

III. Umgang mit der Diagnose

Grundsatz:

Chronische Erkrankung, Behinderung, Schwerbehinderung oder Gleichstellung müssen beim Arbeitgeber **nicht** offengelegt werden.

(siehe auch Christian Freese, autismus Deutschland e.V.)

Ebenso ist die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung oder Schwerbehinderung verboten (§ 164 Absatz 2 SGB IX in Verbindung mit § 7 AGG).

III. Umgang mit der Diagnose

Es kann Ausnahmen von dieser allgemeinen Regel geben:

- **Offenbarungspflicht:** wenn die Arbeitsleistung aufgrund der Beeinträchtigung nicht erbracht werden kann, besteht die Pflicht zur Offenlegung.
- **Auskunftspflicht:** wenn sich die Beeinträchtigung negativ auf die konkrete Arbeitsleistung auswirken kann, müssen Fragen dazu wahrheitsgemäß beantworten werden.

Letztendlich muss in jedem Einzelfall ein **individueller Abwägungsprozess** erfolgen, bei dem unter anderem folgende Argumente einbezogen werden können:

III. Umgang mit der Diagnose

Für die Offenlegung der Diagnose spricht:

- mehr Möglichkeiten, individuelle Vereinbarungen zu treffen (Anpassungen des Arbeitsplatzes, Homeoffice-Möglichkeit, Akzeptanz von persönlichen Hilfsmitteln wie z.B. Gehörschutz etc.)
- Ehrlichkeit gegenüber den Arbeitgebenden (gut für das Vertrauensverhältnis)
- wenig/kein Masking erforderlich

Im Falle einer Einstellung bei Vorliegen einer **Schwerbehinderung**

- besonderer Kündigungsschutz; Einräumung einer behindertengerechten Arbeitszeit; steuerliche Vorteile, Zusatzurlaub
- Einstellung aufgrund der Schwerbehinderung (z.B. zwecks Quotenerfüllung)

III. Umgang mit der Diagnose

Gegen die Offenlegung der Diagnose spricht, dass:

- Arbeitgebende Vorbehalte wegen des besonderen Schutzes bei Schwerbehinderung haben könnten,
- Arbeitgebende Zweifel an der Leistungsfähigkeit einer (schwer-)behinderten Person haben könnten,
- nur eine Pro-forma-Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgt, weil Arbeitgebende ansonsten eine Klage aufgrund des AGG riskieren könnten. Oftmals erfolgt die Ablehnung dann aus fachlichen Gründen.
 - AGG, § 7 Benachteiligungsverbot, (1) „Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes (hier: vorliegende Behinderung) benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.“
- die Einstellung ausschließlich aufgrund der persönlichen und fachlichen Eignung für die Stelle erfolgt und nicht nur, um bspw. eine Schwerbehindertenquote zu erfüllen.

III. Umgang mit der Diagnose

Wichtig:

Der Zeitpunkt der Offenbarung der eigenen Beeinträchtigung kann flexibel gewählt werden: vom Erstkontakt (z.B. über die Bewerbungsunterlagen) oder in einem Vorstellungsgespräch bis zu einem beliebigen, späteren Zeitpunkt bzw. nie ist alles möglich.

Dabei gilt es immer, die individuellen Gegebenheiten zu betrachten und Vor- und Nachteile abzuwägen.

III. Umgang mit der Diagnose

Die schriftliche Bewerbung – Nutzen Sie die „Dritte Seite“

- Die Dritte Seite bietet die Möglichkeit, in der Bewerbung **zusätzliche Informationen** zu geben, für die im Anschreiben kein Platz besteht.
- Die Dritte Seite ist **freiwillig** und kann nach dem Lebenslauf platziert werden.
- Die Seite kann z.B. genutzt werden, um die **Diagnose offen zu legen** und zu erläutern, welche Stärken der eigene Autismus mit sich bringt.
- Zusätzlich kann benannt werden, welche **Rahmenbedingungen** helfen würden, um am Arbeitsplatz besser zurechtzukommen (eine feste Ansprechperson, klare Arbeitsaufträge etc.).
- Ein **offener Umgang** mit dem Autismus ist empfehlenswert, weil sich dadurch die Arbeitgebenden und Kollegen*innen besser darauf einstellen können und das Arbeiten dadurch entspannter verlaufen kann.

Beispiel für eine Dritte Seite:

Das Besondere an mir

Als Kind wurde bei mir Asperger-Autismus diagnostiziert. Mit der Diagnose gehe ich gerne offen um, möchte Ihnen diese aufgrund der damit gelegentlich verbundenen Vorstellungen aber erläutern, um Missverständnissen vorzubeugen: Die Diagnose hat keinerlei Auswirkungen auf meine kognitiven Fähigkeiten, wie Sie anhand meines bisherigen Werdeganges erkennen können. Es sind im Gegenteil sogar einige positive Merkmale damit verbunden, die auch für Sie als Arbeitgeber interessant sein können:

- **Loyalität und Zuverlässigkeit**

Ich habe bereits in der Vergangenheit immer ein sehr hohes Maß an Zuverlässigkeit bewiesen und halte mich an Vorgaben.

- **Ausdauer und Motivation**

Wenn ich für ein Thema brenne und mich auf dieses konzentrieren kann, bringe ich eine große Ausdauer mit und bleibe motiviert dabei.

- **Eine sehr gründliche und genaue Arbeitsweise**

Von Natur aus bin ich darauf bedacht, möglichst effektiv und genau zu arbeiten, ohne dass sich diese Gründlichkeit negativ auf die Dauer der Bearbeitung von Arbeitsaufträgen auswirkt.

Mit meinen Stärken kann ich mich dann am besten einbringen, wenn es klare Abläufe gibt und ich einen festen Ansprechpartner habe, an den ich mich wenden darf.

Um Sie auch persönlich von meiner Einstellung überzeugen zu können und uns ein gegenseitiges Kennenlernen zu ermöglichen, biete ich Ihnen gerne an, ein paar Tage bei Ihnen zu hospitieren.

Trier, 19.08.2024