

Warum sich Neuroinklusion wirtschaftlich lohnt

Eine Argumentationsgrundlage für HR, Organisations- & Personalentwicklung

Neuroinklusion ist kein Diversity-Nice-to-have. Sie ist ein messbarer Hebel für Produktivität, Mitarbeiterbindung und Innovation – belegt durch harte Zahlen.

DAS POTENZIAL

~1 von 5 Menschen ist neurodivergent – ADHS, Autismus, Legasthenie, Dyskalkulie u.a.

6x wahrscheinlicher sind inklusive Unternehmen innovativ und agil (Deloitte).

DIE ZAHLEN – WAS INKLUSION BRINGT

+28 % Umsatz, 2x Nettogewinn und +30 % Gewinnmarge: So schnitten Unternehmen mit gelebter Behinderungs-Inklusion über vier Jahre ab (Accenture, „Getting to Equal“).

+90–140 % produktiver und mit weniger Fehlern arbeiteten Beschäftigte im „Autism at Work“-Programm von JPMorgan Chase gegenüber neurotypischen Kolleg:innen.

~30 % produktiver sind neurodiverse Teams laut Studien – besonders bei Präzision, Mustererkennung und Problemlösung.

>90 % Mitarbeitendenbindung erreichen strukturierte Neuroinklusions-Programme (SAP, Microsoft, EY) – deutlich über dem Branchenschnitt.

DIE KOSTEN DES NICHTSTUNS

Ausgleichstaxe (Österreich, 2026)

Ab 25 Mitarbeitenden gilt die Beschäftigungspflicht. Pro nicht besetzter Pflichtstelle werden monatlich 344 € (25–99 MA), 485 € (100–399 MA) bzw. 512 € (ab 400 MA) fällig – Jahr für Jahr, ohne jeden Gegenwert.

Unerkannte Belastung & Fluktuation

Ohne passende Bedingungen geraten neurodivergente Mitarbeitende in Überlastung – mit Folgen wie Krankenstand, innerer Kündigung und teurem Talentverlust. Eine Nachbesetzung kostet oft ein Vielfaches eines Monatsgehalts.

Gesetzliche Pflicht: Evaluierung psychischer Belastungen

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtet zur Evaluierung psychischer Belastungen – verbindlich für jedes Unternehmen. Neuroinklusive Maßnahmen sind keine gesetzliche Einzelpflicht, aber die wirksamste Antwort darauf: aus einer Pflichtübung wird ein Wettbewerbsvorteil.

MEHR ALS „DIVERSITY“

Neuroinklusion adressiert nicht ein Imagethema, sondern Leistung, Bindung und Risiko. Wer Arbeitsbedingungen an unterschiedliche Denkweisen anpasst, gewinnt Produktivität und Loyalität – und senkt zugleich rechtliche und personelle Risiken.

HÄUFIGE EINWÄNDE

„Das ist doch nur was für große Konzerne.“

Neuroinklusion beginnt bei einzelnen Maßnahmen – von der Meeting-Struktur bis zur Kommunikationsweise. Sie skaliert mit der Unternehmensgröße, nicht umgekehrt.

„Das kostet uns zu viel.“

Die meisten Maßnahmen sind kostenneutral oder gering investiv – klare Kommunikation, flexible Arbeitszeiten, angepasste Meeting-Formate. Die Kosten des Nichtstuns – Fluktuation, Ausgleichstaxe, Ausfälle – sind in aller Regel höher.

„Ist das nicht Sonderbehandlung gegenüber anderen?“

Neuroinklusive Arbeitsbedingungen nutzen der gesamten Belegschaft. Klare Prozesse und reizarme Umgebungen entlasten alle – nicht nur neurodivergente Mitarbeitende.

WAS JETZT ZU TUN IST

- 1 Status quo erfassen (Audit)** Neuroinklusions-Audit: IST-Analyse von Arbeitsbedingungen, Prozessen und Kultur – risikoarmer Einstieg und Basis für passende Maßnahmen.
- 2 Sensibilisieren** Führungskräfte und Teams für neurodivergente Stärken und Bedarfe schulen.
- 3 Bedingungen anpassen** Reizarme Arbeitsplätze, flexible Zeiten, klare Kommunikation, faire Prozesse.
- 4 Struktur schaffen** Neuroinklusion in HR-Prozesse und die Evaluierung psych. Belastungen integrieren.
- 5 Wirkung messen** Bindung, Produktivität und Zufriedenheit als KPIs verankern.

Neuroinklusion strategisch angehen

Der erste Schritt: ein Neuroinklusions-Audit. Unverbindliche IST-Analyse Ihrer Arbeitsbedingungen, Prozesse und Kultur – als Grundlage für passende Maßnahmen.

Julie Simstich, MSc. – Arbeits- & klinische Psychologin (i.A.), Organisationssoziologin, TEDx-Speakerin. Verbindet über 10 Jahre Erfahrung in der Unternehmensberatung – aktiv seit 2013, extern, für Unternehmen aller Größen (vom Konzern bis zum Start-up) – mit klinisch-psychologischer Fundierung.

hallo@hirnzigartig.at · +43 660 70 18 500 · hirnzigartig.at