

Wiedereingliederung

Wiedereinstieg mittels „Hamburger Modell“

Nach persönlichen Schicksalsschlägen oder Unfällen kann es leider immer wieder dazu kommen, dass ArbeitnehmerInnen erkranken und für einen längeren Zeitraum ihrer Beschäftigung nicht nachgehen können. Für die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt nach einer langen Erkrankung, gibt es unterschiedliche Ansätze. Eine verbreitete Methode ist das **Hamburger Modell**.

Was versteht man unter „Hamburger Modell“?

Das Hamburger Modell ist eine Methode, mit der länger erkrankte ArbeitnehmerInnen wieder langsam und stufenweise in ihren alten Job einsteigen können. Prinzipiell wird das Modell eingesetzt, wenn die betroffene Person sechs Wochen oder länger krankgeschrieben war. Es erleichtert den Wiedereinstieg und hilft den ArbeitnehmerInnen, sich wieder in ihrem alten Job zurechtzufinden - Schritt für Schritt.

Dabei wird die Arbeitszeit langsam gesteigert, bis sie sich wieder auf dem Niveau von vor der Erkrankung befindet. Der Begriff Hamburger Modell wird allgemein oft mit der Wiedereingliederung gleichgesetzt, da es eine der beliebtesten Alternativen für diese ist. Die betreffenden Bestimmungen sind im **§ 74 Sozialgesetzbuch (SGB) V** grundgelegt, die besagen, dass allen ArbeitnehmerInnen eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit nach einer längeren Krankheit ermöglicht werden soll.

Wer kann das „Hamburger Modell“ in Anspruch nehmen?

Das Hamburger Modell findet Anwendung, wenn ArbeitnehmerInnen sechs Wochen oder länger nicht arbeitsfähig waren. Zu den diesbezüglichen Gründen zählen verschiedene Arten von Krankheiten, unter anderem:

- Gefäßerkrankungen
- Rheuma und Arthrose
- Erkrankungen der Organe und des Stoffwechsels
- Rückenkrankheiten
- Krebs
- Neurologische und Psychische Erkrankungen
- Unfälle

Sowohl Vollzeit- als auch TeilzeitmitarbeiterInnen haben Anspruch auf die Anwendung der stufenweisen Wiedereingliederung, wenn sie gesetzlich versichert sind. Privat Versicherte haben ebenfalls die Möglichkeit, das Hamburger Modell anzuwenden, wenn dies im Baustein bezüglich des Krankentagegeldes der jeweiligen Krankenkasse versichert ist. Auch für BeamtenInnen gibt es die Möglichkeit dieser Art der Wiedereingliederung, allerdings gelten für sie individuelle Regelungen, die mit dem Arbeitgebenden ausgehandelt werden müssen.

Wiedereingliederung

Voraussetzung für die Anwendung des „Hamburger Modells“

Um von der stufenweisen Wiedereingliederung Gebrauch machen zu können, müssen Sie einige Voraussetzungen erfüllen. Zum Beispiel ist das Hamburger Modell nicht anwendbar, wenn Sie lediglich für einen kurzen Zeitraum krank waren und danach wieder voll einsatzfähig sind. Allgemein richtet sich das Modell eher an Personen mit **chronischen Erkrankungen** oder einem **längeren Ausfall**, etwa nach einem schweren Unfall. Die folgenden Voraussetzungen müssen Sie erfüllen:

- Sie waren mindestens sechs Wochen lang krank.
- Zu Beginn der Eingliederung sind Sie immer noch offiziell arbeitsunfähig.
- Sie sind gesetzlich versichert oder die stufenweise Wiedereingliederung wird von Ihrer privaten Versicherung abgedeckt.
- Arzt bzw. Ärztin, ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn stimmen der Wiedereingliederung zu.

Beim Hamburger Modell handelt es sich um ein sehr flexibles Konzept, das individuell eingesetzt wird. Dies geschieht immer unter Überwachung des behandelnden Arztes bzw. der Ärztin. Alle Parteien sollten hier an einem Strang ziehen, um die ArbeitnehmerInnen so gut und so schnell wie möglich in ihren vorherigen Arbeitsplatz wieder einzugliedern.

Stufenweise Wiedereingliederung planen - Schritt für Schritt

Wenn Sie sich nach einem längeren krankheitsbedingten Ausfall wieder etwas besser fühlen, dann möchten Sie unter Umständen wieder in Ihren Beruf einsteigen. Je früher Sie wieder im Unternehmen präsent sind, desto weniger versäumen Sie und das kann eine Wiedereingliederung vereinfachen. Sobald Sie gesundheitlich gesehen das Schlimmste überstanden haben und sich bereit dazu fühlen, wieder für einige Stunden zu arbeiten, können Sie mit der Planung beginnen:

Gespräch mit dem Arzt bzw. der Ärztin:

Der Einsatz des Hamburger Modells ist nur möglich, wenn in absehbarer Zeit die Chance darauf besteht, dass Sie wieder vollkommen gesund werden. Schließlich ist es das Ziel der Wiedereingliederung, dass Sie innerhalb eines begrenzten Zeitraums langsam wieder auf Ihre Regelarbeitszeit aufstocken. Der Arzt bzw. die Ärztin muss deshalb Ihre Situation einschätzen und eine Meinung dazu abgeben.

Entwicklung eines Stufenplans:

Hält der behandelnde Arzt bzw. die Ärztin einen Start der Wiedereingliederung für sinnvoll, so kann ein Stufenplan entwickelt werden. Darin wird die Länge des Plans und die Beschaffenheit der einzelnen Stufen festgelegt. Zudem macht der Arzt bzw. die Ärztin Angaben darüber, welche Tätigkeiten anfangs gemieden werden sollten und ob weitere Maßnahmen zu beachten sind.

Wiedereingliederung

Absprache mit dem Arbeitgebenden:

Ist der Stufenplan fertig, kann ein Gespräch mit dem Arbeitgebenden stattfinden. Der Arbeitgebende kann dem Stufenplan zustimmen, er ist dazu aber nicht verpflichtet, denn das Hamburger Modell beruht auf Freiwilligkeit. In der Regel werden Arbeitgebende diesen Plänen jedoch zustimmen, da für sie keinerlei Nachteile entstehen. Das Abkommen muss von den Parteien schriftlich festgehalten werden.

Meldung bei der Krankenkasse

Ist mit dem Arbeitgebenden alles geklärt, so müssen Sie nur noch der Krankenkasse oder dem entsprechenden Träger Bescheid sagen (Alternativ: Rentenversicherung bei Übergangsgeld nach Reha oder Berufsgenossenschaft bei einem Arbeitsunfall).

Wie sieht ein Stufenplan aus?

Im vom Arzt bzw. der Ärztin erstellten Stufenplan werden die Arbeitszeiten und Tätigkeiten der erkrankten ArbeitnehmerInnen festgelegt. Zudem werden auch andere wichtige Informationen erwähnt und insbesondere folgende Aspekte geklärt:

Geplante Dauer der Maßnahme:

Wie lange dauern die einzelnen Stufen? Wann ist die Wiedereingliederung voraussichtlich abgeschlossen?

Arbeitspensum:

Die Arbeitszeit sollte sich langsam steigern bis sie zum Ende wieder der normalen Arbeitszeit von vor dem Ausfall entspricht. Der Arzt bzw. die Ärztin schätzt dabei ein, wie viel den Betroffenen zugemutet werden kann, damit die Genesung nicht gefährdet wird. Oft wird mit einer verkürzten Arbeitszeit pro Tag und weniger Arbeitstagen in der Woche begonnen.

Tätigkeiten:

Es wird eine Empfehlung formuliert, welche Tätigkeiten die Betroffenen bereits ausführen können und welche besser noch vermieden werden sollten. Die ArbeitnehmerInnen sollten dabei unbedingt wieder an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückkehren und nicht an einer anderen Stelle in der Firma eingesetzt werden.

Rücktrittsrechte und -gründe:

Dies betrifft sämtliche Parteien - sowohl die ArbeitnehmerInnen als auch die ArbeitgeberInnen und die Krankenkasse oder jeweilige andere Institution.

Wiedereingliederung

Flexibilität und Individualität bei der Wiedereingliederung

- Ein Stufenplan zur Wiedereingliederung kann somit bei jeder Person unterschiedlich aussehen.
- Er sollte immer an die individuelle Situation angeglichen werden und auf die Bedürfnisse der betroffenen Person ausgerichtet sein. Während für manche Personen und Positionen eine schnelle Wiedereingliederung günstiger sein kann, so ist für andere wiederum ein langsames Tempo geeignet.
- Dabei kann sich die stufenweise Wiedereingliederung über einen Zeitraum zwischen sechs Wochen und sechs Monaten erstrecken.

Übrigens ist ein Stufenplan nicht unumstößlich...

- Während der Durchführung erfolgt eine konstante Überwachung durch den Arzt bzw. die Ärztin, um den Plan bei Bedarf jederzeit anpassen zu können.
- Zeigt sich zum Beispiel, dass die Belastung für die Arbeitnehmer*Innen zu groß ist, so kann die Arbeitszeit vermindert oder der Plan geändert werden.
- Sollte sich herausstellen, dass der Stufenplan nicht geeignet ist und die Betroffenen überfordert sind, kann das Projekt - mit der Zustimmung aller Parteien - abgebrochen werden.