

AUTISMUS IM ARBEITSLEBEN - KOMPETENZ DURCH VIELFALT

Leitfaden für Arbeitgeber in der Region Trier-Mosel



IMPRESSUM

Herausgeber

Autismus Trier – unterstützende Dienste gGmbH, Brotstraße 30-31, 54290 Trier, V.i.S.d.P.

Diese Broschüre wurde nach bestem Wissen und Gewissen der Herausgebenden erstellt. Sie gibt den Stand 08/2025 wieder und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Verfasserinnen: Ulrike Reichmann, Marcia Genz, Andrea Wanek

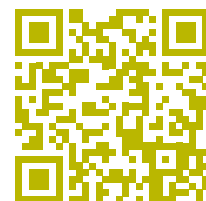
Layout & Gestaltung: Frank Schille

Wir haben uns bemüht, eine genderneutrale Sprache zu verwenden. Gelegentlich haben wir zugunsten der besseren Lesbarkeit darauf verzichtet. Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir mit dieser Broschüre alle Personen gleich welcher Identität ansprechen möchten.

Erschienen August 2025, 1. Auflage,

SPENDEN

Die Arbeit von Autismus Trier e.V. finanziert sich vornehmlich aus Spenden und Projektförderungen.
Unterstützen Sie uns jetzt unter www.autismus-trier.de/spenden



INHALT

Vorwort 1:	Corinna Rüffer	4
Vorwort 2:	Irmgard Herold	5
1.	Einleitung: Warum gibt es diese Broschüre?	6
2.	Was ist Autismus?	7
3.	Autismus im Arbeitsleben	8
4.	Gastbeitrag: Warum es mir wichtig ist, autismusspezifisch beraten zu werden	10
5.	Barrierearme Gestaltung von Stellenausschreibungen	11
6.	Vorabinformationen zum Vorstellungsgespräch	12
7.	Exkurs: Jobcarving	14
8.	Hinweise und Ideen für eine gute Zusammenarbeit	15
9.	Unterstützungsmöglichkeiten und Förderleistungen	24
9.1	Rund um den Arbeitsplatz	26
9.2	Spezielle Hilfen rund um die Ausbildung	27
10.	Anlaufstellen für Arbeitgeber autistischer MitarbeiterInnen	30
11.	Wichtige Verweise	35
12.	Quellenangaben	35



VORWORT 1

Corinna Rüffer,

Bundestagsabgeordnete, Berichterstatterin für
Behindertenpolitik und Obfrau im Petitionsausschuss



„Autistische Menschen bringen oft außergewöhnliche Fähigkeiten mit: eine ausgeprägte Detailgenauigkeit, hohe Konzentrationsfähigkeit, Loyalität und einen ausgeprägten Sinn für Qualität. Dennoch sind sie überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen – nicht etwa aufgrund mangelnder Qualifikationen, sondern oft aufgrund von Missverständnissen und fehlenden Informationen über ihre besonderen Bedürfnisse und Stärken.

Diese Broschüre möchte Brücken bauen. Sie richtet sich an Arbeitgeber, die bereit sind, über traditionelle Bewerbungsverfahren und Arbeitsstrukturen hinauszudenken. Es geht nicht darum, Sonderbehandlungen zu schaffen, sondern um kleine, oft kostenneutrale Anpassungen, die große Wirkung entfalten können: klarere Kommunikation, strukturierte Arbeitsabläufe oder reizärmere Arbeitsplätze.

Die Erfahrung zeigt: Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, können autistische Mit-

arbeitende nicht nur erfolgreich sein, sondern auch eine echte Bereicherung für Ihr Unternehmen darstellen. Ihre oft andere Herangehensweise an Probleme kann zu innovativen Lösungen führen, ihre Gewissenhaftigkeit zu außergewöhnlicher Arbeitsqualität.

Diese Broschüre gibt Ihnen praktische Werkzeuge an die Hand – von der inklusiven Stellenausschreibung über das erfolgreiche Vorstellungsgespräch bis hin zur langfristigen Zusammenarbeit. Sie zeigt auf, welche Unterstützungsmöglichkeiten existieren und wie alle Beteiligten von einer gelungenen Inklusion profitieren können.

Wir laden Sie ein, neue Wege zu erkunden. Denn Vielfalt in der Belegschaft ist nicht nur ein gesellschaftlicher Gewinn – sie ist auch ein wirtschaftlicher Erfolgsmotor.“

VORWORT 2

Irmgard Herold,

Dipl. Psychologin, Therapeutische Leitung und
Geschäftsführerin Autismus Trier – Therapie gGmbH



„Autismus ist keine Krankheit – es ist eine besondere Art, die Welt wahrzunehmen, zu denken und zu fühlen. Menschen im Autismus-Spektrum bereichern unsere Gesellschaft mit ihrer Vielfalt, ihrer Klarheit, ihrer Leidenschaft und ihrer besonderen Sicht auf die Dinge. Doch noch immer stoßen sie im Alltag auf viele Barrieren – sichtbar und unsichtbar, die ihre Teilhabe einschränken. So bleiben viele Talente wie analytisches Denken, Detailgenauigkeit, Ausdauer und eine hohe Loyalität ungenutzt.

Aus meiner langjährigen therapeutischen Erfahrung mit Autist*innen weiß ich, wie wertvoll ihre Beiträge für das Arbeitsleben sein können.

Diese Broschüre richtet sich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Führungskräfte. Sie soll Mut machen, informieren und konkrete Wege aufzeigen, wie Inklusion von Autist*innen im Arbeitsleben gelingen kann – zum Vorteil aller Beteiligten. Denn ein inklusives Arbeitsumfeld ist nicht nur ein Zeichen von sozialer

Verantwortung, sondern auch ein Gewinn für jedes Unternehmen.

Mein Wunsch ist: Eine Gesellschaft, in der jede autistische Person ihren Platz findet – nicht am Rand, sondern mittendrin. Eine Nische, die nicht ausgrenzt, sondern schützt. Ein Arbeitsumfeld, das nicht nur einseitige Anpassung erwartet, sondern versteht und Vielfalt als Stärke erkennt.

Der Fachdienst „Autismus und Arbeit“ setzt sich dafür ein, dass diese Nische Wirklichkeit wird – individuell, wertschätzend und nachhaltig. Menschen im Autismus-Spektrum wünschen sich Arbeitsplätze, an denen sie ihre Stärken einbringen und einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag leisten können. Sie als Arbeitgeber*in können dazu beitragen, indem Sie Offenheit zeigen, passende Rahmenbedingungen schaffen und Vielfalt als Chance begreifen. Lassen Sie sich beraten!

Der Fachdienst „Autismus und Arbeit“ steht Ihnen dabei unterstützend zur Seite.“

1 - EINLEITUNG

Warum gibt es diese Broschüre?

In den vergangenen Jahren hat das Interesse am Thema Autismus stetig zugenommen. Dies liegt unter anderem auch an einer gestiegenen Anzahl an Diagnosen von Autismus-Spektrum-Störungen (ASS).

Trotz einer erhöhten Präsenz des Themas herrscht weiterhin ein Informationsdefizit, welches insbesondere den Bereich Autismus und Arbeitsleben betrifft. Menschen mit ASS sind, nicht zuletzt dadurch, überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen.

Mit dieser Broschüre soll insbesondere das Ziel verfolgt werden, mehr gut verfügbare

Informationen zum Thema Autismus und Arbeit in die Region zu bringen.

Dies soll dazu beitragen, die Wahrnehmung von und die Kommunikation mit autistischen Menschen zu verbessern und Hemmnisse und Unsicherheiten abzubauen.

Diese Broschüre entstand im Rahmen des Projektes „Fachdienst Autismus und Arbeit in der Region Trier“ (FAAT) von Autismus Trier – unterstützende Dienste gGmbH. Wir danken der Aktion Mensch und der Nikolaus-Koch-Stiftung herzlich für die finanzielle und ideelle Förderung.

2 - WAS IST AUTISMUS?

„Den“ Autismus oder „den Autisten/die Autistin“ gibt es nicht – es gibt auf einem Spektrum viele verschiedene Formen. Jeder autistische Mensch ist anders und erlebt den eigenen Autismus anders. Die individuellen Verhaltensweisen beschreiben den Autismus für Außenstehende.

Von Autismus-Spektrum-Störung (im Folgenden ASS) sprechen wir dann, wenn der Autismus die Teilhabe und die Lebensführung einschränkt. ASS ist eine tiefgreifende Entwicklungsstörung, die sich in der Regel bereits in der frühen Kindheit zeigt. Sie ist gekennzeichnet durch Auffälligkeiten in der

sozialen Interaktion und der Kommunikation, eingeschränkte Aktivitäten und Interessen sowie sich wiederholende, ritualisierte Verhaltensweisen.

Aufgrund einer anderen Verarbeitung im Gehirn gelingt es den Betroffenen nicht, Sinnesreize angemessen zu verarbeiten. Sie haben meist Probleme im Verständnis sozialer Zusammenhänge und empfinden die soziale Umwelt oft als beängstigend und chaotisch. Die Ursache ist nicht abschließend geklärt. Eine genetisch bedingte Störung der Wahrnehmungsverarbeitung, durch die es zu vielfältigen Besonderheiten in der Sprache und im Verhalten, insbesondere im Umgang mit anderen Menschen, kommt, wird angenommen.

Autismus ist eine neuronale Entwicklungsstörung, die wesentlichen Einfluss nimmt auf die Wahrnehmung, das Denken, die Reizverarbeitung, die Kommunikation und die soziale Interaktion. Die Beeinträchtigungen durch den Autismus sind sehr individuell und können zusätzlich beeinflusst werden durch Komorbiditäten (= Begleiterkrankungen), wie z.B. Depressionen, Zwänge, Ängste.

Autistische Menschen benötigen häufig viel Energie für Anpassungsleistungen, wie bspw. das Zurechtfinden in neuen Umgebungen und im Umgang mit unbekannten Menschen. Sie müssen sich durch aktives Nachdenken erschließen, was nicht-autistische Menschen instinktiv verstehen.

Mögliche autismusspezifische Besonderheiten:

- Reizfilterschwäche (überdeutliches Wahrnehmen von Geräuschen, Gerüchen etc.) oder Unterempfindlichkeit (z.B. geringes Kälteempfinden);
- Auffälligkeiten bei Blickkontakt, Gesichtsausdruck, Körpersprache etc. (z.B. reduzierte Mimik, wenig Augenkontakt), zudem bestehen auch Probleme beim Deuten von Mimik und Gestik des Gegenübers;
- verbale Kommunikationsbesonderheiten (z.B. Schwierigkeiten mit Metaphern, Ironie und Small Talk, wortwörtliches Verstehen, Echolalie, Wortneuschöpfungen, Genauigkeit, hartnäckig beim Thema bleiben);
- Übernahme der Perspektive eines anderen ist schwierig: Einschränkung der „Theory of Mind“ (Fähigkeit, sich selbst und anderen Emotionen, Gedanken, Absichten zuzuschreiben);
- Schwierigkeiten im Erfassen und Beurteilen von sozialen Situationen;
- unausgeglichenes Fähigkeitsprofil (umfassendes Detailwissen, Ausdauer beim Sammeln von Wissen vs. z.B. Schwierigkeiten beim Kaffee kochen);
- gering ausgeprägte Fähigkeit zur Handlungsorganisation (Priorisieren fällt schwer, Detail vor Gesamtheit); oft sehr eigenes Ordnungsempfinden.

Das innere Erleben autistischer Menschen weicht somit deutlich von dem „neurotypischer“ Menschen ab. Diese anderen Wahrnehmungen, Gedanken, Gefühle oder Handlungsabsichten sind von außen nicht unmittelbar sichtbar und erschweren so die Interaktion und Kommunikation. Vom Umfeld bedarf es daher eines hohen Maßes an Akzeptanz sowie der Bereitschaft,

sich mit dem autistischen inneren Erleben auseinander zu setzen. Klar formulierte Angaben zu Erwartungen können helfen, die erforderliche Anpassungsleistung für den autistischen Menschen zu reduzieren und ihn damit zu entlasten.

3 - AUTISMUS IM ARBEITSLEBEN

Viele Menschen mit Autismus haben durch die spezielle Art der Wahrnehmung und andere Denkstrukturen Fähigkeiten, die sich in Unternehmen als vorteilhaft erweisen. Dazu zählen neben einer detailgenauen Arbeitsweise und dem Bestreben nach perfekten Ergebnissen oft auch ein stark sachorientiertes Denken – um nur einige zu nennen.

Mögliche besondere Eigenschaften und Fähigkeiten:

- ausgeprägte Motivation: Beruf wird oft als Berufung empfunden
- Loyalität, Treue
- Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Einhaltung von Regeln
- Konzentration und Ausdauer (auch/gerade bei Routinetätigkeiten)
- Sachorientierung und Sachlichkeit – wenig Interesse an privaten Themen
- geringe Intriganz
- Ehrlichkeit

- Genauigkeit bis hin zum Perfektionismus
- Einbringen neuer Ideen aufgrund eigener Denkweise
- fundierte Kenntnisse im Spezialinteresse
- Analysefähigkeit
- oft überdurchschnittliche Fähigkeit zur Mustererkennung (Fehlererkennung)
- hoher Sinn für Qualität

Aufgrund der sehr individuellen Ausprägung von ASS treffen diese Eigenschaften und Fähigkeiten nicht immer im gleichen Maße zu. Gerade in kommunikativer Hinsicht sehen sich Menschen aus dem Autismus-Spektrum vielen Herausforderungen ausgesetzt. Dies betrifft den gesamten Bewerbungsprozess von der Erschließung einer Stellenausschreibung, über jegliche Kommunikation und das Auswahlverfahren. Ebenso entstehen mitunter Schwierigkeiten in der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit, wenn Arbeits-

aufgaben und Arbeitsumfeld nicht auf die besonderen Bedürfnisse und Stärken abgestimmt sind. So kann die betreffende Person einerseits fachlich nicht ausreichend gefordert sein und andererseits durch bspw. soziale Situationen oder Umgebungsreize einer Überforderung ausgesetzt sein. Hier kann ein sogenanntes „Jobcarving“ gewinnbringend für alle Beteiligten sein (s. Kap. 7).

Da das Erkennen und Kommunizieren eigener Bedürfnisse und Fähigkeiten Autist*innen häufig schwerfallen, ist es hilfreich, wenn Arbeitgeber über Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten informiert sind und diese dadurch besser nutzen können. Detaillierte Informationen finden Sie ab Kap. 8.

Auch wenn von einer individuellen Ausprägung der Merkmale ausgegangen werden muss, so lassen sich einige allgemeine Präferenzen autistischer Menschen ausmachen, die eine Zusammenarbeit für alle gewinnbringend fördern können:

- Nutzung reizarmer Räume (dezente Beleuchtung, geringe Geräuschbelastung, wenig Dekoration);
- Körperkontakt möglichst vermeiden;
- klare Struktur des Arbeitsalltags (fester Arbeitsrhythmus und Absprache zur Pausenorganisation; Routinetätigkeiten, Detailwahrnehmung und Fehleranalyse im Speziellen nutzen; Teilnahme an Betriebsfeiern freistellen);

- Definition zu „wann ist etwas gut genug/ein Arbeitsgang zufriedenstellend bearbeitet“ erstellen, um ausgeprägtem Perfektionismus oder Schwierigkeit der Selbsteinschätzung entgegenzuwirken;
- ausreichend Zeit einplanen: bei der Einarbeitung, der Erschließung eines neuen Arbeitsbereichs und bei Veränderungen im Arbeitsalltag;
- benennen eines Mentors/festen Ansprechpartners von Beginn an, um Sicherheit zu geben und eine Art „Fürsprecher/Dolmetscher“ zu haben;
- Teilnahme an einem Arbeitnehmer*innen-Treffen unterstützen, um niederschweligen Austausch zu ermöglichen (z.B. Arbeitnehmer*innen-Treffen bei Autismus Trier) oder die Inanspruchnahme von Beratungsstellen (z.B. des IFD) fördern.

Detaillierte Informationen finden Sie auch im Leitfaden „Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Autismus“ – auf diesen können Sie über den Link in Kap. 11 zugreifen.

4 - WARUM ES MIR WICHTIG IST AUTISMUSSPEZIFISCH BERATEN ZU WERDEN.

Zwei Gastbeiträge

„... durch das autismusspezifische Beratungsangebot erhielt ich in persönlichen Gesprächen neue Perspektiven und durch die Unterstützung bei der Kommunikation mit Ämtern neue Zuversicht, wie ich mein Leben künftig gestalten möchte. Ohne diese Hilfe hätte ich mich durch den Sumpf der Möglichkeiten und bürokratischen Hürden kaum alleine kämpfen können und ich bin froh, diese Unterstützung auf mich zugeschnitten und unkompliziert erhalten zu haben.“

(Frank K., 39 J.)

„Vor ein paar Jahren galt ich noch als dauerhaft erwerbsunfähig. Aber mit der Hilfe von Autismus Trier ist es mir gelungen, eine Lehrstelle zu finden und meine Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen. Heute arbeite ich in Vollzeit als Kauffrau für Büromanagement. Ohne die Unterstützung, die auf meine konkreten Bedürfnisse als Autistin abgestimmt war, hätte ich das sicherlich nicht geschafft.“

(Katharina M., 40 J.)

5 - BARRIEREARME GESTALTUNG VON STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Oftmals sehen Menschen mit Autismus trotz einer guten Qualifikation bereits davon ab, sich überhaupt auf eine Stelle zu bewerben, weil sie befürchten, dass sie den Anforderungen nicht genügen oder die genauen Modalitäten des Bewerbungsprozesses unklar sind.

Die Orientierung an folgenden Hinweisen würde es Autist*innen erleichtern, diese erste Herausforderung zu meistern:

- eindeutige Beschreibung der Position und der hierfür erforderlichen Qualifizierungen und Erfahrungen;
- Verwendung möglichst einfacher, klarer Sprache;
- genaue Überlegung, welche Erfordernisse tatsächlich ein „Muss“ oder nur erwünscht/vorteilhaft sind, da autistische Menschen sich eventuell nicht bewerben würden, wenn sie nicht alle Kriterien erfüllen;
- konkrete Beschreibung der Modalitäten des Bewerbungsverfahrens (z.B. Übernahme von Fahrt- oder Unterkunftskosten) im Falle längerer Anreisen;
- Offenheit für die Bewerbungen von neurodiversen Menschen explizit benennen, soweit vorhanden. Da Menschen mit ASS nicht unbedingt einen Grad der Behinderung (GdB; Schwerbehindertenausweis) beantragen und sich nicht als „schwerbehindert“ sehen (wollen), fühlen sie sich von dem Satz „Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt“ häufig nicht angesprochen;
- Veröffentlichung der Stellenausschreibung auf Plattformen, die sich speziell an Menschen mit Autismus/Beeinträchtigung richten (z.B.: www.karriere.myaability.jobs oder www.autismus.de/service-und-materialien/stellenangebote-stellengesuche.html).



6 - VORABINFORMATIONEN ZUM VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Vorstellungsgespräche stellen für viele Menschen herausfordernde Situationen dar. Gerade Menschen mit Autismus fällt es jedoch oft überdurchschnittlich schwer, den damit verbundenen kommunikativen und sozialen Anforderungen gerecht zu werden, obwohl sie für die spätere Ausübung der Tätigkeit vielleicht gut geeignet wären.

Die folgende Übersicht soll einen Beitrag dazu leisten, Verhaltensweisen der Bewerber*innen mit ASS vor dem Hintergrund der beschriebenen Besonderheiten zu sehen.

Menschen mit Autismus kann es schwerfallen,

- Small Talk zu führen,
- Blickkontakt angemessen zu halten,
- die Hand zu geben,
- Mimik und Gestik der Gesprächspartner*innen zu deuten.

Auch kann es sein, dass die eigene Mimik und Gestik der Menschen mit Autismus sehr zurückhaltend und wenig ausdrucksstark wirkt. Dies bedeutet allerdings nicht, dass die Person dem Gespräch nicht aufmerksam folgt und kein Interesse hat.

Für Menschen mit Autismus ist es hilfreich, wenn

- Sie immer nur eine Frage stellen und diese beantworten lassen, da ansonsten Denkfluss und Antwortprozess unterbrochen werden,
- Sie Bewerber*innen für die Beantwortung einer Frage etwas Zeit geben und ca. 20-45 Sekunden vergehen lassen, die zur Verarbeitung der übermittelten Informationen und für die Formulierung einer Antwort benötigt werden,
- Sie kurze und prägnante Sätze verwenden,
- Sie Ironie, witzig gemeinte Bemerkungen und bildliche Sprache vermeiden oder diese erläutern,

- Sie den Redefluss von Bewerber*innen unterbrechen, wenn diese nicht zum Ende kommen. Es kann sein, dass es der autistischen Person nicht auffällt, wenn genug Informationen zur Beantwortung der Frage geliefert wurden.

Folgendes ist zudem typisch für Menschen mit Autismus:

- Sie geben auf Fragen wahrheitsgetreue sachlich orientierte Antworten. Dies kann u.U. befremdlich wirken, z.B., wenn Fragen im übertragenen Sinne gemeint waren.
- Die Beantwortung von in die Zukunft gerichteten Fragen fällt oft schwer (z.B. „Was möchten Sie in 5 Jahren erreicht haben?“).
- Häufig können besser konkrete als allgemeine Fragen beantwortet werden (z.B. „Was waren Ihre bisherigen Arbeitsaufgaben?“ statt „Was haben Sie bisher gemacht?“).
- Mimik und Gestik stimmen nicht immer mit Gesagtem überein. Es besteht die Gefahr von Missverständnissen im Hinblick auf die Bewertung der Kompetenz von Bewerber*innen oder der Motivation. Probearbeitstage können Klarheit bringen.

Wurden die Herausforderungen des Bewerbungsprozesses gemeistert und haben beide Seiten sich für eine Zusammenarbeit entschieden, ist es hilfreich, im Vorfeld Überlegungen anzustellen, ob eine Anpassung des Arbeitsplatzes und der Tätigkeiten möglich ist.

Es können verschiedene Maßnahmen in Betracht gezogen werden, die zu einer effektiven Zusammenarbeit führen. Darunter fallen Jobcarving (Kap. 7), individuelle Absprachen (Kap.8) und die Inanspruchnahme von Unterstützungsmöglichkeiten und Förderleistungen (Kap. 9).



7 - EXKURS: JOBCARVING

Der Begriff Jobcarving bedeutet übersetzt „eine Arbeitsstelle schnitzen“ und stammt aus den USA. Dabei werden die Arbeitsaufgaben den individuellen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen des Menschen entsprechend geschaffen – und nicht der passende Mensch für die Arbeitsstelle gesucht. Dieses Prinzip kann in der Praxis bedeuten, dass Arbeitnehmer*innen Arbeitsaufgaben aus verschiedenen Stellenprofilen übernehmen und dadurch entsprechend den eigenen Fähigkeiten beschäftigt werden. Im Gegenzug können andere Arbeitskräfte entlastet werden. Der Fokus auf den Menschen mit seinen individuellen Fähigkeiten bereichert außerdem die Unternehmenskultur.

Im Kontext Autismus kann Jobcarving vor allem bedeuten, Tätigkeiten zu ermöglichen, die wenig Kundenkontakt, Teamarbeit bzw. Absprachen erfordern und ein hohes Maß an Routine beinhalten.

Ziel ist es, eine Win-Win-Situation für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen zu schaffen, indem die Talente von Menschen passgenau genutzt und gefördert werden sowie gleichzeitig die Produktivität und Effizienz im Unternehmen gesteigert wird.



8 - HINWEISE UND IDEEN FÜR EINE GUTE ZUSAMMENARBEIT

Individuelle Absprachen können die Zusammenarbeit mit einem autistischen Mitarbeitenden für alle Seiten enorm erleichtern, Missverständnissen vorbeugen und zu positiven Arbeitsergebnissen beitragen. Die folgende Übersicht kann als Grundlage dienen, um gemeinsam mit Ihrem autistischen Mitarbeitenden zutreffende Besonderheiten und passende Umsetzungsideen zu klären.

Sie wurde als Kopiervorlage auf Grundlage der Quellenangaben auf Seite 35 für Sie zusammengestellt und enthält strukturierte Gesprächshilfen, die Sie im Alltag direkt einsetzen können. Nutzen Sie diese Vorlagen, um Gespräche gezielt vorzubereiten, Vereinbarungen schriftlich festzuhalten und so für alle Beteiligten mehr Klarheit und Verlässlichkeit zu schaffen.



Kommunikationshilfe autistische Besonderheiten

Betrieb:

Abteilung:

Name des Mitarbeitenden:

Vorgesetzte Person:

trifft zu	Besonderheiten	Empfehlungen	Umsetzungsideen
☐	Schwierigkeiten, Erwartungen intuitiv richtig zu erfassen	Erwartungen und Aufgaben von Beginn an eindeutig formulieren	☐ Besprechung und evtl. Verschriftlichung/ Visualisierung der Erwartungen und Aufgaben (sh. hierzu auch „Routinen“) ☐ nachfragen, wie etwas verstanden wurde ☐ regelmäßige Feedbackgespräche durchführen/Feedbackbögen erstellen ☐ die autistische Person ermuntern, bei Unsicherheiten nachzufragen ☐ Prioritäten festlegen
☐	Small-Talk fällt schwer (Sinnhaftigkeit erschließt sich nicht unmittelbar)	in Small-Talk einbeziehen, aber nicht erzwingen	☐ Sinn von Small-Talk vermitteln ☐ Spezialinteressen klären und diese nutzen, um Small-Talk zu üben ☐ Gespräch durch gezielte Fragen bzw. höhere eigene Gesprächsanteile für autistische Person erleichtern ☐ im Falle des Monologisierens: s.u. „Monologisieren“

trifft zu	Besonderheiten	Empfehlungen	Umsetzungsideen
○	Telefonate sind schwierig	Bevorzugte Kommunikationsweisen abklären	○ wenn Telefonate problematisch sind: soweit möglich, primär über E-Mail kommunizieren ○ falls Telefonate nicht ausgeschlossen werden können: bei Bedarf Hinweise erstellen, was beim Telefonieren zu beachten ist (Namen nennen/nennen lassen, Anliegen formulieren/aufnehmen, Notizen machen...)
○	Bedürfnis nach Struktur in der Kommunikation	Gespräche strukturieren	○ Teamsitzungen/Gespräche (schriftlich) vorstrukturieren (z.B. Abläufe und Themen)
○	Monologisieren (des autistischen Mitarbeitenden)	Gespräch freundlich, aber deutlich erkennbar beenden	○ z.B. „Herr/Frau... vielen Dank, aber ich muss unser Gespräch wegen ... jetzt beenden.“
		Redezeit begrenzen (z.B. in Teambesprechungen)	○ zu Wort kommen lassen, aber z.B. in Teambesprechungen bestenfalls direkt zu Beginn die Redezeit auf eine bestimmte Minutenzahl begrenzen
○	Verzögertes Antworten	dem Mitarbeitenden ausreichend Zeit geben, um eine Antwort formulieren zu können	○ Abwarten, möglichst keine Intervention, da diese den Gedankengang des autistischen Menschen wieder durcheinanderbringen würde

trifft zu			Besonderheiten	Empfehlungen	Umsetzungsideen
☐			schroff oder arrogant wirkendes Verhalten	spiegeln; unangemessenes Verhalten ansprechen	☐ deutlich ansprechen, welches Verhalten als nicht akzeptabel gilt (z.B. Distanzlosigkeit, fehlende Begrüßungen etc.) ☐ Handlungsalternativen/angemesseneres Verhalten darlegen
☐			Ehrlichkeit, Direktheit	positiv sehen, auch wenn es manchmal schwerfällt und die guten Absichten dahinter sehen	☐ der autistischen Person spiegeln, wie die Äußerung bei Ihnen angekommen ist
☐			um Hilfe bitten fällt schwer	auf den Mitarbeitenden zugehen	☐ häufiger fragen, ob Hilfe gebraucht bzw. erwünscht ist
☐			Kommunikation wieder aufnehmen schwierig, wenn diese konfliktbedingt abgebrochen ist	Initiative übernehmen	☐ Kommunikation wieder aufnehmen – das Gespräch zum autistischen Mitarbeitenden suchen
☐			sich in jemand anderen hinein zu versetzen fällt oft nicht leicht	Perspektive erklären	☐ genau beschreiben bzw. erklären, warum man etwas denkt, sagt oder tut
☐			Schwierigkeiten mit sozialen Anlässen (Feste, Ausflüge etc.)	Teilnahme ermöglichen/befürworten, aber nicht erzwingen	☐ konkret über die Rahmenbedingungen informieren (Anlass, Ort, Zeiten, Teilnehmer, Ablauf, Dresscode etc.) ☐ Teilnahme freistellen und Absage akzeptieren

trifft zu		Besonderheiten	Empfehlungen	Umsetzungsideen
☐		Aufbau von Vertrauen benötigt Zeit	Druck vermeiden	☐ Verlässlich sein ☐ Geduld zeigen
☐		Adäquate Reaktion auf Emotionen von Kollegen fällt schwer	keine hohen Erwartungen haben	☐ Teamsitzungen/Gespräche (schriftlich) vorstrukturieren (z.B. Abläufe und Themen)
☐		Unsicherheit über Gedanken, die sich andere über die eigene Person machen	Sicherheit vermitteln	☐ Regelmäßiges Feedback geben
☐				

trifft zu	Besonderheiten	Empfehlungen	Umsetzungsideen
		Tagesablauf strukturieren	☐ klare Regelungen für Arbeits- und Pausenzeiten schaffen ☐ bei der Einhaltung von Pausenzeiten unterstützen, falls erforderlich ☐ Veränderungen frühzeitig mitteilen
☐ Regelmäßigkeiten und Routinen sind förderlich		Arbeitsaufgaben strukturieren	☐ Aufgaben exakt und eindeutig formulieren ☐ Verschriftlichung, z.B. in Form einer Liste, die abgearbeitet werden kann ☐ Prioritäten bilden ☐ rückversichern, wie etwas verstanden wurde ☐ Ziele/Erwartungen formulieren ☐ Zeitvorgaben machen ☐ bei Teilaufgaben: Gesamtkontext erläutern
		Strukturierung des Arbeitsbereichs	☐ häufiger fragen, ob Hilfe gebraucht bzw. erwünscht ist

trifft zu	Besonderheiten	Empfehlungen	Umsetzungsideen
○	Perfektionismus	Begrenzungen vorgeben	☐ Zeitlimits für Aufgaben setzen genau festlegen, was zu tolerieren ist/toleriert werden sollte (z.B. bei Verschmutzungen, Abweichungen vom Ideal etc.) ☐ Eventuell nach alternativen Aufgaben suchen, die besser abschließbar sind
○	Aufmerksamkeit für Details	gezielte Lenkung auf den Gesamtkontext	☐ Prioritäten deutlich machen ☐ Zusammenhänge erklären
○			
○			

trifft zu	Besonderheiten	Empfehlungen	Umsetzungsideen
○	Reizempfindlichkeit (gegenüber Geräuschen, Gerüchen, Licht etc.)	Überreizung vorbeugen	Soweit im Betrieb umsetzbar: ☐ Einzelbüro ☐ funktionale Gestaltung ☐ Rückzugsmöglichkeiten im Falle der Überforderung und in Pausen ☐ grelles Licht und Geräuschquellen vermeiden ☐ Tragen von Gehörschutz respektieren, wenn Geräusche nicht vermieden werden können ☐ keine intensiven Gerüche
○	Unempfindlichkeit gegenüber Reizen	eventuelle Unempfindlichkeiten (z.B. Kälte) erfragen	☐ Kompromisse finden, was das Lüften etc. angeht ☐ auf Temperatur-unangemessene Kleidung hinweisen
○	Flexibilität fällt schwer	personelle Konstanz	☐ wenn realisierbar: eine oder nur wenige Ansprechperson/en
		keine spontanen Veränderungen	☐ Planänderungen möglichst vorzeitig ankündigen
○	Probleme bei der räumlichen Orientierung	Unterstützung anbieten	☐ neue Wege einüben/erklären

trifft zu	Besonderheiten	Empfehlungen	Umsetzungsideen
○	Empfindlichkeit gegenüber Stresserleben	Arbeitsbelastungen erfragen und Selbstfürsorge anregen	☐ Rückzugsmöglichkeit schaffen ☐ regelmäßige Pausenzeiten und Essensaufnahme fördern (kein Zwang zum Essen in Gemeinschaftsräumen) ☐ stressreduzierende Handlungen/Maßnahmen zulassen (Rückzug, Igelball etc.)
○	Begleiterkrankungen	Stabilität und Sicherheit geben	☐ Frühwarnzeichen und in Frage kommende Gegenmaßnahmen besprechen
○			
○			

9 - UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN UND FÖRDERLEISTUNGEN

Um die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit ASS zu fördern und den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, bestehen vielfältige Möglichkeiten der personellen und finanziellen Unterstützung, die Arbeitnehmer*innen wie Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen entlasten können. Im Folgenden finden Sie einen ersten Überblick. Detaillierte Informationen bietet der Leitfaden „Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Autismus“.

9.1 - Rund um den Arbeitsplatz

Ambulante Autismustherapie

- als Leistung der Eingliederungshilfe durch die autistische Person selbst zu beantragen
- kann auch als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben beantragt werden, wenn sie dazu dient, die Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen
- erfahrene Autismustherapeut*innen können beratend tätig werden, die Sozialkompetenz stärken und bei der

Verarbeitung von Herausforderungen unterstützen

- Leitfaden: Kap. 4.12

Mentoring

- Patenschaft für Mitarbeitende, die auf Unterstützung angewiesen sind
- Mentor*in kommt aus dem näheren kollegialen Umfeld des Arbeitnehmenden
- zu Beginn sind spezielle Kenntnisse über die Diagnose nicht notwendig
- Mentoren können durch externe Jobcoaches angeleitet werden
- ggf. können hierfür Zuschüsse beantragt werden, wenn der personelle Betreuungsaufwand über das übliche Maß hinaus geht

Jobcoaching

- wird von (externen) Fachkräften durchgeführt
- zeitlich begrenztes Arbeitstraining (Arbeitsabläufe einüben und

strukturieren, Unterstützung bei der Kommunikation innerhalb des Unternehmens)

- Planung und Umsetzung von individuellen Maßnahmen zur Arbeitsplatzanpassung
- Aufklärung der Belegschaft zum Thema Autismus im Arbeitsleben
- bei neuen Arbeitsverhältnissen oder um bestehende zu sichern/verbessern
- Beantragung über Betroffenen selbst
- Finanzierung über Integrationsamt oder Agentur für Arbeit (unter dem Stichwort „begleitende Hilfen im Arbeitsleben“)

Probebeschäftigung

- kann mit (Schwer-)Behinderten Menschen vereinbart werden – Voraussetzung ist, dass die Chancen zur Einstellung dadurch steigen
- bis zu drei Monate Laufzeit
- Agentur für Arbeit fördert
- kein Risiko oder finanzielle Belastung für das Unternehmen (Erstattung Lohn- bzw. Gehaltskosten, einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung; sonstige Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen; Umlagen und Beiträge zur Berufsgenossenschaft)

Begleitende Hilfen im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX)

- Personelle Unterstützung

- Informationen, Beratung und personelle Unterstützung z.B. bei Konfliktfällen, Leistungsproblemen, Aufklärung über behinderungsspezifische Besonderheiten
- Hilfen können von Arbeitnehmenden und Arbeitgeber*innen bei Vorliegen einer (Schwer-)Behinderung des Arbeitnehmenden in Anspruch genommen werden
- Beantragung erfolgt über das Integrationsamt, Durchführung meist durch den Integrationsfachdienst (IFD) im Rahmen des Berufsbegleitenden Dienstes
- Ziel ist die dauerhafte Sicherung des Arbeitsverhältnisses

- Finanzielle Unterstützung

- Beantragung und Finanzierung über das Integrationsamt bei vorliegendem Schwerbehindertenstatus
- Voraussetzung ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, welches mind. seit einem Jahr besteht
- alle Möglichkeiten, anderweitig Abhilfe zu schaffen sind erschöpft (Weiterbildung, Arbeitsplatzgestaltung)

- Anspruch besteht ggf. wenn: außergewöhnliche personelle Unterstützung notwendig ist (z.B. wiederkehrende Mithilfe von Arbeitskollegen*innen bei der Ausführung der Arbeitsaufgaben oder längere Arbeitsunterweisungen)

oder

als Beschäftigungssicherungszuschuss (Minderleistungsausgleich); regelmäßiger Lohnkostenzuschuss für Unternehmen, um eine sogenannte „behinderungsbedingte Minderleistung“ des Arbeitnehmenden auszugleichen; diese muss mind. 30% unter dem Normalniveau liegen

Budget für Arbeit

- als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben
- es muss eine Werkstattberechtigung vorliegen UND ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis
- direkte Alternative zu Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bzw. Andere Leistungsanbieter
- Menschen mit Behinderung soll durch finanzielle Förderung ein Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden
- Lohnkostenzuschuss bis zu 75%
- personelle Unterstützungsleistung (z.B. Anleitung/Begleitung am Arbeitsplatz) wird zusätzlich finanziert

- Finanzierung durch Träger der Eingliederungshilfe (Sozialamt) und ggf. Träger der Unfallversicherung/Kriegsopferfürsorge/Jugendhilfe

Eingliederungszuschuss

- Finanzierung über Rehaträger (z.B. Arbeitsagentur)
- bei Neueinstellungen, die ohne Förderung nicht zustande kämen
- bis zu 50% des Arbeitsentgelts werden übernommen plus Pauschbetrag zur Sozialversicherung – mit (Schwer-)Behinderung bis zu 70%
- bis zu 12 Monate Dauer – mit Schwerbehinderung bis zu 24 Monate (in besonderen Fällen bis zu 60 Monaten)

Technischer Beratungsdienst

- für behinderungsgerechte Arbeitsplatzanpassung
- Beantragung über Arbeitsagentur oder Integrationsamt

Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung

- Finanzierung kann über Integrationsamt oder Arbeitsagentur beantragt werden
- Hilfe als Nachteilsausgleich im Rahmen von Fortbildungen

9.2 Spezielle Hilfen rund um die Ausbildung

Einstiegsqualifizierung (EQ)

- sozialversicherungspflichtiges Langzeitpraktikum (6 bis max. 12 Monate)
- Zuschuss zur Praktikumsvergütung plus Pauschbetrag zur Sozialversicherung
- gezielt für Jugendliche mit Förderbedarf unter 25 Jahren
- Beantragung über Agentur für Arbeit
- Einstieg meist ab 01.10. eines Kalenderjahres

Budget für Ausbildung

- für Menschen mit Werkstattberechtigung, denen ein Ausbildungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt angeboten wird
- Finanzierung der Ausbildungsvergütung, der Kosten für Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz/in der Berufsschule sowie Fahrtkostenerstattung
- Finanzierung durch Arbeitsagentur
- Ziel ist Herstellung der Arbeitsfähigkeit auf allgemeinem Arbeitsmarkt – Budget für Arbeit wäre im Anschluss ebenfalls möglich
- Finanzierung über die gesamte Dauer der Ausbildung

Zuschuss zur Ausbildung

- Finanziert und zu beantragen beim Rehaträger (z.B. Arbeitsagentur) oder Integrationsamt
- Menschen mit (Schwer-)Behinderung, die eine Ausbildung mit sozialversicherungspflichtigem Arbeitsverhältnis anstreben bzw. in Aussicht haben – Zuschuss muss vor Vertragsabschluss beantragt werden
- Zuschuss wird gewährt, wenn die Ausbildung ohne nicht durchführbar wäre
- Laufzeit über gesamte Dauer der Ausbildung
- Höhe wird individuell festgelegt und richtet sich nach Schwere der Beeinträchtigung; bis zu 60% (mit Schwerbehinderung bis zu 80%) plus Pauschbetrag zur Sozialversicherung

Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex)

- dient der Aufnahme oder dem Erhalt eines Ausbildungsplatzes
- für Menschen mit UND ohne Behinderung möglich
- pädagogische Fachkräfte unterstützen Auszubildende*n und Betrieb
- Stütz- und Förderunterricht („Nachhilfe“)
- Beantragung über Arbeitsagentur oder Jobcenter

- Phase 1 (Vorphase):
Vollzeitmaßnahme zur Ausbildungsanbahnung und -platzssuche
- Phase 2 (Begleitungsphase):
Teilzeitmaßnahme zur Unterstützung während der Ausbildung; diese Phase kann auch eine EQ enthalten

Begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)

- dient der Aufnahme, Fortsetzung, Abschluss einer betrieblichen Ausbildung
- für Menschen mit Behinderung oder Reha-Status bei der Agentur für Arbeit zu beantragen
- pädagogische/psychologische Fachkräfte unterstützen Auszubildende*n und Betrieb
- Phase 1: Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche
- Phase 2: Unterstützung in der Ausbildung: Stütz- und Förderunterricht („Nachhilfe“) und sozialpädagogische Begleitung
- bis zu 6 Monaten Nachbetreuung zur Begleitung des Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis

Fachpraktikerausbildung

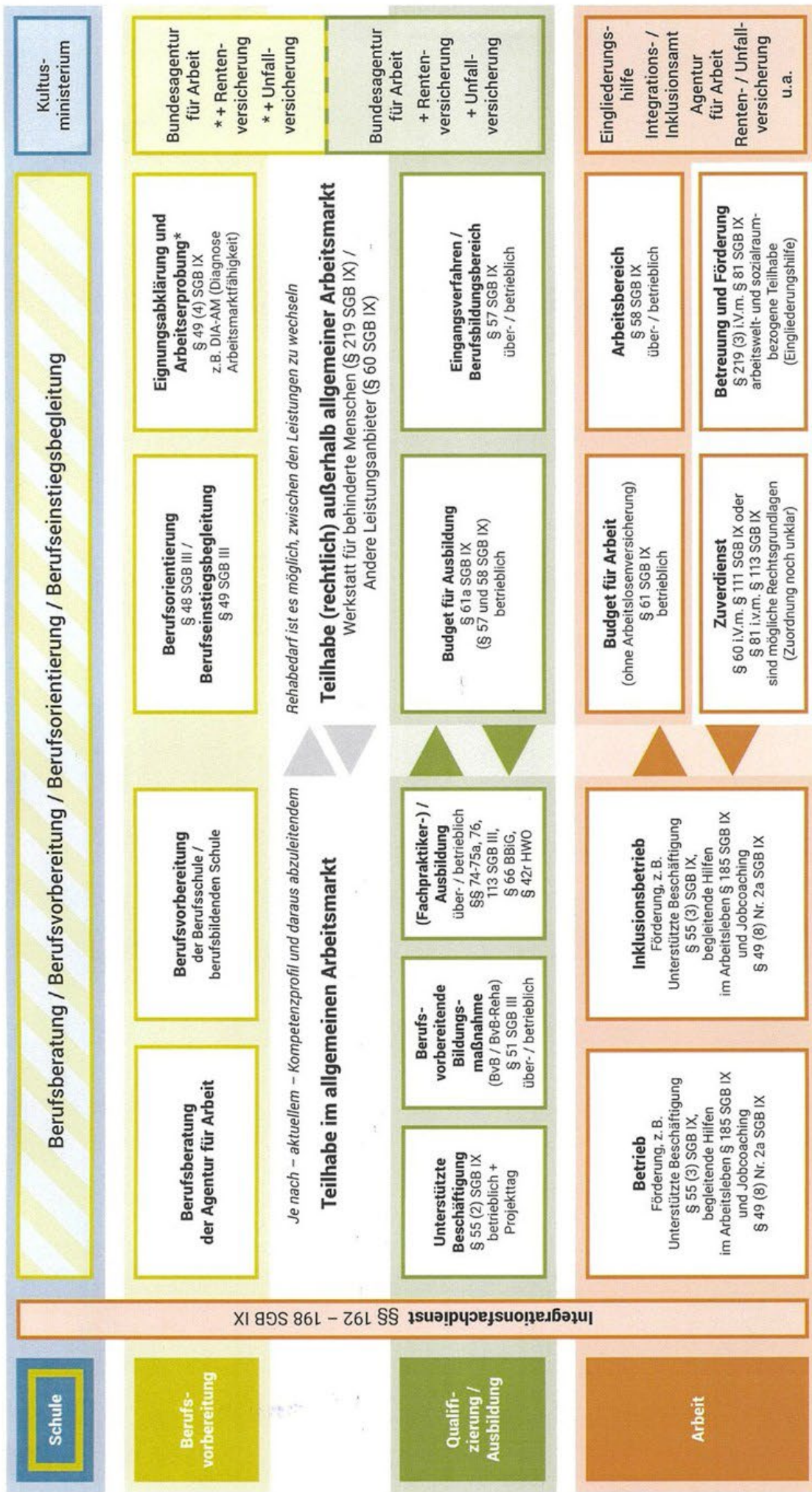
- für Menschen mit Behinderung, denen aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung auch unter der Anwendung eines Nachteilsausgleich keine Regelausbildung möglich ist (nach § 66 BBiG/§ 42r HwO)
- die Feststellung der fehlenden Eignung für eine Regelausbildung erfolgt durch den berufspsychologischen Service der Agentur für Arbeit
- Ausbildungsinhalte orientieren sich an denen anerkannter Ausbildungsberufe, erfordern jedoch einen geringeren Umfang an theoretischen Kenntnissen („theoriereduzierte Ausbildung“)
- Dauer: 2 bis 3 Jahre

Ausbildungsberatung

- im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses steht die zuständige Kammer (HWK/IHK/LWK) als weiterer Ansprechpartner zur Verfügung
- Beratung insbesondere zur Vermeidung von Abbrüchen
- zusätzlich ist das Anfordern einer VerA-Beratungsperson über die zuständige Kammer möglich (VerA=Verhinderung von Abbrüchen)

Unterstützungsangebote zur Eingliederung in Arbeit und Teilhabe am Arbeitsleben

Leistungsträger



Grundsätzlich können alle Leistungen in Form eines Persönlichen Budgets nach § 29 SGB IX gefördert werden

Soziale Teilhabe

Leistungen zur sozialen Teilhabe nach § 113 SGB IX, die eine selbstbestimmte, gleichberechtigte und eigenverantwortliche Lebensführung in der Gemeinschaft ermöglichen. Sie ergänzen die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne der Inklusion in allen Lebensbereichen.

10 - ANLAUFSTELLEN FÜR ARBEITGEBER AUTISTISCHER MITARBEITER*INNEN

Wichtiger Hinweis: diese Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und entspricht dem Stand vom 08/2025. Änderungen durch bspw. Ausschreibungsverfahren und neue Maßnahmevergabe sind möglich.

Oganistaion	Ansprechperson	Zuständigkeit & Aufgaben
Agentur für Arbeit Trier Arbeitgeberservice Dasbachstr. 9 54292 Trier	Postanschrift: Agentur für Arbeit Trier 54187 Trier Tel.: 0800 4 5555-20 Trier@arbeitsagentur.de	- Reha-Abteilung zuständig für Arbeitnehmer*innen mit Behinderung (Beratung, finanzielle Zuschüsse) - Arbeitgeberservice als Ansprechpartner für Betriebe
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) Bildungswerk der rheinland-rheinheissischen Wirtschaft gGmbH (BWRW) Niederkircher Str. 23 54294 Trier	Für den Agenturbezirk Trier Sascha Kremer Tel.: 0651 99850343 kremer.sascha-oliver@bwrw.de	- unterstützen Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung - Beratung, Begleitung bei allen Fragen rund um Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung - „Lotsen im System“ = Vermittlung passender Angebote anderer Institutionen - zeigen Fördermöglichkeiten auf, unterstützen konkret bei der Beantragung

Oganistaion	Ansprechperson	Zuständigkeit & Aufgaben
Integrationsamt Moltkestraße 19 und In der Reichsabtei 6 54292 Trier	Frank Fischer Tel.: 0651 1447-263 fischer.frank(@)lsjv.rlp.de	- bei Vorliegen einer Schwerbehinderung - Ansprechpartner für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen (Beratung, Zuschüsse) - Förderung von Inklusionsbetrieben - Beratung bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung - „Begleitende Hilfe“ im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen: - Neueinrichtung von Arbeitsplätzen, - Anschaffung von technischen Arbeitshilfen, - beruflichen Fort- und Weiterbildung, - Inanspruchnahme einer Arbeitsassistenz, - unterstützten Beschäftigung. - beratender Ausschuss für behinderte Menschen - besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen - Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe - Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für das betriebliche Inklusionsteam - Widerspruchsausschuss
Integrationsfachdienst Trier (IFD) Stresemannstraße 5-9 54290 Trier	Verbundkoordination Jacqueline Schneider Tel.: 0651 2096-263 schneider.jacqueline@cari-tas-region-trier.de	- Beratung Arbeitgeber*innen - Unterstützung Arbeitsuchende - Unterstützung Arbeitnehmer*innen - Fachberatungs- und Informationsstelle - Hilfe und Unterstützung bei der Integration ins bzw. im Arbeitsleben

Oganistaion	Ansprechperson	Zuständigkeit & Aufgaben
Deutsche Rentenversicherung (DRV) Herzogenbuscher Straße 54 54292 Trier	Auskunfts- und Beratungsstelle Trier Tel.: 0651 14550-0 aub-stelle-trier@drv-rlp.de Firmenservice Jörg Samsel Tel.: 0651 14 550-68 firmenservice@drv-rlp.de	- Leistungen werden gewährt, um Bezug von Renten zu verhindern - Auswirkungen von Krankheit oder Behinderung entgegenwirken/überwinden - Finanzierung von techn./persönlichen Hilfsmitteln, Arbeitsassistenz, ... - der Firmenservice bietet: - Informationen zu Themen wie gesunde Beschäftigte, Rente und Altersvorsorge sowie Sozialabgaben - Beratung rund um das Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung.
Industrie- und Handelskammer Trier (IHK) Herzogenbuscher Str. 12 54292 Trier	Ausbildung Petra Scholz Tel.: 0651 9777-320 scholz@trier.ihk.de Thomas Mersch Tel.: 0651 9777-340 mersch@trier.ihk.de Personalleitung Martina Zink Tel.: 0651 9777-604 zink@trier.ihk.de	- für zugehörige Betriebe - Beratung bei Problemen im Ausbildungsverhältnis - Beantragung Nachteilsausgleich

Organisation	Ansprechperson	Zuständigkeit & Aufgaben
Handwerkskammer Trier (HWK) Loebstr. 18 54292 Trier	Ausbildungsberatung Ralf Becker Tel.: 0651 207-123 rbecker@hwk-trier.de Betriebsberaterin Claudia Steil Tel.: 0651 207-109 Mobil 0175 5374497 csteil@hwk-trier.de	- für zugehörige Betriebe - Beratung bei Problemen im Ausbildungsverhältnis - Beantragung Nachteilsausgleich
Dienstleistungszentrum ländlicher Raum Rheinland (DLR) Breitenweg 71, 67435 Neustadt/Weinstraße	Tel.: 06321-671-0 dlr-rheinpfalz@dlr.rlp.de	- für zugehörige Betriebe - Beratung bei Problemen im Ausbildungsverhältnis - Beantragung Nachteilsausgleich
Arbeitgeberverband Trier Vereinigung Trierer Unternehmer (VTU) Dietrichstrasse 12 54290 Trier	Tel.: 0651 97579-0 info@vtu-trier.de	- für Mitgliedsbetriebe - Beratung und Information in allen arbeits- und sozial-rechtlichen Fragen, - Verhandlung mit Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften, Behörden und Ämtern, - Schulung von Führungskräften und Mitarbeitenden - Prozessvertretung vor den Arbeits- und Sozialgerichten

Oganistaion	Ansprechperson	Zuständigkeit & Aufgaben
Fachdienst Autismus und Arbeit Trier (FAAT) Brotstraße 30-31 54290 Trier	bis Oktober 2026 Ulrike Reichmann Leitung Tel.: +49 (0)651 603 441 59 ulrike.reichmann@autismus-trier.de Marcia Genz Ansprechpartnerin Arbeitgeber Tel: +49 (0)651-603 441 39 marcia.genz@autismus-trier.de	- Beratung Arbeitgeber*innen - Beratung Arbeitsuchende und Arbeitnehmer*innen - Unterstützung bei der Praktikumssuche - „Lotsen“-Funktion

11 - WICHTIGE HINWEISE

autismus Deutschland e.V. – Bundesverband zur Förderung von Menschen mit Autismus
www.autismus.de

BAG UB – Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung
www.bag-ub.de

Autismus Trier – unterstützende Dienste gGmbH
www.autismus-trier.de

Familien App Trier mit dem **Wegweiser Autismus** in der Region Trier
www.familienapp.trier.de

Leitfaden Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Autismus
herrunterladbar auf der Website von autismus Deutschland e.V.,
der BAG UB (s.o.) oder hier im QR Code.



12 - QUELLENANGABEN

Die voranstehenden Materialien wurden in Anlehnung an folgende Quellen erstellt:

Attwood, T.; Garnett, M.: Autismus im Arbeitsleben. Eine Information für Vorgesetzte und Kolleg:innen von Menschen mit Autismus.
Hrsg.: autismus Deutschland e.V.

Autismus Trier: Was ist eigentlich Autismus? (<https://autismus-trier.de/infosammlung>).

Hrsg.: autWorker: Autistische Menschen am Arbeitsplatz. Eine Informationsbroschüre für Vorgesetzte und Kollegen I Kolleginnen.

Hrsg.: BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter): Klare Sprache statt Klischees. Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus gestalten lässt. REHADAT Wissen.

Hrsg.: autismus Deutschland e.V. und BAG UB: Leitfaden „Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Autismus“.

Hrsg.: LVR-Integrationsamt Köln: Menschen mit Autismus im Arbeitsleben – Informationen und Handlungsempfehlungen. .

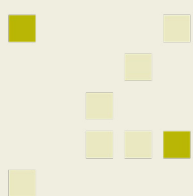
Proft, J., Schoofs, T., Krämer, K., Vogeley, K (2017): Autismus im Beruf. Coaching Manual. BELTZ: Weinheim/Basel.

Hrsg.: INFUSE Projekt (2023): „Bridging the autism Employment Gap in Europe: A Compendium of current practices and initiatives“.

Hrsg. Oberlinhaus Berufsbildungswerk (2013): „ABC-Jobs für Menschen mit Autismus. Ein Handlungsleitfaden.“

Hier finden Arbeitgeber schnell, was im Alltag zählt: konkrete, praxiserprobte Schritte, um autistische Mitarbeitende erfolgreich zu gewinnen, einzuarbeiten und dauerhaft zu halten. Die Broschüre räumt mit Missverständnissen auf, zeigt kostenarme Anpassungen (klare Kommunikation, strukturierte Abläufe, reizärmere Arbeitsplätze) und erklärt, wie Stärken wie Detailgenauigkeit, Ausdauer und Qualitätsbewusstsein zur Geltung kommen. Von inklusiver Stellenausschreibung über Vorstellungsgespräch bis zur Zusammenarbeit im Team erhalten Sie kompakte Checklisten und Kopiervorlagen für Mitarbeitergespräche. Ein Überblick zu Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten reduziert Hürden und erleichtert die Umsetzung im Betrieb.

Ihr Nutzen auf einen Blick: höhere Qualität und Produktivität, geringere Fluktuation, stärkere Arbeitgebermarke – und ein Arbeitsumfeld, das Vielfalt wirklich nutzt. Begleiten Sie den nächsten Schritt zu mehr Innovation in Ihrer Organisation.



Autismus Trier
Unterstützende Dienste gGmbH

Mit Unterstützung von:

**Aktion
MENSCH**



Nikolaus Koch
Stiftung