

# Keine Gehaltserhöhung aufgrund von Schwerbehindertenstatus?

**Beitrag von „Winterblume“ vom 20. September 2023 11:15**

Hallo zusammen,

in der Hoffnung, dass jemand von euch vielleicht selbst Erfahrung mit der Materie und einen guten Rat hat, hier mein Problem:

Aktuell arbeite ich als Lehrkraft in einer privaten Nachhilfe- und Sprachschule. Längere Zeit hatte ich überlegt, noch ein Lehramtsstudium zu beginnen (siehe erster Thread von mir hier im Forum), mich dann aber aus verschiedenen Gründen vorerst dagegen entschieden und habe nun eine Weiterbildung im DaF-/DaZ-Bereich begonnen, um DaF-Lehrerin zu werden. Meine Chefin unterstützt dieses Vorhaben, ich könnte also hinterher weiter festangestellt (und nicht wie viele DaF-Lehrer als Honorarkraft) bei meinem bisherigen Arbeitgeber arbeiten und eigene Kurse unterrichten. So weit, so gut.

Ich ging davon aus, dass dies automatisch eine Gehaltserhöhung bedeutet, denn schließlich hätte ich mit dem neuen Aufgabenbereich mehr Verantwortung und das BAMF schlägt eine bestimmte Vergütung für Dozenten in Integrationskursen vor.

Meine Chefin weiß seit kurzem aber, dass ich einen Schwerbehindertenausweis habe und vertritt jetzt den Standpunkt, ich solle mich erstmal beweisen, chronisch kranke bzw. schwerbehinderte Arbeitnehmer seien ja auch eine Belastung für den Arbeitgeber und es sei lukrativer, gesunde Arbeitnehmer einzustellen. Sie will mir nicht zusichern, dass ich nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung eine Gehaltserhöhung bekomme.

Das empfinde ich als diskriminierend, denn ich weiß, dass alle DaF-Lehrer bei uns im Betrieb grundsätzlich besser bezahlt werden als die Nachhilfelehrer und so wurde es mir bereits bei Einstellung erklärt. U.a. deswegen mache ich ja jetzt die Weiterbildung, neben meinem Interesse am Thema und der Freude am Unterrichten.

Ich weiß, die meisten hier im Forum sind Lehrer\*innen an Schulen, aber vielleicht war der ein oder andere doch vorher in der Privatwirtschaft tätig und hat einen Rat?

Ich habe bereits mit dem Integrationsfachdienst gesprochen, was aber leider nicht wirklich hilfreich war, da man mir sagte, für Gehaltsfragen seien sie nicht zuständig. Ich überlege, im Notfall einen Anwalt mit Spezialisierung auf Schwerbehindertenrecht zu kontaktieren, zögere aber noch wegen der Kosten.

Lieben Gruß

---

### **Beitrag von „fachinformatiker“ vom 20. September 2023 12:07**

Wenn deine Chefin tatsächlich deine Schwerbehinderung nachweislich als Grund nennt, macht Sie einen Fehler.

Allerdings wäre Sie dumm, diese Begründung offiziell zu nennen. Offiziell wird Sie andere nichtdiskriminierende Gründe nennen.

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 20. September 2023 12:33**

Danke dir! Mir gegenüber im Gespräch hat sie tatsächlich die Schwerbehinderung als Grund genannt.

Leider ist unser Betrieb so klein, dass es weder Betriebsrat noch Schwerbehindertenvertretung gibt, an die ich mich wenden könnte.

---

### **Beitrag von „CDL“ vom 20. September 2023 12:55**

#### Zitat von Safira

Mir gegenüber im Gespräch hat sie tatsächlich die Schwerbehinderung als Grund genannt.

Du kannst den Integrationsfachdienst darum bitten an einem Gespräch teilzunehmen. Mach den deutlich, dass es- Gehalt hin oder her- um eine klar diskriminierende Aussage und Grundhaltung deiner Chefin geht und du das alleine nicht klären kannst. Vielleicht ist dieser dazu bereit und vielleicht ist man an deiner aktuellen Arbeitsstelle so dumm zu wiederholen vor Zeugen, dass man dich allein qua Schwerbehinderung schlechter zu bezahlen gedenkt als andere Arbeitnehmer: innen im Betrieb mit derselben Qualifikation. Damit hättest du etwas in der Hand, um deinem aktuellen Betrieb Feuer unter dem Hintern machen zu können.

Mein letzter Arbeitgeber hat versucht mich aus einem unbefristeten Arbeitsvertrag zu entlassen, sobald klar war, dass ich schwerbehindert bin einfach nur, weil man von mir von dem GdB erfahren hatte. Nachdem man so blöd war, dass auch vor dem Integrationsfachdienst

genau so zu formulieren, hatte ich etwas in der Hand, um sicherzustellen, dass sie mit dem Scheiß nicht durchkommen. Ich bin mir sicher, dass die den Fehler kein zweites Mal gemacht haben im Umgang mit Schwerbehinderten, vielleicht hat deine aktuelle Chefin diesbezüglich aber auch keine Erfahrung und benennt auch vor Zeugen die Gründe für ihre angedachte Ungleichbehandlung deutlich.

---

### Beitrag von „Quittengelee“ vom 20. September 2023 17:56

Das ist ja übel, kein AG bei dem ich bleiben wollte.

#### [Zitat von Safira](#)

Das empfinde ich als diskriminierend, denn ich weiß, dass alle DaF-Lehrer bei uns im Betrieb grundsätzlich besser bezahlt werden als die Nachhilfelehrer und **so wurde es mir bereits bei Einstellung erklärt.**

Das ist auch diskriminierend. Hast du diese Info schwarz auf weiß?

---

### Beitrag von „CDL“ vom 21. September 2023 08:58

#### [Zitat von Quittengelee](#)

Das ist ja übel, kein AG bei dem ich bleiben wollte.

Nachvollziehbarer Reflex, manchmal lohnt es sich aber, die Arbeitgeber erst zu erziehen, ehe man wechselt. Bei meinem letzten AG habe ich das wie geschrieben - erfolgreich- so gehandhabt (am Ende haben die mich wirklich höchst ungern ins Ref ziehen lassen). Muss man sich aber gut überlegen, ob die eigenen Kräfte das hergeben. Ich finde nur, wenn solche Leute einfach immer mit so einer Haltung durchkommen ändert sich nichts für Schwerbehinderte, weil diejenigen, die ihre Vorurteile hegen und pflegen das auch weiterhin in ihrer behindertenfreien, diskriminierungsfreudigen "Oase" machen dürfen.

---

### Beitrag von „Winterblume“ vom 21. September 2023 13:37

#### Zitat von CDL

Du kannst den Integrationsfachdienst darum bitten an einem Gespräch teilzunehmen. Mach denen deutlich, dass es- Gehalt hin oder her- um eine klar diskriminierende Aussage und Grundhaltung deiner Chefin geht und du das alleine nicht klären kannst. Vielleicht ist dieser dazu bereit und vielleicht ist man an deiner aktuellen Arbeitsstelle so dumm zu wiederholen vor Zeugen, dass man dich allein qua Schwerbehinderung schlechter zu bezahlen gedenkt als andere Arbeitnehmer: innen im Betrieb mit derselben Qualifikation. Damit hättest du etwas in der Hand, um deinem aktuellen Betrieb Feuer unter dem Hintern machen zu können.

CDL, Klasse, du bei deinem alten Arbeitgeber den Mut und die Kraft hattest, so für dich einzustehen! Hoffentlich gelingt mir das auch.

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.

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 21. September 2023 13:42**

#### Zitat von Quittengelee

Das ist ja übel, kein AG bei dem ich bleiben wollte.

Das ist auch diskriminierend. Hast du diese Info schwarz auf weiß?

Nein, nur mündlich leider. Im Einstellungsgespräch meinte sie damals zu mir, dass Unterrichtstätigkeiten in großen Gruppen besser honoriert werden als in Kleingruppen und ich weiß von meinen DaF-Kollegen, dass diese auch tatsächlich besser bezahlt werden als die Kollegen aus dem Nachhilfebereich.

---

### **Beitrag von „Seph“ vom 21. September 2023 14:20**

#### Zitat von Quittengelee

Das ist ja übel, kein AG bei dem ich bleiben wollte.

Das ist auch diskriminierend. Hast du diese Info schwarz auf weiß?

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.

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 21. September 2023 14:49**

Die Diskriminierung liegt darin, dass der Arbeitgeber mir nicht zusichern will, dass ich besser bezahlt werde, wenn ich meine Weiterbildung abgeschlossen habe und in den DaF-Bereich wechsele. Und das nur, weil ich im Gegensatz zu den anderen DaF-Kollegen einen Schwerbehindertenstatus habe.

Dass Nachhilfe und DaF unterschiedlich bezahlt werden, damit gehe ich voll d'accord. Nicht aber damit, die Bezahlung vom Gesundheitsstatus abhängig zu machen.

---

### **Beitrag von „chemikus08“ vom 21. September 2023 15:01**

Wegen einer Schwerbehinderung etwas nicht zu gewähren ist schon dreist. Das auch noch zu äußern ist zudem dumm. Bist Du sicher für eine so dummdreiste Chefin weiter arbeiten zu

wollen?

---

### **Beitrag von „Seph“ vom 21. September 2023 15:37**

#### [Zitat von Safira](#)

Die Diskriminierung liegt darin, dass der Arbeitgeber mir nicht zusichern will, dass ich besser bezahlt werde, wenn ich meine Weiterbildung abgeschlossen habe und in den DaF-Bereich wechsele. Und das nur, weil ich im Gegensatz zu den anderen DaF-Kollegen einen Schwerbehindertenstatus habe.

Dass Nachhilfe und DaF unterschiedlich bezahlt werden, damit gehe ich voll d'accord. Nicht aber damit, die Bezahlung vom Gesundheitsstatus abhängig zu machen.

Ok, das ist wirklich unbestritten diskriminierend und natürlich darf das nicht vom Schwerbehindertenstatus abhängen.

---

### **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.

---

### **Beitrag von „Quittengelee“ vom 21. September 2023 16:18**

#### 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.

Es ist ja nun geklärt worden, aber da drei Leute deinen Beitrag geliked haben, vielleicht doch nicht jedem klar.

Die TE soll nach Zusatzquali weniger bekommen als die gleichqualifizierten Kolleg\*innen, WEIL sie eine Behinderung hat.

Meine Frage war, ob es die Aussage, dass man nach DaZ-Quali mehr Geld bekommt, schriftlich gibt.

#### Zitat von CDL

Damit hättest du etwas in der Hand, um deinem aktuellen Betrieb Feuer unterm Hintern machen zu können.

Und wie genau soll das aussehen?

---

### **Beitrag von „CDL“ vom 21. September 2023 16:36**

Wie genau soll was aussehen?

---

### **Beitrag von „Quittengelee“ vom 21. September 2023 16:39**

Welche Konsequenzen soll das für den Betrieb haben, wenn man dort mit Integrationsfachdienst auftaucht?

---

### **Beitrag von „CDL“ vom 21. September 2023 16:43**

#### Zitat von Quittengelee

Welche Konsequenzen soll das für den Betrieb haben, wenn man dort mit Integrationsfachdienst auftaucht?

Wenn du dir noch einmal durchliest, was ich geschrieben habe, sollte dir auffallen, dass ich darauf abgestellt hatte, dass die Chefin möglicherweise so kurzsichtig ist, ihre diskriminierende Aussage vor dem Integrationsfachdienst und damit vor Zeugen zu wiederholen. Damit wäre die Diskriminierung rechtlich nachweisbar und der Integrationsfachdienst hat einen Ansatzpunkt, um der Chefin klar zu machen, wie die Rechtslage aussieht und wie sie die Situation klären könnte.

Meine frühere Chefin war so kurzsichtig, das vor dem Integrationsfachdienst zu wiederholen, was sie sich so pauschal über Menschen mit Schwerbehinderung dachte und wie sie mit diesen umzugehen gedachte, wenn sie die Chance hätte.

---

### **Beitrag von „chemikus08“ vom 21. September 2023 16:45**

Die können ggf. gute Argumente liefern um dem Mitarbeiter doch die Gehaltserhöhung zu gewähren. So sind sich viele Arbeitgeber nicht bewusst, dass jeder eingestellte Schwerbehinderte zunächst einmal die Ausgleichsabgabe die die Firma zahlen muss reduziert. Außerdem kann die behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes nicht nur die Arbeitseffizienz steigern, sondern die Kosten hierfür werden ggf. übernommen.

---

### **Beitrag von „Quittengelee“ vom 21. September 2023 17:33**

Also keine rechtliche Handhabe, sondern Hoffen auf Einsicht und Wohlwollen. Ist ja besser als nichts.

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 21. September 2023 18:40**

#### [Zitat von CDL](#)

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?

So, wie ich es am Telefon verstanden habe, wäre wohl dieser Herr zuständig, aber ich kann natürlich noch mal fragen, ob vielleicht doch die Chance bestünde, jemand anderen zugewiesen zu bekommen, bei dem ich mich wohler fühle. Eigentlich hätte ich ihn gerne schon im ersten Gespräch darauf hingewiesen, dass ich seine Aussagen wenig empathisch und realitätsfremd finde, aber leider fehlte mir die Schlagfertigkeit und ich war überrumpelt.

---

### **Beitrag von „CDL“ vom 21. September 2023 18:43**

#### [Zitat von Safira](#)

So, wie ich es am Telefon verstanden habe, wäre wohl dieser Herr zuständig, aber ich kann natürlich noch mal fragen, ob vielleicht doch die Chance bestünde, jemand anderen zugewiesen zu bekommen, bei dem ich mich wohler fühle. Eigentlich hätte ich ihn gerne schon im ersten Gespräch darauf hingewiesen, dass ich seine Aussagen wenig empathisch und realitätsfremd finde, aber leider fehlte mir die Schlagfertigkeit und ich war überrumpelt.

So etwas würde ich tatsächlich wenn, dann auch eher im persönlichen Gespräch ansprechen. Aber so ticke ich eben, das muss natürlich für niemanden sonst der passende Weg sein.

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 21. September 2023 18:47**

#### [Zitat von chemikus08](#)

Wegen einer Schwerbehinderung etwas nicht zu gewähren ist schon dreist. Das auch noch zu äußern ist zudem dumm. Bist Du sicher für eine so dummdreiste Chefin weiter arbeiten zu wollen?

Langfristig gesehen würde ich eigentlich gerne den Arbeitsgeber wechseln , hin zu einem Betrieb, in dem man meine Wertvorstellungen von Empathie, Fairness und Gleichbehandlung teilt. In Anflügen akuter Frustration habe ich auch schon nach Stellen geschaut und ein paar Bewerbungen verschickt, bisher leider ohne Erfolg.

Als Geisteswissenschaftler hat man es auf dem Arbeitsmarkt ja leider nicht so einfach und viele Stellen, die spannend klingen, laufen auf Honorarbasis, was für mich nicht in Frage kommt.

Ich hoffe, ich habe bessere Chancen, wenn ich die Weiterbildung abgeschlossen habe. Am liebsten würde ich als DaF-/DaZ-Lehrerin an einer Schule arbeiten oder ausländische Studenten unterrichten und auf die DSH-Prüfung vorbereiten.

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 29. September 2023 09:10**

Inzwischen habe ich einen ersten, unverbindlichen Kontakt zu einer Kanzlei für Arbeits- und Schwerbehindertenrecht aufgenommen. Dort ist man sich aber noch nicht sicher, in wessen Arbeitsbereich mein Fall fällt und die Klärung läuft noch.

Daneben habe ich Kontakt zu einer Antidiskriminierungsstelle aufgenommen, die wohl Beratungen durchführt und hoffe, dort haben sie vielleicht noch ein paar Anregungen für mich.

Es gab auch ein weiteres Gespräch mit meiner Vorgesetzten. Inzwischen argumentiert sie so, dass sie nicht wisse, ob sie mir nach Abschluss der Qualifizierung eigene DaF-Kurse anvertrauen könne, sie habe ja Sorge, ich könne öfters ausfallen wegen meiner einen chronischen Erkrankung, die mit unverhofften Schmerzschüben einhergeht.

Das wäre für mich der Supergau. Denn ich mache die Qualifizierung ja genau deswegen, um meinen Aufgabenbereich zu erweitern, neues spannendes Wissen zu erwerben und letztlich auch um mehr zu verdienen.

---

### **Beitrag von „Quittengelee“ vom 29. September 2023 12:56**

So eine blöde F\*\*\*\*. Ich drücke dir die Daumen, dass eine der angefragten Stellen dir helfen kann!

## Beitrag von „Winterblume“ vom 4. Mai 2024 10:09

Hallo in die Runde,

ich schreibe noch einmal auf der Suche nach Rat ...

Seit letztem Jahr September hatte sich die Situation mit meiner Vorgesetzten einigermaßen entspannt: Ich kam mit meiner Weiterbildung voran, arbeitete nebenher mein gewohntes Pensum und wir hatten die Gehaltsfrage vorerst vertagt. So weit, so gut.

Leider verschlechterte sich meine gesundheitliche Situation dann Anfang diesen Jahres, was zu einer OP vor wenigen Wochen mit anschließender Reha führte. Durch die Reha geht es mir inzwischen zum Glück besser, ich habe aber immer noch mit Schmerzschüben zu kämpfen und geringerer Belastbarkeit.

Meine Chefin weiß darum, möchte nun aber trotzdem, dass ich an mehreren Wochentagen spät abends einen Erwachsenenkurs übernehme, weil eine Kollegin kurzfristig ausgefallen ist. Sollte ich dies tun, wäre ich erst gegen 22:15 zuhause. Ich habe die Bitte darum mit Hinweis auf meine gesundheitliche und familiäre Situation abgelehnt und angeboten, den Kurs stattdessen gerne morgens oder nachmittags zu unterrichten. Dies wollen die Teilnehmer aber wohl nicht.

Nach einigen Tagen Ruhe forderte meine Vorgesetzte mich nun schriftlich dazu auf, den Kurs zu übernehmen oder ihr meine Gründe darzulegen, warum ich dies nicht könne. Das ich dies bereits mündlich getan habe und sie zudem weiß, dass ich einen Schwerbehindertenausweis habe, scheint sie nicht zu interessieren. Ich habe das Gefühl, sie drängt darauf, meine Diagnosen zu erfahren, was ich aber nicht möchte.

Ich bin nun am Ende mit meinem Latein und fühle mich sehr unwohl auf der Arbeit und vor allem im Umgang mit ihr, obwohl ich die Arbeit an sich gerne mag und auch gutes Feedback von den SuS bekomme.

Aufgrund mehrerer chronischer Erkrankungen und der noch nicht weit zurückliegenden OP fühle ich mich gesundheitlich nicht dazu in der Lage, so spät abends zu arbeiten und bin enttäuscht über die nicht vorhandene Empathie mir gegenüber und den massiven Druck, der ausgeübt wird.

Meine Frage: War jemand schon einmal in ähnlicher Lage? Wie würdet ihr vorgehen?

Am liebsten würde ich kündigen und mir eine neue Stelle suchen, wo man wertschätzender mit seinen Mitarbeitern umgeht. Wenn ich aber selbst kündige, droht eine dreimonatige Sperre vom Arbeitsamt und ich müsste mich in dieser Zeit selbst krankenversichern und finanzieren, was für meinen Partner und mich eine große finanzielle Belastung wäre. Mich kündigen kann der Arbeitgeber aufgrund des Schwerbehindertenstatus aber auch nicht so leicht ...

Ich suche aktiv nach neuen Stellen, habe bisher aber noch keine Zusage bekommen.

Viele Grüße

Winterblume

---

### Beitrag von „state\_of\_Trance“ vom 4. Mai 2024 10:13

Sorry,

du hast halt keine Lust auf den Abendkurs. Wahrscheinlich fehlt dir dann "Familienzeit" oder so etwas. Warum man gesundheitlich den Kurs nur morgens oder nachmittags, aber nicht abends anbieten kann, erschließt sich mir in keinster Weise.

---

### Beitrag von „Eugenia“ vom 4. Mai 2024 10:33

#### Zitat von state\_of\_Trance

Sorry,

du hast halt keine Lust auf den Abendkurs. Wahrscheinlich fehlt dir dann "Familienzeit" oder so etwas. Warum man gesundheitlich den Kurs nur morgens oder nachmittags, aber nicht abends anbieten kann, erschließt sich mir in keinster Weise.

Ich kann das sehr gut nachvollziehen, warum der Abendkurs eine größere Belastung darstellt als ein Kurs am Vor- oder Nachmittag. Winterblume schreibt doch: "Aufgrund mehrerer chronischer Erkrankungen und der noch nicht weit zurückliegenden OP fühle ich mich gesundheitlich nicht dazu in der Lage, so spät abends zu arbeiten und bin enttäuscht über die nicht vorhandene Empathie mir gegenüber und den massiven Druck, der ausgeübt wird." Gerade bei Schmerzschüben ist am Ende des Tages oft einfach die Belastbarkeitsgrenze deutlich überschritten, dann noch bis 22:45 Uhr unterwegs zu sein zehrt zusätzlich an den Kräften. Morgens oder nachmittags hat man oft noch mehr Energie - das einfach "umzuschichten" nach dem Motto "Dann ruh dich eben vormittags aus, damit du spät abends fit bist" versteht der Körper leider häufig in einer gesundheitlichen Ausnahmesituation nicht.

Gerade dafür gibt es den Status der Schwerbehinderung, das hat überhaupt nichts mit "keine Lust" zu tun. Ich würde die Schwerbehindertenvertretung kontaktieren und mich beraten

lassen, zusammen mit dieser ein Gespräch mit der Vorgesetzten suchen und dieses auch protokollieren lassen. Auch der Personalrat sollte dich da unterstützen. Vielleicht kann dein Arzt kurz bestätigen, dass die Belastung am späten Abend gerade gesundheitlich nicht vertretbar ist. Deine Diagnose geht die Vorgesetzte nach wie vor nichts an. Fand denn ein Eingliederungsgespräch nach der OP statt? Du bist ja offenkundig dadurch zusätzlich beeinträchtigt.

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 4. Mai 2024 10:35**

In den späten Abendstunden zu arbeiten ist eine größere Belastung für mich als morgens oder nachmittags. Meine Konzentration ist am späten Abend nicht mehr so ausgeprägt wie früher am Tag, ich werde müde und kann nicht mehr so agieren wie tagsüber, bin womöglich erschöpft von Schmerzen. Ich komme dann dazu deutlich später nach Hause als sonst, gehe später ins Bett, kann erst nicht einschlafen, weil die Gedanken kreisen von der späten Aktivität und mein gewohnter Rhythmus gerät durcheinander. Bei Menschen mit depressiver Vorerkrankung und chronischen Schmerzen ist aber gerade Kontinuität und ein regelmäßiger, fester Tagesablauf von Bedeutung in der Rückfallvorbeugung und um Symptome in Schach zu halten. Bestätigt jeder Psychotherapeut oder Psychiater oder Schmerzmediziner.

Ich will nicht leugnen, dass auch familiäre Gründe eine Rolle spielen, hauptsächlich geht es mir aber um die Gesundheit.

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 4. Mai 2024 10:44**

Danke, Eugenia, du hast es gut erklärt ☐☐

Leider sind wir ein so kleiner Betrieb, dass es weder Schwerbehindertenvertretung noch Betriebsrat gibt.

Es gab nach meiner Rückkehr an den Arbeitsplatz ein Gespräch, in dem es aber weniger um mich und meine Situation ging als um Arbeitsinhalte und darum, ob ich denn bitte den Abendkurs übernehmen könne. Dies wurde zunächst sehr freundlich vorgetragen. Ich erbat mir wenige Tage Bedenkzeit, sagte aber gleich schon, dass ich nicht angetan von der Idee bin. Beriet mich dann mit meiner einen Behandlerin und meinem Partner und kam zu dem Entschluss, das Angebot abzulehnen.

Daraufhin gab es ein paar Tage Funkstille und dann eine nicht mehr so nette e-Mail mit Fristsetzung.

---

### **Beitrag von „Veronica Mars“ vom 4. Mai 2024 10:54**

Nur mal so am Rande: wer abends bis 11 Uhr arbeitet darf am nächsten Tag nicht vor 10 Uhr wieder zu arbeiten anfangen. Das liegt an der täglichen Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Für Angestellte ist das ganz eindeutig im Arbeitszeitgesetz geregelt, für Beamte gibt es ähnliche Regelungen durch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Vielleicht gibt dir das Argumente, jenseits von „ich mag am Abend nicht arbeiten“

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 4. Mai 2024 10:55**

Hatte auch die Idee, einen der behandelnden Ärzte um ein Attest zu bitten, dass aus medizinischer Sicht diese späte Arbeitszeit kontraproduktiv ist.

Daneben habe ich einen Fachanwalt für Arbeitsrecht kontaktiert und warte auf seine Einschätzung.

---

### **Beitrag von „chilipaprika“ vom 4. Mai 2024 11:17**

Warum sucht sie nicht jemanden anders für den Kurs (Honorar-/Zusatzkraft?). Klar, Fachkräftemangel wahrscheinlich, aber du hättest wahrscheinlich (finanziell) selbst mehr davon, mehr Stunden zu haben, so dass es ihr einleuchten wird, dass du schon Gründe hast. Oder stehen in deinem Vertrag X Stunden und die erfüllst du zur Zeit?

---

### **Beitrag von „Susannea“ vom 4. Mai 2024 11:19**

#### Zitat von Winterblume

Hatte auch die Idee, einen der behandelnden Ärzte um ein Attest zu bitten, dass aus medizinischer Sicht diese späte Arbeitszeit kontraproduktiv ist.

Daneben habe ich einen Fachanwalt für Arbeitsrecht kontaktiert und warte auf seine Einschätzung.

Würde ich tun und das ganze über die Schwerbehinderung usw. zusätzlich begründen und nein, ich würde nicht kündigen. Soll sie doch im Zweifelsfall versuchen dich zu kündigen.

Parallel würde ich mich aber wohl trotzdem auf die Suche nach einer neuen Stelle machen.

---

### **Beitrag von „Eugenia“ vom 4. Mai 2024 11:45**

Langfristig könntest du dir eine Mitgliedschaft im VdK überlegen. Dort gibt es rechtliche Beratung und bei Bedarf juristische Vertretung.

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 4. Mai 2024 11:45**

#### Zitat von chilipaprika

Warum sucht sie nicht jemanden anders für den Kurs (Honorar-/Zusatzkraft?).

Hatte sie zunächst. Ursprünglich sollte eine neue Kollegin den Kurs übernehmen. Hat sie auch getan, aber dann kam ihr etwas Privates (?) dazwischen, sodass sie den Kurs nur noch an zwei Tagen unterrichten kann statt an 5. Da alle anderen DaF-Kollegen ausgelastet sind, soll ich als einzige noch übrige den Kurs übernehmen, damit niemand Neues eingestellt werden muss und Kosten gespart werden...

Ja, ich würde mehr verdienen bei Kursübernahme. Deswegen fiel mir die Ablehnung auch nicht leicht.

## Beitrag von „CDL“ vom 4. Mai 2024 12:22

### Zitat von state\_of Trance

Sorry,

du hast halt keine Lust auf den Abendkurs. Wahrscheinlich fehlt dir dann "Familienzeit" oder so etwas. Warum man gesundheitlich den Kurs nur morgens oder nachmittags, aber nicht abends anbieten kann, erschließt sich mir in keinster Weise.

So einen ignoranten Mist kann wirklich nur jemand komplett empathiefreies schreiben, der dazu noch das Glück hat äußerst gesund zu sein.

Schwere Erkrankungen, sowie die ggf. dadurch erforderliche Medikation können sich selbstredend in äußerst verschiedener Weise auf die Arbeitsfähigkeit auswirken, die Belastbarkeit, aber auch die Verfügbarkeit zu bestimmten Tagesstunden, damit noch ausreichend Erholungszeiten gewährleistet sind. Ich habe so beispielsweise häufig schwere Schlafprobleme, bin also dankbar, weil deutlich einsatzfähiger, wenn ich erst etwas später Schule habe (auch wenn das kein Teil meiner Eingliederungsvereinbarung ist). Andere Leute sind auf Medikamente angewiesen, die sie schneller erschöpfen lassen im Tagesverlauf, so dass sie früher schlafen gehen können müssen oder oder oder.

Denk einfach nur ein einziges Mal über dich selbst und deine persönlichen Befindlichkeiten hinaus State, statt immer nur pauschal Frauen zu attackieren, die ein Problem haben mit ihren Arbeitszeiten. Die TE hat mehr als deutlich gemacht, dass sie schwerwiegende gesundheitliche Probleme hat.

Winterblume Hol dir den Integrationsfachdienst hinzu als Unterstützung für die Gespräche mit deiner Chefin. Ich habe bei meiner früheren Arbeitsstätte die Erfahrung gemacht, dass das Wunder wirkt bei Vorgesetzten, die meinen das Schwerbehindertenrecht einfach ignorieren zu dürfen. Das kostet dich im Gegensatz zu einem Anwalt gar nichts, ist aber oftmals bereits völlig ausreichend. Kündigen würde ich an deiner Stelle nur mit einem anderen Arbeitsvertrag in der Tasche.

---

## Beitrag von „CDL“ vom 4. Mai 2024 12:24

### Zitat von Winterblume

Hatte sie zunächst. Ursprünglich sollte eine neue Kollegin den Kurs übernehmen. Hat sie auch getan, aber dann kam ihr etwas Privates (?) dazwischen, sodass sie den Kurs nur noch an zwei Tagen unterrichten kann statt an 5. Da alle anderen DaF-Kollegen ausgelastet sind, soll ich als einzige noch übrige den Kurs übernehmen, damit niemand Neues eingestellt werden muss und Kosten gespart werden...

Ja, ich würde mehr verdienen bei Kursübernahme. Deswegen fiel mir die Ablehnung auch nicht leicht.

Dann muss deine Chefin vielleicht einfach anders umverteilen, also die drei noch offenen Abendkurse anderen KuK zuteilen die das gesundheitlich schaffen, dafür kannst du vielleicht einen Kurs von den davon Betroffenen Vormittags übernehmen, damit auch diese KuK ausreichend Erholungs- und Ruhezeiten haben oder jemand anderen einstellen.

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 4. Mai 2024 13:19**

#### [Zitat von Eugenia](#)

Langfristig könntest du dir eine Mitgliedschaft im VdK überlegen. Dort gibt es rechtliche Beratung und bei Bedarf juristische Vertretung.

Danke, das ist eine gute Idee! Hatte ich tatsächlich schon länger vor und habe es dann immer wieder aufgeschoben ...

---

### **Beitrag von „Winterblume“ vom 4. Mai 2024 13:23**

@ CDL:

Danke dir für die ausführlichen Beiträge und das Verteidigen. Im Moment habe ich wenig Kraft dazu, das selbst zu tun.

Den Integrationsfachdienst habe ich schriftlich kontaktiert und warte jetzt auf eine Rückmeldung. Leider ist die zuständige Person gerade im Urlaub, vielleicht frage ich mal nach, ob es eine Vertretung gibt, um die Frist einzuhalten, die mir gesetzt wurde...

### Beitrag von „Conni“ vom 4. Mai 2024 13:23

Wie CDL schreibt: Nimm zusätzlich Kontakt zum [Integrationsfachdienst](#) auf. Gerade an Arbeitsstellen, an denen es keinen Betriebsrat / keine SBV gibt, ist das eine gute Idee. Einer Freundin wurde auch gut geholfen.

Edit: Da haben sich unsere Beiträge überschritten. Ja, fragt nach, sage, dass es dringend ist.

---

### Beitrag von „Luzifara“ vom 5. Mai 2024 19:43

[Zitat von state\\_of\\_Trance](#)

Sorry,

du hast halt keine Lust auf den Abendkurs. Wahrscheinlich fehlt dir dann "Familienzeit" oder so etwas. Warum man gesundheitlich den Kurs nur morgens oder nachmittags, aber nicht abends anbieten kann, erschließt sich mir in keinster Weise.

Ohweia, manchmal ist es besser nichts zu schreiben, anstatt sowas.

---

### Beitrag von „state\_of\_Trance“ vom 6. Mai 2024 00:26

[Zitat von Luzifara](#)

Ohweia, manchmal ist es besser nichts zu schreiben, anstatt sowas.

Darauf ein Danke ausgerechnet von Susannea ☐☐

---

### Beitrag von „Winterblume“ vom 6. Mai 2024 15:03

Hallo,

ich hatte das Glück, heute schon einen Termin bei einem Fachanwalt für Arbeitsrecht zu bekommen und er meinte, wenn ich ein ärztliches Attest vorlege, das bescheinigt, dass späte Arbeitszeiten für mich aus gesundheitlichen Gründen zu belastend wären, muss der Arbeitgeber dies akzeptieren und kann mich nicht dazu verdonnern. Der Schwerbehindertenausweis allein reicht als Argument wohl nicht aus.

Mein Arzt war sehr fix und hat mir ein solches Attest fertig gemacht, sodass ich es zeitnah einreichen kann.

Daneben habe ich mit dem Integrationsfachdienst telefoniert und dort meinte man dasselbe. Bei weiteren Problemen könne ich mich jederzeit dort melden und um Vermittlung bitten.

Ich bin nun sehr erleichtert und hoffe, mein Arbeitgeber wird das Attest akzeptieren und mich danach in Frieden lassen. Trotzdem suche ich nun intensiv nach neuen Stellen, auf Dauer will ich weg von einem Betrieb, in dem so mit chronisch kranken Mitarbeitern umgegangen wird.

Danke an alle für die virtuelle Unterstützung!

---

## Beitrag von „Leo13“ vom 6. Mai 2024 15:56

[Zitat von state of Trance](#)

Darauf ein Danke ausgerechnet von Susannea ☐☐

Eine Entschuldigung von dir wäre besser gewesen.