

INHALT

Neufassung der VV „Richtlinien über die Bewilligung von Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (HmbSUrlR)“	34
Abgeltung von krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommenem Erholungsurlaub für Beamtinnen und Beamte bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand	35
Allgemeine Hinweise zu Arbeits- und Dienstunfällen und Inkrafttreten neuer Verwaltungsvorschriften zum Dienstunfallrecht	38
Bildungsplan Höhere Handelsschule	38
Bildungsplan für die Fachschule für Sozialpädagogik (FSP)	39
Bildungsplan Altenpflegerin/Altenpfleger	39

Die Personalabteilung informiert:

Neufassung der Verwaltungsvorschrift „Richtlinien über die Bewilligung von Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (HmbSUrlR)“

Betroffener Personenkreis: Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 14. Mai 2013 die Neufassung der HmbSUrlR beschlossen. Sie lösen mit sofortiger Wirkung die HmbSUrlR vom 10. November 1998 ab. Die Richtlinien sind diesem Schreiben als Anlage beigelegt.

Der Senat hatte am 6. November 2012 u. a. als eine personalwirtschaftliche Maßnahme die Erweiterung der Möglichkeit der Beurlaubung zur beruflichen Neuorientierung von bisher maximal einem Jahr auf bis zu acht Jahre beschlossen. Hierfür waren die HmbSUrlR anzupassen. Dies wurde zum Anlass genommen, die Verwaltungsvorschrift umfassend zu aktualisieren.

Die Neufassung der HmbSUrlR enthält folgende **neue Regelungen:**

1. Erweiterung der bisher möglichen Bewilligung von Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge zur beruflichen Neuorientierung von sechs Monaten bzw. maximal ein Jahr auf bis zu acht Jahre in Nummer 5 Absatz 5.
2. Gleichstellung der Lebenspartnerinnen und Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz durch Aufnahme in die Nummer 5 Absatz 1.
3. Wiederherstellung des Gleichklangs zwischen den Statusgruppen durch Anpassung der Nummer 5 Absatz 3 an die Gesetzesänderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V), so dass Beamtinnen und Beamte, deren Besoldung die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschreitet, durch die Aufhebung der statischen Verweisung auf § 45 SGB V nunmehr wieder Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge zur Betreuung ihrer erkrankten Kinder in demselben Umfang und bis zu derselben Höchstgrenze wie Arbeitnehme-

rinnen und Arbeitnehmer erhalten können. Dies bedeutet im Einzelnen:

- Sonderurlaub zur Betreuung erkrankter Kinder auch über das 12. Lebensjahr hinaus, wenn die Kinder behindert oder auf Hilfe angewiesen sind,
 - Sonderurlaub für einen Elternteil zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege erkrankter Kinder – auch über das 12. Lebensjahr hinaus, wenn die Kinder behindert oder auf Hilfe angewiesen sind –, wenn diese nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leiden,
 - a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
 - b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
 - c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.
- 4 Erweiterung der Sonderurlaubstatbestände aus anderem wichtigen persönlichen Grund um den Sonderurlaub unter den Voraussetzungen des § 2 Pflegezeitgesetz unter Fortfall der Bezüge – jedoch unter Beibehaltung der Beihilfeansprüche –, der bisher nur durch Rundschreiben des Personalamtes (vom 5. März 2009) geregelt war.
 - 5 Möglichkeit von Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge durch Aufnahme des Bundesfreiwilligendienstes in die Sonderurlaubsrichtlinien.

Das Personalamt beabsichtigt, die **Hinweise zur Durchführung** der HmbSUrlR entsprechend zu überarbeiten. Bis zu einer Neufassung können die Durchführungshin-

weise zu den HmbSUrLR in der Fassung vom 10. November 1998 weiterhin angewendet werden.

Vorab werden zur Durchführung folgende Hinweise gegeben:

Zu Nummer 5 Absatz 5 HmbSUrLR:

Die Erweiterung der Beurlaubung ohne Bezüge zur beruflichen Neuorientierung erlaubt nunmehr ausdrücklich – entgegen früherer Verwaltungspraxis – auch eine Beurlaubung für einen juristischen Vorbereitungsdienst nach § 36 ff. Hamburgisches Juristenausbildungsgesetz vom 11. Juni 2003, zuletzt geändert am 4. September 2012, in der jeweils geltenden Fassung (Referendariat).

Über Anträge auf Beurlaubungen zur beruflichen Neuorientierung entscheidet gemäß Nummer 15 Absatz 2 HmbSUrLR die jeweilige Behörde. Eine Beurlaubung zur beruflichen Neuorientierung, die einen Zeitraum von fünf Jahren überschreitet, führt – soweit nicht die Voraussetzungen der Nummer 15 Absatz 3 vorliegen – nicht zu einer Entscheidung durch das Personalamt.

Zu Nummer 5 Absatz 6 HmbSUrLR:

In Absatz 6 wird die bisher durch Rundschreiben des Personalamts vom 5. März 2009 getroffene Regelung der

Übertragung der Freistellungsbestimmungen des Pflegezeitgesetzes auf den Beamtenbereich unter Beibehaltung des Beihilfeanspruchs aufgenommen. Unter den Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 Pflegezeitgesetz erhalten Beamtinnen und Beamte Sonderurlaub bis zu insgesamt 10 Arbeitstagen, wenn dies erforderlich ist, um für eine pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen in einer akut, d. h. plötzlich und unerwartet, aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 15. November 2011 (9 AZR 348/10) festgestellt, dass § 2 Absatz 1 Pflegezeitgesetz nicht eingreift, wenn die zu pflegende Person bereits pflegebedürftig ist und sich die Pflegesituation nicht wesentlich ändert. In diesen Fällen liegen danach die Voraussetzungen für Sonderurlaub nach Nummer 5 Absatz 6 nicht vor.

Soweit für denselben Zweck und aus demselben Anlass Sonderurlaub nach Nr. 5 Abs. 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe a oder nach Nr. 5 Abs. 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe b unter Fortzahlung der Bezüge gewährt wird, wird dieser Sonderurlaub auf die Höchstdauer von bis zu 10 Arbeitstagen angerechnet.

20.03.2013

MBISchul 2013, Seite 34

V 438-1/110-27.3

Die Personalabteilung informiert:

Abgeltung von krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommenem Erholungsurlaub für Beamtinnen und Beamte bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand;

Konsequenzen aus dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 3. Mai 2012 (Az.: C-337/10) und des Bundesverwaltungsgerichts vom 31. Januar 2013 (Az.: 2 C 10.12)

Betroffener Personenkreis: Beamtinnen und Beamte

Wesentlicher Inhalt:

Der vorstehend genannte Personenkreis hat einen Anspruch auf Abgeltung eines unions-rechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs von vier Wochen, der krankheitsbedingt bis zum Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand nicht mehr genommen werden konnte.

I. Anspruch auf finanzielle Abgeltung

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass Beamtinnen und Beamte nach Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG) einen Anspruch auf Abgeltung des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs von vier Wochen Erholungsurlaub haben. Es folgt in seinem Urteil der Auslegung des Unionsrechts durch den EuGH:

1. Beamtinnen und Beamten steht aus nationalem Recht kein Urlaubsabgeltungsanspruch zu; dieser ergibt sich jedoch unmittelbar aus Artikel 7 Absatz 2 RL 2003/88/EG.
2. Ein über den Mindesturlaub von vier Wochen hinausgehender Anspruch auf Abgeltung von weiteren

Erholungsurlaubstagen, von Freistellungen nach der Arbeitszeitverordnung (Arbeitszeitverkürzungstag) und von Schwerbehindertenzusatzurlaub nach § 125 Absatz 1 Satz 1 SGB IX besteht *nicht*.

3. Der Anspruch entsteht nur dann, wenn Beamtinnen oder Beamte krankheitsbedingt und damit unabhängig vom eigenen Willensentschluss den Mindesturlaub vor dem Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand nicht mehr nehmen können. Auf den Anlass für die Zurruhesetzung (Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand; § 21 Nr. 4 Beamtenstatusgesetz) kommt es nicht an.
4. Der Abgeltungsanspruch besteht grundsätzlich auch dann, wenn die Beamtin oder der Beamte im Urlaubsjahr teilweise dienstfähig war, in dieser Zeit den Erholungsurlaub aber nicht oder nicht vollständig genommen hat.
5. Der Anspruch besteht nur für den von der RL 2003/88/EG geschützten Anspruch von vier Wochen (20 Tagen) pro Jahr. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abweichend von einer Fünf-Tage-Woche verteilt, wird der Mindesturlaub entsprechend *anteilig* berechnet (§ 10 HmbEUrIVO). Bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand im Laufe des Jahres ist der Mindest-

urlaub entsprechend zu kürzen (Zwölfteilung); dies gilt auch, wenn das Beamtenverhältnis in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Der Bruchteil eines Urlaubstages ist in die Urlaubsentgeltberechnung einzubeziehen.

6. Mit dem Verfall des Urlaubsanspruchs ist die Entstehung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs ausgeschlossen. Der Urlaubsanspruch verfällt, wenn er über einen zu langen Zeitraum nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres nicht genommen wird. Dies kann zum einen ein hinreichend langer nationalstaatlich geregelter Verfallszeitraum sein, der mindestens 15 Monate betragen muss. Gibt es keine ausreichend langen nationalstaatlichen Verfallsregelungen, dann tritt auf der Grundlage der Rechtsprechung des EuGH ein Verfall des Urlaubsanspruchs 18 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres ein.

In Hamburg ist der Verfall diesbezüglich nicht geregelt. Der Verfallszeitraum in § 13 Absatz 2 HmbEUrIVO ist im Falle des Satzes 2 mit neun Monaten nicht hinreichend lang und im Falle des Satzes 3 kommt er nur zur Anwendung bei vorübergehender Dienstunfähigkeit, wenn der Dienst also wieder angetreten wird, nicht jedoch wenn das aktive Dienstverhältnis beendet wird. Da insoweit keine Landesregelung besteht, finden die Grundsätze der Rechtsprechung Anwendung und der Erholungsurlaub verfällt nach 18 Monaten.

7. Bei der Berechnung der Höhe des Urlaubsabgeltungsanspruchs kommt es nur darauf an, ob und wie viel Urlaub die Beamtin oder der Beamte im konkreten Urlaubsjahr genommen hat. Unerheblich ist, ob es sich um neuen oder übertragenen Urlaub oder ob es sich um Zusatzurlaub, Schwerbehindertenerurlaub oder den Arbeitszeitverkürzungstag gehandelt hat. Der Arbeitszeitverkürzungstag wird vom Bundesverwaltungsgericht funktional wie ein Erholungsurlaubstag angesehen und ist somit beim Mindesturlaub anzurechnen.
8. Die Höhe der Abgeltung bemisst sich nach der durchschnittlichen Besoldung der letzten drei Monate vor Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand. Maßgebend ist das unmittelbar vor der Pensionierung zustehende Bruttogehalt – ohne Sonderzahlung oder Nachzahlungen. Das Bundesverwaltungsgericht verweist zur Ermittlung des Bruttogehalts auf § 1 Absatz 2 Bundesbesoldungsgesetz; dies entspricht § 2 Absatz 1 Hamburgisches Besoldungsgesetz. Dieses Bruttogehalt ist mit drei zu multiplizieren (Quartalsbetrachtung), anschließend durch 13 zu teilen (Wochenzahl des Quartals), dann durch 5 zu teilen (Arbeitstage je Woche) und zuletzt mit der Anzahl der zustehenden (ungerundeten) Mindesturlaubstage zu multiplizieren. Zur Verdeutlichung der Berechnung finanzieller Abgeltungsansprüche wird auf das in **Anlage 1** zu diesem Rundschreiben skizzierte Beispiel verwiesen.

Der Abgeltungsbetrag ist steuerpflichtig und als sonstiger Bezug zu versteuern (s. **Anlage 2**). Er unterliegt der Pfändung.

Eine Anrechnung des Abgeltungsbetrages auf die Versorgungsbezüge kommt nicht in Betracht.

9. Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt *keinem* Antragserfordernis und verjährt in der regelmäßigen Verjährungsfrist (§ 195 BGB) von drei Jahren, beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand tritt oder versetzt wird. Bestehende, krankheitsbedingt nicht genommene Mindesturlaubsansprüche sind somit von Amts wegen unter Berücksichtigung der 18-monatigen Verfallsfrist zu berechnen und abzugelten.

Bereits vorliegende Anträge von Beamtinnen und Beamten können nunmehr auf dieser Grundlage bearbeitet und bei Vorliegen der Voraussetzungen die Urlaubsabgeltung geleistet werden.

Bei allen künftigen Zurruesetzungen ist zu klären, ob ggf. noch Mindesturlaubsansprüche von Amts wegen abzugelten sind.

- II. Überprüfung bei seit 2010 ausgeschiedenen Beamtinnen und Beamten

Wegen des fehlenden Antragserfordernisses ergeben sich zudem Auswirkungen auf seit 2010 ausgeschiedene Beamtinnen und Beamte, die keinen Antrag gestellt haben und deren Ansprüche noch nicht verjährt sind. Grundsätzlich obliegt es den bisherigen Beschäftigungsdienststellen, bei der Zurruesetzung krankheitsbedingt nicht genommene Urlaubstage festzustellen, die Höhe der Urlaubsabgeltung zu ermitteln und, ggf. mit Hilfe des ZPD, anzuweisen. Bei Zahlung der Urlaubsabgeltung ist zeitnah das ZPD 512-Pfändungen- zu informieren.

Zur Vermeidung einer Verjährung von Ansprüchen bei Zurruesetzung im Jahr 2010 bedarf es insoweit grundsätzlich einer Abwicklung bis Ende 2013.

Die Dienststellen werden gebeten, soweit im Einzelfall noch bekannt oder zu ermitteln, in den Fällen der Zurruesetzung seit 2010 mögliche bestehende Urlaubsabgeltungsansprüche festzustellen und anzuweisen. Soweit Ansprüche nicht bekannt oder eine Ermittlung nicht möglich ist, muss auf eine Antragstellung durch die Betroffenen abgestellt werden.

- III. Weiteres Verfahren

Nach den o. g. Urteilen bildet Artikel 7 Absatz 2 RL 2003/88/2003 die unmittelbare Anspruchsgrundlage für den Urlaubsabgeltungsanspruch, solange die bestehende Umsetzungspflicht in nationales Recht nicht erfüllt ist. Eine entsprechende Verankerung in der HmbEUrIVO setzt zunächst eine Ergänzung des § 68 Absatz 1 Hamburgisches Beamtenengesetz voraus.

Um aber eine zeitnahe Umsetzung der durch die Rechtsprechung konkretisierten europarechtlichen Ansprüche zu gewährleisten, wird gebeten, bis auf weiteres nach den oben ausgeführten Grundsätzen zu verfahren.

Beispiel

Ein Beamter, BesGr A 8, verheiratet, 1 Kind, mit Unterbrechungen seit dem 15.8.2010 dienstunfähig erkrankt, Versetzung in den Ruhestand mit Ablauf 31.7.2013. Im Jahr 2010 hatte er noch den vollen Urlaubsanspruch aus 2010. 2012 nahm er während einer Phase kurzer Dienstfähigkeit 10 Tage Urlaub und einen AZV-Tag. In den Jahren 2011 und 2013 war er durchgehend dienstunfähig.

Berechnung der abzugeltenden Urlaubstage:

Die Mindesturlaubsansprüche der Jahre 2010 und 2011 sind verfallen (jeweils 18 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres gem. den Ausführungen in Nummer 6).

	20	Tage Mindesturlaub aus 2012
./.	10	Tage genommener Urlaub in 2012
./.	1	AZV-Tag in 2012
+	<u>11,66</u>	Tage Mindesturlaub aus 2013 (20x7/12=11,66)
ges.	20,66	Tage.

Berechnung des Abgeltungsbetrages:

Bruttobesoldung im Juli 2013:

2770,90 Euro	A 8 Endstufe
18,00 Euro	allg. Stellenzulage
214,58 Euro	<u>Fz. der Stufe 2</u>
3003,48 Euro x 3 = 9010,44 Euro (Quartalsbetrachtung, vgl. Nummer 8), geteilt durch 13 = 693,11, geteilt durch 5 (bei Fünf-Tage-Woche) = 138,62 Euro, multipliziert mit 20,66 abzugeltenden Urlaubstagen = <u>2863,89 Euro</u> .	

Steuerrechtliche Behandlung der Urlaubsabgeltung

Bei der steuerrechtlichen Behandlung einer Urlaubsabgeltung ist zu beachten, dass die FHH als Arbeitgeberin die Besteuerung zum Zeitpunkt ihrer tatsächlichen Auszahlung nach den geltenden Regelungen des Einkommenssteuergesetzes (EStG) sowie den Grundsätzen des Lohnsteuerabzugsverfahrens vornehmen muss. Urlaubsabgeltungsbeträge gelten danach als „sonstige Bezüge“ (§ 39b Abs. 3 EStG, siehe auch R 39b.2 Abs. 2 LStR) und sind steuerpflichtig.

Zum Tragen kommen zwei Konstellationen:

1) Versorgungsbeginn im *laufenden* Steuerjahr

Die Urlaubsabgeltung ist von der Personalabteilung in der aktiven Firma im laufenden Steuerjahr über Paisy als sonstiger Bezug zu versteuern. Der Betrag wird auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für das lfd. Steuerjahr im aktiven Dienstverhältnis ausgewiesen.

2) Versorgungsbeginn im *abgeschlossenen* Steuerjahr

Das Steuerjahr ist abgeschlossen. Eine Versteuerung im aktiven Dienstverhältnis ist somit nicht mehr möglich. Die Versteuerung muss in der Versorgung als „sonstiger aktiver Bezug“ erfolgen und wird auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für das lfd. Steuerjahr in der Beamtenversorgung ausgewiesen.

Die Personalabteilung informiert:

Allgemeine Hinweise zu Arbeits- und Dienstunfällen und Inkrafttreten neuer Verwaltungsvorschriften zum Dienstunfallrecht

Erleiden Beamtinnen/Beamte oder Angestellte der BSB einen Unfall, so ist dieser unverzüglich dem Referat für Ministerial- und Rechtsangelegenheiten des Personals (V 42) zu melden. Bitte wenden Sie sich hierzu – am besten telefonisch – an die folgenden Ansprechpartner:

Nachnamen A – L:

V 425 – Herr Sven Schröder, Tel. 4 28 63-3642,
E-Mail: svs.schroeder@bsb.hamburg.de

Nachnamen M – Z:

V 427 – Frau Dina Botschenkow, Tel. 4 28 63-2391,
E-Mail: dina.botschenkow@bsb.hamburg.de

Dort erhalten Sie alle Informationen zu den Zuständigkeiten sowie zum Verfahren und alle notwendigen Unterlagen (z.B. Dienstunfallbericht, Unfallanzeige). **Bitte verwenden Sie in den Schulen keine eigenen Vordrucke!**

Bitte melden Sie dem Personalrechtsreferat (V 425 / V 427) alle Arbeits- und Dienstunfälle. Neben den Arbeits- und Dienstunfällen – wozu auch Wegeunfälle und schulische Gewaltvorfälle gehören – sind auch Privatusfälle anzuzeigen, sofern diese zu einer Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit geführt haben, da hier ebenfalls geprüft werden muss, ob ein Fremd-

verschulden vorliegt. Bei fremdverschuldeten Unfällen sind seitens der BSB Schadensersatzansprüche gegen den Unfallverursacher geltend zu machen.

Weitere Informationen und Hinweise:

Es wird bezüglich des Sachschadenersatzes in Zusammenhang mit Arbeits- und Dienstunfällen auf Folgendes hingewiesen: Brillenschäden, die im Rahmen des Sportunterrichtes aufgetreten sind, können nur dann seitens der BSB ganz oder teilweise erstattet werden, wenn der/die Beschäftigte zum Unfallzeitpunkt eine Sportbrille getragen hat. Sollte keine Sportbrille getragen worden sein, so ist das Verhalten nach geltender Rechtsprechung als grob fahrlässig zu werten und eine Erstattung ausgeschlossen.

Zum 01. Mai 2013 sind die neuen Verwaltungsvorschriften zum Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetz (HmbBeamtVG), Abschnitt 5 – Unfallfürsorge, in Kraft getreten.

Einen **Link** zu den neuen Verwaltungsvorschriften finden Sie im Intranet der Behörde für Schule und Berufsbildung im „Sharepoint“ unter den Schlagwörtern „Arbeitsunfall“ und „Dienstunfall“.

30.05.2013
MBISchul 2013, Seite 38

V 427/115-50.1

Das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) gibt folgende Hinweise:

Die folgende Verwaltungsvorschrift ist in der Sitzung der Deputation am 28.05.2013 beschlossen worden und tritt mit **Wirkung zum 01.08.2013** in Kraft:

Bildungsplan für die Höhere Handelsschule

Alle betroffenen Schulen sind von der Leitung des HIBB über die Veröffentlichung in Kenntnis gesetzt worden. Der Bildungsplan kann in allen Schulen eingesehen und im Internet unter <http://www.hibb.hamburg.de/index.php/article/detail/145> oder <http://www.hamburg.de/bildungsplaene/> eingesehen bzw. heruntergeladen werden.

Der Bildungsplan gilt für die Jahrgangsstufe 11 und 12 der Höheren Handelsschule für alle Schülerinnen und Schüler, die ab dem 01.08.2013 in den Bildungsgang eintreten. Da es sich um einen grundsätzlich weiterentwickelten Bildungsgang handelt, ist der Bildungsplan zur Erprobung herausgegeben.

In Verbindung mit der im Januar 2013 in der Deputation der BSB neugefassten Ausbildungs- und Prüfungsord-

nung der Höheren Handelsschule (APO-HHS) ermöglicht die Neufassung des Bildungsplans eine effektivere Förderung leistungsfähiger Jugendlicher und leistet einen Beitrag zur Erschließung von Potenzialen und Talenten.

Ziel der Höheren Handelsschule ist es, die Schülerinnen und Schüler auf die Übernahme von kaufmännisch-verwaltenden Tätigkeiten vorzubereiten. Dabei ist der Übergang in eine duale Ausbildung im entsprechenden Berufsfeld möglichst während der Jahrgangsstufe 11 oder an deren Ende angestrebt. Mit der Vermittlung einer Berufs- und Studierfähigkeit befähigt der erfolgreiche Abschluss am Ende der 12. Jahrgangsstufe die Schülerinnen und Schüler außerdem, ihren Bildungsweg an einer Fachhochschule fortzusetzen oder in „höherwertige“ duale Berufsausbildungen einzusteigen.

31.05.2013
MBISchul 2013, Seite 38

HI 22

Das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) gibt folgende Hinweise:

Die folgende Verwaltungsvorschrift ist in der Sitzung der Deputation am 28.05.2013 beschlossen worden und tritt mit Wirkung **zum 01.08.2013** in Kraft:

Bildungsplan für die Fachschule für Sozialpädagogik (FSP)

Alle betroffenen Schulen sind von der Leitung des HIBB über die Veröffentlichung in Kenntnis gesetzt worden. Der Bildungsplan kann in allen Schulen eingesehen und im Internet unter <http://www.hibb.hamburg.de/index.php/article/detail/145> oder <http://www.hamburg.de/bildungsplaene/> eingesehen bzw. heruntergeladen werden.

Aufbauend auf der Drucksache zur Reform der beruflichen Bildung und der am 30. Januar 2013 in der Deputation der BSB verabschiedeten Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Fachschule für Sozialpädagogik und der Fachschule für Heilerziehungspflege (APO-FSH) ist der Bildungsplan für die Fachschule für Sozialpädagogik neu gestaltet worden.

Mit dem Bildungsplan werden die Anschlussmöglichkeiten in der beruflichen Bildung junger Erwachsener in zwei Richtungen verbessert: Schülerinnen und Schüler der Berufsfachschule für Sozialpädagogische Assistenz können unter bestimmten Voraussetzungen erstmalig ab Schuljahr 2013/2014 in das dritte Halbjahr der Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher einsteigen. Die Option des Erwerbs der fachgebundenen Hochschulreife wurde beibehalten.

Der Bildungsplan gilt für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern, die ab dem 01.08.2013 in den Bildungsgang eintreten.

31.05.2013
MBISchul 2013, Seite 39

HI 22

Das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) gibt folgende Hinweise:

Die folgende Verwaltungsvorschrift ist in der Sitzung der Deputation am 28.05.2013 beschlossen worden und tritt mit Wirkung **zum 01.08.2013** in Kraft:

Bildungsplan Altenpflegerin/Altenpfleger

Alle betroffenen Schulen sind von der Leitung des HIBB über die Veröffentlichung in Kenntnis gesetzt worden. Der Bildungsplan kann in allen Schulen eingesehen und im Internet unter <http://www.hibb.hamburg.de/index.php/article/detail/145> oder <http://www.hamburg.de/bildungsplaene/> eingesehen bzw. heruntergeladen werden.

Der Bildungsplan aus dem Jahr 2006 war zur Erprobung herausgegeben und ist nunmehr evaluiert worden. Die Ergebnisse der Evaluation sind in die hier vorliegende Fassung des Bildungsplans eingeflossen.

Der Bildungsplan gilt für die Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern, die ab dem 01.08.2013 in den Bildungsgang eintreten.

31.05.2013
MBISchul 2013, Seite 39

HI 22

Herausgegeben von der
Behörde für Schule und Berufsbildung
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg
(Verantwortlich: V 301-11 – Layout: V 231-4 – Vertrieb: V 231, Fax-Nr. 428 63-2902)

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