Anpassungen am Arbeitsplatz für autistische Erwachsene

Ein Überblick über mögliche Anpassungen, deine Rechte und den Weg ins Gespräch

Warum Anpassungen?

Viele autistische Menschen nehmen Reize, Sprache und Abläufe anders wahr als nicht-autistische und verarbeiten sie anders. In einer Befragung gaben viele autistische Erwachsene zum Beispiel an, überempfindlich auf grelles und blinkendes Licht, laute Geräusche, viele Gespräche gleichzeitig und starke Gerüche zu reagieren (MacLennan et al., 2022). Telefonate fielen vielen Befragten deutlich schwerer als schriftliche Absprachen (Howard & Sedgewick, 2021), und unklare Zuständigkeiten erzeugten bei der Arbeit erheblichen Stress (Kenny et al., 2026).

Ich gehe vom Neurodiversitätsparadigma aus, also von der Sicht, dass Unterschiede in der Arbeitsweise des Gehirns zur natürlichen Vielfalt gehören und Wertschätzung verdienen. Schwierigkeiten entstehen nach diesem Verständnis vor allem dort, wo eine Person und ihre Umgebung nicht gut zueinander passen (Cope & Remington, 2022).

An dieser Passung setzen Anpassungen am Arbeitsplatz an (englisch „reasonable accommodation“, in Großbritannien „reasonable adjustments“), also Änderungen an Umgebung, Kommunikation, Arbeitszeit oder Aufgaben, die dir das Arbeiten erleichtern. Die UN-Behindertenrechtskonvention und das europäische Recht nennen sie „angemessene Vorkehrungen“: notwendige und geeignete Änderungen, die im Einzelfall erforderlich sind, damit Menschen mit Behinderungen ihre Menschenrechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt mit anderen wahrnehmen können, solange sie keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen (Art. 2 Unterabs. 4 UN-BRK).

Wer bei der Arbeit ständig gegen Lärm oder Licht anarbeitet oder seine autistischen Eigenheiten verbirgt, kann dafür viel Energie verbrauchen. Viele autistische Menschen unterdrücken eigene Verhaltensweisen und spielen ein unauffälliges Verhalten nach, um sich anzupassen und nicht aufzufallen. Autistische Erwachsene beschrieben dieses Verbergen und Ausgleichen, das in der Forschung Camouflaging und oft auch Masking genannt wird, als geistig, körperlich und emotional erschöpfend (Hull et al., 2017). In einer weiteren Befragung gehörte die Arbeit zu den formellen Situationen, in denen Befragte maskierten, und wer durchgehend wenig maskierte, hatte niedrigere Stresswerte als wer viel oder nur in manchen Situationen maskierte (Cage & Troxell-Whitman, 2019).

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Eine Person aus einer Studie zu autistischem Burnout schilderte, sie habe die Lampen über ihrem Schreibtisch entfernen lassen und trage eine aufsteckbare Sonnenbrille; das und weitere Anpassungen hätten ihr Zeit und Energie zurückgegeben (Raymaker et al., 2020). Anpassungen können also Kapazitäten zurückgeben, die dann für die Arbeit selbst bleiben und für das, was du besonders gut kannst. Zu ihren Stärken zählten autistische Beschäftigte in einer Befragung unter anderem lange, tiefe Konzentration, Genauigkeit und gründliches Fachwissen (Cope & Remington, 2022).

Grundprinzip

Anpassungen schaffen gleiche Chancen auf Teilhabe. Sie bauen Barrieren ab, die dich daran hindern, gleichberechtigt mit anderen am Berufsleben teilzunehmen (EuGH, 2013, Rn. 54).

Mögliche Anpassungen

Die Beispiele stützen sich auf Befragungen autistischer Erwachsener zu Anpassungen, die sie beantragt oder als hilfreich erlebt hatten, und zu dem, was ihnen bei der Arbeit schwerfiel. In einer britischen Befragung erlebten die Teilnehmenden Änderungen an Aufgaben, Arbeitszeit und Unterstützung am häufigsten als erfolgreich; bei Änderungen an Kommunikation und Arbeitskultur nannten etwa gleich viele Befragte erfolgreiche wie erfolglose Beispiele (Davies et al., 2022).

Anpassungen für die Sinneseindrücke

- Kopfhörer mit Geräuschunterdrückung oder Gehörschutz wie Ohrstöpsel, um Lärm zu dämpfen. Neue oder eigene Ausstattung, zum Beispiel Kopfhörer mit Geräuschunterdrückung, war in der britischen Befragung die Änderung an der Umgebung, die am häufigsten als erfolgreich genannt wurde (Davies et al., 2022).
- Angepasstes Licht: gedimmt, indirekt, ohne Flackern. Notfalls geht es auch ganz ohne Lampe über deinem Platz, wie bei der eingangs genannten Person (Raymaker et al., 2020). Auf grelles und blinkendes Licht reagierten viele befragte autistische Erwachsene überempfindlich (MacLennan et al., 2022); manche nutzten einen Blaulichtfilter am Bildschirm (Romualdez et al., 2021).
- Ein fester, reizarmer Platz abseits von Durchgangswegen, Drucker oder Kaffeeküche. In einer deutschen Befragung waren Ausstattung und Arbeitsumgebung das am häufigsten genannte Problem, zum Beispiel der Lärm im Großraumbüro (Lorenz et al., 2016), und ein fest zugewiesener Schreibtisch statt wechselnder Plätze half Befragten in Großbritannien (Davies et al., 2022; Romualdez et al., 2021).

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

- Ein eigenes Büro oder ein ruhiger Rückzugsraum, wenn du ihn brauchst. Einen zugewiesenen Schreibtisch oder ein eigenes Büro erlebten in einer britischen Befragung 13 Befragte als erfolgreich und 3 als erfolglos, ausgewiesene ruhige Räume dagegen nur 7 als erfolgreich und 13 als erfolglos (Davies et al., 2022). Es lohnt sich also, genau zu vereinbaren, wann und wie du einen Rückzugsraum nutzen kannst.
- Die Temperatur selbst regeln können, etwa über Heizung, Fenster oder Ventilator. Denn in einer Befragung gab gut die Hälfte der befragten autistischen Erwachsenen an, überempfindlich auf Hitze zu reagieren (MacLennan et al., 2022).
- Eine duftarme Umgebung ohne Duftkerzen oder Raumsprays; Kolleg:innen in unmittelbarer Nähe kannst du bitten, auf starkes Parfüm zu verzichten. Starke Gerüche und Parfüm empfanden viele befragte autistische Erwachsene als oft unerträglich (MacLennan et al., 2022).

Anpassungen in Bezug auf die Kommunikation

- Arbeitsaufträge schriftlich, per E-Mail, Chat oder in einem Projekt-Tool. Für die Kommunikation bei der Arbeit stand bei autistischen Erwachsenen E-Mail an erster Stelle; Schriftliches gibt Zeit zum Nachdenken, lässt sich mehrmals lesen und hält fest, was gesagt wurde (Howard & Sedgewick, 2021). Vorgegebene Abläufe und Arbeitsstrukturen nannten Befragte häufig als Hürde, etwa unklare Arbeitsanweisungen (Lorenz et al., 2016).
- Besprechungen mit Tagesordnung vorab, klarem Ziel und schriftlichem Protokoll. Befragte wünschten sich Bedenkzeit und schriftlich Festgehaltenes (Howard & Sedgewick, 2021), und zu den beantragten Anpassungen gehörte die Vorankündigung von Änderungen (Davies et al., 2022).
- Zeit zur Vorbereitung auf Besprechungen statt kurzfristig angesetzter Termine. Planbarkeit ist vielen autistischen Menschen wichtig; eine befragte Person beschrieb, dass schon ein Anruf, der sie stört, sie aus dem Fluss reiße und es danach Zeit brauche, wieder hineinzufinden (Howard & Sedgewick, 2021).
- Direkte, explizite Kommunikation ohne unausgesprochene Erwartungen oder Andeutungen, möglichst mit einer Frage nach der anderen (Davies et al., 2022).
- Weniger Telefonate. E-Mail oder, wo dies üblich ist, Chat als Alternative. Die Abneigung gegen Telefonate war das deutlichste Muster in den freien Antworten einer Befragung von 245 autistischen Erwachsenen; am häufigsten nannten sie lähmende Angst, außerdem das Tempo und die fehlende Mimik und Körpersprache (Howard & Sedgewick, 2021).
- Klare Rückmeldungen, die konkret sagen, was gut war und was sich ändern soll. Autistische Beschäftigte gaben an, es als herausfordernd zu erleben, Rückmeldungen von Kolleg:innen und Vorgesetzten richtig zu deuten (Bury et al., 2021).

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Anpassungen in Bezug auf Zeit und Struktur

- Flexible Arbeitszeiten, etwa ein früher Beginn in ruhigeren Stunden oder eine Kernzeit statt fester Zeiten. Änderungen der Arbeitszeit, zum Beispiel um dem Berufsverkehr auszuweichen, nannten 19 Befragte als erfolgreiche und 5 als erfolglose Anpassung (Davies et al., 2022).
- Home-Office, ganz oder an einzelnen Tagen. In der britischen Befragung nannten 13 Befragte das Arbeiten von zu Hause als erfolgreiche Anpassung und niemand als erfolglose (Davies et al., 2022); die Daten stammen aus der Zeit vor der Corona-Pandemie.
- Vorhersehbare Abläufe (Kenny et al., 2026) und frühzeitige Information, wenn sich etwas ändert (Davies et al., 2022).
- Pausen nach Bedarf statt zu festen Zeiten. Zusätzliche Pausen oder mehr Zeit für Aufgaben nannten drei Befragte als erfolgreiche und niemand als erfolglose Anpassung (Davies et al., 2022). Eine befragte Person schuf sich kurze Reizpausen: jeweils fünf Minuten in einem Raum mit ausgeschaltetem Licht (MacLennan et al., 2022).
- Mehr Zeit für die Einarbeitung in neue Aufgaben. Probleme mit Einarbeitung und Ansprechperson, etwa zu wenig Anleitung, nannten Befragte als Hürde (Lorenz et al., 2016), und auch die europäische Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie führt die Anpassung von Einarbeitungsmaßnahmen als Beispiel an (Richtlinie 2000/78/EG, Erwägungsgrund 20).
- Weniger spontane Anforderungen, damit Tag und Woche planbar bleiben. Eine autistische Hochschulbeschäftigte beschrieb die Unschärfe ihrer Rolle als große Herausforderung: Während sie zu forschen versuche, werde sie ständig mit E-Mails und Anforderungen überhäuft (Kenny et al., 2026).

Anpassungen im Miteinander

- Betriebsfeiern und andere gesellige Termine als freiwilliges Angebot. Solche Anlässe nannten autistische Beschäftigte als eigene Quelle von Schwierigkeiten (Bury et al., 2021), und Änderungen bei sozialen Verpflichtungen gehörten zu den Anpassungen, die Befragte beantragten (Davies et al., 2022).
- Kein Zwang zum Smalltalk, sodass du direkt mit der Aufgabe beginnen kannst. Eine Person aus einer Studie zu Stärken am Arbeitsplatz sagte, ihr fehlendes Interesse an Smalltalk und Selbstdarstellung mache sie produktiver (Cope & Remington, 2022).
- Einzelgespräche statt Gruppenbesprechungen, wo das möglich ist.
- Die Kamera in Online-Besprechungen ausschalten dürfen.
- Eine Mentorin, ein Mentor oder eine feste Ansprechperson für Rückfragen und Orientierung. Vier Befragte erlebten Mentor:innen und Fürsprecher:innen als erfolgreiche und eine Person als erfolglose Anpassungsmaßnahme (Davies et al., 2022).

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Anpassungen in Bezug auf Aufgaben

- Klare, genaue Aufgabenbeschreibungen mit überprüfbaren Zielen statt vager Angaben wie „zeitnah“ oder „angemessen“. Eine autistische Hochschulmitarbeiterin fragte, wie man überhaupt darum bitten solle, dass einem jemand sagt, worin die eigene Arbeit besteht (Kenny et al., 2026).
- Schriftliche Prioritäten, wenn mehrere Aufgaben gleichzeitig laufen. In einer irischen Studie brauchten autistische Hochschulbeschäftigte klare Zuständigkeiten und Prioritäten, erlebten aber oft ausufernde Aufgaben mit vielen gleichzeitigen Anforderungen (Kenny et al., 2026).
- Feste Zeiten für konzentriertes Arbeiten ohne Unterbrechung. Tiefe, lange Konzentration beschrieben viele autistische Beschäftigte als eine ihrer Stärken (Cope & Remington, 2022; Kenny et al., 2026); nach einer Unterbrechung wieder hineinzufinden, kann dagegen Zeit kosten, wie eine befragte Person schilderte (Howard & Sedgewick, 2021).
- Weniger gleichzeitige Aufgaben. Kognitive Anforderungen nannten Befragte einer deutschen Studie als Hürde im Beruf, etwa kaum oder gar nicht mehrere Dinge zugleich erledigen zu können (Lorenz et al., 2016).
- Die Möglichkeit, sich zu spezialisieren, statt ein breites Aufgabenfeld abzudecken. Eine an den eigenen Stärken ausgerichtete Rolle gehörte zu den Anpassungen, die autistische Beschäftigte beantragten (Davies et al., 2022). Ob jemand die eigenen Stärken einsetzen konnte, hing in einer deutschen Befragung eng mit der Zufriedenheit im Job zusammen (Lorenz et al., 2016).

Rechtlicher Rahmen in Deutschland

Wichtig

Dieser Teil ist keine Rechtsberatung, da ich über keine juristische Qualifikation verfüge. Die folgenden Punkte fassen zusammen, was in den Gesetzen steht und wie ich sie verstehe, Stand Oktober 2026. Ob und wie sie für dich gelten, klärst du am besten mit Fachanwält:innen für Arbeitsrecht, mit der Schwerbehindertenvertretung oder mit einer der Anlaufstellen am Ende dieses Blatts.

- **Schutz vor Benachteiligung:** Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet, Beschäftigte und Bewerber:innen wegen einer Behinderung zu benachteiligen (§ 1, § 2 Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 7 Abs. 1 AGG). Für Kündigungen verweist das Gesetz auf den Kündigungsschutz (§ 2 Abs. 4 AGG); eine Kündigung, die wegen einer Behinderung benachteiligt, kann trotzdem unwirksam sein (BAG, 2013, Rn. 14–16).

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

- **Anspruch bei Schwerbehinderung oder Gleichstellung:** Du kannst von deinem Arbeitgeber eine behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit und die nötigen technischen Arbeitshilfen verlangen, soweit das für ihn zumutbar ist, ihn nicht unverhältnismäßig belastet und keine Arbeitsschutzvorschriften oder, bei Beamt:innen, beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen (§ 164 Abs. 4, § 151 Abs. 3 SGB IX).
- **Ohne Schwerbehinderung:** Auch dann kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, angemessene Vorkehrungen zu treffen, wenn eine Behinderung im Sinne des AGG vorliegt; auf einen bestimmten Grad der Behinderung kommt es dafür nicht an. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG, 2013, Rn. 53, 57). Wie weit das in deinem Fall reicht, kann eine rechtliche Beratung dir sagen.
- **Grad der Behinderung:** Er gibt in Zehnerschritten an, wie stark sich Beeinträchtigungen auf die Teilhabe auswirken, und wird auf Antrag festgestellt (§ 152 Abs. 1 SGB IX). Autismus ist in der Versorgungsmedizin-Verordnung, nach der der Grad bemessen wird, ausdrücklich aufgeführt (VersMedV, Anlage, Teil B, Nr. 3.5.1). Ab einem Grad von 50 giltst du als schwerbehindert, wenn du in Deutschland wohnst oder arbeitest. Bei einem Grad von 30 oder 40 kannst du bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt zu werden, wenn du wegen deiner Behinderung ohne Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz bekommen oder behalten kannst (§ 2 Abs. 2 und 3, § 151 Abs. 2 SGB IX). Als Arbeitsplatz zählen dabei Stellen ab 18 Wochenstunden (§ 156 Abs. 3 SGB IX); arbeitest du weniger, lass dich dazu beraten, zum Beispiel bei der Bundesagentur für Arbeit (siehe Anlaufstellen am Ende des Blatts).
- **Weitere Rechte:** ein besonderer Kündigungsschutz, der auch bei Gleichstellung gilt, und Zusatzurlaub, der nur bei Schwerbehinderung gilt. Voraussetzungen und Ausnahmen stehen in § 151 Abs. 3, § 168 bis § 175 und § 208 SGB IX.
- **Geld für Anpassungen:** Die Integrations- und Inklusionsämter, für Münster das LWL-Inklusionsamt Arbeit, können bei Schwerbehinderung oder Gleichstellung dir Geld für technische Arbeitshilfen und deinem Arbeitgeber Geld für die behinderungsgerechte Einrichtung deines Arbeitsplatzes geben (§ 185 Abs. 3 SGB IX). Rehabilitationsträger wie die Bundesagentur für Arbeit oder die Rentenversicherung können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch ohne Schwerbehinderung erbringen, wenn ihre Voraussetzungen erfüllt sind (§ 49 SGB IX).

Die Gesetze stehen im Wortlaut kostenlos unter www.gesetze-im-internet.de.

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Vorgehen in der Praxis

Zu jedem Schritt kannst du direkt hier eintragen. Die Beispiele zeigen, wie eine Antwort aussehen kann.

1. Klären, was dich belastet

Bevor du eine Anpassung beantragst, hilft ein klares Bild davon, was dich belastet und was helfen könnte. Das ist nicht immer leicht: In einer britischen Befragung hatten einige autistische Beschäftigte Mühe zu erkennen, ob sie überhaupt eine Anpassung brauchen oder welche ihnen konkret helfen würde, oft noch vor ihrer Diagnose (Davies et al., 2022).

Welche Situationen bei der Arbeit kosten dich besonders viel Kraft?

z. B. „Neben meinem Platz klingelt ständig das Telefon. Nach jedem Anruf brauche ich lange, bis ich wieder in meiner Aufgabe bin."

Welche konkrete Anpassung würde daran etwas ändern?

z. B. „Ein Platz im ruhigeren Zweierbüro und Kopfhörer mit Geräuschunterdrückung."

Wofür hättest du die Energie dann frei?

z. B. „Für die Auswertungen, die ich gut kann, und für meinen Feierabend, den ich unbedingt zur Erholung brauche."

2. Festhalten

Notiere konkrete Beispiele mit Datum, Situation und Auswirkung, und schreib zu jedem Beispiel eine oder mehrere mögliche Lösungen auf. Die Liste der Anpassungen auf diesem Blatt kann dabei als Anregung dienen.

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Beispiel mit Datum, Situation und Auswirkung

z. B. „12. März: Bohrarbeiten im Nachbarraum. Nach zwei Stunden Kopfschmerzen. Den Bericht habe ich nicht fertig bekommen."

Mögliche Lösungen

z. B. „An Tagen mit Bauarbeiten von zu Hause arbeiten; Gehörschutz im Büro."

Sammle außerdem Informationen über Anpassungen, die andere schon umgesetzt haben, zum Beispiel bei Beratungsstellen, bei der Schwerbehindertenvertretung oder im Austausch mit anderen autistischen Menschen in Online-Gemeinschaften.

3. Das Gespräch vorbereiten

- Entscheide, wie viel du offenlegen möchtest. Ob und wem du deine Diagnose nennst, entscheidest du; der Schwerbehindertenausweis weist die Schwerbehinderung, den Grad und gegebenenfalls Merkzeichen für weitere gesundheitliche Merkmale aus, eine Diagnose gehört nach dem Gesetz nicht zu seinem Inhalt (§ 152 Abs. 5 SGB IX). Autistische Beschäftigte machten mit dem Offenlegen gemischte Erfahrungen. Gut ging es vor allem dort, wo Kolleg:innen und Vorgesetzte Autismus verstanden, der Arbeitgeber bereit war, etwas anzupassen, und die Arbeitskultur Vielfalt annahm (Romualdez et al., 2021).
- Formuliere Anpassungen so, dass auch der Nutzen für die Arbeit sichtbar wird, etwa: „Wenn ich ungestört arbeiten kann, schaffe ich mehr." Eine befragte Person berichtete, ihre Produktivität habe sich nach und nach verbessert, sobald ihr Gehörschutz angeboten wurde (Davies et al., 2022).
- Bereite schriftliche Unterlagen vor. Eine Person aus der Studie zu autistischem Burnout schilderte, der Personalabteilung sei ein acht- bis neunseitiges Dokument vorgelegt worden, und sie habe daraufhin eine dauerhafte Anpassung erhalten (Raymaker et al., 2020).
- Überlege, ob du Unterstützung hinzuziehen möchtest. Die Schwerbehindertenvertretung steht schwerbehinderten Beschäftigten beratend zur Seite und hilft Beschäftigten auch bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung und auf Gleichstellung (§ 178 Abs. 1 SGB IX). Der Betriebsrat hat unter anderem die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter und anderer besonders schutzbedürftiger Menschen zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG).

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Was möchtest du offenlegen, und wem?

z. B. „Erst nur meiner Teamleitung. Ich spreche von Konzentrationsbedürfnissen und nenne die Diagnose noch nicht."

Dein Satz, der den Nutzen für die Arbeit zeigt

z. B. „Mit schriftlichen Aufträgen mache ich weniger Fehler und muss seltener nachfragen."

Wen ziehst du hinzu?

z. B. „Die Schwerbehindertenvertretung, für das erste Gespräch."

4. Das Gespräch führen

- Wähle einen Termin mit ausreichend Zeit.
- Bleib bei der Sache und bei möglichen Lösungen.
- Überlege, welche Aspekte nicht verhandelbar sind, sodass du Kompromisse besser akzeptieren kannst an Stellen, wo du gut damit leben kannst.
- Halte Vereinbarungen schriftlich fest, zum Beispiel in einer kurzen E-Mail nach dem Gespräch. Manche autistische Beschäftigte mussten eine bereits gewährte Anpassung später erneut einfordern (Davies et al., 2022), und eine schriftliche Absprache lässt sich nachlesen (Howard & Sedgewick, 2021).

Was wurde vereinbart, und wann schaut ihr wieder darauf?

z. B. „Ab 1. Mai fester Platz im Zweierbüro. In drei Monaten sprechen wir darüber, ob es hilft."

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Diskret kommunizieren

Du kannst von „sensorischen Bedürfnissen“, „Konzentrationsbedürfnissen“ oder „Kommunikationspräferenzen“ sprechen, ohne Autismus ausdrücklich zu nennen, wenn das für dich besser passt. Manche autistische Beschäftigte erzählten nur ausgewählten Personen von ihrer Diagnose, etwa jemandem, dem sie vertrauten, oder der Führungskraft (Romualdez et al., 2021). Ob du deine Diagnose offenlegst, bleibt deine Entscheidung. Es gibt dabei kein Richtig oder Falsch.

Anlaufstellen

Offizielle Stellen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: An sie kann sich wenden, wer sich zum Beispiel wegen einer Behinderung benachteiligt sieht. Sie informiert über Ansprüche, vermittelt Beratung und kann eine gütliche Beilegung anstreben (§ 27 AGG). www.antidiskriminierungsstelle.de
- Integrations- und Inklusionsämter: Stellen, die schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte und ihre Arbeitgeber unterstützen, etwa bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes. Ohne ihre vorherige Zustimmung kann der Arbeitgeber schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten nicht kündigen; Ausnahmen regelt das Gesetz (§ 151 Abs. 3, § 168, § 173, § 185 SGB IX). Für Münster und Westfalen-Lippe: LWL-Inklusionsamt Arbeit, www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de. Welches Amt und welcher Integrationsfachdienst für dich zuständig sind, findest du über die Suche nach der Postleitzahl deines Arbeitsplatzes bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung unter www.bih.de/integrationsaemter/kontakt.
- Bundesagentur für Arbeit: entscheidet über die Gleichstellung und ist einer der Träger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 151 Abs. 2, § 6 Abs. 1 SGB IX). www.arbeitsagentur.de
- Aktion Mensch: fördert soziale Projekte für Inklusion und bietet auf ihrer Website Informationen zu Inklusion bei der Arbeit, etwa zur Arbeitsassistenz. www.aktion-mensch.de

Autismusspezifische Organisationen

- autismus Deutschland e. V. (Bundesverband): Informationen unter anderem zum Arbeitsleben und zur Aufklärung am Arbeitsplatz. www.autismus.de
- auticon: ein Beratungsunternehmen für IT und Neurodiversität, dessen Fachkräfte mehrheitlich autistisch sind; es bietet Unternehmen Trainings für neurodiverse Teams an. www.auticon.com/de

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Quellen

Aktion Mensch. (o. J.). Arbeiten mit Arbeitsassistenz. Abgerufen am 5. Oktober 2026, von https://www.aktion-mensch.de/inklusion/selbstbestimmt-leben/arbeit-finden-arbeitsassistenz

Aktion Mensch. (o. J.). Förderung sozialer Projekte. Abgerufen am 5. Oktober 2026, von https://www.aktion-mensch.de/foerderung

auticon. (o. J.). Neurodiverse Arbeitsumgebungen. Abgerufen am 5. Oktober 2026, von https://auticon.com/de/neurodiverse-arbeitsumgebungen/

Bundesarbeitsgericht [BAG]. (2013). Urteil vom 19. Dezember 2013, 6 AZR 190/12. https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/6-azr-190-12/

Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung. (o. J.). Integrations- und Inklusionsämter. Abgerufen am 4. Oktober 2026, von https://www.bih.de/integrationsaemter/

Bundesverband Autismus Deutschland. (o. J.). Aufklärung am Arbeitsplatz. Abgerufen am 5. Oktober 2026, von https://www.autismus.de/autismus/arbeitsleben/aufklaerung-am-arbeitsplatz.html

Bury, S. M., Flower, R. L., Zulla, R., Nicholas, D. B., & Hedley, D. (2021). Workplace social challenges experienced by employees on the autism spectrum: An international exploratory study examining employee and supervisor perspectives. Journal of Autism and Developmental Disorders, 51(5), 1614–1627. https://doi.org/10.1007/s10803-020-04662-6

Cage, E., & Troxell-Whitman, Z. (2019). Understanding the reasons, contexts and costs of camouflaging for autistic adults. Journal of Autism and Developmental Disorders, 49, 1899–1911. https://doi.org/10.1007/s10803-018-03878-x

Cope, R., & Remington, A. (2022). The strengths and abilities of autistic people in the workplace. Autism in Adulthood, 4(1), 22–31. https://doi.org/10.1089/aut.2021.0037

Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., & Remington, A. (2022). Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. PLoS ONE, 17(8), e0272420. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272420

Gerichtshof der Europäischen Union [EuGH]. (2013). Urteil vom 11. April 2013, HK Danmark (Ring und Skouboe Werge), verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222. http://publications.europa.eu/resource/celex/62011CJ0335

Howard, P. L., & Sedgewick, F. (2021). 'Anything but the phone!': Communication mode preferences in the autism community. Autism, 25(8), 2265–2278. https://doi.org/10.1177/13623613211014995

Hull, L., Petrides, K. V., Allison, C., Smith, P., Baron-Cohen, S., Lai, M.-C., & Mandy, W. (2017). "Putting on my best normal": Social camouflaging in adults with autism spectrum conditions. Journal of Autism and Developmental Disorders, 47(8), 2519–2534. https://doi.org/10.1007/s10803-017-3166-5

Kenny, N., Doyle, A., O'Neill, C., Doyle, J. K., O'Kelly, J., Earley, F., & Neilson, S. (2026). "Tell me what my job is": A qualitative exploration of the experiences of autistic academic staff working in higher education in Ireland. Autism, 30(7), 1724–1737. https://doi.org/10.1177/13623613261440799

Landschaftsverband Westfalen-Lippe. (o. J.). LWL-Inklusionsamt Arbeit. Abgerufen am 4. Oktober 2026, von https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., & Heinitz, K. (2016). Autism and overcoming job barriers: Comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. PLoS ONE, 11(1), e0147040. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040

MacLennan, K., O'Brien, S., & Tavassoli, T. (2022). In our own words: The complex sensory experiences of autistic adults. Journal of Autism and Developmental Disorders, 52(7), 3061–3075. https://doi.org/10.1007/s10803-021-05186-3

Raymaker, D. M., Teo, A. R., Steckler, N. A., Lentz, B., Scharer, M., Delos Santos, A., Kapp, S. K., Hunter, M., Joyce, A., & Nicolaidis, C. (2020). "Having all of your internal resources exhausted beyond measure and being left with no clean-up crew": Defining autistic burnout. Autism in Adulthood, 2(2), 132–143. https://doi.org/10.1089/aut.2019.0079

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. (2000). Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 303, 16–22.

Romualdez, A. M., Walker, Z., & Remington, A. (2021). Autistic adults' experiences of diagnostic disclosure in the workplace: Decision-making and factors associated with outcomes. Autism & Developmental Language Impairments, 6, 23969415211022955. https://doi.org/10.1177/23969415211022955

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK), amtliche gemeinsame Übersetzung von Deutschland, Österreich, der Schweiz und Liechtenstein (Stand: Februar 2025). Herausgegeben vom Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf

Gesetzestexte im Wortlaut von gesetze-im-internet.de, abgerufen am 4. Oktober 2026: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), zuletzt geändert am 22. Dezember 2023; Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), §§ 2, 6, 49, 151, 152, 156, 164, 168 bis 175, 178, 185, 208; Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), § 80; Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV), zuletzt geändert am 29. September 2025, Anlage Teil B Nr. 3.5.1. https://www.gesetze-im-internet.de

Dieses Blatt ist ein kostenloses Orientierungsmaterial meiner Beratungspraxis Spektrum Münster. Es ersetzt keine professionelle Beratung oder Therapie.

© 2026 Spektrum Münster · Veasna Roth, M.Sc. · Für den persönlichen Gebrauch bestimmt.