

## Begutachtungsanleitung

### Arbeitsunfähigkeit (AU)

Stand 12. Dezember 2011

Soweit im Text Substantive verwendet werden, für die männliche und weibliche Wortformen existieren, sind je nach inhaltlichem Zusammenhang beide Formen gemeint, auch wenn aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit lediglich die männliche Form Anwendung findet.

Die Begutachtungsanleitung wurde vom GKV-Spitzenverband (Spitzenverband Bund der Krankenkassen) am 12. Dezember 2011 als Richtlinie nach § 282 Abs. 2 Satz 3 SGB V erlassen.

## Herausgeber

Medizinischer Dienst  
des Spitzenverbandes Bund  
der Krankenkassen e.V. (MDS)]  
Theodor-Althoff-Straße 47  
D-45133 Essen  
Telefon: 0201 8327-0  
Telefax: 0201 8327-100  
E-Mail: [office@mds-ev.de](mailto:office@mds-ev.de)  
Internet: <http://www.mds-ev.org>

## Vorwort

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Betrieben gehen tendenziell seit Jahren zurück. Dies wird vor allem als Folge einer veränderten Beschäftigtenstruktur und einer verbesserten Gesundheitsvorsorge in den Betrieben angesehen. Dieser positiven Entwicklung stehen aber auch problematische Entwicklungen gegenüber. So ist eine deutliche Zunahme psychischer Erkrankungen als Ursache für häufig längere Arbeitsunfähigkeitszeiten zu beobachten. Außerdem wird erwartet, dass der durch die demographische Entwicklung verursachte Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten auch Auswirkungen auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten haben wird. Vor diesem Hintergrund kommt der Begutachtung von Arbeitsunfähigkeit nach wie vor ein hoher Stellenwert zu. In jedem Einzelfall müssen rechtliche, berufliche und medizinische Fakten erfasst und im Zusammenhang bewertet werden. Das Ergebnis der sozialmedizinischen Beurteilung ist von großer praktischer Bedeutung für den Versicherten, den Vertragsarzt, den Arbeitgeber und die Krankenkasse, da es unmittelbare medizinische, persönliche oder wirtschaftliche Folgen haben kann. Dadurch wird die Begutachtung von Arbeitsunfähigkeit zu einem komplexen Geschehen.

Arbeitsunfähigkeit wird nicht nur durch medizinische, sondern auch durch gesamtgesellschaftliche Faktoren beeinflusst. Lange Arbeitsunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit zählen zu den wichtigsten sozioökonomischen Folgen von Krankheit und Behinderung. Durch krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit kann es zu erheblichen Arbeitsausfällen (indirekte Kosten) in der Wirtschaft kommen, die teilweise die direkt gemessenen Kosten weit übertreffen können.

Bei Versicherten mit häufiger oder langandauernder Arbeitsunfähigkeit entwickelt sich oft eine Eigendynamik im Sinne eines vielschichtigen psychosozialen Prozesses. Häufigkeit und Dauer der Arbeitsunfähigkeit hängen dann nicht nur von einer krankheitsbedingten Leistungsminderung bezogen auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes ab. Charakteristisch ist auch eine erschwerte Beeinflussbarkeit des Gesundheitszustandes durch die therapeutischen Bemühungen. Hier gilt es, rechtzeitig wirksame Maßnahmen zur Vermeidung von wiederkehrender oder Langzeitarbeitsunfähigkeit einzuleiten, um die Teilhabe am Arbeitsleben nachhaltig sicherzustellen.

Die Vermeidung längerer Arbeitsunfähigkeit trägt dazu bei, die Beschäftigungsfähigkeit und ein selbstbestimmtes Dasein zu sichern, in dem der Lebensunterhalt durch Ausübung einer Erwerbstätigkeit eigenständig erwirtschaftet werden kann. Wiederkehrende Arbeitsunfähigkeit und Langzeitarbeitsunfähigkeit zu vermeiden und die Teilhabe am Arbeitsleben zu erhalten sind auch deshalb Ziele der Sozialleistungsträger, weil die Kosten für ärztliche Behandlung, Arzneimittel, Heilmittel sowie weitere Leistungen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit mit der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ansteigen. Daher dient die Begutachtung durch den MDK auch dazu, wirksame Maßnahmen zur Vermeidung von wiederkehrender Arbeitsunfähigkeit oder Langzeitarbeitsunfähigkeit gezielt zum richtigen Zeitpunkt einzuleiten, um mit zunehmender Arbeitsunfähigkeitsdauer eine Beeinträchtigung der Teilhabe am Arbeits- / Erwerbsleben sowie soziale und psychosoziale Probleme zu vermeiden, die sich ansonsten verstärken bzw. sich verselbständigen.

Die Gutachter stehen insofern vor besonderen Herausforderungen: im Rahmen der Arbeitsunfähigkeits-Begutachtung ist der MDK-Arzt einerseits sozialmedizinischer Berater des Versicherten, insbesondere im Hinblick auf medizinische und rehabilitative Maßnahmen; andererseits ist er der Solidargemeinschaft verpflichtet und hat die Gebote der Notwendigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit zu beachten.

Die gutachtliche Stellungnahme des MDK hat den Sinn, die therapeutischen Bemühungen der behandelnden Ärzte zu unterstützen, mit dem Ziel, die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu erreichen und eine dauerhafte Ausgliederung aus dem Erwerbsleben zu verhindern.

Die Begutachtungsanleitung dient der Sicherstellung der einheitlichen Begutachtung und ermöglicht dem MDK-Gutachter, Beratungen und Begutachtungen zur Arbeitsunfähigkeit fach- und sachgerecht zu erledigen. Außerdem werden den Mitarbeitern der Krankenkassen Hinweise zum Arbeitsunfähigkeits-Fallmanagement, zur Fallauswahl und Vorbereitung der sozialmedizinischen Fallberatung gegeben, um die Zusammenarbeit mit dem MDK zu optimieren. Die Begutachtungsanleitung ist für die Krankenkassen und den MDK verbindlich. Gemeinsames Ziel ist, ein sozialmedizinisch umsetzbares Beratungs- bzw. Begutachtungsergebnis zu erzielen, das allen Beteiligten gerecht wird.

Die Begutachtungsanleitung wurde in Zusammenarbeit zwischen dem GKV-Spitzenverband, den Verbänden der Krankenkassen auf Bundesebene und der MDK-Gemeinschaft erarbeitet. Hierfür gebührt allen Mitgliedern der Arbeitsgruppe unser Dank.

Dr. Doris Pfeiffer  
Vorsitzende des Vorstands  
GKV-Spitzenverband

Dr. Peter Pick  
Geschäftsführer  
MDS

## Inhaltsverzeichnis:

	<b>Seite:</b>
<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>2 Rechtliche und sozialmedizinische Grundlagen der Einzelfall-Beratung und Begutachtung</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Rechtliche Grundlagen zu Fragen der Arbeitsunfähigkeit</b>	<b>8</b>
2.1.1 Begutachtung	8
2.1.2 Begriff Arbeitsunfähigkeit	9
2.1.3 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses	9
2.1.4 Leistungsrechtlicher Hintergrund für die Begutachtung von Arbeitsunfähigkeit	9
2.1.5 AU mit besonderen Ursachen / Abgrenzung der Zuständigkeiten	10
<b>2.2 Leistungen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit</b>	<b>13</b>
2.2.1 Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit durch Krankenbehandlung (§ 27 SGB V)	13
2.2.2 Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit durch Leistungen zur Teilhabe (SGB IX)	14
<b>2.3 Kriterien und Maßstäbe der AU-Begutachtung</b>	<b>23</b>
2.3.1 Arbeits- und Bewertungsschritte der AU-Begutachtung	26
2.3.2 Arbeits- und Bewertungsschritte: Fragen zu § 51 SGB V	34
2.3.3 Weitere Fragestellungen / Spezielle Begutachtungsaufträge / besondere Aspekte im Zusammenhang der AU-Begutachtung	39
<b>3 Zusammenarbeit Krankenkasse / MDK in der Einzelfallbegutachtung</b>	<b>44</b>
<b>3.1 Fallbearbeitung, Fallauswahl und Einleitung der sozialmedizinischen Fallberatung durch die Krankenkasse</b>	<b>45</b>
3.1.1 Fallauswahl	45
3.1.2 Gruppeneinteilung	47
3.1.3 Informationsbeschaffung durch die Krankenkasse	48
3.1.4 Einleitung der sozialmedizinischen Fallberatung (SFB) durch die Krankenkasse	49
<b>3.2 Sozialmedizinische Fallberatung</b>	<b>51</b>
3.2.1 Standardinstrument der SFB: Gespräch zwischen dem Mitarbeiter der Krankenkasse und dem MDK	51
3.2.2 Ergänzende Instrumente der SFB	51
3.2.3 Ergebnis der SFB	53
<b>4 Gutachten</b>	<b>55</b>
<b>4.1 Gutachten nach Aktenlage</b>	<b>55</b>

<b>4.2 Gutachten mit persönlicher Befunderhebung</b>	<b>55</b>
<b>4.3 Gliederungspunkte des AU-Gutachtens</b>	<b>56</b>
<b>4.4 Besonderheiten bei Gutachten nach § 51 Abs. 1 SGB V</b>	<b>58</b>
<b>5 Vorgehen bei Einspruch und Widerspruch</b>	<b>59</b>
<b>6 Ergebnismitteilung</b>	<b>62</b>
<b>7 Anlagen</b>	<b>63</b>
7.1 AU-Richtlinie des G-BA	64
7.2 Grundsätze zur Fallsteuerung durch die Krankenkasse bei Arbeitsunfähigkeit	70
7.3 Zusammenstellung von arbeitsmedizinischen Begriffen	79
7.4 Vordrucke nach der Vordruckvereinbarung mit Erläuterungen	86
7.4.1 Muster 1: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	86
7.4.2 Muster 11: Bericht für den Medizinischen Dienst	88
7.4.3 Muster 20: Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (Wiedereingliederungsplan)	90
7.4.4 Muster 52: Anfrage bei Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit	92
7.4.5 Muster 53: Anfrage zum Zusammenhang von Arbeitsunfähigkeitszeiten	94
7.5 Formularsatz (Zusammenstellung von Beispielen)	96
7.5.1 Dokumentation Versichertengespräch durch die Krankenkasse	96
7.5.2 SFB-Bogen für den MDK	97
7.5.3 SFB-Bogen bei Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit	99
7.5.4 MDK-Anfrage an den Versicherten bei Arbeitsunfähigkeit	100
7.5.5 MDK-Arztanfrage bei Arbeitsunfähigkeit	102
7.5.6 Dokumentationsbogen Gutachter-Versicherten-Kontakt im MDK	103
7.5.7 Ergebnis der Begutachtung/Handzettel für den Versicherten	104
7.5.8 Erklärung über die Entbindung von der Schweigepflicht bei Anforderung von Unterlagen	105
7.6 Ausgewählte Urteile der Bundesgerichte im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit	106
7.6.1 Bewertungsmaßstab der AU / Verweisbarkeit der Versicherten	106
7.6.2 Dieselbe Krankheit	111
7.6.3 Form und Verbindlichkeit von MDK-Gutachten	112
7.6.4 Stufenweise Wiedereingliederung	114
7.6.5 Gefährdung/Minderung der Erwerbsfähigkeit	115
7.6.6 Wegfall des Krankengeldes, Einschränkung des Dispositionsrechts	116
7.6.7 Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz	120

## 1 Einleitung

Die Neufassung der Anleitung zur Beratung und Begutachtung bei Arbeitsunfähigkeit (Begutachtungsanleitung AU) wurde notwendig, um dem aktuellen Erkenntnisstand der Praxis, den zwischenzeitlichen Änderungen der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der AU und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung - Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AU-Richtlinie des G-BA) und der Rechtsprechung Rechnung zu tragen.

Bei jeder AU geht es um einen Zusammenhang von rechtlichen, beruflichen und medizinischen Fakten. Diese Komplexität erfordert von allen Beteiligten vielschichtige Kenntnisse. Die praktische Bedeutung der AU und deren Folgen ist für den Patienten/Versicherten, den Vertragsarzt, den Arbeitgeber und die Krankenkasse jeweils unterschiedlich, so dass sich der MDK-Gutachter bei seiner Beurteilung in einem Spannungsfeld befindet.

Wesentlich ist, dass nicht die AU-begründende Diagnose, sondern die resultierenden strukturellen und funktionellen Schädigungen, Beeinträchtigungen der Aktivitäten und Teilhabe sowie personbezogene Faktoren (insbesondere das Krankheitsverhalten, subjektive Erwartung an Gesundheits- und Erwerbsprognose) und umweltbezogene Faktoren (z.B. besondere Bedingungen des Arbeitsplatzes) die AU und ihre Dauer beeinflussen. Krankenkassen sollten im Rahmen ihres AU-Fallmanagements regelmäßig AU-Fälle analysieren. Auffälligkeiten sind zu prüfen und aufbereitet dem MDK zur Beratung vorzulegen.

Wirksame Maßnahmen zur Vermeidung von wiederkehrender AU oder Langzeit-AU sind notwendig: denn mit zunehmender AU-Dauer treten soziale und psychosoziale Probleme verstärkt auf bzw. sie verselbständigen sich sogar. Zu spät eingeleitete Maßnahmen, die sowohl Leistungen zur medizinischen Rehabilitation als auch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen, können eine erfolgreiche Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit dann kaum noch beeinflussen.

Das Ziel der Anleitung ist, die Inhalte, die Art und den Umfang der Instrumente darzustellen, die für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen MDK und Krankenkasse wesentlich sind. Zu nennen sind insbesondere:

- rechtliche Rahmenbedingungen,
- einheitliche Kriterien und Maßstäbe der Begutachtung,
- organisatorische Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit,
- Verfahren der sozialmedizinische Fallberatung (SFB),
- Art und Inhalte der Begutachtung sowie die Dokumentation.

## 2 Rechtliche und sozialmedizinische Grundlagen der Einzelfall-Beratung und Begutachtung

Im Zusammenhang der Beratung der Krankenkassen und der Begutachtung von Versicherten bei AU sind einerseits Rechtsgrundlagen (Kapitel 2.1) (u.a. die für die Krankenkassen und andere weitere Sozialleistungsträger geltenden Normen, die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses) und die Leistungen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit (Kapitel 2.2) zu beachten, andererseits kommen der systematischen Erfassung und Beurteilung der medizinischen Befunde, der Abschätzung des Leistungsvermögens des Versicherten und seiner Belastbarkeit am Arbeitsplatz (Kapitel 2.3 Kriterien und Maßstäbe der AU-Begutachtung) zentrale Bedeutung zu.

### 2.1 Rechtliche Grundlagen zu Fragen der Arbeitsunfähigkeit

#### 2.1.1 Begutachtung

Die Begutachtung zu Fragen der AU erfolgt auf Grundlage des § 275 SGB V „Begutachtung und Beratung“. Danach sind die Krankenkassen verpflichtet, unter bestimmten Voraussetzungen eine gutachtliche Stellungnahme des MDK einzuholen.

#### **§ 275 SGB V Begutachtung und Beratung**

- (1) Die Krankenkassen sind in den gesetzlich bestimmten Fällen oder wenn es nach Art, Schwere, Dauer oder Häufigkeit der Erkrankung oder nach dem Krankheitsverlauf erforderlich ist, verpflichtet,
- ...
3. bei Arbeitsunfähigkeit
- a.) zur Sicherung des Behandlungserfolgs, insbesondere zur Einleitung von Maßnahmen der Leistungsträger für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, oder
- b.) zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit
- eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (Medizinischer Dienst) einzuholen.
- (1a) Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit nach Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe b sind insbesondere in Fällen anzunehmen, in denen
- a) Versicherte auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt oder
- b) die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist.
- Die Prüfung hat unverzüglich nach Vorlage der ärztlichen Feststellung über die Arbeitsunfähigkeit zu erfolgen. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt. Die Krankenkasse kann von einer Beauftragung des Medizinischen Dienstes absehen, wenn sich die medizinischen Voraussetzungen der Arbeitsunfähigkeit eindeutig aus den der Krankenkasse vorliegenden ärztlichen Unterlagen ergeben.

### 2.1.2 Begriff Arbeitsunfähigkeit

AU ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der durch die BSG-Rechtsprechung fortlaufend weiterentwickelt wurde: AU von Beschäftigten liegt vor, wenn der Versicherte auf Grund von Krankheit seine zuletzt vor der AU ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausführen kann (BSG-Urteil vom 30.05.1967, Az.: 3 RK 15/65). Als wesentliches Kennzeichen der AU gilt, dass sie ein Ergebnis aus krankheitsbedingter Leistungsminderung und Anforderung des Arbeitsplatzes ist.

AU liegt auch vor, wenn auf Grund eines bestimmten Krankheitszustandes, der für sich allein noch keine AU bedingt, absehbar ist, dass aus der Ausübung der Tätigkeit für die Gesundheit oder die Gesundung abträgliche Folgen erwachsen, die AU unmittelbar hervorrufen.

Bedeutsam für die Feststellung und Bescheinigung von AU sind nur die Erkrankungen und deren Auswirkungen, die aktuell den Versicherten an der Erbringung seiner vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung hindern. Die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigende Symptome und Begleiterkrankungen werden nicht bewertet.

Bei Arbeitslosen (Empfänger von Leistungen nach dem SGB III) liegt AU vor, wenn sie krankheitsbedingt nicht mehr in der Lage sind, leichte Arbeiten in dem zeitlichen Umfang zu verrichten, für den sie sich der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestellt haben. (BSG-Urteil vom 07.12.2004, Az.: B 1 KR 5/03 R bzw. BSG-Urteil vom 04.04.2006, Az.: B 1 KR 21/05 R). Bezugspunkt ist demnach ausschließlich der zeitliche Vermittlungsumfang, für den sich der Versicherte zur Verfügung gestellt hat.

### 2.1.3 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses

In der jeweils aktuellen Fassung der AU-Richtlinie finden sich grundlegende Angaben zur Definition, zu Anwendungsbereichen, zur Feststellung der AU und zur stufenweisen Wiedereingliederung (Anlage 1), die der Vertragsarzt zu beachten hat.

Die Feststellung der AU und die Bescheinigung über ihre voraussichtliche Dauer erfordern – ebenso wie die ärztliche Beurteilung zur stufenweisen Wiedereingliederung – wegen ihrer Tragweite für den Versicherten und ihrer arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen sowie wirtschaftlichen Bedeutung besondere Sorgfalt. Die AU-Richtlinie etabliert ein standardisiertes Verfahren, das den Vorgang der Feststellung der AU und dessen Dokumentation umfasst. Die Pflichten des Vertragsarztes, der Informationsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen Vertragsarzt, Krankenkasse und MDK werden beschrieben.

Definition und Bewertungsmaßstäbe ergeben sich aus § 2 der AU-Richtlinie.

### 2.1.4 Leistungsrechtlicher Hintergrund für die Begutachtung von Arbeitsunfähigkeit

Das Krankengeld hat eine Entgeltersatzfunktion und dient der wirtschaftlichen Absicherung bei Krankheit. Versicherte haben bei AU aufgrund von Krankheit einen Anspruch auf **Krankengeld**. Dieser Krankengeldanspruch besteht grundsätzlich von dem Tag an, der auf den Tag der ärztli-

chen Feststellung der AU folgt. Der Anspruch ruht jedoch u.a. für die Dauer der Entgeltfortzahlung (§§ 44, 46, 49 SGB V).

Krankengeld wird grundsätzlich ohne zeitliche Begrenzung geleistet. Besteht jedoch aufgrund derselben Krankheit AU, ist die Bezugsdauer auf längstens 78 Wochen innerhalb eines starren Dreijahreszeitraums - gerechnet von dem Tag des erstmaligen Beginns der AU an - begrenzt. Tritt während der AU zu der bestehenden Krankheit eine weitere Krankheit hinzu, wird die Höchstanspruchsdauer nicht verlängert. Bei Erreichen der Höchstanspruchsdauer von 78 Wochen wird die Zahlung des Krankengeldes eingestellt (§ 48 SGB V). Mit der Einstellung der Krankengeldzahlung endet nicht automatisch die AU.

Im folgenden Dreijahreszeitraum besteht erst dann wieder ein Krankengeldanspruch wegen derselben Krankheit, wenn der Versicherte bei Eintritt der erneuten AU mit Anspruch auf Krankengeld versichert ist und in der Zwischenzeit mindestens sechs Monate

1. nicht wegen dieser Krankheit arbeitsunfähig war und
2. erwerbstätig war oder der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stand.

Das Auftreten einer neuen Krankheit, die erstmals AU zur Folge hat, begründet einen neuen Dreijahreszeitraum und einen entsprechend neuen Höchstanspruch auf Krankengeld.

Die Festsetzung der Leistungsdauer obliegt ausschließlich der Krankenkasse.

Die Krankenkasse kann Versicherte in angemessener Höhe an den Kosten von Leistungen beteiligen und das Krankengeld ganz oder teilweise für die Dauer einer Krankheit versagen bzw. zurückfordern, wenn sich der Versicherte die Krankheit vorsätzlich oder bei einem selbst begangenen Verbrechen oder vorsätzlichen Vergehen zugefügt hat. Darüber hinaus hat die Krankenkasse Versicherte in angemessener Höhe an Leistungsausgaben zu beteiligen und das Krankengeld für die Dauer der Behandlung ganz oder teilweise zu versagen oder zurückzufordern, wenn sich diese eine Krankheit durch eine nicht medizinisch indizierte Operation, eine Tätowierung oder ein Piercing zugezogen haben (§ 52 SGB V).

### **2.1.5 AU mit besonderen Ursachen / Abgrenzung der Zuständigkeiten**

Die Ursache für die AU ist entscheidend für die Zuständigkeit des entsprechenden Leistungsträgers, der grundsätzlich für die erforderlichen Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aufzukommen hat; dies ist nicht zwangsläufig immer die gesetzliche Krankenversicherung (GKV). Im gegliederten Sozialversicherungssystem, aus dem die Versicherten Ansprüche ableiten können, ist daher die Abgrenzung der Zuständigkeiten von besonderer Bedeutung. Liegt ein Versicherungsfall eines anderen Leistungsträgers vor, haben Versicherte diesem gegenüber Anspruch auf Heilbehandlung einschließlich Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft, auf ergänzende Leistungen, auf Leistungen bei Pflegebedürftigkeit sowie auf Geldleistungen.

Neben der Zuständigkeit der GKV sind in der Praxis am häufigsten Ansprüche gegenüber der Unfallversicherung oder der Versorgungsverwaltung relevant. Ergeben sich anlässlich der Begutachtung Hinweise darauf, dass die AU und/oder die hierzu führende Krankheit ursächlich im Zusam-

menhang z.B. mit einer unfallversicherten Tätigkeit oder sonstigen „entschädigungsfähigen“ Tatbeständen steht, ist dies gutachtlich zu dokumentieren.

## Unfallversicherung

Bei AU, für die die (ggf. frühere) berufliche Tätigkeit ursächlich ist, kann ein Versicherungsfall der Unfallversicherung vorliegen. Dieser begründet eine entsprechende Zuständigkeit des Unfallversicherungsträgers (Berufsgenossenschaft).

Dem Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegen u.a. auch Personen, die im Interesse der Allgemeinheit handeln (z.B. ehrenamtlich Tätige, Ersthelfer bei Unfällen, Blut- und Organspender) bzw. Personen, die aus anderen sozialstaatlichen Gründen Versicherungsschutz genießen (z.B. meldepflichtige Arbeitslose, häusliche Pflegepersonen). Die vom Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung umfassten Tätigkeiten regelt § 2 SGB VII.

Bei einem Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung (Arbeitsunfall, Berufskrankheit) besteht gemäß § 11 Abs. 5 SGB V kein Leistungsanspruch gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung. Die zur berufsgenossenschaftlichen Heilbehandlung zugelassenen Ärzte müssen im Zusammenhang mit der Behandlung Arbeitsunfallverletzter spezielle Vordrucke benutzen.

**Berufskrankheiten (BK)** sind die in der Anlage der Berufskrankheitenverordnung (BKV) bezeichneten Krankheiten, die Versicherte infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2, 3 oder 6 SGB VII begründenden Tätigkeit erleiden (§ 1 BKV). Beruflich verursachte Erkrankungen, die nicht in der BK-Liste stehen, werden unter bestimmten Voraussetzungen vom Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ebenfalls als Berufskrankheit anerkannt und ggf. entschädigt (§ 9 Abs. 2 SGB VII). Bei begründetem Verdacht ist jeder Arzt zur Meldung einer Berufskrankheit an die gesetzliche Unfallversicherung oder den zuständigen Gewerbearzt verpflichtet (§ 202 SGB VII).

Schädigende Einwirkungen und definierte Berufskrankheiten (siehe Berufskrankheitenliste) müssen bezogen auf das bestehende körperliche Schadensbild im Zusammenhang stehen. Ebenso muss der Zusammenhang zwischen der beruflichen Tätigkeit und der schädigenden Einwirkung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit gegeben sein. Dabei kann die schädigende Einwirkung auch durch eine länger zurückliegende berufliche Tätigkeit begründet sein, die zu der aktuellen Tätigkeit des Versicherten keine Verbindung aufweist, z.B. Asbesteinwirkung. Wesentliche konkurrierende Krankheitsursachen sind dabei zu gewichten, z.B. Diabetes mellitus bzw. Alkoholmissbrauch bei vermutetem toxischen Nervenschaden.

Ein **Arbeitsunfall** liegt vor, wenn eine versicherte Person bei einer versicherten Tätigkeit (§§ 2, 3 oder 6 SGB VII) einen Unfall (zeitlich begrenzte Einwirkung, von außen einwirkendes Ereignis, Gesundheitsschaden / Tod) erleidet (§ 8 Abs. 1 SGB VII). Als Arbeitsunfall gilt auch ein Unfall auf einem mit der Tätigkeit im Betrieb zusammenhängenden Weg zur und von der Arbeitsstelle (§ 8 Abs. 2 SGB VII).

Der ursächliche Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit und dem Unfall sowie dem Unfall und dem Gesundheitsschaden ist mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nachzuweisen.

Entscheidend für die Leistungspflicht des Unfallversicherungsträgers ist bei der Beurteilung der AU, dass die Unfallfolgen für sich allein betrachtet AU bedingen. Der Unfallversicherungsträger führt im geeigneten Fall ein Heilverfahren mit entsprechenden Vorstellungspflichten für den Verletzten durch (Durchgangsarztverfahren, Verletzungsartenverfahren).

**Prävention:** Besteht für Versicherte die Gefahr, dass eine Berufskrankheit entsteht, wiederauflebt oder sich verschlimmert, hat der Unfallversicherungsträger dieser Gefahr mit allen geeigneten Mitteln entgegenzuwirken. Ist die Gefahr trotz ergriffener Maßnahmen nicht zu beseitigen, hat der Unfallversicherungsträger darauf hinzuwirken, dass die Versicherten die gefährdende Tätigkeit unterlassen (§ 3 BKV). Ergibt sich anlässlich einer Untersuchung ein solcher Sachverhalt, so ist der Unfallversicherungsträger entsprechend – auch über einen Verdachtsfall – zu unterrichten.

Ist anzunehmen, dass bei einem Versicherten eine berufsbedingte gesundheitliche Gefährdung oder eine Berufskrankheit vorliegt, hat die Krankenkasse dies unverzüglich den für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen und dem Unfallversicherungsträger mitzuteilen (§ 20b Abs. 2 Satz 3 SGB V).

### **Soziales Entschädigungsrecht**

Wer einen Gesundheitsschaden erleidet, für dessen Folgen die staatliche Gemeinschaft in Abgeltung eines besonderen Opfers oder aus anderen Gründen nach versorgungsrechtlichen Grundsätzen entsteht (§ 5 Satz 1 SGB I), hat Anspruch auf Versorgung gegenüber dem Staat. Dem liegt der Gedanke zu Grunde, dass die staatliche Gemeinschaft für einen Schaden einzutreten hat, den ein Bürger bei einer für den Staat erbrachten „Leistung“ erlitten hat (z.B. Kriegsbeschädigung als Soldat) bzw. der einem Bürger deshalb entstanden ist, weil der Staat seine „Fürsorgepflicht“ verletzt hat (z.B. Opfer eines Gewaltverbrechens, dessen Verhinderung dem Staat im Rahmen der Verbrechenverhütung nicht gelang).

Das zur Versorgung der Opfer des (ersten und) zweiten Weltkrieges verabschiedete **Bundesversorgungsgesetz (BVG)** legte den gesetzlichen Grundstein für eine umfassende soziale Absicherung und gilt als „Grundnorm“ des Entschädigungsrechts. Neben der Anspruchsgrundlage für die Kriegsoffer der Weltkriege findet es heute insbesondere entsprechende Anwendung auf alle sogenannten weiteren Nebengesetze des sozialen Entschädigungsrechts. Als Nebengesetze, aus denen die Versicherten Ansprüche ableiten können, sind insbesondere zu nennen:

- das **Opferentschädigungsgesetz (OEG)** - Versorgung der Opfer von Gewalttaten,
- das **Anti-D-Hilfegesetz (AntiDHG)** - Hilfe für bestimmte Frauen und Kontaktpersonen, die in den Jahren 1978 und 1979 mit dem Hepatitis-C-Virus infiziert wurden,
- das **Soldatenversorgungsgesetz (SVG)** - Versorgung von ehemaligen Soldaten und Wehrdienstleistenden erlittenen Schäden,
- das **Zivildienstgesetz (ZDG)** - Versorgung von Zivildienstleistenden erlittenen Schäden,
- das **Infektionsschutzgesetz (IfSG)** - Versorgung bei erlittenen Impfschäden,
- das **Häftlingshilfegesetz (HHG)** - Versorgung von Personen, die aus politischen Gründen außerhalb der Bundesrepublik in Gewahrsam genommen wurden,
- das **Strafrechtliche Rehabilitierungsgesetz (StrRehaG)** - Versorgung von Beschädigten infolge einer Freiheitsentziehung in der ehemaligen DDR,

- das **Verwaltungsrechtliche Rehabilitierungsgesetz (VwRehaG)** - Versorgung von Beschädigten infolge einer hoheitlichen Maßnahme (Verwaltungsentscheidung) in der ehemaligen DDR.

Für die Durchführung des Sozialen Entschädigungsrechts sind die örtlich zuständigen Versorgungsbehörden sowie die Träger der Kriegsopferfürsorge in den einzelnen Ländern verantwortlich. Einige Leistungen werden von der Versorgungsverwaltung zwar eigenständig erbracht, eine Vielzahl der Leistungen erbringen jedoch die Krankenkassen. Hierbei handelt es sich aber um eine auftragsweise Leistungserbringung für die Versorgungsverwaltungen, die den Krankenkassen die entstehenden Kosten (i.d.R. pauschaliert) erstatten.

Die **Versorgungsmedizin-Verordnung** stellt die Grundsätze auf, nach denen das Ausmaß einer nach dem Bundesversorgungsgesetz auszugleichenden Schädigungsfolge sowie der Grad der Behinderung (GdB) gemäß Neuntem Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) festzustellen sind. Sie dienen den versorgungsärztlichen Gutachtern nun als verbindliche Norm für eine sachgerechte, einwandfreie und bei gleichen Sachverhalten einheitliche Bewertung der verschiedensten Auswirkungen von Gesundheitsstörungen unter besonderer Berücksichtigung einer sachgerechten Relation untereinander.

Darüber hinaus können ebenfalls Ansprüche aus dem **Bundesentschädigungsgesetz (BEG)** resultieren. Dieses regelt die Wiedergutmachung für die Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung insoweit, als sie die Entschädigung betrifft u.a. für Schaden an Leben, Körper und Gesundheit. Die Krankenversorgung dieses Personenkreises wird ausschließlich von den AOKn erbracht. Die hierdurch entstehenden Aufwendungen werden vom zuständigen Bundesland erstattet.

## **2.2 Leistungen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit**

Unter bestimmten Voraussetzungen holt die Krankenkasse bei AU eine gutachtliche Stellungnahme des MDK zur Sicherung des Behandlungserfolgs, insbesondere zur Einleitung von Maßnahmen der Leistungsträger für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, ein (§ 275 Abs. 1 Nr. 3a SGB V). In seiner gutachtlichen Stellungnahme bei AU hat der MDK-Gutachter zu prüfen, ob Leistungen geeignet erscheinen, die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu beschleunigen. Ist dies der Fall, sind diese Leistungen in der Stellungnahme zu empfehlen. Es ist dem MDK jedoch verwehrt, selbst therapeutische Leistungen zu erbringen oder zu verordnen und damit in die ärztliche Behandlung einzugreifen.

### **2.2.1 Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit durch Krankenbehandlung (§ 27 SGB V)**

Im Rahmen der Krankenbehandlung stehen neben der ärztlichen Betreuung zunächst Arzneimittel, Heilmittel und Hilfsmittel zur Verminderung von Schädigungen der Körperstruktur und Körperfunktionen, Beeinträchtigungen der Aktivitäten und Beeinträchtigungen der Teilhabe zur Verfügung. Solche Leistungen werden sowohl mit kurativer als auch mit rehabilitativer Zielsetzung verordnet, z.B. Maßnahmen der Physikalischen Therapie, auch in standardisierter Kombination, Maßnahmen der Ergotherapie oder Maßnahmen der Stimm-, Sprech- und Sprachtherapie. In Fällen, in denen

die Leistungen einer ambulanten Krankenbehandlung nicht ausreichen, ist zur Besserung oder Kompensierung die Notwendigkeit von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation zu prüfen.

### **2.2.2 Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit durch Leistungen zur Teilhabe (SGB IX)**

Im Rahmen der SFB ist der MDK-Gutachter in aller Regel der erste Sozialmediziner, der sich mit dem AU-Fall befasst. Er sollte die Leistungsvoraussetzungen aller Rehabilitationsträger kennen, um mit seiner Empfehlung den richtungsweisenden Impuls zu geben.

Anspruchsgrundlage ist das SGB IX. Es regelt den Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe und sorgt für eine koordinierte Bereitstellung von Teilhabeleistungen für Behinderte oder von Behinderung bedrohten Menschen. Die Regelungen des SGB IX gelten, soweit die für den jeweiligen Leistungsträger geltenden spezialgesetzlichen Regelungen nichts Abweichendes vorsehen (vgl. § 7 SGB IX).

Nach § 5 SGB IX werden die Leistungen zur Teilhabe nach folgenden Leistungsgruppen unterschieden:

1. Leistungen zur medizinischen Rehabilitation,
2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
3. unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen und
4. Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.

Schädigungen der Körperstruktur bzw. der Körperfunktionen mit daraus resultierenden Beeinträchtigung der Aktivitäten oder Beeinträchtigungen der Teilhabe lösen nicht bei allen Leistungsträgern automatisch Leistungsansprüche aus. Es müssen die gesetzlichen Voraussetzungen des jeweiligen Leistungsträgers erfüllt sein.

Sind Leistungen verschiedener Leistungsgruppen oder Rehabilitationsträger erforderlich, hat der leistende Rehabilitationsträger die Aufgabe, die nach dem individuellen Bedarf voraussichtlich erforderlichen Leistungen - in Abstimmung mit den Trägern und dem Leistungsberechtigten - funktionsbezogen festzustellen. Die Leistungen sollen dabei für den Versicherten entsprechend dem Verlauf der Rehabilitation angepasst und darauf ausgerichtet werden, nahtlos eine umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zügig, wirksam, wirtschaftlich und auf Dauer zu ermöglichen.

#### **Teilhabe**

Die Leistungen zur Teilhabe umfassen gem. § 4 Abs. 1 SGB IX die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache einer Behinderung

- die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern,
- Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit oder Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten sowie den vorzeitigen Bezug anderer Sozialleistungen zu vermeiden oder laufende Sozialleistungen zu mindern,
- die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern oder

- die persönliche Entwicklung ganzheitlich zu fördern und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie eine möglichst selbständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen oder zu erleichtern.

## **Behinderung**

Zu beachten ist, dass der Begriff Behinderung unterschiedlich definiert und ausgelegt wird.

Nach der deutschen Übersetzung der *Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit* (ICF = *International Classification of Functioning, Disability and Health*) ist Behinderung ein Oberbegriff für Schädigungen (Funktionsstörungen, Strukturschäden), Beeinträchtigungen der Aktivität und Beeinträchtigungen der Partizipation (Teilhabe). Er bezeichnet die negativen Aspekte der Interaktion zwischen einer Person (mit einem Gesundheitsproblem) und ihren Kontextfaktoren (Umwelt- und personbezogene Faktoren).

Gesetzliche Definitionen finden sich im SGB IX **Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen**. Nach § 2 Abs. 1 SGB IX sind Menschen **behindert**, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Schwerbehinderung bzw. eine entsprechende Gleichstellung werden im § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX definiert. Menschen sind nach § 2 Abs. 2 SGB IX **schwerbehindert**, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich des SGB IX haben. **Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt** werden sollen nach § 2 Abs. 3 SGB IX behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 SGB IX vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

Das SGB III **Arbeitsförderung** nimmt den Behinderungsbegriff in § 19 SGB III auf. Behindert sind Menschen, deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich lernbehinderter Menschen. Behinderten Menschen stehen Menschen gleich, denen eine Behinderung mit den in Absatz 1 genannten Folgen droht.

## **Gesetzliche Verzahnung der Leistungsträger**

Einen Überblick über die möglichen Leistungen zum Erhalt bzw. zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, Erwerbsfähigkeit und Teilhabe der einzelnen Träger der Sozialversicherung bietet die nachfolgende Abbildung.

<b>Versicherer</b> <b>Versichert ist</b>	<b>Krankenversicherung SGB V</b>	<b>Rentenversicherung SGB VI</b>	<b>Unfallversicherung SGB VII</b>	<b>Arbeitsförderung SGB III</b>
Verhinderung durch Krankheit an der Erbringung von Arbeitsleistung, konkreter Arbeitsplatz	Krankenbehandlung, ggf. einschließlich medizinische Reha, ergänzende Leistungen zur Reha, stufenweise Wiedereingliederung, Belastungserprobung, Arbeitstherapie			
Verhinderung durch Krankheit an der Erbringung von Erwerbsleistung, allgemein		Leistungen zur medizinischen Reha und ergänzende/sonstige Leistungen zur Reha, stufenweise Wiedereingliederung, Belastungserprobung, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben		
Arbeitsunfall, Berufskrankheit			Heilbehandlung, Leistungen zur medizinischen Reha, ergänzende Leistungen zur Reha, stufenweise Wiedereingliederung, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft	
Verlust des Arbeitsplatzes				Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, ergänzende Leistungen zur Reha, Belastungserprobung

### **Aufforderung nach § 51 Abs. 1 SGB V**

Ist trotz der Krankenbehandlung zu Lasten der GKV eine nicht nur vorübergehende Beeinträchtigung der Teilhabe am Erwerbsleben zu befürchten, so ist nach Maßgabe der für die verschiedenen Sozialversicherungszweige geltenden Leistungsgesetze und des SGB IX zu prüfen, ob Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder Teilhabe am Arbeitsleben einzuleiten sind. Dabei hat der Gesetzgeber der GKV mit § 51 Abs. 1 SGB V ein Instrument an die Hand gegeben, um die Durchführung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben in medizinisch gebotenen Fällen wirkungsvoll durchzusetzen. Ist nach ärztlichem Gutachten die Erwerbsfähigkeit eines Versicherten erheblich gefährdet oder gemindert, so kann die Krankenkasse dem Versicherten eine zehnwöchige Frist setzen, innerhalb derer er einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe zu stellen hat. Kommt er der Aufforderung nicht nach, so verliert er mit Fristablauf seinen Krankengeldanspruch – selbst bei unstreitig fortbestehender AU.

Darüber hinaus kann die Krankenkasse nach § 51 Abs. 1 SGB V bei Versicherten mit einer teilweisen oder vollen Erwerbsminderung eine Antragstellung erwirken, die unter Umständen in einen Rentenantrag umgedeutet wird (§ 116 Abs. 2 SGB VI). Voraussetzung dieser Umdeutung des Reha-Antrages ist, dass Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben erfolglos oder primär nicht aussichtsreich sind, eine Minderung der Erwerbsfähigkeit abzuwenden. Der Versicherte wird schriftlich unter Nennung der Konsequenzen auf diesen Sachverhalt hingewiesen. Damit wird der Versicherte in seinem Dispositionsrecht eingeschränkt, d.h. alle Entscheidungen zum Rehabilitationsantrag können vom Versicherten nur noch mit Zustimmung der Krankenkasse getroffen werden. Zieht der Versicherte seinen Antrag ohne Zustimmung der Krankenkasse angesichts der Umdeutung zurück oder nimmt er eine zugesagte Rente nicht an, so kann er ebenfalls trotz fortbestehender AU seinen Krankengeldanspruch verlieren. Das Gleiche gilt, wenn die Krankenkasse eine Aufforderung im Sinne des § 51 Abs. 1 oder 2 SGB V „nachschiebt“, nachdem der Versicherte von sich aus einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation bzw. zur Teilhabe am Arbeitsleben gestellt hat. Das Dispositionsrecht des Versicherten kann jedoch durch die Krankenkasse dann nicht mehr nachträglich wirksam eingeschränkt werden, wenn die Dispositionserklärung des Versicherten dem Rentenversicherungsträger bereits zugegangen ist. (BSG-Urteil vom 26.6.2008, Az.: B 13 R 37/07 R, Rdzf. 23, 32). Der Krankenkasse ist hierdurch aber nicht die Möglichkeit einer Aufforderung nach § 51 Abs. 1 SGB V verwehrt.

Wegen der möglicherweise durchgreifenden Konsequenzen für den Versicherten erfordert die Aufforderung nach § 51 Abs. 1 SGB V eine besondere sozialmedizinischen Beurteilung, wobei Art und Form dieses Gutachtens nicht festgelegt sind (BSG-Urteil vom 07.08.1991, Az.: 1/3 RK 26/90). Inhaltlich müssen jedoch als Mindeststandard nach der laufenden Sozialrechtsprechung – jedenfalls summarisch – die erhobenen Befunde wiedergegeben werden und sich der Arzt zu den nach seiner Auffassung durch die festgestellten Gesundheitsstörungen bedingten Leistungseinschränkungen und ihrer voraussichtlichen Dauer äußern.

Im Kontext des § 51 SGB V sind die **Auslegungsgrundsätze der RV-Träger** zu den persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen der Leistungen zur Teilhabe und zur Mitwirkung der Versicherten i. d. F. vom 18.07.2002 zu beachten:

Diese Auslegungsgrundsätze dienen zur Klärung der Grundbegriffe der Leistungen zur Teilhabe, sollen jedoch keine Festschreibung bewirken.

#### 1. **Einleitung**

Der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung kann für seine Versicherten Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie ergänzende Leistungen erbringen, wenn die persönlichen (§ 10 SGB 6) und versicherungsrechtlichen (§ 11 SGB 6) Voraussetzungen dafür erfüllt sind (§ 9 Abs. 2 SGB VI). Leistungen zur Teilhabe kann auch erhalten, wer eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bezieht (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI) oder Anspruch auf große Witwen(r)rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat (§ 11 Abs. 3 SGB VI).

Versicherte sind nach §§ 60 ff SGB 1 verpflichtet, an den Leistungen zur Teilhabe aktiv mitzuwirken.

#### 2. **Persönliche Voraussetzungen**

Im Sinne der § 9 Abs. 1, Abs. 2, § 10 SGB VI sowie § 2 Abs. 1 SGB IX bedeuten:

2.1 **"Krankheit"**, einen regelwidrigen körperlichen, geistigen oder seelischen Zustand,

- 2.2 "**Behinderung**", dass die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.
- 2.3 "**Erwerbsfähigkeit**", die Fähigkeit Versicherter, unter Ausnutzung der Arbeitsgelegenheiten, die sich ihnen nach ihren Kenntnissen und Erfahrungen sowie ihren körperlichen und geistigen Fähigkeiten im ganzen Bereich des wirtschaftlichen Lebens bieten, Erwerbseinkommen zu erzielen,
- 2.4 "**erhebliche Gefährdung der Erwerbsfähigkeit**", dass durch die gesundheitlichen Beeinträchtigungen und die damit verbundenen Funktionseinschränkungen innerhalb von drei Jahren mit einer Minderung der Leistungsfähigkeit im Sinne von Ziffer 2.5 zu rechnen ist,
- 2.5 "**Minderung der Erwerbsfähigkeit**", eine infolge gesundheitlicher Beeinträchtigungen erhebliche und länger andauernde Einschränkung der Leistungsfähigkeit, wodurch der Versicherte seine bisherige oder zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit nicht mehr oder nicht mehr ohne wesentliche Einschränkungen ausüben kann,
- 2.6 "**wesentliche Besserung**", eine nicht nur geringfügige oder nicht nur kurzzeitige Steigerung der durch gesundheitliche Beeinträchtigungen geminderten Leistungsfähigkeit des Versicherten im Erwerbsleben; eine wesentliche Besserung der Erwerbsfähigkeit liegt nicht vor, wenn
- nur eine Linderung des Leidens oder eine sonstige Erleichterung in den Lebensumständen erreicht wird oder
  - volle Erwerbsminderung bestehen bleibt, unbeschadet der Sonderregelungen für Versicherte in einer Werkstatt für Behinderte,
- 2.7 "**Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit**", dass die Minderung der Leistungsfähigkeit im Erwerbsleben dauerhaft behoben wird,
- 2.8 "**Abwenden einer wesentlichen Verschlechterung**", dass durch die Leistungen zur Teilhabe eine weitere, nicht nur geringfügige oder nicht nur kurzzeitige Verschlechterung der Erwerbsfähigkeit des Versicherten verhindert werden kann. Dabei kommt es nicht auf ein rentenrechtlich relevantes Absinken der Leistungsfähigkeit an,
- 2.9 "**voraussichtlich**", dass der angestrebte Erfolg mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eintreten wird.
- 2.10 Das Vorliegen von Krankheit oder Behinderung und deren aktuelle oder zu erwartende Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit des Versicherten im Erwerbsleben sowie alle weiteren Fragestellungen, deren Beantwortung medizinischen Sachverstand voraussetzen, sind Gegenstand ärztlicher/sozialmedizinischer Feststellungen und Beurteilungen unter Berücksichtigung aller hierbei im Einzelfall relevanten Aspekte. Die Entscheidung, ob eine erhebliche Gefährdung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit vorliegt und auch die sonstigen Leistungsvoraussetzungen gegeben sind, trifft auf der Grundlage der ärztlichen Angaben die Verwaltung.<sup>1)</sup>

### 3. Versicherungsrechtliche Voraussetzungen

Im Sinne der §§ 9 Abs. 2, 11 SGB VI bedeuten:

- 3.1 "**absehbare Zeit**" (§ 11 Abs. 2 Nr. 3 SGB VI), einen Zeitraum von bis zu drei Jahren,
- 3.2 "**wenn ohne diese Leistungen Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zu leisten wäre**" (§ 11 Abs. 2a Nr. 1 SGB VI), dass eine solche Berentung unmittelbar droht.  
Unmittelbar droht eine Berentung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, wenn die versicherungs-

rechtlichen Voraussetzungen für eine Rente erfüllt sind und wegen der beim Versicherten vorliegenden Leistungseinschränkung in einem Zeitraum von etwa bis zu zwölf Monaten mit einem Rentenanspruch zu rechnen ist.<sup>2)</sup>

#### 4. Mitwirkung

Mitwirkung der Versicherten im Sinne der §§ 60 ff SGB I bedeutet insbesondere:

- 4.1 Leistungen zur Teilhabe bedürfen der Zustimmung der Versicherten. Diese sind im Rahmen der §§ 60 bis 65 SGB I verpflichtet, bei der Vorbereitung und Durchführung der Rehabilitation nach Kräften mitzuwirken. Insbesondere sollen sie sich zumutbaren ärztlichen und psychologischen Untersuchungen unterziehen, müssen zur erforderlichen Sachaufklärung beitragen und den Weisungen des Rentenversicherungsträgers sowie der Rehabilitationseinrichtung Folge leisten. Bei der Leistung zur medizinischen Rehabilitation sind die Versicherten in besonderem Maße gehalten, die ärztlichen Hinweise zur Erreichung einer gesünderen Lebensführung zu beachten; dies gilt vor allem bei der Herabsetzung des Körpergewichts sowie beim Einstellen des Rauchens oder des Alkoholkonsumes.
- 4.2 Leistungen zur Teilhabe können u. a. nur erbracht werden, wenn
  - 4.2.1 der jeweilige Gesundheitszustand die vorgesehene Leistung zur Teilhabe zulässt, insbesondere eine hierzu erforderliche ärztliche oder zahnärztliche Behandlung abgeschlossen ist (eine Kostenübernahme durch den Rentenversicherungsträger kann hierfür grundsätzlich nicht erfolgen, vgl. § 15 Abs. 1 Satz 2 SGB VI),
  - 4.2.2 der mit der Leistung bezweckte Erfolg nicht durch andere geeignete Maßnahmen erreicht werden kann.
- 4.3 Der Rentenversicherungsträger kann die Erbringung einer Leistung zur Teilhabe davon abhängig machen, dass der Versicherte selbst Initiativen entwickelt, zum Erhalt oder zur Wiederherstellung seiner Erwerbsfähigkeit beizutragen und ggf. bestehende gesundheitliche Risikofaktoren zu reduzieren.
- 4.4 Leistungen zur Teilhabe können abgelehnt bzw. vorzeitig beendet werden,
  - 4.4.1 wenn erkennbar ist, dass der Versicherte zu der erforderlichen Mitwirkung im Rahmen der Leistungen einschließlich der Integration in die Gemeinschaft nicht bereit ist,
  - 4.4.2 wenn der Versicherte durch ordnungswidriges Verhalten die Durchführung oder den Erfolg der Leistung zur Teilhabe verhindert oder beeinträchtigt.
- 4.5 Die Vorschriften, nach denen bei nicht gerechtfertigter Weigerung, an Leistungen zur Teilhabe teilzunehmen, Leistungen versagt werden können, bleiben unberührt (§ 66 SGB I).
- 4.6 Kosten für Leistungen, die ohne vorherige Zustimmung des Rentenversicherungsträgers begonnen oder durchgeführt wurden, werden grundsätzlich nicht übernommen.

<sup>1)</sup> Als Orientierungshilfe für die erforderlichen ärztlichen Feststellungen und Beurteilungen dienen neben anderen einschlägigen Anleitungen insbesondere das Buch "Sozialmedizinische Begutachtung in der gesetzlichen Rentenversicherung", herausgegeben vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, und von den Rentenversicherungsträgern erarbeitete Indikationsspezifische Entscheidungshilfen für die sozialmedizinische Beurteilung der Rehabilitationsbedürftigkeit.

<sup>2)</sup> Für Versicherte, die vor dem 02.01.1961 geboren sind, gilt: Bei Ungelernten wird von Verweisbarkeit i. S. d. § 240 Abs. 2 SGB VI ausgegangen, die übrigen Versicherten werden als nicht verweisbar angesehen.

Im Kontext des § 51 SGB V können auch Begriffsbestimmungen aus dem sozialmedizinischen Glossar für die Rentenversicherung (Stand 12/2009) beachten werden.

Im Gegensatz zum Begriff der **Erwerbsfähigkeit in der Rentenversicherung** mit Bezug auf Rentenansprüche und die üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes hat das BSG die **Erwerbsfähigkeit im Kontext des § 51 SGB V und Leistungen der Rentenversicherung zur Teilhabe nach § 9ff SGB VI** wie folgt konkretisiert (BSG, Urteil vom 5.2.2009, Az.: B 13 R 27/08 R): Der Begriff der Erwerbsfähigkeit ist als Fähigkeit des Versicherten zu verstehen, seinen bisherigen Beruf oder seine bisherige Tätigkeit weiter auszuüben. Im Kontext des § 51 SGB V bedeutet Minderung der Erwerbsfähigkeit, eine infolge gesundheitlicher Beeinträchtigungen erhebliche und länger andauernde Einschränkung des Leistungsvermögens, wodurch der Versicherte seine Bezugstätigkeit auf Dauer nicht mehr oder nicht mehr ohne wesentliche Einschränkung ausüben kann.

Nicht anwendbar hingegen sind die Kriterien, die für die Erfüllung der Leistungsvoraussetzungen für eine Rente wegen teilweiser (Berufs-) oder voller Erwerbsminderung/Erwerbsunfähigkeit maßgeblich sind.

### **Leistungen zur medizinischen Rehabilitation (§ 26 SGB IX)**

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation können von der GKV nach §§ 40 und 41 SGB V, der gesetzlichen Rentenversicherung nach §§ 9 ff. SGB VI und durch die Unfallversicherungsträger nach § 26 SGB VII (jeweils in Verbindung mit §§ 26 ff. SGB IX) erbracht werden.

Eine Rehabilitationsleistung ist nur dann indiziert, wenn die individuelle Rehabilitationsbedürftigkeit, Rehabilitationsfähigkeit und positive Rehabilitationsprognose festgestellt bzw. eingeschätzt wurde und ein realistisches Rehabilitationsziel formuliert werden konnte (Einzelheiten siehe Indikationskriterien der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über Leistungen zur medizinischen Rehabilitation / Rehabilitations-Richtlinie).

Reicht die ambulante Krankenbehandlung zur Überwindung der Krankheitsfolgen nicht aus, so ist bei AU zu prüfen, ob die Reintegration in den Arbeitsprozess mit Hilfe einer ambulanten oder stationären Leistung zur medizinischen Rehabilitation erreicht werden kann. Hier muss beachtet werden, dass bei „erheblicher Gefährdung“ oder gar bereits vorhandener „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ die Rentenversicherung vorrangig zuständig ist (§ 40 Abs. 4 SGB V).

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben sind in der Rentenversicherung von der Erfüllung persönlicher (§ 10 SGB VI) und versicherungsrechtlicher Voraussetzungen (§ 11 und Ausschlussgründe § 12 Abs. 1 SGB VI) abhängig.

Die persönlichen Voraussetzungen nach § 10 SGB VI für eine medizinische Rehabilitation erfüllen Versicherte,

1. deren Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung erheblich gefährdet und gemindert ist und

2. bei denen voraussichtlich

- a) bei erheblicher Gefährdung der Erwerbsfähigkeit eine Minderung der Erwerbsfähigkeit durch Leistungen der medizinische Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben abgewendet werden kann,
- b) bei geminderter Erwerbsfähigkeit diese durch Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben wesentlich gebessert oder wiederhergestellt oder hierdurch deren wesentliche Verschlechterung abgewendet werden kann.

Die persönlichen / medizinischen Voraussetzungen des Rentenversicherungsträgers sind bei Empfehlungen, die im Rahmen von Aufträgen zu den medizinischen Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 SGB V abgegeben werden, durch den Gutachter zu beachten. Das Vorliegen der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für Teilhabeleistungen durch den Rentenversicherungsträger ist – soweit dort beurteilbar - durch die Krankenkasse zu prüfen. Sind die persönlichen und/oder versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Zuständigkeit der Rentenversicherung nicht erfüllt, kann bei Erfüllung der medizinischen Voraussetzungen die Zuständigkeit der Krankenkasse gegeben sein.

### **Belastungserprobung, Arbeitstherapie (§ 42 SGB V und § 26 SGB IX)**

Die Belastungserprobung dient der Ermittlung der körperlichen und geistig-seelischen Leistungsbereiche des Patienten, seiner sozialen Anpassungsfähigkeit, seines Könnens und seiner beruflichen Eingliederungschancen sowie der Beurteilung und Abklärung der Belastbarkeit auf Dauer im Arbeitsleben.

Ziel der Arbeitstherapie ist die Verbesserung der Belastbarkeit und die Erhaltung und Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die berufliche Wiedereingliederung benötigt werden. Wichtige Faktoren dieses Leistungstrainings sind Arbeitsqualität und Arbeitstempo.

Belastungserprobung und Arbeitstherapie können durchgeführt werden z.B.

- im Rahmen einer ambulanten / stationären Leistung zur medizinischen Rehabilitation,
- in ambulanter Form durch Bereitstellung eines über eine ambulante oder stationäre Rehabilitationseinrichtung zur Verfügung stehenden Arbeitsplatzes.

Hiervon zu unterscheiden sind die Maßnahmen der Ergotherapie (Beschäftigungs- und Arbeitstherapie), die zu den Heilmitteln nach § 32 SGB V zählen. Sie dienen der Wiederherstellung, Entwicklung, Verbesserung, Erhaltung oder Kompensation der krankheitsbedingt gestörten motorischen, sensorischen, psychischen und kognitiven Funktionen und Aktivitäten.

### **Stufenweise Wiedereingliederung (§ 74 SGB V und § 28 SGB IX)**

Bei fortbestehender AU kann eine Rückkehr an den Arbeitsplatz auch bei weiterhin notwendiger Behandlung sowohl betrieblich als auch aus therapeutischen Gründen angezeigt sein. Über den Weg der „stufenweisen Wiedereingliederung“ wird der Arbeitnehmer individuell, d.h. abhängig von der aktuell noch vorliegenden Teilhabebeeinträchtigung oder der bisherigen AU-Dauer schonend, aber kontinuierlich bei fortbestehender AU an die Belastungen seines Arbeitsplatzes herangeführt. Dazu kann während der AU eine stundenweise oder tageweise Arbeitsaufnahme zur Eingewöhnung empfohlen werden, die sich allmählich steigern kann. Zusätzlich oder stattdessen können auch zeitlich gestaffelte qualitative Einschränkungen der Arbeitsbelastung empfohlen werden. Zur

Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung ist die Zustimmung des Versicherten, des behandelnden Arztes, des Arbeitgebers und der Krankenkasse erforderlich. Der Betriebs- oder Werksarzt sollte beteiligt werden.

Es gibt keine absolute Ober- oder Untergrenze, welche die Stundenzahl bzw. Dauer der Wiedereingliederungsmaßnahme vorschreibt. In der AU-Richtlinie wird zur Umsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung jedoch empfohlen, dass die Wiedereingliederungsphase (in der Regel) einen Zeitraum von 6 Monaten nicht überschreiten soll. Reicht dieser Zeitraum nicht aus, müssen die medizinischen Voraussetzungen für eine erhebliche Gefährdung bzw. Minderung der Erwerbsfähigkeit überprüft werden (§ 51 Abs. 1 SGB V).

Die stufenweise Wiedereingliederung ist gemäß § 28 SGB IX auch von den übrigen Rehabilitationsträgern, z.B. Renten- und Unfallversicherungsträger, im Rahmen der medizinischen Rehabilitation zur Wiedereingliederung in das Erwerbsleben, z.B. auch in die zuletzt ausgeübte Tätigkeit, durchzuführen (BSG-Urteil vom 20.10.2009, Az.: B 5 R 44/08 R).

Eine stufenweise Wiedereingliederung kommt bei Arbeitslosen (Empfänger von Leistungen nach dem SGB III) nicht in Betracht.

### **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 33ff. SGB IX)**

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind bei behinderten oder von einer Behinderung bedrohten Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden können, darauf gerichtet, ihre Erwerbsfähigkeit entsprechend ihren Neigungen und ihrem Leistungsvermögen zu erhalten, zu verbessern oder wieder herzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern. Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen alle Maßnahmen, die geeignet sind, einen Versicherten trotz bestehender Leistungseinschränkung zum Ausüben eines Berufes zu befähigen. Das können u.a. die Versorgung mit einem geeigneten Hilfsmittel, Anpassungen am PKW oder eine berufliche Qualifikation sein. Eine Gesamtübersicht über alle in Frage kommenden Maßnahmen findet sich in § 3 SGB III, § 16 SGB VI und §§ 33-38, 40 SGB IX.

Die GKV ist für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht zuständig.

### **Arbeitsplatzanpassung und Arbeitsplatzumsetzung**

Die Arbeitsplatzanpassung und Arbeitsplatzumsetzung stellen Maßnahmen zur Reintegration in die vorhandene berufliche Tätigkeit dar und sind in die Planung weiterer Interventionen einzubeziehen. In der Regel setzt dies das Einverständnis des Versicherten voraus; im Einzelfall kann aber auch das Direktionsrecht des Arbeitgebers zum Tragen kommen. Arbeitsplatzanpassung und Arbeitsplatzumsetzung können durch Teilhabeleistungen gefördert werden. Die Teilhabeleistungen werden auf Antrag durch die zuständigen Rehabilitationsträger geprüft und bei erfüllten Voraussetzungen erbracht. Die Kosten tragen insbesondere der Rentenversicherungsträger, die Integrationsämter oder der Arbeitgeber.

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 SGB IX)**

Arbeitgeber sind nach § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, bei längerer AU (länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig innerhalb der letzten 12 Monate) zu klären, wie die

AU möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter AU vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Der Arbeitgeber kann auch im Einvernehmen mit dem Beschäftigten Leistungen zum Erhalt des Arbeitsplatzes direkt beim zuständigen Rehabilitationsträger beantragen.

### 2.3 Kriterien und Maßstäbe der AU-Begutachtung

AU hat berufliche, soziale und medizinische Determinanten. Bei letzteren kommt es nicht allein auf die Bezeichnung der Gesundheitsprobleme an, sondern auf die daraus resultierende Teilhabebeeinträchtigung, die aufgrund funktionell oder strukturell begründeter Aktivitätsbeeinträchtigungen der Ausübung der bisherigen Tätigkeit im Wege steht. Negative Wechselwirkungen zwischen dem individuellen Lebenshintergrund (Umwelt-/ Arbeitsplatz- und Personbezogene Kontextfaktoren) und der Funktionsfähigkeit sind einzubeziehen.

Krankheit ist zwar eine notwendige Voraussetzung für AU, jedoch kein allein ausfüllendes Kriterium, um auch Arbeitsruhe zu begründen. Erst der Nachweis von Krankheitsauswirkungen auf die tätigkeitsbezogene Aktivitäts- und/oder Teilhabeebene unter gleichzeitiger Berücksichtigung des individuellen Lebenshintergrundes begründet AU.

Die Beziehungen von Krankheit, Beeinträchtigung von Aktivitäten und der Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung sind entsprechend des „bio-psycho-sozialen Modells“ der *Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit* (ICF = *International Classification of Functioning, Disability and Health*) im Rahmen der Begutachtung zu analysieren und zu bewerten.

Der Beurteilung von AU liegt somit nicht allein das aktuell mitgeteilte Gesundheitsproblem, sondern

- die individuell aus der Aktivitätsbeeinträchtigung resultierenden Teilhabebeeinträchtigung

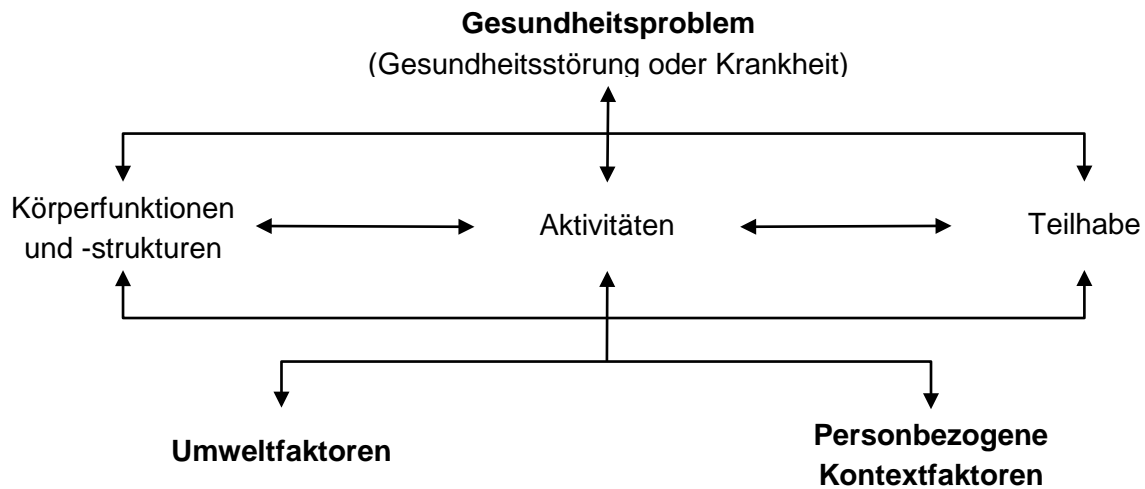
oder

- negative Wechselwirkungen zwischen dem individuellen Lebenshintergrund (Umwelt-/ Arbeitsplatz- und Personbezogene Kontextfaktoren) und der Funktionsfähigkeit zugrunde.

Bei der AU-Begutachtung ist daher der Abgleich des Anforderungsprofils der bei Beginn der AU ausgeübten konkreten Tätigkeit mit den krankheitsbedingten Beeinträchtigungen, Gefährdungen und Belastungen bei den arbeitsplatzrelevanten Aktivitäten bestimmend.

Die aufgeführten Aspekte von Krankheit, Beeinträchtigung von Aktivitäten und der Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung (hier: AU) können mit Hilfe des „bio-psycho-sozialen Modells“ der ICF übersichtlich strukturiert werden.

**Abbildung: Das bio-psycho-soziale Modell der ICF (Modell der Komponenten von Gesundheit und ihre möglichen Wechselwirkungen)**



#### **AU bei bestehendem Arbeitsverhältnis**

Bei der AU-Begutachtung geht es bei Versicherten mit einem bestehenden Arbeitsverhältnis um die Beurteilung von Beeinträchtigungen der Aktivitäten und der Teilhabe in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz. Im Fokus der Begutachtung steht somit der Abgleich des individuellen Leistungsvermögens des Versicherten mit dem aktuellen beruflichen Anforderungsprofil, auch unter Berücksichtigung arbeitsplatzrelevanter Gefährdungen und Belastungen.

#### **AU bei beendetem Beschäftigungsverhältnis / nicht mehr bestehendem Arbeitsverhältnis**

Versicherte, bei denen nach Eintritt der AU das Beschäftigungsverhältnis endet und die aktuell keinen von ihnen erlernten Ausbildungsberuf ausgeübt haben (ungelernter/angelernter Arbeitnehmer), sind nur dann arbeitsunfähig, wenn sie krankheitsbedingt weder die Anforderungen der zuletzt ausgeübten Tätigkeit noch einer ähnlich gearteten Tätigkeit leisten können. Die Krankenkasse gibt an, dass es sich um einen ungelernten/angelernten Arbeitnehmer handelt und teilt die zuletzt ausgeübte sowie ähnlich geartete Tätigkeiten mit.

Bei Versicherten, die bei Eintritt der AU einen von ihnen erlernten anerkannten Ausbildungsberuf ausgeübt haben, ist nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Bezug zum Abgleich der krankheitsbedingten Minderung des Leistungsvermögens das Anforderungsprofil des Ausbildungsberufs. Die besondere, individuelle Ausgestaltung des letzten Arbeitsplatzes ist nicht mehr AU-relevant.

Ist dem MDK-Gutachter ein Abgleich der aktuell vorliegenden Krankheitsauswirkungen zu einer beruflichen Tätigkeit nicht möglich, ist das Gutachten mit einem **Leistungsbild** abzuschließen. Unter Leistungsbild wird die Zusammenfassung der positiven und negativen Leistungsmerkmale des Versicherten für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit verstanden, als Synonym wird in der GKV der Begriff **Leistungsvermögen** verwandt.

Auf Basis des Leistungsbildes kann die Krankenkasse die Möglichkeiten für eine **Verweisung** prüfen. Unter Umständen kann kassenseitig festgestellt werden, dass keine weitere AU besteht, wenn

die verbliebenen Ressourcen des Versicherten eine Tätigkeitsaufnahme im Rahmen der Verweisbarkeit zulassen. **Verweisbarkeit** ist ein von der BSG-Rechtsprechung geprägter und inhaltlich noch nicht abschließend ausgestalteter Begriff (BSG Urteil vom 8.2.2000, Az.: B 1 KR 11/99 R; BSG Urteil vom 7.12.2004, Az.: B 1 KR 5/03 R).

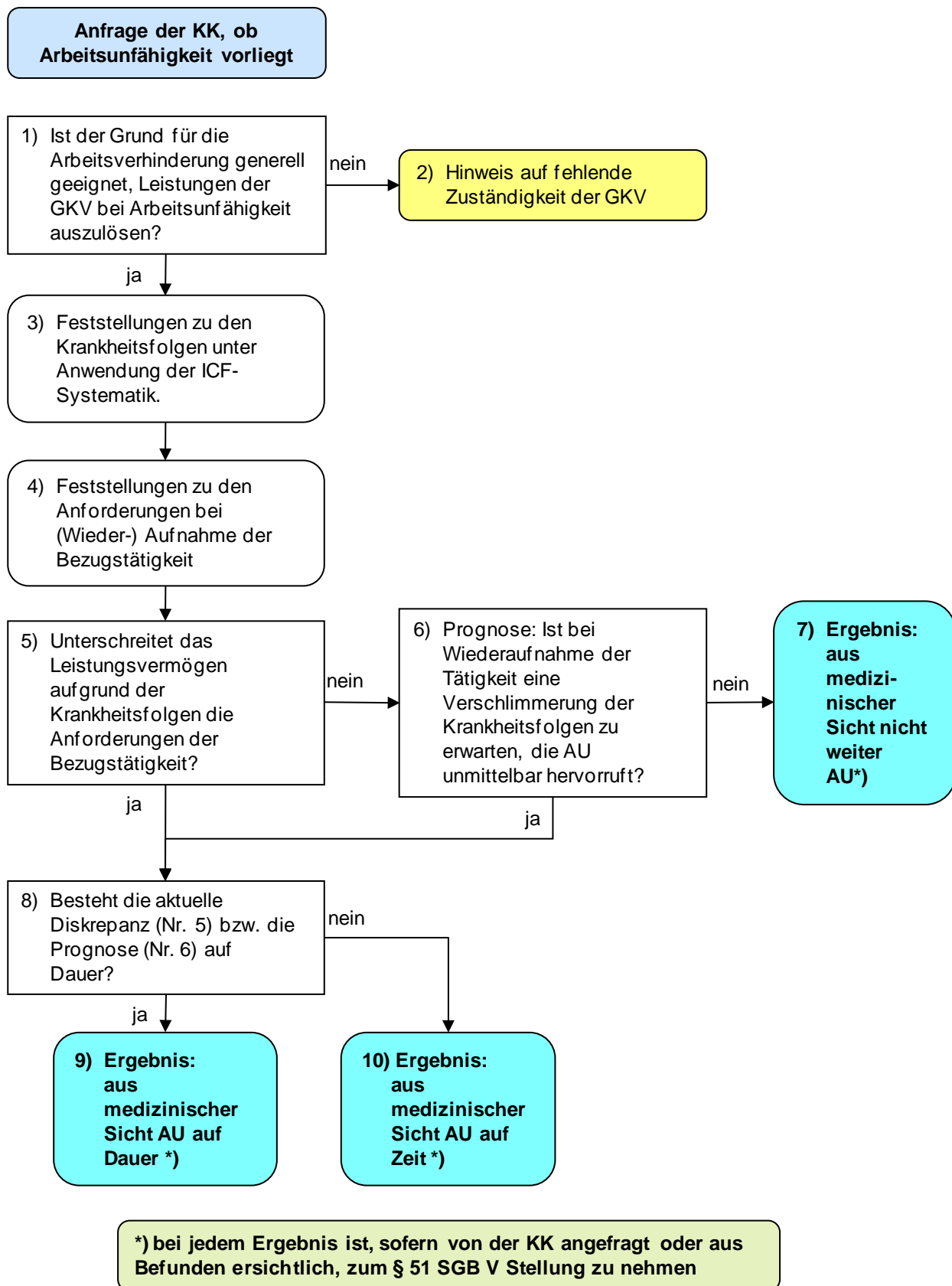
### **AU bei Arbeitslosigkeit**

Bei Versicherten, die unmittelbar vor Beginn der AU Arbeitslosengeld (Alg, Leistungen nach dem SGB III) bezogen haben, ist für die Feststellung von AU entscheidend, für welchen zeitlichen Umfang sie sich zwecks Erlangung des Alg-Anspruches der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestellt haben. Kann eine mindestens leichte Tätigkeit unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes wieder in diesem zeitlichen Umfang ausgeübt werden, so endet die AU. Ein besonderer Berufsschutz für Tätigkeiten, die vor der Arbeitslosigkeit ausgeübt wurden, besteht nicht (BSG Urteil vom 4.4.2006, Az.: B 1 KR 21/05 R).

### **AU bei Selbständigkeit**

Bei (freiwillig) Versicherten, die vor Beginn der AU eine selbständige Tätigkeit ausgeübt haben, richtet sich nach höchstrichterlicher Rechtsprechung der Maßstab der AU nach der Erwerbstätigkeit, die vor Feststellung der AU verrichtet wurde (BSG Urteil vom 14.12.2006, Az.: B 1 KR 6/06 R, Rdzf. 13).

### 2.3.1 Arbeits- und Bewertungsschritte der AU-Begutachtung



## **Erläuterungen zu den Arbeits- und Bewertungsschritten**

Die nachfolgenden Arbeits- und Bewertungsschritte sind sowohl im Rahmen der SFB als auch bei der Erstellung von Gutachten zu berücksichtigen. Der Umfang der Dokumentation der relevanten Befunde und der sozialmedizinischen Bewertung richtet sich nach dem Begutachtungsanlass und dem Begutachtungsergebnis. Es ist nicht erforderlich, jeden einzelnen Arbeits- und Bewertungsschritt im Gutachten zu dokumentieren. Näheres zum notwendigen Dokumentationsumfang ergibt sich je nach Art der Begutachtung aus Kapitel 3.2 bzw. 4.

Die gezielten Fragestellungen der Krankenkasse sind zu beachten.

### **Legende zu 1):                    Ist der Grund für die Arbeitsverhinderung generell geeignet, Leistungen der GKV bei AU auszulösen?**

Es geht hier im Wesentlichen um die Frage, ob ggf. andere Sozialleistungsträger zuständig sind oder Sachverhalte vorliegen, die nach der AU-Richtlinie nicht als AU anzusehen sind. AU liegt nach § 3 der AU-Richtlinie nicht vor:

- bei Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes,
- für Zeiten, in denen ärztliche Behandlungen zu diagnostischen oder therapeutischen Zwecken stattfinden, ohne dass diese Maßnahmen selbst zu einer AU führen,
- bei Inanspruchnahme von Heilmitteln (z.B. Maßnahmen der physikalischen Therapie),
- bei Teilnahme an ergänzenden Leistungen zur Rehabilitation oder rehabilitativen Leistungen anderer Art (Rehabilitationssport, Funktionstraining u. a.),
- bei Durchführung von ambulanten und stationären Vorsorge- und Rehabilitationsleistungen, es sei denn, vor Beginn der Leistung bestand bereits AU und diese besteht fort oder die AU wird durch eine interkurrente Erkrankung ausgelöst,
- wenn Beschäftigungsverbote nach dem Infektionsschutzgesetz oder dem Mutterschutzgesetz (Zeugnis nach § 3 Abs. 1 MuSchG) ausgesprochen wurden,
- bei Organspenden für die Zeit, in welcher der Organspender infolge seiner Spende der beruflichen Tätigkeit nicht nachkommen kann,
- bei kosmetischen und anderen Operationen ohne krankheitsbedingten Hintergrund und ohne Komplikationen oder
- bei einer nicht durch Krankheit bedingte Sterilisation.

Resultiert die AU - unmittelbar aus den vorliegenden Daten erkennbar - durch

- einen anerkannten Arbeitsunfall,
- eine anerkannte Berufskrankheit oder
- ein anerkanntes Versorgungsleiden (siehe Kapitel 2.1.5),

ist auf diesen Umstand hinzuweisen. Entsprechendes gilt, wenn der Gutachter abweichend von der Einschätzung der Gesetzlichen Unfallversicherung einen solchen rechtlich wesentlichen Zusammenhang vermutet.

### **Legende zu 2):                    Hinweis auf fehlende Zuständigkeit der GKV**

Sollte keine AU entsprechend der AU-Richtlinie vorliegen oder lässt sich gutachtlich unmittelbar erkennen, warum die GKV ggf. nicht zuständig ist, ist dies im Rahmen der SFB oder der Begutachtung auszuführen.

Abzugrenzen von den obengenannten Fällen, in denen keine AU besteht, sind Fälle, in denen wegen Selbstverschulden - z.B. wegen Komplikationen einer medizinisch nicht indizierten ästhetischen Operation - trotz AU das Krankengeld ganz oder teilweise versagt werden kann (siehe Kapitel 2.1.4 mit Hinweis auf § 52 SGB V). Auf Hinweise zum Selbstverschulden ist im Rahmen der SFB oder der Begutachtung hinzuweisen.

### **Legende zu 3):                    Feststellungen zu den Krankheitsfolgen unter Anwendung der ICF-Systematik**

Vor dem Hintergrund, dass sich AU durch mehrdimensionale Komponenten auszeichnet, besteht die Notwendigkeit, dies auch entsprechend systematisch zu erfassen. Die ICF bietet die entsprechende Systematik zur Darlegung aller relevanten bio-psycho-sozialen Aspekte.

Die ICF gehört zu der von der Weltgesundheitsorganisation (WHO, 2001) entwickelten „Familie“ von Klassifikationen für die Anwendung auf verschiedene Faktoren der funktionalen Gesundheit. Als Konzeption stellt sie den theoretischen Rahmen zum Verständnis des Zusammenhangs zwischen den bestimmenden Komponenten von Gesundheit zur Verfügung. Mit der Unterteilung in „Funktionsfähigkeit und Behinderung“ und „Kontextfaktoren“ weist sie eine duale Struktur auf.

- **Funktionsfähigkeit** ist ein Oberbegriff für Körperfunktionen und -strukturen, Aktivitäten und Teilhabe. Er bezeichnet die positiven Aspekte der Interaktion zwischen einer Person mit einem bestimmten Gesundheitszustand und deren individuellen umwelt- und personbezogenen Kontextfaktoren.
- **Behinderung** ist ein Oberbegriff für Schädigungen sowie Beeinträchtigungen der Aktivitäten und Teilhabe. Er bezeichnet die negativen Aspekte der Interaktion zwischen einer Person mit einem bestimmten Gesundheitszustand und deren individuellen Kontextfaktoren.
- **Kontextfaktoren** stellen die gesamten Lebensumstände einer Person dar. Sie umfassen zwei Komponenten: Umweltfaktoren und personbezogene Faktoren. In der sozialmedizinischen Begutachtung ist insbesondere der Einfluss von Kontextfaktoren auf die Leistungsfähigkeit im Erwerbsleben von Interesse.

Die ICF ergänzt die *Internationale Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme* (ICD). Sie ermöglicht damit eine über die reine Benennung des Gesundheitsproblems hinausgehende umfassende, ressourcen- und defizitorientierte Beschreibung aller Lebensumstände des Menschen. Sie eröffnet mit Hilfe des bio-psycho-sozialen Modells einen sozialmedizinischen Zugang zu Funktionsfähigkeit und Behinderung. So kann auch das Vorliegen von AU besser beschrieben, begründet und beurteilt werden.

Begriffsdefinitionen zu **Leistung, Leistungsfähigkeit, Leistungsvermögen** sind zu beachten.

Aktivitäten werden in der ICF durch das Beurteilungsmerkmal für Leistung und das für Leistungsfähigkeit näher spezifiziert.

Das Beurteilungsmerkmal für **Leistung (performance)** im Sinne der ICF ist eine tatsächlich durchgeführte Aktivität und beschreibt, was ein Mensch in seiner gegenwärtigen Umwelt (Arbeitsplatz) tut. Für die Leistung ist somit der konkrete Kontext, der alle Aspekte der materiellen, sozialen und einstellungsbezogenen Welt umfasst, der Bezugspunkt. Dem Begriff „Leistung“ werden Aktivitäten in konkreten Lebens- und Umweltbereichen zugeordnet, z.B. Kommunizieren, Gegenstände heben und tragen, ein Fahrzeug fahren, Werkzeuge handhaben und vieles andere mehr. Aktivitäten haben in der ICF demnach unter qualitativem Gesichtspunkt im konkreten Kontext gleichzeitig den Charakter einer „Leistung“.

Das Beurteilungsmerkmal der **Leistungsfähigkeit (capacity)** im Sinne der ICF beschreibt die Fähigkeit eines Menschen, eine Aufgabe oder Handlung unter Test-, Ideal- oder Optimalbedingungen auszuführen. Dieses Konstrukt zielt darauf ab, das höchstmögliche Niveau der Funktionsfähigkeit, das ein Mensch in einer „standardisierten“ Umwelt zu einem bestimmten Zeitpunkt erreichen kann, zu beschreiben.

Die Beurteilungsmerkmale Leistung und Leistungsfähigkeit unterscheiden sich damit auch in ihrem umweltbezogenen Kontext. Der Unterschied von Leistung und Leistungsfähigkeit kann daher nützliche Anhaltspunkte dafür liefern, was in der Umwelt des Menschen getan werden kann, um die Leistung zu verbessern.

Aktivitäten mit ihren **qualitativen und quantitativen Aspekten der Leistung und Leistungsfähigkeit** können gutachtlich unter dem Begriff **Leistungsvermögen** zusammengefasst werden.

Dem Leistungsvermögen gegenüber stehen die durch die Arbeitswelt von außen wirkenden **Belastungsfaktoren**. Auch diese sind den Aktivitäten vergleichbar in qualitative und quantitative Aspekte aufzugliedern. Aus qualitativer Sicht fordern Berufe und Tätigkeiten spezifische Aktivitätsformen, die ein tätigkeitsbezogenes Anforderungsprofil ergeben. Aus quantitativer Sicht müssen die erforderlichen Aktivitäten mit der gebotenen Dauer und Intensität erbracht werden. Hier ordnen sich die arbeitsmedizinischen Begriffe der Arbeitsdauer/-zeit und der Arbeitsschwere ein. Daneben können Umweltfaktoren im Sinne von Erschwernissen oder auch als Förderfaktoren wirken, die das Leistungsvermögen beeinflussen. Tätigkeitsbezogenes Anforderungsprofil und tätigkeitsrelevante Umweltfaktoren werden im Folgenden als arbeitsplatzbezogener Kontext bezeichnet.

Das Leistungsvermögen für die tätigkeitsbezogene Beanspruchung hängt darüber hinaus auch von personbezogenen **Kontextfaktoren** ab. Die personbezogenen Kontextfaktoren umfassen konstitutionelle physische und psychische Merkmale, ebenso wie Faktoren der Alterung und des Lebensstils, hier insbesondere mit Fokus auf die Motivation, soziale Kompetenz und krankheitsbezogene Einstellung, da gerade die personbezogenen Kontextfaktoren das Verhalten von Versicherten bei AU entscheidend mitbestimmen. Auch eine verminderte psychophysische Belastbarkeit kann den Versicherten an der Wiederaufnahme seiner beruflichen Tätigkeit hindern.

Aus schriftlich vorliegenden oder persönlich erhobenen Daten zur **Struktur-, Funktions-, Aktivitätsdiagnostik** sind Feststellungen

- zur Körperstruktur und Körperfunktion und
- zu Aktivitäten

zu treffen.

Erkenntnisse/Befunde aus der klinischen/apparativen Diagnostik sind zunächst darauf hin zu bewerten, ob sich relevante funktionelle und strukturelle Schädigungen objektivieren lassen.

Ergeben sich in diesem Zusammenhang Erkenntnisse und/oder hinreichend begründete Hinweise zum Vorliegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, sind auch Angaben zur haftungsbegründenden und haftungsausfüllenden Kausalität zu benennen (ggf. Anzeige einer Berufskrankheit).

Anschließend sind Feststellungen erforderlich, ob Aktivitäten beeinträchtigt sind. Hier sind umwelt- und personbezogene Kontextfaktoren zu berücksichtigen.

Insbesondere auf der Ebene der Aktivitäten bietet es sich an, standardisiert erhobene, quantitative Befunde (insbesondere aus evaluierten Assessmentverfahren) einzubeziehen. Hier können auch Ergebnisse aus der Aktivitätsdiagnostik zur Beurteilung der funktionalen Leistungsfähigkeit (z.B. FCE-Systeme = functional capacity evaluation; EFL = Evaluation funktionelle Leistungsfähigkeit) genutzt werden.

Leistung, Leistungsfähigkeit und Leistungsvermögen sind in qualitativer und quantitativer Hinsicht einzuschätzen. Zu beachten ist, dass diese Faktoren durch die Motivation des Versicherten beeinflusst werden. Insofern sind ggf. auch Feststellungen und Aussagen zur Motivation hinsichtlich der Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit erforderlich.

#### **Legende zu 4):                    Feststellungen zu den Anforderungen bei (Wieder-) Aufnahme der Bezugstätigkeit**

Kern der Beurteilung zur AU ist die **Partizipationsdiagnostik** im Hinblick auf die konkrete berufliche Tätigkeit. Auch hier sind umwelt- und personbezogene Kontextfaktoren zu berücksichtigen. Die Tätigkeit, deren Anforderungsprofil bei der AU-Begutachtung mit dem Leistungsvermögen des Versicherten abgeglichen wird, wird nachfolgend als **Bezugstätigkeit** bezeichnet.

Bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis sind geänderte Anforderungen im Sinne der Bereitstellung eines „leidensgerechten Arbeitsplatzes“ zu berücksichtigen.

Gibt es mehrere Versionen der Arbeitsplatzbeschreibung oder liegt die Rechtmäßigkeit einer Umgestaltung des Arbeitsplatzes im Streit, so sind beide Varianten in die Beurteilung der AU einzubeziehen, wenn die Krankenkasse dem Gutachter nicht den anzuwendenden Bewertungsmaßstab der AU benennt.

Bei Arbeitslosen (Empfänger von Leistungen nach dem SGB III) ist aus sozialmedizinischer Sicht qualitativ jede Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes als Bezugstätigkeit anzunehmen. Beson-

dere Bedingungen der Verweisbarkeit sind ggf. von der Krankenkasse zu prüfen und mitzuteilen. Die Zumutbarkeit eines Arbeitsangebots durch die Agentur für Arbeit ist nicht durch den MDK-Gutachter zu prüfen. Allerdings ist bei der sozialmedizinischen Beurteilung der zeitliche Umfang, für den der Versicherte der Vermittlung der Agentur für Arbeit bei Eintritt der AU zur Verfügung stand, zu berücksichtigen.

Folgende Anknüpfungstatsachen sind von der Krankenkasse im Gutachtenauftrag anzugeben:

- maßgebliche Tätigkeit vor Beginn der AU, die Dauer des aktuellen Arbeitsverhältnisses (bei beendetem Arbeitsverhältnis Angabe in Bezug auf die letzte Tätigkeit) und Angaben zum Arbeitgeber,
- eine ähnlich geartete Tätigkeit (bei beendetem Beschäftigungsverhältnis während der AU für Versicherte mit an- und ungelernten Tätigkeiten),
- bei Arbeitslosen (Empfänger von Leistungen nach dem SGB III) die Angabe des zeitlichen Umfangs, für den der Versicherte sich der Agentur für Arbeit zur Vermittlung zur Verfügung gestellt hat.

**Legende zu 5):                      Unterschreitet das Leistungsvermögen aufgrund der Krankheitsfolgen die Anforderungen der Bezugstätigkeit?**

Kern der gutachtlichen Beurteilung ist der Vergleich des Leistungsvermögens mit den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes bzw. der Bezugstätigkeit. Anknüpfend an die Feststellungen aus den Schritten 3) und 4) ist eine bestmögliche Einschätzung vorzunehmen, inwieweit der Versicherte die Bezugstätigkeit infolge einer Krankheit nicht ausüben kann, oder inwieweit lediglich sein durch zumutbare Anstrengung änderbarer, freier Wille der Aufnahme der Bezugstätigkeit entgegensteht. In dieser Bewertung sind nicht nur die in der kurativen Medizin gängigen, für die jeweilige Krankheit spezifischen diagnostischen Kriterien anzuwenden. Daneben sind auch Feststellungen in die Bewertung mit einzubeziehen, die behauptete Aktivitätsbeeinträchtigungen bestätigen oder widerlegen können, wie die Bewegungsabläufe beim An- und Auskleiden, zu erwartende Umfangsdifferenzen der Extremitäten oder Gebrauchsspuren der Hände. Bei einer Beurteilung nach Aktenlage müssen auch dokumentierte Aktivitäten, die z.B. im Rahmen von ärztlichen Untersuchungen, auch während der Rehabilitation, erhoben wurden, gewürdigt werden. Bei der Bewertung ist die Rangordnung der übermittelten Befunde - subjektiv, semiobjektiv und objektiv - zu beachten.

Leistung, Leistungsfähigkeit und Leistungsvermögen müssen mit den qualitativen und quantitativen Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes bzw. der Bezugstätigkeit abgeglichen werden. Hierbei können auch Ergebnisse aus standardisierten Profilvergleichssystemen genutzt werden.

Bei Arbeitslosen (Empfänger von Leistungen nach dem SGB III) ist der Abgleich mit einer qualitativen beruflichen Anforderung nicht notwendig. Bezug ist der quantitative Vermittlungsumfang, für den sich der Arbeitslose der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt hat.

**Legende zu 6):** **Prognose: ist bei Wiederaufnahme der Tätigkeit eine Verschlimmerung der Krankheitsfolgen zu erwarten, die AU unmittelbar hervorruft?**

Bei diesem Schritt sind prognostische Einschätzungen unter Berücksichtigung ggf. noch vorhandener Schädigungen, Beeinträchtigungen der Aktivitäten und der Teilhabe am Arbeitsleben vor dem Hintergrund der Anforderungen vorzunehmen. Zu beurteilen ist, ob es körperliche oder psychische Belastungen am Arbeitsplatz gibt, die sich ungünstig auf die vorhandenen strukturellen und funktionellen Schädigungen auswirken (z.B. Noxen-/ Allergenexposition bei gesichertem Asthma bronchiale, chronisch obstruktive Lungenerkrankung mit Lungenfunktionseinbußen).

**Legende zu 7):** **Ergebnis: aus medizinischer Sicht nicht weiter AU (innerhalb von 14 Tagen)**

Die Tätigkeit kann wieder aufgenommen werden. Dabei ist der letzte Tag der gutachtlich festgestellten AU nicht weiter als 14 Tage im Voraus anzugeben.

Dies schließt in speziell begründeten Einzelfällen auch die Möglichkeit ein, ein Ende der AU für einen zurückliegenden Zeitpunkt zu bestätigen (z B. arbeitsfähig aus einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation entlassen, Zweitgutachten nach vorheriger Beendigung der AU).

**Legende zu 8):** **Besteht die aktuelle Diskrepanz (Schritt 5) bzw. die Verschlimmerungs-Prognose (Schritt 6) auf Dauer?**

AU auf Dauer bedeutet, dass der Versicherte seine Tätigkeit am konkreten Arbeitsplatz definitiv nicht mehr verrichten kann. Diesbezügliche Wertungen sind aus der Schädigungs-, Aktivitäts- und Partizipationsdiagnostik abzuleiten.

**Legende zu 9):** **Ergebnis: aus medizinischer Sicht AU auf Dauer**

Der Versicherte kann die zuletzt ausgeübte Tätigkeit aufgrund der vorliegenden Krankheitsfolgen nicht mehr durchführen.

Die krankheitsbedingte Beeinträchtigung des Leistungsvermögens begründet eine dauerhafte AU in Bezug auf das Anforderungsprofil am Arbeitsplatz bzw. die maßgebliche Tätigkeit. Die Beschreibung eines Restleistungsvermögens (positives Leistungsbild) ist bei nicht aufgehobenem Leistungsvermögen erforderlich.

Bei Arbeitslosen (Empfänger von Leistungen nach dem SGB III) bedeutet die Aussage „aus medizinischer Sicht auf Dauer AU“, dass eine Beschäftigung in dem zeitlichen Rahmen, für den sich der Arbeitslose der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestellt hat, nicht mehr möglich ist. Es ist eine Aussage zum Restleistungsvermögen zu treffen.

AU auf Dauer ist nur festzustellen, wenn keine positive Prognose für eine medizinische Rehabilitation anzunehmen ist.

Diese Feststellung ist aufgrund ihrer weitreichenden Folgen vom Gutachter nachvollziehbar zu begründen.

**Legende zu 10):                    Ergebnis: aus medizinischer Sicht AU auf Zeit**

Mit einer Rückkehr in das Berufsleben ist zu rechnen. Der Gutachter gibt eine orientierende Aussage zur Prognose der AU-Dauer. Zu bewerten ist ggf. auch, ob zusätzliche Leistungen der vertragsärztlichen Behandlung (einschließlich der Verordnung von Arzneimitteln, Heilmitteln und Hilfsmittel) geeignet sind, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen. Je nach Ausmaß der Krankheitsfolgen ist hierzu auch die Notwendigkeit von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu bewerten.

In diesem Zusammenhang kann vom Gutachter auch der Hinweis gegeben werden, dass arbeitsunfähige Versicherte durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden können (§ 74 SGB V, § 28 SGB IX). Voraussetzung ist, dass sie ihre bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten können und der Versicherte, der Arbeitgeber, der behandelnde Arzt und die Krankenkasse zustimmen. Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten sollten im Vorschlag des Gutachters angegeben werden.

Bei Arbeitslosen (Empfänger von Leistungen nach dem SGB III) bedeutet die Feststellung von AU auf Zeit, dass das Leistungsvermögen wegen Krankheit vorübergehend auf einen geringeren Umfang reduziert ist als der zeitliche Vermittlungsumfang, für den sich der Versicherte bei der Agentur für Arbeit vor AU-Beginn zur Verfügung gestellt hat.

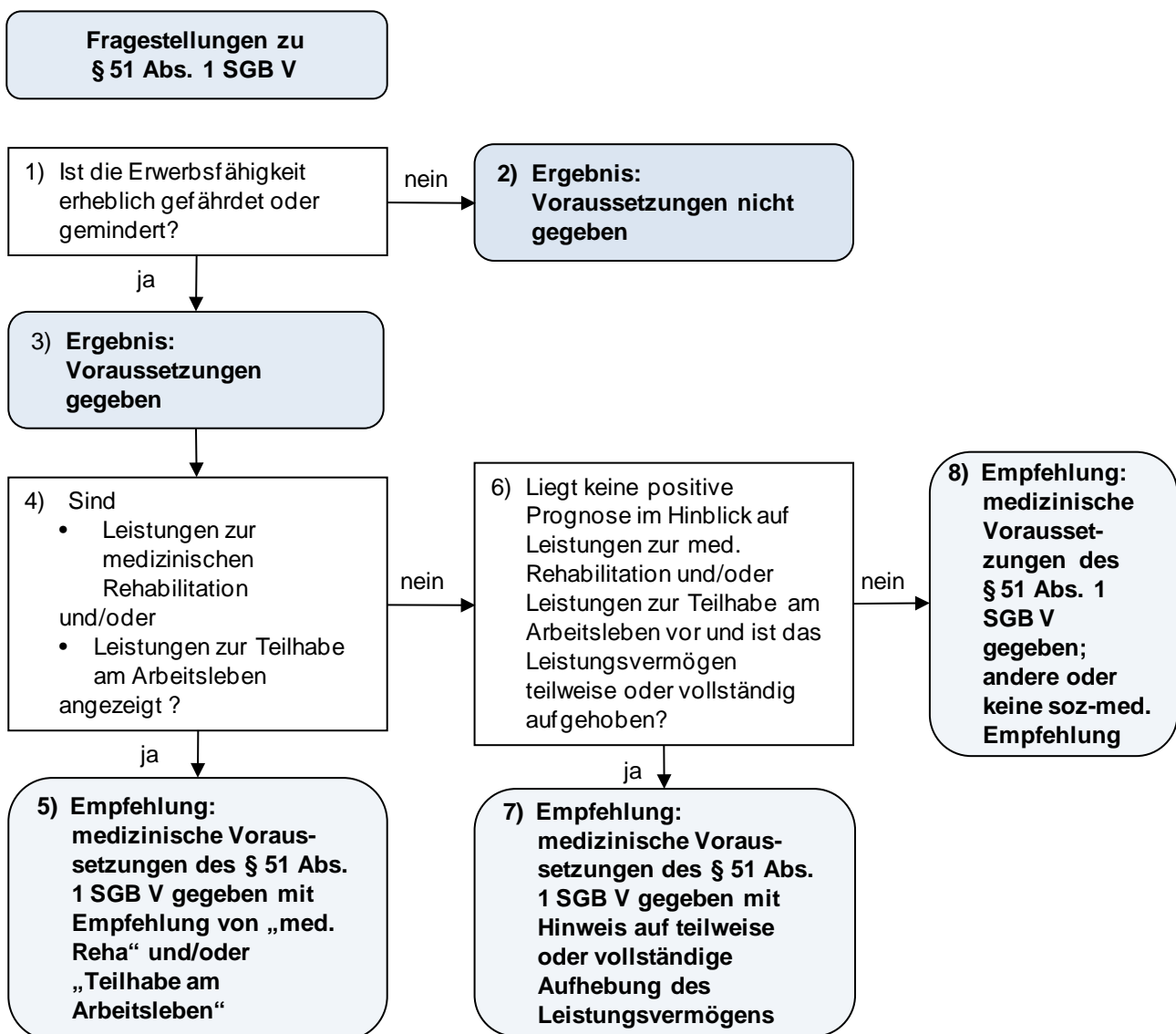
**Legende zu \*):                    bei jedem Ergebnis ist, sofern von der Krankenkasse angefragt oder aus Befunden ersichtlich, zum § 51 SGB V Stellung zu nehmen**

Ergeben sich aus den Unterlagen bzw. aus der Befunderhebung, dass die Erwerbsfähigkeit des Versicherten erheblich gefährdet oder gemindert ist, sind die medizinischen Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 SGB V vom Gutachter darzulegen. Dies ist auch erforderlich, wenn die Krankenkasse keinen entsprechenden Begutachtungsauftrag erteilt hat. Die inhaltliche Bearbeitung erfolgt entsprechend der Ausführungen in Kapitel 2.3.2.

### 2.3.2 Arbeits- und Bewertungsschritte: Fragen zu § 51 SGB V

Zusätzlich zu der Beurteilung, ob aktuell AU besteht, ist gutachtlich zu beurteilen, ob die medizinischen Voraussetzungen zu einer Aufforderung erfüllt sind, bei der Rentenversicherung einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und/oder zur Teilhabe am Arbeitsleben zu stellen. Die nachfolgenden Arbeits- und Bewertungsschritte sind sowohl im Rahmen der SFB als auch bei der Erstellung von Gutachten zu berücksichtigen.

Dabei ist es Aufgabe der Krankenkasse, nach Anhörung des Versicherten in einer individuellen Ermessensausübung zu entscheiden, ob der Versicherte, dessen Erwerbsfähigkeit erheblich gefährdet oder gemindert ist, tatsächlich aufgefordert wird oder nicht. Grundlage einer solchen Ermessensentscheidung muss ein ärztliches Gutachten sein, in dem die einzelnen Bewertungsschritte unabhängig voneinander vollzogen und dokumentiert werden.



## Erläuterungen zu den Arbeits- und Bewertungsschritten

### **Legende zu 1): Ist die Erwerbsfähigkeit erheblich gefährdet oder gemindert?**

In der Regel handelt es sich um AU-Fälle mit chronischem und/oder rezidivierendem Krankheitsverlauf und/oder akute Krankheitsereignisse mit dauerhaften Beeinträchtigungen. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus

- der Struktur- und Funktionsdiagnostik,
- der Aktivitäts- und Partizipationsdiagnostik und
- den Feststellungen zum Leistungsvermögen

ist zu beurteilen, ob die Erwerbsfähigkeit erheblich gefährdet und bereits gemindert ist.

Eine „erhebliche Gefährdung der Erwerbsfähigkeit“ liegt vor, wenn durch die gesundheitlichen Beeinträchtigungen und die damit verbundenen Funktionseinschränkungen ohne die Leistungen zur Teilhabe innerhalb von drei Jahren mit einer „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ zu rechnen ist.

Eine „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ liegt vor, wenn infolge gesundheitlicher Beeinträchtigungen eine erhebliche und länger andauernde Einschränkung der Leistungsfähigkeit im Erwerbsleben eingetreten ist, wodurch der Versicherte seine bisherige oder zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer nicht mehr oder nicht mehr ohne wesentliche Einschränkungen ausüben kann.

Anders als im Zusammenhang mit der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung (Voraussetzung für einen Rentenanspruch nach § 43 SGB VI) ist bei der erheblichen Gefährdung und Minderung der Erwerbsfähigkeit gerade nicht auf den gesamten Arbeitsmarkt, sondern auf die individuelle Bezugstätigkeit abzustellen (BSG Urteil vom 5.2.2009, Az: B 13 R 27/08 R).

### **Legende zu 2): Ergebnis: Voraussetzungen nicht gegeben**

Sofern die Erwerbsfähigkeit nicht erheblich gefährdet oder gemindert ist, ist dies entsprechend darzulegen.

Bei unauffälligem AU-Vorerkrankungsmuster liegt eine Gefährdung der Erwerbsfähigkeit bei vorübergehenden Krankheiten, bei denen üblicherweise nach Abschluss des Behandlungsfalls keine dauerhafte Leistungsbeeinträchtigung verbleibt, nicht vor.

An diesem Punkt ist auch darzulegen, dass und warum ggf. die Frage nach einer erheblichen Gefährdung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit aus medizinischer Sicht aktuell nicht zu beantworten ist. Ein fehlendes berufliches Anforderungsprofil erlaubt keine Aussage zu den medizinischen Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 SGB V (es sei denn, es liegt ein komplett aufgehobenes Leistungsvermögen vor). Es sollen immer Hinweise gegeben werden, wann und mit welchen Informationen zu einem späteren Zeitpunkt eine Aussage zu den medizinischen Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 SGB V zu erwarten ist.

Daneben kann auch eine Empfehlung zur stufenweisen Wiedereingliederung (§ 74 SGB V) oder ein Hinweis zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) abgegeben werden.

**Legende zu 3):                      Ergebnis: Voraussetzungen gegeben**

Unter Beachtung der Definitionen aus Schritt 1) ist festzustellen, dass grundsätzlich entweder eine erhebliche Gefährdung der Erwerbsfähigkeit oder bereits eine Minderung der Erwerbsfähigkeit vorliegt.

Dies ist das zentrale Ergebnis zu den medizinischen Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 SGB V. Bei der Bewertung der Erwerbsfähigkeit nach § 51 Abs. 1 SGB V muss die gutachtliche Stellungnahme folgende von der Sozialgerichtsbarkeit aufgestellten Merkmale (BSG-Urteil vom 07.08.1991, Az.: 1/3 RK 26/90) enthalten:

- summarisch die erhobenen Diagnosen/Befunde nach ihrer sozialmedizinischen Bedeutung,
- die aus den krankheitsbedingten Schädigungen und Beeinträchtigungen der Aktivitäten resultierenden Leistungseinschränkungen in Bezug auf die berufliche Tätigkeit/Erwerbstätigkeit,
- Angaben zur voraussichtlichen Dauer der Leistungseinschränkung und der Prognose, damit der Krankenkasse eine sorgfältige Abwägung hinsichtlich der weiteren Entscheidungen möglich ist.

Die erhebliche Gefährdung oder die Minderung der Erwerbsfähigkeit stellt der MDK-Gutachter abschließend fest.

Diese Feststellung ist als notwendige Bedingung der zentrale Schritt für eine Aufforderung zur Antragstellung auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und/oder zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Dauer der Leistungseinschränkungen ist von möglichen weiteren Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und/oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. deren Erfolgsaussichten abhängig. Die hierzu erforderlichen Hinweise ergeben sich aus den weiteren Empfehlungen.

**Legende zu 4):                      Sind Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und/oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben angezeigt?**

Bei den folgenden Beurteilungen und Empfehlungen zur Frage, ob Leistungen angezeigt sind, ist eine realistische Prognose wichtig. In jedem Fall ist eine umfassende Abwägung hinsichtlich Art, Umfang und Zeitpunkt möglicher Maßnahmen angebracht, bevor eine Empfehlung ausgesprochen wird. Empfehlungen, die sich am Ende nicht umsetzen lassen, führen nicht selten zu erheblichen Verzögerungen des Fallmanagements und haben negative Konsequenzen für alle Beteiligten.

Bei einer Empfehlung von Leistungen sind grundsätzlich die Bedürftigkeit (unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit des Versicherten), die Fähigkeit (u.a. Eignung, Neigung), das Ziel und die Prognose einer möglichen Maßnahme sowie die Motivation des Versicherten zu berücksichtigen.

Hierbei ist insbesondere auf die frühzeitige Verzahnung von medizinischer Rehabilitation und beruflichen Anforderungen zu achten. Eine medizinische Rehabilitation über die Rentenversicherung ist dann angezeigt, wenn zu erwarten ist, dass durch die Maßnahme eine Rückkehr in die zuletzt ausgeübte Tätigkeit erreicht oder eine derartige Stabilisierung des Leistungsvermögens erzielt wird, dass ausreichende Belastbarkeit für Leistungen der beruflichen Teilhabe vorliegt (z.B. arbeitsplatzbezogene Rehabilitation).

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) kommen entweder allein oder in Ergänzung vorausgegangener Maßnahmen zur medizinischen Rehabilitation in Betracht. Diese verfolgen das Ziel, Menschen entsprechend ihrer funktionalen Gesundheit (wieder) in das Erwerbsleben einzugliedern und ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu sichern.

Bei schwerbehinderten Menschen oder diesen gleichgestellten Personen oder gestelltem Antrag auf einen GdB kann zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung das Integrationsamt eingeschaltet werden.

Es können auch Maßnahmen der Eignungsfeststellung in Betracht kommen. Nach §§ 33 bis 43 SGB IX umfassen LTA z.B. Hilfen zur Erhaltung und Erlangung eines Arbeitsplatzes (einschließlich Beratung, Bewerbungskosten, Trainingsmaßnahmen, Arbeitsassistenz), Kraftfahrzeughilfe, Mobilitätshilfen, Berufsvorbereitung, berufliche Bildung (Qualifizierungsmaßnahmen, Anpassung, Ausbildung, Weiter-/ Fortbildung, Umschulung in beruflichen Rehabilitationseinrichtungen), Gründungszuschuss, Leistungen an Arbeitgeber (Eingliederungszuschuss, Arbeitshilfen, Probebeschäftigung, Zuschuss für betriebliche Bildung) oder Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen.

Unter Würdigung der oben genannten Sachverhalte ist zu beurteilen, ob medizinischen Leistungen zur Rehabilitation und/oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich sind.

Liegt keine positive Prognose im Hinblick auf das Ziel der Leistung vor, d.h. Wiederaufnahme der letzten Tätigkeit oder Teilhabe am Arbeitsleben, ist dies entsprechend sozialmedizinisch darzulegen.

**Legende zu 5):** **Empfehlung: medizinische Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 SGB V gegeben mit Empfehlung von „med. Reha“ und/oder „Teilhabe am Arbeitsleben“**

Wird eine Leistung zur medizinischen Rehabilitation und/oder eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben empfohlen, muss die Begründung aus der gutachtlichen Stellungnahme hervorgehen.

Zusätzlich sind Hinweise zu geben, welche Leistungen nach Einschätzung des Gutachters im Einzelnen in Betracht zu ziehen sind. Beispielsweise ist bei Leistungen zur medizinischen Rehabilitation ein Vorschlag zur Fachrichtung der Rehabilitationseinrichtung angezeigt oder bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, welche Hilfen am Arbeitsplatz die Wiedereingliederung unterstützen würden.

**Legende zu 6):** **Liegt keine positive Prognose im Hinblick auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und/oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vor und ist das Leistungsvermögen teilweise oder vollständig aufgehoben?**

Liegt keine positive Prognose im Hinblick auf Leistungen zur med. Rehabilitation und/oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vor und ist das Leistungsvermögen teilweise oder vollständig aufgehoben, ist dies sozialmedizinisch nachvollziehbar darzulegen.

Ergibt die umfassende Betrachtung Hinweise darauf, dass wegen Krankheit oder Behinderung nicht nur vorübergehend keine mindestens 6 Std. tägliche Tätigkeit unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts ausgeübt werden kann, so kann eine teilweise Erwerbsminderung vorliegen. Kann aus den gleichen Gründen auf nicht absehbare Zeit keine mindestens 3 Stunden dauernde tägliche Tätigkeit ausgeübt werden, so kann volle Erwerbsminderung vorliegen. Die abschließende Prüfung dieser Kriterien erfolgt jedoch durch den Rentenversicherungsträger.

Für vor dem 2. Januar 1961 geborene Personen ist im Rahmen des Bestandsschutzes auch auf ältere Regelungen zur Berufsunfähigkeit abzustellen (§240 Abs. 2 SGB VI). Neben medizinischen Faktoren können also auch andere Faktoren hier eine Rolle spielen (u.a. Alter, GdB, GdS).

**Legende zu 7):** **Empfehlung: medizinische Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 SGB V gegeben mit Hinweis auf teilweise oder vollständige Aufhebung des Leistungsvermögens**

Ein aufgehobenes Leistungsvermögen ist nachvollziehbar sozialmedizinisch darzulegen.

Der Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und/oder zur Teilhabe am Arbeitsleben gilt als Antrag auf Rente, wenn Versicherte vermindert erwerbsfähig sind (im Sinne einer teilweisen oder vollen Erwerbsminderung) und erstens ein Erfolg von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht zu erwarten ist oder zweitens Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht erfolgreich gewesen sind, weil sie die verminderte Erwerbsfähigkeit nicht verhindert haben (§ 116 SGB VI). Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, trotz negativer Prognose, den Versicherten aufzufordern, einen Rehabilitationsantrag zu stellen (§51 SGB V), um die Rentenanspruchsfiktion des § 116 SGB VI auszulösen.

**Legende zu 8):** **Empfehlung: medizinische Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 SGB V gegeben; andere oder keine soz-med. Empfehlung**

Diese Situation kann sich ergeben, wenn das Leistungsvermögen nicht ausreicht, um die letzte Arbeit zu verrichten, aber zu hoch ist, um Erwerbsminderungsrente zu beziehen. Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und/oder zur Teilhabe am Arbeitsleben sind nicht erforderlich oder prognostisch erfolglos; typische Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben kommen nicht in Betracht. Das Leistungsvermögen im Sinne eines positiven/negativen Leistungsbildes ist zu erstellen.

Jedes Gutachtenergebnis „AU auf Dauer“ stellt eine Minderung der Erwerbsfähigkeit dar, auch wenn aufgrund des vorhandenen vollschichtigen Restleistungsvermögens Leistungen der beruflichen Reintegration durch andere Leistungsträger nicht empfohlen werden können. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn durch eine medizinische Rehabilitation keine Rückkehr in die konkret ausgeübte Tätigkeit erreicht werden konnte und bei bestehendem Arbeitsverhältnis Leistungen der beruflichen Teilhabe nicht greifen. In solchen Fällen ist in der Beurteilung ein Leistungsbild zu beschreiben und ggf. ein Hinweis auf das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX zu geben.

### **2.3.3 Weitere Fragestellungen / Spezielle Begutachtungsaufträge / besondere Aspekte im Zusammenhang der AU-Begutachtung**

Bei der AU-Begutachtung sind in einigen Berufsfeldern besondere Aspekte wie weitere staatliche Eignungsvorgaben oder betriebliche / tarifrechtliche Bedingungen zu beachten.

#### **Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit bei Berufskraftfahrern**

Eine Einschränkung der Eignung zur Führung von Kraftfahrzeugen wird nach den Vorschriften der Fahrerlaubnisverordnung (§ 11 FeV) vorgenommen.

Bei der Beurteilung der AU von Versicherten, die in Ausübung ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit auf die regelmäßige Nutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, ist bei Verdacht auf Eignungseinschränkung eine Begutachtung von Berufskraftfahrern durch eine anerkannte Begutachtungsstelle für Fahreignung vorzulegen. Für diese Untersuchung besteht keine Mitwirkungspflicht im Rahmen der Begutachtung nach SGB V. Da es sich hierbei um die Fahrerlaubnis handelt, gehen die Kosten für das Gutachten nicht zu Lasten der Krankenkasse, sondern zu Lasten des Versicherten.

Sollte der Versicherte kein entsprechendes Gutachten anerkannter Begutachtungsstellen vorlegen, endet die Begutachtung durch den MDK mit Erstellung eines Leistungsbildes. Die Dauer der AU ist von der Krankenkasse zu prüfen.

Fahreignung für Inhaber einer Fahrerlaubnis der Klassen C, C1, CE, C1E, D, DE, D1E oder der Erlaubnis zur Fahrgastbeförderung für Taxen, Mietwagen, Krankenkraftwagen, Linienverkehr usw. bedürfen der Beurteilung von Ärzten mit eigens dafür ausgewiesener Qualifikation in anerkannten Begutachtungsstellen. Der MDK ist hierfür nicht zuständig. Er ist jedoch verpflichtet, die festgestellten Beeinträchtigungen der Aktivität und begründeten Bedenken zur Fahreignung zu dokumentieren und den Versicherten hierüber aufzuklären.

Zu berücksichtigen sind auch die Begutachtungs-Leitlinien zur Kraftfahreignung des gemeinsamen Beirats für Verkehrsmedizin beim Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen und beim Bundesministerium für Gesundheit, herausgegeben von der Bundesanstalt für Straßenwesen.

#### **Begutachtung der AU bei individuellen arbeitsvertraglichen Gestaltungen**

Eine AU-Begutachtung setzt immer den Abgleich des individuellen Leistungsvermögens des Versicherten mit seinem aktuellen beruflichen Anforderungsprofil voraus. Zu beachten ist, dass arbeitsvertragliche Regelungen den Einsatz auch für andere als die zuletzt ausgeübte Tätigkeit vorsehen können.

Ein Beispiel ist, dass eine vorübergehende „Fluguntauglichkeit“ beim fliegenden Personal nicht zwangsläufig mit einer AU gleichzustellen ist. Sehen die Arbeitsverträge des fliegenden Personals bei vorübergehender Fluguntauglichkeit die Ausübung von Bodentätigkeiten vor, gehören diese zum Tätigkeitsfeld des Versicherten. Bei der Beurteilung der AU sind daher (auch) die Bodentätig-

keiten zu berücksichtigen. Ist die Ausübung der Bodentätigkeit trotz der zur vorübergehenden Fluguntauglichkeit führenden Krankheit möglich, besteht keine AU. Entsprechendes gilt, wenn die Bodentätigkeit des fluguntauglichen Versicherten durch eine Änderung des Arbeitsvertrages vereinbart wird.

### **Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit bei Seeleuten/Lotsen (Prüfung durch Knappschaft)**

Die gesundheitlichen Eignungs- bzw. Tauglichkeitskriterien für Berufsseeleute unter deutscher Flagge sind in der Seediensttauglichkeitsverordnung, die der See- und Hafenslotsen in der Seelotsenuntersuchungsverordnung festgelegt. Die abschließende Beurteilung der Seedienst- und Lotsendiensttauglichkeit obliegt ausschließlich dem Seeärztlichen Dienst der Dienststelle Schiffssicherheit der Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft (Seeärztlicher Dienst Hamburg, Fax: 040 - 36 137 333, E-Mail: seeaerztlicher-dienst@bg-verkehr.de).

### **Arbeitsunfall und Berufskrankheit in der Arbeitsunfähigkeitsbegutachtung**

Gegenstand einer AU-Begutachtung kann auch die *Überprüfung der bereits getroffenen Entscheidungen* einer Berufsgenossenschaft sein. Die Fälle werden nicht nach dieser Begutachtungsanleitung bearbeitet, sondern sind gesondert dem MDK zur Begutachtung vorzulegen. Dabei müssen bestimmte Informationen, wie Angaben zu AU-Zeiten und -Diagnosen, D-Arzt-Bericht oder Berufskrankheitenanzeige, relevante Arzt- und Facharztberichte, Tätigkeitsschlüssel, kurze Tätigkeitsbeschreibung, Erhebungen des Technischen Aufsichtsdienstes der BG, die im bisherigen Berufskrankheitenverfahren eingeholten ärztlichen Gutachten, Stellungnahme des Landesgewerbearztes, Berufskrankheitenbescheid/Anerkennungsbescheid über Arbeitsunfall, vorliegen.

### **Beschäftigungsverbote nach Mutterschutzgesetz (MuSchG)**

Bei der AU-Begutachtung während der Schwangerschaft ist die Abgrenzung zu den Beschäftigungsverboten für werdende und stillende Mütter nach dem MuSchG zu berücksichtigen. Es wird zwischen **generellen** und **individuellen Beschäftigungsverboten** unterschieden. *Generelle* Beschäftigungsverbote sind gesetzlich definiert und lassen keinen Freiraum zu. Bei der Abgrenzung zur AU sind für den MDK die *individuellen* Beschäftigungsverbote bedeutsam.

Hinsichtlich einer **Abgrenzung der AU zum individuellen Beschäftigungsverbot** ist zu beachten, dass ein Beschäftigungsverbot voraussetzt, dass Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Voraussetzung ist somit nicht eine Krankheit im Sinne des SGB V, sondern eine Gefährdung von Mutter und/oder Kind infolge Arbeitsaufnahme (BAG-Urteil vom 13.2.2002 Az.: 5 AZR 753/00). Für ein Beschäftigungsverbot sind der Gesundheitszustand und die konkrete Erwerbstätigkeit der schwangeren Arbeitnehmerin maßgebend.

Bei der AU verursacht eine Krankheit im Sinne des SGB V den regelwidrigen Zustand, z.B. Hyperemesis gravidarum, oder auch eine Krankheit, die nicht mit der Schwangerschaft unmittelbar zusammenhängt.

Schwierig ist die Abgrenzung bei der *Risikoschwangerschaft*. Hier hat der Arzt zu prüfen und zu entscheiden, ob krankheitsbedingte AU vorliegt oder ohne eine aktuelle AU Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Die im Hinblick auf die Abgrenzung für die Begutachtung relevanten Gefährdungen ergeben sich aus

- Krankheiten im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, z.B. Hyperemesis gravidarum. Hier gibt es fließende Übergänge. Zunächst wird der behandelnde Arzt AU bescheinigen. Es handelt sich hierbei um eine Krankheit aufgrund von Schwangerschaft („e graviditate“), also um Krankheit im versicherungsrechtlichen Sinne.
- Liegt der Hinderungsgrund für die Wiederaufnahme der Beschäftigung jedoch nicht in einer aktuell manifesten Beeinträchtigung, sondern darin, dass bei der Ausübung der Tätigkeit abträgliche Folgen für den Schwangerschaftsverlauf oder das werdende Kind zu erwarten sind – also einer Manifestation von Beeinträchtigungen lediglich vorgebeugt werden soll – so ist ein individuelles Beschäftigungsverbot vorrangig vor der Bescheinigung von AU.

Zur sachgerechten Beurteilung sind fachärztliche Angaben zur Diagnose und Therapie, Schwangerschaftsalter und Schwangerschaftsrisiken erforderlich. Ggf. kann auch die Anforderung einer Kopie des Mutterpasses hilfreich sein.

Nach dem MuSchG besteht auch die Möglichkeit eines *teilweisen* Beschäftigungsverbotes, z.B. nur für bestimmte Tätigkeiten oder für Beschränkung der Arbeitszeit. In solchen Fällen ist AU nur für die nicht vom Beschäftigungsverbot betroffenen Tätigkeiten zu beurteilen.

Beschäftigungsverbote nach dem MuSchG und eine - ggf. auch auf der Schwangerschaft beruhende - krankheitsbedingte AU schließen sich gegenseitig aus. Von AU ist auszugehen, wenn den Schwangerschaftsbeschwerden Krankheitswert zukommt.

### **Tätigkeits- und Beschäftigungsverbote nach Infektionsschutzgesetz (§ 42 IfSG)**

Diese Verbote dienen der Verhütung und Bekämpfung übertragbarer Krankheiten beim Menschen. Wer als Ausscheider, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern nach dem IfSG Tätigkeitsverboten unterliegt und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, erhält eine Entschädigung aus öffentlichen Mitteln. Das gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige isoliert werden.

Für Beschäftigungsverbote nach dem IfSG ist nicht nur eine ansteckende Krankheit maßgeblich, sondern die Möglichkeit einer schnellen Ausbreitung der Krankheitserreger/Gefahr einer Epidemie durch die Erwerbstätigkeit, z.B. Salmonelleninfektion bei einem Koch. Hingegen bedingt eine Salmonelleninfektion bei einem Kellner kein Beschäftigungsverbot.

Bei der **Abgrenzung der AU zum Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot nach IfSG** ist im Rahmen der AU-Begutachtung bei ansteckenden Krankheiten zu prüfen, ob AU vorliegt oder ob ausschließlich Auflagen im Sinne eines Beschäftigungsverbotes bestehen. Liegen krankheitsbedingte Beeinträchtigungen vor, ist die AU zu bestätigen. Wird die Ausübung der weiteren Tätigkeit ausschließlich durch das zu beachtende Beschäftigungsverbot verhindert, liegt keine AU im Sinne des SGB V vor. Es ist dann Sache des Gesundheitsamtes, über ein Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot zu entscheiden. Im Gegensatz zu den Beschäftigungsverboten nach dem MuSchG

können die Verbote nach dem IfSG nicht vom behandelnden Arzt ausgesprochen werden. Diese Sachverhalte sind im Gutachten darzustellen.

### **Begutachtung von Zusammenhangsfragen: dieselbe Krankheit**

Bei einer wiederholten Erkrankung handelt es sich im Rechtssinne um dieselbe Krankheit, wenn ihr dieselbe, nicht behobene Krankheitsursache zu Grunde liegt (BAG, Urteil vom 13.07.2005, Az.: 5 AZR 389/04, BSG-Urteil vom 7.12.2004, Az.: B 1 KR 10/03 R).

Der regelwidrige Körper- oder Geisteszustand, der die Krankheitsursache bildet, braucht dabei weder ständig Krankheitserscheinungen hervorzurufen noch fortlaufend Behandlungsbedürftigkeit zu bewirken. Es genügt vielmehr, wenn ein medizinisch nicht ausgeheiltes Grundleiden latent weiter besteht und nach einem beschwerdefreien oder beschwerdearmen Intervall erneut Krankheits-symptome hervorruft. Es ist auch nicht erforderlich, dass sich die Erkrankung jeweils mit gleichartigen Symptomen bemerkbar macht.

Konkrete Angaben zu den zu prüfenden Zeiträumen und der/den dazugehörigen AU-Diagnose(n) müssen von der Krankenkasse benannt sein. Ggf. muss der Gutachter weitere Befunde anfordern.

### **Fortzahlung des Krankengeldes bei Auslandsaufenthalt § 16 Abs. 4 SGB V**

In der Regel ruht der Leistungsanspruch gegenüber der GKV für die Dauer eines Auslandsaufenthalts. Ausnahmen sind in § 16 Abs. 4 SGB V geregelt. Danach ruht der Krankengeldanspruch nicht, solange sich Versicherte nach Eintritt der AU mit Zustimmung der Krankenkasse im Ausland aufhalten. Diese Regelung kann sowohl im Rahmen der Ermessensentscheidung über die Zustimmung zum Antritt einer Auslandsreise während der AU als auch über die Zustimmung zum weiteren Verbleib im Ausland nach dortigem Eintritt der AU betreffen. Hierfür kann im Einzelnen nach einer gutachtlichen Beurteilung gefragt werden, inwieweit Reise und Auslandsaufenthalt zu abträglichen gesundheitlichen Folgen oder zu einer Therapieunterbrechung führen können, die eine Gesundung hinauszögern können oder inwieweit die im Ausland eingetretene Krankheit der Rückreise entgegensteht.

Werden in diesem Zusammenhang Dokumente in einer Sprache vorgelegt, die der Gutachter nicht versteht, so ist es Aufgabe der Krankenkasse, für eine Übersetzung zu sorgen.

### **Erstellung eines Leistungsbildes**

Es gibt Situationen, in denen ärztlicherseits nur das Leistungsvermögen im Rahmen eines Leistungsbildes festgestellt werden kann. Typische Anlässe für die Erstellung eines Leistungsbildes sind:

- das Begutachtungsergebnis ist AU auf Dauer  
oder,
- Bezugstätigkeiten können nicht benannt werden.

Für das **Leistungsbild in Verbindung mit dem Ergebnis AU auf Dauer** gilt: ein Leistungsbild ist zu erstellen, wenn die Krankheitsfolgen eine wesentliche Einschränkung, bezogen auf das Erwerbsleben bzw. auf das Anforderungsprofil am letzten Arbeitsplatz, verursacht haben.

Für das **Leistungsbild bei Fehlen einer Bezugstätigkeit** gilt: es gibt Situationen, in denen die Bezugstätigkeit trotz gezielter Ermittlungen der Krankenkasse unklar bleibt oder in denen sie zwischen den Beteiligten strittig ist. Da das Vorliegen von AU aber in hohem Maße von den Anforderungen der Bezugstätigkeit abhängt, kann in solchen Fällen seitens des MDK-Gutachters oft nicht entschieden werden, ob AU vorliegt. In diesen Fällen kann ärztlicherseits nur das Leistungsvermögen festgestellt werden. Es liegt dann bei der Krankenkasse zu entscheiden, ob unter rechtlichen Gesichtspunkten AU besteht und hieraus ein Krankengeldanspruch abgeleitet werden kann oder nicht.

Bei Arbeitslosen (Empfänger von Leistungen nach dem SGB III) richtet sich die Bezugstätigkeit nach dem zeitlichen Vermittlungsumfang, für den sie sich der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt haben.

Das im Rahmen einer sozialmedizinischen AU-Begutachtung definierte Leistungsbild eines Versicherten sollte die vorhandenen Aktivitäten besonders hervorheben, weil diese für die weitere Teilhabe am Arbeitsleben von entscheidender Bedeutung sind. Ressourcen, Defizite und Schwächen sind genau medizinisch zu beschreiben und zu begründen. Ein Leistungsbild sollte grundsätzlich erstellt werden, wenn sich der Krankheitszustand in seinem Verlauf weitgehend stabilisiert hat. In jedem Leistungsbild sind die definierten arbeitsmedizinischen Begriffe zu verwenden (siehe Anlage).

Zu beachten ist, dass nur wenige Krankheiten während der aktuellen AU zu einer dauerhaften berufsbezogenen Beeinträchtigung der Teilhabe führen.

Das Aufzeichnen eines Leistungsbildes kann sich erübrigen, wenn das Leistungsvermögen dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes bzw. bei Arbeitslosen dem quantitativen Vermittlungsumfang, für den sie sich der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt haben, entspricht und damit keine Begründung für AU besteht.

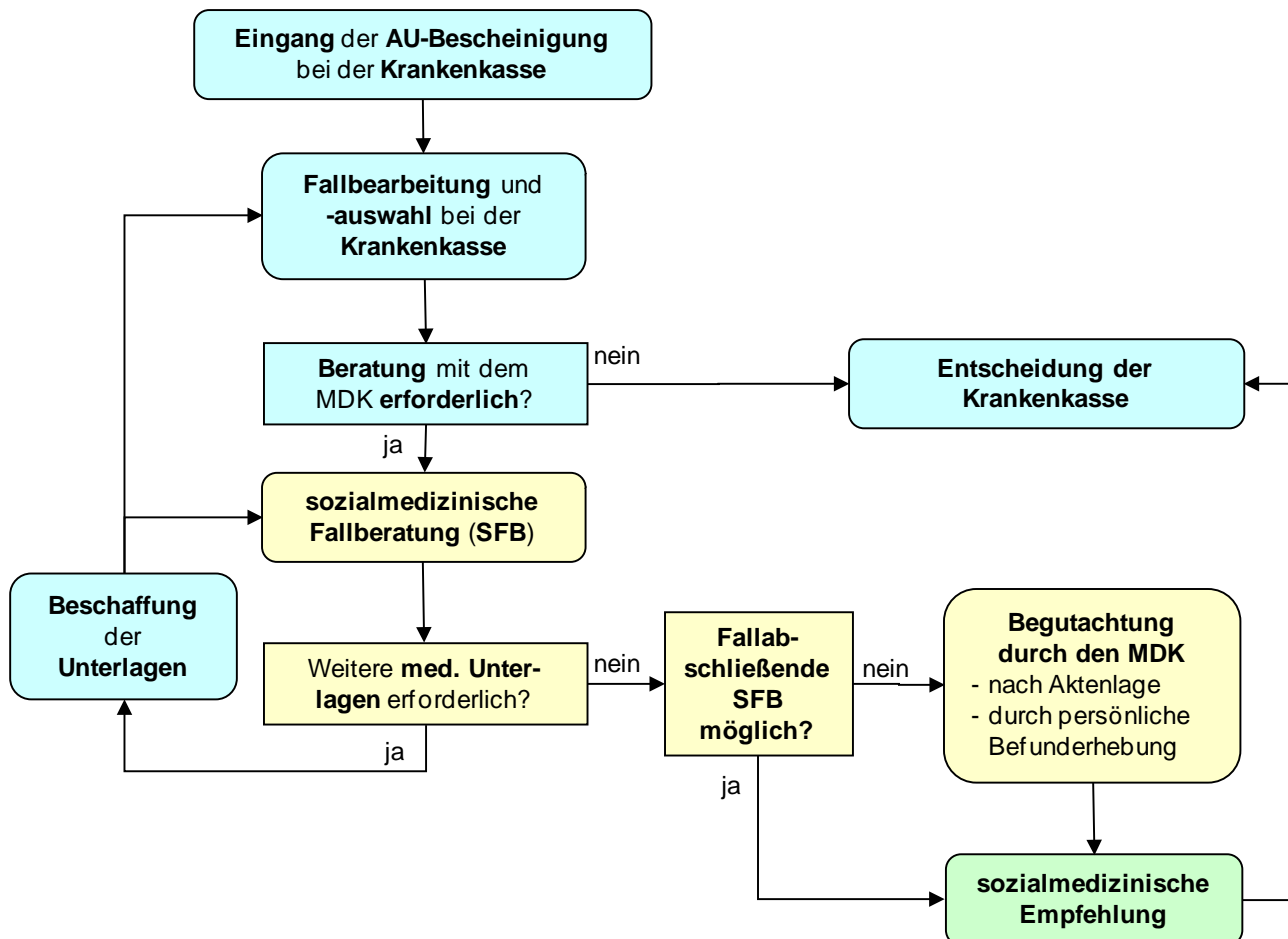
Der Gutachter kann auch Aussagen z.B. zu einem schriftlich formulierten Leistungsbild eines anderen Sozialleistungsträgers (z.B. aktueller Reha-Entlassungsbericht, Rentengutachten) treffen.

Ist ein aktuelles Leistungsbild zu erstellen, so bedarf dies einer Begutachtung mit persönlicher Befunderhebung. Eine Zeichnung des neuen Leistungsbildes in der SFB nur anhand der Krankenkassenunterlagen ist aus sozialmedizinischer Sicht wegen der Tragweite der leistungsrechtlichen Entscheidung nicht zulässig.

### 3 Zusammenarbeit Krankenkasse / MDK in der Einzelfallbegutachtung

Im Gesamtkontext des AU-Fallmanagements der Krankenkassen nehmen in der Zusammenarbeit zwischen Krankenkasse und MDK die Fallauswahl bei der Krankenkasse und die (SFB) zwischen Krankenkasse und MDK eine entscheidende Stellung ein.

Im Kern ergeben sich orientierend folgende Ablaufwege:



Aus der Fallbearbeitung und Fallauswahl bei der Krankenkasse ergibt sich die Notwendigkeit zur weiteren Klärung von Fragen zur AU mit dem MDK. Die Klärung findet regelhaft in der SFB statt. Dort ist zu beurteilen, ob die Fragen der Krankenkassen bereits im Rahmen der SFB fallabschließend beantwortet werden können oder eine weitergehende Beurteilung im Rahmen einer eingehenden Begutachtung durch den MDK erforderlich ist. Die sozialmedizinische Empfehlung sollte in typischer Weise die Fragen der Krankenkasse gezielt beantworten und ihr eine Entscheidung zur Beendigung oder begründeten Fortsetzung der AU ermöglichen.

### **3.1 Fallbearbeitung, Fallauswahl und Einleitung der sozialmedizinischen Fallberatung durch die Krankenkasse**

Die Beeinflussung von Entgeltfortzahlungen und Krankengeldzahlungen setzt voraus, dass Krankenkassen ein AU-Fallmanagement durchführen, das auf die Belange der jeweiligen Krankenkasse zugeschnitten ist. Nur im Rahmen eines funktionierenden AU-Fallmanagements entfaltet die AU-Begutachtung durch den MDK die gewünschten Wirkungen. Über die richtige Fallbearbeitung und -steuerung bei der Krankenkasse sind die Fälle auszuwählen, die einer Beratung und Begutachtung durch den MDK zuzuführen sind.

Den Krankenkassen wird empfohlen, die AU-Fälle bis zum 21. Tag seit Beginn der AU nach möglichen Auffälligkeiten zu sichten und zu gruppieren.

Das Krankheitsverhalten spielt meist eine größere Rolle als die AU-Diagnose (nach ICD 10) selbst. Die Unterscheidung zwischen einem adäquaten oder passenden und einem abnormen oder unüblichen Krankheitsverhalten lässt sich durch die Betrachtung des bisherigen AU-Verhaltens vor dem Hintergrund der Situation im Erwerbsleben erkennen.

Im Rahmen der Fallsteuerung hat die Krankenkasse nach definierten Kriterien die AU-Fälle zu bestimmen, die in der gemeinsamen SFB mit dem MDK beurteilt werden sollen. Ziel ist, möglichst viele Fälle mit einem für die Krankenkasse umsetzbaren Ergebnis abzuschließen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten solche Fälle ausgewählt werden, die der MDK zum Zeitpunkt der SFB fallabschließend beraten kann. Es kommt daher auf den richtigen Fall und den richtigen Zeitpunkt an.

Die **Fallbearbeitung und -steuerung verfolgt das Ziel**, die AU-Fälle zu erkennen, die ohne Fallmanagement zur Langzeit-AU führen würden. Hierbei ist die Frage nach dem Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz vorrangig zu stellen. Eine zu früh einsetzende Diskussion über Leistungen zur medizinischen Rehabilitation bzw. Teilhabe kann sich genauso negativ auf die Dauer der AU auswirken, wie eine zu spät oder nicht eingeleitete notwendige Leistung.

#### **3.1.1 Fallauswahl**

Bei jedem Fall ist zunächst die AU-Vorgeschichte im Versicherungsverhältnis vor der jetzt aktuellen AU zu betrachten. Dabei sollen alle AU-Zeiten mit Diagnosen der letzten drei bis fünf Jahre berücksichtigt werden. Zu beurteilen ist, ob sich aus diesen Erkenntnissen Rückschlüsse auf das AU-Verhalten ziehen lassen.

Nicht nur das Vorliegen eines beliebigen unten beispielhaft aufgelisteten Merkmales sollte Anlass für eine Fallsteuerung sein, sondern eine Kombination von mehreren Auffälligkeiten weist auf die Möglichkeit eines Risikofalls (potenzielle Langzeit-AU) hin:

- **Auffälligkeiten in Bezug auf AU-Zeiten (AU-Dauer gemessen in Tagen)**
  - Häufigkeit der AU-Tage pro Jahr,
  - Summe der AU-Tage pro Jahr,
  - Dauer der einzelnen AU in Tagen,

- **Auffälligkeiten in Bezug zum AU-Beginn**
  - Zusammenhang mit Kündigung oder mit Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses,
  - nach Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber,
  - neue Erstbescheinigung nach einer vorhergehenden Beendigung der AU durch MDK oder anderen Arzt,
  - Zusammenhang mit Ende des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Alg nach dem SGB III),
  - aus einer Rehabilitation arbeitsfähig entlassen,
  
- **Auffälligkeiten in Bezug auf Diagnosen**
  - wiederkehrende AU mit derselben Diagnose,
  - häufige AU mit wechselnden Diagnosen,
  - häufige AU mit gleicher AU-Dauer diagnoseunabhängig,
  - mehrfach wechselnde Diagnosen innerhalb einer AU,
  - bekannte Abhängigkeitserkrankung,
  - wiederkehrende und langfristige psychosomatische Symptomenkomplexe,
  
- **Auffälligkeiten in Bezug auf bescheinigenden Arzt**
  - wechselnde Ärzte derselben Fachrichtung,
  - wechselnde Ärzte unterschiedlicher Fachrichtungen,
  - auffälliger Arzt/auffällige Praxis,
  
- **Auffälligkeiten in Bezug auf soziale Vorgeschichte**
  - bekannte familiäre oder berufliche Konflikte/Belastungen,
  - Pflegefall in der Familie,
  
- **Auffälligkeiten in Bezug auf die Inanspruchnahme diverser Leistungen**
  - häufige Phasen von Arbeitslosigkeit,
  - AU nach Ende der Zeitrente,
  - (diverse) Arzneimittel, Heilmittel oder Hilfsmittel,
  - häufige Krankenhausaufenthalte oder Rehabilitationen.
  
- **Zweifel des Arbeitgebers bzw. der Agentur für Arbeit an der AU**

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des MDK zur Überprüfung der AU einholt (Zweifel an der AU **durch** den **Arbeitgeber** bzw. **durch** die **Agenturen für Arbeit bei Leistungsbeziehern nach dem SGB III**). Die Krankenkasse kann von einer Beauftragung des MDK absehen, wenn sich die medizinischen Voraussetzungen der AU eindeutig aus den der Krankenkasse vorliegenden ärztlichen Unterlagen ergeben. Falls der Krankenkasse keine Informationen zur AU vorliegen, sind diese umgehend einzuholen. Bei weiter vorliegendem Zweifel an der AU erfolgt umgehend eine SFB. Der MDK klärt die Zweifel des Arbeitgebers an der AU dann innerhalb von 3 Arbeitstagen. Die Art und Weise der Klärung bleiben dem MDK vorbehalten.

### 3.1.2 Gruppeneinteilung

Nach Sichtung der AU-Fälle (bis zum 21. Tag) sollte zur weiteren Fallbearbeitung und -steuerung eine Gruppeneinteilung vorgenommen werden. Hierbei sind zwei Personengruppen zu unterscheiden: die mit einem **unauffälligen (Gruppe 1)** und die mit einem **auffälligen AU-Verhalten (Gruppe 2)**.

Die **Gruppe 1** ist die weitaus größere und weist keine Auffälligkeitskriterien auf. Diese Gruppe bedarf daher in der Regel auch keiner sozialmedizinischen Beratung durch den MDK, da mit einem Ende der AU im Rahmen einer üblichen AU-Dauer zu rechnen ist. Für die AU-Fallsteuerung gibt sich unter Berücksichtigung des aktuellen AU-Verlaufes und der AU-Vorgeschichte:

- Wiedervorlage bis spätestens zum 28. AU-Tag.  
Dauert die AU über diesen Zeitraum fort, so ist bei „sonstigen“ und „nicht näher bezeichneten“ Krankheiten die Diagnose zu aktualisieren, z.B. durch Befragung des Vertragsarztes oder des Versicherten. Verdachtsdiagnosen sollten bis dahin geklärt sein.  
Besteht nach Einholung von weiterführenden Informationen (u.a. Versichertengespräch, Arztanfrage) ein weiterer Klärungsbedarf, so kann der AU-Fall in der SFB mit konkreten Hinweisen und allen vorgeschriebenen Informationen beraten werden.

Die **Gruppe 2** ist auffällig durch die nachfolgend beschriebenen Kriterien bzw. Risiken. Diese AU-Fälle sind von der Krankenkasse genau zu prüfen und zu klären. Einen Teil wird die Krankenkasse selbst abschließen können, den anderen legt sie mit den vereinbarten Informationen in der SFB vor. Unter Auffälligkeiten sind Kriterien und Risiken zu verstehen, die auf unbegründete AU („Missbrauch“), auf eine Rehabilitationsbedürftigkeit bzw. auf das Vorliegen eines psychosozialen Hintergrundes deuten.

In dieser Gruppe treten folgende Faktoren - in Kombination - gehäuft auf:

- In der Vorgeschichte (letzten 3 bis 5 Jahre) jeweils jährlich mehr als 50 AU-Tage oder
- auffällig häufig arbeitsunfähig in Bezug auf Lebensalter oder
- in der Vorgeschichte Leistungsunterbrechung (Leistungsende) oder
- in der Vorgeschichte bekannte Erkrankung mit AU-Dauer von mehr als 3 Monaten oder
- wiederholt arbeitsunfähig wegen derselben Diagnose.

Gemeinsam ist den **Personen der Gruppe 2**, dass sie häufiger und länger arbeitsunfähig sind als Personen der Gruppe 1, ohne dass aus dem Krankheitsverlauf heraus eine medizinische Begründung dafür ableitbar ist.

Charakteristisch sind in den Verläufen (auch in der Vorgeschichte) bei Personen mit einer AU mit Langzeitdynamik der häufige Diagnosewechsel und die Therapieresistenz. Oft ist eine umfangreiche Diagnostik ohne erklärende medizinische Befunde für die Dauer der AU erfolgt.

Im Vordergrund der Überlegungen sollte in diesen Fällen immer die Rückkehr an den Arbeitsplatz/Meldung zur Vermittlung bei der Agentur für Arbeit stehen.

Es ist zu prüfen, ob die AU-begründenden Krankheitsauswirkungen zu einer voraussichtlich nicht nur vorübergehenden tätigkeitsbezogenen Leistungsminderung führen und ob durch geeignete

Maßnahmen (Leistungen zur medizinischen Rehabilitation bzw. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) mit einer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist.

### 3.1.3 Informationsbeschaffung durch die Krankenkasse

Die Fallsteuerung erfordert eine konsequente **Informationsbeschaffung der Krankenkasse**. Zur Klärung von möglichen Auffälligkeiten stehen den Krankenkassen u.a. folgende Maßnahmen zur Verfügung:

- **Versichertengespräch**

Vor jeder SFB sollte in der Regel ein Gespräch der Krankenkasse mit dem Versicherten stattfinden. Ziel ist es, nach dem Termin der Arbeitsaufnahme oder der Meldung zur Vermittlung bei der Agentur für Arbeit zu fragen. Steht dieser Termin fest, erübrigt sich die Vorlage zur SFB. Ist bei der Erkrankung mit längerer AU zu rechnen, kann die stufenweise Wiedereingliederung erläutert werden. Unbedingt ist die Situation des Arbeitsplatzes zu erfragen und zu dokumentieren.

Das Gespräch sollte bei jedem Fall geführt werden, in dem die AU über den 21. Tag hinaus fortbesteht. Stehen nach Auskunft des Versicherten weitere diagnostische oder therapeutische Maßnahmen aus, ist durch eine gezielte Anfrage beim Vertragsarzt Auskunft einzuholen und der Fall der SFB zuzuführen. Das Gespräch sollte bis zum 35. AU-Tag geführt werden. Dieses gilt für alle AU-Fälle. Die meisten AU sind bis dahin bereits beendet.

Inhalte eines von der Krankenkasse zu führenden Versichertengesprächs sind u.a.:

- Wann ist Arbeitsaufnahme oder Meldung zur Vermittlung bei der Agentur für Arbeit geplant?
- Welche Probleme stehen dem entgegen?
- Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes/Angabe zum zeitlichen Umfang der Vermittlung?

Die Krankenkasse sollte sich schildern lassen, wie der Arbeitsplatz gestaltet ist, welches Anforderungsprofil erwartet wird und welche beeinträchtigten Aktivitäten den Versicherten an der Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit oder Meldung zur Vermittlung bei der Agentur für Arbeit hindern. Das Gespräch ist zu dokumentieren und in der SFB dem MDK vorzulegen.

Bestehen aufgrund von nicht-medizinischen Informationen Zweifel an der AU (**Zweifel an der AU durch die Krankenkasse**), so ist es Aufgabe der Krankenkasse mit dem Versicherten Kontakt aufzunehmen (*Versichertengespräch*). Zu fragen ist nach dem Termin der Arbeitsaufnahme. Wird vom Versicherten ein Zeitpunkt zur Beendigung der AU benannt, ist das Datum verbindlich festzuhalten. Nennt der Versicherte Gründe, die die Zweifel ausräumen, so ist wie mit Gruppe 1 zu verfahren. Können die Zweifel im Gespräch nicht ausgeräumt werden, kann die Krankenkasse den Fall mit allen vorgeschriebenen Informationen und mit Hinweisen für ihre Zweifel der SFB zuleiten.

- **Schriftliche Versichertenanfrage**

Als zusätzliche oder alternative Informationsgewinnung kann eine individuelle schriftliche Versichertenanfrage eingesetzt werden. Diese Anfrage ist mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zu terminieren und mit einem Freiumschlag zu versehen. Im gleichen Schreiben kann auch auf die Möglichkeit des Rückrufs hingewiesen werden.

Die von den Krankenkassen veranlassten Versichertenanfragen sollten dem MDK in der SFB vorgelegt werden, weil sie oft sozialmedizinisch relevante Informationen enthalten.

- **Arztanfrage**

Der Einsatz von Arztanfragen (u.a. Muster 52) im Rahmen der Fallbearbeitung und -auswahl ist nach der AU-Richtlinie des G-BA in der Regel nicht vor dem 21. AU-Tag zulässig.

### **3.1.4 Einleitung der sozialmedizinischen Fallberatung (SFB) durch die Krankenkasse**

Vor Einleitung einer SFB sollte die Krankenkasse eindeutige Vorstellungen zur Beauftragung des MDK haben und die notwendigen Daten/Informationen bereithalten können.

#### **Auftragsformulierung**

Voraussetzung zur Einleitung der SFB ist, dass die Auffälligkeiten konkret dargelegt werden können. Daraus ergibt sich die zielführende Frage an den MDK. Die Auflistung eines umfassenden Fragenkatalogs zu einem einzigen Fall ist grundsätzlich in diesem Zusammenhang nicht angezeigt, sondern die Fragestellung sollte sich auf einen wesentlichen Punkt konzentrieren. Meist beziehen sich die Fragen auf folgende Punkte:

- Dauer der AU,
- Sicherung des Behandlungserfolges (ärztliche Behandlung, Rehabilitation?),
- Zweifel an der AU durch die Krankenkasse,
- Zweifel an der AU durch den Arbeitgeber,
- Medizinische Voraussetzungen zur Anwendung des § 51 Abs. 1 SGB V,
- Zusammenhang mit früheren AU-Zeiten,
- Fragen zum Leistungsbild,
- sonstige Anlässe zur AU.

Die Fragestellung der Krankenkasse kann in der SFB, nach Abwägung der Situation, ggf. individuell neu formuliert werden.

Der MDK benötigt zur fallabschließenden sozialmedizinischen Beratung neben der Auftragsformulierung zusätzliche Informationen. Diese haben in jedem Fall Angaben zu beruflichen Gegebenheiten zu beinhalten. Gemäß § 276 Abs. 1 SGB V sind die Krankenkassen verpflichtet, dem MDK die für die sozialmedizinische Beratung und Begutachtung erforderlichen Unterlagen vorzulegen und Auskünfte zu erteilen.

## Datenbereitstellung

Folgende Daten/Informationen sind von der Krankenkasse für die SFB in chronologischer Reihenfolge bereitzustellen:

- Name, Vorname, Geburtsdatum, Adresse, Telefon-Nr. des Versicherten,
- maßgebliche Tätigkeit vor Beginn der AU, die Dauer des aktuellen Arbeitsverhältnisses (bei beendetem Arbeitsverhältnis Angabe in Bezug auf die letzte Tätigkeit) und Angaben zum Arbeitgeber,
- ähnlich geartete Tätigkeit (bei beendetem Beschäftigungsverhältnis während der AU für Versicherte mit an- und ungelernten Tätigkeiten),
- bei Arbeitslosen (Empfänger von Leistungen nach dem SGB III) die Angabe des zeitlichen Umfangs, für den der Versicherte sich der Agentur für Arbeit zur Vermittlung zur Verfügung gestellt hat,
- Beginn der AU (bei längerer AU-Dauer mit Angaben zum Ablauf des Krankengeldanspruchs),
- aktuelle AU-begründende Diagnose/ICD-10 Schlüssel,
- AU-bescheinigender Arzt, Fachrichtung, Adresse und Telefon-Nr.
- AU-Zeiten mit AU-Diagnosen der letzten drei bis fünf Jahre ,
- Daten über Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe,
- Stand der Bearbeitung von Anträgen zur Rehabilitation, Teilhabe oder Rente,
- Daten über Krankenhausaufenthalte der letzten drei Jahre,
- Aktuelle fachärztliche Befundberichte, Zwischen- und/oder Entlassungsberichte (Erhält die Krankenkasse auf Anfrage die vorgenannten Unterlagen nicht, wird der MDK diese anfordern. Die Adressen und die Telefonnummern der Fachärzte und der Einrichtungen sowie wenn erforderlich, mit einer unterschriebenen Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht des Versicherten, werden dem MDK von der Krankenkasse vorgelegt.),
- Berufskrankheit/Arbeitsunfall (bei Zusammenhang mit der AU),
- Rentenbezug und Art der Rente,
- GdB/GdS/Versorgungsleiden.

Soll die SFB bei einem **Zweifel an der AU durch den Arbeitgeber oder durch die Agenturen für Arbeit bei Leistungsbeziehern nach dem SGB III** erfolgen, ist ein reduzierter Datensatz ausreichend, wobei mindestens folgende Angaben vorhanden sein müssen:

- Name, Vorname, Geburtsdatum, Adresse, Telefon-Nr. des Versicherten,
- letzte maßgebliche Tätigkeit, Anforderungsprofil nach Angaben des Arbeitsgebers und Angaben zum Arbeitgeber,
- Angaben zu dem zeitlichen Vermittlungsumfang der Meldung bei der Agentur,
- Beginn der AU,
- Aktuelle AU-begründende Diagnose/ICD-10 Schlüssel,
- AU-bescheinigender Arzt, Fachrichtung, Adresse und Telefon-Nr.,
- AU-Zeiten mit AU-Diagnosen der letzten drei bis fünf Jahre.

## 3.2 Sozialmedizinische Fallberatung

Die SFB ist ein zentrales Element der AU-Begutachtung durch den MDK. Die von der Krankenkasse vorgelegten AU-Fälle sind in der SFB nach den sozialmedizinisch relevanten Zielrichtungen zu differenzieren. Der erste sozialmedizinische Kontakt mit einem AU-Fall kann diesem den entscheidenden sozialmedizinischen Impuls für den weiteren AU-Verlauf geben.

Für die (sozial)medizinische AU-Begutachtung sind Informationen zu

- Krankheitsauswirkungen im Sinne von relevanten Struktur- und Funktionsschädigungen,
- vorübergehende oder voraussichtlich nicht nur vorübergehende alltagsrelevante Beeinträchtigungen von Aktivitäten,
- drohende oder bereits manifeste Beeinträchtigungen der Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung
- vorübergehend oder dauerhaft positiv oder negativ wirkende Kontextfaktoren

unverzichtbar und auf Plausibilität zu überprüfen. In der SFB kann der größte Teil der Beratungen zu den AU-Fällen abschließend erledigt werden. Ziel der SFB sollte sein, der Krankenkasse auf ihre konkrete Frage eine gezielte sozialmedizinische Beurteilung zu geben, um ihr eine leistungrechtliche Entscheidung zu ermöglichen.

### 3.2.1 Standardinstrument der SFB: Gespräch zwischen dem Mitarbeiter der Krankenkasse und dem MDK

In Abhängigkeit regionaler Vereinbarungen zwischen Krankenkassen und MDK findet die SFB im direkten Gespräch zwischen dem Mitarbeiter der Krankenkasse und dem MDK entweder bei der Krankenkasse oder in einer MDK-Beratungsstelle statt. Diese Form ist ein **Standardinstrument der SFB** und wird von allen Medizinischen Diensten angeboten. Ist aus organisatorischen Gründen eine persönliche Beratung nicht möglich, erfolgt die SFB auch schriftlich oder im elektronischen Datenaustausch. Telefonische Beratungen sind ebenfalls möglich.

### 3.2.2 Ergänzende Instrumente der SFB

Ergänzend zur obligatorischen SFB zwischen Krankenkasse und MDK (Standardinstrument) werden von Medizinischen Diensten in Abhängigkeit von regionalen Notwendigkeiten weitere **ergänzende Instrumente**, die der SFB zuzurechnen sind, eingesetzt. Der zielgerichtete Einsatz der nachfolgend beispielhaft genannten Instrumente wird vom jeweiligen MDK gesteuert und mit den Krankenkassen vor Ort/in der Region vereinbart. Zweck ist, die Beratung und Begutachtung für definierte Zielgruppen effizient und effektiv durchzuführen. Aufgrund der Vielfalt der regional vereinbarten Instrumente werden an dieser Stelle nur einige beispielhaft und allgemein aufgeführt.

Alle ergänzenden Instrumente der SFB dienen der weiteren Informationsbeschaffung.

- **Gezielte schriftliche MDK-Arztanfrage**

Nach § 276 Absatz 2 SGB V darf der MDK Sozialdaten nur erheben und speichern, wenn diese für die Bearbeitung der Aufträge nach §§ 275 und 275 a SGB V erforderlich sind. Danach sind auch die Leistungserbringer verpflichtet, auf Anforderung des MDK die erforderlichen Sozialdaten zu übermitteln, soweit dies für gutachtliche Stellungnahmen und Prüfungen nach §

275 Abs. 1 bis 3a SGB V erforderlich ist. Der MDK kann frei formulierte einzelfallbezogene Fragen an den Vertragsarzt richten. Der Grund der Befragung ist anzugeben. Entlassungsberichte und Untersuchungsbefunde sind auf Anforderung durch den MDK diesem von den Leistungserbringern zu übersenden. Sollte eine Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht erforderlich sein, wird diese von der Krankenkasse beschafft und dem MDK vorgelegt. Die Krankenkasse wird mit einer Kopie des Schreibens in Kenntnis gesetzt.

- **Schriftliche MDK-Versichertenanfrage**

Aus der SFB wird der Versicherte schriftlich gebeten, auf einem Formular und innerhalb einer festzulegenden Frist, Angaben zur AU zu machen. Die Anfrage unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht und wird vom MDK archiviert. Der MDK unterrichtet die Krankenkasse über das Ergebnis der AU-Beurteilung.

- **Telefonische MDK-Versichertenanfrage**

Die Krankenkasse informiert den Versicherten über den MDK-Begutachtungsauftrag und über die Möglichkeit der telefonischen Rücksprache durch den MDK, falls dieser es für erforderlich hält. Die Telefonnummer des Versicherten wird auf dem SFB-Bogen dem MDK von der Krankenkasse mitgeteilt. Der Versicherte wird (wie bei einer persönlichen Befunderhebung beim Gutachter-Versicherten-Kontakt im MDK) befragt. Ein Zeitpunkt, ab wann wieder Arbeitsfähigkeit besteht, kann vereinbart werden.

- **Telefonisches MDK-Vertragsarztgespräch**

Ein Telefonat zwischen MDK/Vertragsarzt u.a. zur Klärung der funktionellen Schädigungen, Beeinträchtigungen von Aktivitäten bzw. der Teilhabe am Arbeitsleben oder auch der individuellen Prognose des weiteren Verlaufes ist sinnvoll. Ein Zeitpunkt, ab wann wieder Arbeitsfähigkeit besteht, kann vereinbart werden und ist auf Wunsch des Vertragsarztes schriftlich zu bestätigen. Der Vertragsarzt ist jedoch nicht verpflichtet am Telefon Auskunft zu geben.

- **Gutachter-Versicherten-Kontakt im MDK**

Unter Berücksichtigung regionaler Gegebenheiten wird für bestimmte Versicherte/Zielgruppen die persönliche Befragung des Versicherten durch den MDK-Arzt in einer MDK-Beratungsstelle durchgeführt. Der Gutachter-Versicherten-Kontakt kann auch zu einer orientierenden symptombezogenen Befunderhebung genutzt werden. Ziel ist es, zu einem AU-Fallabschluss zu kommen oder einen weiteren Interventionsbedarf (z.B. Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe) beurteilen zu können. Unter Berücksichtigung des Gesundheitszustandes, des Standes der Krankenbehandlung und der beruflichen Anforderungen (ggf. auch berufliche Zukunftspläne) beurteilt der Gutachter die AU. Ergebnis kann auch sein, dass eine umfassende Begutachtung im MDK zur Ermittlung des Leistungsvermögens erforderlich wird. Die Krankenkasse wird schriftlich über das Ergebnis unterrichtet (siehe Anlage).

Sofern die AU beendet werden kann, erhält auch der behandelnde Arzt eine Mitteilung zum Ergebnis der gutachtlichen Stellungnahme.

### 3.2.3 Ergebnis der SFB

Die SFB führt entweder zum Abschluss des Beratungs- bzw. Begutachtungsauftrages beim MDK (Beendigung der AU/Bestätigung der AU) oder zur weiteren Fallsteuerung.

Als **Abschluss des Beratungs- bzw. Begutachtungsauftrages beim MDK** in der SFB gelten:

- aus medizinischer Sicht nicht weiter arbeitsunfähig (wird in der SFB festgestellt, dass aus medizinischer Sicht die Voraussetzungen einer AU spätestens 14 Tage nach der Begutachtung nicht mehr vorliegen, ist das Ergebnis dem behandelnden Arzt und der Krankenkasse schriftlich mitzuteilen. Dies schließt in speziell begründeten Einzelfällen auch die Möglichkeit ein, ein Ende der AU für einen zurückliegenden Zeitpunkt zu bestätigen)
- aus medizinischer Sicht auf Zeit oder auf Dauer weiter arbeitsunfähig (hier sind auch die Fragestellungen zu § 51 SGB V oder einer stufenweisen Wiedereingliederung zu subsumieren),
- abschließende Beantwortung sonstiger Fragestellungen im Zusammenhang mit AU.

#### **Weitere Ermittlungen durch die Krankenkasse bzw. den MDK**

Ist ein Fallabschluss in der SFB nicht möglich, wird das weitere Vorgehen strukturiert. Zur weiteren Fallführung sind von Seiten des MDK konkrete Hinweise zu geben. Der Vorgang wird entsprechend regionaler Vereinbarungen entweder von der Krankenkasse oder dem MDK weiterbearbeitet. Ergibt sich im Rahmen der SFB ein weiterer Informationsbedarf, empfiehlt es sich, medizinische Befunde zu Händen des MDK und sonstige Informationen an die Krankenkasse zu senden. Anzufordern sind nur die zur Beantwortung der Frage der Krankenkasse notwendigen Unterlagen. Welche Informationen der MDK zur Erledigung seiner Aufgabe braucht, bestimmt der Gutachter. Er muss, bei Nachfrage, seinen Informationsbedarf begründen können.

Nach der AU-Richtlinie des G-BA übermittelt der Arzt der Krankenkasse bzw. dem MDK in der Regel innerhalb von drei Werktagen die erforderlichen Auskünfte.

Sollte eine Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht erforderlich sein, wird diese von der Krankenkasse beschafft und dem MDK vorgelegt.

#### • **Informationsbeschaffung durch die Krankenkasse und erneute Beurteilung durch den MDK**

Aufgrund einer unzureichenden Datenlage kann vom MDK keine Aussage zur AU getroffen werden. Zur Feststellung einer AU, einer Verlängerung der AU oder für eine Begrenzung der AU müssen weitere Informationen beschafft werden. Welche Unterlagen konkret zu beschaffen sind, hat der MDK detailliert zu benennen.

Die weitere Informationsbeschaffung durch die Krankenkasse setzt voraus, dass bereits vorliegende medizinische Unterlagen (z.B. ausführliche ärztliche Berichte) durch den Gutachter detailliert gesichtet und bewertet wurden und mit einem zusätzlichen Telefonat zwischen Gutachter und Vertragsarzt eine abschließende sozialmedizinische Beurteilung nicht erreicht werden kann.

Sowohl in den Fällen, in denen weitere Unterlagen vorgelegt werden als auch bei Nichtübermittlung der angeforderten Unterlagen ist auf der Grundlage dieser Erkenntnislage in einer erneuten SFB eine Fallbeurteilung vorzunehmen bzw. das weitere Vorgehen abzustimmen. Ist ein Abschluss des Beratungs- bzw. Begutachtungsauftrags in der SFB im o.g. Sinne nicht möglich, da

keine oder keine aussagefähigen Unterlagen vorgelegt wurden, und ergeben sich aufgrund der vorliegenden medizinischen Unterlagen für den Gutachter keinerlei Hinweise darauf, dass die weitere AU begründet ist, kann dies dem AU attestierenden Vertragsarzt aus der SFB heraus schriftlich oder per Fax mitgeteilt werden. Entsprechende Verfahrensabsprachen sowie der Einsatz von Mitteilungsbögen können regional vereinbart werden.

- **Weitere Bearbeitung und Beurteilung beim MDK**

Kann die Frage der Krankenkasse mit den Mitteln der üblichen SFB (Beratung zwischen Krankenkassenmitarbeiter und MDK-Arzt) nicht abschließend beantwortet werden, werden entsprechend regionaler Festlegungen weitere Instrumente der SFB zur Beurteilung der AU eingesetzt oder es wird eine Begutachtung nach Aktenlage oder durch persönliche Befunderhebung veranlasst.

Wohnt der Versicherte im regionalen Zuständigkeitsbereich eines anderen MDK und kann die Frage der Krankenkasse nicht am Sitz der Krankenkasse beantwortet werden, sind die erforderlichen Unterlagen und das Ergebnis der SFB dem MDK am Wohnsitz des Versicherten zuzuleiten. Aus der dokumentierten SFB muss sich ableiten lassen, warum die Beantwortung der Frage der Krankenkasse nicht in der SFB möglich war. Die weitere Bearbeitung wird vom MDK am Wohnsitz des Versicherten innerhalb von 3 Arbeitstagen nach Auftragseingang veranlasst. Eine persönliche Befunderhebung wird deshalb nicht immer notwendig sein, weil hier Erkenntnisse zum Versicherten, zu dessen Behandlern oder zu dessen Arbeitsplatz vorliegen können, die einen Fallabschluss auch ohne persönliche Befunderhebung zulassen.

### **Dokumentationsumfang der SFB**

Das Ergebnis der SFB ist kurz in einer übersichtlichen Form zu dokumentieren und vom Gutachter zu unterzeichnen. Dafür wird folgende Gliederung empfohlen:

- 1) Frage(n) der Krankenkasse,
- 2) Informationsbasis des Gutachters/relevante Informationen,
- 3) Begründung der sozialmedizinischen Empfehlung:  
Die Beurteilung muss für die Krankenkasse nachvollziehbar sein.

Der Dokumentationsbogen wird bei der Krankenkasse archiviert.

Bei der Bewertung der Erwerbsfähigkeit nach § 51 Abs. 1 SGB V in der SFB muss die gutachtliche Stellungnahme, mit der die SFB abgeschlossen wird, folgende von der Sozialgerichtsbarkeit aufgestellten Merkmale (BSG-Urteil vom 07.08.1991, Az.: 1/3 RK 26/90) enthalten:

- summarisch die erhobenen Diagnosen/Befunde nach ihrer sozialmedizinischen Bedeutung,
- die aus den krankheitsbedingten Schädigungen und Beeinträchtigungen der Aktivitäten resultierenden Leistungseinschränkungen in Bezug auf die berufliche Tätigkeit/Erwerbstätigkeit,
- Angaben zur voraussichtlichen Dauer der Leistungseinschränkung und der Prognose.

## **4 Gutachten**

Kann die Frage der Krankenkasse mit den Mitteln der SFB nicht abschließend beantwortet werden, wird eine Begutachtung durch die Krankenkasse veranlasst.

Der Begutachtungsauftrag und Begutachtungsaufwand orientieren sich stets an der gemeinsam in der SFB formulierten Frage der Krankenkasse und des MDK. Die Entscheidung über die angemessene Art und den Umfang der Begutachtung trifft der MDK.

Die Erstellung des Gutachtens sollte innerhalb von 2 bis 3 Wochen nach der SFB erfolgen. Begutachtungsaufträge im Zusammenhang mit Rückfragen der Krankenkasse bzw. Widersprüchen/ Zweitgutachten sollten innerhalb von 5 Arbeitstagen bearbeitet werden. Begründet die Bearbeitung eine längere Zeit, ist die Krankenkasse über den Bearbeitungsstand zu informieren.

### **4.1 Gutachten nach Aktenlage**

Die Begutachtung nach Aktenlage unterscheidet sich im Aufwand und Umfang von der SFB. Komplexe Fragen erfordern in der Regel einen höheren Informationsbedarf. Kann der Gutachter die Frage(n) der Krankenkasse in dieser Form beantworten, ist eine Begutachtung des Versicherten im MDK durch persönliche Befunderhebung nicht erforderlich.

### **4.2 Gutachten mit persönlicher Befunderhebung**

Diese Form der Begutachtung ist die aufwändigste. Eine Einladung zur Begutachtung mit persönlicher Befunderhebung ist nur dann erforderlich, wenn der Gutachter die Frage(n) der Krankenkasse nicht anders beantworten kann.

Erfasst werden nur die für die AU wesentlichen Fakten. Die gewonnenen Informationen sind zu filtern und in eine für die Krankenkasse verständliche Form zu bringen. Der Umfang der Befunderhebung kann im Einzelfall nicht standardisiert werden und bleibt im Ermessensspielraum des Gutachters. Auch hier gilt, das Maß des Notwendigen nicht zu überschreiten.

Sind für die Erstellung des Gutachtens Gutachter anderer Fachgebiete zu konsultieren, verbleibt die Federführung in der Verantwortung des Erstgutachters.

Die Verantwortung für Inhalte des Gutachtens trägt der Gutachter, standardisiert werden kann nur das Format.

### 4.3 Gliederungspunkte des AU-Gutachtens

Gliederungspunkte des AU-Gutachtens nach Aktenlage und des AU-Gutachtens mit persönlicher Befunderhebung sind identisch.

#### – **Frage(n) der Krankenkasse**

Genauere Wiedergabe aller Fragen. Bei mehreren Fragen ist die Frage zur Äußerung von Zweifeln des Arbeitgebers an dem Vorliegen von AU vorrangig anzugeben.

#### – **Medizinische Unterlagen**

Chronologische Auflistung der Informationen unter Angabe der Quelle, die in der aktuellen Begutachtung Verwendung finden.

#### – **Vorgeschichte/Anamnese**

AU bezogener medizinischer Sachverhalt:

In der Vorgeschichte/Anamnese erfolgt eine kurze zusammenfassende Darstellung der für das Leistungsvermögen relevanten vorgelegten Befundberichte inklusive Therapie. Anzugeben sind insbesondere darin enthaltene Aussagen über Intaktheit bzw. Schädigungen relevanter Strukturen und Funktionen sowie über Aktivitäten und deren Beeinträchtigung.

Bei dem Gutachten nach persönlicher Befunderhebung müssen die AU-begründenden Beschwerden mit Verlauf und Selbsteinschätzung des Versicherten dargestellt werden. AU-relevante Belastungsfaktoren, persönliche Risikofaktoren und sozialer Kontext sind zu beschreiben.

#### – **Rehabilitations- und Rentenverfahren, GdB, GdS**

Bereits durchgeführte Rehabilitationsverfahren, festgestellte Leistungsminderung (GdS, GdB), Stand des Antragsverfahrens auf Leistungen zur Teilhabe oder Anerkennung von Erwerbsminderung.

#### – **Anforderungsprofil der Bezugstätigkeit**

Der Beschreibung des Anforderungsprofils kommt eine wesentliche Bedeutung zu, denn dessen Abgleich mit dem aktuellen Leistungsvermögen bildet die entscheidende Beurteilungsgrundlage der AU.

Das konkrete Anforderungsprofil der arbeitsvertraglichen Tätigkeit beim Eintritt der AU enthält: Art der Tätigkeit, Arbeitszeit (z.B. vollschichtig, teilschichtig, Angabe der Stundenzahl), Arbeitsorganisation (z.B. Schichtarbeit, Nacharbeit, Blockarbeit), körperliche Anforderungen (z.B. Hebe-, Tragelasten, sitzende bzw. stehende Tätigkeit), schädliche Einwirkungen (z.B. Lärm, Schadstoffe, Klima), spezifische Anforderungen (z.B. Akkord), Art und Dauer des Arbeitsweges, Selbsteinschätzung der Arbeit des Versicherten. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist das Datum anzugeben. Bei Arbeitslosen (Empfänger von Leistungen

nach dem SGB III) ist die Dokumentation des zeitlichen Vermittlungsumfangs bei der Agentur für Arbeit erforderlich.

Die Frage nach dem Schulabschluss, der Berufsausbildung sowie der Berufsanamnese kann ebenfalls bedeutsam sein.

– **AU-bezogener medizinischer Befund**

Erfassen des Gesamteindrucks und des Verhaltens in der Begutachtungssituation.

Orientierung des Untersuchungsumfangs an den Beschwerden des Versicherten und den geltend gemachten Beeinträchtigungen der Aktivitäten/Teilhabe.

Bei der Untersuchung sind subjektive Befunde (z.B. Schmerzen) von semiobjektiven (z.B. Bewegungsumfänge) und objektiven (Muskelumfangsdifferenzen) Befunden zu unterscheiden und zu werten.

Bei Begutachtung nach Aktenlage ist die entscheidungserhebliche medizinische Befundlage so darzustellen, wie sie sich aus den Unterlagen ergibt.

– **AU-begründende Diagnose/ICD 10-Ziffer**

Bezeichnung der Krankheiten, die sich in relevantem Umfang negativ auf das Leistungsvermögen auswirken. Keine automatische Übernahme von nicht AU-begründenden Diagnosen z.B. aus Entlassungsberichten. Die aktuellen Erkrankungen sind nach ihrer AU-Relevanz aufzuführen. An die Diagnose muss eine frei formulierte Beschreibung der krankheitsbedingten Beeinträchtigung der Aktivität und/oder der Beeinträchtigung der Teilhabe in Bezug auf das berufliche Anforderungsprofil aus Sicht des Gutachters angefügt sein.

– **Sozialmedizinische Beurteilung der AU**

Zusammenfassende und verständliche Darstellung des Ergebnisses des Begutachtungsprozesses, Abgleich von Leistungsvermögen und Anforderungsprofil und daraus resultierende sozialmedizinische Beurteilung als Grundlage für den Leistungsentscheid der Krankenkasse.

Wiedergabe der Reaktion des Versicherten auf die mitgeteilte sozialmedizinische Beurteilung.

Die kassenseitigen Fragestellungen sind konkret und verständlich zu beantworten.

– **Ergebnis**

Folgende Ergebnisse in der Begutachtung sind standardisiert:

- Aus medizinischer Sicht nicht weiter arbeitsunfähig,
- Aus medizinischer Sicht auf Zeit arbeitsunfähig,
- Aus medizinischer Sicht auf Dauer arbeitsunfähig,
- Aussagen zum Leistungsbild,
- Andere Antwort.

Diese Ergebnisschlüssel sind für die statistische Auswertung im MDK. Es wird empfohlen zum Verständnis des Ergebnisses die ausführliche sozialmedizinische Beurteilung auszuwerten.

– **Sozialmedizinische Empfehlung**

Präventive, rehabilitative oder sonstige Hinweise (z.B. Ernährungsberatung, Funktionstraining). Bei einem Hinweis auf die Zuständigkeit eines anderen Sozialleistungsträgers als die GKV sind entsprechende Ausführungen zur Abgrenzung anzugeben.

**Datenschutzrechtlich sensible Sachverhalte**, die für eine Leistungsentscheidung nicht relevant sind, insbesondere

- Mitteilungen vertraulicher oder persönlicher Natur im Rahmen z.B. psychotherapeutischer oder psychiatrischer Maßnahmen,
  - private oder familiäre Probleme mit Erwähnung Dritter,
- dürfen nicht an die Krankenkasse weitergeleitet werden. Eine summarische Aufführung ohne Erwähnung von Einzelheiten kommt nur dann in Betracht, wenn sie leistungsrechtliche Konsequenzen der Krankenkasse nach sich ziehen können.

Die Information des Versicherten über das Ergebnis der sozialmedizinischen Beurteilung ist zu dokumentieren.

#### **4.4 Besonderheiten bei Gutachten nach § 51 Abs. 1 SGB V**

Bei der Begutachtung der Erwerbsfähigkeit nach § 51 Abs. 1 SGB V hat das Gutachten folgende von der Sozialgerichtsbarkeit aufgestellten Merkmale zu erfüllen:

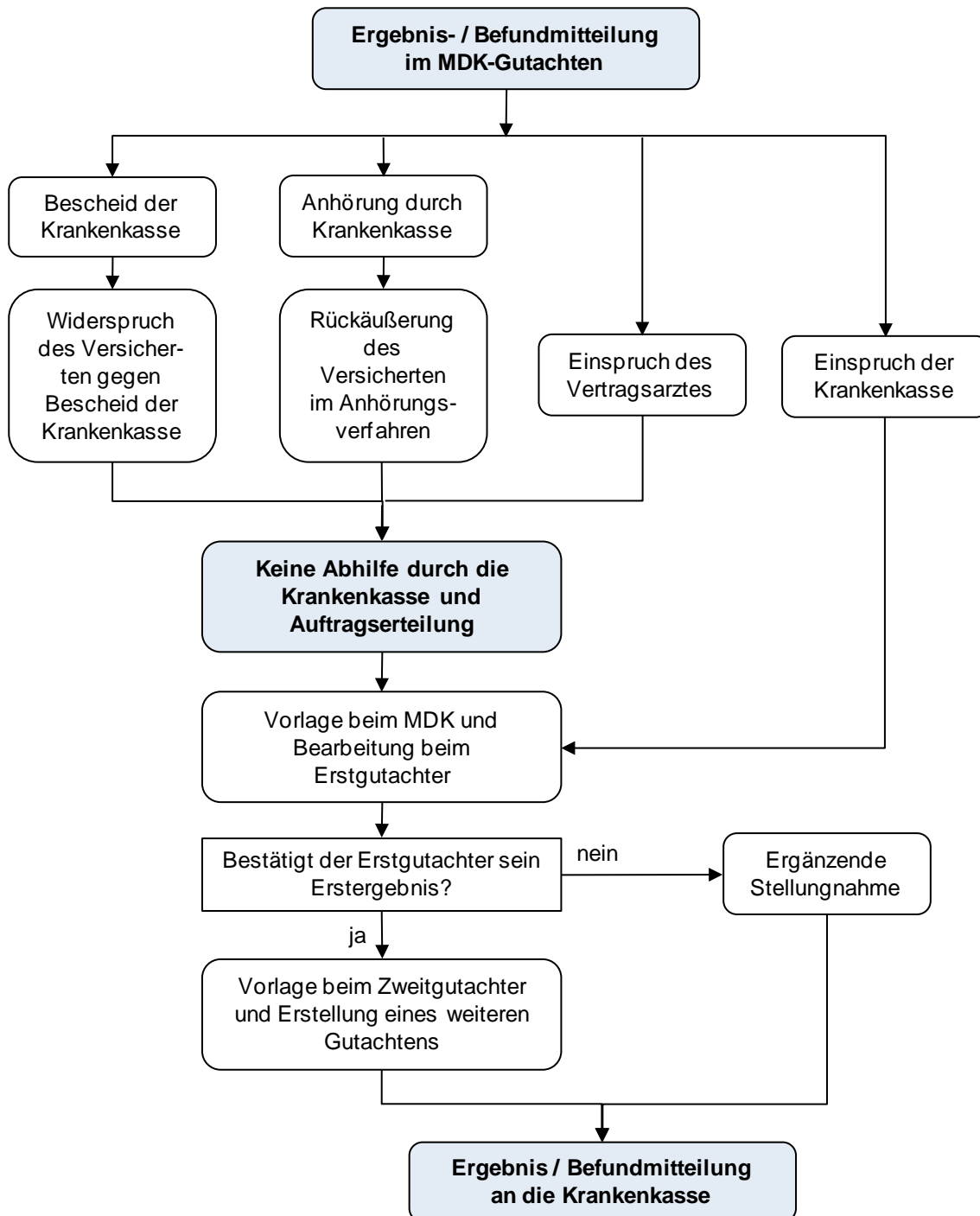
- summarisch die erhobenen Diagnosen/Befunde nach ihrer sozialmedizinischen Bedeutung,
- die aus den krankheitsbedingten Schädigungen und Beeinträchtigungen der Aktivitäten resultierenden Leistungseinschränkungen in Bezug auf die berufliche Tätigkeit/Erwerbstätigkeit,
- Angaben zur voraussichtlichen Dauer der Leistungseinschränkung und der Prognose.

Diese Kriterien gelten sowohl für gutachtliche Stellungnahmen im Rahmen der SFB, als auch für Gutachten nach Aktenlage und Gutachten mit persönlicher Befunderhebung.

## 5 Vorgehen bei Einspruch und Widerspruch

Zu unterscheiden sind:

- Einspruch durch den AU-bescheinigenden Arzt/Antrag des behandelnden Arztes auf ein Zweitgutachten,
- Rückäußerung des Versicherten im Anhörungsverfahren
- Widerspruch des Versicherten gegen einen Bescheid der Krankenkasse
- Einspruch der Krankenkasse.



Ziel der Klärung ist dabei stets die Beurteilung für den Zeitpunkt der ursprünglichen MDK-Stellungnahme. Daneben ist es im Rahmen dieser Begutachtung auch notwendig, zwischenzeitlich eingetretene Veränderungen zu würdigen.

### **Einspruch durch den AU-bescheinigenden Arzt**

Grundsätzlich ist die gutachtliche Stellungnahme des MDK bezüglich der AU für den Vertragsarzt entsprechend der AU-Richtlinie des G-BA und der Bundesmantelverträge verbindlich (BSG-Urteil vom 08.11.2005; Az.: B1 KR 18/04 R). Bestehen zwischen dem behandelnden Arzt und dem MDK Meinungsverschiedenheiten über das Vorliegen von AU oder über Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, kann der behandelnde Arzt unter schriftlicher Darlegung seiner Gründe bei der Krankenkasse ein Zweitgutachten beantragen. Sofern der Vertragsarzt von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, hat er diesen Antrag unverzüglich nach Kenntnisnahme der abweichenden Beurteilung des MDK zu stellen. Kann die Krankenkasse die Meinungsverschiedenheiten nicht ausräumen, soll der MDK mit dem Zweitgutachten einen Arzt des Gebietes beauftragen, in das die Leistung oder die Behandlung der vorliegenden Erkrankung fällt.

Die Krankenkasse beauftragt die MDK-Dienststelle, die die ursprüngliche gutachtliche Stellungnahme abgegeben hat. Der Erstgutachter gibt unter Wertung der Gründe des Vertragsarztes eine Stellungnahme ab. Schließt er sich nicht den Feststellungen des Vertragsarztes an oder ist er durch Abwesenheit verhindert, wird eine gutachtliche Stellungnahme durch einen anderen MDK-Gutachter des Gebietes, in das die Leistung oder Behandlung der vorliegenden Erkrankung fällt, abgegeben.

### **Rückäußerung des Versicherten im Anhörungsverfahren**

Ergibt sich aufgrund einer Anhörung des Versicherten nach § 24 SGB X oder aufgrund anderer Informationen, die bei der Krankenkasse vor Erlass des Verwaltungsaktes eingehen, ein über die erste gutachtliche Stellungnahme hinausgehender sozialmedizinischer Beurteilungsbedarf, so kann sie der MDK-Dienststelle, die die AU beurteilt hat, einen neuen Auftrag erteilen. Daraufhin ist vom MDK eine Beurteilung abzugeben, die auf die neuen Informationen der Krankenkasse Bezug nimmt. Besondere Anforderungen an deren Form und Umfang und an die Fachrichtung des Gutachters bestehen dabei nicht.

### **Widerspruch des Versicherten gegen einen Bescheid der Krankenkasse**

Erhebt der Versicherte Widerspruch gegen den Verwaltungsakt der Krankenkasse, der auf der Grundlage einer gutachtlichen Stellungnahme des MDK getroffen wurde, so kann die Krankenkasse dem MDK unter Beifügung einer Kopie des Widerspruchsschreibens einen weiteren Begutachtungsauftrag erteilen. Sollte sich der Widerspruch des Versicherten ausschließlich gegen den Leistungsentscheid der Krankenkasse richten, prüft die Krankenkasse, ob überhaupt ein weiteres Gutachten erstellt werden muss.

Richtet sich der Widerspruch des Versicherten gegen die sozialmedizinische Beurteilung der AU, sollte die Krankenkasse den Versicherten darauf hinweisen, seinen Widerspruch nach Möglichkeit durch medizinische Unterlagen des behandelnden Arztes näher zu begründen.

Der Erstgutachter gibt unter Einbeziehung der vom Versicherten angeführten und ggf. medizinisch belegten Widerspruchsbegründung eine Stellungnahme ab. Schließt er sich nicht den Feststellungen an oder ist er durch Abwesenheit verhindert, wird eine gutachtliche Stellungnahme durch ei-

nen anderen MDK-Gutachter abgegeben. Es soll ein Arzt des Gebietes beauftragt werden, in das die verordnete Leistung oder die Behandlung der vorliegenden Erkrankung fällt.

In den Fällen, in denen bisher kein AU-Gutachten vorliegt, ist auch beim alleinigen Widerspruch des Versicherten ohne medizinische Begründung ein Gutachten (nach Kapitel 4) zu erstellen. Allerdings ist in diesem Fall von der Krankenkasse Kontakt zum behandelnden Arzt aufzunehmen und zu dokumentieren, warum keine den Widerspruch des Versicherten begründenden medizinischen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden bzw. kein Einspruch durch den Arzt erfolgt.

### **Einspruch der Krankenkasse**

Bestehen zwischen der Krankenkasse und dem MDK unterschiedliche Auffassungen über Qualität oder Ergebnis der gutachtlichen Stellungnahme oder besteht ein zusätzlicher medizinischer Beurteilungsbedarf der Krankenkasse, so gibt diese das Gutachten unter Darlegung der Gründe und Angabe der noch offenen Gutachtenfragen an den MDK zurück. Der MDK prüft den Einspruch und nimmt erneut Stellung.

### **Kumulation von Widersprüchen und Einsprüchen**

Bei erneuten Widersprüchen des Versicherten bzw. Einsprüchen eines Vertragsarztes oder der Krankenkasse kann die Krankenkasse dem MDK zeitnah einen erneuten Auftrag zur Bewertung erteilen. Diese erneute Stellungnahme erfolgt ohne besondere Anforderung an Umfang, Form oder Gutachter-Fachrichtung, so dass der formelle Gutachterwechsel mit besonderen Anforderungen an das Fachgebiet insgesamt nur einmal erfolgt.

## **6 Ergebnismitteilung**

Grundsätzlich liegt die rechtsverbindliche Benachrichtigung des Versicherten über das Ergebnis einer ärztlichen Stellungnahme oder Begutachtung, wenn sie mit einer Leistungsentscheidung verbunden ist, im Zuständigkeitsbereich der Krankenkasse.

Der MDK hat den an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmenden Ärzten und der auftraggebenden Krankenkasse das Ergebnis der Begutachtung und der Krankenkasse die erforderlichen Angaben über den Befund mitzuteilen (vgl. § 277 SGB V Mitteilungspflichten).

Weitere Regelungen in Bundesmantelverträgen bleiben unberührt.

## 7 Anlagen

<b>7.1 AU-Richtlinie des G-BA</b>	<b>64</b>
<b>7.2 Grundsätze zur Fallsteuerung durch die Krankenkasse bei Arbeitsunfähigkeit</b>	<b>70</b>
<b>7.3 Zusammenstellung von arbeitsmedizinischen Begriffen</b>	<b>79</b>
<b>7.4 Vordrucke nach der Vordruckvereinbarung mit Erläuterungen</b>	<b>86</b>
7.4.1 Muster 1: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	86
7.4.2 Muster 11: Bericht für den Medizinischen Dienst	88
7.4.3 Muster 20: Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (Wiedereingliederungsplan)	90
7.4.4 Muster 52: Anfrage bei Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit	92
7.4.5 Muster 53: Anfrage zum Zusammenhang von Arbeitsunfähigkeitszeiten	94
<b>7.5 Formularsatz (Zusammenstellung von Beispielen)</b>	<b>96</b>
7.5.1 Dokumentation Versichertengespräch durch die Krankenkasse	96
7.5.2 SFB-Bogen für den MDK	97
7.5.3 SFB-Bogen bei Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit	99
7.5.4 MDK-Anfrage an den Versicherten bei Arbeitsunfähigkeit	100
7.5.5 MDK-Arztanfrage bei Arbeitsunfähigkeit	102
7.5.6 Dokumentationsbogen Gutachter-Versicherten-Kontakt im MDK	103
7.5.7 Ergebnis der Begutachtung/Handzettel für den Versicherten	104
7.5.8 Erklärung über die Entbindung von der Schweigepflicht bei Anforderung von Unterlagen	105
<b>7.6 Ausgewählte Urteile der Bundesgerichte im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit</b>	<b>106</b>
7.6.1 Bewertungsmaßstab der AU/ Verweisbarkeit der Versicherten	106
7.6.2 Dieselbe Krankheit	111
7.6.3 Form und Verbindlichkeit von MDK-Gutachten	112
7.6.4 Stufenweise Wiedereingliederung	114
7.6.5 Gefährdung/Minderung der Erwerbsfähigkeit	115
7.6.6 Wegfall des Krankengeldes, Einschränkung des Dispositionsrechts	116
7.6.7 Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz	120

## 7.1 AU-Richtlinie des G-BA

**Richtlinien  
des Gemeinsamen Bundesausschusses  
über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit  
und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung  
(Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien)  
nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB V  
in der Fassung vom 1. Dezember 2003  
veröffentlicht im Bundesanzeiger 2004; Nr. 61: S. 6501  
zuletzt geändert am 21. September 2006  
veröffentlicht im Bundesanzeiger Nr. 241: S. 7356  
in Kraft getreten am 23. Dezember 2006**

### Inhaltsverzeichnis

- § 1 Präambel
- § 2 Definition und Bewertungsmaßstäbe
- § 3 Ausnahmetatbestände
- § 4 Verfahren der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit
- § 5 Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit bei Entgeltfortzahlung
- § 6 Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung
- § 7 Zusammenwirken mit anderen Einrichtungen
- § 8 Grundsätze der stufenweisen Wiedereingliederung
- § 9 Inkrafttreten

**Anlage:** Empfehlungen zur Umsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung

### § 1 Präambel

- (1) Die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und die Bescheinigung über ihre voraussichtliche Dauer erfordern – ebenso wie die ärztliche Beurteilung zur stufenweisen Wiedereingliederung – wegen ihrer Tragweite für den Versicherten und ihrer arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen sowie wirtschaftlichen Bedeutung besondere Sorgfalt.
- (2) Diese Richtlinien haben zum Ziel, ein qualitativ hochwertiges, bundesweit standardisiertes Verfahren für die Praxis zu etablieren, das den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen Vertragsarzt, Krankenkasse und Medizinischem Dienst verbessert.

### § 2 Definition und Bewertungsmaßstäbe

- (1) Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Versicherte auf Grund von Krankheit seine zuletzt vor der Arbeitsunfähigkeit ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausführen kann. Bei der Beurteilung ist darauf abzustellen, welche Bedingungen die bis-

herige Tätigkeit konkret geprägt haben. Arbeitsunfähigkeit liegt auch vor, wenn auf Grund eines bestimmten Krankheitszustandes, der für sich allein noch keine Arbeitsunfähigkeit bedingt, absehbar ist, dass aus der Ausübung der Tätigkeit für die Gesundheit oder die Gesundung abträgliche Folgen erwachsen, die Arbeitsunfähigkeit unmittelbar hervorrufen.

- (2) Arbeitsunfähigkeit besteht auch während einer stufenweisen Wiederaufnahme der Arbeit fort, durch die dem Versicherten die dauerhafte Wiedereingliederung in das Erwerbsleben durch eine schrittweise Heranführung an die volle Arbeitsbelastung ermöglicht werden soll. Ebenso gilt die befristete Eingliederung eines arbeitsunfähigen Versicherten in eine Werkstatt für behinderte Menschen nicht als Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit. Arbeitsunfähigkeit kann auch während einer Belastungs-erprobung und einer Arbeitstherapie bestehen.
- (3) Arbeitslose sind arbeitsunfähig, wenn sie krankheitsbedingt nicht mehr in der Lage sind, leichte Arbeiten in einem zeitlichen Umfang zu verrichten, für den sie sich bei der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt haben. Dabei ist es unerheblich, welcher Tätigkeit der Versicherte vor der Arbeitslosigkeit nachging.
- (4) Versicherte, bei denen nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit das Beschäftigungsverhältnis endet und die aktuell keinen anerkannten Ausbildungsberuf ausgeübt haben (An- oder Ungelernte), sind nur dann arbeitsunfähig, wenn sie die letzte oder eine ähnliche Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausüben können. Die Krankenkasse informiert den Vertragsarzt über das Ende der Beschäftigung und darüber, dass es sich um einen an- oder ungelerten Arbeitnehmer handelt, und nennt ähnlich geartete Tätigkeiten. Beginnt während der Arbeitsunfähigkeit ein neues Beschäftigungsverhältnis, so beurteilt sich die Arbeitsunfähigkeit ab diesem Zeitpunkt nach dem Anforderungsprofil des neuen Arbeitsplatzes.
- (5) Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit setzt die Befragung des Versicherten durch den Arzt zur aktuell ausgeübten Tätigkeit und den damit verbundenen Anforderungen und Belastungen voraus. Das Ergebnis der Befragung ist bei der Beurteilung von Grund und Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen. Zwischen der Krankheit und der dadurch bedingten Unfähigkeit zur Fortsetzung der ausgeübten Tätigkeit muss ein kausaler Zusammenhang erkennbar sein. Bei Arbeitslosen bezieht sich die Befragung des Versicherten auch auf den zeitlichen Umfang, für den der Versicherte sich der Agentur für Arbeit zur Vermittlung zur Verfügung gestellt hat.
- (6) Rentner können, wenn sie eine Erwerbstätigkeit ausüben, arbeitsunfähig nach Maßgabe dieser Richtlinien sein.
- (7) Für körperlich, geistig oder seelisch behinderte Menschen, die in Werkstätten für behinderte Menschen oder in Blindenwerkstätten beschäftigt werden, gelten diese Richtlinien entsprechend.
- (8) Für die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bei Durchführung medizinischer Maßnahmen zur Herbeiführung einer Schwangerschaft gelten diese Richtlinien entsprechend. Sie gelten auch bei einer durch Krankheit erforderlichen Sterilisation oder einem unter den Voraussetzungen des § 218 a Abs. 1 StGB vorgenommenem Abbruch der Schwangerschaft (Beratungsregelung).
- (9) Ist eine Dialysebehandlung lediglich während der vereinbarten Arbeitszeit möglich, besteht für deren Dauer, die Zeit der Anfahrt zur Dialyseeinrichtung und für die nach der Dialyse erforderliche Ruhezeit Arbeitsunfähigkeit. Dasselbe gilt für andere extrakorporale Aphereseverfahren. Die Bescheinigung für im Voraus feststehende Termine soll in Absprache mit dem Versicherten in einer für dessen Belange zweckmäßigen Form erfolgen.
- (10) Ist ein für die Ausübung der Tätigkeit oder das Erreichen des Arbeitsplatzes erforderliches Hilfsmittel (z. B. Körperersatzstück) defekt, besteht Arbeitsunfähigkeit so lange, bis die Reparatur des Hilfsmittels beendet oder ein Ersatz des defekten Hilfsmittels erfolgt ist.

### **§ 3 Ausnahmetatbestände**

- (1) Arbeitsunfähigkeit besteht nicht, wenn andere Gründe als eine Krankheit des Versicherten Ursache für eine Arbeitsverhinderung sind.
- (2) Arbeitsunfähigkeit liegt nicht vor
  - bei Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes. Die Bescheinigung hierfür hat auf dem vereinbarten Vordruck (Muster Nr. 21) zu erfolgen, der dem Arbeitgeber vorzulegen ist und zur Vorlage bei der Krankenkasse zum Bezug von Krankengeld ohne Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit des Versicherten berechtigt,
  - für Zeiten, in denen ärztliche Behandlungen zu diagnostischen oder therapeutischen Zwecken stattfinden, ohne dass diese Maßnahmen selbst zu einer Arbeitsunfähigkeit führen,
  - bei Inanspruchnahme von Heilmitteln (z. B. physikalisch-medizinische Therapie),
  - bei Teilnahme an ergänzenden Leistungen zur Rehabilitation oder rehabilitativen Leistungen anderer Art (Koronarsportgruppen u. A.),
  - bei Durchführung von ambulanten und stationären Vorsorge- und Rehabilitationsleistungen, es sei denn, vor Beginn der Leistung bestand bereits Arbeitsunfähigkeit und diese besteht fort oder die Arbeitsunfähigkeit wird durch eine interkurrente Erkrankung ausgelöst,
  - wenn Beschäftigungsverbote nach dem Infektionsschutzgesetz oder dem Mutterschutzgesetz (Zeugnis nach § 3 Abs. 1 MuSchG) ausgesprochen wurden,
  - bei Organspenden für die Zeit, in welcher der Organspender infolge seiner Spende der beruflichen Tätigkeit nicht nachkommen kann,
  - bei kosmetischen und anderen Operationen ohne krankheitsbedingten Hintergrund und ohne Komplikationen oder
  - bei einer nicht durch Krankheit bedingten Sterilisation (Verweis auf § 5 Abs. 1 Satz 3 der Richtlinien).

### **§ 4 Verfahren zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit**

- (1) Bei der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit sind körperlicher, geistiger und seelischer Gesundheitszustand des Versicherten gleichermaßen zu berücksichtigen. Deshalb dürfen die Feststellung von Arbeitsunfähigkeit und die Empfehlung zur stufenweisen Wiedereingliederung nur auf Grund ärztlicher Untersuchungen erfolgen.
- (2) Die ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit ist Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und für den Anspruch auf Krankengeld.
- (3) Der Vertragsarzt teilt der Krankenkasse auf Anforderung vollständig und in der Regel innerhalb von drei Werktagen weitere Informationen auf den vereinbarten Vordrucken mit. Derartige Anfragen seitens der Krankenkasse sind in der Regel frühestens nach einer kumulativen Zeitdauer der Arbeitsunfähigkeit eines Erkrankungsfalles von 21 Tagen zulässig. In begründeten Fällen sind auch weitergehende Anfragen der Krankenkasse möglich.
- (4) Sofern der Vertragsarzt – abweichend von der Feststellung im Entlassungsbericht der Rehabilitationsseinrichtung – weiterhin Arbeitsunfähigkeit attestiert, ist diese von ihm zu begründen.

## **§ 5 Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlung**

- (1) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auf dem dafür vorgesehenen Vordruck (Muster Nr. 1) dürfen nur von Vertragsärzten oder deren persönlichen Vertretern für die Erstfeststellung einer Arbeitsunfähigkeit und während der Zeit des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgestellt werden. In der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sind die Diagnosen einzutragen, welche die Arbeitsunfähigkeit begründen, und entsprechend den Bestimmungen des § 295 SGB V zu bezeichnen. Gleiches gilt während des Anspruchs auf Fortzahlung der Entgeltersatzleistungen (z. B. Arbeitslosengeld, Übergangsgeld). Bei einer nicht durch Krankheit erforderlichen Sterilisation ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausschließlich für Zwecke der Entgeltfortzahlung erforderlich.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Erstbescheinigung angegeben, ist nach Prüfung der aktuellen Verhältnisse eine ärztliche Bescheinigung jeweils mit Angabe aller aktuell die Arbeitsunfähigkeit begründenden Diagnosen über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit nach Muster Nr. 1 (Folgebescheinigung) auszustellen. Symptome (z. B. Fieber, Übelkeit) sind nach spätestens sieben Tagen durch eine Diagnose oder Verdachtsdiagnose auszutauschen. Dies trifft auch zu, wenn aus gesundheitlichen Gründen der Versuch der Wiederaufnahme einer Tätigkeit nach Beendigung der vom Arzt festgestellten Arbeitsunfähigkeit nicht erfolgreich war. Die Arbeitsunfähigkeit wird dadurch nicht unterbrochen, sondern besteht bis zur endgültigen Wiederaufnahme der Arbeit fort. Folgen zwei getrennte Arbeitsunfähigkeitszeiten mit unterschiedlichen Diagnosen unmittelbar aufeinander, dann ist für die zweite Arbeitsunfähigkeit eine Erstbescheinigung auszustellen.
- (3) Die Arbeitsunfähigkeit soll für eine vor der ersten Inanspruchnahme des Arztes liegende Zeit grundsätzlich nicht bescheinigt werden. Eine Rückdatierung des Beginns der Arbeitsunfähigkeit auf einen vor dem Behandlungsbeginn liegenden Tag ist ebenso wie eine rückwirkende Bescheinigung über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu zwei Tagen zulässig.
- (4) Besteht an arbeitsfreien Tagen Arbeitsunfähigkeit, z. B. an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Urlaubstagen oder an arbeitsfreien Tagen auf Grund einer flexiblen Arbeitszeitregelung (sogenannte Brückentage), ist sie auch für diese Tage zu bescheinigen.
- (5) Liegen dem Vertragsarzt Hinweise auf (z. B. arbeitsplatzbezogene) Schwierigkeiten für die weitere Beschäftigung des Versicherten vor, sind diese der Krankenkasse in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mitzuteilen (Verweis auf § 7 Abs. 4 der Richtlinien).
- (6) Bei Feststellung oder Verdacht des Vorliegens eines Arbeitsunfalls, auf Folgen eines Arbeitsunfalls, einer Berufskrankheit, eines Versorgungsleidens, eines sonstigen Unfalls oder bei Vorliegen von Hinweisen auf Gewaltausübung oder drittverursachte Gesundheitsschäden ist gemäß § 294 a SGB V auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein entsprechender Vermerk anzubringen.

## **§ 6 Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung**

- (1) Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung bzw. der Fortzahlung von Entgeltersatzleistungen ist ein Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit vom Vertragsarzt auf der Bescheinigung für die Krankengeldzahlung (Muster Nr. 17) zu attestieren. Diese Bescheinigung ist stets mit allen aktuell die Arbeitsunfähigkeit begründenden Diagnosen – bezeichnet entsprechend den Bestimmungen des § 295 SGB V – auszustellen.
- (2) Die Bescheinigung für die Krankengeldzahlung soll in der Regel nicht für einen mehr als sieben Tage zurückliegenden und nicht mehr als zwei Tage im Voraus liegenden Zeitraum erfolgen. Ist es auf Grund der Erkrankung oder eines besonderen Krankheitsverlaufs offensichtlich sachgerecht, können längere Zeiträume der Arbeitsunfähigkeit bescheinigt werden.
- (3) Die Bescheinigung über die letzte Arbeitsunfähigkeitsperiode ist dann zu versagen, wenn der Kranke

entgegen ärztlicher Anordnung und ohne triftigen Grund länger als eine Woche nicht zur Behandlung gekommen ist und bei der Untersuchung arbeits-fähig befunden wird. In diesem Falle darf lediglich die Arbeitsfähigkeit ohne den Tag ihres Wiedereintritts bescheinigt werden; zusätzlich ist der vorletzte Behandlungstag anzugeben. Erscheint ein Versicherter entgegen ärztlicher Aufforderung ohne triftigen Grund nicht zum Behandlungstermin, kann eine rückwirkende Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit versagt werden. In diesem Fall ist von einer erneuten Arbeitsunfähigkeit auszugehen, die durch eine Erstbescheinigung zu attestieren ist.

### **§ 7 Zusammenwirken mit anderen Einrichtungen**

- (1) Der Arzt übermittelt dem Medizinischen Dienst auf Anfrage in der Regel innerhalb von drei Werktagen die Auskünfte und krankheitsspezifischen Unterlagen, die dieser im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben benötigt. Sofern vertraglich für diese Auskunftserteilung Vordrucke vereinbart worden sind, sind diese zu verwenden.
- (2) Das Gutachten des Medizinischen Dienstes ist grundsätzlich verbindlich. Bestehen zwischen dem Vertragsarzt und dem Medizinischen Dienst Meinungsverschiedenheiten, kann der Vertragsarzt unter schriftlicher Darlegung seiner Gründe bei der Krankenkasse eine erneute Entscheidung auf der Basis eines Zweitgutachtens beantragen. Sofern der Vertragsarzt von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, hat er diesen Antrag unverzüglich nach Kenntnisnahme der abweichenden Beurteilung des Medizinischen Dienstes zu stellen.
- (3) Bei Feststellung oder Verdacht des Vorliegens eines Arbeitsunfalls ist der Versicherte unverzüglich einem zur berufsgenossenschaftlichen Heilbehandlung zugelassenen Arzt vorzustellen.
- (4) Kann der Versicherte nach ärztlicher Beurteilung die ausgeübte Tätigkeit nicht mehr ohne nachteilige Folgen für seine Gesundheit oder den Gesundungsprozess verrichten, kann die Krankenkasse mit Zustimmung des Versicherten beim Arbeitgeber die Prüfung anregen, ob eine für den Gesundheitszustand des Versicherten unbedenkliche Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber möglich ist.

### **§ 8 Grundsätze der stufenweisen Wiedereingliederung**

Empfehlungen zur Ausgestaltung einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben gemäß § 74 SGB V und § 28 SGB IX finden sich in der Anlage dieser Richtlinien.

### **§ 9 Inkrafttreten**

Diese Richtlinien treten mit Wirkung zum 1. Januar 2004 in Kraft.

Köln, den 1. Dezember 2003

Der Vorsitzende

Jung

### **Anlage: Empfehlungen zur Umsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung**

1. Bei Arbeitsunfähigkeit kann eine Rückkehr an den Arbeitsplatz auch bei weiterhin notwendiger Behandlung sowohl betrieblich möglich als auch aus therapeutischen Gründen angezeigt sein. Über den Weg der stufenweisen Wiedereingliederung wird der Arbeitnehmer individuell, d. h. je nach Krankheit und bisheriger Arbeitsunfähigkeitsdauer schonend, aber kontinuierlich bei fortbestehender

Arbeitsunfähigkeit an die Belastungen seines Arbeitsplatzes herangeführt. Der Arbeitnehmer erhält damit die Möglichkeit, sei-ne Belastbarkeit entsprechend dem Stand der wiedererreichten körperlichen, geistigen und seelischen Leistungsfähigkeit zu steigern. Dabei sollte die Wiedereingliederungsphase in der Regel einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten.

2. Die stufenweise Wiedereingliederung erfordert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Versichertem, behandelndem Arzt, Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretung, Betriebsarzt, Krankenkasse sowie ggf. dem MDK und dem Rehabilitationsträger auf der Basis der vom behandelnden Arzt unter Beachtung der Schweigepflicht gegebenen Empfehlungen zur vorübergehenden Einschränkung der quantitativen oder qualitativen Belastung des Versicherten durch die in der Wiedereingliederungsphase ausgeübte berufliche Tätigkeit. Eine standardisierte Betrachtungsweise ist nicht möglich, so dass der zwischen allen Beteiligten einvernehmlich zu findende Lösung unter angemessener Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall maßgebliche Bedeutung zukommt. Der Vertragsarzt kann – mit Zustimmung des Versicherten – vom Betriebsarzt, vom Betrieb oder über die Krankenkasse eine Beschreibung über die Anforderungen der Tätigkeit des Versicherten anfordern.
3. Die infolge der krankheitsbedingten Einschränkung der Leistungsfähigkeit zu vermeidenden arbeitsbedingten Belastungen sind vom behandelnden Arzt zu definieren. Der Vertragsarzt kann der Krankenkasse einen Vorschlag unterbreiten, der die quantitativen und qualitativen Anforderungen einer Tätigkeit beschreibt, die aufgrund der krankheitsbedingten Leistungseinschränkung noch möglich sind. Ist die Begrenzung der Belastung des Versicherten durch vorübergehende Verkürzung der täglichen Arbeitszeit medizinisch angezeigt, kann auch dies eine geeignete Maßnahme zur stufenweisen Wiedereingliederung sein.
4. Eine stufenweise Wiedereingliederung an Arbeitsplätzen, für die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen erforderlich sind, kann grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsarztes erfolgen. Ausgenommen davon bleiben die Fälle, bei denen feststeht, dass die am Arbeitsplatz vorliegende spezifische Belastung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Gesundheitsprozess des Betroffenen selbst oder Unfall- oder Gesundheitsgefahren für ihn selbst oder Dritte mit sich bringen kann.
5. Während der Phase der stufenweisen Wiedereingliederung ist der Versicherte in regelmäßigen Abständen vom behandelnden Arzt auf die gesundheitlichen Auswirkungen zu untersuchen. Ergeben die regelmäßigen Untersuchungen eine Steigerung der Belastbarkeit, ist eine Anpassung der stufenweisen Wiedereingliederung vorzunehmen. Stellt sich während der Phase der Wiedereingliederung heraus, dass für den Versicherten nachteilige gesundheitliche Folgen erwachsen können, ist eine Anpassung an die Belastungseinschränkungen vorzunehmen oder die Wiedereingliederung abzubrechen. Ergibt sich während der stufenweisen Wiedereingliederung, dass die bisherige Tätigkeit auf Dauer krankheitsbedingt nicht mehr in dem Umfang wie vor der Arbeitsunfähigkeit aufgenommen werden kann, so ist hierüber die Krankenkasse unverzüglich schriftlich zu informieren.
6. Erklärt der Arbeitgeber, dass es nicht möglich ist, den Versicherten zu beschäftigen, ist die stufenweise Wiedereingliederung nicht durchführbar.
7. Alle Änderungen des vereinbarten Ablaufs der Wiedereingliederung sind den Beteiligten unverzüglich mitzuteilen.
8. Voraussetzung für die stufenweise Wiedereingliederung ist die Einverständniserklärung des Versicherten auf dem vereinbarten Vordruck. Auf diesem hat der Arzt die tägliche Arbeitszeit und diejenigen Tätigkeiten anzugeben, die der Versicherte während der Phase der Wiedereingliederung ausüben kann bzw. denen er nicht ausgesetzt werden darf. Der Arbeitgeber soll eine ablehnende Stellungnahme nach Nummer 6 der Anlage dieser Richtlinien ebenfalls auf dem Vordruck bescheinigen.

## 7.2 Grundsätze zur Fallsteuerung durch die Krankenkasse bei Arbeitsunfähigkeit

Diese Grundsätze dienen zur Fallsteuerung durch die Krankenkasse bei AU für die Gruppe 1 sowie für AU-Fälle mit Steuerungsbedarf der Gruppe 2 (siehe Kapitel 3.1.1 Fallauswahl und Kapitel 3.1.2 Gruppeneinteilung).

Nach der Begutachtungsanleitung Arbeitsunfähigkeit (BGA AU) werden die AU-Fälle in zwei Gruppen eingeteilt.

Die **Gruppe 1: unauffällig** ist die deutlich größere. Sie bedarf in der Regel keiner sozialmedizinischen Fallberatung (SFB) durch den MDK, da bei verantwortungsvollem und zielgerichtetem Handeln des Versicherten und der behandelnden Ärzte mit einer Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit oder der Einleitung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben innerhalb eines dem Einzelfall angemessenen Zeitraums gerechnet werden kann.

Falls die erfahrungsgemäß übliche AU-Dauer ohne erkennbare Gründe überschritten wird oder möglicherweise Interventionen notwendig sind, sind diese Grundsätze zur Fallsteuerung eine **Orientierungshilfe** für die Krankenkasse, ab welchem Zeitpunkt ein AU-Fall der Gruppe 1 in der SFB mit dem MDK besprochen werden kann.

Die **Gruppe 2: auffällig** zeichnet sich durch bestimmte Kriterien und Risiken für die Entwicklung langfristiger Arbeitsunfähigkeit aus, die einen Klärungs- und Steuerungsbedarf begründen können. Die AU-Fälle, die erhebliche Auffälligkeitskriterien der Gruppe 2 erfüllen, werden nach Zusammenstellung der erforderlichen Informationen möglichst ohne weiteren Zeitverzug der SFB zugeleitet. Dabei ist zu beachten, dass die gesetzlichen Vorgaben für die Beauftragung des MDK eine Ermessensentscheidung der Krankenkasse darüber erfordern, welche Fälle bei AU vorgelegt werden und welche nicht. Auf keinen Fall sollten in dieser Gruppe daher routinemäßige und schematische Fallvorlagen dazu führen, dass Beratungs- und Begutachtungskapazitäten zu Lasten der Bearbeitung erheblich auffälliger Versicherter gebunden werden.

Die Sichtung des AU-Bestandes am festgelegten Stichtag (Empfehlung 21. AU-Tag) im Rahmen der Vorauswahl und die Identifizierung der auffälligen Versicherten erfordert eine aufmerksame Analyse und Interpretation der bei der Krankenkasse vorliegenden Daten, um eine sachgerechte Eingruppierung der AU-Fälle zu gewährleisten, wie sie in der BGA AU vorgesehen ist. Eine fehlerfreie Eingruppierung setzt immer eine aktuelle Betrachtung der Auffälligkeitskriterien und der AU-Diagnose voraus. Dabei ist zu beachten, dass die Häufigkeit von Diagnosestellungen, die nicht den ICD-10-Kriterien entsprechen – also einer Prüfung nicht standhalten – erfahrungsgemäß gerade bei auffälligen Versicherten und auffälligen Vertragsärzten hoch ist.

Es muss immer wieder betont werden, dass es keine allein aus einer Diagnose ablesbare „richtige“ AU-Dauer gibt, weil die AU maßgeblich arbeitsplatzbezogen ist. Wie in der BGA AU differenziert dargestellt, kommt es wesentlich auf die Wechselwirkung zwischen den durch Krankheit bedingten funktionellen Schädigungen und den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes an. Die Dauer der AU lässt sich also nicht ausschließlich mit einer medizinischen Diagnose begründen, sondern wird insbesondere durch die krankheitsbedingten Folgen und den resultierenden Beeinträchtigungen der für die jeweilige Tätigkeit erforderlichen Aktivitäten am konkreten Arbeitsplatz bestimmt.

Zusätzlich können eine Reihe weiterer nichtmedizinischer Faktoren die AU beeinflussen (berufliche Belastung, Lebensalter, psychosoziales Umfeld, sozioökonomischer Status, Lebensstil, Krankheitsverhalten und -bewältigung, Inanspruchnahmeverhalten, gesellschaftlicher Konsens, Höhe der Zugangsbarrieren zur Leistung, gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen).

### **Benutzungshinweise**

Bestimmte Diagnosen sind vereinfachend zu Gruppen zusammengefasst. Die Zeitangaben stützen sich auf statistische Daten, die an großen Kollektiven von Versicherten bei AU erhoben wurden. Die Grundsätze zur Fallsteuerung berücksichtigen nicht nur medizinisch/wissenschaftlich ermittelte Daten, sondern auch Erfahrungswerte aus der bisherigen Begutachtungspraxis des MDK.

Die angegebenen Zeiträume sind nicht identisch mit der Dauer einer AU, sondern sie markieren einen Zeitpunkt, dessen Überschreiten zu Aktivitäten der Krankenkassen führen soll.

Bei Krankheiten, für die eine SFB in der 3. AU-Woche empfohlen wird, ist in der Regel die AU bei Vorlage in der SFB nicht mehr begründet. Da aber zwischenzeitlich ein Diagnosewechsel die AU ausreichend begründen kann, muss vor jeder SFB die AU-Diagnose aktualisiert werden.

Wechselt durch neue Gesichtspunkte die Zuordnung des Falles von der Gruppe 1 in die Gruppe 2, ist er der SFB zuzuführen.

Es werden in der Fallsteuerung Hinweise gegeben, welche Informationen zur Vorlage in der SFB eingeholt werden sollten. Die angeforderten Berichte sind dem SFB-Bogen beizulegen.

Die Informationen sollten dem MDK übersichtlich und strukturiert präsentiert werden. Die vorherige Informationsbeschaffung einschließlich der Beschreibung des beruflichen Anforderungsprofils ermöglicht eine zügige Beurteilung durch den MDK und bedeutet für die Krankenkasse eine zeitnahe Leistungsentscheidung.

### **Erläuterung der nachfolgenden Spalten 1 bis 5**

- In der ersten und zweiten Spalte, **ICD - 10 SGB V** und **Diagnose im Klartext**, sind die Schlüsselnummern der Krankheiten bzw. im Wortlaut aufgelistet.
- Die Krankheiten mit denselben sozialmedizinischen Hinweisen sind zu Gruppen zusammengefasst, z.B. B 15 bis B 19.
- Die Angabe von zweistelligen Zahlen schließt die Unterteilung der ICD-Nummern (Zahl nach dem Komma) mit ein, z.B. B 15,0 bis B 19,9.
- Die Krankheiten, die in der Tabelle nicht aufgeführt sind, kommen als AU-Diagnosen selten vor. Diese Fälle können nach dem 21. AU-Tag in der SFB vorgelegt werden.
- In der dritten und vierten Spalte, **SFB in der AU-Woche** und **SFB bei Vorerkrankung in den letzten 12 Monaten**, sind die Zeiträume (in Wochen) aufgeführt, nach deren Ablauf die notwendigen Aktivitäten durch die Krankenkasse erfolgen sollen. Die vorgeschlagenen Zeitangaben gewährleisten, sofern die Hinweise beachtet werden, eine zeitgerechte Bearbeitung durch die Krankenkasse und ggf. den MDK.
- Die Spaltenüberschrift "**Fallmanagement durch die Krankenkasse**", gibt die notwendigen Informationen für eine fallabschließende SFB vor.

- Unter der Rubrik **Anfrage an Mitglied** sind die üblichen schriftlichen Krankenkassenanfragen an ihre Versicherten bei AU bzw. die dokumentierten persönlichen Gespräche gemeint. (Siehe BGA AU Kap. 3.1.3. Informationsbeschaffung durch die Krankenkasse.)

ICD 10	Diagnose im Klartext	SFB in der AU-Woche	SFB bei Vorerkrankungen in den letzten 12 Monaten	Fallmanagement durch die Krankenkasse				
				Anfrage an Mitglied	berufliches Anforderungsprofil	Facharzt-Bericht	Krankenhaus-Bericht, (sofern erfolgt)	Reha-Bericht, (sofern erfolgt)
<b>B15-19</b>	Virushepatitis – akute und chronische Virushepatitis	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>C00-75</b>	Bösartige Neubildungen an genau bezeichneten Lokalisationen – Lippe, Mundhöhle, Verdauungsorgane – Atmungsorgane – Knochen und Gelenkknorpel – Haut, Weichteilgewebe – Brust, – Genitalorgane, Harnorgane – Auge, Gehirn – Schilddrüse	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>C76-80</b>	Bösartige Neubildungen nicht näher bezeichneter Lokalisation – Lymphknoten – Atmungsorgane – Verdauungsorgane	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>C81-96</b>	Bösartige Neubildungen des lymphatischen, blutbildenden Gewebes – Lymphome, – Leukämie	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>D00-09</b>	Bösartige Neubildungen als Primärtumoren an mehreren Lokalisationen (in-situ-Neubildungen) – Mundhöhle, – Magen, – Verdauungsorgane – Atmungssysteme – Haut – Geschlechtsorgane	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

ICD 10	Diagnose im Klartext	SFB in der AU-Woche	SFB bei Vorerkrankungen in den letzten 12 Monaten	Fallmanagement durch die Krankenkasse				
				Anfrage an Mitglied	berufliches Anforderungsprofil	Facharzt-Bericht	Krankenhaus-Bericht, (sofern erfolgt)	Reha-Bericht, (sofern erfolgt)
<b>D37-44 D47-48</b>	Neubildungen unsicheren Verhaltens oder unbekanntem Verhaltens	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	
<b>D50-89</b>	Krankheiten des Blutes und der blutbildenden Organe sowie bestimmte Störungen mit Beteiligung des Immunsystems – Anämien – Koagulopathien – Leukozyten, Milz, Immundefekte	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	
<b>E 10-14</b>	Diabetes mellitus – Insulinabhängiger – nicht insulinabhängiger Diabetes	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>E65-68</b>	Adipositas	<b>3</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>E70-90</b>	Stoffwechselstörungen – Lipidämien – Fibrose	<b>3</b>		<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>F00-09</b>	Psychische Störungen, Verhaltensstörungen – Demenz – Hirnorganische psychische Störungen	<b>12</b>	<b>8</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	
<b>F10-19</b>	Psychische und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen – Alkohol, – Opioide, – Medikamente, – Tabak, Lösungsmittel	<b>3</b>		<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>F20-29</b>	Schizophrenie und wahnhaftige Störungen	<b>16</b>	<b>8</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	
<b>F30-39</b>	Affektive Störungen – Manische und depressive Episode – affektive und depressive Störung	<b>8</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>F40-48</b>	Neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen – Phobische Störungen – Angststörungen – Zwangsstörungen – Anpassungsstörungen	<b>6</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		

ICD 10	Diagnose im Klartext	SFB in der AU-Woche	SFB bei Vorerkrankungen in den letzten 12 Monaten	Fallmanagement durch die Krankenkasse				
				Anfrage an Mitglied	berufliches Anforderungsprofil	Facharzt-Bericht	Krankenhaus-Bericht, (sofern erfolgt)	Reha-Bericht, (sofern erfolgt)
<b>F 50</b>	Essstörungen	<b>8</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>
<b>F51-59</b>	Verhaltensauffälligkeiten mit körperlichen Störungen und Faktoren – Schlafstörungen – sexuelle Funktionsstörungen – psychische Verhaltensstörung	<b>4</b>		<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>F60-69</b>	Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen	<b>8</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>G47</b>	Schlafstörungen, Schlafapnoe	<b>4</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>G50-59</b>	Krankheiten von Nerven, Nervenwurzeln und Nervenplexus – N. trigeminus, N. facialis – Mononeuropathien	<b>8</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>G60-64</b>	Polyneuropathien und sonstige Krankheiten des peripheren Nervensystems	<b>6</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>H80-83</b>	Krankheiten des Innenohres – Otosklerose – Schwindel	<b>3</b>		<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>H90-95</b>	Krankheiten des Ohres – Hörsturz – Hörverlust	<b>3</b>		<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>I10-15</b>	Hypertonie (Hochdruckkrankheiten) – Hypertonie – Herz-Nierenkrankheit	<b>4</b>		<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>I20-25</b>	Ischämische Herzkrankheiten – Angina pectoris – Myokardinfarkt – chronische ischämische Herzkrankheit – akute ischämische Herzkrankheit	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>I26-28</b>	Pulmonale Herzkrankheit und Krankheiten des Lungenkreislaufes – Lungenembolie – pulmonale Herzkrankheiten – Krankheiten der Lungegefäße	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

ICD 10	Diagnose im Klartext	SFB in der AU-Woche	SFB bei Vorerkrankungen in den letzten 12 Monaten	Fallmanagement durch die Krankenkasse				
				Anfrage an Mitglied	berufliches Anforderungsprofil	Facharzt-Bericht	Krankenhaus-Bericht, (sofern erfolgt)	Reha-Bericht, (sofern erfolgt)
<b>I30-52</b>	Formen der Herzkrankheiten Perikarditis – Endokarditis – Kardiomyopathie – Tachykardie – Vorhofflattern-/flimmern – kardiale Arrhythmien – Herzinsuffizienz	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>I60-69</b>	Zerebrovaskuläre Krankheiten – Subarachnoidalblutung – intrazerebrale Blutung – Hirninfarkt – Schlaganfall	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>I70-79</b>	Krankheiten der Arterien, Arteriolen und Kapillaren – Atherosklerose – Aortenaneurysma – Embolie und Thrombose – Krankheiten der Kapillaren	<b>6</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	
<b>I80-89</b>	Krankheiten der Venen, Lymphgefäße und der Lymphknoten – Phlebitis und Thrombophlebitis – Varizen – Hämorrhoiden	<b>6</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>I95-99</b>	Krankheiten des Kreislaufsystems – Hypotonie	<b>3</b>		<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>J10-18</b>	Grippe und Pneumonie	<b>4</b>		<b>X</b>				
<b>J20-22</b>	Akute Infektionen der unteren Atemwege – Bronchitis	<b>4</b>		<b>X</b>				
<b>J30-39</b>	Krankheiten der oberen Atemwege – Rhinitis – Pharyngitis – Sinusitis – Laryngitis	<b>4</b>		<b>X</b>				

ICD 10	Diagnose im Klartext	SFB in der AU-Woche	SFB bei Vorerkrankungen in den letzten 12 Monaten	Fallmanagement durch die Krankenkasse				
				Anfrage an Mitglied	berufliches Anforderungsprofil	Facharzt-Bericht	Krankenhaus-Bericht, (sofern erfolgt)	Reha-Bericht, (sofern erfolgt)
<b>J40-47</b>	Chronische Krankheiten der unteren Atemwege – Bronchitis – Emphysem – chronisch obstruktive Lungenkrankheit, COPD – Asthma bronchiale	<b>4</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>K20-31</b>	Krankheiten des Ösophagus, des Magens und des Duodenums – Ösophagitis – Ulcus ventriculi, duodeni, pepticum/p.jejuni – Gastritis und Duodenitis – Verdauungsstörung	<b>3</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>K40-46</b>	Hernien – Hernia inguinalis, femoralis, umbilicalis, ventralis – abdominale Hernien	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>K50-52</b>	Nichtinfektiöse Enteritis und Kolitis – Morbus Crohn, – Colitis ulcerosa	<b>8</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	
<b>K55-63</b>	Krankheiten des Darmes – Gefäßkrankheiten, Ileus – Divertikulose, Colon irritabile – Fissur, Fistel und Abszess in der Anal- und Rektalregion	<b>4</b>		<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>K70-77</b>	Krankheiten der Leber – Alkoholische, toxische Leberkrankheit – Leberversagen – chronische Hepatitis – Fibrose und Zirrhose der Leber – entzündliche Leberkrankheiten	<b>6</b>			<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	
<b>K80-87</b>	Krankheiten der Gallenblase, der Gallenwege und des Pankreas – Cholelithiasis, Cholezystitis – Krankheiten der Gallenblase, Gallenwege – Pankreatitis	<b>4</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	

ICD 10	Diagnose im Klartext	SFB in der AU-Woche	SFB bei Vorerkrankungen in den letzten 12 Monaten	Fallmanagement durch die Krankenkasse				
				Anfrage an Mitglied	berufliches Anforderungsprofil	Facharzt-Bericht	Krankenhaus-Bericht, (sofern erfolgt)	Reha-Bericht, (sofern erfolgt)
<b>M05-14</b>	Entzündliche Polyarthropathien – chronische Polyarthritis – juvenile Arthritis – Gicht, Arthropathien	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	
<b>M15-19</b>	Arthrose – Polyarthrose, Koxarthrose, Gonarthrose, Rhizarthrose	<b>6</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>M20-25</b>	Gelenkkrankheiten – Deformitäten der Extremitäten – Krankheiten der Patella – Binnenschädigung des Kniegelenkes	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>M40-43</b>	Deformitäten der Wirbelsäule und des Rückens – Kyphose und Lordose, – Skoliose – Osteochondrose	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>M45-49</b>	Spondylopathien – Spondylitis ankylosans, – Spondylose	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>M50-54</b>	Krankheiten der Wirbelsäule und des Rückens – Zervikale Bandscheibenschäden, – Rückenschmerzen	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>M70-79</b>	Krankheiten des Weichteilgewebes – Bursopathien, – Fibromatosen – Schulterläsionen – Enthesopathien	<b>4</b>		<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>M95-99</b>	Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes – Deformitäten – biomechanische Funktionsstörungen	<b>4</b>		<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>N18-19</b>	Niereninsuffizienz	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		

ICD 10	Diagnose im Klartext	SFB in der AU-Woche	SFB bei Vorerkrankungen in den letzten 12 Monaten	Fallmanagement durch die Krankenkasse				
				Anfrage an Mitglied	berufliches Anforderungsprofil	Facharzt-Bericht	Krankenhaus-Bericht, (sofern erfolgt)	Reha-Bericht, (sofern erfolgt)
<b>O20-29</b>	Krankheiten der Mutter, die vorwiegend mit der Schwangerschaft verbunden sind – Blutung, – Erbrechen, – Venenkrankheiten, – Infektionen, – Diabetes mellitus, – Fehl- und Mangelernährung	<b>6</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>R00-99</b>	R ist nur eine Syptomenbeschreibung, ergänzende Angaben des Vertragsarztes zur AU-Diagnose sind notwendig, dann Zuordnung zu der entsprechenden Diagnose	-	-	-	-	-	-	-
<b>S00-39</b>	Verletzungen des Kopfes, des Halses, des Thorax, des Abdomens, der Lumbosakral-gegend, der Lendenwirbelsäule und des Beckens	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>S40-99</b>	Verletzungen der Schulter und des Oberarmes, des Ellenbogens und des Unterarmes, des Handgelenkes und der Hand, der Hüfte und des Oberschenkels, des Knies und des Unterschenkels, der Knöchelregion und des Fußes	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

### 7.3 Zusammenstellung von arbeitsmedizinischen Begriffen

Die hier aufgeführten Definitionen und Erläuterungen (ohne Anspruch auf Vollzähligkeit) beziehen sich auf die u.a. in arbeitsmedizinischen und arbeitsamtsärztlichen Gutachten verwendeten Begriffe. Sie sollen als Anhaltspunkte dienen. Es handelt sich nicht um gesetzliche Festlegungen. Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (z.B. Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Infektionsschutzgesetz, Unfallverhütungsvorschriften) wird grundsätzlich vorausgesetzt.

#### **Im Freien**

*Definition/Erläuterung:* Ständig oder überwiegend außerhalb von temperierten Räumen oder Werkhallen; auch in ungeheizten (offenen) Hallen

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: Pollinose/Rhinitis allergica mit durchgehender Symptomatik über mehrere Monate, chronische Entzündungen wie Bronchitis, Nephritis; fortgeschrittene (auch unspezifische) rheumatische Erkrankungen

#### **In Werkhallen**

*Definition/Erläuterung:* Temperatur: 15 - 18 °C

*Ergänzende Hinweise:* In Werkhallen herrscht oft Zugluft.

#### **In temperierten Räumen**

*Definition/Erläuterung:* Temperatur: 18 - 22 °C

#### **Vollschichtig**

*Definition/Erläuterung:* Übliche, ganztägige Arbeitszeit

*Ergänzende Hinweise:* Im arbeitsamtsärztlichen Gutachten ist die Leistungsfähigkeit als „vollschichtig“, für „täglich von 3 bis unter 6 Stunden“ oder für „täglich weniger als 3 Stunden“ anzugeben.

*unterhalbschichtig:* 2 - 3 Stunden pro Tag; *halb- bis untermittelschichtig:* 4 - 6 Stunden pro Tag. Diese Begriffe werden im Bereich der Rentenversicherung verwendet.

#### **Tagesschicht**

*Definition/Erläuterung:* Innerhalb eines Zeitrahmens von 6 - 18 Uhr

*Ergänzende Hinweise:* Auch als „Normalschicht“ bezeichnet

#### **Früh-/Spätschicht**

*Definition/Erläuterung:* Zwei-Schicht-System mit kontinuierlicher oder diskontinuierlicher Arbeitszeit am Tage; je nach Branche gibt es viele Varianten.

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: psychische Minderbelastbarkeit, fortgeschrittene Herz-Kreislauferkrankungen, schwer einstellbarer Diabetes mellitus

*Ergänzende Hinweise:* Ungünstiger Schichtwechsel möglich. Der oft gebrauchte Begriff „Schichtarbeit“ ist kein einheitlicher Begriff; seine Bedeutung hängt ab von der jeweiligen Abweichung von der Tagesschicht.

### **Nachtschicht**

*Definition/Erläuterung:* Schichtarbeit in der Zeit von 20 bis 6 Uhr, die durch Tarifverträge unterschiedlich geregelt wird.

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: nach Organtransplantation (instabil), ausgeprägte chronische Niereninsuffizienz, Nachtblindheit stärkeren Ausmaßes (falls für die spezielle Tätigkeit relevant), Lungenfunktionsstörungen von Krankheitswert, Anfallsleiden jeglicher Genese, vom Biorhythmus abhängige Medikamenteneinnahme (z.B. bei Zustand nach Organtransplantation), psychovegetative Störungen von Krankheitswert, ausgeprägte psychotische, neurotische oder organisch bedingte psychische Störungen, Alkohol-, Drogen-, Medikamentenabhängigkeit, chronische Schlafstörungen.

*Ergänzende Hinweise:* Die Anpassung der zirkadianen Rhythmik des Körpers an Nachtarbeit ist nur begrenzt möglich und individuell unterschiedlich. Die Nachtschichtenfolge kann unterschiedlich organisiert sein.

### **Ständig**

*Definition/Erläuterung:* 91 - 100 % der Arbeitszeit (oder mehr als 12-mal pro Stunde für Heben und Tragen)

### **Überwiegend**

*Definition/Erläuterung:* 51 - 90 % der Arbeitszeit (Der Umfang deckt sich mit demjenigen von „häufig“.)

*Ergänzende Hinweise:* Wird „überwiegend“ angegeben, sollte eine korrespondierende Angabe mit „zeitweise“ erfolgen.

### **Zeitweise**

*Definition/Erläuterung:* ca. 10 % der Arbeitszeit

### **Leichte Arbeit**

*Definition/Erläuterung:* z.B. Tragen von weniger als 10 kg, auch langes Stehen oder Umhergehen (bei Dauerbelastung)

*Ergänzende Hinweise:* Einteilung der Arbeitsschwere nach REFA, siehe Tabelle unten *Klassifizierung der körperlichen Beanspruchung an Arbeitsplätzen nach REFA*.

Belastende Körperhaltungen (Zwangshaltungen, Haltearbeit) erschweren die Arbeit um eine Stufe. Belastende Umgebungseinflüsse sind ebenfalls zu berücksichtigen.

### **Mittelschwere Arbeit**

*Definition/Erläuterung:* z.B. Tragen von 10 bis 15 kg, auch unbelastetes Treppensteigen (bei Dauerbelastung)

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: fortgeschrittene Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems, des Herzens, des Kreislaufs, der Lungen, des Nervensystems

*Ergänzende Hinweise:* Einteilung der Arbeitsschwere nach REFA, siehe Tabelle unten *Klassifizierung der körperlichen Beanspruchung an Arbeitsplätzen nach REFA*.

Belastende Körperhaltungen (Zwangshaltungen, Haltearbeit) erschweren die Arbeit um eine Stufe. Belastende Umgebungseinflüsse sind ebenfalls zu berücksichtigen.

## **Schwere Arbeit**

*Definition/Erläuterung:* z.B. Tragen über 15 kg, auch Steigen unter mittleren bis schweren Lasten (bei Dauerbelastung)

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: fortgeschrittene Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems, des Herzens, des Kreislaufs, der Lungen, des Nervensystems, höhergradige Myopie (Gefahr der Netzhautablösung)

*Ergänzende Hinweise:* Einteilung der Arbeitsschwere nach REFA, siehe Tabelle unten *Klassifizierung der körperlichen Beanspruchung an Arbeitsplätzen nach REFA.*

Belastende Körperhaltungen (Zwangshaltungen, Haltearbeit) erschweren die Arbeit um eine Stufe. Belastende Umgebungseinflüsse sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Zum Teil erfolgt eine weitergehende Abgrenzung: „Schwerstarbeit“: z.B. Tragen über 30 kg, auch Steigen unter schweren Lasten

## **Stehend**

*Definition/Erläuterung:* Zu differenzieren: zeitweise/überwiegend/ständig

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: ausgeprägte Varikosis, fortgeschrittene Erkrankungen der LWS und der unteren Extremitäten

*Ergänzende Hinweise:* „Wechselnde Körperhaltung“:

1. „Überwiegend sitzend oder gehend, zeitweise stehend“;
2. „Überwiegend sitzend, zeitweise gehend und stehend“

Cave: „Im Wechsel von Stehen, Gehen und Sitzen“, da es derartige Arbeitsplätze kaum gibt!

## **Gehend**

*Definition/Erläuterung:* Zu differenzieren: zeitweise/überwiegend/ständig

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: fortgeschrittene Erkrankung der LWS und der unteren Extremitäten

## **Sitzend**

*Definition/Erläuterung:* Zu differenzieren: zeitweise/überwiegend/ständig

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: Fortgeschrittene Erkrankungen der WS

## **Zeitdruck**

*Definition/Erläuterung:* Erhöhte Anforderung in zeitlicher Hinsicht im Vergleich zur „Normalleistung“

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: psychische Minderbelastbarkeit, psychiatrische und neurologische Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen

*Ergänzende Hinweise:* Akkordarbeit ist zu differenzieren in *Stückakkord – Zeitakkord, Gruppenakkord – Einzelakkord*

„Normalleistung“ ist diejenige Leistung, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung ohne Gesundheitsschädigung auf Dauer erreicht werden kann.

## **Nässe, Kälte, Zugluft, Temperaturschwankungen**

*Definition/Erläuterung:* Kälte ist störend niedrig empfundene oder schädigende Temperatur. Bei stärkerer Luftbewegung und /oder hoher Luftfeuchtigkeit wird der Kälteeffekt verstärkt. Bereits bei Temperaturen unter + 15 °C ist von Kälteeinwirkung auszugehen.

95 % aller Kältearbeitsplätze weisen Temperaturen zwischen - 5 und + 15 °C („mäßig kalt“) auf (jahreszeitlich begrenzt im Freien; in Kühlräumen).

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach G 21 bei Beschäftigten an „tiefkalten“ Arbeitsplätzen mit Temperaturen unterhalb - 25 °C (ausgenommen kurzzeitiges Betreten kalter Räume zu Kontrollzwecken).

„Nässearbeit“: siehe unten „Feuchtarbeit“.

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: rheumatische Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Lungen- und Bronchialerkrankungen, Urogenitalerkrankungen

*Ergänzende Hinweise:* Zugluft, Luftfeuchtigkeit und Nässe-Einfluss verstärken das Kälteempfinden und die arbeitsmedizinische Kältewirkung.

Bei Kältarbeit: Schutzkleidung, Herabsetzung der Arbeitsdauer, Pausenregelung

## **Hitzearbeit**

*Definition/Erläuterung:* Hitze ist störende, hoch empfundene oder schädigende Temperatur. Die Einwirkung hängt von Art und Dauer der Wärme (insbesondere Luftfeuchtigkeit), Luftbewegung und muskulärer Belastung ab. Hitze Arbeitsplätze sind Tätigkeitsorte, an denen schon in arbeitsüblicher Halb- bis Leichtkleidung und bei körperlicher Ruhe oder nur leichter Tätigkeit unvermeidlich und meist merklich geschwitzt wird, somit Arbeitsplätze mit (nicht nur kurzfristig) auftretenden Raumtemperaturen oberhalb 25 - 30 °C bei geringer Luftgeschwindigkeit und mittlerer relativer Feuchte

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: Herz-Kreislauf-, Lungen-, Haut-, Nieren-, Stoffwechselerkrankungen; erhebliches Übergewicht, evtl. auch Alter über 45 Jahre

*Ergänzende Hinweise:* Hitze einwirkungen mit der Konsequenz arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen nach dem arbeitsmedizinischen Grundsatz G 30 liegt vor für:

hitzeadaptierte Personen unter dauernder Hitzebelastung (= täglich mehr als 1 Stunde) ja nach Arbeitsschwere ab 34 - 30 °C NET,

für kurzzeitig (< 15 Min.) und unregelmäßig hitzeexponierte, nicht hitzeadaptierte Personen bei Schwerarbeit ab 35 °C NET.

Bei den Temperaturangaben handelt es sich um „Normal-Effektiv-Temperatur“ (NET), ein Klimaausmaß, welches auch die Luftfeuchtigkeit und die Luftgeschwindigkeit berücksichtigt.

Bei Hitzearbeit: klimatische Maßnahmen, evtl. Untersuchungen nach G 30, Schutzkleidung, Pausenregelung, Schichtverkürzung.

## **Staub, Rauch, Gase, Dämpfe**

*Definition/Erläuterung:* Disperse Verteilung von Stoffen in der Luft

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: Lungen-/Bronchial-/Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Neigung zu Entzündungen des äußeren Auges, evtl. Magen-Darm- und Lebererkrankungen

*Ergänzende Hinweise:* Mögliche bronchopulmonale Auswirkungen (je nach Stoff): irritativ, toxisch, allergisierend, fibrosierend, krebserzeugend.

### **Schmutzarbeiten(1), hautbelastende Stoffe (2), Feuchtarbeit (3)**

*Definition/Erläuterung:*

- (1) Arbeit mit häufig notwendiger Hautreinigung
- (2) Hautkontakt mit irritativ bzw. toxisch wirkenden Stoffen
- (3) Tätigkeiten, bei denen die Beschäftigten während eines nicht unerheblichen Teiles ihrer Arbeitszeit, d. h. regelmäßig täglich mehr als ca. ¼ Schichtdauer (ca. zwei Stunden) mit ihren Händen Arbeiten im feuchten Milieu (mit flüssigen wässrigen oder nicht-wässrigen Medien) ausführen oder während eines entsprechenden Zeitraums feuchtigkeitsdichte Handschuhe tragen oder häufig (z.B. 20 mal pro Tag) bzw. intensiv die Hände reinigen müssen

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: Chronische Hauterkrankungen, insbesondere Hautallergie, atopische Hautdiathese

*Ergänzende Hinweise:* Der Gebrauch von Hautschutzmitteln und Schutzkleidung ist grundsätzlich vorzusetzen.

### **Lärm**

*Definition/Erläuterung:* Schalldruckpegel ab 85 dB(A)

„Beurteilungspegel“: zeitlicher Mittelwert des Schalldruckpegels am Arbeitsplatz bezogen auf die Dauer einer achtstündigen Arbeitsschicht

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: Z. n. Hörsturz, Hörverlust für Knochenleitung, Lärmschwerhörigkeit, M. Ménière, Z. n. Otosklerose-Op., Ekzem- u. ä. Erkrankung im Gehörgang, an der Ohrmuschel oder in deren Umgebung, wenn dadurch die Benutzung von Gehörschutz nicht möglich ist.

*Ergänzende Hinweise:* Eine Hörschädigung bei einem Beurteilungspegel von 85 dB(A) ist nur nach einer Exposition von mehr als 15 Jahren wahrscheinlich, bei 90 dB(A) nach mehr als sechs Jahren, bei 120 dB(A) schon nach Minuten, bei 135 dB(A) schon nach Einzelereignissen (Knalltrauma). Individuell ist eine erhöhte Empfindlichkeit möglich, die am Verlauf erkannt wird (Untersuchung nach dem arbeitsmedizinischen Grundsatz G 20).

Gemäß der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbmedVV) muss der Arbeitgeber bei einem Beurteilungspegel von mehr als 85 dB(A) u.a. auch Gehörschutz zur Verfügung stellen.

### **Arbeiten unter erhöhter Verletzungsgefahr**

*Definition/Erläuterung:* Tätigkeiten mit erhöhter Eigen- oder Fremdgefährdung, z.B. auf Leitern und Gerüsten, mit Starkstrom, an laufenden Maschinen

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: Synkopen, Anfallsleiden, Erkrankungen mit Stand- oder Halteunsicherheit

*Ergänzende Hinweise:* Die Art der Gefährdung ist zu differenzieren. Das Symptom „Schwindel“ muss schlüssig abgeklärt werden.

### **Häufiges Bücken**

*Definition/Erläuterung:* Mehr als achtmal pro Stunde

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: BWS-/LWS-Erkrankungen, Erkrankungen der unteren Extremitäten.

## **Zwangshaltungen**

*Definition/Erläuterung:* Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung, verbunden mit statischer Muskularbeit, z.B. Überkopf, vornübergebückt, mit Armvorhalt, Bücken, Knien

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: WS-Erkrankungen, Erkrankungen der oberen oder unteren Extremitäten

*Ergänzende Hinweise:* Die Art der zu vermeidenden Zwangshaltungen ist im „ergänzenden Leistungsbild“ nach Art, Häufigkeit und Dauer zu differenzieren.

## **Häufiges Heben und Tragen (ohne mechanische Hilfsmittel)**

*Definition/Erläuterung:* Manuelles Bewegen von Lasten in vertikaler (Heben/Senken) und horizontaler (Tragen) Richtung ohne technische Hilfsmittel

*Arbeitsmedizinische Bedenken:* z.B.: WS-Erkrankungen, Erkrankungen der oberen oder unteren Extremitäten, höhergradige Myopie (Gefahr der Netzhautablösung)

*Ergänzende Hinweise:* Höchstzumutbare Einzellast [bzw. bei häufigem Heben und Tragen] aus arbeitsmedizinischer Sicht (diese Werte gelten nicht für Akkordarbeit!):

Männer	50 kg [25 kg]
Frauen	15 kg [10 kg]
Jugendliche, männlich	20 kg [15 kg]
Jugendliche, weiblich	15 kg [10 kg]
Schwangere	10 kg [5 kg]

Exakte Angaben im Leistungsbild zur zumutbaren Gewichtsbelastung für Heben und Tragen sind in der Regel nicht möglich und daher, wenn sie dort angegeben werden, stets nur als Anhaltspunkt zu verstehen! Eine Differenzierung nach Art, Schwere, Häufigkeit und Dauer ist jedoch anzustreben.

„**Ständig/überwiegend/zeitweise**“, siehe oben.

## **Häufig**

*Definition/Erläuterung:* ca. 51 - 90 % der Arbeitszeit (Der Umfang deckt sich etwa mit demjenigen von „überwiegend“.)

*Ergänzende Hinweise:*

„Häufiges Heben und Tragen“:	7 - 12-mal pro Stunde
„Häufiges Händewaschen“:	> 20-mal pro Tag
„Häufiges Bücken“:	> 8-mal pro Stunde

## **Gelegentlich**

*Definition/Erläuterung:* bis 5 % der Arbeitszeit

*Ergänzende Hinweise:*

„Gelegentliches Heben und Tragen“:	bis 6-mal pro Stunde
„Gelegentliches Bücken“:	1 - 2-mal pro Stunde

## Klassifizierung der körperlichen Beanspruchung an Arbeitsplätzen nach REFA

Stufe	Bezeichnung	Stufendefinition
0	-	Arbeiten ohne besondere Beanspruchung
I	leicht	Arbeiten wie Handhaben leichter Werkstücke und Handwerkszeuge, Bedienen leicht gehender Steuerhebel und Controller oder ähnlicher mechanisch wirkender Einrichtungen; auch lang dauerndes Stehen oder ständiges Umhergehen; Tragen von <10 kg; es können bis zu 5% der Arbeitszeit (oder 2 mal pro Stunde) mittelschwere Arbeitsanteile enthalten sein
II	mittelschwer	Arbeiten wie Handhaben etwa 1 bis 3 kg schwer gehender Steuereinrichtungen, unbelastetes Begehen von Treppen und Leitern, Heben und Tragen von mittelschweren Lasten in der Ebene (von ca. 10 bis 15 kg) oder Hantierungen, die den gleichen Kraftaufwand erfordern Ferner: leichte Arbeiten entsprechend Stufe I mit zusätzlicher Ermüdung durch Haltearbeit mäßigen Grades wie Arbeiten am Schleifstein, mit Bohrwinden und Handbohrmaschinen; es können bis zu 5% der Arbeitszeit (oder 2 mal pro Stunde) schwere Arbeitsanteile enthalten sein
III	schwer	Arbeiten wie Tragen von ca. 20 bis 40 kg schweren Lasten in der Ebene oder Steigen unter mittleren Lasten und Handhaben von Werkzeugen (über 3 kg Gewicht), auch von Kraftwerkzeugen mit starker Rückstoßwirkung, Schaufeln, Graben, Hacken Ferner: mittelschwere Arbeiten entsprechend Stufe II in angespannter Körperhaltung, z.B. in gebückter, kniender oder liegender Stellung. Höchstmögliche Dauer der Beanspruchung bei sonst günstigen Arbeitsbedingungen (Umwelteinflüssen): 7 Stunden
IV	schwerst	Arbeiten wie Heben und Tragen von Lasten über 50 kg oder Steigen unter schwerer Last, vorwiegender Gebrauch schwerster Hämmer, schwerstes Ziehen und Schieben Ferner: schwere Arbeiten entsprechend Stufe III in angespannter Körperhaltung, z.B. in gebückter, kniender oder liegender Stellung. Höchstmögliche Dauer der Beanspruchung bei sonst günstigen Arbeitsbedingungen (Umwelteinflüssen): 6 Stunden

## 7.4 Vordrucke nach der Vordruckvereinbarung mit Erläuterungen

### 7.4.1 Muster 1: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Krankenkasse bzw. Kostenträger			<b>Arbeitsunfähigkeits- 1 bescheinigung</b>	
Name, Vorname des Versicherten		geb. am		<b>Ausfertigung zur Vorlage bei der Krankenkasse</b>
Kassen-Nr.	Versicherten-Nr.	Status		<b>Bei verspäteter Vorlage droht Krankengeldverlust!</b>
Betriebsstätten-Nr.	Arzt-Nr.	Datum		
<input type="checkbox"/> Erstbescheinigung	<input type="checkbox"/> Folgebescheinigung	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%;"></div> <p style="text-align: center; font-size: small;">Vertragsarztstempel / Unterschrift des Arztes</p>		
<input type="checkbox"/> Arbeitsunfall, Arbeitsunfall- folgen, Berufskrankheit	<input type="checkbox"/> dem Durchgangsarzt zugewiesen			
arbeitsunfähig seit _____	_____			
voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich _____	_____			
festgestellt am _____	_____			
Diagnose _____	<input type="checkbox"/> sonstiger Unfall, Unfallfolgen			
_____	<input type="checkbox"/> Versorgungsleiden (BVG)			
_____				
_____				
_____				
Es wird die Einleitung folgender besonderer Maßnahmen durch die Krankenkasse für erforderlich gehalten (z. B. Badekur, Heilverfahren, MDK)				
_____				
_____				
_____				
für Zwecke der Krankenkasse				
Dieses Formular wurde mittels Laserdrucker in der Arztpraxis erzeugt. Der Barcode enthält keine auf dem Formular nicht lesbaren Daten.		KBV-PRF NR. Muster 1a/E (7.2008)		

1. Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und ihrer voraussichtlichen Dauer erfordert im Hinblick auf ihre Bedeutung eine besondere Sorgfalt. Arbeitsunfähigkeit darf deshalb nur auf Grund einer ärztlichen Untersuchung bescheinigt werden. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist nur für einen Versicherten auszustellen, der Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, andernfalls ist nur für die Erstbescheini-

gung das Muster 1 auszustellen. Für die weitere Bescheinigung ist der Krankengeldauszahlungsschein zu verwenden. Arbeitsunfähigkeit besteht auch während einer stufenweisen Wiedereingliederung.

2. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss erkennen lassen, ob es sich um eine **Erst- oder Folgebescheinigung** handelt. Das Kästchen "Erstbescheinigung" ist von dem Arzt anzukreuzen, der die Arbeitsunfähigkeit erstmalig festgestellt hat, ansonsten ist das Kästchen "Folgebescheinigung" (auch bei Mit-/Weiterbehandlung) anzukreuzen. Tritt eine neue Erkrankung auf und hat zwischenzeitlich, wenn auch nur kurzfristig, Arbeitsfähigkeit bestanden, ist "Erstbescheinigung" anzukreuzen.
3. **Bei Vorliegen eines Arbeitsunfalls** ist "Arbeitsunfall/Arbeitsunfallfolgen" und zutreffendenfalls "**Dem Durchgangsarzt zugewiesen**" anzukreuzen. Sollte der behandelnde Vertragsarzt von der Vorstellungspflicht beim Durchgangsarzt befreit sein, so ist in dieser Zeile "befreit" einzutragen.
4. In der Zeile "**Arbeitsunfähig seit ...**" ist einzutragen, von welchem Tag an bei dem Versicherten nach dem vom Vertragsarzt erhobenen Befund Arbeitsunfähigkeit besteht. Dabei soll Arbeitsunfähigkeit für eine vor der ersten Inanspruchnahme des *Vertragsarztes* liegende Zeit grundsätzlich nicht bescheinigt werden. Eine Rückdatierung des Beginns der Arbeitsunfähigkeit auf einen vor dem Behandlungsbeginn liegenden Tag ist nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu zwei Tagen zulässig.
5. Bei erstmaliger Ausstellung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Erstbescheinigung) ist in jedem Falle sowohl die Zeile "**Arbeitsunfähig seit ...**" als auch die Zeile "**Festgestellt am ...**" auszufüllen, und zwar auch dann, wenn die Daten übereinstimmen. Handelt es sich um eine **Folgebescheinigung**, kann die Eintragung des Datums in der Zeile "Arbeitsunfähig seit ..." unterbleiben.
6. Es wird darauf hingewiesen, dass in den Zeilen "Arbeitsunfähig seit ...", "Voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich ..." und „Festgestellt am ...“ die **Daten sechsstellig** im Format TTMMJJ (z. B. 010200) anzugeben sind.
7. In das Kästchen "**Voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich ...**" ist das Datum einzusetzen, bis zu welchem auf Grund des erhobenen ärztlichen Befundes Arbeitsunfähigkeit besteht. Der Vertragsarzt hat auf diese Angabe besondere Sorgfalt zu verwenden, weil das bescheinigte Datum für die Lohnfortzahlung wichtig ist.  
  
Besteht an arbeitsfreien Tagen Arbeitsunfähigkeit z. B. an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Urlaubstagen oder an arbeitsfreien Tagen aufgrund einer flexiblen Arbeitszeitregelung (sog. "Brückentage"), ist sie auch für diese Tage zu bescheinigen.  
  
Bei Einweisung zur sofortigen stationären Krankenhausbehandlung ist anstelle der Eintragung des Datums zu vermerken "Stationäre Krankenhausbehandlung".
8. Die **Feststellung der Arbeitsunfähigkeit** darf weder vor- noch rückdatiert werden; es ist vielmehr der Tag einzusetzen, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wurde. Dieses Datum kann also auch der Tag sein, an welchem ein anderer Arzt (Arzt im Bereitschafts- oder Notfalldienst, Durchgangsarzt) die Arbeitsunfähigkeit anstelle des die Unterschrift leistenden *Vertragsarztes* bereits vorher festgestellt hat.
9. Bei der Ausfüllung der Zeile "**Diagnose: ...**" ist zu beachten, dass u. a. erkannt werden soll, ob eine Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) angezeigt ist oder nicht.
10. Der Arzt soll den für ihn bestimmten Durchschlag der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Muster 1 c) mindestens 12 Monate aufbewahren.
11. Die Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien) sind zu beachten.

## 7.4.2 Muster 11: Bericht für den Medizinischen Dienst

Name, Vorname des Versicherten	Kassen-Nr.	Versicherten-Nr.
--------------------------------	------------	------------------

- Angaben zum Versicherten nötig, falls das Formular im Blankobedruckungsverfahren erstellt wurde -

Der behandelnde Arzt wird gebeten, den nachstehenden Berichtsvordruck auszufüllen und Röntgen-, Labor- und andere Spezialbefunde sowie Krankenhausberichte und dergleichen dem Medizinischen Dienst zur Verfügung zu stellen.

Dieser Vordruck ist dann nicht auszufüllen, wenn spätestens am Tage der Begutachtung durch den Medizinischen Dienst die Arbeitsunfähigkeit beendet ist.

### Bericht für den Medizinischen Dienst

Datum der letzten Untersuchung

Diagnose \_\_\_\_\_

Befunde \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mitbehandlung  ja  nein Wenn ja, in welchem Fachgebiet \_\_\_\_\_

Es droht  eine Verschlimmerung des Leidens  oder Behinderung

Besondere Hinweise \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Patient/Patientin kann den Medizinischen Dienst nicht aufsuchen, weil \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Eine Begutachtung ist voraussichtlich nach \_\_\_\_\_ Tagen / Wochen möglich.

Arbeitsfähig ab

Voraussichtlich arbeitsfähig ab

Röntgenbefund/Ultraschallbefund/EKG-Befund/  
Laborbefund/Arzt- oder Krankenhausberichte

\_\_\_\_\_

ist / sind mit der Bitte um Rückgabe beigelegt.

Ausstellungsdatum

- Für den Bericht des Arztes ist die Nr. 73 BMÄ/E-GO berechnungsfähig-

Dieses Formular wurde mittels Laserdrucker in der Arztpraxis erzeugt. Der Barcode enthält keine auf dem Formular nicht lesbaren Daten. Muster 11/E (1.1999) KBV-PRF.NR.

Vertragsarztstempel/Unterschrift des Arztes

1. Der Vertragsarzt hat für die Begutachtung des Patienten durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) bzw. für die Beurteilung der Frage, ob es angebracht erscheint, ein Kassenmitglied

dem MDK vorzustellen, die erforderlichen Auskünfte auf dem als Muster 11 vereinbarten Vordruck zu erteilen.

2. Kann der Arzt noch keine Diagnose angeben, so sind stattdessen die Befunde zu vermerken.
3. Bei der Ausfüllung des Berichtes ist in der Regel von der Beurteilung des Krankheitszustandes an diesem Tag auszugehen und deren Ergebnis zu vermerken.
4. Um unnötige Wiederholungsuntersuchungen zu vermeiden und dem Arzt des Medizinischen Dienstes die Möglichkeit zu geben, von den Ergebnissen der bereits vorgenommenen Untersuchungen der behandelnden Ärzte auszugehen, wird auf die Übermittlung aller vorhandenen Befunde großen Wert gelegt. Aus diesem Grunde sind aktuelle, dem Arzt vorliegende Röntgenbefunde usw. gegen Rückgabe beizufügen. Grundlage hierfür ist § 276 SGB V.
5. In der Regel wird der Arzt den Bericht dem zum MDK bestellten Versicherten mitgeben. Sollte er in Ausnahmefällen den Postweg für notwendig halten, so kann der Arzt im Rahmen seiner vertragsärztlichen Abrechnung die Portoauslagen in Rechnung stellen, sofern ihm die Krankenkasse nicht einen Freiumschlag zur Verfügung gestellt hat.
6. Legt der Arzt in Ausnahmefällen auf eine fernmündliche Rücksprache mit dem Arzt des Medizinischen Dienstes Wert, so soll der Arzt das Symbol "F" hinter dem "Datum der letzten Untersuchung" vermerken. Der Arzt des Medizinischen Dienstes soll sich dann mit dem behandelnden Arzt fernmündlich in Verbindung setzen, soweit es ihm möglich ist.
7. Bestehen zwischen dem Vertragsarzt und dem MDK über das Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit oder in anderer Hinsicht Meinungsverschiedenheiten, so soll der Vertragsarzt unter Darlegung seiner Gründe die Krankenkasse schriftlich unterrichten, die das Weitere veranlasst. Der Vertragsarzt kann die Entscheidung durch ein Zweitgutachten beantragen. Wenn das Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt mit einer Gebietsbezeichnung bescheinigt war, soll für das Zweitgutachten ein Arzt des Gebietes tätig werden, in das die verordnete Leistung oder die Behandlung der vorliegenden Erkrankung fällt.

### 7.4.3 Muster 20: Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (Wiedereingliederungsplan)

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="3">Krankenkasse bzw. Kostenträger</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Name, Vorname des Versicherten</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td style="text-align: right;">geb. am</td> </tr> <tr> <td>Kassen-Nr.</td> <td>Versicherten-Nr.</td> <td>Status</td> </tr> <tr> <td>Betriebsstätten-Nr.</td> <td>Arzt-Nr.</td> <td>Datum</td> </tr> </table>	Krankenkasse bzw. Kostenträger			Name, Vorname des Versicherten					geb. am	Kassen-Nr.	Versicherten-Nr.	Status	Betriebsstätten-Nr.	Arzt-Nr.	Datum	<div style="text-align: right;"><b>20</b></div> <h2 style="margin: 0;">Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (Wiedereingliederungsplan)</h2> <p>Zuletzt ausgeübte Tätigkeit:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Wieviel Stunden täglich: _____</p> <p>Durch eine stufenweise Wiederaufnahme seiner Tätigkeit kann der o. g. Versicherte schonend wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden. Nach meiner ärztlichen Beurteilung empfehle ich mit Einverständnis des Versicherten und nach dessen Rücksprache mit dem Arbeitgeber folgenden Ablauf für die stufenweise Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">vom</th> <th style="width: 20%;">bis</th> <th style="width: 15%;">Stunden täglich</th> <th style="width: 45%;">Art der Tätigkeit (ggf. Einschränkungen)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>_____</td> <td>_____</td> <td>_____</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>_____</td> <td>_____</td> <td>_____</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>_____</td> <td>_____</td> <td>_____</td> <td>_____</td> </tr> </tbody> </table> <p>Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit absehbar?</p> <p><input type="checkbox"/> ja, ggf. wann _____ <input type="checkbox"/> z. Z. nicht absehbar</p> <div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 80px; margin: 10px auto; text-align: center; vertical-align: middle;">                 Vertragsarztstempel / Unterschrift des Arztes             </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 300px;">                 Für die Erstellung des ärztlichen Wiedereingliederungsplanes ist die Nr. 01622 EBM berechnungsfähig             </div> <p><b>Erklärung des Versicherten</b></p> <p>Mit dem vorgeschlagenen Wiedereingliederungsplan bin ich einverstanden. Falls nachteilige gesundheitliche Folgen erwachsen, kann nach Absprache mit dem behandelnden Arzt eine Anpassung der Belastungseinschränkungen vorgenommen oder die Wiedereingliederung abgebrochen werden.</p> <p style="text-align: right;">Datum _____</p> <div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 30px; margin: 0 auto; text-align: center;">                 Unterschrift des Versicherten             </div> <hr/> <p><b>Erklärung des Arbeitgebers</b></p> <p>Mit dem vorgesehenen Wiedereingliederungsplan bin ich einverstanden <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p><input type="checkbox"/> nur unter folgenden Voraussetzungen:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Wird für die geleisteten Stunden ein (Teil-)Arbeitsentgelt gezahlt Datum _____</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 80px; margin: 10px auto; text-align: center; vertical-align: middle;">                 Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers             </div>	vom	bis	Stunden täglich	Art der Tätigkeit (ggf. Einschränkungen)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Krankenkasse bzw. Kostenträger																																
Name, Vorname des Versicherten																																
		geb. am																														
Kassen-Nr.	Versicherten-Nr.	Status																														
Betriebsstätten-Nr.	Arzt-Nr.	Datum																														
vom	bis	Stunden täglich	Art der Tätigkeit (ggf. Einschränkungen)																													
_____	_____	_____	_____																													
_____	_____	_____	_____																													
_____	_____	_____	_____																													

**Ausfertigung für die Krankenkasse**

Dieses Formular wurde mittels Laserdrucker in der Arztpraxis erzeugt. Der Barcode enthält keine auf dem Formular nicht lesbaren Daten. KBV-PRF NR. Muster 20b/E (4.2009)

1. Bei wochen- oder monatelang fortbestehender Arbeitsunfähigkeit kann eine Rückkehr an den Arbeitsplatz auch **bei weiterhin notwendiger Behandlung** sowohl betrieblich möglich als auch aus therapeutischen Gründen angezeigt sein. Bei einer stufenweisen Wiedereingliederung soll der Arbeitnehmer schonend aber kontinuierlich an die Belastung seines Arbeitsplatzes herangeführt werden. **Während einer stufenweisen Wiederaufnahme der Arbeit besteht Arbeitsunfähigkeit fort.**
2. Die stufenweise Wiedereingliederung soll in vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Versichertem, behandelndem Arzt, Arbeitnehmersvertretung, **Arbeitgeber**, Betriebsarzt, Krankenkasse und ggf. dem Medizinischen Dienst erfolgen.
3. **Voraussetzung** für eine stufenweise Wiedereingliederung ist das **Einverständnis des Versicherten**. Er soll – bevor der Arzt das Muster 20 ausstellt – vorab mit dem Arbeitgeber abklären, ob eine stufenweise Wiedereingliederung in Betracht kommt. Wenn diese Voraussetzung gegeben ist, soll der Arzt den Wiedereingliederungsplan erstellen und darin ggf. die Belastungseinschränkung definieren (z. B. "Tätigkeit nur im Sitzen", "Darf nicht heben"). Die Wiedereingliederung sollte in der Regel einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten.
4. Die Grundsätze der stufenweisen Wiedereingliederung nach den Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung sind zu beachten.
5. Das Muster 20 a legt der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber vor und leitet danach das Muster 20 b an die Krankenkasse weiter. Ist der Arbeitgeber mit dem vorgesehenen Wiedereingliederungsplan nicht einverstanden oder kann dem Arbeitnehmer aufgrund der Belastungseinschränkungen ein entsprechender Arbeitsplatz nicht angeboten werden, kann die Wiedereingliederung nicht durchgeführt werden.

#### 7.4.4 Muster 52: Anfrage bei Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit

Name, Vorname des Versicherten	Kassen-Nr.	Versicherten-Nr.
--------------------------------	------------	------------------

**Vom Vertragsarzt auszufüllen!**

1. Wegen welcher Diagnose(n) besteht die Arbeitsunfähigkeit?  
*(Bitte fügen Sie im verschlossenen Umschlag für den MDK eigene Befunde sowie vorhandene Berichte wie z.B. Facharzt-, Krankenhaus-, Rehaberichte bei.)*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Welche Tätigkeiten übt der Versicherte derzeit aus? *(Bei Arbeitslosengeldempfängern bitte 2.1 und 2.2 beantworten.)*

\_\_\_\_\_

2.1 Für welchen zeitlichen Umfang hat sich der Versicherte der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestellt? \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche

2.2 Kann der Versicherte in diesem Umfang leichte Tätigkeiten ausüben?  ja  nein

3. Ist der Zeitpunkt des Wiedereintritts der Arbeitsfähigkeit absehbar?  
Arbeitsfähigkeit besteht voraussichtlich ab \_\_\_\_\_

4. Welche diagnostischen/therapeutischen Maßnahmen sind in Bezug auf die Arbeitsunfähigkeit auslösende(n) Diagnose(n) vorgesehen?

konservativ (ggf. wann und welche) \_\_\_\_\_

operativ (ggf. wann und welche) \_\_\_\_\_

5. Mitbehandler ist (Name und Anschrift des Arztes und Fachrichtung)  
*(Diese Angabe ist nur erforderlich, sofern nicht aus den Befundberichten ersichtlich.)*

\_\_\_\_\_

6. Welche weiteren Maßnahmen sind angezeigt?

<input type="checkbox"/> Innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel (z.B. zur Vermeidung von Schichtarbeit) <i>(Gilt nicht für Arbeitslose.)</i>	<input type="checkbox"/> Ernährungsberatung
<input type="checkbox"/> Stufenweise Wiedereingliederung <i>(Gilt nicht für Arbeitslose.)</i>	<input type="checkbox"/> Rückenschule
<input type="checkbox"/> Medizinische Reha-Maßnahme	<input type="checkbox"/> Umschulung
<input type="checkbox"/> Sonstige (z.B. Suchttherapie, Soziotherapie) _____	

7. Gibt es bei der Überwindung der Arbeitsunfähigkeit andere Probleme?

ja (z.B. Arbeitsplatz, Muttersprache, soziales Umfeld) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

nein

8. Besteht oder droht eine Erwerbsminderung?  ja  nein

9. Sonstiges / Bemerkungen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ausstellungsdatum \_\_\_\_\_

Dieses Formular wurde mittels Laserdrucker in der Arztpraxis erzeugt.  
Der Barcode enthält keine auf dem Formular nicht lesbaren Daten.

Vertragsarztstempel / Unterschrift des Arztes  
KBV-PRF NR  
Muster 52.2/E (7.2006)

1. Die Anfrage bei Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit wird die Krankenkasse frühestens nach einer kumulativen Zeitdauer der Arbeitsunfähigkeit eines Erkrankungsfalls von 21 Tagen versenden. Eine Anfrage

der Krankenkasse, die den Vertragsarzt vor der kumulativen Zeitdauer von 21 Tagen erreicht, muss nicht beantwortet werden.

Der Vertragsarzt teilt der Krankenkasse auf Anforderung in der Regel innerhalb von drei Werktagen weitere Informationen auf den vereinbarten Vordrucken mit.

In begründeten Ausnahmefällen sind auch weitergehende Anfragen der Krankenkasse möglich.

2. Grundlage für die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit ist entsprechend der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien die aktuell ausgeübte Tätigkeit des Versicherten.
3. Ist der Zeitpunkt der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit absehbar, ist das genaue Datum oder der ungefähre Beginn der Arbeitsaufnahme einzutragen.
4. Aus den Angaben zu den vorgesehenen diagnostischen/therapeutischen Maßnahmen kann ggf. abgeleitet werden, ob und wann eine Begutachtung durch den MDK sinnvoll ist.
5. Angaben zum Mitbehandler sind nur zu machen, wenn sich dieser Tatbestand nicht bereits aus den beigefügten Befunden bzw. Berichten für den MDK ergibt.
6. Um frühzeitig Maßnahmen einleiten zu können, die der Gesundheit und der Wiedereingliederung des Versicherten in das Erwerbsleben dienen, sind entsprechende Informationen für die Krankenkasse sehr wichtig.

Hält der Arzt eine **stufenweise Wiedereingliederung** in die bisherige Tätigkeit für sinnvoll, ist vor der Ausfüllung des Wiedereingliederungsplanes nach Vordruck-Muster 20 das Einverständnis des Versicherten und der Arbeitgebers einzuholen.

7. Die Aufzählung der Probleme, die einer Überwindung der Arbeitsunfähigkeit entgegen stehen, ist beispielhaft. Die Hinweise dienen dem MDK bei der Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit.
8. Ist die Wiederherstellung der Arbeitsunfähigkeit nicht absehbar, haben die Krankenkassen nach § 51 SGB V zu prüfen, ob die **Erwerbsfähigkeit** nach ärztlichem Gutachten erheblich **gefährdet oder gemindert** ist. Wird dies vom Arzt bejaht, kann die Krankenkasse dem Versicherten eine Frist von zehn Wochen setzen, innerhalb der er einen Antrag auf Maßnahmen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilnahme am Arbeitsleben zu stellen hat. Stellt der Rentenversicherungsträger anhand des Antrages des Versicherten fest, dass Reha-Maßnahmen nicht mehr angezeigt sind und stattdessen eine Erwerbsminderungsrente infrage kommt, gilt der Tag der Reha-Beantragung als Tag der Rentenanspruchsstellung. Stellt der Versicherte innerhalb der Frist von zehn Wochen den Antrag nicht, entfällt der Anspruch auf Krankengeld mit Ablauf der Frist.

### 7.4.5 Muster 53: Anfrage zum Zusammenhang von Arbeitsunfähigkeitszeiten

Name, Vorname des Versicherten	Kassen-Nr.	Versicherten-Nr.
--------------------------------	------------	------------------

**Von der Krankenkasse auszufüllen!**

I. Arbeitsunfähig vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_  
wegen \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

II. Vorher bestand Arbeitsunfähigkeit wegen vom bis behandelnder Arzt

1	_____	_____	_____
2	_____	_____	_____
3	_____	_____	_____
4	_____	_____	_____
5	_____	_____	_____
6	_____	_____	_____

**Vom Vertragsarzt auszufüllen!**

Handelt es sich bei der unter I. angegebenen Krankheit und einer der unter II. genannten Krankheiten um dieselbe Krankheit\* im Sinne der unten abgedruckten versicherungsrechtlichen Erläuterungen?

nein  ja, und zwar bei der/den unter Ziffer(n) \_\_\_\_\_ genannten Krankheit(en).

III. Sind während der unter I. genannten Arbeitsunfähigkeit weitere Krankheiten hinzugetreten?

nein  ja, und zwar \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ am \_\_\_\_\_

Wird die Arbeitsunfähigkeit nur noch von der/den hinzugetretenen Krankheit(en) bedingt?

nein  ja, und zwar \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ ab \_\_\_\_\_

Handelt es sich bei der hinzugetretenen Krankheit und einer unter II. genannten früheren Erkrankung um dieselbe Krankheit\* im Sinne der unten abgedruckten versicherungsrechtlichen Erläuterungen?

nein  ja, und zwar bei der/den unter Ziffer(n) \_\_\_\_\_ genannten Krankheit(en).

Ergänzende Bemerkungen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\*) Versicherungsrechtliche Erläuterungen  
Der Begriff "dieselbe Krankheit" setzt nicht voraus, dass fortlaufende Behandlungsbedürftigkeit besteht. Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit kommt es darauf an, ob die neue Arbeitsunfähigkeit und die frühere(n) auf derselben Krankheitsursache beruhen oder zumindest in einem inneren Zusammenhang mit ihr stehen. Der innere Zusammenhang kann schon dadurch begründet sein, dass die Entstehung der Krankheit jedesmal durch eine gemeinsame Bedingung begünstigt oder herbeigeführt wird.

Ausstellungsdatum \_\_\_\_\_

Vertragsarztstempel / Unterschrift des Arztes

Dieses Formular wurde mittels Laserdrucker in der Arztpraxis erzeugt.  
Der Barcode enthält keine auf dem Formular nicht lesbaren Daten.

KBV-PRF NR.  
Muster 53.2/E (10.2005)

1. Diese Anfrage hat für die Träger der Krankenversicherung besondere Bedeutung, um den **Leistungsanspruch** des Versicherten auf Lohnfortzahlung oder **auf Krankengeld** im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften prüfen zu können.
2. Die auf der Rückseite bzw. Seite 2 der Anfrage unter I. der Krankenkasse anzugebenden Daten beziehen sich auf die derzeitige bzw. letzte Arbeitsunfähigkeit. Unter II. bis laufende Nr. 6 gibt die Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeitszeiten an, die ihrer Meinung nach mit der unter I. genannten Arbeitsunfähigkeit in ursächlichem Zusammenhang stehen können.
3. Bei III. wird nicht die Angabe sämtlicher Diagnosen verlangt, sondern nur derjenigen, die für sich allein betrachtet eine Arbeitsunfähigkeit ausgelöst hätten.

## 7.5 Formularsatz (Zusammenstellung von Beispielen)

### 7.5.1 Dokumentation Versichertengespräch durch die Krankenkasse

Personalien	
Name, Vorname, Geburtsdatum:	
Vers.-Nr.:	

Sachbearbeiter: \_\_\_\_\_ Gesprächsdatum: \_\_\_\_\_

- 1. Wann ist Arbeitsaufnahme/Meldung zur Vermittlung bei der Agentur für Arbeit geplant?**
  - Der/die Versicherte erklärt, er werde am \_\_\_\_\_ die Arbeit wieder aufnehmen bzw. sich bei der Agentur für Arbeit melden.
  - Eine Stufenweise Wiedereingliederung ab \_\_\_\_\_ wird vom Versicherten befürwortet
- 2. Welche Probleme stehen der Arbeitsaufnahme/Meldung zur Vermittlung bei der Agentur für Arbeit entgegen?**
- 3. Genaue Beschaffenheit des Arbeitsplatzes/Angabe zum zeitlichen Vermittlungsumfang bei der Agentur für Arbeit:**
- 4. Besteht Kontakt zum Arbeitsplatz?**
- 5. Angaben zur Krankheit:**
  - Welche Erkrankung führt aktuell zur Arbeitsunfähigkeit:  
\_\_\_\_\_
  - Hat sich die Behandlungsdiagnose während der Arbeitsunfähigkeit geändert?  
 nein       ja (bitte erläutern)  
\_\_\_\_\_
- 6. Angaben zur Behandlung:**
  - Die Behandlung erfolgt hauptsächlich durch:  
\_\_\_\_\_
  - Mitbehandlung erfolgt durch: \_\_\_\_\_ seit: \_\_\_\_\_
  - Bisherige Diagnostik/Behandlung (Stichworte, wichtig: Zeitpunkt der wesentlichen Maßnahmen, z. B. OP-Datum)  
\_\_\_\_\_
  - Noch geplante Diagnostik/Behandlung (was, wann, wo?)  
\_\_\_\_\_

### 7.5.2 SFB-Bogen für den MDK

Krankenkasse:		AnsprechpartnerIn mit Tel.-Nr.:	
Name, Geb. -Datum und Adresse des Versicherten:	GdB:	Stat. Beh./HV zuletzt	
	MdE:	Vom.....bis.....	
	Berufskrankheit:	Vom.....bis.....	
AU-begründende Diagnose/ICD-10:			
AU ab:	Rehabilitation beantragt Datum:	<input type="checkbox"/>	Rente beantragt Datum:
voraussichtliche Leistungsunterbrechung:			
Zuletzt ausgeübte Tätigkeit:		Arbeitslos seit:	
Beginn der Beschäftigung:	ggf. Ende der Beschäftigung:	Zeitlicher Umfang der Arbeitslosmeldung täglich:	
AU-attestierender Arzt (Angabe von Adresse und Telefonnummer):			
Sonstige Hinweise (z. B. abgelehnte Rentenanträge, relevante Vorerkrankungen/Unfälle):			
<u>Fragestellung der Krankenkasse:</u>			
Dauer der AU?			
Ist eine stufenweise Wiedereingliederung notwendig?			
Liegt § 51 SGB V vor?			
Positives/negatives Leistungsbild?			
andere Fragestellung:			
Einladung zur persönlichen Vorstellung am:			Uhrzeit:
Gutachter/Fachgebiet:		Zuständiger MDK:	
Besondere Hinweise für den MDK (z. B. Versicherten-Gespräch):			

**Personalien des Versicherten:** \_\_\_\_\_

**Stellungnahme des MDK:**

**Frage(n) der Krankenkasse:**

**Informationsbasis des MDK:**

**Sozialmedizinische Empfehlung mit Begründung:**

**Weitere Unterlagen erforderlich:**

- Krankenhaus-Entlassungsbericht
- AHB/Reha-Entlassungsbericht
- Pflegegutachten
- Kostenvoranschlag
- Prospektmaterial
- Arbeitsplatzbeschreibung

**Einladung zur Begutachtung am:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Stempel und Unterschrift des Arztes



#### 7.5.4 MDK-Anfrage an den Versicherten bei Arbeitsunfähigkeit

**MDK/Beratungsstelle:**

**Ihr(e) Ansprechpartner(in):**

**Telefon:**

**Telefax:**

**E-Mail:**

Personalien
<b>Name, Vorname, Geburtsdatum:</b>
<b>Krankenkasse, Geschäftsstelle:</b>
<b>Arbeitsunfähig seit:</b>

Sehr geehrte/r

von Ihrer zuständigen Krankenkasse bin ich beauftragt worden, eine Begutachtung durchzuführen. Um entscheiden zu können, ob eine körperliche Untersuchung in unserer Beratungsstelle erforderlich ist oder ob hierauf verzichtet werden kann, bitte ich Sie höflichst, den beigefügten Fragebogen auszufüllen und diesen bis spätestens

----- . ----- . ----- zurückzusenden.

Ich bedanke mich für Ihre Mithilfe und weise darauf hin, dass die erhobenen Daten selbstverständlich der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen.

Ein Freiumschlag ist beigefügt.

Bitte beachten Sie den Rücksendetermin, damit meinerseits eine überflüssige Einladung zur Untersuchung vermieden werden kann.

Sollten Sie bereits wieder arbeitsfähig sein bzw. sich bei der Agentur für Arbeit gemeldet haben, sehen Sie dieses Schreiben bitte als gegenstandslos an.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
Stempel und Unterschrift des Arztes

**Anlagen**

1 Fragebogen

1 Freiumschlag

MDK/Beratungsstelle:

Ihr(e) Ansprechpartner(in):

Telefon:

Telefax:

E-Mail:

**Personalien**

**Name, Vorname, Geburtstag:**

**Krankenkasse:**

Ich arbeite als (Beruf/Tätigkeit): \_\_\_\_\_

seit: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

Mein Arbeitsverhältnis  besteht  ist gekündigt zum \_\_\_\_\_

Ich bin zur Vermittlung bei der Agentur für Arbeit gemeldet seit: \_\_\_\_\_

Ich habe mich für einen zeitlichen Umfang von \_\_\_\_ Stunden täglich bei der Agentur für Arbeit der Vermittlung zur Verfügung gestellt.

Ich bin arbeitsunfähig seit: \_\_\_\_\_

Ich werde meine Arbeit wieder aufnehmen am: \_\_\_\_\_

Ich werde mich bei der Agentur für Arbeit melden am: \_\_\_\_\_

Wann ist eine Arbeitsaufnahme voraussichtlich möglich? \_\_\_\_\_

Ich bin weiter in Behandlung (Häufigkeit) \_\_\_\_\_ bei:

Dr. \_\_\_\_\_ Fachgebiet: \_\_\_\_\_ und

Dr. \_\_\_\_\_ Fachgebiet: \_\_\_\_\_

wegen folgender Beschwerden:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Es ist eine Besserung eingetreten  ja  nein

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Versicherten

### 7.5.5 MDK-Arztanfrage bei Arbeitsunfähigkeit

**MDK/Beratungsstelle:**

**Ihr(e) Ansprechpartner(in):**

**Telefon:**

**Telefax:**

**E-Mail:**

Personalien
<b>Name, Vorname, Geburtsdatum:</b>
<b>Arbeitsunfähig seit:</b>

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege,

der MDK wurde von der Krankenkasse des o.g. Versicherten mit der Abgabe einer gutachtlichen Stellungnahme bei Arbeitsunfähigkeit beauftragt. Für diese Stellungnahme ist es erforderlich, Informationen aus der vertragsärztlichen Behandlung einzubeziehen, soweit sie mit der Arbeitsunfähigkeit inhaltlich in Verbindung stehen.

In diesem Zusammenhang bitte ich Sie darum, ergänzend zur vorliegenden Kassenanfrage, die nachfolgende(n) Frage(n) zu beantworten bzw. mir folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Befundbericht

Krankenhausentlassungsbericht

Reha-Bericht

Aktuelle Diagnose, Diagnostik, Therapie?

Mitbehandelnde Ärzte

Sonstiges

Originalberichte erhalten Sie selbstverständlich umgehend zurück.

Bitte senden Sie Ihre Antwort an meine Adresse bei der

Geschäftsstelle \_\_\_\_\_ . Ein Rückumschlag ist beigelegt.

Für Ihre Unterstützung bedanke ich mich im Voraus.

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Stempel und Unterschrift des Arztes

Hinweis zur Rechtsgrundlage:

§ 276 Abs. 2 Satz 1, 2. Hs. SGB V: „...; haben die Krankenkassen nach § 275 Abs. 1 bis 3 eine gutachtliche Stellungnahme oder Prüfung durch den Medizinischen Dienst veranlasst, sind die Leistungserbringer verpflichtet, Sozialdaten auf Anforderung des Medizinischen Dienstes unmittelbar an diesen zu übermitteln, soweit dies für die gutachtliche Stellungnahme und Prüfung erforderlich ist.“ Für die Übermittlung sieht § 7 Abs. 1 der AU-Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses eine Frist von drei Arbeitstagen vor. Die Beantwortung dieser Anfrage ist nach § 73 Abs. 2 Nr. 9 SGB V Bestandteil der vertragsärztlichen Versorgung und unterliegt den hierfür geltenden Vergütungsregelungen.

## 7.5.6 Dokumentationsbogen Gutachter-Versicherten-Kontakt im MDK

<u>Krankenkasse:</u>	
<b>Personalien</b>	
Name, Vorname, Geburtsdatum, Adresse:	
Arbeitsunfähig seit:	AU-Diagnose(n):
Kündigungsdatum:	ALO seit / Vermittlungsumfang:
Vorerkrankungen der letzten Jahre:	
AU-attestierender Arzt:	AU-Befristung des AU-attestierenden Arztes:
Aktuelle berufliche Tätigkeit:	
Fremdbefunde:	
Beschwerden:	
Befund (lokal):	
Bemerkungen:	
Diagnosen:	
Beurteilung:	Letzter Tag der AU: .....
	<input type="checkbox"/> aus med. Sicht auf Zeit AU, erneute SFB in ..... Wochen
	<input type="checkbox"/> Begutachtung mit persönlicher Befunderhebung am
	<input type="checkbox"/> aus med. Sicht auf Zeit AU, Arztanfrage in ..... Wochen
	<input type="checkbox"/> aus med. Sicht auf Zeit AU, Fragestellung an AU attestierenden Arzt
_____ Datum, Unterschrift und Stempel des Arztes	

## 7.5.7 Ergebnis der Begutachtung/Handzettel für den Versicherten

Herr/Signor/Señor/Bay/Kύριov/Gospodin	
Frau/Signora/Señora/Bayan/Kupία/Gospodjna	
Geburtsdatum:	.....
Die sozialmedizinische Begutachtung am	..... hat ergeben
La perizia sociale-medica	..... ha provato
Segun resulta del dictamen socio-laboral de fecha	.....
Sosyal Sigorta kurumunun doktorun	..... tarihli raporuna göre
Η ιατρική και νωνική γνωάμτευση	..... είχεν ώς άποτέλεσμα
Po socijal-medicenskom pregledu ustanovi se sledeće	.....
Weiter Arbeitsunfähig	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Ancora inabile al lavoro	<input type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> no
Continúa incapacidad para el trabajo	<input type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> no
İşgürememezlik hali devam etmekte midir	<input type="checkbox"/> evet <input type="checkbox"/> hayir
Συνερίζεται ή άνικανότης πρός έργασίαν	<input type="checkbox"/> vaí <input type="checkbox"/> öxi
Dalja nesoposoban-na za rad	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> ne
Letzter Tag der Arbeitsunfähigkeit	.....
L'ultimo giorno dell' inabilità al lavoro	.....
Ultimo día de incapacidad laboral	.....
İşgürememezlik hali hangi gün sona ermektedir	.....
Τελευταία ήμέρα τής άνικανότητος πρός έργασίαν	.....
Poslendnji dan nesposobnost za rad	.....
Datum, Stempel/Unterschrift	..... Beratender Arzt Il medico consultivo El médico consultor Muayene eden Doktor Γνωματεύων ιατρός Liječnik savjetnik



## **7.6 Ausgewählte Urteile der Bundesgerichte im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit**

Zur Vervollständigung der Ausführungen der Begutachtungsanleitung ist nachfolgend eine Auswahl von Urteilsbegründungen des Bundessozialgerichts bzw. Bundesarbeitsgerichts aufgeführt. Diese stellt jedoch keine abschließende Aufzählung der relevanten Rechtsprechung dar. Die hier abgebildeten Texte geben einen Auszug der maßgebenden Passagen der Urteilsbegründungen wieder. Zur Vermeidung einer Wertung sind die Textpassagen ungekürzt und bewusst ohne Kommentierung abgedruckt.

### **7.6.1 Bewertungsmaßstab der AU / Verweisbarkeit der Versicherten**

#### **BSG-Urteil vom 30.5.1967 AZ: 3 RK 15/65, USK 6751, Begriff der Arbeitsunfähigkeit**

Arbeitsunfähig ist ein Versicherter, der seiner bisher ausgeübten Erwerbstätigkeit überhaupt nicht mehr oder nur auf die Gefahr hin nachgehen kann, seinen Zustand zu verschlimmern.

Die Arbeitsunfähigkeit eines Versicherten ist nach bisheriger Rechtsauffassung an der zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit zu messen (vgl. BSG 19, 179, 181); sie wird "durch die Möglichkeit nicht ausgeschlossen, diesen Erwerb durch Übergang zu einer anderen Berufstätigkeit zu gewinnen, auch wenn solche Tätigkeit den Kräften und Fähigkeiten des Versicherten entspricht und ihm unter billiger Berücksichtigung seiner Ausbildung und des Berufs, den er seither ausgeübt hat, zugemutet werden kann" (RVA GE 4339, AN 1932 IV 176; ebenso schon die Begründung zum Entwurf einer RVO vom 12.3.1910, S. 156 oben). Das RVA hat dabei allerdings unter der zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit nicht lediglich den bisherigen Arbeitsplatz verstanden, sondern dazu auch ähnlich geartete Tätigkeiten gerechnet (aaO z.B. für einen Schiffsheizer eine gleichartige Beschäftigung an Land; vgl. ferner EuM 30, 142, Thielwann, Die Arbeiterversorgung 1932, 529 und Peters aaO § 182 RVO Anm. 10 a). Dem ist unbedenklich zuzustimmen.

Noch mehr gilt dies für den Fall des Zusammentreffens von Arbeitsunfähigkeit und Berufsunfähigkeit. Wird nämlich ein arbeitsunfähiger Versicherter berufsunfähig und erhält er eine entsprechende Rente (§ 1246 RVO), so wirkt sich das nur insofern auf seinen Krankengeldanspruch aus, als dieser bis zur Höhe des Rentenzahlungsbetrages gekürzt wird (§ 183 Abs. 5 RVO); selbst diese Kürzung unterbleibt, wenn die Berufsunfähigkeitsrente früher als das Krankengeld beginnt (vgl. BSG 20, 135). Da mithin der Eintritt von Berufsunfähigkeit auch bei Bewilligung einer Rente in keinem Falle den Anspruch auf Krankengeld völlig beseitigt, kann neben ihr begrifflich auch Arbeitsunfähigkeit fortbestehen. Angesichts dieser klaren gesetzlichen Regelung hält sich der Senat nicht für befugt, den herkömmlichen Begriff der Arbeitsunfähigkeit von sich aus im Sinne der Beklagten zu "modifizieren", ihn insbesondere auf Zustände vorübergehender Art zu beschränken, so dass ein Versicherter bei Eintritt von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit grundsätzlich nicht mehr als arbeitsunfähig anzusehen wäre.

#### **BSG-Urteil vom 8.2.2000 AZ: B 1 KR 11/99 R, USK 2000-54 Beurteilung der AU bei Arbeitnehmern, Verweisbarkeit**

Wird freilich die Arbeitsunfähigkeit, wie in der Praxis üblich, jeweils nur für eine begrenzte Zeit im voraus bescheinigt, so markiert der vom Arzt festgelegte Endzeitpunkt zugleich das - vorläufige -

Ende der Krankengeldbezugszeit. Wenn der Versicherte keine weiteren Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen beibringt, endet der Anspruch auf Krankengeld mit Ablauf der zuletzt bescheinigten Arbeitsunfähigkeitszeit, ohne dass es eines Aufhebungsbescheides bedarf (dazu näher: BSG SozR 2200 § 182 Nr. 103 S 219 f).

Arbeitsunfähigkeit ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) gegeben, wenn der Versicherte seine zuletzt vor Eintritt des Versicherungsfalls konkret ausgeübte Arbeit wegen Krankheit nicht (weiter) verrichten kann. Dass er möglicherweise eine andere Tätigkeit trotz der gesundheitlichen Beeinträchtigung noch ausüben könnte, ist unerheblich. Gibt er nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit die zuletzt innegehabte Arbeitsstelle auf, ändert sich allerdings der rechtliche Maßstab insofern, als für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit nicht mehr die konkreten Verhältnisse an diesem Arbeitsplatz maßgebend sind, sondern nunmehr abstrakt auf die Art der zuletzt ausgeübten Beschäftigung abzustellen ist. Der Versicherte darf dann auf gleich oder ähnlich geartete Tätigkeiten "verwiesen" werden, wobei aber der Kreis möglicher Verweisungstätigkeiten entsprechend der Funktion des Krankengeldes eng zu ziehen ist. Handelt es sich bei der zuletzt ausgeübten Tätigkeit um einen anerkannten Ausbildungsberuf, so scheidet eine Verweisung auf eine außerhalb dieses Berufs liegende Beschäftigung aus. Auch eine Verweisungstätigkeit innerhalb des Ausbildungsberufs muss, was die Art der Verrichtung, die körperlichen und geistigen Anforderungen, die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Höhe der Entlohnung angeht, mit der bisher verrichteten Arbeit im wesentlichen übereinstimmen, so dass der Versicherte sie ohne größere Umstellung und Einarbeitung ausführen kann. Dieselben Bedingungen gelten bei ungelernten Arbeiten, nur dass hier das Spektrum der zumutbaren Tätigkeiten deshalb größer ist, weil die Verweisung nicht durch die engen Grenzen eines Ausbildungsberufs eingeschränkt ist (ausführlich zu alledem: Urteil des 8. Senats vom 9. Dezember 1986 - BSGE 61, 66 = SozR 2200 § 182 Nr. 104; vgl. ferner aus der früheren Judikatur: Beschluss des Großen Senats vom 16. Dezember 1981 - BSGE 53, 22 = SozR 2200 § 1259 Nr. 59; Urteil des 3. Senats vom 15. November 1984 - BSGE 57, 227 = SozR 2200 § 182 Nr. 96).

Die Arbeitsunfähigkeit entfällt nämlich, wie das BSG ebenfalls bereits entschieden hat, nicht dadurch, dass sich der Versicherte in Anbetracht seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung für eine berufliche Neuorientierung öffnet und zu erkennen gibt, dass er zu einem Berufswechsel bereit ist (Urteil vom 24. Mai 1978 - BSGE 46, 190 = SozR 2200 § 182 Nr. 34; Urteil vom 2. Februar 1983 - 3 RK 43/81 - USK 8309; Urteil vom 2. Februar 1984 - SozR 4100 § 158 Nr. 6 S 6; Urteil vom 15. November 1984 - BSGE 57, 227, 229 f = SozR 2200 § 182 Nr. 96 S 199). Das Krankengeld ist dazu bestimmt, den krankheitsbedingten Ausfall des bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit bezogenen Arbeitsentgelts oder sonstigen Erwerbseinkommens auszugleichen; es behält seine Funktion, solange die Unfähigkeit zur Verrichtung der zuletzt ausgeübten oder einer vergleichbaren Erwerbstätigkeit andauert. Allein die Bereitschaft, eine dem verbliebenen Leistungsvermögen entsprechende Arbeit anzunehmen, beseitigt deshalb nicht den für den Krankengeldanspruch maßgebenden Bezug zu der früheren Beschäftigung. Erst mit der tatsächlichen Aufnahme einer neuen beruflichen Tätigkeit endet dieser Bezug und wird die neue Tätigkeit zur Grundlage für die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit (BSGE 57, 227, 229 f = SozR 2200 § 182 Nr. 96 S 199).

Die ärztliche Bescheinigung des Wiedereintritts der Arbeitsfähigkeit und die entsprechende Unterrichtung der Krankenkasse hebe in einem solchen Fall die Rechtswirkungen der ursprünglichen Arbeitsunfähigkeitsmeldung auf mit der Folge, dass eine Wiederaufnahme der Krankengeldzahlungen erst nach erneuter Feststellung und Meldung der Arbeitsunfähigkeit in Frage komme. Der

Versicherte könne, wenn er mit dem Ergebnis der ärztlichen Begutachtung nicht einverstanden sei, seine Rechte nur dadurch wahren, dass er fristgerecht Widerspruch erhebe und eine Überprüfung verlange.

**BSG-Urteil vom 7.12.2004 AZ: B 1 KR 5/03 R, USK 2004-49,  
Beurteilung der AU bei Arbeitnehmern, Verweisbarkeit**

Bei Versicherten, die im Zeitpunkt der Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit in einem Arbeitsverhältnis stehen und einen Arbeitsplatz innehaben, liegt Arbeitsunfähigkeit vor, wenn diese Versicherten die an ihren Arbeitsplatz gestellten beruflichen Anforderungen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr erfüllen können. Eine Krankenkasse darf diese Versicherten, solange das Arbeitsverhältnis besteht, nicht auf Tätigkeiten bei einem anderen Arbeitgeber "verweisen", die sie gesundheitlich noch ausüben könnten. Dem krankenversicherten Arbeitnehmer soll durch die Krg-Gewährung nämlich gerade die Möglichkeit offen gehalten werden, nach Beseitigung des Leistungshindernisses seine bisherige Arbeit wieder aufzunehmen (BSG SozR 3-2200 § 182 Nr. 9 S 39; BSGE 53, 22, 30 = SozR 2200 § 1259 Nr. 59 S 167). Bietet der Arbeitgeber im Rahmen seines arbeitsrechtlichen Weisungsrechts seinem Arbeitnehmer jedoch in zulässiger Weise eine andere Arbeit/Tätigkeit an, die der Versicherte im Hinblick auf seinen Gesundheitszustand noch verrichten kann, liegt Arbeitsunfähigkeit nicht mehr vor (BSG SozR 3-2200 § 182 Nr. 9 S 42). Die arbeitsvertragliche Zulässigkeit der Zuweisung einer dem Arbeitnehmer gesundheitlich möglichen Arbeit schlägt insoweit auf seinen Anspruch auf Krg durch.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ändert sich der rechtliche Maßstab für die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit zunächst (nur) insofern, als dafür nicht mehr die konkreten Verhältnisse am (früheren) Arbeitsplatz maßgebend sind, sondern nunmehr abstrakt auf die Art der zuletzt ausgeübten Beschäftigung abzustellen ist. Der Versicherte darf gemäß der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf gleich oder ähnlich geartete Tätigkeiten "verwiesen" werden, wobei der Kreis möglicher Verweisungstätigkeiten entsprechend der Funktion des Krg eng zu ziehen ist.

**BSG-Urteil vom 4.4.2006 AZ: B 1 KR 21/05 R, USK 2006-7,  
Beurteilung der AU bei Arbeitslosen, Verweisbarkeit**

Denn Maßstab für die Beurteilung ihrer AU waren seit Beginn der KVdA alle Beschäftigungen, die ihr zu diesem Zeitpunkt gemäß § 121 Abs 1 und 3 SGB III arbeitslosenversicherungsrechtlich zumutbar waren. Hierzu gehörten von Anfang an nicht nur mittelschwere, sondern im Grundsatz auch alle leichten Arbeiten des Arbeitsmarktes.

Ein in der KVdA nach § 5 Abs 1 Nr 2 SGB V versicherter Arbeitsloser ist arbeitsunfähig iS von § 44 Abs 1 Satz 1 SGB V, wenn er auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr in der Lage ist, Arbeiten zu verrichten, für die er sich der Arbeitsverwaltung zwecks Vermittlung zur Verfügung gestellt hat: Das Krg stellt sich in der KVdA nicht als Ersatz für Ausfall des früher auf Grund Beschäftigung bezogenen Arbeitsentgelts, sondern als Ersatz für eine entgehende Leistung wegen Arbeitslosigkeit dar.

Für die Arbeitslosenversicherung sind die Zumutbarkeitskriterien in § 121 SGB III geregelt. Dem Arbeitslosen sind insoweit "alle seiner Arbeitsfähigkeit entsprechenden Beschäftigungen" zumut-

bar, soweit "allgemeine oder persönliche Gründe der Zumutbarkeit einer Beschäftigung nicht entgegenstehen" (vgl § 121 Abs 1 SGB III). Eine Beschäftigung ist gemäß § 121 Abs 5 SGB III insbesondere nicht deshalb unzumutbar, weil sie "nicht zum Kreis der Beschäftigungen gehört, für die der Arbeitnehmer ausgebildet oder die er bisher ausgeübt hat".

Die Zumutbarkeit hängt in der Arbeitslosenversicherung seit 1. April 1997 nicht mehr von der Zugehörigkeit zu bestimmten Qualifikationsstufen, sondern vom Umfang der Einkommenseinbußen ab, die mit einer Arbeitsaufnahme verbunden wären (vgl § 103b Arbeitsförderungsgesetz <AFG> idF des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes <AFRG> vom 24. März 1997, BGBl I 594, in Kraft seit 1. April 1997, vgl Art 83 Abs 3 AFRG; § 121 SGB III, ebenfalls idF des AFRG, in Kraft seit 1. Januar 1998, vgl Art 83 Abs 1 AFRG ). Dies gilt auch in den ersten sechs Monaten der Arbeitslosigkeit. Gelingt es dem Arbeitslosen nicht, die Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer neuen, ggf durch die Arbeitsverwaltung vermittelten, den beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden Beschäftigung zu beenden, muss der Arbeitslose im Interesse der Versichertengemeinschaft auch bereit sein, Beschäftigungen anzunehmen, die seiner Qualifikation und persönlichen Vorstellung nicht entsprechen, sofern nur das Entgelt aus einer solchen Beschäftigung in einem angemessenen Verhältnis zu dem Entgelt steht, das die Grundlage des Alg-Anspruchs bildet (vgl dazu Gesetzesbegründung zum AFRG, BT-Drucks 13/4941, S 145 und 238 zu Art 10 Nr 10 - § 103b AFG; Estelmann, aaO, § 121 RdNr 51 ff; Valgolio in: Spellbrink/Eicher, aaO, § 10 RdNr 210 ). An die Stelle des bis Ende 1996 geltenden "zeitlich abgestuften Berufsschutzes" (vgl dazu Steinmeyer in: Gagel, SGB III, § 121 RdNr 3-6, Stand Januar 2005) ist seit 1. Januar 1997 ein "zeitlich abgestufter Arbeitsentgeltschutz" getreten; die erworbene Qualifikation kann sich bei der Beurteilung der Zumutbarkeit nur noch mittelbar auswirken, soweit sich die Qualifikation in dem Entgelt widerspiegelt, das vor Eintritt der Arbeitslosigkeit erzielt worden ist (vgl § 121 Abs 3 Satz 2 und Abs 5 SGB III; dazu Steinmeyer, aaO, § 121 RdNr 9 ff; Estelmann in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 121 RdNr 51; Brand in: Niesel, SGB III, 3. Aufl 2005, § 121 RdNr 6; Valgolio in: Eicher/Spellbrink, aaO, § 10 RdNr 214 f ). In den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit ist dem Arbeitslosen eine Minderung um mehr als 20 vH und in den folgenden drei Monaten um mehr als 30 vH des der Bemessung seines Alg zu Grunde liegenden Arbeitsentgelts (Bemessungsentgelt) unzumutbar ( § 121 Abs 3 Satz 2 SGB III ). Vom siebten Monat der Arbeitslosigkeit an ist dem Arbeitslosen eine Beschäftigung nur dann nicht zumutbar, wenn das daraus erzielbare Nettoarbeitsentgelt unter Berücksichtigung der mit der Beschäftigung zusammenhängenden Aufwendungen niedriger ist als das Alg (Satz 3 aaO).

Der erkennende Senat verneint nunmehr einen solchen besonderen krankenversicherungsrechtlichen Berufsschutz. Dieser lässt sich aus der früheren Beschäftigung nicht mehr herleiten, denn Grundlage der Versicherungspflicht und der Umfang des hieraus folgenden Versicherungsschutzes ist allein der zur KVdA führende Leistungsbezug (insbes Alg) des Arbeitslosen. Dieser Leistungsbezug beruht auf der subjektiven und objektiven Verfügbarkeit des Arbeitslosen für "alle seiner Arbeitsfähigkeit entsprechenden Beschäftigungen". Dem Arbeitslosen sind damit zunächst alle Arbeiten zumutbar, die seiner früheren Beschäftigung entsprechen und zu deren Verrichtung er gesundheitlich in der Lage ist. Dies gilt erst recht für alle weiteren Arbeiten, die ihn in gesundheitlicher Hinsicht weniger belasten als die zuletzt ausgeübte Beschäftigung und für die er arbeitslosenversicherungsrechtlich verfügbar sein muss. Insbesondere führt § 121 Abs 3 SGB III nicht dazu, dass die Verfügbarkeit, dh das dem Arbeitslosen "Zumutbare" auf Arbeiten beschränkt wird, die dem bisherigen Beschäftigungsprofil entsprechen, weil der Arbeitslose bisher zB schwere oder mittelschwere Arbeiten verrichtet hat; dies würde zu einer erheblichen Reduzierung der in Betracht

kommenden Arbeitsplätze führen. Auch kann ein Arbeitsloser seine Verfügbarkeit und damit den Kreis der ihm zumutbaren Arbeiten nicht entsprechend einschränken, etwa weil er annimmt, nur mit schweren oder mittelschweren Arbeiten an das frühere Verdienstniveau anknüpfen zu können. Anhaltspunkte dafür, dass krankensicherungsrechtlich bzgl zumutbarer Arbeiten und damit für den Maßstab zur Beurteilung der AU etwas anderes gelten soll, wenn und solange bei Arbeitslosen krankheitsbedingte Leistungseinschränkungen eintreten, sind nicht erkennbar. Sachliche Gründe für einen besonderen "krankensicherungsrechtlichen Berufsschutz" im Rahmen des § 121 SGB III sind nicht ersichtlich.

Für die Praxis folgt hieraus: Hat die Arbeitsverwaltung dem Arbeitslosen ein konkretes Arbeitsangebot nicht unterbreitet, liegt krankheitsbedingte AU vor, wenn der Arbeitslose gesundheitlich nicht (mehr) in der Lage ist, auch leichte Arbeiten in einem Umfang (zB vollschichtig) zu verrichten, für die er sich zuvor zwecks Erlangung des Alg-Anspruchs der Arbeitsverwaltung zur Verfügung gestellt hat. Ist der Arbeitslose zwar nicht mehr in der Lage, mittelschwere oder schwere, wohl aber noch leichte Arbeiten zu verrichten, beseitigt dies seine objektive Verfügbarkeit nicht. Abstrakter Ermittlungen der Krankenkasse, welche Arbeiten dem krankheitsbedingt leistungsgeminderten Arbeitslosen nach § 121 Abs 3 SGB III finanziell zumutbar sind, bedarf es nicht. Die Krankenkasse darf im Regelfall davon ausgehen, dass sich der Arbeitslose der Arbeitsverwaltung auch für leichte Arbeiten zur Verfügung gestellt hat. Hat die Krankenkasse allerdings Anlass hieran zu zweifeln, weil Gegenteiliges vorgetragen bzw von der BA mitgeteilt wird oder sonst auf der Hand liegt, muss die Krankenkasse prüfen, mit welchem gesundheitlichen Leistungsvermögen sich der Bezieher einer Leistung der BA der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestellt hatte, um Alg zu erlangen.

### **BSG-Urteil vom 14.12.2006 AZ: B1 KR 6/06 R, Beurteilung AU bei Selbstständigen, Verweisbarkeit**

Gemäß § 44 Abs 1 Satz 1 Fall 1 SGB V haben "Versicherte" Anspruch auf Krg, wenn - abgesehen von den Fällen stationärer Behandlung - Krankheit sie arbeitsunfähig macht. Das bei Entstehung des Krg-Anspruchs bestehende Versicherungsverhältnis bestimmt, wer in welchem Umfang als "Versicherter" einen Anspruch auf Krg hat. Generell beruht der Umfang des Versicherungsschutzes nach dem SGB V und speziell der Umfang des Krg-Anspruchs auf dem im Zeitpunkt der Anspruchsentstehung wirksamen Versicherungsverhältnis (vgl Senatsurteil vom 14. Dezember 2006 - B 1 KR 9/06 R, zur Veröffentlichung vorgesehen). Bei Versicherungspflichtigen ergibt sich die Maßgeblichkeit dieses Zeitpunkts auch daraus, dass der Krg-Anspruch oder der tatsächliche Krg-Bezug die Mitgliedschaft erhält (vgl § 192 Abs 1 Nr 2 SGB V). Dem entspricht es, dass sich der Maßstab für die AU allein aus dem Umfang des Versicherungsschutzes in dem jeweils konkret bestehenden Versicherungsverhältnis ergibt (stRspr, vgl Urteile des erkennenden Senats BSGE 90, 72, 75 = SozR 3-2500 § 44 Nr 10 S 32; BSGE 94, 247 = SozR 4-2500 § 44 Nr 6 jeweils RdNr 5, 24; Urteile vom 4. April 2006 - B 1 KR 21/05 R und vom 30. Mai 2006 - B 1 KR 19/05 R - RdNr 12 mwN, beide zur Veröffentlichung vorgesehen).

Für freiwillig Versicherte gilt im Ergebnis nichts anderes. Einer § 192 Abs 1 Nr 2 SGB V entsprechenden Regelung bedurfte es nicht, da bei freiwillig Versicherten - anders als bei Versicherten nach § 5 Abs 1 Nr 1 SGB V - der Bestand des Versicherungsverhältnisses durch den Eintritt von AU nicht gefährdet ist. Einem denkmöglichen Ende der freiwilligen Mitgliedschaft nach § 191 Satz 1 Nr 3 SGB V steht entgegen, dass ein Mitglied für die Dauer des Krg-Anspruchs beitragsfrei ist (§ 224 Abs 1 SGB V). Auch bei freiwillig Versicherten richtet sich der Maßstab der AU nach der Er-

werbstätigkeit, die unmittelbar vor ärztlicher Feststellung der AU (vgl generell dazu zuletzt Senat, Urteil vom 30. Mai 2006 - B 1 KR 19/05 R - RdNr 12, zur Veröffentlichung vorgesehen; BSGE 95, 219 = SozR 4-2500 § 46 Nr 1, jeweils RdNr 14 mwN) verrichtet worden ist.

### **7.6.2 Dieselbe Krankheit**

#### **BAG-Urteil vom 13.7.2005 AZ: 5 AZR 389/04, Wiederholte AU infolge derselben Krankheit**

Wiederholte Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit und damit eine Fortsetzungserkrankung liegt vor, wenn die Krankheit, auf der die frühere Arbeitsunfähigkeit beruhte, in der Zeit zwischen dem Ende der vorausgegangenen und dem Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit medizinisch nicht vollständig ausgeheilt war, sondern als Grundleiden latent weiterbestanden hat, so dass die neue Erkrankung nur eine Fortsetzung der früheren Erkrankung darstellt. Die wiederholte Arbeitsunfähigkeit muss auf demselben nicht behobenen Grundleiden beruhen. Dieses kann verschiedene Krankheitssymptome zur Folge haben (Senat 14. November 1984 - 5 AZR 394/82 - BAGE 47, 195). Diese Grundsätze gelten auch, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nach § 9 Abs. 1 EFZG und eine vorangegangene oder nachfolgende Arbeitsunfähigkeit dieselbe Ursache haben (vgl. Senat 18. Januar 1995 - 5 AZR 818/93 - BAGE 79, 122; Schmitt Entgeltfortzahlungsgesetz § 9 EFZG Rn. 50)

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit begrenzt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls zur Arbeitsunfähigkeit führt. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer bei entsprechender Dauer der durch beide Erkrankungen verursachten Arbeitsverhinderung die Sechs-Wochen-Frist nur einmal in Anspruch nehmen (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein weiterer Entgeltfortzahlungsanspruch besteht nur dann, wenn die erste Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem eine weitere Erkrankung zu einer neuen Arbeitsverhinderung führt (vgl. Senat 2. Dezember 1981 - 5 AZR 89/80 - BAGE 37, 172). Tritt eine Krankheit, die sich später als Fortsetzungserkrankung herausstellt, zu einer bereits bestehenden, zur Arbeitsunfähigkeit führenden Krankheit hinzu und dauert sie über deren Ende hinaus an, ist sie für die Zeit, in der sie die alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit war, als Teil der späteren Fortsetzungserkrankung zu werten (Senat 2. Februar 1994 - 5 AZR 345/93 - BAGE 75, 340 [BAG 02.02.1994 - 5 AZR 345/93]).

Führen zwei Krankheiten jeweils für sich betrachtet nicht zur Arbeitsunfähigkeit, sondern nur weil sie zusammen auftreten, liegt eine Fortsetzungserkrankung auch vor, wenn später eine der beiden Krankheiten erneut auftritt und allein zur Arbeitsunfähigkeit führt. Auch in diesem Fall ist die erneut auftretende Krankheit Ursache einer vorausgegangenen Arbeitsunfähigkeit gewesen.

#### **BSG-Urteil vom 7.12.2004 AZ: B 1 KR 10/03 R, Wiederholte AU infolge derselben Krankheit**

Der Senat hat ausgeführt, dass es sich bei einer wiederholten Erkrankung im Rechtssinne um dieselbe Krankheit handelt, wenn ihr dieselbe, nicht behobene Krankheitsursache zu Grunde liegt. Der regelwidrige Körper- oder Geisteszustand, der die Krankheitsursache bildet, braucht dabei weder ständig Krankheitserscheinungen hervorzurufen noch fortlaufend Behandlungsbedürftigkeit zu bewirken. Es genügt vielmehr, wenn ein medizinisch nicht ausgeheiltes Grundleiden latent wei-

ter besteht und nach einem beschwerdefreien oder beschwerdearmen Intervall erneut Krankheits-symptome hervorruft (so zB Beschluss des Senats vom 11. Juli 2000 - B 1 KR 43/99 B - unveröffent-licht - für eine nervenärztlich behandelte psychosomatische Erkrankung). Diese Auslegung greift auf frühere Rechtsprechung zurück, in der sich das BSG gerade im Zusammenhang mit wiederholt auftretenden Rückenbeschwerden bei degenerativen Wirbelsäulenveränderungen zur Be-deutung des umstrittenen Terminus geäußert hatte (Urteil vom 12. Oktober 1988 - 3/8 RK 28/87 = USK 88135; BSGE 83, 7, 9 = SozR 3-2500 § 48 Nr 8 S 38; ebenso zB Krauskopf/Marburger, MedSach 1989, 190). Danach liegt "dieselbe Krankheit" vor, solange eine Grunderkrankung nicht ausgeheilt ist und immer wieder zu behandlungsbedürftigen bzw Arbeitsunfähigkeit bedingenden Krankheitserscheinungen führt; ob diese Erscheinungen in gleicher Weise und ohne zeitliche Un-terbrechung fortbestehen, ist demgegenüber unerheblich. Diese Sichtweise steht in Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Recht der Entgeltfortzahlung (heute: § 3 Abs 1 Satz 2 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krank-heitsfall - EFZG). Auch dort wird unter "dieselbe Krankheit" ein noch medizinisch latent weiterbe-stehendes, nicht ausgeheiltes Grundleiden verstanden, ohne dass sich dabei identische Krank-heitssymptome äußern müssen.

### **7.6.3 Form und Verbindlichkeit von MDK-Gutachten**

#### **BSG-Urteil vom 7.8.1991 AZ: 1/3 RK 26/90, USK 9194, Anforderungen an ein ärztliches Gutachten nach § 51 SGB V, Ermessensspielraum der Kassen**

Nach der - mit § 51 Abs 1 Satz 1 des Fünften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB V) inhaltlich übereinstimmenden - Vorschrift des § 183 Abs 7 Satz 1 RVO in der Fassung des Gesetzes über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation (RehaAnglG) vom 7. August 1974 (BGBl I, 1881) - in Geltung gewesen ab 1. Oktober 1974 (§ 45 RehaAnglG) - kann die Krankenkasse dem Versicherten, wenn er nach ärztlichem Gutachten als erwerbsunfähig anzusehen ist, eine Frist von zehn Wochen setzen, innerhalb der er einen Antrag auf Maßnahmen zur Rehabilitation bei einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung zu stellen hat. Bevor die Kasse die Entscheidung über die Fristsetzung trifft, muss - das ergibt sich eindeutig aus dem Gesetz - ein ärztliches Gut-achten vorliegen. Das Gesetz sagt nicht, welcher Arzt das Gutachten zu erstatten hat.

In der Norm ist nicht definiert, was man unter einem "ärztlichen Gutachten" zu verstehen hat. Auch aus den Gesetzesmaterialien (BT-Drucks 3/1540, S 13 zu § 200 des Entwurfs eines Krankenversi-cherungs-Neuregelungsgesetzes; BT-Drucks 3/2478, S 2 zu § 183 RVO; BT-Drucks 7/1237, S 64 zu Nr 8b - § 183 Abs 7 RVO) ergibt sich kein Anhalt für die Auslegung dieses Begriffs. Dass es sich aber um mehr als ein Attest oder eine Bescheinigung handeln muss, wird in der Literatur zu Recht angenommen (vgl dazu Krasney, MEDSACH 1972, 31; Kohlhausen, MEDSACH 1972, 35; Jonas, aaO, S 38; Peters, § 183 Anm 13c; Krauskopf/ Schroeder-Printzen, Soziale Krankenversi-cherung, 2. Aufl, § 193 Anm 20). Hierfür sprechen bereits der allgemeine Sprachgebrauch und insbesondere die in der Verwaltungs- und Gerichtspraxis übliche Differenzierung. Danach ist eine ärztliche Stellungnahme nur dann ein Gutachten, wenn darin - jedenfalls summarisch - die erhobe-nen Befunde wiedergegeben werden und sich der Arzt - soweit es sich um ein sozialmedizinisches Gutachten handelt - zu den nach seiner Auffassung durch die festgestellten Gesundheitsstörungen bedingten Leistungseinschränkungen und ihrer voraussichtlichen Dauer äußert (ähnlich SG Frei-

burg, WzS 1963, 215, 216; vgl dazu auch Kohlhausen, aaO; Kagerer, WzS 1965, 304, 305; Peters, § 183 Anm 13c).

Dass diese Anforderungen erfüllt sein müssen, macht auch die Funktion notwendig, die das ärztliche Gutachten im Rahmen des § 183 Abs 7 RVO aF hat: Es soll als Grundlage für die Verwaltungsentscheidung der Krankenkasse dienen, ob dem Erkrankten wegen EU eine Frist zur Beantragung von Rehabilitationsmaßnahmen gesetzt werden kann. Deshalb hat es alle medizinischen Gesichtspunkte zu enthalten, die die Beurteilung zulassen, ob EU (§ 1247 RVO) anzunehmen ist oder nicht. Diese Entscheidung, die rechtlicher Natur ist, obliegt - hier allerdings nur für die Frage der Fristsetzung - der Krankenkasse und nicht dem Arzt (Peters, § 183, Anm 13d; vgl auch Krasney, aaO). Da die Rechtmäßigkeit der Fristsetzung aber auch von dem Inhalt des Gutachtens abhängt, muss dieses aus sich heraus verständlich und für diejenigen, die die Verwaltungsentscheidung möglicherweise überprüfen, nachvollziehbar sein. Das wäre aber nicht gewährleistet, wenn der Arzt sich darauf beschränkte, nur das Ergebnis seiner Überlegungen in der Form mitzuteilen, dass er EU bejaht.

Die Krankenkassen sind, selbst wenn sie aufgrund des ärztlichen Gutachtens die Erwerbsunfähigkeit bejahen, nicht verpflichtet, dem Versicherten stets eine Frist zur Stellung des Rehabilitationsantrags zu setzen. Sie haben insoweit einen Ermessensspielraum.

#### **BSG-Urteil vom 8.11.2005 AZ: B 1 KR 18/04 USK 2005-39, Verbindlichkeit des Gutachtens des MDK**

Auch wenn dem sozialgerichtlichen Verfahren wegen der in §§ 103, 128 SGG niedergelegten Amtsermittlungspflicht eine subjektive Beweisführungslast fremd ist, können einen der Beteiligten nach den hier stattdessen geltenden Grundsätzen über die objektive Beweislast (Feststellungslast) gleichwohl nachteilige Folgen daraus treffen, dass das Gericht eine bestimmte Tatsache nach Ausschöpfung aller Beweismittel nicht feststellen kann. Dabei gilt der Grundsatz, dass jeder Beteiligte die Beweislast für diejenigen Tatsachen - in Bezug auf das Vorhandensein positiver wie für das Fehlen negativer Tatbestandsmerkmale - trägt, welche die von ihm geltend gemachte Rechtsfolge begründen (vgl schon BSGE 6, 70, 73; BSGE 71, 256, 260 mwN = SozR 3-4100 § 119 Nr 7 mwN; ferner zB Leitherer in: Meyer-Ladewig, ua, aaO, § 103 RdNr 19a mwN; Roller in: Handkommentar, aaO, § 103 RdNr 34 ).

Dieser Grundsatz greift gerade typischerweise in den Fällen, in denen die Beurteilungen der Arbeits(un)fähigkeit durch den behandelnden Arzt auf der einen Seite und durch den MDK auf der anderen Seite voneinander abweichen. Dementsprechend sind nach der ständigen Rechtsprechung des BSG Krankenkassen und Gerichte an den Inhalt einer ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit nicht gebunden. Einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt vielmehr lediglich die Bedeutung einer ärztlich-gutachtlichen Stellungnahme zu, welche die Grundlage für den über den Krankengeldanspruch zu erteilenden Verwaltungsakt der Krankenkasse bildet.

Die Klägerin übersieht, dass die Feststellung von Arbeitsunfähigkeit mit Wirkung für die Zukunft stets mit einer Prognose verbunden ist, die ihre Grundlage in ärztlichen Kenntnissen und Erfahrungen hat. Diese Prognose mag zwar in der Regel umso unsicherer sein, je weiter sie in die Zukunft reicht. Wo dabei im Einzelnen zeitliche Grenzen zu ziehen sind, bestimmt sich jedoch nach

der Art der betroffenen Krankheit und den für die jeweilige Arbeitsunfähigkeit bedeutsamen Umständen des Einzelfalls.

Diese Regelung legt einer Krankenkasse deshalb nicht schon bei jedweder erneuten Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit durch den behandelnden Arzt die Pflicht auf, wiederum den MDK einzuschalten, wenn - wie hier - in Bezug auf den für die Krankengeldgewährung streitigen Leistungszeitraum bereits zuvor eine MDK-Begutachtung erfolgt und in diesem Zusammenhang eine konkrete Prognose über die Dauer der gesundheitlichen Beeinträchtigungen abgegeben worden war. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der detailliert in § 275 Abs 1a SGB V geregelten Beispiele für eine gebotene Befassung des MDK kann dessen wiederholte Einschaltung in derartigen Fällen vielmehr erst dann als "erforderlich" angesehen werden, wenn sich aus dem Inhalt einer neuen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung selbst oder aus sonstigen, zB neu hinzugetretenen Umständen nachvollziehbare Zweifel an der Richtigkeit einer vorangegangenen MDK-Einschätzung ergeben. Obwohl der einzelne Vertragsarzt nicht gehindert ist, die Arbeits(un)fähigkeit des Versicherten anders zu beurteilen als der MDK, besteht ohne derart erkennbare Umstände eine erneute Begutachtungspflicht nur dann, wenn der behandelnde Arzt seine gegenteilige Ansicht untermauert und nicht nur seine schon zuvor abgegebene Einschätzung in der Folgezeit kommentarlos wiederholt. Dies ergibt sich in gleicher Weise auch aus den einschlägigen Regelungen des Vertragsarztrechts. So ist nach § 62 Abs 3 Bundesmantelvertrag-Ärzte (BMV-Ä, vom 19. Dezember 1994, DÄBI 1995, A- 455 ) und § 19 Abs 3 BMV-Ärzte/Ersatzkassen ( EKV-Ä, DÄBI 1994, A-1465 ) das Gutachten des MDK zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit vorbehaltlich der (nachfolgenden) Bestimmung in Abs 4 verbindlich. Abs 4 der genannten Mantelvertragsnormen regelt, dass der behandelnde Arzt unter Darlegung seiner Gründe bei der Krankenkasse ein Zweitgutachten beantragen kann, wenn zwischen ihm und dem MDK Meinungsverschiedenheiten über das Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit uÄ bestehen, über die der MDK eine Stellungnahme abgegeben hat. Erst dann, wenn die Krankenkasse diese Meinungsverschiedenheiten nicht ausräumen kann, soll der MDK mit dem Zweitgutachten einen Arzt des Gebiets beauftragen, in das die verordnete Leistung oder die Behandlung der vorliegenden Erkrankung fällt. Nr 23 AU-RL sieht im Wesentlichen übereinstimmend damit ebenfalls die Verbindlichkeit des MDK-Gutachtens vor, das nur auf einen begründeten Einspruch des Arztes hin mittels eines Zweitgutachtens zu überprüfen ist.

#### **7.6.4 Stufenweise Wiedereingliederung**

##### **BSG-Urteil vom 5.2.2009 AZ: B 13 R 27/08 R, USK 2009-1, Stufenweise Wiedereingliederung, Einheitlichkeit der Gesamtmaßnahme**

Anhaltspunkte dafür, dass der Anspruch auf Übergangsgeld während einer stufenweisen Wiedereingliederung die gleichzeitige Gewährung einer (Haupt-)Leistung voraussetzt, lassen sich dem SGB IX an keiner Stelle entnehmen (BSG aaO, Juris RdNr 24). Die stufenweise Wiedereingliederung im unmittelbaren Anschluss an eine stationäre Reha steht mit dieser wegen der gemeinsamen Zielsetzung der dauerhaften Wiedereingliederung in das Erwerbsleben - möglichst auf dem zuletzt innegehabten Arbeitsplatz - in einem so engen Zusammenhang, dass letztlich beide als einheitliche Reha-Maßnahme anzusehen sind, die mit der stationären Aufnahme in der Reha-Einrichtung beginnt und im günstigsten Fall mit der vollen Rückkehr des Versicherten an seinen Arbeitsplatz endet (BSG aaO, Juris RdNr 27) .

Solange die Leistungsvoraussetzungen des § 28 SGB IX (Arbeitsunfähigkeit; nach ärztlicher Feststellung bestehende Fähigkeit, die bisherige Tätigkeit teilweise verrichten zu können; voraussichtlich bessere Wiedereingliederungschance durch stufenweise Wiederaufnahme der Tätigkeit) vorliegen und die Einheitlichkeit des (hier: durch die AHB) begonnenen Reha-Verfahrens gewahrt ist, ist die Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses gegeben.

**BSG-Urteil vom 20.10.2009, AZ: B 5 R 44/08 R, USK 2009-75,  
Stufenweise Wiedereingliederung, Einheitlichkeit der Gesamtmaßnahme**

Nach einer vom Rentenversicherungsträger gewährten stationären Maßnahme zur medizinischen Rehabilitation bleibt die Rentenversicherung für die stufenweise Wiedereingliederung gemäß § 15 Abs 1 SGB VI iVm § 28 SGB IX und damit für die Zahlung von Übergangsgeld gemäß § 45 Abs 1 Nr 3 SGB IX iVm § 20 Nr 1 SGB VI zuständig, solange sich die stufenweise Wiedereingliederung als Bestandteil einer in der Zusammenschau einheitlichen (Gesamt-) Maßnahme darstellt (BSG SozR 4-3250 § 28 Nr 3 RdNr 21) . Dies ist der Fall, wenn das "rentenversicherungsrechtliche" Rehabilitationsziel noch nicht erreicht ist, dh der Versicherte die bisherige Tätigkeit noch nicht in vollem Umfang aufnehmen kann, weil er den berufstypischen (nicht: arbeitsplatzspezifischen) Anforderungen dieser Tätigkeit gesundheitlich noch nicht gewachsen ist (BSG SozR 4-2600 § 10 Nr 2 RdNr 19) , der weitere Rehabilitationsbedarf spätestens bei Abschluss der stationären Maßnahme zutage getreten ist (BSG SozR 4-3250 § 51 Nr 1 RdNr 28; SozR 4-3250 § 28 Nr 3 RdNr 21), und die Voraussetzungen des § 28 SGB IX bis zum Beginn der stufenweisen Wiedereingliederung durchgehend vorliegen (BSG SozR 4-3250 § 28 Nr 3 RdNr 21) . Sollte der Zeitraum zwischen der stationären medizinischen Rehabilitationsmaßnahme und der stufenweisen Wiedereingliederung weniger als eine Woche betragen, kann von Letzterem ohne Weiteres ausgegangen werden.

Ein Zeitraum zwischen der medizinischen Rehabilitationsmaßnahme und der stufenweisen Wiedereingliederung löst entgegen der Ansicht der Beklagten nicht notwendig einen Wechsel der Leistungsträger aus. Vielmehr ist für diesen Zeitraum die Leistung eines Zwischenübergangsgeldes durch die Träger der Rentenversicherung zu erwägen (vgl hierzu BSG SozR 3-2600 § 25 Nr 1). In Anwendung des SGB IX ist von dem Grundsatz der umfassenden und vollständigen Leistungserbringung auszugehen, wie er im Übrigen bereits § 4 Abs 2, § 5 Abs 1, Abs 2 Satz 1, § 6 Abs 2 (iVm §§ 16, 17 Abs 1) des Gesetzes über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation vom 7.8.1974 (BGBl I S 1881) zugrunde lag. Insofern kann mit einem angeblichen Trägerwechsel nicht gegen die Leistungspflicht eines Rehabilitationsträgers argumentiert werden; vielmehr schließt - umgekehrt - die Leistungspflicht für mehrere als Einheit aufzufassende Einzelmaßnahmen einen Trägerwechsel aus.

**7.6.5 Gefährdung/Minderung der Erwerbsfähigkeit**

**BSG-Urteil vom 5.2.2009 AZ: B13 R 27/08 R,  
Erwerbsfähigkeit**

Nach § 7 Satz 1 SGB IX gelten die Vorschriften des SGB IX für die Leistungen zur Teilhabe, soweit sich aus den für den jeweiligen Reha-Träger geltenden Leistungsgesetzen nichts Abweichendes ergibt. Leistungen zur Teilhabe sind gemäß § 4 Abs 1 Nr 1 und 2 SGB IX insbesondere die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache der Behinderung die Behinderung abzuwenden und Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit zu vermeiden bzw zu überwinden. Für den Träger der Rentenversicherung bestimmt § 9 Abs 1 SGB VI, dass dieser Leistungen zur medi-

zinischen Reha erbringt, um den Auswirkungen einer Krankheit oder Behinderung auf die Erwerbsfähigkeit des Versicherten entgegenzuwirken oder sie zu überwinden und dadurch Beeinträchtigungen der Erwerbsfähigkeit des Versicherten oder sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern oder ihn möglichst dauerhaft in das Erwerbsleben wiedereinzugliedern. Voraussetzung für die Erbringung einer Leistung zur medizinischen Reha oder einer ergänzenden Leistung ist hiernach, dass die Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit des Versicherten aufgrund Krankheit oder Behinderung (weiterhin) besteht. Dabei ist der Begriff der - im Gesetz nicht definierten - Erwerbsfähigkeit als Fähigkeit des Versicherten zu verstehen, seinen bisherigen Beruf oder seine bisherige Tätigkeit weiter ausüben zu können (Senatsurteil vom 29.3.2006 SozR 4-2600 § 10 Nr 1; BSG vom 17.10.2006, SozR aaO Nr 2; BSGE 52, 123, 125 f = SozR 2200 § 1237a Nr 19 S 54 f unter Hinweis ua auf BSGE 48, 74 , 75 = SozR 2200 § 1237a Nr 6 S 8) . Nicht hingegen sind die Kriterien anwendbar, die für die Erfüllung der Leistungsvoraussetzungen für eine Rente wegen Berufs- bzw Erwerbsunfähigkeit (Erwerbsminderung) maßgebend sind (BSGE 49, 263 = SozR 2200 § 1237a Nr 10; BSGE 52, 123 , 125 = SozR 2200 § 1237a Nr 19 S 54 mwN) .

### **7.6.6 Wegfall des Krankengeldes, Einschränkung des Dispositionsrechts**

#### **BSG-Urteil vom 7.12.2004 AZ: B 1 KR 6/03 R, Berechtigtes Interesse des Versicherten**

a) Das Eingreifen der Fiktion des § 116 Abs 2 SGB VI setzt ua voraus, dass der Versicherte erwerbsunfähig ist und Leistungen zur Rehabilitation nicht erfolgreich gewesen sind, weil sie die Erwerbsunfähigkeit nicht verhindert haben. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen hat das LSG - von der Revision unangegriffen - festgestellt. § 116 Abs 2 SGB VI belässt dem Versicherten allerdings grundsätzlich das Recht, im Rahmen seiner allgemeinen Dispositionsbefugnis darüber, ob er bei antragsabhängigen Sozialleistungen (vgl § 19 Satz 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch) einen Leistungsantrag stellen will oder nicht oder ob er einen gestellten Antrag wieder zurückzunehmen will, zu bestimmen, dass der Reha-Antrag nicht die Wirkung eines Rentenanspruches haben soll (vgl BSG SozR 3-1300 § 86 Nr 3 S 7 mwN). Demgemäß ist es nach ständiger Rechtsprechung grundsätzlich statthaft, einen Rentenanspruch bis zum Ergehen eines Rentenbescheides und auch darüber hinaus - etwa bis zum Ablauf der Widerspruchsfrist - zurückzunehmen (zusammenfassend: BSGE 76, 218, 221 ff = SozR 3-2500 § 50 Nr 3 S 9 ff mwN). Das gilt selbst dann, wenn damit der mit der Rentenbewilligung verbundene Wegfall einer anderen Sozialleistung verhindert wird, weil es sich nicht um einen nach den Grundsätzen des § 46 Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I) zu beurteilenden Verzicht handelt (so BSGE 76, 218, 222 = SozR aaO S 10). Über einen einmal gestellten Leistungsantrag kann jedoch nicht mehr disponiert werden, wenn zB ein an einer möglichst späten Antragstellung wirtschaftlich interessierter anderer Leistungsträger mit dem Versicherten zu Lasten des ersten leistungspflichtigen Trägers kollusiv zusammenwirkt (BSG SozR 3-1300 § 86 Nr 3 S 10).

b) Speziell im Schnittbereich der Leistungspflicht von Kranken- und Rentenversicherung kann die Dispositionsbefugnis des Versicherten unter einem weiteren Gesichtspunkt eingeschränkt sein. So kann eine Krankenkasse nach § 51 Abs 1 Satz 1 SGB V (hier noch anzuwenden idF des Gesetzes vom 18. Dezember 1989, BGBl I 2261) einem Versicherten, dessen Erwerbsfähigkeit - wie bei der Versicherten W. - nach ärztlichem Gutachten erheblich gefährdet oder gemindert ist, eine Frist von zehn Wochen setzen, innerhalb derer er einen Antrag auf Maßnahmen zur Rehabilitation zu stellen hat. Stellt der Versicherte innerhalb der Frist den Reha-Antrag nicht, so entfällt der Anspruch auf

Krankengeld mit Ablauf der Frist bzw. lebt bei späterer Antragstellung erst mit diesem Zeitpunkt wieder auf (§ 51 Abs 3 Satz 1 und 2 SGB V). § 51 SGB V will iVm § 50 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB V zum einen die doppelte Gewährung von Sozialleistungen vermeiden und zum anderen eine sachgerechte Abgrenzung der Leistungszuständigkeit von Kranken- und Rentenversicherung dahin vornehmen, dass Rentenzahlungen den Vorrang vor Krankengeldleistungen haben, weil es in erster Linie Aufgabe der Rentenversicherung ist, bei dauerhafter Erwerbsminderung mit Leistungen einzutreten (so zB Marschner, WzS 1996, 65 f; Buschmann, SGB 1996, 279). Der Krankenkasse wird durch die Aufforderung und Fristsetzung nach § 51 Abs 1 Satz 1 SGB V das Recht eingeräumt, Einfluss auf den Beginn der antragsabhängigen Rente wegen Erwerbsminderung zu nehmen (vgl § 99 Abs 1 SGB VI) und einen Wegfall ihrer Leistungszuständigkeit für das Krankengeld schon vor Erreichen der Anspruchshöchstdauer (vgl § 48 SGB V) zu bewirken. Um der Krankenkasse diesen Vorteil zu erhalten, hat das BSG in ständiger Rechtsprechung bereits zu § 183 Abs 7 und 8 RVO - den Vorgängerregelungen zu § 51 Abs 1 und 2 SGB V - entschieden, dass der Versicherte, der auf die Aufforderung der Krankenkasse hin einen entsprechenden Antrag gestellt hat, diesen Antrag wirksam nur noch mit Zustimmung der Krankenkasse zurücknehmen bzw beschränken kann (vgl BSGE 52, 26, 29 ff = SozR 2200 § 1248 Nr 33; BSG USK 81171). Diese Rechtsprechung ist auch unter der Geltung des § 51 SGB V aufrechterhalten worden (vgl BSGE 76, 218, 223 = SozR 3-2500 § 50 Nr 3 S 11).

d) Nach der Rechtsprechung des BSG kann der Versicherte in einem Fall, in dem die Wirksamkeit der Reha-Antragsrücknahme bzw der Ausschluss der Rentenantragsfiktion des § 116 Abs 2 SGB VI von der Zustimmung der Krankenkasse abhängt, eine förmliche Entscheidung der Kasse darüber herbeiführen, ob sie diese Zustimmung erteilt oder nicht; dies war hier zu Lebzeiten der Versicherten W. geschehen. Die Krankenkasse ist in ihrer Entschließung über diesen Antrag nicht völlig freigestellt, sondern hat ihre Entscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen (vgl BSGE 52, 26, 31 = SozR 2200 § 1248 Nr 33 S 77 mwN; BSGE 69, 187, 190 = SozR 3-2200 § 183 Nr 2 S 8 mwN; Höfler in: Kasseler Kommentar, § 51 SGB V RdNr 8; Schmidt in: H. Peters, Handbuch der Krankenversicherung, § 51 SGB V RdNr 41; Marschner in: von Maydell, GK-SGB V § 51 RdNr 20). Die Entscheidung ist nach Maßgabe des § 54 Abs 2 Satz 2 SGG auf Ermessensfehler hin sozialgerichtlich überprüfbar (zu den im Rahmen des § 51 SGB V geltenden Maßstäben allgemein vgl zB Noftz, aaO, K § 51 RdNr 22 f). Kann der Versicherte ein berechtigtes Interesse am Hinausschieben des Rentenbeginns geltend machen, das die Belange der Krankenkasse überwiegt, muss die Kasse ihre Zustimmung erteilen. Ein solches berechtigtes Interesse des Versicherten kommt nach der Rechtsprechung vor allem in Betracht, wenn "eine erhebliche Verbesserung des Rentenanspruchs erreicht werden kann, zB durch eine evtl noch mögliche Erfüllung der Voraussetzungen für eine Erhöhung der Rentenbemessungsgrundlage" (so BSGE 52, 26, 31 = SozR 2200 § 1248 Nr 33; vgl auch Grundsätze des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger zum Dispositionsrecht des Versicherten vom 19. Mai 1983, aktuelle Fassung bei: Zweng/Scheerer/Buschmann/Dörr, Handbuch der Rentenversicherung, 3. Aufl, Bd II, Anhang zu § 116 SGB VI).

a) Nach der Rechtsprechung des BSG muss der Versicherte angesichts der oben dargestellten weit reichenden Rechtsfolgen, die ein Vorgehen der Krankenkasse gegenüber dem Versicherten auf der Grundlage des § 51 Abs 1 SGB V auslöst, eindeutige Klarheit darüber erhalten, welche Konsequenzen für ihn mit einer daraufhin erfolgenden Beantragung von Leistungen zur Rehabilitation verbunden sind (so schon BSGE 76, 218, 224 = SozR 3-2500 § 50 Nr 3 S 12; Höfler in: Kasseler Kommentar, § 51 SGB V RdNr 11). Dazu ist mit Rücksicht auf die Beratungspflichten eines

Sozialleistungsträgers (§ 14 SGB I) insbesondere eine Information über die sich als Rechtsfolge ergebende mögliche Einstellung des Krankengeldes nach Ablauf des Zehn-Wochen-Zeitraums gemäß § 51 Abs 3 SGB V erforderlich. Ebenso nötig ist ein Hinweis darauf, dass der Versicherte mit seiner ihm durch das Vorgehen der Krankenkasse nach § 51 Abs 1 SGB V abverlangten Entscheidung, ob er einen Reha-Antrag stellt oder nicht, vor die Situation gestellt sein kann, damit nicht mehr ohne Weiteres und frei über seine Rentenantragstellung entscheiden zu können (vgl BSGE 76, 218, 224 aE = SozR 3-2500 § 50 Nr 3 S 12; ebenso Terdenge in: Hauck/Noftz, SGB VI K § 116 RdNr 9; Zweng/Scheerer/Buschmann/Dörr, aaO, § 116 SGB VI RdNr 53).

Wie unter 2. d) ausgeführt, ist es in das pflichtgemäße Ermessen der Krankenkasse gestellt, ob sie bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 51 Abs 1 SGB V von ihren Befugnissen Gebrauch machen will bzw ob sie diese Befugnisse im weiteren Verfahren aufrecht erhält. Nichts anderes kann gelten bei der hier streitigen Entscheidung, ob die beklagte Krankenkasse dem Ausschluss einer Geltung des Reha-Antrages als Rentenantrag zustimmt. Bei der Ausübung muss die Krankenkasse alle Umstände des Einzelfalls sorgfältig abwägen und die Belange der Versicherten beachten. Das Gesetz räumt bei der Abwägung zwischen den Gestaltungsmöglichkeiten des Versicherten und den Befugnissen der Krankenkasse nach § 51 SGB V allerdings grundsätzlich den Interessen der Krankenkasse den Vorrang ein (so zutreffend Höfler in: Kasseler Kommentar, § 51 SGB V RdNr 8). Eine Entscheidung zu Gunsten des Versicherten erfordert daher, dass seine Belange den bei Dauerzuständen gesetzlich typisierten Vorrang der Krankenkasseninteressen an einer Begrenzung der Krankengeldaufwendungen sowie der Überantwortung der Kompensation krankheitsbedingten Entgeltausfalls an die Rentenversicherungsträger überwiegen.

Ohne dass der Fall der Versicherten W. auf der Grundlage der Feststellungen des LSG (vgl § 163 SGG) Veranlassung gibt, Ausführungen zu allen denkbaren Sachverhaltskonstellationen zu machen, ist jedenfalls hervorzuheben, dass es sich bei den durchgreifenden berechtigten Interessen des Versicherten um Belange handeln muss, die nicht in erster Linie darauf ausgerichtet sind, die der Krankenkasse zustehenden Befugnisse zu schmälern. In diesem Sinne werden auch in der Literatur weitere Sachverhaltskonstellationen für ein berechtigtes Herausschieben des Rentenbeginns bzw ein Abgehen von der Rentenantragsfiktion hervorgehoben, zB dass ein Rentenantrag nach tarifvertraglichen Regelungen automatisch zum Arbeitsplatzverlust führen würde, dass der Anspruch auf Betriebsrente durch einen frühzeitigen Rentenbeginn verloren ginge, dass eine qualifizierte Wartezeit (§ 50 Abs 2 bis 4 SGB VI) noch erreicht werden kann oder dass die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft in der Krankenversicherung der Rentner noch erfüllbar sind (dazu vor allem: Niesel in: Kasseler Kommentar § 116 SGB VI RdNr 17 mwN, iVm Höfler, ebenda, § 49 SGB V RdNr 10; vgl auch Zweng/Scheerer/Buschmann/Dörr, aaO, § 116 SGB VI RdNr 52). Unter diesem Blickwinkel bestehen keine Bedenken, - wie hier - einem (rechtmäßigen) Wunsch des Versicherten nach Ausschöpfung von betrieblichen oder tarifvertraglichen Leistungen des Arbeitgebers grundsätzlich den Vorrang gegenüber den finanziellen Interessen der Krankenkasse einzuräumen; dies gilt vor allem dann, wenn das finanzielle Volumen das Ausmaß der Einbußen, die die Krankenkasse durch einen späteren Rentenbeginn erleidet (zB weil wegen absehbarer Erschöpfung der Anspruchshöchstdauer ohnehin nur noch geringe Krankengeldzahlungen anfallen würden) deutlich übersteigt. Ergäbe sich bei alledem, dass den Interessen keiner Seite deutlich der Vorrang einzuräumen ist, könnte auch der Umstand den Ausschlag geben, ob der Krankenkasse im Zusammenhang mit der Aufforderung zur Antragstellung nach § 51 SGB V gegenüber dem Versicherten Beratungsfehler bzw Anhörungsmängel anzulasten waren oder ob sie selbst ihren Pflichten durchgehend beanstandungsfrei nachgekommen ist.

**BSG-Urteil vom 26.06.2008 AZ: B 13 R 37/07,  
nachträgliche Einschränkung des Dispositionsrechts**

b) Bei der Aufforderung der KK nach § 51 Abs 1 Satz 1 SGB V an den Versicherten, innerhalb von zehn Wochen einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Reha und zur Teilhabe am Arbeitsleben zu stellen, die zur Einschränkung der Dispositionsfreiheit führt (BSG vom 7.12.2004, BSGE 94, 26 = SozR 4-2500 § 51 Nr 1, RdNr 13 ff) , handelt es sich um einen Verwaltungsakt (§ 31 SGB X; s bereits BSG vom 4.6.1981, BSGE 52, 26, 31 = SozR 2200 § 1248 Nr 33; BSG vom 4.6.1981, USK 81125, S 510; vgl auch BSG vom 27.7.2000, BSGE 87, 31, 37 f = SozR 3-4100 § 134 Nr 22 zur entsprechenden Aufforderung des Arbeitsamts nach § 134 Abs 3c des Arbeitsförderungs-gesetzes; wenn Dörr/Jährling-Rahnefeld, SGB 2003, 549, 552 f die Aufforderung nach § 51 Abs 1 Satz 1 SGB V nicht als Verwaltungsakt gelten lassen wollen, übersehen sie gerade die mit der Aufforderung einhergehende Einschränkung der Dispositionsfreiheit des Versicherten) . Dann ist auch die hier vorliegende "nachträgliche Aufforderung" denknotwendigerweise ebenfalls ein Verwaltungsakt.

d) Hieran hält der Senat fest: Die KK darf die Dispositionsbefugnis des Versicherten, der bereits einen Reha- oder Renten-Antrag gestellt hat, auch mit einer "nachträglichen (nachgeschobenen) Aufforderung" einschränken; diese hat dann insoweit dieselbe Rechtswirkung wie die Aufforderung nach § 51 Abs 1 Satz 1 SGB V, einen Reha-Antrag zu stellen. Bei einer solchen Aufforderung aber gilt nach ständiger Rechtsprechung, dass ein Versicherter, der aufgrund eines entsprechenden Verlangens einen Reha- oder Renten-Antrag gestellt hat, diesen nur noch mit Zustimmung der KK wirksam zurücknehmen oder beschränken kann (vgl BSG vom 4.6.1981, BSGE 52, 26, 29 ff = SozR 2200 § 1248 Nr 33; BSG vom 4.6.1981, USK 81125; BSG vom 9.8.1995, BSGE 76, 218, 223 = SozR 3-2500 § 50 Nr 3) . Denn nur so kann der gesetzgeberische Zweck des § 51 Abs 1 SGB V erfüllt werden, der sich aus der Gesetzgebungsgeschichte ableiten lässt (hierzu zB Erlenkämper, MedSach 1995, 101) :

Vor Inkrafttreten des Rehabilitationsangleichungsgesetzes (RehaAnglG vom 7.8.1974, BGBl I 1881) konnten die KKen nach § 183 Abs 7 der Reichsversicherungsordnung (RVO) den längerfristig arbeitsunfähigen Versicherten eine Frist zur Stellung eines Rentenanspruchs stellen (vgl insoweit auch heute noch § 51 Abs 1 Satz 2 SGB V für Versicherte mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland). Im Rahmen des RehaAnglG wurde dies durch die Pflicht zur Stellung eines Antrags auf Maßnahmen zur Reha ersetzt. Damit sollte jedoch nicht erreicht werden, dass bei erheblich geminderter Leistungsfähigkeit ausschließlich Reha zu betreiben sei. Vielmehr wurde gleichzeitig die Rentenanspruchsfiktion des § 1241d Abs 3 RVO eingeführt. Nach Einordnung des Kranken- und des Rentenversicherungsrechts in das SGB wird diese Rechtslage durch § 51 Abs 1 SGB V und § 116 Abs 2 des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VI) fortgesetzt. Hieraus ist abzuleiten, dass die Rangfolge zwischen KrG einerseits und der Rente wegen Berufsunfähigkeit oder EU (bzw teilweiser oder voller Erwerbsminderung) andererseits, die in § 50 SGB V geregelt ist, nicht durch eine Einschränkung der Möglichkeit der KKen leerlaufen darf, einen Rentenanspruch ihres Versicherten zumindest mittelbar zu veranlassen.

Hierzu aber gehört auch, dass, wie bereits nach der ständigen Rechtsprechung zu § 183 Abs 7 RVO, ein derart initiiertes Rentenanspruchs vom Versicherten (ohne Zustimmung seiner KK) nicht zurückgenommen werden darf; eine derartige Möglichkeit würde die Einwirkungsmöglichkeiten der KKen im Rahmen des beschriebenen Verfahrens ad absurdum führen (ebenso auch BSG vom

7.12.2004, BSGE 94, 26 = SozR 4-2500 § 51 Nr 1, RdNr 13 ff, dort auch in Auseinandersetzung mit teilweise abweichenden Meinungen der Kommentarliteratur) .

Auf dieser Grundlage aber kann nichts anderes für eine sog nachträgliche Aufforderung gelten (nachdem der Versicherte bereits von sich aus einen Reha- oder Rentenantrag gestellt hatte). Die Dispositionsfreiheit der Versicherten wird auch dann eingeschränkt, wenn die Aufforderung bereits ergeht, bevor die KK KrG zahlt. Letzteres kann bereits dem Gesetzeswortlaut entnommen werden, der in § 51 Abs 1 SGB V den KrG-Bezug des Versicherten nicht als Voraussetzung nennt. Im Gegenteil erlaubt er die Aufforderung bereits dann, wenn die Erwerbsfähigkeit "erheblich gefährdet oder gemindert" ist; dann aber braucht noch nicht einmal Arbeitsunfähigkeit vorzuliegen.

g) Jedoch mangelt es vorliegend an der Voraussetzung, dass der Rentenversicherungsträger - hier: die Beklagte - vor Erteilung des Bescheides, mit dem er der Disposition des Versicherten entspricht, von der wirksamen Einschränkung der Dispositionsbefugnis durch die KK weiß. Denn nur dann kann er diesen Umstand bei der Bescheiderteilung gegenüber dem Versicherten berücksichtigen. Die entsprechende Benachrichtigung des Rentenversicherungsträgers durch die KK entspricht im Übrigen auch der Pflicht der engen Zusammenarbeit nach § 86 SGB X. Der anzustrebenden möglichst einfachen Abwicklung des Erstattungsverfahrens liefe zuwider, insoweit nicht auf die (positive) Kenntnis des Rentenversicherungsträgers abzustellen, sondern auf ein "Kennenmüssen" oder "-können". Dies würde nur auf eine unerquickliche Einzelfallprüfung hinauslaufen, die es insoweit nach Möglichkeit zu vermeiden gilt.

### **7.6.7 Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz**

#### **BAG-Urteil vom 13.2.2002 AZ: 5 AZR 753/00, Beschäftigungsverbot**

Für ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG sind der individuelle Gesundheitszustand und die konkrete Arbeitstätigkeit der schwangeren Arbeitnehmerin maßgebend. Es genügt, daß die Fortsetzung der Arbeit mit einer Gefährdung der Gesundheit von Mutter oder Kind verbunden ist. Unerheblich ist die genaue Ursache der Gefährdung. Die Arbeitstätigkeit der Schwangeren oder ihr räumlicher Arbeitsbereich müssen nicht gesundheitsgefährdend sein. Ein Beschäftigungsverbot ist vielmehr auch dann auszusprechen, wenn die Beschäftigung für andere Frauen unabhängig von einer Schwangerschaft keinerlei Gefährdung ergibt, aber im Einzelfall auf Grund der individuellen Verhältnisse der schwangeren Frau die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährden würde. Unter dieser Voraussetzung können auch psychische Belastungen der Arbeitnehmerin ein Beschäftigungsverbot begründen. Das individuelle Beschäftigungsverbot des § 3 Abs. 1 MuSchG greift aber erst ein, wenn der Arzt eine Gefährdung attestiert. Das ärztliche Zeugnis ist für das Beschäftigungsverbot konstitutiv (BAG 1. Oktober 1997 - 5 AZR 685/96 - BAGE 86, 347, 350; 11. November 1998 - 5 AZR 49/98 - BAGE 90, 125, 130 f.; 21. März 2001 - 5 AZR 352/99 - AP MuSchG 1968 § 3 Nr. 16, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 der Gründe mwN).

Der Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 11 Abs. 1 Satz 1 MuSchG besteht nur, wenn allein das mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbot dazu führt, dass die Schwangere mit der Arbeit aussetzt. Das Beschäftigungsverbot muss die nicht wegzudenkende Ursache für das Nichtleisten der Arbeit und den damit verbundenen Verdienstausschlag sein. Für die Zeit, in der die Schwangere ar-

beitsunfähig krank ist, ist dieser alleinige Ursachenzusammenhang nicht gegeben. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber nach Ablauf des Sechswochenzeitraums nicht mehr zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle verpflichtet ist. Es kommt also darauf an, ob ein krankhafter Zustand, sei es im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, sei es unabhängig von dieser besteht, der zur Arbeitsunfähigkeit der Schwangeren führt. Ist dies der Fall, so ist krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen. Ein gleichzeitig ausgesprochenes Beschäftigungsverbot hat die Wirkungen der § 3 Abs. 1, §§ 21, 24 MuSchG, begründet aber keine Vergütungspflicht nach § 11 MuSchG. Worauf die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit beruht, ist unerheblich. Liegt dagegen keine Krankheit vor oder führt diese nicht zur Arbeitsunfähigkeit, bleibt die Vergütungspflicht durch das Beschäftigungsverbot aufrecht erhalten. Je nachdem, ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder nicht, hat die Schwangere also entweder einen - gesetzlich auf sechs Wochen beschränkten - Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gegen den Arbeitgeber (§ 3 EFZG) und anschließend auf Krankengeld gegen die Krankenkasse (§ 44 SGB V), oder sie hat gegen den Arbeitgeber einen - nicht auf sechs Wochen beschränkten - Anspruch nach § 11 Abs. 1 Satz 1 MuSchG (BAG 12. März 1997 - 5 AZR 766/95 - BAGE 85, 237, 242 f.; 1. Oktober 1997 - 5 AZR 685/96 - BAGE 86, 347, 350 f.). Der behandelnde Arzt hat zu beurteilen, ob krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder ohne eine aktuelle Arbeitsunfähigkeit Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Hierbei besteht für den Arzt ein gewisser Beurteilungsspielraum (BAG 5. Juli 1995 - 5 AZR 135/94 - BAGE 80, 248, 253; 31. Juli 1996 - 5 AZR 474/95 - BAGE 84, 1, 4; 12. März 1997 - 5 AZR 766/95 - BAGE 85, 237, 243 mwN).

Allerdings führt die Beschäftigung nur selten allein zu der in § 3 Abs. 1 MuSchG vorausgesetzten Gefährdung und nicht gleichzeitig auch zur Arbeitsunfähigkeit. Hätte der Arzt die Möglichkeit des Ausspruchs eines Beschäftigungsverbots nicht, würde er im Falle einer Lebens- oder Gesundheitsgefährdung in aller Regel Arbeitsunfähigkeit bescheinigen. Die arbeitsbedingte Gefährdung von Leben oder Gesundheit im Sinne von § 3 MuSchG ist zumeist mit Arbeitsunfähigkeit verbunden. Die Schwangere darf unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 MuSchG nicht beschäftigt werden. Die Norm verlangt eine Prognose, ob die Gefährdung von Leben oder Gesundheit eintritt, wenn die Beschäftigung andauert. Nur wenn Arbeitsunfähigkeit vorliegt, wie sie jede Arbeitnehmerin treffen kann, gilt allein das Entgeltfortzahlungsrecht. Deshalb kommt es dann, wenn die entscheidende Verschlechterung der Gesundheit erst durch die Fortführung der Beschäftigung eintreten würde, darauf an, ob die Ursache hierfür ausschließlich in der Schwangerschaft begründet ist. In diesem Fall ist das sich verwirklichende Risiko der § 3 Abs. 1, § 11 MuSchG dem Arbeitgeber zuzuweisen, die Arbeitsunfähigkeit dagegen subsidiär. Bei einer anderen Auslegung liefe § 11 MuSchG weitgehend leer.