



MICHELS KLINIKEN



# **Mini-ICF-APP-Work: Ein Fremdrating zur Erstellung von Fähigkeitsanforderungsprofilen an Arbeitsplätzen**

**Eine Pilotstudie bei Patienten in der somatischen Rehabilitation**

Dr. Beate Muschalla  
[Beate.muschalla@gmx.de](mailto:Beate.muschalla@gmx.de)



# *Person-Job-Fit*

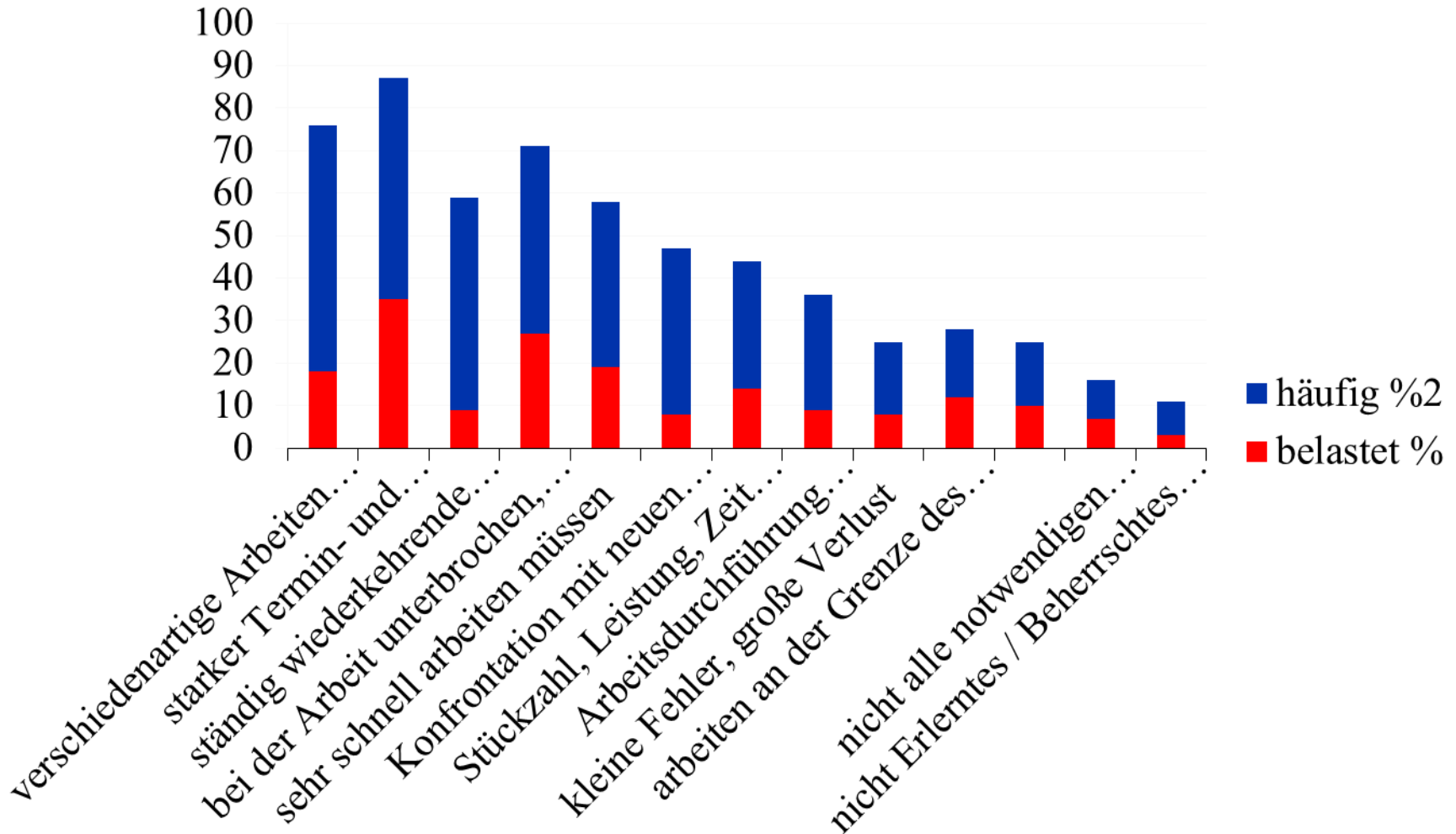
---

Bei der sozialmedizinischen Begutachtung geht es vor allem bei Fragen der Arbeitsfähigkeit und Erwerbsfähigkeit um die Einschätzung, ob jemand krankheitsbedingt in einer Tätigkeit oder einem Beruf noch verantwortbar eingesetzt werden kann.

Dabei gilt nicht, dass Arbeit krank (ge)macht (hat), sondern dass mangelnder Person-Job-Fit, d.h. unpassende Arbeitsplatzanforderungen bei Menschen mit psychischen Erkrankungen zu Problemen und Arbeitsunfähigkeit führen kann.

The image shows a yellow 'Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung' (Sick Note) form for a self-employed worker (Freiberufler). The form includes fields for the worker's name, address, and contact information. It also has checkboxes for 'Erstbescheinigung' (first certificate) and 'Folgebescheinigung' (follow-up certificate), and checkboxes for 'Arbeitsunfähigkeit seit' (start of incapacity) and 'Voraussichtlich erbeitsunfähig bis einschließlich' (expected end of incapacity). There are also fields for 'Arbeitsunfähigkeit seit' and 'Voraussichtlich erbeitsunfähig bis einschließlich' with date selection boxes. The form is titled 'Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber' and includes a note about the employer's responsibility for the worker's health and safety.

# Stressreport 2012 (BAuA)





# Gefährdungsbeurteilung

## Arbeitsschutzgesetz 2013

### § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine **Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung** zu ermitteln, welche **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
  - 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
  - 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
  - 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
  - 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
  - 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
  - **6. psychische Belastungen bei der Arbeit.**

# *Durchführung der Gefährdungsbeurteilung*

Aufgrund der Vielfältigkeit von Tätigkeiten trifft das **ArbSchG keine genauen Festlegungen zu Art und Weise der Durchführung**, sondern regelt in § 5 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG nur, dass der Arbeitgeber diese je nach Art der Tätigkeit durchzuführen hat.



# *Status quo: Fähigkeits- und Partizipations-Beeinträchtigungen*

Bislang liegen ICF-basierte Selbst- und Fremdratinginstrumente zur Einschätzung von Fähigkeits- und Partizipationsstatus *der Person* vor (Buchholz & Brütt, 2013).



# Warum interessieren Fähigkeits- Anforderungen?

- Erfassung der Arbeitsbedingungen ist ein wichtiger Teil bei der Erhebung der Sozialanamnese des Patienten
- stellt neben dem Krankheit- und Fähigkeitsbefund die Grundlage dar für eine ICF-orientierte valide **Arbeits- oder Leistungsfähigkeitsbeurteilung** (GBA, 2014; Linden et al., 2015).
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM § 84, SGB IX)
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- „**Psychische Gefährdungsbeurteilung**“ (BMAS, 2013; BAuA, 2014)

*Frage: Was ist die tatsächliche Arbeitsumgebung und -anforderung, was ist die Klage des Patienten?*

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber

Der vorgedruckte Vordruck wird unverändert und ohne Veränderung von Inhalt, Umfang oder Angaben für die Ausgabe eines der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit erstellt.

Erstbescheinigung  Folgebescheinigung

Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufsunfähigkeit  Dem Durchgangsarzt zugewiesen

Arbeitsunfähigkeit seit: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

Voraussichtlich erkrankungsfrei bis einschließlich: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

Festgesetzt am: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

Unterschrift des behandelnden Arztes: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

Stempel des behandelnden Arztes: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

# *Untersuchung*

---

Das Mini-ICF-APP-Work ist – analog zum personbezogenen Fähigkeitsbeeinträchtigungsrating Mini-ICF-APP (Linden et al., 2009, 2014, 2015) – ein Rating für die Beschreibung der Arbeits-Anforderungen.

Das Rating wurde bei 166 somatischen Rehabilitations-Patienten erstmals erprobt (Muschalla, 2015).

Die Einschätzung der Anforderungen geschah auf Grundlage der Patientenantworten im halbstrukturierten Interview.

Mittels Interviewer- und Beobachter-Beurteilungen wurde eine erste Reliabilitätsprüfung vorgenommen.

Mittels Freitextantworten aus dem qualitativen Interview wurden die Anforderungsdimensionen inhaltlich validiert.



# *Ergebnisse*

---

Mit dem Mini-ICF-APP-Work kann auf einen konkreten Arbeitskontext bezogen beurteilt werden, in welchem Maße eine Tätigkeit die verschiedenen Fähigkeiten erfordert. Die Einschätzung der Anforderungen kann auf zwei Beurteilungsskalen vorgenommen werden:

Für eine *qualitative Beurteilungsskala* wurde entsprechend der medizinethischen Grundsätze das Gebot der Nichtschädigung bzw. Gefahrenvermeidung gewählt (Beauchamp & Childress, 2008). Die Ratingstufen wurden entsprechend dieses Kriteriums definiert. Die Frage ist: Was könnte bei der Tätigkeit an Schaden passieren, wenn der Tätigkeitsausübende die Fähigkeit nicht oder nur eingeschränkt besitzt.

Eine *quantitative Beurteilungsskala* beschreibt das zeitliche Ausmaß in dem die Fähigkeit bei der Tätigkeit gefordert wird.

Aus beiden Ratings kann ein Mittelwert gebildet werden.

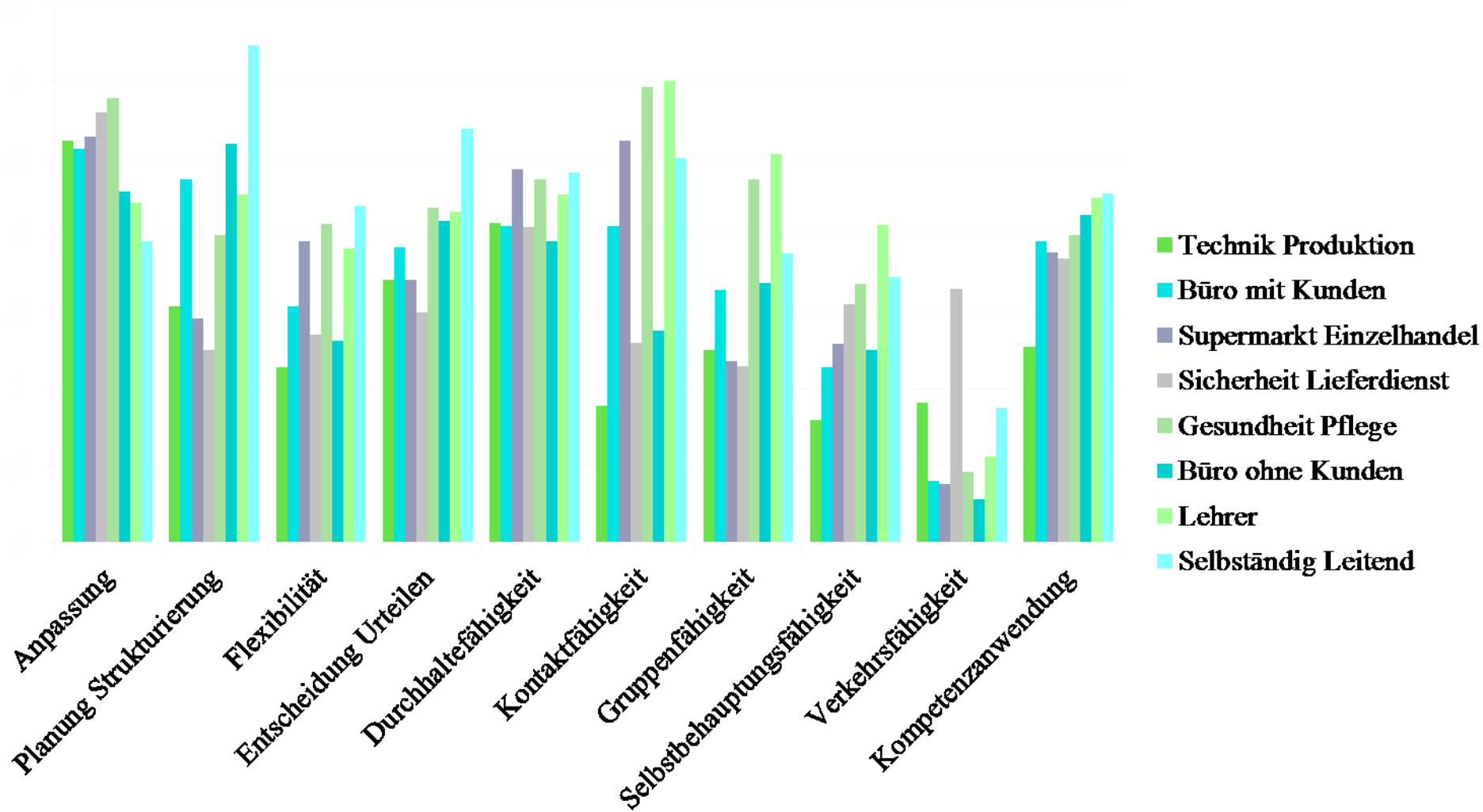
# ***Interrater-Reliabilität***

---

Die Einschätzung der Anforderungen erfolgte auf den folgenden Fähigkeitsdimensionen. Die Interrater-Reliabilitäten (qualitativ, quantitativ) sind in Klammern angegeben.

- Fähigkeit zur Anpassung an Regeln und Routinen ( $r=.542$ ,  $r=.685$ )
- Fähigkeit zur Planung und Strukturierung von Aufgaben ( $r=.678$ ,  $r=.712$ )
- Flexibilität ( $r=.740$ ,  $r=.534$ )
- Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit ( $r=.761$ ,  $r=.755$ )
- Durchhaltefähigkeit ( $r=.795$ ,  $r=.806$ )
- Kontaktfähigkeit ( $r=.859$ ,  $r=.906$ )
- Gruppenfähigkeit ( $r=.733$ ,  $r=.786$ )
- Selbstbehauptungsfähigkeit ( $r=.786$ ,  $r=.715$ )
- Verkehrsfähigkeit ( $r=.656$ ,  $r=.668$ )
- Fähigkeit zur Anwendung fachlicher Kompetenzen ( $r=.814$ ,  $r=.706$ )

# *Anforderungsprofile bei unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten. Rating je Dimension 0-4 (N=166)*



# *Schlussfolgerungen und Ausblick*

---

Das Mini-ICF-APP-Work ermöglicht eine fähigkeitsorientierte strukturierte Erfassung der Arbeitsanforderungen. Differenzierte Kenntnis und Beschreibung der Arbeitsanforderungen ist für die sozialmedizinische Leistungsbeurteilung unerlässlich. Sie spielt auch eine Rolle bei der Empfehlung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, oder Maßnahmen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Das Mini-ICF-APP-Work soll in weiteren Untersuchungen in verschiedenen betrieblichen und sozialmedizinischen Settings erprobt und mithilfe etablierter arbeitspsychologischer Arbeitsanalyseverfahren (Dunckel, 1999) weiter validiert werden.



# Literatur

---

- Beauchamp, T.L., & Childress, J.F. (2008). *Principles of Biomedical Ethics*. 6. Aufl., Oxford: Oxford University Press.
- Buchholz, A., & Brütt, A.L. (2013). Assessment zur Operationalisierung der ICF im Kontext von psychischen Störungen – Ein systematisches Review. *DRV-Schriften*, 101, 96-97.
- Dunckel, H. (Hrsg.). (1999). *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Linden, M., Baron, S., & Muschalla, B. (2009, 2015). *Mini-ICF-Rating für psychische Störungen (Mini-ICF-APP). Ein Kurzinstrument zur Beurteilung von Fähigkeits- bzw. Kapazitätsstörungen bei psychischen Störungen*. Göttingen: Hans Huber. (Neuaufgabe 2015).
- Linden, M., Baron, S., Muschalla, B., & Ostholt-Corsten, M. (2015). *Fähigkeitsbeeinträchtigungen bei psychischen Erkrankungen. Diagnostik, Therapie und sozialmedizinische Beurteilung in Anlehnung an das Mini-ICF-APP*. Göttingen: Hogrefe.
- Muschalla, B. (2015). Mini-ICF-Work. Ein Fremdrating zur Erstellung von Fähigkeitsanforderungsprofilen an Arbeitsplätzen. *DRV-Schriften*, 107, 119-121
- WHO. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF*. Geneva: World Health Organization.

# *Literatur Gefährdungsbeurteilung*

---

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Hofmann, M. (2014). *Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber bezüglich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Ein innereuropäischer Vergleich*. Berlin: DGPPN.

Gesetzestext:

- Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG). Online abrufbar [www.juris.de](http://www.juris.de)