

Die richtige Herangehensweise bei der Erstellung eines Einstellungsplans

Schritte	Aufgaben	Erledigt
1	Erstellen Sie eine Situationsanalyse über die Beschäftigungssituation behinderter und schwerbehinderter Kollegen.	
2	Klären Sie, wie sich die Quote der behinderten und schwerbehinderten Kollegen im Betrieb oder der Dienststelle und in den einzelnen Abteilungen entwickelt hat.	
3	Nehmen Sie Kontakt zu anderen Mitbestimmungsorganen auf, insbesondere zum Betriebs- oder Personalrat, und holen Sie sie mit ins Boot.	
4	Nehmen Sie Kontakt mit dem Arbeitgeber auf.	
5	Vereinbaren Sie, dass eine Stelle stets auszuschreiben ist.	
6	Achten Sie dabei darauf, dass die Ausschreibung diskriminierungsfrei erfolgt.	
7	Die Bundesagentur für Arbeit ist vor den Stellenausschreibungen einzuschalten.	
8	Kennen Sie persönlich jemanden, der sich für eine Stelle interessiert?	
9	Schwerbehinderte Bewerber sollten möglichst alle zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden – im öffentlichen Bereich ohnehin ein Muss.	
10	Es ist Kontakt mit dem Integrationsamt aufzunehmen. Welche Hilfen kann es für die Bewerber geben?	
11	Es ist Kontakt mit dem Integrationsfachdienst aufzunehmen. Welche Hilfen kann es für die Bewerber geben?	
12	Auch der Arbeitgeber sollte sich über finanzielle Unterstützungsleistungen informieren.	
13	Nach der Einstellung des Kollegen oder der Kollegin oder des bzw. der Auszubildenden sollte regelmäßig Kontakt gehalten werden.	
14	Bei zukünftigen Problemen aufgrund der Behinderung sollten alle Beteiligten gemeinsam versuchen, eine	

	Lösung zu finden. Helfen kann dabei wieder das Integrationsamt oder der Integrationsfachdienst.	
15	Bei Auszubildenden sollte die Möglichkeit der Übernahme in das Arbeitsverhältnis geklärt werden. Unter Umständen ist das in einem Tarifvertrag ohnehin verpflichtend festgeschrieben.	