

Anerkennung einer Behinderung problematisch für Beförderung?

Beitrag von „ntmf“ vom 28. Februar 2023 10:48

Aufgrund einer Krankheit könnte ich eine GdB 20 beantragen (eventuell auch höher). Auf meine tatsächliche Arbeit hat die Behinderung aber keinen Einfluss.

Ich würde mich aber auch gerne im Rahmen eines Personalentwicklungsgespräches für eine Beförderung auf eine A14 Stelle bei der SL ins Gespräch bringen.

Meine Frau rät mir aufgrund ihrer Erfahrung als Führungskraft dringend davon ab die Behinderung anerkennen zu lassen. Behinderte gelten wohl in Konzernen mindestens als problematisch.

Wie seht Ihr das denn. Reicht alleine der Stempel "behindert" aus mich im Rahmen von Beförderungen zu benachteiligen? Eine Schwerbehinderung liegt ja nicht vor...

Als konkreter Vorteil fällt mir der Steuervorteil ein, den ich auf die LSK eintragen lassen kann und der zu einem sofort höheren Netto-Einkommen führt...

Spielt eine (Schwer-)Behinderung im Bewerbungsverfahren im Vergleich zu anderen Bewerbern ohne GdB eigentlich eine Rolle?

Viele Grüße!

Beitrag von „Schiri“ vom 28. Februar 2023 11:16

Zitat von ntmf

Meine Frau rät mir aufgrund ihrer Erfahrung als Führungskraft dringend davon ab die Behinderung anerkennen zu lassen. Behinderte gelten wohl in Konzernen mindestens als problematisch.

Hier unterscheidet sich der ÖD zum Glück deutlich. Ob 20% schon einen Vorteil bringen, vermag ich im Gegensatz zu anderen hier nicht zu sagen. Aus meiner bisherigen Schulerfahrung kann ich aber durchaus sagen, dass mir kein Fall der Benachteiligung bekannt wäre (wie gesagt, wenn eher das Gegenteil, aber in den beiden mir direkt bekannten Fällen

ging es um einen GdB von 50%).

Beitrag von „German“ vom 28. Februar 2023 11:42

Darf kein Problem sein. Schlimm finde ich die Erfahrungen deiner Frau. Kein Wunder, dass Deutschland beim Thema Inklusion schon häufiger eine Rüge erhielt.

Ich kenne auch einen Schulleiter im Rollstuhl und einen mit Spastik, die brauchen halt mehr Ruhezeiten und teilen sich ihre Arbeit anders ein.

Beitrag von „CDL“ vom 28. Februar 2023 18:53

[Zitat von ntmf](#)

Wie seht Ihr das denn. Reicht alleine der Stempel "behindert" aus mich im Rahmen von Beförderungen zu benachteiligen? Eine Schwerbehinderung liegt ja nicht vor...

Offiziell wird man sich im ÖD immer hüten behinderte Menschen qua Behinderung zu benachteiligen, da das ein klarer Fall von Diskriminierung wäre. Dennoch gibt aber natürlich auch im ÖD bei vielen Menschen- auch solchen in Führungspositionen- Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung, die sich auf Bewertungen auswirken können. Wenn du deine SL gut genug kennst, um einschätzen zu können, dass diese reflektiert, anständig und wertschätzend genug ist, um dich als Menschen mit deiner Arbeitsleistung zu sehen, nicht nur deinen GdB, dann legst du diesen offen, wenn ihn erhältst, ansonsten behältst du diesen für dich. Ermäßigungsstunden oder andere schulrelevante Vorteile durch den GdB gibt es bei einem GdB von 20 erst einmal nicht, insofern verlierst du auch nichts, wenn du das nicht direkt preisgibst.

Zitat

Spielt eine (Schwer-)Behinderung im Bewerbungsverfahren im Vergleich zu anderen Bewerbern ohne GdB eigentlich eine Rolle?

Bei Schwerbehinderten und diesen Gleichgestellten ist die Schwerbehindertenvertretung in das Bewerbungsverfahren mit einbezogen und kann bei Bewerbungsgesprächen mit anwesend sein (wenn von den Bewerbern und Bewerberinnen gewünscht). Das spielt also insofern eine Rolle, als eben versucht wird eine Ungleichbehandlung im Einstellungsverfahren infolge von

Behinderung(ein) zu verhindern. Dennoch gibt es derartige Ungleichbehandlungen, vor allem, wenn man nicht für sich selbst kämpfen und seine Rechte durchsetzen kann infolge der Behinderung. Lass dich am besten von deiner örtlichen Schwerbehindertenvertretung (die beratend auch KuK ohne GdB) vertraulich beraten. Die kennen deine SL womöglich aufgrund der Zusammenarbeit bereits und können dir insofern auch Hinweise geben, ob du ggf. deinen GdB erst nach erfolgter Beförderung offenlegen solltest, um dir Stress zu ersparen.

Beitrag von „CDL“ vom 28. Februar 2023 18:59

Zitat von Schiri

Hier unterscheidet sich der ÖD zum Glück deutlich. Ob 20% schon einen Vorteil bringen, vermag ich im Gegensatz zu anderen hier nicht zu sagen. Aus meiner bisherigen Schulerfahrung kann ich aber durchaus sagen, dass mir kein Fall der Benachteiligung bekannt wäre (wie gesagt, wenn eher das Gegenteil, aber in den beiden mir direkt bekannten Fällen ging es um einen GdB von 50%).

Soweit die Theorie. In der Praxis arbeiten im ÖD auch nur Menschen, die oftmals dieselben Vorurteile haben, wie die Menschen an anderen Arbeitsstellen, so dass man als behinderter Mensch an sehr vielen Stellen hart kämpfen muss, um seine Rechte durchzusetzen. Was ich im Vergleich zu meinem vorherigen Arbeitsleben als anders wahrnehme im ÖD ist, dass es eben ein besseres Netzwerk an Mitkämpfern gibt, sei es durch andere KuK mit Behinderung an der eigenen Schule, die sich gegenseitig unterstützen und beraten bei Bedarf, sei es durch die Schwerbehindertenvertretungen auf Bezirks- und Landesebene. Das ist tatsächlich ein deutlicher Unterschied im ÖD, der dabei hilft, die eigenen Rechte durchsetzen zu können.

Beitrag von „Moebius“ vom 28. Februar 2023 20:13

Als Schwerbeschädigten gilt man ab 50%, ab dieser Grenze hat man Anspruch auf bestimmte Unterstützungs- und Entlastungsmaßnahme.

Ab 30% kann man Gleichstellung beantragen, sofern man nachweisen kann, dass die Behinderung einem bei der Ausübung des Dienstes beeinträchtigt.

20% sind irrelevant, du kannst den Arbeitgeber darüber informieren (daraus ergeben sich keine Rechtsfolgen), es muss nicht einmal vermerkt werden.

Aus diesem Grund ist die Hürde von 20% auf 30% oft relativ schwer zu nehmen, unter 20% wird vieles anerkannt.

In einem Bewerbungsverfahren darf es grundsätzlich keinen Nachteil darstellen, als Schwerbeschädigter oder mit Gleichstellungsvermerk kann man die Beteiligung der Vertrauensperson beantragen, die achtet dann schon mit darauf. Wie der einzelne Vorgesetzte persönlich damit umgeht, steht aber natürlich immer auf einem anderen Zettel.

Beitrag von „Djino“ vom 28. Februar 2023 20:31

Bei uns an der Schule kann man die Lehrkräfte mit GdB an einer Hand abzählen. Ist also vielleicht nicht repräsentativ. Bei der Einstellung macht das keinen Unterschied. Bei der Beförderung ebenfalls nicht.

Tatsächlich haben wir jemanden, den wir echt gern befördern würden, weil er einen tollen Job macht - das hat er aber schon mehrfach abgelehnt. Andere haben die Beförderung. Wieder andere (ohne GdB) würden gern befördert werden (würden sogar dafür klagen), die bestimmt keine Beförderung erhalten werden. In der Schule zählt halt Eignung, Leistung, Befähigung... (jeweils mit Blick auf die Fächer und Aufgabengebiete).

Beitrag von „chilipaprika“ vom 28. Februar 2023 20:37

Zitat von Djino

Bei uns an der Schule kann man die Lehrkräfte mit GdB an einer Hand abzählen.

Weil du das weißt (Einblick in Interna) oder weil du es vermutest? Ich kenne einige Menschen mit GdB, da würde man im Alltag und auch nach Jahren gemeinsames Arbeiten nicht darauf kommen.

Zum Thema: bei GdB 20 würde ICH gar nichts sagen. Kein Vorteil, kein Risiko.

Edit: Fehler bei der GdB-Schreibweise korrigiert

Beitrag von „Djino“ vom 28. Februar 2023 21:37

Weil ich es weiß.

(Bei allen würde man es nicht vermuten.)

Da, wo notwendig, wird bei uns darauf geachtet / in der Organisation darauf eingegangen. (So wie auf andere Erkrankungen etc. ebenfalls.) Ansonsten führt das weder zu Vor- noch zu Nachteilen. Ggf. zu Rechten (diejenigen, die diese Erleichterungen nicht haben, mögen evtl. von "Vorteilen" sprechen).

Beitrag von „Plattenspieler“ vom 1. März 2023 05:48

[Zitat von Moebius](#)

Ab 30% [...]

[Zitat von chilipaprika](#)

bei 20% [...]

Der GdB wird auf einer Skala bis 100, aber nicht in Prozent angegeben.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 1. März 2023 06:11

Oh sorry, wusste ich sogar, Danke fürs Erinnern.

Beitrag von „Ruhe“ vom 1. März 2023 07:42

Das zu verbessern juckt mir immer in den Fingern, wenn ich das hier lese. 

Zitat von Djino

(diejenigen, die diese Erleichterungen nicht haben, mögen evtl. von "Vorteilen" sprechen)

Genau damit bin ich regelmäßig konfrontiert. Hauptsächlich im privaten Kreis aber auch seitens einer Kollegin. Das muss man aushalten können.

Beitrag von „kodi“ vom 2. März 2023 22:17

Was ich mich immer schon gefragt hab:

Wieso gibt es so GdB, wie z.B. 20, ohne dass die einen Nachteilsausgleich nach sich ziehen?

Ist das dann nur eine psychologische Anerkennung einer Einschränkung oder hat der in anderen Bereichen eine Relevanz?

Beitrag von „Moebius“ vom 3. März 2023 06:29

Das gibt es, weil mehrere Einschränkungen kumulieren, zwei Dinge, die für sich genommen je 20 geben würden, können zusammen dann 30 ergeben (es wird nicht einfach addiert).

Im übrigen gibt es eine grundsätzliche Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Wenn ich einen GdB 20 habe, kann es unter Umständen trotzdem Sinn machen, diesen weiter zu geben, man erhält zwar keine Stundenentlastung oder anderes "handfestes", kann aber sicher besser argumentieren, wenn man bestimmte kleinere Entlastungen benötigt. Ein Kollege, der durch eine Sehbeeinträchtigung einen GdB von 20 hat, kann sicher argumentieren, dass man ihn bitte nicht in den am schlechtesten beleuchteten Klassenraum stecken soll.

Beitrag von „Quittengelee“ vom 3. März 2023 07:53

Zitat von Ruhe

...

Genau damit bin ich regelmäßig konfrontiert...

Man kann eigentlich nur jedes Mal fragen: Möchtest du tauschen?

Beitrag von „Quittengelee“ vom 3. März 2023 08:08

Zitat von German

Darf kein Problem sein. Schlimm finde ich die Erfahrungen deiner Frau.

Stimmt, aber was sein dürfte und was ist, ist ein Unterschied. Ich würde mich vor der geplanten Beförderung vielleicht nicht unbedingt dafür entscheiden, das beim Dienstherrn anzugeben. Ist aber nur ein Gefühl, ich weiß es nicht.

Zitat von ntmf

Auf meine tatsächliche Arbeit hat die Behinderung aber keinen Einfluss.

Das weiß halt niemand. Bei Lehrkräften fragt man sich doch immer, ob psychische Erkrankungen die Ursache sind und dann rechnet man mit erhöhtem Ausfall und Schwierigkeiten.

Aber ich arbeite nicht an Entscheidungsstellen, das ist nur mein Eindruck davon, was Kolleg*innen sich immer alles zusammenreimen oder nicht wirklich vorstellen können.

Beitrag von „fossi74“ vom 3. März 2023 08:08

Hm, ich würde schon vermuten. Dass [Ruhe](#) mit der nichtbehinderten Kollegin tauschen würde.

Beitrag von „Quittengelee“ vom 3. März 2023 08:10

[Zitat von fossi74](#)

Hm, ich würde schon vermuten. Dass [Ruhe](#) mit der nichtbehinderten Kollegin tauschen würde.

Ja! Ruhe schon, ich hoffe, das war nicht missverständlich 😊

Beitrag von „Meer“ vom 3. März 2023 10:04

[Zitat von Quittengelee](#)

Das weiß halt niemand. Bei Lehrkräften fragt man sich doch immer, ob psychische Erkrankungen die Ursache sind und dann rechnet man mit erhöhtem Ausfall und Schwierigkeiten.

Warum bedeutet jemand mit psychischer Erkrankung pe se einen erhöhten Ausfall und Schwierigkeiten?

Also solche KuK gibt es bestimmt, aber so pauschal?

Beitrag von „Seph“ vom 3. März 2023 10:07

Mir fällt kein psychisches Krankheitsbild ein, welches mit niedrigeren Ausfallraten als bei nicht erkrankten einhergeht. Insofern ist die Aussage nachvollziehbar. Dass eine psychische Erkrankung nicht automatisch mit hohen Ausfällen (Achtung: das ist was anderes als erhöht) einhergeht, steht dem nicht entgegen.

Zur Sache: Ein GdB von 20 darf in der Theorie und sollte auch in der Praxis einer Beförderung nicht im Wege stehen. Einen "Vorteil" im Sinne einer besonderen Förderung stellt er aber auch nicht dar.

Beitrag von „Ruhe“ vom 3. März 2023 13:51

<https://www.lehrerforen.de/thread/62507-anerkennung-einer-behinderung-problematisch-f%C3%BCr-bef%C3%B6rderung/>

[Quittengelee](#) und [fossi74](#) , natürlich habe frage ich solche Leute gern, ob sie tauschen wollen.

Komischerweise wollen die nicht 🙄🙄🙄