

**ADHS-Expert:** Hans van de Velde

**Frage:** Was sind die Vor- und Nachteile, wenn ich am Arbeitsplatz erzähle, dass ich ADHS habe?

**Antwort:**

Wenn Sie Ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass Sie ADHS haben, kann dies das Urteil Ihres Arbeitgebers beeinflussen. Wenn Sie dies jedoch geheimhalten, gibt es am Arbeitsplatz auch keine Anpassungen und keine Schutzrechte.

Grundsätzlich gilt, dass ein Mitarbeiter oder Bewerber **nicht verpflichtet ist, medizinische Diagnosen preiszugeben.**

Wenn jedoch bestimmte Persönlichkeitsmerkmale die Leistung im Job (oder in Teilbereichen des Jobs) beeinträchtigen, **kann es notwendig sein, diese Merkmale offenzulegen - ohne die medizinische Bezeichnung ADHS für diese spezielle Eigenschaft des Gehirns explizit zu benennen.** Immer mehr Arbeitgeber haben eine Personalpolitik, die Menschen mit ADHS usw. aufgeschlossen gegenübersteht. In diesen Fällen ist es ratsam, anzugeben, dass Sie ADHS haben. Das hat offensichtliche Vorteile, kann aber in anderen Fällen manchmal auch Nachteile haben.

Mögliche **Nachteile** sind: Obwohl in den meisten Ländern eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung verboten ist (UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen), kann es sein, dass Sie die Stelle nicht bekommen oder dass es sogar ein zusätzlicher Grund im Falle einer Kündigung ist. Der Arbeitgeber verschweigt eventuell, dass dies ein Grund ist. **Es könnte zudem beeinflussen, wie Ihre Arbeitsleistung bewertet wird.** Ein weiterer Grund, Ihre ADHS nicht offen anzusprechen, könnte sein, dass Ihr Vorgesetzter oder Ihre Kollegen Sie eventuell am Arbeitsplatz benachteiligen. Oder die Kollegen können in manchen Fällen in ihrer Hilfsbereitschaft über das Ziel hinausschießen und Sie so als nicht vollwertigen "Behinderten" betrachten.

**Es hilft, wenn Sie selbst Ihre ADHS akzeptiert haben.** Wenn Sie Ihr negatives Selbstbild überwunden haben und sich Ihrer Stärken und Schwächen bewusst sind, **kann es Vorteile haben, Ihre Diagnose preiszugeben.** Wenn Sie in der Lage sind, mit Ihrem Arbeitgeber auf Augenhöhe zu besprechen, dass **"die richtige Person am richtigen Platz" für beide Seiten ein Gewinn ist,** können Sie vernünftige, sinnvolle Anpassungsmaßnahmen diskutieren wie z. B. dass Ihnen ein Kollege als Ansprechpartner zur Verfügung steht oder Sie einen Konzentrationsraum nutzen können oder gar einen Teil der Woche im Home-Office arbeiten dürfen - je nachdem, was Ihnen dabei hilft, Ihre Leistung zu erbringen. **Benennen Sie also die in Bezug auf Ihre ADHS relevanten Merkmale** und sorgen dafür, dass Sie so genau die Stelle bekommen, die Ihren Qualitäten entspricht. Eine Geheimhaltung der Diagnose ADHS bedeutet, dass keine Anpassungen und keine Sonderrechte gewährt werden.

**Quellenangaben:**

[Themen der CHADD in Bezug auf den Arbeitsplatz:](#) Bereitstellen von Informationen, einschließlich der Gründe für die Offenlegung oder das Verschweigen der Diagnose.

[ADHS am Arbeitsplatz:](#) Eine 3-Punkte-Strategie als Vorbereitung auf das Gespräch mit Ihrem Chef.

[ADtudemag Ein Schritt nach dem anderen:](#) Seien Sie umsichtig, bereiten Sie sich gut vor und gehen Sie schrittweise vor, wenn Sie die Diagnose offenlegen müssen, um Anpassungsmaßnahmen durchzusetzen.

[Die Offenlegung der Diagnose ADHS minimiert das Risiko sozialer Ablehnung](#)

(Zusammenfassung): Eine Offenlegung der Diagnose im Vorfeld kann ablehnendes Verhalten seitens der Gesellschaft stark reduzieren

Offenlegung Ihrer Diagnose gegenüber dem Arbeitgeber (Kanada): "Eventuell müssen Sie Ihren Arbeitgeber über ADHS aufklären, da es immer noch irreführende Auffassungen und Informationen hierzu gibt."

BMC Psychiatry 2013: "Die Arbeitsmedizin wurde nicht vollständig mit eingebunden und als Mittel für positive Veränderungen am Arbeitsplatz genutzt, sondern eher als nebensächliches allerletztes Hilfsmittel angesehen, das Arbeitgeber möglichst zu umgehen versuchten."

**Über den Autor:**

Hans van de Velde, ist seit 1989 Unternehmer, Arbeitgeber und Coach und hat selbst ADHS und Legasthenie. Ehrenamtlich ist er u.a. in der niederländischen Vereinigung für Menschen mit ADHS aktiv und Mitglied des Vorstands von ADHD Europe. Er gründete die Stiftung 'European Brains @ Work', die Arbeitgebern hilft, das Potential der 10 % ihrer Mitarbeiter, die eine gehirnspezifische Ausprägung wie ADHS, Legasthenie, Autismus und Hochbegabung haben, besser zu nutzen.

