

# Leitfaden

## Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Autismus

In Kooperation von **autismus**  
Deutschland e.V. und BAG UB



**autismus**  
Deutschland e.V.

Bundesverband zur Förderung  
von Menschen mit Autismus



Bundesarbeitsgemeinschaft für  
Unterstützte Beschäftigung

# Inhalt

Vorwort 1 .....	4
<i>Maria Kaminski, Vorsitzende des Bundesverbandes <b>autismus</b> Deutschland e.V.</i>	
Vorwort 2 .....	5
<i>Angelika Thielicke, Vorstandsvorsitzende Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB)</i>	
Vorwort 3 .....	6
<i>Dr. Hajo Seng, Mathematiker, Vorstand <b>autismus</b> Deutschland e.V., Mitbegründer von Aspies e.V. und autWorker e.G.</i>	
1. Präambel .....	7
2. Was ist Autismus? .....	9
2.1 Definition.....	9
2.2 Häufigkeit.....	9
2.3 Beschäftigungssituation .....	10
2.4 Autismusspezifische Besonderheiten in Bezug auf Arbeit .....	10
3. Supported Employment als richtungsweisendes Konzept .....	12
4. Möglichkeiten und Unterstützungsformen der Teilhabe am Arbeitsleben.....	13
4.1 Autismusspezifische Besonderheiten .....	16
4.2 Integrationsfachdienste .....	17
4.3 Jobcoaching <sup>AP</sup> .....	18
4.4 Arbeitsassistenten.....	19
4.5 Unterstützte Beschäftigung .....	21
4.6 Inklusionsbetriebe.....	22
4.7 Werkstatt für behinderte Menschen .....	22
4.8 Andere Leistungsanbieter .....	23
4.9 Budget für Arbeit .....	24
4.10 Exkurs: Schwerbehindertenstatus .....	25
4.11 Exkurs: Förderleistungen für Beschäftigte und Arbeitgebende .....	27
4.12 Exkurs: Ambulante Autismustherapie zur Teilhabe am Arbeitsleben .....	28
5. Institutionen und Beratungsstellen für Rehabilitation und Teilhabe.....	29
5.1 Agentur für Arbeit .....	29
5.2 Integrationsamt.....	30
5.3 Rentenversicherung und Unfallversicherung .....	30
5.4 Eingliederungshilfe .....	30
5.5 Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB®).....	31
5.6 Beratungsangebote Autismus.....	31

6.	Übergang Schule – Beruf .....	32
6.1	Autismusspezifische Besonderheiten .....	32
6.2	Angebote und Rechtsansprüche .....	33
6.2.1	Praktika .....	33
6.2.2	Berufsorientierung .....	33
6.2.3	Berufs(ausbildungs)vorbereitung .....	34
6.2.4	Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit .....	34
6.2.5	Jugendberufsagentur .....	35
7.	Angebote und Leistungen zur Hinführung auf das Arbeitsleben .....	36
7.1	Autismusspezifische Besonderheiten .....	36
7.2	Angebote und Rechtsansprüche .....	36
7.2.1	Studium .....	36
7.2.2	Assistierte Ausbildung flexibel .....	39
7.2.3	Begleitete betriebliche Ausbildung .....	39
7.2.4	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen .....	40
7.2.5	Ausbildung in einem Berufsbildungswerk .....	40
7.2.6	Fachpraktikerausbildung .....	41
7.2.7	Einstiegsqualifizierung .....	42
7.2.8	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen .....	42
7.2.9	Individuelle betriebliche Qualifizierung .....	43
7.2.10	Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich .....	44
7.2.11	Budget für Ausbildung .....	45
7.2.12	Exkurs: Prüfungsrelevante Nachteilsausgleiche .....	46
8.	Berufliche Weiterbildung .....	48
9.	Persönliches Budget .....	49
10.	Soziale Teilhabe .....	51
10.1	Zuverdienst .....	51
10.2	Arbeitsweltbezogene Teilhabe .....	52
11.	Quellenverzeichnis .....	53
12.	Weiterführende Informationen .....	54

---

# Vorwort 1

*Maria Kaminski, Vorsitzende des Bundesverbandes **autismus** Deutschland e.V.*

Die erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet viel mehr als nur Arbeit und Verdienst: Sie schafft Struktur, Selbstwirksamkeit, sozialen Austausch, Produktivität und Identität. Um diese Teilhabe zu gewährleisten, sind die gefragten Lösungen und Unterstützungsmaßnahmen so individuell, wie es das Autismus-Spektrum selbst ist.

Eine duale Ausbildung, Berufsbildungswerke, Berufsbildungsbereiche und Tagesförderstätten als Zugang, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, eine Festanstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Nischenarbeitsplätze, Jobcoaching, eine selbstständige Tätigkeit oder die Rolle als Arbeitgeber:in: Das Arbeitsleben und individuelle Unterstützungsleistungen beinhalten ein vielfältiges und differenziertes Spektrum. Es gilt für Jeden und Jede eine stimmige Konstellation zu finden bzw. zu entwickeln.

**Allem gemein ist, dass übliche „Standardwege“ bei dem Personenkreis von Menschen mit Autismus hinterfragt werden sollten, zugunsten bedarfsgerechter Unterstützungsleistungen.**

Die vorliegende Broschüre beschreibt umfassend, welche Stärken Menschen mit Autismus in den Arbeitsmarkt einbringen können, um dem aktuellen Fachkräftemangel entgegenzuwirken, jedoch auch, an welchen Bereichen es im Berufsalltag häufig trotz vorliegender Fachkenntnisse scheitert. Sie zielt darauf ab, unterschiedliche Wege und positive Szenarien (Best Practice) aufzuzeigen und die Leser:innen darin zu bestärken, individuelle Lösungen für die eigene Situation zu finden: die Leistungsträger bei der Leistungsbeurteilung, Leistungserbringer bei der Entwicklung berufsbegleitender Unterstützungsangebote und nicht zuletzt Autist:innen selbst, um mit viel Mut und Zielstrebigkeit ihre eigenen Berufswege zu verfolgen!

---

# Vorwort 2

Angelika Thielicke, Vorstandsvorsitzende Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB)

Menschen mit Autismus verfügen über unterschiedlichste zum Teil außerordentliche Fähigkeiten, aber sie scheitern oft an vorgegebenen Bedingungen und an sozialen Erwartungen.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Autismus ein besonders herausfordernder und schwieriger Weg. In einem Arbeitsverhältnis gibt es eher feste Rahmenbedingungen, unausgesprochene Konventionen und es wird eine bestimmte Leistung erwartet. Ein(e) Arbeitnehmer:in nimmt in der Regel die spezifische Betriebskultur wahr, passt sich partiell an und fügt sich in bestimmter Form ein. Aber genau diese Anpassungsleistung kann einen Menschen mit Autismus überfordern. Andere Strukturen, andere Rahmenbedingungen, andere Erwartungen stellen immer wieder besondere Hürden dar.

Um einen Menschen mit Autismus in einem Betrieb erfolgreich zu integrieren, sind eine ihn unterstützende Person und eine individuelle vom Menschen, seinen Fähigkeiten, seinen Stärken und seinen Schwierigkeiten ausgehende Herangehensweise von grundlegender Bedeutung. Es ist zumeist ein „Learning by doing“ im Einzelfall. Aber es haben sich durch die jahrzehntelange Arbeit im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Autismus an den unterschiedlichsten Stellen auch umfangreiche Erfahrungen, gelungene Beispiele und grundlegende Basiskenntnisse angesammelt, die den individuellen Weg der betrieblichen Teilhabe unterstützen und erleichtern können.

Der Bundesverband **autismus** Deutschland e.V. und die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.

(BAG UB) geben daher die vorliegende Broschüre mit dem Titel „Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Autismus“ gemeinsam heraus. Mit dem von verschiedenen Autor:innen zusammengestellten Inhalt liegt ein Kompendium vor, das darauf abzielt, Notwendiges und Hilfreiches für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Autismus zur Verfügung zu stellen. Neben grundlegendem Basiswissen und gelungenen Beispielen wird das dazu notwendige, sehr komplexe und differenzierte System der Teilhabeleistungen des SGB IX und anderer Sozialgesetzbücher aufgelistet. Mit seinen unterschiedlichen Zuständigkeiten, Zugangsvoraussetzungen, Leistungen und Verfahren zur Teilhabe am Arbeitsleben, die historisch gewachsen sind und länderspezifisch Besonderheiten aufweisen, soll es die Breite von Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben aufzeigen.

Wir hoffen, Ihnen als Ratsuchende, Beteiligte, Fachkräfte, Leistungs- und Entscheidungsträger, mit den Inhalten der Broschüre einen Überblick sowie konkrete Informationen zu bieten, um die Praxis der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Autismus individuell zu gestalten und zu verbessern.

Es wird trotzdem noch offene Fragen geben, weil bei jedem Menschen in jeder Region die Situation individuell gelöst werden muss. Fragen Sie bei Ihrer Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungsstelle (EUTB) vor Ort oder bei **autismus** Deutschland e.V. bzw. bei der BAG UB nach. Auch dort wird man nicht jede Frage direkt beantwortet können, aber in aller Regel kennt man jemanden, der möglicherweise weiterhelfen kann.

---

# Vorwort 3

*Dr. Hajo Seng, Mathematiker, Vorstand **autismus** Deutschland e.V., Mitbegründer von **Aspies** e.V. und **autWorker** e.G.*

Dem Thema Autismus und Arbeit bin ich zum ersten Mal vor etwa fünfzehn Jahren begegnet, als ich nach nur wenigen Jahren vor dem Scherbenhaufen meiner Berufstätigkeit stand. Da hatte ich bemerkt, dass ich als autistischer Mensch nicht alleine vor dem Problem stand, meine Fähigkeiten und meine Ausbildung in eine geeignete Berufstätigkeit zu verwandeln. Für mich waren die Schwierigkeiten, die ich mit meiner Berufstätigkeit vor fünfzehn Jahren hatte, Anlass, dieses Thema weiter zu verfolgen und nach Lösungswegen zu suchen. Daraus ist schließlich ein Projekt entstanden, über das ich mit vielen hundert jungen autistischen Menschen in Kontakt kam, als sie an der Schwelle zu ihrem Berufsleben standen.

Dabei wurde mir klar, dass Arbeit nicht nur mit Beschäftigung und Geldverdienen zu tun hat. Die eigene Berufstätigkeit ist vielmehr auch eine konkrete Teilhabe an dieser Gesellschaft und bietet die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und die Umsetzungen von Ideen mitzugestalten. Der eigene Beruf nimmt in Hinblick auf die Teilhabe eine zentrale Stellung ein: Das ist der Ort, an dem Gesellschaft gestaltet wird, sei es der eigene Arbeitsplatz, die konkrete Berufstätigkeit oder die sozialen Kontakte, die damit einhergehen.

Auch wenn sich die Situation autistischer Menschen auf dem Arbeitsmarkt inzwischen etwas gebessert hat, ist sie alles andere als befriedigend. Immerhin wird dieses Problem anders als früher weit über Fachkreise hinaus thematisiert. Dass so wenige autistische Menschen berufstätig sind, ist

nicht nur in Hinblick auf ihre Teilhabe ein Problem. Dadurch fehlen auch autistische Perspektiven in vielen Bereichen, in denen Menschen berufstätig sind. Das zeigt sich deutlich an den immer noch vorhandenen Bedenken, wenn es darum geht, autistische Menschen einzustellen. Dabei ist es nicht übertrieben zu sagen, dass autistische Mitarbeitende in aller Regel eine Bereicherung für die entsprechenden Firmen sind. Gerade sie haben andere Perspektiven, Sicht- und Denkweisen, die heutzutage so dringend benötigt werden.

Ich denke, der Arbeitsmarkt ist der Bereich, an dem sich am besten ablesen lässt, wie gut oder wie schlecht eine Teilhabe gelingt. Hier entscheidet sich die Frage, ob Menschen, die anders sind als erwartet, als Bereicherung oder als – potenciales – Problem angesehen werden. Was autistische Menschen angeht, deren Anderssein gerne als Herausforderung betrachtet wird, oft, weil es sich nur schwer fassen lässt, ist diese Entscheidung noch offen. Noch überwiegen die Bedenken und Vorbehalte gegenüber den Chancen, die diese Menschen bieten – und auch zurecht für sich einfordern. Ich habe viele junge autistische Menschen kennengelernt, die in beeindruckender Weise ihren Anspruch auf Teilhabe am Berufsleben zum Ausdruck bringen und für ihr Recht darauf und ihre Würde kämpfen. Ohne zu sehr pathetisch werden zu wollen, bin ich überzeugt, dass genau hier Zukunft stattfindet; nicht nur für autistische Menschen, sondern für unsere Gesellschaft überhaupt, die genau diese Menschen für ihre weitere Gestaltung braucht.

# 1. Präambel

Am 13. Dezember 2006 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen das „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK<sup>1</sup>). In Deutschland ist die UN-BRK seit 2009 in Kraft. Die UN-BRK konkretisiert die universellen Menschenrechte aus der Perspektive der Menschen mit Behinderungen vor dem Hintergrund ihrer Lebenslagen. Sie stellt klar, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ein Menschenrecht ist, kein Akt der Fürsorge oder Gnade. Sie erfasst Lebensbereiche wie Barrierefreiheit, persönliche Mobilität, Gesundheit, Bildung, Beschäftigung, Rehabilitation, Teilhabe am politischen Leben, Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung. Grundlegend für die UN-BRK und die darin erfassten Lebensbereiche ist der Gedanke der Inklusion: Menschen mit Behinderungen gehören von Anfang an mitten in die Gesellschaft.

Auf dieser Basis ist der Anspruch der Menschen mit Autismus<sup>2</sup> auf Deckung ihrer Unterstützungsbedarfe zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben umfassend zu erfüllen, das heißt: Der Rehabilitationsauftrag endet erst dann, wenn das Ziel der Inklusion in Beschäftigung erreicht ist.

Autismus ist in der „Internationalen Klassifikation der Krankheiten“ als Diagnose genannt<sup>3</sup>. „Autismus“ – im rechtlichen Sinne – ist aber keineswegs beschränkt auf den Begriff der „Krankheit“. Die Autismus-Diagnose ist eine Behinderung **dann, wenn** die Voraussetzungen des § 2 SGB IX vorliegen.

Das SGB IX regelt die Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. In § 2 Abs. 1 SGB IX Begriffsbestimmungen ist zu lesen: Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

Eine Autismus-Diagnose hindert die Betroffenen in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren **in der Regel** an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft, vor allem dann, wenn der Betroffene dies **selbst**

**wahrnimmt**. Wenn ein Betroffener zwar seine Autismus-Diagnose kennt, aber nicht als behindert im rechtlichen Sinne gelten möchte, gibt es für ihn keine Obliegenheit, sich auf die Definition des § 2 SGB IX zu berufen<sup>4</sup>. Bei minderjährigen Personen mit Autismus treffen diese Entscheidung die gesetzlichen Vertreter, zumeist die Eltern.

Zusammenfassend gesagt, hat eine Person im Autismusspektrum dann eine Behinderung, wenn die rechtlichen Voraussetzungen nach § 2 SGB IX vorliegen und sie sich darauf beruft.

Da es im vorliegenden Leitfaden um die **Rechte** von Menschen mit Autismus zur Teilhabe am Arbeitsleben geht, werden diese folglich in den einzelnen Kapiteln aus den **gesetzlichen Voraussetzungen** abgeleitet und dargestellt. Die Begriffe „Schwerbehinderung“ nach § 2 Abs. 2 SGB IX und „gleichgestellte behinderte Menschen“ nach § 2 Abs. 3 SGB IX werden in **► Kapitel 4.10** näher erläutert.

Im Sinne des SGB IX ist die Erbringung der Leistungen an dem jeweiligen individuellen Bedarf des einzelnen autistischen Menschen zu orientieren und demgemäß personenzentriert auszugestalten. „Bei der Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe wird berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten entsprochen“ (§ 8 SGB IX). Menschen mit Autismus können zudem nach § 8 und § 29 SGB IX frei zwischen den Leistungsformen „Sachleistungen“ und dem „Persönlichen Budget“ bzw. einer Geldleistung wählen. Im Zugang zu Beschäftigung, Berufsqualifizierung, Berufsvorbereitung, Ausbildung und Studium müssen den jungen Menschen mit Autismus frühzeitig verschiedene Möglichkeiten und Wege aufgezeigt und erschlossen werden. Die Leistungen sind individuell im Rahmen des Teilhabe- bzw. Gesamtplanes zu erbringen.

Allerdings ist festzustellen, dass diese gesetzlich geforderte, personenzentrierte Umsetzung durch die Leistungsträger noch unzureichend ist. Es gibt in der Praxis viele landesbezogene bzw. regionale Qualitätsunterschiede bezogen auf die gesetzlichen Anforderungen einer koordinierten, nahtlosen und auf dem individuellen Bedarf basierten Beratung, Leistungsfeststellung sowie Leistungserbringung.

Zur weiteren Lektüre zur Teilhabe von Menschen mit Autismus am Arbeitsleben sind die Broschüren vom LVR-Integrationsamt (Hrsg.) „Menschen mit Autismus im Arbeitsleben – Informationen und Handlungsempfehlungen“ (2018) und

1 Weitere Informationen unter: [www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/rechtliches/un-brk/un-brk-node.html](http://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/rechtliches/un-brk/un-brk-node.html)

2 In der vorliegenden Broschüre wird wechselweise die „identity first“ (autistischer Mensch – Autist:in) und die „person first“ (Mensch mit Autismus) Variante verwendet. Nach je individueller Perspektive haben beide Varianten ihre Berechtigung (vgl. Kenny et al. 2016).

3 Näheres siehe Kapitel 2.

4 Jeder Mensch mit einer Autismusdiagnose darf im Rahmen seiner durch das Grundgesetz geschützten informationellen Selbstbestimmung die Diagnose für sich behalten und muss sie nicht offenlegen. Das ergibt sich aus dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung, abgeleitet aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, das nach Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG geschützt ist.

die Broschüre des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V. „Klare Sprache statt Klischees – Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus gestalten lässt“ (2019) sehr empfehlenswert. Beide Broschüren enthalten weitere wichtige Aspekte zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Autismus und stellen keine Doppelung zum vorliegenden Leitfaden dar<sup>5</sup>.

---

5 Die vorliegende Publikation richtet den Fokus insbesondere auf autistische Menschen, die auf spezifische Unterstützungsmaßnahmen im Arbeitsleben angewiesen sind.

Die verwendeten anonymisierten Fallbeispiele entstammen aus der Berufspraxis der Autor:innen. Externe Beispiele sind gekennzeichnet.



---

## 2. Was ist Autismus?

Autismus bzw. die Autismus-Spektrum-Störung<sup>6</sup> ist eine neuronale Entwicklungsstörung, d.h. dass umfassende Bereiche des Denkens, der Wahrnehmung und des Handelns davon bestimmt werden. Häufig bezeichnet man Autismus bzw. Autismus-Spektrum-Störungen auch als Störungen der Informations- und Wahrnehmungsverarbeitung, die sich auf die Entwicklung der sozialen Interaktion, der Kommunikation und des Verhaltensrepertoires auswirken.

### 2.1 Definition

Autismus-Spektrum-Störungen zählen zur Gruppe der neuronalen Entwicklungsstörungen und sind im ICD-11 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems – 11. Fassung), den Diagnosekriterien der Weltgesundheitsorganisation (WHO), unter 6A02 klassifiziert und wie folgt definiert:

„Die Autismus-Spektrum-Störung ist gekennzeichnet durch anhaltende Defizite in der Fähigkeit, wechselseitige soziale Interaktionen und soziale Kommunikation zu initiieren und aufrechtzuerhalten, sowie durch eine Reihe von eingeschränkten, sich wiederholenden und unflexiblen Verhaltensmustern, Interessen oder Aktivitäten, die für das Alter und den soziokulturellen Kontext der Person eindeutig untypisch oder exzessiv sind. Der Beginn der Störung liegt in der Entwicklungsphase, typischerweise in der frühen Kindheit, aber die Symptome können sich auch erst später vollständig manifestieren, wenn die sozialen Anforderungen die begrenzten Fähigkeiten übersteigen. Die Defizite sind so schwerwiegend, dass sie zu Beeinträchtigungen in persönlichen, familiären, sozialen, erzieherischen, beruflichen oder anderen wichtigen Funktionsbereichen führen, und sind in der Regel ein durchgängiges Merkmal der Funktionsweise der Person, das in allen Bereichen zu beobachten ist, auch wenn sie je nach sozialem, erzieherischem oder anderem Kontext variieren können. Personen, die dem Spektrum angehören, weisen ein breites Spektrum an intellektuellen Funktionen und Sprachfähigkeiten auf“<sup>7</sup>.

Neben den Besonderheiten in der sozialen Interaktion und im Verhaltensrepertoire haben Autist:innen<sup>8</sup> große Schwierigkeiten mit der Wahrnehmung und der Verarbeitung von Umwelt- und Sinnesreizen. Es kommt bei Ihnen häufig zu einer Überladung mit Sinneseindrücken (Overload).

In der Klassifikation und Diagnostik wurde in Deutschland bisher noch nach dem Vorgängersystem ICD-10 zwischen drei Kategorien<sup>9</sup> unterschieden. Da die diagnostische Abgrenzung untereinander in der Praxis jedoch zunehmend schwerfällt, wurde der Begriff im ICD-11 der „Autismus-Spektrum-Störung“ als Oberbegriff für das gesamte Autismus-Spektrum<sup>10</sup> gewählt. Eine Differenzierung<sup>11</sup> erfolgt basierend auf den Ausprägungen von Störungen der Intelligenzentwicklung und Beeinträchtigungen der funktionellen Sprache.

### 2.2 Häufigkeit

Auf der Basis der Studie von Zeidan et al. (2002) liegt die internationale Prävalenzrate bei 0,65 % bis 1 %<sup>12</sup>, wobei Studien schwankende Zahlen vermitteln. Die hohe Variabilität lässt sich vermutlich auf einen zunehmenden Bekanntheitsgrad der Behinderung, auf die Ausweitung der Diagnosekriterien und die Verwendung unterschiedlicher Diagnoseverfahren zurückführen (Dalferth 2017).

Anzumerken ist, dass insbesondere im Erwachsenenbereich und bei geringerer Ausprägung von Symptomen davon auszugehen ist, dass Autismus bei einigen Personen noch nicht erkannt oder fehldiagnostiziert wurde. Hier ist von einer nicht geringen Dunkelziffer<sup>13</sup> auszugehen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Diagnose Asperger-Syndrom erst seit den 1990er Jahren überhaupt in Deutschland vergeben wurde und es bis heute flächendeckend an interdisziplinärem Wissen und Diagnosemöglichkeiten (inklusive Differenzialdiagnostik) im Erwachsenenbereich mangelt. Betroffene berichten von Wartezeiten bis zu 42 Monaten.

---

6 Innerhalb eines medizinischen Klassifikationssystems (ICD-11 – International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) ist der Terminus „Autismus-Spektrum-Störung“ zur Verdeutlichung einer medizinischen Indikation sinnvoll. Für die hier vorliegende Broschüre, die mit einer systemischen Perspektive Autist:innen und das familiäre/begleitende Umfeld adressiert, sind die Termini „Autist:innen“, „Autismus“ und „Autismus-Spektrum“ angemessener und zielführender.

7 siehe [www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-11/\\_node.html](http://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-11/_node.html).

8 Neben dem Gender-Doppelpunkt wird in der vorliegenden Broschüre wechselweise die weibliche und die männliche Schreibweise verwendet. In jedem Fall werden alle Geschlechter mitgedacht.

9 Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation sind noch beide Varianten (ICD-10 und 11) präsent. An einzelnen Stellen werden zur Verdeutlichung noch die drei genannten Kategorien parallel zum Autismus-Spektrum verwendet.

10 Das ICD-11 folgt an dieser Stelle dem amerikanischen Klassifikationssystem DSM-5 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders): „autism spectrum disorder“.

11 Das amerikanische Klassifikationssystem DSM-5 unterteilt hier in drei Stufen auf Basis des Unterstützungsbedarfes.

12 0,65 (Median) und 1 % (Mittelwert).

13 Eine unklare Anzahl an falsch-positiven Diagnosen führt ebenfalls zu leichten Verzerrungen.

### 2.3 Beschäftigungssituation

Grundsätzlich können autistische Menschen in allen Bereichen und allen beruflichen Sparten des allgemeinen Arbeitsmarkts tätig sein (z.B. in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in einem Betrieb oder in einem Inklusionsbetrieb), ebenso außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarkts, z.B. in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), bei einem Anderen Leistungsanbieter (als Alternative zur WfbM) oder über das Budget für Arbeit und das Budget Ausbildung, welche eine Schnittstelle zwischen beiden Arbeitsmärkten darstellen (► siehe Schaubild Kapitel 4).

*Nadine Schmitt, Frau mit Asperger-Syndrom*

*„In unserer Gesellschaft wird in vielen Bereichen eine begrenzte Anzahl von Schubladen angeboten, in die wir hineinpassen sollen, sei es in der Schule, im Beruf, im Alltag – für Autisten ist häufig keine dabei, die wirklich passt.“ (Schmitt 2017)*

Die Datenlage zur Aussage über die Beschäftigungssituation von Menschen mit Autismus ist nach wie vor unübersichtlich und erfolgt insbesondere über die Auswertung von Teilstudien. Internationale Studien nennen in Bezug auf das Autismus-Spektrum Arbeitslosenquoten zwischen 24 % und 65 % für die USA und Großbritannien (Sünkel 2021). Damit liegt die Beschäftigungsquote bedeutend unter der anderer Behinderungsformen und vergleichbaren Beeinträchtigungen im Bereich Sprache, Kognition und psychische Gesundheit (Roux et al. 2013/Shattuck et. al. 2012).

In Deutschland befinden sich einer nicht repräsentativen Studie von Dalferth aus dem Jahr 2005 zufolge 40–50 % der Personen aus dem Autismus-Spektrum in einer WfbM, 43–50 % sind arbeitslos und lediglich 5–12 % gehen einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach (Dalferth 2014).

Auf der Basis der im Verlauf der letzten zehn Jahre publizierten Erhebungen zur Arbeitssituation von erwerbsfähigen Autist:innen in Deutschland liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer:innen mit hochfunktionalem Autismus bei 39,5 %<sup>14</sup>. Durchschnittlich 35,9 % des Personenkreises sind ohne Arbeit (Dalferth, Pub. In progress), andere arbeiten in einer WfbM, insbesondere einer Werkstatt für Beschäftigte mit psychischer Beeinträchtigung.

In einer Studie von Riedel et al. (2016) mit Patienten einer Spezialsprechstunde für Erwachsene mit Autismus waren annähernd 60 % der Studienteilnehmer:innen mit dem Asperger-Syndrom zum Studienzeitpunkt nicht berufstätig, 10 % waren deutlich unter ihrem Ausbildungsniveau beschäf-

tigt und 30 % gingen einer beruflichen Beschäftigung nach, die ihrem Ausbildungsniveau entsprach<sup>15</sup>.

Eine signifikant hohe Überqualifizierung von Menschen mit hochfunktionalem Autismus wurde von Frank et al. (2018) nachgewiesen und eine nicht repräsentative Studie von Kirchner und Dziobek bestätigt, dass kognitive und fachliche Unterforderung als wichtige Faktoren genannt wurden, die die Arbeitsleistungen beeinträchtigten. Weitere Faktoren seien die Interaktion mit Kolleg:innen und Vorgesetzten sowie sensorische Probleme (Kirchner & Dziobek 2014).

Viele Beschäftigte mit Autismus sind im Laufe ihrer Erwerbsbiografie mehrfach von Arbeitslosigkeit bedroht und es wird von längeren Perioden der Arbeitslosigkeit berichtet (Proft et al. 2017).

Abschließend ist festzuhalten, dass insgesamt wenig aktuelle Daten im Bereich der Beschäftigungssituation von Menschen mit Autismus in Deutschland zu finden sind. Es besteht weiterhin dringender Forschungsbedarf.

### 2.4 Autismusspezifische Besonderheiten in Bezug auf Arbeit

Menschen mit Autismus stehen auf dem Arbeitsmarkt immer wieder vor komplexen Herausforderungen. Aufgrund ihres heterogenen Leistungsprofils besteht die erste Hürde darin, eine Tätigkeit zu finden, die sie weder unter- noch überfordert. So gibt es beispielsweise autistische Menschen, die über ausgesprochen hohe kognitive Begabungen verfügen, im Bereich der exekutiven Funktionen jedoch beeinträchtigt und daher nur bedingt in der Lage sind, Arbeitsschritte selbstständig zu planen, zu strukturieren und auszuführen. Ebenso können sie von plötzlichen Veränderungen so verunsichert werden, dass sie nicht in der Lage sind, auf ihr Wissen zurückzugreifen. Andere Arbeitssuchende können keinen Regelschulabschluss vorweisen, verfügen jedoch über außergewöhnliche Talente in einem spezifischen Bereich. Sie sind rein praktisch in der Lage, die beruflichen Anforderungen zu leisten, scheitern jedoch an den formalen Einstiegsbedingungen. Dabei beziehen sich die Hürden insbesondere auf die Kommunikation und Interaktion mit Kolleg:innen, Vorgesetzten und Kund:innen, auf die Reizfilterung am Arbeitsplatz sowie auf die Anforderungen im Bereich der Selbstorganisation.

Autistische Menschen können im sozialen Miteinander nicht auf unbewusste Verhaltensmechanismen zurückgreifen und müssen demzufolge viel bewusster agieren. Unter Berücksichtigung der hinzukommenden sensorischen Besonder-

<sup>14</sup> Hinzu kommen noch Teilzeitbeschäftigte und Selbstständige.

<sup>15</sup> Anzumerken ist, dass es sich bei den Probanden ausschließlich um Personen handelt, die u.a. wegen beruflicher Schwierigkeiten in der Psychiatrie vorstellig wurden und vornehmlich die akademische Laufbahn durchlaufen hatten.

heiten sind sie in erhöhtem Maße auf Rückzugs- und Erholungszeiten angewiesen. Da die erhöhte Stressbelastung in der Regel nicht sichtbar ist, ist die Erwartungshaltung des Umfelds in Bezug auf die alltägliche Bewältigung von Aufgaben jedoch hoch. Gerade Menschen mit hochfunktionalem Autismus realisieren ihren Alltag „trotz aller Besonderheiten und Schwierigkeiten – was häufig aber nicht wahrgenommen wird, unter größten inneren Anstrengungen (!)“ (Rödler 2022, S. 7). Für Leistungsträger ist der Unterstützungsbedarf oft nicht ersichtlich, und es erscheint nicht nachvollziehbar, warum Unterstützungsbedarfe am Arbeitsplatz bestehen, wenn doch die beruflichen Anforderungen zumindest *theoretisch* und *fachlich* umsetzbar *scheinen*.

*„Du siehst nicht so aus, als hättest du Asperger“ oder „Es sieht nicht so aus, als wärst du derart stark davon betroffen“. Das ist vielleicht gut so, aber manchmal empfinde ich es als abwertend bzw. alles andere als rücksichtsvoll angesichts meiner Lebenserfahrung und den Dingen, mit denen ich kämpfe. (...) Dahinter steht wirklich ein gewaltiger Arbeitsaufwand. Wenn Sie wüssten, was ich planen, worüber ich lesen, was ich lernen, studieren, analysieren, verarbeiten, entschlüsseln und dann auf meine eigene Art wieder zusammensetzen musste. Also praktisch alles. Ich musste viel Arbeit aufwenden, um das tun zu können, was ich jetzt tue.“ (Rudy Simone 2010, S. 22)*

Ebenso schwierig wird die Einschätzung der Kompetenzen in Bezug auf die gegenwärtige Leistungsfähigkeit.

*Als Beispiel sei hier ein junger Mann mit Asperger-Syndrom genannt, der eine Ausbildung im Gartenbereich absolvierte. Er war an vielen Tagen in der Lage, den an ihn gestellten Anforderungen nachzukommen. Er ging in seiner Arbeit auf und genoss die Ruhe während der Gartenpflege. Demgegenüber gab es Tage, an denen er plötzlich nicht mehr in der Lage schien, auf seine Kompetenzen zurückgreifen zu können. An diesen Tagen fehlte ihm die Übersicht, er wirkte grobmotorisch, als würde er „neben sich stehen“. Auffallend war auch der große Unterschied zwischen seiner Arbeitsleistung im Sommer (Arbeit im Freigelände) und im Winter (Gewächshaus), welcher insbesondere auf die Zunahme der Reize (Luftfeuchtigkeit, Stimmen, Enge etc.) zurückzuführen war.*

Ein reizarmes Umfeld und passende Arbeitsplatzbedingungen können die Arbeitsleistung eines Menschen mit Autismus bedeutend erhöhen oder sogar verdoppeln (autismus deutsche schweiz, Hrsg., 2019).

### Unterstützungsbedarfe

Autist:innen sind vor dem Hintergrund ihrer Beeinträchtigungen im Bereich der sozialen Kompetenzen, der Handlungsplanung sowie der Wahrnehmungsverarbeitung auf Unterstützungsangebote während des Integrationsprozesses sowie auf eine individuelle autismusspezifische Anpassung ihres Arbeitsplatzes angewiesen. Für sie ist die Berücksichtigung folgender Voraussetzungen von grundlegender Bedeutung:

- Einbindung der Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Berufswahl,
- intensive Vorbereitung auf bevorstehende Übergänge beim Wechsel der schulischen zu beruflichen Maßnahmen (Schnittstellenmanagement),
- möglichst gleichbleibende Rahmenbedingungen,
- individuelle Anpassung der äußeren Rahmenbedingungen (Raum, Arbeitsplatz) auch im Hinblick auf ein reizarmes Arbeitsumfeld,
- Bereitstellung von Hilfsmitteln (Assistive Technologies) und Rückzugsmöglichkeiten,
- klare Aufgabenbeschreibung,
- individuelle Strukturierungs- und Orientierungshilfen (nach TEACCH®),
- autismusgerechte Kommunikation (ggf. Nutzung Unterstützter Kommunikationsmöglichkeiten),
- Soziales Kompetenztraining im Hinblick auf Teamarbeit, Psychohygiene, ungeschriebene soziale Regeln am Arbeitsplatz etc.,
- personelle Hilfestellungen (Schul-, Studien- und Ausbildungsbegleitung, Arbeitsassistenz),
- Gewährung von Nachteilsausgleichen in Prüfungssituationen,
- Schulung und Aufklärung der unmittelbaren Kolleg:innen,
- wertschätzendes Arbeitsklima; Toleranz und Offenheit von Seiten der Kolleg:innen.

Beschäftigte mit Autismus benötigen eine feste Ansprechperson innerhalb des Betriebes. Hierfür bieten sich direkte Vorgesetzte oder wohlwollende, zugewandte Kollegen:innen an, die ausreichend über Autismus informiert sind (Oberlinhaus Berufsbildungswerk, Hrsg., 2013). Da diese „Mentoren“ in der Regel nicht für diese Tätigkeit ausgebildet sind, empfiehlt sich darüber hinaus die Implementierung eines geschulten Jobcoaches, der Arbeitgeber:innen sowie Kollegen:innen für die autismusspezifische Wahrnehmung sensibilisiert, förderliche Rahmenbedingungen schafft und Missverständnisse im sozialen Miteinander „übersetzt“ (► Kap. 4.3).

---

### 3. Supported Employment als richtungsweisendes Konzept

Supported Employment basiert auf bestimmten Werten wie Selbstbestimmung, Personenzentrierung, Wertschätzung, Vertraulichkeit, Flexibilität und Barrierefreiheit und steht damit im Einklang mit den Konzepten des Empowerments, der sozialen Inklusion sowie der Würde und dem Respekt vor dem Individuum. Der europäische Dachverband für Supported Employment (European Union of Supported Employment – EUSE) definiert Supported Employment wie folgt: „Das Unterstützen von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.“ (Dachverband berufliche Integration Austria, Hrsg., 2007, S. 7).

In Bezug auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Autismus zeichnet sich das Konzept Supported Employment dadurch aus, dass die konsequent sowohl personenzentrierte als auch unternehmensbasierte Ausrichtung bei der Unterstützung am Arbeitsplatz einen hohen Individualisierungsgrad ermöglicht. In der Förderung von Menschen mit Autismus hat sich gezeigt, dass die flexible Ausrichtung an den individuellen Ressourcen und Wahrnehmungsbesonderheiten sowie die Orientierung an den betrieblichen Bedarfen und Rahmenbedingungen die Wahrscheinlichkeit erfolgreicher beruflicher Teilhabe deutlich erhöht. In diesem Sinne bietet das Konzept Supported Employment einen Rahmen, der sich in hohem Maß für die Konzeption und Durchführung berufsbezogener und autismspezifischer Unterstützung eignet.

Supported Employment hat seinen Ursprung in den 1970er und 1980er Jahren in den USA und Kanada und hat seit Beginn der 1990er Jahre auch europaweite Verbreitung gefunden (Doose 2012). In Deutschland wurde Supported Employment mit „Unterstützte Beschäftigung“ übersetzt. Gegen Ende der 70er Jahre wurde zunehmend erkannt, dass das traditionelle

Rehabilitationsparadigma „erst trainieren, dann platzieren“ unzureichend zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen beigetragen hat. Es wurde deutlich, dass berufliche Qualifikationen allein für Menschen mit Behinderungen nicht ausreichen, um einen Arbeitsplatz zu finden und zu erhalten. Aus diesem Grund und infolgedessen wurde das Konzept des „Jobcoaches“ eingeführt (► [Kap. 4.3](#)).

Die Werte und Prinzipien von Supported Employment werden in einem 5-Phasen-Prozess umgesetzt, der als europäisches Referenzmodell anerkannt ist<sup>16</sup>:

1. Orientierung und Beauftragung
2. Erstellung eines Berufsprofils
3. Arbeitsplatzsuche
4. Arbeitgeberkontakt
5. Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung

Grundsätzlich ist zwischen dem Konzept Supported Employment bzw. Unterstützte Beschäftigung und der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX (► [Kap. 4.5](#)) zu unterscheiden. Zudem gilt, dass sich Prinzipien, Haltung und Bausteine des Konzepts Supported Employment nicht nur in ihrer Gesamtheit, sondern auch in Teilen innerhalb unterschiedlichster Leistungen und Phasen zur Teilhabe am Arbeitsleben umsetzen lassen.

Neben der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (§ 55 SGB IX) seien beispielhaft die Leistungen der Integrationsfachdienste (§ 192 ff SGB IX), betriebliche Angebote anderer Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) und der WfbM (§ 219 SGB IX), der Übergang von der WfbM oder einem anderen Leistungsanbieter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, die Inklusionsbetriebe (§ 215 SGB IX), das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) bzw. Ausbildung (§ 61a SGB IX) sowie der Übergang Schule – Beruf genannt.

---

16 Zur Evidenz Supported Employment siehe: S3-Leitlinie Psychosoziale Therapien bei schweren psychischen Erkrankungen, Hrsg.: Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde, Berlin 2018 – online unter: [www.dgppn.de/\\_Resources/Persistent/28165ed34c0c09d9e092cbfb138e6edcbfcc277/S3-LL-PsychosozTherapien\\_Langversion.pdf](http://www.dgppn.de/_Resources/Persistent/28165ed34c0c09d9e092cbfb138e6edcbfcc277/S3-LL-PsychosozTherapien_Langversion.pdf) (S. 185 ff. und S. 192 ff.).

---

## 4. Möglichkeiten und Unterstützungsformen der Teilhabe am Arbeitsleben

Die grundsätzliche Frage nach Möglichkeiten und Unterstützungsformen der Teilhabe am Arbeitsleben stellt sich für Menschen mit Autismus und, falls diese minderjährig sind, für deren gesetzliche Vertreter (meistens die Eltern) häufig bereits unmittelbar nach der Erstellung einer Autismusdiagnose. Da die Autismusdiagnose in verschiedenen Lebensaltern gestellt werden kann (siehe ▶ [Kapitel 2.1](#)), ist die Frage nach den Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben individuell unterschiedlich. Bereits mit der Schulwahl ihres Kindes mit Autismus machen sich viele Eltern Gedanken über einen möglichen späteren Berufsweg: „Wo wird mein Kind mit Autismus später einen Arbeitsplatz finden?“

Daher sind im Übergang Schule/Beruf Angebote wie Berufsberatung/Berufsvorbereitung/Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung eine wichtige Unterstützung.

Menschen mit Autismus können grundsätzlich in allen Berufsfeldern tätig sein. Kein Berufsbild ist von vornherein auszuschließen. Der Weg von der Schule über eine Ausbildung bzw. Berufsbildung oder Qualifizierung hin zu einem späteren Arbeitsplatz kann über verschiedene Maßnahmen der Unterstützung gestaltet werden.

Der Arbeitsplatz selbst hat einen **tatsächlichen Rahmen**, zum Beispiel eine Tätigkeit in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes. Der Arbeitsplatz hat zudem einen **rechtlichen Rahmen**, der individuell unterschiedlich sein kann: Zum Beispiel kann ein Mensch mit Autismus auf einem sogenannten „Außenarbeitsplatz“ einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sein, der sich tatsächlich und organisatorisch in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes befindet. Rechtlich betrachtet hat der Mensch mit Autismus in diesem Fall den Status eines Leistungsberechtigten einer Werkstatt für behinderte Menschen mit den entsprechenden Unterstützungsmöglichkeiten, verdient allerdings ein vergleichsweise geringes Entgelt und keine dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechende Entlohnung. Der tatsächliche und rechtliche Rahmen darf also nicht verwechselt werden!

Zudem gibt es vom Gesetzgeber gestaltete „Übergänge“, wie zum Beispiel das Budget für Arbeit. Der Leistungsberechtigte arbeitet in diesem Fall in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes und erhält eine ortsübliche Entlohnung, steht aber aufgrund seines Leistungsvermögens dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Näheres dazu unter ▶ [Kapitel 4.9](#).

Da die Frage „Wo wird der spätere Arbeitsplatz sein?“ oftmals an den Anfang der Überlegungen gestellt wird, behandelt die vorliegende Broschüre in ihrer Reihenfolge zunächst

die generellen **Möglichkeiten und Unterstützungsformen der Teilhabe am Arbeitsleben** im hier eingeführten Kapitel 4 und erst **danach Angebote und Leistungsformen, die direkt im Übergang Schule – Arbeitsleben** erfolgen (▶ [Kap. 6](#) und [Kap. 7](#)).

Das ▶ [Schaubild](#) auf den nachfolgenden Seiten lässt sich sowohl chronologisch lesen von der Schule über die Berufsvorbereitung und Qualifizierung/Ausbildung hin zum Arbeitsleben als auch in umgekehrter Richtung.

Bei allen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist zu berücksichtigen, dass die Erwerbstätigkeit nicht isoliert von der sozialen Teilhabe betrachtet werden kann, da alle Lebensbereiche sich gegenseitig bedingen und ineinander übergehen können. Deswegen wird in der Broschüre im ▶ [Kapitel 10](#) ein Hinweis auf die Leistungen zur sozialen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen gegeben. Schließlich behandelt die Broschüre übergreifende Fragestellungen, wie zum Beispiel die Leistungsform des persönlichen Budgets im ▶ [Kapitel 9](#).

Im Schaubild nicht enthalten, aber dennoch wichtig sind Aspekte beruflicher Weiterbildung, die in ▶ [Kapitel 8](#) dargelegt sind.

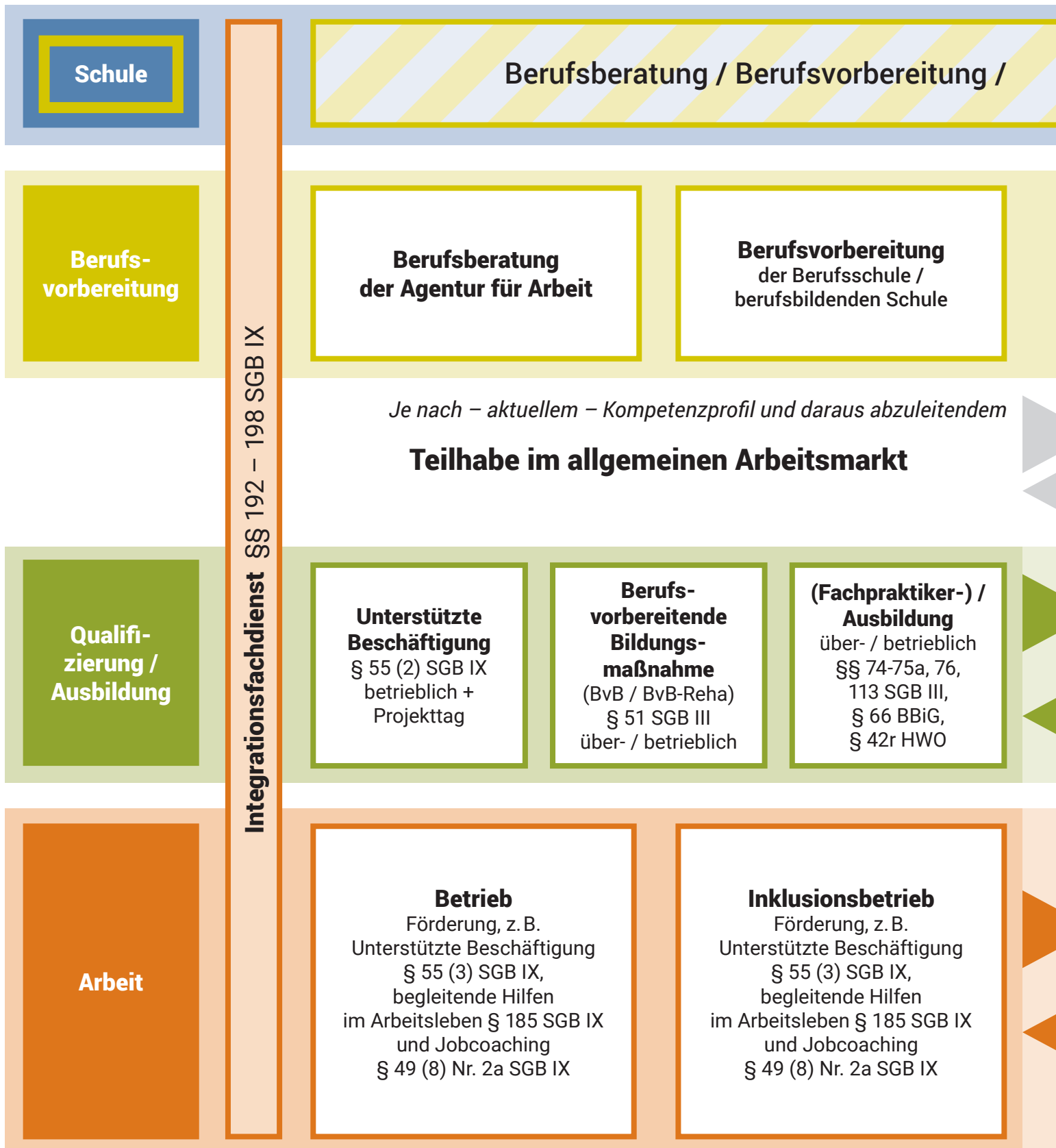
Das Schaubild zeigt Unterstützungsangebote zur Eingliederung in Arbeit und Teilhabe am Arbeitsleben – ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Die Leistungsträger aus dem Bereich Teilhabe am Arbeitsleben, wie z.B. die Agentur für Arbeit, die Renten- und Unfallversicherung, der Träger der Eingliederungshilfe und die Integrationsämter informieren über die konkreten Zuständigkeiten sowie über regionale Leistungsanbieter und Beratungsstellen. Auch die regionalen Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungsstellen (EUTB) können zum Thema Teilhabe am Arbeitsleben Auskunft geben. Möglich ist es auch, sich an den regionalen Integrationsfachdienst zu wenden, der jedoch nur eine begrenzte Erstberatung anbieten und letztlich nur im Auftrag eines zuständigen Leistungsträgers tätig werden kann. Nähere Informationen zu relevanten Institutionen und Beratungsstellen für Rehabilitation und Teilhabe finden Sie unter ▶ [Kapitel 5](#).

Infrage kommende Unterstützungsleistungen können (formal rechtlich) grob unterschieden werden in

- Angebote zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt und
- Angebote zur Teilhabe (rechtlich) außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Die Grenzen zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt und den Angeboten zur Teilhabe außerhalb des allgemeinen

# Unterstützungsangebote zur Eingliederung in Arbeit



**Grundsätzlich können alle Leistungen in Form eines**

## Soziale Teilhabe

Leistungen zur sozialen Teilhabe nach § 113 SGB IX, die eine selbstbestimmte, der Gemeinschaft ermöglichen. Sie ergänzen die Leistungen zur Teilhabe am



# und Teilhabe am Arbeitsleben

Leistungsträger

## Berufsorientierung / Berufseinstiegsbegleitung

Kultus-  
ministerium

**Berufsorientierung**  
§ 48 SGB III /  
**Berufseinstiegsbegleitung**  
§ 49 SGB III

**Eignungsabklärung und  
Arbeitserprobung\***  
§ 49 (4) SGB IX  
z.B. DIA-AM (Diagnose  
Arbeitsmarktfähigkeit)

Bundesagentur  
für Arbeit  
\* + Renten-  
versicherung  
\* + Unfall-  
versicherung

*Rehabedarf ist es möglich, zwischen den Leistungen zu wechseln*

## Teilhabe (rechtlich) außerhalb allgemeiner Arbeitsmarkt

Werkstatt für behinderte Menschen (§ 219 SGB IX) /  
Andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)

**Budget für Ausbildung**  
§ 61a SGB IX  
(§ 57 und 58 SGB IX)  
betrieblich

**Eingangsverfahren /  
Berufsbildungsbereich**  
§ 57 SGB IX  
über- / betrieblich

Bundesagentur  
für Arbeit  
+ Renten-  
versicherung  
+ Unfall-  
versicherung

**Budget für Arbeit**  
(ohne Arbeitslosenversicherung)  
§ 61 SGB IX  
betrieblich

**Arbeitsbereich**  
§ 58 SGB IX  
über- / betrieblich

Eingliederungs-  
hilfe  
Integrations- /  
Inklusionsamt  
Agentur  
für Arbeit  
Renten- / Unfall-  
versicherung  
u.a.

**Zuverdienst**  
§ 60 i.V.m. § 111 SGB IX oder  
§ 81 i.V.m. § 113 SGB IX  
sind mögliche Rechtsgrundlagen  
(Zuordnung noch unklar)

**Betreuung und Förderung**  
§ 219 (3) i.V.m. § 81 SGB IX  
arbeitswelt- und sozialraum-  
bezogene Teilhabe  
(Eingliederungshilfe)

## Persönlichen Budgets nach § 29 SGB IX gefördert werden

gleichberechtigte und eigenverantwortliche Lebensführung in  
Arbeitsleben im Sinne der Inklusion in allen Lebensbereichen.

Arbeitsmarkts sind grundsätzlich fließend. Zu beachten ist jedoch, dass jeweils ein anderer Rechtsstatus zu Grunde liegt, mit dem unterschiedliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verbunden sind, zwischen denen nicht ohne weiteres gewechselt werden kann, ein Wechsel aber aufgrund eines veränderten Reha-Bedarfs möglich ist.

Erwerbstätige Personen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen sind generell auf dem sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Ihnen stehen begleitende Hilfen im Arbeitsleben zur Verfügung, sofern eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung vorliegen und sie mindestens 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (in einem Inklusionsbetrieb nach § 215 SGB IX mindestens zwölf Stunden wöchentlich). Informationen zum Schwerbehindertenstatus erhalten Sie im [Kapitel 4.10](#). Nähere Informationen zu den Förderleistungen für Beschäftigte und Arbeitgebende finden Sie im [Kapitel 4.11](#).

Menschen gelten dann als voll erwerbsgemindert nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI, wenn sie unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein können. Ihnen steht dann die Teilhabe an Arbeit außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes mit den entsprechenden Förderleistungen wie Werkstatt für behinderte Menschen, anderer Leistungsanbieter, Budget für Arbeit oder Budget für Ausbildung zur Verfügung.

Die Beurteilung, welche Teilhabeleistungen gewährt werden, erfolgt durch eine Begutachtung des zuständigen Leistungsträgers (medizinische, kognitive und psychologische Untersuchung), wobei diese grundsätzlich (bei Bedarf) mehrfach erfolgen kann, sodass Veränderungen im Leistungsvermögen erfasst werden können und eine Durchlässigkeit zwischen den Leistungen gewährleistet ist – im Schaubild symbolisiert durch die Pfeile in der Mitte. Alle Leistungen für Teilhabe am Arbeitsleben sind prinzipiell budgetfähig, was bedeutet, dass sie in Form eines Persönliches Budgets erbracht werden können (§ 29 SGB IX) und der/die Leistungsberechtigte bzw. Rehabilitand:in sich die notwendigen Unterstützungsleistungen selbst einkaufen kann. Informationen zum Persönlichen Budget finden Sie in [Kapitel 9](#).

Leistungen zur Sozialen Teilhabe wie z.B. Leistungen zur Mobilität oder Assistenzleistungen unterstützen den Eingliederungsprozess ([Kapitel 10](#)).

### 4.1 Autismusspezifische Besonderheiten

Die Beeinträchtigung der Wahrnehmungsverarbeitung von Menschen mit Autismus hat zur Folge, dass die Umwelt und das Geschehen um sie herum nicht oder nur unzureichend verstanden werden. Insbesondere der soziale Austausch mit Vorgesetzten, Kolleg:innen und Kund:innen wird als unüberschaubar und unvorhersehbar erlebt. „Während die Betroffenen fachlich manchmal nicht genügend gefordert werden, kommt es auf der anderen Seite zu Überforderungen, die sich aus sozialen Situationen ergeben.“ (REHADAT 2019). Letztere beziehen sich beispielsweise auf Small Talk mit den Kolleg:innen, spontane Geburtstagsfeiern am Arbeitsplatz, spezifische Begrüßungs- oder Verabschiedungsrituale etc.

*Ein junger Mann verfügt über besondere künstlerische Fähigkeiten. Er schminkt sich selbst sowie Personen in seinem Umfeld täglich mit detailgetreuen Masken, die in ihrer Plastizität beeindruckend sind. Ein Praktikum als Maskenbildner wurde jedoch überall mit der Begründung abgelehnt, dass die Schauspieler:innen während der Aufführungen unter großer emotionaler Anspannung stehen würden und neben künstlerischen auch soziale Kompetenzen zur Beruhigung der Schauspieler gefordert seien, über die er nicht in dem geforderten Maße verfügte.*

Durch eine Anpassung der Rahmenbedingungen ist es autistischen Arbeitnehmer:innen besser möglich, ihr volles Leistungspotential einzubringen. Im oben genannten Fallbeispiel könnte die Anpassung der Rahmenbedingungen beispielsweise in einer Aufklärung der Arbeitskolleg:innen durch einen Jobcoach ([Kap. 4.3](#)) sowie der Einführung einer Arbeitsassistenten ([Kap. 4.4](#)) bestehen, deren Einsatz sich zeitlich auf die Aufführungen selbst und inhaltlich auf Tipps im Umgang mit nervösen Schauspieler:innen beschränken könnte.

Folgende Rahmenbedingungen haben sich in der Praxis als hilfreich erwiesen:

- ruhiger Arbeitsplatz, Nischenarbeitsplätze, Homeoffice und Rückzugsmöglichkeiten, die bei Bedarf vor äußeren Reizen abschirmen (tragen in überfordernden Situationen zu innerer Stabilisierung und Konzentration bei),
- Anpassung des Arbeitsumfeldes in Bezug auf die veränderte Reizverarbeitung durch Reduzierung von Geräuschen, Lichtreizen, Gerüchen, Berührungen etc.,
- konkrete Benennung der Zielsetzung und der Aufgaben (ggf. in Form von Handlungsplänen) sowie eindeutige Zeitvorgaben,
- Arbeitsaufträge nur von *einer* Person (feste Ansprechperson) und immer nur *ein* Arbeitsauftrag zur Zeit; Hilfe bei der Priorisierung von Tätigkeiten,
- autismusgerechte Sprache bei Instruktionen: kurze Sätze, präzise, konkrete Ausdrucksweise mit Verzicht auf schmü-



- ckende Beiwörter und bildhaft-symbolische Sprache,
- Vermittlung von Arbeitsaufträgen in visueller Form<sup>17</sup> sowie IT-gestützte Aufgabenvermittlung (über Audio oder Video), da diese Informationen immer in gleicher Weise abrufbar sind<sup>18</sup>,
  - visualisierte zeitliche Übersichten wie Tages-, Wochenpläne sowie Pausenzeiten zur Ermöglichung von Selbstständigkeit und Vorbeugung von Arbeitsüberlastung,
  - häufige Wiederholungen der Lerninhalte und Vorgehensweisen, um routinemäßiges Arbeiten zu ermöglichen,
  - Ankündigung von Abweichungen in zeitlicher oder persönlicher Hinsicht oder hinsichtlich der Aufgabenstellung.

## Aufklärung über Autismus<sup>19</sup>

Die Aufklärung über Autismus kann einen bedeutsamen Schritt im Integrationsprozess darstellen, ein besseres gegenseitiges Verständnis und eine offenere Gesprächskultur ermöglichen. Die Frage ob und wann eine Aufklärung sinnvoll ist, stellen sich viele Arbeitssuchende bereits im Bewerbungsverfahren. Dabei bestehen häufig große Ängste in Bezug auf die Offenlegung einer Diagnose, beispielsweise vor einer daraus resultierenden Ablehnung der Bewerbung oder einer Ausgrenzung durch Arbeitskolleg:innen. Trotz dieser nachvollziehbaren Befürchtungen ist ein offener Austausch empfehlenswert, um geeignete Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz zu erarbeiten, Verständnis für wahrgenommene fehlende soziale Kompetenzen zu ermöglichen und Irritationen zu vermeiden. Die Aussicht auf eine finanzielle Förderung des Arbeitsplatzes (durch z.B. Agentur für Arbeit, Integrationsamt etc.) kann für den Betrieb einen zusätzlichen Anreiz darstellen. Auch die Gewissheit, eine(n) Ansprechpartner:in zu haben, der/die den Integrationsprozess begleitet, wurde von vielen Vorgesetzten – insbesondere beim Einstieg in das Berufsleben – als entlastend geschildert<sup>20</sup>.

In der Praxis zeigt sich, dass sowohl Vorgesetzte als auch Arbeitnehmer:innen mit Autismus häufig erst dann auf Hürden im Integrationsprozess hinweisen, wenn die Erwerbstätigkeit bereits kurz vor der Beendigung steht. Hier ist zu berücksichtigen, dass Autist:innen oft Schwierigkeiten haben, Hilfe für sich einzufordern – insbesondere bei neuen Bezugspersonen. Eine Begleitung sollte daher besonders in den Übergangszeiten regelmäßig, bedarfsgerecht und nicht nur auf Nachfrage angeboten werden, um Hürden im Integra-

tionsprozess rechtzeitig aufzudecken. Je mehr Aufklärungsarbeit in der Anfangszeit investiert wird, desto schneller kann die Hilfe langfristig zurückgenommen werden.

## 4.2 Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste (IFD) sind ambulante Dienstleister, die bei der Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter und behinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden<sup>21</sup>. Sie sind leistungsträger- und schnittstellenübergreifend zuständig und werden sowohl im Auftrag der Integrationsämter als auch der Rehabilitations-träger und der Träger der Arbeitsvermittlung, insbesondere der Agenturen für Arbeit, tätig<sup>22</sup>. Die Verantwortung für die gesamte Aufgabenerledigung bleibt damit beim jeweiligen Leistungsträger. Aufgaben, Beauftragung und Finanzierung sind durch das SGB IX (§§ 185, 192 ff.) sowie die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (§§ 27a, 28 SchwbAV) geregelt.

Zielgruppen der IFD sind insbesondere (schwer-)behinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Unterstützung, Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können und (schwer-)behinderte Schulabgänger:innen, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines IFD angewiesen sind.

Integrationsfachdienste können den Prozess der Berufsorientierung bereits während der Schulzeit und darüber hinaus begleiten, wenn sie von einem Leistungsträger damit beauftragt werden. Sie können Schüler:innen z.B. bei Betriebspraktika und der individuellen Berufswegeplanung unterstützen. Zudem können IFD die betriebliche Ausbildung (schwer-)behinderter Jugendlicher begleiten und im Rahmen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben zur Beschäftigungssicherung nach § 185 SGB IX eingesetzt werden<sup>23</sup>.

17 Für Personen, die Instruktionen in gesprochener Sprache bevorzugen, kann man die Aufgabe mit einem Smartphone oder ähnlichen Hilfsmitteln aufzeichnen und bei Bedarf abspielen.

18 Bsp.: Strukturierung von Handlungsschritten mit der InA.Coach-App (<https://ina.coach>) oder Erstellung von Quellcodes ([www.qrcode-generator.de](http://www.qrcode-generator.de)), auf denen Handlungspläne hinterlegt werden.

19 Zu den Erfahrungen und Bedarfen der Arbeitgeber:innen bei der Beschäftigung von Menschen aus dem Spektrum sei an dieser Stelle auf die Publikation von Dalferth/Ederer/Karstorff/Reich/Schleper (2021) verwiesen.

20 Eine Übersicht über Materialien und Flyer zur Aufklärung über Autismus am Arbeitsplatz befindet sich auf der Website vom Bundesverband autismus Deutschland e.V. ([www.autismus.de](http://www.autismus.de)).

21 Der nächstgelegene IFD kann per Postleitzahlensuche ermittelt werden unter: [www.bih.de/integrationsaemter/kontakt/](http://www.bih.de/integrationsaemter/kontakt/).

22 Die Integrationsämter sind die Hauptauftraggeber der IFD und finanzieren diese aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die Rehabilitationsträger und die Träger der Arbeitsvermittlung finanzieren ihre Aufträge aus ihren Haushaltsmitteln. Die IFD sind damit ein Dienstleistungsangebot von mehreren gesetzlichen Leistungsträgern für Menschen mit Behinderungen und ihre Arbeitgeber:innen. Insbesondere bei Menschen, die behindert, aber nicht schwerbehindert sind, sind die Rehabilitationsträger Auftraggeber der IFD.

23 Von einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Unterstützung ist insbesondere bei Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung, aber auch solchen mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung auszugehen. Die Unterstützung bei diesen Zielgruppen ist auch dann erforderlich, wenn weitere besondere vermittlungshemmende Umstände vorliegen, zum Beispiel Langzeitarbeitslosigkeit, höheres Lebensalter, unzureichende Qualifikation oder Leistungsminderung.

Zu den weiteren Aufgaben der IFD gehören die Beratung und Unterstützung der schwerbehinderter Menschen sowie die Information und Hilfestellung für Arbeitgeber:innen bei den unterschiedlichsten Problemsituationen im Rahmen der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben.

Als Hürde für autistische Arbeitnehmer:innen stellt sich in der Praxis heraus, dass sie die Fachkräfte des IFD bei auftretenden Problemen am Arbeitsplatz teilweise eigenaktiv kontaktieren und um Hilfe bitten müssen – eine soziale Kompetenz, über die Autist:innen zumeist nicht oder nur eingeschränkt verfügen (► Kap. 4.1). Empfehlenswert sind an dieser Stelle ein gutes Schnittstellenmanagement zwischen vertrauten Bezugspersonen und Fachkräften des IFD.

### 4.3 Jobcoaching<sup>AP</sup>

Jobcoaching<sup>AP</sup> ist eine professionelle Förderung für Menschen mit Behinderungen an ihrem Arbeitsplatz mit dem Ziel der nachhaltigen betrieblichen Inklusion. Es bietet praxisnahes Lernen direkt am Arbeitsplatz und kann „Training on the Job“, also die Anleitung am Arbeitsplatz, Training sozialer Kompetenzen, Fahrtraining des Arbeitsweges und andere notwendige Hilfestellungen beinhalten. Das hochgestellte <sup>AP</sup> ist eine Abkürzung und bedeutet, die Unterstützung findet am *Arbeitsplatz* statt und beinhaltet definierte sowie vereinbarte Qualitätsstandards für die Ausbildung und Arbeit als Jobcoach.

Jobcoaches werden anlassbezogen i.d.R. über einen längeren Zeitraum (mehrere Monate) beauftragt und sind wöchentlich für einige Stunden im Betrieb, arbeiten dort mit, leiten an, klären auf und unterstützen bei der Kommunikation. Um Veränderungen, Anpassungen und Verbesserungen der Arbeitsplatzsituation anzustoßen, arbeiten Jobcoaches lösungsorientiert. Im gemeinsamen Einvernehmen mit Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in werden die Arbeitsbedingungen für beide Seiten so gestaltet, dass eine gute Arbeitsleistung erreicht wird, die zur Zufriedenheit aller Beteiligten und somit zur Sicherung der Beschäftigung führt. Jobcoaches nehmen immer eine allparteiliche Haltung ein und bieten einen unabhängigen Blick von außen. Somit sind Jobcoaches nicht nur für die Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen eine gute Unterstützung, sondern auch für Kolleg:innen und Vorgesetzte.

Ziel eines Jobcoachings<sup>AP</sup> ist immer die Erlangung oder Erhaltung des betrieblichen Arbeitsplatzes des Menschen mit Behinderungen. Der Jobcoach kann beauftragt werden, wenn es am Arbeitsplatz zu Problemen kommt bzw. wenn die Arbeitsanforderungen, die Arbeitsplatzanforderungen mit den individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen der Arbeitnehmer:in nicht ausreichend zueinander passen, die Arbeitssituation jedoch durch Lern- und Entwicklungsprozesse verbessert werden kann.

Das Forum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching<sup>AP</sup> unter dem Dach der BAG UB hat aufgrund der sehr unterschiedlichen Formen von Jobcoaching sowohl eine Definition als auch Qualitätsstandards von Jobcoaching<sup>AP</sup> entwickelt und herausgegeben<sup>24</sup>:

Jobcoaching<sup>AP</sup>

- ist ein definiertes Leistungsangebot zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben einer Person mit besonderem Unterstützungsbedarf in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- findet im Wesentlichen im Betrieb am Praktikums-, Qualifizierungs-, Ausbildungs-, Umschulungs- oder Arbeitsplatz statt.
- wird von betriebsexternen Fachkräften (Jobcoaches) durchgeführt, die sich in den Arbeitsalltag des/der Arbeitnehmer:in mit Behinderungen einbinden.
- hat das Ziel, die betrieblich Beteiligten (Arbeitnehmer:in mit Behinderungen, Vorgesetzte und Kolleg:innen) zu befähigen, eigene Lösungen für wahrgenommene Probleme zu entwickeln.
- initiiert und gestaltet Lern- und Entwicklungsprozesse
  - des/der Arbeitnehmer:in mit Behinderungen zur Erbringung der betrieblichen Anforderungen an seinem/ihrem Praktikums-, Qualifizierungs-, Ausbildungs-, Umschulungs- oder Arbeitsplatz.
  - der Kolleg:innen, Vorgesetzten und weiterer betrieblich Beteiligter zur Gestaltung von angepassten Arbeitsinhalten und der Arbeitssituation.
- ist ein bedarfsabhängiger, zeitlich begrenzter, ziel- und ergebnisorientierter Prozess von in der Regel mehreren Monaten.
- kann zur Arbeitsplatzanbahnung oder zur Arbeitsplatzsicherung innerhalb von oder in Kombination mit anderen Unterstützungsangeboten oder auch einzelstehend durchgeführt werden.

In diesem Sinne ist der Aufbau und die Begleitung eines Mentorings durch Kolleg:innen und Vorgesetzten, um eine langfristige Begleitung und Unterstützung von Beschäftigten mit Autismus im Betrieb übernehmen können., eine zentrale Aufgabe.

Verschiedene Leistungsträger wie Agentur für Arbeit, Renten- und Unfallversicherung sowie die Integrationsämter können Jobcoaching<sup>AP</sup> grundsätzlich beauftragen und finanzieren. Bisher kann Jobcoaching<sup>AP</sup> aufgrund von § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX bewilligt werden (sonstige Hilfen). Mit Inkrafttreten

<sup>24</sup> Das Forum „Qualitätsnetzwerk Jobcoaching<sup>AP</sup>“ ist ein offener Zusammenschluss von Anbietern, freiberuflichen Jobcoaches, Leistungsträgern und anderen Akteuren im Bereich Jobcoaching und hat das Ziel die Standards von Jobcoaching<sup>AP</sup> zu verbreiten und die Qualität der Angebote kontinuierlich weiterzuentwickeln ([www.bag-ub.de/seite/428644/qualit%C3%A4tsnetzwerk-jobcoaching-am-arbeitsplatz.html](http://www.bag-ub.de/seite/428644/qualit%C3%A4tsnetzwerk-jobcoaching-am-arbeitsplatz.html)).

des Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts ist Jobcoaching in § 49 Abs. 8 Nr. 2a SGB IX verankert<sup>25</sup>.

## 4.4 Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz ist ein wichtiger Baustein der beruflichen Rehabilitation und Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben und von großer Bedeutung, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden und auch langfristig zu erhalten. Als Teil der persönlichen Assistenz ist eine Arbeitsassistenz unverzichtbar bei der Durchsetzung von Selbstbestimmung und umfassender Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben<sup>26</sup>.

Eine Arbeitsassistenz kommt in Betracht, wenn eine nicht nur gelegentliche, sondern regelmäßige Unterstützung von schwerbehinderten oder der Schwerbehinderung gleichgestellten Menschen bei der Arbeitsausführung notwendig ist. Der/Die Arbeitsassistent:in unterstützt/assiiert Menschen nach deren Anweisung bei der von ihnen zu erbringenden Arbeitsleistung je nach individuellem Bedarf. Dies kann z.B. auch regelmäßige sozial-kommunikative Aspekte beinhalten. Dabei muss der Mensch mit Behinderungen selbst in der Lage sein, den Kernbereich seiner fachlichen Aufgaben grundsätzlich eigenständig zu erledigen.

Es sind zwei Arten von Leistungen der Arbeitsassistenz zu unterscheiden:

- die Arbeitsassistenz zur Erlangung des Arbeitsplatzes und
- die Arbeitsassistenz zur Erhaltung bzw. Sicherung des Arbeitsplatzes.

Wichtig ist dabei, dass in beiden Fällen die Bewilligung der Leistung immer durch das Integrationsamt erfolgt, unabhängig davon, welcher Leistungsträger letztendlich für die Kostenübernahme zuständig ist.

### Leistungen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes

Wird die Arbeitsassistenz zur Erlangung eines Arbeitsplatzes (plus erstes halbes Jahr nach Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses) benötigt, wird die Leistung durch das Integrationsamt in Abstimmung mit

dem originär zuständigen Rehabilitationsträger ausgeführt; dieser erstattet dem Integrationsamt die Kosten nach § 49 Abs. 8 Sätze 2 und 3 SGB IX für die Dauer von bis zu drei Jahren<sup>27</sup>. Von einer Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes ist auszugehen, wenn sich der Bedarf vor dem Arbeitsverhältnis (im Rahmen einer Ausbildung) oder in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ergibt. In diesen Fällen beginnt der Drei-Jahres-Zeitraum mit der Bewilligung der Förderung bzw. dem tatsächlichen Unterstützungsbeginn, wenn sich dieser z.B. durch die Suche eines(r) Assistent:in oder eines Dienstleisters verzögert.

### Leistungen zur Erhaltung bzw. Sicherung eines Arbeitsplatzes

Ergibt sich die Notwendigkeit einer Arbeitsassistenz später als sechs Monate nach der Arbeitsaufnahme (Erhaltung bzw. Sicherung eines Arbeitsplatzes), ist das Integrationsamt nach § 185 Abs. 5 SGB IX zuständig. Abzustellen ist auf den Zeitpunkt der Entstehung des Bedarfes<sup>28</sup>.

Auftraggeber der Assistenz ist die schwerbehinderte berufstätige Person selbst. Sie kann die notwendige Arbeitsassistenz auf zwei Wegen organisieren:

- Arbeitgebermodell: Die schwerbehinderte berufstätige Person beschäftigt die Assistentkraft selber, ist also Arbeitgeber:in der Assistentkraft.
- Dienstleistungsmodell: Die schwerbehinderte berufstätige Person beauftragt einen Assistentendienst mit der Erbringung der Unterstützungsleistungen.

Grundsätzlich ist die Arbeitsassistenz von anderen Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb zu unterscheiden. In der folgenden Übersicht wird dies beispielhaft zur Orientierung dargestellt (keine vollständige Übersicht):

<sup>25</sup> Der Bundestag hat das „Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts“ am 20. April 2023 verabschiedet. Am 12. Mai 2023 hat der Bundesrat dies gebilligt. Das Gesetz wird zum größten Teil am 1. Januar 2024 in Kraft treten, einzelne Vorschriften auch schon früher.

<sup>26</sup> Nähere Informationen unter Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung – BAG UB e.V. (Hrsg.). 2005. Handbuch Arbeitsassistenz – online unter: [www.bag-ub.de/seite/428637/handbuch-arbeitsassistentenz.html](http://www.bag-ub.de/seite/428637/handbuch-arbeitsassistentenz.html)

Die BIH-Empfehlungen zum Thema – online unter: [www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon-a-z/arbeitsassistentz/](http://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon-a-z/arbeitsassistentz/)

<sup>27</sup> Bei der Arbeitsassistenz zur Erlangung des Arbeitsplatzes richtet sich der Anspruch nach § 49 Abs. 8 Satz 1 Ziffer 3 SGB IX grundsätzlich gegen den Rehabilitationsträger im Sinne des § 6 SGB IX, der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringt. Dies sind in erster Linie die Agentur für Arbeit und die gesetzliche Rentenversicherung. Möglich ist jedoch auch eine Leistungsverpflichtung der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung oder der Kriegsgopferfürsorge.

<sup>28</sup> Wird die Arbeitsassistenz zur Erhaltung bzw. Sicherung eines Arbeitsplatzes benötigt, richtet sich der Anspruch nach § 185 Abs. 5 SGB IX, § 17 Abs. 1a SchwbAV gegen das örtlich zuständige Integrationsamt. Der Anspruch auf Arbeitsassistenz nach § 185 Abs. 5 SGB IX ist Bestandteil der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Für ihn gelten daher die leistungsrechtlichen Vorschriften nach Maßgabe der §§ 14 ff., 156 Abs. 1, 160 Abs. 5 und 185 Abs. 2 Satz 3 und Absätze 6 bis 8 SGB IX sowie § 18 Abs. 3 SchwbAV.

### Unterstützung am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb

Arbeitsassistenz	Jobcoaching <sup>AP</sup>	Begleitende Hilfe im Arbeitsleben
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ regelmäßig wiederkehrende, dauerhafte Unterstützungsleistung</li> <li>▪ Kernbereiche der Arbeitsinhalte müssen vom Menschen mit Behinderung selbstständig erledigt werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zeitlich begrenzt</li> <li>▪ Unterstützung und Begleitung bei spezifischen Bedarfen am Arbeitsplatz wie: (Nach-)Qualifizierung, Einarbeitung, Training etc.</li> <li>▪ Jobcoaching kann Bestandteil von anderen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sein, wie die Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX) oder die begleitende Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Abs. 2 SGB IX).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zeitlich flexibel, berufsbegleitend</li> <li>▪ psychosoziale Unterstützung, Kriseninterventionen, Entwicklung beruflicher Perspektiven, Weiterbildung etc.</li> </ul>

Der Einsatz einer Arbeitsassistenz oder eines Jobcoaches hat sich im Arbeitskontext von autistischen Menschen als äußerst hilfreich erwiesen. Durch eine(n) feste(n) Ansprechpartner:in vor Ort können autismusspezifische Hürden im Bereich der Interaktion/Kommunikation, der Reizüberflutung und der Handlungsplanung frühzeitig erkannt und passende Lösungsmöglichkeit erarbeitet werden.

Grundlegende Aufgaben einer Arbeitsassistenz im Bereich der Kommunikation/Interaktion:

- Vermittlung bei Missverständnissen und Krisen („Dolmetschertätigkeit“),
- Aufklärung und Beratung der Vorgesetzten und Kolleg:innen,
- Schutz vor Mobbing,
- Anleitung im Kontakt mit Kund:innen,
- Unterstützung bei der Generalisierung von – beispielsweise in der Therapie – neu erworbenen sozialen Kompetenzen im Umgang mit Kolleg:innen und Kund:innen,
- rechtzeitiges Aufdecken von Problemstellungen, die andernfalls zu eskalieren drohen etc.

*Ein Vorgesetzter berichtete, dass sein Angestellter mit Autismus seiner Arbeit zwar insgesamt sehr gut, zuverlässig und motiviert nachkäme. Die Kolleg:innen beschwerten sich dennoch, da er in Stresssituationen ununterbrochen auf sie „einkam“, fluchend durch das Lager lief und die Hierarchien übergang, indem er sich bei Vorgesetzten beschwerte. Seine Tätigkeit drohte trotz guter Arbeitsleistungen zu enden. Vor diesem Hintergrund wurde eine Arbeitsassistenz hinzugezogen, deren Aufgabenbereich sich nicht auf die eigentliche Tätigkeit der Lagerlogistik bezog, sondern insbesondere auf den sozialen Austausch zwischen dem Arbeitnehmer und seinen Kolleg:innen/Vorgesetzten.*

Grundlegende Aufgaben der Arbeitsassistenz im Bereich der Reizverarbeitung:

- Gestaltung autismusgerechter Rahmenbedingungen,
- frühzeitiges Erkennen von Reizüberflutung, Rückmeldung an den/die Arbeitnehmer:in,
- Vermittlung im Umgang mit Kolleg:innen und Kund:innen
- Schaffung von Rückzugsräumen,
- Hinführung an den Einsatz reizreduzierender Hilfsmittel (z.B. Kopfhörer, Trennwände) etc.

Viele Menschen mit Autismus gehen tagtäglich an ihre Belastungsgrenze oder sogar über diese hinaus. Der Wunsch, nicht aufzufallen ist groß und sie sind daher bemüht, sich anzupassen oder eine „Maske“ zu tragen (Menschen das Magazin, 2017). Dieses Bestreben kann jedoch dazu führen, dass Beschäftigte mit Autismus sich beispielsweise nicht über die laute Akustik, störende Neonröhren oder den Geruch ihres/r Kolleg:in beschwerten, diese jedoch aufgrund der Wahrnehmungsbesonderheiten ihre Arbeitsleistung erheblich verringern und sie überreizt (Overload). Diese Reizüberflutung ist nicht selten der Auslöser von herausfordernden Verhaltensweisen, Rückzug oder sogar der Beendigung einer Beschäftigung. Eine Arbeitsassistenz hat hier die Aufgabe, Überforderungsmomente frühzeitig zu erkennen und gemeinsam mit der/dem Beschäftigten mit Autismus nach Lösungen zu suchen, bevor das Arbeitsverhältnis gefährdet wird.

Grundlegende Aufgaben der Arbeitsassistenz im Bereich der Handlungsplanung:

- Strukturierung des Arbeitstages,
- Strukturierung und Priorisierung der Tätigkeiten,
- Aufzeigen paralleler Arbeitsschritte,
- Visualisierung der Arbeitsaufträge,
- personelle und räumliche Orientierung,
- Unterstützung bei der Generalisierung des Gelernten,
- Pausengestaltung etc.

Während viele Beschäftigte mit Autismus fachlich durchaus in der Lage sind, ihrer Arbeit nachzukommen, benötigen sie Hilfestellung bei der Strukturierung. So stehen sie beispielsweise vor einer Tätigkeit, die sie prinzipiell ausführen könnten, sie wissen jedoch nicht, mit welchem Schritt sie beginnen sollten. Ist dies geklärt, können sie zu umfänglichen Leistungen fähig sein.

*In einer autismusspezifischen Rehabilitationsmaßnahme kam es immer wieder zu dem Problem, dass Beschäftigte ihrer Arbeit zwar sehr gut nachkamen, körperlich allerdings bereits nach einigen Tagen vollkommen erschöpft wirkten. Grund dafür waren „flexible Pausenzeiten“, die „je nach Bedarf“ genommen werden sollten. Da die Beschäftigten nicht wussten, wann die Pausenzeiten passend waren, arbeiteten sie täglich volle acht Stunden durch, ohne eine Ess-, Trink- oder Toilettenpause einzulegen.*

## 4.5 Unterstützte Beschäftigung

Der Begriff Unterstützte Beschäftigung ist die Übersetzung der amerikanischen Bezeichnung Supported Employment und hat europaweite Verbreitung gefunden (► Kap. 3). Unterstützte Beschäftigung beschreibt ein Konzept, das in verschiedenen Bereichen zur Teilhabe am Arbeitsleben eingesetzt werden kann. Teile des Konzepts sind seit 2009 als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung bundesweit gesetzlich geregelt (vgl. § 55 SGB IX).

Ziel der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung ist, Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten.

Bei der Unterstützten Beschäftigung als Leistung zur Teilhabe nach § 55 SGB IX sind zwei Phasen zu unterscheiden:

1. die individuelle betriebliche Qualifizierung mit dem Ziel der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und
2. bei Bedarf die Berufsbegleitung nach Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung nach § 55 Abs. 2 SGB IX erhalten Menschen mit Behinderungen insbesondere,

- um geeignete betriebliche Tätigkeiten ausprobieren zu können,
- um sich auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorzubereiten und
- um bei der Einarbeitung und Qualifizierung auf einem betrieblichen Arbeitsplatz die geeignete Unterstützung zu erhalten.

Die Leistungen finden im Wesentlichen im Betrieb statt und umfassen auch die Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit der Menschen mit Behinderungen. Dies erfolgt auch im Rahmen eines wöchentlichen außerbetrieblichen Projekttages mit anderen Teilnehmenden. Die Leistungen werden vom zuständigen Rehabilitationsträger (in der Regel die Agentur für Arbeit neben Renten- und Unfallversicherung sowie Kriegsopferversorgung/-fürsorge) bewilligt und für bis zu zwei Jahre erbracht, soweit sie wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind. Sie können bis zu einer Dauer von weiteren zwölf Monaten verlängert werden. Mit der Durchführung der individuellen betrieblichen Qualifizierung wird ein Leistungserbringer beauftragt (zu weiteren Informationen siehe ► Kap. 7.2.9.).

Leistungen zur Berufsbegleitung bzw. Arbeitsplatzsicherung nach § 55 Abs. 3 SGB IX erhalten Menschen mit Behinderungen insbesondere, um nach Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses die zu dessen Stabilisierung erforderliche Unterstützung und Krisenintervention zu gewährleisten. Erreicht und sichergestellt werden soll ein optimales Passungsverhältnis zwischen den Fähigkeiten der beschäftigten Person und den Anforderungen des Beschäftigungsverhältnisses. Eine Berufsbegleitung/Arbeitsplatzsicherung wird aufgrund der rechtlichen Zuständigkeit überwiegend über das Integrationsamt bewilligt und finanziert (möglich sind auch Unfallversicherung sowie Kriegsopferversorgung/-fürsorge). Leistungen des Integrationsamtes stehen rechtlich bedingt ausschließlich für anerkannt schwerbehinderte Menschen (d.h. hier ist ein Schwerbehindertenausweis mit GdB 50 oder mehr erforderlich) und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen zur Verfügung. Die Leistungen können je nach individuellem Bedarf grundsätzlich so lange und so oft wie erforderlich bewilligt werden.

*Frau X beendete gerade die Hauptschule und wurde nach mehreren erfolglosen Versuchen, ein Berufsvorbereitungsjahr zu absolvieren, aus gesundheitlichen Gründen vom Besuch desselben freigestellt. Sie wirkte stark entwicklungsverzögert, lebte in ihrer eigenen Welt und zeigte deutliche autistische Symptome. Sie wurde von der Agentur für Arbeit in den Grenzbereich zwischen allgemeinen Arbeitsmarkt und der Berechtigung zum Besuch einer WfbM eingestuft. Ihr wurde die Teilnahme an der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ vorgeschlagen. Die angestrebten Arbeitsbereiche waren Hauswirtschaft und Reinigung. Zunächst war es trotz Hilfestellung der ihr anvertrauten Therapeutin auch für den autismuserfahrenen Coach schwierig, ein stabiles Vertrauensverhältnis aufzubauen. Es gelang ihr, ein erstes Praktikum in Privathalten innerhalb einer Seniorenwohnanlage zu beginnen. Durch die intensive Begleitung des Jobcoaches und das Wohlwollen der älteren Bewohner:innen gewann die junge Frau allmählich an Sicherheit, sodass sie sich auch die Reinigung der Treppenhäuser und schließlich ein Praktikum*



*in einem Seniorenheim zutraute. Sie spricht heute noch nicht viel und benötigt eine umfassende Unterstützung bei der eigenen Lebensführung, doch sie hat mittlerweile einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit 20 Wochenstunden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, verdient ihr eigenes Geld und ist damit sehr zufrieden.*

### 4.6 Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe nach § 215 SGB IX sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit einem besonderen sozialen Auftrag. Sie bieten sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse für Menschen mit Behinderungen an (als Sonderregelung bereits ab zwölf Wochenstunden). Insbesondere richten sie sich an schwerbehinderte oder psychisch erkrankte Menschen, deren berufliche Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung bzw. aufgrund sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.

In Inklusionsbetrieben arbeiten behinderte und nichtbehinderte Menschen gemeinsam. Inklusionsbetriebe sollen mindestens 30% schwerbehinderte oder psychisch erkrankte Menschen beschäftigen. Der Anteil der schwerbehinderten oder psychisch erkrankten Menschen soll in der Regel 50% nicht übersteigen (§ 215 Absatz 3 SGB IX). Die Unternehmen verwirklichen dadurch in höherem Maß die berufliche Teilhabe als andere Arbeitgeber:innen<sup>29</sup>. Inklusionsbetriebe oder -abteilungen bieten Arbeitsplätze in einer Vielzahl von Tätigkeitsfeldern an, z.B. in Hotel und Gastronomie, im Reinigungsservice und in der Hauswirtschaft, in der Produktion oder im Handwerk sowie im Garten- und Landschaftsbau<sup>30</sup>.

Für Arbeitnehmer:innen mit Autismus bieten Inklusionsbetriebe unterstützende Rahmenbedingungen: Sie können hier einer anerkannten Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachkommen, die gleichzeitig einen gewissen „Schutz“ beinhaltet, was den Leistungs- und Zeitdruck betrifft. Alle Kolleg:innen im Betrieb haben sich aktiv für eine inklusive Tätigkeit ausgesprochen, so dass eine Anpassung individueller Rahmenbedingungen zumeist keine Aufmerksamkeit erregt und oftmals ein wertschätzender Umgang zwischen den Kolleg:innen besteht.

<sup>29</sup> Neben der gesetzlichen Bezeichnung „Inklusionsbetrieb“ werden auch die Begriffe „Inklusionsfirma“ und „Inklusionsunternehmen“ verwandt. Daneben gibt es auch noch den früheren Begriff Integrationsprojekt, der teilweise noch verwendet wird und dasselbe meint. Inklusionsbetriebe, die regelmäßig mindestens 40% schwerbehinderte Menschen beschäftigen, gelten als gemeinnützige Zweckbetriebe (im Sinne von § 68 Abgabenverordnung). Inklusionsbetriebe können rechtlich selbstständige Unternehmen sein oder rechtlich unselbstständige unternehmensinterne Betriebe bzw. Abteilungen.

<sup>30</sup> Eine Übersicht ist zu finden unter: [www.rehadat-adressen.de/inklusionsbetriebe/adressen-inklusionsbetriebe](http://www.rehadat-adressen.de/inklusionsbetriebe/adressen-inklusionsbetriebe)

*Ein junger Mann mit Asperger-Syndrom, der in einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme für seine sehr wortkarge Art bekannt war, blühte in seiner Ausbildung in einem Inklusionsbetrieb regelrecht auf. Während er in den vorausgehenden Praktika mit Kolleg:innen und Kund:innen nur per Mail oder in Einwortsätzen kommunizierte, wurde er im neuen Inklusionsbetrieb binnen kürzester Zeit für seinen „trockenen Humor“ geschätzt, der insbesondere von seinen kurzen, sehr prägnanten Antworten lebte. Gleichzeitig schätzten ihn alle für seine außergewöhnlichen fachlichen Kompetenzen im Bereich der IT-Systemelektronik. Durch diese Anerkennung und die Freiheit, sich in seinem eigenen Tempo zu entwickeln, fand der junge Mann nach und nach den Mut, direkt mit Kund:innen zu kommunizieren, bis er im Laufe der Ausbildung sogar ganze Schulklassen in den Umgang mit Tablets einweisen konnte und auch hier sehr geschätzt wurde.*

### 4.7 Werkstatt für behinderte Menschen

Die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) hat denjenigen Menschen mit Behinderung, die wegen Art oder Schwere der Behinderung

- nicht,
  - noch nicht oder
  - noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,
- a. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
  - b. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln (vgl. §§ 56–58 in Verbindung mit §§ 219 ff. SGB IX).

Eine WfbM unterteilt sich in das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX, zu weiteren Informationen siehe ► [Kap. 7.2.10](#)) sowie in den Arbeitsbereich (§ 58 SGB IX), der dauerhafte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen vorhält. Im Arbeitsbereich ist sicherzustellen, dass der/die beschäftigte Mitarbeiter:in eine den Eignungen, Interessen und Bedürfnissen angemessene Tätigkeit ausübt – in der Regel in einer Arbeitsgruppe. Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören auch ausgelagerte Plätze in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies kann sowohl Einzelarbeitsplätze als auch das Arbeiten in einer Gruppe umfassen. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.

Nach § 63 SGB IX sind die Leistungsträger von Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich die Agentur für Arbeit, die

Unfall- oder Rentenversicherung sowie die Kriegsopferfürsorge. Leistungsträger des Arbeitsbereichs sind die Träger der Eingliederungshilfe, öffentlichen Jugendhilfe, Unfallversicherung und Kriegsopferfürsorge.

Zwischen der Werkstatt und dem Beschäftigten besteht ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis. Jede:r Beschäftigte im Arbeitsbereich erhält einen Werkstattvertrag, in dem die Rechte und Pflichten des/der beschäftigten Mitarbeiter:in und der Einrichtung geregelt werden. Die WfbM steht gemäß § 219 Abs. 2 Satz 1 SGB IX allen behinderten Menschen unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Dies ist laut § 219 Abs. 2 Satz 2 SGB IX nicht der Fall bei Menschen mit einer Behinderung, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen.

Menschen mit Behinderungen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sollen gemäß § 219 Abs. 3 SGB IX in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind. Die Betreuung und Förderung kann auch gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt erfolgen. Die Betreuung und Förderung sollen auch Angebote zur Orientierung auf Beschäftigung enthalten (vgl. ▶ [Kap. 10](#)).

Menschen mit Autismus haben einen Anspruch auf Aufnahme in die WfbM ihres räumlichen Einzugsbereichs, sofern die persönlichen Voraussetzungen vorliegen. Die WfbM hat dann eine Aufnahmepflicht<sup>31</sup>. Sie können im Rahmen des Wunsch- und Wahlrechtes nach §§ 8 und 104 SGB IX die WfbM aussuchen, in der sie beschäftigt werden wollen. Der Leistungsträger ist verpflichtet, die Kosten auch für den Besuch einer nicht regional zuständigen WfbM zu übernehmen, wenn diese zur Aufnahme bereit ist und dadurch nicht unverhältnismäßige Mehrkosten entstehen.

Menschen mit Autismus, die in einer WfbM arbeiten, haben zudem bei einem entsprechenden individuellen Bedarf grundsätzlich einen Anspruch auf eine Einzelassistenz.

31 Dies gilt nicht für eine Beschäftigung in einer Tagesförderstätte sowie Angeboten zur Orientierung und Beschäftigung unter dem Dach einer WfbM. Beschäftigte einer Tagesförderstätte haben keinen arbeitnehmerähnlichen Status, sind über die Eltern versichert und es besteht kein Rechtsanspruch auf eine Aufnahme.

## Grundlegende Rechtsprechung zur WfbM

Das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt hatte mit Beschluss vom 27.11.2014, Aktenzeichen: L 2 AL 41/14 B ER entschieden, dass

- eine Arbeitsassistenz<sup>32</sup> auch auf einem Platz in einer WfbM für das Eingangsverfahren und die Berufsbildungsmaßnahme geleistet werden kann.<sup>33</sup>
- eine Förderung durch Teilhabeleistungen mit dem Mittel der Arbeitsassistenz in der Berufsbildungsmaßnahme in Betracht kommt, wenn prognostisch nicht ausgeschlossen ist, dass der Mensch mit Behinderung im anschließenden Arbeitsbereich der WfbM ein ausreichendes Leistungsvermögen erlangen kann, um ohne Assistenzleistung mit dem vorgesehenen Personalschlüssel in Arbeitsvorgängen eingesetzt werden zu können<sup>34</sup>.

## 4.8 Andere Leistungsanbieter

Andere Leistungsanbieter gemäß § 60 SGB IX sind „Anbieter beruflicher Bildung oder Beschäftigung“ als Alternative zu Angeboten einer WfbM. Sie erbringen ihre Leistungen nach §§ 57 SGB IX (Eingangsverfahren und Berufsbildungsmaßnahme) und 58 SGB IX (Arbeitsbereich). Die Angebote im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich können vollständig oder teilweise in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführt werden. Bei betrieblichen Angeboten haben die Menschen mit Behinderungen grundsätzlich mehr Wahlfreiheit bzgl. der Art sowie des Ortes ihrer Beschäftigung. Werkstattbeschäftigte, die sich für Leistungen bei einem Anderen Leis-

32 Anmerkung: Die Verwendung des Begriffes „Arbeitsassistenz“ im Eingangs- und Berufsbildungsbereich bzw. Arbeitsbereich der WfbM ist umstritten. Klar ist allerdings, dass die o.g. Gerichtsentscheidungen dem Leistungsberechtigten einen Rechtsanspruch auf eine Einzelassistenz in der Werkstatt vermitteln. Es kommt nicht auf die Verwendung des Begriffes Arbeitsassistenz im engeren Sinne an.

33 Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen hatte in einem Urteil vom 23.09.2014, Az. L 7 AL 56/12 entschieden, dass eine Werkstattfähigkeit zu verneinen ist, wenn der behinderte Mensch mit dem Personalschlüssel der Einrichtung nicht integriert werden kann, weil er ohne Arbeitsassistenz 1:1 auch später im Arbeitsbereich keine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung erbringen werde. Dieses Urteil wirft die Frage auf, ob § 219 SGB IX n.F. im Lichte des Art. 27 UN-BRK in dieser Form weiter eine Berechtigung haben kann. Zu kritisieren ist, dass der Zugang zur Werkstatt für behinderte Menschen gemäß §§ 58, 219 SGB IX auch nach Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes weiterhin an ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung geknüpft sein soll. Das ist nicht akzeptabel und mit der UN-Behindertenrechtskonvention unvereinbar. Der vom Gesetzgeber formulierte § 219 Abs. 3 Satz 2 und 3 SGB IX ab 1.1.2018 (im Vergleich zum § 136 Abs. 3 SGB IX i.d.F. bis 31.12.2017) enthält zwar die Möglichkeit einer gemeinsamen Beschäftigung. Personen, die gemäß § 219 Abs. 3 in einer WfbM betreut und gefördert werden, erhalten jedoch keinen arbeitnehmerähnlichen und damit keinen eigenen sozialversicherungsrechtlichen Status. Das ist eine diskriminierende Ungleichbehandlung, die mit Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention nicht vereinbar ist.

34 Bei der Frage, welche Kriterien für die Prognose einer Werkstattfähigkeit anzulegen sind, sind die grundgesetzliche Relevanz in Bezug auf die Menschenwürde, das Sozialstaatsgebot und das Diskriminierungsverbot (Art 3. Abs. 3 S 2 GG) sowie Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention zu beachten.

tungsanbieter entschieden haben, können sich auf Wunsch jederzeit für eine WfbM entscheiden (§ 220 Abs. 3 SGB IX).

*Herr XY ist ein ausgesprochen kreativer Mensch. Er zeichnet sehr fantasievoll und arbeitet mit dem Photoshop-Programm am PC. In der nahegelegenen WfbM konnte man ihm kein Arbeitsangebot machen, das seinen Neigungen entsprach, sodass er einen „Anderen Leistungsanbieter“ bat, ihn bei der Suche nach einem geeigneten Qualifizierungsplatz und der Qualifizierung analog der Berufsbildungsmaßnahme zu unterstützen. Gemeinsam konnte eine kleine Firma für Werbetechnik gefunden werden, bei der der junge Mann begeistert tätig ist und, unterstützt durch eine autismuserfahrene Qualifizierungsbegleiterin, nach und nach immer mehr Tätigkeiten erlernt: Siebdruckerarbeiten, das Herstellen und Aufbringen von Folien, Kommissionieren etc. Der junge Mann hat seinen Traumjob gefunden, nimmt dafür gerne eineinhalb Stunden Anfahrtsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln in Kauf und hofft, dass er bald die gewünschte Teilzeitstelle über das Budget für Arbeit erhält.*

Um Leistungen als Anderer Leistungsanbieter erbringen zu können, müssen die Leistungserbringer von dem jeweils zuständigen Leistungsträger zugelassen werden. Dies sind in der Regel entweder die Bundesagentur für Arbeit (Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich nach § 57 SGB IX) oder der Träger der Eingliederungshilfe (Beschäftigung im Arbeitsbereich nach § 58 SGB IX).

Zur Sicherung der Qualität und Mitbestimmung der Leistungsträger gelten für den Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung die Vorschriften der Werkstättenverordnung (WVO) mit bestimmten Ausnahmen nach § 60 Abs. 2 SGB IX. Dies sind insbesondere folgende:

- Andere Leistungsanbieter benötigen keine förmliche Anerkennung durch die Bundesagentur für Arbeit gemäß § 225 SGB IX. Sie sind dennoch dazu verpflichtet, Vereinbarungen mit den Leistungsträgern abzuschließen.
- Sie bedürfen weder einer Mindestplatzzahl von 120 Plätzen noch einer sachlichen und räumlichen Mindestausstattung (§§ 7 und 8 WVO, § 60 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX). Somit wird auch kleineren Anderen Leistungsanbietern mit weniger Plätzen und/oder mit örtlich flexibleren Leistungsformaten eine Chance eingeräumt. Hierunter fallen Andere Leistungsanbieter, die Maßnahmen nicht in eigenen Räumlichkeiten anbieten, sondern auch Plätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes in der Form von „ausgelagerten Bildungs- und Arbeitsplätzen“ anbieten.
- Es ist keine Aufnahmeverpflichtung vorgesehen. Andere Leistungsanbieter können daher, im Gegensatz zur WfbM, frei entscheiden, ob sie leistungsberechtigte Personen aufnehmen möchten.
- Andere Leistungsanbieter können, im Gegensatz zur WfbM, Spezialisierungen auf bestimmte Leistungen vornehmen und somit auch arbeitsmarktnähere Angebote

für Leistungsberechtigte schaffen. Dadurch wird für Leistungsberechtigte eine weitere Möglichkeit geschaffen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden.

- Erbringen Andere Leistungsanbieter Leistungen nach den §§ 57 oder 58 SGB IX ausschließlich in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, soll ein besserer als der in § 9 Absatz 3 der Werkstättenverordnung für den Berufsbildungsbereich oder für den Arbeitsbereich in einer Werkstatt für behinderte Menschen festgelegte Personalschlüssel angewendet werden.

*Im Gebäude eines Autismus-Therapie-Zentrums ist in einem separaten Raum eine „Nischenwerkstatt“ für Menschen mit Autismus mit zehn Arbeitsplätzen eingerichtet. Der Raum ist so gestaltet, dass er auf die sensorischen Besonderheiten von autistischen Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf abgestimmt ist. Im Falle eines besonderen Unterstützungsbedarfs in einer konkreten Situation kann eine therapeutische Fachkraft aus dem Autismus-Therapie-Zentrum umgehend diese Unterstützung leisten. Somit ist kontinuierlich eine fachlich-autismusspezifische Begleitung gewährleistet. In einer großen Werkstatt für behinderte Menschen wäre es hingegen schwieriger, einen separaten Raum mit zehn Plätzen baulich und organisatorisch ausschließlich für autistische Menschen einzurichten. Viele Menschen mit Autismus in den WfbM berichten, dass sie in großen Räumlichkeiten und in Anwesenheit vieler Kolleg:innen autismusbedingte Wahrnehmungsverarbeitungsschwierigkeiten haben. In einem kleinen Raum mit der besonderen Unterstützung durch ein Autismus-Therapie-Zentrum können diese Schwierigkeiten gemildert werden<sup>35</sup>.*

### 4.9 Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX soll Menschen mit Behinderungen durch finanzielle Förderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen – als Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Anderen Leistungsanbietern. Das Budget für Arbeit beinhaltet einen Lohnkostenzuschuss an den Betrieb (bis zu 75% des von dem/der Arbeitgeber:in regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes), der einen Menschen mit Behinderungen beschäftigt, sowie personelle Unterstützungsleistungen (Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz) für den Menschen mit Behinderungen.

<sup>35</sup> Die Besonderheit an diesem Fallbeispiel ist, dass das Projekt bereits vor Einführung des § 60 SGB IX implementiert wurde. Es kam durch eine besondere Vereinbarung zwischen einer WfbM und dem Träger eines Autismus-Therapie-Zentrums zustande. Die WfbM übernimmt im Außenverhältnis den rechtlichen und finanziellen Rahmen für die zehn Nischenarbeitsplätze, während das Autismus-Therapie-Zentrum auf Basis einer internen Abrede mit der WfbM vollständig die Begleitung und fachliche Unterstützung sicherstellt. Alternativ wäre es möglich, dass ein einziger Rechtsträger ein solches Nischenangebot nach der Maßgabe des § 60 SGB IX ins Leben ruft.



Menschen mit Behinderungen können ein Budget für Arbeit erhalten, wenn sie

- Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bzw. bei Anderen Leistungsanbietern nach § 58 SGB IX haben
- und ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem(r) Arbeitgeber:in mit tariflicher oder üblicher Entlohnung abschließen.

Die positive Feststellung einer vollen Erwerbsminderung ist keine formale Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit.<sup>36</sup> Der nur vermeintliche Widerspruch zwischen Erwerbsminderung und zugleich sozialversicherungspflichtiger (Vollzeit-)Beschäftigung wird dadurch aufgelöst, dass durch geeignete Maßnahmen wie Arbeitsplatzzuschnitt und -gestaltung sowie begleitende arbeitspädagogische Unterstützung günstigere Arbeitsbedingungen als die „üblichen“ geschaffen werden.

Mit Abschluss des Arbeitsvertrags wird das Budget für Arbeit als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt. Das Budget für Arbeit ist eine Leistung der Eingliederungshilfe, welche mit Mitteln aus der Ausgleichsabgabe nach § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX kofinanziert werden kann, wenn eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung nach § 2 SGB IX vorliegt. Zuständig können neben dem Träger der Eingliederungshilfe auch die Träger der Unfallversicherung, der Kriegsopferfürsorge sowie der Jugendhilfe sein.

Das Budget für Arbeit kann für Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigungen in Anspruch genommen werden. Sofern Mittel aus der Ausgleichsabgabe verwendet werden sollen, gilt: Bei einer Teilzeitbeschäftigung muss die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden bzw. in Inklusionsbetrieben nach § 215 SGB IX mindestens zwölf Stunden betragen.

Der/die Leistungsberechtigte für das Budget für Arbeit hat allerdings keinen Anspruch darauf, dass der Reha-Träger ihm einen passenden Arbeitsplatz bereitstellt. Er muss sich selbst um einen für ihn geeigneten Arbeitsplatz bemühen. Die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit hat keinen Einfluss auf die Feststellungen zum Werkstattbedarf. Der/die Leistungsberechtigte steht dem allgemeinen Arbeitsmarkt im rechtlichen Sinn weiterhin nicht zur Verfügung.

Ein wichtiges Ziel des Budgets für Arbeit ist, dass der/die Beschäftigte seinen/ihren Lebensunterhalt ganz oder weitgehend durch das eigene Einkommen finanzieren kann. Zudem soll Menschen mit Behinderungen eine Alternative zum Arbeitsbereich einer WfbM ermöglicht werden.

Wege zu einem Budgetarbeitsplatz sind:

- Bei Interesse und entsprechenden Ressourcen kann bereits im Berufsbildungsbereich (BBB) über Praktika oder mittels betrieblicher beruflicher Bildung ein Arbeitsplatz gesucht werden.
- Möglich ist auch eine längere Erprobung über einen betriebsintegrierten Außenarbeitsplatz im Rahmen der Beschäftigung in einer WfbM.
- Es ist auch ein „Direkteinstieg“ möglich, wenn frühere Berufserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und ein einstellungsbereiter Betrieb vorhanden sind.

Das Budget für Arbeit ist interessant für Autist:innen, die zum Beispiel bislang auf einem betriebsintegrierten Außenarbeitsplatz einer WfbM beschäftigt sind oder bisher nicht in der Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten wollen. Ebenso ist es eine Möglichkeit für interessierte Arbeitgeber:innen, Menschen mit Autismus zu beschäftigen, die nach den aktuellen gesetzlichen Maßstäben (formal) als nicht erwerbsfähig gelten.

*Eine junge Frau konnte mit 29 Jahren ihren ersten Arbeitsvertrag unterschreiben – ein über das Budget für Arbeit dauerhaft geförderter Arbeitsplatz im Lebensmitteleinzelhandel. Die junge Frau, bei der Autismus erst mit 17 Jahren diagnostiziert wurde, hatte einen Hauptschulabschluss und eine überbetriebliche Ausbildung zur Bürokraft absolviert, fand aber trotz Unterstützung in Form mehrerer Maßnahmen keine passende Anstellung. Nachdem seitens der Agentur für Arbeit festgestellt wurde, dass sie aufgrund eines zu geringen Arbeitstempos, sozial-kommunikativer Defizite und eingeschränkter Belastbarkeit den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht gerecht werden konnte, suchte die Familie intensiv nach einem Betrieb, der bereit war, ihr einen geförderten Arbeitsplatz in Aussicht zu stellen. Der engagierte Marktleiter im o.g. Betrieb willigte in Probearbeitstage ein und entschied sich daraufhin, der durch einen autismuserfahrenen Coach begleiteten „individuellen betrieblichen Berufsbildung“ analog dem Berufsbildungsbereich in einer WfbM zuzustimmen. Nach einer intensiven Einarbeitung mit sukzessiver Steigerung von Aufgaben und Arbeitszeiten wurde die junge Frau mit 30 Wochenstunden eingestellt. Sie kommt jeden Morgen mit dem Auto zur Arbeit und ist stolz darauf, ihren Platz im Team und im Arbeitsleben gefunden zu haben und in Anerkennung ihrer abgeschlossenen Berufsausbildung mehr als den geforderten Mindestlohn zu verdienen. Bei auftretenden Schwierigkeiten stehen dem Marktleiter und seiner neuen Mitarbeiterin weiterhin ein Jobcoach zur Verfügung.*

## 4.10 Exkurs: Schwerbehindertenstatus

Nach § 2 Abs. 2 SGB IX sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im

<sup>36</sup> Als voll erwerbsgemindert nach § 43 Abs. 2 SGB VI gilt, wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann. Bei dieser Definition handelt es sich um eine gesetzliche Fiktion.

Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben. Die Schwerbehinderung ist beim zuständigen Versorgungsamt oder den nach dem jeweiligen Landesrecht bestimmten Behörden zu beantragen<sup>37</sup>. Bei Bewilligung einer Schwerbehinderung wird ein Schwerbehindertenausweis ausgestellt.

Erfüllt der/die Arbeitnehmer:in die Kriterien für eine Schwerbehinderung nicht, kann er/sie eine Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit beantragen. Menschen mit Behinderungen und einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30 können den schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben gleichgestellt werden (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Voraussetzung ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können<sup>38</sup>. Gleichgestellte behinderte Menschen haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub, keinen Anspruch auf unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr (Reisen) und auch keine Möglichkeit, die vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen in Anspruch zu nehmen. Im Übrigen können sie jedoch alle Rechte und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) in Anspruch nehmen (§ 151 Abs. 3 SGB IX)<sup>39</sup>.

Die positiven Aspekte und Chancen sowie der Zugang zu den spezifischen Nachteilsausgleichen im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben, die die Beantragung eines GdB oder einer Gleichstellung mit sich bringen, können beispielsweise wie folgt veranschaulicht werden<sup>40</sup>:

37 Ansprechpartner unter: [www.bih.de/integrationsaemter/kontakt](http://www.bih.de/integrationsaemter/kontakt)

38 Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit. Wenn die in § 2 Abs. 3 SGB IX normierten Voraussetzungen der Gleichstellung erfüllt sind, erhält der/die Antragsteller:in einen Bewilligungsbescheid (kein Schwerbehindertenausweis). Er dient als Nachweis über eine erteilte Gleichstellung. Die Gleichstellung wird (rückwirkend) mit dem Tage des Antrags- einganges bei der Agentur für Arbeit wirksam.

Daneben gibt es noch eine Sonderform der Gleichstellung (§ 151 Abs. 4 SGB IX). Voraussetzung dieser Form der Gleichstellung ist, dass eine Behinderung i. S. d. § 2 Abs. 1 SGB IX festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Diese Sonderform der Gleichstellung bewirkt, dass das Integrationsamt Leistungen im Rahmen der beruflichen Orientierung sowie der Berufsausbildung i. S. des § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe c SGB IX erbringen kann. Alle anderen besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen finden keine Anwendung.

39 [www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/spezielle-hilfe-und-unterstuetzung/gleichstellung](http://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/spezielle-hilfe-und-unterstuetzung/gleichstellung)

40 Die frühzeitige Beantragung einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung schafft die Möglichkeit, flexibel auf Veränderungen in der eigenen Situation zu reagieren. So können Nachteilsausgleiche, die im Arbeitsleben bisher nicht erforderlich waren, beispielsweise durch Veränderungen in betrieblichen Strukturen, kurzfristig nötig werden. Liegt dann eine anerkannte Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung bereits vor, kann schnell und flexibel mit der Beantragung von Unterstützungsleistungen reagiert werden. Dieser Aspekt ist besonders für Menschen im Autismus-Spektrum von Interesse, da hier nicht selten eine hohe Sensibilität in Bezug auf Veränderungen besteht und die Bewältigung solcher Veränderungen einen durchaus hohen Kompensationsaufwand haben kann.

- Die anerkannte Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung ermöglichen es, die eigene Situation im Zusammenhang mit einer Beeinträchtigung geschützt offenzulegen.
- Die anerkannte Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung eröffnen den unkomplizierten Zugang zur Nutzung der Beratungsangebote der Integrationsfachdienste.
- Das Vorhandensein einer anerkannten Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung eröffnet den Zugang zu vielfältigen finanziellen und personellen Fördermöglichkeiten im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben.
- An die anerkannte Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung sind viele konkrete Nachteilsausgleiche geknüpft.

### Wo kann man einen GdB beantragen?

Der Antrag auf die Erteilung eines Grads der Behinderung ist beim zuständigen Versorgungsamt zu stellen. Mittlerweile gibt es in vielen Bundesländern die Möglichkeit, den Antrag online zu stellen. Neben Diagnosegutachten zur anzuerkennenden Behinderung werden im Rahmen der Antragsstellung meist noch ergänzende (fach-)ärztliche und therapeutische Unterlagen angefordert.

### Wie wird der GdB für Menschen mit Autismus ermittelt?

Mit welchem Grad der Schädigung (GdS) eine Beeinträchtigung bewertet wird, ist in der Versorgungsmedizinverordnung festgelegt. Auf der Basis des Grads der Schädigung wird dann der Grad der Behinderung als Gesamtwert von möglicherweise mehreren Beeinträchtigungen ermittelt. In der Versorgungsmedizinverordnung wird für die tiefgreifenden Entwicklungsstörungen (insbesondere in Bezug auf die Diagnosen frühkindlicher Autismus, atypischer Autismus und Asperger-Syndrom) das Ausmaß „sozialer Anpassungsschwierigkeiten“ als Bemessungsgrundlage herangezogen. Die Zuordnung zum GdS/GdB werden hierbei wie folgt vorgenommen:

- ohne soziale Anpassungsschwierigkeiten beträgt der GdS 10–20
- mit leichten sozialen Anpassungsschwierigkeiten beträgt der GdS 30–40
- mit mittleren sozialen Anpassungsschwierigkeiten beträgt der GdS 50–70
- mit schweren sozialen Anpassungsschwierigkeiten beträgt der GdS 80–100

Problematisch an dieser Regelung ist, dass es sich bei Autismus um eine komplexe Beeinträchtigung handelt, mit der neben einer umfassenden Wahrnehmungsbeeinträchtigung viele weitere Beeinträchtigungen einhergehen können, die nicht durch die Kategorie sozialer Anpassungsschwierigkeiten erfasst werden können. Daher ist es ratsam, bei der Antragsstellung möglichst aussagekräftige medizinische und therapeutische Unterlagen einzureichen und im Einzelfall zu

prüfen, ob bzw. welche Beeinträchtigungen zusätzlich geltend gemacht werden können.

### Welche Abstufungen gibt es beim GdB? Wann erhält man einen Schwerbehindertenausweis?

Ab einem GdB von 20 gilt eine Funktionsbeeinträchtigung als anerkannte Behinderung. Eine Gleichstellung kann ab einem GdB von 30 beantragt werden. Ein Schwerbehindertenausweis wird ab einem GdB von 50 ausgestellt. Damit wird man als schwerbehindert anerkannt.

### Welche Nachteilsausgleiche gibt es speziell im Arbeitsleben?

Mit der Erlangung eines GdBs oder einer Gleichstellung sind verschiedene steuerliche, arbeitsrechtliche und soziale Nachteilsausgleiche verbunden<sup>41</sup>.

Nachteilsausgleiche für Menschen mit Schwerbehindertensstatus (ab GdB 50) oder Gleichstellung umfassen unter anderem:

- technische Arbeitshilfen und Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung,
- Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes (z.B. Führerscheinwerb, behinderungsbedingte Zusatzausstattung eines Kfz),
- Hilfen zum Erhalten/Erweitern beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten,
- Hilfen in besonderen Lebenslagen zur Ermöglichung, Erleichterung oder Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- Leistungen an Arbeitgeber:innen zur Einrichtung behinderungsgerechter Arbeits- und Ausbildungsplätze,
- Leistungen an Arbeitgeber:innen zur Förderung von Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Lohnkostenzuschüsse, finanzielle Ausgleiche),
- besonderer Kündigungsschutz,
- fünf Zusatzurlaubstage<sup>42</sup>,
- Kostenübernahme für eine Arbeitsassistentin,
- Unterstützung und Begleitung am Arbeitsplatz durch den Integrationsfachdienst oder einen Jobcoach.

41 Vertiefende Informationen zu Nachteilsausgleichen finden Sie unter: [www.talentplus.de/in-beschaefigung/was-ist-behinderung/erkl%C3%A4rvideo-gdb/index.html](http://www.talentplus.de/in-beschaefigung/was-ist-behinderung/erkl%C3%A4rvideo-gdb/index.html), [www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-ratgeber/behinderung-und-ausweis/](http://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-ratgeber/behinderung-und-ausweis/), [www.vdk.de/deutschland/pages/themen/artikel/9196/der-schwerbehindertenausweis](http://www.vdk.de/deutschland/pages/themen/artikel/9196/der-schwerbehindertenausweis), [www.autismus.de/recht-und-gesellschaft/rechtsratgeber-merkblaetter.html](http://www.autismus.de/recht-und-gesellschaft/rechtsratgeber-merkblaetter.html)

42 Nur bei einem GdB von mindestens 50, nicht bei einer Gleichstellung, vgl. § 151 Abs. 3 SGB IX in Verbindung mit § 208 SGB IX.

Muss man das Vorhandensein eines GdB oder eines Schwerbehindertenausweises bei dem(r) Arbeitgeber:in offenlegen?

Grundsätzlich besteht keine allgemeine Verpflichtung zur Offenlegung eines GdB oder des Schwerbehindertensstatus. Im Einzelfall kann eine Offenbarungspflicht entstehen, wenn aufgrund der vorliegenden Behinderung oder Schwerbehinderung die vereinbarte Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann oder die Information über das Vorliegen der Behinderung für den Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung ist.

Generell ist zu bedenken, dass ein offener Umgang mit der persönlichen Situation dazu beitragen kann, dass die Bewältigung arbeitsbezogener Anforderungen besser gelingt und gemeinsam mit dem/der Arbeitgeber:in Lösungen gefunden werden, bevor Probleme entstehen.

## 4.11 Exkurs: Förderleistungen für Beschäftigte und Arbeitgebende

Arbeitgeber:innen, die Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung einstellen, erhalten sowohl beratende als auch finanzielle Unterstützungsleistungen von Seiten der Rehabilitationsträger der Rehabilitationsträger (Erst-/Wiedereingliederung) sowie des Integrationsamtes (Wiedereingliederung/Erhalt des Arbeitsplatzes)<sup>43</sup>.

Mögliche Leistungen für Arbeitgeber:innen sind insbesondere:

- behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (Rehabilitationsträger, Integrationsamt),
- Eingliederungszuschuss (EGZ) (Rehabilitationsträger),
- Beschäftigungssicherungszuschuss (Integrationsamt),
- Zuschuss zur Ausbildung (Rehabilitationsträger, Integrationsamt),
- Unterstützung durch den Integrationsfachdienst (IFD) (Rehabilitationsträger, Integrationsamt).

Welche finanziellen Leistungen in welcher Höhe gewährt werden, wird im Einzelfall geprüft. Hier spielen mehrere Faktoren eine Rolle, u.a. die tatsächliche Leistungsbeeinträchtigung der Arbeitnehmer:in mit Behinderungen sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen der Firma. Eine behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen beinhaltet bei autistischen Menschen beispielsweise die Gestaltung von Rückzugsräumen sowie Maßnahmen zur Reizreduzierung (Stellwände, Schallisolierung, Anpassung der Beleuchtung etc.).

43 Alle Leistungen im Überblick unter [https://publi.lvr.de/publi/PDF/494-LVR-Leistungen\\_zur\\_Teilhabe\\_2021-PDF-UA.pdf](https://publi.lvr.de/publi/PDF/494-LVR-Leistungen_zur_Teilhabe_2021-PDF-UA.pdf)

Leistungen an (schwer-)behinderte Menschen umfassen insbesondere:

- technische Arbeitshilfen,
- Kraftfahrzeughilfen,
- Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz,
- weitere Leistungen sind in den ▶ [Kap. 4.2](#) bis [4.9](#) sowie in ▶ [Kap. 7](#) beschrieben.

### 4.12 Exkurs: Ambulante Autismustherapie zur Teilhabe am Arbeitsleben

Eine ambulante Autismustherapie kann auch als Hilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen, sofern es um psychologische oder pädagogische Hilfen geht, die dazu dienen, die Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und damit die Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern, § 127 Abs. 1 SGB III i.V.m. § 49 Abs. 6 SGB IX<sup>44</sup>.

In der Therapie geht es vor allem um:

- Hilfe bei der Verarbeitung der Behinderung und ihren Auswirkungen,
- Aktivierung von Selbsthilfepotentialen,
- Hilfen zur seelischen Stabilisierung,
- Förderung der sozialen Kompetenz,
- Training lebenspraktischer Fähigkeiten.

Autist:innen verfügen im Arbeitsleben oft über ein hohes Maß an theoretischem Fachwissen, doch sie scheitern immer wieder an den sozialen Hürden: Wie begrüße ich meinen Kollegen? Wie führe ich Small-Talk? Wen und wie kann ich um Hilfe bitten? etc. Die Liste der ungeschriebenen sozialen Regeln ist lang und viele Menschen mit Autismus sehen sich täglich mit Missverständnissen und Unsicherheiten konfrontiert.

*So beschwerte sich der Anleiter eines Logistikunternehmens über seinen autistischen Mitarbeiter: Zwar verrichte dieser seine fachliche Arbeit überdurchschnittlich gut, doch im Kontakt zu Mitarbeiter:innen gäbe es immer wieder Konflikte. Er würde beispielsweise bei Geburtstagen der Kolleg:innen ohne Gratulation direkt zu dem Kuchen eilen, sich drei Stücke in Windeseile einverleiben und anschließend wortlos gehen. Dem autistischen Arbeitnehmer war seine „Rücksichtslosigkeit“ weder aufgefallen noch wusste er, warum dieses Verhalten als „nicht teamfähig“ gedeutet wurde.*

Hier sind Arbeitnehmer:innen mit Autismus auf einen vertrauten „Dolmetscher für das soziale Miteinander“, wie etwa eine(n) Autismustherapeut:in angewiesen. Neben dem Aufbau und der Förderung sozialer Kompetenzen spielt auch die Auseinandersetzung mit der Diagnose und den damit verbundenen Stärken und Einschränkungen eine Rolle. Wie oben bereits dargestellt, stellt die Anpassung des Arbeitsumfeldes an die Wahrnehmungsbesonderheiten sowie die strukturierte Darstellung der Arbeitsaufträge einen nicht zu verachtenden Faktor in Bezug auf die Arbeitsleistung von Menschen mit Autismus dar. Dies ist nur auf Basis einer fundierten Auseinandersetzung mit der eigenen Diagnose möglich.

Aufgrund der erhöhten Anforderungen, mit denen Menschen mit Autismus im Arbeitsleben konfrontiert werden (Reizverarbeitung, Missverständnisse mit Kolleg:innen, Veränderungen etc.) und dem Streben nach größtmöglicher Anpassung geraten viele Arbeitnehmer:innen an den Rand ihrer körperlichen und/oder psychischen Belastungsgrenze. Im Rahmen einer Autismustherapie werden Strategien zur seelischen Stabilität erarbeitet und die eigenen Selbsthilfepotentiale aktiviert, so dass Arbeitsabbrüchen aufgrund von psychischen Zusammenbrüchen vorgebeugt werden kann.

<sup>44</sup> Das Landessozialgericht im Saarland (Urteil vom 15.09.2015, Az. L 6 AL 8/14) und das Sozialgericht im Saarland (Urteil vom 17.02.2014, Az. S 26 AL 173/11) haben die Autismustherapie als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben anerkannt. Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (Urteil vom 17. März 2020, Az. L7 AL 81/19) hat die Frage insoweit anders beurteilt, als dass es sich in dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall um eine Autismustherapie in einem Autismus-Therapie-Zentrum während einer Berufsausbildung in einem Berufsausbildungswerk handelte. Insoweit sei die Autismustherapie in diesem Fall keine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Eine gefestigte Rechtsprechung liegt leider noch nicht vor und die Entwicklung der weiteren Rechtsprechung bleibt abzuwarten.

---

## 5. Institutionen und Beratungsstellen für Rehabilitation und Teilhabe

Vielen autistischen Menschen ist es nicht möglich, auf direktem Weg nach der Schule einen Ausbildungs-, Studien- oder Arbeitsplatz zu erhalten. Sie sind auf eine Beratung angewiesen, unter welchen Voraussetzungen und mit welcher Unterstützung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für sie möglich ist, wie und durch wen dies finanziell unterstützt werden kann und welche Alternativen es gibt. Bei der Suche passender Unterstützungsmaßnahmen ist der Einbezug des sozialen Netzwerks (z.B. Eltern, Lehrkräfte, Therapeut:innen) oder der Verweis auf Rückmeldungen vorheriger Arbeitserfahrungen (Praktikumsberichte, Arbeitszeugnisse etc.) empfehlenswert. So können Antragsteller:innen ihren individuellen Bedarf an Teilhabeleistungen gegenüber dem Leistungsträger deutlich machen, auch wenn der Unterstützungsbedarf nicht unmittelbar ersichtlich ist.

Verschiedene Leistungsträger sind für Beratung und Unterstützung zuständig. Dazu verweist die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) auf die von den Leistungsträgern eingerichteten Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe nach § 12 SGB IX.

Sie stellen ein barrierefreies Informationsangebot über

- Inhalte und Ziele von Leistungen zur Teilhabe,
- die Möglichkeit der Leistungsausführung als Persönliches Budget,
- das Verfahren zur Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe und
- Angebote der Beratung, einschließlich der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung nach § 32 SGB IX sicher.

Im Folgenden werden Aufgaben und Zuständigkeiten der für Menschen mit Autismus besonders wichtigen Leistungsträger der Rehabilitation dargestellt, wie die Agentur für Arbeit (► [Kap. 5.1](#)), das Integrationsamt (► [Kap. 5.2](#)), die Renten- und Unfallversicherung (► [Kap. 5.3](#)) sowie die Träger der Eingliederungshilfe (► [Kap. 5.4](#)).

Zusätzliche Beratung leisten die Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungsstellen (EUTB) nach § 32 SGB IX. „Ergänzend“ bezieht sich auf die ergänzende Beratung zu der Beratung der Leistungsträger, die unabhängig – auch von den Interessen der Leistungsträger – zu erfolgen hat (► [Kap. 5.5](#)).

Im Rahmen eines Studiums können die allgemeinen Studienberatungsstellen bzw. die Beauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderung unterstützend tätig werden (► [Kap. 7.2.1](#)).

Große Betriebe verfügen über eine Schwerbehindertenvertretung, die sich für die Anliegen ihrer Mitarbeitenden einsetzt.

In gewissem Rahmen können auch Integrationsfachdienste (IFD) eine Erstberatung anbieten. Letztlich benötigen sie jedoch die Beauftragung durch einen zuständigen Leistungsträger (► [Kap. 4.2](#)).

Darüber hinaus stehen – länderbezogen und regional – als grundlegende Beratungsangebote im Bereich Autismus insbesondere auch die jeweiligen Regionalverbände sowie Autismus-Therapiezentren zur Verfügung (► [Kap. 5.6](#) und [Kap. 4.12](#)).

### 5.1 Agentur für Arbeit

Autistische Schüler:innen sowie deren Angehörige sollten sich ca. 1,5 Jahre vor Schulabschluss beim Reha-Team der Agentur für Arbeit über spezifische Berufswege und Unterstützungsmaßnahmen informieren. Die Agentur für Arbeit bietet ein umfassendes Leistungsangebot, u.a. Berufsberatung, Studienberatung, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung (§ 187 Absatz 1 SGB IX). Neben den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben berät sie Arbeitgeber:innen bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen von Menschen mit (Schwer-)Behinderung.

Die Fachdienste der Agentur für Arbeit (Ärztlicher Dienst, Berufspsychologischer Service und ggf. Technischer Beratungsdienst) treffen erforderliche Feststellungen zur Behinderung und deren Auswirkungen auf Ausbildung und Beruf nach einer medizinischen Begutachtung sowie im Regelfall einem kognitiven und psychologischen Test. Auf Grundlage der Ergebnisse trifft der Reha-Berater der Agentur für Arbeit die Entscheidung, ob wegen Art und Schwere der Behinderung besondere Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben notwendig sind (generelle Anspruchsvoraussetzung nach § 19 SGB III), welche Förderleistungen gewährt werden und wie sich der weitere Berufsweg gestaltet.

Empfehlenswert ist die Begleitung zu diesen Terminen durch eine im Bereich Autismus erfahrene Person, die über mögliche Hürden am Arbeitsplatz sowie den Bedarf an Unterstützungsleistungen informiert und auf Überforderungsmomente in der Testsituation hinweist. So können beispielsweise die Testergebnisse eines Intelligenztests aufgrund vorliegender Veränderungsängste bedeutend niedriger ausfallen, wenn die Testung in neuer Umgebung, mit unbekanntem(r) Prüfer:in und im Gruppenkontext durchgeführt wird. Aufgrund der Standardisierung innerhalb der Testung finden Nachteilsausgleiche (► [Kap. 7.2.12](#)), wie beispielsweise die Anwesenheit einer vertrauten Bezugsperson, Zeitverlängerung oder sprach-



lich angepasste Aufgabenstellungen keine Berücksichtigung. Dies gilt es bei den Testergebnissen zu berücksichtigen.

### 5.2 Integrationsamt

Während die Agentur für Arbeit vorwiegend für Leistungen im Rahmen von Berufsorientierung und -vorbereitung sowie Qualifizierung und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit zuständig ist, bietet das Integrationsamt (in einigen Bundesländern auch Inklusionsamt genannt) Unterstützungsleistungen im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung und des beruflichen Wiedereinstiegs (begleitende Hilfen im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 2 SGB IX). Je nach individuellem Bedarf leistet das Integrationsamt persönliche, technische oder finanzielle Hilfe und kann die Integrationsfachdienste mit der Beratung und Unterstützung schwerbehinderter Menschen und deren Arbeitgeber:innen beauftragen (► [Kap. 4.2](#)). Darüber hinaus ist das Integrationsamt für den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen, den Einsatz von Gebärdensprachdolmetscher:innen, die Aufklärung in Betrieben sowie die Förderung von Inklusionsbetrieben zuständig.

Voraussetzungen für Leistungen des Integrationsamtes ist die Anerkennung einer Schwerbehinderung, d.h. das Vorliegen eines Schwerbehindertenausweises oder eine Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit (► [Kap. 4.10](#)). Finanziert werden die Angebote des Integrationsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

### 5.3 Rentenversicherung und Unfallversicherung

Die Rentenversicherung gewährt Leistungen für die medizinische Rehabilitation und für die Teilhabe am Arbeitsleben mit dem Ziel, dass Rentenleistungen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit möglichst vermieden werden (Grundsatz: „Reha vor Rente“). Sie erbringt Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, um den Auswirkungen einer Krankheit oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung auf die Erwerbsfähigkeit der Versicherten entgegenzuwirken oder sie zu überwinden und dadurch Beeinträchtigungen der Erwerbsfähigkeit oder das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern oder möglichst dauerhaft in das Erwerbsleben wiederinzugliedern<sup>45</sup>.

<sup>45</sup> Die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen (§ 11 SGB VI) sind erfüllt, wenn bei Antragstellung die Wartezeit von 15 Jahren (180 Kalendermonate) vorliegt oder eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bezogen wird. Außerdem werden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die gesetzliche Rentenversicherung auch dann erbracht, wenn ohne diese Leistungen eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gezahlt werden müsste oder wenn nach einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation zu Lasten der Rentenversicherung für den Rehabilitationserfolg eine sich unmittelbar anschließende Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist.

Die gesetzliche Unfallversicherung ist Leistungsträger, wenn aufgrund von Arbeits- und Wegeunfällen oder Berufskrankheiten Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben notwendig werden.

Werden die vorstehenden Voraussetzungen nicht erfüllt, ist für eine notwendige Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Regel die Agentur für Arbeit zuständig.

### 5.4 Eingliederungshilfe

Die Eingliederungshilfe kann Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sein.

Die Eingliederungshilfe hat die allgemeine Aufgabe aller Rehabilitationsträger, d.h. den Rehabilitationsbedarf von leistungsberechtigten Personen frühzeitig zu erkennen und darauf hinzuwirken, dass diese einen entsprechenden Antrag stellen. Unter dem Link [www.ansprechstellen.de](http://www.ansprechstellen.de) sind neben anderen Rehabilitationsträgern auch die Träger der Eingliederungshilfe zu finden.

Ein besonderes Ziel der Beratung und Unterstützung durch die Träger der Eingliederungshilfe ist es, Menschen mit Behinderungen personenzentriert zu begleiten und zu unterstützen. Die Einzelheiten sind im Gesamtplanverfahren, §§ 117 ff. SGB IX, geregelt. Der Leistungsberechtigte ist in allen Verfahrensschritten beginnend mit der Beratung zu beteiligen. Seine Wünsche zu Ziel und Art der Leistungen sind zu dokumentieren. Der Bedarf ist individuell zu ermitteln. Es sind mehrere Kriterien zu beachten, unter anderem Transparenz, Konsensorientierung, Lebensweltbezogenheit und Sozialraumorientierung. Die Beratung umfasst neben einer Information über die Leistungen der Eingliederungshilfe auch die anderer Rehabilitationsträger, Verwaltungsabläufe und anderer Hilfemöglichkeiten im Sozialraum. Das schließt eine Beratung zur persönlichen Situation und zu den Mitteln oder Möglichkeiten zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft ein (► [Kap. 10](#)).

In die Finanzierungszuständigkeit der Eingliederungshilfe fallen insbesondere folgende Maßnahmen:

- § 58 SGB IX, Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen (► [Kap. 4.7](#)),
- § 60 SGB IX, Andere Leistungsanbieter (► [Kap. 4.8](#)),
- § 61 SGB IX, Budget für Arbeit (► [Kap. 4.9](#)),
- § 61 a SGB IX, Budget für Ausbildung (► [Kap. 7.2.11](#)).

### 5.5 Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB®)

Die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB®) unterstützt und berät bundesweit Menschen mit Behinderungen, von Behinderung bedrohte Menschen und deren Angehörige unentgeltlich zu Fragen der Rehabilitation und Teilhabe. Die Beratung ist trägerunabhängig und soll die Selbstbestimmung von Menschen mit (drohender) Behinderung stärken (Empowerment). Vor diesem Hintergrund erfolgt die Beratung insbesondere in Form des Peer Counsellings, d.h. der Beratung von Betroffenen für Betroffene. Die Grundlage der EUTB wurde mit dem Bundesteilhabegesetz geschaffen. Sie wird auf Grundlage des § 32 Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert<sup>46</sup>.

### 5.6 Beratungsangebote Autismus

Während die oben genannten Beratungsstellen allgemein über Fördermaßnahmen sowie berufliche Einstiegsmöglichkeiten informieren, fehlt es ihnen teilweise an spezifischem Wissen über Autismus.

Für allgemeine Beratungsangebote im Bereich Autismus sind insbesondere die umliegenden Regionalverbände sowie Autismus-Therapiezentren zu nennen<sup>47</sup>. Die Mitarbeiter:innen verfügen über ein umfangreiches theoretisches und praktisches Fachwissen und können aufgrund ihrer regionalen Vernetzung auch über autismspezifische Angebote in der jeweiligen Region informieren. Auch die dort angebotenen Selbsthilfegruppen sind für viele autistische Menschen selbst ebenso wie für deren Angehörigen eine wichtige Möglichkeit des Austauschs und der Information. Eine Mitgliedschaft im zuständigen Autismus-Regionalverband kann daher jedem Betroffenen unbedingt empfohlen werden.

---

<sup>46</sup> Die nächstliegende EUTB® lässt sich über folgenden Link ermitteln: [www.teilhabeberatung.de/beratung/beratungsangebote-der-eutb](http://www.teilhabeberatung.de/beratung/beratungsangebote-der-eutb)

---

<sup>47</sup> Zu finden unter [www.autismus.de](http://www.autismus.de) (Regionalverbände und Mitgliedsorganisationen).

## 6. Übergang Schule – Beruf

### 6.1 Autismusspezifische Besonderheiten

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt für jeden Lernenden eine Hürde dar. Für Menschen, bei denen selbst kleine Veränderungen des Alltagslebens sowie alltägliche Übergänge (Drinnen – Draußen, Sommer – Winter etc.) bereits einen Stressfaktor darstellen können, potenziert sich dieser mit Aussicht auf das Berufsleben um ein Vielfaches. Sie müssen vertraute Bezugspersonen, Strukturen und Abläufe hinter sich lassen und sich flexibel auf neue Situationen einstellen. Doch eben diese Flexibilität ist bei vielen autistischen Menschen eingeschränkt<sup>48</sup>. Infolgedessen kann es dazu kommen, „dass die angelernten Kompensationsstrategien versagen und sich Symptome plötzlich stärker zeigen“ (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., Hrsg., 2019, S. 13). Hier ist es hilfreich, wenn der Übergang in das Berufsleben langfristig geplant wird, um eine größtmögliche Vorbereitung und Orientierung zu ermöglichen und Überforderungssituationen, beispielsweise während der Abschlussprüfungen, vorzubeugen.

Die Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen im Hinblick auf das Berufsleben gestaltet sich für betroffene Jugendliche meist schwierig. Vielen fehlt eine realistische Einschätzung vom Berufsleben, da sie während der Schulzeit oftmals nicht die Möglichkeit hatten, freiwillige Praktika oder Nebentätigkeiten anzutreten. Sie neigen oft zu einer massiven Unter- oder Überschätzung ihrer Fähigkeit.

*So berichtete ein junger Mann in der Berufsvorbereitung, die negativen Beurteilungen der Praktikumsbetriebe seien darauf zurückzuführen, dass die an ihn gestellten Aufgaben zu einfach gewesen seien. Er verweigerte sich zudem, nach seinem Hauptschulabschluss eine „einfache“ Ausbildung zum Systemelektroniker abzuschließen. Er suche vielmehr einen Arbeitsplatz direkt in der Leitungsriege von angesehenen großen Firmen.*

*Demgegenüber versuchte eine junge Frau mit Asperger-Syndrom im Bewerbungsgespräch trotz ihrer guten Ausbildungsleistungen, den zukünftigen Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass es besser sei, sie nicht einzustellen. Auf jede der von ihm genannte Stärke ihrer Person (gute Praktikumsbewertungen, gutes Abschlusszeugnis) wies sie ihn auf eine vermeintliche Schwäche ihrerseits hin. Und auf seinen Wunsch, sie dennoch in einer Probezeit kennenlernen zu wollen, riet sie ihm massiv zu einer „anderen, besseren Bewerberin“.*

Die realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Bedarfe ist wichtig, um die Suche und Ausstattung des Ar-

beitsplatzes von Beginn an so zu gestalten, dass das Leistungspotential, ggfs. mit Unterstützung vollumfänglich eingebracht kann.

*Eine junge Frau mit Asperger-Syndrom und selektivem Mutismus (Nichtsprechen etwa in unbekanntem Situationen) suchte im Rahmen einer berufsvorbereitenden Maßnahme eine Anstellung als Bürokauffrau. Ihre vorherige Tätigkeit scheiterte am sozialen Austausch mit ihren Kolleg:innen – dies insbesondere in Bezug auf Small Talk, der ihr weiterhin fremd war. Als der potenziell zukünftige Arbeitgeber im Erstkontakt über die Hürden der jungen Dame aufgeklärt wurde, fing dieser direkt an zu lachen und bat die junge Frau, sich umgehend bei ihm im Büro vorzustellen. Er suche schon lange nach einer Arbeitskraft in seinem Büro, die sich mehr auf die eigentliche Tätigkeit konzentrierte statt auf den „Klatsch und Tratsch“ im Büro.*

*Bereits zu Beginn seiner berufsvorbereitenden Maßnahme äußerte ein junger Mann mit hochfunktionalem Autismus den innigen Wunsch, eine Ausbildung zur Pflegekraft in einem Seniorenheim absolvieren zu können. Eine Förderung der Agentur für Arbeit wurde jedoch zunächst mit einem Verweis auf seine Diagnose und den damit verbundenen Beeinträchtigungen im Bereich der sozialen Interaktion abgewiesen. Seine bisherigen Förderungen und Entwicklungen seit der Diagnosestellung im frühen Kindesalter wurden dabei nicht berücksichtigt.*

*Einem Praktikum in einem Seniorenheim wurde nur im Bereich der Hauswirtschaft (Küchenhelfer) zugestimmt. Als Rückmeldung wurde hier eine motorische Unbeholfenheit in der Zubereitung von Lebensmitteln geschildert, aber demgegenüber ein ausgesprochen positiver Zugang zu den Bewohner:innen. Letzterer wurde auch in weiteren Praktika betont. Aufgrund dieser Rückmeldungen war es dem jungen Mann schließlich doch möglich, eine geförderte Ausbildung zum Seniorenbegleiter anzutreten. Das Seniorenheim berichtete hier, dass die Spezialinteressen des Auszubildenden bei den Bewohner:innen besonders geschätzt wurden: alte Volkslieder, die sie täglich gemeinsam sangen, sowie die Vorliebe und das Wissen über die Kleinstadt, in der das Seniorenheim beheimatet war. Er war der erste Mitarbeiter, der sich stundenlang und wiederkehrend mit den Bewohner:innen über ihre Erinnerungen an die Stadt, die Stadtentwicklung und die zugehörigen Burgen austauschen konnte. Die „Reihe von eingeschränkten, sich wiederholenden und unflexiblen Verhaltensmustern, Interessen oder Aktivitäten“, wie es als Diagnosekriterium im ICD-11 benannt wird, konnte hier als große Stärke eingebracht werden.*

Wie in dem zweiten Fallbeispiel dargestellt, verfügen einige Menschen mit Autismus über ein außergewöhnliches Wissen

<sup>48</sup> Siehe dazu [Kapitel 2.1](#) bzw. Diagnosekriterien im ICD-11.



und großes Talent in ihrem Spezialgebiet. Dies kann sie für bestimmte Tätigkeiten prädestinieren und ein unschätzbare Potential für beruflich relevante Kompetenzen in sich bergen. Dabei scheinen vielen Autist:innen sich der Tiefe und des Umfangs ihres Wissens nicht immer bewusst zu sein, da dies von ihrem Umfeld jahrelang als (für das Alter) ungewöhnlich oder irrelevant bezeichnet wurde (Dziobek, Stoll, 2019, S. 177–179).

*Innerhalb einer berufsvorbereitenden Maßnahme gab es vermehrt Jugendliche, die einen großen Teil ihrer Freizeit mit dem Computerspiel „Train Simulator“ sowie langen Reisen in U- und S-Bahnen verbrachten. Viele von Ihnen kannten die Fahrpläne auswendig und interessierten sich u.a. für den Aufbau der Verkehrsnetze. Sie wünschten sich daher, eine Ausbildung als Zugführer absolvieren zu können. Dieser Wunsch war zwar nicht mit den Eingangsvoraussetzungen und den verfügbaren Ausbildungsplätzen der Deutschen Bahn vereinbar, jedoch konnte das Interesse an Bussen und Bahnen für die Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebes (Streckenplanung) gewinnbringend eingesetzt werden.*

Zu bedenken ist an dieser Stelle, dass nicht alle Autist:innen über eine Affinität im technischen Bereich oder vergleichbare Spezialinteressen verfügen und nicht jedes Interesse gleichzeitig ein dazu passendes Berufsprofil nach sich zieht. Darüber hinaus gilt es zu prüfen, ob und wie das Spezialinteresse beruflich genutzt werden könnte oder ob dieser Bereich besser als Ausgleich zur Berufstätigkeit (im Sinne von Erholung) zur Verfügung stehen sollte.

*So suchte ein junger Mann, der sein Spezialinteresse erfolgreich in seine Ausbildung einbringen konnte, verzweifelt nach einem Ausgleich in seiner Freizeit. Während sein Spezialinteresse ihm während der Schulzeit jahrelang als Ausgleich und Erholungsort diente, war dies nun mit Erwartungen und Leistungen verbunden. Der fehlende Freizeit-ausgleich belastete ihn zunehmend.*

## 6.2 Angebote und Rechtsansprüche

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für junge Menschen eine entscheidende Zeit, die von Aufbruchsstimmung und Hoffnungen sowie Möglichkeiten einerseits, aber auch von Ängsten, Zweifeln und gesellschaftlichen oder persönlichen Hindernissen andererseits geprägt ist oder sein kann. Gerade diese Hindernisse sind für Menschen mit Autismus häufig besonders hoch. Wie kann die Wahl für einen Berufs- und Ausbildungsweg getroffen werden? Wie kann dabei ein höchstmögliches Maß an Selbstbestimmung und Teilhabe erreicht werden? Was sind die persönlichen Unterstützungsbedarfe und wie können diese mit den Förderangeboten gedeckt werden? Dies sind Fragen, die Jugendliche mit Autismus beim Übergang von der Schule ins Arbeitsleben ebenso beschäftigen wie Eltern und Fachkräfte.

„Agenturen für Arbeit, Jobcenter sowie örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe sind in unterschiedlicher Weise und mit unterschiedlichen gesetzlichen Zielen für die Beratung und Integration junger Menschen in Gesellschaft, Ausbildung und Arbeit verantwortlich.“ ([www.bmas.de](http://www.bmas.de))

Ziel aller Beratungen ist, den jungen Menschen Rat und Auskunft zu den unterschiedlichen Berufen, zur Berufswahl, Ausbildungsmöglichkeiten, Unterstützungsmöglichkeiten und den Wegen zur Förderung der beruflichen Bildung zu erteilen. Sie sollen dabei unterstützt werden, den für sie richtigen Weg zu einer passenden beruflichen Tätigkeit zu finden<sup>49</sup>.

Zudem können Integrationsfachdienste (► [Kap. 4.2](#)) den Prozess der Berufsorientierung bereits während der Schulzeit und darüber hinaus begleiten, wenn sie von einem Leistungsträger dafür beauftragt werden. Sie können Schüler:innen z.B. bei Betriebspraktika oder der individuellen Berufswegeplanung unterstützen.

### 6.2.1 Praktika

(Schulische) Praktika bieten eine erste grundlegende Möglichkeit, individuelle berufliche Neigungen, Wünsche und Fähigkeiten frühzeitig zu entdecken und zu entwickeln. Dabei ist eine Vorbereitung, gegebenenfalls Begleitung und Auswertung der Praktika durch autismuskundige Fachkräfte erforderlich, die sowohl eine Beratung der autistischen Praktikant:innen als auch der Arbeitgeber:innen umfassen sollte.

Es gilt herauszufinden, was die jeweilige Schule konkret anbietet. So dauern beispielsweise „Schnupperpraktika“ meist nicht länger als einige Tage bis zu etwa zwei Wochen (Betriebs- und Arbeitsplatzerkundungen). Anschließend können sich längere Erprobungs- und Belastungspraktika je nach schulischen Möglichkeiten: Die Praktikumsdauer wird intensiviert – sowohl im Hinblick auf die Tages- als auch auf die Wochenarbeitszeit. Weiterhin geht es darum, unterschiedliche Arbeitsbereiche auszuprobieren und eigene Interessen zu entwickeln und zu verfestigen.

### 6.2.2 Berufsorientierung

#### Berufsorientierungsprogramm (BOP)

Das Programm zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ – kurz Berufsorientierungsprogramm (BOP) – hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008 lanciert. Das Programm findet im Rahmen des Schulbesuchs einer allgemeinbildenden Schule statt und setzt sich aus zwei Kernbestandteilen zusammen: der Potenzialanalyse ab Klasse 7 und den Werkstatttagen ab Klasse 8. In den Werkstatttagen

<sup>49</sup> Weitere Informationen unter: [www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/schule/praktische-berufsorientierung/praktische-berufsorientierung](http://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/schule/praktische-berufsorientierung/praktische-berufsorientierung)

lernen die jungen Menschen mindestens drei Berufsfelder in einer Berufsbildungsstätte kennen. Einblicke in den praktischen Ablauf einer solchen Berufsfelderkundung geben Videos auf der Website des Berufsorientierungsprogramms<sup>50</sup>.

Das Berufsorientierungsprogramm steht bundesweit in allen Bundesländern zur Verfügung. In der Standardausführung folgen auf die zweitägige Potenzialanalyse die zweiwöchigen Werkstatttage. In den Bildungsketten-Vereinbarungen können die Maßnahmen jedoch landesspezifisch angepasst werden, was sich auf Dauer und Umfang der beiden Instrumente auswirken kann. Das Ziel aller Varianten ist dabei immer gleich: Die Schüler:innen erkunden spielerisch ihre Stärken und lernen verschiedene Berufsfelder kennen.

### Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM)

Vertiefende Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) bietet auch die Bundesagentur für Arbeit an (§ 48 SGB III). Jugendliche erhalten dadurch einen tieferen Einblick in die Berufs- und Arbeitswelt. Ziel ist es, sie besser auf die Berufswahl vorzubereiten.

Die Internetseite [www.planet-beruf.de](http://www.planet-beruf.de) informiert über Themen rund um Berufswahl, Bewerbung und Ausbildung. Sie ist somit für Schüler:innen eine wichtige Hilfe zur Planung der beruflichen Zukunft. Wer mehr über seinen Traumjob wissen möchte, findet im Internetportal [Berufe.tv](http://Berufe.tv)<sup>51</sup> zahlreiche Filme: Ob Altenpfleger:in, Kfz-Mechatroniker:in oder Zahntechniker:in – zu fast allen anerkannten Ausbildungsberufen berichten Auszubildende aus ihrem Arbeitsalltag. Die Schulen und die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit runden mit ihren Maßnahmen das Angebot ab. Berufsorientierungslehrkräfte besuchen zum Beispiel mit ihren Schüler:innen Betriebe in der Region und helfen gemeinsam mit der Berufsberatung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

Die Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) der Bundesagentur für Arbeit werden von den Ländern kofinanziert. Die Länder vereinbaren mit der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit landesspezifische Angebote, die in der Regel modular angeboten und von den Schulen je nach individuellem Bedarf für die jeweilige Schülerschaft abgerufen werden können<sup>52</sup>.

### 6.2.3 Berufs(ausbildungs)vorbereitung

Die Berufs(ausbildungs)vorbereitung zielt nach § 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) darauf, Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit zu vermitteln und somit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen. Die Berufsvorbereitung erleichtert jungen Menschen, die nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule noch keine Ausbildung aufgenommen haben oder erfolglos eine Ausbildung suchen, den Einstieg ins Berufsleben, indem sie eine noch fehlende Berufswahlentscheidung unterstützt und Voraussetzungen für die erfolgreiche Aufnahme einer Berufsausbildung schafft. In diesem Angebot werden schulische Grundlagen verbessert, persönliche Probleme bearbeitet und Qualifizierungssequenzen durchlaufen<sup>53</sup>.

Jugendliche können bei der Erlangung des Schulabschlusses, bei der Berufsorientierung oder Berufswahl, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und bei dessen Stabilisierung von Berufseinstiegsbegleiter:innen unterstützt werden, die möglichst über entsprechende Fachkenntnisse im Bereich Autismus verfügen sollten. Diese Form der Unterstützung kann im vorletzten Schuljahr beginnen und bis sechs Monate nach Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses dauern. Berufseinstiegsbegleiter:innen arbeiten mit Schulen, Arbeitgeber:innen und weiteren Unterstützungspersonen der Jugendlichen zusammen.

Je nach Bundesland stehen für die Berufsausbildungsvorbereitung unterschiedliche Maßnahmen von unterschiedlichen Trägern zur Verfügung<sup>54</sup>.

### 6.2.4 Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit

2008 wurde von der Bundesagentur für Arbeit eine dreimonatige Maßnahme zur „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen“ (DIA-AM) eingeführt. Die Maßnahme richtet sich an Menschen mit Behinderungen, deren Leistungsfähigkeit im Grenzbereich zwischen den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und der Werkstatt für behinderte Menschen gesehen wird. Ziel von DIA-AM ist es, durch eine vierwöchige Eignungsanalyse und eine achtwöchige betriebliche Erprobung herauszufinden, welche berufliche Rehabilitationsmaßnahme für den jeweiligen Menschen geeignet ist.

50 Siehe dazu [www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/werkstatttage/berufsfelder-und-videos/berufsfelder-und-videos\\_node.html](http://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/werkstatttage/berufsfelder-und-videos/berufsfelder-und-videos_node.html)

51 <https://con.arbeitsagentur.de/prod/berufetv/start>

52 Alle länderspezifischen Varianten und Angebote finden Sie in der Bildungsketten-Projektlandkarte auf [www.bildungsketten.de/SiteGlobals/Forms/bildungsketten/karte/bildungskettenkarte\\_formular.html](http://www.bildungsketten.de/SiteGlobals/Forms/bildungsketten/karte/bildungskettenkarte_formular.html) unter dem Thema „Berufliche Orientierung“.

53 Internet: [www.ueberaus.de/wvs/berufsvorbereitung.php](http://www.ueberaus.de/wvs/berufsvorbereitung.php)

54 [www.bildungsserver.de/programme-und-projekte-berufsausbildungsvorbereitung--4980-de.html](http://www.bildungsserver.de/programme-und-projekte-berufsausbildungsvorbereitung--4980-de.html)

### 6.2.5 Jugendberufsagentur

Um die Transparenz der Zuständigkeit zu erhöhen, wurden vielerorts Bündnisse zur Unterstützung junger Menschen an dieser wichtigen Schnittstelle des Übergangs von der Schulzeit in Ausbildung und Berufsleben geschlossen, die zumeist unter dem Begriff „Jugendberufsagentur“ firmieren, wobei die konkrete Ausgestaltung der Bündnisse kommunal sehr

unterschiedlich sein kann. Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit hat die Aufgabe, Schüler:innen an Regel- und Förderschulen und ihre Angehörigen frühzeitig im schulischen Kontext anzusprechen und zu beraten. Ungeachtet dieser Beratungspflicht kann es gerade für autistische Menschen, die häufig inklusive Schulformen besuchen, aufgrund ihrer autismusspezifischen Besonderheiten hilfreich sein, sich frühzeitig aktiv an ihre Jugendberufsagentur zu wenden<sup>55</sup>.

---

<sup>55</sup> Übersicht über die Servicestellen der Jugendberufsagenturen unter [www.servicestelle-jba.de](http://www.servicestelle-jba.de)

# 7. Angebote und Leistungen zur Hinführung auf das Arbeitsleben

## 7.1 Autismusspezifische Besonderheiten

Wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben, gestaltet sich die berufliche Orientierung sehr komplex und vielfältig: Die Lernenden müssen die gewohnten Strukturen der Schulzeit verlassen und sich auf eine neue Rolle als Auszubildende(r), Student:in etc. einstellen. Teilweise kommt es zu einem Wohnortwechsel, etwa durch den Umzug in ein Internat im Rahmen einer geförderten Ausbildung oder einen weiter entfernten Studienort. Dieser Umzug erfordert einen Neuaufbau des sozialen bzw. unterstützenden Netzwerks – eine für diesen Lebensabschnitt kennzeichnende Entwicklungsaufgabe, die im Bereich Autismus jedoch eine ganz besondere Herausforderung darstellen kann. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass ein großer Anteil der Jugendlichen mit Autismus mehr Entwicklungszeit und Zeit zur persönlichen Reife benötigt. Es ist daher empfehlenswert zu prüfen, ob eine Ausbildung zwingend unmittelbar im Anschluss an den Schulabschluss stattfinden oder Wege zur Gestaltung eines (zeitlichen) Übergangs beschritten werden sollten.

Jahrespraktika, berufsorientierende Maßnahmen, ein Freiwilliges Soziales, Ökologisches, Politisches oder Kulturelles Jahr sowie der Besuch einer weiterführenden Schule können u.a. dabei helfen, die nötige Entwicklungsreife zu erlangen, die für das Arbeitsleben gefordert wird. So berichten Mitarbeiter:innen in Berufsbildungswerken immer wieder von großem Druck, Auszubildende mit Autismus durch die Ausbildung zu begleiten, die noch nicht über die nötige Ausbildungsreife verfügen. Die Aufnahme einer Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt wird hingegen als bedeutend erfolgsversprechender beschrieben. Hilfreich erweisen sich vorgeschaltete Maßnahmen, in denen die Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen, die Erarbeitung passender Rahmenbedingungen, praktische Erfahrungen in Form von Arbeitserprobungen sowie „Soziales Kompetenztraining“ (SoKo-Gruppen) im Vordergrund stehen.

Im Rahmen von berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, siehe im Einzelnen dazu das [Kapitel 7.2.8](#), werden unterschiedliche Berufsbereiche durchlaufen, um die jeweilige Berufseignung zu prüfen. Dies führt zu einem stetigen Wechsel:

- der Tätigkeit,
- des Anleiters,
- der Örtlichkeit,
- der Gruppenzusammensetzung und
- der Verhaltensanforderungen.

Die räumlichen Veränderungen, eine permanente Bewertung von außen sowie die durchgängige Anwesenheit von Gleichaltrigen (in der Berufsvorbereitung, im Internat oder der Wohngruppe) können zu innerem Druck und einer Reizüberforderung führen. Dies gilt es bei der Einschätzung der Ausbildungsreife, möglicher Unterstützungsleistungen, der Zeitdauer und des Stundenumfangs geplanter Maßnahmen zu berücksichtigen.

Im Folgenden werden Angebote und Rechtsansprüche zur Hinführung auf das Arbeitsleben vorgestellt. Trotz umfassender Rechtsansprüche auf individuelle Förderleistungen, die sich beispielsweise aus der Arbeitsassistenz oder dem Persönlichen Budget ergeben, wird in der Alltagspraxis oft auf standardisierte Maßnahmen zurückgegriffen, da hier die meisten Erfahrungswerte vorliegen. Doch gerade bei autistischen Menschen ist darauf zu achten, dass autismusgerechte Rahmenbedingungen zu gewährleisten sind.

## 7.2 Angebote und Rechtsansprüche

### 7.2.1 Studium

Obwohl einige Menschen mit hochfunktionalem Autismus über außergewöhnliche intellektuelle Kompetenzen und/oder ein fundiertes Spezialwissen in ausgewählten Fachbereichen verfügen, ist die Anzahl an Studierenden mit Autismus bis heute äußerst gering. Gleichzeitig kommt es immer wieder zu Studienabbrüchen, die insbesondere auf die überfordernden sozialen und organisatorischen Herausforderungen eines Studiums zurückzuführen sind (Dalferth 2017).

Ein Großteil des Studiums besteht in der Selbstorganisation (z.B. selbstständige Erarbeitung der Studienschwerpunkte, einzelner Module, der Lehrveranstaltungen und der Prüfungsinhalte) sowie im Aufbau eines sozialen Netzwerks. Beides sind Anforderungen, die Menschen mit Autismus aufgrund der Beeinträchtigung im Bereich der exekutiven Funktionen bzw. der sozialen Interaktion häufig schwerfallen. Gleichzeitig bergen große Hörsäle und überfüllte Mensen die Gefahr einer Reizüberflutung<sup>56</sup>.

<sup>56</sup> Innerhalb der vorliegenden Handlungsempfehlungen wird insbesondere der Fragestellung nachgegangen, wann ein Studium in Frage kommt und welche Möglichkeiten der Unterstützung rechtlich bestehen. Zur Vorbereitung auf ein Studium verweisen wir an dieser Stelle auf die Leitlinie „Autismus und Studium“ des Bundesverbandes autismus Deutschland e.V. (2017).

Allgemeine Informationen über das Studienfach, die Hochschule und berufliche Perspektiven erhält man über Portale wie [www.studienwahl.de](http://www.studienwahl.de) oder [www.studieren.de](http://www.studieren.de) oder [www.hochschulkompass.de](http://www.hochschulkompass.de) sowie auf der Website der angestrebten Universität/Hochschule.

„Ich habe mein erstes Studium abgebrochen. Ich wusste nicht, wo ich sein musste und was man von mir erwartete. In sozialer Hinsicht war es sehr schwierig und ich hatte keine wirklichen Freunde, nur eine Menge Leute, die mich ausgenutzt haben. Ich habe wirklich extrem kämpfen müssen und am Ende hatte ich einen heftigen Zusammenbruch.“

Damals war ich nicht bereit für die Uni. Ich konnte nicht eigenständig leben, ohne mich selbst in Gefahr zu bringen. Das war schrecklich, obwohl ich sehr intelligent bin, aber die soziale Seite und die Organisation, die nötig war, das hat mich überfordert. Mein zweiter Anlauf an der Uni funktionierte deutlich besser. Ich habe nur zwei Jahre bis zum Abschluss gebraucht und eine außergewöhnliche Person hat mir gezeigt, was wirkliche Freundschaft ist, das erste Mal in meinem Leben.“ (ehemaliger Student aus Großbritannien in Fabri, M.; Andrews, P.; Pukki, H. 2016, S. 31).

Perspektivisch ist zu erwarten, dass aufgrund von effektiven therapeutischen Maßnahmen und autismugerechter inklusiver Förderung an allgemeinbildenden Schulen die Anzahl an Absolventen mit Hochschulzugangsberechtigung ansteigen wird (Dalferth 2017). Die Schaffung förderlicher Strukturen und Unterstützungssysteme ist demnach erforderlich<sup>57</sup>.

Zur Aufnahme eines Studiums qualifizieren:

- Allgemeine Hochschulreife,
- fachgebundene Hochschulreife oder sonstige Zugangsberechtigungen,
- Sonderzulassung ohne formelle Hochschulzugangsberechtigung (als Meister:in, Geselle/Gesellin, Begabtenprüfung).

Inwiefern der gewählte Studiengang tatsächlich in Betracht kommt, kann im Rahmen einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung, einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, durch Praktika oder ein Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr in Erfahrung gebracht werden. Neben der praktischen Erfahrung besteht hier auch die Möglichkeit zur „sozialen Nachreife“.

Während fachliche Inhalte im Studium zumeist eigenmächtig erschlossen werden, besteht meist strukturierender, begleitender und organisatorischer Unterstützungsbedarf. Ansprechpartner:innen für die Unterstützung können z.B. sein:

- soziales Netzwerk,
- Therapeut:in,
- Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen.

- Studienberatung (kann bei der Belegung der Fächer zu Rate gezogen werden und eventuell dabei helfen, einen Zeitplan für das Studium zu erstellen),
- Tutor:in/Mentor:in für fachliche und inhaltliche Fragestellungen,
- Studienbegleitung nach § 112 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IX (Unterstützung und Bewältigung des Studienalltags),
- Ambulante Dienste im Rahmen der Eingliederungshilfe (z.B. betreutes Wohnen, Autismustherapie).

## Nachteilsausgleiche

Studierende mit der Diagnose Autismus oder einem Schwerbehindertenausweis haben im Rahmen der Eingliederungshilfe einen Rechtsanspruch auf Nachteilsausgleiche, die sich sowohl auf die Organisation und Durchführung des Studiums selbst als auch auf die Abschlussprüfungen beziehen. Sie werden im ► [Kapitel 7.2.11](#) beispielhaft dargestellt.

## Studienbegleitung

„Eine Studienbegleitung kann sinnvoll sein, um Studierenden mit Autismus den Besuch von Vorlesungen oder sonstigen Lehrveranstaltungen zu ermöglichen oder so zu erleichtern, dass der Besuch der Veranstaltungen nicht schon die gesamte zur Verfügung stehende Energie (oder sogar mehr) erfordert.“ (Bundesverband **autismus** Deutschland e.V., Hrsg., 2017, S. 16).

Der Antrag auf die Studienbegleitung muss bei dem zuständigen Träger der Eingliederungshilfe gestellt werden. Rechtsgrundlage hierfür ist § 112 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IX. Art und Umfang einer Studienbegleitung richten sich dabei nach den Erfordernissen des Einzelfalls. Die Studienbegleitung wird in der Regel von dem/der Studierenden selbst ausgewählt. Da sowohl die Bearbeitung des Antrags als auch die Suche nach einem geeigneten Leistungserbringer Zeit beanspruchen, empfiehlt sich bereits vor Aufnahme des Studiums eine entsprechende Antragstellung.

## Finanzierung behinderungsbedingter Mehrbedarfe

Zur Finanzierung des Lebensunterhalts können Studierende mit Autismus Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) erhalten. Es gibt einen Mehrbedarfszuschlag zum Lebensunterhalt, § 21 Abs. 4 SGB II<sup>58</sup>.

Der Träger der Eingliederungshilfe ist für die Finanzierung der Kosten für den behinderungsbedingten Studienmehrbedarf zuständig nach § 112 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IX. Die Leistungen beziehen sich auf die Unterstützung in Seminaren, Vorlesungen, Übungen, Exkursionen und Prüfungen, bei der

<sup>57</sup> Siehe dazu die Best Practice Leitfäden (autism@uni.de 2016) u.a. auf [www.autismus.de](http://www.autismus.de)

<sup>58</sup> Siehe dazu Deutsches Studentenwerk (Hrsg.) (2013): Handbuch Studium und Behinderung, S. 122–143. Link: [www.studentenwerke.de/de/handbuch-studium-behinderung](http://www.studentenwerke.de/de/handbuch-studium-behinderung)



angemessenen Vor- und Nachbereitung von Lernstoff und auf die Inanspruchnahme von Studienberatungs- und Orientierungsangeboten. Dazu zählen:

- technische Hilfsmittel,
- Kommunikations- und Studienassistenzen,
- Mobilitätshilfen,
- zusätzliche Sach- und Unterstützungsleistungen.

Zu berücksichtigen ist, dass die Eingliederungshilfe als Teil der Sozialhilfe nachrangig ist. Daher wird geprüft, ob die Antragsteller:in selbst mit eigenen finanziellen Mitteln eintreten muss, ein anderer Leistungsträger für notwendige Leistungen aufkommen kann oder die Hochschule selbst passende Hilfsmittel und Unterstützungsangebote vorhält<sup>59</sup>.

### **IBERA-Projekt: Individuelle Integrationsberatung von Menschen im Autismus-Spektrum**

*Das Projekt „Individuelle Integrationsberatung von Menschen im Autismus-Spektrum mit (baldiger) Hochschulreife“ (IBERA)<sup>60</sup> ermöglicht eine berufliche (Studien-)Orientierung und die psychosoziale Begleitung während des Studiums. In der Vorbereitung des Studiums soll ein individuelles Unterstützungsnetzwerk aufgebaut werden, um möglichst viele Hilfen für die Studierenden zu erhalten. Des Weiteren werden autismusspezifische Einzel- bzw. Gruppencoachings angeboten.*

*Eine Abiturientin kam mitten in ihren Vorbereitungen für ihr Onlineabitur und zu Beginn ihrer Studienorientierung zum IBERA-Projekt. Das reguläre Gymnasium musste sie aus psychischen Gründen verlassen. Sie selbst sah sich beruflich im medialen und politischen Bereich, da sie einen sehr analytischen Blick auf die Gesellschaft besitzt und erste Erfahrungen mit Grafikdesign sammeln konnte. Ein erster Studienorientierungstest bestätigte das Interesse und die Fähigkeiten für Medienwissenschaften, Soziologie, Kulturwissenschaften und Politikwissenschaften. Um eine spätere Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, wurde ausführlich über die Beschaffenheit von Arbeitsplätzen nach dem Studium gesprochen. Es fiel ihr schwer sich vorzustellen, wie sich z.B. ein Politikwissenschaftsstudium aufbaut und darüber hinaus sich die Berufspraxis im Arbeitsalltag gestaltet. Sie war sich unsicher, ob ihre Fähigkeiten im Bereich Grafikdesign für ein Studium mit diesem Schwerpunkt genügen. Die Abiturientin wollte nach ihrem Abitur zunächst ein Praktikum absolvieren und sich Zeit nehmen, das*

*richtige Studium zu finden. Sie wurde bei ihren Bewerbungen unterstützt und erstellte eine Homepage über sich sowie einen Kurzfilm über ihre ehrenamtliche Tätigkeit im Grafikdesign. Schließlich erhielt sie ein vergütetes Praktikum im Grafikdesignbereich. Das Praktikum gelang ihr so gut, dass danach eine Teilzeitanstellung folgte. Mittlerweile führt sie dies als Nebenjob weiter, um ihr Studium im Bereich Medien zu finanzieren. Während ihres Studiums hat sie die Möglichkeit, regelmäßig psychosoziale Beratung und die Teilnahme an einer Peergroup anzunehmen. Ferner wird sie z.B. bei der Antragstellung bezüglich eines Nachteilsausgleiches unterstützt.<sup>61</sup>*

Die Erfahrungen aus dem IBERA-Projekt zeigen, dass durch die behinderungsspezifischen Bedürfnisse die strukturellen Rahmenbedingungen besonders in den Vordergrund der Studienwahl und -organisation drängen. Für einige Menschen aus der genannten Gruppe sind möglichst wenige soziale Kontakte durch Gruppenarbeiten, Seminare und Vorlesungen sowie möglichst viel Onlinelehre entscheidender für die Studienwahl als der Studiengang selbst. Manchmal kommen nur Studiengänge mit einer einzigen Onlineplattform in Frage, um Verwirrung zu vermeiden. Für andere ist das Kriterium, wenig in Gruppen arbeiten zu müssen, entscheidend. Wieder andere sind darauf angewiesen, eine mündliche Prüfung durch eine schriftliche ersetzen zu können oder umgekehrt.

Selbst wenn Menschen im Autismus-Spektrum ein Studium erfolgreich absolvieren, ist nicht sicher, dass sie mit dieser Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Die schmerzhaft erlernte Erkenntnis, dass häufig die erlernten Inhalte wenig mit der tatsächlichen Tätigkeit eines Berufs zu tun haben, trifft vor allem diese Personengruppe. So genügt es zur Ausübung einer Rechtsanwaltschaft nicht, Gesetze auswendig zu kennen, sondern deren Anwendung sowie der Umgang mit Menschen und einhergehenden Rollenkonflikten sind von immenser Bedeutung. Auch ein abgeschlossenes Informatikstudium ist kein Garant dafür, dass die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen ein Erfolg wird, besonders wenn man selten die Meinung des Vorgesetzten oder der Kolleg:innen teilt und dies unmissverständlich äußert. Um spätere Schwierigkeiten zu vermeiden, ist die Bedeutung der Praxis nicht zu unterschätzen. Besonders Menschen im Autismus-Spektrum fällt es schwer, sich den tatsächlichen Arbeitsalltag und ihren Arbeitsplatz vorzustellen. Dies ist ein Grund dafür, die Praxiserfahrung möglichst vorzuziehen und etwa im Rahmen von Praktika auszutesten, ob nicht nur das Studium, sondern auch der spätere Arbeitsplatz gemeistert werden können. Eine intensive, niedrighschwellige Studien- und Berufsorientierung hilft dabei, den späteren Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

<sup>59</sup> Zur Finanzierung des Lebensunterhalts können Studierende mit Autismus Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) erhalten. Es gibt einen Mehrbedarfzuschlag zum Lebensunterhalt, § 21 Abs. 4 SGB II. (Deutsches Studentenwerk (Hrsg.) 2013).

<sup>60</sup> Aktion Mensch gefördertes Projekt des Integrationsfachdienstes Nürnberg/Mittelfranken ([www.ifd-ggmbh.de/unsere-leistungen/ibera](http://www.ifd-ggmbh.de/unsere-leistungen/ibera)).

<sup>61</sup> Beispiel von Matthias Kraupner, Fachberater Autismus, Integrationsfachdienst Nürnberg/Mittelfranken.

## 7.2.2 Assistierte Ausbildung flexibel

Die Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex) nach §§ 74–75a SGB III ist eine allgemeine Förderung, die Menschen mit und ohne Behinderungen unter Berücksichtigung der Fördervoraussetzungen zur Verfügung steht.

Hierbei wird unterschieden in die obligatorische begleitende Phase (Unterstützung während einer betrieblichen Ausbildung, Durchführung in Teilzeit) und eine optionale Vorphase (ggf. vorgeschaltet zur Unterstützung der Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung, Durchführung in Vollzeit). Ziele der Assistierten Ausbildung sind die Aufnahme einer Berufsausbildung und die Hinführung auf den erfolgreichen Abschluss. Auch eine Einstiegsqualifizierung (EQ; ▶ [Kap. 7.2.7](#)) kann innerhalb der begleitenden Phase gefördert werden. Das Angebot richtet sich an junge Menschen, die ohne diese Unterstützung keine Berufsausbildung aufnehmen oder fortsetzen könnten oder die Unterstützung beim Ausbildungswechsel bzw. bei der Aufnahme und Festigung eines Arbeitsverhältnisses nach Ausbildungsabschluss brauchen. Junge Menschen mit Behinderungen können an der AsA flex teilnehmen, sofern der Bildungsträger über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) verfügt. Die Bereitstellung rehabilitationspezifischer Leistungen schließt die Teilnahme nicht aus, ebenso ist keine Altersbeschränkung vorgesehen. Es erfolgt eine individuelle Förderplanung, wobei neun Wochenstunden Teilnahmezeit (Stütz- und Förderunterricht plus pädagogische Stabilisierung) nicht überschritten werden sollen. Innerhalb eines Jahreskontingentes können festgeschriebene Bedarfe anlassbezogen um bis zu 10% überschritten werden. Der Förderbedarf wird für maximal ein Jahr festgeschrieben, soll aber regelmäßig geprüft und entsprechend angepasst werden.

Inhalte der begleitenden Phase:

- Unterstützung der Teilnehmenden und der Betriebe während der betrieblichen Berufsausbildung durch pädagogische Fachkräfte,
- Vorbereitung des anschließenden Übergangs in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,
- Unterstützung bei der Aufnahme bzw. Stabilisierung eines Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an die innerhalb der Assistierten Ausbildung abgeschlossene Berufsausbildung.

Inhalte der optionalen Vorphase:

- Standortbestimmung, Profiling, Bewerbungstraining, berufsorientierende bzw. berufspraktische Erprobungen, aktive Ausbildungsstellenakquise sowie Unterstützung der Teilnehmenden und der Betriebe bei den Formalitäten vor und beim Vertragsabschluss.

Die Maßnahme endet spätestens sechs Monate nach Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder ein Jahr nach Ende der Berufsausbildung.

Mit der AsA flex kann eine Ausbildung auch nur temporär – z.B. zur Prüfungsvorbereitung – begleitet werden. Ansprechpartner und Leistungsträger sind die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter (§ 16 SGB II).

## 7.2.3 Begleitete betriebliche Ausbildung

Bei der begleiteten betrieblichen Ausbildung (bbA) nach § 113 Abs. 1 SGB III i.V. mit § 117 Abs. 1 SGB III und § 49 Abs. 3 SGB IX handelt es sich im Vergleich zur AsA flex um eine rehabilitationspezifische Förderung, die nur für Rehabilitand:innen, also für Menschen mit einer Behinderung oder einem Reha-Bedarf erbracht werden kann. Bei der bbA wird grundsätzlich die gesamte Ausbildungsdauer gefördert und optional können Psycholog:innen in der Maßnahme eingesetzt werden.

Die bbA zielt darauf ab, jungen Menschen mit Beeinträchtigung die Aufnahme, die Fortsetzung, den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Ausbildung und den Übergang in eine versicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen. Dies soll durch eine bedarfsgerechte Begleitung in Form von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erreicht werden.

In Phase 1 können die Rehabilitand:innen bis zu sechs Monate bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz unterstützt und auf die Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung vorbereitet werden. In Phase 2 erfolgen die bedarfsgerechte Begleitung während der Ausbildung in Form von Stütz- und Förderunterricht, Entwicklung und Förderung von Schlüsselqualifikationen sowie sozialpädagogische Begleitung, um das Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und den Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis durch eine sechsmonatige Nachbetreuung nachhaltig sicherzustellen. Regelmäßige Begleitung im Ausbildungsbetrieb, Krisenintervention, Kontakt zur Berufsschule inklusive Sicherstellung der Gewährung von Nachteilsausgleichen, Verhaltenstraining und Unterstützung bei der Konfliktbewältigung sind Aufgaben der Ausbildungsbegleiter:innen.

Ansprechpartner und Leistungsträger ist das Reha-Team der Agentur für Arbeit. Ausbildungsbetriebe können unter bestimmten Voraussetzungen neben der fachlichen Beratung auch finanzielle Unterstützung erhalten.

*Ein junger Mann verließ das Gymnasium aufgrund starker Leistungseinbrüche nach der 12. Klasse. Er konnte sich nicht mehr zu einem Schulbesuch motivieren und suchte nach einem Ausbildungsplatz als Kaufmann für Büromanagement. Eine entsprechende elfmonatige Einstiegsqualifizierung führte aufgrund seiner autismspezifischen Besonderheiten jedoch nicht zur Übernahme in das angestrebte Ausbildungsverhältnis.*

*Der junge Mann konnte davon überzeugt werden, verschiedene Praktika im Bereich Lagerlogistik zu absolvieren, von denen eines in ein Ausbildungsverhältnis zur Fachkraft für Lagerlogistik mündete. Innerhalb der dreijährigen dualen Ausbildung wurde er von einem autismuserfahrenen Coach im Rahmen der bbA unterstützt, der vor allem auftretende Probleme im Betrieb bearbeitete, bei der Beantragung von Nachteilsausgleichen unterstützte, persönliche und motivationale Krisen bearbeitete und Nachhilfeeinheiten durchführte. Der junge Mann absolvierte die Abschlussprüfung mit Erfolg und konnte einen zum Wohnort näher gelegenen Betrieb von sich überzeugen, bei dem der mittlerweile 25-Jährige seit nunmehr einem Jahr in Vollzeit und Schichtdienst zufrieden und derzeit ohne Unterstützungsleistungen arbeitet.*

### 7.2.4 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Grundsätzlich sollen Menschen mit Beeinträchtigungen möglichst betrieblich ausgebildet werden. Das Angebot einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) nach § 76 SGB III steht vor allem lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten jungen Menschen ohne abgeschlossene Erstausbildung zur Verfügung, die auch unter Einsatz der ausbildungsfördernden Instrumente eine betriebliche Ausbildung nicht erfolgreich durchlaufen können. Das Vorliegen der Voraussetzungen wird i.d.R. durch den Psychologischen Dienst der Agentur für Arbeit eingeschätzt. Eine Altersbeschränkung gibt es nicht. Junge Menschen mit Beeinträchtigung können eine außerbetriebliche Ausbildung absolvieren, sofern der individuelle Förderbedarf mit den Unterstützungsangeboten der Bildungseinrichtung abgedeckt werden kann und damit die Teilhabe am Arbeitsleben erreicht wird. Die Bereitstellung bzw. Gewährung individueller rehabilitationsspezifischer Leistungen im Einzelfall schließt die Teilnahme an einer BaE nicht aus.

Eine BaE kann integrativ (Bildungsträger übernimmt sowohl die theoretische als auch die fachpraktische Ausbildung) oder kooperativ (Bildungsträger übernimmt die theoretische, ein Kooperationsbetrieb die fachpraktische Ausbildung) erfolgen. Sollte eine betriebliche Ausbildung abgebrochen worden sein, ist eine Fortsetzung in einer außerbetrieblichen Bildungseinrichtung unter Anrechnung der bisherigen Ausbildungszeit möglich. Ansprechpartner und Leistungsträger ist die Agentur für Arbeit.

### 7.2.5 Ausbildung in einem Berufsbildungswerk

Berufsbildungswerke (BBW) sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 SGB IX. Die Möglichkeit einer überbetrieblichen Ausbildung in einem geschützten Rahmen, Kleingruppen und auf die Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung geschulte Ausbilder bieten Einrichtungen nach § 51 SGB IX wie Berufsbildungswerke, Berufsförderungs-

werke (BFW) oder vergleichbare Einrichtungen. Obwohl der Schwerpunkt der BBWs bei der Erstausbildung und die der BFWs bei der Umschulung liegt, können auch in einem BFW Erstausbildungen gefördert werden. Beide arbeiten nach den gemeinsamen Empfehlungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und müssen einheitlichen Qualitätsanforderungen entsprechen. Einen Ausbildungsplatz in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation kann man erhalten, wenn Art und Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Erfolges diese Hilfen erforderlich bzw. unerlässlich machen.

Entsprechende Einrichtungen gibt es im gesamten Bundesgebiet, zumeist unterhalten sie angeschlossene Internate, die die jungen Menschen bei der Erlangung einer selbstständigen Lebensführung unterstützen. Zur ersten Orientierung bieten viele BBWs Informationsveranstaltungen und Führungen für Interessierte an. Alle dort zu erwerbenden Berufsabschlüsse sind staatlich anerkannt. Die Einrichtungen sollen nach Möglichkeit darauf hinwirken, dass die Ausbildung – unterstützt durch die Ausbilder des BBWs und in Verantwortung derselben – teilweise auch in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführt wird. In vielen autismuserfahrenen Berufsbildungswerken werden die Ausbildungsmaßnahmen bereits in VAmB-Form (Verzahnte Ausbildung mit Betrieben) durchgeführt. Durch die Vermittlung, Begleitung der Praktika und Auswertung der betrieblichen Phasen durch die Mitarbeiter:innen der BBW erfolgt eine realitätsgerechtere Vorbereitung auf die berufliche Inklusion. Verzahnte Ausbildungen sind daher vorteilhaft, da die Auszubildenden sowohl von den erforderlichen Rahmenbedingungen einer Rehabilitationseinrichtung profitieren als auch so früh wie möglich – und begleitet – realitätsgerechte Betriebserfahrungen machen können.

Die Auswahl an möglichen Ausbildungsberufen variiert innerhalb der Einrichtungen, ebenso das Ausmaß an Erfahrung mit Auszubildenden im Autismus-Spektrum bzw. die Ausrichtung auf deren besondere Bedarfe.

Seit 2019 gibt es das Gütesiegel „Autismuserfahrenes Berufsbildungswerk“, eine Zertifizierung, die von der BAG BBW in Kooperation mit **autismus** Deutschland e.V. entwickelt wurde. Das erklärte Ziel des Gütesiegels ist, dass die Vermittlungsquote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei der Personengruppe von Menschen mit Autismus nicht niedriger ausfällt als bei den anderen Absolvent:innen im BBW<sup>62</sup>.

Um das Gütesiegel zu erhalten, müssen Berufsbildungswerke 65 Prüfkriterien erfüllen, u.a. die Bereitstellung

- eines spezifischen Konzepts,
- einer Autismus-Fachkraft,
- einer Autismus-Schulung für alle Berufsgruppen,

<sup>62</sup> [www.bagbbw.de/innovationen/autismus/neues-guetesiegel](http://www.bagbbw.de/innovationen/autismus/neues-guetesiegel)



- einer räumlichen Strukturierung und Ausstattung nach TEACCH® (z.B. Rückzugsräume, Einzelzimmer etc.),
- von Strukturierungs- und Orientierungshilfen nach dem TEACCH®-Konzept (z.B. Handlungspläne),
- eines spezifischen Freizeitangebotes,
- eines sozialen Kompetenztrainings.

Während der gesamten Ausbildungsdauer wird eine personenzentrierte Grundhaltung vorausgesetzt, die eine feste Bezugsperson als Ansprechpartner:in, die Vorbereitung und Begleitung von Veränderungen innerhalb des Qualifizierungsprozesses (z.B. Wechsel in ein Praktikum, Wechsel der Wohnformen) sowie die intensive Vorbereitung auf die Entlassung und eine Nachbetreuung der Absolvent:innen über sechs Monate, z.T. auch in Abstimmung mit Integrationsfachdiensten, beinhaltet (Dalferth et al. 2001).

Folgendes Fallbeispiel soll den spezifischen Bedarf der Begleitung von Menschen mit Autismus aufzeigen:

*Eine Fachgruppe von Mitarbeiter:innen aus dem Berufsbildungswerk gab an, dass sich die Vorbereitung auf ein Praktikum bei Menschen mit Autismus bedeutend von der anderer Teilnehmer:innen im Berufsbildungswerk unterschied. So kam es in Einzelfällen zu der Problematik, dass die Bewerber nicht im Bewerbungsgespräch ankamen, weil sie das Gebäude nicht finden konnten (Aussage des Teilnehmers: „Das Gebäude wurde entfernt!“) oder vor dem Gebäude standen, sich jedoch nicht in der Lage sahen, dieses zu betreten. Daraus resultierte der Bedarf an visualisierten Informationen zum Betrieb, zu möglichen Verkehrsverbindungen, zu Ansprechpartner:innen usw. Darüber hinaus wurde gemeinsam der Anfahrtsweg trainiert und der Betrieb kontaktiert, für den Fall, dass die Bewerber:in vor dem Bürogebäude abgeholt werden musste, um gemeinsam die Hürde des Eintritts zu nehmen. Im Gegensatz zu der sehr intensiven Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch stellten die fachlichen Anforderungen während des Praktikums selbst meist keine große Herausforderung dar.*

Nach Erhebung der Ergebnisqualität einzelner Berufsbildungswerke kann festgehalten werden, dass sich die Anzahl an Teilnehmer:innen mit Autismus in den Jahren 2004–2016 fast verzehnfacht hat. Durch Einführung des Gütesiegels ist ein weiterer Anstieg zu verzeichnen und weiterhin zu erwarten. „Damit entwickelten sich die Betroffenen von einer Randgruppe zu einer der zentralen Teilnehmergruppen im Berufsbildungswerk“ (Krug 2017, S. 269). Gegenwärtig werden in 20 autismusgerechten BBW bereits 1.600 junge Menschen mit Autismus beruflich gefördert. Durchschnittlich 2/3 der Absolvent:innen befinden sich zwölf Monate nach Ausbildungsabschluss in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (Dalferth 2022, Publikation in Vorbereitung).

## 7.2.6 Fachpraktikerausbildung

Unter einer Fachpraktikerausbildung (früher Fach- oder Werker Ausbildung) nach § 66 BBiG/§ 42r HwO versteht man eine theoriegeminderte Ausbildung für Menschen mit Beeinträchtigungen, für die eine Regelausbildung auch unter Anwendung von Nachteilsausgleichen nicht möglich ist. Die Eignungsfeststellung erfolgt durch den Psychologischen Dienst der Agentur für Arbeit und ist Voraussetzung für die Aufnahme einer solchen Ausbildung, die auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt abzielt und sich an den Ausbildungsinhalten anerkannter Ausbildungsberufe orientiert, jedoch einen geringeren Umfang an theoretischen Kenntnissen erfordert. Diese sogenannten theoriereduzierten Ausbildungen werden sowohl überbetrieblich in Berufsbildungswerken als auch in Form einer dualen Ausbildung angeboten – Voraussetzung ist allerdings, dass der zuständige Ausbilder im Betrieb über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA) verfügt oder diese mittels geeigneter zusätzlicher Unterstützung z.B. in Form einer begleiteten betrieblichen Ausbildung (bbA, ▶ Kap. 7.2.3) oder eines Jobcoaches<sup>63</sup> (▶ Kap. 4.3) sichergestellt wird. Ausbildende Betriebe erhalten organisatorische und finanzielle Unterstützung. Grundsätzlich kann jeder Ausbildungsberuf in eine Fachpraktiker-Ausbildung umgewandelt werden, vorausgesetzt, die zuständige Kammer hat hierfür eine eigene Ausbildungsordnung verfasst.<sup>64</sup> Ansprechpartner:innen sind die Reha-Berater:innen der Agentur für Arbeit oder die Berater:innen der für den Ausbildungsberuf zuständigen Kammer (z.B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Landwirtschaftskammer).

*Ein junger Mann besuchte eine Schule mit dem Förderungsschwerpunkt Lernen und konnte nach Absolvieren eines Berufsvorbereitungsjahres den Hauptschulabschluss erlangen. Innerhalb einer BvB-Reha konnte keine Ausbildungsreife erreicht werden. Im Zuge verschiedener Maßnahmen konnte der junge Mann eine Anstellung als Gemeindearbeiter erhalten, fühlte sich dort aber zusehends unwohl und isoliert, sodass er sich entschied, die Stelle aufzugeben. Der Betriebsleiter eines mittelständischen metallverarbeitenden Unternehmens, in dem auch sein Vater arbeitete, gab ihm*

<sup>63</sup> Auch hier muss das Vorliegen der Voraussetzungen einer ReZA-Qualifikation von der zuständigen Kammer anerkannt sein.

<sup>64</sup> Die Kammern sind auf Antrag und bei Vorliegen einer konkreten Ausbildungsmöglichkeit dazu verpflichtet, eine entsprechende Ausbildungsregelung für theoriereduzierte Ausbildungen zu erlassen, vgl. [www.reha-recht.de/fileadmin/user\\_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum\\_B/2020/B4-2020\\_Fachpraktikerausbildung.pdf](http://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_B/2020/B4-2020_Fachpraktikerausbildung.pdf) S. 2f.

Der Wortlaut und die Zielsetzung der Norm(en) verdeutlichen, dass es sich bei den Ausbildungsregelungen i. S. v. §§ 66 BBiG, 42m HwO um Einzelfallregelungen handelt, die die besondere Situation des bzw. der einzelnen behinderten Auszubildenden erfassen sollen. Ausweislich des Wortlauts werden die zuständigen Stellen (Kammern, §§ 71 ff. BBiG) auf Antrag – und nicht von Amts wegen – tätig. Liegen jedoch ein Antrag und der Nachweis einer konkreten Ausbildungsmöglichkeit vor, steht es der zuständigen Stelle nicht frei, eine Ausbildungsregelung zu erlassen; sie ist hierzu verpflichtet (vgl. „treffen“). Die Kammern müssen also im konkreten (Bedarfs-)Fall tätig werden.

die Chance zu einem Praktikum. Aufgrund der Komplexität der dort anfallenden Tätigkeiten regte er allerdings das Durchlaufen einer Berufsausbildung an. Wegen des Reha-Bedarfes absolvierte der junge Mann eine duale 3,5-jährige Ausbildung zum Fachpraktiker Zerspanungsmechanik. Seine Klasse in der Berufsschule bestand aus nur wenigen Schüler:innen, sodass sehr individuell auf den Förderbedarf eingegangen werden konnte und er gerne zum Unterricht ging. Da dem Betrieb die vorgeschriebene ReZa-Fachkraft fehlte, wurde diese durch eine pädagogische Fachkraft innerhalb der bbA ersetzt. In enger Zusammenarbeit zwischen Berufsschule, Betrieb, Auszubildendem und autismuserfahrenem Jobcoach konnte die Ausbildung erfolgreich absolviert werden. Nach der Ausbildung wurde der junge Mann vom Betrieb in eine Anstellung übernommen – auf eigenen Wunsch mit 32 Wochenstunden.

### 7.2.7 Einstiegsqualifizierung

Eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum (§ 54a SGB III oder § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB II i.V.m. § 54a SGB III). Die Förderung einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung soll ermöglichen, dass mehr jüngere Menschen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen. Durch die Förderung soll vorrangig Arbeitssuchenden unter 25 Jahren ohne (Fach-)Abitur der Einstieg in eine Ausbildung erleichtert werden. Die Agenturen für Arbeit oder die Jobcenter fördern dieses durch einen Zuschuss zur Praktikumsvergütung und eine Pauschale für die Beiträge zur Sozialversicherung. Eine EQ kann bei jedem/r Arbeitgeber:in absolviert werden und muss vorher bei der Agentur für Arbeit beantragt werden.

Eine Einstiegsqualifizierung dauert mindestens sechs und höchstens zwölf Monate. Der Förderzeitraum beginnt in der Regel frühestens ab dem 1. Oktober eines Jahres. Die Maßnahme richtet sich an ausbildungssuchende junge Menschen, die für das laufende Ausbildungsjahr noch nicht fündig geworden sind.

### 7.2.8 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Der Anspruch auf Teilnahme von jungen Menschen an nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegenden Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) beruht auf den §§ 51 ff. SGB III.

**BvB 1:** Die Förderung der Teilnahme von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben richtet sich nach den §§ 112 ff. SGB III i. V. m. §§ 51 ff. SGB III.<sup>65</sup> Die Regelförderdauer beträgt zwölf Monate.

<sup>65</sup> Dabei ist der gesetzliche Vorrang von allgemeinen, ggf. unterstützt mit ergänzenden Teilhabeleistungen, vor besonderen Leistungen (§ 113 Abs. 2 SGB III) zu beachten.

**BvB 2:** Für junge Menschen, die wegen ihrer Behinderungen zwar besonderer Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen (§ 113 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b SGB III), jedoch nicht auf eine besondere Einrichtung im Sinne des § 51 SGB IX für Menschen mit Behinderungen angewiesen sind, erfolgt die Förderung in *wohnortnahen ambulanten BvB*.

**BvB 3:** Besteht ein besonders ausgeprägter Förderbedarf, erfolgt die Förderung nach § 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a SGB III in *Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation* im Sinne des § 51 SGB IX. Wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Eingliederungserfolges kommt auch eine internatmäßige Unterbringung in Betracht.

Im Rahmen der BvB wird vorrangig die Vorbereitung und Eingliederung in Berufsausbildung angestrebt. Unter Beibehaltung dieser vorrangigen Zielsetzung kann die Vorbereitung einer Beschäftigungsaufnahme ein alternatives Ziel sein, wenn die Aufnahme einer Berufsausbildung wegen in der Person liegender Gründe nicht möglich ist.

Zu den wichtigsten Aufgaben gehört es, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben,

- ihre Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu erweitern, zu überprüfen und zu bewerten,
- sich im Spektrum geeigneter Berufe zu orientieren und damit eine Berufswahlentscheidung zu treffen, die ihre Neigung, Eignung, Leistungsfähigkeit und aktuelle Lebenslage berücksichtigt,
- die Grundkompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu festigen,
- die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung (ggf. auch durch den Erwerb eines Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses) oder – sofern dies (noch) nicht möglich ist – für die Aufnahme einer Beschäftigung zu erwerben und
- möglichst nachhaltig in den Ausbildungs- und/oder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Weitere Ziele sind:

- Förderung und Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit,
- Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen oder schnelle Beendigung von Arbeitslosigkeit,
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus,
- Ermöglichung betrieblicher oder einrichtungsbezogener Qualifizierungsangebote und
- eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden.

Der Maßnahmeträger soll zusammen mit den Teilnehmenden die individuellen gesetzten Ziele, die im Rahmen der BvB angestrebt werden, regelmäßig auf ihre Realisierbarkeit

überprüfen. Ziel soll sein, sicherzustellen, dass die Teilnehmenden die gesetzten Ziele durch eine hohe Betreuungsdichte erreichen können und hierbei wirksam unterstützt werden.<sup>66</sup>

Die Regelförderdauer für Teilnehmende an einer BvB 1 beträgt zwölf Monate. Durch eine Verlängerung darf die individuelle Gesamtförderdauer einer BvB 1 von 18 Monaten nicht überschritten werden.<sup>67</sup> Bei jungen Menschen mit Autismus erweist es sich in vielen Fällen erfahrungsgemäß als hilfreich, die BvB insgesamt für eine Zeitdauer bis zu 24 Monate zu konzipieren. Das ist in begründeten individuellen Fällen möglich.<sup>68</sup>

### 7.2.9 Individuelle betriebliche Qualifizierung

Die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ), als Teil der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) nach § 55 SGB IX (vgl. ▶ Kap. 4.5), hat die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zum Ziel. Die InbeQ ist formal unterhalb einer (Fachpraktiker-)Ausbildung eingeordnet.

Die Leistungen werden vom zuständigen Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 SGB IX für bis zu zwei

Jahre erbracht, soweit sie wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind. Sie können bis zu einer Dauer von weiteren zwölf Monaten verlängert werden, wenn auf Grund der Art oder Schwere der Behinderung der gewünschte nachhaltige Qualifizierungserfolg im Einzelfall nicht anders erreicht werden kann und hinreichend gewährleistet ist, dass eine weitere Qualifizierung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung führt.

Die InbeQ umfasst drei Phasen mit folgenden Inhalten und Zielsetzungen:

- **Einstiegsphase:** Allgemeine berufliche Orientierung, Feststellung des besonderen Unterstützungsbedarfs, bei Bedarf möglichst frühzeitige betriebliche Erprobung der teilnehmenden Person und Akquise grundsätzlich geeigneter Qualifizierungsplätze auf der Basis vorhandener Eignungsdiagnostik, mit der Zielsetzung der erstmaligen Platzierung der teilnehmenden Person im Betrieb. Die Einstiegsphase sollte in der Regel eine Dauer von acht Wochen nicht überschreiten. In Einzelfällen ist eine Verlängerung dieser Phase möglich.
- **Qualifizierungsphase:** Vertiefende berufliche Orientierung und die praxisorientierte Qualifizierung sowie Einarbeitung auf in der Regel mehreren betrieblichen Qualifizierungsplätzen in unterschiedlichen Betrieben und Arbeitsfeldern. Ziel ist es, eine optimale Passung von individuellen Fähigkeiten und betrieblichen Anforderungen zu erreichen und somit den am besten geeigneten Arbeitsplatz zu identifizieren. Jobcoaching am Qualifizierungsplatz stellt dabei das Kernelement dar, das mindestens einmal pro Woche vor Ort im Betrieb in persönlicher Abstimmung mit der leistungsberechtigten Person und einem/r Vertreter:in des Qualifizierungsbetriebs umgesetzt wird.
- **Stabilisierungsphase:** Ziel ist die Integration der zu unterstützenden Person im betrieblichen Alltag und die Vorbereitung aller Beteiligten auf eine dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Betrieb. Sie beginnt frühestens mit der Absichtserklärung des/der Arbeitgeber:in für eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. In dieser Phase wird auch die Brücke zur Berufsbegleitung (vgl. ▶ Kap. 4.5) und ggf. weiteren erforderlichen Teilhabeleistungen hergestellt.

Die Ausführung der InbeQ im Betrieb erfolgt grundsätzlich in einem zeitlichen Umfang, der den im Betrieb maßgebenden Arbeits- und Pausenzeiten entspricht. Dabei sind die betrieblichen Belange und die Voraussetzungen der teilnehmenden Person zu berücksichtigen. Im Einvernehmen mit dem zuständigen Rehabilitationsträger kann im Einzelfall die Zahl der wöchentlichen Teilnahmestunden auf bis zu 15 Stunden reduziert werden, wenn dies aus Gründen notwendig ist, die in der Person des bzw. der Teilnehmenden liegen (Auswirkungen von Art oder Schwere der Behinderung, persönliche Bindungen), das Erreichen des Maßnahmeziels dadurch aber nicht gefährdet ist.

66 Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit zu Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – BvB1 bis 3 – Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 51 ff. SGB III und gem. §§ 117 ff. SGB III i. V. m. §§ 51 ff. SGB III, Stand 29.04.2022, Seite 6, 7.

67 siehe Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit zu Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – BvB1 bis 3 – Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 51 ff. SGB III und gem. §§ 117 ff. SGB III i. V. m. §§ 51 ff. SGB III, Stand 29.04.2022, Seite 42, 43

68 siehe Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit zu Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – BvB1 bis 3 – Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 51 ff. SGB III und gem. §§ 117 ff. SGB III i. V. m. §§ 51 ff. SGB III, Stand 29.04.2022, Seite 57: „Die individuelle Förderdauer kann unabhängig vom Ziel der BvB in begründeten Fällen auf bis zu vierundzwanzig Monate verlängert werden, wenn begründete Aussichten bestehen, dass das Ziel der BvB mit der Verlängerung der Förderdauer zu erreichen ist. Dafür hat der Maßnahmeträger – abgeleitet aus den bisherigen Entwicklungsfortschritten – der Beraterin bzw. dem Berater der Agentur für Arbeit belastbar darzustellen, dass eine Einmündung in ein Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis oder das Erreichen der Ausbildungsreife oder die Befähigung für besonders geregelte Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO mit hoher Wahrscheinlichkeit erreicht werden kann. In jedem Einzelfall ist die Zustimmung von der Beraterin bzw. dem Berater der Agentur für Arbeit einzuholen. Insbesondere für folgende Personengruppen kommt eine Verlängerung der Förderdauer bis zu vierundzwanzig Monate in Betracht:

- Menschen mit Sinnes- oder Körperbehinderungen, die wegen ihrer Behinderungen einen längeren Zeitrahmen benötigen, um sich in betrieblichen Umgebungen zurecht zu finden (Sicherheit und Mobilität in Betrieben, auf dem Weg zum und vom Betrieb; Kommunikation am Ausbildungs- und Arbeitsplatz) bzw. eine länger dauernde Erprobung am Ausbildungs-/Arbeitsplatz benötigen. Dabei sind länger dauernde Praxisphasen während der BvB in Betrieben anzustreben, um den Übergang in ein betriebliches Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis zu ermöglichen.
- Menschen mit Behinderungen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung sowie zur Sicherung des Eingliederungserfolges nur durch eine Verlängerung bis zum nächstmöglichen Ausbildungsbeginntermin die vorgesehene Berufsausbildung (spätestens zum 30.09.) beginnen können.“

Es finden ganztägige Projektstage (im Durchschnitt ein Projekttag pro Woche) statt. Diese können insbesondere zur intensiven Bearbeitung bestimmter Themen auch zusammengefasst werden. Schwerpunkte des Projekttags bilden neben einer Reflexion betrieblicher Erfahrungen insbesondere Themen zur Vermittlung berufsübergreifender Kenntnisse, Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit.

*Herr Z. (26 Jahre, Diagnose Asperger-Autismus, Morbus Menière, starke Kurzsichtigkeit) hat vier verschiedene Förderschulen und zwei Hauptschulen besucht (Hauptschulabschluss). Innerhalb von zwei bis drei Jahren absolvierte er einen Förderlehrgang und anschließend eine Arbeiterprobungsmaßnahme in einem Berufsbildungswerk (BBW) für Hör- und Sehgeschädigte. Es folgte eine Ausbildung zur Bürokraft im BBW mit IHK-Abschluss. Danach war Herr Z. arbeitsuchend. Da er keine Anstellung finden konnte, bewilligte (nach zehn Monaten Arbeitslosigkeit) die Agentur für Arbeit die Maßnahme InbeQ. Herr Z. erprobte sich auf insgesamt sechs betrieblichen Qualifizierungsplätzen: Postbearbeitung (zwei Wochen), Postverteilung (drei Monate), Verwaltung Seniorenheim (zwei Monate), Deutsche Post/Testung von EDV-Kenntnissen (sieben Wochen), verschiedene Helfer-tätigkeiten im Produktionsbereich (viereinhalb Monate), Inklusionsbetrieb/Fertigungsbereich (acht Monate). Die ersten vier betrieblichen Qualifizierungen sollten grundsätzlich seine Kenntnisse als Bürokraft aufgreifen. Es stellte sich jedoch heraus, dass er hier größere Probleme hatte und dies von den Betrieben rückgemeldet wurde. Daher war Herr Z. schließlich bereit, auch ausbildungsfremde Tätigkeiten auszuprobieren. Hier zeigte sich sein Talent, insbesondere seine Vorliebe für wiederkehrende Routinearbeiten, weshalb der letzte Qualifizierungsbetrieb (Inklusionsbetrieb § 215 ff SGB IX) mit Herrn Z. einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschloss. Seine Tätigkeiten umfassen vor allem Schweiß- und Kontrollarbeiten, Verpackung, Maschinenbedienung und Staplerfahren (den Staplerführerschein hatte er im Rahmen der InbeQ erworben).*

*Herr Z. wurde während der betrieblichen Qualifizierung intensiv begleitet (Jobcoaching). Neben vielen Gesprächen wurden durch die InbeQ-Fachkraft z.B. Strukturierungshilfen erstellt und Arbeitsanleitungen angepasst. Der Betrieb wurde über Autismus und die Auswirkungen (gerade auch im Verhalten) informiert, so dass hier ein grundsätzliches Verständnis erzeugt werden konnte, was den Umgang untereinander erleichterte. Neben der Einarbeitung in die Tätigkeit war es von ausschlaggebender Bedeutung, dass sowohl Vorgesetzte als auch Arbeitskolleg:innen die betriebliche Integration stark unterstützten und die InbeQ-Fachkraft zwischen allen Beteiligten vermittelte. Daneben war eine außerbetriebliche Unterstützung, z.B. bei Behördengängen und Arztbesuchen, aber auch mittels vieler Reflexionsgespräche, zur Förderung der betrieblichen Integration relevant. Der Betrieb bekam nach der Einstellung über zwei Jahre Eingliederungszu-*

*schüsse über die Arbeitsverwaltung, und die UB-Fachkraft war vorerst einmal pro Woche zur Sicherung der Beschäftigung bzw. zum Anlernen neuer Teiltätigkeiten im Betrieb. Dies wurde über das Integrationsamt gefördert.<sup>69</sup>*

### 7.2.10 Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich

Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich, häufig abgekürzt mit EV/BBB, sind vorbereitende Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben nach § 57 SGB IX. Diese Maßnahmen werden von verschiedenen Rehabilitationsträgern (z.B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, Unfallversicherung) bewilligt.

Die Maßnahmen werden von einer WfbM (§ 219 SGB IX; vgl. ▶ [Kap. 4.7](#)) oder einem Anderen Leistungsanbieter<sup>70</sup> (§ 60 SGB IX; vgl. ▶ [Kap. 4.8](#)) angeboten und durchgeführt. Ein Anderer Leistungsanbieter ist jedoch nicht verpflichtet, diese Bereiche anzubieten.

Die Eignungsfeststellung zur Teilnahme an diesen Maßnahmen erfolgt durch den Berufspsychologischen Service der Agentur für Arbeit oder durch andere zuständige Reha-Träger und ist Voraussetzung für die Aufnahme in das dem Berufsbildungsbereich vorgeschalteten Eingangsverfahren.

Das Eingangsverfahren dauert in der Regel drei Monate, kann aber auch auf minimal vier Wochen verkürzt werden. Im Eingangsverfahren wird erprobt, ob und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, ergänzenden Leistungen oder Leistungen zur (Wieder-)Eingliederung in das Arbeitsleben für den Teilnehmenden in Betracht kommen. Nach dem Eingangsverfahren (EV) schließt sich in der Regel der Berufsbildungsbereich (BBB) übergangslos an. Dieser dauert zwei Jahre, wobei jedes Jahr separat vom Reha-Träger genehmigt wird.

Ziel des Berufsbildungsbereichs ist, die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen so weit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dies geschieht durch berufsbezogene Qualifizierungseinheiten in verschiedenen Berufsfeldern in kleinen Arbeitsgruppen. Neben arbeitspraktischen Tätigkeiten werden auch theoretische Inhalte und Kulturtechniken vermittelt. Praktika im Arbeitsbereich der WfbM, bei Inklusionsbetrieben oder Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes sind möglich.

<sup>69</sup> Beispiel vom IFD Nürnberg/Mittelfranken.

<sup>70</sup> siehe dazu [www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeitsbeschaeftigung/andere-leistungsanbieter-nach-bthg/index.html](http://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeitsbeschaeftigung/andere-leistungsanbieter-nach-bthg/index.html).



Ein junger Mann ist 18 Jahre alt und Schüler in der Berufspraxisstufe einer Förderschule. In ein paar Monaten wird er die Schule beenden. Im Kindesalter wurde bei ihm frühkindlicher Autismus diagnostiziert, später stellte sich das Vorliegen einer kognitiven Beeinträchtigung heraus. Seine sprachlichen Fähigkeiten sind eingeschränkt, er neigt zu gesteigertem Interesse an Rädern jeglicher Art und sortiert Gegenstände exzessiv nach Größen.

Der junge Mann absolvierte im Rahmen der Berufspraxisstufe in den letzten beiden Jahren jeweils zweiwöchige Praktika in der regional zuständigen Werkstatt für behinderte Menschen, die auch Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich anbietet. Das Beratungsgespräch in der Schule mit Lehrer:innen, den Eltern und dem Reha-Berater der Agentur für Arbeit führte zu dem Ergebnis, dass der junge Mann zunächst ein Eingangsverfahren absolvieren und dann im Anschluss am Berufsbildungsbereich teilnehmen sollte. Die Eltern des jungen Mannes wussten, dass es neben der bekannten WfbM noch einen anderen Leistungsanbieter in der Region gibt, der den Berufsbildungsbereich in Betrieben des regionalen Arbeitsmarktes anbietet. Aufgrund von sozialen Einschränkungen mit Verhaltensauffälligkeiten und manchmal Schreiatracken entschieden die Eltern, dass ihr Sohn den Berufsbildungsbereich, der an die WfbM angegliedert ist, absolvieren soll. Hier kann wegen der geringen Gruppengröße und der räumlichen Gegebenheiten besser auf die Bedürfnisse eingegangen werden.

Ein anerkannter Berufsabschluss kann im Berufsbildungsbereich nicht erlangt werden. Zum Ende der Berufsbildung wird entschieden, welche anschließende Beschäftigung die geeignete Form der weiteren Teilhabe am Arbeitsleben darstellt. Ein Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist zu jedem Zeitpunkt möglich.

Der Berufsbildungsbereich kann mit Unterstützung der WfbM oder des Anderen Leistungsanbieters auch in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes absolviert werden. Dies wird zunehmend, z.B. in der Hauswirtschaft in Kooperation mit einem Altenpflegeheim oder in der Tischlerei in Kooperation mit einem entsprechenden Fachbetrieb in der Region umgesetzt.

Eine junge Frau ist 19 Jahre alt. Sie wurde mit Hilfe eines Integrationshelfers inklusiv beschult und beendete die Realschule im Alter von 17 Jahren mit einem Abgangszeugnis. Bei ihr liegt ein Asperger-Syndrom vor, zudem fällt ihr das Lernen aufgrund einer Lernbehinderung schwer. Ihre sprachlichen Fähigkeiten und ihr Ausdrucksvermögen sind ihre Stärke. Ihre Eltern legen großen Wert auf Inklusion, weshalb nach der Schule das Beratungsgespräch mit der Reha-Beratung der Agentur für Arbeit mit dem Ergebnis endete, dass sie eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) machen sollte, um sich auf eine betriebliche Ausbildung vorzubereiten. Das Eingangsverfahren und der

Berufsbildungsbereich stellten für die Eltern ebenso wie für die Reha-Beratung keine Option dar.

Wegen verschiedener Faktoren schaffte es die junge Frau nicht und brach nach einem Jahr überfordert die BvB ab. Sie entwickelte in dieser Zeit Depressionen und Versagensängste, wurde nervös und unsicher und begab sich zur Behandlung in eine psychiatrische Klinik. Die berufliche Perspektive war wieder unklar. Die Agentur für Arbeit verwies nun auf die Möglichkeit der Teilnahme an einem Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in einer WfbM. Da die Eltern sich nicht vorstellen konnten, dass ihre Tochter in eine Behindertenwerkstatt geht, recherchierten sie und fanden heraus, dass es im benachbarten Kreis einen anderen Leistungsanbieter gibt, der den Berufsbildungsbereich in Kooperation mit Betrieben der Region anbietet. Nach einem Informationsgespräch erfolgte die Aufnahme in das Eingangsverfahren dieses Anderen Leistungsanbieters. Die junge Frau absolviert nun den Berufsbildungsbereich in einem Café und wächst täglich mehr in die Aufgaben einer Servicekraft hinein, was ihr Auftrieb und Selbstvertrauen gibt.

### 7.2.11 Budget für Ausbildung

Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 57 oder 58 SGB IX haben (Werkstattberechtigung) und denen ein sozialversicherungspflichtiges Auszubildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine Fachpraktikerausbildung<sup>71</sup> angeboten wird, können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form eines Budgets für Ausbildung nach § 61a SGB IX erhalten<sup>72</sup>.

Das Budget für Ausbildung beinhaltet die Übernahme der Auszubildungsvergütung, der Kosten für die Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule sowie Fahrtkosten (und ggf. Kosten einer Haushaltshilfe oder Kinderbetreuung). Der schulische Teil der Ausbildung kann dabei je nach Art und Schwere der Beeinträchtigung sowohl an der ortsansässigen Berufsschule als auch in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation erfolgen. Leistungsträger ist in der Regel die Agentur für Arbeit. Diese ist auch dafür zu-

<sup>71</sup> siehe Seite 41 Fußnote Ziff. 64

<sup>72</sup> Gefördert werden kann auf diese Weise eine Erstausbildung. Nach § 57 Abs. 2 SGB III kann unter bestimmten Voraussetzungen auch die Förderung einer zweiten Ausbildung (in einem Ausbildungsberuf nach BBiG bzw. HwO) ermöglicht werden. Diese Regelung gilt nach § 114 Abs. 1 SGB III auch für die Teilhabeleistungen, soweit in den nachfolgenden Bestimmungen (des SGB III) nichts Abweichendes bestimmt ist.

Eine solche abweichende Regelung ist in § 116 Abs. 5 SGB III vorgesehen, wonach eine Verlängerung, eine Wiederholung der Ausbildung oder eine erneute Ausbildung gefördert werden kann, wenn Art und Schwere der Behinderung es erfordern und ohne die Förderung eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben nicht erreicht werden kann.

Vgl. aber § 16 Satz 2 SGB VI und § 35 Abs. 1 Satz 2 SGB VII, wonach bei Zuständigkeit des Rentenversicherungsträgers bzw. Unfallversicherungsträgers das Budget für Ausbildung als Leistung nur bei einer Erstausbildung erbracht wird. Es liegt in der Zuständigkeit des Gesetzgebers, den Widerspruch zu § 116 Abs. 5 SGB III aufzulösen

ständig, bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsbetrieb zu unterstützen.

Die Förderleistung orientiert sich am individuellen Bedarf und wird in Form eines Budgets erbracht, sodass der Leistungsberechtigte sich die zusätzliche Anleitung und Begleitung selbst organisieren kann. Denkbar sind hier die Leistungserbringung durch pädagogisch qualifiziertes Personal, einen Bildungsträger oder Integrationsfachdienst (► Kap. 4.2) sowie anderweitig qualifizierte Personen, wie z.B. Jobcoaches (► Kap. 4.3). Ziel ist die Herstellung der Arbeitsfähigkeit für den allgemeinen Arbeitsmarkt – eine anschließende Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit (► Kap. 4.9) ist ebenfalls möglich.

*Ein junger Mann, heute 24 Jahre alt, absolviert seit zwei Jahren eine Teilzeitausbildung als Verkäufer in einem Einzelhandel für Lebensmittel, unterstützt durch das Budget für Ausbildung. Als Autist, der zudem eine Hörbeeinträchtigung und Lernbehinderung hat, besuchte er die Förderschule mit dem Schwerpunkt Hören und erwarb den Hauptschulabschluss innerhalb eines anschließenden integrativen Berufsvorbereitungsjahres. Von der Agentur für Arbeit wurde der junge Mann als nicht ausbildungsfähig eingestuft. Während der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung (► Kap. 4.5) wurde bekräftigt, dass er den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vor allem hinsichtlich von Geschwindigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit nicht gewachsen sein würde, sodass er nach Überprüfung durch die Agentur für Arbeit für unter drei Stunden arbeitsfähig eingestuft wurde. Dem jungen Mann wurde geraten, in einer WfbM zu arbeiten. Dies stellte für ihn allerdings keine Option dar.*

*Durch seine ausgesprochen hohe Motivation konnte ein kleiner Betrieb gefunden werden, der ihn nach einem Praktikum nicht nur die Chance auf eine Anstellung im Rahmen des Budgets für Arbeit anbot, sondern auch die Möglichkeit einer Ausbildung (mit Förderung des Budgets für Ausbildung). Mit großem Engagement und viel Unterstützung durch den Betrieb und den Jobcoach mit zusätzlichen 16,5 Wochenstunden Begleitung, Nachhilfe, Schulassistenz und sozialpädagogische Hilfestellung absolviert der junge Mann derzeit die duale Ausbildung in einer Regelklasse, dies mit durchschnittlichem Erfolg.*

### 7.2.12 Exkurs: Prüfungsrelevante Nachteilsausgleiche

Die rechtliche Grundlage für Nachteilsausgleiche im Bereich Schule, Ausbildung, Studium und Arbeit ist umfassend gegeben. Laut Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Nach Artikel 12 im Grundgesetz hat jede Person ein „Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen“. Die UN-Behindertenrechtskonvention schafft mit den Artikeln 4 „Allgemeine Verpflichtungen“, dem Artikel 24 „Bildung“

sowie dem Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ die rechtliche Verankerung dafür, dass Menschen mit Behinderungen einen gleichberechtigten Zugang zu allgemeiner Hochschul-, Erwachsenen- und Berufsausbildung erhalten und der Arbeitsmarkt zugänglich gestaltet sein muss. Im Bereich der Berufsausbildung bilden zudem das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG), das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) eine Orientierung.

Im Unterschied zu den Nachteilsausgleichen im Rahmen des Schwerbehindertenstatus beschäftigt sich dieses Kapitel mit prüfungsrelevanten Nachteilsausgleichen, die autistische Menschen während der Schulzeit, der Ausbildung (Berufsschule) sowie im Studium geltend machen können und die beim Prüfungsausschuss bzw. dem Prüfungsausschuss gestellt werden. Relevant ist darzulegen, wo und in welcher Weise sich die Durchführung der Ausbildung/des Studiums bzw. der Prüfungen infolge der Beeinträchtigung erschweren und wie sich dadurch Benachteiligungen gegenüber Mitstudierenden/Mitauszubildenden ergeben.

Im Handbuch „Nachteilsausgleiche für behinderte Menschen“ werden für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis folgende mögliche Nachteilsausgleiche genannt (Deutsches Studentenwerk 2013):

- eine besondere Organisation der Prüfung, z.B.
  - Prüfung ganz oder teilweise am eigenen Arbeitsplatz,
  - Einzel- statt Gruppenprüfung,
- eine besondere Gestaltung der Prüfung, z.B.
  - Zeitverlängerung,
  - angemessene Pausen,
  - Änderung der Prüfungsformen,
  - Abwandlung der Prüfungsaufgaben,
  - zusätzliche Erläuterung der Prüfungsaufgaben,
- die Zulassung spezieller Hilfen, z.B.:
  - größere Schriftbilder,
  - Anwesenheit einer Vertrauensperson,
  - Zulassung besonders konstruierter Apparaturen,
  - Einschaltung eines Dolmetschers.

„Das Hauptproblemfeld im Rahmen der Ausbildung und Prüfung liegt bei Menschen mit Autismus im Bereich der mangelnden Kommunikation und sozialen Kompetenz. Hierzu gehören etwa das unzureichende Erkennen sozialer Regeln, eingeschränkte Möglichkeiten, um Hilfe zu bitten, soziale Überforderung in einer größeren Gruppe, Missverständnisse in der Kommunikation. Menschen mit Autismus können Gesagtes nicht richtig interpretieren und Mimik und Körpersprache nicht richtig bewerten“ (ebd.).

Als förderlich im Unterricht sowie in Prüfungssituationen gilt u.a. eine:



- individuelle Ansprache,
- Berücksichtigung des Lern- und Arbeitstempos,
- Zerlegung der Aufgaben in kleinere Abschnitte,
- überschaubare Angabe von Arbeitsanweisungen,
- klare Aufgabenanweisungen,
- klare Anweisungen hinsichtlich Arbeitssicherheit,
- Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten.

Je nach Einzelfall sollten folgende Nachteilsausgleiche geprüft werden (ebd.):

- Vorgespräche mit Prüfer:innen, um eine bedarfsgerechte Prüfung zu gestalten (ggf. Einblick in Förderpläne),
- mündliche Prüfungsteile durch schriftliche ersetzen,
- individuelle Ansprache,
- Entspannungssituationen zulassen – individuell kurzfristige Pausen ermöglichen,
- Bewältigungsstrategien, die in einer Therapie eingeübt wurden, zulassen,
- Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten,
- Anwesenheit vertrauter Personen,
- Reduktion von Zeitdruck,
- erforderliche zusätzliche Pausen nicht von der Prüfungszeit abziehen,
- Einzelprüfung in separaten Räumen,
- beim Auftreten von Konfliktsituationen Unterbrechungen ermöglichen, weil sonst das spezifische Potenzial nicht abgerufen werden kann,
- Textoptimierung der Aufgaben (Klarheit, Eindeutigkeit).

---

## 8. Berufliche Weiterbildung

Der Auffassung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) folgend gibt es im Wesentlichen zwei Unterscheidungen der beruflichen Fortbildung (vgl. BIBB 2013, S.10):

- Die **Anpassungsfortbildung** dient dem Bewahren von Fertigkeiten im Sinne der beruflichen Sicherung sowie der benötigten Angleichung an veränderte Anforderungen im Arbeitsalltag.
- Mit einer **Aufstiegsfortbildung** wird das Ziel verfolgt, das eigene berufliche Tätigkeitsfeld zu erweitern mit dem kurz-, mittel- oder langfristigen Ziel, die eigene Situation im Betrieb zu verbessern.

Aus der Berichterstattung zum Arbeitsmarkt ist bekannt, dass Betriebe zunehmend höher qualifiziertes Personal benötigen, während einfache Tätigkeiten an Bedeutung verlieren bzw. deren Anforderungsprofile sich verändern. Um eine Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten und zu erweitern oder auch zusätzliche Potentiale der Menschen sichtbar und nutzbar zu machen, können Fortbildungen genutzt werden. Dies gilt auch für Menschen in Anlern Tätigkeiten. Aus diesen Gründen machen sich auch die infrage kommenden Leistungsträger die Bedeutung der Weiterbildungsförderung zunehmend bewusster.

In den vergangenen Jahren wurden mit dem Qualifizierungschancengesetz sowie dem Arbeit-von-morgen-Gesetz zweifach die Weiterbildungsförderung in Deutschland ausgebaut

(vgl. BMAS 2021). Das Qualifizierungschancengesetz ist in Bezug auf berufliche Weiterbildung darauf ausgerichtet, dass insbesondere Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnisse durch den technologischen Fortschritt zunehmend gefährdet werden, verbesserte Möglichkeiten für wirtschaftliche Hilfen bei beruflichen Fortbildungen erhalten. Dies gilt unabhängig von ihrem Alter, dem beschäftigenden Betrieb oder der beruflichen Vorbildung. Der Förderumfang bemisst sich nach den aufgezählten Kriterien (sowie zusätzlich noch daran, ob Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge mit Qualifizierungselementen vorliegen). Das Arbeit-von-morgen-Gesetz stellt bezogen auf Weiterbildungsförderung eine Anpassung an die Realität des Arbeitsmarktes dar, denn es zielt darauf ab, die Hürden für die Beantragung einer Weiterbildungsförderung zu senken sowie Förderzuschüsse zu Weiterbildungskosten zu erhöhen. Ganz praktisch wird beispielhaft eine bürokratische Entlastung der Arbeitgeber:innen vorgenommen, die fortan Online-Sammelanträge für mehrere Beschäftigte stellen können.

Für Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung ist für die finanzielle Förderung behinderungsbedingter Nachteilsausgleiche im Rahmen beruflicher Fortbildung das zuständige Integrationsamt der erste Ansprechpartner (vgl. BIH 2013)<sup>73</sup>. Außerdem können sich Menschen mit Behinderungen und ihre beschäftigenden Betriebe als Leistungsträger auch an die Bundesagentur für Arbeit wenden<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> Als wesentliches Instrument für die Förderung des Erhalts und der Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten wird der § 24 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) herangezogen. Dafür ist der Nachweis zu erbringen, dass die Fortbildung in ihrer Art sowie zeitlichem und thematischem Umfang den Anforderungsprofilen des antragstellenden schwerbehinderten Menschen entspricht. Es sei ausdrücklich an dieser Stelle erwähnt, dass sich die finanziellen Hilfen sowohl auf Anpassungs- als auch auf Aufstiegsfortbildungen beziehen und zu den finanziellen Förderungsinhalten Begleitungstätigkeiten bei den Weiterbildungen sowie das Vor- und Nachbereiten von Weiterbildungsinhalten gehören (vgl. BIH 2013, S.6).

<sup>74</sup> Die maßgeblichen Grundvoraussetzungen für eine finanzielle Förderung seitens der Bundesagentur für Arbeit finden sich in den §§ 81 und 82 SGB III. Dort ist festgeschrieben, wie die Weiterbildung ausgestaltet sein muss und welche Bedingungen die potentiellen Teilnehmer:innen erfüllen müssen. Zu den maßnahmebezogenen Voraussetzungen gehören unter anderem, dass der Weiterbildungsanbieter zugelassen ist, die Weiterbildung außerhalb des Betriebes stattfindet sowie eine Dauer von mindestens 120 Stunden umfasst. Für die personenbezogenen Voraussetzungen ist festgehalten, dass der Berufsabschluss der teilnehmenden Person mindestens vier Jahre zurückliegt und ebenso in den vergangenen vier Jahren keine weitere Teilnahme an einer beruflichen Fortbildung gem. § 82 SGB III gefördert wurde. Sofern Reha- und gleichzeitig Weiterbildungsbedarfe gesehen werden, wird von der Bundesagentur für Arbeit empfohlen, die Beantragung der Weiterbildungsförderung über den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit zu verfolgen oder einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beim zuständigen Rehabilitationsträger zu stellen.

## 9. Persönliches Budget

Das Persönliche Budget nach § 29 SGB IX ist eine besondere Form der Leistungserbringung<sup>75</sup>, mit der der Mensch mit Behinderung seinen Hilfebedarf individuell, passgenau, selbstbestimmt und selbstverantwortlich gestalten kann. Hat der behinderte oder von Behinderung bedrohte Mensch einen Anspruch auf eine Sachleistung zur Teilhabe am Arbeitsleben (z.B. Teilnahme an einer Berufsbildungsmaßnahme, Arbeitsassistenz etc.) und beantragt er ein Persönliches Budget, so erhält er diese Leistung zur Teilhabe als Geldleistung. Sie wird ihm in der Regel als Geldbetrag (nur in Ausnahmefällen als Gutschein) ausgezahlt, mit dem er die Leistung nach den gesetzlichen Vorgaben selbst gestalten und einkaufen kann. Die Frage, ob überhaupt ein Anspruch auf die jeweilige Leistung zur Teilhabe besteht, richtet sich nach den Voraussetzungen des jeweiligen Leistungsgesetzes. Hier verhält es sich wie bei Sachleistungen: Der Leistungsträger prüft, ob prinzipiell ein Rechtsanspruch auf den geäußerten Bedarf besteht. Das Persönliche Budget stellt somit keine eigene, neue Leistung dar, sondern eine andere Form der Leistungsbewilligung und -erbringung. Bei der Ausführung des Persönlichen Budgets sind nach Maßgabe des individuell festgestellten Bedarfs die Rehabilitationsträger und ggf. die Pflegekassen und die Integrationsämter beteiligt. Das Persönliche Budget kann sowohl von einem einzelnen Leistungsträger erbracht werden als auch trägerübergreifend als Komplexleistung, wenn mehrere Leistungsträger beteiligt sind<sup>76</sup>.

Auf das Persönliche Budget besteht ein Rechtsanspruch, es muss jedoch beantragt werden. Menschen mit Behinderungen können das Persönliche Budget beantragen, um ein möglichst selbstständiges und selbstbestimmtes Leben führen zu können. Beantragt werden können Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, dazu zählen (§ 5 SGB IX):

- Leistungen zur Medizinischen Rehabilitation,
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
- unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen,
- Leistungen zur sozialen Rehabilitation.

75 Im Gesetzestext erhalten Sie umfassende Informationen und Rechtsgrundlagen zum Persönlichen Budget (s. § 29 SGB IX). Im Rahmen dieses Leitfadens können nur Auszüge dargestellt werden. Weitere Informationen erhalten Sie über die Broschüre „Das Trägerübergreifende Persönliche Budget“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Hrsg.) 2022 und auf den Seiten des BMAS im Internet unter: [www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Personliches-Budget/personliches-budget.html](http://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Personliches-Budget/personliches-budget.html).

76 § 29 SGB IX, Abs. 3: Werden Leistungen zur Teilhabe in der Leistungsform des Persönlichen Budgets beantragt, ist der nach § 14 SGB IX leistende Rehabilitationsträger für die Durchführung des Verfahrens zuständig. Satz 1 findet entsprechend Anwendung auf die Pflegekassen und die Integrationsämter. Enthält das Persönliche Budget Leistungen, für die der Leistungsträger nach den Sätzen 1 und 2 nicht Leistungsträger nach § 6 Absatz 1 SGB IX sein kann, leitet er den Antrag insoweit unverzüglich dem nach seiner Auffassung zuständigen Leistungs-träger nach § 15 SGB IX zu.

Folgende Leistungen, wenn diese alltäglich und regelmäßig wiederkehrend sind:

- Leistungen der Krankenkassen oder Pflegekasse,
- Leistungen der Unfallversicherung bei Pflegebedürftigkeit,
- Hilfe zur Pflege.

Vom Persönlichen Budget kaufen Leistungsberechtigte selbst Leistungen ein, die ihren persönlichen Hilfebedarf so abdecken, wie sie es brauchen. Das Persönliche Budget soll dabei nicht höher sein als die Kosten einer vergleichbaren Leistung<sup>77</sup>. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann das Persönliche Budget höher ausfallen.

Zur Umsetzung eines Persönlichen Budgets schließen der Leistungsträger sowie der/die Budgetnehmer:in eine Zielvereinbarung ab. Sie enthält mindestens Regelungen über

- die Ausrichtung der individuellen Förder- und Leistungsziele,
- die Erforderlichkeit eines Nachweises zur Deckung des festgestellten individuellen Bedarfs,
- die Qualitätssicherung sowie
- die Höhe der Teil- und des Gesamtbudgets<sup>78</sup>.

Die Zielvereinbarung ist der Versuch, von Seiten des Leistungsträgers und des/der Budgetnehmers:in gemeinsam die Ziele, die Höhe des Geldbetrags und Nachweise zur Mittelverwendung zu vereinbaren<sup>79</sup>.

Der/die Budgetnehmer:in entscheidet, ob er/sie mit dem Persönlichen Budget die Leistungen lieber über einen Dienstleister in Anspruch nimmt und von ihm Rechnungen erhält, weil er/sie mit diesem seine/ihre Wünsche und Vorstellungen

77 Vergleichbar bedeutet, dass z.B. die Kosten einer ambulant an unterschiedlichen Orten erbrachten Leistung zwar mit den Kosten der gleichen Leistung eines anderen Dienstleisters, nicht aber mit den Kosten der zuvor erbrachten stationären Gruppenleistung verglichen werden kann.

78 Die Beteiligten, die die Zielvereinbarung abgeschlossen haben, können diese aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung schriftlich kündigen, wenn ihnen die Fortsetzung der Vereinbarung nicht zumutbar ist. Ein wichtiger Grund kann für die Leistungsberechtigten insbesondere in der persönlichen Lebenssituation liegen. Für den Leistungsträger kann ein wichtiger Grund dann vorliegen, wenn die Leistungsberechtigten die Vereinbarung, insbesondere hinsichtlich des Nachweises zur Bedarfsdeckung und der Qualitätssicherung nicht einhalten. Im Fall der Kündigung der Zielvereinbarung wird der Verwaltungsakt aufgehoben. Die Zielvereinbarung wird im Rahmen des Bedarfsermittlungsverfahrens für die Dauer des Bewilligungszeitraumes der Leistungen in Form des Persönlichen Budgets abgeschlossen.

79 Manchmal gelingt eine gemeinsame Zielvereinbarung nicht. Wesentlich für die Hilfestellung sind der Bescheid, die darin benannten Ziele, die Höhe des Geldbetrags und die Nachweispflicht. Dieser Bescheid kann eingefordert werden, ihm kann im Konfliktfall widersprochen werden und gegen einen abgelehnten Widerspruchsbescheid kann Klage eingereicht werden.

umsetzen kann, oder ob er/sie lieber selbst Arbeitgeber:in wird. Beide Formen lassen sich auch miteinander kombinieren. Als Arbeitgeber:in der Unterstützungspersonen muss er/sie Arbeitsverträge abschließen, Dienstpläne erstellen, Krankheits- und Urlaubsvertretungen planen, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerbeiträge abführen und allen damit verbundenen Verpflichtungen nachkommen. Es empfiehlt sich hier, die Hilfe eines Steuerberaters in Anspruch zu nehmen, dessen Kosten auch aus dem Budget finanziert werden können, und sich z.B. bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Persönliches Budget (BAG PB) oder einer Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungsstelle (EUTB, ▶ Kap. 5.5) beraten zu lassen. In beiden Varianten, sowohl bei den Absprachen mit einem Dienstleister als auch als Arbeitgeber:in, ist zu gewährleisten, dass der/die Budgetnehmer:in Auftraggeber:in ist, der/die über Zeiten, Orte und Arten der Ausführung bestimmt. Das Persönliche Budget soll dem/der Budgetnehmer:in ein möglichst hohes Maß an individueller Unterstützung, an Selbstbestimmung und an Flexibilität, aber auch an Verantwortung ermöglichen.

*Als Beispiel sei ein junger Mann mit hochfunktionalem Autismus genannt, der statt einer Ausbildung in einem Berufsbildungswerk (Sachleistung) einer dualen Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen wollte. Das Persönliche Budget umfasste bei ihm:*

- eine dreimonatige berufsvorbereitende (autismusspezifische) Maßnahme zur Überbrückung der freien Zeit zwischen Schulabschluss und Beginn der Ausbildung,
- plus 6–8 autismusspezifische Fachleistungsstunden pro Woche während der Ausbildung.

*Die Fachleistungsstunden umfassten regelmäßige Gespräche mit dem Auszubildenden, den Austausch und die Beratung mit der Berufsschule sowie die enge Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsbetrieb. Hierfür beauftragte der junge Mann einen autismuskundigen Jobcoach. Über diese Möglichkeit konnte der junge Mann eine Ausbildung in seinem Wunschbereich „Imkerei“ absolvieren, der nicht als Ausbildungsschwerpunkt in den Berufsbildungswerken angeboten wurde. Durch das Persönliche Budget bekam er selbst die Möglichkeit einer passgerechten Unterstützung während der Ausbildung. Gleichzeitig sparte die Agentur für Arbeit einen erheblichen Teil der Kosten für eine Ausbildung in einem Berufsbildungswerk ein.*

*Eine junge Frau wurde 1988 geboren. Sie war ein Kind, das sich sehr für Wörter, Sprache und Musik interessierte. Erwachsenen konnte sie viel erzählen, Gleichaltrige irritierten sie. Die Schulen durchlief sie mit Unterstützung einer Integrationskraft und verließ sie 2004 auf eigenen Wunsch mit dem Realschulabschluss. Aufgrund der Kenntnis aller Pflanzennamen auf Deutsch, Lateinisch, Englisch und Französisch hielt die Agentur für Arbeit eine Ausbildung zum Zierpflanzengärtner in einem Berufsbildungswerk für eine geeignete Maßnahme. Während des dreijährigen Aufenthalts im Berufsbildungswerk zog die junge Frau sich aufgrund der dortigen sozialen Erfahrungen mehr und mehr zurück und kommunizierte nur noch mit ihrer Familie.*

*Ihrem Abschluss im Jahr 2007 als Zierpflanzengärtner folgte kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Arbeitserprobungen und Praktika in Gartenbaubetrieben scheiterten. In den Betrieben wurde sie als sonderbar und nicht arbeitsfähig wahrgenommen. Von 2008 bis 2011 absolvierte sie zahlreiche berufliche Qualifizierungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit, die hinsichtlich einer Arbeitsaufnahme ergebnislos blieben. Als weitere Fördermaßnahme der Agentur für Arbeit kam nur noch eine Berufsbildungsmaßnahme in einer WfbM in Frage, die ihre Familie nicht für den geeigneten Qualifikationsort hielt. Über einen Kontakt aus ihrem privaten Umfeld fand die junge Frau eine Organisation, die eine Begleitung in betrieblichen Formen der Teilhabe am Arbeitsleben anbietet und über die Möglichkeit des Persönlichen Budgets informiert. Nach erfolgreicher Beantragung wurde das Persönliche Budget genutzt, um unterstützt durch eine Sozialpädagogin, in einem kleinen Café zu arbeiten und wieder Kontakt zu fremden Menschen aufzunehmen. Auf eigenen Wunsch und aufgrund der Notwendigkeit von Rückzugszeiten wurde mit dem Betrieb kein regulärer Arbeitsvertrag geschlossen, sondern das Konstrukt eines betriebsintegrierten Außenarbeitsplatzes einer WfbM gewählt. 2018 entstand bei der jungen Frau der Wunsch, den Arbeitsort zu wechseln. Erneute Praktika führten zu einer Kombinationslösung; formal weiterhin als betriebsintegrierter Außenarbeitsplatz. Heute arbeitet die junge Frau im Sommerhalbjahr in einer gemeinnützigen Organisation auf Baustellen und in Gärten und im Winterhalbjahr bei einem Versandhandel für Naturkleidung. Die junge Frau lebt in einer eigenen Wohnung und fühlt sich mit ihren unterschiedlichen Arbeitsorten derzeit sehr wohl.*

# 10. Soziale Teilhabe

Leistungen zur sozialen Teilhabe werden erbracht, um eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen oder zu erleichtern (vgl. § 113 i.V.m. § 76 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Diese Teilhabeziele sollen sich nach der Gesetzesformulierung klar von anderen Leistungen – wie Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben abgrenzen.

Menschen mit Autismus sind im lebenspraktischen Bereich sowie dem Aufbau eines sozialen Netzwerks ebenso großen Herausforderungen gegenübergestellt wie bei der Bewältigung komplexer beruflicher Anforderungen. Sie sind auf eine individuell angepasste Unterstützung angewiesen, um trotz forderndem (Arbeits-)Alltag der Selbstversorgung, Körperpflege, Haushaltsführung und der Gesundheitsfürsorge nachkommen zu können. Bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes sollte demnach die Suche nach einer passenden Wohnform, die Etablierung eines sozialen Netzwerks sowie die erste Kontaktaufnahme zu Unterstützungsangeboten wie IFD, Autismus-Therapiezentren, Kirchengemeinden, Selbsthilfegruppen u.a. nicht außer Acht gelassen werden.

Bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist zu berücksichtigen, dass die Erwerbstätigkeit nicht isoliert von der sozialen Teilhabe betrachtet werden kann, da alle Lebensbereiche sich gegenseitig bedingen, wie das folgende Beispiel zeigt:

*Ein 28-jähriger Lagerist mit frühkindlichem Autismus war nicht mehr arbeitsfähig, nachdem ein Techniker ihm einen Termin von 8:00–17:00 Uhr zur Reparatur seines Telefonanschlusses angekündigt hatte. Da diese Zeiten mit seinen eigenen Arbeitszeiten kollidierten, war er so durcheinander, dass er nicht mehr zur Arbeit gehen konnte, bis das Problem gelöst wurde, obwohl der Termin des Technikers erst drei Wochen später angesetzt war.*

Der Anspruch auf Leistungen zur Sozialen Teilhabe bezieht sich auch auf Personen, die aktuell keiner Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt nachgehen, beispielsweise durch Aufzeigen einer Tagesstruktur oder durch Betreuung in einer Tagesförderstätte.

Leistungen zur Sozialen Teilhabe nach § 113 SGB IX in Verbindung mit Assistenzleistungen nach § 78 SGB IX für eine Tagesstruktur umfassen beispielhaft folgende Unterstützungsleistungen:

- Anleitung und Übung von allgemeiner Erledigungen des Alltags,
- Unterstützung bei der Haushaltsführung,
- Tagesstrukturierung,
- Lebensplanung,
- Freizeitgestaltung,

- Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben,
- Gestaltung sozialer Beziehungen und sportlicher Aktivitäten,
- Unterstützung bei der Gesundheitsvorsorge, z.B. Assistenz bei der Einnahme notwendiger Medikamente,
- Leistungen zur Erreichbarkeit eines Ansprechpartners.

Menschen mit Behinderungen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sollen nach § 219 Abs. 3 SGB IX in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden (sogenannte Tagesförderstätten), die der WfbM angegliedert sein können. Die Betreuung und Förderung kann auch gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt erfolgen. Die Betreuung und Förderung sollen auch Angebote zur Orientierung auf Beschäftigung enthalten. Es handelt sich hierbei um ein Betreuungsangebot zur Sozialen Teilhabe (§ 76 SGB IX), nicht zur Teilhabe am Arbeitsleben. Für die Soziale Teilhabe in Tagesförderstätten gibt es keinen Rechtsanspruch. Deshalb haben Menschen mit Behinderungen, die diese Angebote wahrnehmen, keinen arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsstatus wie eine WfbM-Beschäftigte:r, sie erwerben keine Rentenansprüche und damit keine finanzielle Absicherung im Alter.

Dies gilt in jedem Bundesland. Einzige Ausnahme ist NRW. Hier gibt es keine Tagesförderstätten. Alle Menschen mit Behinderungen werden in die WfbM eingegliedert, sofern sie eine Aufnahme wünschen und nehmen dadurch am Arbeitsleben teil.

## 10.1 Zuverdienst

Zuverdienstangebote sind sehr niedrigschwellig konzipiert und die angebotenen Tätigkeiten sind in ihren Anforderungen (z.B. was Zeit und Arbeitsintensität angeht) an den physischen und psychischen Möglichkeiten der Arbeitnehmer:innen ausgerichtet. Dazu gehören z.B. angepasste Arbeitszeiten auch unter drei Stunden täglich, individuelle Arbeitsanforderungen sowie Rücksichtnahme auf Leistungsschwankungen und Krankheitsausfälle. Zuverdienstangebote gibt es in vielen Bereichen und mit unterschiedlichen Konzeptionen (BAG Inklusionsfirmen e.V. 2018)<sup>80</sup>. Sie haben sich in der Vergangenheit insbesondere für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen als bedarfsgerechtes Angebot erwiesen.

Mit dem Bundesteilhabegesetz entfiel jedoch die frühere Anspruchsgrundlage für Zuverdienstangebote (§§ 53 ff. SGB XII) zum 1. Januar 2020. Zugleich besteht die Möglichkeit für bisherige Zuverdienstprojekte, als anderer Leistungsanbieter für die werkstattfähigen Teilnehmer:innen des Zu-

<sup>80</sup> Nähere Informationen sowie eine Übersicht über Richtlinien und Angebote unter [www.mehrzuverdienst.de](http://www.mehrzuverdienst.de) und [www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/zuverdienst-und-beschaeftigungsangebote](http://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/zuverdienst-und-beschaeftigungsangebote).



verdienstprojekts tätig zu werden. Darüber hinaus geht der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. davon aus, „dass Zuverdienstmöglichkeiten zumindest vom offenen Leistungskatalog der Eingliederungshilfe zur Sozialen Teilhabe auch zukünftig umfasst sind“<sup>81</sup>.

Mögliche gesetzliche Grundlagen sind:

- Zuverdienst als Leistung zur sozialen Teilhabe (§ 81 SGB IX i.V.m. § 113 SGB IX),
- Zuverdienst als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben bei Anderen Leistungsanbietern (§ 60 SGB IX i.V.m. § 111 SGB IX n.F.).

Der § 81 SGB IX i.V.m. § 113 SGB IX ermöglicht einen alternativen Rechtsbezug für Zuverdienstangebote im Rahmen der sozialen Teilhabe.

### 10.2 Arbeitsweltbezogene Teilhabe

Arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote sind niedrigschwellige Angebote im Rahmen der Tagesförderung, die es auch Menschen mit hohem und komplexem Unterstützungsbedarf ermöglichen sollen, ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechend am Arbeitsleben teilzunehmen bzw. im individuell möglichen Rahmen produktiv und sinnstiftend tätig zu sein. Sie kommen für Personen in Betracht, die nach Einschätzung der zuständigen Leistungsträger behinderungsbedingt „die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen“ (§ 219 Abs. 3 SGB IX) und Anspruch auf Angebote der Tagesförderung und Tagesstrukturierung haben (Soziale Teilhabe, § 76 SGB IX).

Arbeitsweltbezogene Teilhabe ist einerseits innerhalb der Einrichtung des jeweiligen Leistungsanbieters der Tagesförderung (individuelle Arbeitsangebote oder thematische Gruppenangebote, oftmals angelehnt an Angebotsstrukturen der Werkstätten für behinderte Menschen) möglich. Andererseits gewinnen inzwischen zunehmend auch entsprechende Angebote an Bedeutung, die das Konzept der Sozialraumorientierung aufgreifen und gezielt außerhalb der Einrichtung in Betrieben oder an Orten des öffentlichen Lebens umgesetzt werden. Ziel betrieblicher und sozialräumlicher Teilhabe in diesem Zusammenhang ist es, den betreffenden Personen Erfahrungen als tätige und selbstwirksame Mitglieder der Gesellschaft zu ermöglichen und regelmäßige Kontakte außerhalb des Systems der Behindertenhilfe zu unterstützen<sup>82</sup>.

81 Download unter <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/service/aktuelles/empfehlung-dv-zuverdienst/>

82 Siehe dazu die Projektergebnisse der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung – BAG UB e.V., die seit 2015 im Rahmen von Aktion Mensch-Projekten die bundesweite Verbreitung und fachliche Weiterentwicklung arbeitsweltbezogener Teilhabeangebote in Betrieben und im Sozialraum unterstützt. [www.bag-ub.de/seite/496015/grundlagen-arbeitsweltbezogene-teilhabe.html](http://www.bag-ub.de/seite/496015/grundlagen-arbeitsweltbezogene-teilhabe.html)

Trotz zunehmender bundesweiter Verbreitung besteht bislang kein für die Nutzer:innen verlässliches bundesweit flächendeckendes Netz arbeitsweltbezogener Teilhabeangebote. Regional vorhandene Angebote werden zudem bislang fachlich und zeitlich sehr unterschiedlich ausgestaltet. Die betrieblichen und sozialräumlichen Arbeitsmöglichkeiten werden teils nur gelegentlich angeboten. Die gesetzliche Grundlage arbeitsweltbezogener Teilhabeangebote ist der Anspruch auf „Leistungen zum Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten“ im Rahmen der Sozialen Teilhabe (§ 113 SGB IX Abs. 1 Nr. 5) mit der „Orientierung auf Beschäftigung“ (§ 219 Abs. 3 SGB IX). Es geht bei arbeitsweltbezogenen Angeboten in der Regel um unentgeltliche Tätigkeiten, bei denen die Teilhabe einen höheren Stellenwert hat als die (wertschöpfende) Arbeit im herkömmlichen Sinne. Die Orientierung auf Beschäftigung kann jedoch bei individueller Passung einen Übergang in eine WfbM (► Kap. 4.7) oder zu einem Anderen Leistungsanbieter (► Kap. 4.8) ermöglichen, womit den betreffenden Personen ggf. auch ein Anspruch auf einen Außenarbeitsplatz oder das Budget für Arbeit entstehen können.

*„Wir gestalten stolz unsere Nachbarschaft“. In unserer Tagesstätte für Menschen aus dem Autismus-Spektrum formulieren wir in unserem Leitbild die Aufgabe, arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote für unsere Autist:innen zu realisieren. Gerade wegen des hohen individuellen Unterstützungsbedarfes gelingt Inklusion hier nur mithilfe eines klaren Auftrags. Wir müssen dafür jedem Teilnehmenden die passende Hilfestellung an die Hand geben, damit der individuell realisierbare Grad an Teilhabe gemäß vorhandener Fähigkeiten und Ziele verwirklicht werden kann. Wir halten es für unverzichtbar, auch auf die Gesellschaft zuzugehen, damit bestehende Barrieren für Menschen im Autismus-Spektrum abgebaut werden. Unverzichtbar ist es dabei, den Fokus auf die Fähigkeiten und Stärken der Autist:innen zu legen und Teilhabebarrrieren vornehmlich im Rahmen von Umfeldanpassungen zu minimieren.\**

*Im Herzen unserer Stadt entsteht ein naturnahes, kulturelles Stadtteil- und Begegnungszentrum. Durch persönliche Kontakte ist es uns gelungen, dass wir dort an drei Tagen die Woche mithelfen dürfen, dieses Projekt zu gestalten und zum Leben zu erwecken. Es gibt für uns immer was zu tun. Viele der Autist:innen freuen sich über die Möglichkeiten, sich auch einmal körperlich zu betätigen und am Ende des Tages auch ein Ergebnis der Arbeit zu sehen. So haben wir zum Beispiel das Fundament für einen Hühnerstall gebaut, sowie neue Hochbeete und neue Wege angelegt! Die Anerkennung für unsere Arbeit macht uns zufrieden und sehr glücklich! Gleichzeitig können wir mit unserer Erfahrung helfen, inklusive Ideen umzusetzen. So haben wir zum Beispiel eine Kommunikationstafel gebaut, mit der auch Nutzer:innen von Unterstützter Kommunikation sich mitteilen können. Und wir freuen uns sehr, dass das Projekt auch schon einen Inklusionspreis gewonnen hat! Das haben wir zusammen ausgiebig gefeiert.\**

\* Tagesstätte für Menschen mit Autismus der Lebenshilfe Nürnberg



# 11. Quellenverzeichnis

- Autismus Deutsche Schweiz** (Hrsg.) (2019): Einzigartige Team-Mitglieder suchen Unternehmen mit Potential. Eigener Druck  
Im Internet: [www.autismus.ch](http://www.autismus.ch)
- Bundesverband Autismus Deutschland e.V.** (Hrsg.) (2013):  
Leitlinien. Bildung, Ausbildung und berufliche Teilhabe für  
Menschen mit Autismus – allgemeiner Arbeitsmarkt. 2. Aufl.  
Hansa-Druckerei Stelzer
- Bundesverband Autismus Deutschland e.V.** (Hrsg.) (2017):  
Leitlinien „Autismus und Studium – Leitlinien und Handlungs-  
empfehlungen“ der AG Asperger
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und  
Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V.** (2013): Empfehlungen der BIH  
für Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und  
Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten gemäß  
§ 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe e) SGB IX in Verbindung  
mit § 24 SchwbAV. [www.bih.de/fileadmin/user\\_upload/BIH\\_Empfehlungen\\_24\\_SchwbAV\\_11042018.pdf](http://www.bih.de/fileadmin/user_upload/BIH_Empfehlungen_24_SchwbAV_11042018.pdf)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und  
Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V.** (o.J.): [www.bih.de/  
integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon-a-z/  
integrationsfachdienst/](http://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon-a-z/integrationsfachdienst/)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** (2021):  
Umsetzungsbericht – Nationale Weiterbildungsstrategie.  
[www.bmas.de/  
SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/  
a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.  
pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=4)  
[www.bmas.de](http://www.bmas.de)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** (2013):  
Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen. [www.bibb.de/  
veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7062](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7062)
- Dachverband berufliche Integration Austria** (Hrsg.) (2007).  
Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung.  
[https://supported-employment.org/wp-content/  
uploads/2021/02/EUSE-Toolkit-German.pdf](https://supported-employment.org/wp-content/uploads/2021/02/EUSE-Toolkit-German.pdf)
- Dalferth, M.; Ederer, T.; Kastorff, H.; Reich, K.; Schleper, H.** (2021):  
Autismus und Arbeit. Risiko- und Förderfaktoren einer nachhal-  
tigen Beschäftigung. In: Die berufliche Rehabilitation 4, S. 30–47.
- Dalferth, M.** (2017): Studieren mit Autismus. In: Die berufliche  
Rehabilitation, Zeitschrift zur beruflichen und sozialen Teilhabe.  
Autismus-Spektrum-Störungen. 31. Jhg. Heft 4. S. 283–298.
- Dalferth, M.** (2017): Zur Beschäftigungssituation von Menschen aus  
dem autistischen Spektrum in Deutschland und in westlichen  
Gesellschaften. In: Bundesverband autismus Deutschland e.V.  
(Hrsg.) autismus, 83: S. 35–38. Hansa-Druckerei Stelzer, Stade
- Dalferth, M.; Baumgartner, F.; Vogel, H.** (2012): Berufliche Teilhabe  
für Menschen aus dem Autistischen Spektrum (ASD). Heidel-  
berg: Winter.
- Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie,  
Psychosomatik und Nervenheilkunde** (Hrsg.) (2018):  
S3-Leitlinie Psychosoziale Therapien bei schweren psychischen  
Erkrankungen. Berlin (2. Auflage).
- Deutsches Studentenwerk** (Hrsg.) (2013): Handbuch Studium und  
Behinderung. Berlin (7. Auflage) unter [www.studentenwerke.de/  
de/handbuch-studium-behinderung](http://www.studentenwerke.de/de/handbuch-studium-behinderung)
- Doose, S.** (2012): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integra-  
tion auf lange Sicht. Verlag Bundesvereinigung Lebenshilfe für  
Menschen mit geistiger Behinderung e.V., Marburg.
- Dziobek, I. & Stoll, S.** (2019): Hochfunktionaler Autismus bei  
Erwachsenen: Ein kognitiv-verhaltenstherapeutisches Manual.  
Stuttgart: Kohlhammer.
- Fabri, M.; Andrews, P.; Pukki, H.** (2016): autism&uni. Best Practice  
für Hochschulleitungen und leitende Uni-Mitarbeiter/innen. Ein  
Leitfaden zur Best practice bei der Unterstützung von Studenten  
aus dem Autismus Spektrum. Leitfaden 1–3.
- Frank, F.; Jablotschkin, M.; Arthen, T.; Riedel, A.; Angmeier, T.;  
Hölzel, L.P.; Tebartz van Elst, L.** (2018): Education and em-  
ployment status of adults with autism spectrum disorders in  
Germany – a cross-sectional-survey. In: BMC Psychiatry (75)
- Gawronski; Kuzmanovic; Georgescu; Kockler; Lehnhardt;  
Schilbach; Volpert; Vogeley** (2011): Expectations concerning  
psychotherapy of high-functioning adults with autism spectrum  
disorders.
- Gee Vero** (2017): „Die Ich-Maske“. In: ARD. Menschen das Magazin.  
[www.youtube.com/watch?v=uwnUDvLSy4](http://www.youtube.com/watch?v=uwnUDvLSy4)
- gsub mbH** (o.J.): Angebote der Ergänzenden unabhängigen  
Teilhabeberatung (EUTB). Verfügbar unter:  
[www.teilhabeberatung.de/artikel/angebote-der-ergaenzenden-  
unabhaengigen-teilhabeberatung-eutb](http://www.teilhabeberatung.de/artikel/angebote-der-ergaenzenden-unabhaengigen-teilhabeberatung-eutb)
- Kirchner, C. & Dziobek, I.** (2014): Toward the Successful Employ-  
ment of Adults with Autism: A First Analysis of Special Interests  
and Factors Deemed Important for Vocational Performance. In  
Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and  
Psychology Vol. 2(2), 77–85. (Online: [tidsskrift.dk/sjcap/article/  
view/15858/15466](http://tidsskrift.dk/sjcap/article/view/15858/15466))
- Krug, W.** (2017): In: „Die berufliche Rehabilitation“, 31. Jahrgang,  
Heft 4, S. 261–271
- Oberlinhaus Berufsbildungswerk** (Hrsg.) (2013): ABC – Jobs für  
Menschen mit ASS. Ein Handlungsleitfaden. Druckerei und  
Buchbinderei im Berufsbildungswerk.
- Proft, J.; Schoofs, T.; Krämer, K.; Vogeley, K.** (2017): Autismus im  
Beruf. Coaching-Manual. Weinheim: Beltz.
- Riedel, A., Schröck, C., Ebert, D., Fangmeier, T., Bubl, E. & van  
Tebartz Elst, L.** (2016). Überdurchschnittlich ausgebildete  
Arbeitslose – Bildung, Beschäftigungsverhältnisse und Ko-  
morbidityäten bei Erwachsenen mit hochfunktionalem Autismus  
in Deutschland. In: Psychiatrische Praxis, 43(1), S. 38–44.  
(Online: <https://doi.org/10.1055/s-0034-1387494>)
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.** (2019): Klare Sprache  
statt Klischees. Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen  
mit Autismus gestalten lässt. In: REHADAT Wissensreihe Aus-  
gabe 08. Druck Frankfurter Werkgemeinschaft.
- Rödler, P.** (2022): Autismus und Wissenschaft – die Angst vor dem  
Fremden. In: Bundesverband autismus Deutschland e.V. (Hrsg.)  
autismus, 93: S. 6–16, Hansa-Druckerei Stelzer, Stade

**Schmitt, N.** (2017): Schublade A oder Schublade B? Erfahrungsbericht einer Autistin auf ihrem steinigen Weg in ein würdevolles Anstellungsverhältnis auf dem 1. Arbeitsmarkt. In: Bundesverband autismus Deutschland e.V. (Hrsg.): autismus, 83: 12–16. Hansa-Druckerei Stelzer, Stade

**Simone, R.** (2016): Asperger im Berufsleben. Ein Muss für Menschen mit Autismus und deren Arbeitgeber, Lehrer- und Begleitpersonen. Autismusverlag.

**Sünkel, U.** (2021): Autismus-Spektrum-Störungen und die Arbeitswelt. In: Tebartz van Elst, L. (Hrsg.): Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter und andere hochfunktionale Autismus-

Spektrum-Störungen: 331–346. Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

**Vollmer, K. & Frohnenberg, C.** (2021): Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende. Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis. In: Berufsbildung in der Praxis. Bundesinstitut für Berufsausbildung.

**Zeidan, J.; Frombonne, E.; Scolah, J.; Ibrahim, A.; Durkin, M. S.; Saxena, S.; Yusuf, A.; Shih, A.; Elsabbagh, M.** (2022): Global prevalence of autism: A systematic review update. In Autism Research 15(5): 778–790.

# 12. Weiterführende Informationen

## Autismus und Arbeit

**LVR-Integrationsamt** (Hrsg.) (2018): Menschen mit Autismus im Arbeitsleben – Informationen und Handlungsempfehlungen. Heider Druck GmbH  
Internet: [https://publi.lvr.de/publi/PDF/823-18\\_1040-Arbeitsheft-Autismus-im-Beruf-barrierefrei.pdf](https://publi.lvr.de/publi/PDF/823-18_1040-Arbeitsheft-Autismus-im-Beruf-barrierefrei.pdf)

**Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.** (Hrsg.) (2019): Klare Sprache statt Klischees – Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus gestalten lässt. In: REHADAT Wissensreihe, Ausgabe 08. Druck: Frankfurter Werkgemeinschaft e.V.  
[www.rehadat.de/presse-service/alle-publikationen/](http://www.rehadat.de/presse-service/alle-publikationen/)

## Supported Employment

[www.bag-ub.de/seite/428621/ub-in-europa.html](http://www.bag-ub.de/seite/428621/ub-in-europa.html)

[www.bag-ub.de/seite/428623/qualitaet%3A4tsstandards.html](http://www.bag-ub.de/seite/428623/qualitaet%3A4tsstandards.html)

„Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung“ (englische Fassung 2004, deutsche Fassung 2007)

„Handbuch Qualitätsstandards für Unterstützte Beschäftigung“ (englische Fassung 2010, deutsche Fassung 2011)

## Beratungsstellen für Rehabilitation und Teilhabe

### Integrationsämter

[www.bih.de/integrationsaemter/](http://www.bih.de/integrationsaemter/)

### Deutsche Rentenversicherung

[www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Reha/Berufliche-Reha/berufliche-reha\\_node.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Reha/Berufliche-Reha/berufliche-reha_node.html)

### Leichte Sprache

[www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/LS/Home/leichtesprache\\_node.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/LS/Home/leichtesprache_node.html)

### Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

[www.dguv.de/de/index.jsp](http://www.dguv.de/de/index.jsp)

## Leistungen zur Teilhabe im Arbeitsleben

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.** ZB Info 2/2018: [www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-info/leistungen-fuer-schwerbehinderte-menschen-im-beruf/](http://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-info/leistungen-fuer-schwerbehinderte-menschen-im-beruf/)

**Bundesagentur für Arbeit und Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.** 2017: [www.arbeitsagentur.de/datei/dok\\_ba013802.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013802.pdf)

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.** [www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-spezial/finanzielle-leistungen/](http://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-spezial/finanzielle-leistungen/)

## Übergang Schule – Beruf/Berufsvorbereitung

[www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/werkstatttage/berufsfelder-und-videos/berufsfelder-und-videos\\_node.html](http://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/werkstatttage/berufsfelder-und-videos/berufsfelder-und-videos_node.html)

<https://planet-beruf.de>

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/berufetv/start>

[www.bildungsketten.de/SiteGlobals/Forms/bildungsketten/karte/bildungskettenkarte\\_formular.html](http://www.bildungsketten.de/SiteGlobals/Forms/bildungsketten/karte/bildungskettenkarte_formular.html)

[www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/schule/praktische-berufsorientierung/praktische-berufsorientierung](http://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/schule/praktische-berufsorientierung/praktische-berufsorientierung)

[www.bagbbw.de/innovationen/autismus/neues-guetesiegel](http://www.bagbbw.de/innovationen/autismus/neues-guetesiegel)

[www.ueberaus.de/www/berufsvorbereitung.php](http://www.ueberaus.de/www/berufsvorbereitung.php)

[www.servicestelle-jba.de](http://www.servicestelle-jba.de)

## Arbeitsassistenz

**Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung – BAG UB e.V.** (Hrsg.). 3. aktualisierte Auflage 2019. Handbuch Arbeitsassistenz. Online unter: [www.bag-ub.de/seite/428637/handbuch-arbeitsassistenz.html](http://www.bag-ub.de/seite/428637/handbuch-arbeitsassistenz.html)

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen** unter [www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon-a-z/arbeitsassistenz/](http://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon-a-z/arbeitsassistenz/)

## Schwerbehindertenstatus

Erklärvideo zum Grad der Behinderung (GdB) von Rehadat unter [www.talentplus.de/in-beschaeftigung/was-ist-behinderung/erklaervideo-gdb/index.html](http://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/was-ist-behinderung/erklaervideo-gdb/index.html)

[www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-ratgeber/behinderung-und-ausweis/](http://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-ratgeber/behinderung-und-ausweis/)

[www.vdk.de/deutschland/pages/themen/artikel/9196/der-schwerbehindertenausweis](http://www.vdk.de/deutschland/pages/themen/artikel/9196/der-schwerbehindertenausweis)

[www.autismus.de/recht-und-gesellschaft/rechtsratgeber-merkblaetter.html](http://www.autismus.de/recht-und-gesellschaft/rechtsratgeber-merkblaetter.html)

## Nachteilsausgleiche

[www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-ratgeber/nachteilsausgleiche/](http://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-ratgeber/nachteilsausgleiche/)

[www.betanet.de/files/pdf/nachteilsausgleiche-gdb.pdf](http://www.betanet.de/files/pdf/nachteilsausgleiche-gdb.pdf)

## Persönliches Budget

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (Hrsg.). 2022.

Das Persönliche Budget. Jetzt entscheide ich selbst! Eigener Druck. Bonn. Online: [www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a722-persoeliches-budget-broschuere.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a722-persoeliches-budget-broschuere.html)

[www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Persoeliches-Budget/Fragen-und-Antworten/faq-persoeliches-budget.html](http://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Persoeliches-Budget/Fragen-und-Antworten/faq-persoeliches-budget.html)

---

## Impressum:

### Herausgeber:

**autismus** Deutschland e.V.

Bundesverband zur Förderung von

Menschen mit Autismus

Rothenbaumchaussee 15

20148 Hamburg

Tel. 0 40 / 5115604, Fax 0 40 / 5110813

E-Mail: [info@autismus.de](mailto:info@autismus.de)

Internet: [www.autimus.de](http://www.autimus.de)

BAG UB

Bundesarbeitsgemeinschaft für

Unterstützte Beschäftigung e.V.

Schulterblatt 36

20357 Hamburg

Tel. 040 / 432 53 123

E-Mail: [info@bag-ub.de](mailto:info@bag-ub.de)

Internet: [www.bag-ub.de](http://www.bag-ub.de)

Alle Rechte vorbehalten. Die Autor:innen können keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen sowie keine Haftung übernehmen. Seit der Drucklegung des Ratgebers können rechtliche Änderungen eingetreten sein.

### Verfasser:innen:

Kristina Beese, Jörg Bungart, Christian Frese, Christoph Giloi, Sabrina Keesen, Ulrike Reichmann

Wir bedanken uns für die Beiträge von Berit Blesinger (Kap. 10.2), Prof. Dr. Matthias Dalferth, Jens Hansen, Dr. Christine Preißmann, Jan Siefken (Kap. 8), Rainer Wassong

### Erschienen:

1. Auflage 2023

### Layout/Satz:

Doris Busch

