

Das Hamburger Modell

Schwere Erkrankungen können Mitarbeiter über Wochen aus dem Berufsleben reißen. Bei Rückkehr in den Job können sie dann oft nicht gleich das volle Arbeitspensum leisten. Dann soll die stufenweise Wiedereingliederung- das sogenannte Hamburger Modell- sie Schritt für Schritt zur ursprünglichen Leistungsfähigkeit zurückführen.

Das Hamburger Modell (§ 74 SGB V, § 44 SGB IX) richtet sich an Mitarbeiter, die zwar offiziell noch krankgeschrieben sind, ihre bisherige Arbeitsaufgabe aber teilweise schon wieder ausführen können. Durch eine stufenweise Wiedereingliederung müssen sie dann nicht von einem Tag auf den anderen wieder voll in den Beruf einsteigen, sondern können sich schrittweise an die volle Arbeitsbelastung gewöhnen.

Ziel ist es, die eigene Belastbarkeit auszutesten, Selbstsicherheit zurückzugewinnen und die Angst vor Überforderung und Krankheitsrückfall abzubauen.

Sind Beschäftigte mit der Wiedereingliederung einverstanden, erarbeiten sie zusammen mit dem behandelnden Arzt einen Stufenplan. Dieser regelt Beginn, Ende und Einzelheiten der Wiedereingliederung. Charakteristisch ist vor allem die allmähliche Steigerung der Arbeitszeit. So können Betroffene z.B. mit 2 – 3 Stunden täglich starten und langsam zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren.

Weil die Betroffenen während der Wiedereingliederung ja offiziell noch arbeitsunfähig sind, ruht das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber keinen Anspruch auf die Arbeitsleistung hat, gleichzeitig aber auch das Gehalt nicht zahlen muss. Betroffene erhalten daher in der Regel Krankengeld von der Krankenkasse. Je nach Zeitpunkt und Ursache der Wiedereingliederung kann aber auch die Unfall- oder die Rentenversicherung zuständig sein.