



Das Leben von Markus Henk ähnelt einem Hürdenlauf. Er hat das Asperger-Syndrom und seit Anfang März einen Job als IT-Spezialist.

Foto: Vodafone

Eine Lektion im Anderssein

Arbeitsplätze Vodafone hat erstmals Autisten eingestellt. Die Computerspezialisten fallen auf durch ihre Liebe zum Detail und, weil sie Dinge so direkt aussprechen, wie kaum einer ihrer Kollegen. Davon profitieren alle. *Von Andreas Geldner, Düsseldorf*

Markus Henk hat seinen Platz gefunden. Es ist ein aufgeräumter weißer Schreibtisch im zweiten Stock der erst Anfang des Jahres eröffneten Zentrale des Telekommunikationsanbieters Vodafone in Düsseldorf. Akten sind hier passe. Es gibt keinen Papierkorb und keine Dokumentenablage. Wer will, darf seinen Schreibtisch jeden Tag wechseln. Doch Henk mag seine ruhige Ecke, wo die Fassade des Gebäudes zu einem Dreieck zusammenläuft. In seinem Rücken füllt das Poster eines bunten Heißluftballons die ganze Wand. „Take millions of people with you“ steht da – nimm Millionen Menschen mit.

Der 30-Jährige ist mitgenommen worden, obwohl er zum Start Anfang März unsicher war, ob der für ihn ungewohnte Job als IT-Spezialist etwas werden könnte. „Bei anderen Vorstellungsgesprächen wurden mir nur zwei, drei Fragen gestellt. Es hat die Leute nicht interessiert, wie es mir geht. Hier werde ich ernst genommen“, erzählt er. Henk hat das Asperger-Syndrom, eine abgeschwächte Form des Autismus. Menschen wie er gelten als sperrig und nicht leicht integrierbar am Arbeitsplatz.

Henk formuliert seine Sätze in der Tat behutsam. Small Talk ist nicht seine Sache. Doch er spricht die Dinge aus, wie sie sind. „Ich habe anfangs bei meinen Aufgaben immer nachgedacht: Mache ich das jetzt richtig? Was passiert, wenn ich das nicht richtig mache? Aber es geht immer besser.“ Zurzeit checkt er Datenbanken, die Mobiltelefonate im Ausland abrechnen. Wenn er die so präzise überprüft, wie er seine Worte abwägt, dann kann nichts schiefgehen: „Ja, heute läuft soweit alles glatt“, sagt er. Und dann schiebt er eine für ihn typische Relativierung hinterher: „Ich hatte aber bei einer Tabelle ein bisschen Schwierigkeiten.“ Wenn er seine Arbeit im Vergleich zu früheren Jobs bewertet, dann redet er niemandem nach dem Mund: „Ich weiß nicht, ob ich das so bewerten kann, dass das hier interessanter ist. Es ist halt anders.“ Manchmal bleibt er bei seinen Telefongesprächen hängen, kommt vom Hundertsten ins Tausendste, was für diejenigen, die zu einer Besprechung auf ihn warten, Geduld fordert. Doch sie wissen, dass ihr neuer Kollege nicht in eine Schublade passt. Will er hier bleiben? Da blüht ein überraschend helles Lächeln auf. „Ja, das wäre mir sehr recht.“

Zurzeit zieht der 30-Jährige in seine erste eigene Wohnung. Tags zuvor sind Bett und Schrank angekommen. Bisher hat er immer bei seinen Eltern, in dem eine Autostunde entfernten Bad Godesberg gelebt. Vom Stress, den die Begegnung mit anderen Menschen bei Autisten auslösen soll, ist nichts zu spüren. Wer den entspannt redenden IT-Spezialisten sieht, fragt sich, was an ihm so anders sein soll. Doch sein Leben war ein Hürdenlauf. Nach der Ausbildung zum Elektrotechniker war er einhalb Jahre arbeitslos, danach wurde er durch ein Förderprogramm für zwei Jahre auf eine Arbeitsstelle bei einer Bundesbehörde vermittelt. Er stieß auf einen Arbeitsmarkt, auf dem Anpassung gefordert ist – und nicht die für Menschen mit dem Asperger-Syndrom typische Fähigkeit über eigene Schwächen zu reflektieren.

Die Geschichte von Markus Henk ist auch die Geschichte zweier sehr unterschiedlicher Menschen, die sich dafür ein-

gesetzt habe, ihm und drei weiteren autistischen Kollegen eine Chance zu geben. Auf der einen Seite der Vodafone-Öffentlichkeitsarbeiter Marc Ruckebier (35), dessen Aufgabe sich auf Neudeutsch „Head of Issue- and Reputation Management“ nennt, im Businessanzug und mit Krawatte, ganz der Betriebswirtschaftler, der seine Sätze mit Managervokabeln wie „challenge“ oder „diversity“ spickt. Auf der anderen Claudia Gawrisch in lockerer weißer Bluse und Jeans, ebenfalls 35 Jahre alt. Die studierte Medienwissenschaftlerin und nach eigener Aussage unverwundliche Idealistin, litt in ihrem früheren Berufsleben darunter, dass die von ihr vermittelten Menschen zu funktionieren hatten – und sonst nichts. „In der Personaldienstleistung ist es immer die gleiche Geschichte: Mitarbeiter kommen und gehen. Man hat nicht den Freiraum und die Zeit, um zu eruieren, warum es vielleicht nicht gut läuft“, erzählt sie. Das habe sie sehr unzufrieden gemacht. Bei dem auf Autisten spezialisierten Personaldienstleister Auticon, für den sie die Vodafone-Mitarbeiter betreut, ist das anders.

„Wir haben so schnell, so viel gelernt, wie ich das nie geglaubt hätte“, sagt Marc Ruckebier, der bei Vodafone vor zweieinhalb Jahren den Stein ins Rollen gebracht hat. Wenn es nach ihm geht, sind die vier neuen Kollegen erst der Anfang. Seit er auf das Werk der Lehrerin Jane Elliott stieß, die seit Ende der sechziger Jahre in den USA das Thema Diversität auf die Agenda gebracht hat, ließ ihn das Thema nicht mehr los. Immer fragwürdiger erschien ihm das Idealbild des Mustermitarbeiters, der alle Punkte auf dem Lebenslauf abhakt: Selbstreflexion, perfektes Englisch, Präsentationsstärke, Extrovertiertheit. „Man verlangt von Ihnen, möglichst perfekt auf ein Idealprofil zu passen“, sagt er. So werde das Klima am Arbeitsplatz steril. Manager, die einst so ausgewählt worden seien, stellten wieder Leute ein, die ins Raster passten: „Die kopieren ihre eigene Persönlichkeit als Anforderungsprofil in eine Stellenbeschreibung und rekrutieren nach diesem Raster in einem Assessment-Center.“

Auf der Suche nach Menschen, die diese glatt geschliffene Selbstdarstellung konterkarieren könnten, stieß Ruckebier auf das Thema Autismus. Solche Menschen sind der absolute Gegenpol zu Bewerbern, die selbst dann brennendes Interesse simulieren, wenn sie ein Job gar nicht interessiert.

„Autisten haben oft einen Lebenslauf des Scheiterns, der nichts über die Qualifikationen sagt.“

Marc Ruckebier, PR-Manager bei Vodafone

„Den Lebenslauf von Autisten müssen Sie erst einmal zur Seite legen – das ist ein Lebenslauf des Scheiterns, der nichts über die Qualifikationen sagt.“ sagt Ruckebier.

Im Mai hat die Ankündigung des Softwarekonzerns SAP, in den kommenden Jahren weltweit bis zu 600 IT-Kräfte einzustellen, einige Wellen geschlagen. Damit stand auf einmal auch das kleine Experiment in Düsseldorf im Rampenlicht, das schon wesentlich weiter gediehen ist als diese Pläne. Vodafone hat bereits Ende 2011 zu dem in Berlin gegründeten Personaldienstleister Auticon Kontakt aufgenommen, der mittelfristig in allen großen deutschen Ballungsgebieten Menschen aus dem Autismus-Spektrum auf Jobs in der IT-Branche vermitteln will. Auticon stellt sie ein und garantiert ein festes Gehalt. Bei Vodafone sind die Verträge unbefristet, eine Übernahme ist möglich.

Das Thema fasziniert: Marc Ruckebier konnte sich seit der Ankündigung von SAP vor Interviewanfragen kaum retten. Schwierig und mysteriös scheinen diese neuen, angeblichen Stars der IT-Branche zu sein, aber irgendwie auch Genies. Ruckebier kann es nicht mehr hören, wenn wieder einmal Paul Newman aus dem Film „Rain Man“ bemüht wird, der zum Amüsement der Kinozuschauer auswendig Flugzeugunglücke herunterraselt. Was Newman darstellte, ist eine äußerst seltene Variante des Autismus. Er spielte einen Savant, einen Menschen mit einer extremen Inselbegabung. Doch Autisten sind keine seltsamen Einsteins. Auticon betont gegenüber seinen Kunden ihre Beobachtungsgabe, die Genauigkeit und Konzentrationsfähigkeit, das fotografische Gedächtnis und den Blick für Details.

„Als ich die ersten Kandidaten kennenlernte, habe ich schnell aufgehört, sie irgendwo einzusortieren.“ sagt Auticon-Betreuerin Gawrisch. Dicke Bücher hatte sie gewälzt: „Nach zwei Tagen habe ich das alles verworfen.“ Es gehe vor allem darum, Vertrauen aufzubauen. Die Kollegen hätten im Laufe der Jahre gelernt, was von ihnen erwartet wird und spielten oft eine Rolle. „Das Entscheidende ist, dass sie sich nicht mehr verstellen müssen, um geschätzt zu werden“, sagt Gawrisch. Sie ist längst mehr als eine Jobtrainerin. „Wenn das Telefon klingelt, gehe ich ran. Das kann

auch spätabends sein“, sagt sie. Die Anfragen sind oft überraschend: „Das reicht vom Schränke aufbauen, Radiowecker schenken, Fußmatten in Lila kaufen“ Aus einem Projekt mit dem Titel „Diversität“ sind Freundschaften geworden.

Doch in einem Großkonzern geht es nicht ohne Schlagworte. „Manager fordern sie gerne heraus, wenn es um die sogenannten weichen Themen geht. Auf diese Fragen bin ich vorbereitet!“, sagt Ruckebier. Er kennt die Spielregeln des „elevator pitch“: Das ist der Projektvorschlag, den ein Vorgesetzter begreifen muss, während er im Aufzug ins nächste Stockwerk fährt. Warum tun wir das eigentlich? Es sind die Autisten selbst, die sie schon bei ihren ersten Auftritten beantwortet haben.

„Ein Kandidat wirkte auf uns beim Vorstellungsgespräch total normal“, erzählt Ruckebier. Sein Gesprächspartner habe nachgehakt, woran man den Autismus des Bewerbers erkenne. Dessen Antwort: „Ich habe gelernt, Ihnen meine Benutzeroberfläche zu präsentieren. Das ist extrem anstrengend für mich. Und wenn ich hier herausgehe, muss ich mich erst einmal einen ganzen Nachmittag hinlegen.“ So viel Direktheit haute den an Sprechblasen gewöhnten Manager um. Als eine der Neuen einmal von jemand außerhalb der Firma tapsig gefragt wurde, ob Autisten Humor hätten, erwiderte sie schlagfertig: „Ja. Aber den verstehen Sie nicht.“

Es sind mitunter bemerkenswerte Begegnungen im Büroalltag. Einer der vier neu eingestellten Autisten ließ seine Kollegen zusammenschmelzen, weil er ihnen sein Leben erzählen wollte. Es war eine Geschichte der Ausgrenzung. „Für mich war danach die Stille im Raum fast unerträglich“, sagt Ruckebier. Doch auf einmal traute sich einer der Kollegen aus der Deckung, „Ich kann dich sehr gut verstehen“, sagte der, „auch ich war auf der Schule und der Uni der Außenseiter. Ich war auch derjenige, den man nicht dabeihaben wollte.“

Das Klima im Büro war danach anders. „Wenn Sie sich an diese Direktheit gewöhnen haben, dann fangen sie fast an, sie bei anderen Menschen zu vermissen“, sagt Ruckebier: „Wenn ich heute absolute Diplomatie erlebe, denke ich manchmal: Mit unseren Autisten geht das aber einfacher.“

Claudia Gawrisch betreut bei Auticon Autisten

„Als ich die ersten Kandidaten kennenlernte, habe ich schnell aufgehört, sie irgendwo einzusortieren.“

Es liegt bei sogenannten „Junior IT-Consultants“ bei rund 2500 Euro brutto. Die Nachfrage der Unternehmen übersteigt zurzeit das Angebot an geeigneten autistischen Mitarbeitern. So sucht Auticon allein am zuletzt gegründeten Standort München fünf bis zehn weitere IT-Kräfte.

DIE JOBVERMITTLUNG FÜR AUTISTEN STECKT NOCH IN DEN ANFÄNGEN

Autismus Unter diesem Stichwort wird eine tiefgreifende, nicht heilbare Entwicklungsstörung zusammengefasst, die in den ersten drei Lebensjahren beginnt. Autisten haben Probleme im sozialen Umgang mit Menschen – sie vermeiden beispielsweise Blickkontakt. Sie haben Schwierigkeiten, sich zu artikulieren und zu kommunizieren. Man beobachtet an ihnen auch stereotype, sich wiederholende Handlungen. Das weniger gravierende Asperger-Syndrom unterscheidet sich dadurch, dass die Betroffenen meist keinen Entwicklungsrückstand der Sprache oder kognitiven Fähigkeiten haben. Auffälligkeiten gibt es aber bei der sozialen Interaktion.

Auticon Das Unternehmen, das sich als erstes in Deutschland auf die Vermittlung von Autisten spezialisiert hat, wurde im November 2011 gegründet und agiert im Prinzip wie ein normales IT-Consultingunternehmen, das Mitarbeiter an Firmen vermittelt. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer liegt bisher bei sechs Monaten. Zurzeit arbeiten für Auticon 16 autistische Mitarbeiter an den Standorten Berlin, Düsseldorf und München sowie weitere acht Angestellte. Nach einem Auswahlverfahren werden Autisten bei Auticon fest angestellt und erhalten unabhängig von ihrer aktuellen Beschäftigung ein laut dem Unternehmen marktübliches Gehalt.

SAP Im Gegensatz zu Auticon, dessen Gründung SAP über einen Förderprogramm für Sozialunternehmen unterstützt hat, steht das Projekt zur Integration von Autisten, das die Waldorfer Softwarefirma Ende Mai angekündigt hat, noch ganz am Anfang. Der Auswahlprozess ist gerade erst angefallen. SAP hat in Indien und

Rote Karte für Mursi

Ägypten Der politische Islamismus ist gescheitert. Die Menschen wehren sich gegen Bevormundung. *Von Martin Gehlen*

Im Umkreis von Präsident Mohammed Mursi scheint man langsam zu realisieren, was die Stunde geschlagen hat. Millionen Menschen haben dem Regime der Muslimbrüder die rote Karte gezeigt. Sie sehen keine Besserung im Alltag und sind es leid, sich mit frommen Vorschriften bis in ihr Privatleben hinein bevormunden zu lassen. Wie in der Türkei zeigt sich auch in Ägypten, dass der politische Islam mit seinem religiösen Gestaltungsanspruch die Gesellschaft so polarisiert, dass es das Staatswesen zerreißen kann.

Denn wer seine Wahlstimmen bei Bauern, sozial Schwachen und Ungebildeten mit dem Slogan „Islam ist die Lösung“ eintreibt, erringt nicht automatisch das Mandat, den gebildeten und die Volkswirtschaft tragenden Schichten mit frommen Vorschriften auf die Nerven zu gehen. Staatschef Mursi war sogar bereit, nur um die Scharia als zentrale Quelle des Rechts in der neuen Verfassung Ägyptens zu verankern, die politische Kooperation mit der Demokratiebewegung aufzukündigen, die treibenden Kräfte der Revolution gegen Hosni Mubarak von der Mitgestaltung des neuen Grundgesetzes auszuschließen und die Minderheit der Christen nachhaltig vor den Kopf zu stoßen. Der Staat jedoch ist keine religiös getönte Moralanstalt und kann es niemals sein. Glaube ist und bleibt eine höchstpersönliche Angelegenheit.

Stigmatisiert

Sozialhilfe Unabhängig von der Höhe der Regelsätze benötigt Hartz IV dringend ein besseres Image. *Von Matthias Schiermeyer*

Glücklich ist, wer nie darüber nachdenken muss, ob er Hartz IV beanspruchen soll. Es gibt kaum eine Praxis in unserem Sozialsystem, die die Selbstachtung derart gefährdet. Da helfen auch die Bemühungen der Bundesagentur für Arbeit recht wenig, die einiges gegen Vorurteile und für einen besseren Ruf von Hartz IV tut: Wer Sozialhilfe benötigt, fühlt sich von der Gesellschaft stigmatisiert und will lieber unerkannt bleiben. Dies beginnt ja schon auf dem Schulhof, wo Kinder von Bedürftigen Spott ertragen müssen.

So gesehen ist es wenig erstaunlich, wenn in einer neuen Studie für das Bundesarbeitsministerium drei bis fünf Millionen Anspruchsberechtigte ermittelt werden, die auf staatliche Stütze verzichten. Über die Gründe der versteckten Armut lässt sich die Studie nicht aus. So gilt es darüber nachzudenken, wie die Jobcenter mehr Vertrauen gewinnen und kundenfreundlicher werden können – mit verständlichen Formularen etwa. Nötig wäre auch ein Bewusstseinswandel: Hartz IV ist nicht per se menschenunwürdig und auch keine Sackgasse, sondern eine möglichst nur vorübergehende Hilfsleistung der Gemeinschaft für schwierige Lebenslagen. Zu befürchten ist im Wahlkampf jedoch ein aufgeheizter Disput über die Höhe der Regelsätze, der die Akzeptanz von Hartz IV bei den potenziell Betroffenen eher noch verringert.

Unten rechts

Bildungsgipfel

Bildungspolitik muss man sein. Das schlägt als Beruf sogar die Verkehrsplaner. Man darf da machen, was man will, sogar Konzeptlosigkeit als Konzept verkaufen. Das Leben des Bildungspolitikers ist herrlich. Da kann man ungeniert ein System (G9) abschaffen, das über Jahrzehnte duftete funktionierte, und durch ein System (G8) ersetzen, das nach kurzer Zeit unduftete funktioniert, woraufhin man das alte System in Teilen reanimiert und – als Modellversuch verkauft. Das ist, als führte der Verkehrsplaner den Linksverkehr ein, um auf Kritik zu sagen: Okay, wir machen jetzt Gemeinschaftsverkehr! Jeder kann fahren, wo er will.

Deshalb jetzt der Bildungsgipfel: Wir empfehlen die Ersetzung von G8 durch G20 – eine Gemeinschaftsbildungskarriere, die mit Rechtsanspruch im Kreißaal beginnt und über Peking, Kita, Kiga, Gruschu, Weiterführende und Unität zum Bildungspolitiker qualifiziert. Zum Verkehrsplaner natürlich auch. Außerdem plädieren wir für die parallele Einführung von E5 und E10 als Elementarschule, die die Grundschule ersetzt, für die es keinen Grund mehr gibt. Zudem brauchen wir B 27 an beruflichen Schulen und A 81 als Alternativbegriff für lebenslanges Lernen. Bevor die Reform greift, brauchen wir ihre Reform. Wir nennen sie R2D2. *Matthias Hohnecker*