



Merkblatt zur stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell) (Tarifbeschäftigte)

1 Was ist das Hamburger Modell?

Das Hamburger Modell ermöglicht eine stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Geregelt ist das Hamburger Modell in § 74 SGB V und gleichlautend für den Fall behinderter oder konkret von Behinderung bedrohter Menschen in § 28 SGB IX.

2 Wie wird das Hamburger Modell beantragt?

Der Arbeitnehmer stimmt mit seinem Arzt (und auch ggf. mit der Schulleitung) einen Eingliederungsplan ab, der dem Genesungsfortschritt des Arbeitnehmers entspricht. Die Arbeitsaufnahme kann so mit wenigen Stunden täglich beginnen und stufenweise bis zu vollen Arbeitszeit gesteigert werden. Die Vereinbarung, die mit dem Arzt getroffen wird, wird der zuständigen Stelle beim Arbeitgeber auf dem Dienstweg möglichst rechtzeitig vor Beginn der geplanten Maßnahme zugeleitet. Die Krankenkasse sollte ebenfalls zeitnah informiert werden, da ohne die Zustimmung der Krankenkasse die Maßnahme nicht durchgeführt werden kann.

Bitte beachten Sie: Die Zustimmung von Arbeitgeber (Bezirksregierung) und Krankenkasse ist vor Beginn der Maßnahme erforderlich. Die Dienstaufnahme ohne Zustimmung ist nicht möglich.

3 Wie lange dauert das Hamburger Modell?

Die Dauer der Maßnahme liegt im Regelfall zwischen wenigen Wochen und ca. sechs Monaten, wenn dies im Anschluss an eine längere Erkrankung vorübergehend



nach ärztlicher Feststellung zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist. Eine Verlängerung ist grundsätzlich nur mit Zustimmung der Krankenkasse möglich.

4 Wie wird die Vergütung geregelt?

Während der Maßnahme erhält der Arbeitnehmer weiterhin Krankengeld bzw. Übergangsgeld. Der Bezug von Kranken- oder Übergangsgeld wird je nach Trägerschaft der Maßnahme (z.B. Deutsche Rentenversicherung oder Krankenkasse) festgelegt. Es besteht kein weiterer Anspruch auf Vergütung. Der Arbeitnehmer gilt weiterhin als arbeitsunfähig erkrankt, der Arbeitgeber hat mithin keinen Anspruch auf die Arbeitsleistung. Allerdings ist der Arbeitgeber auch im Ausgangspunkt nicht verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung zu schließen, die diesem die Wiedereingliederung ermöglicht.

Die von Arbeitnehmer und Arbeitgeber betroffene Vereinbarung begründet keine Änderung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Vielmehr ist Gegenstand der Vereinbarung allein die Rehabilitation, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, auf seinem bisherigen Arbeitsplatz die bisherigen Leistungen in vorher festgelegtem zeitlich verringertem Umfang zu erbringen.

Die Wiedereingliederungsmaßnahme kann von Seiten des Betroffenen aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden. Nimmt der Betroffene an 7 Tagen nicht an der Maßnahme teil, so gilt diese als gescheitert. In Einzelfällen kann ein Fortbestand der Maßnahme über die 7-Tage-Regelung hinaus angestrebt werden, wenn Aussicht auf einen positiven Abschluss des Hamburger Modells besteht.