



**ICF und Mini-ICF-APP**  
**in der medizinischen Begutachtung**  
Quantifizierung von Fähigkeitseinschränkungen  
bei psychischen Störungen

**Prof. Dr. Michael Linden**

**Charité Universitätsmedizin Berlin**  
**Medizinische Klinik m.S. Psychosomatik**  
**Forschungsgruppe Psychosomatische Rehabilitation**

Publiziert bei:



AWMF-Register Nr. 051-029 Klasse: S2k

## **Teil I**

# **Gutachtliche Untersuchung bei psychischen und psychosomatischen Störungen**

Publiziert von:



AWMF-Register Nr. 051-029 Klasse: S2k

2. Aktualisierung 2019

## **Teil II**

# **Begutachtung der beruflichen Leistungsfähigkeit**

Publiziert von:



AWMF-Register Nr. 051-029 Klasse: S2k

2. Neubearbeitung 2019

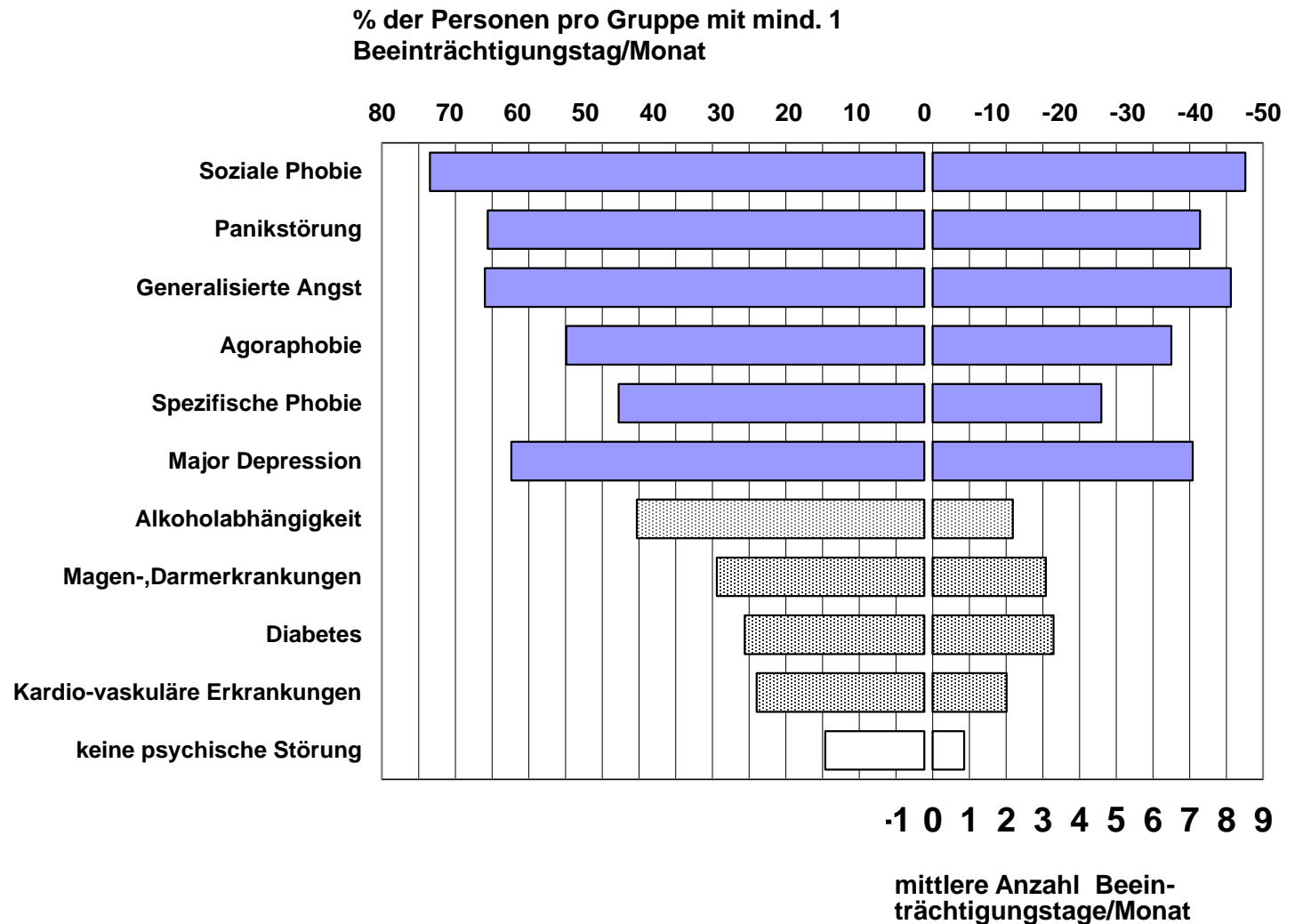
## **Teil III**

# **Begutachtung bei Kausalitätsfragen im Sozial-, Zivil- und Verwaltungsrecht**

# Beeinträchtigungstage in den vergangenen 4 Wochen

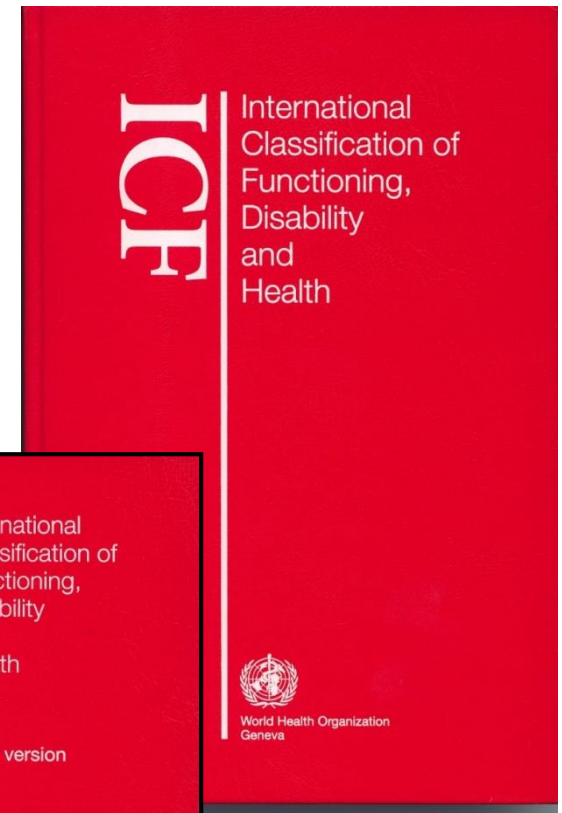
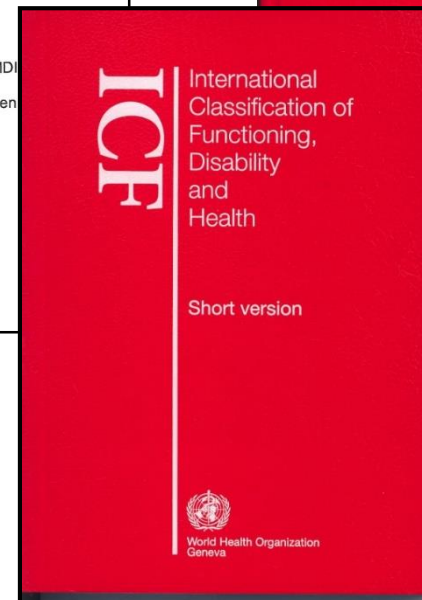
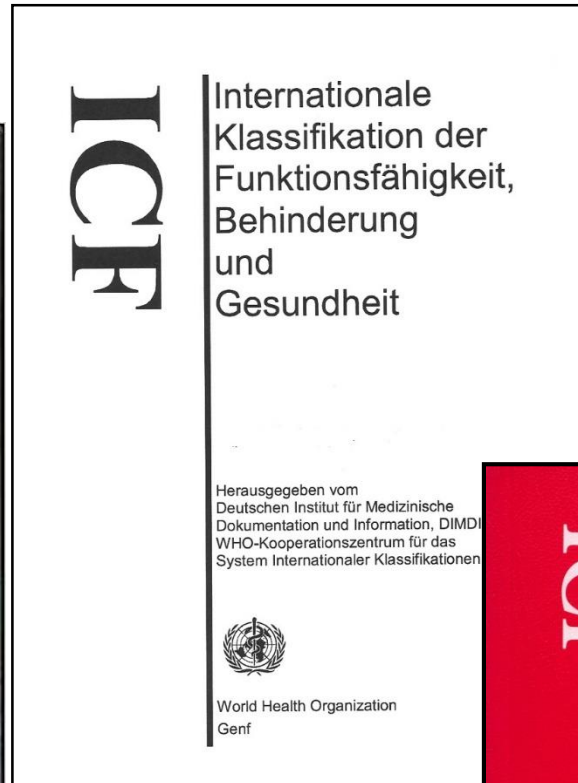
## % und mittlere Anzahl bei Betroffenen

(Bundesgesundheitsurvey)



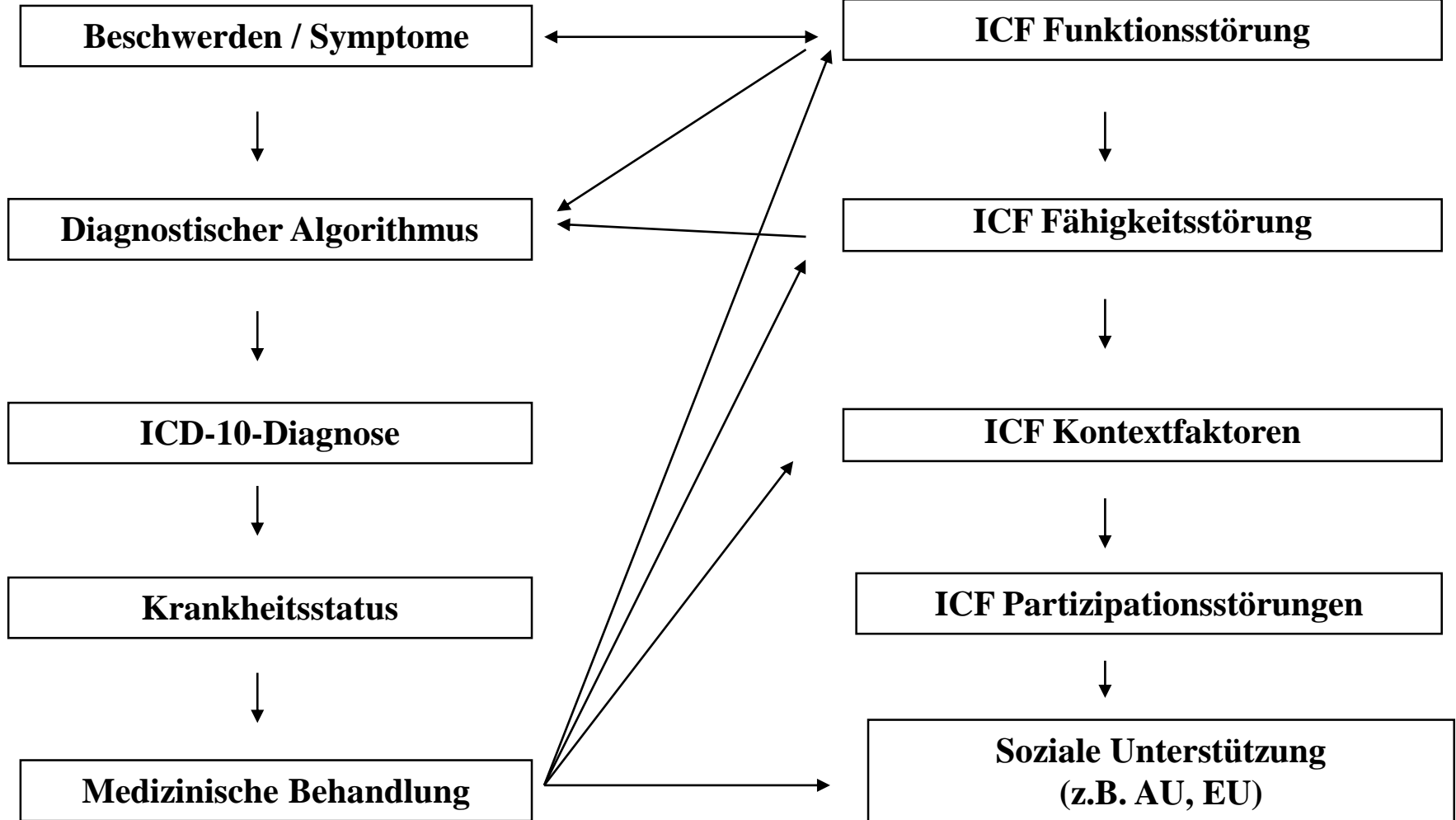
# ICD + ICF

## Krankheit und Krankheitsfolgen



# ICD

# ICF



**Krankheitsstatus**

**Krankheitsfolgen**

# Gutachterliche Fragestellung

Kann ein Betroffener sagen, dass er krank ist?

➤ Nein!

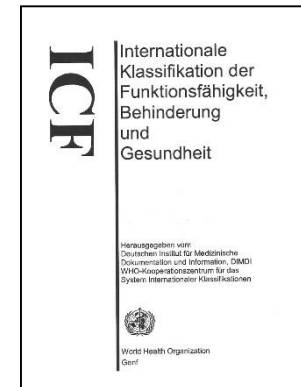
nur ein staatlich Approbierter unter  
Zugrundelegung fachlicher Kriterien  
(z.B. bei psychischen Störungen nach ICD)



Kann ein Betroffener sagen dass er leistungsgemindert ist?

➤ Nein

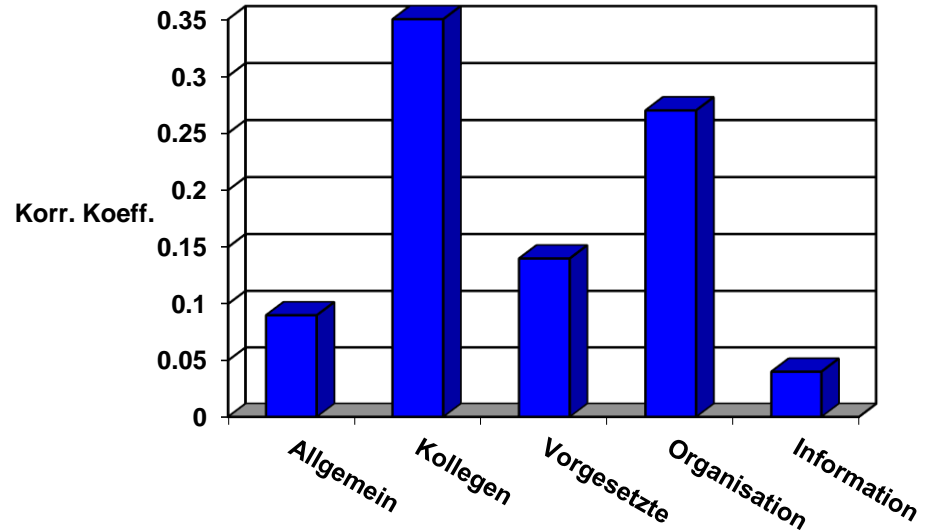
nur ein sozialmedizinisch beauftragter  
Gutachter (z.B. nach ICF)



*„Für ein AU-Attest oder eine Rente genügt es nicht, wenn der Betroffene dem Arzt oder der Rentenversicherung mitteilt, dass er krank und leistungsgemindert ist“*

# Bedingungsfaktoren von Absentismus

- Medizinische Gründe
  - Krankheit
- Arbeitsgründe
  - Krankheit
  - Zeitdruck
  - Lärm
  - Gestank
  - Schichtarbeit
  - Stress
  - Monotonie
  - Versetzung, Umsetzung
  - private Probleme
- Verhaltensgründe
  - fehlende Motivation
  - mangelndes Gefühl des Gebrauchtwerdens
  - fehlende Verantwortung
  - schlechte Bezahlung
  - Soziale Konflikte
  - Einstellungen
  - Persönlichkeit



Drupp M. Höhe Krankenstand /  
Absentismus und Betriebsklimaindex  
Dtsch Ärzteblatt 2004, 101, 1570-1574

**Redaktion**

W. Schneider, Rostock  
B. Strauß, Jena

## Diagnose „Gesundheit“

**ICD-10, Z 00 – Z 99:** Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen, z.B. Z 73 Burn Out

- Kontextbezug
- Angemessenheit der Art der Reaktion
- Angemessenheit der Intensität
- Gesellschaftliche Norm
- Fehlen psychopathologischer Symptome
- Ich-Syntonie (statt Ich-Dystonie bzw. Objekthaftigkeit)
- Steuerbarkeit
- Leistungsfähigkeit
- Dauer
- Selbsterleben
- reguläres Anspruchsniveau u. Leidenstoleranz
- Professioneller Konsens
- Nutzen



# Fatigue-Erkrankungen n. ICD 10

---

## **F48.0 Neurasthenie**

Typ 1: Klage über vermehrte Müdigkeit nach geistigen Anstrengungen, abnehmende Arbeitsleistung oder Effektivität bei der Bewältigung täglicher Aufgaben, unangenehmes Eindringen ablenkender Assoziationen, Konzentrationsschwäche und allgemein ineffektives Denken.

Typ 2: Gefühl körperlicher Schwäche und Erschöpfung nach nur geringer Anstrengung, begleitet von muskulären und anderen Schmerzen und der Unfähigkeit, sich zu entspannen.

Bei beiden Formen zusätzliche unangenehme körperliche Empfindungen wie Schwindelgefühl, Spannungskopfschmerz, allgemeine Unsicherheit, Sorge über abnehmendes geistiges und körperliches Wohlbefinden, Reizbarkeit, Freudlosigkeit, Depression, Angst, Hypo- oder Hypersomnie

## **G93.3 Chronisches Müdigkeitssyndrom [Chronic fatigue syndrome]**

inkl. z.B. bei Immundysfunktion, Myalgische Enzephalomyelitis, Postvirales Müdigkeitssyndrom

## 3.5 Berufliche Leistungsbeurteilung (Abschnitt E)

### Definition

Im Kontext der Begutachtung der beruflichen Leistungsfähigkeit ist insbesondere die Fähigkeit des zu Begutachtenden zur Partizipation am Arbeitsprozess zu bewerten.

Das heißt, hier geht es um die Beurteilung der konkreten Leistungsfähigkeit in Bezug auf das spezifische Anforderungsprofil seiner beruflichen Tätigkeit. Auf die Beurteilung der Teilhabe in anderen Lebensbereichen kann somit in diesem Kontext verzichtet werden, es sei denn, diese wäre für die Beurteilung der konkreten beruflichen Leistungsfähigkeit von Bedeutung. Bei Begutachtungen im Kontext von Rentenanträgen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ist zu beurteilen, inwieweit der zu Begutachtende den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes entsprechen kann.

# Richtlinie des Bundesausschusses der Ärzte und Krankenkassen über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien) nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB V, Bundesanzeiger Nr. 61 vom 27.3.2004

---

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn ...

- ✘ ...ein kausaler Zusammenhang zwischen einer Krankheit und der dadurch bedingten Unfähigkeit zur Funktionsausübung besteht
- ✘ ...jemand seine ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der **Gefahr einer Verschlimmerung** seiner Erkrankung ausführen kann.
- ✘ Bei der Beurteilung ist darauf abzustellen, welche Bedingungen die **bisherige Tätigkeit konkret geprägt** haben.

## ICIDH: Lineares Modell

**Krankheit**



**Leistungsminderung**



**Behinderung**

**ICF: Bio-psycho-soziales Modell: Man ist nicht behindert, man wird behindert**

**Gesundheitsproblem oder Krankheit**

**Geschädigte  
Körperfunktion  
und -struktur**

**Beeinträchtigte  
Aktivitäten bzw.  
Fähigkeitsstörung**

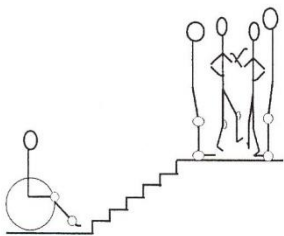
**Beeinträchtigte  
Partizipation**

**Kontextfaktoren**

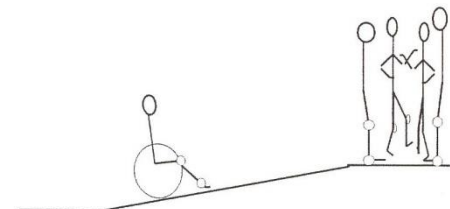
**Umwelt-  
faktoren**

**Persönliche  
Faktoren**

Behinderung



Funktionsfähigkeit



# Aktivität, Leistung, Leistungsfähigkeit und Partizipation

[Anhang 1, Taxonomische und terminologische Themen in der ICF]

---

## Aktivität (Activity)

- Eine Aktivität ist die Durchführung einer Aufgabe oder Handlung (Aktion) durch einen Menschen  
- zu beurteilen sind Leistung (performance) und Leistungsfähigkeit (capacity)

## - Leistung (performance)

Leistung ist ein Konstrukt, das als Beurteilungsmerkmal angibt, was Personen in ihrer gegenwärtigen, tatsächlichen Umwelt tun, und deshalb den Gesichtspunkt des Einbezogenenseins einer Person in Lebensbereiche berücksichtigt.

## - Leistungsfähigkeit (capacity)

Leistungsfähigkeit ist ein Konstrukt, das als Beurteilungsmerkmal das höchstmögliche Niveau der Funktionsfähigkeit, das eine Person in einer Domäne der Aktivitäten und Partizipationsliste zu einem gegebenen Zeitpunkt erreicht, angibt. Die Leistungsfähigkeit wird in einer uniformen Standardumwelt gemessen und spiegelt daher das umwelt-adjustierte Leistungsvermögen wider.

[In der ICF nicht erwähnt: **Reservekapazität**, d.h. Leistungsfähigkeit nach Therapie oder Training]

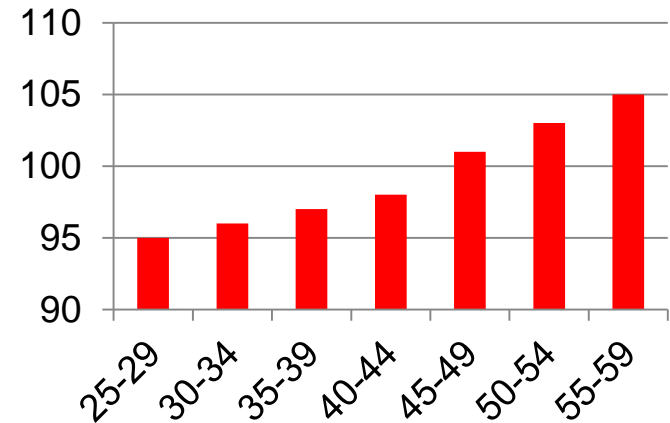
## Teilhabe / Partizipation (participation)

Partizipation ist das Einbezogenensein in eine Lebenssituation, d.h. es bestehen die Fähigkeiten, die nötig sind, um in einem bestimmten Kontext unabdingbare Aktivitäten ausüben zu können.

# Kontext (Person-) adjustiertes Qualifying von Leistungsfähigkeit



IQ bei 94 Wertepunkten



Goldenes Sportabzeichen

100m Lauf

20 Jahre 13,0 sec

40 Jahre 14,8 sec

54 Jahre 16,0 sec

# Kontextadjustiertes Qualifying von Fähigkeiten

---

## Kapitel 4: Mobilität, d4304 Auf dem Kopf tragen

Einen Gegenstand auf dem Kopf von einem Platz an einen anderen zu tragen oder zu transportieren, wie ein Wassergefäß auf dem Kopf tragen



# Person-Environment-Fit

---

- Modell aus der Arbeitspsychologie
- Fähigkeiten einer Person und Anforderungen einer Arbeit müssen zusammenpassen
- Arbeitsanforderungen die nicht zur Person passen oder wenn Personen nicht zu den Arbeitsanforderungen passen, dann führt das zwingend zu Problemen
- Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen passen je nach Art der Störungen zu unterschiedlichen Arbeitsplätzen (nicht).
- Erforderlich: Instrumente für Erfassung von Fähigkeits- und Anforderungsprofil

**Psychologin**



**Gewichtheber**





# Übersetzung in einen sozialmedizinischen Befund

Funktionsstörung nach ICF (gemessen z.B. n. AMDP)  
depressive Verstimmung, Antriebs- u. Konzentrationsstörung

Fähigkeitsbeeinträchtigung nach ICF (gemessen mit Mini-ICF-APP):  
Unfähigkeit andere emotional zu stimulieren  
Unfähigkeit über den Tag hin durchzuhalten  
Unfähigkeit sich selbst zu behaupten

## Krankenschwester auf Station

- kommunikative Fähigkeiten erforderlich, muss sich behaupten können und flexibel sein

Teilhabe: AU

## Krankenschwester im Op

- Durchhaltefähigkeit erforderlich, muss Arbeit strukturieren können

Teilhabe: AU

## Krankenschwester am Computer:

- beeinträchtigte Fähigkeiten kaum relevant für Tätigkeit

Teilhabe: arbeitsfähig

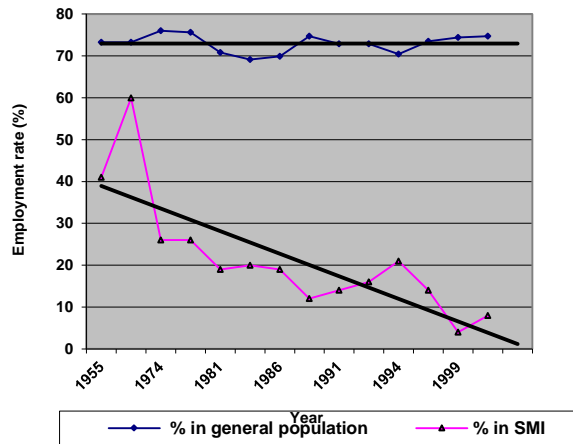
chronischer Zustand?  
Leistungen zur Teilhabe, EM

# Der Übergang von der Hand- zur Kopfarbeit machte Patienten mit schizophrenen Erkrankungen, der Übergang zur qualitätskontrollierten Arbeit Patienten mit Angsterkrankungen, Depression oder Persönlichkeitsstörungen arbeitsunfähig.

Handarbeit



Beschäftigungsrate Schizophrener im Vergleich zur Gesamtbevölkerung



Kopfarbeit



Kontrollierte, qualitätsgesicherte, getaktete Arbeit ohne Toleranzen



## Schädliches Mitarbeiter Ranking

- UBS: forced ranking system: 10% Note 5
  - Entlassungsturniere (z.B. Infineon, GE)
- Forcierter Konkurrenzkampf

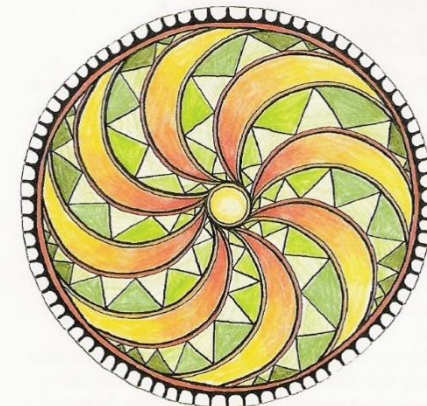
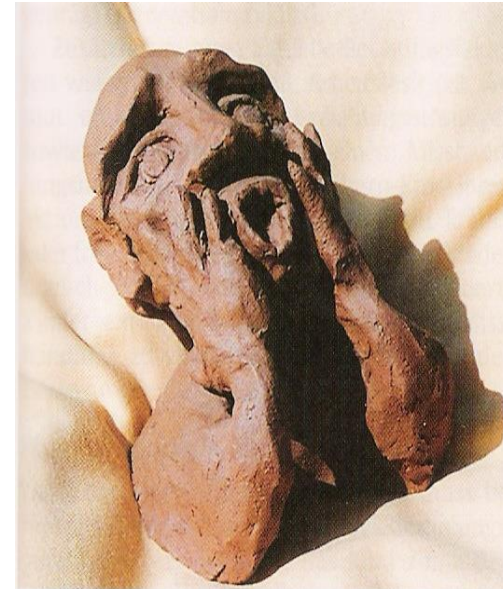


# Standard-Kontext Ergotherapie

---

## **Pedigrohrflechten, Tonarbeiten, Mandalamalen, Gruppenarbeiten usw.**

1. Fähigkeit zur Anpassung an Regeln und Routinen
2. Fähigkeit zur Strukturierung von Aufgaben
3. Flexibilität und Umstellungsfähigkeit
4. Kompetenz- und Wissensanwendung
5. Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit
6. Proaktivität und Spontanaktivitäten
7. Widerstands- und Durchhaltefähigkeit
8. Selbstbehauptungsfähigkeit
9. Konversation und Kontaktfähigkeit zu Dritten
10. Gruppenfähigkeit
11. Fähigkeit zu engen dyadischen Beziehungen
12. Fähigkeit zur Selbstpflege und Selbstversorgung
13. Mobilität und Verkehrsfähigkeit



Sonnensrad, Schweden, gemeißeltes Motiv auf einer  
Steinstele aus Gotland (vermutlich 6. Jahrhundert)

# Festlegung der Standardumwelt und Beurteilungsreferenz

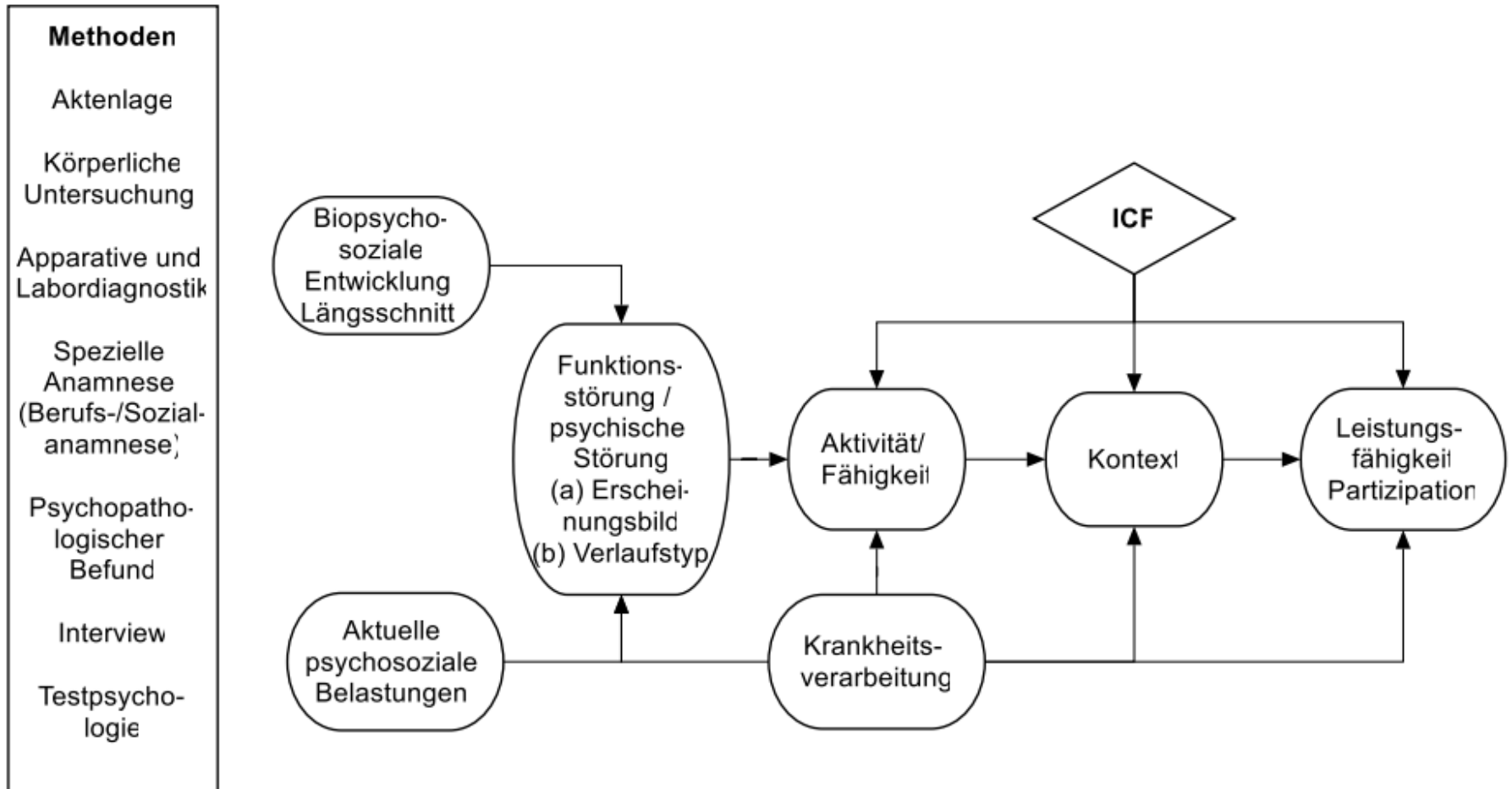
Kontext	Was soll beurteilt werden	SGB
1) Konkreter Arbeitsplatz	Arbeitsfähigkeit	V
2) Berufsfeld	Berufsfähigkeit	II/III, VII
3) Hotel	Erwerbsfähigkeit	VI, VII
4) Restaurant, Haushalt	Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft	II/III, XI, XII
5) Individueller Lebenskontext	Krankheitsfolgen	
6) Therapeutische Situation	Therapieplanung und -verlauf	

# Erwerbsminderung: Personadjustierter Allgemeiner Arbeitsmarkt



**Teil I**  
**Gutachtliche Untersuchung bei psychischen und psychosomatischen Störungen**

Abb. 2.1 Modell der beruflichen Leistungsfähigkeit.



# Methoden der Erfassung von Fähigkeitsstörungen: Klinische Instrumente

---

- spezielle Skalen z.B. ADL, IADL
  - eingeschränkter Anwendungsbereich
- globale Ratings z.B. GAF
  - keine detaillierten Informationen
- sehr detaillierte Interviews, z.B. GSDS
  - zeitaufwändig; intensives Training erforderlich; sehr komplexe Information
- Beurteilung des positiven und negativen Leistungsbildes
  - nicht näher spezifiziert bzw. nur ausgewählte Items
- Mini-ICF-APP

## Kapitel 4: Mobilität

### **d430 Gegenstände anheben und tragen**

Einen Gegenstand anzuheben oder etwas von einem Platz zu einem anderen zu tragen, wie eine Tasse anheben oder ein Kind von einem Zimmer in ein anderes tragen

### **d4300 Anheben**

Einen Gegenstand anheben, um ihn von einem niedrigen Niveau auf ein höheres zu bewegen, wie ein Glas auf einem Tisch anheben

### **d4301 Mit den Händen tragen**

Einen Gegenstand mit den Händen von einem Platz an einen anderen zu tragen oder zu transportieren, wie ein Trinkglas oder einen Koffer tragen

### **d4302 Mit den Armen tragen**

Einen Gegenstand mit den Händen und Armen von einem Platz an einen anderen zu tragen oder zu transportieren, wie ein Kind tragen

### **d4303 Auf den Schultern, der Hüfte oder dem Rücken tragen**

Einen Gegenstand auf Schultern, Hüfte oder Rücken oder in deren Kombination von einem Platz an einen anderen zu tragen oder zu transportieren, wie beim Tragen eines großen Paketes

### **d4304 Auf dem Kopf tragen**

Einen Gegenstand auf dem Kopf von einem Platz an einen anderen zu tragen oder zu transportieren, wie ein Wassergefäß auf dem Kopf tragen

### **d4305 Gegenstände absetzen**

Mit Händen, Armen oder anderen Körperteilen einen Gegenstand auf dem Boden an einem Platz absetzen, wie ein Wassergefäß auf dem Boden absetzen



## **d163 Denken**

Ideen, Konzepte und Vorstellungen - seien sie zielgerichtet oder nicht - zu formulieren und zu handhaben, allein oder mit anderen, wie eine Fiktion entwickeln, ein Theorem beweisen, mit Ideen spielen, Brainstorming betreiben, meditieren, Vor- und Nachteile abwägen, Vermutungen anstellen, überlegen

## **d175 Probleme lösen**

Lösungen für eine Frage oder Situation zu finden, indem das Problem identifiziert und analysiert wird, Lösungsmöglichkeiten entwickelt und die möglichen Auswirkungen der Lösungen abgeschätzt werden und die gewählte Lösung umgesetzt wird, wie die Auseinandersetzung zweier Personen schlichten

*Inkl.:* Einfache oder komplexe Probleme lösen

*Exkl.:* Denken (d163); Entscheidungen treffen (d177)

## Teil II

### Begutachtung der beruflichen Leistungsfähigkeit

#### Empfehlung II.19

Im Rahmen der Begutachtung soll die Aktivität auf Basis der vorangegangenen Bewertungen der psychischen und psychosomatischen Funktionen (Teil A), der Krankheitsverarbeitung (Teil C) und der vorhandenen körperlichen Einschränkungen beurteilt werden. Ergänzend sollen die konkret vom zu Begutachtenden im Alltag umgesetzten Aktivitäten systematisch abgefragt werden (z. B. mit Hilfe von Aktivitäts- oder Checklisten). Zentral ist dabei auch die Einschätzung des Ausmaßes an Aktivitäten mit Relevanz für etwaige berufliche Arbeitsanforderungen.

Folgende 14 Bereiche sind hierbei zu beachten:

- (1) Körperliche Aktivität
- (2) Anpassung an Regeln und Routinen
- (3) Strukturierung von Aufgaben
- (4) Flexibilität und Umstellungsfähigkeit
- (5) Anwendung fachlicher Kompetenzen
- (6) Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit
- (7) Proaktivität und Spontan-Aktivitäten.
- (8) Durchhaltefähigkeit
- (9) Selbstbehauptungs- und Durchsetzungsfähigkeit
- (10) Interaktions- und Kommunikationsfähigkeit
- (11) Gruppenfähigkeit
- (12) Dyadische Beziehungen
- (13) Selbstversorgung
- (14) Mobilität/Wegefähigkeit

### 3.3.4 Flexibilität und Umstellungsfähigkeit

Hier wird die Fähigkeit beurteilt, sich im Verhalten, Denken und Erleben wechselnden Situationen anzupassen, d.h. inwieweit er in der Lage ist, je nach Situation unterschiedliche Verhaltensweisen zu zeigen. Dies kann Veränderungen in den Arbeitsanforderungen, kurzfristige Zeitveränderungen, räumliche Veränderungen, neue Sozialpartner oder auch die Übertragung neuer Aufgaben betreffen.

- **keine Beeinträchtigung:** Das Verhaltensrepertoire des zu Begutachtenden ist angemessen differenziert und umfassend. Er kann umdenken, sich in neue Situationen einfühlen und an neue Situationen anpassen.
- **mittelgradige Beeinträchtigung:** Der zu Begutachtende hat Schwierigkeiten, sich neuen Situationen erwartungsgemäß anzupassen. Er ist wenig flexibel, d.h. seine Fähigkeit, sich in Bezug auf wechselnde Anforderungen der Umwelt angemessen zu verhalten, ist deutlich eingeschränkt. Wenn es z.B. zum Wechsel von Arbeitsaufgaben, Mitarbeitern oder Räumen kommt, zeigt der zu Begutachtende deutliche negative emotionale Reaktionen und/oder eine reduzierte Leistung. Seine mangelnde Anpassungsfähigkeit führt bei anderen zu negativen Reaktionen.
- **vollständige Beeinträchtigung:** Neue oder wechselnde Situationen überfordern den zu Begutachtenden außerordentlich. Sein Verhalten, Denken und Fühlen zeichnet sich durch große Rigidität aus. Wird von ihm etwas „außer der Reihe“ verlangt, dekompenziert er.

**Teil II****Begutachtung der beruflichen Leistungsfähigkeit**

### 3.3.8 Durchhaltefähigkeit

Beurteilt wird die Fähigkeit des zu Begutachtenden, hinreichend ausdauernd und während der üblicherweise erwarteten Zeit an einer Tätigkeit zu bleiben und ein durchgehendes Leistungsniveau aufrechterhalten zu können. Die Beurteilung der Durchhaltefähigkeit kann sich sowohl auf die körperliche und/oder auf die mentale Durchhaltefähigkeit des zu Begutachtenden beziehen.

Kriterium ist, in welchem Ausmaß der zu Begutachtende in seinem Beruf in der Lage ist, hinreichend ausdauernd und/oder dauerkonzentriert dabei zu bleiben. Es ist also die Frage zu beantworten, ob der zu Begutachtende über die erforderliche Zeit hinweg an seiner Aufgabe bleiben kann und ein durchgehendes Leistungsniveau aufrechterhalten kann.

- **keine Beeinträchtigung:** Der zu Begutachtende verfügt über ein ausgeprägtes körperliches und/oder mentales Durchhaltevermögen. Er kann an seiner Aufgabe über die erforderliche Zeit hin aktiv bleiben. Die Qualität seiner Arbeit bleibt über die gesamte Arbeitszeit hinweg auf einem konstant hohen Niveau.
- **mittelgradige Beeinträchtigung:** Der zu Begutachtende kann keine volle Leistungsfähigkeit über die ganze Arbeitszeit hinweg zum Einsatz bringen. Sein Durchhaltevermögen ist körperlich und/oder mental deutlich beeinträchtigt bzw. vermindert. Durch Nichterfüllung von Aufgaben ergeben sich Zusatzbelastungen für den Arbeitgeber oder Partner.
- **vollständige Beeinträchtigung:** Der zu Begutachtende erbringt (trotz gegebener Kompetenz) nicht annähernd die erwartete Leistungsmenge in der verfügbaren Zeit. Er verfügt über keinerlei Durchhaltevermögen. Eine Entpflchtung ist unumgänglich.

# Mini-ICF-APP Entscheidungsalgorithmus



## 1. welcher Lebensbereich ist als Standard- bzw. Referenzbereich heranzuziehen?

- konkreter Arbeitsplatz = Arbeitsunfähigkeit, AU?
- Bezugsberuf (Standardtätigkeit) = Berufsunfähigkeit, BU?
- allgemeiner Arbeitsmarkt (z.B. Hotel) = Erwerbsunfähigkeit, EU?
- Teilhabe am sozialen Leben (z.B. Restaurantbesuch) = Pflegebedarf
- Standard (z.B. Ergotherapie) = generelles Fähigkeitsprofil
- prämorbidier Status = individuelles Fähigkeitsprofil

## 2. Welche Aktivitäten werden im Referenzbereich benötigt?

## 3. Gibt es Fähigkeitseinschränkungen

Mini-ICF-APP 0 oder  $> 0$ ?

## 4. Führen die Fähigkeitseinschränkungen zu Partizipationsstörungen?

- nein, Fähigkeitsniveau hinreichend
- ohne Konsequenzen, F. noch hinreichend (Mini-ICF-APP = 1)
- Negativreaktionen, F. unzureichend (Mini-ICF-APP = 2)
- Unterstützungsbedarf, F. schwer beeinträchtigt (Mini-ICF-APP = 3)
- Entpflichtungsnotwendigkeit, F. aufgehoben (Mini-ICF-APP = 4)

## 5. Falls ICF $> 0$ : Stehen die Fähigkeitseinschränkungen in Bezug zu krankheitsbedingten Funktionsstörungen?

Tab. 3.2 Hilfe zum Profilvergleich von Leistungsanforderungen, Leistungsfähigkeit und Leistungsprognose.

	Teiltätigkeiten <sup>2</sup>	Arbeitsplatzanforderungen					Leistungsfähigkeit am aktuellen Arbeitsplatz					Dauerhaft zu erwartende Leistungsfähigkeit <sup>3</sup>				
		gering	mittel	hoch	gering	mittel	hoch	gering	mittel	hoch	gering	mittel	hoch			
1. Körperliche Aktivität		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Anpassung an Regeln und Routinen		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Strukturierung von Aufgaben		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Flexibilität und Umstellungsfähigkeit		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Anwendung fachlicher Kompetenz																
- körperlich (Kraft, Beweglichkeit)		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- mental (Produktivität, Kreativität)		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Proaktivität und Spontanktivitäten		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Durchhaltefähigkeit																
- körperlich		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- mental		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9 Selbstbehauptungs- und Durchsetzungsfähigkeit		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Interaktions- und Kommunikationsfähigkeit		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Gruppenfähigkeit		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Dyadische Beziehungen		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Selbstversorgung		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Mobilität/ Wegefähigkeit		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

## Teil II

### Begutachtung der beruflichen Leistungsfähigkeit

Nur die Angabe von Ratingstufen genügt nicht. Das Gutachten muss nachvollziehbar machen, welche Aktivitäten konkret auf der Basis welcher krankheitsbedingten Fähigkeitseinschränkungen partizipationsrelevant nicht erbracht werden können

# Interview- und Beurteilungstechnik

- Der Gutachter fragt nicht nach subjektiven qualitativen oder globalen Einschätzungen des Patienten (z.B. können Sie noch arbeiten?)
- Der Gutachter bittet um eine möglichst detaillierte Beschreibung des Tagesablaufs
- Der Gutachter sammelt unverzichtbare Aktivitäten
- Der Gutachter (nicht der Patient) beurteilt auf der Basis der Verhaltensbeschreibung,
  - ob es bei einer der Aktivitäten Probleme gibt,
  - Dritte davon betroffen sind
  - der Proband Hilfe braucht
- Der Gutachter beurteilt, durch welche Fähigkeitseinschränkung das Problem bedingt ist
- Der Gutachter beurteilt, ob die Einschränkung krankheitsbedingt ist.

# Beschreibung der Fähigkeitsanforderungen und -beeinträchtigungen bei einer Wurstverkäuferin im Supermarkt

---

1. Fähigkeit zur Anpassung an Regeln und Routinen  
z.B. genaue Einhaltung von Vorschriften beim Einräumen von Regalen
2. Fähigkeit zur Planung und Strukturierung von Aufgaben  
z.B. Planung der anstehenden Tagesaufgaben (Warenbestellung, einräumen von Regalen, Reinigungsarbeiten)
3. Flexibilität und Umstellungsfähigkeit  
z.B. Kunden stören beim Einräumen der Regale
4. Kompetenz- und Wissensanwendung  
z.B. hohe Warenkunde (Verwendung von Fleischsorten)
5. Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit  
z.B. Nachbestellen von Waren
6. Proaktivität und Spontanaktivitäten  
z.B. erkennen wenn Waren fehlen



# Beschreibung der Fähigkeitsanforderungen und -beeinträchtigungen bei einer Wurstverkäuferin im Supermarkt

---

7. Widerstands- und Durchhaltefähigkeit  
z.B. arbeiten im Stehen über lange Stunden
8. Selbstbehauptungsfähigkeit  
z.B. Umgang mit vorwürflichen Kunden
9. Konversation und Kontaktfähigkeit zu Dritten  
z.B. Kundenberatung
10. Gruppenfähigkeit  
z.B. Einordnung in das Team
11. Fähigkeit zu engen dyadischen Beziehungen  
z.B. vertrauliche Beziehung zu ausgewählten Kolleginnen
12. Fähigkeit zur Selbstpflege und Selbstversorgung  
z.B. Sauberkeit, Ernährung
13. Mobilität und Verkehrsfähigkeit  
z.B. laufen, bücken, heben in unterschiedlichsten Räumlichkeiten

# Beispiel Chronic Fatigue

Aktivität Z.B.: Angestellter in Behörde	ICF-Rating
Weg zur Arbeit im Bus zurücklegen	0
Mantel in den Schrank	0
Computer anmachen	0
Kaffeemaschine anmachen	0
nach der Post sehen	0
Mails checken	1
Mails beantworten	1
Anträge lesen	1
Bewilligungsentscheidungen treffen	1
Bewilligungsbescheide formulieren und abschicken	2
an Konferenz teilnehmen	0
Computer abschalten	0

**> Uneingeschränkt arbeitsfähig**

**Der Arbeitgeber hat arbeitsrechtlich keinen Anspruch auf einen perfekten Mitarbeiter und muß Leistungsmängel hinnehmen**

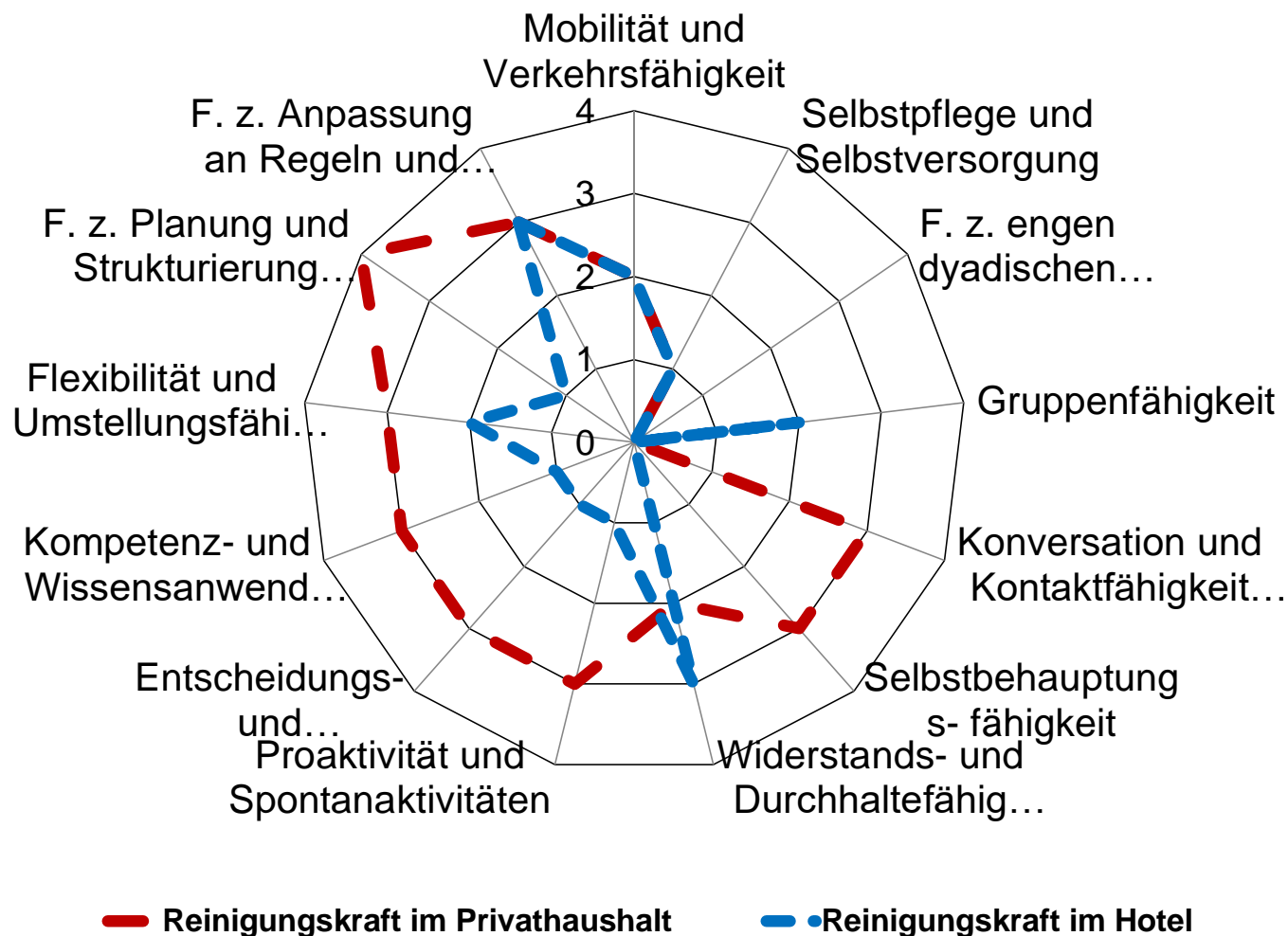
# Beispiel Chronic Fatigue

Aktivität Z.B.: Op-Schwester	ICF-Rating
Weg zur Arbeit im Bus zurücklegen	0
Mantel in den Schrank	0
Op-Kleidung anlegen	0
Op-Besteck richten	3
Bei der Op zureichen	2
Tupfer zählen	4
Mit den Chirurgen reden	2
Op abräumen	1

**> arbeitsunfähig**

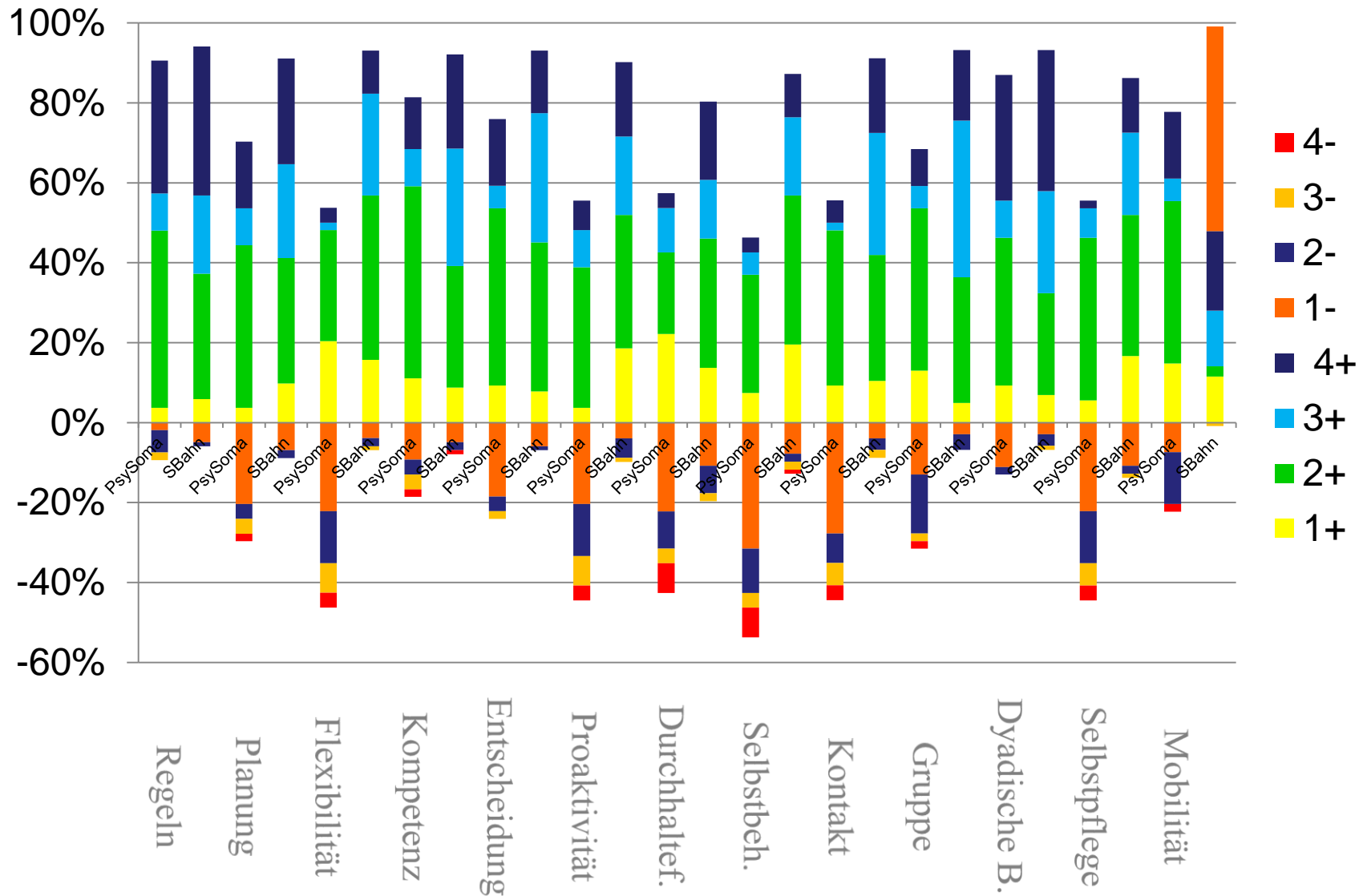
**Das Risiko von Unachtsamkeiten beim Zählen von  
Tupfern ist nicht tolerierbar**

# Beispiele für Anforderungsprofile unterschiedlicher Arbeitsplätze nach Mini-ICF-W



# ICF-APP-S

N=156, psychosomatische Patienten & S-Bahn



# Leidensgerechter Arbeitsplatz

Gemäß § 106 der Gewerbeordnung muss der Arbeitgeber, wenn er sein Weisungsrecht ausübt, auf Behinderungen von Mitarbeitern Rücksicht nehmen. Dementsprechend muss der Arbeitgeber darauf achten, dass er die Beschäftigten im Rahmen der vereinbarten Aufgaben entsprechend ihren Fähigkeiten einsetzt und sie nicht überfordert.

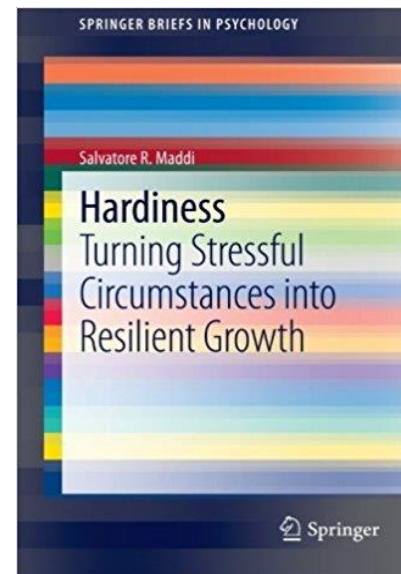
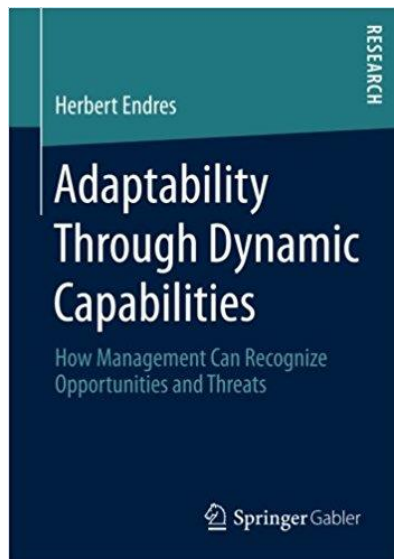
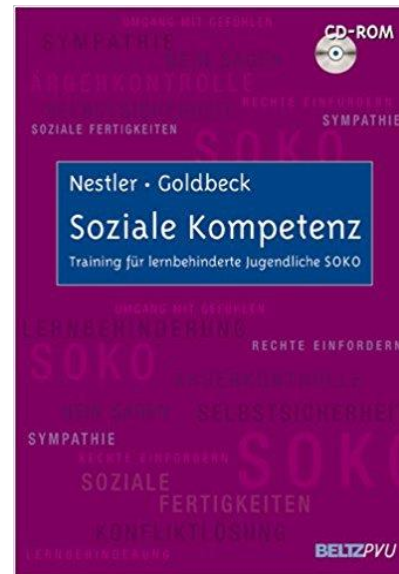
# Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM

---

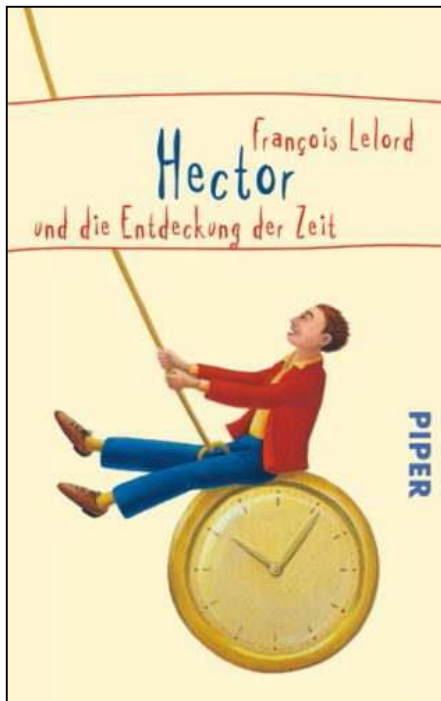
Mit dem 84, Abs.2 SGB IX hat der Gesetzgeber eine Regelung geschaffen, die unabhängig vom Bestehen einer Behinderung auf alle Beschäftigungsverhältnisse angewendet werden kann:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessensvertretung.....mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten bleiben kann“.

# fähigkeitsorientierte Therapiemaßnahmen







„Allmählich hatte sich Hectors Arbeitsweise gewandelt. Zu Beginn hatte er vor allem gewollt, den Menschen zu helfen, Ihren Charakter zu ändern. Das tat er natürlich immer noch.

Aber jetzt versuchte er Ihnen auch zu helfen, ein neues Leben zu finden, das besser zu ihnen passte. Denn – um einen schönen Vergleich anzustellen – wenn Sie eine Kuh sind, werden Sie es niemals schaffen sich in ein Pferd zu verwandeln, selbst mit einem guten Psychiater nicht, und es wäre besser, Sie fänden eine hübsche Weide an irgendeinem Fleck, wo man Milch braucht, statt immerfort zu versuchen, auf der Pferderennbahn herumzugaloppieren.

Und vor allem sollten Sie keine Stierkampfarena betreten, denn so etwas ist immer eine Katastrophe.“

