



Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin

Herrn
Frank-Michael Klingenburg
f.klingenburg.1.66vw98tr9d@fragdenstaat.de

REFERAT Va3
BEARBEITET VON Bettina Freund
HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11017 Berlin
TEL +49 30 18 527-3840
FAX +49 30 18 527-1097
E-MAIL va3@bmas.bund.de
DE-MAIL poststelle@bmas.de-mail.de
INTERNET www.bmas.de

Berlin, 9. Mai 2019
AZ Va3 - 96 - Klingenburg/19

Ihre E-Mail vom 11. April 2019

Sehr geehrter Herr Klingenburg,

vielen Dank für Ihre E-Mail vom 11. April 2019. Ich wurde gebeten, Ihnen zu antworten.

Für Ihre Anfrage ist das Informationsfreiheitsgesetz nicht einschlägig, da es nicht um Zugang zu amtlichen Informationen geht, sondern um die Beantwortung einer rechtlichen Frage.

Sie möchten wissen, warum es nicht möglich ist, dass ein arbeitsloser Krankengeldbezieher eine neue Arbeitsstelle unter Anwendung des „Hamburger Modells“ antreten kann.

Das sog. „Hamburger Modell“ ist seit dem Jahr 2001 als „stufenweise Wiedereingliederung“ in § 44 Neuntes Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (SGB IX) verankert.

Die Regelung in § 44 SGB IX lautet:

*„Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre **bisherige Tätigkeit** teilweise ausüben und können sie durch eine stufenweise **Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit** voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen mit dieser Zielrichtung erbracht werden.“*

Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine Leistung der medizinischen Rehabilitation, die darauf abzielt, das bestehende Arbeitsverhältnis zu erhalten. Der stufenweise Wiedereinstieg soll arbeitsunfähigen Beschäftigten ermöglichen, sich schrittweise wieder an die bisherige Arbeitsbelastung zu gewöhnen, und ihnen nach längerer Krankheit den Wiedereinstieg am bisherigen Arbeitsplatz zu erleichtern.

Vor diesem Hintergrund erscheint eine stufenweise Wiedereingliederung auch nach einem Arbeitgeberwechsel möglich, soweit die vor der Arbeitsunfähigkeit ausgeübte Tätigkeit der Tätigkeit beim neuen Arbeitgeber entspricht. Ein Beispiel wäre etwa, dass ein Arbeitgeberwechsel im Rahmen eines Betriebsübergangs erfolgt. Ich kann Ihnen folglich nur empfehlen, sich mit dem/den möglichen künftigen Arbeitgeber/n, ihrer behandelnden Ärztin oder ihrem behandelnden Arzt und ihrer zuständigen Krankenkasse (im Falle einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation durch die DRV mit ihrem zuständigen Rentenversicherungsträger) in Verbindung zu setzen und diese Möglichkeit abzuklären. Ggf. ist die Einholung einer Arbeitsplatzbeschreibung sowohl beim alten als auch beim neuen Arbeitgeber hilfreich.

§ 44 SGB IX gilt dabei für alle Rehabilitationsträger einheitlich, auch für die Gesetzlichen Krankenkassen.

Im Falle eines Arbeitgeberwechsels stellt sich auch die Frage, ob weiterhin Arbeitsunfähigkeit besteht. Denn nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts liegt Arbeitsunfähigkeit vor, wenn die zuletzt vor Eintritt des Versicherungsfalls konkret ausgeübte Tätigkeit krankheitsbedingt nicht mehr oder nur auf die Gefahr einer Verschlimmerung des Zustandes ausgeübt werden kann.

Im Falle eines Arbeitgeberwechsels ist die Arbeitsfähigkeit nach der neuen Tätigkeit zu beurteilen. Sofern nach dem neuen Arbeitsvertrag eine andersgeartete Tätigkeit vereinbart wird, kann dies zum Wegfall der Arbeitsunfähigkeit führen, so dass die volle Arbeitsleistung geschuldet wird.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

gez.

Bettina Freund