

INTERVIEW

VIELE AUTISTEN VERFÜGEN ÜBER GANZ ERSTAUNLICHE FÄHIGKEITEN. DIE FIRMA AUTICON SCHICKT DESHALB IT-CONSULTANTS MIT ASPERGER-SYNDROM IN DIE UNTERNEHMEN. WIR SPRACHEN MIT GESCHÄFTSFÜHRER KURT SCHÖFFER ÜBER AUTISMUS ALS CHANCE – UND WARUM SEINE KOLLEGEN SEHR VIEL EHRLICHER ALS ANDERE MENSCHEN SIND

Von Franziska Roederstein



Starkes Team:  
Kurt Schöffer (links) und  
Consultant Torsten Schindler

# SAGEN SIE MAL, HERR SCHÖFFER ... ... SIND AUTISTEN EIGENTLICH DIE BESSEREN IT-FACHLEUTE?

Bei den rund 300.000 Asperger-Autisten in Deutschland gibt es Menschen mit den unterschiedlichsten Fähigkeiten. Einige sind sehr gut in Sprachen, andere in Musik oder in Kunst. auticon arbeitet mit Menschen zusammen, die ausgeprägte mathematisch-analytische Fähigkeiten haben. Sie können sich sehr gut konzentrieren, Fehler schnell finden und haben einen besonderen Blick für Zahlen und Daten. Ja, insofern könnte man sagen, dass sie für die IT besonders talentiert sind.

*Erklären Sie uns das bitte genauer.*

Autisten haben eine besondere Fähigkeit, Muster zu erkennen. Diese Muster sehen sie überall. In der Natur, in der Technik, in der IT. Das ist eine Riesenbegabung, gerade wenn es um die Analyse großer Datenmengen geht. Die zweite Besonderheit ist das angeborene Qualitätsbewusstsein. Geben Sie einem Autisten einen fehlerhaften Programmiercode. Er sieht den Fehler sofort. Denn ein Fehler ist meist ein Bruch in der Logik und einen solchen Bruch können Autisten sofort identifizieren. Dann ist da noch ihre sehr ausgeprägte Ehrlichkeit. Asperger-Autisten sind komplett unbestechlich und immer und überall zu 100 Prozent ehrlich. Der berühmte Spruch „Sag immer die Wahrheit, aber sag die Wahrheit nicht immer“ – der zweite Teil funktioniert beim Autisten nicht. Das kann im betrieblichen Alltag auch zu Problemen führen.

*Schafft auticon deshalb ein spezielles Arbeitsumfeld, das die Asperger-Autisten brauchen?*

Genau, wir bereiten unsere Kunden auf diese Ehrlichkeit und vieles mehr vor. Wir sind das Bindeglied zwischen unseren Consultants, die alle bei auticon angestellt sind, und unseren Kunden. Unser Fokus liegt nicht nur darauf, ob das Projekt für unsere Mitarbeiter fachlich passt, sondern auch darauf, ob das Umfeld für sie geeignet ist.

*Das heißt, auticon ist während der gesamten Projektlaufzeit Ansprechpartner für die Unternehmen?*

Richtig. Tritt einer unserer Consultants ein neues Projekt an, übernimmt ein auticon-Jobcoach die Aufgabe, das Umfeld so zu gestalten, damit sich unsere Kollegen auf ihre Stärken konzentrieren können.

*Wie viele Autisten betreut so ein Jobcoach?*

Zwischen fünf und zehn. Der Grad an Unterstützung ist ganz individuell, das entscheiden Consultant und Unternehmen. In manchen Fällen kommt der Jobcoach wöchentlich ins Unternehmen, in anderen Fällen reicht ein Besuch im Quartal. Wir betreuen so viel wie nötig und so wenig wie möglich.

*Welche Projekte kommen für Ihre Consultants überhaupt infrage?*

Wir haben fünf Bereiche definiert, auf die wir uns fokussieren. Wir bieten Projektunterstützung in den Bereichen Testing & Quality, Transformation und Migration, Data & Business Intelligence, Security &

## BRAIN MAN

Kurt Schöffler, 54, ist seit drei Jahren Geschäftsführer von auticon am Standort München. Gegründet wurde das Unternehmen 2011 von Dirk Müller-Remus, selbst Vater eines autistischen Kindes. Als Betroffener bekam er auf die Frage nach den Berufsaussichten für einen Autisten zu hören: „Im Supermarkt Regale auffüllen“, „arbeitslos“ oder „frühverrentet“. Und das trotz absolviertem Informatik- oder Physikstudium. Heute beweist auticon mit seinen rund 70 Mitarbeitern, dass gerade Autisten den Unternehmen äußerst wertvolle Impulse geben können. Auch für die BayernLB war auticon bereits tätig: 2013 bei der Unterstützung im Bereich Dokumentation und Testing sowie 2014 beim Datenabgleich zwischen Altkreditsystemen und Loan IQ zur Sicherstellung der Migrationsqualität.

Deep Web Analysis sowie Compliance & Reporting an. Zu Beginn von auticon haben wir nur Softwaretester gesucht. Unsere Prämisse war, dass Autisten beim Testen ihre Schnelligkeit und Präzision ausspielen können. Wir haben dann auch innerhalb kürzester Zeit festgestellt, dass ihre Fähigkeiten wesentlich weiter reichen. Unsere Consultants können Software automatisieren, sie können Software entwickeln und auch Datenanalysen vornehmen, bei denen wir neurotypische Menschen aufgrund der riesigen Mengen irgendwann an unsere Grenze stoßen.

*Neurotypische Menschen?*

So werden wir von unseren Consultants genannt. Wir sind die NTs und die Kollegen, das sind die Autisten.

*Uns NTs fehlt also der spezielle Blickwinkel?*

Stellen Sie sich vor, Sie blicken auf einen Tannenzweig. Sie sehen nur den Tannenzweig. Ein Autist dagegen blickt auf den Zweig und bricht sofort auf die nächstkleinere Einheit runter. Er sieht die Stängel einzeln, jede Nadel und sagt Ihnen dann, wie viele Nadeln in welcher Länge auf dem Ast sind. Das kann man nicht studieren und auch nicht lernen. Wer einen Autisten in sein Team holt, bekommt völlig neue Ideen und Lösungsansätze.

*Entspricht das auch dem Feedback Ihrer Kunden?*

Ja, ich höre oft von den CIOs, dass ihre Teams zu homogen seien. Gleiches Alter, gleiches Studium. Diese Gleichförmigkeit durchbricht ein Autist sofort.

*Sind die Unternehmen nicht erst mal skeptisch?*

Unsere Kunden berichten uns häufig, dass sich die Integration eines Consultants in ihr Team wesentlich leichter gestaltet habe, als sie zu Beginn dachten. Das liegt aber auch daran, dass wir oft mit Entscheidern zu tun haben, die offen für Neues sind und Interesse daran haben, die Zusammenarbeit mit uns zu testen.

*Wie funktioniert die Kommunikation mit einem Autisten im Team?*

Sie müssen sehr exakt und präzise kommunizieren. Mit Unschärfen oder Worthülsen kommen Sie nicht weit. Wenn Sie einen Autisten fragen, ob er die Freundlichkeit hätte, bitte bei Gelegenheit seine Kaffeetasse in die Spülmaschine zu stellen, wird nichts passieren. Daraus ergibt sich auch ein sehr schöner Nebeneffekt: Die extrem genaue Kommunikation färbt auf das ganze Team ab. Und plötzlich wird das Projekt für alle viel klarer, da Ziel, Arbeitsschritte und Projektlaufzeiten klar definiert sind. Das Team im Ganzen arbeitet dann wesentlich effektiver.

*Wie viele Autisten sind für Sie derzeit im Einsatz?*

Wir haben deutschlandweit rund 70 Consultants unter Vertrag und wollen noch in diesem Jahr mindestens 30 weitere einstellen.

*Sie stellen nur Autisten mit klinischer Diagnose ein. Wie sehen die Lebensläufe der Kandidaten aus?*

Diese Lebensläufe haben immer Brüche. Oft sind es Studienabbrecher, weil es durchaus zum autistischen Verhalten gehört, sich Wissen anzueignen, aber nicht zu den Prüfungen zu gehen. Aber das Diplom allein ist für uns nicht ausschlaggebend. Wir haben beispielsweise einen Consultant, der kam mit 31 zu uns und war verrentet. Er durfte nicht mehr arbeiten. Es hat acht Monate gedauert, bis wir ihn einsetzen durften. Ein anderer unserer Consultants war zwischen 43 und 50 arbeitslos. Sieben Jahre lang hat unsere Gesellschaft also gesagt: Nein, der ist nicht gut genug für den ersten Arbeitsmarkt, obwohl er 14 Programmiersprachen beherrscht.

*Haben Sie noch weitere solcher Erfolgsgeschichten in Ihrer Kartei?*

Es gibt beispielsweise den jungen Consultant, der mit 27 zu uns kam. Vorab hatte er sich drei Jahre erfolglos um einen Job bemüht, trotz seines Informatikstudiums und sehr, sehr guter Fähigkeiten. Er hat noch bei seinen Eltern gewohnt und ein Umzug nach München war für ihn eine große Herausforderung. Mithilfe des Verbandes Autismus Oberbayern ist er zunächst in ein betreutes Wohnen gezogen, mittlerweile hat er seine eigene Wohnung.

*Gleichzeitig beklagen Unternehmen den Fachkräftemangel.*

Genau das meine ich. Wir haben auf der einen Seite den Bedarf und auf der anderen Seite talentierte Menschen, die sich schwertun. Diese zwei Welten zusammenzubringen ist das, was mich persönlich motiviert. Das ist Social Entrepreneurship von seiner besten Seite. Wenn wir gemeinsam versuchen, mit betriebswirtschaftlichen Mitteln soziale Probleme zu lindern, ist die Aussicht auf Erfolg höher, als wenn solche Themen in der sozialen Ecke gelassen werden.

*Schreibt auticon eigentlich schwarze Zahlen?*

Wir wollen wie jedes andere Unternehmen profitabel sein und sind es seit 2015 auch.

*War der Weg zur Profitabilität schwierig?*

Ich habe in meiner beruflichen Laufbahn schon vier Firmen mit aufgebaut und kann sagen, dass es die berühmten drei Jahre braucht. Man muss sich rantasten, weiterentwickeln und regelmäßig hinterfragen. Wir haben beispielsweise unterschätzt, wie lange Entscheidungen in Konzernen dauern. Von der Vorstellung eines Consultants bis zum tatsächlichen Einsatz kann bei einer großen Organisation viel Zeit vergehen.

*Was sind Ihre Ziele für 2016?*

Wir wollen unser Geschäftsmodell internationalisieren, mit Niederlassungen in London und Paris. Mit jeweils rund zwölf Millionen Menschen sind beide Städte für uns sehr interessant. Perspektivisch können wir dort an einem Standort mehrere Hundert Consultants einsetzen. Darüber hinaus wollen wir uns auch inhaltlich weiterentwickeln und unser Service-Portfolio schärfen. Beispielsweise mit weiteren Spezialisierungen, was die Analyse von Big Data, also großen unstrukturierten Datenmengen angeht. Hier können wir einen erheblichen Mehrwert leisten. •

„ASPERGER-AUTISTEN SIND KOMPLETT UNBESTECHLICH UND IMMER ZU 100 PROZENT EHRLICH.“

Kurt Schöffler, auticon-Geschäftsführer