

Hier kurz erklärt

Hamburger Modell: Was steckt dahinter?

Die Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten kann auf verschiedene Art und Weise erfolgen. Eine Variante ist das so genannte „Hamburger-Modell“. Was verbirgt sich hinter dieser Bezeichnung konkret?



Sollten Arbeitnehmer mehr als sechs Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sein, so steht ihnen ein Recht auf Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber zu (§ 74 SGB V). Dabei kann die stufenweise Wiedereingliederung, auch als „Hamburger Modell“ bekannt, angewendet werden.

Zustimmungsvorbehalt des Arbeitnehmers

Nur wenn ein erkrankter Beschäftigter fähig ist, im begrenzten Rahmen seine Arbeit wieder aufzunehmen, hat die Wiedereingliederung eine Aussicht auf Erfolg. Daher liegt die Entscheidung hierüber bei dem Erkrankten und dem behandelnden Arzt. Denn der Erkrankte gilt im rechtlichen Sinn weiterhin als arbeitsunfähig, so dass für die Zeit der Wiedereingliederungsmaßnahme ein eigenes Rechtsverhältnis besteht. Hieraus entstehen dem Arbeitnehmer weder versicherungsrechtliche noch finanzielle Nachteile.

Wiedereingliederung und BEM

Für den Fall, dass Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten für insgesamt sechs Wochen krankgeschrieben worden sind, hat der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmagnagement anzubieten. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer mehrmals oder am Stück erkrankt war. Ziel des Ganzen ist es, mögliche Arbeitsunfälle und eine gesundheitliche Verschlechterung zu vermeiden, indem die Arbeitsbedingungen entsprechend angepasst werden. So können Maßnahmen zur medizinischen Rehabilitation (etwa Reha oder Krankengymnastik) oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben (höhenverstellbarer Schreibtisch, ergonomischer Stuhl, etc.) gewährt werden.

Besonders nach Arbeitsunfällen kann es vorkommen, dass Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage sind ihre ursprünglichen Tätigkeiten fortzusetzen. In dieser Fallkonstellation sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Hinzuziehung des Betriebsarztes beratschlagen, ob der Wechsel an einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb möglich und sinnvoll ist. Es gilt auf jeden Fall, mögliche gesundheitliche Rückfallrisiken für die Betroffenen weitestgehend zu verringern.

Stufenweise Wiedereingliederung

Hier kann dann beispielsweise die Wiedereingliederung nach dem s.g. Hamburger Modell erfolgen. Dieses kann einen Zeitraum von sechs Wochen bis zu sechs Monaten umfassen und den Einstieg zunächst auf ein Arbeitszeit von zwei Stunden am Tag festlegen. Die Arbeitszeit wird

dann entsprechend der Leistungsfähigkeit des Beschäftigten über mehrere Stufen weiter angehoben. Wichtig ist dabei, dass es sich bei dieser stufenweisen Wiedereingliederung nicht um eine Teilzeitstelle handelt. Es ist unerheblich, ob der Beschäftigte zuvor in Voll- oder in Teilzeit im Unternehmen beschäftigt war, da für die Zeit der Maßnahme ein eigenes vom bisherigen Arbeitsverhältnis unabhängiges Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht. Wichtig ist außerdem, dass zu Beginn der Maßnahme eine deutliche Abstufung gegenüber dem vorherigen zeitlichen Arbeitsumfang besteht.

Der Wiedereingliederungsplan

Sowohl der erkrankte Beschäftigte, als auch der Arbeitgeber können eine Wiedereingliederung ins Arbeitsleben nach dem Hamburger Modell vorschlagen. Für die Umsetzung muss aber zwingend ein positiver Befund des behandelnden Arztes vorliegen, der die stufenweise Rückkehr in die berufliche Tätigkeit bejaht. Hierzu wird ein Wiedereingliederungsplan aufgestellt, der zu erwartenden Fortschritte des Genesenden aufzählt. Dieser Plan sollte mindestens die folgenden Angaben umfassen:

- Beginn und Ende des Stufenplans,
- Art und Dauer der Stufen,
- voraussichtlicher Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit,
- Rücktrittsrechte und-gründe von AN und AG,
- zusätzliche sinnvolle Maßnahmen,
- Belastungen und Tätigkeiten, die es zu vermeiden gilt.

Sollte die stufenweise Wiedereingliederung den Genesenden überfordert, kann das Vorhaben in Absprache mit der Krankenkasse wieder abgebrochen werden.

Bezahlung bei Arbeit nach Hamburger-Modell

Im Regelfall erhält der Arbeitnehmer im Verlauf der Wiedereingliederungsmaßnahme kein Arbeitsentgelt. Vielmehr wird diesem weiterhin eine Lohnersatzleistung, wie Krankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld gezahlt. Die dadurch entstehenden Kosten werden vom entsprechenden Rehabilitationsträger gezahlt, also der Krankenversicherung, Berufsgenossenschaft oder Rentenversicherung. Die jeweilige Zuständigkeit hängt davon ab, ob die Arbeitsunfähigkeit durch Unfall, Arbeitsunfall, Krankheit oder Berufskrankheit ausgelöst wurde. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben auch die Möglichkeit für die erbrachte Tätigkeit in der Wiedereingliederung eine eigene Entgeltvereinbarung zu treffen, die durch den Rehaträger ergänzt wird.

Stand: August 2024