

Die stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell“)

Ziel der stufenweisen Wiedereingliederung ist es, arbeitsunfähige Beschäftigte unter ärztlicher Aufsicht schrittweise wieder an die volle Arbeitsbelastung zu gewöhnen. Die stufenweise Wiedereingliederung ist auch unter dem Begriff „Hamburger Modell“ bekannt. Sie wird vom Arzt mit Zustimmung des*der Patient*in verordnet und in Abstimmung mit dem Arbeitgeber vereinbart. Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation.

Grundsätzlich haben alle Beschäftigten, die gesetzlich krankenversichert sind, nach längerer Krankheit Anspruch auf eine stufenweise Wiedereingliederung. Bei privat Krankenversicherten finden die Regelungen der gesetzlichen Krankenversicherung grundsätzlich analoge Anwendung. Medizinische Voraussetzung für eine stufenweise Wiedereingliederung ist eine ausreichende Belastbarkeit und die Prognose, dass die stufenweise Eingliederung wieder zur Herstellung der Arbeitsfähigkeit am bisherigen Arbeitsplatz führen wird. Die CAU unterstützt die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Wege einer ärztlich empfohlenen stufenweisen Wiedereingliederung. Bei Beamten*innen darf die Wiedereingliederungsphase einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten bei Tarifbeschäftigten sollte dieser Zeitraum nicht überschritten werden.

Wird von der CAU, z. B. im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) eine stufenweise Wiedereingliederung vorgeschlagen, können die Beschäftigten selbst entscheiden, ob sie das Angebot annehmen. Dies bedarf der schriftlichen Zustimmung.

Beschäftigte gelten während der stufenweisen Wiedereingliederung weiterhin als arbeits- bzw. dienstunfähig. Damit besteht in dieser Zeit kein Anspruch auf Erholungsurlaub. Bei begründeten Anlässen besteht jedoch die Möglichkeit, tageweise Sonderurlaub zu gewähren. Die CAU hat keinen Anspruch auf die Arbeitsleistung. Aufgrund der Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz sind Beamte*innen jedoch grundsätzlich verpflichtet, in dem nach der ärztlichen Bescheinigung begrenzten Umfang Dienst zu leisten. Tarifbeschäftigte beziehen während der Maßnahme Krankengeld oder Übergangsgeld, Beamte*innen erhalten weiterhin Besoldung.

Krankengeld wird von der gesetzlichen Krankenversicherung während der stufenweisen Wiedereingliederung weitergezahlt, soweit der Anspruch besteht. Es gelten dieselben Voraussetzungen, die auch für Zahlung von Krankengeld für Arbeitsunfähigkeit gelten.

Übergangsgeld zahlt hingegen die Gesetzliche Rentenversicherung bis zum Ende der stufenweisen Wiedereingliederung weiter, wenn

- a) die stufenweise Wiedereingliederung innerhalb von vier Wochen nach dem Ende der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation der Gesetzlichen Rentenversicherung beginnt und
- b) die Notwendigkeit der stufenweisen Wiedereingliederung bis zum Ende der von der gesetzlichen Rentenversicherung finanzierten Leistungen zur medizinische Rehabilitation in der Rehabilitationseinrichtung festgestellt und die Wiedereingliederung von dieser eingeleitet wurde.

Wird von der Rehabilitationseinrichtung eine stufenweise Wiedereingliederung zu Lasten der Rentenversicherung nicht eingeleitet, kann die zuständige Krankenkasse innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation die Einleitung einer stufenweisen Wiedereingliederung beim zuständigen Träger der Rentenversicherung anregen. Voraussetzung hierfür ist, dass die veränderten individuellen Verhältnisse nach der Entlassung aus der Rehabilitationseinrichtung für die Einleitung der stufenweisen Wiedereingliederung sprechen und diese innerhalb von vier Wochen nach dem Ende der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation beginnen kann.

Der Stufenplan

Im Stufenplan wird die schrittweise Wiedereinführung in die bisherige Tätigkeit festgelegt. In der Regel erfolgt eine schrittweise Erhöhung der Arbeitsbelastung bis zur Wiederherstellung der vollständigen Arbeitsfähigkeit. Damit wird angestrebt, den Genesungs- und Rehabilitationsprozess positiv zu beeinflussen. Dabei wird der/dem arbeitsunfähigen Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, ihre/seine berufliche Belastbarkeit kennenzulernen, ihre/seine Selbstsicherheit wiederzugewinnen und die Angst vor Überforderung und einem Krankheitsrückfall abzubauen.

Der Stufenplan enthält insbesondere:

- Beginn und Ende der Maßnahme,
- Einzelheiten über die verschiedenen Stufen und die Art der Tätigkeit sowie evtl. Einschränkungen

Den Stufenplan zur Wiedereingliederung erstellt der Arzt/die Ärztin individuell mit der/dem Beschäftigten. Der/die Beschäftigte reicht diesen Plan (dreifach, Beamte*innen nur einfach) bei der*dem zuständigen Sachbearbeiter*in der Personalabteilung ein.

Diese informieren die/den Vorgesetzten der/des Beschäftigten und bei gegenseitigem Einvernehmen über den vorliegenden Stufenplan wird die Zustimmung erteilt. Der weitere Ablauf ist am Ende dieses Informationsschreiben abgebildet.

Die Wiedereingliederung wird durch regelmäßige ärztliche Untersuchungen begleitet. An der CAU bietet der Betriebsärztliche Dienst eine zusätzliche Begleitung an. Soweit erforderlich kann der Stufenplan im Verlauf dem Gesundheitszustand der*des Beschäftigten durch die*den behandelnde*n Ärztin*Arzt angepasst, verlängert, verkürzt oder abgebrochen werden. Die Wiedereingliederung darf aus gesundheitlichen Gründen nur für einen kurzen Zeitraum unterbrochen werden (z. B. Arbeitsunfähigkeit wegen grippalen Infekt). Wird die stufenweise Wiedereingliederung voraussichtlich für mehr als eine Woche unterbrochen, ist die Frage zu stellen, ob das Ziel der eingeleiteten Wiedereingliederungsmaßnahme noch erreicht werden kann.

Ende der Wiedereingliederung

Eine stufenweise Wiedereingliederung endet, wenn der*die Beschäftigte wieder voll belastbar ist oder die schrittweise Arbeitsaufnahme wird abgebrochen. Bei einem Abbruch gilt die*der Beschäftigte weiterhin als arbeits-/dienstunfähig. Ggf. müssen weitergehende medizinische oder berufliche Rehabilitationsmaßnahmen oder auch eine Rente wegen Erwerbsminderung erwogen werden. Bei Beamten*innen ist ggf. im Rahmen einer amtsärztlichen Untersuchung zu klären, ob eine dauerhafte oder begrenzte Dienstunfähigkeit vorliegt.

Arbeitszeit

Beschäftigte, die regelmäßig an der Zeiterfassung teilnehmen, erfassen auch während ihrer Wiedereingliederungsphase ihre Arbeitszeit durch die Nutzung des Hardware- oder Online-Terminals am PC. Die Erfassung des Wiedereingliederungszeitraums im Zeiterfassungssystem wird zentral vom Geschäftsbereich Personal vorgenommen.

Ablaufplan (s. Anlage)