

INHALT

Höhe der Auslandstage- und Auslandsübernachtungsgelder 2022	119
Verwaltungsvorschrift zur nachträglichen Bescheinigung des Titels „Bachelor Professional“ für Zeugnisse der Fachschulen in Hamburg	119
Vereinbarung zur Gestaltung eines Prozesses zur Beteiligung des Gesamtpersonalrats an der Einführung von IT-Endgeräten an staatlichen Schulen (Prozessvereinbarung IT Endgeräte Digitalpakt Schule IV)	120
Verlängerung der telefonischen Krankschreibung Verlängerung der Regelung zu den Kinderkrankentagen für das Jahr 2022 – § 45 Abs. 2a und b SGB V Reiserückkehr aus einem Risikogebiet	122

Die Personalabteilung informiert:

Höhe der Auslandstage- und Auslandsübernachtungsgelder 2022

Betroffener Personenkreis:	Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Auslandsdienstreisen unternehmen
Wesentliche Inhalte:	Höhe der Auslandstage- und Auslandsübernachtungsgelder bei Dienstreisen ab dem 1. Januar 2022

Nach § 19 Abs. 2 HmbRKG wird bei Auslandsdienstreisen eine Reisekostenvergütung in entsprechender Anwendung der Auslandsreisekostenverordnung (ARV) des Bundes gewährt. Die zum 1. Januar 2021 per Verwaltungsvorschrift (ARVVwV) durch das Bundesinnenministerium festgesetzten Auslandstage- und Auslandsübernachtungsgelder (<https://www.hamburg.de/contentblob/15068400/3e75f4620450cff0b77cc13fd815061b/data/mbl-03-2021.pdf>) gelten für das Kalenderjahr 2022 unverändert fort.

29.10.2021
MBISchul 10/2021, Seite 119

V 424-3/114-08.2

* * *

Das HIBB informiert:

Verwaltungsvorschrift zur Bescheinigung des Titels „Bachelor Professional“ in Zeugnissen der Fachschulen in Hamburg

Auf der Basis von § 13 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für berufsbildende Schulen – Allgemeiner Teil (APO-AT) erlässt das Hamburger Institut für Berufliche Bildung folgende Verwaltungsvorschrift:

1. Ziel der Vorschrift

Diese Vorschrift dient der Umsetzung der in Ziffer 11.3 der KMK-Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 10.09.2020) ermöglichten Ergänzung der Berufsbezeichnung durch den Klammerzusatz „Bachelor Professional in „Bezeichnung des Fachbereiches nach Ziffer 3.1““ in Abschlusszeugnissen der Fachschulen in Hamburg. Die Vorschrift ergänzt damit die Bestimmungen in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Fachschulen (APO-FS TWG, APO-FS ATG, APO-FSH).

2. Anwendungsbereich

Diese Vorschrift betrifft die Abschlusszeugnisse von Absolventinnen und Absolventen der staatlichen und privaten Fachschulen für die Fachbereiche Technik, Wirtschaft, Gestaltung, Sozialwesen sowie Agrarwirtschaft, die nach dem 01.01.2020 Prüfungen für den betreffenden Schulabschluss bereits erfolgreich abgelegt und ihr Schulabschlusszeugnis bereits erhalten haben.

3. Anordnungsgegenstand

Die Abschlusszeugnisse der unter Ziffer 2 genannten Absolventinnen und Absolventen erhalten auf Antrag nachträglich ergänzend zu der Berufsbezeichnung den Titel „Bachelor Professional“ in der Form nach Anlage 1 verliehen. Gemäß KMK-Rahmenvereinbarung Fachschulen wird nur der Fachbereich, nicht jedoch die Fachrichtung ausgewiesen.

Dazu stellt die Schule ein Extra-Zertifikat mit folgendem Wortlaut aus: „Der mit dem Abschlusszeugnis vom ... erworbene Abschluss, berechtigt Frau/Herrn ..., die ergänzende Berufsbezeichnung „Bachelor Professional ... [Formulierung gemäß Anlage 1]“ zu führen.“)

4. Inkrafttreten

Die obigen Regelungen treten mit sofortiger Wirkung in Kraft. Zum selben Zeitpunkt tritt die Verwaltungsvorschrift zur Bescheinigung des Titels „Bachelor Professional“ in Zeugnissen der Fachschulen in Hamburg vom 15.04.2021 (MBISchul 04/2021, Seite 53) in der geltenden Fassung außer Kraft.

Anlage 1 zur Verwaltungsvorschrift zur nachträglichen Bescheinigung des Titels „Bachelor Professional“ für Zeugnisse der Fachschulen in Hamburg vom 12.11.2021

Die Formulierungen zur die Berufsbezeichnung ergänzenden Vergabe des Titels „Bachelor Professional“ lauten wie folgt:

Fachbereich Wirtschaft

»Staatlich geprüfte Betriebswirtin (Bachelor Professional in Wirtschaft)« oder »Staatlich geprüfter Betriebswirt (Bachelor Professional in Wirtschaft)«

Fachbereich Technik

»Staatlich geprüfte Technikerin (Bachelor Professional in Technik)« oder »Staatlich geprüfter Techniker (Bachelor Professional in Technik)«

Fachbereich Gestaltung

»Staatlich geprüfte Gewandmeisterin (Bachelor Professional in Gestaltung)« oder »Staatlich geprüfter Gewandmeister (Bachelor Professional in Gestaltung)«

Fachbereich Sozialwesen

»Staatlich anerkannte Erzieherin (Bachelor Professional in Sozialwesen)« oder »Staatlich anerkannter Erzieher (Bachelor Professional in Sozialwesen)« und

»Staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerin (Bachelor Professional in Sozialwesen)« oder »Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger (Bachelor Professional in Sozialwesen)«

Fachbereich Agrarwirtschaft

»Staatlich geprüfte Wirtschafterin“ (Bachelor Professional in Agrarwirtschaft)« bzw. »Staatlich geprüfter Wirtschafter (Bachelor Professional in Agrarwirtschaft)«

12.11.2021
MBISchul 10/2021, Seite 119

V 31-6, 183-03.04/15

* * *

Das Amt für Verwaltung informiert:

Vereinbarung zur Gestaltung eines Prozesses zur Beteiligung des Gesamtpersonalrats an der Einführung von IT Endgeräten an staatlichen Schulen („Prozessvereinbarung IT Endgeräte Digitalpakt Schule IV¹“)

zwischen

der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB)
dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)

(nachfolgend gemeinsam: Dienststelle)²

und

dem Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen (GPR)
dem Personalrat der Behörde für Schule und Berufsbildung (PR BSB)
dem Personalrat für die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und der Anpassungsqualifizierung (PR LIV/APQ)

(nachfolgend: PR)

¹ Umfasst werden alle vorhandenen oder durch die Zusatzvereinbarung „Leihgeräte für Lehrkräfte“ angeschafften IT Endgeräte, die von Beschäftigten an Schulen für dienstliche Aufgaben, insbesondere Unterricht, verwandt werden. Nicht erfasst sind IT Verwaltungsendgeräte.
Die für die Beschäftigten des Studienkollegs vorgesehenen Endgeräte (ohne Verwaltungsaccount) fallen unter diese Prozessvereinbarung.

² Dienststelle im behördenorganisatorischen Sinn

Präambel

1. Zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Freien und Hansestadt Hamburg sowie den anderen Bundesländern besteht die Zusatzvereinbarung „Leihgeräte für Lehrkräfte“ vom 27.1.2021 (nachfolgend „Zusatzvereinbarung“).

Die Zusatzvereinbarung dient dazu, die Bundesländer bei den Herausforderungen in der sogenannten Covid-19-Pandemie zu unterstützen. Die Zusatzvereinbarung ermöglicht der Dienststelle, den Lehrkräften sowie den Beschäftigten im Unterricht ein dienstliches IT Endgerät zur Verfügung zu stellen. Die Zusatzvereinbarung sieht vor, dass die Fördergelder bis zum 31.12.2021 auf Grund des Bezugs zur Covid-19-Pandemie zu verausgaben sind.

2. Die Position der Dienststelle ist:

Die Dienststelle will den Lehrkräften und den Beschäftigten im Unterricht Tablets zum Schuljahresbeginn 2021/22 zur Verfügung zu stellen. Die Dienststelle hat qualitativ hochwertige Tablets gewählt, um das mobile Arbeiten insbesondere im Unterricht sowie das zukunftsweisende Arbeiten in IT Verfahren (Cloud-Computing und webbasiertes Verarbeitung) zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, ist die Dienststelle auf Grund der Markt- und Lieferverhältnisse gezwungen, die IT Endgeräte Anfang Juni 2021 bei den Lieferanten zu bestellen. Erforderliche Gefährdungsbeurteilungen können zeitlich parallel durch die zuständigen Dienststellen durchgeführt werden. Die Dienststelle behält sich vor, die IT Endgeräte ohne Verhaltensvorgabe einzuführen.

3. Die Position des PR ist:

Der PR will, dass den Beschäftigten für ihre Tätigkeiten geeignete digitale Endgeräte von der Dienststelle zur Verfügung gestellt werden. Dafür muss notwendiger Weise zunächst geklärt werden, welche Tätigkeiten in welchem Umfang im arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Rahmen verbindlich mit den IT Endgeräten durchzuführen sind. Auf dieser Basis muss eine Gefährdungsbeurteilung (GBU) erstellt werden. Aus dem Ergebnis der GBU ergeben sich Voraussetzungen für geeignete Geräte. Nach einer auf dieser Basis dann geschlossenen Dienstvereinbarung kann die Bestellung und Auslieferung der so vereinbarten IT Endgeräte erfolgen.

4. Für Beschäftigte mit Behinderung erfolgen Einzelfallentscheidungen.

Diese unterschiedlichen Zielrichtungen und Positionen vorbehaltend und vorausgeschickt wollen die Parteien den Prozess zur Einführung der IT Endgeräte für Lehrkräfte und Beschäftigte im Unterricht gemeinsam und konstruktiv gestalten:

1. Die Parteien werden daher parallel zum Bestellprozess der Dienststelle folgende Maßnahmen und Verhandlungen durchführen:
 - a) Klärung und Bestimmung, welche Tätigkeiten von Lehrkräften und Beschäftigten im Unterricht in welchem Umfang verbindlich unter Nutzung der IT Endgeräte für Lehrkräfte digital durchzuführen sind.
 - b) Auf der Basis der Klärung und Bestimmung zu a) soll eine Bewertung zur Gefährdungsbeurteilung zur Unterstützung der zuständigen Dienststellen erfolgen. Die Gefährdungsbeurteilung ist nach den rechtlichen Bestimmungen durchzuführen und zu dokumentieren. .
 - c) Klärung der Anforderungen an Wartung und Support für IT-Endgeräte der Beschäftigten im Unterricht auf der Basis der Ergebnisse nach a) und b)
 - d) Auf der Basis der Ergebnisse unter a) bis c) erfolgt eine Festlegung der Anforderungen an IT Endgeräte als dienstliche Endgeräte für Lehrkräfte und Beschäftigte im Unterricht und/oder ergänzende Ausstattungsmaßnahmen.
 - e) Auf der Basis von d) erfolgt die Verhandlung einer Dienstvereinbarung zu dienstlichen Endgeräten für Lehrkräfte und Beschäftigte im Unterricht.
2. Durchführung der Maßnahmen und Verhandlungen zu 1.
 - a) Die Parteien werden eine paritätisch besetzte Verhandlungsgruppe mit bis zu 14 Mitgliedern (bis zu 6 Dienststelle, bis zu 4 GPR, bis zu 2 PR BSB, 1 PR LIV und 1 Vertreter*in Schwerbehinderte) einsetzen. Die Verhandlungsgruppe ist für die Verhandlungen und Maßnahmen nach Ziffer 1 zuständig. Sie koordiniert und führt die Maßnahmen und Verhandlungen zu 1. sowie die Organisation und Tätigkeiten der nachfolgenden Arbeitsgruppen. Zur Erfüllung der Maßnahmen nach 1a) und 1c) setzen die Parteien jeweils fachlich und im Zweifel paritätisch besetzte Arbeitsgruppen jeweils zu den Arbeitsaufgaben zu 1a) und 1c) ein. Für die Steuerung von 1b) wird ein Steuerungsgremium „Endgeräte“ gemäß der 94er Vereinbarung „Regelung zur Gefährdungsbeurteilung der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ eingesetzt. Dieses Steuerungsgremium übernimmt die Aufgaben nach 1b). Das vorgenannte Steuerungsgremium bzw. die Arbeitsgruppen werden die Klärungen, Bestimmungen und Bewertungen zu den ihnen zugewiesenen Aufgabenbereichen fachlich bearbeiten. Die Aufgaben werden sequentiell nacheinander bearbeitet. Zuerst sollen die Aufgaben zu 1a), dann die Aufgaben zu 1b) und nachfolgend zu 1c) bearbeitet werden, da die Bearbeitung der nachfolgenden Aufgaben jeweils auf den Ergebnissen der vorhergehenden Aufgabenbearbeitung aufbauen. Die Verhandlungsgruppe kann den Arbeitsgruppen nach 1a) und 1c) Vorgaben und Weisungen erteilen und bestimmt die Anzahl der Personen in den jeweiligen Arbeitsgruppen zu 1a) und 1c). Im Übrigen bestimmen das Steuerungsgremium und die Arbeitsgruppen ihre Arbeitsweise selbst.
 - b) Die Dienststelle und die Personalräte benennen jeweils die sie vertretenden Mitglieder der Verhandlungsgruppe und der Arbeitsgruppen. Die Vertreter*innen der Schwerbehinderten werden gebeten, eine Person zu benennen. Als Mitglieder der Verhandlungsgruppe können Mitglieder der Personalräte oder Beschäftigte der Dienststelle benannt werden. Für die Arbeitsgruppen kann jede Partei neben vorgenanntem Personenkreis vorrangig Expertinn*en aus der Dienststelle und nach/in Absprache mit der Verhandlungsgruppe von außerhalb der Dienststelle benennen, die die jeweilige Partei beraten oder in

Entscheidung der Partei in einer Arbeitsgruppe vertreten. Die Dienststelle übernimmt die (technische) Organisation der Sitzungen und Besprechungen der Verhandlungsgruppe und der Arbeitsgruppen.

3. Die Parteien sind derzeit in den abschließenden Klärungen zu einem übergreifenden Steuerungsgremium „Schulen“ gemäß der 94er Vereinbarung „Regelung zur Gefährdungsbeurteilung der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“. Die Klärungen sollen ab August 2021 zwischen den Parteien erfolgen. Nach Abschluss der Klärungen wird dieses übergreifende Steuerungsgremium die Aufgaben des Steuerungsgremiums „Endgeräte“ übernehmen. Das Steuerungsgremium „Endgeräte“ wird durch das übergreifende Steuerungsgremium Schulen abgelöst werden. Die Details der Ablösung werden im Rahmen der vorgenannten Klärung mitverhandelt.
4. Bis zum Abschluss einer Dienstvereinbarung oder dem Ende dieser Prozessvereinbarung gelten folgende Vereinbarungen:
 - a) Eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten erfolgt mit den neuen IT-Endgeräten nach der Präambel nicht.
 - b) Es werden keine Vorgaben gemacht, welche Tätigkeiten in welchem Umfang und in welcher Art verbindlich mit den neuen IT Endgeräten digital auszuführen sind.
 - c) Ausgenommen von b) sind Beschäftigte, denen ein Verwaltungsendgerät und ein FHH Account zur Verfügung gestellt sind. Für diesen Personenkreis gelten die für diese Beschäftigten geltenden Regelungen.
 - d) Vor Abschluss dieser Prozessvereinbarung bestehende Dienstvereinbarungen, Prozessvereinbarungen oder vergleichbare Vereinbarungen zwischen einer Dienststelle und dem zuständigen Personalrat bleiben unberührt.
5. Über die Bedarfe und Anforderungen von Kolleginnen und Kollegen mit einer Behinderung wird im Rahmen der anwendbaren rechtlichen Bestimmungen im Einzelfall entschieden. Ziel ist, dass behinderte Lehrkräfte die erforderlichen Tätigkeiten eigenständig verrichten können. Der Prozess findet unter Einbindung des Sachgebiets für Schwerbehindertenausstattung (Antragsbearbeitung) und der Schwerbehindertenvvertretung statt.
6. Die Dienststelle führt für die unter diese Prozessvereinbarung fallenden Endgeräte parallel zu den Prozessschritten nach Ziffer 1. und 2. erforderlichen datenschutzrechtlichen Prüfungen und Bewertungen durch. Sie erstellt die erforderlichen Dokumentationen. Die Dienststelle legt die Prüfungen, Bewertungen und Dokumente dem zuständigen Datenschutzbeauftragten zur Stellungnahme vor. Die Dienststelle informiert den PR umfassend und rechtzeitig über die Ergebnisse der Prüfungen und Bewertungen und übermittelt den PR die Dokumentationen.
7. Die Parteien beraten einvernehmlich im Rahmen der Verhandlungen, wie eine (gemeinsame) Kommunikation und Information der Schulen über diese Prozessvereinbarung und die getroffenen Vereinbarungen erfolgt und wie diese Prozessvereinbarung an Schulen umzusetzen ist.
8. Die Parteien streben an, die Verhandlungen gemäß Ziffer 1. bis 30.09.2021 abzuschließen. Sie werden die Verhandlungen jedoch spätestens zum Ende des Kalenderjahres 2021 abschließen. Sollten sich die Parteien bis dahin auf keine DV geeinigt haben, wirkt diese PV automatisch bis zum Abschluss einer DV weiter. Diese Prozessvereinbarung kann vom PR oder der Dienststelle mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Schuljahres (31.7. eines Kalenderjahres) schriftlich gekündigt werden. Sie endet automatisch und zu dem Zeitpunkt, wenn und zu dem vorher eine schulübergreifende Dienstvereinbarung zum Regelungsgegenstand dieser Prozessvereinbarung zwischen den Parteien abgeschlossen wird.

01.07.2021
MBISchul 10/2021, Seite 120

V 14 / PV IT Endgeräte 2021

* * *

Die Personalabteilung informiert:

Verlängerung der telefonischen Krankschreibung

Der Gemeinsame Bundesausschuss hat mit Beschluss vom 2. Dezember 2021 ein weiteres Mal seine Sonderregelung zur telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit verlängert, nunmehr **bis zum 31. März 2022**.

Damit gilt weiterhin, dass Ärztinnen und Ärzte bundesweit Patientinnen und Patienten, die an leichten Atemwegserkrankungen leiden, aufgrund einer telefonischen Anamnese für einen Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen krankschreiben dürfen. Die niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte müssen sich dabei persönlich vom Zustand der Patientin oder des Patienten durch eine eingehende telefonische Befragung überzeugen. Eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung kann telefonisch für weitere sieben Kalendertage erstellt werden.

Verlängerung der Regelung zu den Kinderkrankentagen für das Jahr 2022 – § 45 Abs. 2a und b SGB V

Auch im Jahr 2022 wird für die Betreuung minderjähriger Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder aufgrund einer Behinderung auf die Betreuung angewiesen sind, folgende Kinderkrankentage gewährt:

	Anzahl der befristet im Jahr 2022 zustehenden Tage pro Kind und pro Elternteil	Maximale Anzahl der befristet im Jahr 2022 zustehenden Tagen bei mehreren Kindern (ab drei Kindern) pro Elternteil
Elternanspruch	30	65
Alleinerziehende	60	130

Die in der Tabelle abgebildeten Kinderkrankentage gelten als Gesamtanspruch.

Wer hat Anspruch auf die Kinderkrankentage?

Grundsätzlich werden Kinderkrankentage nur für Kinder gewährt, die

- das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind,
- die eine Erkrankung oder ein Pflegebedürfnis haben, das per ärztlichen Attest nachgewiesen werden kann und
- keine andere im Haushalt lebende Person die Versorgung und Betreuung übernehmen kann.

Zusätzlich sind folgende Besonderheiten zu beachten:

Tarifbeschäftigte: Eltern, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, haben nach § 45 SGB V einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Das Kind muss ebenfalls in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sein. Während der Freistellung von der Arbeit zahlt der Arbeitgeber kein Entgelt; vielmehr zahlt die Krankenkasse das Krankengeld. Das Krankengeld wird wie bei Arbeitsunfähigkeit berechnet. Allerdings wird es nicht für Kalendertage, sondern für Arbeitstage gezahlt.

Beamten: Eltern, deren Besoldung ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung in der derzeitigen Höhe von 64.350 Euro nicht überschreitet (Nr. 5 Abs. 3 Hamburgische Sonderurlaubsrichtlinie), haben Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge.

Tarifbeschäftigten, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, bzw. Beamten, die die Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung überschreiten, können unter Fortzahlung der Bezüge lediglich 4 Tage zur Betreuung eines erkrankten Kindes gewährt werden (§ 29 Abs. 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe bb TV-L bzw. Nr. 5 Abs. 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe bb HmbSURIR). Eine Freistellung gesunder Kinder unter Fortzahlung der Bezüge zur Betreuung kommt für diesen Personenkreis im Rahmen der nachfolgenden Voraussetzungen nur bis zu einer Höchstdauer von insgesamt 3 Tagen in Betracht (§ 29 Abs. 3 TV-L bzw. Nr. 5 Abs. 2 HmbSURIR).

Gilt der Anspruch auf die Kinderkrankentage auch für die Betreuung gesunder Kinder?

Die Kinderkrankentage, die sonst nur für erkrankte Kinder beantragt werden konnten, können **zunächst befristet bis zum 19. März 2022** auch für die Betreuung von gesunden Kindern in Anspruch genommen werden, sofern die Betreuung erforderlich ist und eine andere Betreuungsmöglichkeit nicht zur Verfügung steht. Auch für die Inanspruchnahme der Kinderkrankentage zur Betreuung gesunder Kinder gelten die oben genannten gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen. Der Anspruch besteht,

- wenn die Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten aufgrund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen sind
- oder deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt wird
- oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden
- oder die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird
- oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird
- oder das Kind aufgrund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Die reguläre Ferienzeit an Schulen ist hiervon ausgenommen. Eltern, die im **Homeoffice** arbeiten (können), haben bei einem entsprechenden Kinderbetreuungsbedarf die Möglichkeit, die Kinderkrankentage in Anspruch zu nehmen.

Wann ist der o. g. Anspruch ausgeschlossen?

In den zuvor genannten Fällen muss allerdings – ebenso wie bei der Erkrankung eines Kindes – die häusliche **Betreuung des Kindes durch die Beschäftigten** erforderlich sein. Dies liegt u. a. nicht vor, wenn ein Elternteil zu Hause ist (z. B. durch Elternzeit oder Beurlaubung) und die Betreuung übernehmen kann. Auch liegt eine solche Erforderlichkeit nicht vor, wenn Eltern die Notbetreuung der Einrichtung in Anspruch nehmen können und das Kind zu den Anspruchsberechtigten gehört. Es genügt dabei, dass ein erziehungsberechtigtes Elternteil den Anspruch auf Notbetreuung für sein Kind hätte. Es ist zu beachten, dass Eltern, die eine andere Betreuungsmöglichkeit in Anspruch nehmen können, keinen Anspruch auf die Genehmigung der Kinderkrankentage zur Betreuung gesunder Kinder haben. Die diesbezüglich im MBISchul 1/2021 (<https://www.hamburg.de/contentblob/14867248/0d11f1ef0467ceabefb5f809cc271c98/data/mbl-01-2021.pdf>) aufgeführten Erläuterungen haben weiterhin Bestand.

Wie und wo sind Anträge auf Kinderkrankentage zu stellen?

Anträge sind bei der Schulleitung bzw. den jeweiligen Vorgesetzten zu stellen. Hierfür nutzen die Schulen bitte den nachfolgend abgedruckten Antragsvordruck. Für die Beschäftigten in der Verwaltung ist der Antrag P10.150 (<https://fhhportal.ondataport.de/websites/1002/Dokumentencenter/DocsAndForms/P10150-eForm.pdf>) zu verwenden. Die jeweiligen Vorgesetzten bzw. die Schulleitung kann hierzu eine Bescheinigung der Einrichtung verlangen, aus der die vorübergehende Schließung oder einer der anderen o. g. Gründe hervorgeht. Dies wird insbesondere dann erforderlich, wenn das zu betreuende Kind die Schule nicht in eine staatliche Schule in Hamburg besucht.

Der Antrag ist durch die Schulleitung bzw. den jeweiligen Vorgesetzten in der Verwaltung an das zuständige Personalsachgebiet bei V 43 zu senden. **Tarifbeschäftigte haben sich wie üblich zusätzlich an ihre Krankenkasse zu richten und die Gewährung des Kinderkrankengeldes vorab zu klären.**

Können Anträge abgelehnt werden?

Anträge zum Zwecke der Betreuung von gesunden Kindern können abgelehnt werden, wenn die Funktionsfähigkeit relevanter Verwaltungsbereiche (bspw. Schulen) nicht gewährleistet werden kann und eine andere Betreuungsmöglichkeit für die Eltern zur Verfügung steht. Eine Betreuungsmöglichkeit in einer Einrichtung besteht u .a. immer dann, wenn aufgrund der Schließung einer Einrichtung ein Notbetreuungsangebot genutzt werden oder eine andere personensorgeberechtigte Person die Betreuung übernehmen kann.

Die Dienststelle kann darüber hinaus von **Beamten, die dienstlich dringend benötigt werden**, verlangen, das Kind zur Betreuung in die Einrichtung zu geben, wenn lediglich die Präsenzpflicht in der Einrichtung aufgehoben wurde oder lediglich eine behördliche Empfehlung zum Nichtbesuch besteht. Es sind vor einer Ablehnung allerdings zunächst andere organisatorische Maßnahmen zu prüfen. Dabei soll die individuelle Lebenssituation der Beschäftigten berücksichtigt werden. Nach Möglichkeit sollen einvernehmliche Regelungen angestrebt werden.

Reiserückkehr aus einem Risikogebiet

Grundsätzlich wird angesichts des aktuellen Infektionsgeschehens von Urlaubsreisen in Risikoländer abgeraten. Für Länder, die von der Bundesregierung als Hochrisikogebiet oder als Virusvariantengebiet eingestuft sind, gilt eine Reiseverwarnung. Die aktuellen Hochrisiko- und Virusvariantengebiete finden Sie auf den Seiten des Robert-Koch-Instituts (RKI) unter: RKI – Coronavirus SARS-CoV-2 – Informationen zur Ausweisung internationaler Risikogebiete durch das Auswärtige Amt, BMG und BMI (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html/).

Beschäftigte, die eine Auslandsreise in ein Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet antreten wollen, müssen die sich anschließende häusliche Quarantäne von vornherein mit einplanen. Grundsätzlich gilt, dass Beschäftigte, die sich „sehen den Augen“ in eine Situation begeben, in der sie den Dienst nicht rechtzeitig antreten können, zunächst unentschuldig dem Dienst fernbleiben und mit entsprechenden arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen rechnen müssen. Insbesondere kann in diesen Fällen die Einbehaltung der Bezüge für den jeweiligen Zeitraum der Quarantäne angezeigt sein. Alle Beschäftigten haben daher ihre Verpflichtung zum Erhalt der Gesundheit und damit der Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit zu berücksichtigen. Beschäftigte, die eine Auslandsreise planen, sind verpflichtet, sich sowohl vor als auch nach einem Auslandsaufenthalt über die für sie an ihrem Wohnort geltenden Regelungen und das Erfordernis einer häuslichen Quarantäne zu informieren, ggf. unter Hinzuziehung des für sie zuständigen Gesundheitsamtes.

Dabei ist für das **Personal an Schulen** zu beachten, dass der Erholungsurlaub grundsätzlich nicht außerhalb der Hamburger Schulferien liegen darf (u. a. § 2 Hamburgische Erholungsurlaubsverordnung) und insofern eine Verlängerung des Erholungsurlaubs für die Zeit der Quarantäne nicht in Betracht kommt. In diesen Fällen besteht grundsätzlich kein Anspruch auf bezahlte Freistellung.

Den **Beschäftigten in den Ämtern und Dienststellen** bleibt die Möglichkeit, insbesondere durch ausreichende Beantragung von Urlaub sicherzustellen, dass sie nicht am rechtzeitigen Dienstantritt gehindert werden.

08.12.2021
MBISchul 10/2021, Seite 122

V 424-3/110-76.24/3

* * *

Herausgegeben von der
Behörde für Schule und Berufsbildung
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg
(Verantwortlich: V 301-V – mitteilungsblatt@bsb.hamburg.de – Layout: V 231-4)

Die Mitteilungsblätter sind unter <http://www.hamburg.de/bsb/mitteilungsblaetter> verfügbar.