

Arbeit mit neurodivergenten Azubis: Fünf Mythen richtiggestellt

Neurodiversität im Ausbildungsalltag verstehen und fördern

Das Wichtigste in Kürze:

Schätzungen gehen davon aus, dass bis zu 20 Prozent aller Menschen neurodivergent sind (DWI 2026) - also auch bis zu jeder fünfte Azubi. Das wirkt sich auf Lernbedingungen in der Ausbildung aber auch auf Miteinander aus. Neurodivergente Menschen, beispielsweise mit Aufmerksamkeitsdefizit- / Hyperaktivitätsstörung (ADHS), Autismus-Spektrum oder Legasthenie, begegnen im Ausbildungsalltag häufig Vorurteilen. Diese entstehen meist aus fehlendem Wissen und können dazu führen, dass Kompetenzen übersehen oder Verhaltensweisen falsch interpretiert werden. Diese Faktenübersicht hilft dir dabei, verbreitete Mythen einzuordnen und im Ausbildungsalltag besser auf neurodivergente Auszubildende einzugehen.

Kurze Begriffsklärung:

Neurodiversität

Die natürliche Vielfalt unserer Gehirne im Denken, Fühlen und Wahrnehmen. Man unterscheidet zwischen neurotypischen (unauffälligen) und neurodivergenten (nicht neurotypischen) Gehirnen.

Neurodivergenz

Eine natürliche Abweichung von neurotypischen Gehirnen, die nicht als Defizit betrachtet wird. Hierunter fallen Autismus-Spektrum, ADHS, Synästhesie, Rechenschwäche und einige weitere.

Quelle: AOK (2025)

Mythos 1: „Neurodivergente Auszubildende sind weniger leistungsfähig.“



Fakt: Neurodivergenz sagt nichts über die Leistungsfähigkeit eines Menschen aus.

Leistungsfähigkeit entwickelt sich immer im engen Zusammenspiel von individuellen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen. Neurodivergente Azubis stehen vor der Herausforderung, mit anderen Voraussetzungen als die meisten, aber unter denselben Rahmenbedingungen bestmögliche Leistung zu erbringen. Das funktioniert oft nur mäßig, weswegen der Eindruck entstehen kann, dass neurodivergente Azubis weniger leistungsfähig seien. Werden jedoch die Rahmenbedingungen an die individuellen Voraussetzungen angepasst, kann sich der Effekt sogar umdrehen. Oft helfen auch schon kleine Veränderungen, die tatsächliche Leistungsfähigkeit deiner Azubis zu zeigen.

Für die Ausbildung bedeutet das: Das Gespräch suchen, Arbeitsmittel und - falls möglich - Arbeitsbedingungen an die individuellen Bedarfe deiner neurodivergenten Azubis anpassen.

 **Mythos 2:** „ADHS bedeutet, dass jemand sich einfach nicht konzentrieren kann.“

 **Fakt:** Konzentration ist bei ADHS oft situationsabhängig.

ADHS ist ein komplexes Geflecht aus den Symptomen Unaufmerksamkeit, Hyperaktivität und Impulsivität. Das heißt vor allem, dass Azubis mit ADHS leicht ablenkbar sind und spontanen Reizen intuitiv folgen. Werden die Außenreize reguliert oder sogar vermindert, können Menschen mit ADHS in richtige Hochkonzentrationsphasen kommen, einem sogenannten Hyperfokus.

Für die Ausbildung bedeutet das: Aufgaben übersichtlich und möglichst reizarm halten sowie gegebenenfalls schriftlich formulieren, damit sie immer wieder nachgelesen werden können. Frage nach, was die Konzentration gerade erschwert und welche Bedingungen hilfreich wären.

 **Mythos 3:** „Autistische Menschen können nicht im Team arbeiten.“

 **Fakt:** Autistische Menschen arbeiten häufig sehr erfolgreich im Team. Die Kommunikation kann jedoch anders verlaufen.

Autist:innen haben häufig Probleme mit der Reizverarbeitung. Dadurch sind sie zuweilen schnell überfordert und vor allem in ihrer Kommunikation und im Sozialverhalten zurückhaltend. Klar formulierte Kommunikationsregeln und reizarme Umgebungen können helfen, die Arbeit im Team zu erleichtern und die zwischenmenschlichen Stärken von Azubis im Autismus-Spektrum - etwa Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit - hervorzuheben.

Für die Ausbildung bedeutet das: Klare Regeln und Abläufe kommunizieren und einhalten sowie bei konkreten Beobachtungen oder Unsicherheiten nachfragen.

 **Mythos 4:** „Neurodivergenz erkennt man sofort.“

 **Fakt:** Viele neurodivergente Menschen haben keine erkennbaren Merkmale.

Neurodivergenzen basieren oft auf Abweichungen in der Hirnstruktur, welche von außen nicht ersichtlich sind. Und auch viele Symptome sind je nach Situation mal stärker und mal schlechter ausgeprägt. Hinzu kommt, dass viele Symptome ganz unterschiedliche - auch nicht-neurodivergente - Ursachen haben können.

Für die Ausbildung bedeutet das: Lieber hinterfragen und das Gespräch mit den betreffenden Azubis suchen als vorschnell zu urteilen.

Mythos 5: „Eine Diagnose erklärt jedes Verhalten.“

 **Fakt:** Neurodivergenzen sind nur ein Einflussfaktor von vielen.

Eine Diagnose ist kein Freibrief. Sie kann verschiedene Verhaltensweisen erklären, aber nicht alle und nicht immer. Neurodivergente Azubis sind mehr als ihre Neurodivergenz. Sie haben Freunde, Familie, Stress, Prüfungen, Herzschmerz, kurz: ein vielfältiges Leben, das ihr Verhalten ebenso beeinflusst wie ihre Neurodivergenz.

Für die Ausbildung bedeutet das: Frage im Zweifel nach, was deine Azubis aktuell bewegt.

Drei Fragen für die Praxis

1. Welche Annahmen treffe ich über Auszubildende aufgrund ihres Verhaltens?
2. Biete ich allen Auszubildenden die gleichen Chancen, ihre Stärken zu zeigen?
3. Spreche ich mit meinen Auszubildenden oder über sie?

Quellen:

AOK (2025): Menschen mit Neurodivergenz haben immer noch mit vielen Vorurteilen zu kämpfen. Online verfügbar: <https://www.aok.de/pk/magazin/koerper-psyche/gehirn-nerven/neurodivergenz-bleibt-oft-unerkannt-mit-folgen/>

DWI – Leibniz-Institut für Interaktive Materialien (2026): Neurodiversität. Online verfügbar unter: <https://www.dwi.rwth-aachen.de/seite/neurodiversitaet>

Jahnke, Patrick (2026): Neurodiversität verstehen und fördern. Online verfügbar unter: <https://www.uni-rostock.de/weiterbildung/offene-uni-rostock/onlinekurse/neurodiversitaet-verstehen-und-foerdern/>

Stand: September 2026



Lust auf mehr?
Weitere spannende
Angebote findest du
auf netzwerkq.de.



**Aus- und Fortbildungs-
zentrum Rostock**

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend