

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. | |