

Einstellungsuntersuchungen und Psychotherapie

Stand Sept. 2019

Bundesgeschäftsstelle

Am Karlsbad 15
10785 Berlin
Telefon 030 2350090
Fax 030 23500944
bgst@dptv.de
www.dptv.de

Einstellungsuntersuchungen erfolgen als arbeitsmedizinische Untersuchung des Arbeitgebers vor Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses oder als Eignungsuntersuchung eines öffentl.-rechtl. Dienstherrn vor der Verbeamtung.

Informationen über den Gesundheitszustand künftiger Arbeitnehmer werden außerdem auch im direkten Gespräch und mittels Fragebogen eingeholt. Die Datenerhebungen sind teils gesetzlich geregelt, teils durch die Rechtsprechung entwickelt worden. Grundsatz ist, dass nur die für das konkrete Arbeitsverhältnis relevanten Daten erhoben werden dürfen. Für Gesundheitsdaten legt das Bundesdatenschutzgesetz¹ zudem fest, dass schutzwürdige Interessen des Betroffenen nicht gegen die Erhebungen sprechen und höher zu bewerten sein dürfen, als die berechtigten Arbeitgeberinteressen. Dies gilt auch dann, wenn die Betroffenen in die Erhebung ihrer Gesundheitsdaten eingewilligt haben.

Berechtigte Interessen des Arbeitgebers, die so stark sind, dass das Interesse des Arbeitnehmers an seinem Persönlichkeitsschutz zurücktreten muss, sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Informationen darüber, ob der Arbeitnehmer gesundheitlich so beeinträchtigt ist, dass seine Eignung für die beabsichtigte Arbeit auf Dauer oder immer wieder eingeschränkt sein wird. Ferner, ob ansteckende Krankheiten vorliegen, die Kollegen oder Kunden beeinträchtigen könnten oder ob ganz aktuell eine Situation vorliegt, bspw. eine Operationsplanung, die unmittelbar Arbeitsunfähigkeit auslösen wird. Weiß der Arbeitnehmer, dass er für die beabsichtigte Stelle ungeeignet ist, bzw. er unmöglich die geforderte Leistung erbringen können, muss er diese Tatsachen auch von sich aus offenbaren.

Die Einschätzung der Persönlichkeit und Motivation eines Bewerbers ist grundsätzlich nicht Aufgabe des untersuchenden Betriebsarztes. Für bestimmte Berufe können aber auch solche Aspekte eine Rolle spielen und gehören dann zum zulässigen Frageumfang, wie z.B. beim Pilotenberuf Auskünfte zu Psychotischen Symptomen, Neurosen, Suchterkrankungen und Persönlichkeitsstörungen.

Der Arbeitgeber darf vom untersuchenden Betriebsarzt nur das Ergebnis der Untersuchung erfahren, nicht etwa die gesundheitlichen Einzeldaten.

Bei der Verbeamtung dürfen höhere gesundheitliche Anforderungen gestellt werden als im Arbeitsrecht. Die amtsärztliche Untersuchung mit Langzeitprognose steht vor der Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Denn hier spielt die Zukunftsprognose eine noch bedeutendere Rolle, auch wenn aktuell keine Gesundheitsbeeinträchtigung des Bewerbers vorliegt. Grund ist das Versorgungsrisiko des Dienstherrn, weil anders als im Arbeitsrecht einem Beamten aus krankheitsbedingten Gründen nicht gekündigt werden kann, sondern dieser zeitlebens samt seinen möglicherweise Hinterbliebenen einen Alimentations- und Fürsorgeanspruch gegen den Dienstherrn hat. Deshalb hält die Rechtsprechung Ermittlungen für rechtmäßig, die für die anstehende Personalentscheidung Bedeutung haben.

Die gesundheitliche Eignung eines Bewerbers fehlt, wenn die Möglichkeit künftiger Erkrankungen oder gar einer dauernden Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Pensionsgrenze zu befürchten ist. Eine negative gesundheitliche Prognose wird bei absehbar fortschreitendem Verlauf angenommen, z.B. auch bei schweren psychischen Erkrankungen wie Psychosen oder Suchterkrankungen.

Wegen der grundrechtlichen Bedeutung des Bewerberausschlusses (Berufsfreiheit) und des sich über Jahrzehnte erstreckenden Prognosezeitraums hat das Bundesverwaltungsgericht² seine Rechtsprechung zuletzt geändert. Der Eintritt der Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze muss nicht mehr mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen sein, sondern es müssen umgekehrt tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze eintreten wird.

Zum Fragekatalog gehören oft Auskünfte über psychische Erkrankungen, Krankenhausaufenthalte, Alkohol- und Drogenkonsum. Zum Teil gibt es vorgeschriebene Untersuchungsprofile für bestimmte Berufsgruppen, z.B. für die Feuerwehr. Die Verwaltungsvorschriften der Länder sind nicht einheitlich und definieren zum Teil unterschiedliche Untersuchungsparameter.

Letztlich entscheidet die einstellende Behörde selbst, ob sie die amtsärztliche Stellungnahme berücksichtigt. Es handelt es sich um Einzelfallentscheidungen, so kann es trotz Beeinträchtigungen zur Verbeamtung kommen.

Auf unzulässige Fragen, also solche, die keinerlei Zusammenhang mit der angestrebten Tätigkeit haben, darf ein Bewerber Tatsachen verschweigen. Kommt dies später heraus, hat er keine arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen zu befürchten. Zulässige Fragen, wie gesundheitliche Fragen im Zusammenhang mit der beabsichtigten Tätigkeit, die unwahr beantwortet werden, können dagegen zur Anfechtung und fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. beamtenrechtlich zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

Therapeuten, die im Zusammenhang mit Einstellungen befragt werden, trifft eine Wahrheitspflicht, das ergibt sich schon aus der Strafbarkeit des Ausstellens unrichtiger Gesundheitszeugnisse³. Im Vorfeld und im Zweifelsfall müssen sie entscheiden, ob eine psychotherapeutische Heilbehandlung aufgrund einer behandlungsbedürftigen Erkrankung durchzuführen ist, oder mit geringeren Maßnahmen außerhalb der Psychotherapie auszukommen ist. Da dann private Leistungsabrechnung in Betracht kommt, ist die Problematik mit dem Stellenbewerber zu erörtern.

¹ § 28 Abs. 6 Nr. 3 Bundesdatenschutzgesetz - Datenerhebung und -speicherung für eigene Geschäftszwecke

Das Erheben, Verarbeiten und Nutzen von besonderen Arten personenbezogener Daten (§ 3 Abs. 9) für eigene Geschäftszwecke ist zulässig, soweit nicht der Betroffene nach Maßgabe des § 4a Abs. 3 eingewilligt hat, wenn

...

3. dies zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt, oder

...

² BVerwG, Urteil vom am 25. Juli 2013 - 2 C 12.11 -

Das Urteil führt aus, dass die gesundheitliche Eignung für die Beamtenschaft gerichtlich nicht nur eingeschränkt nachprüfbar, sondern vielmehr ein Anspruch auf Verbeamtung bestehe, wenn der Bewerber gesundheitlich geeignet und der fachlich am besten Geeignete für die freie Stelle sei. Bei der gesetzlich geforderten Eignungsbeurteilung habe der Dienstherr immer auch zu entscheiden, ob der Bewerber den Anforderungen des jeweiligen Amtes in gesundheitlicher Hinsicht entspreche. Sei die gesundheitliche Eignung nicht gegeben, dürfe unabhängig von der fachlichen Eignung nicht verbeamtet werden. Zur Beurteilung müssten die körperlichen und psychischen Veranlagungen des Bewerbers festgestellt und deren Auswirkungen auf sein Leistungsvermögen bestimmt werden. Dies erfordere in aller Regel besondere medizinische Sachkunde, über die nur Ärzte verfügten; Amtsärzte müssten ggf. einen Facharzt hinzuziehen. Dennoch könne die Entscheidungsverantwortung für das gesundheitliche Eignungsurteil nicht der Ärzteseite übertragen werden. Vielmehr sei der Dienstherr auf die Hilfe des ärztl. Sachverständigen angewiesen, um selbst die notwendigen Feststellungen treffen zu können. Er müsse die ärztlichen Schlussfolgerungen nachvollziehen und sich auf ihrer Grundlage ein eigenes Urteil bilden. Der typische Aufgabenbereich der Laufbahnämter bilde den Maßstab, an dem die individuelle körperliche Leistungsfähigkeit zu messen sei. Das beziehe sich nicht nur auf den gegenwärtigen Stand, sondern auch auf die künftige Amtstätigkeit und enthalte eine Prognose, die eine konkrete und einzel-fallbezogene Würdigung der gesamten Persönlichkeit des Bewerbers verlange. Die gesundheitliche Eignung könne daher im Hinblick auf die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe oder einer chronischen Erkrankung mit progredientem Verlauf verneint werden. Die Prognose erfasse den Zeitraum bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze. Es komme darauf an, ob der Beamtenbewerber voraussichtlich bis zu diesem Zeitpunkt Dienst leisten werde oder vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden müsse.

³ § 278 Strafgesetzbuch (StGB) - Ausstellen unrichtiger Gesundheitszeugnisse

Ärzte und andere approbierte Medizinalpersonen, welche ein unrichtiges Zeugnis über den Gesundheitszustand eines Menschen zum Gebrauch bei einer Behörde oder Versicherungsgesellschaft wider besseres Wissen ausstellen, werden mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.