

Bitte beachten Sie: Diese Broschüre wird in der nächsten Zeit aktualisiert und berücksichtigt dann auch die Gegebenheiten der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU).

Gemeinsame Hinweise der LÄKBW und KVBW zur

**Ausstellung von
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen**

in der ambulanten und stationären
Versorgung

STAND: 1. JULI 2017

Alles Gute.



Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg

Gemeinsame Hinweise der LÄKBW und KVBW zur

Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

in der ambulanten und stationären Versorgung

Inhalt

3 Vorbemerkung

Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit

4 _ im Rahmen der ambulanten ärztlichen Versorgung

8 _ im Fall einer planbaren, stationären Behandlung

9 _ bei Fortdauer der stationären Behandlung

10 _ im Fall einer stationären Behandlung in einem Notfall

11 _ im Rahmen der Behandlung von Arbeitslosen

13 _ im Rahmen der Behandlung von Schwangeren

15 _ im Rahmen der Behandlung von arbeitslosen Schwangeren

15 Ansprechpartner

Zur besseren Lesbarkeit wird im Text auf eine geschlechtliche Differenzierung verzichtet. Aufgrund der gängigen Lesege-
wohnheiten wird zumeist die männliche
Geschlechtsform verwendet. Diese
schließt jedoch die weiblichen Personen
immer mit ein. Eine Wertung jeglicher
Art ist damit nicht verbunden.

Vorbemerkung

Arbeitnehmer, einschließlich der zu ihrer Berufsbildung beschäftigten Personen, haben nach dem Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgeltes an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) einen zeitlich befristeten Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gegen ihren Arbeitgeber. Für Richter und Beamte gelten besondere Bestimmungen. Ihre Dienstbezüge werden grundsätzlich auch im Krankheitsfall ohne gesetzliche Fristen weiter gewährt.

Gesetzlich versicherte Arbeitnehmer, einschließlich der zu ihrer Berufsbildung beschäftigten Personen, haben nach Ablauf des Lohnfortzahlungszeitraumes unter den Voraussetzungen der §§ 44 ff SGB V einen Anspruch auf Krankengeld. Bei Beschäftigten im Anwendungsbereich der Tarifverträge TVL/TVÖD gewährt der Arbeitgeber zudem einen Zuschuss zum Krankengeld. Privat krankenversicherte Arbeitnehmer haben dagegen nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes nur dann einen Anspruch auf Versicherungsleistungen (Tagegelder), wenn sie einen entsprechenden Versicherungsvertrag abgeschlossen haben.

Die Inanspruchnahme von Entgeltfortzahlung, Fortzahlung der Besoldung, Krankengeld und anderen Versicherungsleistungen ist jeweils daran geknüpft, dass der Arbeitnehmer / öffentlich Bedienstete bestimmte Meldepflichten gegenüber seinem Arbeitgeber / Dienstherrn erfüllt und die jeweils geforderten ärztlichen Zeugnisse über seine Arbeitsunfähigkeit vorlegt.

Die Beratungspraxis zeigt, dass Informationsbedarf bei den Ärzten besteht, in welchen Fällen, in welcher Form und mit welchem Inhalt ärztliche Bescheinigungen ausgestellt werden müssen. **Folgende Fallgruppen sind zu unterscheiden:**

Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit

1. im Rahmen der ambulanten ärztlichen Versorgung
2. im Fall einer planbaren, stationären Behandlung
3. bei Fortdauer der stationären Behandlung
4. im Fall der stationäre Behandlung in einem Notfall
5. im Rahmen der Behandlung von Arbeitslosen
6. im Rahmen der Behandlung von Schwangeren
7. im Rahmen der Behandlung von arbeitslosen Schwangeren

I. Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der ambulanten ärztlichen Versorgung

I.1 Meldepflichten des Arbeitnehmers

Arbeitnehmer und Personen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (z. B. Richter und Beamte) sind verpflichtet, dem Arbeitgeber/Dienstherrn die krankheitsbedingte

Arbeitsunfähigkeit/Dienstunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

I.2 Nachweispflichten des Arbeitnehmers

Arbeitnehmer haben im Krankheitsfall einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die Dauer von sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Arbeitnehmer müssen dem Arbeitgeber bei einer länger als drei Kalendertage dauernden Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorlegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch schon früher zu verlangen (§ 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Wird die ärztliche Bescheinigung nicht vorgelegt, kann der Arbeitgeber die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes verweigern (§ 7 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Wird die ärztliche Bescheinigung schuldhaft nicht oder verspätet vorgelegt, kann der

Arbeitgeber zudem abmahnen und im Wiederholungsfall auch kündigen. Bei begründeten Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber eine Überprüfung durch den medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) veranlassen.

Für Personen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (z. B. Richter und Beamte) laufen die Bezüge auch im Krankheitsfall grundsätzlich ohne gesetzliche Fristen weiter. Die Anzeige- und Nachweispflichten gegenüber dem Dienstherrn entsprechen aber denen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern. Bei Zweifeln an der Dienstunfähigkeit, insbesondere bei längerfristiger Erkrankung, hat der Dienstherr die Möglichkeit, die Dienstfähigkeit durch amtsärztliche Untersuchungen überprüfen zu lassen.

I.3 Wer darf eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen?

I.3.1 Berufsrechtliche Vorgaben

Berufsrechtlich gesehen ist die Ausstellung einer ärztlichen Bescheinigung über die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit integraler Bestandteil der Ausübung ärztlicher Tätigkeit. Eine ärztliche Tätigkeit kann sowohl im Rahmen eines Anstellungs- oder Beamtenverhältnisses als auch freiberuflich ausgeübt werden. Die freiberufliche Ausübung einer ambulanten ärztlichen Tätigkeit ist allerdings berufsrechtlich an die Niederlassung in einer Praxis gebunden (§ 17 Abs. 1 der Berufsordnung der Landesärztekammer Baden-Württemberg).

I.3.2 Vertragsarzt oder Privatarzt?

Es kommt in diesem Zusammenhang nur darauf an, dass der Nachweis durch das Attest eines Arztes geführt wird. Weder in § 5 Abs. 1 Satz 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, noch in § 46 Satz 1 Nr. 2 SGB V erfolgt eine Einschränkung dergestalt, dass es sich bei einem gesetzlich versicherten Patienten um eine Bescheinigung eines Vertragsarztes handeln müsste. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach Muster 1 der Vordruckvereinbarung nur verwendet werden darf, wenn ein Vertragsarzt einen gesetzlich versicherten Patienten behandelt, nicht jedoch, wenn dies durch einen ausschließlich privat niedergelassenen Arzt geschieht. Dies

ergibt sich auch aus § 5 Abs. 1 Satz 1 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie, wonach Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auf dem dafür vorgesehenen Muster 1 der Vordruckvereinbarung nur von Vertragsärzten oder deren persönlichen Vertretern ausgestellt werden dürfen und aus den Erläuterungen zur Vordruckvereinbarung (vgl. „Allgemeines“, Nr. 3).

Der ausschließlich privat niedergelassene Arzt muss für die Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit sowohl eines Privatpatienten als auch eines gesetzlich versicherten Patienten ein freies Attest ausstellen. Da auch das freie Arbeitsunfähigkeitsattest eines Privatärztes dazu dient, den Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit zu begründen, ist bezüglich der inhaltlichen Voraussetzungen eines solchen Attests auf das Entgeltfortzahlungsgesetz zu verweisen. Ein solches Attest muss also sowohl das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit als auch deren voraussichtliche Dauer bescheinigen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Wird das Attest über die Arbeitsunfähigkeit für einen gesetzlich versicherten Patienten ausgestellt, so muss das Attest einen Vermerk des Privatärztes darüber enthalten,

dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit des Versicherten mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird (§ 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Dies ist vom gesetzlich versicherten Patienten zu veranlassen. Der gesetzlich versicherte Arbeitnehmer hat nach Ablauf der sechs Wochen einen Anspruch gegen die gesetzliche Krankenversicherung auf Zahlung von Krankengeld. Daher benötigt die Krankenkasse die medizinischen Daten, um die Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung zu prüfen und gegebenenfalls den Anspruch auf Krankengeld festzustellen.

Befindet sich der gesetzlich versicherte Patient bereits im Krankengeldbezug und ist er bei einem Vertragsarzt in Behandlung, erfolgt die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit, die den Krankengeldanspruch begründet (§ 46 Satz 1, Nr. 2 SGB V), ebenfalls auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Muster 1 der Vordruckvereinbarung). Der Privatarzt wird – analog dem zur Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit während der Entgeltfortzahlung Gesagten – auch für die Zeit des Krankengeldanspruches wieder ein freies Attest ausstellen müssen.

1.4 Inhaltliche Vorgaben bei der Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

1.4.1 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie und berufsrechtliche Sorgfaltspflichten

Vertragsärzte und Ärzte im MVZ sind bei der Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer an die Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses gebunden. Sowohl für den Zeitraum der sechswöchigen Entgeltfortzahlung, als auch für die Dauer des Krankengeldbezuges ist das Muster 1 der Vordruckvereinbarung zu verwenden (§ 5 Abs. 1 Satz 1 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie). Hierbei ist das Muster 1a zur Vorlage bei der Krankenkasse, das Muster 1b (ohne Diagnoseangaben) zur Vorlage beim Arbeitgeber bestimmt. Muster 1c stellt eine Ausfertigung für den Versicherten dar. Muster 1d verbleibt beim

ausstellenden Vertragsarzt und soll nach den Erläuterungen zur Vordruckvereinbarung (hier Erläuterung zum Muster 1, Nr. 10) mindestens zwölf Monate aufbewahrt werden.

Für privatärztlich niedergelassene Ärzte gelten die Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie nicht unmittelbar. Ärzte müssen bei der Ausstellung von Gutachten und Zeugnissen mit der notwendigen Sorgfalt verfahren und nach bestem Wissen und Gewissen ihre ärztliche Überzeugung aussprechen (§ 25 der Berufsordnung der Landesärztekammer Baden-Württemberg). Die Auslegung dieser Vorschrift orientiert sich weitgehend an der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie.

1.4.2 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bei Verschulden des Arbeitnehmers

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung gehindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft (§ 3 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes).

Für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer liegt dann keine Arbeitsunfähigkeit vor, wenn andere Gründe als eine Krankheit des Versicherten die Ursache für die Arbeitsverhinderung sind (§ 3 Abs. 1 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie). § 3 Abs. 2 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie nennt abschließend in Frage kommende Konstellationen, denen keine Krankheit zugrunde liegt und die mithin auch keine Arbeitsunfähigkeit begründen. So wird für kosmetische und andere Operationen ohne krankheitsbedingten Hintergrund und ohne Komplikationen das Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen § 3 Abs. 2, 8. Spiegelstrich der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie).

Hieraus ergibt sich, dass auch im Zusammenhang mit nicht zu Lasten der Gesetzlichen Krankenversicherung vorgenommenen medizinischen Eingriffen Arbeitsunfähigkeit attestiert werden kann, wenn entweder der die Maßnahme verursachende Anlass Krankheitswert besitzt oder wenn die

Rekonvaleszenz nach dem Eingriff Krankheitswert besitzt. Dies ist dann der Fall, wenn ein regelwidriger, vom Leitbild eines gesunden Menschen abweichender Körper- oder Geisteszustand auftritt, welcher der ärztlichen Behandlung bedarf (siehe Urteil des LSG Thüringen vom 29.11.2011; Az.: L 6 KR 604/07).

Auch wenn in einem solchen Komplikationsfall der Vertragsarzt Arbeitsunfähigkeit bescheinigen kann, ist zu beachten, dass die Krankenkassen die Versicherten in angemessener Höhe an den Behandlungskosten beteiligen oder das Krankengeld für die Dauer der entsprechenden Behandlung ganz oder teilweise versagen oder zurückfordern können, wenn sich die Versicherten die Krankheit durch eine medizinisch nicht indizierte ästhetische Operation, eine Tätowierung oder ein Piercing zugezogen haben (§ 52 Abs. 2 SGB V). Der Arzt, der Kenntnis davon hat, dass die Krankheit, aufgrund derer er eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellt, durch eine ästhetische Operation hervorgerufen wurde, ist verpflichtet, den Krankenkassen hierüber Mitteilung zu machen (§ 294a Abs. 2 Satz 1 SGB V).

1.5 Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht

Nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungsanspruchs gegen den Arbeitgeber hat ein gesetzlich versicherter Arbeitnehmer bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch gegen die gesetzlichen Krankenversicherung auf Zahlung von Krankengeld (§§ 44 ff. SGB V). Die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit ist gegenüber der Krankenkasse ebenfalls auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Muster 1 der Vordruckvereinbarung) zu attestieren.

Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern, die Krankentagegeld von ihrer privaten Krankenversicherung in Anspruch nehmen können, ist die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus vom behandelnden Arzt in freier Form zu bescheinigen, soweit die private Krankenversicherung keine Vordrucke vorgibt. Die Bescheinigung ist nach der Ziffer 70 GOÄ abzurechnen.

Es kann sich darüber hinaus die Notwendigkeit ergeben, auch gegenüber dem Arbeitgeber die über die sechswöchige Entgeltfortzahlungsdauer hinaus bestehende Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen. Im Anwendungsbereich der Tarifverträge TVL /TVÖD leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Krankengeld. Auch aus anderen Gründen kann der Arbeitgeber, wenn er seine gesetzliche Entgeltfort-

zahlungspflicht erfüllt hat, ein innerbetriebliches Interesse daran haben, dass der Arbeitnehmer seine nach wie vor bestehende Arbeitsunfähigkeit und vor allem auch deren voraussichtliche Dauer ärztlich belegt (vgl. LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 24.04.1996 – 3 Sa 449/95). Hierzu kann der gesetzlich versicherte Arbeitnehmer das Muster 1b der Vordruckvereinbarung nutzen.

Beschäftigte in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (Richter und Beamte) müssen ihre Dienstunfähigkeit gegenüber ihrem Dienstherrn durch Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses fortlaufend nachweisen. Diesen sind also die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit auf Verlangen des Arbeitgebers in freier Form ohne Angabe von Diagnosen zu bescheinigen. Diese Bescheinigung ist nicht Teil der vertragsärztlichen Versorgung und nach Ziffer 70 GOÄ abzurechnen.

Der Krankengeldanspruch beginnt bereits am Tag der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit. Daher genügt es, wenn die ärztliche Feststellung der weiteren Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit am nächsten Werktag nach dem zuletzt bescheinigten Ende der Arbeitsunfähigkeit erfolgt. Es ist mittlerweile auch gesetzlich klargestellt, dass in diesem Zusammenhang Samstage nicht als Werktage gelten.

2. Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit im Fall einer planbaren, stationären Behandlung

2.1 Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit zum Zeitpunkt der stationären Aufnahme

2.1.1 Gesetzlich versicherte Patienten

Krankenhausärzte sind verpflichtet, den in stationärer Behandlung befindlichen Patienten auf deren Verlangen hin eine Bescheinigung über die voraussichtliche Dauer der Krankenhausbehandlung zur Vorlage beim Arbeitgeber auszustellen (§ 11 der Allgemeinen Bedingungen der Krankenhausbehandlung).

Der Krankenhausträger legt im Rahmen seines Direktionsrechtes fest, welche Ärzte im Einzelfall diese Bescheinigungen ausstellen.

Diese Bescheinigung ersetzt bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern hinsichtlich der Vorlageverpflichtung beim Arbeitgeber für die Dauer des stationären Aufenthaltes die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach Muster 1 der Vordruckvereinbarung durch den niedergelassenen Vertragsarzt. Allerdings akzeptieren einige Arbeitgeber diese ärztliche Bescheinigung nicht als Grundlage des Entgeltfortzahlungsanspruches, sondern bestehen darauf, dass der Arbeitnehmer auch für die Dauer seines stationären Aufenthaltes eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Vertragsarztes nach Muster 1 der Vordruckvereinbarung vorlegt.

Voraussetzung für das Entstehen des Anspruches auf Entgeltfortzahlung ist (wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert) eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer (§ 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz). Es wird also keine vertragsärztliche Bescheinigung verlangt. Hinsichtlich der häufig praktizierten Vorgehensweise, in diesen Fällen die Arbeitsunfähigkeit auch auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, also auf dem Muster 1 der Vordruckvereinbarung, zu attestieren, sind uns keine Beanstandungen bekannt.

2.1.2 Privat versicherte Patienten

Bei den „Allgemeinen Bedingungen der Krankenhausbehandlung“ handelt es sich um eine Vereinbarung nach § 112 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 SGB V zwischen den Landesverbänden der gesetzlichen Krankenkassen und den Verbänden der Krankenhausträger. Die dort getroffenen Regelungen gelten deshalb unmittelbar nur bei der Behandlung gesetzlich versicherter Patientinnen und Patienten. Die Verfahrensweise bei privat versicherten Patienten orientiert sich aber an diesen Vorgaben.

2.2 Arbeitsunfähigkeit schon vor der stationären Aufnahme in einem Krankenhaus

In den Fällen, in denen die Arbeitsunfähigkeit schon vor einem geplanten Krankenhausaufenthalt besteht, muss die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit eines gesetzlich versicherten Patienten für die Zeit vor dem Krankenhausaufenthalt vom niedergelassenen Vertragsarzt auf Muster 1 der Vordruckvereinbarung erfolgen. Für die **Zeit des Krankenhausaufenthaltes** erhält der gesetzlich versicherte Patient eine Bescheinigung des Krankenhausarztes nach § 11 Abs. 1 der Allgemeinen Bedingungen der Krankenhausbehandlung. Bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern ist die Einschätzung der voraussichtlichen Verweildauer auch der gesetzlichen Krankenkasse mitzuteilen (§ 10 Abs. 1 der Allgemeinen Bedingungen der Krankenhausbehandlung).

Für die Zeit nach dem Krankenhausaufenthalt gilt ab 01.07.2017, dass der Krankenhausarzt die Arbeitsunfähigkeit des Patienten auch für den Zeitraum unmittelbar nach der Entlassung – maximal bis zu sieben Tage nach Entlassung – auf dem Muster 1 der Vordruckvereinbarung bescheinigen kann.

3. Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit bei Fortdauer der stationären Behandlung

Dauert der geplante Krankenhausaufenthalt länger als erwartet, so ist dies dem Arbeitgeber/dem Dienstherrn mittels einer Folgebescheinigung des Krankenhauses mitzuteilen. Die Krankenhausärzte müssen eine Folgebescheinigung für den Arbeitgeber ausstellen, die eine erneute, dem aktuellen Gesundheitszustand des Patienten angepasste Einschätzung der voraussichtlichen Dauer enthält.

Bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern ist die aktuell angepasste Einschätzung der voraussichtlichen Verweildauer auch der gesetzlichen Krankenkasse mitzuteilen (§ 10 Abs. 1 der Allgemeinen Bedingungen der Krankenhausbehandlung).

4. Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit im Fall einer stationären Behandlung in einem Notfall

Bei einer Krankenhausbehandlung in einem medizinischen Notfall (gemeinsamer Notfalldienst/Rettungsdienst/Selbsteinweisung) gelten die Ausführungen unter Ziffer 2.1 entsprechend. Auch während eines ungeplanten Krankenhausaufenthaltes erhält der Patient eine Bescheinigung des Krankenhauses zur Vorlage bei seinem Arbeitgeber, aus der sich die voraussichtliche Dauer des stationären Aufenthaltes ergibt. Die Krankenkasse wird vom Krankenhaus über die voraussichtliche Dauer der stationären Behandlung informiert.

Auch bei ungeplanten Krankenhausaufenthalten gilt, dass die erste Bescheinigung des Krankenhauses über die voraussichtliche Dauer des Krankenhausaufenthaltes mittels einer Folgebescheinigung zu aktualisieren ist, wenn die ursprünglich angenommene Verweildauer im Krankenhaus überschritten wird.

Bei gesetzlich versicherten Patienten ist im Fall einer sofortigen Verordnung von Krankenhausbehandlung (Muster 2 der Vordruckvereinbarung) durch den niederge-

lassenen Vertragsarzt zu beachten, dass für den Tag der Krankenhausaufnahme auch dann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom niedergelassenen Vertragsarzt auszustellen ist, wenn der Beginn der Arbeitsunfähigkeit mit dem Tag der Krankenhausaufnahme übereinstimmt (Nr. 7 der Erläuterungen zum Muster 2 der Vordruckvereinbarung).

Andererseits soll die Bescheinigung des Krankenhauses zur Vorlage beim Arbeitgeber die voraussichtliche Dauer der Krankenhausbehandlung enthalten (§ 11 der Allgemeinen Bedingungen der Krankenhausbehandlung). Es ist davon auszugehen, dass eine solche Bescheinigung auch das Datum der Krankenhausaufnahme enthält. Mithin wäre der Patient mit Vorlage einer solchen Krankenhausbescheinigung beim Arbeitgeber auch für den Tag der Krankenhausaufnahme seiner Pflicht zur Einreichung einer ärztlichen Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit schon hinreichend nachgekommen. Eine zusätzliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des niedergelassenen Vertragsarztes für diesen Tag ist nicht mehr notwendig, wenn auch fakultativ möglich.

5. Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der Behandlung von Arbeitslosen

5.1 Vorbemerkungen

Versicherte, die arbeitslos sind und „Arbeitslosengeld I“ beziehen, sind dann als arbeitsunfähig anzusehen, 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 (§ 2 Abs. 3 Satz 1 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie). Hier wird also nicht wie bei einem Beschäftigten darauf abgestellt, ob auf Grund von Krankheit die zuletzt ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausgeführt werden kann. Vielmehr kommt es bei Empfängern von „Arbeitslosengeld I“ für die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit darauf an, inwiefern sie noch potentiell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Entsprechend obliegt es dem Arzt, bei der

Beurteilung, ob der Patient arbeitsunfähig ist, zu erfragen, in welchem zeitlichen Umfang sich der Patient der Agentur für Arbeit hinsichtlich der Vermittlung zur Verfügung gestellt hat. Der Arzt muss hierbei jedoch keine verwaltungsrechtlichen Voraussetzungen nach dem SGB III (z. B. Zumutbarkeit oder Vermittelbarkeit) prüfen.

Empfänger von „Arbeitslosengeld II“ („Hartz IV“) sind arbeitsunfähig, wenn sie krankheitsbedingt nicht in der Lage sind, mindestens drei Stunden täglich zu arbeiten oder an einer Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen (§ 2 Abs. 3a Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie). Bei der Eruiierung der Arbeitsunfähigkeit muss der Arzt also diesen Maßstab anlegen und den Patienten entsprechend befragen.

5.2 „Bescheinigung für die Krankengeldzahlung“

Häufig stellt sich die Frage, ob Arbeitslose auch Krankengeld beziehen können, also der Arzt auch bei Arbeitslosen gegebenenfalls die Arbeitsunfähigkeit auf dem Muster 1 der Vordruckvereinbarung attestieren muss.

Die Bezieher von „Arbeitslosengeld II“ haben keinen Anspruch auf Krankengeld (§ 44 Abs. 2 Satz 1, Nr. 1 SGB V in Verbindung mit § 5 Abs. 1, Nr. 2a SGB V).

Bezieht ein Patient „Arbeitslosengeld I“ besteht ein Anspruch auf Krankengeld. Doch muss man hier unterscheiden, ob die Arbeitsunfähigkeit eintrat, als der Patient bereits arbeitslos war oder ob er zu diesem Zeitpunkt noch in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stand.

5.2.1 Der Patient ist zum Zeitpunkt des Entstehens der Arbeitsunfähigkeit bereits arbeitslos

Der Anspruch auf Krankengeld von Empfängern von „Arbeitslosengeld I“ gegen die gesetzliche Krankenversicherung ergibt sich aus § 44 Abs. 1 SGB V in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V. Es ist allerdings zu beachten, dass für die Dauer von bis zu sechs Wochen das „Arbeitslosengeld I“ fortgezahlt wird (§ 146 Abs. 1 Satz 1 SGB III). In diesem Zeitraum ruht dann der Anspruch auf Krankengeld (§ 49 Abs. 3a, Nr. 1 SGB V). Für die Zeit der Fortzahlung des „Arbeitslosengelds I“ muss die Arbeitsunfähigkeit gegenüber der Agentur für Arbeit attestiert werden (und die Krankenkasse durch den Patienten von der Arbeitsunfähigkeit benachrichtigt werden).

5.2.2 Der Patient wird erst während der bereits bestehenden Arbeitsunfähigkeit arbeitslos

Befindet sich der Patient zum Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit noch in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis, so hat er für die Zeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einen Krankengeldanspruch (§ 44 Abs. 1 SGB V in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Der Krankengeldanspruch ruht hier wie gehabt, so lange

der Patient noch den sechswöchigen Entgeltfortzahlungsanspruch gegen seinen Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz besitzt. Wird der Patient nun arbeitslos, so stellt sich die Frage, ob auch in diesen Fällen ein Krankengeldanspruch besteht. Dies ist zu bejahen. Denn nach dem Urteil des BSG vom 26.06.2007 (Az.: B 1 KR 37/06 R) bestimmt das bei Entstehen eines Krankengeldanspruchs bestehende Versicherungsverhältnis, in welchem Umfang ein Versicherter Anspruch auf Krankengeld hat.

6. Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der Behandlung von Schwangeren

In Bezug auf Schwangere ist zu beachten, dass das Mutterschutzgesetz (MuSchG) die Möglichkeit eines Beschäftigungsverbotes für Schwangere vorsieht und hierbei zwischen generellen Beschäftigungsverboten und einem individuellen Beschäftigungsverbot unterscheidet.

Die generellen Beschäftigungsverbote gelten für alle Schwangeren unabhängig von ihrem Gesundheitszustand. Diese Beschäftigungsverbote bedürfen keiner ärztlichen Anordnung. Sie treten sofort mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft in Kraft und der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese zu berücksichtigen. Missachtet der Arbeitgeber diese Beschäftigungsverbote, so begeht er eine Ordnungswidrigkeit, die entsprechend geahndet werden kann (§ 21 MuSchG).

Generelle Beschäftigungsverbote sind umzusetzen

- in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung (§ 3 Abs. 2 MuSchG)
- wenn die berufliche Tätigkeit bestimmte Modalitäten mit sich bringt, die vom Gesetzgeber als gefährdend eingestuft wurden (§ 4 MuSchG – beispielsweise bei Akkord- oder Fließbandarbeit)
- in den ersten acht Wochen nach der Entbindung (§ 6 MuSchG)
- hinsichtlich Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit (§ 8 MuSchG)
- wenn die werdende Mutter an ihrem Arbeitsplatz mit chemischen Gefahrstoffen, biologischen Arbeitsstoffen, physikalischen Schadfaktoren, Krankheitserregern, etc. in Berührung kommt (§§ 4 und 5 der Verordnung zum Schutze der Mutter am Arbeitsplatz (MuSchArbV))

Es ist zu beachten, dass zum 01.01.2018 eine Novelle des Mutterschutzrechts in Kraft treten wird. Hiernach können künftig generelle Beschäftigungsverbote nicht mehr ohne Weiteres gegen den Willen der Schwangeren ausgesprochen werden.

Ein individuelles Beschäftigungsverbot trifft nicht automatisch alle Schwangeren. Vielmehr muss ein Arzt feststellen, dass im individuellen Fall die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 3 Abs. 1 MuSchG) gegeben sind. So kommt ein

individuelles Beschäftigungsverbot dann in Betracht, wenn Leben oder Gesundheit der werdenden Mutter oder des ungeborenen Kindes durch eine Fortdauer der jeweiligen beruflichen Tätigkeit der Schwangeren gefährdet werden. Da § 3 Abs. 1 MuSchG von einem „ärztlichen Zeugnis“ spricht, anhand dessen das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen des Beschäftigungsverbots nachzuweisen ist, ist davon auszugehen, dass dieses nicht zwingend – wie oft von Arbeitgeberseite gefordert – von einem Facharzt für Frauenheilkunde und Geburtshilfe ausgestellt werden muss.

Stellt der Arzt nun Beschwerden fest, die auf der Schwangerschaft beruhen, so hat er nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 05.07.1995 (Az.: 5 AZR 135/94) zu prüfen und aus ärztlicher Sicht zu entscheiden, ob die Schwangere wegen eingetretener Komplikationen arbeitsunfähig krank ist oder ob, ohne dass eine Krankheit vorliegt, zum Schutz des Lebens oder der Gesundheit von Mutter und Kind ein individuelles Beschäftigungsverbot geboten ist. Dabei steht dem Arzt ein Beurteilungsspielraum zu.

Unterscheidungskriterium für die Frage, ob eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Muster 1 der Vordruckvereinbarung) auszustellen ist oder ob das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen eines individuellen Beschäftigungsverbot festzustellen sind (hierfür gibt es kein Muster in der Vordruckvereinbarung), ist also die Frage, ob im konkreten Fall eine Krankheit vorliegt.

Laut dem Urteil des Landessozialgerichts Thüringen vom 29.11.2011 (Az.: L 6 KR 604/07) ist dann eine Krankheit gegeben, wenn ein regelwidriger, vom Leitbild eines gesunden Menschen abweichender Körper- oder Geisteszustand auftritt, welcher der ärztlichen Behandlung bedarf. Trifft diese Definition nach Dafürhalten des Arztes zu, so ist der Schwangeren Arbeitsunfähigkeit zu attestieren. Liegt dagegen ein Zustand vor, der keinen Krankheitswert besitzt, der es der Schwangeren aber im Einzelfall dennoch unmöglich macht, der konkreten beruflichen Tätigkeit nachzugehen, ohne eine Gefährdung für Leib oder Leben der Schwangeren oder des ungeborenen Kindes zu riskieren, so sind die gesetzlichen Voraussetzungen eines Beschäftigungsverbot vom Arzt zu bejahen. Typische Fälle, in denen die gesetzlichen Voraussetzungen des individuellen Beschäftigungsver-

botes nach § 3 Abs. 1 MuSchG vorliegen, sind beispielsweise psychische Belastungen, denen die Schwangere am Arbeitsplatz ausgesetzt ist oder wenn eine schwangerschaftsbedingte Unverträglichkeit von bestimmten – am Arbeitsplatz vorkommenden – Gerüchen besteht.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass den Arzt hinsichtlich der individuellen Arbeitsbedingungen der Schwangeren keine Erkundungspflicht trifft. Es ist jedoch zu empfehlen, den von der Schwangeren vorgetragenen Sachverhalt in der Patientenakte zu dokumentieren.

Es ist zu beachten, dass sich für die Schwangere unterschiedliche finanzielle Folgen ergeben, je nachdem, ob sie arbeitsunfähig ist oder ob ein Beschäftigungsverbot besteht. Liegt Arbeitsunfähigkeit vor, so erhält die Schwangere in den ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit von ihrem Arbeitgeber ihr volles Gehalt weiter (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Nach Ablauf der sechs Wochen hat die arbeitsunfähige Schwangere Anspruch gegen ihre Krankenversicherung auf Zahlung von Krankengeld (§ 44 Abs. 1 SGB V), das jedoch nur noch 70 % des erzielten regel-

mäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens beträgt (§ 47 Abs. 1 Satz 1 SGB V).

Während eines Beschäftigungsverbotes erhält die Schwangere hingegen 100 % des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist (§ 11 Abs. 1 Satz 1 MuSchG).

Weiterhin ist zu sehen, dass der Arbeitgeber das von ihm fortgezahlte Arbeitsentgelt während eines Beschäftigungsverbotes gemäß MuSchG von der Krankenkasse zu 100 % erstattet bekommt (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung). Auch kann er – wurden die gesetzlichen Voraussetzungen eines Beschäftigungsverbotes nach § 3 Abs. 1 MuSchG bejaht – wieder personell disponieren, ohne im Ungewissen zu sein, ob die Schwangere vor Beginn des Mutterschutzes noch einmal arbeiten wird oder nicht.

7. Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der Behandlung von arbeitslosen Schwangeren

Eine schwangere Empfängerin von „Arbeitslosengeld I“ gilt dann als arbeitsunfähig, wenn sie nicht in der Lage ist, ohne Gefährdung für sich oder das ungeborene Kind leichte Arbeiten in einem zeitlichen Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich auszuüben (§ 2 Abs. 3 Satz 3 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie). Entsprechend ist die Patientin bei der Feststellung des Vorliegens der Arbeitsunfähigkeit vom Arzt zu befragen.

Stellt ein Arzt bei einer arbeitslosen Schwangeren das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen eines individuellen Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG fest, so muss er konkret erklären, ob es sich um ein absolutes oder um ein relatives Beschäftigungsverbot handelt. Ein absolutes Beschäftigungsverbot liegt dann vor, wenn die Schwangere keinerlei Erwerbstätigkeit nachgehen darf.

Ein relatives Beschäftigungsverbot ist dagegen dann gegeben, wenn die arbeitslose Schwangere noch bestimmte leichte Tätigkeiten in einem Zeitumfang von mindestens 15 Stunden pro Woche ausüben kann.

Ihre Ansprechpartner bei Rückfragen

Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg

Albstadtweg 11
70567 Stuttgart
Tel. 0711 7875-0
Fax 0711 7875-3274
recht@kvbawue.de

Bezirksärztekammer

Nordbaden
Tel. 0721 16024-0
Fax 0721 16024-222
baek-nordbaden@baek-nb.de

Südbaden

Tel. 0761 8840
Fax 0761 892868
baek-suedbaden@baek-sb.de

Nordwürttemberg

Tel. 0711 769810
Fax 0711 76981500
info@baek-nw.de

Südwürttemberg

Tel. 07121 9170
Fax 07121 917400
zentrale@baek-sw.de

KVBW

Kassenärztliche Vereinigung
Baden-Württemberg
Albstadtweg 11
70567 Stuttgart
Telefon 0711 7875-0
Telefax 0711 7875-3274