



# Psychische Erkrankungen und Verbeamtung

---

## Leitfaden

Stand: März 2025

Autorin: Lisa Franke

Beratung: Prof. Dr. Jörg Arnold, Dr. med. Dr. phil. Martin Dornberg

## Inhaltsverzeichnis

<b>Hintergrund und Zielsetzung des Leitfadens .....</b>	<b>1</b>
<b>Allgemeine Informationen .....</b>	<b>2</b>
<b>Der Ablauf einer Verbeamtung.....</b>	<b>2</b>
1. <i>Bewerbung .....</i>	2
2. <i>Vorbereitungsdienst/Verbeamtung auf Widerruf .....</i>	2
3. <i>Verbeamtung auf Probe.....</i>	2
4. <i>Verbeamtung auf Lebenszeit.....</i>	2
<b>Die amtsärztliche Untersuchung .....</b>	<b>3</b>
1. <i>Zeitpunkt der Untersuchung .....</i>	3
2. <i>Bedeutung der amtsärztlichen Untersuchung.....</i>	3
3. <i>Ergänzende fachärztliche Gutachten .....</i>	3
4. <i>Die Schweigepflicht bei der amtsärztlichen Untersuchung.....</i>	3
5. <i>Ablauf und Entscheidungsgrundlagen .....</i>	4
<b>Krankheitsbild &amp; möglicher korrespondierender Untersuchungsinhalt .....</b>	<b>6</b>
<b>Falsche Angaben im Bewerbungsprozess und deren Folgen .....</b>	<b>8</b>
1. <i>Das Recht zur Lüge im Arbeitsrecht .....</i>	8
2. <i>Die Rechtslage im Beamtenrecht .....</i>	8
3. <i>Folgen einer arglistigen Täuschung im Bewerbungsprozess.....</i>	8
<b>Aktuelle Rechtslage .....</b>	<b>9</b>
1. <i>Beweislast des Dienstherrn .....</i>	9
2. <i>Wahrscheinlichkeit des Eintretens einer Dienstunfähigkeit .....</i>	9
3. <i>Wahrscheinlichkeit des Eintretens regelmäßiger Krankheitsausfälle .....</i>	9
4. <i>Wahrscheinlichkeit des Eintretens weiterer depressiver Episoden .....</i>	10
5. <i>Probezeit .....</i>	10
6. <i>Schwerbehinderungen .....</i>	10
<b>Handlungsmöglichkeiten bei einer Ablehnung .....</b>	<b>11</b>
1. <i>Widerspruch und Gegengutachten .....</i>	11

## Leitfaden – Psychische Erkrankungen und Verbeamtung

2. <i>Klage</i> .....	11
3. <i>Prüfung einer Schwerbehinderung und Antrag auf Gleichstellung</i> .....	12
4. <i>Verbeamtung zu einem späteren Zeitpunkt</i> .....	12
<b>Dienstunfähigkeit während einer Verbeamtung</b> .....	<b>12</b>
5. <i>Begrenzte DU/Teildienstfähigkeit</i> .....	13
6. <i>Dauerhafte DU</i> .....	13
<b>Folgen einer dauerhaften DU während einer Verbeamtung</b> .....	<b>13</b>
7. <i>DU bei Verbeamtung auf Widerruf</i> .....	13
8. <i>DU bei Verbeamtung auf Probe</i> .....	14
9. <i>DU bei Verbeamtung auf Lebenszeit</i> .....	14

**Hinweis:** Bei länger anhaltenden psychischen Problemen wird dringend empfohlen, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Eine (auch zukünftig angestrebte) Verbeamtung darf, insbesondere in Krisensituationen, diesbezüglich niemals ein Hindernis sein.

**Rechtlicher Hinweis:** Der nachfolgende Leitfaden dient der Bereitstellung allgemeiner rechtlicher Informationen in deren Bezug zu psychischen Erkrankungen. Er stellt keine Rechtsberatung dar und ersetzt auch keine individuelle rechtliche Beratung durch eine qualifizierte Anwältin/einen qualifizierten Anwalt. Obwohl der Leitfaden mit größter Sorgfalt und unter Einbeziehung anwaltlicher sowie ärztlicher Beratung erstellt wurde, übernehmen die *Law Clinic Münster – Studentische Rechtsberatung e.V.* und die Autorin keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte. Für eine verbindliche Rechtsberatung, die auf Ihre individuelle Situation Rücksicht nimmt, wenden Sie sich bitte an eine fachkundige Stelle.

---

**Danksagung:** Besonderer Dank gilt Prof. Dr. Jörg Arnold (Mitglied des Unterstützer:innen-Kreises) für die rechtliche und fachliche Beratung des Leitfadens sowie Dr. med. Dr. phil. Martin Dornberg (Freiburg) für die ärztliche Beratung.

---

### **Hintergrund und Zielsetzung des Leitfadens**

Die Verbeamtung stellt eine besondere Form des öffentlichen Dienstes dar, die mit besonderen Rechten und Pflichten einhergeht und erfordert daher eine gesundheitliche Eignung. Psychische Erkrankungen werfen in diesem Zusammenhang oft Unsicherheiten und Ängste auf, da nicht selten fälschlicherweise angenommen wird, dass psychische Erkrankungen grundsätzlich ein Ausschlusskriterium für die Verbeamtung darstellen. Dieser Leitfaden richtet sich daher insbesondere an Betroffene, die eine Verbeamtung anstreben oder in Erwägung ziehen und setzt sich zum Ziel, Klarheit über die allgemeine rechtliche Situation in Bezug auf psychische Erkrankungen und deren Auswirkung auf Verbeamtungen zu schaffen. Damit möchten wir insbesondere verhindern, dass Betroffene sich aus Sorge vor den Konsequenzen keine psychologische Unterstützung holen oder Therapiesitzungen selbst zahlen.

## **Allgemeine Informationen**

In Deutschland erfolgt eine Verbeamtung auf Lebenszeit, die eine umfassende Eignungsprüfung in den Bereichen körperliche, psychische und charakterliche Eignung erfordert.

Um Kosten durch eine eventuelle Dienstunfähigkeit (DU) zu vermeiden, wird hier insbesondere die gesundheitliche Eignung hervorgehoben. Diese wird durch amtsärztliche Untersuchungen festgestellt, die auch eine Prognose bis zur gesetzlichen Altersgrenze umfassen. Eine vorherige oder andauernde Psychotherapie bzw. eine psychische Erkrankung kann Auswirkungen auf die Verbeamtung haben, führt jedoch nicht automatisch zur Ablehnung.

Da das Beamtenrecht den Ländern unterliegt, unterscheiden sich die genauen Regelungen von Bundesland zu Bundesland.

## **Der Ablauf einer Verbeamtung**

### *1. Bewerbung*

Bei der Bewerbung auf eine Stelle werden vorerst nur die formellen Voraussetzungen geprüft.

### *2. Vorbereitungsdienst/Verbeamtung auf Widerruf*

Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter müssen sich innerhalb des Vorbereitungsdienstes bewähren. Im Höheren Dienst handelt es sich häufig um das Referendariat. Währenddessen sind sie Verbeamtete auf Widerruf.

### *3. Verbeamtung auf Probe*

Dem Vorbereitungsdienst folgt die Verbeamtung auf Probe. In dieser Probezeit wird die gesundheitliche Eignung intensiv geprüft. Abschließend erfolgt eine Beurteilung der Anwärterin/des Anwärters bezüglich seiner/ihrer Bewährung bzw. Nichtbewährung.

### *4. Verbeamtung auf Lebenszeit*

Nach Beendigung der Probezeit wird den Beamtinnen/Beamten der Status „Verbeamtung auf Lebenszeit“ verliehen. Mit diesem Status ist eine Entlassung, außer bei beispielsweise disziplinarischen Verfahren, sehr schwierig. Wie sich eine Dienstunfähigkeit auf die Verbeamtung auf Lebenszeit auswirkt, ist im letzten Kapitel nachzulesen.

## **Die amtsärztliche Untersuchung**

### *1. Zeitpunkt der Untersuchung*

Je nach Bundesland erfolgt die amtsärztliche Untersuchung vor dem Vorbereitungsdienst oder der Verbeamtung auf Probe bzw. der Verbeamtung auf Lebenszeit. In manchen Bundesländern werden auch zwei Untersuchungen verlangt. In NRW muss die gesundheitliche Eignung beispielsweise bei der Übernahme in die Verbeamtung auf Probe vorliegen. Die Einstellungsuntersuchungen sind für die Verbeamtung verpflichtend.

Eine amtsärztliche Untersuchung während einer Verbeamtung auf Lebenszeit darf nur in speziellen Fällen angeordnet werden, kann jedoch auch durch den Beamten/die Beamtin selbst angefordert werden. Näheres im Kapitel „*Dienstunfähigkeit während einer Verbeamtung*“

### *2. Bedeutung der amtsärztlichen Untersuchung*

Die Ergebnisse der Untersuchung dienen lediglich als Entscheidungshilfe für den jeweiligen Dienstherrn. Dieser ist nicht daran gebunden, in der Regel stützen sich Dienstherrn jedoch maßgeblich auf die Grundlage der amtsärztlichen Untersuchung.

### *3. Ergänzende fachärztliche Gutachten*

Zusätzliche Fachgutachten werden u.a. dann notwendig, wenn eine Erkrankung vorliegt, die eine Dienstfähigkeit beeinträchtigt, noch keine fachärztliche Diagnostik erfolgt ist und noch keine Behandlung eingeleitet wurde.

Obwohl jede amtsärztliche Gutachterin/jeder amtsärztliche Gutachter über eine grundlegende psychiatrische Kompetenz verfügt, reichen die bereits vorliegenden und eigenen Untersuchungsergebnisse manchmal nicht aus, um die Auswirkungen des Krankheitsbilds auf die Dienstfähigkeit zu beurteilen. Die amtsärztliche Gutachterin/der amtsärztliche Gutachter informiert den Dienstherrn dann darüber, welche zusätzlichen ärztlichen Untersuchungen erforderlich sind. Die Entscheidung über die Durchführung der empfohlenen Untersuchungen/Erstellung eines Zusatzgutachtens liegt jedoch allein beim Dienstherrn.

### *4. Die Schweigepflicht bei der amtsärztlichen Untersuchung*

Die Weitergabe des Gutachtens und anderer medizinischer Daten durch die amtsärztliche Gutachterin/den amtsärztlichen Gutachter an den Dienstherrn bedarf eines juristischen Rechtfertigungsgrundes, der Übermittlung bedarf es hier also nicht der ausdrücklichen Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht durch die Bewerberin/den Bewerber. Die Amtsärztin/der Amtsarzt ist jedoch dazu verpflichtet, den Dienstherrn ausreichend zu informieren, ohne dabei stärker als nötig in das Persönlichkeitsrecht einzugreifen. Wird ein

Zusatzgutachten angeordnet, wird dieses in der Regel nur der amtsärztlichen Gutachterin/dem amtsärztlichen Gutachter, und nicht an den Dienstherrn, weitergeleitet.

Bei einer Kontaktaufnahme zu anderen Ärztinnen/Ärzten oder Therapeutinnen/Therapeuten ist jedoch eine Schweigepflichtentbindung erforderlich. Dies gilt auch bei der Weitergabe des Auftrags und der medizinischen Unterlagen durch die ärztliche Gutachterin/den ärztlichen Gutachter an eine Zusatzgutachterin/einen Zusatzgutachter. Weigert die Bewerberin/der Bewerber sich eine Schweigepflichtentbindung auszusprechen, wird der Dienstherr darüber informiert. Nur dieser ist dann dazu berechtigt, eine solche anzuordnen.

### 5. *Ablauf und Entscheidungsgrundlagen*

#### *Ablauf der ärztlichen Untersuchung*

Der ärztlichen Gutachterin/dem ärztlichen Gutachter muss ein schriftlicher Untersuchungsauftrag des Dienstherrn vorliegen. Amtsärztinnen/Amtsärzte haben im Normalfall eine Qualifikation zur Durchführung medizinischer Eignungsprüfungen und Verbeamtungsuntersuchungen, die sie nach einer Weiterbildung zur Fachärztin/zum Facharzt für öffentliches Gesundheitswesen erhalten.

Es erfolgt eine Einladung der Bewerberin/des Bewerbers unter Nennung des Untersuchungsanlasses zu einem Untersuchungstermin im Gesundheitsamt. Die Bewerberin/der Bewerber wird dazu gebeten, Fremdbefunde zum Untersuchungstermin mitzubringen. Oft wird auch ein Selbstauskunftsbogen beigelegt, um die Anamnese am Behandlungstag zu erleichtern.

Zu Beginn der Untersuchung: Hinweis auf den Zweck der Untersuchung sowie auf die Mitwirkungspflicht der Bewerberin/des Bewerbers

Dauer der Untersuchung: i.d.R. eine Stunde

Die Amtsärztin/der Amtsarzt teilt dem Dienstherrn nur das Ergebnis der Untersuchung mit: „geeignet“, „nicht geeignet“, oder „unter bestimmten Voraussetzungen geeignet“. An dieser Stelle ist auch eine Empfehlung zur vorläufigen Probeverbeamtung möglich, jedoch nicht bindend für den Dienstherrn.

*Die Prüfung der gesundheitlichen Eignung*

Anamnese: Angabe der eigenen Personendaten, Angaben zu Krankenhausaufenthalten, Vorerkrankungen, Einnahme von Medikamenten, etc.

Ganzkörperuntersuchung: Blutbild, Hörtest, Sehtest, Lungenfunktionstest, EKG, etc.

Reichen eigene und fremde Untersuchungsergebnisse nicht aus, teilt die Amtsärztin/der Amtsarzt dies dem Dienstherrn mit. Der Dienstvorgesetzte trifft dann die Entscheidung über ein ergänzendes fachärztliches Gutachten.

*Entscheidungsgrundlagen*

Die eigene Anamneseerhebung

Fremdbefunde der behandelnden Fachärztinnen/Fachärzte

Die Bewertung der gesundheitlichen Eignung bei Einstellung sowie eine Prognose bis zur Altersgrenze

**Krankheitsbild & möglicher korrespondierender Untersuchungsinhalt**

Der Untersuchungsinhalt für eine psychologische Eignungsprüfung richtet sich nach dem jeweiligen vorliegenden Krankheitsbild. Je nach der angedachten Tätigkeit im jeweiligen Amt können auch die gesundheitlichen Voraussetzungen variieren, beispielweise in der Justiz. Ebenso hat die individuelle Herangehensweise der Amtsärztin/des Amtsarztes einen Einfluss auf die Genauigkeit der Untersuchung und somit auch auf deren/dessen Bewertung der zukünftigen Gesundheitsentwicklung. Durch knapper werdende Kapazitäten erstellen immer öfter auch Amtsärztinnen/Amtsärzte ohne psychiatrische Facharztbezeichnungen Gutachten bei psychischen Erkrankungen.

**Hinweis:** Die im Folgenden dargestellten Untersuchungsinhalte sind eine Auswahl vorgeschlagener Anhaltspunkte für ausgewählte Krankheitsbilder nach ICD-10. Diese wurden aus einem Leitfaden entnommen, der sich an Amtsärztinnen/Amtsärzte ohne psychiatrische Facharztbezeichnung richtet und eine Hilfestellung für die Begutachtung psychischer Erkrankungen sein soll.<sup>1</sup> Die genauen Inhalte und Fragen können also stark variieren. Hier dienen sie lediglich als eine grobe Orientierung für Betroffene um eine Vorstellung davon zu bekommen, welche Faktoren relevant sein könnten.

<i>Krankheitsbild nach ICD-10</i>	<i>Möglicher Untersuchungsinhalt</i>
Depression	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ursache(n) der Depression</li> <li>- Wahrscheinlichkeit einer Remission oder einer Chronifizierung: Unterscheidung zwischen einer akuten Belastungsreaktion und einer chronischen Erkrankung</li> <li>- Prüfung, ob die betroffene Person ausreichend und zeitnah behandelt wurde</li> <li>- Symptomatik bzw. Vorliegen einer verminderten beruflichen Belastbarkeit (Konzentrationsstörungen, Antriebsstörungen usw.)</li> </ul>
Medikamenten-/Alkoholmissbrauch	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausmaß des Missbrauchs</li> <li>- Vorliegen einer weiteren psychischen Erkrankung</li> <li>- Körperliche Entzugssymptomatik, kognitive Störungen, Vorliegen irreversibler Schäden, soziales Erscheinungsbild</li> <li>- Abgrenzung zwischen einem lediglich schädlichem</li> </ul>

---

<sup>1</sup>Landesverband Niedersachsen der Ärztinnen & Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes e.V.: Leitfaden zur amtsärztlichen Begutachtung psychischer Erkrankungen im Beamtenrecht, Arbeitsgruppe Begutachtung psychischer Erkrankungen im Beamtenrecht, 2016.

	Gebrauch (i.d.R. weniger bedenklich) und einer tatsächlichen Abhängigkeit
Angststörungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wahrscheinlichkeit eines Therapieerfolgs oder einer Chronifizierung</li> <li>- Prüfung, ob eine zeitnahe und leitliniengerechte Behandlung erfolgt ist</li> <li>- Ausmaß der Einschränkungen</li> <li>- Berücksichtigung von Begleiterkrankungen</li> </ul>
Anpassungsstörungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schwere des Krankheitsbilds</li> <li>- Einschätzung des Risikos einer Entwicklung zu weiteren psychischen Erkrankungen</li> <li>- Meistens wird ein Abklingen der Störung nach sechs Monaten und somit eine positive Prognose erwartet, sonst ist eine vorübergehende DU denkbar</li> </ul>
Somatoforme Störungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einschätzung der Prognose</li> <li>- Vorliegen weiterer psychischer Begleiterkrankungen</li> <li>- Prüfung der Krankheitseinsicht, Behandlungsbereitschaft</li> </ul>
Persönlichkeitsstörungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausprägung der Symptomatik und Auswirkungen: bei starken Ausprägungen kann je nach Tätigkeitsbereich eine DU vorliegen</li> <li>- Einschätzung der Prognose: häufig wird eine längerfristige Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit erwartet</li> </ul>
Posttraumatische Belastungsstörung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prüfung, ob eine zeitnahe und adäquate Therapie erfolgt ist</li> <li>- Ausprägung der Symptome: bei stärkeren Symptomen wird wahrscheinlich zumindest eine vorübergehende DU vorliegen</li> </ul>
Schizophrenie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einschätzung der Prognose anhand von Kriterien wie Sozialisation, Kontaktfähigkeit, Selbsteinschätzung usw.</li> <li>- In akuten Phasen und bei chronischen Verläufen liegt i.d.R. eine DU vor</li> </ul>

## **Falsche Angaben im Bewerbungsprozess und deren Folgen**

(Bewusst) Falsche Angaben sind hier unbedingt zu vermeiden, da diese auch zu einem späteren Zeitpunkt noch zum Verlust der Verbeamtung führen können!

### *1. Das Recht zur Lüge im Arbeitsrecht*

Im Arbeitsrecht besteht das sogenannte „Recht zur Lüge“, d.h. die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss auf bestimmte Fragen nicht antworten oder hat das Recht zu lügen. Dies gilt für rechtswidrige Fragen, die für die spätere Arbeitstätigkeit nicht von Relevanz sind, wie beispielsweise Schwangerschaft, Familienplanung, sexuelle Orientierung oder Beziehungsstatus. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag nur dann anfechten und auflösen, wenn sie/er die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer aufgrund einer Lüge eingestellt hat und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer arglistig getäuscht hat. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei rechtmäßigen Fragen bewusst und vorsätzlich falsche Angaben gemacht hat, um die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zu täuschen.

### *2. Die Rechtslage im Beamtenrecht*

**Im Beamtenrecht gilt das nicht.** Die Ernennungsbehörde trägt das Risiko der Einschätzung, ob die Bewerberin/der Bewerber den gesetzlichen Anforderungen des angestrebten Amtes auf Dauer genügen wird. Dazu darf sie entsprechende Informationen einholen, etwa durch gezielte Fragen oder ärztliche Untersuchungen. Von der Bewerberin/vom Bewerber können also eine Beschreibung der aufgetretenen Symptome nach Art und Schwere und Angaben über die eventuelle Behandlung verlangt werden. Die Bewerberin/der Bewerber trägt eine Mitwirkungspflicht und muss die gestellten Fragen grundsätzlich sachgemäß beantworten. Das Verweigern der Mitwirkung bei einer rechtmäßig angeordneten amtsärztlichen Untersuchung gilt als Verstoß gegen beamtenrechtliche Verpflichtungen und kann dementsprechend disziplinarrechtliche oder verfahrensrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

### *3. Folgen einer arglistigen Täuschung im Bewerbungsprozess*

Täuscht die Bewerberin/der Bewerber im Bewerbungsverfahren arglistig, kann es zu einem Rücknahmeverfahren kommen, d.h. die Verbeamtung kann zurückgenommen werden. Dies beinhaltet den Verlust der Beamtenrechte, die Rückforderung der bisherigen Bezüge und in der Regel auch ein Strafverfahren. Die Prüfung, ob der Bewerberin/dem Bewerber die Unrichtigkeit der Antworten bewusst war, obliegt im Gerichtsverfahren der Behörde.

Von einer bewussten Täuschung im Bewerbungsprozess ist daher dringend abzuraten! Bei Ausfüllen des Vorerkrankungsbogens sollten bisherige Diagnosen und Therapien auf keinen Fall verschwiegen werden.

## Aktuelle Rechtslage

Die Einschätzung, ob eine Anwärtlerin/ein Anwärter gesundheitlich für eine Verbeamtung geeignet ist, variiert von Fall zu Fall. Der letztendliche Entschluss über die Verbeamtung obliegt dem Dienstherrn. Untersuchungsergebnisse und die daraus folgenden Entscheidungen sind daher sehr individuell und können nicht sicher vorausgesagt werden. Jedoch gab es in den letzten Jahren Rechtsprechungen zu gesundheitlichen Voraussetzungen für Verbeamtungen, die Betroffene zur eigenen Einschätzung ihrer individuellen Lage heranziehen können.

### *1. Beweislast des Dienstherrn*

Die Beweislast liegt grundsätzlich beim Dienstherrn. Die Bewerberin/der Bewerber muss also nicht nachweisen, dass sie/er gesundheitlich geeignet ist, sondern der Dienstherr muss nachweisen, dass eine Bewerberin/ein Bewerber nicht geeignet ist. Hier bedarf es konkreter Anhaltspunkte die eine Ablehnung rechtfertigen, ein bloßer Zweifel an der Geeignetheit reicht nicht aus.<sup>2</sup> In der Regel stützen sich Dienstherrn auf die Entscheidung der Amtsärztin/des Amtsarztes.

### *2. Wahrscheinlichkeit des Eintretens einer Dienstunfähigkeit*

Nach der aktuellen Rechtsprechung ist eine Beamtenbewerberin/ein Beamtenbewerber gesundheitlich nicht geeignet, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Eintritt einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist.<sup>3</sup>

Beispielsweise reicht allein der Umstand, dass eine Beamtin/ein Beamter depressiv ist, nicht aus, um von einer hohen Wahrscheinlichkeit einer DU auszugehen. Es ist nicht ersichtlich, dass Depressionen oder besonders schwerwiegende Depressionen zwingend zu dauerhafter DU führen.<sup>4</sup>

### *3. Wahrscheinlichkeit des Eintretens regelmäßiger Krankheitsausfälle*

Die gesundheitliche Eignung kann auch dann abgelehnt werden, wenn eine Beamtenbewerberin/ein Beamtenbewerber mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bis zur Pensionierung über Jahre hinweg regelmäßig krankheitsbedingt ausfallen wird und deshalb eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweist.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> BVerwG, Urteil vom 25.07.2013 - 2 C 12.11

<sup>3</sup> BVerwG, Urteil vom 25.07.2013 - 2 C 12.11

<sup>4</sup> Oehler, T. (2013). *Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen: Burnout, Depressionen, akute und posttraumatische Belastungsstörungen, Anpassungsstörungen*. Thieme Verlag.

<sup>5</sup> BVerwG, Urteil vom 30.10.2013 - 2 C 16.12

4. *Wahrscheinlichkeit des Eintretens weiterer depressiver Episoden*

Im spezifischen Fall von Depressionen darf allein aus einer Feststellung einer erhöhten Wahrscheinlichkeit für weitere depressive Episoden nicht geschlossen werden, dass es mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zu regelmäßigen und erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten kommt. Eine solche Feststellung darf also nicht automatisch zu einer Ablehnung der Verbeamtung führen. Selbst aus dem tatsächlichen Auftreten eines Rezidivs, also einer erneuten depressiven Episode, folgt nicht, dass die betroffene Person regelmäßig erhebliche Ausfallzeiten aufweisen wird.<sup>6</sup>

5. *Probezeit*

Hat der Dienstherr nach Ablauf der regulären Probezeit alle zugänglichen Beweisquellen ausgeschöpft und verbleiben dennoch Zweifel an der gesundheitlichen Eignung, geht dies zu Lasten des Dienstherrn (siehe *Beweislast des Dienstherrn*). Das bedeutet, dass sich die Beamtin/der Beamte in gesundheitlicher Hinsicht bewährt hat und als gesundheitlich geeignet gilt. Sind jedoch zum Ablauf der Probezeit noch nicht alle Beweisquellen ausgeschöpft, kann ein Dienstherr die Probezeit zu diesem Zwecke verlängern.<sup>7</sup>

6. *Schwerbehinderungen*

Für schwerbehinderte Menschen gelten bei der Verbeamtung besondere Regelungen, da im Fall einer Schwerbehinderung andere gesundheitliche Anforderungen bestehen. Neben einem Mindestmaß an körperlicher Eignung wird unter anderem geprüft, ob innerhalb der nächsten 5 Jahre eine vorzeitige Dienstunfähigkeit zu erwarten ist. Im Gegensatz dazu wird bei nicht behinderten Menschen die Wahrscheinlichkeit des Eintretens einer DU bis zur Altersgrenze überprüft. Es ist jedoch zu beachten, dass die spezifischen Richtlinien zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst je nach Bundesland variieren können. Psychische Erkrankungen können unter bestimmten Voraussetzungen zu einer Schwerbehinderung führen, sofern ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vorliegt. Ein GdB kann beispielsweise bei langanhaltenden und erheblich beeinträchtigenden Depressionen anerkannt werden. Wird eine Verbeamtung aufgrund einer solchen Erkrankung abgelehnt, kann die Prüfung einer Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen sinnvoll sein (siehe: *Handlungsmöglichkeiten bei einer Ablehnung*).

Generell gilt: je schwerer die psychische Erkrankung und je weniger wahrscheinlich die erfolgreiche Heilung, desto eher wird eine negative Prognose gestellt. Insbesondere bei schweren Erkrankungen wie

---

<sup>6</sup> VG Köln, Urteil vom 09.12.2015 – 19 K 2022/14

<sup>7</sup> VGH BW, Urteil vom 21.01.16 – 4 S 1082/14

bipolaren Störungen, schweren Depressionen und Schizophrenie gestaltet sich eine Verbeamtung oft schwierig. Hier kommt es dann stark auf die im Ermessen der Amtsärztin/des Amtsarztes bzw. der Fachgutachterin/des Fachgutachters liegende ermittelte Prognose an, sowie auf die darauffolgende Entscheidung des Dienstherrn. Dieser stützt sich jedoch meist auf die ermittelte Prognose. Eine bereits durchlaufene Psychotherapie kann möglicherweise sogar positiv bewertet werden, da sie der Beamtenanwärterin/dem Beamtenanwärter helfen kann, Bewältigungsstrategien zu entwickeln und die Erkrankung erfolgreich zu behandeln, was das Risiko für zukünftige Episoden verringern kann. Eine laufende Psychotherapie oder medikamentöse Behandlung ist nicht zwingend mit einer fehlenden Eignung verknüpft.

### **Handlungsmöglichkeiten bei einer Ablehnung**

Wird nach einer amtsärztlichen Untersuchung die gesundheitliche Eignung abgelehnt und entscheidet sich der Dienstherr gegen eine Verbeamtung, bleiben Betroffenen trotzdem noch verschiedene Handlungsmöglichkeiten.

#### *1. Widerspruch und Gegengutachten*

Bei einer Ablehnung kann die Bewerberin/der Bewerber dies zunächst von ihrer behandelnden Ärztin/ihrer behandelnden Arzt überprüfen lassen. Es ist möglich, sich bei behandelnden Ärztinnen und Ärzten Bescheinigungen ausstellen zu lassen und diese bei der Gesundheitsbehörde einzureichen.

Wird die gesundheitliche Eignung verneint, kann die Bewerberin/der Bewerber auch Widerspruch beim Dienstherrn einlegen. Dieser muss dann eine erneute amtsärztliche Untersuchung veranlassen. Wird der Widerspruch abgelehnt, steht der Bewerberin/dem Bewerber der Rechtsweg offen.

#### *2. Klage*

Nach einer Ablehnung, auch nach einem bereits erfolgten Gegengutachten, besteht immer noch die Möglichkeit einer Klage beim Verwaltungsgericht. Die Ablehnung einer Verbeamtung ist eine behördliche Entscheidung, also ein Verwaltungsakt, gegen den man vorgehen kann. Hier sind Anwältinnen/Anwälte, die sich auf Beamtenrecht spezialisiert haben, die richtigen Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner. Da vor dem Verwaltungsgericht kein Vertretungszwang besteht, kann die Bewerberin/der Bewerber die Klage aber auch selbst erheben.

3. *Prüfung einer Schwerbehinderung und Antrag auf Gleichstellung*

Wie im Kapitel „Aktuelle Rechtslage“ bereits erwähnt, besteht die Möglichkeit, das Vorliegen einer Schwerbehinderung überprüfen zu lassen. Ist die Erkrankung so schwer, dass sie zu einer Ablehnung der gesundheitlichen Eignung führt, könnte sich eine solche Überprüfung lohnen. Eine Schwerbehinderung liegt ab einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vor. Ein Antrag auf Feststellung eines GdB wird bei der Kommunalverwaltung oder beim Versorgungsamt gestellt. In der Regel folgt darauf ein psychiatrisches Gutachten.

Wird ein GdB von weniger als 50 festgestellt, liegt keine Schwerbehinderung vor. Ab einem GdB von mindestens 30 kann jedoch Gleichstellung beantragt werden. Die Gleichstellung bewirkt, dass eine Person mit einer Behinderung, die nicht die Schwelle von 50 GdB erreicht, trotzdem teilweise die gleichen rechtlichen Vorteile wie eine schwerbehinderte Person erhält. Ein Gleichstellung kann beantragt werden, wenn die Bewerberin oder der Bewerber mit einem GdB von mindestens 30 aufgrund der Behinderung im Vergleich zu nicht behinderten Menschen besondere Nachteile bei der Arbeitsplatzsuche oder im Arbeitsalltag hat.

4. *Verbeamtung zu einem späteren Zeitpunkt*

Gegebenenfalls besteht auch die Möglichkeit, die Verbeamtung zu einem späteren Zeitpunkt erneut in Angriff zu nehmen, etwa nach einer erfolgreich abgeschlossenen Behandlung. Bewerberinnen/Bewerber können dann erneut antreten und ihre gesundheitliche Eignung amtsärztlich überprüfen lassen. Auch hier gilt: Je nach der individuellen Situation ist es sinnvoll, die Überprüfung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen zu beantragen.

**Dienstunfähigkeit während einer Verbeamtung**

Dienstunfähig können alle Beamtinnen/Beamten werden, unabhängig vom Tätigkeitsbereich. Hat der Dienstherr naheliegende und ernsthafte Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beamtin/des Beamten, kann er eine amtsärztliche Untersuchung anordnen. Es müssen also Sachverhalte vorliegen, die nach objektiver Sicht Zweifel an der Dienstfähigkeit rechtfertigen. Hierbei dürfen keine Hinweise auf eine willkürliche Anordnung vorliegen.

Die Überprüfung auf Vorliegen einer Dienstunfähigkeit kann jedoch auch auf eigenen Auftrag der Beamtin/des Beamten erfolgen, etwa um sich in den Ruhestand versetzen zu lassen. Nach Beantragung ist die dienstvorgesetzte Stelle dazu verpflichtet, durch ärztliche Gutachten zu klären, ob die Beamtin/der Beamte tatsächlich dienstunfähig ist.

Die Prüfung einer DU erfolgt zweistufig: zuerst sind die medizinischen Feststellungen zu treffen, dann ist zu ermitteln, ob und in welchem Umfang die Fähigkeit beeinträchtigt ist, Dienstpflichten zu erfüllen. Für Gruppen von Beamtinnen und Beamten können auch besondere Voraussetzungen für eine DU durch das jeweilige Landesrecht geregelt werden. Die Entscheidung über die DU während einer Verbeamtung trifft der Dienstherr.

Es wird unterschieden zwischen einer begrenzten DU/Teildienstfähigkeit und einer dauerhaften DU.

*1. Begrenzte DU/Teildienstfähigkeit*

Eine Beamtin/ein Beamter ist teildienstfähig, wenn sie/er noch zu mindestens 50% dienstfähig ist. Das heißt, dass sie/er über die Hälfte ihrer/seiner regelmäßigen Arbeitszeit im Amt sein und ihren/seinen Dienstpflichten nachkommen kann. Entsprechend zur Arbeitszeit wird auch die Besoldung gekürzt.

Alternativ ist auch eine Verwendung in einer nicht dem bisherigen Amt entsprechenden Tätigkeit möglich. Das ist beispielsweise der Fall, wenn eine Erkrankung durch die aktuellen Arbeitsbedingungen begründet und/oder eine andere Tätigkeit weniger belastend ist.

*2. Dauerhafte DU*

Eine dauerhafte DU bedeutet, dass die betroffene Person ihren Beruf in keinerlei Form mehr verrichten kann. Diese besteht auch, wenn aufgrund einer Erkrankung innerhalb von sechs Monaten über drei Monate kein Dienst geleistet werden konnte und keine Aussicht darauf besteht, dass die Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate wiederhergestellt werden kann.

**Folgen einer dauerhaften DU während einer Verbeamtung**

Die Folgen einer dauerhaften Dienstunfähigkeit hängen von der Art der Verbeamtung ab.

*1. DU bei Verbeamtung auf Widerruf*

Bei einer DU in der Probezeit werden Betroffene entlassen, ohne eine monatliche Absicherung in Form des Ruhegehalts zu erhalten. Betroffene können sich in diesem Fall nur auf die gesetzliche Rentenversicherung verlassen. Diese Leistungen sind sehr gering und stellen keine vollumfängliche Absicherung dar.

2. *DU bei Verbeamtung auf Probe*

Ist eine dienstunfähige Person auf Probe verbeamtet, wird sie ebenfalls entlassen und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Jedoch kann hier ein Antrag auf Unterhaltsbeitrag gestellt werden. Bei der Bemessung der Höhe des Beitrags und der Dauer der Zahlung wird unter anderem die wirtschaftliche Situation der Beamtin/des Beamten berücksichtigt.

3. *DU bei Verbeamtung auf Lebenszeit*

Bei einer DU während einer Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgt keine Entlassung, sondern eine Versetzung in den Ruhestand. Ein Anspruch auf Ruhegehalt (Pension) besteht jedoch in der Regel erst nach mindestens 5 Jahren Dienstzeit.

Die Höhe des Ruhegehalts richtet sich nach den geleisteten Dienstjahren und steigt mit jedem vollen Dienstjahr um ca. 1,8%. In den ersten Jahren der Verbeamtung fällt es daher geringer aus. Um eine Mindestversorgung sicherzustellen, erhalten verbeamtete Personen bei einer DU mindestens 35% der ruhegehaltsfähigen Bezüge oder 65% der Endstufe der Besoldungsgruppe A4 – je nachdem, welche Berechnung für die Beamtin/den Beamten günstiger ist. Ab 20 Dienstjahren entfällt diese Mindestversorgung in der Regel, da die reguläre Berechnung, die sich aus der tatsächlich geleisteten Dienstzeit und dem individuellen ruhegehaltfähigen Einkommen ergibt, dann meist vorteilhafter ist.

Grundsätzlich ist eine Dienstunfähigkeitsversicherung empfehlenswert!

Eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand bei einer DU ist nicht immer dauerhaft. Bei einer Genesung und Wiederherstellung der Dienstfähigkeit kann die Beamtin/der Beamte beantragen, erneut berufen zu werden. Bei einer heilbaren Erkrankung bestehen daher gute Chancen, das frühere Dienstverhältnis fortzusetzen. Einer Fortsetzung darf nur widersprochen werden, wenn dem zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.