

## INHALT

Vereinbarung zur Gestaltung eines Prozesses zur großflächigen Erprobung einer KI-gestützten Simultanübersetzungssoftware an staatlichen Schulen („Prozessvereinbarung KI-Übersetzung Erprobung“).....	14
Kinderkrankentage und Kinderkrankengeld ab dem 1. Januar 2026 .....	15

Das Amt für Verwaltung informiert:

### **Vereinbarung zur Gestaltung eines Prozesses zur großflächigen Erprobung einer KI-gestützten Simultanübersetzungssoftware an staatlichen Schulen („Prozessvereinbarung KI-Übersetzung Erprobung“)**

zwischen

der Behörde für Schule, Familie und Berufsbildung (BSFB)

(nachfolgend: Dienststelle)

und

dem Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen (GPR)

(nachfolgend: Personalrat)

#### **Präambel**

1. DeepL Voice for Conversations soll in Lernentwicklungsgesprächen mit Übersetzungsbedarf an festgelegten Schulen getestet werden. Nach Durchführung der Tests wird nach untenstehenden Kriterien (8 - 10) evaluiert, ob die Anwendung sinnvoll in Lernentwicklungsgesprächen eingesetzt werden kann.
2. DeepL Voice for Conversations ist eine Übersetzungssoftware für Mobilgeräte, die über Texteingabe oder Spracheingabe erfasste Texte übersetzt und diese über Sprachsynthese ausgibt. Ursprungstext und Übersetzung werden dabei auch auf dem Bildschirm angezeigt.
3. Für die praktische Erprobung ist eine Testphase von 9.1.26 bis 27.2.26 vorgesehen („MVP-Phase“), in der die Teilnehmenden die Übersetzungssoftware innerhalb von realen Lernentwicklungsgesprächen freiwillig testen können. Die Teilnahme an diesen Testszenarien ist freiwillig; für die Dauer des Tests ist die Nutzung der Software verbindlich.

Dies vorausgeschickt haben die Parteien folgende gemeinsame Prozessvereinbarung geschlossen:

1. Von der Prozessvereinbarung umfasste Dienststellen: Die Übersetzungssoftware wird an 7-10 staatlichen Schulen getestet. Die Personalräte werden über die ausgewählten Schulen informiert. Kriterien für Auswahl der Schulen: Abdeckung der benötigten Sprachen (6 auf DeepL verfügbare Sprachen), Abdeckung aller Sozialindizes (1-6), Abdeckung der Schulformen Grundschule, Stadtteilschule, Gymnasium, Sonderschule. Außerdem sollte eine Schule mit ReBBZ-Anbindung inkludiert sein. Die Schulen werden über Kontakte über direkte Ansprache akquiriert.
2. Einbeziehung der Schulpersonalräte, Freiwilligkeit der Teilnahme: Vor der Erprobung werden die Personalräte der teilnehmenden Schulen beteiligt und über die Existenz dieser Prozessvereinbarung informiert. Die Erprobung erfolgt auf Basis der sogenannten doppelten Freiwilligkeit. Dies bedeutet, dass jede Schule und jede Lehrkraft an der Schule freiwillig entscheiden kann, ob sie an den Tests teilnimmt. Die Ausgestaltung der Nutzung muss gewährleisten, dass keine faktischen Zwänge entstehen, welche die Freiwilligkeit in Frage stellen.
3. Die Erfahrungen der teilnehmenden Lehrkräfte werden durch einmaliges Ausfüllen eines Fragebogens in edkimo erfasst, wofür die Lehrkräfte eine Teilnahmebescheinigung zur Anrechnung von 0,5 Stunden als Fortbildungszeit erhalten.

4. Für die teilnehmenden Lehrkräfte werden Informationsveranstaltungen angeboten. Diese finden in Konferenzen statt, sodass keine zusätzliche Arbeitszeit aufgebracht werden muss.
5. Während der Erprobung an den Schulen sollen zusätzlich fünf zuvor angesprochene Lehrkräfte aus der ersten Pilotphase als sprachliche Fachexpert:innen mit Fachwissen bereitstehen, die für stichprobenartige Qualitätstestungen (also das Beurteilen der Übersetzungsqualität anhand von Transkripten) konsultiert werden. Dafür erhalten die Lehrkräfte 0,25 WAZ/Halbjahr.
6. Die Verfügbarkeit von ausreichend Dienstgeräten wird im Vorfeld mit den Schulen geklärt.
7. Vor Beginn ist den Personalräten die vollständige durch die behördliche Datenschutzbeauftragte geprüfte Datenschutzdokumentation vorzulegen.
8. Vor Beginn ist den Personalräten die durch die Schwerbehindertenvertretung geprüfte Barrierefreiheitsdokumentation oder alternativ der von der Schwerbehindertenvertretung akzeptierte, aktuelle Stand der Barrierefreiheitsdokumentation vorzulegen.
9. Im Zusammenhang mit der Nutzung der Übersetzungssoftware sind Verhaltens- oder Leistungskontrollen auszuschließen.
  - a. Technisch werden Verhaltens- und Leistungskontrollen durch das unmittelbare Löschen des Gesprächs nach Beenden der Software und das systemseitige Deaktivieren der Transkript-Teilen-Funktion ausgeschlossen. Auch (anonymisierte) Nutzungsberichte sollten systemseitig deaktiviert werden.
  - b. Lehrkräfte haben die Möglichkeit, die Transkripte ihrer Gespräche für eine stichprobenartige Qualitätstestung zur Verfügung zu stellen. In diesem Falle werden Verhaltens- und Leistungskontrollen organisatorisch und persönlich durch das Entfernen entsprechender Informationen im Transkript durch die entsprechende Lehrkraft ausgeschlossen.
10. Die Ergebnisse der Erprobung sollen unmittelbar im Anschluss (März 2026) zusammen mit den Abteilungen InnoTechHH-Fonds und GovTechHH der Senatskanzlei und in Zusammenarbeit mit den Personalräten nach den vorgegebenen Kriterien (Qualität der Übersetzung, vertrauliche Atmosphäre, einfache Bedienbarkeit, Nutzungsquote, verringerter Organisationsaufwand, eingesparte Prozessschritte, Barrierefreiheit), evaluiert werden.
11. Diese Prozessvereinbarung endet mit dem Abschluss einer DV für den Betrieb, spätestens aber am 8.7.26
12. Die Parteien erklären sich bereit, bereits während der Evaluation die Verhandlung einer Dienstvereinbarung zu beginnen.
13. Mitbestimmungsrechte der für die jeweiligen Dienststellen zuständigen Personalräte werden durch diese Prozessvereinbarung nicht berührt.

06.01.2026  
MBISchul 02/2026, Seite 14

VD 13

\*\*\*

Die Personalabteilung informiert:

## **Kinderkrankentage und Kinderkrankengeld ab dem 1. Januar 2026**

Durch Artikel 8b des Pflegestudiumstärkungsgesetz vom 15.12.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 359) wurde für die Kalenderjahre 2024 bis 2025 die Anzahl der Kinderkrankentage erhöht (siehe [MBISchul 02/2024](#)). Mit dem Gesetz zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege vom 22.12.2025 wird mit Artikel 3 u.a. § 45 SGB V der für die Jahre 2024 und 2025 geregelte Leistungszeitraum für das Kinderkrankengeld nochmals für das Jahr 2026 verlängert. Ab dem 1. Januar 2027 gelten dann wieder die üblichen Kinderkrankentage gemäß § 45 SGB V. In diesem Beitrag wurde die ab dem 01.01.2026 geltende JAEG einbezogen und ergänzende Anpassungen vorgenommen.

### **Anspruch auf Kinderkrankentage bei häuslicher Betreuung**

	<b>pro Elternteil</b>		<b>Alleinerziehende</b>	
	bis 31.12.2026	ab 01.01.2027	bis 31.12.2026	ab 01.01.2027
<b>Anzahl der zustehenden Kinderkrankentage pro Kind</b>	15	10	30	20
<b>Maximale Anzahl der zustehenden Tage bei mehreren Kindern (ab drei Kindern)</b>	35	25	70	50

## 1. Wer hat Anspruch auf Kinderkrankentage bei häuslicher Betreuung?

### Tarifbeschäftigte:

Gemäß § 45 Abs. 1 SGB V werden die Kinderkrankentage zur häuslichen Betreuung in oben genannter Höhe grundsätzlich 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 ärztlichem Attest nachgewiesen werden kann und
- für die keine andere im Haushalt lebende Person die Versorgung und Betreuung übernehmen kann.

Tarifbeschäftigte, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, haben unter den gleichen Voraussetzungen einen Anspruch auf die unbezahlte Freistellung in Form der Kinderkrankentage (§ 45 Abs. 5 SGB V), jedoch keinen Anspruch auf das Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V. Ihnen können lediglich 4 Tage zur Betreuung eines erkrankten Kindes unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt werden (§ 29 Abs. 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe bb TV-L). Das Gleiche gilt für gesetzlich krankenversicherte Tarifbeschäftigte, die für ein nicht gesetzlich krankenversichertes Kind eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit geltend machen. Die 4 Tage der Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes werden auf die Höchstanzahl des Anspruchs auf Freistellung in Form der Kinderkrankentage nach § 45 Abs. 5 SGB V angerechnet. So kann für 4 Tage eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes und in 2026 für weitere 11 Tage (oder bei Alleinerziehenden für weitere 26 Tage) bzw. ab 01.01.2027 für weitere 6 Tage (oder bei Alleinerziehenden für weitere 16 Tage) pro Kind eine unbezahlte Freistellung in Anspruch genommen werden. Der Anspruch auf 4 Tage Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes ist unabhängig von der Anzahl der Kinder, für deren Betreuung der Anspruch besteht.

### Beamtinnen und Beamte:

Für Beamtinnen und Beamte, die die Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung (für das Kalenderjahr 2026 jährlich 77.400 Euro Bruttoeinkommen) nicht überschreiten, gelten die oben geschilderten Regelungen des § 45 SGB V gemäß Nummer 5 Abs. 3 Hamburgische Sonderurlaubsrichtlinie (HmbSUrIR) entsprechend. Für die Jahresarbeitsentgeltgrenze ist in der Regel das Bruttojahresgrundgehalt und die allgemeine Stellenzulage oder die Amtszulage zugrunde zu legen. Im Zusammenhang mit dem Familienstand gezahlte Zuschläge (Familienzuschlag) und Aufwandsentschädigungen bleiben unberücksichtigt. Das heißt diese werden nicht in die Betrachtung der Jahresarbeitsentgeltgrenze einbezogen.

Beamtinnen und Beamten, die die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, können unter Fortzahlung der Bezüge lediglich 4 Tage zur Betreuung eines erkrankten Kindes gewährt werden (Nr. 5 Abs. 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe bb HmbSUrIR).

## 2. Wer zahlt das Kinderkrankengeld?

### Tarifbeschäftigte:

Während des Zeitraums der unbezahlten Freistellung unter den oben genannten Voraussetzungen haben gesetzlich Krankenversicherte Anspruch auf Kinderkrankengeld i.S.d. § 45 Abs. 2 SGB V. Das Kinderkrankengeld beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes. Allerdings wird es nicht für Kalendertage, sondern für Arbeitstage gezahlt. Das Kind muss ebenfalls in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sein.

### Beamtinnen und Beamte:

Verbeamtete Elternteile, deren Besoldung ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung die für das jeweilige Kalenderjahr geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschreitet (Nr. 5 Abs. 3 HmbSUrIR), haben Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge.

## 3. Wird das Jahresarbeitsentgelt abstrakt nach Besoldungsgruppe berechnet oder nach den konkreten individuellen Bezügen?

Die Gewährung von Kinderkrankentagen für Beamtinnen und Beamte ist eine fürsorgerische Maßnahme und richtet sich daher nach den konkreten, individuellen Bezügen der bzw. des Betroffenen. Es kann also vorkommen, dass Personen aus derselben Besoldungsgruppe je nach Umfang der Arbeitszeit die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten oder nicht überschreiten. Hierbei ist eine Jahresbetrachtung vorzunehmen.

## 4. Ist die Anzahl der Kinderkrankentage abhängig vom Beschäftigungsumfang?

Bei Tarifbeschäftigten ist die Anzahl der Kinderkrankentage unabhängig vom Beschäftigungsumfang und stellt sich daher wie folgt dar:

Arbeitstage pro Woche	pro Elternteil		Alleinerziehende	
	pro Kind	insgesamt	pro Kind	insgesamt
5	15	35	30	70
4	15	35	30	70
3	15	35	30	70
2	15	35	30	70

Bei Beamtinnen und Beamten, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist, verlängert beziehungsweise vermindert sich der Anspruch anteilig (Nr. 14 HmbSUrlR). Für die gängigsten Arbeitszeitmodelle ergeben sich ab dem 01.01.2026 weiterhin die folgenden Ansprüche:

Arbeitstage pro Woche	pro Elternteil		Alleinerziehende	
	pro Kind	insgesamt	pro Kind	insgesamt
5	15	35	30	70
4	12	28	24	56
3	9	21	18	42
2	6	14	12	28

#### 5. Sind Kinderkrankentage zwischen den Eltern übertragbar?

Bei Tarifbeschäftigten ist eine Übertragung mit Zustimmung des Arbeitgebers grundsätzlich zulässig. Um eine Abwälzung von Lasten auf die öffentliche Hand zu vermeiden, kommt eine solche Zustimmung jedoch nur ausnahmsweise in Fällen einer außergewöhnlichen persönlichen Härte in Betracht, insbesondere in Fällen, in denen ein Elternteil faktisch alleinerziehend ist (z.B. im Falle eines längerdauernden stationären Krankenhausaufenthaltes des Ehepartners). Auch in solchen Fällen kann die Dienststelle aber erwarten, dass die betroffenen Beschäftigten zunächst einen zumutbaren Beitrag zur Bewältigung der Situation leisten (z.B. Gleitzeitguthaben oder Resturlaube einsetzen, im zumutbaren Rahmen eine Betreuung im Homeoffice sicherstellen, usw.).

Bei Beamtinnen und Beamten ist eine Übertragung ausgeschlossen.

#### 6. Können Kinderkrankentage auch beantragt werden, wenn ein Elternteil mit dem Kind stationär aufgenommen werden muss (sog. „Rooming-In“)?

Ab dem 1. Januar 2024 haben gesetzlich krankenversicherte Tarifbeschäftigte, die bei einer stationären Behandlung ihres versicherten Kindes aus medizinischen Gründen als Begleitperson mit aufgenommen werden, einen Anspruch auf die unbezahlte Freistellung von der Arbeit und einen Anspruch auf die Zahlung des Kinderkrankengeldes (§ 45 Abs. 1a SGB V), sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Der Anspruch gilt nur für einen Elternteil. Eine gesetzlich vorgegebene Höchstzahl von Tagen gibt es dabei nicht. Der Anspruch auf Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme ist unabhängig vom Kinderkrankengeld bei häuslicher Betreuung nach § 45 Abs. 1 SGB V zu betrachten. Eine Anrechnung auf die Höchstanspruchsdauer des Kinderkrankengeldes bei häuslicher Betreuung erfolgt nicht.

Bescheinigung: Das Vorliegen der medizinischen Gründe sowie die Dauer der notwendigen Mitaufnahme sind durch eine Bescheinigung der stationären Einrichtung nachzuweisen. Für Kinder, die das 9. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bescheinigt die stationäre Einrichtung lediglich die Dauer der notwendigen Mitaufnahme gegenüber dem begleitenden Elternteil. Ein medizinischer Grund wird hier grundsätzlich angenommen (vgl. § 11 Abs. 3 S. 2 SGB V).

Privat krankenversicherte Tarifbeschäftigte haben unter den gleichen Voraussetzungen einen Anspruch auf die unbezahlte Freistellung von der Arbeit (§ 45 Abs. 5 SGB V). Das Gleiche gilt für gesetzlich krankenversicherte Tarifbeschäftigte, die für ein nicht gesetzlich krankenversichertes Kind eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit geltend machen.

Für Beamtinnen und Beamte, deren Besoldung die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschreitet, besteht gemäß Nr. 5 Abs. 3 Hamburgische Sonderurlaubsrichtlinie (HmbSUrlR) ein Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge im gleichen Umfang, in dem Tarifbeschäftigte gemäß § 45 SGB V einen Anspruch auf Krankengeld bzw. Freistellung haben, also auch für die stationäre Aufnahme als Begleitperson ihres Kindes unter den oben beschriebenen Voraussetzungen.

Beamtinnen und Beamte, deren Besoldung die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, haben aktuell keinen Anspruch auf die bezahlte Freistellung bei stationärer Behandlung des Kindes. Auf Antrag kann Sonderurlaub unter Belastung der Bezüge nach Nr. 5 Abs. 2 Hamburgische Sonderurlaubsrichtlinie (HmbSUrlR) bis zur Dauer von 3 Arbeitstagen im Kalenderjahr bewilligt werden.

#### 7. Wie und wo sind Anträge auf Bewilligung von Kinderkrankentagen zu stellen?

Die Anträge auf Bewilligung von Kinderkrankentagen sind bei der Schulleitung bzw. den jeweiligen Vorgesetzten zu stellen. Die Beschäftigten an den Schulen nutzen hierfür bitte den nachfolgend abgedruckten Antragsvordruck. Für die Beschäftigten in der Verwaltung ist der Antrag P10.150 ([P10150 \(ondataport.de\)](https://www.ondataport.de)) zu verwenden und „Arbeitsbefreiung ohne Bezüge“ bzw. „Sonderurlaub mit Bezügen“ anzukreuzen.

Der Antrag ist durch die Schulleitung bzw. die jeweiligen Vorgesetzten an das zuständige Personalsachgebiet zu senden. Tarifbeschäftigte haben sich wie üblich zusätzlich direkt an ihre Krankenkasse zu wenden und die Gewährung des Kinderkrankengeldes vorab zu klären.

### 8. Sind Kosten der Kinderbetreuung beihilfefähig?

Allgemeine Kinderbetreuungskosten sind nicht beihilfefähig. Die Kosten für nach ärztlicher Bescheinigung voraussichtlich weniger als sechs Monate dauernde notwendige häusliche Krankenpflege eines erkrankten Kindes sind nach Maßgabe von § 13 HmbBeihVO grundsätzlich beihilfefähig.

02.01.2026  
MBISchul 02/2026, Seite 15

V 421-2/e240.130.1040-006/006

### Anlage 1: Antrag auf Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung für schulische Beschäftigte

Name, Vorname:

Amts-/Dienstbezeichnung:

Schule:

An die  
Leitung der Schule

**Betr.: Antrag auf Sonderurlaub nach den Richtlinien über die Bewilligung von Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (HmbSUrlR) nach § 28 TV-L sowie Antrag auf Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L**

Hiermit bitte ich um Gewährung von Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung/Wegfall der Bezüge/des Entgelts

für die Zeit vom

bis

Begründung:

Die entsprechenden **Nachweise** (z. B. Atteste – des erkrankten Kindes –, Einladungen, Programme) sind beigelegt.

Hamburg,

Unterschrift

### Stellungnahme der Schulleitung

1. Unterrichtsausfall wird <input type="checkbox"/> voll / <input type="checkbox"/> teilweise vermieden durch	
<input type="checkbox"/> Vertretung	<input type="checkbox"/> Verlagerung von Unterricht auf andere Tage
<input type="checkbox"/> Anordnung von Mehrarbeit	<input type="checkbox"/> Sonstiges:

2. Trotz Anlegung eines strengen Maßstabs ist folgender Unterrichtsausfall unvermeidbar:					
Klasse		Fach/Fächer:		im Umfang von	Std.
Klasse		Fach/Fächer:		im Umfang von	Std.
Begründung:					

3. Der Antrag wird							
<input type="checkbox"/>	zur Kenntnis genommen (nur bei Sonderurlaub nach Nr. 3 HmbSUrlR)						
<input type="checkbox"/>	genehmigt*)	<input type="checkbox"/>	abgelehnt*)	<input type="checkbox"/>	befürwortet	<input type="checkbox"/>	nicht befürwortet
Begründung:							

(Schulstempel)

\_\_\_\_\_  
Unterschrift (Schulleitung)

\*) In den Fällen nach  
 Nr. 4 (1), Buchst. a,c,  
 Nr. 5 (1),  
 Nr. 8 (1) Buchst. a,b,c (bis zu 10 Tagen),  
 Nr. 9 (1),  
 Nr. 12 (1) Buchst. A  
 Nr. 12 (2) Buchst. a (bis zu 4 Tagen)  
 § 29 (1) TV-L

In allen anderen Fällen liegt die personalrechtliche Entscheidungsbefugnis nicht bei der Schulleitung.

4. <input type="checkbox"/> An die BSFB – Personalabteilung V 4 _____ zur weiteren Veranlassung	<input type="checkbox"/> (nur erforderlich, wenn Schulleitung über den Antrag entschieden hat) An die BSFB – SAB B ___/___ zur Kenntnis und Weiterleitung an die Personalabteilung
--	---

\* \* \*

Herausgegeben von der  
 Behörde für Schule, Familie und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg,  
 Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg  
 (Verantwortlich: V 322 - [mitteilungsblatt@bsfb.hamburg.de](mailto:mitteilungsblatt@bsfb.hamburg.de) - Layout: V 231-2)

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