

HESSISCHES MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND KUNST

904

Richtlinie des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst für die Bewilligung von Zuwendungen für Kulturdenkmäler (Denkmalförderrichtlinie);

Verlängerung der Geltungsdauer

Bezug: Verwaltungsvorschrift vom 19. August 2017
(StAnz. S. 850)

Die Förderrichtlinie tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.

Die Geltungsdauer der Verwaltungsvorschrift wird bis zum Ablauf des 31. Dezember 2024 verlängert.

Wiesbaden, den 3. November 2022

Hessisches Ministerium
für Wissenschaft und Kunst
HMWK – 784/31.000 – (0093)
– Gült.-Verz. 76 –

StAnz. 47/2022 S. 1293

HESSISCHES MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

905

Ärztliche Begutachtung in Personalangelegenheiten des öffentlichen Dienstes

1. Allgemeines

1.1 Geltungsbereich

Die nachfolgenden Grundsätze gelten für die ärztliche Untersuchung von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern des öffentlichen Dienstes sowie von Bewerberinnen und Bewerbern für den öffentlichen Dienst und Personen in einem entsprechenden Ausbildungsverhältnis in den Behörden der Landesverwaltung zwecks Ausstellung eines ärztlichen oder amtsärztlichen Zeugnisses. Für die ärztliche Begutachtung von Richterinnen und Richtern gelten die für die Begutachtung von Beamtinnen und Beamten getroffenen Regelungen entsprechend (§ 2 HRiG). Der Polizeivollzugsdienst ist von den Regelungen ausgenommen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des TV Prakt-H gelten ausschließlich Ziffer 4.2 und 5.2.

Soweit Beamtinnen und Beamte, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie Bewerberinnen und Bewerber und Personen in einem entsprechenden Ausbildungsverhältnis der Gemeinden und Gemeindeverbände des Landes Hessen sowie sonstiger, der Aufsicht des Landes unterstehender, Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts (betrifft insbesondere Dienstordnungs-Angestellte der AOK Hessen sowie Schornsteinfegerinnen und Schornsteinfeger) sowie ausnahmsweise Beamtinnen und Beamte der Bundesverwaltung amtsärztlich untersucht werden sollen, wird empfohlen, diese Grundsätze entsprechend anzuwenden.

Zur Verfahrenserleichterung und einheitlichen Handhabung sollen hierzu von den beauftragenden sowie den begutachtenden Dienststellen Vordrucke verwendet werden. Diese werden im **Mitarbeiterportal** (unter: Beruf & Leben, Gesundheit, Dienst- und Berufsfähigkeit) zur Verfügung gestellt. Zudem können die Unterlagen **von den Gesundheitsämtern** im hessischen Sozialnetz unter der Adresse <http://hoegd.sozialnetz.de> abgerufen werden.

1.2 Ärztliche und amtsärztliche Untersuchung

Nach dem Hessischen Beamtengesetz (HBG) reicht häufig ein ärztliches Zeugnis oder Attest aus. Nur in den Fällen des § 36 Abs. 1 Satz 1 2. Halbsatz HBG sowie des § 114 HGB (Justizvoll-

zugsdienstfähigkeit) ist gesetzlich ausdrücklich ein amtsärztliches Gutachten verlangt.

Der Dienstherr kann aber von der zu untersuchenden Person die Vorlage eines amtsärztlichen Gutachtens insbesondere dann verlangen, wenn eine Entscheidung für die zu untersuchende Person oder für den Dienstherrn von weitreichender Bedeutung ist. In diesem Zusammenhang ist für die Arztwahl zu beachten, dass privatärztliche Gutachten einen geringen Beweiswert vor Gericht haben (vergleiche BVerwG, Urteil vom 11. Oktober 2006, 1 D 10.5; juris).

Ein solcher bedeutsamer Fall, in dem eine Amtsärztin oder ein Amtsarzt mit der Erstellung eines amtsärztlichen Gutachtens beauftragt wird, kann insbesondere in den Fällen der Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (vergleiche Ziffer 4) oder der Überprüfung der Dienstfähigkeit vorliegen (vergleiche Ziffer 2.3 und 5). Eine amtsärztliche Untersuchung kann auch angezeigt sein, wenn eine Anfechtung und verwaltungsgerichtliche Überprüfung der Entscheidung zu erwarten ist. Die Entscheidung liegt bei der personalverwaltenden Stelle.

Nach der Verordnung über die Pflichtstunden der Lehrkräfte (Pflichtstundenverordnung) vom 19. Mai 2017 (ABl. S. 191) in der jeweils geltenden Fassung kann von den Lehrkräften sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen für eine Diensterleichterung die Vorlage eines ärztlichen oder amtsärztlichen Zeugnisses gefordert werden (vergleiche Ziffer 6).

2. Sachliche Zuständigkeit für Untersuchungen des Personals der Landesverwaltung

2.1. Allgemeines

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

Nach § 114 Satz 2 HBG sind zur Erstattung der amtsärztlichen Gutachten bei Beamtinnen und Beamten des Justizvollzugsdienstes auch die hierzu von der obersten Dienstbehörde bestimmten Ärztinnen und Ärzte in den Justizvollzugsbehörden sowie die Ärztinnen und Ärzte der Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales (HÄVS) befugt.

Die Landesregierung kann für den Bereich der Landesverwaltung einheitliche Regelungen dazu erlassen, welche Ärztin oder welcher Arzt mit der Durchführung einer ärztlichen Untersuchung beauftragt werden kann, § 39 Abs. 1 Satz 2 HBG (siehe Ziffer 2.3).

Die Vorschriften der Amtshilfe nach den §§ 4 bis 8 des Hessischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (HVwVfG) bleiben unberührt.

Die Regelungen dieses Erlasses gelten auch entsprechend bei Untersuchungen auf Antrag der Beamtin oder des Beamten.

2.2. Einstellungsuntersuchung/Berufung in ein Beamtenverhältnis nach § 10 HBG

Wird im Rahmen der Einstellung sowie der Verbeamtung auf Widerruf, auf Probe und auf Lebenszeit in der Landesverwaltung ein amtsärztliches Gutachten verlangt, sind grundsätzlich die GÄ zuständig. Die Entscheidung, ob eine ärztliche, zum Beispiel durch den arbeitsmedizinischen Dienst, oder eine amtsärztliche Untersuchung erfolgen soll, obliegt der personalverwaltenden Stelle (vergleiche Ziffer 1.2)

2.3. Überprüfung der Dienstfähigkeit

Nach dem Kabinettsbeschluss vom 8. Mai 2001 erfolgt die ärztliche Beurteilung im Rahmen der Überprüfung der Dienstfähigkeit, der begrenzten Dienstfähigkeit und der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern des Landes Hessen seit dem 1. Juni 2001 auf der Grundlage eines Gutachtens des ärztlichen Dienstes in den HÄVS, sofern keine abweichende Regelung besteht. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Amtsärztin oder ein Amtsarzt mit der Begutachtung beauftragt werden.

3. Örtliche Zuständigkeit

Die örtliche Zuständigkeit bei Gutachten zur Überprüfung der Dienstfähigkeit, im Beihilferecht, bei Dienstunfällen sowie bei Überprüfungen nach § 11 der Pflichtstundenverordnung richtet sich nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 HVwVfG, da es um die Ausübung eines Berufes geht. Die Zuständigkeit richtet sich somit nach dem Dienstort.

Bei Untersuchungen im Rahmen von Einstellungen bzw. Berufungen in ein Beamtenverhältnis nach § 10 HBG gilt ebenfalls § 3 Abs. 1 Nr. 2 HVwVfG. Die Zuständigkeit richtet sich hier nach dem künftigen Beschäftigungsort, soweit dieser im Zeitpunkt der Untersuchung bereits bekannt ist. Ansonsten ist nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a HVwVfG das Gesundheitsamt am Ort des gewöhnlichen Aufenthaltes zuständig.

In begründeten Ausnahmefällen kann von den vorgenannten Regelungen zur örtlichen Zuständigkeit abgewichen werden.

4. Einstellungsuntersuchungen/Berufung in ein Beamtenverhältnis nach § 10 HBG

4.1. Beamtinnen und Beamte des Landes Hessen

Rechtsgrundlage sind die §§ 10 und 39 HBG.

Die personalverwaltende Stelle soll eine ärztliche oder amtsärztliche Untersuchung von Einstellungsbewerberinnen und Einstellungsbewerbern erst dann verlangen, wenn eine hinreichende Wahrscheinlichkeit für die Einstellung besteht. Im Fall einer amtsärztlichen Untersuchung beauftragt die zu untersuchende Person das für den künftigen Dienstort zuständige Gesundheitsamt (GA) direkt. Im Falle einer Untersuchung durch einen arbeitsmedizinischen Dienst erfolgt die Beauftragung in der Regel durch die personalverwaltende Stelle.

Das GA soll für die Dokumentation der ärztlichen Untersuchung und Begutachtung die Vordrucke, die unter der Adresse <http://hoegd.sozialnetz.de> zur Verfügung gestellt werden, verwenden:

- Anamnesebogen und Unterrichtung zur Einstellungsuntersuchung
- Befundbogen Einstellungsuntersuchung
- Erklärung zur Schweigepflichtentbindung behandelnder (dritter) Ärzte

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

Im Fall einer amtsärztlichen Begutachtung verbleiben der Anamnese- und der Befundbogen sowie das gesamte Gutachten bei der begutachtenden Behörde, lediglich das Gesundheitszeugnis wird der anfragenden Stelle übersandt. Das Gesundheitszeugnis hat nach § 39 Abs. 2 Satz 1 HBG die tragenden Feststellungen und Gründe des Untersuchungsergebnisses zu enthalten, soweit deren Kenntnis unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit für die zu treffende Entscheidung erforderlich ist. Eine Be-

amtenbewerberin oder ein Beamtenbewerber ist gesundheitlich nicht geeignet, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Eintritt einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist (BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013, 2 C 12/11; juris). Die gesundheitliche Eignung fehlt auch, wenn die untersuchte Person mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze über Jahre hinweg regelmäßig krankheitsbedingt ausfallen und deshalb eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweisen wird (BVerwG, Urteil vom 30. Oktober 2013, 2 C 16/12, juris). Die Prüfung einer anderweitigen Verwendung entfällt nur, wenn die Erkrankung der Beamtin oder des Beamten von solcher Art und Schwere ist, dass diese für sämtliche Dienstposten der betreffenden oder einer anderen Laufbahn, in die sie oder er wechseln könnte, ersichtlich gesundheitlich ungeeignet ist (BVerwG, Urteil vom 30. Oktober 2013, 2 C 16/12, juris).

Vor der Einholung von Auskünften bei einer dritten behandelnden Person (Ärztin/Arzt oder Therapeutin/Therapeuten), die die zu untersuchende Person behandelt hat, muss die zu untersuchende Person die Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht erklären.

Verweigert die zu untersuchende Person

- die Erklärung zur Schweigepflichtsentbindung behandelnder (dritter) Ärzte und/oder
- die Durchführung der erforderlichen Untersuchung und Begutachtung und/oder
- die Durchführung einer für erforderlich gehaltenen fachgebietsärztlichen Zusatzuntersuchung,

wird die anfordernde Dienststelle hierüber umgehend unterrichtet und der Auftrag mit einem entsprechenden Vermerk, gegebenenfalls unter Bekanntgabe einer Teilbeurteilung, zurückgeschickt.

Die Mitteilungen sind in einem gesonderten und verschlossenen Umschlag an die personalverwaltende Stelle zu übersenden (§ 39 Abs. 2 Satz 2 HBG). Der untersuchten Person oder einer zu ihrer Vertretung befugten Person ist zeitgleich eine Kopie hiervon zu übermitteln (§ 39 Abs. 3 Satz 2 HBG).

4.2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des TV Prakt-H

Vor der Einstellung ist der Arbeitgeber berechtigt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Hessen zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind (vergleiche insbesondere § 3 Abs. 5 Satz 1 TV-H, § 41 Nr. 3 Abs. 9 Satz 1 TV-H, § 42 Nr. 2 zu § 3 Abs. 5 Satz 1 TV-H, § 43 Nr. 2 zu § 3 Abs. 5 Satz 1 TV-H). Auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Gemeinden und Gemeindeverbände des Landes Hessen kann der Arbeitgeber – auch ohne eine eigenständige tarifliche Vorschrift – die Durchführung einer Einstellungsuntersuchung verlangen, da eine begründete Veranlassung nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TVöD auch anlässlich der Einstellung bestehen kann.

Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des TV Prakt-H haben auf Verlangen vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung je nach Tarifvorschrift durch Zeugnis einer Amts- oder Betriebsärztin oder eines -arztes nachzuweisen (vergleiche insbesondere § 4 Abs. 1 Satz 1 TVA-H BBiG, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVA-H Pflege, § 4 Abs. 1 Satz 1 TV Prakt-H, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVAöD).

Soweit sich die Betriebsparteien (Arbeitgeber und Personalvertretung) nicht auf eine andere Ärztin oder einen anderen Arzt geeinigt haben, kann es sich bei der beauftragten Ärztin oder dem Arzt auch um eine Amtsärztin oder einen Amtsarzt oder eine Betriebsärztin oder einen Betriebsarzt handeln. Fallen dabei Gebühren an, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des TV Prakt-H einen Anspruch auf Erstattung durch den Arbeitgeber/Ausbildenden (vergleiche insbesondere § 3 Abs. 5 Satz 3 TV-H, § 41 Nr. 3 Abs. 9 Satz 3 TV-H, § 42 Nr. 2 zu § 3 Abs. 5 Satz 3 TV-H, § 43 Nr. 2 zu § 3 Abs. 5 Satz 3 TV-H, § 3 Abs. 4 Satz 3 TVöD, § 4 Abs. 3 Satz 3 TVA-H BBiG, § 4 Abs. 2 Satz 3 TVA-H Pflege, § 4 Abs. 1 Satz 3 TV Prakt-H, § 4 Abs. 2 Satz 3 TVAöD).

4.3. Schwerbehinderte Menschen

Bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen ist insbesondere Abschnitt II – Einstellung – Ziffer 2 sowie die entsprechende Anlage (Merkblatt) des gemeinsamen Rundschreibens des Ministeriums des Innern und für Sport (Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landes-

verwaltung – Teilhaberichtlinie –) vom 6. Dezember 2018 (StAnz. S. 1532) zu beachten.

Danach ist sicherzustellen, dass die personalverwaltende Stelle die untersuchende Ärztin oder den untersuchenden Arzt darauf hinweist, dass von schwerbehinderten Menschen bei der Einstellung nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden darf. Die personalverwaltende Stelle hat alle Umstände mitzuteilen, die für die medizinische Beurteilung von Bedeutung sind. Dazu gehören bei der amtsärztlichen Einstellungsuntersuchung schwerbehinderter Menschen genaue und detaillierte Angaben über die Aufgaben, die die Bewerberin oder der Bewerber erfüllen soll. Der untersuchenden Ärztin oder dem untersuchenden Arzt ist anlässlich jeder Einstellungsuntersuchung einer schwerbehinderten Bewerberin oder eines schwerbehinderten Bewerbers von der personalverwaltenden Stelle das in der Teilhaberichtlinie als Anlage abgedruckte Merkblatt zu übermitteln.

Es entspricht dem Sinn des § 12 der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO), dass bei der Einstellung großzügig verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht genommen wird. Die körperliche Eignung ist im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend anzusehen, wenn die schwerbehinderten Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichem Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Menschen mindestens fünf Jahre dienstfähig bleiben.

5. Untersuchung im Rahmen der Überprüfung der Dienstfähigkeit und der begrenzten Dienstfähigkeit sowie der Erwerbsminderung

5.1. Beamtinnen und Beamte

Rechtsgrundlagen sind die §§ 26 ff. des Beamtenstatusgesetzes und die §§ 36 bis 39 HBG. Danach ist die Beamtin oder der Beamte bei Vorliegen begründeter Anhaltspunkte für die Dienstunfähigkeit oder die begrenzte Dienstfähigkeit verpflichtet, sich ärztlich untersuchen zu lassen.

Eine Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG bedarf der Feststellung einer dauernden Dienstunfähigkeit. Die Untersuchung nach §§ 36 bis 39 HBG stellt dabei auf – auf tatsächliche Feststellungen gestützte – begründete Zweifel an einer dauernden Dienstfähigkeit bzw. auf eine andauernde Dienstunfähigkeit ab.

Eine nur vorübergehende Dienstunfähigkeit im Sinne des § 68 Abs. 1 Satz 1 HBG liegt dagegen bei kurzzeitigen bzw. vorübergehenden Erkrankungen vor. Aber auch langwierigere Erkrankungen mit längeren oder häufigeren Fehlzeiten fallen zunächst darunter. Je nach Einzelfall (zum Beispiel Verdacht eines unberechtigten Fernbleibens vom Dienst) können diese entweder Anlass nur zur Klärung des Gesundheitszustandes oder aber bei Zweifeln an der Dienstfähigkeit an sich Anlass zu einer Untersuchung nach §§ 36 bis 39 HBG sein.

Hier eröffnet § 68 Abs. 1 Satz 3 HBG zunächst die Möglichkeit, die auf Krankheit beruhende Unfähigkeit zur Erfüllung der Dienstpflichten auf Verlangen von der Beamtin oder dem Beamten nachweisen zu lassen. Dies kann auch bereits ab dem ersten Krankheitsstag verlangt werden, ebenso wie die Vorlage einer fach- oder amtsärztlichen Bescheinigung.

Zuständig für die ärztliche Begutachtung im Rahmen der Überprüfung der Dienstfähigkeit, der begrenzten Dienstfähigkeit und der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit von Landesbeamtinnen und -beamten sind die HÄVS.

In begründeten Einzelfällen kann auch das Gesundheitsamt mit der Begutachtung bei Landesbeamtinnen und -beamten beauftragt werden. In einem solchen Fall soll für die Beauftragung, die Dokumentation der ärztlichen Untersuchung und Begutachtung sowie die Ausstellung des Gesundheitszeugnisses die Vordrucke, die im [Mitarbeiterportal](#) zur Verfügung gestellt werden, verwendet werden. Unberührt bleibt die Zuständigkeit der Gesundheitsämter für die Untersuchung im Rahmen der Dienstfähigkeit von Kommunal- und Bundesbeamtinnen und -beamten.

Vor Erteilung eines Untersuchungsauftrages prüft die personalverwaltende Dienststelle, ob die nach der jeweiligen Dienstvereinbarung, nach § 167 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) oder nach Ziffer 5.3 vorangestellten Verfahren im Rahmen der Prävention ausreichend beachtet wurden. Die Durchführung eines solchen Verfahrens ist keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Versetzung in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit, kann aber mittelbare Folgen für das Zuruhegesetzungsverfahren haben (BVerwG, Urteil vom 5. Juni 2014, 2 C 22/13, juris).

Ebenfalls vor Erteilung des Auftrags zur Begutachtung hat die Dienststelle eine vollständig begründete Untersuchungsaufforderung an die Beamtin oder den Beamten zu richten (BVerwG, Urteil vom 30. Mai 2013, 2 C 68/11, juris). Dabei darf nicht pauschal auf § 26 Abs. 1 BeamStG Bezug genommen werden. Die personalverwaltende Stelle muss sich vielmehr mit den von der Rechtsprechung entwickelten unterschiedlichen Anforderungen an eine Untersuchungsanordnung und deren konkrete Ausgestaltung – je nachdem, ob sich die Untersuchungsanordnung auf § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG oder auf § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG stützt – auseinandersetzen (BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5/18 –, juris).

Dies bedeutet insbesondere Folgendes:

- In der Untersuchungsaufforderung hat die personalverwaltende Dienststelle die tatsächlichen Umstände, auf die die Zweifel an der Dienstfähigkeit gestützt werden, als Untersuchungsanlass anzugeben. Bei einer auf die gesetzliche Vermutungsregelung des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG, § 36 Abs. 1 und 2 HBG gestützten Untersuchungsanordnung ist der Begründungspflicht hinreichend Rechnung getragen, wenn zur Begründung auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten des gesetzlich geregelten Umfangs verwiesen wird (Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 11. August 2020 – 1 B 1846/20 – juris). Ansonsten muss die Aufforderung ausreichend anderweitig begründet werden.
- Weiterhin muss die Aufforderung Angaben zu Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung enthalten (BVerwG, Urteil vom 30. Mai 2013 – 2 C 68/11, BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5/18 – juris). Hierbei kann § 4 der Gemeinsamen Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) e.V. herangezogen werden. Ein bloßer Verweis auf § 4 BAR oder eine textliche Wiederholung genügen allerdings nicht. Von der Beamtin oder dem Beamten vorgelegte ärztliche Bescheinigungen (Atteste, Krankenschreibungen/Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen etc.) muss die personalverwaltende Dienststelle auswerten, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte für eine nähere Eingrenzung von Art und Umfang der Untersuchung bieten.

Nur, wenn den von der Beamtin oder dem Beamten vorgelegten ärztlichen Bescheinigungen kein Grund der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu entnehmen und der Behörde ein solcher Grund auch nicht anderweitig bekannt geworden ist, bedarf es keiner näheren Eingrenzung von Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung (vergleiche hierzu auch BVerwG, Beschluss vom 16. Mai 2018 – 2 VR 3/18 –, juris; VG Kassel, Beschluss vom 22. Dezember 2021 – 1 L 1690/21.KS – juris, VGH Kassel, Beschluss vom 19. April 2022 – 1 B 34/22, n. V.).

Die personalverwaltende Stelle fordert die Beamtin bzw. den Beamten auf, sich untersuchen zu lassen (§ 36 Abs. 1 Satz 1 HBG). Der Untersuchungsaufforderung an die zu begutachtende Beamtin oder den zu begutachtenden Beamten sind jeweils ein Blankoformular „Anamnesebogen zur Überprüfung der Dienstfähigkeit“ und „Erklärung zur Schweigepflichtentbindung für ärztliche und therapeutische Behandlerinnen und Behandler“ beizulegen, verbunden mit der Bitte oder der Anweisung des Dienstherrn, beide Formulare ausgefüllt dem ärztlichen Dienst des zuständigen Hessischen Amtes für Versorgung und Soziales (HAVS) sowie Kopien bereits vorhandener Befunde vorab zuzuschicken. Eine Anweisung ist nur möglich, wenn sie notwendig ist, um die Frage nach der Dienstfähigkeit abschließend zu beantworten (Vergleiche Hessischer Gerichtshof, Beschluss vom 15. März 2021 – 1 A 2521/18.) Das Formular „Unterrichtung nach § 39 Abs. 3 HBG“ ist der Untersuchungsaufforderung beizulegen und von der Beamtin oder dem Beamten zum Termin der ärztlichen Begutachtung mitzubringen.

Die personalverwaltende Dienststelle übersendet dem zuständigen HAVS den Auftrag zur Begutachtung. Damit die begutachtende Ärztin oder der begutachtende Arzt prüfen kann, welche tragenden Feststellungen und Gründe im Gesundheitszeugnis tatsächlich erforderlich sind, bedarf es möglichst umfassender Angaben bei der Beauftragung durch die personalverwaltenden Stellen. Wichtige Unterlagen (zum Beispiel Atteste, Stellungnahmen von Vorgesetzten) sind beizufügen.

Die Mitteilung des Untersuchungsauftrages an das zuständige HAVS ist als vertrauliche Personalsache zu kennzeichnen und in einem verschlossenen Umschlag zu übersenden (§ 39 Abs. 2 Satz 2 HBG).

Die personalverwaltende Dienststelle lädt nach Rücksprache mit dem zuständigen HAVS die Beamtin oder den Beamten förmlich zu einem Untersuchungstermin ein.

Zu Beginn der Untersuchung ist die Beamtin oder der Beamte auf deren Zweck und die Mitteilungspflicht hinzuweisen, § 39

Abs. 3 HBG. Die Unterrichtung erfolgt im persönlichen Gespräch zwischen der begutachtenden Ärztin oder dem begutachtenden Arzt mit der Beamtin oder dem Beamten und ist auf dem Unterrichtungsbogen durch die Unterschrift der Beamtin oder des Beamten zu dokumentieren. Im Einzelfall ist mit der Beamtin oder dem Beamten zu klären, ob eine Einsichtnahme in die Befunde der Schwerbehindertenakte erlaubt wird und eine gegebenenfalls erfolgte Zustimmung anhand des entsprechenden Formulars zu dokumentieren.

Der Anamnese- und der Befundbogen sowie das gesamte Gutachten verbleiben bei der begutachtenden Behörde, lediglich das Gesundheitszeugnis wird der personalverwaltenden Stelle übersandt. Das Gesundheitszeugnis hat nach § 39 Abs. 2 Satz 1 HBG die tragenden Feststellungen und Gründe des Untersuchungsergebnisses zu enthalten, soweit deren Kenntnis unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit für die zu treffende Entscheidung erforderlich ist. Eine ausreichend begründete ärztliche Äußerung ist für die beamtenrechtliche Entscheidung unerlässlich. Die Darstellung der Ergebnisse muss schlüssig und für die personalverwaltende Stelle aus sich heraus verständlich sein. Auf den im Auftrag bezeichneten Untersuchungszweck und die im Einzelfall dargelegten weiteren besonderen Anforderungen ist einzugehen. Die Ärztin oder der Arzt ist insoweit von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden. Der datenschutzrechtliche Grundsatz der Erforderlichkeit wird gewahrt. Das Zeugnis soll personalverwaltenden Stelle die Entscheidung darüber ermöglichen, ob der Beamte zur Erfüllung seiner Dienstaufgaben fähig ist. Es soll die notwendigen Feststellungen zum Sachverhalt, das heißt die in Bezug auf die Beamtin oder den Beamten erhobenen Befunde sowie die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit der Beamtin oder des Beamten, sein abstrakt-funktionelles Amt weiter auszuüben, enthalten (vergleiche BVerwG, Beschluss vom 13. März 2014, 2 B 49/12; juris). Es muss zudem die für die Meinungsbildung der begutachtenden Ärztin oder des begutachtenden Arztes wesentlichen Entscheidungsgrundlagen erkennen lassen. Die Weitergabe von Einzelergebnissen der Anamnese, der Untersuchung sowie von ergänzenden Befunden und ausnahmsweise der Diagnosen ist zulässig, soweit deren Kenntnis zur Entscheidung für die personalverwaltende Stelle erforderlich ist. In jedem Einzelfall ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Sofern ein entgegenstehendes privatärztliches Gutachten vorhanden ist, hat sich das Gesundheitszeugnis mit der evtl. anderslautenden ärztlichen Expertise auseinanderzusetzen und die Gründe darzulegen, weshalb davon abgewichen wird.

Im Rahmen der Begutachtung beurteilen die HÄVS auch, ob die Dienstunfähigkeit ursächliche Folge eines bereits anerkannten (siehe Ziffer 8) Dienstunfalls ist.

Eine Untersuchungsaufforderung kann sich – wenn erforderlich – auf mehrere Termine und thematisch verschiedene (fach-) ärztliche Untersuchungen erstrecken. Sie kann insbesondere (vorsorglich) beinhalten, dass sich die Beamtin oder der Beamte gegebenenfalls einer von der beauftragten (Amts-) Ärztin oder dem beauftragten (Amts-) Arzt für erforderlich gehaltenen Zusatzbegutachtung zu unterziehen hat (BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019, 2 VR 5/18; juris).

Sollte es erforderlich sein, dass weitere Untersuchungen durchzuführen und Gutachten einzuholen sind, teilt dies die begutachtende Ärztin oder der begutachtende Arzt der personalverwaltenden Dienststelle mit. Die Entscheidung hierüber trifft die personalverwaltende Dienststelle.

Verweigert die zu untersuchende Person

- die Durchführung der erforderlichen Untersuchung und Begutachtung und/oder
- die Durchführung einer für erforderlich gehaltenen fachgebietsärztlichen Zusatzuntersuchung,

wird die anfordernde Dienststelle hierüber umgehend unterrichtet und der Auftrag mit einem entsprechenden Vermerk gegebenenfalls unter Bekanntgabe einer Teilbeurteilung zurückgeschickt. Verweigerte die zu untersuchende Person die Erklärung zur Schweigepflichtentbindung für ärztliche und therapeutische Behandlungen und Behandler abzugeben, wird dies der personalverwaltenden Dienststelle mitgeteilt. Soweit die Untersuchung durchgeführt wurde, ist der Hinweis der untersuchten Person, sie stimme der Weitergabe des Gesundheitszeugnisses nicht zu, unbeachtlich. Der Verweigerung steht die Mitwirkungspflicht der zu untersuchenden Person (in Form der Duldung der Weitergabe) wie die fortbestehende Gutachtens- und Berichtspflicht der mit der Untersuchung beauftragten Ärztin oder des beauftragten Arztes entgegen.

Die Mitteilungen sind in einem gesonderten und verschlossenen Umschlag an die personalverwaltende Stelle zu übersenden (§ 39

Abs. 2 Satz 2 HBG). Der untersuchten Person oder einer zu ihrer Vertretung befugten Person ist zeitgleich eine Kopie hiervon zu übermitteln (§ 39 Abs. 3 Satz 2 HBG).

Die Entscheidung über die Dienstfähigkeit trifft die personalverwaltende Dienststelle bzw. für Richterinnen und Richter das Hessische Dienstgericht für Richter auf der Grundlage der ärztlichen Begutachtung und nicht die begutachtende Ärztin oder der begutachtende Arzt. Das Gesundheitszeugnis selbst stellt keine beamtenrechtliche Entscheidung dar, sondern lediglich eine Entscheidungshilfe, die nachvollziehbar sein muss.

Für die Beauftragung, die Dokumentation der ärztlichen Untersuchung und Begutachtung sowie die Ausstellung des Gesundheitszeugnisses sollen die Vordrucke, die im **Mitarbeiterportal** zur Verfügung gestellt werden, verwendet werden, insbesondere:

Von den personalverwaltenden Stellen:

- Untersuchungsauftrag
- Erklärung zur Schweigepflichtentbindung für ärztliche und therapeutische Behandlerinnen und Behandler
- Anamnesebogen zur Überprüfung der Dienstfähigkeit
- Unterrichtungsbogen

Von der begutachtenden Ärztin oder dem Arzt:

- Befundbogen zur Überprüfung der Dienstfähigkeit
- Einverständniserklärung zur Einsicht in die Schwerbehindertenakte
- Gesundheitszeugnis zur Überprüfung der Dienstfähigkeit („basic“ oder für Lehrkräfte)
- Unterrichtungsbogen

Für den Bereich der Justiz und des Justizvollzugsdienstes sind die gesonderten Formulare zu beachten.

5.2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des TV Prakt-H

Bei begründeter Veranlassung ist der Arbeitgeber/Ausbildende berechtigt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Auszubildende oder Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des TV Prakt-H des Landes Hessen sowie der Gemeinden und Gemeindeverbände zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit bzw. der nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen oder der erforderlichen praktischen Tätigkeit in der Lage sind (vergleiche insbesondere § 3 Abs. 5 Satz 1 TV-H, § 41 Nr. 3 Abs. 9 Satz 1 TV-H, § 42 Nr. 2 zu § 3 Abs. 5 Satz 1 TV-H, § 43 Nr. 2 zu § 3 Abs. 5 Satz 1 TV-H, § 3 Abs. 4 Satz 1 TVöD, § 4 Abs. 2 Satz 1 TVA-H BBiG, § 4 Abs. 2 Satz 1 TVA-H Pflege, § 4 Abs. 1 Satz 1 TV Prakt-H, § 4 Abs. 2 Satz 1 TVAöD). Außerdem sind insbesondere Ärztinnen und Ärzte an Kliniken und Universitätskliniken sowie Beschäftigte im Krankenpflagedienst des Justizvollzugs und Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Bereichen beschäftigt sind, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen (vergleiche insbesondere § 41 Nr. 3 Abs. 9 Satz 6, § 42 Nr. 2 zu § 3 Abs. 5 Satz 6, § 43 Nr. 2 zu § 3 Abs. 5 Satz 6 TV-H, § 4 Abs. 3 Satz 1 TVA-H BBiG, § 4 Abs. 3 Satz 1 TVA-H Pflege, § 4 Abs. 3 TVAöD).

Soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin oder einen anderen Arzt geeinigt haben, kann es sich bei der beauftragten Ärztin oder dem beauftragten Arzt je nach Tarifvorschrift um eine Amts- oder Betriebsärztin oder einen Amts- oder Betriebsarzt handeln.

5.3. Schwerbehinderte Menschen

Bei schwerbehinderten Menschen ist insbesondere Abschnitt VIII. – Beendigung von Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen – des gemeinsamen Rundschreibens des Ministeriums des Innern und für Sport (Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinie –) vom 6. Dezember 2018 (StAnz. S. 1532) zu beachten.

Das ärztliche Gesundheitszeugnis über eine schwerbehinderte Beamtin bzw. einen schwerbehinderten Beamten hat, wenn Dienstunfähigkeit festgestellt und die Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung verneint wird, zu enthalten, dass

- a) die Beamtin/der Beamte auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht fähig ist, ihre bzw. seine Dienstpflichten zu erfüllen und
- b) die Aussagen des Gesundheitszeugnisses zur anderweitigen Verwendung unter besonderer Berücksichtigung der Schwerbehinderung und der Grundsätze des § 167 SGB IX getroffen wurden.

5.4. Vollzugsdienstfähigkeit

Die in Nr. 5.1. getroffenen Regelungen gelten für die Untersuchungen der Beamtinnen und Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes, Werkdienstes und Krankenpflegedienstes auf Dienstfähigkeit nach § 114 HBG entsprechend. Es sind hierfür die für die Untersuchung der Vollzugsdienstfähigkeit gesondert entwickelten Vordrucke zu verwenden, die im Mitarbeiterportal abgerufen werden können.

6. Untersuchungen von Lehrkräften und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Rahmen der Pflichtstundenverordnung

6.1. Nachteilsausgleich für schwerbehinderte Beschäftigten nach § 10 der Pflichtstundenverordnung

Im Rahmen des Nachteilsausgleichs für schwerbehinderte Beschäftigte nach § 10 der Pflichtstundenverordnung ist vor einer Entscheidung über eine in besonderen Fällen mögliche zusätzliche Anrechnung auf die wöchentliche Pflichtstundenzahl ein amtsärztliches Gutachten einzuholen (§ 10 Abs. 2 Satz 4 und Abs. 4 Satz 4 der Pflichtstundenverordnung).

6.2. Untersuchung bei Pflichtstundenermäßigung nach § 11 der Pflichtstundenverordnung

Nach § 11 der Pflichtstundenverordnung in der jeweils geltenden Fassung kann den dort genannten Personen zur Wiederherstellung der Gesundheit auf Antrag vorübergehend eine Pflichtstundenermäßigung bewilligt werden, wenn die Notwendigkeit dieser Dienst erleichterung durch Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses nachgewiesen wird.

Sofern es für die Entscheidung erforderlich ist, kann der Dienstvorgesetzte ein vom ärztlichen Dienst der HÄVS erstelltes Zeugnis verlangen. Das den Auftrag gebende Staatliche Schulamt teilt im Untersuchungsauftrag dem begutachtenden HÄVS die derzeit unter Berücksichtigung der Ermäßigung nach §§ 9 und 10 der Pflichtstundenverordnung von der Lehrkraft bzw. der Sozialpädagogin oder des Sozialpädagogen zu erbringende Pflichtstundenzahl mit. Der Verfahrensablauf entspricht im Wesentlichen dem der Untersuchung im Rahmen der Überprüfung der Dienstfähigkeit und der begrenzten Dienstfähigkeit (siehe Ziffer 5.1).

In begründeten Einzelfällen kann auf Verlangen des Dienstvorgesetzten der Nachweis auch durch ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis erbracht werden.

6.3. Verfahren

Das nähere Verfahren nach §§ 9 und 10 der Pflichtstundenverordnung regelt das Hessische Kultusministerium.

7. Gutachten in Beihilfeangelegenheiten

Die Erstellung von amtsärztlichen Gutachten im Rahmen der Prüfung der Notwendigkeit und Angemessenheit von Aufwendungen des § 5 Abs. 1 Satz 1 und 2 der Hessischen Beihilfenverordnung – HBeihVO ist grundsätzlich eine Dienstaufgabe der GÄ. Die Kosten trägt die personalverwaltende Stelle, die Erstattung für das Land Hessen erfolgt über die Zentrale Beihilfestelle beim Regierungspräsidium Kassel. Die GÄ sind auch zuständig für Begutachtungen im Rahmen der Entscheidungen über die Anerkennung von Rehabilitationsbehandlungen, Heilkuren und außerhalb der Bundesrepublik Deutschland entstandenen Aufwendungen (§§ 7, 8 und 14 HBeihVO). Auf Veranlassung beihilfeberechtigter Personen durchgeführte amtsärztliche Gutachten sind diesen unmittelbar in Rechnung zu stellen.

8. Dienstunfälle

Sofern sie durch die für die Dienstunfallfürsorge zuständige Dienststelle damit beauftragt werden, erstellen die GÄ im Rahmen der Unfallfürsorge nach den §§ 35 ff. des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes (HBeamtVG) in Verbindung mit der Hessischen Heilverfahrensverordnung (HHeilvFV) die Gutachten:

- zur Feststellung des ursächlichen Zusammenhangs zwischen Unfallereignis und den erlittenen Verletzungen,
- bei Zweifel über die Notwendigkeit einer Maßnahme (Heilbehandlung),
- zu Notwendigkeit, Ort, Zeit und Dauer eines Aufenthaltes in einem Kurkrankenhaus, in einem Sanatorium oder für eine Heilkur,

- zur Feststellung und Nachuntersuchung des Grades der Schädigungsfolgen (Unfallausgleich),
- zur Frage der notwendigen Pflege,
- zur Feststellung des ursächlichen Zusammenhangs zwischen der dienstlichen Verrichtung und der als Berufskrankheit geltend gemachten Erkrankung.

Die GÄ können bei Bedarf externe fachärztliche Gutachten einholen.

9. Kostenerstattung

9.1. Kosten bei den GÄ

Die Erhebung von Gebühren und Auslagen richtet sich grundsätzlich nach dem Hessischen Verwaltungskostengesetz (HVwKostG) in Verbindung mit der Verwaltungskostenordnung für den Geschäftsbereich des HMSI in der jeweils aktuellen Fassung.

Für eine amtsärztliche Untersuchung von Bundesbeamtinnen und -beamten besteht zugunsten der Bundesrepublik Deutschland Kostenfreiheit nach § 7 Abs. 11 und § 8 Abs. 1 HVwKostG (VGH Kassel, 5. September 2013, 5 A 254/13, juris).

Dies gilt auch für Untersuchungen von Beamten des Landes und anderer Bundesländer, § 8 Abs. 1 Nr. 1 und 2 HVwKostG.

Nach § 19 Satz 2 HGöGD findet § 7 Abs. 1 Nr. 11 HVwKostG (sachliche Kostenfreiheit) aber dann keine Anwendung, wenn auf Antrag oder im Interesse von Beschäftigten des Landes Hessen amtsärztliche Zeugnisse oder Gutachten erstellt oder amtsärztliche Untersuchungen durchgeführt werden. Dies gilt insbesondere für amtsärztliche Begutachtungen im Rahmen von Anträgen auf Reduzierung des Stundendeputats für Lehrkräfte nach § 10 der Pflichtstundenverordnung (Nachteilsausgleich für schwerbehinderte Beschäftigte) und für Untersuchungen zur Einstellung.

Den Auftrag zur Untersuchung hat in diesen Fällen die zu untersuchende Person zu erteilen; die Abrechnung erfolgt gegenüber dieser, § 11 HVwKostG.

Untersuchungen im Rahmen der Verbeamtung auf Lebenszeit stehen vorrangig im Interesse des Dienstherrn und unterfallen damit nicht § 19 Satz 2 HGöGD. Dies gilt auch für Untersuchungen in den Fällen der Verbeamtung aus dem Angestelltenverhältnis beim selben Dienstherrn sowie in den Fällen der direkten Verbeamtung auf Probe (zum Beispiel Einstellung von Trainee-Juristen). Unabhängig davon, wer in diesen Fällen den Untersuchungsauftrag erteilt, besteht Gebührenfreiheit nach § 7 Abs. 11 HVwKostG.

Die Kosten der dienstunfallbedingten Gutachten trägt die den Auftrag gebende Dienststelle.

Für kassenärztliche Zusatzuntersuchungen gilt § 75 Abs. 3 Satz 3 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V).

9.2. Kosten bei den HÄVS

Bei Begutachtungen, die nach den vorangegangenen Ziffern bei den HÄVS durchzuführen sind, trägt die jeweilige personalverwaltende Stelle die Kosten. Die Kostenerstattung erfolgt über die „zwischenbehördliche Leistungsverrechnung“.

10. Aufbewahrungsfristen

Ärztliche Aufzeichnungen sind für die Dauer von zehn Jahren nach Abschluss der Untersuchung bzw. in Verfahren nach Ziffer 5 für die Dauer von fünf Jahren nach Erreichen der Regelaltersgrenze aufzubewahren, soweit nicht nach gesetzlichen Vorschriften längere Aufbewahrungsfristen bestehen.

11. Schlussbestimmung

Der Erlass zur Ärztlichen Begutachtung in Personalangelegenheiten des öffentlichen Dienstes vom 15. September 2015 (StAnz. S. 953), zuletzt verlängert mit Erlass vom 23. November 2020 (StAnz. S. 1219, 1354), wird mit Inkrafttreten des Erlasses aufgehoben.

Der Erlass tritt am Tag seiner Veröffentlichung in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2029 außer Kraft.

Wiesbaden, den 31. Oktober 2022

**Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration**
VTB 18a7000-0003/2008/001
– Gült.-Verz. 3200 –

StAnz. 47/2022 S. 1293