

Rechte im Job mit Schwerbehinderung

Was Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen und einem anerkannten GdB im Arbeitsleben zusteht – kompakt und praxisnah erklärt

Ab wann gelten diese Rechte?

Die meisten Rechte gelten ab einem anerkannten **Grad der Behinderung (GdB) von 50** – dann spricht man von **Schwerbehinderung**. Der Schwerbehindertenausweis wird beim Versorgungsamt beantragt. Bei einem GdB von 30–49 besteht die Möglichkeit der **Gleichstellung** durch die Agentur für Arbeit – dann greifen viele Rechte ebenfalls. Menschen mit ASS erhalten häufig einen GdB zwischen 30 und 80, je nach Ausprägung und Komorbiditäten.

GdB-Übersicht – was ab wann gilt

GdB	Status	Was gilt
20–40	Behinderung (kein Ausweis)	Steuerlicher Behindertenpauschbetrag. Keine arbeitsrechtlichen Sonderrechte.
30–49	Gleichstellung möglich	Antrag bei Agentur für Arbeit. Danach: Kündigungsschutz und andere Rechte wie bei GdB 50.
50–100	Schwerbehinderung	Schwerbehindertenausweis. Alle Rechte nach SGB IX. Zusatzurlaub, Kündigungsschutz, behinderungsgerechter Arbeitsplatz.
ab 50 + Mer kzeichen	Erhöhte Leistungen	z. B. Merkzeichen G, H, RF: weitere steuerliche und soziale Vorteile. Merkzeichen müssen gesondert beantragt werden.

Die 10 wichtigsten Rechte im Überblick

1

5 Tage Zusatzurlaub pro Jahr

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben Anspruch auf 5 zusätzliche Arbeitstage Urlaub pro Jahr – unabhängig von tariflichen Regelungen.

Rechtsgrundlage: § 208 SGB IX

2

Besonderer Kündigungsschutz

Eine ordentliche Kündigung ist nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes wirksam. Das gibt wertvolle Zeit und Schutz. Gilt ab einer Beschäftigungsdauer von mehr als 6 Monaten.

Rechtsgrundlage: §§ 168–175 SGB IX

3

Behinderungsgerechte Beschäftigung

Arbeitgeber müssen die Beschäftigung so einrichten, dass die Behinderung berücksichtigt wird – angepasste Aufgaben, Hilfsmittel, Arbeitszeiten, Umgebung.

Rechtsgrundlage: § 164 Abs. 4 SGB IX

4

Technische Arbeitshilfen und Ausstattung

Behinderungsbedingt notwendige technische Hilfen am Arbeitsplatz müssen vom Arbeitgeber bereitgestellt werden. Finanzierung über das Integrationsamt möglich.

Rechtsgrundlage: § 164 Abs. 4 SGB IX

5

Arbeitsassistenz

Schwerbehinderte Menschen können eine persönliche Arbeitsassistenz beantragen – eine Person, die bei der Ausführung der Arbeit unterstützt. Finanzierung über die Agentur für Arbeit / Integrationsamt.

Rechtsgrundlage: § 185 Abs. 5 SGB IX

6

Schwerbehindertenvertretung (SBV)

In Betrieben mit mindestens 5 schwerbehinderten Beschäftigten wird eine SBV gewählt. Sie vertritt Ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber und muss bei allen Maßnahmen beteiligt werden.

Rechtsgrundlage: §§ 176–180 SGB IX

7

Beteiligung bei allen Maßnahmen

Bei Einstellung, Versetzung, Abmahnung, Kündigung: die SBV muss stets rechtzeitig und umfassend informiert werden. Ohne Beteiligung der SBV können Maßnahmen anfechtbar sein.

Rechtsgrundlage: § 178 SGB IX

8

Freistellung für Rehabilitationsmaßnahmen

Für Maßnahmen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation haben Schwerbehinderte Anspruch auf bezahlte Freistellung.

Rechtsgrundlage: § 164 Abs. 5 SGB IX

9

Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen 5 % ihrer Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Tun sie das nicht, zahlen sie eine Ausgleichsabgabe – die für Förderungen genutzt wird.

Rechtsgrundlage: §§ 154–160 SGB IX

10

Förderung durch das Integrationsamt

Das Integrationsamt kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziell fördern – für Ausstattung, Arbeitsassistenz, Qualifizierung und behinderungsgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes.

Rechtsgrundlage: § 185 SGB IX

Besonderheiten bei Autismus im Arbeitsalltag

Bei ASS sind bestimmte Anpassungen des Arbeitsplatzes besonders relevant, die über allgemeine Schwerbehinderungsrechte hinausgehen:

- **Ruhiger Arbeitsplatz / Einzelbüro**

Laute Großraumbüros können für Menschen mit ASS massiv belastend sein. Ein Antrag auf ruhigeren Arbeitsplatz oder Homeoffice kann über das Integrationsamt oder als Nachteilsausgleich beantragt werden.

- **Klare, schriftliche Aufgabenstellung**

Mündliche Anweisungen, implizite Erwartungen und unstrukturierte Aufgaben sind für viele Menschen mit ASS schwierig. Ein Anspruch auf schriftliche und klare Kommunikation kann eingefordert werden.

■ Flexible oder angepasste Arbeitszeiten

Sensorische Überlastung durch Stoßzeiten, Meetingmarathon oder unregelmäßige Schichten. Angepasste Arbeitszeiten sind als behinderungsgerechte Anpassung beantragbar.

■ Homeoffice als behinderungsgerechte Maßnahme

Homeoffice kann als Teil der behinderungsgerechten Beschäftigung eingefordert werden – wenn es die Behinderung erfordert. Das gilt unabhängig von betrieblichen Homeoffice-Regelungen.

■ Jobcoaching / Berufsbegleitung

Über den Integrationsfachdienst (IFD) kann eine begleitende Unterstützung im Job beantragt werden – für den Einstieg, bei Konflikten oder bei Veränderungen im Betrieb.

■ Schutz vor Überforderung und Ausgrenzung

Mobbing, Ausgrenzung oder systematische Benachteiligung aufgrund der Behinderung sind verboten (AGG). Das Integrationsamt kann bei Konflikten vermitteln.

Muss ich meine Behinderung offenbaren?

Diese Frage beschäftigt viele Menschen mit ASS besonders intensiv. Die Antwort ist differenziert:

Situation	Offenbarungspflicht?
Bewerbungsgespräch – allgemein	Nein. Sie müssen ASS oder Behinderung nicht angeben.
Frage nach Schwerbehinderung im Bewerbungsgespräch	Nein. Diese Frage ist unzulässig und muss nicht beantwortet werden.
Um Nachteilsausgleich / Rechte einzufordern	Ja – dafür müssen Sie die Behinderung gegenüber dem Arbeitgeber angeben.
Im laufenden Arbeitsverhältnis gegenüber SBV	Empfohlen – die SBV hat Schweigepflicht und kann nur helfen wenn informiert.
Bei Kündigung (um Schutz zu aktivieren)	Ja – der besondere Kündigungsschutz greift nur wenn die Behinderung bekannt ist.
Gegenüber Kollegen	Nein. Das ist Ihre persönliche Entscheidung.

Strategischer Tipp zum Zeitpunkt der Offenbarung
 Viele Menschen mit ASS warten mit der Offenbarung, bis sie den Job sicher haben und das Vertrauen aufgebaut ist. Das ist rechtlich erlaubt. Der Kündigungsschutz gilt aber nur, wenn die Behinderung dem Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung bekannt war – oder Sie ihn innerhalb von 3 Wochen nach der Kündigung informieren.

Anlaufstellen – wer hilft?

Stelle	Wofür zuständig
Integrationsamt	Besonderer Kündigungsschutz, Förderungen für Arbeitgeber und -nehmer, Arbeitsassistenz, Konfliktbegleitung.
Integrationsfachdienst (IFD)	Berufsbegleitung, Jobcoaching, Unterstützung bei Stellensuche, Beratung für Arbeitgeber und Betroffene.
Schwerbehindertenvertretung (SBV)	Interessenvertretung im Betrieb, Beteiligung bei allen Maßnahmen, Ansprechpartner für Konflikte.

Agentur für Arbeit	Gleichstellung, Förderungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Berufsberatung für Menschen mit Behinderung.
VdK Sozialverband (vdk.de)	Kostenlose Sozialrechtsberatung, Unterstützung bei Widersprüchen und Klagen.
Autismus Deutschland e.V. (autismus.de)	Regionale Beratungsstellen, Informationen zu Rechten, Vermittlung von Fachdiensten.
Betriebsrat	Im Betrieb: Ansprechpartner bei Konflikten, Beteiligung bei Maßnahmen, Interessenausgleich.

Checkliste: Habe ich alles genutzt?

Schwerbehindertenausweis beantragt

Beim Versorgungsamt der Gemeinde / des Landkreises.

→ *GdB 30–49: Gleichstellung bei Agentur für Arbeit beantragen.*

Arbeitgeber über Schwerbehinderung informiert

Nur wenn Nachteilsausgleiche oder Schutzrechte genutzt werden sollen.

Schwerbehindertenvertretung kontaktiert

Die SBV ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Zusatzurlaub beim Arbeitgeber beantragt

5 Tage pro Jahr – schriftlich beantragen.

Behinderungsgerechte Arbeitsplatzanpassung beantragt

Beim Arbeitgeber und ggf. beim Integrationsamt.

Integrationsfachdienst (IFD) kontaktiert

Kostenlos – bei Stellensuche, Jobcoaching oder Konflikten.

Bei Kündigung sofort Integrationsamt einschalten

Ohne Zustimmung des Integrationsamtes ist Kündigung unwirksam.

→ *Frist: innerhalb von 3 Wochen nach Kündigung die Behinderung mitteilen wenn noch nicht bekannt.*

Mein Integrationsamt:

Telefon:

Schwerbehindertenvertretung im Betrieb:

Telefon:

Integrationsfachdienst (IFD) in meiner Region:

Dieses Infoblatt informiert allgemein über arbeitsrechtliche Rechte bei Schwerbehinderung. Die konkrete Anwendung hängt vom Einzelfall ab. Für individuelle Beratung wenden Sie sich an das Integrationsamt, den Integrationsfachdienst oder einen Fachanwalt für Arbeitsrecht. Stand: Mai 2025.

autismus-ratgeber.de | info@autismus-ratgeber.de | Weitere Infoblätter, Checklisten und Musterbriefe unter autismus-ratgeber.de