

# Autismus und Bildung der Entscheider

Arbeitsfassung

## I.1 Ausgangslage

In Diskussionen um Bildung und Autismus wird das Handlungsfeld v.a. von der Problematik beherrscht, wie Bildung solchen Menschen nähergebracht werden soll und kann, die von Autismus betroffen sind. Schnittmengen mit anderen Betroffenheiten, aufgrund derer die Vermittlung von Bildung zu besonderen Anstrengungen herausfordert, sind hierbei nicht ausgeschlossen, zumal spezifische Zugangsbedürftigkeiten zu Bildungsangeboten nicht autismspezifisch, sondern vielerorts feststellbar sind. Vielmehr sind viele Autisten nicht per se „unterentwickelt“, sondern oft im Gegenteil, wenn im kommunikativen Segment gezielt gehandelt wird, bildungsmäßig respektive fachspezifisch nach Maßgabe allgemeingültiger Kriterien gut bis sehr gut qualifizierbar.

Anmerkung: Die Benennung der einschlägigen sportlichen Wettkämpfe als „Special Olympics World Games 2023“ trifft insoweit die Thematik weit besser als „Behindertenolympiade“ etc. etc.

## I.2 Positionierung eines Schaltfehlers

Während sich das „klassische“ Spektrum „Bildung und Autismus“ im ebenso „klassischen“ Segment „Bildung für Autisten“ im breitgestreuten Diskurs befindet, findet sich das Thema „Bildung über Autismus“ in einer marginalen Position wieder. Nach der Devise „politisch´ Lied, ein garstig´ Lied“ sind Ansätze dünn gesät, „Autismus als Schaltfehler“ jenen näherzubringen, die als politische Entscheider Verantwortung tragen.

Es sei dabei dahingestellt, ob der „Schaltfehler“ Autismus, obwohl keine Krankheit, dennoch systematisch als solche zu behandeln wäre (ICD 11 etc., s.u.), um gesundheitspolitische Zuständigkeiten zu mobilisieren. Jedenfalls sind hier Zuständigkeiten angesprochen, die v.a. finanzielle, aber ggf. auch unmittelbare personelle haushaltswirksame Entscheidungen auf allen politischen Ebenen (kommunal- bis bundespolitisch) betreffen.

Es ist unbefriedigend, wenn Menschen, die für solche Entscheidungen Verantwortung tragen, diese Verantwortung nicht auf dezidierten Kenntnissen über das Objekt (z.B. finanzielle Unterstützung eines gemeinnützigen Vereines zur Förderung von autistischen Kindern) gründen und gegenüber Menschen, die im Zuge knapper Mittel andere Prioritäten setzen, argumentativ durchsetzen können. Dabei ist eine klare Arbeitsgrundlage zu schaffen und als Konvention für die Kommunikation zu vereinbaren.

Denn wenn das Gesagte nicht das Gemeinte ist und wohlmöglich wohlfeilen anderweitigen Interpretationen anheimfallen kann (vgl. Kap. II.1), kann ein Staatswesen und seine Dynamik hausgemachte Fehlentwicklungen manifestieren oder sogar seine Dynamik, die zwingende Grundlage für eine Lösungskompetenz ist, verlieren (vgl. Abb. 12).

### I.2.1 Andere Entscheider

Auch in anderen Bereichen müssen Entscheider gleichermaßen qualifiziert werden. Auch wenn sich Autismus im Grunde erkennbar („seltsames“ Verhalten) zeigt, ist eine Erkenntnis der Ursache per se (Autismus) seitens entscheidungsrelevanter Dritter (Arbeitgeber etc.) nicht regelmäßig zu erwarten. Hier ist auf eine allgemeingültigere Erwartungsfähigkeit hinzuwirken (vgl. auch KLUGE 2024).

„....if the names of things are not properly defined, words will not correspond to facts. When words do not correspond to facts, it is impossible, to perfect anything. Where it is impossible, to perfect anything, the rites and music can not flourish. When the rites and music can not flourish, law and justice can not attain their ends. When law and justice can not attain their ends, the People will be at a loss to know what to do.“

Abb. 0

Konfuzius (孔夫子 et al.) 500 a. Chr. n.

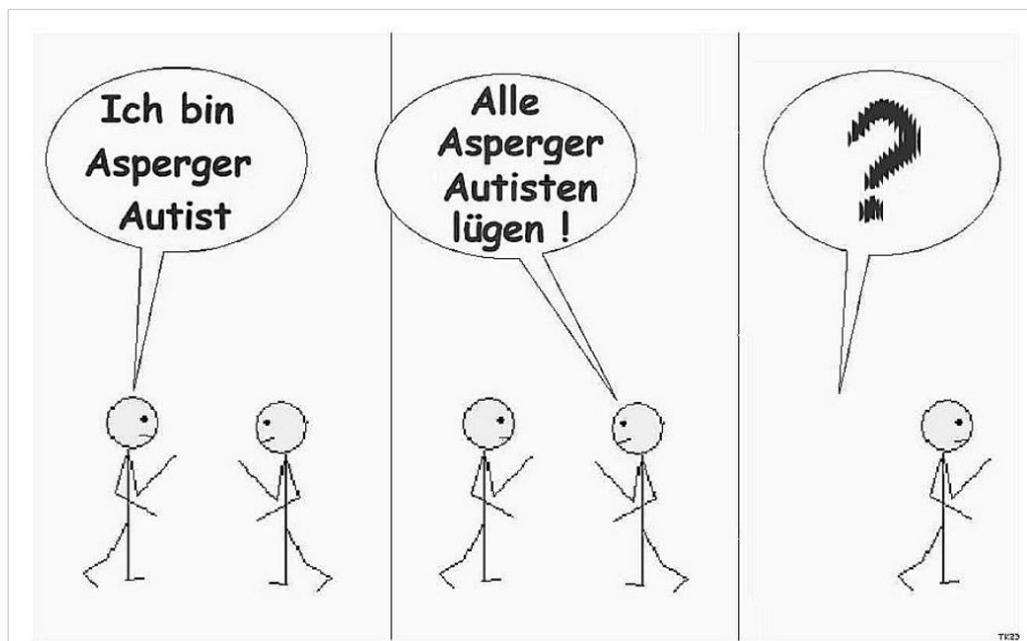


Abb. 1

Kluge, T, 2023

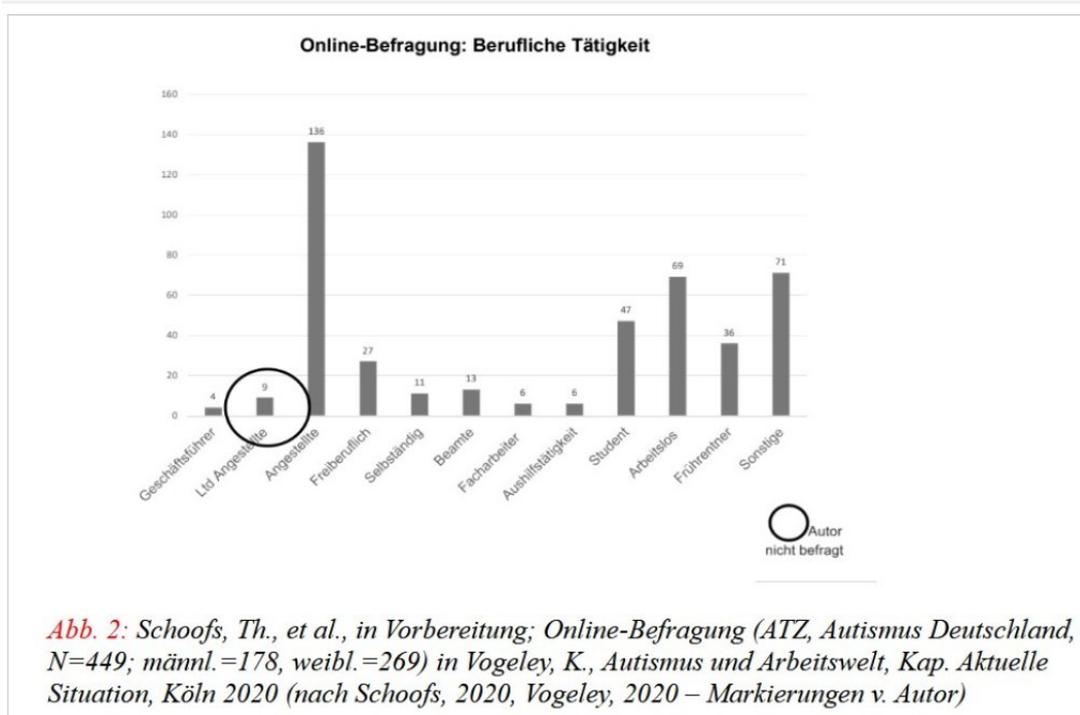


Abb. 2: Schoofs, Th., et al., in Vorbereitung; Online-Befragung (ATZ, Autismus Deutschland, N=449; männl.=178, weibl.=269) in Vogeley, K., Autismus und Arbeitswelt, Kap. Aktuelle Situation, Köln 2020 (nach Schoofs, 2020, Vogeley, 2020 – Markierungen v. Autor)

Abb. 2

nach Schoofs, 2020, Vogeley, 2020 – Markierungen v. Autor

Abb.2 (SCHOOFs 2020, VOGELY 2020)

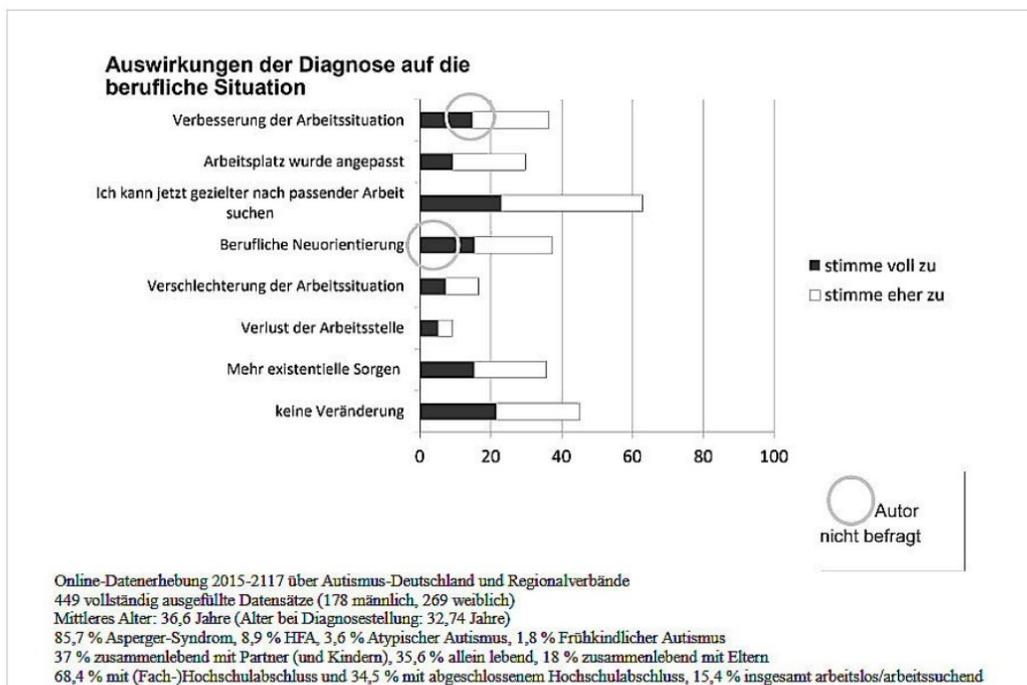


Abb.3 (nach VOGELY 2020)

Die Differenzierung zwischen hinsichtlich Habitus und Fachkenntnis „auffälligem Spezialwesen“ und dessen Verbindung mit der Erkenntnis „Autist/Asperger“ kann beim Eintreten dieser Erkenntnis und deren vorurteilsfreien Bewertung bestenfalls in einer geringen, aber wesentlichen beruflichen Neuorientierung (Markierung in Abb. 3) im Rahmen der Skala gängiger positiver und negativer Effekte resultieren.

### **I.3 Chancen und Anstrengungen**

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

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

Abb. 4

Kluge T., 2023

## **II Barrieren für Arbeitgeber und Kollegen (aktuell und in spe)**

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

## II.1 Schimpfworte

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

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

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

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

Abb. 5

Deutscher Bundestag, (wiss. Dienst) 4/2021

## II.2 Krankheit, Widersprüchlichkeit vom Amtes wegen

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

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

**SWR» AKTUELL**

Suchen Wett

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

**Schuldunfähig wegen Autismus?**

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

Abb. 6

SWR, 2022 – Markierungen vom Autor

### II.3 Forensik

Dass Autismus/Asperger (zumindest in seriösen Quellen) eine forensische Relevanz zugeordnet wäre, ist dem Autor nicht bekannt. Die einschlägige Vorurteilsträchtigkeit zu Lasten von Asperger-Betroffenen wird allerdings durch Aussagen wie die Äußerung eines Tankstellenmörders auf der Plattform „X“ bestärkt. „Ja, diese sogenannte Bewegung fing an mit einem zurückgebliebenen Kind aus Schweden, Greta Thunberg, die die Klimalobbyisten jetzt für ihre Zwecke missbrauchen. Und ja, sie ist wirklich medizinisch zurückgeblieben. Irgendeine Art von Autismus, der macht, dass sie sich vor allem fürchtet.“ (LG Bad Kreuznach 2022) S. a. Abb. 7.

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

### II.4 Politik

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

Die bereits in Gerichtsprozessen beobachteten Exzesse setzen sich in der Politik fort. Hierbei erfolgen auch Selbsteinschätzungen von „Aspies“ zu vermutlich ungewollt eigenen Lasten. So sieht die Umwelt-Aktivistin Greta Thunberg ihren Autismus als für Umwelt-Kampagnen geeignet, „Das macht, das ich alles Schwarz oder Weiß sehe“ (ANWAR 2019), und man brauche Angst und Panik im Volke (THUNBERG 2019, VOSS 2022). Dies ist unabhängig davon, ob das Zitat originär von Greta Thunberg stammt, jedoch umsomehr aufgrund ihrer Prominenz, hervorragend geeignet, auch und gerade Arbeitgebern zu suggerieren, mit autistischen Bewerbern stünde ihnen „Schwarz-Weiß-Denken“ ins Haus.

Marc Jongen AfD

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

Abb. 7

Deutscher Bundestag 2019

MdB Marc Jongen macht das Zitat von Greta Thunberg zum politischen Argument (Abb. 7). Protest erfolgte von MdB Matthias Miersch (MIERSCH 2019), die Worte seien diskriminierend und niederträchtig, sie gehören nicht in den Bundestag (BUNDESTAG 2019b). Autismus hat keinen formalen Lobbystatus im Bundestag, das geht zu Lasten der Vermehrung von objektiven Informationen in der Politik.

### III Was tun, Klarheit schaffen, Ängste bei Beteiligten abbauen

#### III.1 Autismus auch als politischer Zustand

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

#### III.2 Rechtliches zum Vorliegen von Autismus am Arbeitsplatz

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

Vielmehr

- wird das Ausbildungsverhältnis einer Autistin in der Kommunalverwaltung bestätigt. Die Kündigung wäre eine Diskriminierung wegen einer Behinderung. (ArbG Düsseldorf 2011)
- begründet Asperger (SchwBA GdB 50) nicht eine fehlende Teamfähigkeit für die Arbeit in einer bestimmten Geschäftsstelle (AG Mecklenburg Vorpommern 2013).

An das Verschweigen von Autismus oder einem „Outing“ sind also nicht, wie oft befürchtet, arbeitsrechtlich, sondern vielmehr soziale und kommunikative Maßstäbe sowie solche der fachlichen Qualifikation anzulegen.

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

**z.B. „Genie“ mit chaotischem Ordnungssinn**

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

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

Abb. 8

Kluge T., 2023

## **Diversity Management**

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

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

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

Abb. 9

Paireder, K. 2005

### III. 3 Fähigkeit zur Differenzierung

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

### III.4 Gezieltes Diversity Management

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

**Jeder Mensch ist ein einmaliges,  
unwiederholbares, unteilbares  
Wesen („Individuum“), darum auch  
letztlich unvergleichbar mit anderen.  
  
In jedem Charakter finden sich  
einander scheinbar widersprechende  
Züge – gerade aus Gegensätzen  
und Spannungen lebt ja das Leben.**

Abb. 10

Asperger, H. 1943

### III.5 Entropie – physikalisch mechanischer Ansatz

Die Entropie eines Systems bewirkt dessen Dynamik. Teile dieses Systems sind auch Elemente mit spezifischen Begabungen (Autisten, Sym. grün) oder Aufgaben (Politik, Sym. rattus). Die Erfüllung von Aufgaben kann bewegend oder abgewandt erfolgen (Abb.12, 13). Die Abgewandtheit erfolgt schlechtestenfalls aus politisch ideologischen Gründen (nicht auszuschließen in Abb. 7) und bestenfalls, weil offen für positive Entwicklungen, in fehlenden Links zum Gesamtsystem. Einer dieser Links ist aufgabenspezifisches Fachwissen, das besonders dann wichtig ist, wenn aus anderen Segmenten des Systems die Gefahr des Transportes von Falschheiten und Vorurteilen droht.

Entropie I

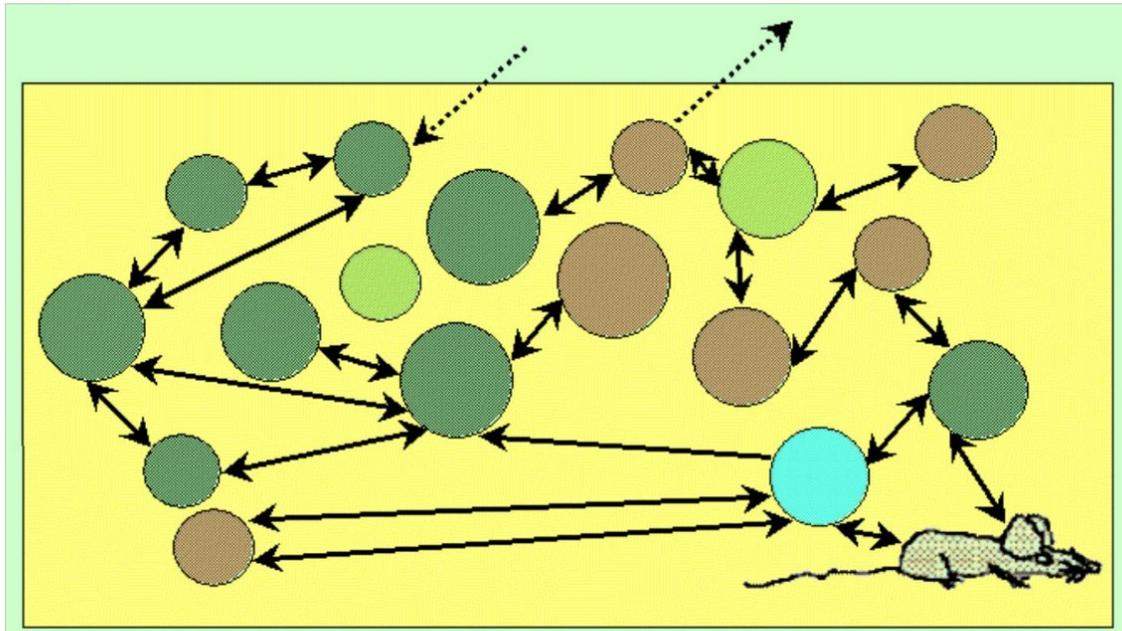


Abb. 12

Kluge T., 2004

Entropie II

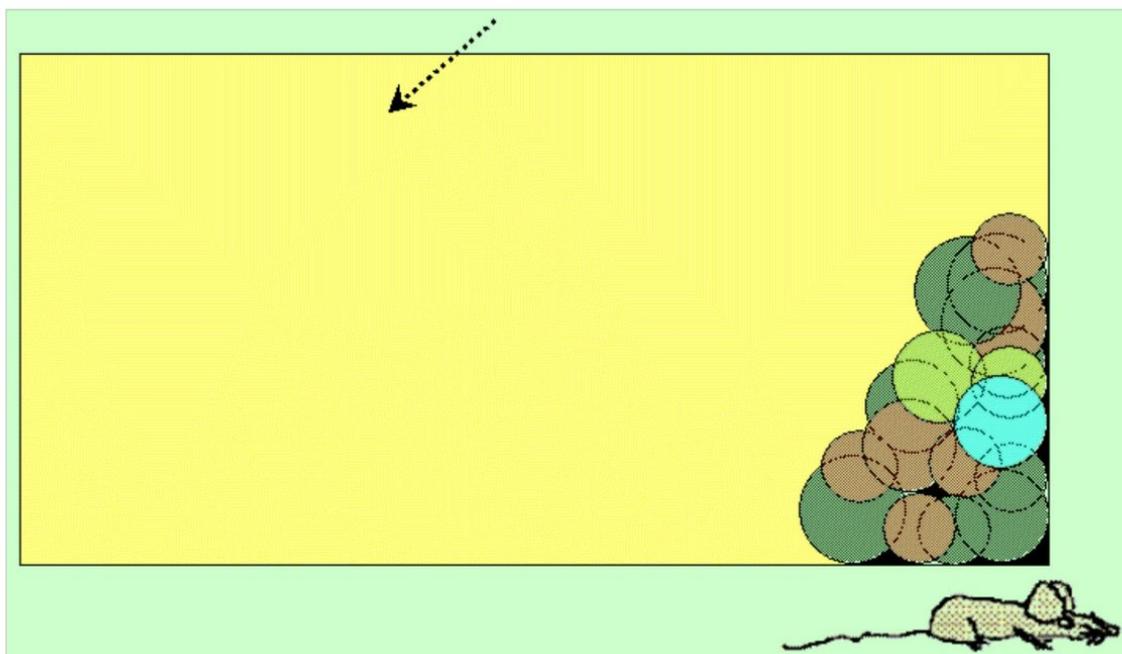


Abb. 13

Kluge T., 2004

Läuft das System insoweit Gefahr, instabil zu werden, kann es kollabieren (Abb. 13). Dem kann nur begegnet werden, indem funktionstüchtige Elemente des Systems, in Sache Autismus die Fach- und Betroffenenverbände, initiativ für Impulse als grundlegende Anlässe für einen politisch dynamischen Prozess sorgen.

## IV Zusammenfassung

unter verstärkter Berücksichtigung des Aspektes „Outing“ & „Arbeitsplatz“

- Letztendlich ist Politik ein Angelpunkt für die Problemlösung in „etabliert schwierigen“ Fällen.
- Politik muß daher als Entscheider v.a. im Zuge der finanziellen Begleitung von Problemlösungen fachlich bestärkt werden.
- Dem steht die Bildung von Fachgremien (und deren Finanzierung wie v.g.) nicht entgegen, soweit die essentiellen Grundkenntnisse in Sachen Autismus bei den haushälterisch verantwortlichen Letztentscheidern stabil vorliegen.
- Auch in anderen Bereichen müssen Entscheider gleichermaßen qualifiziert werden. Auch wenn sich Autismus im Grunde erkennbar („seltsames“ Verhalten) zeigt, ist eine Erkenntnis der Ursache per se (Autismus) seitens entscheidungsrelevanter Dritter (Arbeitgeber etc.) nicht regelmäßig zu erwarten. Hier ist auf eine allgemeingültigere Erwartungsperspektive der Öffentlichkeit und insbes. Der Betroffenen hinzuarbeiten.
- Der Zeitpunkt eines „Outing“ von Autismus, insbesondere eines Asperger Syndroms, ist von innerbetrieblichen Verhältnissen abhängig, es gibt keine „Patentlösung“.
- Probleme sollen benannt werden, konstruktive Lösungsansätze sollen idealerweise erkennbar initiativ von Betroffenen kommen. Dies ist der Loyalität zum Arbeitgeber und kollegialem Betriebsklima geschuldet.
- Der Konnex „ $\{Probleme\} = f(ASS)$ “ soll erst dann erfolgen, wenn Arbeitgeber und im Best Case Kollegen in grundlegendem Umfang von insbesondere positiven Begleitumständen des Syndroms wissen.
- Qualifizierte Vermittelnde sollen neueingestellte Autisten dabei unterstützen, in der Probezeit (i. d. R. 6 Monate) Arbeitgeber und Kollegen auf ein Diversity Management hin zu motivieren.
- Rechtlich durchgreifende Nachteile wegen eines Autismus Syndroms per se sind nicht zu erwarten.
- Informationen der Allgemeinheit und v. a. Arbeitgebern müssen v.a. auf politischer Ebene gerade von Fachverbänden effektiver und v. a. offensiver befördert werden.

### IV.1 Conclusio

Läuft ein gesellschaftliches System, dessen Element auch, werden verfassungskonforme Handlungsrahmen eingehalten, die Funktionalität von Autismus ist, Gefahr, dass v.a. spezifische Funktionalitäten, aber letztendlich das System in Gänze instabil werden, kann das zu seinem Kollaps führen.

Dem kann nur begegnet werden, indem die gegenüber Politik subsidiäre, aber im Sinne des GG staatstragenden Elemente des Systems, in Sache Autismus die Fach- und Betroffenenverbände, vorausschauend und initiativ für Impulse als grundlegende Anlässe für einen politisch dynamischen Prozess respektive dessen Wiederanschub sorgen.

## V Literatur/Fundstellen

ANWAR, A., *Greta Thunberg kennt nur Schwarz oder Weiß*, Augsburg Allg 25.4.2019, Augsburg 2019

ArbG Düsseldorf 2011, Urteil vom 20.12.2011 - 7 Ca 7251/10

ASPERGER, H., *Die „Autistischen Psychopathen“ im Kindesalter*, Universitätsklinik Wien, Wien 1943

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

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

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

CARSTENSEN, K. 2013, *Eine Krankheit ist kein Schimpfwort*, ZEIT ONLINE Hamburg 3. Mai 2013

GUNDELFINGER, R. 2022, *Autismus und geistige Behinderung – ein schwieriges Thema*, AutismusSpektrum.info, Fellbach 05.11.2022

HOFFMANN (v. Fallersleben), August Heinrich, *Ein politisch Lied ein garstig Lied*, Dichtung und Wahrheit, 15.06.1842

JONGEN, M. (MdB AfD) 2019, in BUNDESTAG 2019a

KLEINE, L. 2019, *Asperger-Syndrom - „Denkt Schwarz-Weiß“: Psychiater erklärt, wie authentisch Greta Thunberg ist*, FOCUS online 27.9.2019, München 2019

KLUGE, T. 2004, *Ist Ökologie „gut“ ? - Ist „ökologische Politik“ sinnvoll oder ist Politik nicht ohnehin „ökologisch“?*, Bad Soden / Ts. 2004

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

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

KLUGE, T. 2024, *Autismus/Asperger (v.a. Arbeitsplatz) verschweigen oder nicht?*, 17. Bundestagung / Deutscher Autismuskongress, Bremen 09.3.2024

LAG Mecklenburg Vorpommern 2013, Urteil vom 12.02.2014 - 2 Sa 182/13

LAG Rheinland-Pfalz 2015, Urteil vom 22.01.2015 - 3 Sa 571/14

LG Bad Kreuznach 2022, Urteil vom 13.09.2022 - 1 Ks 1041 Js 12424/21

MIERSCH, M. (MdB SPD) 2019 in BUNDESTAG 2019b

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

SCHOOFS, Th. 2020, et al., *Online-Befragung* (ATZ, Autismus Deutschland) in VOGLEY, *Autismus und Arbeitswelt, Kap. Aktuelle Situation*, Köln 2020 [Markierungen v. Autor]

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

THUNBERG, G. 2019, *Our house is on fire*, Rede beim Weltwirtschaftsforum in Davos, in GUARDIAN, London 25.1.2019

UNGE, S. (YouTube, sog. „VideoStar“), zit in ZEIT-ONLINE Blog *Stufenlos*, „Behindert“ als Schimpfwort, Hamburg 15. Juni 2015

VOGELEY, K. 2020, *Autismus und Arbeitswelt, Kap. Eigene Identität*, Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie Uniklinik Köln, Köln 2020 [Markierungen v. Autor]

VOSS, P. 2022, *3 Jahre „Panic“: Die rhetorische Macht der Greta Thunberg*, NZZ, Zürich 25.01.2022

**Tilman Kluge**  
**Gepr. Landwirt / Dipl. Ing. agr.**  
**Leiter FB Umwelt Hochtaunuskreis i.R.**  
**Steinhohlstrasse 11a**  
**Bad Homburg**  
**61352**  
**GER**

12.3.2024