

Leitfaden

Neurodivergenz als Stärke in der Ausbildung

Lernen unterstützen und
neurodiverse Teams aufbauen

September 2026

Gefördert vom:

Inhalt

I.	Begriffe verstehen: Neurodiversität und Neurodivergenz	3
II.	Warum das Thema in der Ausbildung zählt	4
III.	Lernen unterstützen und Stärken erkennen	5
IV.	Stärken im Team wirksam machen	7
V.	Checkliste für deine Ausbildungspraxis	9

I. Begriffe verstehen: Neurodiversität und Neurodivergenz

Einführung

Neurodivergente Auszubildende bringen oft Superkräfte mit – gemeint sind damit außergewöhnliche Fähigkeiten. Ausbildung ist Lernort, Arbeitsplatz und Team zugleich: ein Umfeld, in dem feste Abläufe, Zeitdruck und unausgesprochene Erwartungen aufeinandertreffen. Genau hier entscheidet sich, ob diese Superkräfte sichtbar werden oder verborgen bleiben. Schätzungen zufolge ist jede fünfte Person neurodivergent (DWI, 2026) – in einem typischen Ausbildungsbetrieb ist das im Schnitt ein:e Auszubildende, oft ohne Diagnose.

Als Ausbilderin oder Ausbilder gestaltest du die notwendigen Bedingungen direkt mit – durch die Art, wie du Aufträge erteilst, Feedback gibst und Zusammenarbeit organisierst. Dieser Leitfaden gibt dir konkrete Werkzeuge an die Hand, um Stärken zu erkennen, zu fördern und dein Azubi-Team insgesamt stärker aufzustellen.

Zwei Begriffe – ein wichtiger Unterschied

Neurodiversität beschreibt die natürliche Vielfalt menschlicher Gehirne und Nervensysteme. Jedes Gehirn ist einmalig – in der Art, wie es wahrnimmt, denkt, lernt und kommuniziert. Neurodiversität betrifft alle Menschen; sie ist eine Tatsache, keine Kategorie.

Neurodivergenz bezeichnet eine individuelle Abweichung von dem, was gesellschaftlich als "neurotypisch" gilt. Neurodivergente Menschen verarbeiten Informationen, Reize und soziale Situationen auf eine Art, die von gesellschaftlichen Normerwartungen abweicht – nicht als Defizit, sondern als andere Weise des Denkens und Erlebens.



Merkhilfe

Neurodiversität = Vielfalt aller Gehirne.

Neurodivergenz = individuelle Ausprägung, die von der gesellschaftlichen Norm abweicht.

Häufige Formen der Neurodivergenz

ADHS	Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung: Starke Reaktion auf Neuheit & Dringlichkeit, oft kreativ & impulsiv mit hohem Potenzial für schnelle Problemlösungen und spontane Ideen, Hyperfokus
Legasthenie	Lese-/Rechtschreibstörung: Häufig verbunden mit ausgeprägtem bildhaftem Denken, räumlichem Vorstellungsvermögen und ungewöhnlichen kreativen Lösungsansätzen.
Dyskalkulie	Rechenstörung: Oft einhergehend mit starken verbalen und sozialen Kompetenzen sowie hoher Empathiefähigkeit.
Autismus-Spektrum	Stark ausgeprägte Wahrnehmung von Details, hohes Regelverständnis, intensive Fokussierung auf Spezialgebiete und Zuverlässigkeit in strukturierten Abläufen.

Tabelle: eigene Darstellung

II. Warum das Thema in der Ausbildung zählt

Die Fakten

Schätzungen zufolge ist jede fünfte bis siebte Person neurodivergent – das entspricht etwa 20 Prozent der Bevölkerung (Kluck, 2026; Zimpel, 2026; DWI, 2026).

Umgerechnet wäre das in einem Ausbildungsbetrieb mit fünf Auszubildenden statistisch gesehen eine bis zwei Personen. Viele haben bis heute keine Diagnose.

Ausbildung ist Lernort, Arbeitsplatz und Team

Innerhalb der Ausbildung prägen zahlreiche Einflüsse die Auszubildenden. Es gibt sehr unterschiedliche Arbeitsweisen, feste Abläufe, Zeitdruck, diverse Arbeitsplatz- und Lärmbedingungen sowie oft unausgesprochene Erwartungen – eine Konstellation, die alle Auszubildende vor Hürden stellt, aber in besonderem Maße diejenigen, die mit einer Neurodivergenz leben.

Das bedeutet für die Ausbildung: Nicht die Person muss sich anpassen, sondern die Bedingungen müssen so gestaltet werden, dass Stärken sichtbar werden. Mit klaren Strukturen, Fokuszeiten, ruhigeren Arbeitsplätzen und offener Gesprächskultur, beispielsweise zu Veränderungen (Was ändert sich? Was bleibt gleich?), werden gute Bedingungen geschaffen – nicht nur für neurodivergente Auszubildende.

Aktuelle Forschung zeigt: Neurodiverse Teams haben das Potenzial, neurotypisch homogene Teams zu übertreffen – wenn Aufgaben, Führung und Rahmenbedingungen passen (Quigley et al., 2026).

Deine Rolle als Ausbilderin und Ausbilder

Die Frage ist also nicht, ob neurodivergente Menschen einen Beitrag (durch ihre Superkraft) leisten können, sondern, wie du als Ausbilderin und Ausbilder die Bedingungen schaffst, damit dieser Beitrag sichtbar werden kann.

Denn als Ausbilderin und Ausbilder bist du Lernbegleiter:in und Potenzialentfalter:in und gestaltest diese Bedingungen direkt mit. Klare Strukturen und Aufträge, verlässliche und regelmäßige Rückmeldungen und passende Arbeitsbedingungen helfen neurodivergenten Auszubildenden – und verbessern die Ausbildungsqualität zudem für alle. Dazu hilft eine offene Kommunikation, die du durch einen regelmäßigen Austausch mit deinen Azubis im Ausbildungsalltag (vor)leben kannst.

Auch braucht es deine positive Haltung, bei der du deinen Fokus auf die Stärken und deren Wertschätzung legst, statt sich auf die Defizite zu konzentrieren.



Superkräfte zeigen sich nicht per se

Die Superkräfte neurodivergenter Azubis entstehen dort, wo eine individuelle Stärke auf eine passende Aufgabe, klare Rahmenbedingungen und ein wertschätzendes Miteinander trifft.

III. Lernen unterstützen und Stärken erkennen



„ADHS ist kein Leistungsproblem, sondern ein Kontextproblem.“ (Bock, 2026)

Stärken bzw. Superkräfte zeigen sich nicht per se am Verhalten, sondern in konkreten Situationen. Dies gilt auch für das Lernen. Als Ausbildungsbetrieb ist es empfehlenswert, sich darauf einstellen, wie einzelne Azubis am besten lernen können und dafür ein passendes Umfeld zu bieten. Während Menschen mit Autismus-Spektrum feste Abläufe und Rückzugsmöglichkeiten benötigen, brauchen Menschen mit ADHS wiederum Abwechslung und mehr Bewegung.

Wer für besseres Lernen was braucht, wissen Azubis selbst erstaunlicherweise ziemlich gut. Daher ist es sehr wichtig, dass du als Ausbilderin oder Ausbilder regelmäßig in den Austausch mit deinen Azubis gehst. Offen darüber zu sprechen schafft Klarheit und hilft, deine Azubis besser einzuschätzen. Dabei gilt es herauszufinden, was konkret dein:e Azubi in Arbeitssituationen (von dir) benötigt.

Folgende vier Fragenblöcke können dir beim Gespräch helfen:

1 | Lernumgebung und Reize:

Wie und Wo kann dein:e Azubi gut arbeiten?

- In welchen Situationen arbeitest du am konzentriertesten – eher allein, zu zweit oder im Team?
- Wie wirkt sich Lautstärke auf deine Konzentration aus? Hilft dir Ruhe oder stört dich Stille eher?
- Gibt es bestimmte Orte im Betrieb, an denen du besser arbeiten kannst als an anderen?
- Was lenkt dich am meisten ab – Geräusche, Gespräche, Bewegung im Raum, oder etwas anderes?
- Wie gehst du damit um, wenn du mitten in einer Aufgabe unterbrochen wirst?

2 | Arbeitsanweisungen und Aufgabenstruktur:

Was braucht dein:e Azubi, um einen Auftrag gut ausführen zu können?

- Wie nimmst du Aufgaben am liebsten entgegen – mündlich, schriftlich oder beides?
- Helfen dir Bilder, Skizzen oder Beispiele, um eine Aufgabe zu verstehen – oder reicht eine klare Beschreibung?
- Wie gehst du vor, wenn du mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen sollst – was hilft dir, den Überblick zu behalten?
- Woran merkst du selbst, dass du eine Aufgabe richtig verstanden hast?

3 | Stärken und Energie:

Bei welchen Aufgaben läuft dein:e Azubi zu Hochformen auf?

- Bei welcher Art von Aufgabe verlierst du das Zeitgefühl, weil du so im Fluss bist?
- Welche Tätigkeiten fallen dir leicht, die anderen im Team eher schwerfallen?
- Wann hast du das Gefühl, im Betrieb wirklich etwas beigetragen zu haben?

4 | Grenzen und Energieräuber:

Was kostet Kraft und sollte bewusst begrenzt werden?

- Gibt es Situationen im Arbeitsalltag, die dich besonders viel Energie kosten?
- Wie merkst du selbst, wenn es dir gerade zu viel wird – und was hilft dir dann?
- Was würde dir helfen, solche Situationen frühzeitig anzusprechen?

Hier findest du einige Praxisbeispiele, bei denen zu einer bestimmten Situation entsprechende Lösungen und ihre Wirkung vorgestellt werden.

Praxisfall: Handwerk | Kraftfahrzeug (Kfz) -Werkstatt

Situation: Ein Auszubildender mit ADHS verliert bei mündlich nacheinander genannten Arbeitsschritten schnell den Überblick. Gleichzeitig findet er in chaotischen Diagnosesituationen schnell ungewöhnliche Lösungen.

Handlung: Die Ausbilderin hängt Werkstattaufträge als laminierte Karte aus: Material, Reihenfolge, Sicherheitscheck. Dringende Aufgaben werden visuell als "sofort" markiert. Für komplexe Diagnosen darf der Auszubildende eigenständig erste Hypothesen entwickeln.

Wirkung: Weniger Fehler bei Standardaufträgen. Der Azubi übernimmt freiwillig schwierige Fehlersuchen und wird darin vom Team anerkannt.

Praxisfall: Büro / kaufmännisch | Logistik-Betrieb

Situation: Eine Auszubildende mit Hochsensibilität liefert in lauten Großraumbüros weniger Leistung und wirkt zurückhaltend. Sie bemerkt aber Stimmungen im Team früh und hat ein feines Gespür für Kundenanliegen.

Handlung: Ruhigerer Arbeitsplatz an bestimmten Stunden. Aufgaben im Kundenkontakt per E-Mail werden ausgebaut. Auszubildende nimmt an Teambesprechungen teil.

Wirkung: Die Auszubildende bringt präzise Rückmeldungen zu Kundenproblemen ein, die das Team vorher nicht wahrgenommen hatte. Zufriedenheit und Leistung steigen.

Praxisfall: Soziale Berufe | Kindertagesstätte

Situation: Ein Auszubildender mit Autismus-Spektrum fällt in spontanen Gruppensituationen durch wenige verbale Beiträge auf, übernimmt aber bei strukturierten Spielaktivitäten auffallend verlässlich Verantwortung.

Handlung: Klare Rollenverteilung für jede Aktivität. Der Auszubildende bekommt feste Aufgaben mit erkennbarem Anfang und Ende. Änderungen im Tagesablauf werden frühzeitig angekündigt.

Wirkung: Das Team schätzt seine Verlässlichkeit. Kinder reagieren positiv auf seinen ruhigen, vorhersehbaren Begleitstil.

IV. Stärken im Team wirksam machen

Neurodiverse Ausbildungsteams

In der Ausbildung kannst du die Arbeit in neurodiversen Teams gezielt fördern und üben. Wer verschiedene Arbeitsweisen zulässt und gezielt nutzt, trifft bessere Entscheidungen und findet kreativere Lösungen – nicht trotz, sondern wegen der Unterschiedlichkeit (Roloff, 2026).



Die Fakten:

Neurodiverse Teams haben das Potenzial, neurotypisch homogene Teams zu übertreffen – wenn Aufgaben, Führung und Rahmenbedingungen passen (Quigley et al., 2026). Der Grund liegt nicht darin, dass einzelne Personen besonders leistungsfähig sind. Sondern darin, dass unterschiedliche Denkweisen zusammenkommen. Dieses Phänomen ist auch unter “Schwarmintelligenz” bekannt.

Wie kann ich Stärken im Team wirksam machen?

Du machst Stärken im Team sichtbar, wenn du passende Aufgaben, klare Vereinbarungen und beobachtbare Ergebnisse schaffst. Die folgenden **drei Teamregeln** helfen dir dabei, das gezielt zu gestalten.

1 | Stärken benennen

- nicht voraussetzen

Stärken, die nicht ausgesprochen werden, wirken nicht. Sprich konkrete Beobachtungen direkt an: nicht „Du bist gut in Details“, sondern „Mir ist aufgefallen, dass du bei der Prüfung der Stückliste drei Fehler entdeckt hast, die wir übersehen hätten – das war wertvoll.“ Wer seine Stärke gespiegelt bekommt, kann sie bewusster einsetzen.

2 | Aufgaben und Stärken zusammenbringen

Eine Stärke wird zur Teamressource, wenn sie auf eine passende Aufgabe trifft – mit klarer Zeitgrenze, realistischem Umfang und dem Einverständnis der Person. Kein Azubi sollte auf eine Stärke reduziert oder dauerhaft darauf festgelegt werden.

3 | Ergebnisse bewerten - nicht den Weg dorthin

Teams arbeiten dann am besten zusammen, wenn unterschiedliche Arbeitsstile als gleichwertig anerkannt werden. Wer leise ist, trägt trotzdem bei. Wer langsamer, aber präziser arbeitet, liefert andere Qualität. Wer strukturiert denkt, ergänzt denjenigen, der schnell und kreativ ist.

Tabelle: eigene Darstellung

Stärken sichtbar machen mit der Stärkenlandkarte

Berufsausbildung ist der Ort, an dem Auszubildende ihr Potenzial entdecken und gezielt entfalten sollen. Gerade neurodivergente Nachwuchstalente bringen erwiesenermaßen besondere kognitive Ressourcen mit. Doch diese Stärken bleiben häufig unsichtbar, wenn Feedbackrunden einzig auf Defizite fokussieren. Die Stärkenlandkarte lenkt deinen Blick bewusst auf positive Verhaltensindikatoren und schafft eine schnelle, gemeinsame Arbeitsgrundlage für individuelle Förderung und passgenaues Aufgabendesign. Sie hilft dir dabei, einen Überblick zu gestalten und unterstützt Lernfortschritt, Motivation und Teamleistung gleichermaßen.

Stärkenlandkarte für 1:1-Gespräche mit deinem/r Azubi

Konkrete Aufgabe / Situation	Welche spezifische Tätigkeit, Projektphase oder Kundensituation hast du beobachtet?
Beobachtbare Stärke (Beispiel)	Benenne die erkannte Stärke und notiere 1–2 konkrete Beispiele. Bsp. „Mir ist aufgefallen, dass du bei der Prüfung der Stückliste drei Fehler entdeckt hast, die wir übersehen hätten.“
Sichtbares Verhalten / Indikatoren	Welche Handlungen, Worte oder Ergebnisse zeigen diese Stärke?
Günstige Bedingungen	Welche Rahmenbedingungen (Lärm, Licht, Infoformat, Hilfsmittel) haben es begünstigt, die Stärke zu zeigen?
Team-Mehrwert / Einsatz im Team	Wo kann diese Stärke im Team zusätzlichen Nutzen stiften?
Selbsteinschätzung Azubi	Wie schätzt der/die Azubi deine Beobachtung bzw. ihre/seine Stärke selbst ein?
Nächster Schritt	Was vereinbaren wir, um die Stärke gezielt einzusetzen oder weiterzuentwickeln? Bis wann?

Tabelle: eigene Darstellung

V. Checkliste für deine Ausbildungspraxis

Nutze diese Liste als Planungs- und Gesprächshilfe. Nicht jeder Punkt passt zu jeder Person; entscheidend ist die gemeinsame Vereinbarung und regelmäßige Überprüfung.

Vor Ausbildungsstart

- ☐ Erwartungen an Zusammenarbeit, Lernbedingungen und Rückfragen transparent erklären. zum Beispiel "Was hilft dir, gut zu lernen und zu arbeiten?" - ohne eine Diagnose vorauszusetzen.
- ☐ Feste Ansprechperson, kurze Check-ins und verlässlichen Informationsweg planen
- ☐ Mögliche (kurzfristige) Anpassungen im Ausbildungsplan kennen und offen kommunizieren.

Im Ausbildungsalltag

- ☐ Aufträge mündlich und schriftlich geben: Priorität, Termin und „Woran-erkenne-ich-dass-es-fertig-ist“-Kriterium nennen.
- ☐ Fokuszeiten, reizärmere Arbeitsplätze oder planbare Pausen ermöglichen, wenn sinnvoll.
- ☐ Feedback konkret an Beobachtungen festmachen; nächste Schritte klar benennen.
- ☐ Stärkenorientierte Beobachtungen, Stärken aktiv ansprechen und passende Aufgaben daraus entwickeln.
- ☐ Fortschritte im Berichtsheft oder Ausbildungsnachweis sichtbar machen.

Bei Veränderungen und Arbeit im Team

- ☐ Änderungen früh ankündigen: Was ändert sich, was bleibt gleich, was ist jetzt zuerst zu tun?
- ☐ Teamregeln zu Klarheit, Fokus und Respekt gemeinsam vereinbaren und überprüfen.
- ☐ Stärken freiwillig in passende Teamaufgaben einbringen lassen – ohne die Person festzulegen.
- ☐ Bei Bedarf: Ausbildungsberatung, Netzwerk Q, Kammer, Agentur für Arbeit oder Inklusionsberatung einbeziehen.

Reflexionsfragen für Ausbilderinnen und Ausbilder

- ☐ Welche Stärke eines/einer Auszubildenden habe ich in den letzten vier Wochen gezielt genutzt?
- ☐ Gibt es im Team eine Aufgabe, die zu einem/einer neurodivergenten Auszubildenden besonders gut passt?
- ☐ Welche Anpassung / Vorgehensweise hat sich bewährt und was möchte ich weiterführen? Was hat nicht geklappt und möchte ich verwerfen?

Fazit

Neurodivergenz ist kein Hindernis, sondern eine Stärke, die Ausbildungsbetriebe gezielt nutzen können, um ihre Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Dabei gehen erfolgreiche Unternehmen über reine Akzeptanz hinaus und schaffen Strukturen, die neurodivergente Auszubildende aktiv fördern. Ihre Stärken wirken dann, wenn Aufgaben passen, Bedingungen stimmen und das Team Unterschiedlichkeit als Ressource begreift – nicht als Problem.

NETZWERK Q

Das Netzwerk Q ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), der Bildungswerke der Wirtschaft und weiterer Bildungseinrichtungen. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) – damit Ausbildung für dich und deine Auszubildenden noch stärker, zukunftsorientierter und wirksamer wird.

Impressum

Institut der deutschen Wirtschaft

netzwerkq.de

Autorin

Susanne Jacobs

Bildnachweis

John M. John / Netzwerk Q

Quelle

Bock, Isabelle Elena, 2026, Leistungsstark mit ADHS: Warum die Unternehmenskultur entscheidend ist.
<https://wirtschaftspsychologie-aktuell.de/magazin/interview/leistungsstark-mit-adhs-warum-die-unternehmenskultur-entscheidend-ist/>

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

Kluck, Kristin, 2026, 30 Minuten. Neurodivergenz im Berufsalltag.

Quigley, Narda R.; Meloche, Alysha F.; Roberson, Quinetta M., 2026, Neurodiverse Work Teams: Linking Individual Variation to Team-Level Processes and Effectiveness
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20413866261426472>

Roloff, Stefanie, 2026, Neurodiversität im Arbeitsalltag: Was gute Führung ausmacht.
<https://topeins.dguv.de/gesundheitschutz/neurodiverse-teams-fuehren/>

Zimpel, André Frank, 2026, Neurodiversität in der Schule: Das Problem ist nicht das ADHS. Das Problem ist die Schule.
<https://www.zeit.de/2026/27/neurodiversitaet-schule-adhs-autismus-tourette-andre-frank-zimpel>

Stand: September 2026

Gefördert vom: