



WHITEPAPER · AUSGABE NOVEMBER 2026

Bewerbung mit ADHS und Autismus Leitfaden für Arbeitgeber

Wie HR den Bewerbungsprozess von der Stellenanzeige bis zum Onboarding neuroinklusiv gestaltet, mit dem Leitfaden der Telekom als Vorbild

Für HR, Recruiting, Führungskräfte, Geschäftsführung und Betriebsrat



Julie Simstich, MSc.

Arbeitspsychologin · Klinische Psychologin in Fachausbildung

hirnzigartig.at

Das Wichtigste auf einer Seite

Ein Bewerbungsprozess prüft immer zwei Dinge: ob jemand die Arbeit kann und ob jemand den Prozess kann. Für Menschen mit ADHS, Autismus oder Legasthenie klafft beides oft weit auseinander. Mit wenigen Handgriffen misst dein Verfahren wieder das, was du wissen willst.

Vorab erklären

Ablauf, Dauer, Personen, Ort und Themenblöcke stehen in der Einladung. Das kostet eine Mail und nimmt allen Bewerbenden Unsicherheit.

Anpassungen für alle

Jede Person darf sagen, was sie braucht. Eine Diagnose muss dafür niemand vorlegen.

Können zuerst prüfen

Strukturierte Gespräche und Arbeitsproben sagen spätere Leistung deutlich besser voraus als das freie Gespräch oder die Zahl der Berufsjahre.

Filter prüfen

Rechtschreibfehler als K.-o.-Kriterium oder überhöhte Abschlüsse sortieren Menschen aus, die die Stelle gut ausfüllen könnten.

Onboarding mit Buddy

Eine geschulte Ansprechperson für alle Fragen, auch zu ungeschriebenen Regeln. Dazu das User Manual of Me im Team.

Wissen im Prozess

Geschulte Recruiter:innen sind ein Anfang. Damit das Wissen bleibt, wenn sie gehen, gehört es in Vorlagen, Checklisten und Abläufe.

Inhalt

1	Was die Telekom vorgemacht hat	4
2	Für wen das gedacht ist	5
3	Wo Bewerbungsprozesse hängen bleiben	7
4	Was gute Auswahl vorhersagt	8
5	Die Stellenanzeige	10
6	Die Einladung	11
7	Tests und Online-Assessments	12
8	Das Gespräch	13
9	Entscheidung und Absage	15
10	Onboarding	16
11	Was das Recht sagt	18
12	Was andere vorgemacht haben	20
13	Wie das Wissen im Prozess bleibt	21
14	Selbsttest: Wie neuroinklusiv ist euer Recruiting?	23
15	Über HIRNzigartig	24
	Quellen	25

SO LIEST DU DIESES WHITEPAPER

Du bist ...	Lies zuerst	Zeit
Geschäftsführung	Kurz gefasst · Kapitel 1, 4 und 13	10 Min.
HR und Recruiting	Kapitel 5 bis 11 · Selbsttest	40 Min.
Führungskraft	Kapitel 4, 8 und 10	15 Min.
Betriebsrat, Diversity	Kapitel 2, 11 und 13	15 Min.

Zu den Zahlen: Jede Zahl hat eine Quelle am Ende, mit Land und Stichprobe. Zu neurodivergenten Bewerbenden in Österreich und Deutschland gibt es kaum Studien. Erfahrungen aus unserer Praxis sind gekennzeichnet. Kapitel 11 ist keine verbindliche Rechtsauskunft und ersetzt keine Rechtsberatung.

1 Was die Telekom vorgemacht hat

Die Deutsche Telekom hat ihre neurodivergenten Mitarbeitenden gefragt, wie sich der eigene Bewerbungsprozess anfühlt. Genauer: Sie hat sie prüfen lassen. Die Neurodiversity Community des Konzerns, gegründet von einer autistischen Mitarbeiterin aus der IT und nach eigenen Angaben inzwischen rund 750 Mitglieder weltweit stark, hat sich den Bewerbungsprozess angesehen und Empfehlungen geschrieben. Daraus entstanden ein Leitfaden für neurodivergente Bewerbende und einer für Recruiter:innen. So schildert es die Telekom-Personalmanagerin Ayse Semiz-Ewald im ZDF.¹

Der Leitfaden für Bewerbende liegt öffentlich als PDF im Netz. Er richtet sich an junge Menschen, die sich um einen Ausbildungs- oder Studienplatz bewerben, und erklärt auf zehn Seiten, was auf sie zukommt.² Er ist schlicht geschrieben und erklärt jeden Schritt, bevor er kommt.

GRAFIK 1 Was der Telekom-Leitfaden vorab erklärt



Test erklärt

90 Minuten, drei Teile, ohne „bestanden“ oder „nicht bestanden“



Pausen möglich

Kapitel nacheinander, 14 Tage Zeit



Termin wählbar

auch außerhalb der Stoßzeit



Kommunikation

schriftlich oder mündlich



Begleitung

zum Gesprächsraum, Infos zu Ort und Tool



Netzwerk

Hinweis auf Neurodiversity@Telekom

Zusammengefasst nach: Deutsche Telekom, Ein Guide für neurodivergente Bewerbende (Telekom Ausbildung, ohne Datum). Eigene Darstellung.

Was darin steht

- **Der Onlinetest wird beschrieben, bevor man ihn macht.** Rund 90 Minuten, drei Teile (Interessen, kognitive Leistung, Persönlichkeit), 14 Tage Zeit. Die Kapitel lassen sich nacheinander bearbeiten, Pausen sind also möglich. Und der Test kennt laut Leitfaden kein „bestanden“ oder „nicht bestanden“. Er soll beiden Seiten zeigen, wo Stärken und Interessen liegen.

- **Termine sind verhandelbar.** Wer volle Öffis schlecht verträgt, darf nach einem Termin außerhalb der Stoßzeit fragen. Das steht als Beispiel ausdrücklich drin.
- **Die Kommunikationsform ist wählbar.** Bewerbende können sagen, ob sie lieber schriftlich oder mündlich kommunizieren, und nach Raum, Ort und Online-Tool fragen.
- **Begleitung zum Gesprächsraum** ist als mögliches Bedürfnis genannt.
- **Für das Gespräch gibt es Beispielfragen**, die Bewerbende ihrerseits stellen können: zum Ablauf, zur Feedbackkultur, zu flexiblen Arbeitszeiten, zu Bürowelten.
- **Am Ende verweist der Leitfaden auf das interne Netzwerk Neurodiversity@Telekom.** Wer sich bewirbt, sieht: Hier arbeiten schon Menschen wie ich.

Warum das Vorbild taugt

Diese Maßnahmen brauchen vor allem jemanden, der sie aufschreibt. Die Telekom hat das getan, und zwar mit den Menschen, um die es geht. Diese Reihenfolge ist der eigentliche Wert des Beispiels: Betroffene prüfen den Prozess, das Unternehmen setzt um, das Ergebnis wird für alle sichtbar.

Der Leitfaden fragt nach keiner Diagnose. Er sagt Bewerbenden, dass sie ihre Neurodivergenz ansprechen dürfen, und überlässt ihnen, ob und wie viel sie erzählen. Wer im Test an bestimmten Stellen hängen bleibt, kann das später im Gespräch zur Sprache bringen.



Ein PDF mit zehn Seiten. Mehr braucht der erste Schritt nicht.

Für dich als HR heißt das: Du kannst mit einem Dokument beginnen, das deinen Ablauf ehrlich beschreibt. Die folgenden Kapitel zeigen, was hineingehört und wie du den Prozess dahinter so baust, dass er hält, was das Dokument verspricht.

2 Für wen das gedacht ist

Neurodivergent

Menschen, deren Wahrnehmung und Informationsverarbeitung deutlich vom statistischen Durchschnitt abweicht. Fachlich gemeint sind vor allem ADHS, Autismus, Legasthenie, Dyskalkulie und Dyspraxie. Viele Menschen haben keine Diagnose, manche wissen es selbst nicht.

Anpassung

Eine Änderung am Verfahren, die einer Person ermöglicht zu zeigen, was sie kann: ein anderer Termin, Pausen im Test, Fragen auch schriftlich, ein ruhiger Raum. Die Anforderungen der Stelle bleiben dieselben.

Offenlegung

Die freiwillige Entscheidung einer Person, eine Diagnose oder ein Bedürfnis mitzuteilen. Sie ist nie Voraussetzung für eine Anpassung.

Anpassungen ohne Diagnose

Unsere Haltung dazu ist klar: Anpassungen im Bewerbungsprozess stehen allen offen. Ein Termin außerhalb der Stoßzeit hilft der autistischen Bewerberin, die volle Züge schlecht verträgt. Er hilft genauso dem Bewerber mit Agoraphobie, der Bewerberin mit sozialer Angst und dem Vater, der um acht Uhr sein Kind in den Kindergarten bringt. Niemand muss erklären, warum.

Die Diagnose wird erst an anderer Stelle relevant: wenn es um einen festgestellten Grad der Behinderung geht, um Förderungen oder in Österreich um die Ausgleichstaxe. Für den Bewerbungsprozess selbst spielt sie keine Rolle.

Für die Praxis ist das eine Entlastung. HR muss nichts prüfen, keine Befunde ansehen, nichts dokumentieren, was nicht in eine Bewerbungsakte gehört. Es reicht die Frage: „Was brauchst du, damit du gut zeigen kannst, was du kannst?“

Warum viele nichts sagen

In der EY-Befragung „Global Neuroinclusion at Work“ gaben 63 Prozent der befragten neurodivergenten Beschäftigten an, offen über ihre Neurodivergenz zu sprechen. Gut ein Drittel tut es also nicht. Befragt wurden 1.603 neurodivergente Beschäftigte in 22 Ländern im Jahr 2024, es handelt sich um die Studie eines Beratungsunternehmens.³ Für Österreich oder Deutschland gibt es keine vergleichbaren Zahlen.

Im Bewerbungsprozess dürfte die Zurückhaltung eher größer sein als im laufenden Job, denn dort steht noch nichts fest. Am besten wirkt deshalb ein Verfahren, das allen Bewerbenden dieselben Wahlmöglichkeiten von sich aus anbietet.

3 Wo Bewerbungsprozesse hängen bleiben

In unserer Beratungspraxis begegnen uns drei Stolpersteine immer wieder. Sie betreffen alle Bewerbenden, neurodivergente merken sie meist zuerst.

Fehlende Vorbereitung

Die Interviewerin liest den Lebenslauf im Lift. Die Fragen entstehen im Gespräch. Was eine gute Antwort ist, legt niemand vorher fest. Das Ergebnis ist ein freies Gespräch, und das misst vor allem, wie sympathisch und ähnlich jemand wirkt. Wer Blickkontakt anders hält, länger nachdenkt oder sehr wörtlich antwortet, verliert hier Punkte, die mit der Stelle nichts zu tun haben.

Überlastete Recruiter:innen

Wer dreißig Stellen gleichzeitig betreut, greift zu Abkürzungen. Ein ungerader Lebenslauf wird schneller aussortiert als geprüft. Eine Anfrage nach einem anderen Termin wird zur Last. Anpassungen scheitern dann meist an der Zeit. Deshalb gehören sie in Vorlagen, die mit einem Klick verschickt sind.

Schlechte Filter

Der Tippfehler im Anschreiben als K.-o.-Kriterium. Der Masterabschluss für eine Stelle, die ein Bachelor gut ausfüllt. Fünf Jahre Branchenerfahrung als Pflicht. Solche Filter fühlen sich objektiv an, weil sie für alle gelten. Sie sortieren aber systematisch Menschen aus, etwa mit Legasthenie oder mit einem nicht geradlinigen Werdegang, deren Können damit nichts zu tun hat.

Wie wenig Berufsjahre über spätere Leistung aussagen, zeigt das nächste Kapitel. Bei der Rechtschreibung reicht oft eine Frage: Wird in dieser Stelle tatsächlich ohne Rechtschreibprüfung und ohne Gegenlesen geschrieben? Wenn nein, misst der Filter etwas, das die Stelle nicht verlangt. Kapitel 11 zeigt, warum das auch rechtlich heikel werden kann.

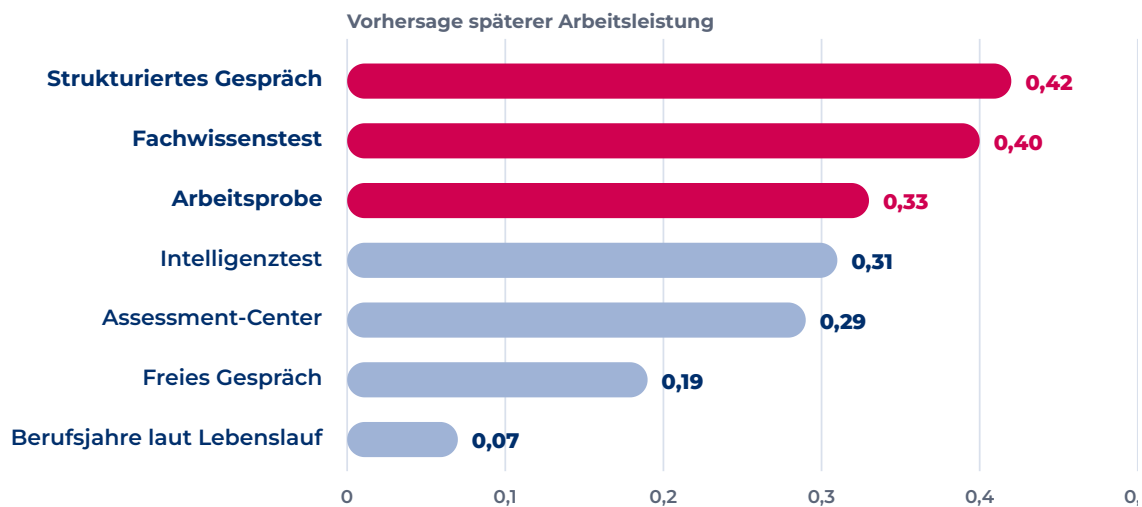
AUS DER PRAXIS

Ein Unternehmen hat sich Neuroinklusio n als strategisches Ziel gesetzt und wollte sie im Recruiting strukturell verankern. Wir haben dort die Prozesse angepasst und die Recruiter:innen für neuroinklusives Recruiting geschult. Der Einstieg war bewusst schlicht: den eigenen Prozess einmal von außen ansehen. Wie das geht, beschreibt Kapitel 13.

4 Was gute Auswahl vorhersagt

Welches Auswahlverfahren spätere Arbeitsleistung wie gut vorhersagt, hat die Personalpsychologie über Jahrzehnte gemessen. Die aktuell maßgebliche Auswertung stammt von Paul Sackett und Kolleg:innen aus dem Jahr 2022. Sie haben frühere Meta-Analysen neu berechnet, weil statistische Korrekturen die Werte vieler Verfahren zu hoch angesetzt hatten.⁴

GRAFIK 2 Wie gut ein Verfahren spätere Leistung vorhersagt



Mittlere operative Validität (0 = keine Vorhersage, 1 = perfekte Vorhersage). Quelle: Sackett, Zhang, Berry & Lievens (2022), Journal of Applied Psychology. Mittelwerte über viele Studien, die Spannweite ist groß.

Verfahren	Vorhersage	Was es misst	Worauf du achten musst
Strukturiertes Gespräch (gleiche Fragen, festgelegte Kriterien)	0,42	Wie jemand konkrete Situationen der Stelle angeht	Wer unter Zeitdruck schwer ins Reden kommt, braucht den Ablauf vorab und Zeit zum Nachdenken.
Fachwissenstest	0,40	Ob jemand das Fach beherrscht	Wer das Fach nicht beherrscht, fällt durch. So soll es sein.
Arbeitsprobe (eine echte Aufgabe aus dem Job)	0,33	Ob jemand die Arbeit kann	Rahmen klären: Zeit, Hilfsmittel, Umgebung.
Intelligenztest	0,31	Allgemeine Denkfähigkeit	Bei engen Zeitlimits fließt das Tempo stark ein.
Assessment-Center	0,29	Verhalten in gestellten Situationen unter Beobachtung	Aufwendig. Benachteiligt alle, die unter Beobachtung schlechter sind als allein.

Freies Gespräch („Erzähl mal von dir“)	0,19	Ersteindruck, Sympathie, Ähnlichkeit	Das Können prüft hier niemand.
Berufsjahre laut Lebenslauf	0,07	Wie lange jemand irgendwo war	Sagt über Leistung fast nichts. Quereinsteiger:innen fallen heraus.

Lies die Tabelle von unten nach oben. Lebenslauf und freies Gespräch, mit denen die meisten Verfahren beginnen, stehen ganz unten. Oben stehen die Verfahren, die Vorbereitung kosten: Fragen aufschreiben, eine Aufgabe bauen, vorher festlegen, was zählt. Gemeint sind Mittelwerte. Beim strukturierten Gespräch etwa streuen die Werte je nach Studie stark, und wie gut es wirkt, hängt an seiner Qualität. Eine Auswertung eigens für Österreich oder Deutschland gibt es nicht.

Arbeitsproben an den Anfang

Wir empfehlen, wo immer es die Stelle erlaubt, eine Arbeitsprobe. Sie prüft direkt, was später verlangt wird, und sie ist für viele neurodivergente Menschen fairer als ein Gespräch über sich selbst. Gute Arbeitsproben sind kurz und echt: ein Kundenfall auf einer Seite für den Vertrieb, ein kleines Problem aus dem letzten Sprint für die Entwicklung, ein Posteingang mit einigen Mails und der Frage, was zuerst drankommt, für die Sachbearbeitung.

Am meisten erfährst du, wenn du kombinierst: eine Arbeitsprobe und ein strukturiertes Gespräch, beide mit vorher festgelegten Kriterien.

Eignungsdiagnostik bei Führungsstellen

Bei Führungsstellen lohnt der Blick auf geprüfte Testverfahren besonders. Eine Studie mit 379 Führungskräften aus sieben internationalen Unternehmen fand: Als am wirksamsten erlebt wurden Führungskräfte, deren Intelligenz rund 1,2 Standardabweichungen über dem Durchschnitt ihres Teams lag, also etwa 18 IQ-Punkte. Lag der Abstand deutlich höher, sank die erlebte Wirksamkeit wieder.⁵

Unsere Einschätzung dazu: Wo es mit einer Führungskraft immer wieder Probleme gibt oder die Fluktuation im Team hoch ist, wird eine fundierte Eignungsdiagnostik vor der nächsten Besetzung umso wichtiger. Sie sollte mit Verfahren arbeiten, die wissenschaftliche Gütekriterien erfüllen, und für alle Bewerbenden mit denselben Möglichkeiten zu Anpassungen laufen, die Kapitel 7 beschreibt.

Die Stellenanzeige

Die Anzeige entscheidet, wer sich überhaupt bewirbt. Wer bei der dritten Muss-Anforderung hängen bleibt, die mit der Arbeit wenig zu tun hat, schickt nichts ab. Das Unternehmen erfährt nie, wen es verloren hat.

Die Organisation myAbility empfiehlt Unternehmen in ihrem Talent Programm Wien 2026 unter anderem ein übersichtliches Layout, realistische Anforderungen, Angaben zu Arbeitszeiten, Arbeitsumfeld, möglichen Anpassungen und Gehalt, eine Kontaktmöglichkeit per Telefon und Mail sowie Hinweise zum weiteren Ablauf.⁶

CHECKLISTE ZUM ÜBERNEHMEN

Stellenanzeige prüfen

- ✓ Die Aufgaben stehen vor den Anforderungen und sind konkret beschrieben.
- ✓ Muss- und Kann-Anforderungen sind getrennt. Jede Muss-Anforderung hält der Frage stand: Scheitert jemand ohne sie in den ersten sechs Monaten?
- ✓ Abschlüsse sind nur dort Pflicht, wo die Tätigkeit oder eine gesetzliche Vorgabe sie tatsächlich verlangt.
- ✓ Keine Persönlichkeits-Floskeln wie „kommunikationsstark“ oder „belastbar“ ohne Bezug zur Aufgabe.
- ✓ Arbeitszeit, Arbeitsort, Homeoffice-Möglichkeit und Arbeitsumgebung (Großraum, Einzelbüro) sind genannt.
- ✓ Gehalt oder Gehaltsrahmen ist angegeben.
- ✓ Der Ablauf des Verfahrens steht in zwei, drei Sätzen drin: Schritte, ungefähre Dauer, wann es Rückmeldung gibt.
- ✓ Ein Satz lädt ein, Anpassungen anzufragen, ohne Begründung.
- ✓ Eine Ansprechperson ist mit Name, Mail und Telefon genannt.
- ✓ Die Bewerbung ist auch ohne Anschreiben oder in anderer Form möglich, etwa als kurze Sprachnachricht.

Satz für jede Stellenanzeige

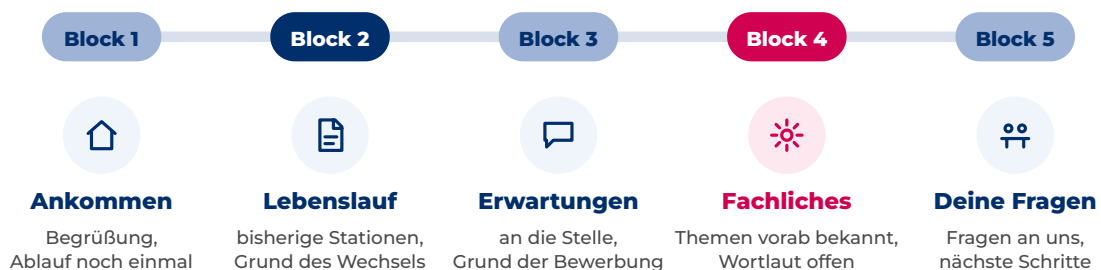
Am Ende der Anzeige, vor den Kontaktdaten.

„So läuft deine Bewerbung ab: Nach deiner Bewerbung melden wir uns innerhalb von [X] Tagen. Danach folgen [ein Gespräch von etwa 60 Minuten / eine kurze Arbeitsprobe]. Alle Details bekommst du vorab schriftlich. Wenn du für einen Schritt etwas brauchst, etwa einen anderen Termin, Pausen, die Fragen auch schriftlich oder ein Gespräch online, sag es uns. Du musst dafür nichts begründen. Ansprechperson: [Name], [Mail], [Telefon].“

6 Die Einladung

Die Einladung ist der günstigste Hebel im ganzen Verfahren. Eine gute Einladung beantwortet alle Fragen, die sich sonst über Tage im Kopf drehen: Wer sitzt mir gegenüber? Wie lange dauert es? Wo genau ist der Raum? Was wird gefragt?

GRAFIK 3 Das Gespräch in Blöcken



Vorab bekannt: Blöcke und Themen. Offen: der Wortlaut der Fachfragen.

Beispiel für einen Gesprächsablauf, den Bewerbende vorab erhalten. Blöcke eins bis vier nach unserer Empfehlung, Block fünf als Ergänzung.

Wie viel du vorab verrätst

Ob man die Interviewfragen vorab schicken soll, sehen wir differenziert. Bei-
des hat Vor- und Nachteile. Den genauen Wortlaut aller Fragen vorab zu nen-
nen, halten wir für schwierig, weil sich manche dann zu sehr vorbereiten und
Antworten auswendig lernen. Bei allgemeinen Fragen zur Person und zu den

bisherigen Stationen spricht nichts dagegen. Für die fachlichen Fragen empfehlen wir, nur die Themen zu nennen, so wie in der Grafik oben. Damit wissen alle, worauf sie sich einstellen, und das Gespräch prüft trotzdem, wie jemand mit einer fachlichen Frage umgeht, deren Wortlaut neu ist.

VORLAGE ZUM ÜBERNEHMEN

Einladung zum Gespräch

Für alle Bewerbenden gleich. Eckige Klammern ersetzen.

Betreff: Einladung zum Gespräch am [Datum] – [Stelle]

Hallo [Name],

danke für deine Bewerbung. Wir möchten dich gern kennenlernen.

Wann und wo: [Datum], [Uhrzeit], Dauer etwa [60] Minuten. [Adresse, Eingang, Stockwerk, Raum] / [Link zum Online-Gespräch, Tool]. [Ein Foto vom Eingang und vom Raum hängt an.]

Wer: [Name, Rolle] und [Name, Rolle].

Ablauf: 1. Ankommen. 2. Dein Lebenslauf: bisherige Stationen und warum du wechseln möchtest. 3. Deine Erwartungen an die Stelle und warum du dich bewirbst. 4. Fachliche Fragen zu [Themen]. 5. Deine Fragen an uns.

Danach: Wir melden uns bis [Datum].

Wenn ein anderer Termin besser passt, etwa außerhalb der Stoßzeit, oder wenn du etwas brauchst, damit du gut zeigen kannst, was du kannst, schreib uns einfach. Zum Beispiel: Gespräch online, die Fragen auch schriftlich vor dir, Pausen, ein ruhiger Raum, eine Begleitperson. Eine Begründung brauchen wir nicht.

Viele Grüße

[Name, Telefon]

7 Tests und Online-Assessments

Online-Tests sind für viele Unternehmen die erste Hürde nach der Bewerbung. Für Menschen mit ADHS, Autismus, Legasthenie oder Dyskalkulie hängt das Ergebnis dabei manchmal mehr an den Bedingungen als am Können: am Zeitlimit, am Ort, an der Tageszeit.

Die Telekom hat zwei dieser Bedingungen geöffnet. Der Test lässt sich in Abschnitten mit Pausen machen, und Bewerbende haben 14 Tage Zeit, ihn zu absolvieren. Bewerbende bekommen außerdem den Tipp, ihn zu einer Zeit zu machen, in der sie nicht hungrig oder müde sind, und an einem ruhigen Ort.²

Transparenz in der Einladung

Unsere Haltung zum Nachteilsausgleich bei Tests: Offen und inklusiv ins Gespräch gehen, am besten gleich schriftlich in der Einladung zum Test. Dort steht, dass Bewerbende dem Unternehmen vorab mitteilen können, wenn sie etwa eine ADHS, einen Autismus, eine Legasthenie oder eine Dyskalkulie haben, und dass das Unternehmen dann flexibel reagiert. Entscheidend sind Transparenz und erkennbare Bereitschaft.

TEXTBAUSTEIN ZUM ÜBERNEHMEN

Hinweis in der Einladung zum Test

„Der Test dauert etwa [X] Minuten und besteht aus [Teile]. Du kannst [zwischen den Teilen Pausen machen / ihn innerhalb von [X] Tagen starten]. Such dir dafür eine ruhige Zeit und einen ruhigen Ort.

Wenn du zum Beispiel ADHS, Autismus, eine Legasthenie oder eine Dyskalkulie hast oder aus einem anderen Grund unter Testbedingungen nicht zeigen kannst, was du kannst, sag es uns gern vorher. Dann finden wir gemeinsam eine Lösung, etwa mehr Zeit oder ein anderes Format. Was du uns schreibst, bleibt bei [Name] und fließt nicht in die Bewertung ein.“

WAS HR MIT DEM TESTANBIETER KLÄREN SOLLTE

- Welche Teile haben ein Zeitlimit, und misst das Zeitlimit etwas, das die Stelle verlangt?
- Lässt sich die Zeit für einzelne Personen verlängern, und wie wird das Ergebnis dann ausgewertet?
- Funktioniert der Test mit Vorlesefunktion, Bildschirmleupe und anderen Hilfsmitteln?
- Gibt es Pausen zwischen den Teilen?
- Erfüllt das Verfahren wissenschaftliche Gütekriterien, und für welche Stellen ist es geprüft?

8

Das Gespräch

Ein strukturiertes Gespräch hat feste Fragen, die allen gestellt werden, und Kriterien, die vorher feststehen. Das ist das Verfahren mit der höchsten Vorhersagekraft aus Kapitel 4. Es hat einen zweiten Vorteil: Es lässt sich anpassen, ohne dass die Vergleichbarkeit leidet.

Fragen, die verstanden werden

Eine britische Studie der Universität Bath hat das genauer untersucht. 25 autistische und 25 nicht autistische Erwachsene führten zwei Probe-Vorstellungsgespräche, im Abstand von rund sechs Monaten. Im ersten Durchgang mit üblichen, offenen Fragen bewerteten Fachleute aus dem Personalbereich die autistischen Teilnehmenden schlechter. Für den zweiten Durchgang wurden die Fragen angepasst: in Teilfragen zerlegt, mit der Bitte um konkrete Beispiele und zusätzlich schriftlich vorgelegt. Die Bewertungen stiegen für beide Gruppen, für die autistischen Teilnehmenden besonders. Der Abstand zwischen den Gruppen wurde kleiner.⁷ Es ist eine erste Evaluation mit kleiner Stichprobe. Sie zeigt aber, wohin die Richtung geht: Klare Fragen helfen allen.

Übliche Frage	Klarere Fassung
„Erzähl mal von dir.“	„Welche zwei Aufgaben aus deinem letzten Job haben am meisten mit dieser Stelle zu tun? Was genau hast du dabei gemacht?“
„Was sind deine Stärken?“	„Bei welcher Aufgabe hast du zuletzt ein gutes Ergebnis erzielt? Was war die Aufgabe, was hast du getan, was kam heraus?“
„Wo siehst du dich in fünf Jahren?“	„Welche Aufgaben möchtest du in den nächsten zwei Jahren übernehmen, und was möchtest du dafür lernen?“
„Wie gehst du mit Stress um?“	„Denk an eine Woche mit mehreren Fristen. Wie hast du entschieden, was du zuerst machst?“

Eigene Beispiele für Umformulierungen nach dem Prinzip der Studie.

Was im Raum hilft

- Ein ruhiger Raum ohne Durchgangsverkehr, das Licht nicht grell, die Sitzordnung so, dass niemand mit dem Rücken zur Tür sitzt.
- Namensschilder auf dem Tisch, wenn nicht vorab klar war, wer dabei ist.
- Smalltalk kurz halten und die Eingangsfrage konkret stellen: „Möchtest du Wasser oder Kaffee?“
- Die Fragen zusätzlich auf einem Blatt oder am Bildschirm zeigen.
- Notizen der Bewerbenden ausdrücklich erlauben. Der Telekom-Leitfaden empfiehlt Bewerbenden sogar, sich Antworten stichpunktartig mitzuschreiben.²
- Pausen zum Nachdenken aushalten und Nachfragen anbieten: „Soll ich die Frage anders stellen?“

Was du bewertest

Bewertet wird der Inhalt der Antwort anhand der vorher festgelegten Kriterien. Blickkontakt, Händedruck, Sitzhaltung, Tempo und Smalltalk gehören nicht dazu, außer die Stelle verlangt genau das. Bei Stellen mit viel Kundenkontakt kann das der Fall sein. Prüfe es dann bewusst.

VORLAGE ZUM ÜBERNEHMEN

Bewertungsbogen für das strukturierte Gespräch

Pro Frage vorher festlegen, woran eine gute Antwort zu erkennen ist. Jede Person im Gremium bewertet zuerst allein.

Block und Frage	Kriterien für 1 / 3 / 5 Punkte
Lebenslauf: Welche Aufgaben passen zur Stelle?	
Erwartungen: Was soll die Stelle bieten?	
Fachlich 1:	
Fachlich 2:	
Arbeitsprobe:	
Angefragte Anpassungen umgesetzt?	

9 Entscheidung und Absage

Die Entscheidung fällt anhand der Kriterien, die vor dem ersten Gespräch feststanden. Wer danach etwas hinzufügt, etwa „hat nicht ins Team gepasst“, sollte es benennen können: Welche Aufgabe, welches Verhalten, welcher Bezug zur Stelle?

myAbility empfiehlt, Absagen ehrlich zu begründen.⁶ Für viele neurodivergente Menschen ist eine Absage ohne Begründung schwer einzuordnen. Ein Satz zum Ergebnis der Arbeitsprobe oder zu einer fehlenden fachlichen Vor-

aussetzung hilft beim Einordnen. Was du schreibst, muss sich auf die vorher festgelegten Kriterien stützen. Eine Diagnose oder eine angefragte Anpassung hat in einer Absage nichts verloren.

Dokumentieren lohnt sich. Halte fest, welche Kriterien galten, wie jede Person bewertet wurde und welche Anpassungen angefragt und umgesetzt wurden. Das hilft dir, die Entscheidung später zu begründen, auch gegenüber dem Betriebsrat oder vor Gericht. Kapitel 11 erklärt, warum.

10 Onboarding

Mit der Zusage beginnt der Teil, an dem viele Einstellungen scheitern, obwohl die Auswahl gepasst hat. Die ersten Wochen sind voller ungeschriebener Regeln: Wer darf wen wann stören? Wie formell sind Mails? Was zieht man an? Wo isst man zu Mittag, und muss man mit?

Ein Buddy für die ungeschriebenen Regeln

Wir empfehlen ein Buddy-System. Eine Person aus dem Team begleitet die neue Kollegin oder den neuen Kollegen durch die ersten Monate. Bei ihr darf man jede Frage stellen, auch die, die man sich bei der Führungskraft nicht zu stellen traut: nach impliziten Regeln, nach dem Dresscode, nach dem richtigen Ton. Buddies sollten dafür eine kurze Schulung zum Thema Neurodivergenz bekommen haben.

Das User Manual of Me

Das User Manual of Me ist eine freiwillige Selbstbeschreibung mit 16 Fragen zu Arbeitsweise, Energie, Kommunikation und Warnsignalen. Am besten hat das Team es schon ausgefüllt, bevor jemand Neues kommt. Dann kann die neue Person die Manuals der anderen lesen, und das Team lernt sie über ihr eigenes Manual kennen. Es lässt sich auch gemeinsam mit der Führungskraft erarbeiten.

User Manual of Me

16 Fragen in drei Bereichen: Basis und Arbeitsweise, Motor und Kernbedürfnisse, Team und Interaktion. Freiwillig, für alle im Team. Die Führungskraft beginnt.

User Manual of Me

NEUROERGONOMIE & ZUSAMMENARBEIT

Name: _____

BASIS & ARBEITSWEISE	MEIN MOTOR & KERNBEDÜRFNISSE	TEAM & INTERAKTION
1. Betriebssystem Wie nehme ich Infos am besten auf (Text, Audio, visuell)? Wie strukturiere ich meine Gedanken?	7. Energie & Rhythmus Wann habe ich Hochphasen (Uhrzeit)? Was gibt mir Energie (z.B. Troubleshooting, Detailarbeit...) und was zieht mir den Stecker (z.B. Große Meetings, Verhandlungen, etc.)?	11. Kommunikations-Stil Wie direkt bin ich? Smalltalk oder direkt zur Sache? Asynchron oder synchron?
2. Ideale Umgebung Wie sieht mein perfekter Arbeitsplatz aus? Wie viel Lärm, Licht oder Bewegung brauche/vermeide ich?	8. Gebrauchsanweisung Wie starte ich am besten in Aufgaben? Brauche ich harte Deadlines, Sparring-Buddies, oder völlige Freiheit?	12. Co-Creation Wie entwickle ich am liebsten Ideen mit anderen? (z.B. erst asynchron, dann Meetings, etc.).
3. Enablement Welche Tools/Ressourcen brauche ich konkret für exzellente Arbeit?	9. Meine Eigenheiten Was dürft ihr bei mir NIE persönlich nehmen? (z.B. fehlender Blickkontakt, sehr direkte Antworten, etc.).	13. Sichtbarkeit Wie zeige ich am besten Fortschritte, ohne mich kontrolliert zu fühlen?
4. Leitplanken Wie viel Freiraum vs. Struktur brauche ich? Wie detailliert muss ein Briefing sein?	10. Notfall-Protokoll Wie nehme ich kritisches Feedback am besten an? Wie möchte ich bei Fehlern begleitet werden?	14. Soziale Batterie Wie halte ich es mit Pausen und Teamevents?
5. Fokus-Schutz Wie und wann darf man mich bei wichtigen Dingen unterbrechen? Woran merken andere, dass ich nicht gestört werden sollte?		15. Warnsignale Woran merken andere, dass ich überlastet bin? (z.B. Ich werde still, verliere mich in Details, etc.).
6. Meine Superkräfte Wofür sollte man mich unbedingt ins Boot holen? (z.B. Mustererkennung, Krisenmanagement, Kreatives, etc.).		16. Wachstum Wie lerne ich am besten Neues? Wie groß ist mein Entwicklungsbedürfnis?

User Manual of Me als PDF herunterladen →

hirnzigartig.at/wp-content/uploads/2026/10/User-Manual-of-Me-Hirnzigartig-Canvas-3.pdf

CHECKLISTE ZUM ÜBERNEHMEN

Die ersten vier Wochen

- ✓ Vor dem ersten Tag: Ablauf der ersten Woche schriftlich schicken, mit Uhrzeiten, Personen und Räumen.
- ✓ Angefragte Anpassungen aus dem Bewerbungsprozess sind am ersten Tag umgesetzt.
- ✓ Der Buddy ist benannt, geschult und hat sich vorab gemeldet.
- ✓ Arbeitsplatz, Hilfsmittel und Regeln zu Kopfhörern, Homeoffice und Pausen sind erklärt.
- ✓ Erste Aufgaben sind schriftlich beschrieben, mit Ziel und Frist.
- ✓ Das Team hat seine User Manuals geteilt, die neue Person entscheidet selbst, ob und wann sie ihres teilt.
- ✓ Nach zwei und nach vier Wochen gibt es ein kurzes Gespräch: Was läuft gut, was braucht es noch?

11

Was das Recht sagt

Für die Personalauswahl gilt in Österreich und in Deutschland ein Diskriminierungsverbot wegen Behinderung. Es schützt auch Menschen ohne festgestellten Grad der Behinderung. Ob ADHS, Autismus oder Legasthenie im Einzelfall als Behinderung gelten, hängt von ihren Auswirkungen ab. Für Legasthenie hat das deutsche Bundesverfassungsgericht 2023 festgehalten, dass sie eine Behinderung im Sinne des Grundgesetzes ist. Anlass waren Vermerke im Abiturzeugnis.⁸ Dieses Kapitel gibt einen Überblick nach dem Stand vom 1. November 2026. Es ist keine verbindliche Rechtsauskunft und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.

ÖSTERREICH

Diskriminierungsverbot. Nach dem Behinderteneinstellungsgesetz darf niemand bei der Begründung eines Dienstverhältnisses aufgrund einer Behinderung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Ein festgestellter Grad der Behinderung ist dafür nicht nötig. Als Behinderung gilt die Auswirkung einer voraussichtlich länger als sechs Monate dauernden Funktionsbeeinträchtigung, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Die Regeln gelten für privatrechtliche Dienstverhältnisse und für den Bund. Dienstverhältnisse zu Ländern und Gemeinden sind ausgenommen.⁹

Neutrale Kriterien. Auch dem Anschein nach neutrale Kriterien und Verfahren können diskriminieren, wenn sie Menschen mit Behinderung in besonderer Weise benachteiligen können und nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind. Ist die völlige Beseitigung einer Barriere un-

verhältnismäßig, muss der Arbeitgeber mit zumutbaren Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung erreichen. Ob eine Belastung unverhältnismäßig ist, richtet sich unter anderem nach dem Aufwand, der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und möglichen Förderungen.⁹

Folgen. Hätte die Person die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl bekommen, stehen ihr Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung zu, zusammen mindestens zwei Monatsentgelte. Bis zu 500 Euro sind es, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass der einzige Schaden die nicht berücksichtigte Bewerbung ist. Die Person muss die Diskriminierung glaubhaft machen. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass ein anderes Motiv wahrscheinlicher ausschlaggebend war. Für die Klage gilt eine Frist von sechs Monaten ab Zugang der Absage. Vorher ist ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice verpflichtend, in dem kostenlos Mediation möglich ist.^{9, 10}

Fragen im Gespräch. Ein ausdrückliches gesetzliches Frageverbot gibt es nicht, die Grenzen ergeben sich aus der Rechtsprechung und dem Diskriminierungsschutz. Nach dem Leitfaden der Wirtschaftskammer sind Fragen nach dem Gesundheitszustand grundsätzlich unzulässig, und die Frage nach einer Behinderung müssen Bewerbende nicht wahrheitsgemäß beantworten. Ausnahmen gelten etwa, wenn der Gesundheitszustand eine gesetzliche Voraussetzung für die Tätigkeit ist oder eine Krankheit andere gefährdet. Von sich aus offenlegen müssen Bewerbende eine Behinderung nur, wenn sie die Tätigkeit deshalb nicht ausüben können.^{11, 12}

Beschäftigungspflicht. Ab 25 Beschäftigten ist auf je 25 Beschäftigte eine begünstigte behinderte Person einzustellen, also eine Person mit einem festgestellten Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent. Für jede nicht besetzte Pflichtstelle schreibt das Sozialministeriumservice eine Ausgleichstaxe vor. 2026 beträgt sie monatlich 344 Euro, ab 100 Beschäftigten 485 Euro und ab 400 Beschäftigten 512 Euro.¹³

DEUTSCHLAND

Benachteiligungsverbot. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Benachteiligungen wegen einer Behinderung ausdrücklich auch bei Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen. Es gilt nach überwiegender Auffassung unabhängig vom Grad der Behinderung. Mittelbar benachteiligen können auch dem Anschein nach neutrale Kriterien, wenn sie nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sowie angemessen und erforderlich sind. Stellen dürfen nicht benachteiligend ausgeschrieben werden.¹⁴

Folgen. Bei einem Verstoß kann die Person Schadensersatz und eine angemessene Entschädigung verlangen. Hätte sie die Stelle auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht bekommen, ist die Entschädigung auf drei Monatsgehälter begrenzt. Legt die Person Indizien vor, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß vorlag. Der Anspruch muss derzeit innerhalb von zwei Monaten ab Zugang der Absage schriftlich geltend gemacht werden, sofern ein Tarifvertrag nichts anderes regelt. Für die Klage bleiben danach drei Monate.¹⁴ Ein Regierungsentwurf zur Reform des AGG sieht vier statt zwei Monate vor. Ob und wann er beschlossen wird, ist nach aktuellem Stand offen. Bis dahin gilt die Frist von zwei Monaten.¹⁵

Schwerbehinderte Bewerbende. Arbeitgeber müssen prüfen, ob freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, und dafür frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufnehmen. Öffentliche Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerbende zum Vorstellungsgespräch einladen, außer die fachliche Eignung fehlt offensichtlich. Einen ausdrücklichen Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit regelt das SGB IX für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte, soweit er zumutbar ist.¹⁶

Fragen im Gespräch. Die Frage nach einer Schwerbehinderung ohne Bezug zur Tätigkeit hat das Hessische Landesarbeitsgericht 2010 vor der Einstellung für unzulässig erklärt. Das Bundesarbeitsgericht hielt sie im Jahr 2000, vor Inkrafttreten des AGG, noch für zulässig und hat die Frage für die Bewerbungsphase seither nicht abschließend neu entschieden. Im bestehenden Arbeitsverhältnis hält es sie jedenfalls nach sechs Monaten für zulässig.¹⁷

Was das für deinen Prozess heißt

- **Frag nach dem Bedarf.** „Was brauchst du, damit du gut zeigen kannst, was du kannst?“ bezieht sich auf das Verfahren und kommt ohne Diagnose aus. Fragen nach Diagnose, Krankheit oder Beeinträchtigung lässt du weg, außer die Tätigkeit verlangt sie ausnahmsweise.
- **Prüf deine Filter.** Rechtschreibung als K.-o.-Kriterium, Abschlüsse über dem Bedarf, enge Zeitlimits im Test: Für jedes neutrale Kriterium solltest du sagen können, welches Ziel es verfolgt und warum es dafür angemessen und erforderlich ist.
- **Dokumentier Kriterien und Anpassungen.** In beiden Ländern kann die Beweislast im Streitfall auf den Arbeitgeber übergehen. Eine saubere Dokumentation aus Kapitel 9 hilft dir dann.
- **Behandle Angaben vertraulich.** Gesundheitsdaten gehören nach Art. 9 DSGVO zu den besonders geschützten Daten.¹⁸ Wer sie erfährt, nutzt sie nur für die Anpassung.

Hinweis: Die rechtlichen Informationen in diesem Kapitel sind keine verbindliche Rechtsauskunft und ersetzen keine Rechtsberatung. Sie geben den Stand vom 1. November 2026 wieder. Für Entscheidungen im Einzelfall wende dich an eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt.

12

Was andere vorgemacht haben

Auch andere haben Beispiele veröffentlicht. Ein Blick auf weitere öffentlich zugängliche Beispiele zeigt, wie unterschiedlich Unternehmen und Organisationen das Thema angehen.

- **SAP, Deutschland.** Über das Programm Autism at Work können sich autistische Menschen initiativ bewerben. Nach einem Kennenlerngespräch bewerben sie sich auf regulär ausgeschriebene Stellen. Das Programmteam begleitet die Bewerbung und hilft beim Verständnis der Anforderungen. Im Arbeitsalltag

nennt SAP individuelle Vorkehrungen wie Geräuschreduktion, flexible Zeiten und visuelle Strukturierung sowie Mentoring.¹⁹

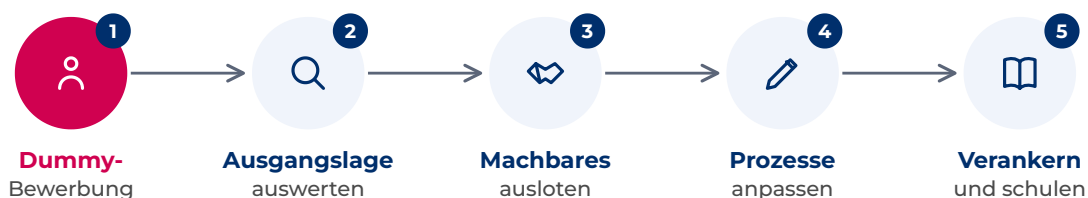
- **Deloitte, Großbritannien.** Das Beratungsunternehmen hat zwei Arbeitshefte für Recruiter:innen veröffentlicht. Sie beruhen auf einem internen Training und sollen Recruiter:innen sicherer machen, wenn es um Anpassungen und um das Gespräch über Stärken und Unterstützungsbedarf geht. Beide stehen kostenlos zum Download.²⁰
- **myAbility, Österreich.** Im Talent Programm Wien gibt die Organisation Unternehmen konkrete Empfehlungen für Stellenanzeige, Einladung und Auswahlverfahren, von realistischen Anforderungen bis zur ehrlich begründeten Absage.⁶

Die Ansätze unterscheiden sich in Aufwand und Reichweite. Für die meisten Unternehmen in Österreich und Deutschland ist der Weg der Telekom der naheliegende Einstieg: Er macht den Ablauf für alle Bewerbenden transparent und kostet wenig.

13 Wie das Wissen im Prozess bleibt

Recruiter:innen zu schulen, ist sinnvoll. Es hat eine Schwäche: Wenn sie das Unternehmen verlassen, und das kommt vor, geht das Wissen mit. Wir legen deshalb Wert darauf, Anpassungen im System zu verankern. Das Wissen muss in die Prozesse wandern, damit es bleibt.

GRAFIK 4 So läuft eine Neuroinklusions-Beratung mit Schwerpunkt Recruiting



Das Wissen landet in Vorlagen, Checklisten und Abläufen

Ablauf aus unserer Beratungspraxis. Umfang und Dauer richten sich nach dem Unternehmen.

Der Blick von außen

Am sinnvollsten ist es, sich den gesamten Prozess anzusehen. Wir durchlaufen den Recruiting-Prozess dafür einmal selbst mit einer Dummy-Bewerbung, so wie er im Unternehmen standardmäßig läuft. Das Ergebnis ist die Ausgangslage. Danach wird gemeinsam ausgelotet, welche Veränderungen machbar sind und zum Unternehmen und seinen Zielen passen. Dann werden die Prozesse angepasst. Eine Schulung der Recruiter:innen läuft dabei oft indirekt mit.

Wer macht was?

Rolle	Aufgabe im neuroinklusiven Recruiting
Geschäftsführung	Setzt Neuroinklusion als Ziel, gibt Zeit und Budget frei, fragt nach dem Stand.
HR und Recruiting	Pflegt Vorlagen für Anzeige, Einladung, Test und Absage, nimmt Anfragen nach Anpassungen entgegen, dokumentiert.
Führungskräfte	Legen mit HR Aufgaben, Muss-Anforderungen und Kriterien fest, bauen die Arbeitsprobe, führen strukturierte Gespräche.
Buddy	Begleitet das Onboarding, beantwortet Fragen zu ungeschriebenen Regeln.
Betriebsrat, Behindertenvertrauensperson	Werden früh eingebunden, kennen den Ablauf, sind Ansprechpersonen für Beschäftigte.
Neurodivergente Mitarbeitende	Prüfen den Prozess freiwillig mit, wie bei der Telekom. Ihre Mitarbeit ist Arbeitszeit.

WAS HR FÜR DIE PLANUNG WISSEN MUSS

- **Kosten:** Die meisten Maßnahmen in diesem Whitepaper kosten vor allem Zeit für Vorbereitung: Vorlagen schreiben, Fragen und Kriterien festlegen, eine Arbeitsprobe bauen. Danach liegen sie bereit.
- **Datenschutz:** Angaben zu Diagnosen sind Gesundheitsdaten und besonders geschützt.¹⁸ Wer sie erfährt, verwendet sie nur für die Anpassung, gibt sie nicht weiter und nimmt sie nicht in die Bewertung auf.
- **Betriebsrat:** Personalfragebögen, Beurteilungssysteme und Auswahlrichtlinien können der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen.²¹ Ob das für eure neuen Vorlagen gilt, klärt ihr am besten früh gemeinsam.
- **Start:** Stellenanzeige und Einladung lassen sich innerhalb weniger Tage anpassen. Für Arbeitsproben und strukturierte Gespräche braucht es je Stelle etwas Vorlauf.

14 Selbsttest: Wie neuroinklusiv ist euer Recruiting?

Kreuz an, was in eurem Unternehmen heute schon gilt. Die Felder sind im PDF anklickbar. Ehrlich ankreuzen lohnt sich: Jedes leere Feld ist ein konkreter nächster Schritt.

✉ Anzeige und Einladung

- ☐ Unsere Stellenanzeigen trennen Muss- und Kann-Anforderungen.
- ☐ In jeder Anzeige steht, wie das Verfahren abläuft.
- ☐ Bewerbende können Anpassungen anfragen, ohne eine Diagnose zu nennen.
- ☐ Die Einladung nennt Ablauf, Dauer, Personen und Ort.

☑ Auswahl

- ☐ Für jede Stelle gibt es vorher festgelegte Kriterien.
- ☐ Wo möglich, gehört eine Arbeitsprobe zum Verfahren.
- ☐ Online-Tests lassen sich mit Pausen oder mehr Zeit absolvieren.
- ☐ Rechtschreibung und Abschlüsse zählen nur, wo die Stelle sie verlangt.

🗨 Gespräch

- ☐ Gespräche folgen festen Fragen in festen Blöcken.
- ☐ Die Fragen liegen im Gespräch auch schriftlich vor.
- ☐ Wer Gespräche führt, ist zu Neurodivergenz geschult.

📖 Onboarding und Verankerung

- ☐ Neue Mitarbeitende bekommen einen geschulten Buddy.
- ☐ Das Team nutzt das User Manual of Me oder etwas Ähnliches.
- ☐ Unsere Vorlagen und Abläufe dafür sind schriftlich festgehalten.

AUSWERTUNG: ZÄHL DEINE HÄKCHEN

bis 6

Hier lässt sich mit wenig Aufwand viel gewinnen. Fang bei Anzeige und Einladung an.

7 bis 11

Eine gute Basis mit klaren nächsten Schritten.

12 bis 14

Euer Recruiting ist sehr gut aufgestellt.



WEITER MIT DER NEUROINKLUSIONS-BERATUNG

Im Schwerpunkt Recruiting durchlaufen wir euren Bewerbungsprozess einmal selbst, werten ihn mit euch aus und verankern die Anpassungen in euren Abläufen.

hirnzigartig.at/neuroinklusion-beratung

Über HIRNzigartig

HIRNzigartig begleitet Unternehmen auf dem Weg zu neuroinklusiven Arbeitswelten. Im Recruiting unterstützen wir Unternehmen mit Eignungsdiagnostik bei der Besetzung komplexer Stellen, schulen Recruiter:innen für neuroinklusives Recruiting und passen Bewerbungsprozesse so an, dass das Wissen im Unternehmen bleibt.

Julie Simstich, MSc. ist Psychologin und zertifizierte Arbeitspsychologin · Klinische Psychologin in Fachausbildung. Sie ist seit über 13 Jahren in der Unternehmensberatung tätig und hat über 70 Unternehmen begleitet, rund 10 davon mit ausdrücklichem Auftrag zu Neurodivergenz. Sie hat einen Lehrauftrag zum Thema Neurodivergenz an der Universität Graz und ist Mitglied der WKO/UBIT Expert Group Human Resources (Steiermark). Ihren TEDx-Talk in Graz hielt sie über Neuroinklusion.

Referenzen (Auswahl): Wien Energie, Wirtschaftsagentur Wien, Magna, eAA Bayern, Stadt Graz, Universität Graz, TU Graz, adapt.

Neuroinklusions-Beratung →

Personalauswahl mit psychologischem Assessment →

Trainings: Neuroinklusiv führen →

Whitepaper: Neuroinklusive Arbeitswelten →



NÄCHSTER SCHRITT

Erstgespräch anfragen

Im kostenlosen Erstgespräch klären wir, wo euer Recruiting steht und welcher Einstieg passt.

Termin online buchen

calendly.com/hallo-hirnzigartig
hallo@hirnzigartig.at

hallo@hirnzigartig.at
+43 660 70 18 500

Dr. Auner Straße 22/2
8074 Raaba bei Graz

Quellen

1. Cross, G. (29.03.2026). ADHS im Berufsalltag: Wie kleine Änderungen den Job erleichtern. ZDFheute. www.zdfheute.de/wirtschaft/neurodivergenz-adhs-arbeitsplatz-100.html. Angaben zur Community nach Aussage der Gründerin.
2. Deutsche Telekom AG, Telekom Ausbildung (ohne Datum). Ein Guide für neurodivergente Bewerbende. PDF, 10 Seiten. telekom.com/resource/blob/1076062/.../dl-guide-neodiversitaet-data.pdf. Zielgruppe: Bewerbende um Ausbildungs- und Studienplätze. Unternehmensangabe.
3. EY (2025). Global Neuroinclusion at Work Study. 1.603 neurodivergente und 508 neurotypische Beschäftigte in 22 Ländern, erhoben Juli bis September 2024. Befragung eines Beratungsunternehmens. ey.com/en_us/insights/consulting/how-can-action-on-neuroinclusion-accelerate-business-transformation
4. Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M. & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*, 107(11), 2040–2068. doi:10.1037/apl0000994
5. Antonakis, J., House, R. J. & Simonton, D. K. (2017). Can super smart leaders suffer from too much of a good thing? The curvilinear effect of intelligence on perceived leadership behavior. *Journal of Applied Psychology*, 102(7), 1003–1021. doi:10.1037/apl0000221. 379 Führungskräfte aus sieben multinationalen Unternehmen; Wirksamkeit eingeschätzt von Mitarbeitenden, Kolleg:innen und Vorgesetzten.
6. myAbility (7.4.2026). Neurodivergent und erfolgreich im Arbeitsleben. Input im Talent Programm Wien 2026. karriere.myability.jobs/.../2026_talent_programm_wien_neurodivergenz_input.pdf
7. Maras, K., Norris, J. E., Nicholson, J., Heasman, B., Remington, A. & Crane, L. (2021). Ameliorating the disadvantage for autistic job seekers: An initial evaluation of adapted employment interview questions. *Autism*, 25(4), 1060–1075. doi:10.1177/1362361320981319. 25 autistische und 25 nicht autistische Erwachsene, Großbritannien, Probe-Interviews.
8. Bundesverfassungsgericht, Urteil des Ersten Senats vom 22.11.2023, 1 BvR 2577/15, 1 BvR 2578/15, 1 BvR 2579/15, Rn. 41: „Ausgehend davon ist die Legasthenie eine Behinderung im Sinne des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG.“ Anlass: Vermerke im Abiturzeugnis. bundesverfassungsgericht.de/.../rs20231122_1bvr257715.html
9. Österreich: Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), § 3, § 7a, § 7b Abs. 1 und 4, § 7c, § 7e Abs. 1, § 7k, § 7p, geltende Fassung (abgerufen 31.10.2026), RIS: § 3, § 7a, § 7b, § 7c, § 7e, § 7k, § 7p. Schlichtung nach § 14 Bundes-Behinderten-gleichstellungsgesetz (BGStG): § 14 BGStG.
10. Unternehmensserviceportal (3.2.2025). Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt. usp.gv.at/.../diskriminierungsverbot-in-der-arbeitswelt.html
11. Wirtschaftskammer Österreich (Jänner 2026). Einstellen von Personal – aber richtig. Abschnitte 2.2.12 (Gesundheitszustand) und 2.2.13 (Behinderung). wko.at/oe/einstellen/einstellenvonpersonal-aberrechtig.pdf
12. AMS (Stand 26.6.2026). Vorstellungsgespräch: unerlaubte Fragen. ams.at/.../vorstellungsgespraech-frau-unerlaubte-fragen
13. Österreich: BEinstG § 1 Abs. 1 (Beschäftigungspflicht), § 2 (begünstigte Behinderte), § 9 Abs. 2 (Ausgleichstaxe) mit den Beträgen für 2026 nach BGBl. II Nr. 280/2025. RIS: § 1, § 2, § 9.
14. Deutschland: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), §§ 1, 2, 3, 7, 11, 15, 22, zuletzt geändert am 22.12.2023. gesetze-im-internet.de/agg; § 61b Arbeitsgerichtsgesetz: gesetze-im-internet.de/arbagg/_61b.html. Zur Geltung unabhängig vom Grad der Behinderung: Haufe, [Einstellung: Sonderfall der Bewerbung eines behinderten Menschen](http://Einstellung:Sonderfall%20der%20Bewerbung%20eines%20behinderten%20Menschen).
15. Deutscher Bundestag, Drucksache 21/6178 vom 1.6.2026, Regierungsentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des AGG. dserv.bundestag.de/btd/21/061/2106178.pdf. Verfahrensstand laut Bundestag (abgerufen 1.11.2026): erste Lesung 11.6.2026, Anhörung im Rechtsausschuss 5.10.2026, Beschlussempfehlung und 2./3. Lesung offen. bundestag.de/.../kw24-de-gleichbehandlungsgesetz
16. Deutschland: SGB IX, § 164 Abs. 1 und 4, § 165, § 151. gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_164.html, _165.html.
17. Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 24.3.2010, 6/7 Sa 1373/09 (tätigkeitsneutrale Frage nach Schwerbehinderung unzulässig; mit Hinweis auf BAG, Urteil vom 18.10.2000, 2 AZR 380/99, das sie noch für zulässig hielt). Zur Frage im bestehenden Arbeitsverhältnis: BAG, Urteil vom 16.2.2012, 6 AZR 553/10. Zusammenfassungen: hensche.de (LAG Hessen), hensche.de (BAG 2012).
18. Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung), Art. 9 Abs. 1 (Gesundheitsdaten als besondere Kategorie personenbezogener Daten). eur-lex.europa.eu, CELEX 32016R0679

19. SAP SE (ohne Datum). Neuroinklusive Initiativbewerbung – Autism at Work Deutschland (Ausschreibung Nr. 444268), wiedergegeben auf flexa.careers; Übersicht: jobs.sap.com/de/leben-bei-sap/inklusion/. Unternehmensangabe.
20. Deloitte UK (2023). Neurodiversity Learning Guides for Recruiters, Workbook 1 und 2. www.deloitte.com/uk/en/careers/neurodiversity-learning-guides.html
21. Österreich: Arbeitsverfassungsgesetz § 96 Abs. 1 Z 2 (Personalfragebögen) und § 96a Abs. 1 (Personaldatensysteme, Beurteilungssysteme), RIS: [§ 96](#), [§ 96a](#). Deutschland: Betriebsverfassungsgesetz § 94 (Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze) und § 95 (Auswahlrichtlinien), gesetze-im-internet.de/betrvg/_94.html, [_95.html](https://gesetze-im-internet.de/betrvg/_95.html).

Alle Webquellen abgerufen am 31. Oktober 2026. Die Grafiken wurden für dieses Whitepaper neu gestaltet.