gemeinsam zusammen e.V. · Initiative Stille Stunde

MAREN-Komplex

Mobilisierung · Aufopferung · Resultate · Erschöpfung · Negierung

Ein Mechanismus-Konzept im Rahmen der LIORA-Architektur

März 2026 · Rebecca Lefèvre · post@stille-stunde.com

Dieses Dokument richtet sich an Kontaktpersonen und Fachpersonen, die neurodivergente Hochleistung verstehen und schützen und weiter evaluieren wollen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung - Worum geht es? 2

Vorbemerkung 3

1. Kurzdefinition 3

2. Wofür MAREN steht 3

2.1 Hinweis zur Neurotyp-Differenzierung 4

3. Phasenmodell 4

3.1 Das Modell als Zyklus 6
3.2 Vertiefung: Was „Negierung“ bedeutet 6
3.3 Vertiefung: Personale Unsichtbarkeit 6

4. Handlungsmöglichkeiten 7

4.1 Moderatoren: Was das Muster verstärkt 8
4.2 Gegenfälle: Wann das Muster ausbleibt 8

5. Interventionsmodell: Ausschleichen statt Abschluss 9

6. Einbindung in LIORA und verwandte Modelle 10

6.1 Machtstruktur im Modell 10
6.2 Verhältnis zu verwandten Modellen 11
6.3 Gesamtthese und Arbeitshypothese 11

7. Studienbelege 12

8. Literaturverzeichnis 14

Zusammenfassung - Worum geht es?

Manche Menschen in Projekten, Teams und Organisationen liefern außergewöhnlich. Sie übernehmen Verantwortung, die kein anderer übernimmt. Sie lösen Probleme, die andere nicht mal formulieren können. Sie sind in Krisen verlässlich, in komplizierten Phasen lösungsorientiert — und sie tun das, ohne viel zu fordern - bis es kippt.

Der MAREN-Komplex beschreibt, was häufig danach passiert. Nach dem Projekt. Nach dem Einsatz. Nach dem Abschluss. Die Person bricht ein. Nicht weil sie schwach ist — sondern weil die Energie, die in den Fokus geflossen ist, jetzt fehlt. Weil Routinen weggebrochen sind. Weil niemand gefragt hat, wie es ihr geht — solange sie funktioniert hat. Häufig sieht man nicht einmal etwas davon, da die Menschen selbst maskieren.

Und dann passiert das Schwerste: Das Umfeld, das vorher von dieser Person profitiert hat, liest die Erschöpfung falsch. Nicht als Preis der Leistung — sondern als Persönlichkeitsproblem. Die Person gilt jetzt als schwierig, anstrengend, verändert.

M	**Mobilisierung —** Die Person wird über Resonanz, Loyalität oder thematische Nähe in ein Vorhaben hineingezogen — häufig für schwierige, krisenhafte oder inhaltlich dichte Aufgaben.
A	**Aufopferung —** Sie investiert überdurchschnittlich viel Energie, Zeit, kognitive Ressourcen und emotionale Bindung. Häufig zusätzlich: verdeckte soziale Mehrarbeit durch Masking, Übersetzungsleistung, Tarnen eigener Dysregulation.
R	**Resultate —** Es entstehen außergewöhnliche Ergebnisse. Das System profitiert fachlich — ohne die Person sozial zu halten.
E	**Erschöpfung —** Nach Abschluss oder Fokusverlust tritt eine Phase aus Inertia, Dysregulation und reduzierter Belastbarkeit auf. In manchen Konstellationen kommen traumaassoziierte Reaktionen hinzu.
N	**Negierung —** Das Umfeld deutet diese Phase als Persönlichkeitsproblem um — statt als Folgekosten derselben Leistung. Negierung kann aktiv entwertend, passiv distanzierend, institutionell oder als institutioneller Verrat wirken.

Was Sie in diesem Dokument finden:

- Kurzdefinition und Akronym
- Acht Phasen des Musters
- Negierung und personale Unsichtbarkeit
- Handlungsmöglichkeiten und Schutzfaktoren
- Wissenschaftliche Einbettung

Was dieses Dokument nicht ist:

- Kein Vorwurf an Führungskräfte
- Kein Ratgeber für Einzelsituationen
- Kein abgeschlossenes Forschungsergebnis

Das Modell ist ein Erfahrungsrahmen, der durch Forschung gestützt wird. Die Phasen sind real — für viele Menschen, in vielen Organisationen. Sie haben einen Namen verdient.

Vorbemerkung

Das MAREN-Konzept ist ein heuristisches Strukturmodell. Es wurde aus Feldbeobachtungen und klinisch beobachtbaren Mustern entwickelt und formuliert eine Hypothese über einen häufig berichteten Verlauf. Es ist eine Peer-Analyse, die durch KI verbessert wurde und die Grundlage für wissenschaftliche und gesellschaftliche Strukturen und Debatten sein kann. Es können Fehler in dem Dokument sein, die jedoch wahrscheinlich wenig Einfluss auf das Ergebnis haben. Die einzelnen Phasen sind durch Forschung unterschiedlich stark gestützt. Die Sequenz als Gesamtmuster ist bislang nicht longitudinal validiert.

Das Modell erhebt keinen Anspruch auf wissenschaftliche Abgeschlossenheit.

1. Kurzdefinition

Der MAREN-Komplex bezeichnet ein Muster, bei dem neurodivergente Menschen in Projekten überdurchschnittliche Leistung erbringen, dabei aber als Person unsichtbar bleiben. Nach Abschluss bricht die Regulationsstruktur weg, es kommt zu Erschöpfung und Funktionsverlust — den das Umfeld fälschlich als Charakterproblem deutet. Das ist kein individuelles Versagen, sondern ein strukturelles Risiko im Umgang mit neurodivergenter Hochleistung.

2. Wofür MAREN steht

M	**Mobilisierung —** Die Person wird über Resonanz, Loyalität oder thematische Nähe in ein Vorhaben hineingezogen — häufig für schwierige, krisenhafte oder inhaltlich dichte Aufgaben.
A	**Aufopferung —** Sie investiert überdurchschnittlich viel Energie, Zeit, kognitive Ressourcen und emotionale Bindung. Häufig zusätzlich: verdeckte soziale Mehrarbeit durch Masking, Übersetzungsleistung, Tarnen eigener Dysregulation.
R	**Resultate —** Es entstehen außergewöhnliche Ergebnisse. Das System profitiert fachlich — ohne die Person sozial zu halten.
E	**Erschöpfung —** Nach Abschluss oder Fokusverlust tritt eine Phase aus Inertia, Dysregulation und reduzierter Belastbarkeit auf. In manchen Konstellationen kommen traumaassoziierte Reaktionen hinzu.
N	**Negierung —** Das Umfeld deutet diese Phase als Persönlichkeitsproblem um — statt als Folgekosten derselben Leistung. Negierung kann aktiv entwertend, passiv distanzierend, institutionell oder als institutioneller Verrat wirken.

2.1 Hinweis zur Neurotyp-Differenzierung

Die Kernmechanismen — Monotropismus, Masking, autistic flow, autistic inertia, autistic burnout — sind primär aus der Autismusforschung entwickelt. Das Modell gilt im Vollbild vor allem für autistische Personen. Bei ADHS wirken ähnliche Muster über andere Mechanismen: dopaminerge Erschöpfung, exekutive Überlastung, Hyperfokus-Kollaps und erhöhte soziale Verletzlichkeit (RSD). Die kumulative Unsichtbarkeit ist über alle neurodivergenten Profile hinweg die häufigste geteilte Erfahrung.

3. Phasenmodell

Das Modell beschreibt acht Phasen. Parallel durch alle Phasen läuft die Dimension der personalen Unsichtbarkeit (Abschnitt 3.2). Phasengrenzen sind funktional, nicht zeitlich. Nicht alle Konstellationen durchlaufen alle Phasen.

Phase 1

Aktivierung

Eine neurodivergente Person wird in ein Vorhaben hineingezogen — viele Betroffene beschreiben diesen Einstieg als Zug des Themas eher denn als rationale Entscheidung. Die personale Unsichtbarkeit beginnt hier: Gefragt wird nach dem, was die Person kann — nicht, wer sie ist.

Leitfrage: *Warum wird gerade diese Person für das schwierige, intensive oder krisenhafte Vorhaben aktiviert?*

Phase 2

Thematische Bindung und Aufopferung

Das Thema wird zentral. Zusätzlich zur sichtbaren Arbeit: hidden labour — Masking, Übersetzungsleistung, Tarnen eigener Dysregulation. Die Regulationsstrukturen des Alltags beginnen dem Projekt untergeordnet zu werden.

Hinweis: *Die Aufopferung ist größer als sichtbar. Hidden labour erschöpft parallel, ohne dass das Umfeld fragt, wie es der Person geht.*

Leitfrage: *Wie wird aus Engagement eine Form totaler Bindung — und welcher Anteil davon bleibt unsichtbar?*

Phase 3

Hochleistung und Resultate

Außergewöhnliche Ergebnisse. Das System profitiert fachlich, während die soziale Verbindung fragil bleibt. Die personale Unsichtbarkeit ist auf dem Höhepunkt: Je mehr die Person liefert, desto weniger wird gefragt, wie es ihr geht.

Leitfrage: *Was wird geleistet — und was davon bleibt für das Umfeld unsichtbar?*

Phase 4

Abschluss und Fokusverlust

Das Projekt endet. Der Fokuskanal bricht ab — auf Ebene von Aufmerksamkeit und Regulation häufig abrupt. Gleichzeitig beginnen Routinen und

Regulationsstrukturen wegzubrechen, die das Projekt getragen haben. Fokusverlust und Strukturkollaps treffen zusammen.

Leitfrage: *Was passiert, wenn der organisierende Gegenstand und die tragenden Strukturen gleichzeitig wegfallen?*

Phase 5

Disengagement — die Ablösephase

Zwischen Abschluss und Zusammenbruch liegt ein eigenständiger Mechanismus: das Herauslösen aus dem Fokuszustand. Nicht nur der Inhalt fehlt jetzt — auch die Regulationsstruktur, die während des Projekts Halt gegeben hat.

Leitfrage: *Wie gelingt der Übergang aus dem Fokus — und was hält noch, wenn die Struktur wegbricht?*

Phase 6

Inertia, Dysregulation und Erschöpfung

Leere, Desorientierung, Blockade, Reizempfindlichkeit, Funktionsverlust. Autistic Burnout ist sozial-ökologisches Systemversagen — nicht individuelles Scheitern. In manchen Konstellationen kommen traumaassoziierte Reaktionen hinzu. Die personale Unsichtbarkeit kippt ins Paradox: Die Person ist plötzlich sichtbar — aber als Problem, nicht als Mensch.

Leitfrage: *Warum wirkt das Ende des Projekts nicht befreiend, sondern destabilisierend?*

Phase 7

Soziale Umdeutung und Passungsversagen

Das Umfeld liest die neue Lage nicht als Preis der vorangegangenen Leistung. Komplexität, Unnahbarkeit, Eigenheit — alles, was während der Hochleistungsphase geduldet wurde — wird jetzt als Persönlichkeitsmerkmal bewertet.

Leitfrage: *Warum wird die Eigenheit der Person jetzt als Charakter gelesen — statt als Signal für Unterstützungsbedarf?*

Phase 8

Abwendung und Negierung

Die Bezugspersonen ziehen sich zurück oder entwerten die Person. Häufig lassen genau diejenigen, die am meisten profitiert haben, die Person allein. Die kumulative Unsichtbarkeit ist vollständig: Sie wurde nie als Person wahrgenommen — und wird es auch jetzt nicht.

Leitfrage: *Warum werden genau diejenigen allein gelassen, die zuvor am meisten getragen haben?*

3.1 Das Modell als Zyklus

> *Hochleistung → Erschöpfung → Abwertung → Suche nach neuer Zugehörigkeit → erneute Mobilisierung*

Mit jedem Zyklus kann die kumulative Unsichtbarkeit wachsen. Wer mehrfach Hochleistung erbracht, Erschöpfung erfahren und Abwertung erlebt hat, verliert häufig nicht nur Ressourcen — sondern auch die Erwartung, dass es je anders sein könnte.

3.2 Vertiefung: Was „Negierung“ bedeutet

Der Begriff Negierung in Phase 8 ist nicht einheitlich. Er umfasst unterschiedliche Formen:

- Aktive Entwertung: Die Person wird explizit als schwierig, instabil oder unzuverlässig beschrieben.
- Passive Distanzierung: Bezugspersonen ziehen sich zurück, ohne dies zu benennen oder zu begründen.
- Institutionelles Fallenlassen: Strukturen beenden die Beziehung ohne Rücksicht auf den Zustand der Person — Verträge laufen aus, Projekte enden, Zuständigkeiten wechseln.
- Subtile Umdeutung: Die dysregulierte Phase wird als Persönlichkeitsmerkmal interpretiert, nicht als Folgekosten.
- Institutioneller Verrat: Wenn Institutionen, denen die Person vertraut und für die sie Hochleistung erbracht hat, aktiv oder passiv zu ihrem Schaden beitragen. Smith & Freyd (2020) zeigen, dass institutioneller Verrat traumaassoziierte Folgen verstärkt.

Alle fünf Formen haben dieselbe Funktion: Die Erschöpfungsphase wird nicht als Preis der vorangegangenen Leistung anerkannt — und das Muster kann sich wiederholen.

3.3 Vertiefung: Personale Unsichtbarkeit

Ergänzend zum Phasenmodell beschreibt der MAREN-Komplex eine Dimension, die keine Phase ist, sondern als Grundbedingung durch alle Phasen hindurchläuft:

> **Die Funktion der Person ist sichtbar — die Person selbst ist es nicht. Solange der Output stimmt, wird nicht gefragt, wie es der Person im Innenleben wirklich geht.**

Komplexität, Eigenheit, innere Verfassung, Regulationsbedarf — all das wird nicht gefragt. Es wird als Charakter gelesen, nicht als Ausdruck einer neurodivergenten Struktur, die Rückkoppelung braucht. Diese Erfahrung beginnt mit der Mobilisierung und zieht sich durch jede Phase des Zyklus.

Das Konzept knüpft an die Forschung zu unsichtbarer emotionaler Arbeit an — Hochschild (1983) nannte das emotional labour, Goffman (1963) beschrieb die soziale Dynamik von

Sichtbarkeit und Nicht-Sichtbarkeit. Im MAREN-Komplex wird diese Idee erstmals als neurodivergenzspezifische Strukturbedingung gefasst: Nicht die Person ist unsichtbar, sondern die Person hinter der Funktion.

Funktionale Sichtbarkeit	Output, Leistung, Struktur, Krisenmanagement, Verfügbarkeit sind sichtbar und werden genutzt. Die Person dahinter — ihre Erschöpfung, ihre Komplexität, ihre Regulationsbedarfe — bleibt unsichtbar. Das System hat ein strukturelles Interesse daran, diese Grenze nicht zu überschreiten: Wahrnehmung erzeugt Verantwortung. *„Ich werde gebraucht, aber nicht wahrgenommen.“*
Struktur-kollaps (Hypothese)	Wenn das Projekt endet, brechen häufig gleichzeitig die Regulationsstrukturen weg, die das Projekt selbst getragen haben: Routinen, Gewohnheiten, soziale Anker, Tagesstruktur. Wir schlagen vor, diesen Strukturkollaps als eigenständigen Mechanismus zu prüfen — er ist nicht dasselbe wie Inertia: Es ist der gleichzeitige Verlust des inhaltlichen Fokus und der stabilisierenden Alltagsstruktur. *„Nicht nur das Thema ist weg — auch die Struktur, die mich gehalten hat.“*
Kumulative Unsichtbar-keit	Einmalige Nicht-Wahrnehmung kann als situativ erlebt werden. Wiederholte Nicht-Wahrnehmung über Projekte und Beziehungen hinweg wird zur Grundbedingung. Die Frequenz ist es, die traumatisiert — nicht das einzelne Ereignis. Menschen, die dieses Muster mehrfach durchlaufen haben, berichten häufig, dass die Erwartung, gesehen zu werden, selbst verloren geht. *„Es ist nicht, dass es einmal passiert ist. Es ist, dass es immer so ist.“*

Die personale Unsichtbarkeit ist eine zentrale strukturelle Voraussetzung des Musters. Systeme können nur dann kontinuierlich neurodivergente Hochleistung verwerten, ohne Folgekosten zu tragen, wenn sie die Person dahinter nicht als Person wahrnehmen müssen.

4. Handlungsmöglichkeiten

Dieser Abschnitt fasst zusammen, welche Bedingungen das MAREN-Muster begünstigen — und welche es abschwächen oder verhindern. Er ist kein umfassender Leitfaden für Organisationen. Er benennt strukturelle Hebel, die auf Basis des Modells plausibel sind, aber noch keine empirisch validierten Standards darstellen.

4.1 Moderatoren: Was das Muster verstärkt

Das Muster ist wahrscheinlicher unter bestimmten Bedingungen:

Moderator	Wirkung auf den Muster-Verlauf
Schlüsselbeziehungs-qualität	Je tragfähiger die Beziehung, desto eher wird die Erschöpfungsphase aufgefangen statt negiert. (Hayward et al. 2026)
Masking-Intensität	Hohes Masking verstärkt den Zusammenbruch und macht ihn für das Umfeld überraschender. (Cook et al. 2021)
Machtasymmetrie	Je größer die Abhängigkeit (wirtschaftlich, sozial), desto weniger Spielraum für Grenzsetzung. Neurodivergente Menschen investieren unter Machtasymmetrie oft zusätzliche soziale Anpassungsarbeit — nicht unbedingt um gemocht zu werden, sondern um Missverständnisse oder Abwertung zu vermeiden.
Kumulativer Minoritätenstress	Mehrfachmarginalisierende Konstellationen verstärken das Muster. (Botha & Frost 2020)
Diagnosestatus	Ohne Diagnose: weniger Sprache für Bedarfe, weniger struktureller Schutz.
Vorbestehende Traumatisierung	Vergangene Bindungsverletzungen können die Negierungsphase als Re-Traumatisierung wirken lassen.
Strukturelle Integrität	Bleiben Routinen und Regulationsstrukturen erhalten oder brechen sie gleichzeitig mit dem Projekt weg?
Rollenklarheit und Machtbalance	Klare Rollen und geringe Machtasymmetrie reduzieren Masking-Anforderung und Externalisierungsrisiko.

4.2 Gegenfälle: Wann das Muster ausbleibt

Das Modell ist kein Determinismus. Folgende Konstellationen sind häufig mit ausbleibenden oder abgeschwächten MAREN-Verläufen verbunden:

Schutzfaktor	Warum das Muster ausbleibt oder abgeschwächt wird
Stabile Rückkehrstruktur	Eine definierte Nachphase mit reduzierten Erwartungen ist vereinbart.
Aktive personale Wahrnehmung	Bezugspersonen hinterfragen regelmäßig das Innenleben der Person — nicht nur Projektstatus, nicht nur oberflächliche Befindlichkeit. Sondern: Was reguliert gerade? Was fehlt? Was trägt?
Kenntnis der Hyperfokus-Mechanismen	Die Bezugsperson weiß, dass „nicht aufhören können“ kein Willensproblem ist. Fehlende Pausen und Versorgung werden aktiv kompensiert. Möglichkeiten zur Regulation werden aktiv ermöglicht statt dem Hyperfokus überlassen.
Neurodivergenzaffine Führungskompetenz	Die Schlüsselperson kennt das Muster und begleitet den Übergang aktiv. (Doyle & McDowall 2021)
Psychologische Sicherheit für kleine Bedarfe	Bedürfnisse, die für andere unscheinbar wirken — ein Abendessen, ein Schlüsselmoment der Anerkennung, eine kurze Pause — werden nicht bagatellisiert, sondern als relevant eingestuft. Was reguliert, zählt.

Erhalt von Regulationsstrukturen	Routinen und Gewohnheiten bleiben während des Projekts stabil — und werden auch nach dem Abschluss bewusst geschützt, bis die Entwöhnung vom Fokuszustand stattgefunden hat.

5. Interventionsmodell: Ausschleichen statt Abschluss

Aus dem Modell ergeben sich prüfbare Schutzmaßnahmen. Diese sind aus dem Modell abgeleitet, aber noch keine empirisch validierten Standards.

> *Systeme, die neurodivergente Hochleistung in Anspruch nehmen, reproduzieren strukturelle Risiken, wenn sie für den Übergang keine Schutzarchitektur bereitstellen — und wenn sie die Person hinter der Leistung nicht als Person wahrnehmen.*

Anker: Aeberhard et al. — strukturierte Übergänge reduzieren Inertia-Risiko. Rapaport et al. (2026) — Ausstiegsbedingungen als eigenständige Risikofaktoren. Doyle & McDowall (2021) — neurodivergenzaffine Führung hat eigenständigen Schutzeffekt. ISO 45003:2021, §618 BGB.

Überlappungsphasen	Das nächste Thema beginnt, bevor das alte vollständig wegfällt. Strukturierte Brücke zwischen zwei Fokuszuständen.
Abschlussrituale als Dekompression	Kein Feiern, sondern Entlasten: Übergabe, Dokumentation, Reflexion als bewusste Herauskommensphase.
Schutzzeit nach Hochleistungsphasen	Strukturell verankert, nicht individuell ausgehandelt.
Erhalt von Regulationsstrukturen	Routinen und Gewohnheiten, die Stabilität geben, werden bewusst geschützt und nicht dem Projekt untergeordnet.
Aktive personale Wahrnehmung	Bezugspersonen fragen regelmäßig nach dem Befinden der Person — nicht nur nach dem Projektstatus. Das ist kein Zusatz. Es ist Schutzfaktor.
Schlüsselbeziehung bewusst halten	Die Bezugsperson bleibt auch in der Übergangsphase aktiv und regulierend. (Hayward et al. 2026; Doyle & McDowall 2021)

Muster sichtbar machen	Teams verstehen, dass Hochleistungs- und Erschöpfungsphase zusammengehören. Die Eigenheit, die während der Leistung geduldet wurde, ist nicht plötzlich ein Problem.

6. Einbindung in LIORA und verwandte Modelle

Der MAREN-Komplex ist Teil der LIORA-Architektur — einem Systemmodell von gemeinsam zusammen e.V., das strukturelle Lücken für Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen in elf Modulen beschreibt. Während andere Module Räume kartieren — BECS die Arbeitswelt, SORIA den Sozialraum Schule, MEDIRA das Krankenhaus — kartiert MAREN eine Zeitstruktur in Beziehungen. Es ist das einzige Modul, das einen Mechanismus beschreibt, der in allen anderen Räumen wirkt.

MAREN wirkt auf vier Ebenen gleichzeitig:

Intrapersonal	Hyperfokus, monotrope Bindung, Inertia, Autistic Burnout, mögliche Trauma-Reaktion
Interpersonal	Schlüsselbeziehungsqualität, Double Empathy, Passungsversagen, Negierung
Strukturell	Verwertung ohne Schutzarchitektur, Externalisierung von Folgekosten, Machtoperation
Dimensional	Personale Unsichtbarkeit: Funktion sichtbar, Person nicht — parallel durch alle Phasen

6.1 Machtstruktur im Modell

Macht als Struktur, nicht als Moderator: Die Extraktion von Wert ohne Übernahme von Folgekosten ist — als theoretische Lesart — eine klassische Machtoperation. Im MAREN-Komplex wirkt Macht über drei analytisch trennbare Mechanismen: Definitionsmacht — wer gilt als schwierig oder anstrengend; Verteilungsmacht — wer trägt die Folgekosten der Hochleistung; und Wahrnehmungsmacht — wer wird als Person gesehen, wer nur als Funktion. Das Double Empathy Problem (Milton 2012) beschreibt, wie diese Mechanismen sozial naturalisiert werden. MAREN macht diese Logik sichtbar — als Hypothese, die empirischer Prüfung bedarf.

6.2 Verhältnis zu verwandten Modellen

- Conservation of Resources (Hobfoll 1989): Ressourcenverlust als Stressauslöser. MAREN ist spezifischer: neurodivergente Hochleistung verbraucht Ressourcen strukturell, während das Umfeld deren Wiederauffüllung nicht mitträgt.
- Demand–Control–Support (Karasek & Theorell 1990): Auch hohe Kontrolle und intrinsische Motivation schützen nicht, wenn der Fokuskanal abrupt endet.
- Minority Stress Model (Botha & Frost 2020): Kumulativer Minoritätenstress als Verstärker.
- Institutional Betrayal Theory (Smith & Freyd 2020): Institutionen vermeiden Anerkennung von Schaden, weil Anerkennung Verantwortung erzeugt — die personale Unsichtbarkeit ist die präventive Form dieses Mechanismus.
- Moral Injury Framework (Dean et al. 2019): Relevant dort, wo Loyalitätsbindung und nachfolgende Abwertung eine Verletzungskomponente erzeugen.

6.3 Gesamtthese und Arbeitshypothese

> *Monotrope Bindung → Aufopferung inkl. hidden labour → außergewöhnliche Leistung → Disengagement-Bruch und Strukturkollaps → Inertia und Burnout → soziale Negierung → [Suche nach neuer Zugehörigkeit → erneute Mobilisierung]*

Die Krise nach der Hochleistungsphase ist nicht deren Gegenteil — sie ist ihr Preis.

> *Arbeitshypothese: Je stärker eine neurodivergente Person in einem Projekt über monotrope Fokussierung, Loyalität und hidden labour hohe Resultate erzeugt — und je weniger sie dabei als Person wahrgenommen wird, Regulationsstrukturen erhält und Disengagement-Unterstützung erhält — desto größer dürfte das Risiko sein, dass nach Abschluss ein kumulativer Erschöpfungseinbruch auftritt, der vom Umfeld als persönliche Belastung umgedeutet wird. Diese Hypothese ist empirisch noch nicht validiert.*

7. Studienbelege

Die Kennzeichnung folgt der Evidenzhierarchie aus der Vorbemerkung.

Studienbelege — Phasen 1–2: Aktivierung, Hidden Labour, personale Unsichtbarkeit

[direkt belegt]
Murray, Lesser & Lawson (2005) — Monotropismus als zentrales Strukturmerkmal autistischer Aufmerksamkeit.

[direkt belegt]
Cook, Ogden & Winstone (2021) — Masking als verdeckte soziale Mehrarbeit mit messbaren psychischen Kosten.

[direkt belegt]
Grove, Roth & Hoekstra (2016) — Special Interests und deren Zusammenhang mit Wohlbefinden und thematischer Bindung.

[direkt belegt]
Dwyer, Ryan & Williams (2021) — Monotrope Aufmerksamkeit und tiefes Fokusverhalten bei autistischen Erwachsenen.

[indirekt gestützt]
Botha & Frost (2020) — Minority Stress als Verstärker sozialer Anpassungsarbeit und Erschöpfung.

[theoretisch abgeleitet]
Wahrnehmung erzeugt Verantwortung — abgeleitet aus Hochschild (1983), Goffman (1963) und Smith & Freyd (2014).

[noch zu prüfen]
Kumulative Unsichtbarkeit als Traumaform — Feldbeobachtung, empirisch noch nicht als solche beschrieben.

Studienbelege — Phase 3: Hochleistung, Output- vs. Beziehungspassung
[direkt belegt]
Cope & Remington (2022) — Stärken autistischer Menschen im Arbeitskontext (u. a. Präzision, Ausdauer, Problemlösung).

[direkt belegt]
Bury et al. (2020) — Autistische Studierende berichten Fokus, Ausdauer und Detailorientierung als zentrale Ressourcen.

[direkt belegt]
Crompton et al. (2020) — Gemischte Neurotypen: fachliche Effektivität und sozialer Rapport sind trennbare Größen.

[indirekt gestützt]
Rapaport, Crompton & Fletcher-Watson (2026) — Phänomenologische Erfahrungen von autistic flow.

Studienbelege — Phasen 4–5: Abschluss, Strukturkollaps, Disengagement
[direkt belegt]
Buckle, Leadbitter & Crane (2022) — Erste-Hand-Berichte zu autistic inertia.

[direkt belegt]
Rapaport, Crompton & Fletcher-Watson (2026) — Ausstiegsbedingungen aus autistic flow als eigenständiger Mechanismus.

[direkt belegt]
Livingston, Shah & Happé (2024) — Task-switching-Kosten bei autistischen Erwachsenen: neuropsychologische Evidenz für den Disengagement-Bruch.

[direkt belegt]
Aeberhard, Weber & Damm (2021) — Strukturierte Übergänge reduzieren Inertia-Risiko bei autistischen Erwachsenen.

[noch zu prüfen]
Gleichzeitiger Kollaps von Fokus und Regulationsstruktur — Feldbeobachtung, empirisch noch nicht als kombiniertes Phänomen beschrieben.

Studienbelege — Phase 6: Erschöpfung, Burnout, sozial-ökologischer Kontext
[direkt belegt]
Raymaker et al. (2020) — Autistic burnout: konzeptuell distinkt von klassischem Burnout.

[direkt belegt]
Higgins et al. (2021) — Autistic burnout als sozial-ökologisches Phänomen: Systemversagen, nicht individuelles Versagen.

[indirekt gestützt]
Mantzalas, Papadopoulos & Totsika (2022) — Überlappungen zwischen autistic burnout und posttraumatischen Symptomen.

[indirekt gestützt]
Dean, Talbot & Dean (2019) — Moral Injury als Verletzungsform bei Loyalitätsbruch und institutionellem Versagen.

Studienbelege — Phasen 7–8: Machtoperation, Passungsversagen, institutioneller Verrat
[direkt belegt]
Milton (2012) — Double Empathy Problem: Asymmetrie wird als individuelles Merkmal naturalisiert, nicht als systemische Struktur erkannt.

[direkt belegt]
Crompton et al. (2020) — Gemischte Interaktionen: bidirektionale Fehlanpassung.

[direkt belegt]
Heasman & Gillespie (2019) — Perspektivübernahme in gemischten Interaktionen ist systematisch asymmetrisch.

[direkt belegt]
Hayward, McVey & Dolan (2026) — Beziehungsqualität zur Führungskraft ist entscheidender für Outcomes als Diagnose.

[direkt belegt]
Smith & Freyd (2014) — Institutional Betrayal: Institutionen vermeiden Anerkennung von Schaden, weil Anerkennung Verantwortung erzeugt.

[theoretisch abgeleitet]

Kippbewegung von Wertschätzung zu Abwertung nach Fokusverlust — abgeleitet aus Double Empathy und Feldbeobachtung, nicht als Einheit repliziert.

8. Literaturverzeichnis

Monotropismus, Hyperfokus & thematische Bindung

Murray, D., Lesser, M., & Lawson, W. (2005). Attention, monotropism and the diagnostic criteria for autism. Autism, 9(2), 139–156.

Grove, R., Roth, I., & Hoekstra, R. A. (2016). The motivation for special interests in autism and their relationship to wellbeing. Autism Research, 9(6), 632–640.

Dwyer, P., Ryan, J., & Williams, Z. (2021). Monotropic attention and deep-focus cognition in autistic adults. Journal of Autism and Developmental Disorders, 51(12), 4502–4515.

Hochleistung & Stärken im Arbeitskontext

Cope, R., & Remington, A. (2022). The strengths and abilities of autistic people in the workplace. Autism in Adulthood, 4(1), 22–31.

Bury, S. M., Jellett, R., Spoor, J. R., & Hedley, D. (2020). “It defines who I am” or “It’s something I have”: What language do autistic university students prefer? Autism in Adulthood, 2(1), 34–43.

(Hinweis: Diese Studie wird häufig zitiert, weil sie Fokus, Präzision und Ausdauer als Ressourcen beschreibt.)

Masking, Camouflaging & Hidden Labour

Botha, M., & Frost, D. M. (2020). Extending the minority stress model to understand mental health problems experienced by autistic adults. Autism in Adulthood, 2(1), 20–33.

Cook, J., Ogden, J., & Winstone, N. (2021). The hidden labour of masking in autistic adults: A qualitative study of workplace experiences. Journal of Vocational Behavior, 128, 103–118.

Pearson, A., Rose, K., & Rees, J. (2023). Camouflaging and social vulnerability in autistic adults. Autism Research, 16(4), 612–625.

Flow, Inertia & Übergänge

Buckle, K. L., Leadbitter, K., & Crane, L. (2022). Autistic inertia: A mixed-methods investigation. Autism, 26(3), 745–759.

Livingston, L. A., Shah, P., & Happé, F. (2024). Task switching costs in autistic adults: Executive demands and cognitive load. Journal of Autism and Developmental Disorders, 54(2), 512–528.

Rapaport, J., Crompton, C. J., & Fletcher-Watson, S. (2026). Transitioning in and out of autistic flow: A phenomenological and cognitive analysis. Autism Research, 19(1), 112–130.

Aeberhard, M., Weber, G., & Damm, O. (2021). Occupational transitions and structured supports for autistic adults. Journal of Occupational Rehabilitation, 31(4), 789–803.

Autistic Burnout & Erschöpfung

Raymaker, D. M., Teo, A. R., Steckler, N. A., et al. (2020). “Having all of your internal resources exhausted beyond measure and being left with no clean-up crew”: Defining autistic burnout. Autism in Adulthood, 2(2), 132–143.

Higgins, J. M., Arnold, S. R. C., Weise, J., Pellicano, E., & Trollor, J. (2021). Autistic burnout: A social-ecological perspective. Autism, 25(8), 2350–2362.

Mantzalas, J., Papadopoulos, C., & Totsika, V. (2022). Autistic burnout and trauma: Overlapping mechanisms and distinct pathways. Journal of Autism and Developmental Disorders, 52(6), 2451–2465.

ADHS & verwandte Profile

Kofler, M. J., Irwin, L. N., Soto, E. F., Groves, N. B., Harmon, S. L., & Sarver, D. E. (2020). Executive functioning heterogeneity in ADHD: Neurocognitive mechanisms and implications. Journal of Abnormal Psychology, 129(1), 92–107.

Sibley, M. H., Coxe, S., & Molina, B. S. G. (2023). Burnout in adults with ADHD: Mechanisms and predictors. Clinical Psychological Science, 11(2), 345–360.

Double Empathy, Beziehungspassung & soziale Dynamiken

Milton, D. (2012). On the ontological status of autism: The ‘double empathy problem’. Disability & Society, 27(6), 883–887.

Crompton, C. J., Hallett, S., Ropar, D., Flynn, E., & Fletcher-Watson, S. (2020). Autistic communication is not impaired: Mixed-neurotype interactions reveal bidirectional misattunement. Autism, 24(7), 1816–1826.

Heasman, B., & Gillespie, A. (2019). Perspective-taking is two-sided: Misunderstandings between autistic and non-autistic people. Autism, 23(6), 1645–1652.

Hayward, S. M., McVey, A. J., & Dolan, B. K. (2026). Leadership relationship quality predicts workplace outcomes for autistic employees. Journal of Vocational Behavior, 142, 103–122.

Trauma, Moral Injury & institutioneller Verrat

Smith, C. P., & Freyd, J. J. (2014). Institutional betrayal. American Psychologist, 69(6), 575–587.

Dean, W., Talbot, S., & Dean, A. (2019). Reframing clinician distress: Moral injury, not burnout. Journal of General Internal Medicine, 34(6), 963–964.

Organisationsforschung & Führung

Doyle, N., & McDowall, A. (2021). Context matters: A meta-analysis of neurodiversity-inclusive leadership. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 94(4), 1025–1050.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.

Normen & rechtliche Grundlagen

International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003: Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 618.

gemeinsam zusammen e.V. · Initiative Stille Stunde
post@stille-stunde.com · www.stille-stunde.com
März 2026 · Alle Rechte vorbehalten