

Falkowski, Leonie; Niehaus, Mathilde

Lehrkräfte mit Neurodivergenz – Abwägungen der Offenlegung

Schroeder, René [Hrsg.]; Bächler, Liane [Hrsg.]; Fränkel, Silvia [Hrsg.]; Goldan, Janka [Hrsg.]: *Inklusion - Bildung - Transformation. Inklusive Bildung als Transformation - Transformation durch inklusive Bildung.* Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2026, S. 94-101



Quellenangabe/ Reference:

Falkowski, Leonie; Niehaus, Mathilde: Lehrkräfte mit Neurodivergenz – Abwägungen der Offenlegung - In: Schroeder, René [Hrsg.]; Bächler, Liane [Hrsg.]; Fränkel, Silvia [Hrsg.]; Goldan, Janka [Hrsg.]: *Inklusion - Bildung - Transformation. Inklusive Bildung als Transformation - Transformation durch inklusive Bildung.* Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2026, S. 94-101 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-358913 - DOI: 10.25656/01:35891; 10.35468/6240-08

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-358913>

<https://doi.org/10.25656/01:35891>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.klinkhardt.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und das Werk bzw. diesen Inhalt nicht bearbeiten, abwandeln oder in anderer Weise verändern.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to alter or transform this work or its contents at all.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Lehrkräfte mit Neurodivergenz – Abwägungen der Offenlegung

Abstract

Neurodivergenz kann eine unsichtbare Beeinträchtigung darstellen und den Berufsalltag einer betroffenen Lehrkraft beeinträchtigen. Die Entscheidung zur Offenlegung einer neurodivergenten Diagnose am Arbeitsplatz Schule steht in direktem Zusammenhang mit der psychischen Belastung und Arbeitszufriedenheit von Lehrkräften und könnte zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels beitragen. Die hier vorzustellende Explorationsstudie ergründet mithilfe von sechs Expert:inneninterviews Faktoren, die die Offenlegungsentscheidung am Arbeitsplatz Schule beeinflussen. Es zeigt sich, dass das Erlangen von Verständnis und informeller Unterstützung sowie die Möglichkeit, andere Personen durch die Sichtbarmachung zu unterstützen, positive Anreize darstellen. Konträr dazu hemmen insbesondere Befürchtungen, das eigene Standing als Lehrkraft oder die Chance auf Verbeamtung zu verlieren und Ablehnungserfahrungen zu machen.

Stichwörter: Neurodivergenz, Autismus, Lehrkräfte, Offenlegung, Schule

1 Einleitung

Aktuelle Schätzungen prognostizieren einen steigenden Lehrkräftemangel bei gleichzeitig fallenden Studierendenzahlen im Lehramt (Statista, 2022; Statistisches Bundesamt, 2023). Der schrumpfende Personalbestand hat vielfältige Gründe, wie den Wechsel in den Ruhestand, längere Erkrankungszeiten oder Kündigungen. Ein bisher wenig beachteter Aspekt ist die Situation von Lehrkräften mit Neurodivergenz, die aufgrund mangelnder Unterstützung verstärkt unter beruflicher Belastung leiden können.

Die Entscheidung zur Offenlegung einer neurodivergenten Diagnose steht in direktem Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit und dem beruflichen Wohlbefinden von Lehrkräften. Werden neurodivergente Lehrkräfte nicht angemessen unterstützt oder sehen sich aufgrund von Stigmatisierung

zur Verheimlichung ihrer Diagnose gedrängt, kann dies zu erhöhter Stressbelastung, Burnout und letztendlich zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Beruf führen (Hassard et al., 2024; Wood, 2020). Somit trägt die unzureichende Integration und Unterstützung neurodivergenter Lehrkräfte indirekt zum Lehrkräftemangel bei.

Ein schlechter Gesundheitszustand ist nicht nur ein persönliches Problem der betroffenen Lehrkräfte, sondern ebenso ein bildungspolitisches Problem (DAK, 2006). Bildungspolitik und Schulverwaltung sind aufgefordert, zielgruppenspezifische Interventionen für Lehrkräfte mit Neurodivergenz zu entwickeln, da diese vor spezifischen Herausforderungen stehen. Es bedarf deshalb einer Betrachtung des aktuellen Forschungsstandes über die Offenlegung von Neurodivergenz im Bildungsbereich, der Beweggründe der Betroffenen sowie des möglichen Nutzens einer Offenlegung.

2 Theoretische Grundlagen und empirischer Forschungsstand

Die durchgeführte Studie baut auf den Konzepten Neurodiversität, -divergenz und Offenlegung auf und orientiert sich am aktuellen Forschungsstand bezüglich des Offenlegungsverhaltens von Lehrkräften mit Neurodivergenz. Besondere Aufmerksamkeit gilt der theoretischen Fundierung von Offenlegungsentscheidungen als komplexen psychosozialen Prozessen.

Neurodiversität und -divergenz

Der Begriff Neurodiversität geht auf Judy Singer zurück und beschreibt die Vielfalt neurologischer Entwicklungen als natürliche Variationen menschlicher Gehirne (Singer, 2017). Die neurologische Vielfalt äußert sich in unterschiedlichen Formen der Wahrnehmung, des Denkens und der Informationsverarbeitung (Walker & Raymaker, 2021). Das Konzept gilt als inklusiv und versteht neurologische Unterschiede als Ausdruck menschlicher Vielfalt statt sie zu pathologisieren (Lindmeier et al., 2023).

Neurologisch bedingte Formen der Reizwahrnehmung und -verarbeitung, die von gesellschaftlichen Normerwartungen abweichen, werden als neurodivergent bezeichnet. Dazu zählen mitunter Autismus, Dyspraxie, Dyslexie, Dyskalkulie, ADS/ADHS und das Tourette-Syndrom (Neurodiversity Hub, o.J.). Schätzungsweise 15 bis 20 % der Bevölkerung gelten als neurodivergent (Fink, 2024).

Während Neurodiversität als Konzept die Pathologisierung ablehnt, sind formale Diagnosen in der aktuellen gesellschaftlichen Realität notwendig, um Zugang zu Unterstützung und rechtlichen Schutzmaßnahmen zu erhalten.

Die Diagnose dient der praktischen Anerkennung spezifischer Bedürfnisse in einer nicht vollständig inklusiven Gesellschaft.

Offenlegung nach Chaudoir und Fisher (2010)

Offenlegung (disclosure) bezeichnet die bewusste Mitteilung intimer Informationen, etwa einer Diagnose, an andere (Chaudoir & Fisher, 2010). Sie kann helfen, stigmatisierende Missverständnisse zu vermeiden und das Verhalten der Betroffenen nachvollziehbar zu machen (Girsberger, 2023). Auch können informelle Unterstützung oder Nachteilsausgleiche erlangt werden. Neben diesen Chancen birgt Offenlegung jedoch auch das Risiko, Ablehnung und Diskriminierung zu erfahren. Ist die Offenlegung zur Sicherstellung der Arbeitsleistung oder -sicherheit nicht notwendig, besteht keine Verpflichtung, diese gegenüber Arbeitgebenden vorzunehmen. Folglich ist es die Entscheidung der meisten Personen mit Neurodivergenz, ihre Diagnose am Arbeitsplatz aufzudecken oder nicht (Tomas, 2023).

Das Disclosure Processes Model (Chaudoir & Fisher, 2010) versteht Offenlegung als fortlaufenden, dynamischen Prozess mit vier Komponenten: Antecedent goals (vorgeschaltete Ziele), disclosure event (Ereignis der Offenlegung), mediating processes and outcomes (Vermittlungsprozesse und Ergebnisse) sowie feedback loop (Feedbackschleife).

Antecedent goals sind essenziell für die Entscheidungsfindung für oder wider Offenlegung. Sie unterscheiden sich in annäherungsorientierte Ziele (Hoffnung auf Verständnis oder gestärkte Bindungen) und vermeidungsorientierte Ziele (Vermeidung sozialer Ablehnung oder Konflikte) (Chaudoir & Fisher, 2010). Das disclosure event konstituiert sich über den Grad der Vertraulichkeit der Information, das Ausmaß der Selbstpreisgabe sowie die Zeitspanne der Offenlegung. Diese Faktoren beeinflussen die Reaktion der Vertrauensperson sowie die Beziehung zu dieser (ebd.). Unter mediating processes and outcomes werden Auswirkungen gefasst, die eine Offenlegung auf die Person und ihr Umfeld haben kann. Außerdem berücksichtigt das Modell die Wirkung vorangegangener Offenlegungserfahrungen im feedback loop. Angenehme Erfahrungen mit Offenlegungsereignissen stehen in positiver Korrelation zu weiteren Entscheidungen pro Offenlegung (Clair et al., 2005).

Neurodivergenz am Arbeitsplatz Schule

Neurodivergenz bei Lehrkräften und deren Offenlegung am Arbeitsplatz sind bislang kaum erforscht. Für den deutschsprachigen Raum fehlen entsprechende Daten vollständig. Auch international existieren nur wenige vergleichbare Studien zu nicht sichtbaren Beeinträchtigungen im Bildungsbereich, etwa jene

von Hassard et al. (2024), die Offenlegungsprozesse im schulischen und universitären Kontext untersuchen.

Eine Pilotstudie von Wood (2020) beleuchtet Autismus bei schulischem Personal im Vereinigten Königreich. Woods Ergebnisse zeigen, dass 60 % der nicht mehr im Schuldienst tätigen Personen ihre Diagnose offengelegt haben. Unter den aktuell Beschäftigten sind es etwa 82 %.

Die Entscheidung zur Offenlegung wird oft durch den Wunsch nach Unterstützung oder Entstigmatisierung motiviert. Hauptgründe sind der Zugang zu Nachteilsausgleichen sowie das Ziel, mehr Inklusion zu fördern. Dem gegenüber stehen Ängste vor Diskriminierung, Karriereeinbußen oder Autoritätsverlust (Hassard et al., 2024; Wood, 2020). Umgesetzte Offenlegungen führten teils zu Stigmatisierung oder Zweifeln an der Diagnose, aber auch zu mehr Verständnis im Kollegium (Wood, 2020). Eine positive Vorerfahrung oder ein als inklusiv wahrgenommenes Arbeitsumfeld können eine Offenlegung begünstigen, während negative Erfahrungen oder mangelndes Verständnis sie erschweren (Hassard et al., 2024). Die Personen, die bereits vorzeitig aus dem Schuldienst ausgestiegen sind, gaben häufig Burnout und sensorische Überforderung als Grund an (Wood, 2020). Somit bestätigt sich, dass die Arbeitsumgebung Schule für viele Personen im Autismus-Spektrum Barrieren beinhaltet.

3 Forschungsmethodisches Vorgehen

Ob Lehrkräfte mit Neurodivergenz an bundesdeutschen Schulen vor ähnlichen Abwägungsprozessen stehen und mittels welcher externen Ressourcen sie ihre Entscheidung treffen, gilt es zu erforschen. Dazu wurden leitfadengestützte Expert:inneninterviews geführt. Die Erarbeitung des Leitfadens erfolgte unter Zuhilfenahme des Disclosure Processes Models nach Chaudoir und Fisher (2010). Ergänzt wurden Fragen zum Bedarf an externen Ressourcen zur Information und Entscheidungsfindung bezüglich der Offenlegung.

Der Aufruf zur Studienteilnahme erfolgte über das Unterforum ‚r/lehrerzimmer‘ des sozialen Netzwerks Reddit und über das persönliche Umfeld. Aufgrund der räumlichen Distanz wurden die Interviews via ZOOM durchgeführt. Die Interviews fanden im Zeitraum Juni bis Juli 2024 statt, dauerten zwischen acht und 30 Minuten und wurden auditiv mitgeschnitten sowie wörtlich transkribiert. Die Datenschutzrichtlinien wurden eingehalten.

Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring mit Kodierleitfaden (Fenzl & Mayring, 2019). Die Stichprobe setzte sich aus sechs Lehrkräften zusammen (Alter zwischen 28 und 46 Jahren), die an Schulen mit Sekundarstufe I und II in NRW oder Brandenburg tätig waren. Es handelte sich sowohl um klinisch als auch selbst als neurodivergent diagnostizierte Per-

sonen. Befragt wurden zwei Personen im Autismus-Spektrum, zwei Personen mit ADHS, eine Person mit ADS sowie eine Person mit ADHS und Autismus. Limitationen umfassen die kleine Stichprobe, regionale Beschränkung und einen möglichen Reddit-Selektionsbias.

4 Empirische Ergebnisse

Bezüglich der Offenlegungsentscheidung am Arbeitsort Schule kamen drei Strategien zur Sprache: Während zwei Lehrkräfte sich vollkommen gegen eine Offenlegung entschieden haben, kommuniziert eine Lehrkraft ihre Diagnose allen Mitgliedern der Schulgemeinschaft gegenüber offen. Die übrigen teilen sich nur ausgewählten Mitgliedern mit.

Es zeigt sich ein stark heterogenes Bild von der wahrgenommenen Haltung zu Neurodivergenz an den Schulen: Sowohl schulintern als auch schulübergreifend wird deutlich, dass einige Personen im schulischen Umfeld sehr offen und um Weiterbildung und Rücksichtnahme bemüht sind. Andere äußern sich negativ über Schüler:innen, was auf eine ähnliche Haltung gegenüber betroffenen Kolleg:innen hindeutet. Das Schulklima hinsichtlich Neurodivergenz wird als stark vorurteilsbelastet wahrgenommen: AD(H)S und Autismus würden als defizitär und störend empfunden, da sie mit unruhigen und verhaltensauffälligen Schüler:innen in Beziehung gesetzt würden.

Unter dem Gesichtspunkt der antecedent goals konnten sowohl Annäherungs- als auch Vermeidungsziele ausgemacht werden. Lehrkräfte erhoffen sich von einer Offenlegung Verständnis und informelle Unterstützung und möchten ihre Neurodivergenz entstigmatisieren. Gleichzeitig ist den Befragten ein Anliegen, sichtbar und ansprechbar zu sein, um anderen Betroffenen Unterstützung zu bieten. Weniger relevant ist die Hoffnung auf offizielle Unterstützung, da die befragten Lehrkräfte sich davon nicht angesprochen fühlen und nach eigener Aussage keinen Anspruch auf diese hätten.

Als primären Grund gegen eine Offenlegung nannten mehrere Befragte, dass ihnen kaum Vorteile ersichtlich waren. Zugleich nehmen verschiedene Sorgen und Ängste Einfluss: So fürchten Lehrkräfte um ihre Autorität und die Fremdwahrnehmung ihrer Kompetenz bei einer Offenlegung. Ein großes Hindernis stellen Bewertungskontexte dar, da das Wissen um eine Diagnose womöglich Einfluss auf die Bewertung nehmen kann. Nicht zuletzt kann eine noch ausstehende Verbeamtung Lehrkräfte von der Offenlegung abhalten, da sie diese zu gefährden fürchten.

Bezogen auf den feedback loop wurden von sämtlichen Befragten neutrale bis positive Erfahrungen mit der Offenlegung im außerschulischen Kontext geschildert. Vereinzelt berichteten Betroffene, dass relativierende oder die Diagnose bestreitende Äußerungen getroffen worden seien, vorrangig im fami-

liären Umfeld. Als möglicher Diskussionspunkt zeigte sich, speziell bei AD(H) S-diagnostizierten Personen, die Frage nach einer medikamentösen Therapie. Den Einfluss des feedback loop auf ihre Offenlegungsentscheidung am Arbeitsplatz schätzten die Betroffenen selbst als gering ein.

Unabhängig vom Disclosure Processes Model wurde in den Interviews der Bedarf an externen Ressourcen bezüglich der Offenlegungsentscheidung erfragt. Gemeint sind damit Beratungs- und Informationsangebote, auf welche die Betroffenen zurückgegriffen haben, um zu ihrer Entscheidung zu gelangen. Es wurde einerseits erfragt, welche externen Ressourcen den Lehrkräften bekannt waren und welche sie genutzt haben, andererseits, ob sie ein solches Angebot vermissen und wie sich dieses ausgestalten ließe. Keiner der befragten Lehrkräfte ist eine externe Ressource bekannt, die sich speziell an Lehrkräfte mit Neurodivergenz richtet. Falls sie Rat bezüglich der Offenlegungsentscheidung suchen, wenden sie sich an enge Sozialkontakte oder ihre Therapeut:innen. Ein Großteil äußert, dass kein Bedarf an Beratungsangeboten bestehe, wohingegen Informationsangebote als potenziell hilfreich eingeschätzt werden. Auf Nachfrage hin, wie diese Informationsangebote gestaltet werden könnten, werden sowohl personenungebundene Formate wie Websites als auch personengebundene Angebote beschrieben. Zu letzteren wird mehrfach geäußert, dass diese möglichst selbst von Neurodivergenz betroffen und auf vielfältigen Wegen zu kontaktieren sein sollten. Dies überlasse den Informationssuchenden die Entscheidung, ob sie von vornherein mit ihrer Diagnose einer Person gegenüberzutreten oder ihre Anonymität wahren möchten.

5 Diskussion der empirischen Ergebnisse

Die Ergebnisse decken sich mit internationalen Studien (Hassard et al., 2024; Wood, 2020; Wood & Happé, 2021) und bestätigen die theoretischen Annahmen des Disclosure Processes Models. Die befragten Lehrkräfte verhandeln ähnliche Hoffnungen und Befürchtungen, wenn sie eine Offenlegung erwägen. Die wahrgenommene Haltung des schulischen Umfelds gegenüber Neurodivergenz nimmt eine Schlüsselrolle in Abwägungsprozessen ein.

Auch in Deutschland zeigt sich, dass mit Neurodivergenz konnotierte Merkmale im Kollegium häufig wenig Anerkennung finden und mit negativen Zuschreibungen verbunden sind (Wood & Happé, 2021). Besteht hingegen ein vertrauensvolles Verhältnis zu einzelnen Personen, steigt die Bereitschaft zur partiellen Offenlegung (Hassard et al., 2024). Die Berichte der Betroffenen deuten zudem an, dass viele Personen im Raum Schule kaum über Fachwissen zu Neurodivergenz verfügen und sich im schulischen Umgang damit un-

sicher und überfordert fühlen. Ein Zusammenhang zwischen (Nicht-)Offenlegung und dieser Wahrnehmung ist erkennbar.

Auffällig ist, dass die Hoffnung auf formelle Unterstützung durch Nachteilsausgleiche im deutschen Raum kaum ausschlaggebend ist. Der Wunsch nach Verständnis, Entstigmatisierung und Sichtbarkeit spielt vielmehr eine Rolle. Bezüglich der Vermeidungsziele lassen sich Ähnlichkeiten mit internationalen Studien feststellen: Sie betreffen die Sorge, fachliche Autorität und berufliche Akzeptanz zu verlieren.

Ein wesentlicher Unterschied zu internationalen Ergebnissen liegt in der Bedeutung von Berufssicherheit: Zwar befürchten die Befragten nicht grundsätzlich, durch eine Offenlegung ihre Anstellung zu verlieren, jedoch wird die Phase der Verbeamtung und des Referendariats als besonders sensibel beschrieben. Diese systemspezifische Besonderheit des deutschen Bildungssystems erfordert gezielte Maßnahmen zur Entstigmatisierung und rechtlichen Absicherung in diesen vulnerablen Phasen der Berufslaufbahn.

6 Fazit und Ausblick

Lehrkräfte, die sich für die Offenlegung ihrer Neurodivergenz entscheiden, erhoffen sich davon das Erlangen von Verständnis und informeller Unterstützung. Gleichzeitig ist ein Anreiz vorhanden, die eigene Diagnose zu entstigmatisieren sowie sichtbar und ansprechbar für Außenstehende zu werden. Auf der anderen Seite erschwert die Sorge um die eigene Autorität oder die Fremdwahrnehmung der beruflichen Kompetenz die Offenlegung. Auch Bewertungssituationen nehmen Einfluss auf die Offenlegungsentscheidung. Die Phase der Verbeamtung und des Referendariats erweist sich als besonders sensibel.

Deutlich wird großer Forschungsbedarf zur Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Lehrkräften mit Neurodivergenz. Darüber hinaus ist bedeutsam, Neurodivergenz im Erwachsenenalter und im Berufsleben sichtbar zu machen. Zukünftig müssen Nachteilsausgleiche zugänglicher und differenzierter ausgestaltet werden, um Lehrkräfte mit Neurodivergenz anzusprechen. Unterstützend können dabei Programme wie der Autistica Neurodiversity Employers Index wirken (Autistica, 2024). Schule muss sich langfristig zu einem Lern- und Arbeitsort entwickeln, der sensibel wie offen für Neurodiversität ist und damit positive Grundlagen für eine selbstbestimmte Offenlegung schafft.

Literatur

- Autistica. (2024). The NDEI® register to take part | Autistica. <https://www.autistica.org.uk/get-involved/employers/ndei/>
- Chaudoir, S. R. & Fisher, J. D. (2010). The Disclosure Processes Model: Understanding Disclosure Decision Making and Postdisclosure Outcomes Among People Living With a Concealable Stigmatized Identity. *Psychological Bulletin*, 136(2), 236–256.
- Clair, J. A., Beatty, J. E. & Maclean, T. L. (2005). Out of Sight But Not Out of Mind: Managing Invisible Social Identities in the Workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78–95.
- DAK (Hrsg.). (2006). *Lehrergesundheit – Baustein einer guten gesunden Schule: Impulse für eine gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung* (1. Aufl.).
- Fenzl, T. & Mayring, P. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Aufl., S. 633–648). Springer VS.
- Fink, A. (12. Juni 2024). Wie Neurodiversität die Arbeitswelt bereichern kann. <https://www.kalaidos-fh.ch/de-CH/Blog/Posts/2024/06/>
- Girsberger, T. (2023). Mit Autismus den Alltag meistern. W. Kohlhammer GmbH.
- Hassard, J., Yildirim, M., Thomson, L. & Blake, H. (2024). Disclosing non-visible disabilities in educational workplaces: a scoping review. *British medical bulletin*, 1–19.
- Lindmeier, C., Grummt, M. & Richter, M. (Hrsg.). (2023). *Neurodiversität und Autismus*. W. Kohlhammer GmbH.
- Singer, J. (2017). *NeuroDiversity: The birth of an idea*.
- Statista (Hrsg.). (2022). Prognose Lehrkräftemangel bis zum Schuljahr 2035/36. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1364023/>
- Statistisches Bundesamt (2023). Jede zwölfte Lehrkraft an allgemeinbildenden Schulen war im Schuljahr 2021/2022 Quer- oder Seiteneinsteiger/-in. <https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/10/>
- Tomas, V. (2023). Co-designing and Evaluating a Workplace Disability Disclosure Decision-aid Tool for Autistic Youth and Young Adults to Enhance Self-determination and Decision-making Skills. University of Toronto.
- Walker, N. & Raymaker, D. M. (2021). Toward a Neuroqueer Future: An Interview with Nick Walker. *Autism in adulthood : challenges and management*, 3(1), 5–10.
- Wood, R. (2020). Pilot Survey of Autistic School Staff Who Work or Have Worked in an Education Role in Schools in the UK. University of East London.
- Wood, R. & Happé, F. (2021). What are the views and experiences of autistic teachers? Findings from an online survey in the UK. *Disability & Society*, 38(1), 1–26

Autor:innen

Falkowski, Leonie, B.A.

Universität zu Köln

Ifalkows@smail.uni-koeln.de

Niehaus, Mathilde, Prof. Dr.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4283-5407>

Universität Köln, Professur für Arbeit und berufliche Rehabilitation