

gelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Menschen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen; die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend (§ 36 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 HPVG). Ist die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht beteiligt worden, so kann sie beantragen, einen Beschluss des Personalrats für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen (§ 178 Abs. 4 Satz 2 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt auch an den Monatsbesprechungen zwischen der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat teil (§ 60 Abs. 5 Satz 2 HPVG, § 178 Abs. 5 SGB IX).

### E. Zusammenarbeit

Es entspricht der Zielsetzung des SGB IX und des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, dass die oder der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. In schwierigen persönlichen Situationen empfiehlt sich die Hinzuziehung von Sachverständigen (unter anderem Ärztinnen, Ärzte, Psychologinnen, Psychologen, Psychotherapeutinnen, Psychotherapeuten), Integrationsfachdiensten und den Vertreterinnen oder Vertretern des Integrationsamtes.

Zu Anträgen und Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung soll die Dienststellenleitung möglichst zeitnah Stellung nehmen und die Ablehnung von Anträgen begründen.

Die Dienststellenleitung soll der Schwerbehindertenvertretung mindestens einmal im Monat Gelegenheit zu einem vertraulichen Vier-Augen-Gespräch zur besonderen Situation von Menschen mit Behinderungen in der Dienststelle geben. Bei Bedarf kann vereinbart werden, die Inklusionsbeauftragte oder den Inklusionsbeauftragten zu dem Gespräch hinzuzuziehen.

### XI. Inklusionsvereinbarung

Inklusionsvereinbarungen sind ein zentrales Anliegen des SGB IX (§ 166). Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und der zuständigen Personalvertretung in Zusammenarbeit mit dem oder der Inklusionsbeauftragten auf die Dienststelle zugeschnittene Inklusionsziele festzulegen und eine verbindliche Inklusionsvereinbarung mit Regelungen nach § 166 Abs. 2 und 3 SGB IX abzuschließen. Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung kann das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.

Die Schwerbehindertenvertretung hat nach Maßgabe der auf der jeweiligen Ebene angesiedelten Zuständigkeit das Recht, eine Inklusionsvereinbarung neben diesen Richtlinien einzufordern. Bestehende Integrationsvereinbarungen gelten als Inklusionsvereinbarungen fort, § 241 Abs. 6 SGB IX.

### XII. Schlussbestimmungen

1. Die vorstehenden Grundsätze sind auf Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte entsprechend anzuwenden, soweit für sie im SGB IX nicht Sonderregelungen getroffen sind.
2. Die Teilhaberichtlinien sind allen Vorgesetzten, den Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX, den Personalräten, den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und zur Beachtung zuzuleiten. Außerdem ist zu veranlassen, dass alle mit Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Inhalt dieser Richtlinien unterrichtet werden. Die Unterrichtung ist jährlich zu wiederholen und zu dokumentieren. Auf das Schulungsangebot der Beauftragten der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen innerhalb der ressortübergreifenden Fortbildung wird hingewiesen.
3. Den Gemeinden, Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend den Richtlinien zu verfahren, soweit sie zur Beachtung der darin gegebenen Hinweise nicht bereits gesetzlich verpflichtet sind.
4. Das Land wird sich aus seiner besonderen Fürsorgepflicht heraus dafür einsetzen, dass die Inhalte der Richtlinien

auch bei Veräußerungen oder Privatisierungen weiterhin beachtet werden.

5. Das Gemeinsame Rundschreiben vom 12. Juni 2013 (StAnz. S. 838) wird aufgehoben.

Wiesbaden, den 6. Dezember 2018

**Hessisches Ministerium  
des Innern und für Sport**  
II-11c02

– Gült.-Verz. 3452 –

StAnz. 52/2018 S. 1532

### Anlage zu Abschn. II Nr. 2

#### Merkblatt für die amtsärztliche Einstellungsuntersuchung von schwerbehinderten Menschen

Bei der Einstellung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber in die hessische Landesverwaltung ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen.

Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen darf nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden (§ 12 der Hessischen Laufbahnverordnung). Nach Abschn. II Nr. 2 der Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung wird dazu ausgeführt, dass im Allgemeinen die körperliche Eignung auch dann noch als ausreichend anzusehen ist, wenn schwerbehinderte Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichem Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber mindestens fünf Jahre dienstfähig bleiben.

Bei der Beurteilung der Dienstfähigkeit schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber muss der zur Zeit der Untersuchung festgestellte Gesundheitszustand Grundlage für die ärztliche Stellungnahme sein. Es genügt eine allgemeine Prognose, wie lange die Bewerberinnen und Bewerber auf Grund der erhobenen Befunde voraussichtlich dienstfähig sein werden.

**1009**

#### Nutzungsentgelt für die Inanspruchnahme von Personal, Einrichtungen und Material des Landes aus Anlass einer Nebentätigkeit

Bezug: Gemeinsamer Runderlass vom 28. November 2013 (StAnz. S. 1551)

#### Gemeinsamer Runderlass des Ministeriums des Innern und für Sport zugleich im Namen der Staatskanzlei, der Fachministerien und im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen

Aufgrund des § 6 Abs. 1 der Verordnung über die Nebentätigkeit der hessischen Beamtinnen und Beamten (Hessische Nebentätigkeitsverordnung) vom 31. Mai 2015 (GVBl. S. 234) und des § 52 der Landeshaushaltsordnung vom 8. Oktober 1970 (GVBl. I S. 645), in der Fassung vom 15. März 1999 (GVBl. I S. 248), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. Mai 2018 (GVBl. S. 82), wird Folgendes bestimmt:

#### I.

1. Aus Anlass einer Nebentätigkeit dürfen Personal, Einrichtungen oder Material des Landes nur mit schriftlicher Erlaubnis der oder des Dienstvorgesetzten in Anspruch genommen werden.
2. Die Erlaubnis darf nur erteilt werden, wenn dienstliche Interessen nicht beeinträchtigt werden.
3. Die Erlaubnis ist jederzeit widerruflich und grundsätzlich unter der Auflage zu erteilen, dass ein Nutzungsentgelt gezahlt wird, das mindestens in Höhe der dem Land für die Benutzung entstandenen Kosten bemessen ist. In der Erlaubnis ist auf die Bestimmungen dieser Richtlinien hinzuweisen und anzugeben, in welchem Umfang die Inanspruchnahme zugelassen wird.
4. Wird die Nebentätigkeit für das Land ausgeübt, ist ein Entgelt nur zu entrichten, wenn eine Vergütung gewährt wird und wenn der Wert der Inanspruchnahme bei der Bemessung der Vergütung unberücksichtigt bleibt.

**II.**

- Einrichtungen sind die nicht für den Verbrauch bestimmten Gegenstände. Die Benutzung von Möbeln, einfachen Schreib- und Bürogeräten, Schreib- und einfachen Rechenmaschinen, Personalcomputern nebst Peripheriegeräten zur reinen Textverarbeitung, einfachen Prüf- und Messgeräten sowie von Bibliotheken und wissenschaftlicher Literatur gilt nicht als Inanspruchnahme von Einrichtungen.
- Material sind die verbrauchbaren Sachen und die Energie.

**III.**

- Das Nutzungsentgelt setzt sich zusammen aus
  - den auf der Grundlage der im Staatsanzeiger für das Land Hessen veröffentlichten Personalkostentabellen (ohne Arbeitsplatzkosten) zu errechnenden anteiligen Personalkosten für das in Anspruch genommene Personal,
  - den anteiligen Kosten der Beschaffung, Unterhaltung und Verwaltung der in Anspruch genommenen Einrichtungen und
  - den Beschaffungs- und anteiligen Verwaltungskosten für das verbrauchte Material.
- Das Nutzungsentgelt ist grundsätzlich zu pauschalieren. Die Pauschale beträgt:
  - für Gutachten und Untersuchungen 20 vom Hundert der erzielten Bruttovergütung,
  - in anderen Fällen  
7,5 vom Hundert der Bruttovergütung für die Inanspruchnahme von Personal,  
7,5 vom Hundert der Bruttovergütung für die Inanspruchnahme von Einrichtungen, zuzüglich der in Nr. 1 Buchst. c bezeichneten Kosten.

Werden zugunsten von Unternehmen Personal, nicht öffentlich zugängliche Einrichtungen oder Material des Landes für die Erbringung wirtschaftlicher Leistungen in Anspruch genommen, so sind dafür marktübliche Entgelte zu entrichten oder Entgelte, welche mindestens die Gesamtkosten dieser Leistungen decken (Vollkostenrechnung, gegebenenfalls Trennungsbuchung). Die Regelungen in Abschn. II Nr. 1 Satz 2, III Nr. 2 Satz 2 und Nr. 3 c) finden in diesen Fällen keine Anwendung.

- Für die Berechnung des Nutzungsentgeltes für Ärztinnen und Ärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte (außer im Bereich des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst, siehe Abschnitt VII) sowie Tierärztinnen und Tierärzte gelten folgende Sonderregelungen:
  - Von Ärztinnen und Ärzten sowie Zahnärztinnen und Zahnärzten sind für Leistungen, die im Tarif der Deutschen Krankenhausgesellschaft für die Abrechnung der stationären Nebenleistungen und der ambulanten Leistungen in den Krankenhäusern (DKG-NT) enthalten sind, die darin aufgeführten Gebühren als Nutzungsentgelt zu entrichten.
  - Von Tierärztinnen und Tierärzten sind für Leistungen, die in der jeweils geltenden Verwaltungskostenordnung des für das Veterinärwesen zuständigen Ministeriums aufgeführt sind, die darin aufgeführten Mindestgebühren als Nutzungsentgelt zu entrichten, ausgenommen sind die Gebühren für wissenschaftliche schriftliche Gutachten.
  - Bei tierärztlichen Leistungen (ambulante oder stationäre Tierbehandlung einschließlich labordiagnostischen Leistungen sowie Beratung von Tierhaltern) im Bereich des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst sind als Nutzungsentgelt dreißig vom Hundert der aus der tierärztlichen Nebentätigkeit erzielten Bruttoeinnahmen zu entrichten.

Im Übrigen berechnet sich das von Ärztinnen und Ärzten, Zahnärztinnen und Zahnärzten sowie Tierärztinnen und Tierärzten zu entrichtende Nutzungsentgelt nach Nr. 2.

- Die oberste Dienstbehörde kann für die Berechnung des Nutzungsentgelts abweichend von Nr. 2 Gebührenordnungen und sonstige allgemeine Kostentarife für anwendbar erklären. Sie kann für die Inanspruchnahme von Bild- und Archivmaterial eine von Nr. 2 abweichende Regelung treffen.

**IV.**

- Das Nutzungsentgelt ist nach Abschn. III Nr. 1 zu berechnen, wenn die Pauschale in keinem angemessenen Verhältnis zum Umfang der Inanspruchnahme von Personal, Einrichtungen oder Material steht oder wenn die Nebentätigkeit unentgelt-

lich ausgeübt wird. Abschn. III Nr. 2 Satz 3 und 4 bleibt unberührt.

- Können die Kosten der Inanspruchnahme nicht oder nur mit einem unverhältnismäßig großen Aufwand ermittelt werden, so sind die Kosten zu schätzen.

**V.**

- Die Bediensteten haben Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht, für welche Tätigkeit und in welchem Umfang Einrichtungen benutzt, Personal in Anspruch genommen und Material verbraucht wurde.
- Nach Beendigung der Inanspruchnahme oder auf Anforderung ist eine schriftliche Abrechnung vorzulegen, in der die für die Berechnung des Entgelts erforderlichen Angaben enthalten sind. Bei fortlaufender Inanspruchnahme ist die Abrechnung jeweils spätestens zum 1. April eines Jahres für das vorausgegangene Kalenderjahr vorzulegen. Der Abrechnung sind ferner auf Verlangen Aufzeichnungen und Nachweise beizufügen.
- Die Bediensteten haben vierteljährlich angemessene Abschlagszahlungen zu leisten, falls das Nutzungsentgelt in einem Kalenderjahr den Betrag von sechsundzwanzigtausend Euro voraussichtlich übersteigen wird. Bei tierärztlichen Leistungen im Bereich des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst können die Abschlagszahlungen der Bediensteten abweichend von Satz 1 im halbjährlichen Rhythmus erfolgen.
- Das Nutzungsentgelt ist innerhalb eines Monats nach Empfang des Anforderungsbescheids zu zahlen; es ist bei Titel 119, Sachkonto 5330000100 zu buchen.

**VI.**

Abschn. I bis V sind entsprechend anzuwenden, wenn Bediensteten ausnahmsweise gestattet wird, Personal, Einrichtungen und Material des Landes ohne Bezug zu einer Nebentätigkeit in Anspruch zu nehmen.

**VII.**

Das Nutzungsentgelt für die Inanspruchnahme von Personal, Einrichtungen und Material des Landes bei ärztlicher oder zahnärztlicher Tätigkeit im Bereich des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst wird besonders geregelt.

**VIII.**

Der Gemeinsame Runderlass vom 28. November 2013 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2018 außer Kraft.

Dieser Erlass tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

Wiesbaden, den 11. Dezember 2018

**Hessisches Ministerium  
des Innern und für Sport**  
I 1 – 08k02-01-18/001  
– Gült-Verz. 3204 –

StAnz. 52/2018 S. 1541

**1010**

**Verwaltungsvorschriften zu § 57 des Hessischen Beamten-gesetzes (HBG) – Übergang von Schadensersatzforderungen auf den Dienstherrn (Legalzessionsansprüche) und für den Forderungsübergang auf den Arbeitgeber für den Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Bezug: Erlass vom 19. September 2012 (StAnz. S. 1119)

Aufgrund des § 117 HBG in der Fassung vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 2018 (GVBl. S. 291), werden folgende Verwaltungsvorschriften und für den Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer folgende Durchführungshinweise erlassen:

**1. Pflichten des betroffenen Personenkreises****1.1 Beamtinnen und Beamte**

Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, der oder dem Dienst-vorgesetzten unverzüglich anzuzeigen, wenn sie eine Körper-verletzung erlitten haben, eine Haftung Dritter in Frage kommt und der Dienstherr während einer auf der Körperverletzung be-