

► Prävention

Ärztliche Präventionsempfehlung: Formular kommt zum 01.07.2017

| Zum 01.07.2017 wird das seit Längerem angekündigte Formular zur Empfehlung von Präventionsleistungen eingeführt. |

Mit dem neuen Vordruck (Muster 36) können niedergelassene Ärzte ihren Patienten Maßnahmen zur Primärprävention von Krankheiten in Form einer ärztlichen Bescheinigung empfehlen. Die empfohlene Maßnahme kann u. a. der Verbesserung von Bewegungsgewohnheiten, Ernährung, Stressmanagement oder Suchtmittelkonsum dienen. Die Empfehlung kann zusätzlich Hinweise für den Patienten oder die Krankenkasse, nähere Angaben zu empfohlenen Maßnahmen sowie bestehende Kontraindikationen für bestimmte Maßnahmen enthalten. Patienten können mit der Präventionsempfehlung einen geeigneten Kurs bei ihrer Krankenkasse beantragen. Durch die ärztliche Präventionsempfehlung hat der Patient zwar keinen Leistungsanspruch, aber die Krankenkasse soll die Empfehlung bei ihrer Entscheidung berücksichtigen.

**Präventions-
empfehlung
begründet keinen
Leistungsanspruch!**

► Arbeitsunfähigkeit

**Krankschreibung oder individuelles Beschäftigungsverbot?
Kein Wahlrecht für schwangere Mitarbeiterinnen!**

| Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz ist die Krankenkasse verpflichtet, schwangeren Mitarbeiterinnen Krankengeld zu zahlen, sobald die Krankheit über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (sechs Wochen) hinausgeht. In der letzten Zeit gibt es allerdings Krankenkassen, die sich dieser Verpflichtung entziehen und den Arbeitgebern die Verantwortung übertragen wollen. |

Zu diesem Zweck versenden die betreffenden Krankenkassen Informationsschreiben an arbeitsunfähige Schwangere. Darin schlagen sie den Versicherten vor, ihren Arzt um ein individuelles Beschäftigungsverbot statt einer Krankschreibung zu bitten. Solche Schreiben erwecken zunächst den Eindruck, dass der Arzt zwischen Krankschreibungen und Beschäftigungsverbot wählen dürfe. Das ist jedoch falsch:

- Die Krankschreibung belegt, dass die Schwangere wegen Krankheit nicht arbeiten kann.
- Das individuelle Beschäftigungsverbot wird ausgesprochen, wenn nach ärztlichem Attest bei Fortdauer der Beschäftigung das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet ist (siehe PP 06/2017, Seite 18).

**Krankenkassen
gaukeln ein
Wahlrecht vor,
das es nicht gibt**

FAZIT | Wenn eine schwangere Mitarbeiterin arbeitsunfähig erkrankt, achten Sie als Arbeitgeber darauf, dass sie sich nach dem Arztbesuch nicht ungerechtfertigt mit einem individuellen Beschäftigungsverbot bei Ihnen zurückmeldet. Dieses ist z. B. nur zulässig, wenn eine Physiotherapeutin im Krankenhaus arbeitet und dort einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt ist. Nicht ausgesprochen werden darf ein Beschäftigungsverbot z. B. bei Schwangerschaftsbeschwerden, die Krankheitswert erreichen. Das erklärt u. a. auch die BKK-Arbeitgeberversicherung des BKK-Landesverbands Mitte, online unter <http://tinyurl.com/m2o57bo>.