

Leitfaden

Neurodiversität am Arbeitsplatz mitdenken

Impulse für die Gestaltung
von Arbeitsplätzen und
Lernmitteln in der Ausbildung

September 2026



*Aus- und Fortbildungs-
zentrum Rostock*

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Inhalt

I. Warum sich neurodiversitätssensible Ausbildung lohnt	3
II. Neurodiversität am Arbeitsplatz mitdenken	4
III. Barrieren am Arbeitsplatz reduzieren	6
IV. Lernmaterial verständlich gestalten	9
V. Digitale Hilfsmittel nutzen	10
VI. Stärken entfalten durch passende Rahmenbedingungen	11

I. Warum sich neurodiversitätssensible Ausbildung lohnt

Neurodiversität steht für die natürliche Vielfalt menschlicher Gehirne und die damit verbundene Vielfalt menschlichen Erlebens und Handelns. Menschen nehmen ihre Umgebung unterschiedlich wahr, verarbeiten Informationen und Reize auf unterschiedliche Weise und entwickeln individuelle Strategien, um zu lernen und zu arbeiten.

Wenn Lern- und Arbeitsplätze vor allem auf eine bestimmte Art des Lernens und Arbeitens ausgerichtet sind, können unnötige Barrieren entstehen. Eine neurodiversitätssensible Perspektive hilft dabei, diese Barrieren zu erkennen und unterschiedliche Lern- und Arbeitsweisen zu berücksichtigen.

„Wenn eine Blume nicht blüht, verbessert man die Bedingungen, unter denen sie wächst – nicht die Blume.“

– Alexander den Heijer

Was wäre, wenn wir diesen Gedanken auch auf Ausbildung übertragen? Gerade dort treffen unterschiedliche Bedürfnisse auf feste Abläufe, Lernanforderungen und Arbeitsumgebungen. Nicht immer liegt die Herausforderung bei der Person – manchmal passen die Rahmenbedingungen einfach nicht zu ihrer Art zu lernen und zu arbeiten.

Eine neurodiversitätssensible Ausbildung setzt deshalb auch bei der Umgebung an: Wie sind Arbeitsplätze gestaltet? Welche Reize wirken auf die Azubis? Sind Lernmaterialien verständlich und übersichtlich aufgebaut? Welche Strukturen geben Orientierung und welche Möglichkeiten schaffen Raum für Konzentration und Selbstregulation?

Schon kleine Veränderungen können dabei viel bewirken. Entscheidend ist, genauer hinzuschauen, Barrieren frühzeitig zu erkennen und gemeinsam mit den Azubis herauszufinden, was sie beim Lernen und Arbeiten unterstützt.

Die folgenden Impulse zeigen dir, wo du ansetzen kannst – von der Arbeitsplatzgestaltung über den Umgang mit Reizen bis hin zur Gestaltung von Lernmitteln.

II. Neurodiversität am Arbeitsplatz mitdenken

Gute Bedingungen für Arbeiten und Lernen

Ein Arbeitsplatz ist mehr als Tisch, Stuhl und Computer. Licht, Geräusche, Gerüche, Bewegungen und Materialien wirken ständig auf uns ein und werden von Menschen unterschiedlich wahrgenommen. Was die eine Person problemlos ausblenden kann, kann für eine andere die Konzentration beeinträchtigen oder unnötig Energie kosten. Mögliche Reizquellen finden sich überall im Arbeitsumfeld: grelles oder flackerndes Licht, Hintergrundgeräusche, Tastatur- und Lüftergeräusche, starke Gerüche, Bewegungen im Raum, unbequeme Sitzmöglichkeiten oder kratzende Arbeitskleidung.

Die zentrale Frage ist deshalb: **Welche Reize wirken auf den Azubi am Arbeitsplatz und was davon lässt sich verändern oder individuell anpassen?**

Was Ausbilder:innen tun können

Bereits bei der Einarbeitung lohnt es sich, gemeinsam über die Arbeitsumgebung zu sprechen. Frage deine Azubis, unter welchen Bedingungen sie sich gut konzentrieren können und welche Situationen sie eher als belastend empfinden. Nicht jede Herausforderung ist sofort sichtbar, weshalb ein offenes Gespräch oft hilfreicher ist als Vermutungen.

Auch passt nicht jede Maßnahme zu jedem Ausbildungsberuf. Entscheidend ist, gemeinsam nach Lösungen zu suchen, die sowohl den betrieblichen Anforderungen als auch den Bedürfnissen der Azubis gerecht werden. Nutze die folgende **Checkliste**, um mögliche Barrieren am Ausbildungsplatz zu erkennen und gemeinsam mit deinen Azubis passende Lösungen zu entwickeln.

Umgebung anpassen

- ☐ Kann die Umgebung individuell gesteuert werden? Gibt es Möglichkeiten, Beleuchtung, Geräuschpegel, Raumtemperatur oder andere Umgebungsfaktoren an die jeweilige Tätigkeit und die individuellen Bedürfnisse anzupassen?
- ☐ Sind Farben und Materialien bewusst gewählt? Werden eher ruhige, aufeinander abgestimmte Farb- und Materialkonzepte verwendet? Werden visuelle Reize durch zu viele Farben, Muster oder stark reflektierende Oberflächen reduziert?
- ☐ Kann die Ausstattung individuell angepasst werden? Sind beispielsweise Bürostuhl, Schreibtisch, Bildschirm oder Beleuchtung verstellbar, sodass der Arbeitsplatz an unterschiedliche körperliche und sensorische Bedürfnisse angepasst werden kann?

Orientierung ermöglichen

- ☐ Finden sich Azubis selbstständig zurecht? Helfen Lagepläne, Raumübersichten, gut sichtbare Beschilderungen oder eindeutige Symbole dabei, Räume und Anlaufstellen schnell zu finden?
- ☐ Ist die Wegführung verständlich? Sind wichtige Orientierungspunkte, Wege und Bereiche klar erkennbar und möglichst einheitlich gekennzeichnet?
- ☐ Sind wichtige Informationen dort zu finden, wo sie gebraucht werden? Beispielsweise Hinweise zu Räumen, Geräten, Ansprechpersonen oder Abläufen direkt am jeweiligen Ort?

Flexible Arbeitsmöglichkeiten schaffen

- ☐ Gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, zu arbeiten und zu lernen? Können Azubis – soweit es die Ausbildung zulässt – zwischen einem ruhigen Arbeitsplatz für konzentriertes Arbeiten und einem Bereich für Austausch und Zusammenarbeit wechseln?
- ☐ Können Azubis zwischen passenden Arbeitsweisen wählen? Gibt es bei geeigneten Aufgaben beispielsweise die Möglichkeit, im Sitzen oder Stehen zu arbeiten, mit geräuschunterdrückenden Kopfhörern (Noise-Canceling) zu arbeiten oder für bestimmte Lernphasen einen Rückzugsort zu nutzen?

Transparenz schaffen

- ☐ Sind Abläufe, Erwartungen und Prioritäten klar? Können Azubis auf einen Tages- oder Wochenplan, Checklisten oder andere Orientierungshilfen zurückgreifen?
- ☐ Kündigst du Veränderungen möglichst frühzeitig an? Gib deinen Azubis Zeit, sich auf neue Abläufe, Aufgaben oder Situationen einzustellen und bei Bedarf Nachfragen zu stellen.
- ☐ Gibt es Informationen auch zum Nachlesen? Stelle wichtige Arbeitsaufträge, Absprachen oder Informationen möglichst schriftlich oder visuell zur Verfügung.

III. Barrieren am Arbeitsplatz reduzieren

Im Ausbildungsalltag wirken viele unterschiedliche Reize und Anforderungen gleichzeitig: Geräusche, Licht, Gerüche, visuelle Eindrücke, aber auch Gespräche, Gruppenarbeit oder spontane Unterbrechungen. Was dabei als angenehm, neutral oder belastend empfunden wird, ist individuell sehr unterschiedlich.

Nutze die folgenden Ideen als Inspiration und überlege, welche kleinen Anpassungen den Ausbildungsalltag für deine Auszubildenden erleichtern können.



Muster und Struktur

Schlichte Wände, ruhige Oberflächen und dezente Gestaltungselemente können visuelle Reize reduzieren. Vermeide möglichst stark gemusterte Tapeten, auffällige Teppiche oder reflektierende Oberflächen direkt am Arbeitsplatz, wenn diese die Konzentration beeinträchtigen.



Visuelle Reize

Offene Regale, herumliegende Materialien oder stark dekorierte Wände können je nach Person ablenkend wirken. Geschlossene Schränke oder Boxen schaffen eine ruhigere Umgebung und machen gleichzeitig Materialien leichter auffindbar.



Gerüche

Duftstoffe, Essen, Reinigungsmittel oder intensive Arbeitsgerüche können belastend sein. Geruchsarme Produkte, regelmäßiges Lüften und räumliche Trennung geruchsintensiver Tätigkeiten können entlasten.



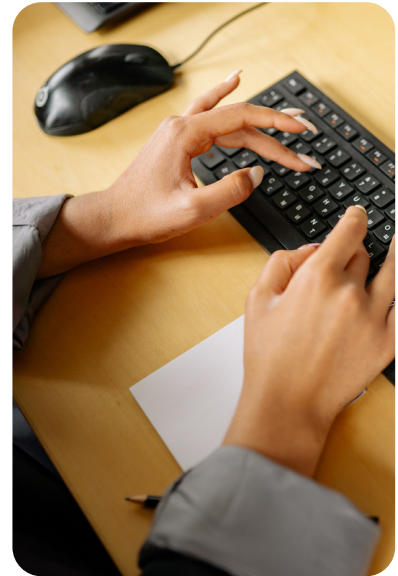
Akustik

Schallschutzpaneele, Akustikbilder, Teppiche oder andere schallabsorbierende Elemente können den Geräuschpegel im Raum reduzieren. Noise-Cancelling-Kopfhörer können hilfreich sein. Besonders in Großraumbüros lohnt es sich, gemeinsam nach Möglichkeiten zur Lärmreduktion zu suchen.



Zugluft und Temperatur

Temperatur wird unterschiedlich wahrgenommen. Wenn möglich, sollte der Arbeitsplatz nicht direkt an einer Klimaanlage, Heizung oder häufig geöffneten Tür liegen. Eine individuelle Anpassung der Kleidung oder des Arbeitsplatzes kann ebenfalls helfen. Auch Zugluft kann als störend empfunden werden. Bitte vor dem Fensteröffnen kurz abstimmen.



Geräuschquellen

Eine leise Tastatur, eine geräuscharme Maus oder ein möglichst leiser Drucker können kleine, aber dauerhafte Geräuschquellen reduzieren. Kaffeemaschinen oder andere laute Geräte sollten möglichst nicht direkt neben einem Arbeitsplatz stehen, an dem Azubis konzentriert lernen möchten.



Selbstregulation

Manche Menschen nutzen Bewegungen oder Gegenstände wie Fidget-Tools, um sich zu regulieren, Stress abzubauen oder ihre Aufmerksamkeit zu unterstützen. Solche Hilfsmittel sollten grundsätzlich nicht als störendes Verhalten bewertet werden, solange sie die Arbeit oder Sicherheit nicht beeinträchtigen.



Zu wenig Bewegung

Kurze Bewegungsphasen, ein Gang zum Drucker oder eine Aufgabe außerhalb des Schreibtischs können helfen, Aufmerksamkeit und Energie zu regulieren. Gerade bei längeren Lernphasen kann es sinnvoll sein, solche Wechsel bewusst einzuplanen.



Soziale Anforderungen

Ständige Interaktion, spontane Gespräche oder unausgesprochene Erwartungen können für manche Beschäftigte sehr belastend sein. Klare Kommunikationsregeln, Rückzugsmöglichkeiten und alternative Kommunikationswege schaffen Entlastung.

IV. Lernmaterial verständlich gestalten

Lernen durch klare Gestaltung erleichtern

Lernmaterialien sind ein zentraler Bestandteil der Ausbildung. Sie vermitteln Wissen, strukturieren Lernprozesse und dienen vielen Azubis als Orientierung im Arbeitsalltag. Sind Arbeitsblätter, Präsentationen oder digitale Lerninhalte jedoch unübersichtlich gestaltet oder sprachlich zu komplex, können sie das Lernen unnötig erschweren.

Viele profitieren von klar strukturierten, barrierearmen Lernmaterialien. Lange Textblöcke, uneinheitliche Layouts oder unklare Arbeitsanweisungen erhöhen die kognitive Belastung und erschweren es, wichtige Informationen zu erkennen. Eine übersichtliche Gestaltung hilft dabei, den Fokus auf die Lerninhalte zu richten und Informationen schneller zu verarbeiten.

Was Ausbilder:innen tun können

Bereits bei der Erstellung oder Auswahl von Lernmaterialien lohnt es sich, diese aus der Perspektive der Azubis zu betrachten. Frage dich, ob die wichtigsten Informationen auf einen Blick erkennbar sind oder ob unnötige Gestaltungselemente vom eigentlichen Inhalt ablenken.

Im Ausbildungsalltag können folgende Maßnahmen unterstützen:

Gut gestaltete Lernmaterialien müssen nicht besonders aufwendig sein. Häufig genügt es, Informationen klar zu strukturieren, unnötige Ablenkungen zu vermeiden und Lerninhalte schrittweise aufzubauen.

- | | |
|---|--|
|  Verwende eine klare und einheitliche Struktur mit aussagekräftigen Überschriften bei Lernmaterialien. |  Teile umfangreiche Inhalte in überschaubare Abschnitte und vermeide unnötige Informationen und visuelle Reize. |
|  Formuliere Arbeitsaufträge und Erklärungen in kurzen, verständlichen Sätzen und erkläre Fachbegriffe, wenn sie neu eingeführt werden. |  Biete unterschiedliche Zugänge zu Lerninhalten an, beispielsweise durch Text, Bilder, Audio oder praktische Beispiele. |
|  Nutze serifenlose Schriftarten und achte auf ausreichende Farbkontraste. Verzichte auf starke Animationen und dekorative Bilder ohne Lernbezug. |  Gib ausreichend Zeit für die Verarbeitung neuer Informationen und ermögliche, wichtige Inhalte später noch einmal nachzulesen. |

V. Digitale Hilfsmittel nutzen

Mit Technik individuell unterstützen

Digitale Werkzeuge können dazu beitragen, Barrieren im Ausbildungsalltag abzubauen und individuelle Lernprozesse zu unterstützen. Sie können helfen, Informationen verständlicher aufzubereiten, Arbeitsabläufe zu strukturieren oder die Selbstorganisation zu erleichtern.

Viele Funktionen, die ursprünglich zur Barrierefreiheit entwickelt wurden, unterstützen heute unterschiedlichste Lernbedürfnisse. Dazu gehören beispielsweise Vorlesefunktionen, Untertitel, Diktierfunktionen oder digitale Erinnerungen. Auch Künstliche Intelligenz eröffnet neue Möglichkeiten, Inhalte verständlicher aufzubereiten oder anzupassen.

Was Ausbilder:innen tun können

Oft verfügen Betrieb oder Berufsschule bereits über Funktionen, die bislang kaum genutzt werden. Viele unterstützende Funktionen sind bereits in Windows, Browsern oder Office-Anwendungen vorhanden. Frage deine Azubis zudem, welche Tools sie bereits nutzen.

Im Ausbildungsalltag können folgende Maßnahmen unterstützen:

Prüfe gemeinsam mit deinen Azubis, welche digitalen Werkzeuge im Ausbildungsalltag bereits vorhanden sind und wie sie sinnvoll genutzt werden können.

- | | |
|---|--|
|  Nutze digitale Checklisten oder Aufgabenplaner, um Arbeitsabläufe transparent zu strukturieren. |  Nutze Sprachnotizen oder Diktierfunktionen, wenn schriftliche Notizen eine Herausforderung darstellen. |
|  Setze digitale Lernmedien ein, die Texte, Bilder, Videos und interaktive Übungen miteinander verbinden. |  Weise auf Vorlesefunktionen, Untertitel oder Vergrößerungsfunktionen hin, wenn sie das Lernen erleichtern. |
|  Nutze KI, um Texte zu vereinfachen, Inhalte zusammenzufassen oder Beispiele für komplexe Themen zu erstellen. Beachte dabei Datenschutzanforderungen. |  Teste Dark Mode und Nicht-Stören-Modus, um Reize in konzentrierten Arbeitsphasen zu reduzieren. |

VI. Stärken entfalten durch passende Rahmenbedingungen

Potenziale von Neurodiversität erkennen

Neurodivergente Azubis bringen häufig besondere Fähigkeiten und Perspektiven mit, etwa Detailgenauigkeit, kreatives und analytisches Denken, Empathie oder ein ausgeprägtes Mustererkennen. Diese Stärken werden besonders sichtbar, wenn passende Rahmenbedingungen Raum für ihre Entfaltung bieten.

Eine neurodiversitätssensible Ausbildung richtet den Blick auf die individuellen Potenziale jedes einzelnen Azubis. Ziel ist es, vorhandene Stärken bewusst wahrzunehmen und sie im Ausbildungsalltag gezielt einzusetzen. Dies stärkt nicht nur das Selbstvertrauen der Azubis, sondern steigert häufig auch Motivation, Lernfreude und Eigenverantwortung.

Was Ausbilder:innen tun können

Sei dir bewusst, dass nicht jede neurodivergente Person über dieselben Stärken verfügt. Entscheidend ist, gemeinsam herauszufinden, welche Tätigkeiten besonders gut gelingen und unter welchen Bedingungen die Person ihr Potenzial am besten entfalten kann.

Im Ausbildungsalltag können folgende Maßnahmen unterstützen:

Eine stärkenorientierte Ausbildung bedeutet nicht, Herausforderungen auszublenden. Vielmehr hilft sie dabei, vorhandene Ressourcen bewusst zu nutzen und darauf aufbauend neue Kompetenzen zu entwickeln.

- | | |
|--|--|
|  Ermögliche unterschiedliche Lösungswege, wenn das Ausbildungsziel auf verschiedene Weise erreicht werden kann. |  Nutze individuelle Stärken gezielt bei der Aufgabenverteilung, ohne Azubis auf einzelne Tätigkeiten zu reduzieren. |
|  Ermutige dazu, eigene Ideen einzubringen und neue Lösungswege auszuprobieren. |  Schaffe Gelegenheiten, bei denen Azubis ihre Stärken im Team einbringen und sichtbar machen können. |
|  Unterstütze Azubis dabei, ihre eigenen Lernstrategien kennenzulernen und weiterzuentwickeln. |  Nutze regelmäßige Gespräche, um gemeinsam über Interessen, Erfolgserlebnisse und bevorzugte Arbeitsweisen zu sprechen. |

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

AFZ Aus- und Fortbildungszentrum
Rostock GmbH

netzwerkq.de

Autorin

Line Ahrens

Bildnachweis

Canva Images

Quellen

Hempel, Isabel, 2026, Welches Arbeitsumfeld fördert neurodivergente Menschen?,
<https://www.familienservice.de/-/neurodiversitaet-arbeitswelt-tipps-unternehmen>.

Hümpfer-Gerhards, Lukas/ Fuhrmann, Stephanie/ Schwager, Sabine et. al., 2024, Schule & Autismus - schAUT. Barrieresensible Gestaltung inklusiver Schulen. Eine Handreichung.

Miteva, Anelia/ Georgieva Liliya, Project Neurodiversity at work, 2024, A handbook for neurodiverse workplaces,
https://www.neurodiverseworkplaces.eu/wp-content/uploads/2024/10/NEW-Handbook_EN-final.pdf?media=1681987160

Soubiran, Vera, 2025, Neurodiversität in Unternehmen. Herausforderungen und Chancen für neurodiverse Teams.