



Neurodiversity Awareness Guide



Neurodiversity Community, Januar 2026



**“Führungskräfte haben begonnen,
eingehender darüber nachzudenken, die
Talente aller ihrer Mitarbeitenden zu
nutzen [...].**

**Es hat mich ohne Zweifel zu einer
besseren Führungskraft gemacht”**



<https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>
(englischsprachiges Original abgerufen am 26. Juni 2025)

Diese Präsentation beinhaltet Illustrationen,
die mit KI-unterstützten Kreativwerkzeugen
hergestellt wurden.

Vorwort von Birgit Bohle

Liebe Leserinnen und Leser,

Neurodiversität – das klingt im ersten Moment sperrig, ist aber in Wahrheit ein Schlüssel zu mehr Verständnis, besserer Zusammenarbeit und echten Stärken im Team.

Wir wissen, dass rund 20 Prozent der Menschen neurodivergent sind. Damit ist auch klar: diese Vielfalt gehört längst zu unserem Alltag – im Meetingraum, in Projektteams, bei Entscheidungen. Die große Chance liegt darin, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen alle ihre Stärken einbringen können.

Dieser Awareness Guide ist ein wertvoller Impulsgeber. Er zeigt mit viel Respekt und Klarheit, worum es bei Neurodiversität geht und was es braucht, um ein Umfeld zu schaffen, in dem alle ihr Potenzial entfalten können.

Als Schirmherrin der Neurodiversity Community freue ich mich sehr über dieses Engagement. Denn je besser wir die Unterschiede verstehen, desto besser können wir gemeinsam wachsen – als Menschen und als Unternehmen.

Ich wünsche Euch viel Freude und neue Erkenntnisse beim Lesen!

Herzliche Grüße

Birgit Bohle

Vorständin Personal und Recht, Arbeitsdirektorin



Neuro-was?! Warum solltest Du das wirklich lesen?

Deine Zeit ist wertvoll, also machen wir's kurz.

Dir ist wichtig, leistungsstarke Teams zu formen, die Kommunikation weiter zu verbessern, und Deine Mitarbeitenden wirklich zu fördern?

Dann ist dieses Dokument genau für Dich.

Schätzungen gehen davon aus, dass ca. 20% der Weltbevölkerung neurodivergent sind. Folglich arbeitest Du bereits jetzt mit neurodivergenten Mitarbeitenden, Kolleg*innen oder Vorgesetzten zusammen.

Die Besonderheiten neurodivergenter Menschen zu verstehen, erleichtert hierbei Kommunikation und die Zusammenarbeit für alle Beteiligten.

Schätzungen gehen davon aus, dass

20%

der Weltbevölkerung neurodivergent sind.

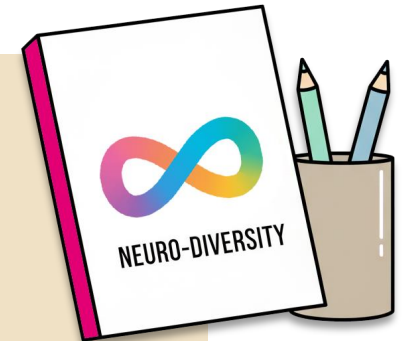
Auch für unser Unternehmen ist es wichtig.

Geeignete Rahmenbedingungen für die Arbeit mit neurodivergenten Mitarbeitenden helfen dabei:

- die volle Leistungsfähigkeit aller Mitarbeitenden zu entfalten,
- die Team-Performance zu steigern,
- Fälle von Burnout oder Quiet Quitting zu vermeiden,
- unseren Kund*innen einen besseren Service zu bieten.

Wir haben besonderes Augenmerk darauf gelegt, Dir sehr textlastige Seiten zu ersparen und Dir ausschließlich relevante Informationen auf einfache Weise anzubieten.

Wo hilfreich, haben wir Referenzen auf externe Inhalte und auch eine solche kleine Box mit den Kernaussagen ergänzt.



In diesem Dokument nutzen wir genderneutrale Sprache. Wo dies nicht möglich ist, weil der Satz sonst zu umständlich würde, verwenden wir den Genderstern "*".

Inhalt

1. Einleitung
2. Definitionen
3. Geschäftsrelevanz
4. “typische” Eigenschaften
5. Was kann ich tun?

6. Wo erhalte ich weitere Informationen?
7. Neuroaffirmative Sprache
8. Dos and Don'ts
9. Glossar



Kennst Du jemanden wie Jules?

Jules ist eigentlich sehr nett. Aber warum kommt sie abends nach der Arbeit nicht mit zum gemeinsamen Tagesausklang in dieses leckere Pizzarestaurant? Und wenn sie einmal mitkommt, scheint sie es doch **nicht zu genießen** und bleibt sehr still.

Du wolltest auch noch mit Jules darüber sprechen, dass sie **nicht immer den gleichen Sitzplatz belegen** kann. Wir haben eine Shared Desk Policy und müssen unsere Plätze flexible buchen, es gibt keine reservierten Plätze, außerdem lernen wir doch auf diese Weise mehr Kolleg*innen kennen.

In Meetings spielt Jules häufig mit ihrem **Kuli oder anderen Gegenständen** anstatt aufzupassen.

Jules ist aber **ziemlich clever**, und ihre sehr kreativen Lösungen treffen immer genau ins Schwarze.

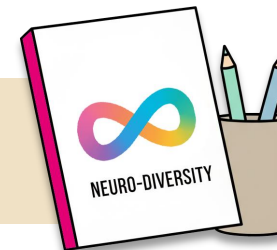
Ihre **Ideen bringen uns wirklich weiter** bei unseren Herausforderungen, und sie orientieren sich immer an der Unternehmensstrategie.

Aber **immer diese detailverliebten Rückfragen**, das ist schon ganz schön anstrengend. Woher sollst Du das denn alles jetzt schon Wissen?

Und auch die anderen Mitarbeitenden scheinen sich gestört zu fühlen und **beschweren sich über Jules' Besserwisserei**.

Jules verhält sich anders, als Du erwartest. Aber das könnte **weder beabsichtigt noch böswillig** sein. Möglicherweise geht es hier um Neurodiversität.

Auffälliges Verhalten von Kolleg*innen muss nicht bewusst oder gar böswillig sein. Achte auf einen möglichen unconscious bias (unbewusste Voreingenommenheit).



Neurodiversi-was?

Der Begriff **Neurodiversität** beschreibt natürlich auftretende Variationen der Funktionsweise des Gehirns, die zu veränderter Reizverarbeitung führen können. Eine kompakte Übersicht zu Neurodiversität, **medizinischen and sozialen Aspekten**, sowie self-advocacy Initiativen findest Du z. B. auf Wikipedia:



<https://en.wikipedia.org/wiki/Neurodiversity>
(licensed under CC BY-SA 4.0
<http://creativecommons.org/licenses/by-s/4.0/>,
abgerufen am 26. Juni 2025)

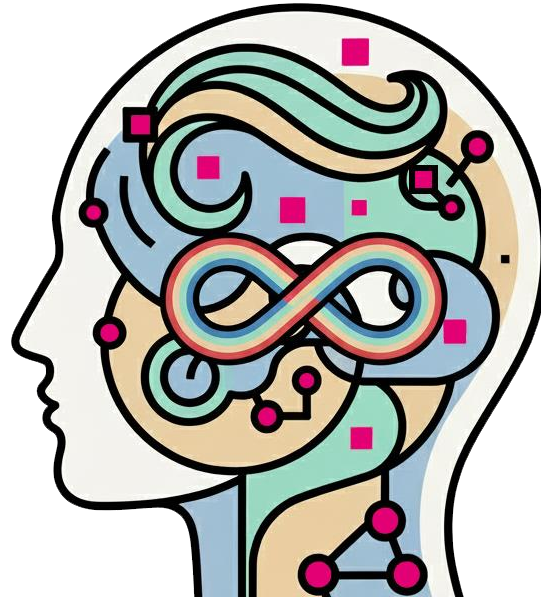
Führende Beratungsunternehmen sehen in Neurodiversität einen **Wettbewerbsvorteil**, vgl.:



<https://www.forbes.com/sites/dalearcher/2014/05/14/adhd-the-entrepreneurs-superpower/>
(abgerufen am 26. Juni 2025)



<https://www.leadersedge.com/industry/beautiful-minds>
(abgerufen am 26. Juni 2025)



Die Deutsche Telekom unterstützt Neurodiversität im Rahmen der Diversitäts-Dimension „körperliche und geistige Fähigkeiten“.



Wir haben neurodivergente Kolleg*innen. Lasst uns gemeinsam ein Umfeld schaffen, in dem alle ihr Bestes geben können.



Neurodiversität ist anders als häufig dargestellt.

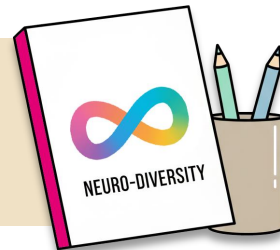
In vielen Medien wird Neurodiversität häufig in Form von extrem begabter und irgendwie komisch oder exotisch unterhaltsamer Personen dargestellt. Hier sind ein paar besonders bekannte Beispiele:

- Der Film „**Rain Man**“ aus den 80’er Jahren, frei nach dem Leben des amerikanischen Savants Kim Peek
- Die US-amerikanische Sitcom „**The Big Bang Theory**“ um den höchstbegabten und vermeintlich autistischen Physiker Sheldon Cooper und seine Freunde
- Die „**Menschliche Kamera**“ Stephen Wiltshire, berühmt für seine detailgetreuen Zeichnungen ganzer Städte, die er nach einem kurzen Helikopterflug aus der Erinnerung erstellt
- Und viele YouTube und Social Media Inhalte, die neurodivergente Personen leider häufig lächerlich darstellen.

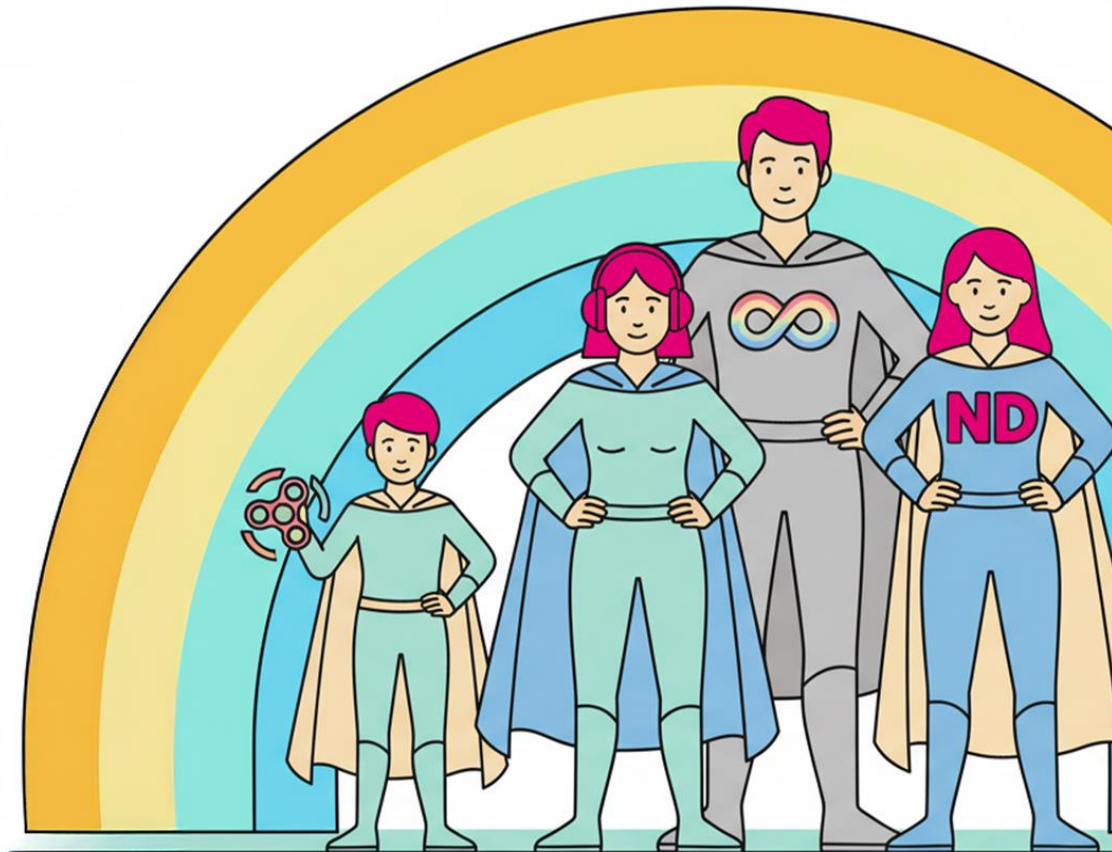
Es gibt eine große Vielfalt auch innerhalb der Neurodivergenz, die sich nicht auf Savants mit atemberaubenden Fähigkeiten oder witzige Studenten-WGs beschränkt.

Neurodivergente Kolleg*innen arbeiten mit uns zusammen, viele von ihnen verstecken ihre Neurodivergenz, weil sie sich dazu gezwungen fühlen.

Neurodivergente Personen sehen nicht zwangsläufig so aus, noch agieren sie wie Rain Man oder Sheldon Cooper (The Big Bang Theory).



Neurodivergente Menschen sehen nicht so aus – und sie leben nicht gemäß verbreiteter Stereotypen.



Neurodivergent bedeutet anders – nicht behindert



Anders – nicht gesundheitlich eingeschränkt.

Neurodivergenz selbst ist nicht sichtbar und nicht immer eine Einschränkung.

Technische Hilfestellungen für neurodivergente Personen sind weniger offensichtlich als beispielsweise eine Brille oder ein Rollstuhl.

Zwei Formen der Selbstbeschreibung werden häufig von neurodivergenten Personen genutzt:



"auf dem falschen Planeten gelandet"



"anders verdrahtet"

Beide Metaphern zeigen deutlich, dass neurodivergente Personen sich nicht als krank oder behindert betrachten, aber dass sie einen Unterschied zwischen sich selbst, ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten und denen ihrer Umwelt erkennen. Häufig entsteht aus diesem Unterschied auch das Gefühl, behindert zu werden (nicht zu sein!).

Neurodivergente Menschen sind nicht behindert und möchten auch nicht so behandelt werden. Technische Unterstützung für neurodivergente Personen ist nahezu unsichtbar.



Begriffsbestimmung ist notwendig und hilfreich

Neurodiversität ist sehr facettenreich. Umso wichtiger sind klar definierte Begriffe.

- **Neurodiversität:** Abkürzung für “neurologische Diversität” und das Neurodiversitäts-Paradigma
- **Neurotyp:** Bezeichnung für eine Variante¹ der Neurodiversität, z. B. Autismus
- **Neuro-normativ** (auch **neurotypisch**): Bezeichnung für Personen, deren neurologischen Funktionen und Denkweisen dem Durchschnitt der sozialen Mehrheit entsprechen
- **Neurodivergent (ND):** Person mit mindestens einem relevanten Neurotyp
- **Neurodivers:** bezeichnet die neurologische Vielfalt inkl. neuronormativer und neurodivergenter Personen
- **Neurominorität:** Gruppe von Personen mit denselben Neurotypen
- **Charaktereigenschaften** sind entgegen verbreiteter Meinungen unabhängig von Neurotypen
- **Masking:** Neurodivergente Menschen analysieren und kopieren ihre Umgebung und sozialen Kontakte, um nicht aufzufallen. Dieses Verhalten wird Masking genannt und kostet sehr viel Energie.
- **Anpassungen:** technische oder organisatorische Hilfsmittel für neurodivergente Personen, die bei der Arbeit unterstützen



¹) Auch Sprache entwickelt sich weiter. Bezeichnungen neurologischer Varianten wurden früher durch medizinische Diagnosen geprägt. Hierbei wurde ein besonderes Augenmerk auf Einschränkungen und Herausforderungen gelegt. Neurodivergente Menschen haben das Interesse, anhand ihrer Eigenschaften beschrieben oder typisiert zu werden und nicht anhand ihrer vermeintlichen Einschränkungen. Wir nutzen daher die wertschätzende neuro-affirmative Sprache, und vermeiden Begriffe wie Störung, der in medizinischen Termini vielfach vorkommt.

Neurodiversität ist ein Wettbewerbsvorteil



Wettbewerbsfähigkeit

Neurodiversität ist eine der Diversitätsdimensionen. Um ein Magnet für Kunden und Talente zu sein, müssen wir die Diversität unserer Gesellschaft auch in unserer Belegschaft repräsentieren. Durch bewusstes Einbinden von Minderheiten in unserer Belegschaft:

- Profitieren wir von allen Talenten, über die wir bereits verfügen, in dem wir eine Arbeitsatmosphäre bieten, in der jede Person ihre Potenziale voll entfalten kann.
- Sind wir ein Talentmagnet durch effektive und inklusive Recruiting-Prozesse.
- Binden wir loyale Talente, die sich repräsentiert fühlen.
- Sichern wir Marktanteile und gewinnen Kund*innen von Firmen, die diese Minderheiten nicht repräsentieren.
- Haben wir authentische Kenntnisse über Bedürfnisse der entsprechenden Kundensegmente.

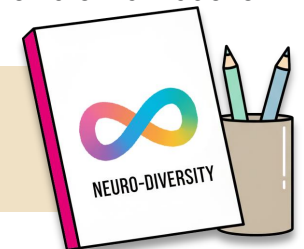


Talent Management

Talent Management bietet standardisierte und effektive Lösungen für die neurotypische Mehrheit der Belegschaft, es kann aber auch neurodivergenten Kolleg*innen helfen, ihre Potenziale zu entfalten:

- Neurodivergente Bewerbende bringen eine große Vielfalt neurologischer Eigenschaften mit.
- Neurodivergente Mitarbeitende können besondere Leistungen jenseits etablierter Karrierewege erbringen.
- Angemessen angepasste Arbeitsbedingungen für neurodivergente Mitarbeitende zeigen Wertschätzung und unterstützen die individuelle Leistungsentfaltung.

Neurodiversität ist wichtig für unseren Geschäftserfolg.



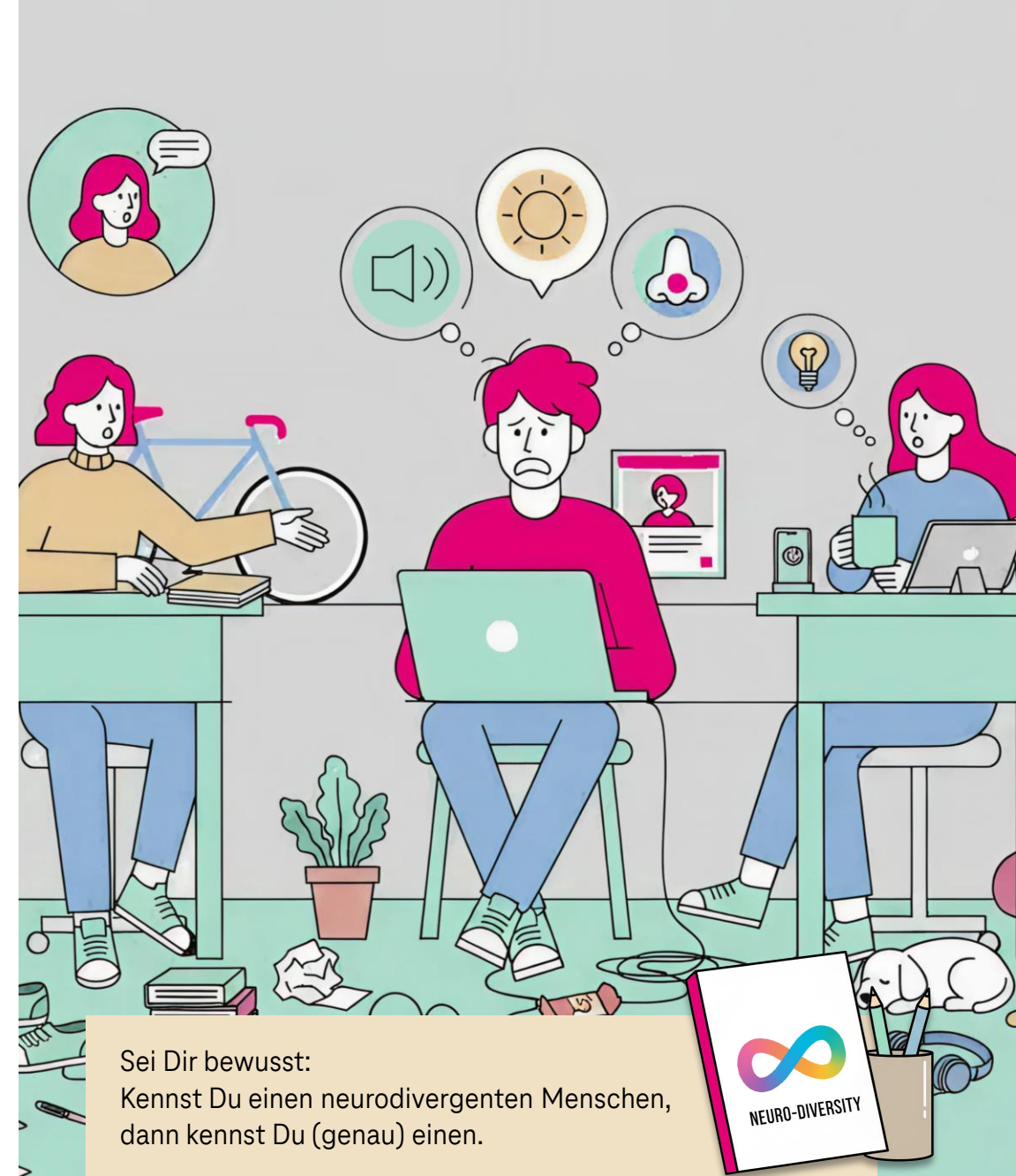
Kennst Du einen ..., kennst Du genau einen ...

“Kennst Du einen Autisten, dann kennst Du (genau) einen Autisten.“

Diese Aussage ist eine häufig genutzte Redewendung. Auch innerhalb der Neurominoritäten gibt es eine große Vielfalt persönlicher Charakteristiken. Es ist nicht möglich, alle autistischen Menschen oder Menschen mit ADHS gemeinsam zu beschreiben.

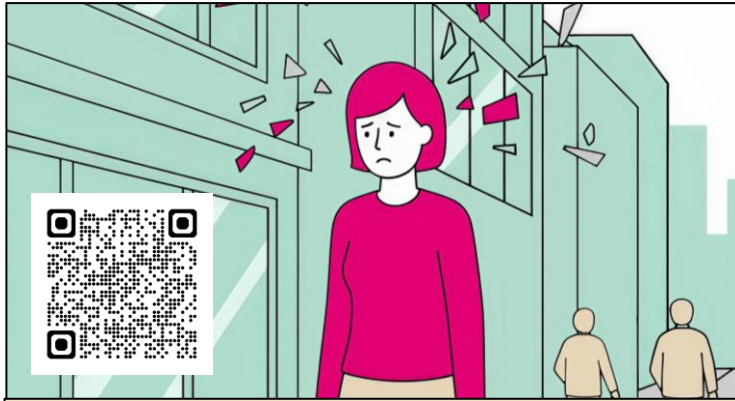
Es gibt jedoch sensorische Gemeinsamkeiten und auch verbreitete Verhaltensmuster innerhalb von Neurominoritäten:

- Eine hohe, manchmal extrem hohe, sensorische Empfindlichkeit gegen Helligkeit, Geräusche, Gerüche oder Berührungen.
- Besondere Kommunikationsstile, z. B. sehr inhalts- und faktenorientiert und wenig auf Bestätigung eines Zusammengehörigkeitsgefühls zielende oder schmeichelnde Kommunikation.
- Übersehen sozialer Kontexte zugunsten objektiver Fakten.
- Häufig auch Vermeidung von Augen- oder Körperkontakt.
- Repetitives Verhalten und Stimming.



Beispiele für neurodivergente Reizverarbeitung

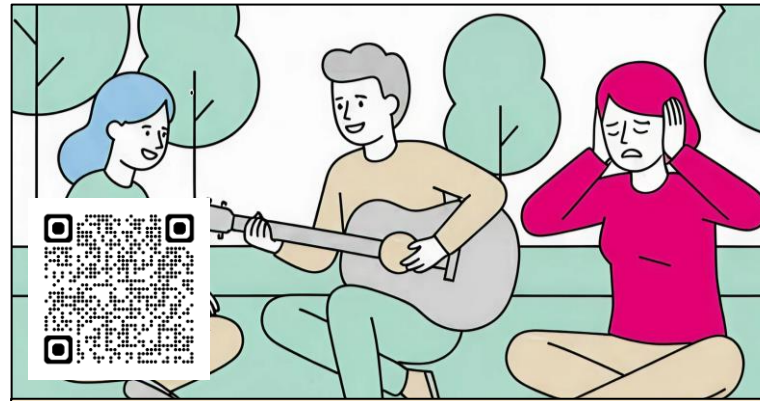
Dies sind ausgewählte Beispielvideos, die verdeutlichen, wie sich alltägliche Situationen auch für Deine neurodivergenten Kolleg*innen anfühlen könnten. Sie sind in englischer Sprache aufgenommen und untertitelt, die dargestellten Effekte sind unabhängig von der Sprache deutlich.



Können “normale” Umweltgeräusche anstrengend sein?

Sieh Dir Craig Thomsons Video „What it's like to walk down a street when you have autism or an ASD“ an.

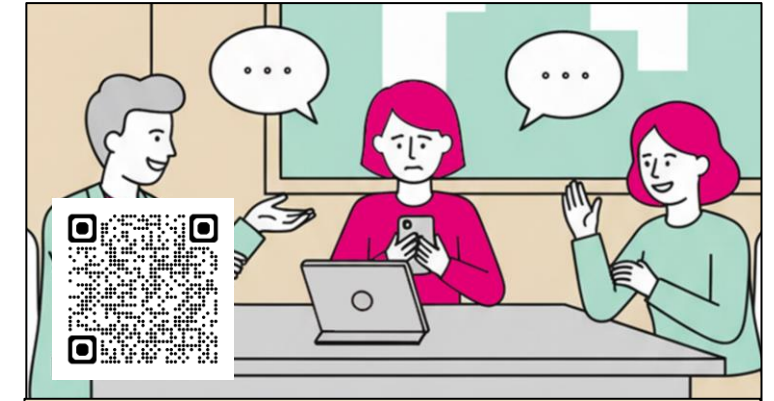
Klicke hier, um das Video auf YouTube anzusehen²⁾:
<https://www.youtube.com/watch?v=plPNhooUUuc>



Können Umweltgeräusche die Kommunikation in der Freizeit erschweren?

Das zeigt Mark Rober in seinem sehr privaten Blogbeitrag „The Truth About my Son“.

Klicke hier, um das Video auf YouTube anzusehen²⁾:
<https://www.youtube.com/watch?v=ybPgmjTRvMo&t=198s>
Klicke hier für das Transkript:
[Transcript - The Truth About my Son.pdf](#)



Und wie kann man sich auf ein Meeting oder einen Gesprächspartner in einer lebhaften Umgebung konzentrieren?

Scott Christian Sava hat hierzu die Animation „What Does Overstimulation Sound Like To Someone With Autism?“ erstellt.

Klicke hier, um das Video auf YouTube anzusehen²⁾:
<https://www.youtube.com/watch?v=C2QJPjS2a0>
Klicke hier für das Transkript:
[Transcript - Overstimulation.pdf](#)

Besondere Stärken neurodivergenter Mitarbeitender

Eine andere Sichtweise

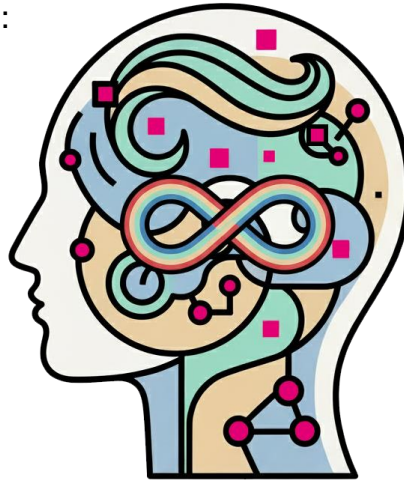
“Out-of-the-box”-Denken ist ein bekanntes Kreativitäts-Konzept, u.a. in der Managementberatung. Aus gewohnten Mustern ausubrechen, hat die Evolution der Menschheit ermöglicht, ebenso wie in der jüngeren Vergangenheit die Entwicklung neuer Technologien.

Neurodivergente Personen verarbeiten Informationen auf eine andere Weise als neurotypische, dies wird mit dem Begriff neurodivergent ausgedrückt. Nicht besser, nicht schlechter, einfach anders.

Diese Andersartigkeit kann sich unterschiedlich ausdrücken:

So kann Neurodiversität beispielsweise:

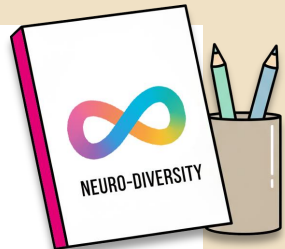
- Deine Lesefähigkeit beeinflussen, beispielsweise in Form von Dyslexie, oder der Fähigkeit, mit beiden Augen eigenständig lesen zu können
- Deine Farbwahrnehmung beeinflussen, beispielsweise in Form von Farbblindheit, oder der Wahrnehmung von Buchstaben oder Zahlen als Farben bei Synästhesie



Arbeitgeber berichten von besonderen Stärken neurodivergenter Kolleg*innen

- Faktenbasierte Problemlösung, die diejenige neurotypischer Mitarbeitender weit übertreffen kann.
- Faktenbasierte Entscheidungsfindung, bei der soziale oder emotionale Faktoren die Entscheidung nicht unbewusst beeinflussen (z. B. groupthink oder unconscious bias)
- Sehr schnelle Verarbeitung von Detailinformationen
- Kreatives Denken
- Sehr aufmerksames Zuhören
- Große Loyalität dem Arbeitgeber gegenüber, falls sich die neurodivergenten Kolleg*innen wertgeschätzt fühlen

Neurodivergente Kolleg*innen denken und handeln anders als die Mehrheit. Ihre individuellen Fähigkeiten zu nutzen, hilft unserem Geschäft.



Getarnt leben und arbeiten: Masking

Neurodivergente Menschen

unterscheiden sich per Definition von der Mehrheit der Menschen in ihrer Umgebung und Gesellschaft.

Das sozial erwartete Verhalten in der Gesellschaft mag neurodivergenten Menschen nicht natürlich oder authentisch erscheinen. Trotzdem bemühen sich neurodivergente Menschen, dieses sozial erwartete Verhalten zu kopieren.

Dieses Kopieren wird **Masking** genannt und kann sehr anstrengend sein.



Masking bedeutet, nicht intuitiv zu agieren, sondern bewusst das Verhalten anderer genau zu **beobachten** und soziale Implikationen zu **entschlüsseln**, um sozial erwartete Reaktionen zu bestimmen ("berechnen"). Dies ist eine **pausenlose Anstrengung**.

Masking wirkt wie eine Konditionierung, wird zu einer Art „zweiter Haut“ und kann nicht einfach abgeschaltet werden ("unmasking").

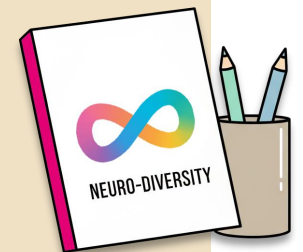
Masking hilft nicht gegen Reizempfindlichkeit, und während sozial erwartetes Verhalten bedient werden muss, müssen weiterhin überwältigende Reize ausgehalten werden.

Möchtest Du wissen, wie sich das anfühlen kann?

Stell Dir vor, Du wirst während der Arbeit von Scheinwerfern geblendet oder sitzt neben einem startenden Düsenjet.



Neurodivergente Kolleg*innen benötigen ggf. viel Energie, um durch Masking "normal" zu erscheinen. Indem wir ihnen die Möglichkeit schaffen, sich authentisch zu verhalten, können sie mehr Energie für ihre Arbeit zur Verfügung haben.

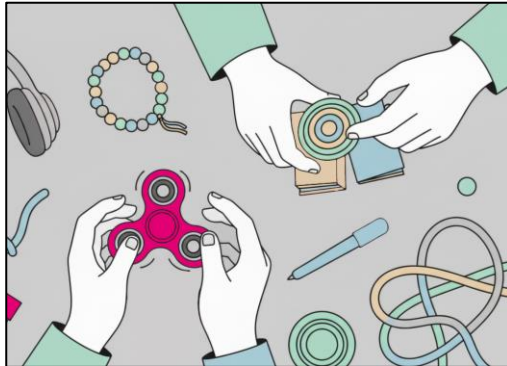


Getarnt leben und arbeiten: Stimming

„**Stimming**“ ist die Abkürzung für den englischen Begriff **self-stimulatory behavior** und beschreibt ein repetitives selbst-stimulierendes Verhalten, das nicht nur neurodivergente Menschen zeigen, und das der Selbstregulierung und dem Schutz vor sensorischer Überreizung dient.

Stimming erfolgt durch Bewegungen, z. B.

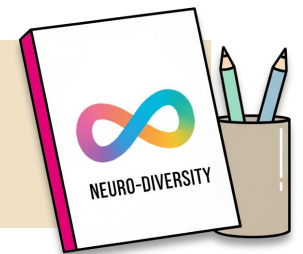
- Spielen mit dem Ring am Finger, einem Fidget-Spinner oder Stift
- Berühren der eigenen Hände
- Bewegungen im Raum, Töne oder andere Verhaltensweisen



Stimming ist nicht immer genug, und falls eine neurodivergente Person von sensorischen Reizen überwältigt wird, wird sie eine reizarme Umgebung ohne viel Licht oder Geräusche suchen. **Ruheräume** können hier sehr helfen und werden inzwischen in vielen Dienstgebäuden zu diesem Zweck angeboten.



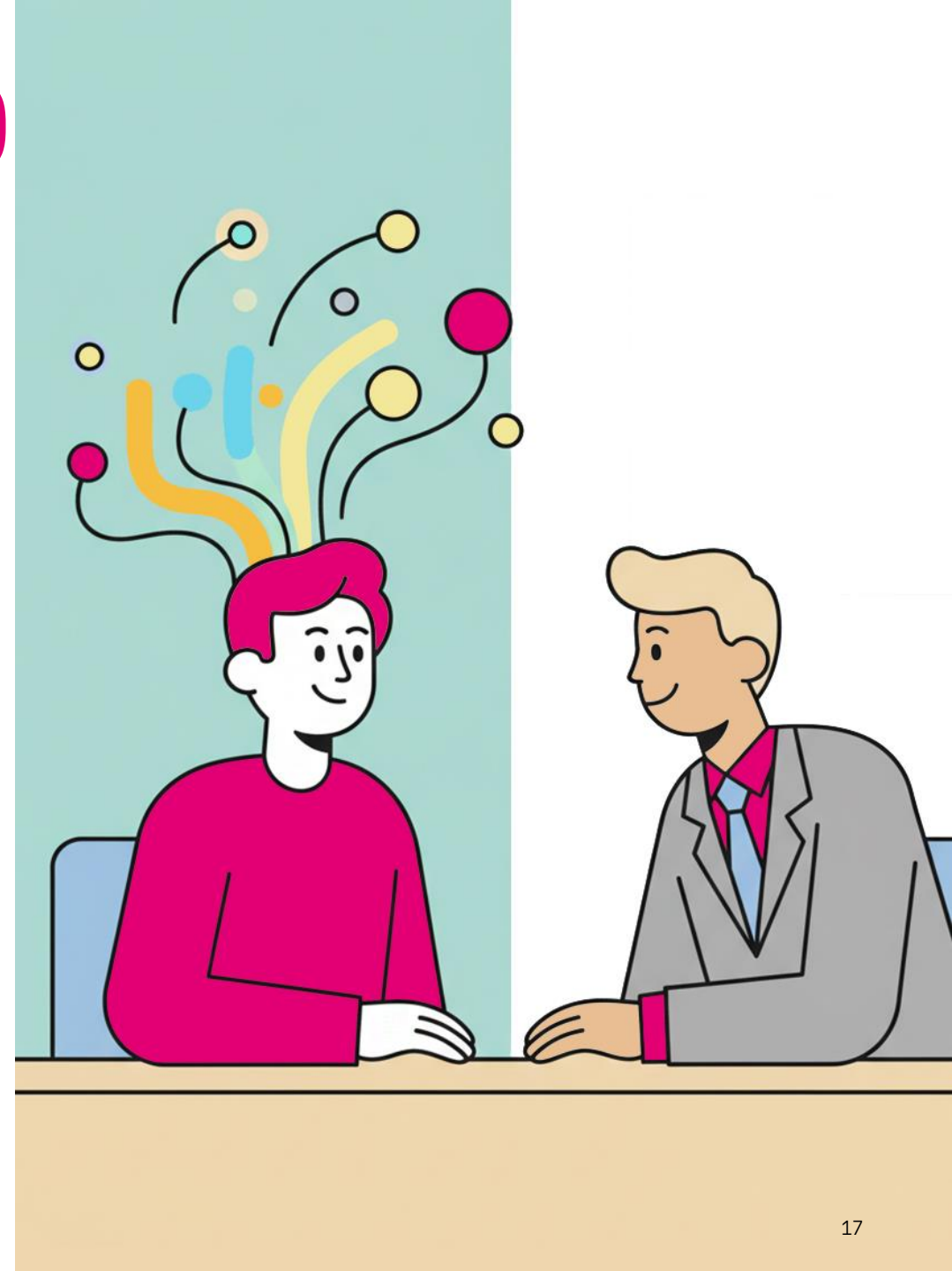
Neurodivergente Kolleg*innen nutzen Stimming, um sich auf ihre Gesprächspartner und ihre Aufgaben konzentrieren zu können.



So kannst Du unterstützen (1/3)

Ermögliche psychologische Sicherheit.

- Biete „safe spaces“ in Deinem Team.
- Sei klar und präzise in Deiner Kommunikation, und formuliere auch Deine Erwartungen explizit.
- Lerne die Personen in Deinem Team gut kennen, um sie effektiver zu führen. Wähle für jede Person den passenden Kommunikationsstil.
- Delegiere Verantwortung, und führe mit Zielen, anstatt Kreativität durch Mikromanagement einzuschränken. Manchmal führt ein anderer, innovativer Weg zu außergewöhnlichen Resultaten.
- Ermutige Dein Team zur Selbstfürsorge: einige Mitarbeitende benötigen vielleicht Stimming, andere müssen sich ggf. bewegen, um sich bestmöglich auf ihre Aufgaben konzentrieren zu können.



So kannst Du unterstützen (2/3)

Nutze Diversität für Deinen Teamerfolg.

- Beteilige so viele Mitarbeitende wie sinnvoll möglich in Design- und Entscheidungsprozessen.
- Bevorzuge Teambuilding-Maßnahmen im Arbeitskontext anstelle lockeren Zusammenseins nach Dienstschluss. Berücksichtige die Bedürfnisse aller Deiner Mitarbeitenden und verhindere Gruppendruck.
- Wage empathische und fortschrittliche Führung — verharre nicht in vertrauten Denkmodellen.
- Orientiere Deinen Führungsstil an der Person (Kompetenz, Seniorität, Verlässlichkeit).
- Engagiere Dich in Communities (“employee resource groups”).



So kannst Du unterstützen (3/3)

Biete organisatorische oder technische Unterstützung an.

- Berücksichtige Reizempfindlichkeiten und Reizquellen bei der Arbeitsplatzgestaltung.
- Ermögliche nonverbale Kommunikationswege, über schriftlichen Input in Diskussionen oder Entscheidungen hinaus, auch beim Durchführen von Diskussionen und Treffen von Entscheidungen.
- Informiere Dich und Deine Kolleg*innen über den Standort von Ruheräumen, die zum Rückzug aus einer reizüberfluteten Phase genutzt werden können.
- Biete proaktiv Noise Canceling Headsets an (vorzugsweise mit Active Noise Canceling / “ANC”).
- Unterstütze flexible Arbeitsorganisation, um unterschiedlichen Arbeitsstilen und Bedürfnissen gerecht zu werden, beispielsweise flexible Meetingpausen, Arbeiten in kleinen Gruppen und an unterschiedlichen Orten, auch von zuhause.
- Bewirb Neurodiversitätstrainings in Deinem Umfeld.



Du willst mehr?

Lerne mehr über die verschiedenen Neurotypen

Es gibt viel Information über Neurodiversität im Internet zu lesen. Ein großer Anteil wird von wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen, medizinischen Instituten, Betroffenenvereinigungen und Beratungsunternehmen veröffentlicht.

Diese Auswahl bietet einen guten Einstiegspunkt³:



The Autism Spectrum according to Autistic People:
<https://neuroclastic.com/>



<https://www.mensa.org/>

Neurodiversität am Arbeitsplatz

Neurodiversität und ihre Bedeutung für Arbeitgeber ist zunehmend relevant geworden. Großraumbüros, Homeoffice und breite Verfügbarkeit hochwertiger Arbeitsmittel haben zu einem neuen Selbstkonzept neurodivergenter Mitarbeitender (und Arbeitgeber) geführt.

Hier folgen einschlägige Lese-Empfehlungen³:



Employer Assistance and Resource Network on Disability:
<https://askearn.org/page/neurodiversity-resources>



Neurodiversity @ Work Employer Roundtable:
<https://disabilityin.org/what-we-do/committees/neurodiversity-at-work-roundtable/>



Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults, 2020:
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7732033/>



Neurodiversity at Work 2023, Demand, Supply and a Gap Analysis:
<https://www.berkshirehealthcare.nhs.uk/media/109514758/neurodiversity-in-business-birkbeck-university-of-london.pdf>

Inklusive Sprache hilft.

Sprache ist der Schlüssel.

Neurodivergente Mitarbeitende nehmen Deine Aussagen evtl. sehr wörtlich, daher ist eine präzise und klare Kommunikation wirklich wichtig. Keine Sorge, Deine neurodivergenten Mitarbeitenden werden Dir nicht böse sein, sondern werden Deine Klarheit zu schätzen wissen.

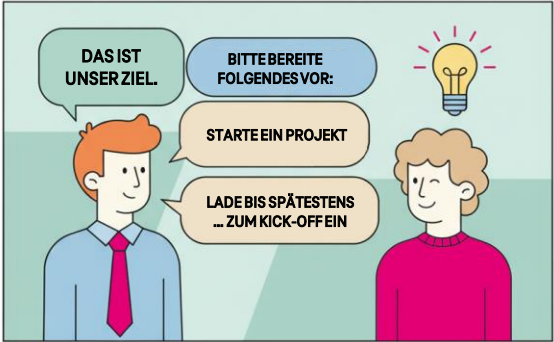


Für den Fall, dass Du Dich unsicher fühlst, wie Du neurodivergente Personen ansprechen solltest, haben wir Dir rechts eine kompakte Übersicht zusammengestellt.

Darüber hinaus gibt es Zusammenstellungen neuro-affirmativer Sprache im Internet, z.B.:



Neurodiverse Connection:
<https://ndconnection.co.uk/resources/p/nd-affirming-language-guide>
(abgerufen am 26. Juni 2025)



Do	Don't
Autistische Person, Autist / Autistin ("Identity First Language")	Mensch mit Autismus, Person auf dem Autismus-Spektrum ("Person First Language")
Mensch mit Behinderung ("Person First Language")	Behinderte/r, Mensch mit Handicap ("Identity First Language")
Neurologische Variante	Krankheit, Störung
Autismus, Autismus-Spektrum	Autismus-Spektrum-Störung, Asperger Syndrom, Frühkindlicher Autismus, Hochfunktionaler Autismus, ASS
individuelle Stärken / Schwächen / Bedürfnisse	Viel / wenig / stark autistisch
Ist autistisch	Hat / leidet an Autismus
Unterschiede in Kommunikation / Denkweise / Ausdruck	Fehlende / beeinträchtigte soziale Skills
Neurotypisch, nicht autistisch, unterschiedlich	normal
Autistische Person, Autist / Autistin ("Identity First Language")	Mensch mit Autismus, Person auf dem Autismus-Spektrum ("Person First Language")

Dos und Don'ts im Überblick

Die Dos

- Drücke Dich klar und explizit aus.
- Biete Unterstützung an.
- Sei unvoreingenommen.
- Lade neurodivergente Kolleg*innen ein, ihre Talente einzubringen. Betone ihre individuellen Stärken, nicht ihre Schwächen.
- Nimm innovative Vorschläge ebenso ernst wie persönliche Bedürfnisse, auch wenn sie überraschend erscheinen.
- Erlaube und ermutige, Stimming zu betreiben.
- Berücksichtige die Anforderungen neurodivergenter Mitarbeitender bei der Planung von Meetings.

Die Don'ts

- Erwarte von Deinen Mitmenschen nicht, dass Sie Deine Gedanken lesen können, insbesondere solange Du sie selbst noch nicht klar formulieren kannst.
- Zwinge niemandem Deine Unterstützung auf.
- Versuche nicht, Diagnosen zu stellen.
- Empfehle niemandem, sich einer Diagnostik zu unterziehen.
- Stelle keine Vermutungen an, was eine Person benötigt, sondern frage die Person.
- Interpretiere Stimming oder Vermeidung von Augenkontakt nicht als Ablehnung oder fehlenden Respekt. Es ist genau das Gegenteil.

Dies hilft dem ganzen Team,
nicht nur neurodivergenten Teammitgliedern.



Glossar

ADHS: Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (engl “Attention Deficit Hyperactivity Disorder” ADHD). Personen mit ADHS bevorzugen häufig den Begriff Kinetic Cognitive Style (KCS).

Autismus oder „Autismus Spektrum Störung“. Autistische Menschen zeigen unterschiedliche Varianten in der Verarbeitung sensorischer Reize, Kommunikation and Spezialinteressen.

Dyslexie ist gekennzeichnet durch Herausforderungen beim Buchstabieren, Lesen und Schreiben.

Employee Resource Group (ERG): Community von Mitarbeitenden, die sich zur Unterstützung ihrer und der Unternehmens-interessen zusammenschließen.

Exekutive Funktionen sind kognitive Prozesse, die zielorientiertes Verhalten z.B. durch Steuerung, Vermeidung oder Gedächtnisleistung ermöglichen.

Groupthink: gruppendynamisches Phänomen, bei dem Individuen ihre Meinung an eine erwartete Mehrheitsmeinung anpassen und im Ergebnis schlechtere Entscheidungen getroffen werden als faktisch möglich.

Masking: Kopieren neurotypischen Verhaltens durch neurodivergente Menschen mit dem Ziel, soziale Erwartungen zu bedienen und nicht aufzufallen.

Neuro-affirmative Sprache vermeidet medizinische Begriffe mit Bezug auf Einschränkungen oder Störungen bei der Beschreibung von Neurodivergenzen, da diese verletzend empfunden werden können.

Neurokognitive Funktionen sind Gehirnfunktionen, die bestimmten Arealen im Gehirn zugeordnet werden.

Ruheräume / Silent Rooms dienen in Bürogebäuden als Rückzugsmöglichkeit vor Überstimulation z.B. durch zu viel Helligkeit oder Geräuschen.

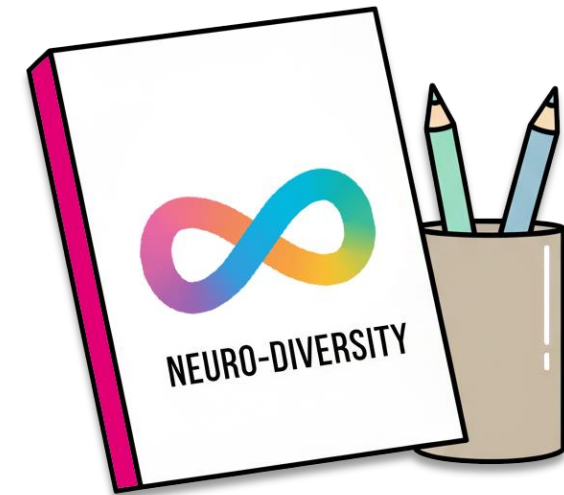
Unconscious bias ist ein unbewusstes Vorurteil häufig gegenüber Mitgliedern einer sozialen Gruppe. Dieses Vorurteil kann den eigenen bewussten Werten widersprechen und ist trotzdem unbewusst wirksam.

Vielen Dank

Wir möchten uns ausdrücklich für die erhaltene Hilfe und Beiträge bedanken bei

- allen Kolleg*innen, die im Rahmen einer Arbeitsgruppe innerhalb der Neurodiversity Community an der Entstehung dieses Dokuments mitgewirkt haben, durch bereichernde Beiträge, wertvolle Prüfungen und Kommentierungen und motivierende Begleitung,
- unserer Schirmherrin Birgit Bohle und ihrem Team für die Unterstützung der Neurodiversity Community in der Deutsche Telekom AG,
- den Führungskräften von „Integrierte Access Planung/ Active Access“ (T-IAA), insbesondere „Kooperation, Förderung, Projekte“ (T-KFP) und „Fixed Access Network“ (T-FAN), für die Unterstützung der Entstehung dieses Awareness Guides durch Arbeitskraft und wertvolle Ratschläge an das Neurodiversity Community Coreteam,
- den Kolleg*innen bei „Legal IPR Support“, die uns unermüdlich und mit großem Engagement auf Einhaltung bestehender Rechtsvorgaben beraten haben,
- Group Brand Management für die professionelle Überarbeitung gemäß der Telekom Designvorgaben,
- und allen anderen Kolleg*innen, die durch ihre Beiträge, Feedback oder weitere Unterstützung dieses Dokument ermöglicht und bereichert haben.

Jede Hilfe war wichtig und wird wertgeschätzt.





**„Ich fühle mich jetzt
so viel mehr einbezogen!“**

Neurodiversity Community Mitglied

Die Neurodiversity Community der Deutschen Telekom ist eine
ERG mit mehr als 860 Mitgliedern weltweit.

(December 2025)



Herausgebende

Dieser Leitfaden wurde vom **Mitarbeitenden-Netzwerk „Neurodiversity Community“** der Deutschen Telekom erstellt.

Dies ist eine externe Version ohne interne Links, interne Kontaktmöglichkeiten und interne Prozesse.

Mitarbeitende finden die

 [interne Version hier](#)