

Der Mythen-Check

So prüfst du: Wie sicher stellst du Menschen mit GdB ein? Und wie trennst du dich notfalls?

Ein Heft zum Selbst-Prüfen. Du brauchst 30 bis 40 Minuten und einen Stift.



Dieser Text ist in Leichter Sprache geschrieben. Leichte Sprache ist für alle Menschen gut verständlich.

Was ist das hier?

Das hier ist ein Heft zum Selbst-Prüfen.

Du arbeitest in einer Firma. Du suchst neue Mitarbeiter:innen. Manchmal liest du eine Bewerbung. Und auf der Bewerbung steht: **GdB 50**.

Dann bekommst du vielleicht Angst. Du denkst: „Diese Person werde ich nie wieder los.“

Aber dieser Satz stimmt nicht. Dieses Heft zeigt dir: Warum nicht.

6 Stufen

Eine Stufe ist ein Schritt. Jede Stufe nimmt dir eine Angst weg.

30–40 Minuten

So viel Zeit brauchst du. Und einen Stift zum Ankreuzen.

Am Ende weißt du mehr. Am Ende bist du ruhiger.

Wichtig: Dieses Heft ist keine Rechts-Beratung. Es prüft dein Wissen. Es prüft nicht deinen Fall. Frag im Ernstfall einen Fach-Menschen.

Warum dieses Heft?

In Deutschland leben viele Menschen mit Schwer-Behinderung. Viele von ihnen wollen arbeiten. Aber viele finden keine Arbeit.

7,9 Mio

Menschen mit Schwer-Behinderung leben in Deutschland.

12 von 100

sind ohne Arbeit. Bei allen zusammen sind es nur 6 von 100.

47.000

Firmen stellen lieber niemanden ein. Sie zahlen lieber Geld an den Staat.

Warum machen die Firmen das? Oft aus Angst. Sie denken: „Wer GdB hat, ist unkündbar.“ Aber das ist falsch.

Das ist kein Mangel an Können. Das ist ein Mangel an Wissen.

Dieses Heft hilft dir. Du siehst, was du noch nicht weißt. Und du lernst es.

Eine Bewerbung liegt auf dem Tisch

Stell dir vor: Du hast eine Stelle frei. Drei Menschen haben sich beworben.

Eine Bewerbung ist gut. Die Person kann die Arbeit. Der Text ist schön.

Dann liest du einen Satz weiter unten. Da steht: **GdB 50**.

Und plötzlich denkst du: „Was, wenn es nicht passt? Was, wenn ich die Person nicht wieder los werde?“

Du legst die Bewerbung nicht weg. Aber du legst sie auch nicht nach oben. Du legst sie in die Mitte.

Niemand sieht das. Aber es ist passiert: Die Angst hat entschieden. Nicht du.

Diese Geschichte ist erfunden. Aber die Angst ist echt. Merke dir diese Bewerbung. In Stufe 6 schaust du sie wieder an. Dann liest du sie ganz anders.

Die 6 Stufen

Jede Stufe nimmt dir eine falsche Idee weg. Eine falsche Idee nennt man auch **Mythos**.

#	Stufe	Welcher Mythos hier weg-geht
1	Der Stein im Schuh	„Menschen mit GdB wird man nie wieder los.“
2	Verbot oder Verfahren	„Wer GdB hat, ist unkündbar.“
3	Der Plan vom Verfahren	„Das Amt blockt jahre-lang.“
4	Die Karten auf dem Tisch	„Das Amt ist immer gegen die Firma.“
5	Die Akte von heute	„Wenn ich einstelle, sitze ich fest.“
6	Die ruhige Hand am Tür-Öffner	Du bist angekommen. Die Angst ist weg.

Jede Stufe hat eine kurze Geschichte, eine Frage und 4 Sätze zum Ankreuzen. Du kreuzt an: **Stimmt**, **Teils** oder **Mythos**.

Stimmt

1 Punkt

Teils

ein halber Punkt

Mythos

0 Punkte

Hier geht es nicht um Moral. Hier geht es um Sicherheit. **Du sollst sicher Ja sagen können — und sicher Nein.**

Bremst dich der Mensch? Oder dein eigener Kopf?

Kennst du einen Stein im Schuh? Der Stein ist ganz klein. Du siehst ihn nicht. Aber du humpelst.

Du suchst den Grund am Weg. Du denkst: Der Boden ist schlecht. Aber der Grund ist der kleine Stein.

So ist es mit der Bewerbung von Seite 4. Du denkst: Der Mensch ist das Risiko. Aber das Risiko ist ein Satz in deinem Kopf: „*Menschen mit GdB wird man nie wieder los.*“

Du hast den Satz nie geprüft. Aber der Satz entscheidet.

GdB 50

heißt: Schwer-Behinderung.

ab GdB 30

kann auch reichen — mit einer Gleich-Stellung vom Amt.



Nimm eine Karte. Schreib deinen größten Mythos darauf: den Satz, der dir bei „GdB 50“ als Erstes einfällt.

Leg die Karte zur Seite. In Stufe 6 nimmst du sie wieder. (Vordruck auf der Seite „Die Mythos-Karte“.)

DIE FRAGE VON STUFE 1

Welcher Satz entscheidet bei dir mit, bevor du die Bewerbung zu Ende gelesen hast?

		STIMMT	TEILS	MYTHOS
1.1	Ich kenne den Satz „die wird man nie wieder los“. Und ich weiß: Das ist ein Gefühl , kein Gesetz.	☐	☐	☐
1.2	Ich weiß, woher mein Reflex kommt. Und ich habe ihn nie selbst geprüft .	☐	☐	☐
1.3	Ich weiß: GdB 50 = Schwer-Behinderung . Gleich-Stellung gibt es ab GdB 30 .	☐	☐	☐
1.4	Ich merke, wenn eine Bewerbung wegen GdB in die Mitte wandert.	☐	☐	☐

Meine Punkte in Stufe 1: **0** / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Was kannst du tun?

Wenn du 0 bis 1 Punkt hast

Schreib jetzt deine Mythos-Karte. Sag den Satz einmal laut. Wenn du ihn laut sagst, wird er kleiner. Aus „Wahrheit“ wird „Behauptung“.

Wenn du 1,5 bis 2,5 Punkte hast

Frag dich bei deinem Satz: „Woher weiß ich das eigentlich?“ Oft steht da kein Gesetz. Oft steht da nur: „Hab ich mal gehört.“

Wenn du 3 bis 4 Punkte hast

Sehr gut. Du hast den Stein gefunden. Geh zu Stufe 2. Nimm deine Karte mit.

Ist jemand mit GdB unkündbar? Oder gibt es nur einen Schritt mehr?

Stell dir einen Not-Ausgang vor. Viele Menschen denken bei „Kündigungsschutz“: Der Not-Ausgang ist zu-geschweißt. Da kommt niemand mehr raus. Das ist falsch.

Der Not-Ausgang ist **nicht** zu. Er hat nur eine Klinke mehr. Du kommst durch. Aber du musst vorher fragen.

Schutz ist ein Verfahren. Schutz ist kein Verbot.

Ein Verfahren ist ein Ablauf mit Schritten. Bei der Kündigung heißt das: Du musst vorher ein Amt fragen. Das Amt heißt **Integrations-Amt**. Manchmal heißt es auch **Inklusions-Amt**. Erst wenn das Amt Ja sagt, darfst du kündigen.

Das Wort „unkündbar“ steht in keinem Gesetz.

§ Das Recht steht im **SGB IX**. Der Schutz bei Kündigung steht in den **§§ 168 bis 175 SGB IX**. Er gilt ab **GdB 50**, bei Gleich-Stellung ab GdB 30.

DIE FRAGE VON STUFE 2

Verwechselst du zwei Dinge: vorher fragen müssen — und gar nicht dürfen?

		STIMMT	TEILS	MYTHOS
2.1	Ich weiß: „unkündbar“ steht in keinem Gesetz.	☐	☐	☐
2.2	Ich kann den Unterschied erklären: vorher fragen und gar nicht dürfen .	☐	☐	☐
2.3	Ich weiß: Vor der Kündigung muss das Amt zustimmen . Sonst ändert sich nichts an meinem Recht.	☐	☐	☐
2.4	Ich weiß grob, wo das steht: §§ 168–175 SGB IX , ab GdB 50 .	☐	☐	☐

Meine Punkte in Stufe 2: 0 / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Was kannst du tun?

Wenn du 0 bis 1 Punkt hast

Sag heute einmal laut: „Unkündbar gibt es im Gesetz nicht. Es gibt nur: Ich muss vorher fragen.“ Schreib den Satz auf einen Zettel. Leg ihn neben deine Mythos-Karte.

Wenn du 1,5 bis 2,5 Punkte hast

Erkläre einer Kollegin den Unterschied. „Verbot“ heißt: Geht gar nicht. „Verfahren“ heißt: Geht, aber mit einem Schritt mehr.

Wenn du 3 bis 4 Punkte hast

Du weißt: Es gibt ein Verfahren. In Stufe 3 lernst du, wie das Verfahren abläuft.

Ist das Amt ein Risiko? Oder ein Ablauf mit Schritten?

Ohne Plan hast du Angst vor dem Verfahren. Mit Plan ist es gar nicht schlimm. Hier ist der Plan. Das Verfahren hat **4 Schritte**:

1 · Antrag

Du fragst beim Amt: „Darf ich kündigen?“ Jetzt fängt die Zeit an zu laufen.

2 · Anhörung

Das Amt fragt alle Beteiligten: die Person, die Schwer-Behinderten-Vertretung (**SBV**) und den Betriebs-Rat.

3 · Entscheidung

Das Amt sagt Ja oder Nein. Das Amt hat dafür meistens **etwa einen Monat Zeit**.

4 · Kündigung

Erst jetzt darfst du kündigen. Vorher nicht.

Das Amt kommt dazu. Das Amt ersetzt nicht das normale Arbeits-Recht. Aus dem Nebel ist ein Plan geworden — kein „jahre-lang“, kein „unklar“.

DIE FRAGE VON STUFE 3

Könntest du den Ablauf in 4 Schritten aufzeichnen? Antrag — Anhörung — Entscheidung — Kündigung?

STIMMT TEILS MYTHOS

- | | | STIMMT | TEILS | MYTHOS |
|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3.1 | Ich kenne die Reihen-Folge : erst Antrag, dann Anhörung, dann Entscheidung — dann erst Kündigung. | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3.2 | Ich weiß: Das Amt hat meistens etwa einen Monat Zeit . Es zieht sich nicht endlos. | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3.3 | Ich weiß, wer gefragt wird: die Person, die SBV und der Betriebs-Rat . | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3.4 | Ich weiß: Das Amt ersetzt das Arbeits-Recht nicht. Es kommt dazu . | ☐ | ☐ | ☐ |

Meine Punkte in Stufe 3: 0 / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Was kannst du tun?

Wenn du 0 bis 1 Punkt hast

Zeichne die 4 Schritte auf ein Blatt: Antrag → Anhörung → Entscheidung → Kündigung.
Häng das Blatt an die Wand. Du musst nur sehen: Es gibt eine Reihen-Folge.

Wenn du 1,5 bis 2,5 Punkte hast

In diesem Heft gibt es eine **Landkarte** vom Verfahren. Fahr den Ablauf mit dem Finger nach. Wo du raten musstest, ist deine Lücke.

Wenn du 3 bis 4 Punkte hast

Du kennst den Weg. In Stufe 4 lernst du, was das Amt prüft.

Ist das Amt gegen dich? Oder wägt es ab?

Stell dir einen Tisch vor. Da sitzen zwei Spieler. **Spieler 1** ist der Mitarbeiter. Er will Schutz. **Spieler 2** bist du, die Firma. Du willst einen Betrieb, der läuft.

Viele denken: Das Amt ist ein dritter Spieler gegen die Firma. Das stimmt nicht. Das Amt sitzt **nicht** mit am Tisch. Das Amt schaut von der Seite zu und wägt ab.

Das Amt prüft vor allem: Hat der Grund für die Kündigung mit der Behinderung zu tun? Ja oder Nein?

Es gibt verschiedene Gründe für eine Kündigung:

Verhalten

Jemand hält sich nicht an Absprachen.

Person

Jemand kann die Arbeit dauerhaft nicht machen.

Betrieb

Die Stelle fällt weg.

Das Recht schützt vor Diskriminierung. Das Recht schützt nicht vor Leistungs-Maßstäben. SBV und Betriebs-Rat reden mit. Aber sie haben kein Veto.

DIE FRAGE VON STUFE 4

Glaubst du: Das Amt ist immer gegen die Firma? Oder weißt du, dass das Amt abwägt?

		STIMMT	TEILS	MYTHOS
4.1	Ich weiß: Das Amt prüft, ob der Grund mit der Behinderung zu tun hat.	☐	☐	☐
4.2	Ich weiß: Verhalten, Person und Betrieb wiegen verschieden schwer.	☐	☐	☐
4.3	Ich verstehe: Das Recht schützt vor Diskriminierung, nicht vor Leistungs-Maßstäben.	☐	☐	☐
4.4	Ich weiß: SBV und Betriebs-Rat reden mit. Aber sie haben kein Veto.	☐	☐	☐

Meine Punkte in Stufe 4: 0 / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Was kannst du tun?

Wenn du 0 bis 1 Punkt hast

Schreib die drei Gründe untereinander: Verhalten, Person, Betrieb. Frag bei jedem: „Hat das mit der Behinderung zu tun?“ Schon das Sortieren hilft.

Wenn du 1,5 bis 2,5 Punkte hast

Denk dir einen Fall aus: Jemand hält sich oft nicht an Absprachen. Frag dich: Was würde das Amt fragen? Du übst die Sicht, nicht den echten Fall.

Wenn du 3 bis 4 Punkte hast

Du verstehst das Abwägen. In Stufe 5 lernst du, was du **heute** schon tun kannst.

Wartest du bis zum Streit? Oder fängst du heute an?

Frag einen Handwerker: Wann prüft er das Fundament vom Haus? Nicht, wenn die Wand schon reißt. Sondern bevor er baut. Die ruhige Hand kommt nicht beim Verfahren. Die ruhige Hand kommt am ersten Tag.

Was tust du heute, damit später alles ruhig läuft?

- ✓ **Klare Ziele.** Was soll erreicht werden? Bis wann? Schreib es auf.
- ✓ **Gespräche aufschreiben.** Nicht jedes Wort. Aber wichtige Absprachen.
- ✓ **Klare Maßstäbe.** Was du erwartest, steht fest.

Das gilt für alle Mitarbeiter gleich. Keine Sonder-Regel für Menschen mit GdB.

Bevor jemand an eine Kündigung denkt, gibt es Hilfen. Diese Hilfen können die Arbeit retten: **BEM** (ein Gespräch über Auswege), den **Arbeits-Platz anpassen** und **Nachteils-Ausgleich** nach § 164 SGB IX. Es gibt auch Menschen, die dir helfen: der **IFD** und die **SBV**.

Die Kündigung ist die letzte Wahl. Nicht die erste.

DIE FRAGE VON STUFE 5

Wenn morgen ein Streit anfängt: Hast du eine Akte? Oder eine leere Schublade?

		STIMMT	TEILS	MYTHOS
5.1	Ich arbeite mit klaren Zielen — für alle Mitarbeiter gleich.	☐	☐	☐
5.2	Ich kenne BEM . Ich weiß: Das ist ein Gespräch über Auswege.	☐	☐	☐
5.3	Ich weiß: Es gibt technische Hilfen und Nachteils-Ausgleich (§ 164 SGB IX) .	☐	☐	☐
5.4	Ich weiß: IFD und SBV helfen . Und: Die Kündigung ist die letzte Wahl .	☐	☐	☐

Meine Punkte in Stufe 5: **0** / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Was kannst du tun?

Wenn du 0 bis 1 Punkt hast

Leg heute für eine Stelle ein Ziel-Blatt an. Drei Ziele. Ein Datum. Für alle gleich, nicht nur für einen. Das ist die erste Seite deiner Akte.

Wenn du 1,5 bis 2,5 Punkte hast

Schreib die drei Auswege auf einen Zettel: BEM. Arbeits-Platz anpassen. Amt einbinden. Häng den Zettel neben den Plan aus Stufe 3.

Wenn du 3 bis 4 Punkte hast

Prüfe: Schreibst du bei allen gleich viel auf? Nicht bei Menschen mit GdB mehr oder weniger. Dann ist Stufe 6 dein Abschluss.

Hast du keine Angst mehr? Entscheidest du sicher — Ja wie Nein?

Geh zurück zu Seite 4. Dieselbe Bewerbung liegt auf dem Tisch. Derselbe Satz: **GdB 50**. Nichts hat sich geändert. Nicht das Recht. Nicht der Mensch. Nur **du** hast dich geändert.

Diesmal kommt keine Angst. Du liest „GdB 50“ und denkst: „*Schwer-Behinderung. Der Schutz gilt. Im Ernstfall ist das ein Verfahren beim Amt. Vier Schritte. Eine Frist. Kein Verbot.*“

Du legst die Bewerbung dahin, wohin sie gehört. Nach Eignung. Nicht nach Angst.

Das Recht gibt dir Sicherheit

Du weißt, was das Verfahren verlangt.

Die Haltung gibt dir Ruhe

Du entscheidest nach Eignung. Ja wie Nein.

Die Angst war ein Wissens-Problem. Jetzt hast du das Wissen.

Nimm jetzt die **Mythos-Karte** aus Stufe 1. Hält der Satz dem Verfahren stand? Nein. Der Satz war nie ein Gesetz. Er war ein Stein im Schuh. Und: **Inklusion ist ein gutes Zeichen — nicht das Ziel**. Du stellst nach Eignung ein und trennst dich notfalls nach Verfahren.

DIE FRAGE VON STUFE 6

Liest du die Bewerbung von Seite 4 nach Eignung? Oder läuft der alte Film noch?

		STIMMT	TEILS	MYTHOS
6.1	Ich lese „GdB 50“ als Information , nicht als Warnung.	☐	☐	☐
6.2	Ich weiß, was mir Ruhe gibt: Recht gibt Sicherheit, Haltung gibt Ruhe.	☐	☐	☐
6.3	Mein Satz auf der Mythos-Karte stimmt nicht — und ich weiß, warum.	☐	☐	☐
6.4	Ich entscheide nach Eignung , Ja wie Nein. Inklusion ist Zeichen, nicht Ziel.	☐	☐	☐

Meine Punkte in Stufe 6: 0 / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Was kannst du tun?

Wenn du 0 bis 1 Punkt hast

Leg die Mythos-Karte und den Plan aus Stufe 3 nebeneinander. Lies erst den Satz, dann den Ablauf. Mach das oft. Bis der Ablauf lauter ist als der Satz.

Wenn du 1,5 bis 2,5 Punkte hast

Schau, welche Stufe deine wenigsten Punkte hat. Dort sitzt der Rest vom alten Film. Geh den ersten Schritt von dieser Stufe.

Wenn du 3 bis 4 Punkte hast

Gib dieses Heft weiter. Gib es jemandem, bei dem du noch Angst vermutest. Viele ruhige Hände sind besser als eine.

Die Landkarte vom Verfahren

So läuft das Verfahren beim Amt. Vier Schritte, von links nach rechts.

SCHRITT 1

Antrag

beim Amt. Die Uhr läuft.

SCHRITT 2

Anhörung

aller, die es betrifft.

SCHRITT 3

Entscheidung

das Amt sagt Ja oder Nein.

SCHRITT 4

Kündigung

erst NACH dem Ja.

Das Amt hat 1 Monat Zeit — ab dem Antrag.

Bei Schritt 2 werden gefragt: **die Person · die SBV · der Betriebs-Rat** (wenn es einen gibt). Hilfe statt Kontrolle: **IFD und SBV**.

- ✓ Schutz ist ein Verfahren, kein Verbot.
- ✓ „Unkündbar“ steht in keinem Gesetz.
- ✓ Das Amt kommt dazu. Es ersetzt das Arbeits-Recht nicht.

Diese Landkarte ist keine Rechts-Beratung. Sie zeigt den Ablauf, nicht deinen Fall.

Die Mythos-Karte

Schneide diese Karte aus. Beschrifte sie in **Stufe 1**. Nimm sie in **Stufe 6** wieder in die Hand.



VORDERSEITE — DU SCHREIBST IN STUFE 1

Mein größter Mythos über das Einstellen von Menschen mit GdB ist:

Woher ich das habe:

RÜCKSEITE — DU PRÜFST IN STUFE 6

Stimmt der Satz noch?

☐ Ja ☐ Nein

Was ich heute stattdessen weiß:

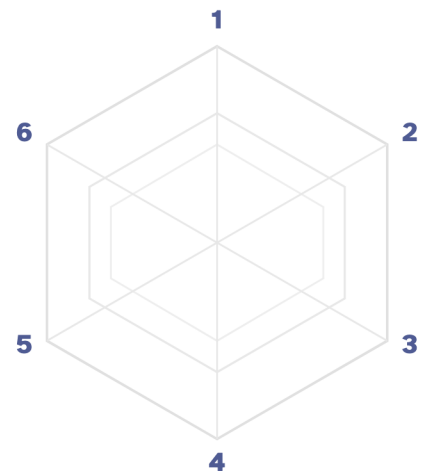
Du musst die Karte nicht zerreißen. Es reicht, dass du weißt: Der Satz stimmt nicht.

Deine Punkte

1 — Der Stein im Schuh	0 / 4
2 — Verbot oder Verfahren	0 / 4
3 — Der Plan vom Verfahren	0 / 4
4 — Die Karten auf dem Tisch	0 / 4
5 — Die Akte von heute	0 / 4
6 — Die ruhige Hand	0 / 4

Alle zusammen **0 / 24**

Halbe Punkte sind erlaubt.



Je größer die Fläche, desto sicherer bist du in dieser Stufe.

In welcher Zone bist du?

0 – 9 • Rot

Die Angst regiert. Du entscheidest über die Bewerbung, bevor du sie gelesen hast.

10 – 17 • Gelb

Halb-Wissen. Du verstehst einiges. Aber an zwei oder drei Stellen wackelt dein Wissen noch.

18 – 24 • Grün

Sicher. Du liest die Bewerbung ohne Angst. Das Recht gibt dir Sicherheit, die Haltung gibt dir Ruhe.

Deine schwächste Stufe: Nr. — (mit — Punkten) — dort fängst du an.

Was kannst du als Nächstes tun?

Du hast drei Möglichkeiten. Du musst keine davon nehmen — dein Check gehört dir.

Möglichkeit 1 — Du machst es selbst weiter

Du hast jetzt die 6 Stufen, die Landkarte und die ersten Schritte. Wenn du dranbleibst, kommst du in die nächste Zone. Erste Veränderung — aber ohne Sparringspartner.

WAS ES KOSTET
Deine Zeit

Möglichkeit 2 — Du machst einen Kurs

Es gibt einen Kurs mit Videos. Die Videos gehen durch die 6 Stufen. Dazu gibt es ein Heft mit Übungen und Vorlagen. Du machst den Kurs in deinem Tempo — mehr Beispiele, Anleitungen, Vorlagen.

Wann es passt: Wenn du in der gelben oder grünen Zone bist und gezielt arbeiten willst.

INHALTE &
KONDITIONEN
kaoba.de/kurs

Möglichkeit 3 — Du fängst an, Kaoba zu nutzen

Du kannst gleich anfangen. Du machst ein Profil für deine Firma. Dann stellst du deine erste Stelle bei Kaoba ein — barrierefrei, in klarer Sprache, alles auf einer Internet-Seite. Kein Termin, kein Verkaufs-Gespräch. Du legst einfach los.

Wann es passt: Wenn du nicht länger nur prüfen, sondern anfangen willst.

LOSLEGEN
**[kaoba.de/
arbeitgeber](https://kaoba.de/arbeitgeber)**

Alle aktuellen Möglichkeiten und Konditionen findest du jederzeit unter

kaoba.de/mythen-check

Hinweis: Der Kurs ist keine Rechts-Beratung. Frag im Ernstfall einen Fach-Menschen.

Wörter-Buch

Hier erkläre ich einige Wörter aus dem Heft.

GdB: die Abkürzung für „Grad der Behinderung“. Eine Zahl zeigt, wie stark eine Behinderung ist. GdB 50 heißt: eine Schwer-Behinderung.

Schwer-Behinderung: eine starke Behinderung. Sie liegt ab GdB 50 vor. Diese Menschen haben besondere Rechte.

Gleich-Stellung: Schon ab GdB 30 kann man dieselben Rechte bekommen. Man muss das bei einem Amt beantragen.

Kündigung: Wenn eine Firma einem Mitarbeiter sagt: Du arbeitest nicht mehr bei uns.

Verfahren: ein Ablauf mit festen Schritten. Hier: Erst das Amt fragen, dann kündigen.

Integrations-Amt: ein Amt vom Staat. Es muss vor der Kündigung Ja sagen. Manchmal heißt es auch Inklusions-Amt.

Kündigungs-Schutz: eine Regel. Sie sagt: Bei Menschen mit GdB muss man vorher das Amt fragen.

SGB IX: ein Buch mit Gesetzen. Darin stehen die Rechte für Menschen mit Behinderung.

SBV: die Schwer-Behinderten-Vertretung. Sie spricht für Menschen mit Behinderung in der Firma.

Betriebs-Rat: eine Gruppe von Mitarbeitern. Sie spricht für alle Mitarbeiter in der Firma.

BEM: das betriebliche Eingliederungs-Management. Ein Gespräch über Auswege, wenn jemand lange krank war.

IFD: der Integrations-Fach-Dienst. Menschen, die der Firma und dem Mitarbeiter helfen.

Nachteils-Ausgleich: eine Hilfe. Sie gleicht einen Nachteil aus, den eine Behinderung machen kann.

Diskriminierung: wenn ein Mensch schlechter behandelt wird, zum Beispiel wegen einer Behinderung.

Inklusion: wenn alle Menschen dabei sind. Niemand wird ausgeschlossen.

Mythos: eine Geschichte, die viele glauben. Aber sie stimmt nicht.

**Geändert hat sich nicht das
Recht. Und nicht der Mensch.**

**Sondern nur, wer die Bewerbung
liest.**



Kaoba UG (haftungsbeschränkt) · David Ecke · david.ecke@kaoba.de
kaoba.de · kaoba.de/mythen-check · Version 1.0 · Juni 2026

Dieses Heft darfst du weiter-geben. Deine Antworten gehören nur dir — niemand sieht sie. Es ist keine Rechts-
Beratung; konkrete Fristen und Verfahrensregeln gehören vor einer Entscheidung fachlich geprüft.