

Keine Gehaltserhöhung aufgrund von Schwerbehindertenstatus?

Beitrag von „CDL“ vom 21. September 2023 15:44

Zitat von Safira

Danke auch dir!

Der Integrationsfachdienst hatte mir tatsächlich angeboten, dass ich mich dort noch einmal melden kann, sollte meine Chefin bei ihrer Position bleiben und dass sie dann bei uns im Betrieb vorbeikommen könnten und versuchen würden, zu vermitteln.

Ich denke, in der Not würde ich auch darauf zurückgreifen. Allerdings mit einem mulmigen Bauchgefühl, der zuständige Mitarbeiter meinte nämlich am Telefon, die Reaktion meiner Chefin hätte ich quasi selbst provoziert dadurch, dass ich ihr nicht bereits bei Einstellung von meinem Schwerbehindertenstatus erzählt habe, sondern erst jetzt. Dass ich dies aus Angst vor Diskriminierung bzw. davor, den Job ansonsten nicht zu bekommen so gehandhabt habe, konnte er nicht nachvollziehen und meinte nur, ich hätte dann doch sicher "einen anderen Job" gefunden. Diese Aussage fand ich wenig empathisch für jemanden, der mit chronisch kranken und schwerbehinderten Menschen arbeitet. Es ist in der Praxis eben leider nicht so, dass alle Arbeitgeber einem Mitarbeiter mit SB-Ausweis offen und vorurteilsfrei gegenüber stehen.

Das klingt tatsächlich nicht nur nicht besonders emphatisch, sondern für jemanden in der Position auch ziemlich dumm und unreflektiert. Niemand muss seinen Schwerbehindertenstatus offenlegen, wenn man es aber macht, dann hat man ein Anrecht auf faire Behandlung, egal wie lange man schon für einen Betrieb tätig war davor und ob man bei Einstellung bereits einen GdB hatte oder diesen erst danach erhalten hat. Vielleicht arbeitet noch jemand anderes in der Stelle und du könntest wenn, dann diese Person mitnehmen? Ansonsten: Erst einmal ein klärendes Gespräch mit diesem Mitarbeiter führen, was ihn so sicher macht, dass eine vergleichbare Stelle für dich so einfach zu erlangen gewesen wäre, warum die verpflichtet sein solltest einem AG deinen GdB bei Einstellung offenzulegen entgegen der gültigen Rechtslage dazu und warum zum Henker du es in der Folge in Ordnung finden solltest, wenn du nach abgeschlossener Ausbildung weniger erhalten sollst als deine KuK mit abgeschlossener Ausbildung, nur, weil du schwerbehindert bist.

Zitat von Seph

Vielleicht stehe ich ja auf dem Schlauch, aber was soll denn diskriminierend sein, wenn man zwei unterschiedliche Tätigkeitsfelder unterschiedlich honoriert? Dass qualifizierte DaF-Lehrkräfte anders bezahlt werden, als die Nachhilfe-Tätigkeit, die auch ohne jede Qualifizierung erfolgen kann, ist durchaus nachvollziehbar.

Das steht doch im Thread: Die Chefin zahlt nach abgeschlossener Ausbildung den Arbeitnehmern mehr, will der TE aber nicht mehr bezahlen, wenn diese ihre Ausbildung abgeschlossen hat einfach nur, weil die TE offengelegt hat schwerbehindert zu sein. Klarer geht Diskriminierung kaum.