

FAQ

INKLUSIONSMITTEL

Hilfestellungen zum Rundschreiben SenFin IV
Nr. 35/2023 über die Beschäftigung von
Personen mit einer Schwerbehinderung in der
Berliner Verwaltung

Allgemeines

Mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 35/2023 über die Beschäftigung von Personen mit einer Schwerbehinderung in der Berliner Verwaltung hat die Senatsverwaltung für Finanzen die Voraussetzungen zur Beantragung der sogenannten Inklusionsmittel erleichtert. Nachfolgend sind häufige Fragen und Antworten – Frequently Asked Questions (FAQ) – zu Verfahren, Begriffen und Voraussetzungen rund um das Thema Inklusionsmittel zu finden.

Die Beschäftigung welcher Personengruppen kann über die Inklusionsmittel finanziert werden?

Die Person muss entweder eine anerkannte Schwerbehinderung haben oder schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sein.

Welche Unterlagen muss ich dem Antrag auf Inklusionsmittel beifügen?

Sie fügen dem Antrag entweder eine Kopie des Schwerbehindertenausweises, des Bescheides über den Grad der Behinderung oder des Gleichstellungsbescheides bei.

Benötige ich eine BAK zur Beantragung der Inklusionsmittel?

Nein. Wir benötigen zur Bearbeitung Ihres Antrages eine Dienstpostenbeschreibung sowie eine Bewertungsvermutung. Abgerechnet werden die Mittel auf Basis der von Ihnen vorauslagten Personalmittel (zum Abrechnungsverfahren siehe unten).

Muss ich die Schwerbehindertenvertretung beteiligen?

Ja. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Insofern ist auch bei der Beschäftigung eines Menschen mit Schwerbehinderung im Rahmen der Inklusionsmittel die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und anzuhören.

Wie viele Anträge dürfen pro Behörde gestellt werden bzw. werden bewilligt?

Es gibt nach der neuen Regelung keine Beschränkung der Anzahl.

Wenn ich eine Person mit Schwerbehinderung/eine gleichgestellte Person im Rahmen einer Beschäftigungsposition beschäftigen und die Inklusionsmittel nutzen möchte, wie läuft das Verfahren ab?

- Sie stellen an SenFin IV LSt Diversity 1 einen Antrag auf Inklusionsmittel gemäß dem als **ANLAGE 1** angehängten Muster.
- Nach Bewilligung des Antrags stellen Sie, wenn die Person arbeitssuchend gemeldet ist, einen Antrag auf Eingliederungszuschüsse bei der zuständigen Agentur für Arbeit (siehe Hinweis weiter unten). Im Anschluss schließen Sie mit der betreffenden Person einen Arbeitsvertrag ab.
- Sie richten im Rahmen der Haushaltswirtschaft eine Beschäftigungsposition ein.
- Sie rechnen Ihre Personalkosten gegenüber SenFin (spätestens) quartalsweise ab und reichen diese bei SenFin IV LSt Diversity 1 ein. Hier wird zeitnah die **sachliche** Richtigkeit (bewilligter Zeitraum?, überschneidender Doppelbezug?) geprüft und die Abrechnung an SenFin IV BfdH weitergeleitet. Von hier aus werden Ihnen Ihre Kosten erstattet.

Gibt es eine zentrale Vermittlungsstelle, um Personen mit Schwerbehinderung/Gleichstellung zu erreichen?

Nein. Derzeit existiert keine zentrale Vermittlungsstelle speziell für die Vermittlung schwerbehinderter Menschen in die Berliner Verwaltung. Sie können sich jedoch immer an den Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit wenden. Diese können Ihnen direkt Menschen mit Schwerbehinderungen vermitteln und stehen Ihnen auch mit Rat und Tat zur Seite: z.B. Berlin-Mitte.141-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de; reinickendorf.arbeitgeber@arbeitsagentur.de; Berlin-Sued@arbeitsagentur.de.

An wen kann ich mich wenden, wenn ich grundsätzlich eine Person mit Schwerbehinderung einstellen möchte, aber noch keinen Kontakt habe?

Sie können sich sowohl an den Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit wenden als auch an die LAG Werkstätten in Berlin. Zudem können Sie auch die Leitstelle.Diversity@SenFin.Berlin.de kontaktieren. Hier liegen auch regelmäßig Profile von interessierten Menschen mit Schwerbehinderung vor.

Beschäftigungsposition

Wie sind Stellenausschreibung und Stellenauswahl zu gewährleisten?

Eine Beschäftigungsposition ist keine Stelle im Sinne der AV Stellenausschreibung, so dass hier die AV Stellenausschreibung nicht gilt und eine Stellenausschreibung auch nicht erforderlich ist.

Muss ich im Zusammenhang mit der Einrichtung der Beschäftigungsposition § 5 Absatz 1 LGG beachten, wonach alle Stellen mindestens intern auszuschreiben sind?

Nein. Bei einer Beschäftigungsposition handelt es sich nicht um eine Stelle im Sinne der AV Stellenausschreibung. Auch findet § 5 LGG keine Anwendung, weil es sich hier nicht um *freie oder besetzbare* Stellen handelt.

Muss ich die Inklusionsmittel beantragen, bevor ich einen Vertrag mit der Person schließe?

Ja. Zuerst muss der Antrag auf Inklusionsmittel gestellt werden. Erst im Anschluss kann der Arbeitsvertrag geschlossen werden. Auch der Eingliederungszuschuss muss bei den Arbeitsagenturen vor Vertragsschluss gestellt werden (siehe hierzu weiter unten).

Müssen Arbeitsverträge unter Nutzung der Inklusionsmittel auf maximal zwei Jahre befristet werden?

- Nein. Hier sind haushaltsrechtliche und arbeitsrechtliche Aspekte zu unterscheiden. Eine Finanzierung über die Inklusionsmittel ist (derzeit) auf maximal zwei Jahre beschränkt. Dies heißt jedoch nicht, dass Sie die Person, die Sie finanzieren möchten, nicht schon von vornherein unbefristet beschäftigen können.
- Eine Prüfung und Entscheidung, ob im Einzelfall ein Sachgrund für eine Befristung zugrunde liegt, kann von der SenFin zentral nicht beurteilt werden und muss vom jeweiligen Personalbereich in eigener Verantwortung vor Vertragsschluss geprüft werden.
- Die Regel ist ein **unbefristeter** Arbeitsvertrag oder ein **sachgrundbefristeter** Zeitvertrag. Ausnahmsweise können auch sachgrundlos befristete Zeitverträge gem. § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) abgeschlossen werden. Zu den Ausnahmefällen gehört (vgl. Rundschreiben SenFin IV Nr. 29/2018):

- Beschäftigung auf Beschäftigungspositionen (befristet bis zu dem Zeitpunkt, an dem die haushaltsmäßigen Voraussetzungen für den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages geschaffen werden können - regelmäßig der nächste Haushalt)

Gibt es eine bestimmte Grenze bzgl. Eingruppierung, in welcher sich die Tätigkeit bewegen darf?

Nein. Es gibt keine Begrenzung der Eingruppierung. Allein die Wertigkeit unter Berücksichtigung des ggf. vorhandenen Anforderungsprofils ist ausschlaggebend.

Reicht es für die Beantragung auf übergangsweise Bereitstellung von nichtplanmäßigen Personalmitteln gem. Rundschreiben, wenn in einem Bereich aktuell keine Stelle vorhanden ist oder müssen gesamtbehördliche Vakanzen zunächst abgebaut werden?

Es ist nach der Neuregelung des Rundschreibens nicht erforderlich, dass Sie keine freien Stellen haben. Sie können freie Stellen haben und dennoch über die Inklusionsmittel eine Beschäftigungsposition finanzieren lassen, die hierfür speziell eingerichtet wird. Dies wurde mit dem neuen Rundschreiben geändert.

Außenarbeitsplätze in Kooperation mit den Werkstätten für behinderte Menschen

Wenn ich eine Person aus einer Werkstätte für behinderte Menschen auf einem Außenarbeitsplatz beschäftigen möchte, wie läuft das Verfahren dann ab?

- Zunächst erstellen Sie eine Aufgabenbeschreibung nach folgendem Muster (**Beispiel ANLAGE 2**):
 - Aufgabenbezeichnung und Kurzzusammenfassung der Aufgabe
 - Anforderung an kognitive Fähigkeiten (z.B. Grundfähigkeit Lesen und Schreiben, numerisches Verständnis, Computerarbeit, Orientierungsfähigkeit, usw.), körperliche Fähigkeiten (z.B. Heben von Lasten bis zu einem bestimmten Gewicht, Zurücklegen von Wegen, ist die Aufgabe für Menschen mit Seh- oder Hörbehinderung geeignet, Feinmotorik, etc.)
 - erfolgt die Aufgabenerledigung größtenteils unter Aufsicht oder unbeaufsichtigt
 - Einsatzort
 - Zugang barrierefrei, für Personen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, zugänglich oder nicht

- Arbeitszeiten von bis
- Ansprechpersonen
- Sie nehmen Kontakt auf zur LAG WfbM (Landesarbeitsgemeinschaft für behinderte Menschen), die dann die Aufgabenbeschreibung an die in Frage kommenden Werkstätten verteilt.
- Die Werkstätten nehmen Kontakt zu Ihnen auf und es finden Kennenlerngespräche zwischen Ihnen und den interessierten Personen aus den Werkstätten statt.
- Im Rahmen der Auswahl der passenden Personen finden Probearbeitstage und in aller Regel unentgeltliche Kurzpraktika statt (Zeiträume variieren von Werkstätte zu Werkstätte).
- Wenn die Person oder die Personen feststehen, die Sie über die Inklusionsmittel finanzieren möchten, schließen Sie eine Vereinbarung mit der jeweiligen Werkstätte, aus der die Personen kommen. Aus der Vereinbarung ergibt sich auch, wieviel Sie an die Werkstätte bezahlen werden.
- Sie schließen keinen eigenen Vertrag mit der Person, sondern nur die vorgenannte Vereinbarung mit der Werkstätte. Rechtlich bleibt die Person an die Werkstätte angebunden.
- Sie stellen dann auch hier an SenFin IV LSt Diversity 1 einen Antrag (**ANLAGE 1**) auf Inklusionsmittel und fügen den Nachweis über die Vereinbarung dem Antrag bei.
- Im Rahmen der Rückerstattung werden Ihnen die anfallenden Personalmittel erstattet. Sie rechnen gegenüber der SenFin (spätestens) quartalsweise ab. Nach Eingang der Abrechnung bei SenFin prüft IV LSt Diversity 1 die **sachliche** Richtigkeit (bewilligter Zeitraum?, überschneidender Doppelbezug?) und leitet die Abrechnung an IV BfdH weiter.

Was ist hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit im Rahmen eines Außenarbeitsplatzes zu beachten?

- Auch für den ausgelagerten Arbeitsplatz muss nach dem Arbeitsschutzgesetz und der DGUV Vorschrift 1 eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden. In dieser Gefährdungsbeurteilung sind die Gegebenheiten des aufnehmenden Betriebes und die Besonderheiten der vermittelten WfbM-Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Gefährdungsbeurteilung erstellen der Arbeitgeber und der WfbM-Beschäftigte gemeinsam, da der Arbeitgeber die potentiellen Gefahren des Arbeitsplatzes besser einschätzen kann und der WfbM-Beschäftigte die besonderen Anforderungen der Person, die auf dem Außenarbeitsplatz eingesetzt werden soll.

- Eine auf den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung basierende Arbeitsschutzvereinbarung wird Bestandteil der Vereinbarung mit der Werkstätte.
- Hierzu bitte auch die Informationen **„Sicherheit und Gesundheit an ausgelagerten Arbeitsplätzen“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung** beachten. Hier sind ausführliche Informationen zu dieser Thematik zu finden: [DGUV Information 207-002 „Sicherheit und Gesundheit an ausgelagerten Arbeitsplätzen“](#)

Muss bei Abschluss eines Kooperationsvertrages mit einer Werkstätte für behinderte Menschen über einen Außenarbeitsplatz das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) beachtet werden?

Nach der fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit vom 01.08.2019 (Fachliche Weisungen AÜG) findet das AÜG keine Anwendung bei einer Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen von in Werkstätten beschäftigten behinderten Menschen. Im Vordergrund steht auch bei der Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz nicht die Erbringung einer Arbeitsleistung nach Weisung des Betriebsinhabers wie bei einer Arbeitnehmerüberlassung, sondern die Rehabilitation des behinderten Menschen.

Können nach Beendigung einer Maßnahme „Außenarbeitsplatz“ Inklusionsmittel für eine Beschäftigungsposition beantragt werden?

Ja.

Ist die Erstattung von Sachschäden geregelt?

Dies ist jeweils im Vorfeld mit der Werkstätte zu klären. Manche Werkstätten (z.B. die BWB) haben eigene Haftpflichtversicherungen.

ANLAGE 1**ANTRAG AUF INKLUSIONSMITTEL**

Behörde
Datum:
Stellenzeichen:
Bearbeiter*in:
Telefon:

SenFin**- IV LSf Diversity 1 -**

Für die Person Vor- und Nachname beantrage ich ab dem Klicken oder tippen Sie, um ein Datum einzugeben. bis zum Klicken oder tippen Sie, um ein Datum einzugeben. Inklusionsmittel aus Kapitel 1540, Titel 428 12.

- Kopie des Nachweises einer Schwerbehinderung/einer anerkannten Gleichstellung füge ich bei.
- Bitte ankreuzen, wenn die Person bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldet ist.
- Ich bestätige, dass Mittel anderer Träger (Rentenversicherung/Bundesagentur) nicht zur Verfügung stehen.

Dienstpostenbeschreibung	
Jobtitel	
Aufgabenbeschreibung / AP	
Bewertungsvermutung	
Ansprechperson vor Ort	
Name:	Stellenzeichen:
E-Mail:	Telefon:

Einsatzort
Einsatzzeitraum
Stundenumfang

ANLAGE 2

BEISPIEL AUFGABENBESCHREIBUNG

Bereich „**Naturwissenschaftliche Forensik**“

Zusammenfassung der Aufgabe

Der Mitarbeitende unterstützt das Team von Laborhilfskräften bei der Annahme von Untersuchungsmaterial, bei der Reinigung von Labormaterialien und Laborräumen sowie bei einfachen Büroarbeiten.

Beschreibung der Arbeit

- Übernahme des Untersuchungsmaterials
- Überprüfen des eingehenden Untersuchungsmaterials
- Reinigung der Arbeitsflächen, Regale und Digestorien (Laborabzug) im Laborbereich
- Reinigung der Laborgerätschaften auch mittels Laborgeschirrspülautomaten
- Elektronisches Austragen von Vorgängen
- Verpacken und Adressieren von Gutachten/Berichten und Untersuchungsmaterialien
- Archivieren von Unterlagen
- Bereitstellung und Ausgabe von Büromaterialien
- Bürotätigkeit wie Faxen, Scannen, Schreddern und Kopieren

Körperliche Fähigkeiten

Der Mitarbeitende sollte sicher mit Glaswaren und zerbrechlichen Gegenständen umgehen können und bis zu 5 kg heben können

Starke Seheinschränkung und Gehörlosigkeit dürfen nicht vorliegen (Arbeitsschutz)

Kognitive Fähigkeiten

- Freundliches Auftreten
- Kommunikationsfähigkeit, Fähigkeit im Bedarfsfall eigeninitiativ auf Menschen zugehen zu können, um Dinge zu erfragen/zu klären
- Genauigkeit und Fähigkeit zum konzentrierten Arbeiten
- Verantwortungsgefühl
- Grundfähigkeit im Lesen und Schreiben
- Fähigkeiten, Unterlagen nach Vorgaben (numerische Sortierung) abzulegen.
- Vertraut mit der Arbeit an einem Computer (z.B. Eingeben von Zahlen oder kurzen Texten)
- Sicher in der Orientierung in einem größeren Gebäude

- Vertraut mit der Nutzung von Aufzügen
- Keine Angst oder Befindlichkeit im Umgang mit Chemikalien

Ergänzungen

Arbeiten erfolgt größtenteils *unter Aufsicht / alleine*

Einsatzort: XXX Berlin, Musterstraße 12

Der Zugang ist Rollstuhl geeignet.

Im Haus befinden sich Aufzüge.

Arbeitszeit zwischen 06:00 Uhr und 15:00 Uhr, Teilzeit ist möglich.

Arbeitsbeginn gem. Absprache

Ansprechpartner für Ihre Fragen: Person XXX



Abteilung Landespersonal
IV LSt Diversity
Klosterstraße 59
10179 Berlin
Leitstelle.Diversity@senfin.berlin.de

Stand: Juni 2024