

Juristische Expertise

Frage nach psychotherapeutischer Behandlung bei Einstellungsuntersuchungen

Patienten fragen mitunter danach, ob sie bei Einstellungsuntersuchungen über alle, auch zurückliegende psychotherapeutische Behandlungen informieren müssen. Muss bei einer Einstellungsuntersuchung die Frage nach einer psychotherapeutischen oder psychiatrischen Behandlung beantwortet werden? Darf eine zurückliegende Behandlung verschwiegen werden? Wie berate ich meine Patienten in einem solchen Fall?

Die juristische Stellungnahme der Beraterin der PKN Fr. Dr. Uta Rüping finden Sie hier:

Eine allgemeingültige Antwort auf diese Frage gibt es leider nicht, es ist immer der konkrete Einzelfall entscheidend.

Dabei ist zunächst von Bedeutung, ob es sich um ein Angestellten- oder ein Beamtenverhältnis handelt.

Findet die Untersuchung im Zusammenhang mit einer **Verbeamtung** statt, müssen aufgrund des besonderen Treueverhältnisses zwischen Dienstherrn und Beamten sämtliche Fragen wahrheitsgemäß beantwortet werden. Die Untersuchung dient der Beurteilung, ob der Beamte wahrscheinlich in der Lage sein wird, seinen Dienst bis zum Erreichen der Altersgrenze zu verrichten. Dies kann nur auf der Grundlage wahrheitsgemäßer Angaben zur physischen und psychischen Gesundheit erfolgen.

Beantwortet ein Beamter die Fragen in der Einstellungsuntersuchung nicht wahrheitsgemäß, stellt dies ein Dienstvergehen dar. Sollte er später aufgrund einer verschwiegenen Erkrankung dienstunfähig werden, könnte dies in schweren Fällen bis zur Entfernung aus dem Dienst führen.

Bei **Angestellten** stellt sich die Situation anders dar. Die Untersuchung kann sich nur auf solche medizinischen Feststellungen erstrecken, an denen der Arbeitgeber im Hinblick auf die erwartete Arbeitsleistung ein billigeswertes und schutzwürdiges Interesse hat. Die Einstellungsuntersuchung muss also verhältnismäßig sein (Dassau / Wiesend-Rothbrust, TvöD Kompaktkommentar, 5. Aufl., §3 Rdnr. 32).

Die Frage nach psychischen Vorerkrankungen dürfte in diesem Sinne nur verhältnismäßig sein, wenn der Arbeitsplatz mit einer erhöhten psychischen Beanspruchung einhergeht und / oder es auf die psychische Gesundheit des Bewerbers ausdrücklich ankommt.

Ist die psychotherapeutische bzw. psychiatrische Behandlung beendet und erfolgreich abgeschlossen, spricht vieles dafür, dass es kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gibt, hiervon zu erfahren. Hier könnte es also zulässig sein, die Frage unbeantwortet zu lassen bzw. diese falsch zu beantworten.

Bei andauernder Behandlung oder einer chronischen Krankheit wird es darauf ankommen, ob diese Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit des Bewerbers hat und wie sich dies auf die konkrete Stelle auswirkt. Eine Offenbarungspflicht dürfte in jedem Fall bestehen, wenn Psychopharmaka eingenommen werden, die die Denk- und Leistungsfähigkeit des Bewerbers beeinträchtigen.

Handelt es sich um einen Fall, bei dem eine Offenbarungspflicht bestanden hätte, kann die wahrheitswidrige Beantwortung der Frage nach einer psychotherapeutischen bzw. psychiatrischen Behandlung dazu führen, dass der Arbeitsvertrag aufgrund arglistiger Täuschung angefochten wird. Ob dies zulässig ist, hängt wieder vom Einzelfall ab. Es besteht aber zumindest das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Wir würden im Zweifel eher dazu raten, eine solche Frage wahrheitsgemäß zu beantworten. Eine psychotherapeutische bzw. psychiatrische Behandlung führt nicht automatisch dazu, dass

ein Bewerber für eine Verwendung ungeeignet ist. Ein Amtsarzt oder ein Betriebsarzt wird diese Informationen bei der Beurteilung der Eignung werten und eine individuelle Entscheidung treffen.