

Verbeamtung und Referendariat trotz Asperger und ADHS?

Beitrag von „Mathe-Lehrer123“ vom 7. November 2021 13:55

Zitat von CDL

Nein, eine solche Nachzahlung gibt es nicht.

Verstehe ich ehrlich gesagt nicht ganz, was du an dieser Stelle sagen möchtest. Einerseits soll es nicht sinnvoll sein als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis tätig sein (und doch gibt es ganze Bundesländer, die gar nicht verbeamten...), andererseits aber dann doch. Verwirrend. 😞 Auf jeden Fall gibt es natürlich auch- wie bereits von mir ausgeführt in #12- Krankheitsbilder die einen komplett ungeeignet für den Schuldienst machen können gesundheitlich gesprochen, weil man den Belastungen und Herausforderungen in der einen oder anderen Weise nicht ausreichend gewachsen wäre. Das gibt es ja auch bei anderen Berufsbildern, dass bestimmte Vorerkrankungen ein Ausschlussgrund sein können. Ob es einem dann am Ende sinnvoll erscheint dem beruf auch dann noch nachzugehen, wenn man diesen im Angestelltenverhältnis absolviert muss jede_r selbst entscheiden. Es gibt aber nicht nur ganze Bundesländer die nicht verbeamten, sondern auch viele Lehrkräfte, die sich zum Glück nicht von der reinen Frage der Verbeamtung von ihrem Beruf abhalten lassen. Tatsächlich wäre es aber verdammt fair, wenn diese Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis vor allem später zur Rente dann ähnlich hohe Ansprüche hätten wie ihre verbeamteten, pensionierten KuK, schließlich haben sie genau so gut, hart, lang und erfolgreich dafür gearbeitet wie diese.

Nein, du hast meine Aussage falsch verstanden: Angenommen, jemand bewirbt sich zum Ref (oder wegen mir zur Planstelle) und muss zum Amtsarzt. Diese Person wird vom Amtsarzt als "gesundheitlich ungeeignet" eingestuft. Dann stellt sich mir die Frage, weshalb das Bundesland diese Person dann dennoch einstellt. Es geht hier nicht um die Frage, ob der Lehrerberuf im Angestelltenverhältnis Sinn macht. Es geht darum, ob es wirtschaftlich Sinn macht, eine Person ins Angestelltenverhältnis einzustellen, wenn (laut Amtsarzt) ohnehin davon auszugehen ist, dass diese Person die Regelaltersgrenze nicht erreicht. Jeder Arbeitgeber, der darum Bescheid wüsste, würde diese Person eben nicht einstellen und sich nach einer Person umschauen, die diese Grenze erreicht. Was ich damit sagen möchte: wo liegt der Unterschied für den Arbeitgeber (Bundesland), ob mein Arbeitnehmer als Beamter oder als Angestellter frühzeitig aus dem Beruf ausscheidet? In beiden Fällen übernimmt ab sechs Wochen die Krankenkasse die Lohnfortzahlung. In beiden Fällen muss das Bundesland eine Frühpension oder Frührente zahlen. Wo liegt also der Sinn? Und wenn man diesen Gesichtspunkt betrachtet, dann sollte man entweder jeden, unabhängig von der gesundheitlichen Eignung, verbeamten, oder man

sollte sie bei verwehrter Verbeamtung auch nicht in ein Angestelltenverhältnis übernommen. Weil Kosten kämen dann so oder so auf das Bundesland zu. Versteh mich nicht falsch, ich bin froh, dass ich dann noch die Chance auf das Angestelltenverhältnis habe, wenn die Verbeamtung nicht funktioniert. Den Sinn, dass man diese Möglichkeit dann allerdings hat, verstehe ich aus Sicht der Arbeitgeberseite aber dennoch nicht.