Willkommen zum Podcast „Dienst im Dialog“! Heute geht`s um`s Hamburger Modell für Beamtinnen/Beamte

Sonja: Was ist das Hamburger Modell?

*Claudia: Das ist ein Verfahren zur schrittweisen Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nach einer **längeren** Erkrankung. Heute behandeln wir die Regelungen für Beamten/Beamtinnen und nächste Woche die für Angestellte.*

Sonja: Verstehe. Aber woher kommt die Bezeichnung „Hamburger Modell“?

Claudia: Es war einmal in den 70-er Jahren … da gab es in der Gemeinde Timmendorfer Strand eine kleine Reha-Klinik für Infarktpatienten, sie entwickelte für ihre Patienten ein Modell zur sanften Rückkehr in die Arbeitswelt.

Sonja: Das Timmendorfer Modell.

Claudia: Könnte man denken. Aber durch die Zusammenarbeit mit der großen Uniklinik Hamburg-Eppendorf, setzte sich der Name „Hamburger Modell“ durch. Vermutet man. Ganz genau weiß es heute niemand mehr.

Sonja: Auf jeden Fall hat das Modell seinen Weg bis nach Berlin gefunden – zum Wohle der hiesigen Beamtinnen & Beamten. Unter welchen Voraussetzungen könnte ich denn das Hamburger Modell nutzen?

*Claudia: **1.** Du warst länger krank **2.** Du hast deine volle Dienstfähigkeit noch nicht wieder erreicht **3.** Deine behandelnde Ärztin – wir inkludieren heute den männlichen Arzt in die weibliche Form- bestätigt, dass du **am Ende des Hamburger Modells wieder voll dienstfähig** sein wirst.*

Sonja: Was meinst du mit 1.? Wann war ich denn „länger“ krank?

*Claudia: In § 167 SGB IX – wir verlinken die von uns erwähnten Rechtsvorschriften - steht: Warst du innerhalb von 12 Kalendermonaten länger als 6 Wochen krank, muss der Arbeitgeber dir ein **Präventionsgespräch** anbieten und sich mit dir zusammen auf die Suche nach Maßnahmen begeben, die dir einen gesunden Wiedereinstieg ins Arbeitsleben ermöglichen. Eine solche Maßnahme ist z.B. das Hamburger Modell.*

Sonja: D.h. vor dem Hamburger Modell kommt das Präventionsgespräch?

*Claudia: Ja. Warst du länger als 6 Wochen krank, muss deine Schulleitung dich zum Präventionsgespräch einladen, tut sie es nicht, bittest du selbst darum. Im Präventionsgespräch kannst du deine Wünsche für den schrittweisen Wiedereinstieg darlegen. Bezüglich dessen, was alles wünschbar ist, lass dich vorher von Personalrat, Frauen - und ggf. Schwerbehindertenvertretung beraten. Wenn du es ankreuzt, unterstützen dich diese 3 **und** die Betriebsärztin auch während des Gesprächs. Und in jedem Fall solltest du vorher unseren Podcast zum Präventionsgespräch anhören.*

*Sonja: Bei **2.** Sagst du, dass ich nicht voll dienstfähig sein darf. Und trotzdem soll ich arbeiten?*

*Claudia: Dafür gibt es den Wiedereingliederungsplan, kurz „Wieglie“plan - das Herzstück des Hamburger Modells. **Auf ihm muss unbedingt stehen, dass du am Ende deine volle Dienstfähigkeit erreicht haben wirst**. Und er enthält die Modalitäten auf dem Weg dorthin: a) die Dauer b) die Arbeitszeit c) die Art der Tätigkeit d) Besonderheiten*

Sonja: Bevor ich zu deinen Punkten a) bis d) komme: wer schreibt denn diesen Wieglieplan?

Claudia: Das macht deine Ärztin, und zwar in Abstimmung mit dir. Deine Ärztin weiß, was aus medizinischer Sicht sinnvoll ist und du kennst die Arbeitsbedingungen an deiner Schule.

Sonja: Aber ich kenne mich doch mit Wieglieplänen gar nicht aus!

Claudia: Der Personalrat, die Frauen- und ggf. die Schwerbehindertenvertretung beraten dich hier gern.

Sonja: Gibt’s ein Formular für den Wieglieplan?

*Claudia: Nein, er wird **formlos** erstellt.*

Sonja: Was mache ich mit dem Wiedereingliederungsplan?

*Claudia: Du unterschreibst ihn und schickst ihn zu Personalstelle, entweder per „Normalpost“- die Adresse verlinken wir- oder per Dienstpost, dazu gibst du ihn im Schulsekretariat ab. Wenn die Personalstelle ihm zustimmt, was meist der Fall ist, und Frauen- und Schwerbehindertenvertretung auch dafür sind, informiert die Personalstelle deine Schulleitung, deine Schulaufsicht und auch dich selbst. D**anach** kannst du die Arbeit mit dem Hamburger Modell beginnen.*

Sonja: Und wenn der Wieglieplan doch abgelehnt wird?

Claudia: Dann musst du dafür eine schriftliche Begründung erhalten. Lass dich in diesem Fall von uns oder von den anderen Beschäftigtenvertretungen beraten.

Sonja: Gut. Kommen wir nun zu Punkt a): Wie lange geht denn so ein Hamburger Modell?

*Claudia: Die Dauer beträgt in der Regel zwischen 6 Wochen und 6 Monaten, in Ausnahmefällen kann das Hamburger Modell auf maximal 1 Jahr **verlängert** werden kann.*

Sonja: Was sind denn solche Ausnahmefälle?

Claudia: Das entscheidet die Amtsärztin. Du schickst den Wieglieplan für die Verlängerung des Hamburger Modells zur Personalstelle und diese leitet ihn zur Amtsärztin weiter, die dich dann untersucht ... und entscheidet.

Sonja: Wie ist es, wenn mein Hamburger Modell z.B. nur 2 Monate dauert und ich es verlängern möchte?

Claudia: Das geht sogar ohne Amtsärztin. Sobald du merkst, dass die Dauer des Hamburger Modells nicht reicht, machst du mit deiner Ärztin einen neuen Wiegliplan und schickst ihn - ich würde sagen - spätestens 1 Monat vor dem ursprünglichen

Ende des Hamburger Modells zur Personalstelle. Wenn die Dauer auf über 6 Monate verlängert werden soll, solltest du ihn spätestens 3 Monate vorher zur Personalstelle schicken, denn jetzt muss ja auch die Amtsärztin beteiligt werden.

Sonja: Verstehe. Wie sieht es nun mit meiner Arbeitszeit aus?

Claudia: Die wird kontinuierlich auf die Arbeitszeit einer Vollzeitstelle bzw. deines Teilzeitumfangs gesteigert.

Sonja: Gibt es eine Mindest-Arbeitszeit, mit der ich starten muss?

Claudia: Nein. Die Arbeitszeit, mit der du das Hamburger Modell beginnst, legt deine Ärztin fest. Im „Rundschreiben zur stufenweisen Eingliederung nach längerer Krankheit von Beamtinnen und Beamten" steht, dass die Einstiegs-Arbeitszeit – sofern die Ärztin es für erforderlich hält, auch unter 50 % der Regelarbeitszeit liegen kann.

Sonja: Kann im Wieglieplan auch die Verteilung der Arbeitszeit festgelegt werden?

Claudia: Ja. Von gleichmäßiger Verteilung auf alle Wochentage bis zur Beschränkung auf wenige Wochentage ist alles möglich. Auch die Verteilung innerhalb des Tages kann entsprechend deiner Wünsche geregelt werden: z.B. frühester/spätester Zeitpunkt für Beginn und Ende des Arbeitstages, Zahl der Freistunden etc..

Sonja: Wie sieht es nun mit Punkt c), der Art der Tätigkeit aus?

Claudia: An dieser Stelle muss ich eine sehr wichtige Besonderheit des Hamburger Modells bei Beamtinnen & Beamten ansprechen: Sie gelten während des Hamburger Modells grundsätzlich als dienstfähig.

*Sonja: Das widerspricht aber der Voraussetzung Nr.2 für das Hamburger Modell: die volle Dienstfähigkeit ist **nicht** erreicht.*

Claudia: Das stimmt. Deswegen heißt es ja „grundsätzlich" dienstfähig, da kann auch noch eine Lücke zur vollen Dienstfähigkeit sein und für diese Lücke gewährt der Dienstherr dir Dienstbefreiung. Daher bekommst du während des gesamten Hamburger Modells auch deine volle Besoldung.

Sonja: Gut. Aber was bedeutet das für meine Tätigkeit während des Hamburger Modells?

Claudia: Der Dienstherr kann dich für alle Tätigkeiten einsetzen: Unterricht, Aufsicht, Wandertage … - es sei denn …

Sonja: Es sei was?

*Claudia: Dass deine Ärztin begründet, dass du in der 1. Stufe bzw. in den ersten Stufen z.B. nur außerunterrichtliche Tätigkeit machen kannst. Beim Einstieg in die Unterrichtstätigkeit kannst du zunächst einzelne Fächer oder Klassenstufen ausklammern. Auch außerunterrichtliche Tätigkeiten, wie Aufsichten oder Konferenzen können ausgeklammert/begrenzt werden. Wichtig ist, dass Art und Umfang der Tätigkeiten peu à peu gesteigert werden und du am Ende **voll** dienstfähig bist. **Das muss ja auf dem „Wieglie"plan ausdrücklich stehen.***

Sonja: Bleibt noch Punkt d): Besonderheiten. Was kann das sein?

Claudia: Das kann alles sein. Z.B., dass du zu Beginn deiner Unterrichtstätigkeit doppelt gesteckt werden möchtest.

Sonja: Was ist, wenn ich merke, dass die Steigerung des Arbeitsumfangs zu schnell oder zu langsam geht?

Claudia: Dann erstellst du mit deiner Ärztin einen abgeänderten Wieglieplan und schickst ihn zur Personalstelle.

Sonja: Was passiert, wenn ich während des Hamburger Modells krank werde?

Claudia: Im vorhin erwähnten Rundschreiben steht: Wird die Dienstkraft während des Hamburger Modells voll dienstunfähig, so hat sie dies anzuzeigen und - spätestens ab dem 4. Kalendertag durch ein ärztliches Attest nachzuweisen.

Sonja: Wenn ich länger als 7 Tage krank bin, wird das Hamburger Modell abgebrochen – habe ich gehört.

Claudia: Das steht in einem Informationsschreiben der Dt. Rentenversicherung. Es gilt für Angestellte, die bekommen ja auch Rente. Verbeamtete Lehrkräfte bekommen Ruhegehalt, für sie gilt das Rundschreiben NICHT.

Sonja: Wer kann das Hamburger Modell denn abbrechen?

Claudia: Entweder du selbst, wenn du feststellst, dass der Wiedereinstieg noch zu früh war oder der Arbeitgeber, wenn er Zweifel an deiner Dienstfähigkeit hat. Dann lässt er das durch eine Amtsärztin prüfen.

Sonja: Was ist die Folge des Abbruchs?

*Claudia: Du bist wieder dienst**un**fähig.*

Sonja: Habe ich denn einen 2. Versuch?

Claudia: Ja. Wenn Personalstelle und Amtsärztin dem Wieglieplan zustimmen – dann hast du einen 2.Versuch!

Sonja: Ich fasse noch mal die wichtigsten Schritte zusammen: 1. Präventionsgespräch 2. Wieglieplan: meine Ärztin macht ihn -> ich schicke ihn zur Personalstelle -> diese genehmigt ihn -> ich fange an zu arbeiten

Claudia: Mit dieser knackigen Zusammenfassung und mit dem Hinweis auf unsere Homepage, wo man die Infos zum Präventionsgespräch und zum Hamburger Modell für Beamtinnen/Beamte, die PDF-Version dieses Podcasts und die Kontaktdaten von uns und die der Frauen- und Schwerbehindertenvertretung findet, verabschieden wir uns.

Den Paragraph 167 SGB IX und das Rundschreiben zur stufenweisen Eingliederung nach längerer Krankheit von Beamtinnen und Beamten verlinken wir.

Wir freuen uns auf Fragen und Kritik. Im eifrigen Dialog können uns Versprecher passieren, die wir selbst nicht bemerken, aber Sie! Das nächste Mal geht's um das Hamburger Modell für Angestellte.