**Ablauf einer Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell**

Die Wiedereingliederung erfolgt auf freiwilliger Basis. Sie kann nur stattfinden, wenn sowohl die Beschäftigten, die Unternehmensleitung als auch die Krankenkasse zustimmen und sich auf einen Wiedereingliederungsplan einigen. Eine Ausnahme bilden schwerbehinderte Beschäftigte, die das Recht haben, die stufenweise Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell einzufordern.

Die stufenweise Wiedereingliederung beginnt, während der Beschäftigte offiziell noch arbeitsunfähig ist. Durch einen klar definierten Prozess und das schrittweise Erhöhen der Arbeitszeiten können Unternehmen die Beschäftigten zügig und behutsam wieder ins Team integrieren.

**Wiedereingliederung: Wie lange vorher soll man sie beantragen?**

Die Wiedereingliederung sollte mit **ausreichend Vorlauf** im Hinblick auf die geplante Rückkehr beantragt werden. Auf diese Weise bekommen alle Beteiligten die Möglichkeit, sich umfassend auf den anstehenden Prozess vorzubereiten.

**Bezahlung: Wer zahlt das Gehalt?**

Während der beruflichen Wiedereingliederung erhalten Beschäftigte von der gesetzlichen Krankenversicherung das Krankengeld in voller Höhe. Wenn die Wiedereingliederung unmittelbar nach einer Rehabilitationsmaßnahme erfolgt, stellt die Rentenversicherung ein Übergangsgeld zur Verfügung. Diese Regelung gilt, sofern die Wiedereingliederung innerhalb von vier Wochen nach Abschluss der Reha-Maßnahme beginnt.

**Arbeitszeit: Wie viele Stunden arbeitet man?**

Die Beschäftigten beginnen in der Regel mit einer täglichen Arbeitszeit von mindestens zwei Stunden. Anschließend erfolgt eine schrittweise Erhöhung der Arbeitszeit im Ein- oder Zwei-Wochen-Rhythmus. Da der betroffene Beschäftigte während der Wiedereingliederungsphase offiziell als arbeitsunfähig gilt, ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Arbeitszeit elektronisch zu erfassen. Der Beschäftigte koordinieren seine Arbeitszeiten stattdessen mit der Führungskraft und der Personalabteilung.

**Dauer der Wiedereingliederung**

Die Dauer der Wiedereingliederung ist normalerweise auf einen **Zeitraum von sechs Wochen bis zu sechs Monaten**ausgelegt. Sollte der Beschäftigte nach Ablauf dieser Frist noch nicht wieder voll einsatzfähig sein, kann der Prozess auf bis zu 12 Monate verlängert werden. Ziel ist es, durch die definierten Maßnahmen die volle Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten wiederherzustellen.

**Urlaubsanspruch**

Da der Beschäftigte während der Wiedereingliederungsphase weiterhin als arbeitsunfähig gilt, kann offiziell kein Urlaub genommen werden. Der Urlaubsanspruch verfällt jedoch nicht; vielmehr wird er während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit angesammelt.

**Gescheiterte Wiedereingliederung**

Bei gesundheitlichen Problemen der betroffenen Person kann die Wiedereingliederung für maximal sieben Tage unterbrochen werden, sofern dies im Stufenplan festgehalten ist. Überschreitet die Fehlzeit des Beschäftigten diesen Zeitraum, gilt die Wiedereingliederung als gescheitert.

Bei einer Verschlechterung des gesundheitlichen Zustands kann die Wiedereingliederung von der betroffenen Person, dem behandelnden Arzt, dem Arbeitgeber oder dem Rehabilitationsträger (d.h. der Kranken- oder Rentenversicherung) abgebrochen werden. In diesem Fall gelten die Beschäftigten weiterhin als arbeitsunfähig und beziehen Krankengeld, Übergangsgeld oder Verletztengeld.

**Voraussetzungen für die Wiedereingliederung**

* Der Beschäftigte ist weiterhin **arbeitsunfähig**.
* Beschäftigter, Unternehmensleitung und gesetzliche Krankenkasse haben der Wiedereingliederung **zugestimmt**.
* Ein Arzt bescheinigt dem Beschäftigten eine **ausreichende Belastbarkeit**, um die bisherige Arbeit teilweise wiederaufzunehmen.
* Der Beschäftigte hat noch einen **Geldleistungsanspruch** gegenüber der Krankenkasse oder einem Rehabilitationsträger (etwa Kranken- oder Übergangsgeld).
* Der Beschäftigte ist bei einer **gesetzlichen Krankenkasse** versichert. Privat versicherten Arbeitnehmern bleibt nur das BEM.

**Planung und Durchführung**

Die praktische Ausgestaltung der Wiedereingliederung muss wohldurchdacht sein, um zurückkehrende Beschäftigten nicht zu überfordern. Dabei hilft ein **schriftlicher Wiedereingliederungsplan**, der in Zusammenarbeit mit der behandelnden Arztpraxis erstellt wird. Ein solcher Wiedereingliederungsplan regelt den konkreten Ablauf und enthält folgende Aspekte:

* Beginn und Ende der Maßnahme
* nähere Informationen zu den einzelnen Stufen
* Tätigkeiten und Belastungen, die der Beschäftigte vermeiden sollte
* begleitende Maßnahmen am Arbeitsplatz
* Rücktrittsrechte und -gründe in Bezug auf die betriebliche Wiedereingliederung

**4 Tipps für eine gelungene Wiedereingliederung**

Die stufenweise Wiedereingliederung ist nicht nur ein Verwaltungsakt. Beim Hamburger Modell geht es in erster Linie um zwischenmenschliche Beziehungen, Hilfsbereitschaft und Vertrauen. Indem Sie den betroffene Beschäftigten im Arbeitsalltag unterstützen und begleiten, tragen Sie als Arbeitgeber entscheidend zum Erfolg der Maßnahme bei.

**1. Das Gespräch suchen – und zuhören**

Setzen Sie sich so früh wie möglich mit dem wiederkehrenden Beschäftigten in Verbindung. Finden Sie heraus, welche Erwartungen er oder sie an den Wiedereinstieg in den Job hat. Falls es sich um eine durch die Arbeit hervorgerufene Burnout-Erkrankung handelt, versuchen Sie unbedingt vorab, die Ursachen dafür zu klären. Schließlich sollen Beschäftigte nicht gleich wieder in die Überlastung am Arbeitsplatz rutschen. Vermitteln Sie den Betroffenen, dass man auf ihre Rückkehr großen Wert legt und jederzeit für Fragen oder beim Auftreten von Problemen zu einem offenen und konstruktiven Gespräch bereit ist.

**2. Optimismus an den Tag legen**

Dies ist ein neuer Anfang; die ideale Möglichkeit, um Arbeitsprozesse neu zu gestalten und zu verbessern. Gehen Sie mit einer gesunden Portion Optimismus an die Wiedereingliederung heran – eine Einstellung, die auch Führungskräfte und Kollegen widerspiegeln sollten. Signalisieren Sie Ihrem Teammitglied, dass es wertgeschätzt wird und das Unternehmen hinter ihm steht.

**3. Feedback einholen, Abläufe verbessern**

Die Einzelheiten bezüglich der Arbeits- und Aufgabengestaltung sind im Stufenplan festgelegt. Trotzdem sollten Sie noch einmal konkret auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen. Was brauchen sie, um zufrieden und produktiv zu arbeiten? Machen sie ausreichend Pausen? Wie ist das Klima am Arbeitsplatz? Sprechen Sie hier auch mit den direkten Vorgesetzten und Kollegen und versuchen Sie, die Rahmenbedingungen kontinuierlich zu verbessern.

**4. Den Kommunikationsfluss in Gang halten**

Während der Wiedereingliederung sind Sie der zentrale Kommunikationsknotenpunkt. Bleiben Sie mit allen Beteiligten – Beschäftigten, Team, Management, Arzt und Krankenkasse – in Kontakt und halten Sie diese gleichzeitig über die wichtigen Fortschritte des Verfahrens auf dem Laufenden. Auf diese Weise bleibt der Prozess für alle transparent. Sollten dennoch Probleme auftreten, sind Sie in der Lage, schnell und angemessen darauf zu reagieren.

Hier kann die Wiedereingliederung beim Personalservice beantragt werden:

https://www.dienstleistungsportal.uni-rostock.de/dienstleistungen/dienstleistungen-nach-leistungsfeld/suche-in-serviceleistungen/ppp-prozesse/detail/n/massnahme-zur-stufenweisen-wiedereingliederung-in-das-erwerbsleben-hamburger-modell-wahrnehmen-169501/

**Die SBV der Universität Rostock steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Sprechen Sie uns an.**

Angela Weihs Vertrauensfrau der Schwerbehinderten der Universität Rostock