

HIRNzigartig

GLOSSAR · AUSGABE NOVEMBER 2026

Neurodiversität Glossar

65 Begriffe rund um ADHS, Autismus und Neurodivergenz am Arbeitsplatz, jeweils mit dem, was sie im Arbeitsalltag bedeuten

Für Geschäftsführung, HR, Führungskräfte und Teams

Julie Simstich, MSc.
Arbeitspsychologin · Klinische Psychologin in Fachausbildung

hirnzigartig.at

KURZ GEFASST

Das Wichtigste auf einer Seite

Dieses Glossar erklärt die Begriffe, die dir rund um Neurodivergenz am Arbeitsplatz begegnen. Zu jedem Begriff steht, was er im Arbeitsalltag bedeutet.

Neurodiversität

Die Vielfalt aller Gehirne. Jedes Team ist neurodivers.

Neurodivergent

Menschen, deren Gehirn von Geburt an anders arbeitet, etwa bei ADHS, Autismus, Legasthenie oder Dyskalkulie.

Neurotypisch

Das Gegenstück zu neurodivergent. Das Wort beschreibt, ohne zu bewerten.

Neuroinklusion

Arbeit so gestalten, dass unterschiedliche Gehirne gut darin arbeiten können, ohne Diagnosenachweis.

Was nicht dazugehört

Depression, Zwangsstörung und PTBS sind psychische Erkrankungen. Hochsensibilität tritt meist begleitend auf.

Warum das zählt

Diagnosen sind Gesundheitsdaten. Diagnostik und Behandlung sind gesetzlich geregelten Gesundheitsberufen vorbehalten.

INHALT

Inhalt

1	Grundbegriffe	4
2	Formen von Neurodivergenz	6
3	Was gehört dazu und was nicht?	9
4	Erleben im Arbeitsalltag	12
5	Diagnose	15
6	Arbeitsplatz und Recht	16
	Über HIRNzigartig	20
	Quellen	21

SO NUTZT DU DIESES GLOSSAR

Jeder Begriff hat eine kurze Erklärung und einen Hinweis „Am Arbeitsplatz“. Die Online-Fassung mit Links zu Artikeln und Leitfäden findest du unter hirnzigartig.at/neurodiversitaet-glossar.

Rechtliche Hinweise sind keine Rechtsberatung. Stand: November 2026.

1 Grundbegriffe

Neurodiversität

Was bedeutet Neurodiversität?

Neurodiversität beschreibt die Vielfalt menschlicher Gehirne und Denkweisen. Der Begriff gilt für alle Menschen: Jede Gruppe ist neurodivers. Eine einzelne Person beschreibst du dagegen als neurotypisch oder neurodivergent.

Am Arbeitsplatz: Jedes Team ist neurodivers. Entscheidend ist, ob Abläufe und Führung das berücksichtigen.

neurodivers

Was bedeutet neurodivers?

Neurodivers beschreibt eine Gruppe mit unterschiedlichen Denk- und Wahrnehmungsweisen, etwa ein Team oder eine Belegschaft. Für eine einzelne Person ist das Wort ungenau. Dort passt neurodivergent.

Am Arbeitsplatz: „Unser Team ist neurodivers“ stimmt immer. „Mein Mitarbeiter ist neurodivers“ ist sprachlich schief.

neurodivergent / Neurodivergenz

Was bedeutet neurodivergent einfach erklärt?

Neurodivergent sind Menschen, deren Gehirn Informationen von Geburt an anders verarbeitet als bei der Mehrheit. Dazu zählen vor allem ADHS, Autismus, Legasthenie, Dyskalkulie und Dyspraxie. Fachlich verwende ich den Begriff eng, für angeborene Entwicklungsbedingungen. Als Selbstbezeichnung steht er allen offen. Was genau dazugehört, erkläre ich im Abschnitt Was gehört zu Neurodivergenz?

Am Arbeitsplatz: In jedem größeren Team arbeiten neurodivergente Menschen, viele davon ohne Diagnose.

neurotypisch

Was bedeutet neurotypisch?

Neurotypisch sind Menschen, deren Wahrnehmung und Informationsverarbeitung dem entspricht, was als typisch gilt. Das Wort ist das Gegenstück zu neurodivergent und beschreibt, ohne zu bewerten.

Am Arbeitsplatz: Viele Abläufe im Unternehmen sind unausgesprochen für neurotypische Menschen gebaut, etwa spontane Meetings oder Bewerbungsgespräche mit viel Small Talk.

Neuroinklusion / neuroinklusiv

Was ist Neuroinklusion?

Neuroinklusion heißt, Arbeit so zu gestalten, dass Menschen mit unterschiedlichen Gehirnen gut darin arbeiten können. Neuroinklusiv ist eine Organisation dann, wenn das in Prozessen, Führung und Räumen verankert ist und keine Diagnose voraussetzt.

Am Arbeitsplatz: Neuroinklusion beginnt mit Voreinstellungen: Agenda vor jedem Meeting, Aufgaben schriftlich mit Frist, Rückzugsorte im Büro.

Ableismus

Was bedeutet Ableismus?

Ableismus bezeichnet die Abwertung von Menschen wegen einer Behinderung oder einer zugeschriebenen Einschränkung. Im Arbeitsalltag zeigt er sich oft beiläufig, etwa wenn Blickkontakt oder Small Talk als Zeichen von Kompetenz gelten.

Am Arbeitsplatz: Prüfe Auswahlkriterien darauf, ob sie wirklich die Arbeit messen.

Identity-first und Person-first Language

Sagt man „autistische Person“ oder „Person mit Autismus“?

„Autistische Person“ heißt Identity-first Language, „Person mit Autismus“ heißt Person-first Language. Welche Form passt, ist individuell. Viele autistische Menschen bevorzugen Identity-first. Im Zweifel fragst du die Person selbst.

Am Arbeitsplatz: In internen Texten hilft eine kurze Sprachregel, die mit Betroffenen abgestimmt ist.

Medizinisches und soziales Modell von Behinderung

Was ist das soziale Modell von Behinderung?

Die beiden Modelle beschreiben, wo eine Behinderung entsteht: in der Person selbst (medizinisches Modell) oder im Zusammenspiel zwischen Person und Umgebung (soziales Modell). Neuroinklusion arbeitet mit dem sozialen Modell und nimmt Diagnosen trotzdem ernst.

Am Arbeitsplatz: Wenn ein Großraumbüro jemanden nach drei Stunden erschöpft, liegt ein Teil der Lösung im Raum.

2 Formen von Neurodivergenz

ADHS

Was ist ADHS?

ADHS steht für Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung. Im Kern geht es um die Steuerung von Aufmerksamkeit und Impulsen, bei vielen Menschen auch um innere oder äußere Unruhe. In der ICD-10 hat ADHS den Code F90 (hyperkinetische Störungen).

Am Arbeitsplatz: Schriftliche Aufträge mit Frist und geschützte Fokuszeiten entlasten spürbar.

ADS

Was ist ADS?

ADS ist ein umgangssprachlicher Begriff für ADHS ohne ausgeprägte Hyperaktivität. Fachlich heißt das ADHS vom vorwiegend unaufmerksamen Typ. Betroffene wirken oft ruhig und verträumt und werden deshalb häufig spät erkannt.

Am Arbeitsplatz: Wer ruhig wirkt, kann trotzdem stark mit Ablenkung kämpfen.

Autismus / Autismus-Spektrum

Was ist Autismus?

Autismus ist eine angeborene Besonderheit der Wahrnehmung und der sozialen Kommunikation. Er zeigt sich bei jedem Menschen anders, deshalb spricht man vom Autismus-Spektrum. In der ICD-10 steht Autismus unter F84 (tief greifende Entwicklungsstörungen).

Am Arbeitsplatz: Eindeutige Sprache und vorhersehbare Abläufe helfen am meisten.

Asperger-Syndrom

Gibt es das Asperger-Syndrom noch?

Das Asperger-Syndrom war eine eigene Diagnose für Autismus ohne Verzögerung der Sprachentwicklung. In der ICD-10 steht es noch als F84.5. Die neueren Klassifikationen fassen alle Formen als Autismus-Spektrum zusammen. Manche Menschen verwenden den Begriff weiter für sich selbst.

Am Arbeitsplatz: Übernimm die Bezeichnung, die die Person selbst wählt.

AuDHS

Was bedeutet AuDHS?

AuDHS bezeichnet das gemeinsame Auftreten von Autismus und ADHS. Seit dem DSM-5 (2013) dürfen beide Diagnosen gemeinsam vergeben werden. Die Bedürfnisse können sich widersprechen, etwa Lust auf Neues und Bedürfnis nach Routine zur gleichen Zeit.

Am Arbeitsplatz: Abwechslung innerhalb eines klaren Rahmens passt oft besser als starre Routine.

Legasthenie

Was ist Legasthenie?

Legasthenie ist eine angeborene Lese- und Rechtschreibstörung. Sie hat nichts mit Intelligenz zu tun und bleibt ein Leben lang.

Am Arbeitsplatz: Vorlesefunktionen, Rechtschreibprüfung und Zeit für schriftliche Aufgaben gleichen viel aus.

Dyskalkulie

Was ist Dyskalkulie?

Dyskalkulie ist eine angeborene Rechenstörung. Betroffene haben Mühe mit Mengen, Zahlen und Rechenschritten, unabhängig von ihrer sonstigen Begabung.

Am Arbeitsplatz: Taschenrechner, Vorlagen mit Formeln und das Vier-Augen-Prinzip bei Zahlen nehmen Druck heraus.

Dyspraxie

Was ist Dyspraxie?

Dyspraxie, auch entwicklungsbedingte Koordinationsstörung, betrifft die Planung und Ausführung von Bewegungen. Häufig fällt auch das Organisieren von Abläufen schwer.

Am Arbeitsplatz: Mehr Zeit für handwerkliche Aufgaben und klare Ablaufpläne helfen.

AVWS

Was ist AVWS?

AVWS steht für auditive Verarbeitungs- und Wahrnehmungsstörung. Das Gehör selbst funktioniert, das Gehirn verarbeitet Gehörtes aber erschwert, vor allem bei Hintergrundgeräuschen.

Am Arbeitsplatz: Untertitel in Videocalls, schriftliche Protokolle und ruhige Besprechungsräume helfen.

Stottern

Was ist Stottern?

Stottern ist eine Störung des Redeflusses mit Wiederholungen, Dehnungen oder Blockaden. Die Veranlagung ist angeboren.

Am Arbeitsplatz: Lass ausreden, vollende keine Sätze und gib in Präsentationen die Wahl des Formats.

Tic-Störungen und Tourette-Syndrom

Was ist das Tourette-Syndrom?

Tics sind plötzliche, wiederholte Bewegungen oder Laute. Beim Tourette-Syndrom bestehen motorische und vokale Tics über längere Zeit. Tics lassen sich kurz unterdrücken, das kostet aber viel Kraft.

Am Arbeitsplatz: Ein offener Umgang im Team und ein Rückzugsort entlasten mehr als jedes Verbot.

Hochbegabung

Gehört Hochbegabung zu Neurodivergenz?

Hochbegabung beschreibt eine weit überdurchschnittliche intellektuelle Begabung, meist ab einem IQ von 130. Sie ist keine Diagnose. Ich zähle sie zur Neurodivergenz, weil sie angeboren ist und die Informationsverarbeitung prägt.

Am Arbeitsplatz: Unterforderung ist ein ernstzunehmender Belastungsfaktor.

Twice exceptional (2e)

Was bedeutet twice exceptional?

Twice exceptional, kurz 2e, beschreibt Menschen mit Hochbegabung und zugleich ADHS, Autismus oder einer Lernstörung. Beides kann sich gegenseitig verdecken, deshalb wird oft beides spät erkannt.

Am Arbeitsplatz: Hohe Leistung in einem Bereich schließt Unterstützungsbedarf in einem anderen nicht aus.

Synästhesie

Was ist Synästhesie?

Bei der Synästhesie sind Sinneswahrnehmungen gekoppelt, etwa wenn Zahlen Farben haben oder Töne Formen. Sie ist angeboren und keine Störung.

Am Arbeitsplatz: Synästhesie braucht meist keine Anpassung. Sie erklärt aber manchmal ungewöhnliche Merkstrategien.

Prosopagnosie

Was ist Prosopagnosie (Gesichtsblindheit)?

Prosopagnosie heißt, dass Gesichter schwer oder gar nicht wiedererkannt werden. Betroffene orientieren sich an Stimme, Gang oder Kleidung.

Am Arbeitsplatz: Namensschilder bei Veranstaltungen und ein kurzes „Hallo, ich bin …“ helfen sofort.

Aphantasie und Hyperphantasie

Was bedeuten Aphantasie und Hyperphantasie?

Bei Aphantasie entstehen keine inneren Bilder. Der Begriff geht auf Zeman, Dewar und Della Sala (2015) zurück. Hyperphantasie beschreibt das Gegenteil: sehr lebhafte, fast reale Vorstellungsbilder.

Am Arbeitsplatz: Wer keine inneren Bilder hat, profitiert von Skizzen und Beispielen statt „Stell dir vor …“.

3 Was gehört dazu und was nicht?

Neurodivergenz ist kein Diagnosebegriff, deshalb wird er sehr unterschiedlich weit gefasst. Ich verwende ihn fachlich eng: für angeborene Entwicklungsbedingungen, die die Informationsverarbeitung ein Leben lang prägen. Das sind die Formen aus dem Schaubild, von ADHS und Autismus bis zu Prosopagnosie und Aphantasie.

Psychische Erkrankungen wie Depression, Zwangsstörung oder posttraumatische Belastungsstörung zähle ich nicht dazu. Auch sie verändern, wie das Gehirn arbeitet. Sie entstehen aber im Lauf des Lebens und lassen sich oft gut behandeln, mit anderen Methoden als bei ADHS oder Autismus.

Hochsensibilität ist für mich keine eigene Form von Neurodivergenz. In meiner Praxis erlebe ich sie fast immer als Begleiterscheinung, etwa bei ADHS oder Autismus. Das ist meine fachliche Einschätzung.

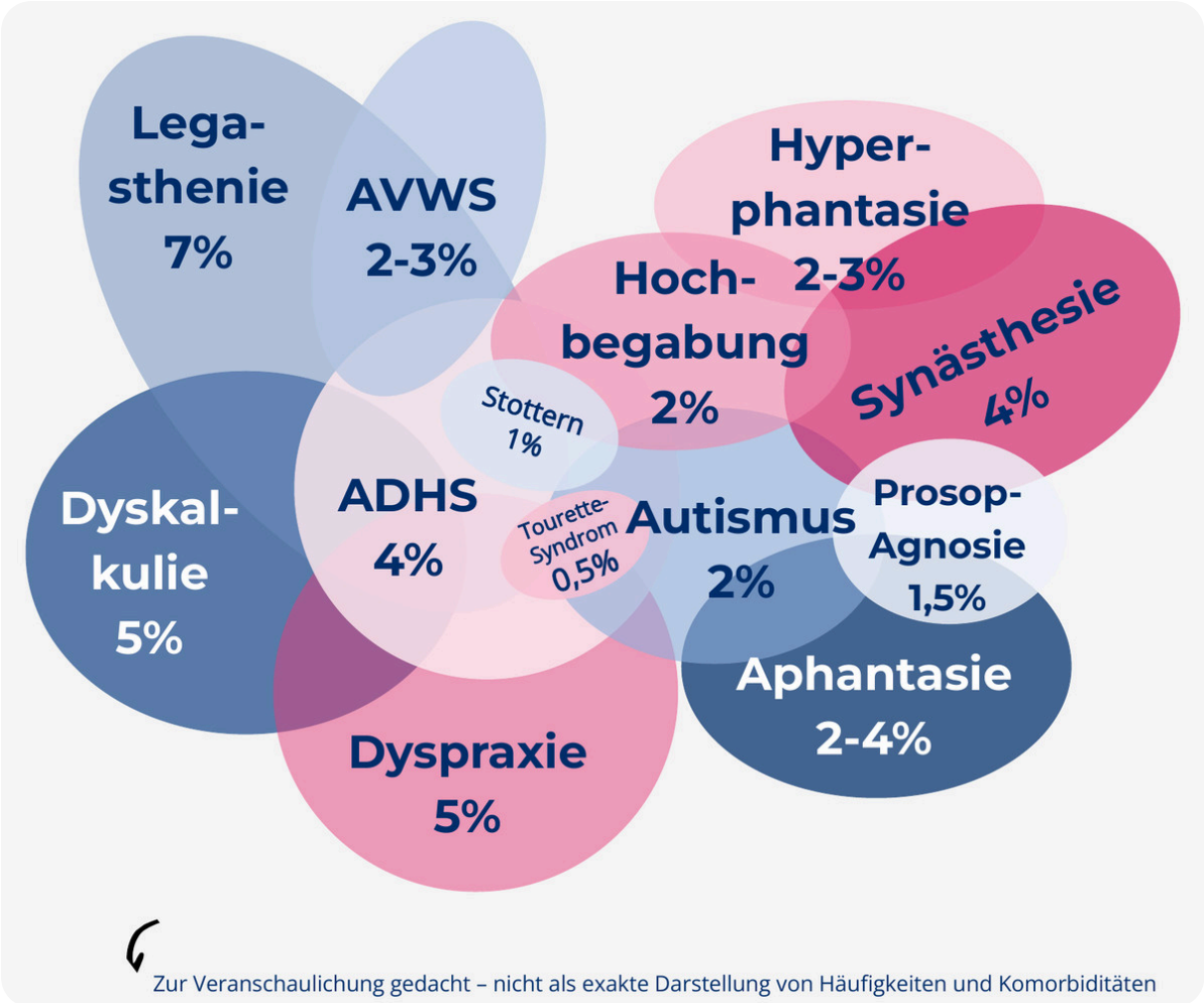


Schaubild: Formen von Neurodivergenz. Zur Veranschaulichung, keine exakte Darstellung von Häufigkeiten und Komorbiditäten.

RECHT · ÖSTERREICH UND DEUTSCHLAND

Die Grenze hat auch eine rechtliche Seite. Je weiter der Begriff gefasst wird, desto mehr psychische Erkrankungen fallen darunter. Ihre Diagnostik und Behandlung sind gesetzlich geregelten Gesundheitsberufen vorbehalten:

- **Österreich, Klinische Psychologie:** klinisch-psychologische Diagnostik und Behandlung (§ 22 Abs. 2, 4 und 5 Psychologengesetz 2013)
- **Österreich, Psychotherapie:** die berufsmäßige Ausübung der Psychotherapie (§ 6 Abs. 4 Psychotherapiegesetz 2024)
- **Österreich, Medizin:** die Ausübung des ärztlichen Berufes (§ 3 Ärztegesetz 1998)
- **Deutschland:** Wer ohne ärztliche Approbation Heilkunde ausüben will, braucht eine Erlaubnis (§ 1 Heilpraktikergesetz).

Wer Unternehmen zu Neurodivergenz berät, sollte deshalb genau wissen, wo die eigene Zuständigkeit endet. Ich bin Arbeitspsychologin und Klinische Psychologin in Fachausbildung und erkenne, wann eine Frage in die Diagnostik oder Behandlung gehört. Das ist keine Rechtsberatung.

Was ich nicht zur Neurodivergenz zähle

Hochsensibilität

Gehört Hochsensibilität zu Neurodivergenz?

Hochsensibilität beschreibt eine stärkere Verarbeitung von Sinnesreizen und Eindrücken. Elaine und Arthur Aron (1997) haben dafür den Begriff Sensory Processing Sensitivity geprägt. Hochsensibilität ist keine Diagnose. Nach meiner Erfahrung tritt sie fast immer gemeinsam mit ADHS, Autismus oder einer anderen Bedingung auf.

Am Arbeitsplatz: Reizarme Arbeitsplätze helfen hochsensiblen Menschen ebenso wie autistischen.

Zwangsstörung

Ist eine Zwangsstörung neurodivergent?

Eine Zwangsstörung ist eine psychische Erkrankung mit wiederkehrenden Zwangsgedanken oder Zwangshandlungen. Sie ist behandelbar und gehört nach meiner Einordnung nicht zur Neurodivergenz.

Am Arbeitsplatz: Hier braucht es Behandlung durch Klinische Psycholog:innen, Psychotherapeut:innen oder Ärzt:innen.

Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS)

Ist PTBS eine Neurodivergenz?

Eine posttraumatische Belastungsstörung entsteht nach einem belastenden Ereignis. Sie verändert das Erleben stark, ist aber nicht angeboren und gut behandelbar. Ich zähle sie deshalb nicht zur Neurodivergenz.

Am Arbeitsplatz: Trauma gehört in fachliche Behandlung. Im Betrieb hilft psychologische Erste Hilfe.

Depression

Ist Depression eine Neurodivergenz?

Eine Depression ist eine psychische Erkrankung mit gedrückter Stimmung, Antriebsverlust und oft Schlafproblemen. Sie tritt bei neurodivergenten Menschen häufiger auf, ist aber selbst keine Neurodivergenz.

Am Arbeitsplatz: Bei Anzeichen einer Depression ist ein Gesprächsangebot und der Hinweis auf professionelle Hilfe richtig.

---

4 Erleben im Arbeitsalltag

Masking / Camouflaging

Was bedeutet Masking bei Autismus und ADHS?

Masking heißt, eigene Merkmale zu verbergen und typisches Verhalten nachzuahmen, etwa Blickkontakt zu halten, obwohl er anstrengt. In der Forschung heißt das auch Camouflaging (Hull et al., 2017). Masking kostet viel Energie und kann auf Dauer erschöpfen.

Am Arbeitsplatz: Wer gut maskiert, wirkt unauffällig und ist trotzdem stark belastet.

Unmasking

Was ist Unmasking?

Unmasking beschreibt den Prozess, Masking bewusst abzulegen. Das gelingt meist nur dort, wo sich jemand sicher fühlt.

Am Arbeitsplatz: Psychologische Sicherheit ist die Voraussetzung dafür.

Stimming

Was bedeutet Stimming?

Stimming steht für selbststimulierendes Verhalten wie Wippen, mit Stiften spielen oder Summen. Es hilft, Reize und Anspannung zu regulieren.

Am Arbeitsplatz: Stimming ist ein Werkzeug zur Selbstregulation und braucht keine Korrektur.

Reizüberflutung / Overload

Was ist Reizüberflutung?

Reizüberflutung entsteht, wenn mehr Sinneseindrücke ankommen, als das Gehirn verarbeiten kann. Typische Auslöser sind Lärm, grelles Licht und viele Menschen auf engem Raum.

Am Arbeitsplatz: Rückzugsorte, Noise-Cancelling-Kopfhörer und dimmbares Licht wirken ab dem ersten Tag.

Meltdown

Was bedeutet Meltdown bei Autismus?

Ein Meltdown ist ein unwillkürlicher Zusammenbruch der Selbstregulation nach Überlastung, mit Weinen, Schreien oder Rückzug. Er ist keine Absicht und kein Wutanfall.

Am Arbeitsplatz: Ruhe, wenig Worte und ein Ort zum Rückzug helfen. Später redet ihr darüber.

Shutdown

Was ist ein Shutdown?

Ein Shutdown ist die stille Form der Überlastung: Die Person zieht sich zurück, spricht kaum noch und reagiert verlangsamt.

Am Arbeitsplatz: Keine Entscheidungen verlangen, Zeit geben.

Autistischer Burnout

Was ist autistischer Burnout?

Autistischer Burnout beschreibt eine lang anhaltende Erschöpfung nach langer Überlastung und Anpassung, oft mit Verlust von Fähigkeiten, die vorher selbstverständlich waren. Raymaker et al. (2020) haben den Begriff gemeinsam mit autistischen Erwachsenen definiert.

Am Arbeitsplatz: Früh Last reduzieren wirkt besser als späte Krankenstände.

Exekutive Funktionen

Was sind exekutive Funktionen?

Exekutive Funktionen sind die Steuerungsfähigkeiten des Gehirns: planen, priorisieren, anfangen, dranbleiben, umschalten. Bei ADHS sind sie oft beeinträchtigt.

Am Arbeitsplatz: Externe Struktur ersetzt fehlende innere Struktur: Checklisten, Erinnerungen, Zwischenfristen.

Hyperfokus

Was ist Hyperfokus?

Hyperfokus ist eine sehr intensive, lang anhaltende Konzentration auf eine Sache, bei der Zeit und Umgebung verschwinden. Er kommt bei ADHS und Autismus häufig vor.

Am Arbeitsplatz: Hyperfokus ist wertvoll, braucht aber Absprachen zu Pausen und Erreichbarkeit.

Zeitblindheit

Was bedeutet Zeitblindheit bei ADHS?

Zeitblindheit beschreibt die Schwierigkeit, Zeit zu spüren und Dauer einzuschätzen. Termine kommen dann scheinbar plötzlich.

Am Arbeitsplatz: Sichtbare Uhren, Timer und Zwischenfristen helfen mehr als Ermahnungen.

Rejection Sensitive Dysphoria (RSD)

Was ist RSD (Rejection Sensitive Dysphoria)?

RSD beschreibt eine sehr starke emotionale Reaktion auf tatsächliche oder vermutete Ablehnung und Kritik. Der Begriff wird vor allem im Zusammenhang mit ADHS verwendet und ist keine eigene Diagnose.

Am Arbeitsplatz: Kritik konkret, zeitnah und unter vier Augen.

Emotionsregulation

Was ist Emotionsregulation?

Emotionsregulation ist die Fähigkeit, Stärke und Dauer von Gefühlen zu steuern. Bei ADHS und Autismus fällt das oft schwerer, vor allem unter Stress.

Am Arbeitsplatz: Kurze Pausen vor schwierigen Gesprächen und klare Abläufe senken die Belastung.

Spezialinteresse

Was ist ein Spezialinteresse?

Ein Spezialinteresse ist ein sehr intensives, oft langjähriges Interesse an einem Thema. Es kommt bei Autismus häufig vor und ist eine Quelle für Expertise und Erholung.

Am Arbeitsplatz: Wo Aufgaben und Interesse sich treffen, entsteht oft außergewöhnliche Leistung.

Double-Empathy-Problem

Was ist das Double-Empathy-Problem?

Das Double-Empathy-Problem beschreibt, dass sich autistische und nicht autistische Menschen gegenseitig schwer verstehen. Das Missverständnis liegt auf beiden Seiten. Den Begriff hat Damian Milton (2012) geprägt.

Am Arbeitsplatz: Verständigung ist Aufgabe beider Seiten, auch der Führungskraft.

Löffeltheorie (Spoon Theory)

Was ist die Löffeltheorie (Spoon Theory)?

Die Löffeltheorie stammt von Christine Miserandino (2003) und beschreibt Energie als begrenzte Zahl von Löffeln pro Tag. Jede Aufgabe kostet Löffel. Neurodivergente Menschen nutzen das Bild oft, um Erschöpfung zu erklären.

Am Arbeitsplatz: „Wie viele Löffel hast du heute?“ ist eine einfache Frage für die Tagesplanung im Team.

Body Doubling

Was ist Body Doubling?

Body Doubling heißt, eine Aufgabe in Anwesenheit einer anderen Person zu erledigen, vor Ort oder per Video. Die Anwesenheit hilft vielen Menschen mit ADHS, anzufangen und dranzubleiben.

Am Arbeitsplatz: Gemeinsame stille Arbeitszeiten im Team sind Body Doubling im Großen.

5 Diagnose

Diagnose

Wer stellt eine ADHS- oder Autismus-Diagnose?

In Österreich stellen Fachärzt:innen für Psychiatrie sowie Klinische Psycholog:innen die Diagnose. Klinisch-psychologische Diagnostik ist nach § 22 Psychologengesetz 2013 Klinischen Psycholog:innen vorbehalten. In Deutschland diagnostizieren Fachärzt:innen und psychologische Psychotherapeut:innen.

Am Arbeitsplatz: Als Arbeitgeber brauchst du keine Diagnose, um Arbeitsbedingungen anzupassen.

ICD-10 und ICD-11

Was ist die ICD?

Die ICD ist die Internationale Klassifikation der Krankheiten der WHO. In der ICD-10 stehen ADHS (F90) und Autismus (F84) im Kapitel „Psychische und Verhaltensstörungen". Die ICD-11 löst die ICD-10 schrittweise ab.

Am Arbeitsplatz: Diagnose-Codes gehören in die Krankenakte und haben in der Personalakte nichts verloren.

Spätdiagnose

Was ist eine Spätdiagnose?

Von Spätdiagnose spricht man, wenn ADHS oder Autismus erst im Erwachsenenalter erkannt werden. Das betrifft häufig Frauen und Menschen, die lange gut maskiert haben.

Am Arbeitsplatz: Nach einer Spätdiagnose ordnen viele Menschen ihr Arbeitsleben neu. Gib dafür Zeit.

Selbstdiagnose / Selbstzuordnung

Was bedeutet Selbstdiagnose bei Neurodivergenz?

Viele Menschen ordnen sich selbst als neurodivergent ein, ohne formale Diagnose. In der Befragung des Beratungsunternehmens EY (2025, 1.603 neurodivergente Beschäftigte in 22 Ländern) waren es 51 Prozent. Für Österreich und Deutschland gibt es keine vergleichbaren Zahlen.

Am Arbeitsplatz: Anpassungen sollten allen offenstehen, mit oder ohne Diagnose.

Komorbidität

Was bedeutet Komorbidität?

Komorbidität heißt, dass mehrere Diagnosen gleichzeitig bestehen, etwa ADHS und Depression oder Autismus und Angststörung.

Am Arbeitsplatz: Hinter scheinbar unterschiedlichen Schwierigkeiten kann ein gemeinsamer Kern liegen.

Differenzialdiagnose

Was ist eine Differenzialdiagnose?

Bei der Differenzialdiagnose prüft die Fachperson, welche andere Erkrankung die Beschwerden ebenso erklären könnte. Bei ADHS sind das etwa Depression, Angststörungen oder Schlafstörungen.

Am Arbeitsplatz: Genau deshalb gehört Diagnostik in fachkundige Hände und nie in ein Online-Quiz.

6 Arbeitsplatz und Recht

Angemessene Vorkehrungen

Was sind angemessene Vorkehrungen?

Angemessene Vorkehrungen sind Anpassungen, die Menschen mit Behinderungen gleichberechtigtes Arbeiten ermöglichen, ohne den Arbeitgeber unverhältnismäßig zu belasten. Der Begriff stammt aus der UN-Behindertenrechtskonvention. In Österreich verpflichtet § 6 Abs. 1a Behinderteneinstellungsgesetz Dienstgeber zu geeigneten Maßnahmen im konkreten Fall. Das ist keine Rechtsberatung.

Am Arbeitsplatz: Die meisten Anpassungen bei ADHS und Autismus kosten wenig, etwa Kopfhörer oder schriftliche Aufträge.

Arbeitsplatzanpassung

Was ist eine Arbeitsplatzanpassung?

Eine Arbeitsplatzanpassung verändert Raum, Ausstattung oder Arbeitsorganisation so, dass jemand gut arbeiten kann. Typisch sind ruhige Plätze, flexible Zeiten und schriftliche Absprachen.

Am Arbeitsplatz: Mach Anpassungen ohne Diagnosenachweis zugänglich. Das senkt die Hürde, sie anzusprechen.

Neuroergonomie

Was ist Neuroergonomie?

Neuroergonomie überträgt den Gedanken der Ergonomie auf das Gehirn: Arbeitsumgebung und Abläufe werden so gestaltet, dass sie zur Informationsverarbeitung passen.

Am Arbeitsplatz: Licht, Akustik und Unterbrechungen sind große Stellschrauben.

Barrierefreiheit / kognitive Barrierefreiheit

Was ist kognitive Barrierefreiheit?

Barrierefreiheit heißt, dass Angebote für alle Menschen ohne fremde Hilfe nutzbar sind. Kognitive Barrierefreiheit betrifft Verstehen, Orientierung und Informationsverarbeitung, etwa klare Sprache und eindeutige Beschilderung. Viele Organisationen haben dafür Barrierefreiheitsbeauftragte.

Am Arbeitsplatz: Barrierefreiheitsbeauftragte sind wichtige Verbündete in Neuroinklusions-Projekten.

Universal Design

Was ist Universal Design?

Universal Design heißt, Produkte, Räume und Abläufe von Anfang an so zu gestalten, dass möglichst alle Menschen sie nutzen können, ohne spätere Sonderlösungen.

Am Arbeitsplatz: Eine Agenda vor jedem Meeting hilft neurodivergenten Menschen und allen anderen auch.

Psychologische Sicherheit

Was ist psychologische Sicherheit?

Psychologische Sicherheit ist die geteilte Überzeugung im Team, dass man Fragen, Fehler und Bedürfnisse ansprechen kann, ohne Nachteile zu befürchten. Der Begriff geht auf Amy Edmondson (1999) zurück.

Am Arbeitsplatz: Ohne psychologische Sicherheit spricht niemand über Anpassungen oder Diagnosen.

User Manual of Me

Was ist ein User Manual of Me?

Ein User Manual of Me ist eine freiwillige Selbstbeschreibung: wie ich am besten arbeite, was mich stört, wie man mir Feedback gibt. Es funktioniert ohne Diagnose und hilft im ganzen Team.

Am Arbeitsplatz: Die Vorlage gibt es kostenlos unter Materialien.

Buddy im Onboarding

Was macht ein Buddy im Onboarding?

Ein Buddy ist eine feste Ansprechperson in den ersten Wochen, die unausgesprochene Regeln erklärt und Fragen auffängt. Für neurodivergente neue Mitarbeitende ist das oft entscheidend.

Am Arbeitsplatz: Schule Buddys kurz, damit sie wissen, worauf es ankommt.

Neurodiversity Ambassador

Was ist ein Neurodiversity Ambassador?

Neurodiversity Ambassadors sind Mitarbeitende, die im Unternehmen als erste Anlaufstelle für Fragen zu Neurodiversität sichtbar sind. Sie hören zu und vermitteln weiter. Diagnose und Behandlung gehören nicht zur Rolle.

Am Arbeitsplatz: Ambassadors brauchen eine Kurzausbildung und regelmäßige Supervision durch eine Fachperson.

Employee Resource Group (ERG)

Was ist eine Employee Resource Group?

Eine Employee Resource Group ist ein freiwilliges Netzwerk von Mitarbeitenden mit gemeinsamer Erfahrung oder gemeinsamem Anliegen, etwa Neurodiversität. Sie gibt Austausch und bringt Perspektiven in die Organisation.

Am Arbeitsplatz: Eine ERG wirkt am besten mit Rückendeckung der Geschäftsführung und fachlicher Begleitung.

Gesundheitsdaten

Ist eine ADHS-Diagnose ein Gesundheitsdatum?

Ja. Diagnosen sind Gesundheitsdaten und nach Artikel 9 DSGVO besonders geschützt. Die DSGVO gilt in Österreich und Deutschland unmittelbar. Das ist keine Rechtsberatung.

Am Arbeitsplatz: Halte Arbeitsvereinbarungen fest und lass die Diagnose weg.

Grad der Behinderung / begünstigte Behinderte

Was bedeutet Grad der Behinderung?

Der Grad der Behinderung wird von einer Behörde festgestellt. In Österreich gelten Personen ab 50 Prozent als begünstigte Behinderte nach § 2 Behinderteneinstellungsgesetz. In Deutschland ist schwerbehindert, wer einen Grad von mindestens 50 hat, eine Gleichstellung ist ab 30 möglich (§ 2 SGB IX). Eine ADHS- oder Autismus-Diagnose allein genügt dafür nicht. Das ist keine Rechtsberatung.

Am Arbeitsplatz: Daran hängt vor allem der besondere Kündigungsschutz.

Arbeitsassistenz und Jobcoaching

Was sind Arbeitsassistenz und Jobcoaching?

Arbeitsassistenz begleitet Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitssuche und beim Erhalt des Arbeitsplatzes. Jobcoaching unterstützt direkt am Arbeitsplatz. In Österreich gehören beide zum Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA).

Am Arbeitsplatz: Solche Angebote ergänzen, was im Unternehmen an Strukturen entsteht.

Evaluierung psychischer Belastungen

Was ist die Evaluierung psychischer Belastungen?

Seit 2013 müssen Betriebe in Österreich nach § 4 ASchG auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz erheben und Maßnahmen ableiten. Neurodivergente Beschäftigte erleben Belastungen wie Lärm oder Unterbrechungen oft stärker.

Am Arbeitsplatz: Die Evaluierung ist ein guter Einstieg, um Neuroinklusion mitzudenken. Das ist keine Rechtsberatung.

Präventionszeit

Was ist Präventionszeit nach ASchG?

Präventionszeit ist die Zeit, die Betriebe in Österreich für Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmedizin und andere Fachleute aufwenden müssen. Nach § 82a Abs. 5 ASchG können bis zu 25 Prozent davon an sonstige geeignete Fachleute gehen, das Gesetz nennt Arbeitspsycholog:innen ausdrücklich. Das ist keine Rechtsberatung.

Am Arbeitsplatz: Neuroinklusions-Projekte mit einer Arbeitspsychologin können so als Präventionszeit zählen.

Über HIRNzigartig

HIRNzigartig begleitet Unternehmen auf dem Weg zu neuroinklusiven Arbeitswelten: von der Ist-Erhebung über Führungskräfte-Trainings und angepasste Prozesse bis zur Evaluierung.

Julie Simstich, MSc. ist Psychologin und zertifizierte Arbeitspsychologin · Klinische Psychologin in Fachausbildung. Sie ist seit über 13 Jahren in der Unternehmensberatung tätig, hat einen Lehrauftrag zum Thema Neurodivergenz an der Universität Graz und hielt ihren TEDx-Talk in Graz über Neuroinklusion.

Neuroinklusion im Unternehmen →

Neuroinklusions-Audit →

Alle Materialien ohne Anmeldung →

NÄCHSTER SCHRITT

Erstgespräch anfragen

Im kostenlosen Erstgespräch klären wir, wo dein Unternehmen steht und welcher Einstieg passt.

Erstgespräch anfragen

hallo@hirnzigartig.at
+43 660 70 18 500

Dr. Auner Straße 22/2
8074 Raaba bei Graz



Quellen

1. BfArM (2026). ICD-10-GM Version 2026, Kapitel V, F80–F89 und F90–F98. klassifikationen.bfarm.de
2. Aron, E. N. & Aron, A. (1997). Sensory-processing sensitivity and its relation to introversion and emotionality. Journal of Personality and Social Psychology, 73(2), 345–368. doi:10.1037/0022-3514.73.2.345
3. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. doi:10.2307/2666999
4. EY (2025). Global Neuroinclusion at Work Study. Befragung eines Beratungsunternehmens, 1.603 neurodivergente und 508 neurotypische Beschäftigte, 22 Länder.
5. Hull, L., Petrides, K. V., Allison, C., Smith, P. et al. (2017). „Putting on my best normal“: Social camouflaging in adults with autism spectrum conditions. Journal of Autism and Developmental Disorders. doi:10.1007/s10803-017-3166-5
6. Milton, D. (2012). On the ontological status of autism: the ‘double empathy problem’. Disability & Society. doi:10.1080/09687599.2012.710008
7. Miserandino, C. (2003). The Spoon Theory. butyoudontlooksick.com
8. Raymaker, D. M., Teo, A. R., Steckler, N. A., Lentz, B. et al. (2020). Defining autistic burnout. Autism in Adulthood. doi:10.1089/aut.2019.0079
9. Zeman, A., Dewar, M. & Della Sala, S. (2015). Lives without imagery – Congenital aphantasia. Cortex. doi:10.1016/j.cortex.2015.05.019
10. Österreich: Psychologengesetz 2013 § 22 und § 37; Psychotherapiegesetz 2024 § 6; Ärztegesetz 1998 § 3; Arbeitnehme-rInnenschutzgesetz § 4 und § 82a; Behinderteneinstellungsgesetz § 2 und § 6 (RIS).
11. Deutschland: Heilpraktikergesetz § 1; SGB IX § 2. EU: DSGVO Art. 9.

Abgerufen am 2. November 2026. Rechtliche Hinweise sind keine Rechtsberatung.