



Stufenweise Wiedereingliederung / Hamburger Modell

Einführung

Die stufenweise Wiedereingliederung, die als „Hamburger Modell“ bekannt wurde, soll arbeitsunfähigen Beschäftigten ermöglichen, sich schrittweise wieder an die bisherige Arbeitsbelastung zu gewöhnen. Sie wird vom Arzt in Abstimmung mit dem Patienten und dem Arbeitgeber verordnet und soll nach längerer Krankheit den Wiedereinstieg in den alten Beruf erleichtern. Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation. Ziel der stufenweisen Wiedereingliederung ist es, Beschäftigte unter ärztlicher Aufsicht wieder an die volle Arbeitsbelastung zu gewöhnen. Während dieser Zeit erhalten die Betroffenen Kranken- oder Übergangsgeld.

Der Arbeitgeber kann bei nichtbehinderten Beschäftigten das Hamburger Modell ohne Angabe von Gründen ablehnen. Bei schwerbehinderten Beschäftigten kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet sein, einer stufenweisen Wiedereingliederung zuzustimmen. Denn in diesen Fällen gelten besondere Regelungen. Notwendig ist hier die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, die einen Wiedereingliederungsplan über alle aus ärztlicher Sicht zulässigen Arbeiten und eine Prognose darüber enthält, ob und wann mit der vollständigen oder einer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist. Mit Hilfe dieser Angaben kann der Arbeitgeber dann entscheiden, ob ihm die Beschäftigung zumutbar ist. Hält der Arbeitgeber die Beschäftigung für nicht zumutbar, kann er die Mitwirkung an der Wiedereingliederung ablehnen.

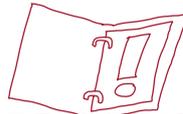
Ein Arzt begleitet die Wiedereingliederung und kann den erstellten Stufenplan je nach Verlauf der Gesundheit verändern. Ergeben die ärztlichen Untersuchungen, dass der Gesundheitszustand des Beschäftigten besser oder schlechter ist als erwartet, kann der Stufenplan entsprechend angepasst werden, also verlängert oder verkürzt oder auch ganz abgebrochen werden.

Eine erfolgreiche stufenweise Wiedereingliederung endet dann, wenn der Beschäftigte wieder voll belastbar ist.



Vorteile für das Unternehmen

Während der stufenweisen Wiedereingliederung ist der Arbeitnehmer formal arbeitsunfähig und erhält Krankengeld, Verletzengeld oder Übergangsgeld vom Träger der medizinischen Rehabilitation, meist der Krankenkasse oder der Rentenversicherung. Der Arbeitgeber kann damit rechnen, dass die Fachkraft nach der Maßnahme wieder voll einsatzfähig ist.



Kernbotschaft / Zusammenfassung

Das Hamburger Modell ist ein etabliertes Verfahren, das sich in der Praxis bewährt hat. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber profitieren von der stufenweisen Wiedereingliederung der Fachkraft.