

Stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung

Eine stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit – oft auch Hamburger Modell genannt - ist für gesetzlich Versicherte in § 74 SGB V geregelt, für Lehrer*innen im Beamtenverhältnis durch Runderlass des Schulministeriums (BASS 21-01 Nr. 28). Die Regelungen sind teilweise unterschiedlich. Für alle Betroffenen gilt, dass ein Arzt/eine Ärztin ein entsprechendes Attest erteilen muss. Um die Wiedereingliederung sinnvoll in den Stundenplan einbauen zu können, raten wir, nach dem ärztlichen Gespräch die Schulleitung mit ins Boot zu holen und neben der Gestaltung der Unterrichtsverteilung auch eine Staffelung bei anderen Belastungen (Aufsicht, Konferenzen, Korrekturen etc.) festzulegen. Am besten gelingt diese Planung in einem Gespräch im Rahmen eines BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement; siehe auch unser Info dazu), an dem auch eine Person des Vertrauens (z.B. Personalrat) teilnehmen kann.

Regelungen für Lehrkräfte im Beamtenverhältnis

1. Wie wird die stufenweise Wiedereingliederung beantragt?

Zunächst muss mit dem Arzt/der Ärztin ein Eingliederungsplan abgestimmt werden, der dem Genesungsfortschritt entspricht. Die Arbeitsaufnahme kann so mit wenigen Stunden täglich beginnen und stufenweise bis zur vollen Arbeitszeit gesteigert werden. Das Attest des Arztes/der Ärztin, muss der Bezirksregierung auf dem Dienstweg rechtzeitig vor Beginn der geplanten Maßnahme zugeleitet werden.

Die ärztliche Bescheinigung muss Beginn und Ende der jeweiligen Stufen (von wann bis wann mit wie vielen Wochenstunden) enthalten, sowie eine Prognose zur Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit. Eine Diagnose ist nicht erforderlich.

Die Wiedereingliederung kann erst beginnen, wenn die Bezirksregierung zugestimmt hat. Bis zur Zustimmung ist eine Krankschreibung erforderlich. Dabei dürfen Wochenenden und Ferien nicht ausgespart werden. Die Krankschreibung muss bis zum letzten Kalendertag vor Beginn der Wiedereingliederung gehen.

2. Wie lange kann die Wiedereingliederung dauern?

Die Dauer der Maßnahme liegt im Regelfall zwischen wenigen Wochen und maximal 6 Monaten. In begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitsversuch für die Dauer von bis zu zwölf Monaten erfolgen, wenn dies nach **amtsärztlicher Feststellung** aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung geboten ist.

3. Wie wird die Besoldung geregelt?

In der Phase der Wiedereingliederung läuft die normale Besoldung weiter.

Regelungen für gesetzlich versicherte Angestellte

1. Wie wird die stufenweise Wiedereingliederung beantragt?

Zunächst muss mit dem Arzt/der Ärztin ein Eingliederungsplan abgestimmt werden, der dem Genesungsfortschritt entspricht. Die Arbeitsaufnahme kann so mit wenigen Stunden täglich beginnen und stufenweise bis zur vollen Arbeitszeit gesteigert werden. Die Verordnung des Arztes/der Ärztin, muss der Bezirksregierung (Beschäftigte an Grundschulen dem Schulamt) auf dem Dienstweg rechtzeitig vor Beginn der geplanten Maßnahme zugeleitet werden. Der Antrag muss ebenfalls zeitnah **an die Krankenkasse** gestellt werden, da ohne ihre Zustimmung die Maßnahme nicht durchgeführt werden kann. Die Zustimmung von Schulbehörde und Krankenkasse ist vor Beginn der Maßnahme erforderlich.

2. Wie lange kann die Wiedereingliederung dauern?

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. Wobei eine Dauer von mehreren Monaten durch die Krankenkasse erfahrungsgemäß nicht immer genehmigt wird.

3. Wie wird die Vergütung geregelt?

Während der Maßnahme erhält der/die Arbeitnehmer*in weiterhin Krankengeld und ggfs. Zuschuss zum Krankengeld. Als Arbeitnehmer*in gilt man weiterhin als arbeitsunfähig erkrankt. Die Zeit wird also auf die Dauer der Bezugsmöglichkeit von Krankengeld angerechnet.

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