



Fallstudie - Auticon

Entwickelt von Wisamar | Juli, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.

Fallstudie

Name der Organisation/Institution:	Auticon Deutschland GmbH
Standort:	Berlin, Hamburg, Bremen, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München, Stuttgart (in Deutschland)
Größe und Umfang der Organisation:	Groß
Branche/Sektor:	IT-Dienstleistungen und IT-Beratung
Kontaktinformationen (für Rückfragen, falls vorhanden):	Allgemeine Anfragen: info@auticon.de
Weitere Details:	Neurodiversität ist unser Erfolg: Wir sind seit über 10 Jahren in Deutschland erfolgreich, international vertreten und mit mehr als 70 % autistischen Mitarbeitenden sind wir der beste Beweis dafür, dass Neurodiversität eine Bereicherung für jedes Team ist.
Informationsquellen/Referenzen:	https://auticon.com/de/ https://www.enableme.de/de/artikel/auticon-out-of-the-box-denken-mit-system-2185



Falldaten/Inhalte

Zentrale Beobachtung / erkennbarer Schwerpunkt:	Diskriminierung aufgrund von Neurodiversität
Beschreibung und Einzelheiten der Fallstudie	Die Wahl von Auticon als Fallstudie thematisiert die strukturelle und systemische Ausgrenzung neurodiverser Menschen, insbesondere von Menschen im Autismus-Spektrum, vom allgemeinen Arbeitsmarkt. Obwohl sie oft überdurchschnittlich intelligent sind und über technische Fähigkeiten sowie formale Qualifikationen verfügen, stoßen autistische Erwachsene auf massive Hürden bei der Jobsuche. Studien zeigen, dass nur ein geringer Anteil – weniger als 29 % – in Positionen arbeitet, die ihrem Bildungsniveau entsprechen, und ihre Arbeitslosenquote schätzungsweise fünfmal höher ist als die von neurotypischen Menschen. Diese Diskrepanz ist nicht auf mangelnde Kompetenz zurückzuführen, sondern auf Vorurteile in Einstellungsverfahren, soziale Erwartungen am Arbeitsplatz und fehlende strukturelle Unterstützung. Autistische Bewerber*innen scheitern häufig an den üblichen Einstellungsverfahren, die soziales Verhalten und Kommunikationsstile priorisieren, die nicht mit neurodiversen Mustern übereinstimmen. Selbst nach einer Einstellung werden sie oft missverstanden, ausgegrenzt oder können sich aufgrund unflexibler Arbeitskulturen, unzureichender Anpassungen und eines allgemeinen Mangels an Autismusbewusstsein bei Vorgesetzten und Kolleg*innen nicht entfalten. Diese systembedingten Benachteiligungen tragen trotz der starken Arbeitsmotivation vieler autistischer Menschen zu Langzeitarbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und sozialer Isolation bei. Häufig fühlen sie sich dadurch unsichtbar oder nicht wertgeschätzt, was ihr Selbstwertgefühl und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit beeinträchtigt. Auticon setzt sich aktiv gegen diese Ausgrenzung ein, indem das Unternehmen autistische IT-Fachkräfte in Festanstellungen einstellt, individuelle Unterstützung durch Jobcoaches anbietet und aktiv mit Kundenunternehmen zusammenarbeitet, um inklusive und neurodiversitätsbewusste Arbeitsumgebungen zu schaffen. Das Unternehmensmodell erkennt und nutzt nicht nur die Stärken autistischer Menschen, sondern fördert auch einen umfassenderen Kulturwandel hin zu mehr Wertschätzung kognitiver Vielfalt am Arbeitsplatz.
Warum dieser Fall wichtig ist:	Die Auticon Deutschland GmbH wurde aufgrund ihrer Vorreiterrolle als weltweit größtes Unternehmen mit einer mehrheitlich autistischen Belegschaft als Fallstudie ausgewählt. Auf einem Arbeitsmarkt, auf dem autistische Menschen trotz oft überdurchschnittlicher Qualifikationen bis zu fünfmal höhere Arbeitslosenquoten aufweisen, zeigt Auticon, wie systemische Barrieren durch inklusive Geschäftspraktiken überwunden werden können. Mit über 70 % Mitarbeitenden im Autismus-Spektrum beweist Auticon, dass Neurodiversität nicht nur mit leistungsstarken Arbeitsumgebungen vereinbar, sondern sogar ein Wettbewerbsvorteil ist. Ihr einzigartiger Ansatz, soziale Verantwortung mit wirtschaftlichem Erfolg zu verbinden, macht sie zu einem wegweisenden Modell für inklusive Beschäftigung und Unternehmensinnovation.



Aktionsplan – Methoden und Strategien zur Bekämpfung der Bias	Auticon setzt eine Reihe gezielter Strategien ein, um Vorurteile und Barrieren gegenüber neurodiversen Personen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen: - Direkte Beschäftigung: Autistische Menschen werden als feste IT-Berater*innen eingestellt, nicht als Praktikant*innen oder im Rahmen von Zeitarbeitsprogrammen. Dies gewährleistet langfristige Arbeitsplatzsicherheit und Würde. - Unterstützungsinfrastruktur: Jede*r Mitarbeiter*in wird von fest zugeordneten Jobcoaches und Projektmanager*innen unterstützt, die zwischen Mitarbeitenden und Kund*innen vermitteln, um das gegenseitige Verständnis zu fördern und notwendige Anpassungen vorzunehmen. - Stärkenorientierter Fokus: Anstatt zu versuchen, neurodiverses Verhalten zu „normalisieren“, betont Auticon die einzigartigen kognitiven Stärken seiner Mitarbeitenden und gestaltet Arbeitsumgebungen, in denen diese Stärken sich entfalten können. - Aufklärung von Kund*innen: Durch die Zusammenarbeit sammeln Klienten praktische Erfahrungen mit neurodiversen Teams, hinterfragen ihre eigenen Vorurteile und bauen integrative Arbeitsplatzkulturen auf. - Inklusive Werte: Das Unternehmen arbeitet nach dem Prinzip der Inklusion und des Menschenzentrismus – neurodiverse Menschen stehen im Mittelpunkt der Entscheidungsfindung („nichts über uns ohne uns“), und die Messlatte für Inklusion wird in allen Prozessen ständig höher gelegt.
Messbare Ergebnisse und Auswirkungen:	Die Arbeit von Auticon hat sowohl für Einzelpersonen als auch für Organisationen einen bedeutenden und messbaren Einfluss gehabt: - Beschäftigungsergebnisse: Dutzende zuvor unterbeschäftigte oder arbeitslose autistische Fachkräfte arbeiten nun in stabilen, sinnstiftenden Positionen, die ihren Qualifikationen entsprechen. Im Durchschnitt waren viele von ihnen bis zu zwei Jahre arbeitslos, bevor sie zu Auticon kamen. - Stärkung der Mitarbeitenden: Interne Umfragen (z. B. Global Impact Report, Juni 2022) zeigen einen deutlichen Anstieg des Selbstvertrauens, des Selbstwertgefühls und der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter, da ihre Stärken anerkannt und ihre Herausforderungen bewältigt werden. - Organisationsveränderung: Klient*innen berichten von einem gesteigerten Bewusstsein und einer größeren Wertschätzung für die Beiträge neurodiverser Menschen. Wie aus dem Feedback der Kund*innen hervorgeht, entwickeln sich die Wahrnehmungen von Autismus durch die direkte Zusammenarbeit positiv. - Transformation des Arbeitsplatzes:

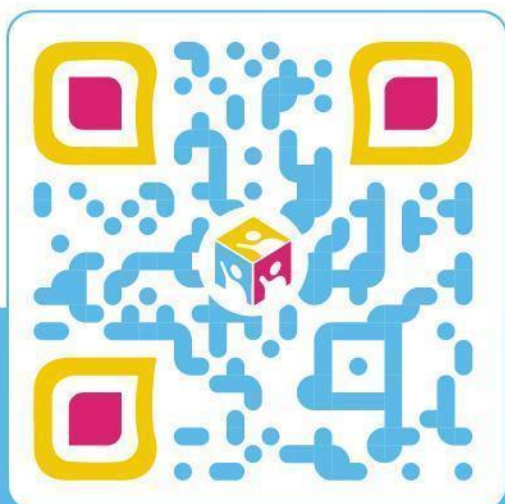


	Das Modell von Auticon fördert integrative Kulturen und dient als Katalysator für Veränderungen in den Organisationen der Kund*innen. Es hilft ihnen, ihre Diversitätsziele zu erreichen und herkömmliche Praktiken der Rekrutierung und der Zusammenarbeit zu überdenken. - Weltweite Anerkennung: Auticon gilt international als Beweis dafür, dass Neurodiversität am Arbeitsplatz nicht nur machbar, sondern auch vorteilhaft ist. Das Unternehmen generiert durch sein nachhaltiges und integratives Geschäftsmodell sowohl wirtschaftlichen als auch sozialen Wert.
Wichtigste Erkenntnisse:	Die Erfahrung von Auticon zeigt, dass die Inklusion neurodiverser Menschen keine Frage der Wohltätigkeit ist, sondern Struktur, Haltung und Engagement erfordert. Standardmäßige Einstellungsverfahren und starre Arbeitsplatznormen schließen qualifizierte autistische Fachkräfte systematisch aus – nicht aufgrund mangelnder Kompetenzen, sondern aufgrund von Vorurteilen und unflexiblen Systemen. Indem Auticon Beschäftigungsmodelle an den Stärken und Bedürfnissen autistischer Menschen ausrichtet – durch direkte Anstellung, Jobcoaching und Schulungen – beweist das Unternehmen, dass Neurodiversität einen messbaren Mehrwert für Wirtschaft und Unternehmenskultur schafft. Zu den wichtigsten Erkenntnissen zählen die Bedeutung langfristiger Verträge, individueller Unterstützung und ein Paradigmenwechsel von defizitorientiertem zu stärkenorientiertem Denken. Inklusion gelingt, wenn sie auf allen Ebenen einer Organisation verankert ist – und nicht nachträglich hinzugefügt wird.
Sonstige Informationen/Anmerkungen:	N / A



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.