



# HESSISCHER LANDTAG

30. 03. 2021

## Kleine Anfrage

Yanki Pürsün (Freie Demokraten) vom 23.11.2020

### Verbeamtung und Psychotherapie

und

### Antwort

Minister des Innern und für Sport

#### Vorbemerkung Fragesteller:

Junge Menschen gehen im Laufe ihrer Entwicklung durch viele prägende und bisweilen schwierige Phasen. Nicht selten gehen diese einher mit depressiven Episoden und Anpassungsstörungen, insbesondere, wenn die Betroffenen vor akademisch hohen Herausforderungen stehen oder persönlich einschneidende Erlebnisse machen. Empfehlenswert ist für die Betroffenen, dass sie Hilfe aufsuchen und sich in therapeutische Behandlung begeben.

Sowohl die Krankheitsbilder als auch die Behandlungen sind dabei so vielfältig, wie auch bei physischen Leiden. Dennoch werden Menschen, die psychologische oder psychotherapeutische Hilfe in Anspruch nehmen, leider häufig stigmatisiert. Es wird oftmals pauschal unterstellt, dass sie nicht voll arbeitsfähig oder belastbar seien, während eine Vielzahl der psychischen Leiden jedoch nur temporär sind und sich insbesondere gut behandeln lassen. Dieses Phänomen wirkt sich auch auf Anwärterinnen und Anwärter für eine Beamtenlaufbahn negativ aus. Eine Gesundheitsprüfung droht an einer meist in der Vergangenheit liegenden psychologischen oder psychotherapeutischen Behandlung zu scheitern, weshalb die Betroffenen die Hilfe entweder erst gar nicht aufsuchen oder diese privat bezahlen, um sie nicht aktenkundig werden zu lassen.

#### Vorbemerkung Minister des Innern und für Sport:

Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Daraus folgt ein Anspruch des Einzelnen auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung um ein öffentliches Amt, sog. Bewerberverfahrensanspruch (BVerfG, Beschluss vom 10. Dezember 2008 – 2 BvR 2571/07 –, Rn. 10, juris).

Geeignet im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG sind Beamtenbewerberinnen und -bewerber nur dann, wenn sie dem angestrebten Amt nicht nur in fachlicher, sondern auch in körperlicher und psychischer Hinsicht gewachsen sind (BVerfG, aaO., Rn. 11, juris). Ist nach der körperlichen oder psychischen Verfassung der Bewerberin oder des Bewerbers die gesundheitliche Eignung nicht gegeben, ist eine Verbeamtung unabhängig von der fachlichen Eignung ausgeschlossen.

Für das Land Hessen konkretisiert § 10 Abs. 2 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) i.V.m. § 9 des Beamtenstatusgesetzes die Kriterien. Nach § 10 HBG ist die gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes Beamtenverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit aufgrund einer ärztlichen Untersuchung festzustellen. Die näheren Bestimmungen zur ärztlichen Untersuchung aus § 39 HBG gelten dabei entsprechend.

Vor der gesundheitlichen Eignungsprüfung hat der Dienstherr die Anforderungen der jeweiligen Laufbahn für die Dienstausübung, denen die Bewerberinnen und Bewerber in gesundheitlicher Hinsicht genügen müssen, in Ausübung seiner Organisationsgewalt festzulegen. Bei der Festlegung der vorgenannten Anforderungen steht dem Dienstherrn ein weiter Ermessensspielraum zu, bei dessen Wahrnehmung er sich am typischen Aufgabenbereich der Ämter der Laufbahn zu orientieren hat (BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013 – 2 C 12/11 –, BVerwGE 147, 244-261, Rn. 12, juris). Das hat besondere Bedeutung für besondere Laufbahnen, die besondere Anforderungen an die körperliche Eignung stellen wie z.B. für die Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes oder des feuerwehrtechnischen Dienstes. Die Vorgaben des Dienstherrn bilden den Maßstab, an dem die individuelle körperliche Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber zu messen ist (BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013, aaO.). Beamtenbewerberinnen und -bewerber müssen für die gesamte Laufbahn und nicht nur für einzelne Dienstposten gesundheitlich geeignet sein (BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013, aaO., Rn. 36, juris).

Der Dienstherr hat die gesundheitliche Eignung von Beamtenbewerberinnen und -bewerbern für das angestrebte Amt nicht nur nach gegenwärtigem Stand, sondern auch für die künftige Amtstätigkeit zu prüfen. Das Bundesverwaltungsgericht hat in einer Grundsatzentscheidung vom 30. Oktober 2013 (Az.: 2 C 16.12) festgelegt, dass einer Beamtin beziehungsweise einem Beamten (auf Probe) die gesundheitliche Eignung für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nur dann fehlt, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, er werde mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze über Jahre hinweg regelmäßig krankheitsbedingt ausfallen und deshalb eine erhebliche geringere Lebensdienstzeit aufweisen. Diese Prognose ist erforderlich, um ein ausgewogenes Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit sicherzustellen. Dabei ist die Rechtsfrage der gesundheitlichen Eignung von der personalverwaltenden Stelle eigenverantwortlich zu beantworten, denn das Auswahlkriterium der Eignung im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG ist keine medizinische Frage, sondern dienstrechtlicher Natur und umfasst die körperlichen, psychischen und charakterlichen Voraussetzungen, die nach der Beurteilung des Dienstherrn für die Wahrnehmung des angestrebten Amtes erforderlich sind (vgl. BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013 – 2 C 12/11 –, Rn. 23, juris; BVerwG, Urteil vom 21. Juni 2007 – 2 A 6/06 –, Rn. 20, juris m.w.N.).

Hinsichtlich der grundsätzlichen Problematik von psychischen Erkrankungen bereits ernannter Beamtinnen und Beamter bemüht sich die Hessische Landesregierung um eine bestmögliche Förderung und Unterstützung der Betroffenen. Die hierbei genutzten Instrumente erstrecken sich beispielsweise von der persönlichen Unterstützung durch die Vorgesetzten oder andere Vertrauenspersonen in der Dienststelle, über die Umorganisation der beruflichen Aufgaben zur Reduzierung der individuellen Belastungssituation, bis hin zur Organisation und Finanzierung von professionellen Coaching-Maßnahmen.

Der Dienstherr hat im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses, Art. 33 Abs. 4 GG, für das Wohl der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien, auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, zu sorgen. Die Gesunderhaltung der Beschäftigten in der Hessischen Landesverwaltung ist ein zentrales Anliegen der Landesregierung, das es gemeinsam mit allen Beteiligten nachhaltig umzusetzen gilt. Engagierte und motivierte Beschäftigte sind die Basis für eine leistungsstarke, innovative und zukunftsfähige Landesverwaltung. Daher hat die Hessische Landesregierung am 16. Dezember 2019 das Rahmenkonzept Behördliches Gesundheitsmanagement (BGM) in der Hessischen Landesverwaltung beschlossen (StAnz. 2020, Seite 122). So können sich die Beschäftigten beispielsweise unter Beachtung der Grundsätze der Freiwilligkeit und Vertraulichkeit mit dienstlichen aber auch privaten bzw. persönlichen Belastungen an psychosoziale Unterstützungsnetzwerke wenden.

Im Rahmen der Förderung von jüngeren Beschäftigten wird zudem auf die „Richtlinie zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung“ hingewiesen (StAnz. 44/2019 Seite 1043). Ziel der Hessischen Landesregierung ist es, die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung zu fördern und durch geeignete Maßnahmen einem Absinken der erreichten Beschäftigungsquote unter sechs v. H. entgegenzuwirken. Dieses Ziel soll durch die verstärkte Neueinstellung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Rahmen eines Fonds zur Integration und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung erreicht werden.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, dem Minister der Finanzen, der Ministerin der Justiz, dem Kultusminister, der Ministerin für Wissenschaft und Kunst, der Ministerin für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz sowie dem Minister für Soziales und Integration wie folgt:

Frage 1. Wie viele Kandidatinnen und Kandidaten für die Laufbahn als Landesbeamte des Landes Hessen wurden aus gesundheitlichen Gründen nicht verbeamtet?

Zur Beantwortung wird auf die Übersicht in der beigefügten Tabelle (Anlage 1) verwiesen.

In dem Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 30. November 2020 wurden 10.629 Personen verbeamtet. 256 Personen konnten im genannten Zeitraum aus gesundheitlichen Gründen nicht verbeamtet werden. Auf die in der Vorbemerkung dargestellten Voraussetzungen wird ergänzend verwiesen.

Die benannten Verbeamtungen bzw. Nichtverbeamtungen umfassen die Berufungen in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf, auf Probe und auf Lebenszeit.

Die für den Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums (HKM) gemeldeten 22 Nichtverbeamtungen beziehen sich auf die Staatlichen Schulämter inklusive der Lehrkräfte. Von diesen Nichtverbeamtungen haben neun Personen momentan einen unbefristeten TV H-Vertrag und in drei Fällen konnten andere Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung gefunden werden.

Die von dem Hessischen Ministerium der Justiz (HMdJ) gemeldeten Personen beziehen sich ebenfalls auf die Beamtenverhältnisse der Referendarinnen und Referendare, die durch Statuswechsel nach dem 1. Januar 2020 begründet wurden. Da der Fragesteller jedoch von „Landesbeamte[n] des Landes Hessen“ spricht, erfolgten seitens des HMdJ keine Angaben von Berufungen in ein Richterverhältnis.

Sofern eine Verbeamtung aus gesundheitlichen Gründen amtsärztlich nicht befürwortet werden kann, wird in der Regel die Probezeit verlängert bzw. ein weiterer Nachuntersuchungstermin beim Gesundheitsamt vereinbart. Ein Großteil der im Sinne der Kleinen Anfrage abgefragten und gemeldeten Fälle befindet sich demnach noch in Bearbeitung, da das Ergebnis der Nachuntersuchung aussteht oder eine akute schwere Erkrankung eine endgültige Aussage bzw. Entscheidung derzeit nicht zulässt.

Frage 2. Wie viele davon aufgrund tatsächlicher psychischer Diagnosen? Bitte nach Diagnoseaufschlüsseln.

Frage 3. Wie viele davon aufgrund vorangegangener psychologischer oder psychotherapeutischer Behandlung? Bitte nach Dauer der Behandlung aufschlüsseln.

Frage 4. Wie viele davon waren zum Zeitpunkt der Bewerbung mit Psychopharmaka eingestellt?

Frage 5. Wie viele davon waren vor der Bewerbung einmal mit Psychopharmaka behandelt worden, zum Zeitpunkt der Bewerbung jedoch ohne medikamentöse Behandlung?

Die Fragen 2 bis 5 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Der Hessischen Landesregierung liegen keine entsprechenden Erkenntnisse vor. Auf Grund der ärztlichen Schweigepflicht werden Diagnosen von Bewerberinnen und Bewerbern nicht an den Arbeitgeber übermittelt.

Frage 6. Hat die Landesregierung Kenntnis, dass Studenten und Referendare oftmals psychische Unterstützung aufsuchen und privat bezahlen, um später keine Schwierigkeiten bei der Einstellung zu bekommen?

Da aus den Bewerbungsunterlagen in der Regel nicht ersichtlich ist, ob Studentinnen und Studenten sowie Referendarinnen und Referendare vor oder während des Rechtsreferendariats, Studiums, Lehramtsreferendariats oder technischen Referendariats psychische Unterstützung aufsuchen und Diagnosen aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht nicht an den Arbeitgeber übermittelt werden, hat die Hessische Landesregierung keine Kenntnisse über die im Sinne der Fragestellung beschriebenen Sachverhalte.

Bei der Einstellung in den Vorbereitungsdienst wird seitens der Hessischen Lehrkräfteakademie (Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums) beispielsweise überprüft, ob für den Prognosezeitraum des Vorbereitungsdienstes (21 Monate) mit einer vorzeitigen Dienstunfähigkeit zu rechnen ist. Das erfolgt auf Basis der ärztlichen Einschätzung, die im einzureichenden Gesundheitszeugnis dokumentiert ist (Eignung oder Nichteignung). Bei Referendarinnen und Referendaren werden im Verlauf der Ausbildung lediglich Langzeiterkrankungen ohne Angabe von Gründen erfasst. Daher ist nicht bekannt, wie groß die Zahl oder der Anteil von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst ist, die psychische Unterstützung in Anspruch nehmen. Demzufolge ist auch nicht bekannt, wie hoch der Anteil derjenigen ist, die eine psychische Unterstützung privat bezahlen.

Frage 7. Ist der Landesregierung klar, dass dies einen Beitrag zur Stigmatisierung psychisch erkrankter Personen leisten kann?

Da der Landesregierung keine Erkenntnisse zu einer privaten Inanspruchnahme psychischer Unterstützung durch Studierende sowie Referendarinnen und Referendare vorliegen, kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob ein Beitrag zur Stigmatisierung psychisch erkrankter Personen geleistet wird.

Dennoch wird einer möglichen Stigmatisierung bereits teilweise proaktiv entgegengewirkt. So bietet beispielsweise das Hessische Ministerium der Finanzen (HMdF) ein unabhängiges und ganzheitliches Unterstützungsprogramm für die Beschäftigten an, sog. „Employee Assistance Program“ (EAP). Dieses zielt darauf ab, Gesundheit, Gleichgewicht und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und diesen auch in kritischen Zeiten Stabilität zu gewährleisten. Die Erstberatung durch EAP, die bei Bedarf auch mehrere Gespräche mit ausgebildeten Psychotherapeuten umfassen kann, ist anonym und wird nicht aktenkundig. Eine Psychotherapie ist dadurch zwar nicht ersetzbar, einiges kann aber abgefangen werden. Für die Anwärterinnen und Anwärtern, denen die gesundheitliche Eignungsüberprüfung noch bevorsteht, stellt dies daher eine wichtige Maßnahme dar.

Frage 8 Wie stellt die Landesregierung sicher, dass stets eine Einzelfallabwägung – auch für Kandidatinnen und Kandidaten mit psychischen Beschwerden – stattfindet?

Vor der Berufung in ein Beamtenverhältnis wird eine Einzelfallabwägung dadurch sichergestellt, dass eine Überprüfung der gesundheitlichen Eignung bzw. Nichteignung nach den ausdifferenzierten Vorgaben des Runderlasses des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) zur „Ärztlichen Begutachtung in Personalangelegenheiten des öffentlichen Dienstes“ vom 19. August 2015 (StAnz. Seite 953) durchgeführt wird.

Zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung wird ein amtsärztliches Gutachten der Bewerberinnen und Bewerber mit Beschreibung der beabsichtigten zukünftigen Verwendung in Auftrag gegeben.

Zuständige Behörden für die Erstellung von amtsärztlichen Gutachten in Hessen sind nach § 14 des Hessischen Gesetzes über den öffentlichen Gesundheitsdienst (HGöGD) die Gesundheitsämter (GÄ). Bei der Erstellung von amtsärztlichen Gutachten sind neben §§ 10 Abs. 2 und 39 Abs. 2 HBG auch die Grundsätze nach § 18 HGöGD zu beachten.

Die zu untersuchende Person ist vor der Untersuchung auf den Zweck der Untersuchung hinzuweisen und darüber aufzuklären, dass tragende Feststellungen und Gründe des Ergebnisses, soweit erforderlich, an die einstellende Dienststelle weitergeben werden (§ 39 Abs. 3 HBG).

Im Rahmen des Anamnesebogens haben die Kandidatinnen und Kandidaten der untersuchenden Ärztin bzw. dem untersuchenden Arzt vollständige Angaben zu ihrem Gesundheitszustand zu machen. Im Laufe der Untersuchung wird der Gesundheitszustand der Kandidatin bzw. des Kandidaten gemeinsam mit der untersuchenden Ärztin bzw. dem untersuchenden Arzt besprochen. Die begutachtende Ärztin oder der begutachtende Arzt erstellt auf der Grundlage allgemeiner medizinischer Erkenntnisse und der gesundheitlichen Verfassung der Bewerberin oder des Bewerbers eine Prognose, ob mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze mit krankheitsbedingten Ausfallzeiten zu rechnen ist. Diese schließt bei entsprechenden Anhaltspunkten auch eine etwaige psychische Erkrankung mit ein. Bei der amtsärztlichen Begutachtung erfolgt damit – unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BVerwG – immer eine Abwägung im Einzelfall, bei der eine individuelle Gesundheitsprognose auf Grundlage des derzeitigen Gesundheitszustands der Kandidatin bzw. dem Kandidaten erstellt wird, welche der Dienstherr berücksichtigt. Die Entscheidung über die Verbeamtung trifft der Dienstherr auch auf der Grundlage der amtsärztlichen Begutachtung.

Der Dienstherr hat – anders als bei der Definition der gesundheitlichen Anforderungen an den jeweiligen Dienst – bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers keinen Beurteilungsspielraum. Darüber hinaus sind Fragen zur gesundheitlichen Situation bzw. zu psychischen Erkrankungen im Bewerbungsprozess (z. B. im Vorstellungsgespräch) aufgrund des Diskriminierungsmerkmals „Behinderung“ im Sinne des § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) grundsätzlich nicht zulässig.

Sind die Betroffenen mit der ablehnenden Entscheidung über die Verbeamtung nicht einverstanden, steht ihnen der Rechtsweg offen.

Sofern eine Verbeamtung aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich sein sollte, kann gleichwohl geprüft werden, ob die Einstellung in ein Arbeitsverhältnis erfolgen kann.

Wiesbaden, 18. März 2021

**Peter Beuth**

**Anlagen**

**Anlage  
KA 20/4131**

<b>Geschäftsbereich (inkl. nachgeordneten Bereich )</b>	<b>Anzahl der Verbeamtungen im Zeitraum von 01.1.2020 bis 30.11.2020</b>	<b>Anzahl der Nichtverbeamtungen im Zeitraum von 01.1.2020 bis 30.11.2020</b>
StK/HMinD	6	0
HMdIS	2.784	228
HMWEVW	27	0
HMdJ	1.852	5
HMdF	1.617	0
HKM	3.996	22
HMWK	266	1
HMUKLV	74	0
HMSI	7	0
<b>Gesamt</b>	<b>10.629</b>	<b>256</b>