BUSINESS CASE · NEUROINKLUSION

Warum sich Neuroinklusion im Unternehmen rechnet

Zahlen, eine Modellrechnung und Argumente für HR, Organisations- und Personalentwicklung. Stand November 2026.

HIRNzigartig

In jedem Unternehmen arbeiten Menschen mit ADHS, Autismus, Legasthenie oder Dyskalkulie, mit oder ohne Diagnose. Ob sie ihre Fähigkeiten einbringen können oder ihre Kraft ins Verstecken geht, entscheiden Arbeitsbedingungen und Führung. Dieser One-Pager fasst zusammen, was dazu belegt ist und wo die Zahlen ihre Grenzen haben.

Wie viele neurodivergente Menschen arbeiten bei dir?

15–20

von 100 Beschäftigten sind neurodivergent, statistisch und unabhängig von einer Diagnose

Prävalenzschätzung aus der Fachliteratur

51 %

der befragten neurodivergenten Beschäftigten haben keine formale Diagnose

EY 2025, Befragung des Beratungsunternehmens, 1.603 neurodivergente Beschäftigte in 22 Ländern

31 %

haben weder Führungskraft noch HR von ihrer Neurodivergenz erzählt

CIPD 2024, YouGov-Befragung, 1.047 Beschäftigte in Großbritannien, davon 790 neurodivergent

Was kostet es, wegzusehen?

Wer dauerhaft verbirgt, wie er denkt und Reize verarbeitet, verbraucht viel Energie. Die Folgen zeigen sich bei Erschöpfung, Krankenständen, Unfällen und Kündigungen.

45 %

der neurodivergenten Beschäftigten fühlen sich bei der Arbeit oft erschöpft, bei den anderen 30 %

CIPD 2024, Großbritannien, dieselbe Befragung

22,1

zusätzliche Ausfalltage pro Jahr bei Beschäftigten mit ADHS

de Graaf et al. 2008, WHO World Mental Health Survey, 10 Länder

2,0×

höhere Chance auf Arbeitsunfälle bei ADHS, selbst berichtet

Kessler et al. 2009, US-Produktionsbetrieb, rund 5.900 Beschäftigte

1,75×

Risiko für Langzeitkrankenstand ab 90 Tagen bei Männern mit ADHS, 1,61× bei Frauen

Ontiveros et al. 2023, schwedische Registerstudie, 3,7 Mio. Erwerbstätige

Fluktuation: Eine Kündigung kostet laut Gallup die Hälfte bis das Doppelte eines Jahresgehalts, für Recruiting, Einarbeitung und die Zeit, bis die neue Person voll arbeitet. Gallup nennt das eine vorsichtige Schätzung aus den USA.

> Für Österreich, Deutschland und die Schweiz gibt es zu diesen Fragen keine vergleichbaren Erhebungen. Die Zahlen zeigen die Größenordnung, eins zu eins übertragen lassen sie sich nicht.

Was gewinnen neuroinklusive Unternehmen?

JPMorgan Chase, Autism at Work: Laut Programmleitung erledigen Teilnehmende je nach Rolle 48 bis 140 Prozent mehr Arbeit als ihre Kolleg:innen (Fortune 2018). Eine veröffentlichte Auswertung gibt es nicht.

SAP und Microsoft haben eigene Einstellungsprogramme für autistische und neurodivergente Bewerber:innen aufgebaut, SAP etwa für Softwaretests, Qualitätssicherung und Datenanalyse.

Was die Forschung sagt: Entscheidend für gelingende Beschäftigung sind die Passung von Person und Arbeitsumfeld und konkrete Anpassungen. Das zeigt eine Übersicht über 79 Studien mit 68.275 Betroffenen aus 22 Ländern (Hotte-Meunier et al. 2024).

Kontrollierte Studien zum wirtschaftlichen Nutzen von Neuroinklusion gibt es kaum. Unternehmenszahlen stammen aus Einzelprogrammen und sind Orientierung, keine Garantie.

Quellen: CIPD (2024): Neuroinclusion at Work. · EY (2025): Global Neuroinclusion at Work Study. · de Graaf et al. (2008), Occupational and Environmental Medicine 65(12), 835–842, DOI 10.1136/oem.2007.038448. · Kessler, Lane, Stang & Van Brunt (2009), Psychological Medicine 39(1), 137–147, DOI 10.1017/S0033291708003309. · Ontiveros et al. (2023): ADHD and long-term sick leave, schwedische Registerstudie. · Hotte-Meunier et al. (2024): systematische Übersicht zu Beschäftigung bei ADHS. · Keramat et al. (2025): australische Langzeitstudie zu psychischer Belastung und Präsentismus. · Gallup (2019): McFeely & Wigert, This Fixable Problem Costs U.S. Businesses $1 Trillion. · JPMorgan Chase, Autism at Work: Aussagen der Programmleitung (Fortune, 24.6.2018). · Statistik Austria: Allgemeiner Einkommensbericht. · BEinstG §§ 1, 9; Verordnung BGBl. II Nr. 280/2025; ASchG § 4. Alle Quellen mit Links auf hirnzigartig.at/business-case-neuroinklusion.

Modellrechnung für 100 Beschäftigte

Ohne Neuroinklusion, pro Jahr

2 vermeidbare Kündigungen (Annahme), je ½ bis 2 Jahresgehälter laut Gallup, bei 55.000 € brutto	**55.000–220.000 €**
10 Mitarbeitende, die dauerhaft maskieren und stark belastet arbeiten (Annahme), je rund 4.000 € Produktivitätsverlust (Schätzung)	**40.000 €**
Krankenstände	**nicht eingerechnet**
Summe	**95.000–260.000 €**

Investition im ersten Jahr

Analyse, Führungskräfte-Training, Beratung und Umsetzung	**15.000–25.000 €**
Break-even	**im ersten Jahr**

55.000 € entsprechen ungefähr dem Median der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten in Österreich (55.678 € im Jahr 2024, Statistik Austria). Die 4.000 € sind über eine australische Langzeitstudie mit 18.729 Beschäftigten geschätzt (Keramat et al. 2025). Masking selbst hat noch niemand in Euro gemessen. Die Rechnung ist ein Modell mit Annahmen und keine Studie.

Rechtlicher Rahmen in Österreich

Beschäftigungspflicht und Ausgleichstaxe

Ab 25 Beschäftigten muss ein Betrieb je 25 Dienstnehmer:innen eine begünstigte behinderte Person beschäftigen (§ 1 BEinstG). Sonst fällt die Ausgleichstaxe an (§ 9 BEinstG). Sie beträgt 2026 pro offener Pflichtstelle und Monat 344 € bei 25 bis 99, 485 € bei 100 bis 399 und 512 € ab 400 Beschäftigten (BGBl. II Nr. 280/2025). Neuroinklusive Strukturen helfen, Menschen mit Behinderung zu gewinnen und zu halten.

Evaluierung psychischer Belastungen

Jeder Betrieb muss auch psychische Belastungen evaluieren (§ 4 ASchG). Neuroinklusive Maßnahmen setzen bei denselben Belastungen an, etwa bei Lärm, Unterbrechungen und unklaren Abläufen. Beides lässt sich gut verbinden.

Diese Hinweise sind keine Rechtsberatung.

Häufige Einwände

„Das ist doch nur was für Konzerne.“

Viele Maßnahmen setzen bei Meetings, Aufträgen und Kommunikation an. Das geht in jedem Team, auch mit zehn Leuten.

„Das kostet zu viel.“

Klare Agenden, schriftliche Aufträge, flexible Zeiten und ruhige Plätze kosten wenig. Jede vermiedene Kündigung spart laut Gallup die Hälfte bis das Doppelte eines Jahresgehalts.

„Ist das eine Sonderbehandlung?“

Klare Abläufe und weniger Unterbrechungen entlasten das ganze Team. Wer sagen darf, was er braucht, braucht dafür auch keine Diagnose.

So fängst du an

1. **Ist-Stand erheben.** Arbeitsbedingungen, Prozesse und Kultur mit einem Neuroinklusions-Audit ansehen.
2. **Führungskräfte schulen.** Wissen über Stärken und Bedarfe in Führung und Team bringen.
3. **Bedingungen anpassen.** Ruhige Plätze, flexible Zeiten, klare Kommunikation, faire Recruiting-Prozesse.
4. **Strukturen verankern.** Neuroinklusion in HR-Prozesse und die Evaluierung psychischer Belastungen aufnehmen.
5. **Wirkung beobachten.** Bindung, Krankenstände und Zufriedenheit gemeinsam mit dem Team verfolgen.

Wo steht dein Unternehmen?

Der einfachste Einstieg ist das Neuroinklusions-Audit, online ab 390 Euro. Im unverbindlichen Erstgespräch schauen wir, welche Zahlen für deine Organisation zählen und wo der größte Hebel liegt.

hirnzigartig.at/neuroinklusion-audit

Julie Simstich, MSc.
Arbeitspsychologin · Klinische Psychologin in Fachausbildung · Unternehmensberaterin

hallo@hirnzigartig.at
+43 660 70 18 500
Erstgespräch online buchen
hirnzigartig.at/business-case-neuroinklusion