

Muss ich meinen Arbeitgeber über meinen Autismus informieren?

Offenbarungspflicht, Schweigepflicht und die kluge Entscheidung dazwischen

Infoblatt · Stand: Mai 2025 · autismus-ratgeber.de

Eine der meistgestellten Fragen autistischer Arbeitnehmer: Muss ich meinem Arbeitgeber sagen, dass ich autistisch bin? Die kurze Antwort lautet: Nein – grundsätzlich nicht. Die längere Antwort ist differenzierter und hängt von der Situation ab.

Dieses Infoblatt erklärt die Rechtslage in Deutschland, wann eine Offenbarung sinnvoll sein kann, welche Schutzrechte es gibt – und wie man die Entscheidung strategisch trifft.

1. Die Rechtslage – was gilt in Deutschland?

In Deutschland besteht grundsätzlich **keine Offenbarungspflicht** gegenüber dem Arbeitgeber bezüglich Behinderungen oder Erkrankungen. Das ergibt sich aus mehreren Rechtsquellen:

Art. 2 GG	Allgemeines Persönlichkeitsrecht – schützt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Niemand muss Gesundheitsdaten preisgeben.
§ 26 BDSG / Art. 9 DSGVO	Besondere Kategorien personenbezogener Daten – Gesundheitsdaten dürfen vom Arbeitgeber nur in engen Ausnahmen verlangt werden.
§ 1 AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – verbietet Diskriminierung wegen Behinderung im Arbeitsleben.
§ 241 Abs. 2 BGB	Treuepflicht im Arbeitsverhältnis – begrenzt zulässige Fragen des Arbeitgebers auf das betrieblich Notwendige.
BAG-Rechtsprechung	Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt bestätigt: Fragen nach Behinderungen sind grundsätzlich unzulässig, sofern kein unmittelbarer Bezug zur Arbeitstätigkeit besteht.

Grundsatz: Schweigerecht

Autismus ist eine Behinderung im Sinne des AGG und des SGB IX. Als solche unterliegt sie dem besonderen Diskriminierungsschutz. Der Arbeitgeber darf nicht fragen, ob eine Behinderung vorliegt – und man ist nicht verpflichtet, es zu sagen. Eine Lüge auf eine unzulässige Frage ist rechtlich zulässig.

2. Wann muss oder sollte ich informieren – Ausnahmen und Grenzen

Das Schweigerecht gilt nicht unbegrenzt. Es gibt Situationen, in denen eine Offenbarung rechtlich geboten oder praktisch sinnvoll ist:

Eignung für die konkrete Stelle	Wenn die Behinderung dazu führt, dass die wesentlichen Aufgaben der Stelle nicht erfüllt werden können, und der Arbeitgeber danach fragt – dann kann eine Offenbarungspflicht bestehen. Beispiel: Lkw-Fahrer mit epileptischen Anfällen.
Anspruch auf Nachteilsausgleiche	Wer den besonderen Kündigungsschutz, Zusatzurlaub oder Nachteilsausgleiche nach SGB IX nutzen will, muss dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung mitteilen – freiwillig und nur soweit nötig.
Betriebliche Anpassungen (Barrierefreiheit)	Wer Anpassungen des Arbeitsplatzes, der Aufgaben oder der Arbeitszeiten einfordert, muss den Bedarf begründen – nicht zwingend die Diagnose nennen, aber den funktionalen Bedarf erklären.
Gleichstellungsantrag	Wer Gleichstellung nach § 2 SGB IX beantragen will (GdB 30-40), muss die Behinderung gegenüber der Agentur für Arbeit offenbaren – nicht zwingend dem Arbeitgeber direkt.

3. Offenbaren oder nicht? – Die wichtigsten Abwägungen

Es gibt kein Patentrezept. Die Entscheidung hängt von der Person, dem Betrieb, der Stelle und dem Verhältnis zum Arbeitgeber ab. Hier sind die häufigsten Argumente:

Ja, offenbaren – wenn ...	Kein Offenbarungszwang – weil ...
<ul style="list-style-type: none"> Nachteilsausgleiche (Zusatzurlaub, Kündigungsschutz) gewünscht werden 	<ul style="list-style-type: none"> Kein konkreter Vorteil durch die Offenbarung erkennbar ist
<ul style="list-style-type: none"> Anpassungen des Arbeitsplatzes oder der Aufgaben gebraucht werden 	<ul style="list-style-type: none"> Betriebliche Kultur eher konservativ oder unbekannt
<ul style="list-style-type: none"> Das Unternehmen nachweislich inklusiv aufgestellt ist 	<ul style="list-style-type: none"> Bewerbungsphase – Fragen nach Behinderung sind unzulässig
<ul style="list-style-type: none"> Offene Unternehmenskultur und Vertrauen in die Führungskraft 	<ul style="list-style-type: none"> Behinderung hat keinen Einfluss auf die Jobausübung
<ul style="list-style-type: none"> Burnout oder Krisen durch fehlende Unterstützung drohen 	<ul style="list-style-type: none"> Negative Vorerfahrungen mit Offenbarungen im selben Betrieb
<ul style="list-style-type: none"> Integrationsfachdienst (IFD) soll einbezogen werden 	<ul style="list-style-type: none"> Vorbehalte oder Stigmatisierung im Team zu erwarten

4. Besonderheit: Bewerbungsphase

In der Bewerbungsphase gelten besondere Regeln. Fragen nach Behinderungen sind in aller Regel unzulässig.

■ Fragen nach Behinderung im Vorstellungsgespräch

Fragt ein Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren nach einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, ist diese Frage in aller Regel unzulässig. Man darf sie verneinen oder ausweichen – ohne rechtliche Konsequenzen. Eine Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung ist ausgeschlossen, wenn die Frage unzulässig war.

- Im Lebenslauf und Anschreiben: keine Pflicht zur Erwähnung einer Behinderung.
- Im Vorstellungsgespräch: unzulässige Fragen dürfen verneint werden.
- Ausnahme: Wenn die Behinderung die Eignung für die konkrete Stelle grundlegend berührt, kann eine Pflicht zur Offenbarung entstehen.
- Der Schwerbehindertenausweis muss dem Arbeitgeber erst nach Einstellung und nur auf freiwilliger Basis vorgelegt werden – ausser man möchte die damit verbundenen Vorteile nutzen.
- Öffentlicher Dienst: Schwerbehinderte Bewerber haben ein Recht auf Einladung zum Vorstellungsgespräch. Um dieses Recht geltend zu machen, muss die Schwerbehinderung im Bewerbungsschreiben erwähnt werden.

5. Die Schwerbehinderung dem Arbeitgeber mitteilen – wie und wann?

Wer die Schwerbehinderung mitteilen möchte oder muss, kann das strategisch und zu einem selbst gewählten Zeitpunkt tun. Wichtig: Man entscheidet selbst, wem, wann und wie viel man sagt.

1	Zeitpunkt wählen Nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrags oder nach der Probezeit ist ein häufig gewählter Moment. Innerhalb von drei Wochen nach Kenntnis greift der besondere Kündigungsschutz.
2	Umfang der Information festlegen Man muss nicht die Diagnose nennen. Es reicht, den Schwerbehindertenausweis vorzulegen und konkrete Anpassungsbedarfe zu benennen.
3	Den richtigen Weg wählen Direkt an Personalstelle oder Vorgesetzte. Alternativ: Schwerbehindertenvertretung (wenn vorhanden) oder Integrationsfachdienst (IFD) als Vermittler einschalten.
4	Schriftlich festhalten Vereinbarte Anpassungen (Zeiten, Aufgaben, Hilfsmittel) immer schriftlich bestätigen lassen.
5	Nicht mehr als nötig preisgeben Diagnose, Behandlungsdetails und private Umstände bleiben grundsätzlich privat. Der Arbeitgeber braucht nur das, was für die Arbeitsgestaltung relevant ist.

6. Welche Schutzrechte bestehen nach der Offenbarung?

Wer die Schwerbehinderung offenbart hat, genießt besondere gesetzliche Schutzrechte. Diese lohnen oft den Schritt:

Besonderer Kündigungsschutz	Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des Integrationsamts (§ 168 SGB IX). Gilt ab sechs Monaten Beschäftigung und wenn der GdB \geq 50 (oder Gleichstellung vorliegt).
Zusatzurlaub	Fünf zusätzliche Urlaubstage pro Jahr (§ 208 SGB IX) – unabhängig von Betriebsgrösse oder Tarifvertrag.
Arbeitsplatzanpassung	Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes (§ 164 SGB IX): Hilfsmittel, barrierefreie Ausstattung, angepasste Aufgaben oder Arbeitszeiten.
Beschäftigungspflicht	Arbeitgeber ab 20 Beschäftigten sind verpflichtet, mindestens 5 % der Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 154 SGB IX). Das schafft faktischen Schutz.
Integrationsfachdienst (IFD)	Kostenlose Beratung und Begleitung am Arbeitsplatz – vermittelt, unterstützt bei Konflikten, berät Arbeitgeber.
Schwerbehindertenvertretung	In Betrieben ab fünf schwerbehinderten Beschäftigten wird eine Schwerbehindertenvertretung gewählt – wichtige Ansprechperson für Betroffene.

7. Was tun bei Diskriminierung nach der Offenbarung?

Leider kommt es vor, dass eine Offenbarung zu Nachteilen führt – feindseligem Verhalten, übergangenen Beförderungen oder Kündigung. Das ist verboten. Folgende Schritte helfen:

- Vorfall dokumentieren: Datum, Ort, Beteiligte, genaue Aussagen schriftlich festhalten.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) kontaktieren: kostenlose Erstberatung, Mediation, Informationen zu Rechtsmitteln. antidiskriminierungsstelle.de
- Beschwerde beim Betriebsrat oder der Schwerbehindertenvertretung einreichen.
- Klage nach AGG: Schadensersatz und Entschädigung sind möglich. Frist: drei Monate nach dem diskriminierenden Vorfall.
- Integrationsfachdienst (IFD) einschalten: kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermitteln.
- Integrationsamt informieren: bei drohender Kündigung sofort – es hat Zustimmungspflicht und kann schützend eingreifen.

■ Fristen beachten

Eine Klage nach dem AGG muss innerhalb von zwei Monaten nach dem diskriminierenden Vorfall beim Arbeitsgericht eingereicht werden. Vorher muss innerhalb von zwei Monaten schriftlich beim Arbeitgeber Entschädigung geltend gemacht werden. Diese Fristen sind hart – sofort handeln und Rechtsberatung suchen.

8. Autismus-spezifische Überlegungen

Autismus ist unsichtbar. Das macht die Entscheidung zur Offenbarung besonders komplex – und besonders persönlich.

Masking erschöpft

Wer dauerhaft Autismus verbirgt (Masking), zahlt einen hohen Preis an Energie. Eine Offenbarung kann diese Last reduzieren – aber nur, wenn das Umfeld sicher ist.

Sensory needs erklären

Statt die Diagnose zu nennen kann man auch konkrete Bedarfe ansprechen: ruhigerer Arbeitsplatz, klare Kommunikation, feste Strukturen. Das wirkt oft entwaffnend und sachlich.

Diagnose vs. Bedarf

Man kann Anpassungen fordern, ohne die Diagnose zu nennen. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf die Diagnose – nur auf die Information, welche Anpassungen benoetigt werden.

Selektive Offenbarung

Man darf selbst entscheiden, wem man was sagt: der Personalabteilung, aber nicht dem Team. Dem direkten Vorgesetzten, aber nicht dem Geschaeftsfuehrer. Die Information kann gezielt weitergegeben werden.

9. Anlaufstellen und Beratung

Integrationsfachdienst (IFD)	Kostenlose Beratung und Begleitung am Arbeitsplatz. Suche über: integrationsaemter.de
Integrationsamt	Zuständig für Kündigungsschutz und Arbeitsplatzanpassung. Zugehörig zum jeweiligen Landesamt.
Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)	antidiskriminierungsstelle.de – kostenlose Erstberatung bei Diskriminierung.
EUTB – Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung	eutb.de – unabhängige Beratung zu allen Teilhabe- und Arbeitsfragen.
Bundesagentur für Arbeit / Reha-Beratung	arbeitsagentur.de – berät zu Nachteilsausgleichen und Foerdermoeglichkeiten.
autismus Deutschland e.V.	autismus.de – regionale Anlaufstellen, Rechtsinfos, Beratung.

Wichtiger Hinweis

Dieses Infoblatt gibt einen allgemeinen Überblick über die Rechtslage in Deutschland (Stand: Mai 2025). Es ersetzt keine individuelle Rechtsberatung. Konkrete Fälle sollten mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht, dem IFD oder der Antidiskriminierungsstelle besprochen werden. Rechtsprechung und gesetzliche Regelungen koennen sich ändern.

Stand: Mai 2025 · autismus-ratgeber.de · Weitere Infoblätter und Downloads unter autismus-ratgeber.de