


# Disclosure und Neurodivergenz



# Grundlegendes:

## Was ist Disclosure?

- ✦ Disclosure bedeutet „**Offenlegung**“ von Informationen
- ✦ im Arbeitskontext kann das bedeuten, **persönliche Informationen** Arbeitgebenden oder Kolleg\*innen mitzuteilen
- ✦ Beispiel: Arbeitnehmerin sagt nach Einstellung im neuen Job der Arbeitgeberin, dass sie die Diagnose ADHS hat
- ✦ Disclosure kann **mündlich/schriftlich** erfolgen

## Gut zu wissen:

- ✦ **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:** „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024))  
→ **Recht auf diskriminierungsfreien Arbeitsplatz**

## Rechtliche Einordnung

- ✦ Neurodivergenz gilt als **Gesundheitsinformation** und unterliegt damit der Datenschutz-Grundverordnung (DGSVO)
- ✦ der Arbeitgebende darf diese Informationen nicht verlangen
- ✦ Fragen im Bewerbungsprozess sind nicht zulässig
- ✦ Arbeitnehmende sind **NICHT verpflichtet**, diese Information offenzulegen

## **ABER:**

- ✦ können **arbeitsvertragliche Pflichten** nicht erfüllt werden oder Sicherheitsrisiken bestehen, müssen Arbeitgebende darüber informiert werden
- ✦ ist Neurodivergenz als **Schwerbehinderung** (SGB IX) anerkannt, musst du auch diese nicht offenlegen
- ✦ außer du möchtest **besondere Rechte/ Nachteilsausgleiche** (z.B. Zusatzurlaub) geltend machen  
→ hierfür sind offizielle Diagnose(n) notwendig

# Disclosure

## Was kann dafür sprechen?

- ✦ Verständnis & Rücksicht von Arbeitgebenden/Kolleg\*innen
- ✦ zu sich selbst stehen → nimmt Druck
- ✦ weniger Masking (=Anpassungsstrategien) notwendig
- ✦ Stimming/Tools zur Selbstregulation werden eher akzeptiert bzw. irritieren weniger
- ✦ Arbeitgebende können Anpassungen am Arbeitsplatz vornehmen
- ✦ Thema Neurodivergenz/Neurodiversität wird sichtbarer
- ✦ andere Menschen trauen sich ggf. auch, offener über ihre Bedürfnisse zu sprechen

## Was kann dagegen sprechen?

- ✦ mögliche Diskriminierung oder Vorurteile vom Arbeitsumfeld
  - ✦ auf Neurodivergenz „reduziert“ werden
  - ✦ Risiko Job/Beförderung nicht zu bekommen
  - ✦ bestimmte Aufgaben werden einem nicht zugetraut
  - ✦ hohe Erwartungen, z.B. an „Inselbegabungen“ oder „Superkraft“
- In Fällen von Diskriminierung gibt es Meldestellen, entweder intern oder z.B.: **[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)**

## Wichtig:

Deine Sorgen und Ängste haben ihre Daseinsberechtigung und sind okay!

Emotionale Gedanken sind genauso richtig und wichtig wie rationale Denkmuster.

Pro- und Contra-Argumente geben eine Orientierung, sind aber keine Garantie dafür, dass die Überlegungen so eintreten.

# Entscheidungshilfen

## Methoden:

- ✦ **Pro & Contra** für sich selbst abwägen
- ✦ **Unternehmen checken**, ob „Diversität“ oder „Inklusion“ Bestandteil von Philosophie sind
- ✦ **Vertrauensperson(en)** in Entscheidungsprozess einbeziehen
- ✦ **Impulsfragen:**
  - „Was erhoffe ich mir von der Offenlegung und wie realistisch ist es, dass dies eintritt?“
  - „Beeinflusst meine Neurodivergenz meine Arbeit, sodass Anpassungen am Arbeitsplatz notwendig sind?“
  - „Kann ich zu den jetzigen Bedingungen weiter wie gewohnt arbeiten und gleichzeitig gesund bleiben?“
  - „Welche Ressourcen habe ich für diesen Prozess?“
  - „Kann/möchte ich auf die möglichen Vorteile von Disclosure verzichten?“
  - „Was brauche ich, um mich mitzuteilen?“
- ✦ ggf. **Zeitlimit setzen**, bis wann Entscheidung getroffen werden soll  
→ Kann endlose Gedankenschleifen vermeiden

## Szenarien betrachten:

- ✦ Worst-Case-Szenario:



→ Wenn-Dann-Plan ggf. ergänzen:  
„Wenn XY passiert, dann tue ich Z.“

### **Aber auch:**

- ✦ Best-Case-Szenario



→ Ressourcen und Körperwissen können aktiviert werden

# Disclosure in der Praxis

## Prozess:

### am Beispiel eines geplanten Gesprächs:

- ✦ Entscheidung abwägen
- ✦ Entscheidung treffen
- ✦ Zeitpunkt festlegen → z.B. nach Ablauf der Probezeit
- ✦ Gesprächstermin vereinbaren  
→ Rahmenbedingungen, z. B. Ort/Zeit abklären
- ✦ Gespräch vorbereiten → Notizen, vorher üben, Rollenspiel
- ✦ Gespräch durchführen → ggf. Nachsorge nach dem Gespräch mitplanen

## Formulierungsmöglichkeiten:

...wenn du bereits in einem Job tätig bist und Anpassungen am Arbeitsplatz benötigst

### **Beispiel 1**

→ Diagnose/Form wird benannt:

- ✦ „Ich habe ADHS. Das bedeutet, ich nehme Reize intensiver wahr und benötige Ruhe, damit ich fokussiert arbeiten kann. Dafür benötige ich Kopfhörer, die ich während der Arbeitszeit aufsetze.“

### **Beispiel 2**

→ Diagnose/Form wird nicht benannt:

- ✦ „Ich bin sehr wahrnehmungsstark und registriere viel aus meinem Umfeld. Das bedeutet aber auch, dass ich zwischendurch kurze Pausen an der frischen Luft benötige, um anschließend wieder effizient zu arbeiten.“

## Darauf solltest du achten:

- Stärken einbauen
- Bedürfnis klar kommunizieren
- Lösungsstrategie benennen

Je nach Ausgangssituation auch gemeinsames Suchen nach Lösungen mit Arbeitgebenden/im Team möglich:

„Ich bin Autistin und Online-Meetings, die länger als 2 Stunden gehen, sind sehr anstrengend für mich. Können wir gemeinsam nach einer Lösung suchen, damit ich auch danach weiter gut arbeiten kann?“

# Disclosure in der Praxis

## Formulierungsmöglichkeiten:

### **...für Bewerbungsgespräche**

- ✦ vor der Bewerbung sollten sich eigene Stärken, Herausforderungen und Bedürfnisse vor Augen gehalten werden
- ✦ diese können ggf. auch mit Unterstützung zusammen erarbeitet werden, z.B. durch Coaching, Fachberatungsstellen, Workshops etc.
- ✦ in Bewerbungsgesprächen ist es wichtig, den Fokus auf die eigenen Stärken zu legen und diese zu benennen  
→ Lösungsstrategien können in Kombination ergänzt werden

### **Beispiele:**

„Ich bin sehr gut darin, komplexe Aufgaben sorgfältig und zuverlässig zu bearbeiten. Wichtig ist dabei für mich, dass Aufgabenstellungen klar formuliert und Abgabefristen mitgeteilt werden.“

„Ein inklusiver Arbeitsplatz ist mir wichtig, da ich selbst neurodivergent bin. Gibt es in ihrem Unternehmen bereits Ansätze, die unterschiedliche Arbeitsweisen berücksichtigen?“

## Methoden:

### **Schriftlich:**

- ✦ förmliches Schreiben an Arbeitgebende
- ✦ Tools/Leitfäden für Formulierungen nutzen, wenn es dir schwer fällt oder Vertrauenspersonen um Unterstützung bitten

### **Mündlich:**

- ✦ in Form eines Gesprächs mit Arbeitgebenden, im Team, Vertrauensperson auf Arbeit  
→ kann geplant oder spontan erfolgen
- ✦ Face-to-Face, Online-Meeting, Telefonat
- ✦ Aufklärungsmaterialien, z.B. Flyer, mit anbieten

# Disclosure in der Praxis

## Fazit

- ✦ Disclosure ist freiwillig  
→ Du allein bestimmst, wann und ob du dich mitteilen möchtest
- ✦ Du hast ein Recht auf einen Arbeitsplatz, der frei von Diskriminierung ist
- ✦ es gibt Gründe für und gegen Disclosure  
→ diese sind individuell
- ✦ es kann sinnvoll sein, dir deine eigenen Stärken und Bedürfnisse bewusst zu machen, bevor du dich öffnest
- ✦ überlege dir im Vorfeld, ob und welche Anpassungen du in deinem Job benötigst und entsprechende Lösungsansätze (ggf. mit Unterstützung)

## Quellen

- ✦ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): AGG.  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg\\_gleichbehandlungsgesetz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile). Aufruf: 12.03.2026
- ✦ Intersoft Consulting (o.J.) : Datenschutz Grundverordnung. URL: <https://dsgvo-gesetz.de/>. Aufruf: 24.02.2026
- ✦ Landesinitiative Fachkraft im Fokus – Sachsen-Anhalt (o.J.): Neurodiversität und Jobsuche. URL: [https://www.fachkraft-im-fokus.de/fileadmin/user\\_upload/Checklisten/C\\_Neurodiversitaet\\_Hinweise\\_zur\\_Jobsuche.pdf](https://www.fachkraft-im-fokus.de/fileadmin/user_upload/Checklisten/C_Neurodiversitaet_Hinweise_zur_Jobsuche.pdf). Aufruf: 12.03.2026

## Impressum

Recherche und Texte: Lena Thomas

Gestaltung: Mileen Gierz

© Ko·Ko / Canva 2026

