Robeyns, I. (2016). Conceptualising well-being for autistic persons. *Journal of medical ethics*, 42 (6), 383–390. <https://doi.org/10.1136/medethics-2016-103508>
- Robinson, S., Curwen, T. & Ryan, T. G. (2012). A Review of Co-Morbid Disorders of Asperger’s Disorder and the Transition to Adulthood. *International Journal of Special Education*, 27 (1), 4–16.
- Romualdez, A. M., Walker, Z. & Remington, A. (2021). Autistic adults’ experiences of diagnostic disclosure in the workplace: Decision-making and factors associated with outcomes. *Autism & developmental language impairments*, 6, 1–12. <https://doi.org/10.1177/23969415211022955>

- Roux, A. M., Shattuck, P. T., Rast, J. E., Rava, J. A. & Anderson, K. A. (2015). *National Autism Indicators Report: Transition into Young Adulthood*. Life Course Outcomes Research Program.
- Rumsey, J. M. (1985). Conceptual problem-solving in highly verbal, nonretarded autistic men. *Journal of autism and developmental disorders*, 15 (1), 23–36. <https://doi.org/10.1007/BF01837896>
- Sandin, S., Hultman, C. M., Kolevzon, A., Gross, R., MacCabe, J. H. & Reichenberg, A. (2012). Advancing maternal age is associated with increasing risk for autism: a review and meta-analysis. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 51 (5), 477–486. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2012.02.018>
- Sasson, N. J. & Morrison, K. E. (2019). First impressions of adults with autism improve with diagnostic disclosure and increased autism knowledge of peers. *Autism*, 23 (1), 50–59. <https://doi.org/10.1177/1362361317729526>
- Schall, C., Wehman, P., Avellone, L. & Taylor, J. P. (2020). Competitive Integrated Employment for Youth and Adults with Autism: Findings from a Scoping Review. *Child and adolescent psychiatric clinics of North America*, 29 (2), 373–397. <https://doi.org/10.1016/j.chc.2019.12.001>
- Schaller, U. M. (2016). Ätiologie der Autismus-Spektrum-Störungen. In L. Tebartz van Elst (Hrsg.), *Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter: Und andere hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen* (S. 69–85) (2., aktual. u. erw. Aufl.). MWV.
- Schmidt, M. & Dworschak, W. (2011). Inklusion und Teilhabe: Gleichbedeutende oder unterschiedliche Leitbegriffe in der Sonder- und Heilpädagogik? *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 62 (7), 269–280.
- Schmidt, P. (2012). *Ein Kaktus zum Valentinstag: Ein Autist und die Liebe* (3. Aufl.). Patmos.
- Schreier, M. (2013). Qualitative Erhebungsmethoden. In W. Hussy, M. Schreier & G. Echterhoff (Hrsg.), *Springer-Lehrbuch. Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (S. 222–244). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9_6
- Schultze, R.O. (2015). Partizipation. In D. Nohlen & F. Grotz (Hrsg.), *Kleines Lexikon der Politik* (S. 458–461). C. H. Beck.
- Schuntermann, M. F. (2007). *Einführung in die ICF: Grundkurs, Übungen, offene Fragen* (2., überarb. Aufl.). ecomed MEDIZIN.
- Schuwerk, T., Kunerl, E., Schilbach, L. & Witzmann, M. (2019). *Bayerische Autismus-Umfrage 2019: Ergebnisbericht*. Hochschule für Angewandte Wissenschaften München.

- 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>
- Seng, H. (2015). Neurodiversity (Neurodiversität). In G. Theunissen, W. Kulig, V. Leuchte & H. Paetz (Hrsg.), *Handlexikon Autismus-Spektrum: Schlüsselbegriffe aus Forschung, Theorie, Praxis und Betroffenen-Sicht* (S. 274–275). Kohlhammer.
- Seng, H. (2016). Ist das Asperger-Syndrom eine Krankheit? In L. Tebartz van Elst (Hrsg.), *Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter: Und andere hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen* (S. 93–97) (2. aktual. und erw. Aufl.). MWV.
- Setzer, M., Klopffleisch, R. & Sesselmeier, W. (1999). *Langzeitarbeitslose und erster Arbeitsmarkt: Eine kombinierte Strategie zur Erhöhung der Wiederbeschäftigungschancen*. Lang. <https://doi.org/10.3726/b13833>
- Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M. & Taylor, J. L. (2012). Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. *Pediatrics*, 129 (6), 1042–1049. <https://doi.org/10.1542/peds.2011-2864>
- Singer, J. (2017). *NeuroDiversity: The birth of an idea*. o. V.
- Smith, A. (2009). The Empathy Imbalance Hypothesis of Autism: A Theoretical Approach to Cognitive and Emotional Empathy in Autistic Development. *The Psychological Record*, 59 (3), 489–510. <https://doi.org/10.1007/BF03395675>
- Sodogé, A. (2021). Vorwort. In A. Eckert (Hrsg.), *Autismus in Kindheit und Jugend: Grundlagen, Praxis und Perspektiven der Begleitung und Förderung in der Schweiz* (S. 11–12). Edition SZH/CSPS.
- Solomon, C. (2020). Autism and Employment: Implications for Employers and Adults with ASD. *Journal of autism and developmental disorders*, 50 (11), 4209–4217. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04537-w>
- Steinhausen, H.C. (2004). *Leben mit Autismus in der Schweiz: Ergebnisse einer Umfrage im Jahre 2001. Studien zur Gesundheits- und Pflegewissenschaft*. Huber.
- Strauss, A. L. (1998). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung* (2. Aufl.). Fink.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. M. (1996). *Grounded theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Beltz.
- Strübing, J. (2014). *Grounded Theory: Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils* (3. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19897-2>

- Supported Employment Schweiz (2019). *Was ist Supported Employment / Supported Education? SES Standortpapier*. <https://supportedemployment.ch/wissen/>
- Tebartz van Elst, L. (2016). Die hochfunktionalen Autismus-Spektrum-Störungen im Erwachsenenalter – Symptomatik und Klassifikation. In L. Tebartz van Elst (Hrsg.), *Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter: Und andere hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen* (S. 27–35) (2. aktual. u. erw. Aufl.). MWV.
- Tebartz van Elst, L., Biscaldi, M. & Riedel, A. (2016). Asperger-Syndrom und Autismusbegriff: Historische Entwicklung und moderne Nosologie. In L. Tebartz van Elst (Hrsg.), *Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter: Und andere hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen* (S. 3–15) (2. aktual. u. erw. Aufl.). MWV.
- Theunissen, G. (Hrsg.) (2016). *Autismus verstehen: Außen- und Innensichten*. Kohlhammer.
- Thommen, E. (2019). Aktuelle Überlegungen zum Autismus. *Soziale Sicherheit CHSS*, (2). <https://soziale-sicherheit-chss.ch/artikel/aktuelle-ueberlegungen-zum-autismus/>
- Tint, A. & Weiss, J. A. (2018). A qualitative study of the service experiences of women with autism spectrum disorder. *Autism*, 22 (8), 928–937. <https://doi.org/10.1177/1362361317702561>
- Traber, R. (2022). ICD-11: Das müssen Sie wissen. *Psychiatrie: Online-Newsletter der Fachgesellschaften FMPP*, (4). <https://www.psychiatrie.ch/fmpp/newsletter-04-2022/icd-11-das-muessen-sie-wissen>
- Travella, R. (2010). *Autismuslink: Studie Integration ins Arbeitsleben*.
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNO-Behindertenrechtskonvention, BRK) vom 13. Dezember 2006, SR 0.109. Abrufbar unter: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/245/de> [Zugriff: 03. April 2023].
- United Nations (1993). *The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*. United Nations – Secretariat for the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>
- Vermeulen, P. (2015). Context Blindness in Autism Spectrum Disorder. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 30 (3), 182–192. <https://doi.org/10.1177/1088357614528799>
- Vogele, K. (2015). Theory of Mind. In G. Theunissen, W. Kulig, V. Leuchte & H. Paetz (Hrsg.), *Handlexikon Autismus-Spektrum: Schlüsselbegriffe aus Forschung, Theorie, Praxis und Betroffenen-Sicht* (S. 367–369). Kohlhammer.

- Voss, G. G. (2018). Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In F. Böhle, G. G. Voss & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch. Handbuch Arbeitssoziologie: Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse* (S. 15) (2. Aufl.). Springer.
- Wacker, E. (2005). Selbst Teilhabe bestimmen? Von Duisburg nach Dortmund – eine fachliche Einstimmung. In E. Wacker, I. Bosse, T. Dittrich, U. Niehoff, M. Schäfers, G. Wansing & B. Zalfen (Hrsg.), *Teilhabe: Wir wollen mehr als nur dabei sein* (S. 11–20). Lebenshilfe-Verlag.
- Wacker, E., Bosse, I., Dittrich, T., Niehoff, U., Schäfers, M., Wansing, G. & Zalfen, B. (Hrsg.) (2005). *Teilhabe: Wir wollen mehr als nur dabei sein*. Lebenshilfe-Verlag.
- 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>
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual review of psychology, 63*, 369–396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>
- Wansing, G. (2005). *Teilhabe an der Gesellschaft: Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wansing, G. (2012). Inklusion in einer exklusiven Gesellschaft: Oder: Wie der Arbeitsmarkt Teilhabe behindert. *Behindertenpädagogik, 51* (4), 381–396.
- Wehman, P., Lau, S., Molinelli, A., Brooke, V., Thompson, K., Moore, C. & West, M. (2012). Supported Employment for Young Adults with Autism Spectrum Disorder: Preliminary Data. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities, 37* (3), 160–169. <https://doi.org/10.2511/027494812804153606>
- Wehman, P., Schall, C., Carr, S., Targett, P., West, M. & Cifu, G. (2014). Transition From School to Adulthood for Youth With Autism Spectrum Disorder. *Journal of Disability Policy Studies, 25* (1), 30–40. <https://doi.org/10.1177/1044207313518071>
- Weisser, J. (2012). Politische und soziale Partizipation. In I. Beck & H. Greving (Hrsg.), *Behinderung, Bildung, Partizipation: Bd. 5. Lebenslage und Lebensbewältigung* (S. 170–178). Kohlhammer.
- Weisser, J. (2016). Partizipation. In M. Dederich, I. Beck, U. Bleidick & G. Antor (Hrsg.), *Handlexikon der Behindertenpädagogik: Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis* (S. 421–424) (3., erw. u. überarb. Auf.). Kohlhammer.
- Wing, L. (1981). Asperger's syndrome: a clinical account. *Psychological medicine, 11* (1), 115–129. <https://doi.org/10.1017/s0033291700053332>

- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227–255). Beltz.
- Witzel, A. & Reiter, H. (2012). *The Problem-Centred Interview: Principles and Practice*. SAGE. <https://hdl.handle.net/1814/23417>
- World Health Organisation (2022). *6A02 Autism spectrum disorder: ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/437815624>

Abbildungen

Abbildung 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF.....	12
Abbildung 2: Forschungsprozess einer GTM-Studie	55
Abbildung 3: Kodierparadigma, eigene Abbildung in Anlehnung an Strübing (2014, S. 25) und Strauss & Corbin (1996, S. 78)	56
Abbildung 4: Die Bedingungsmatrix, eigene Abbildung in Anlehnung an Strauss & Corbin (1996, S. 136)	57
Abbildung 5: Ausschnitt aus Kodememo «Benefits durch die Diagnose» (B1 und B7).....	59
Abbildung 6: Modell der Balancierung von Erwartungen	75
Abbildung 7: Die Kategorien und Subkategorien im Modell der Balancierung von Erwartungen	76
Abbildung 8: Übersicht zu den Kontextbedingungen der beruflichen Teilhabe	102/126

Tabellen

Tabelle 1: Diagnosekriterien der ASS in Anlehnung an DSM-5	17
Tabelle 2: Themen und Struktur der Interviews.....	48
Tabelle 3: Transkriptionsregeln für Interviews	49
Tabelle 4: Übersicht der Fälle und deren Merkmale	51

Menschen mit dem Asperger-Syndrom sind in ihrem Alltag oft mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert. Schwierigkeiten und Barrieren bestehen auch im Berufsleben, weshalb manche Personen mit dem Asperger-Syndrom nur beschränkt am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können.

Diesem Umstand widmet sich Carla Canonica in ihrer Publikation. Sie stellt die Frage, wie Personen mit dem Asperger-Syndrom in der Schweiz vermehrt am ersten Arbeitsmarkt teilhaben können und untersucht, welche Faktoren die berufliche Teilhabe dieser Personengruppe fördern oder hemmen. In ihrer Untersuchung berücksichtigt die Autorin zwei verschiedene Perspektiven: In qualitativen Interviews kommen Arbeitnehmende mit dem Asperger-Syndrom sowie deren Vorgesetzte zu Wort. Diese Personen erzählen, wie die Diagnose Asperger-Syndrom ihre berufliche Situation beeinflusst. Aus diesen Erzählungen leitet Carla Canonica verschiedene Strategien ab, die von den Befragten im beruflichen Alltag angewandt werden. Ausgehend von diesen Erkenntnissen erarbeitet die Autorin ein Modell, das Fachpersonen sowie Selbstbetroffene und deren Umfeld dabei unterstützen kann, die berufliche Teilhabe von Personen mit dem Asperger-Syndrom zu analysieren und zu fördern.