



Mit ADHS im Arbeitsleben zurechtkommen

Die gute Nachricht

Der Bundestag hat der Ratifikation eines Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zugestimmt. Damit wird der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den Rang eines Menschenrechts erhoben, das jedem weltweit zusteht und sich allein aus der Würde des Menschen herleiten lässt. Neben allgemeinen Vorgaben sind konkrete Maßnahmen auf nationaler und betrieblicher Ebene vorgesehen.

[> Infos.](#)

Inhalt

Weihnachtsgeld häufiger mit Tarif: S. 3 >
51 Prozent erhalten einen Bonus zum Fest.

Wenn Beschäftigte sich abwenden: S. 4 >
In Berufen mit zu wenig Fachkräften wechseln Beschäftigte oft.

Wie der Umgang mit ADHS im Job gelingt

ADHS gilt oft als Kinderkrankheit – doch die Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung zeigt sich auch im Berufsleben. Wie Unternehmen betroffene Beschäftigte gezielt unterstützen können, erklärt Psychologe Stephan Hübner.

Unkonzentriert, impulsiv, chaotisch – so lauten oft Vorurteile gegenüber Menschen mit ADHS. Viele denken dabei an zappelnde Kinder, nicht an Erwachsene. Doch auch im Arbeitsalltag spielt die Störung eine Rolle. „Häufig gelingt es, im Laufe der Jugend und des Erwachsenenalters Umgangsstrategien zu entwickeln“, sagt Stephan Hübner, Psychologe und Berater für betriebliches Gesundheitsmanagement, zu AOK Original. „Diese müssen aber nicht immer zielführend sein.“ Zudem sei zu bedenken, dass Aufmerksamkeitsdefizitsyndrome auch ohne ausgeprägte Hyperaktivität auftreten können.

Generell verlagere sich der Bewegungsdrang bei Erwachsenen oft ins Mentale. Betroffene wirkten ruhig, hätten aber Schwierigkeiten zuzuhören oder konzentriert zu bleiben. „Man wird angepasster, aber nicht zwangsläufig funktionaler“, so Hübner. Um dem entgegenzuwirken, empfiehlt er gezielte Strategien: eine klare Arbeitsstruktur und Hilfsmittel wie To-do-Listen, Wochenpläne oder digitale Tools wie Apps und Kalenderfunktionen. Auch KI-Anwendungen wie ChatGPT könnten unterstützen,

„da hier interaktive Recherchen und Lösungsfindungen möglich werden“. Bei motorischer Unruhe rät Hübner zu analogen Hilfen wie Fidget Spinnern, Schreibtisch-Laufbändern oder Stressbällen.

ADHS im Arbeitsalltag bedeute jedoch nicht nur Schwierigkeiten. Im Gegenteil: Hübner zufolge belegen Studien, dass viele Betroffene besonders kreativ, flexibel und engagiert sind. So zeige eine Auswertung mehrerer aktueller Forschungsarbeiten, dass Menschen mit ADHS „sehr gut zum Multitasking, Lernen aus Fehlern und Finden von neuen Lösungswegen in der Lage sind“. Zudem könnten sie sich extrem fokussieren, etwa bei Deadlines. Darüber hinaus bescheinigt die Untersuchung Betroffenen „eine überdurchschnittlich hohe emotionale Intelligenz“.

Was es dafür brauche, sei die richtige Umgebung. „Langeweile ist selten gut“, sagt Hübner. Autonomie, wechselnde Aufgaben und aktives



Lernen helfen, Potenziale zu entfalten. Zudem seien Rückzugsmöglichkeiten, Pausen zwischen langen Meetings und kleine digitale Tools wie Sticky Notes oder Rechtschreibprogramme sinnvoll – ebenso wie ein unterstützendes Team: „Im Grunde das, was ein gesundes soziales Umfeld am Arbeitsplatz ausmacht.“ Nicht zuletzt für Betriebsräte sei ADHS ein Thema. Hübners Rat: „Ein offenes Ohr haben – genau wie bei allen anderen Mitarbeitenden – und spezifische Anliegen ernst nehmen.“

> Infos.

Webtipp

Diversität im Unternehmen

> Infos.



Mehr Bewerbende

Die Zahl der Bewerbenden ist im Ausbildungsjahr 2024/25 gestiegen, während das Angebot an Stellen aufgrund der wirtschaftlichen Schwäche weiter zurückging. In der Folge sei der Anteil der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber mit Ausbildungsplatz so niedrig wie seit mehr als 25 Jahren nicht mehr, teilte die Bundesagentur für Arbeit mit.

Konkret wurden von Oktober 2024 bis September 2025 494.000 Ausbildungsstellen gemeldet. Das waren 25.000 weniger als im Vorjahreszeitraum. Zugleich nahmen 444.000 Bewerbende die Ausbildungsvermittlung in Anspruch – 13.000 mehr als im vorherigen Berufsberatungsjahr. Ende September gab es noch 54.000 unbesetzte Stellen. Im Vergleich zum Vorjahr waren das 15.000 weniger. Gleichzeitig waren 40.000 Bewerberinnen und Bewerber noch unversorgt, 9.000 mehr als im Jahr davor.

> Infos.

Häufiger mit Tarif

Gut die Hälfte der Beschäftigten (51 Prozent) erhält aktuell Weihnachtsgeld. Das zeigt eine Umfrage unter gut 58.000 Beschäftigten durch das Portal Lohnspiegel.de, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. Dabei macht es einen großen Unterschied, ob das Unternehmen nach Tarifvertrag zahlt oder nicht.

So erhalten mehr als drei Viertel der Beschäftigten (77 Prozent) in Betrieben mit Tarifbindung die Sonderzahlung, ohne Tarifvertrag sind es mit 41 Prozent deutlich weniger. Männer (54 Prozent) bekommen etwas häufiger Weihnachtsgeld ausgezahlt als Frauen (48 Prozent). Beschäftigte in Westdeutschland (53 Prozent) haben bessere Chancen auf den Bonus zum Fest als Arbeitnehmende in Ostdeutschland (41 Prozent).

> Infos.



§ Rechtskolumne

Überwachung

Wenn Arbeitgeber einen konkreten Verdacht auf Pflichtverletzungen haben, dürfen sie ihre Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen überwachen lassen – etwa durch eine Detektei. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden. Im konkreten Fall gab es Hinweise darauf, dass ein Fahrkartenkontrolleur fast 26 Stunden Arbeitszeit falsch erfasst und sich in dieser Zeit privaten Aktivitäten wie Café- oder Friseurbesuchen gewidmet hatte. Eine vom Arbeitgeber beauftragte Detektei beobachtete den Mitarbeiter und bestätigte die Verstöße. Der Beschäftigte wurde fristlos gekündigt und klagte dagegen. Das Landesarbeitsgericht Köln hielt die Kündigung für wirksam: Das Verhalten stelle einen schweren Vertrauensbruch dar. Ein Beweisverwertungsverbot bestehe nicht, da die Überwachung nur während der Arbeitszeit, im öffentlichen Raum und über wenige Tage erfolgt sei. „Eine vom Kläger angeführte ‚Orwell’sche Überwachung‘ lag mitnichten vor“, so das Gericht. Der Arbeitnehmer musste dem Unternehmen die Detektivkosten von rund 21.000 Euro erstatten.

7 Sa 635/23



Wenn Beschäftigte sich abwenden

Ausgerechnet Beschäftigte in Berufen mit Fachkräftemangel kehren häufiger ihrem Job den Rücken und wechseln in Bereiche mit weniger Personalengpässen, wie eine Studie ergab. Dadurch verschärft sich der Fachkräftemangel, beispielsweise im Pflegesektor.

Von 2022 bis 2023 verließen etwa 191.000 Personen den Engpassbereich zugunsten von Jobs ohne Fachkräftemangel, wie die Untersuchung des RWI – Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung zeigt. Die Gründe waren unter anderem schlechte Arbeitsbedingungen und zu geringe Löhne. Nur rund 167.000 kamen aus diesen Bereichen neu dazu. Unterm Strich fließt damit Personal ab. Die Verbleibquote in Mangelberufen liegt 1,7 Prozentpunkte unter der in Jobs ohne Fachkräftemangel.

„Die aktuelle Wechseldynamik zwischen Jobs verschärft die ohnehin schon schwierige Situation in Bereichen wie der Pflege oder dem Handwerk“, kommentiert Bertelsmann-Arbeitsmarktexpertin Luisa Kunze. „Wenn wir 24.000 Fachkräfte in einem Jahr verlieren, dann

entspricht dies der Einwohnerzahl einer Kleinstadt.“

Die Situation werde dadurch verschärft, dass Menschen aus Engpassberufen häufig in für sie fremde Berufe wechselten. Mehr als ein Drittel ändere die berufliche Ausrichtung beim Wechsel komplett. Das gilt ganz besonders für Beschäftigte, die den Gesundheits- und Pflegebereich verlassen. Dort orientieren sich sogar rund zwei Drittel komplett um.

183 von 522 besonders relevanten Berufen stufte die Bundesagentur für Arbeit 2023 als Engpassberufe ein. Rund 40 Prozent der Beschäftigten arbeiten derzeit in solchen Jobs mit messbarem Fachkräftemangel – neben der Kranken- und Altenpflege besonders häufig in Bau- und Handwerksberufen sowie in der IT.

Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Entspannung der Situation kann den Experten zufolge eine bessere Bezahlung sein. Derzeit sei das Lohnniveau im Engpassbereich im Schnitt niedriger als in anderen Berufen. Eine wichtige Rolle



spielten zudem Arbeitsplatzunzufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit. Es gehe um den „richtigen Mix aus höheren Löhnen, Entwicklungsperspektiven und reduzierter Arbeitsbelastung“, um Mitarbeitende zu halten, erläutert Kunze. Möglichkeiten zur Aufstiegsqualifizierung hülften dabei, dass Beschäftigte ihre Kompetenzen ausbauen und in Mangelberufen blieben. Gerade für ältere Beschäftigte sei eine hohe Jobzufriedenheit wichtig. Gleichzeitig ließen sich in der Gruppe der Älteren große Beschäftigungspotenziale heben.

> Infos.

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR; Redaktion und Grafik: KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG 10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31, www.kompart.de; Verantwortlich: Frank Schmidt; Redaktion: Thorsten Severin, Stefanie Roloff; Fotos: S.1: iStock.com/Srdjannns74, S.2: iStock.com/Liubomir Vorona, S.3: iStock.com/FG Trade Latin/Aleksandar Jankovic, AOK, S4: iStock.com/PIKSEL; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html

Apps & Links

> Berufsbildungsbericht 2025

> Nutzung von KI in der Arbeitswelt