

# Autismus am Arbeitsplatz

Für Arbeitgeber & Führungskräfte – Was Autismus bedeutet, was rechtlich gilt und wie gute Zusammenarbeit gelingt

<b>1–2 %</b> der Bevölkerung ist autistisch	<b>ca. 85 %</b> autistischer Erwachsener sind unterbeschäftigt	<b>hoch</b> Loyalität & Genauigkeit bei passender Stelle	<b>SGB IX</b> regelt Rechte & Pflichten beider Seiten
---	--	--	---

## Was ist Autismus?

Eine neurologische Besonderheit – kein Defizit

Autismus-Spektrum-Störung (ASS) ist eine angeborene neurologische Besonderheit, die beeinflusst, wie Menschen Informationen verarbeiten, kommunizieren und soziale Situationen erleben. Autismus ist keine Krankheit, kein Willensversagen und keine Folge von Erziehung – es ist eine andere Art, die Welt wahrzunehmen.

Autistische Mitarbeitende bringen häufig aussergewöhnliche Fähigkeiten mit – gleichzeitig benötigen sie in bestimmten Bereichen andere Rahmenbedingungen als neurotypische Kollegen. Beides zu kennen ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Kommunikation	Sensorische Wahrnehmung	Routinen & Struktur
Autistische Menschen kommunizieren direkter und wörtlicher. Unausgesprochene Erwartungen, Ironie und soziale Codes sind schwerer zu entschlüsseln – können aber erlernt werden.	Viele reagieren intensiv auf Lärm, Licht, Gerüche oder Gedränge. Was im Büro normal ist, kann für autistische Mitarbeitende anstrengend bis unerträglich sein.	Vorhersehbare Abläufe und klare Erwartungen ermöglichen hohes Leistungsvermögen. Unstrukturierte oder sich ständig ändernde Umgebungen sind hingegen kostspielig.

## Was autistische Mitarbeitende oft besonders gut können

Stärken, die vielen Arbeitgebern erst im Nachhinein auffallen

Autismus wird im Arbeitskontext häufig als Risiko wahrgenommen. Dabei zeigen Unternehmen, die autistische Mitarbeitende bewusst einsetzen, dass deren Stärken ausserordentlich wertvoll sein können.

Präzision & Detailgenauigkeit	Regelkonformität	Konzentration & Hyperfokus
Fehler werden entdeckt, die andere übersehen. Qualitätssicherung, Programmierung, Datenanalyse und Prüfaufgaben profitieren stark von dieser Fähigkeit.	Compliance, Datenschutz, Prozessstreue: Autistische Mitarbeitende halten Regeln konsequent ein und bringen Abweichungen klar zur Sprache.	Bei passenden Aufgaben: ausserordentliche Ausdauer und Tiefe. Komplexe, monotone oder langwierige Aufgaben werden mit hoher Qualität und Zielstrebigkeit bearbeitet.

<b>Ehrlichkeit &amp; Direktheit</b>	<b>Tiefes Fachwissen</b>	<b>Loyalität &amp; Zuverlässigkeit</b>
Kein politisches Taktieren, keine versteckten Agenden. Was gesagt wird, ist gemeint. Das ist in vielen Teams ein unterschätzter Wert.	Spezialinteressen führen oft zu außergewöhnlich tiefem Wissen in bestimmten Bereichen – weit über das eines Generalisten hinaus.	Bei guten Arbeitsbedingungen zeigen autistische Mitarbeitende eine hohe Bindung und geringe Fluktuation – ein klarer wirtschaftlicher Vorteil.

*"Wir dachten, wir stellen jemanden ein, dem wir helfen. Nach sechs Monaten wussten wir: Er hat uns geholfen."*  
 – HR-Leiterin, mittelständisches Softwareunternehmen

## Typische Herausforderungen – und was dahinter steckt

Verhalten richtig einordnen statt falsch bewerten

Viele Verhaltensweisen autistischer Mitarbeitender werden im Arbeitsalltag falsch interpretiert. Die folgende Tabelle hilft, sie richtig einzuordnen.

Was beobachtet wird	Was tatsächlich dahinter steckt
Wirkt desinteressiert oder arrogant	Blickkontakt und Smalltalk kosten Energie – kein Zeichen von Respektlosigkeit
Haelt sich nicht an unausgesprochene Regeln	Implizite Erwartungen werden ohne explizite Kommunikation nicht erkannt
Reagiert stark auf Kritik	Direkte Rückmeldung wird sehr ernst genommen – keine Überreaktion
Sagt unangenehme Dinge sehr direkt	Ehrlichkeit ohne soziales Filtern – keine Absicht zu verletzen
Wirkt nach Meetings erschöpft	Soziale Verarbeitung kostet viel Energie – Recovery-Zeit nötig
Haelt an Prozessen fest, obwohl es einfacher ginge	Routinen schaffen Sicherheit – keine Sturheit
Braucht sehr lange für bestimmte Aufgaben	Hoher Qualitätsanspruch und Perfektionismus – kein Versagen
Reagiert übertrieben auf Lärm oder Gerüche	Echte sensorische Überlastung – kein Theater

## Was hilft – was schadet

Konkrete Empfehlungen für den Arbeitsalltag

### Kommunikation & Führung

Das hilft	Das schadet
+ Klare, direkte und schriftliche Anweisungen geben	x Ironie, Sarkasmus oder Andeutungen
+ Erwartungen explizit formulieren – nichts voraussetzen	x Erwarten, dass Erwartungen 'selbstverständlich' sind
+ Regelmässige strukturierte Einzelgespräche	x Spontane Planbrüche ohne Vorwarnung
+ Rückmeldung konkret und zeitnah – nicht vage	x Allgemeines Lob ohne Inhalt ('War super')
+ Änderungen frühzeitig und schriftlich ankündigen	x Informelle Kommunikation als einzigen Kanal nutzen

+ Fragen ermutigen und geduldig beantworten	x Auf sofortige Reaktion in Meetings beharren
---	---

### Arbeitsumgebung & Struktur

Das hilft	Das schadet
+ Ruhiger oder abgeschirmter Arbeitsplatz möglich machen	x Großraumbüro ohne Ausweichmöglichkeit
+ Kopfhörer / Noise-Cancelling ermöglichen	x Erwarten, dass Lärm einfach 'ignoriert' wird
+ Homeoffice als Option wo möglich	x Ständig wechselnde Sitzplätze oder Teams
+ Feste Arbeitszeiten und klare Tagesstruktur	x Unstrukturierte 'kreative' Phasen ohne Rahmen
+ Rückzugsort für Pausen ohne soziale Anforderung	x Pflicht zu Teamevents ohne Rückzugsoption
+ Aufgaben mit klarem Anfang, Ende und Ziel	x Aufgaben ohne klares Ziel oder Deadline

### Team & soziales Miteinander

Das hilft	Das schadet
+ Team informieren – mit Zustimmung der Person	x Person ohne Zustimmung 'outen'
+ Direkte Kommunikation im Team ermutigen	x Erwarten, dass sie 'sich einfach anpasst'
+ Eigenheiten als Stärken kommunizieren	x Eigenheiten als Störung kommunizieren
+ Betriebsveranstaltungen als freiwillig gestalten	x Soziale Teilnahme an Events als selbstverständlich voraussetzen
+ Konflikte klar und direkt ansprechen	x Konflikte durch soziale Signale lösen wollen
+ Mentoring oder feste Ansprechperson anbieten	x Isolation durch Einzelbüro ohne Wahl

## Rechtlicher Rahmen

Was Arbeitgeber wissen und beachten müssen

Autismus kann als Behinderung im Sinne des Gesetzes gelten – abhängig von Art und Ausmass der Beeinträchtigungen im Arbeitsalltag. Das hat Konsequenzen fuer Rechte und Pflichten beider Seiten.

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG verbietet Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Autismus kann als Behinderung gewertet werden. Benachteiligung bei Einstellung, Beförderung oder Kündigung aus diesem Grund ist unzulässig.

### SGB IX – Schwerbehindertenrecht

Bei einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 gilt die Person als schwerbehindert. Ab GdB 30 ist Gleichstellung möglich. Damit verbunden: besonderer Kündigungsschutz, Zusatzurlaub (5 Tage/Jahr), Anrecht auf Nachteilsausgleich.

### Pflicht zur angemessenen Vorkehrung

Arbeitgeber sind verpflichtet, 'angemessene Vorkehrungen' zu treffen, damit Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt arbeiten können (Art. 5 EU-Richtlinie 2000/78/EG, umgesetzt in AGG). Das schließt Arbeitsplatzanpassungen ein.

### Integrationsamt & Fördermöglichkeiten

Das Integrationsamt unterstützt Arbeitgeber bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen – finanziell (Lohnkostenzuschuss, Ausstattungsförderung) und beratend. Die Inanspruchnahme ist kostenlos und unverbindlich.

## Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber ab 20 Mitarbeitenden sind verpflichtet, mindestens 5% schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wird die Quote nicht erfüllt, fällt eine Ausgleichsabgabe an (monatlich je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz).

**Wichtig:** Mitarbeitende sind nicht verpflichtet, ihre Diagnose offenzulegen. Nur wenn sie Unterstützung oder Nachteilsausgleich benötigen, müssen sie dies in der Regel belegen. Was Sie als Arbeitgeber wissen, ist vertraulich zu behandeln.

## Nachteilsausgleich am Arbeitsplatz

Moegliche Massnahmen – praktisch und kostengünstig

Viele Anpassungen kosten wenig oder nichts – und bewirken viel. Das Integrationsamt fördert Massnahmen oft finanziell. Sprechen Sie proaktiv mit dem Mitarbeitenden: Was würde helfen?

### Arbeitsumgebung

- Ruhiger Einzel- oder Kleinraumarbeitsplatz
- Noise-Cancelling-Kopfhörer oder Ohrstöpsel
- Angepasste Beleuchtung (kein Flackern, dimmbar)
- Homeoffice-Option (tage- oder stundenweise)
- Fester Schreibtisch – kein Desk-Sharing

### Arbeitszeit & Aufgaben

- Gleitzeit oder angepasste Arbeitszeiten
- Klare schriftliche Aufgabenbeschreibungen
- Vermeidung von Last-Minute-Änderungen
- Regelmäßige, strukturierte Gespräche
- Angepasste Pausenregelungen

### Kommunikation & Prozesse

- Alle wichtigen Infos schriftlich (E-Mail statt mündlich)
- Feste Ansprechperson im Team
- Vorab-Agendas fuer Meetings
- Verzicht auf kurzfristige Planbrüche
- Klare Prioritätensetzung bei mehreren Aufgaben

### Prüfungen & Beurteilung

- Zeitverlängerung bei Prüfungen oder Assessments
- Einzelprüfung statt Gruppenprüfung
- Alternative Nachweisformen (schriftlich statt mündlich)
- Klare Kriterien und keine ambigen Bewertungsmaßstäbe
- Rückmeldung schriftlich und konkret

### Förderung & Beratung

- Unterstützung durch das Integrationsamt beantragen
- Job-Coaching durch Unterstützte Beschäftigung (UB)
- Autismusspezifisches Coaching für Mitarbeitende
- Interne Schulung des Teams (mit Zustimmung)
- Betriebliche Eingliederung (BEM) bei Fehlzeiten

## Einstellung & Bewerbungsprozess

Wie autistische Bewerber oft benachteiligt werden – und was anders gehen kann

Klassische Bewerbungsverfahren benachteiligen autistische Menschen strukturell – obwohl deren fachliche Eignung oft ausserordentlich ist. Kleine Anpassungen ermöglichen eine faire Beurteilung.

### Stellenausschreibung

Anforderungen klar und konkret formulieren. Keine vagen Begriffe wie 'Teampayer' oder 'kommunikationsstark' ohne Beschreibung, was das konkret bedeutet.

### Bewerbungsunterlagen

Lücken im Lebenslauf oder unkonventionelle Wege erklären lassen – nicht als Ausschlusskriterium werten. Autistische Menschen haben oft atypische Berufswege.

### Vorstellungsgespräch

Fragen vorab schriftlich mitschicken. Kein Small-Talk-Anteil in der Bewertung. Konkrete Fachfragen statt sozialer Eindruck als Kriterium.

### Assessment Center

Gruppenaufgaben und Social-Skills-Übungen benachteiligen strukturell. Alternative: Einzeltest, Fachaufgabe oder Probearbeit mit klarer Aufgabenstellung.

### Probezeit

Klare Erwartungen, regelmäßige Rückmeldung, explizite Formulierung was gut läuft und was nicht. Keine impliziten Signale erwarten.

## Der wirtschaftliche Nutzen

Was Unternehmen gewinnen – konkret

Die Beschäftigung autistischer Mitarbeitender wird oft als soziales Engagement wahrgenommen. Dabei ist es schlicht gutes Personalmanagement.

Geringere Fluktuation	Hohe Qualität	Fördermittel	Diversität als Ressource
Bei guten Bedingungen bleiben autistische Mitarbeitende langfristig. Fluktuation und Einarbeitungskosten sinken deutlich.	In passenden Aufgaben: außerordentliche Präzision und Gründlichkeit. Fehlerquoten sinken in qualitätssensiblen Bereichen.	Integrationsamt fördert Einstellung und Ausstattung. Ausgleichsabgabe entfällt. Wirtschaftliche Vorteile sind real.	Neurodivergente Denkweisen lösen Probleme anders – und oft effektiver. Innovation entsteht durch Perspektivvielfalt.

*"Wir haben aufgehört, ihn als Herausforderung zu sehen. Und angefangen, uns zu fragen: Wie gestalten wir die Umgebung so, dass er das einbringen kann, was er wirklich kann? Seitdem läuft es."*

– Teamleiter, Logistikunternehmen

### Weitere Informationen & Unterstützung:

Integrationsamt Ihrer Region | Inklusionsbeauftragte Ihres Bundeslandes | Bundesagentur fuer Arbeit – Reha und Schwerbehinderung | autismus Deutschland e. V. | autismus-ratgeber.de – weitere Downloads und Infomaterialien

Stand: Mai 2025 | Quelle: autismus-ratgeber.de | Kein Ersatz fuer Rechtsberatung. | Rechtsangaben beziehen sich auf das deutsche Recht (AGG, SGB IX). Bei konkreten Fragen wenden Sie sich an das zuständige Integrationsamt.