

Tourette am Arbeitsplatz: Was Arbeitgeber wissen sollten

Eine Tourette-Diagnose sagt nichts über Qualifikation, Zuverlässigkeit oder berufliches Potenzial aus. Dennoch führen verzerrte Medienbilder häufig zu Unsicherheit und vorschneller Ablehnung. Arbeitgeber können mit wenigen, individuell abgestimmten Maßnahmen ein professionelles und leistungsförderndes Arbeitsumfeld schaffen.

Tourette im Beruf richtig einordnen: Informationen für Arbeitgeber zu Tics, funktionellen tic-ähnlichen Symptomen, Bewerbung, Arbeitsplatzgestaltung und Diskriminierungsschutz.

Ein Medienbild darf keine Personalentscheidung treffen

Wer das Tourette-Syndrom vor allem aus Fernsehen, YouTube oder TikTok kennt, verbindet es möglicherweise mit lautem Fluchen, beleidigenden Ausrufen, ganzen Sätzen oder spektakulären, situationsbezogenen Bewegungen. Formate wie *Gewitter im Kopf* oder Beiträge von Leo Alino haben diese Vorstellung einem großen Publikum vermittelt.

Fachleute weisen jedoch darauf hin, dass gerade komplexe, zielgerichtet wirkende und an eine konkrete Situation gebundene Handlungen und Lautäußerungen häufig nicht dem typischen Erscheinungsbild des Tourette-Syndroms entsprechen. Sie können vielmehr Merkmale einer **funktionellen tic-ähnlichen Bewegungsstörung** zeigen. Für die im Kanal *Gewitter im Kopf* öffentlich dargestellte Symptomatik ist diese fachliche Kritik ausdrücklich publiziert worden. Dabei geht es um die medizinische Einordnung der gezeigten Symptome – nicht um eine Ferndiagnose oder eine Abwertung der beteiligten Personen. Funktionelle Symptome sind real und nicht vorgetäuscht.

Plattformen belohnen überraschende, humorvolle und besonders auffällige Szenen. **Typische Tourette-Tics sind dagegen häufig kurz und unscheinbar, etwa Augenblinzeln, Kopfrucken, Schulterzucken, Räuspern oder Schniefen.** Dadurch entsteht leicht ein falsches Bild: Tourette werde mit ständigem Fluchen, aggressivem Verhalten oder einem allgemeinen Kontrollverlust gleichgesetzt.

Für Betroffene kann dieses Klischee zum eigentlichen beruflichen Hindernis werden. Sie werden trotz passender Qualifikation nicht eingeladen, sichtbare Tics werden als Nervosität oder mangelnde Professionalität bewertet und unwillkürliche Lautäußerungen als persönliche Aussage missverstanden.

Was das Tourette-Syndrom tatsächlich ist

Das Tourette-Syndrom ist eine neurologische Entwicklungsstörung. Kennzeichnend sind motorische und vokale Tics, die vor dem Erwachsenenalter beginnen und über einen längeren Zeitraum auftreten. Motorische und vokale Tics müssen nicht gleichzeitig vorhanden sein.

Tics sind plötzlich auftretende Bewegungen oder Lautäußerungen. Sie werden nicht absichtlich produziert. Typische Beispiele sind Augenblinzeln, Grimassieren, Kopf- oder Schulterbewegungen, Räuspern, Schniefen und kurze Laute. Die Art und Häufigkeit der Tics können sich verändern und phasenweise zu- oder abnehmen. Stress, Müdigkeit und starke Emotionen können Symptome verstärken. Konzentriertes Arbeiten kann Tics bei manchen Menschen zeitweise reduzieren.

Viele Betroffene können einzelne Tics vorübergehend unterdrücken. Das bedeutet nicht, dass sie ihre Symptome frei steuern. Die Unterdrückung kostet Aufmerksamkeit und Energie und kann den inneren Druck erhöhen. Ein Beschäftigter, der während eines Kundentermins kaum ticct, benötigt möglicherweise anschließend eine kurze Pause.

Koprolalie betrifft nur eine Minderheit

Das unwillkürliche Aussprechen obszöner oder sozial unpassender Wörter heißt Koprolalie. Sie kommt je nach Untersuchung bei ungefähr 10 bis 20 Prozent der Menschen mit Tourette vor und ist für die Diagnose nicht erforderlich. Wenn sie auftritt, gibt das Gesagte nicht die Überzeugung, Haltung oder Absicht der betroffenen Person wieder.

Eine Tourette-Diagnose sagt nichts über Intelligenz, Urteilsvermögen oder Fachkompetenz aus. Menschen mit Tourette arbeiten erfolgreich in den unterschiedlichsten Berufen. Berufliche Schwierigkeiten entstehen häufig nicht durch die Tics selbst, sondern durch Vorurteile und sozialen Druck.

Tourette und funktionelle tic-ähnliche Symptome

Nicht jede plötzlich auftretende Bewegung oder Lautäußerung ist ein Tourette-Tic. **Funktionelle tic-ähnliche Symptome** gehören zum Spektrum funktioneller neurologischer Störungen und können einem Tourette-Syndrom äußerlich ähneln.

„Funktionell“ bedeutet ausdrücklich nicht „vorgetäuscht“, „eingebildet“ oder „absichtlich“. Die Symptome sind real und können stark beeinträchtigen. Ihre Entstehungsmechanismen und die geeignete Behandlung unterscheiden sich jedoch von einer neuroentwicklungsbedingten Tic-Störung. Beide Symptomformen können zudem gemeinsam auftreten.

Häufiges klinisches Muster	Tourette-Syndrom / neuroentwicklungsbedingte Tics	Funktionelle tic-ähnliche Symptome
Beginn	meist schleichend im Kindesalter	häufig plötzlich ab der Pubertät oder im Jugendalter
Frühe Symptome	oft einfache Tics an Gesicht, Kopf oder Schultern	oft von Beginn an ausgeprägte, komplexe Bewegungen oder Lautäußerungen
Verlauf	Tics wechseln und schwanken über längere Zeit	Symptome können sich innerhalb kurzer Zeit stark ausweiten
Bewegungen und Laute	häufig kurz sowie ohne erkennbaren situativen Zweck	häufiger komplex und situationsbezogen, teils ganze Wörter oder Sätze
Gemeinsamkeit	real und nicht einfach willentlich abstellbar	real und nicht einfach willentlich abstellbar

Diese Merkmale sind keine Anleitung zur Ferndiagnose. Die medizinische Einordnung ist Aufgabe erfahrener Fachärzte oder spezialisierter Ambulanzen. Arbeitgeber, Führungskräfte und Kollegen sollten eine Diagnose weder anhand des Verhaltens noch anhand von Social-Media-Vergleichen bestätigen oder anzweifeln. Für den Arbeitsplatz zählt zunächst, welche konkreten Auswirkungen bestehen und welche Unterstützung tatsächlich benötigt wird.

Im Bewerbungsverfahren: Fähigkeiten statt Befürchtungen bewerten

- **Prüfen Sie die Qualifikation und die tatsächlichen Kernanforderungen der Stelle.** Eine Diagnose oder ein sichtbarer Tic ist kein Ersatz für eine individuelle Beurteilung.
- **Deuten Sie Tics nicht als Nervosität oder mangelnde Selbstkontrolle.** Bewerbungssituationen können Tics vorübergehend verstärken, ohne dass dies etwas über die spätere Arbeitsleistung aussagt.
- **Unterstellen Sie bei vokalen Tics keine persönliche Absicht.** Ein unwillkürlich geäußelter Laut oder Begriff ist nicht automatisch anwesenden Personen zugeordnet.
- **Bewerten Sie Sicherheitsfragen konkret.** Bei Tätigkeiten mit besonderen Sicherheitsanforderungen ist eine sachliche, auf die konkrete Tätigkeit bezogene Einschätzung erforderlich. Eine pauschale Ablehnung aus Angst vor möglichen Tics ist keine Gefährdungsbeurteilung.
- **Vermeiden Sie neugierige medizinische Befragungen.** Entscheidend ist, ob die wesentlichen Aufgaben ausgeübt werden können und ob eine praktische Anpassung hilfreich ist.

Im Arbeitsalltag: Kleine Anpassungen können viel bewirken

Nicht jeder Mensch mit Tourette benötigt Veränderungen am Arbeitsplatz. Wenn Unterstützung gewünscht wird, sollte sie gemeinsam und individuell vereinbart werden. Mögliche Maßnahmen sind:

- ein ruhigerer Arbeitsplatz oder eine günstigere Sitzordnung,
- kurze, selbstbestimmte Pausen bei ausgeprägten Tic-Phasen,
- flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice-Anteile, soweit die Tätigkeit dies ermöglicht,
- schriftliche Ergänzungen zu mündlichen Besprechungen,
- ein Rückzugsraum für Aufgaben mit hoher Konzentration,
- vorab vereinbarte Abläufe bei Kundenkontakt oder Präsentationen,
- eine vorübergehende Anpassung während besonders starker Symptomphasen.

Die passende Einstiegsfrage lautet: „**Gibt es etwas, das Ihnen die Arbeit erleichtert?**“ Weniger hilfreich ist die Erwartung, Tics könnten während der Arbeitszeit unterdrückt werden.

Führung und Teamkommunikation

Die Diagnose ist keine allgemeine Betriebsinformation. Vorgesetzte sollten Kollegen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Person informieren. Wenn diese Zustimmung vorliegt, kann eine kurze sachliche Erklärung Missverständnisse vermeiden: Tics sind unwillkürlich, nicht persönlich gemeint und sollten möglichst wenig beachtet werden.

Führungskräfte sollten außerdem:

- Spott, Nachahmen, abwertende Spitznamen und „Tourette-Witze“ konsequent unterbinden,
- Tics nicht als Fehlverhalten dokumentieren,
- Leistung anhand von Ergebnissen, Kompetenzen und Zusammenarbeit bewerten,
- Konflikte ruhig klären, ohne die Diagnose pauschal anzuzweifeln,
- regelmäßig prüfen, ob vereinbarte Maßnahmen noch passen.

Eine offene Unternehmenskultur bedeutet nicht, dass Betroffene ihre Krankengeschichte erklären müssen. Sie bedeutet, dass sie ohne Angst vor Abwertung über konkrete Arbeitsbedingungen sprechen können.

Wenn ein Tic Kunden oder Kollegen irritiert

Gerade vokale Tics können Fragen auslösen. Dabei helfen drei Grundsätze:

1. **Person und Symptom trennen.** Ein unwillkürlich geäußertes Wort ist keine Meinung und keine bewusste Botschaft.
2. **Nicht jedes Verhalten pauschal zum Tic erklären.** Betriebliche Konflikte dürfen sachlich angesprochen werden, ohne Symptome zu leugnen oder Betroffene unter Generalverdacht zu stellen.

3. **Lösungen an der konkreten Situation ausrichten.** Eine kurze Erklärung, ein veränderter Gesprächsablauf, ein anderer Arbeitsplatz oder zeitweise eine Aufgabe ohne Publikumsverkehr können sinnvoll sein – sofern die betroffene Person dies wünscht und die Maßnahme verhältnismäßig ist.

Diskriminierungsschutz und verantwortungsvolle Personalpraxis

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll in Deutschland Benachteiligungen wegen einer Behinderung auch im Arbeitsleben verhindern. Ob und welche weiteren Ansprüche im Einzelfall bestehen, hängt von den konkreten Umständen ab und sollte bei Bedarf fachkundig geprüft werden.

Unabhängig von der juristischen Einordnung ist ein vorurteilsfreier Umgang gute Personalpraxis. Wer qualifizierte Bewerber oder Beschäftigte aufgrund medialer Klischees ausschließt, verliert Kompetenz. Wer tatsächliche Anforderungen und individuelle Lösungen betrachtet, gewinnt Mitarbeitende, die ihre Fähigkeiten einbringen können.

Entscheidend ist die Leistung – nicht die Unauffälligkeit

Menschen mit Tourette brauchen weder Sensationslust noch Mitleid. Sie brauchen faire Auswahlverfahren, respektvolle Führung und die Möglichkeit, über sinnvolle Unterstützung zu sprechen.

Die entscheidende Frage lautet nicht: „Wie bekommen wir diese Person unauffällig?“ Sie lautet: „Was braucht es, damit dieser Mensch seine Arbeit sicher und erfolgreich ausüben kann?“

Tourette ist mehr als ein Medienklischee und kein Hinweis auf mangelnde Professionalität. Sichtbare oder hörbare Tics sagen nichts darüber aus, welche Fähigkeiten, Erfahrungen und Ideen ein Mensch in ein Unternehmen einbringt.

Quellen und weiterführende Informationen

- Centers for Disease Control and Prevention: Information for Educators
- Centers for Disease Control and Prevention: About Tourette Syndrome
- European clinical guidelines for Tourette syndrome – Part I: Assessment
- Pringsheim et al.: ESSTS criteria for functional tic-like behaviours
- [Münchau Aufklärungsvideo Unterschied Tourette, funktionelle Tic-Störung](#)
- Tourette-Gesellschaft Deutschland: Funktionelle tic-ähnliche Verhaltensweisen
- IVTS: Nicht alles, was zuckt, ist Tourette
- Müller-Vahl et al.: Social-media-associated functional Tourette-like symptoms

Hinweis: Dieser Beitrag vermittelt allgemeine Informationen und ersetzt keine individuelle medizinische oder rechtliche Beratung.