

Der Mythen-Check

Wie souverän stellst du Menschen mit GdB ein —
und trennst dich notfalls?

**In 30 bis 40 Minuten. Ein Werkzeug für Geschäftsführung, HR und
Hiring Manager.**



Über dieses Dokument

Dieses PDF ist ein **Selbst-Audit, kein Marketing-Material**. Du arbeitest dich durch sechs Stufen. Jede Stufe legt einen Mythos frei, der dir die Hand schwer macht, bevor du eine Bewerbung gelesen hast.

Am Ende hast du eine Zahl: deine Souveränität. Und einen ersten Schritt, der zu dieser Zahl passt. Das Dokument gehört dir. Wir bekommen deine Antworten nicht zu sehen.

Eines vorweg: Dies ist **keine Rechtsberatung**. Die Aussagen prüfen dein Wissen, nicht deinen Einzelfall. Jede konkrete Frist und Verfahrensregel gehört im Ernstfall fachlich geprüft.

Über Kaoba

Kaoba ist die barrierearme Recruiting-Plattform für Deutschland. Wir bauen den Rahmen, in dem Stellen klar ausgeschrieben, Bewerbungen verständlich eingereicht und Einstellungen ruhiger angefangen werden — für alle, nicht als Ausnahme.

Mehr über uns: kaoba.de

Impressum

Herausgeber: Kaoba UG
(haftungsbeschränkt) · David Ecke
Kontakt: david.ecke@kaoba.de · kaoba.de
Stand: Juni 2026 · Version 1.0

Diese Ausgabe darf intern frei weitergegeben werden — auch innerhalb deines Unternehmens, deiner Behörde, deines Trägers.

Eine Bewerbung liegt auf dem Tisch

Du hast die Stelle ausgeschrieben, weil du sie brauchst. Drei Bewerbungen liegen da, eine davon liest sich gut. Fachlich passt es. Die Stationen ergeben Sinn. Der Ton im Anschreiben gefällt dir.

Dann, weiter unten, ein Satz, fast beiläufig: **GdB 50**. Und im selben Moment läuft ein Film an, den du nicht bestellt hast.

Was, wenn es nicht passt? Was, wenn ich mich täusche? Was, wenn ich die nicht wieder loswerde?

Du liest weiter, aber du liest schon nicht mehr dieselbe Bewerbung. Über das Papier hat sich eine zweite Frage gelegt, und sie ist lauter als die erste.

Du weißt nicht genau, woher der Reflex kommt. Ein Fall aus dem Bekanntenkreis. Ein Satz vom Stammtisch. Eine alte

Paragrafennummer geistert herum. Irgendwas mit „besonderem Schutz“. Irgendwas mit „unkündbar“.

Du legst die Bewerbung nicht weg. Aber du legst sie auch nicht oben auf. Sie wandert in die Mitte des Stapels. Nicht abgelehnt, nicht eingeladen. Aufgeschoben.

Niemand sieht das. Es steht in keinem Protokoll. Es gibt nur einen kleinen, stillen Schritt zurück. Und das ist das Problem.

Nicht der Mensch auf dem Papier hat etwas getan. Du hast etwas gefühlt — und das Gefühl hat entschieden, bevor du es bemerkt hast.

Die Angst ist echt. Niemand redet sie dir weg. Aber halt sie dir kurz vor Augen: Du sprichst über einen Menschen, den du noch nicht kennst — und planst die Beziehung schon von ihrem Ende her.

Diese Szene ist erfunden. Der Reflex ist es nicht.

In Deutschland leben Millionen schwerbehinderte Menschen — und ihr Reflex-Problem auf dem Arbeitsmarkt lässt sich in drei Zahlen lesen:

7,9 Mio

schwerbehinderte
Menschen leben in
Deutschland.

Statistisches Bundesamt

11,6 %

Arbeitslosenquote —
fast doppelt so hoch
wie die allgemeine.

Inklusionsbarometer 2025

47.000

Unternehmen zahlen
lieber
Ausgleichsabgabe, als
einzustellen.

Inklusionsbarometer 2025

**Das ist kein Eignungsmangel.
Das ist ein Wissensproblem.**

Dieser Check hilft dir, dein Wissensproblem zu sehen — und es zu schließen.

Wie du diesen Check nutzt

Allein, im Team oder im Workshop. Jeder Modus dauert anders lange — alle führen zur gleichen Zahl.

1

Allein

30 bis 40 Minuten

Setz dich an einen Tisch, schließ die Tür. Lies pro Stufe den Story-Anker, dann die Leitfrage, dann kreuze an: stimmt / teils / Mythos. Trag deine Punkte ein, lies, was deine Zone sagt.

Du brauchst: einen Stift, eine halbe Stunde, ehrliche Antworten. **Nicht:** einen Juristen, Akten, Rücksprache mit der Geschäftsführung.

2

Im Team

90 Minuten

Beantwortet die Aussagen **getrennt** voneinander (30 Min.). Danach legt ihr eure Bögen offen. Wo seid ihr einig? Wo kreuzt einer „stimmt“, der andere „Mythos“? Diskutiert die Stufen, bei denen ihr weit auseinanderliegt — dort sitzt der Nebel, den ihr gemeinsam tragt.

3

Im Workshop

3 Stunden

Für Geschäftsleitung + HR + Hiring Manager. Wer schon mit einer Schwerbehindertenvertretung (SBV) arbeitet, holt sie dazu. Pro Stufe 30 Min.: 10 Min. Antworten, 20 Min. Auswertung im Raum. Wenn jemand dabei ist, der das Verfahren von innen kennt, ändern sich die Antworten. Das ist der Sinn.

Eine Regel für alle Modi: Du kreuzt an, was heute stimmt. Nicht, was stimmen sollte.

Von Mythen bis Mindset

Stell dir vor, du stehst im Nebel. Du hörst, dass da ein Weg ist. Du siehst ihn nicht. Also bleibst du stehen, wo du bist, und nennst das Vorsicht.

Dieser Check ist keine Lampe, die den Nebel wegleuchtet. Er ist eine **Karte, die du selbst zeichnest** — sechs Stufen, die aufeinander aufbauen. Der Bogen führt vom Reflex zur ruhigen Hand.

- 1 Der Stein im Schuh.** Wir benennen den Reflex. Nicht der Mensch mit GdB bremst dich, sondern der Stein in deinem eigenen Schuh.
- 2 Verbot oder Verfahren.** Wir trennen zwei Dinge, die ständig verwechselt werden. Schutz ist ein Verfahren, kein Verbot.
- 3 Der Schaltplan des Verfahrens.** Wir zeichnen den Ablauf. Aus dem undurchschaubaren Risiko wird eine Folge von Stationen mit Fristen und Zuständigkeit.
- 4 Die Karten auf dem Tisch.** Wir schauen, was das Amt wirklich prüft. Es entscheidet nicht gegen dich, es wägt zwei berechnete Interessen ab.
- 5 Die Akte, die du heute anlegst.** Wir gehen vom Verstehen zur Praxis. Nicht im Konfliktfall improvisieren, sondern von Tag eins sauber führen.
- 6 Die ruhige Hand am Türöffner.** Wir kehren zur Bewerbung von Seite 3 zurück — und du liest sie ohne Reflex.

In den meisten Köpfen steht das Thema auf **Stufe 1**. Die Angst ist da, das Verfahren ist es nicht. Und solange das Verfahren fehlt, entscheidet die Angst.

Was die Stufen prüfen — kurz vorgestellt

#	Stufe	Welchen Mythos sie freilegt
1	Der Stein im Schuh	„Menschen mit GdB wird man nie wieder los.“
2	Verbot oder Verfahren	„Wer GdB hat, ist unkündbar.“
3	Der Schaltplan des Verfahrens	„Das Amt blockt jahrelang, das ist unkalkulierbar.“
4	Die Karten auf dem Tisch	„Das Amt steht immer pauschal auf der anderen Seite.“
5	Die Akte, die du heute anlegst	„Wenn ich einstelle, sitze ich für immer fest.“
6	Die ruhige Hand am Türöffner	Ankunft: alle Mythen durch, die Haltung steht.

Jede Stufe ist ein kurzer Story-Anker, eine Leitfrage, drei bis vier Aussagen zum Ankreuzen und ein erster Schritt — abgestuft nach Punktzahl. Du musst die Reihenfolge nicht einhalten. Aber wir empfehlen sie: Stufe 1 ist der Reflex, Stufe 6 ist die ruhige Hand.

Wer beim Einstellen ans Loswerden denkt, plant die Beziehung vom Ende her. Das ist eine Wissenslücke, kein Charakterfehler.

Ganz wichtig: Inklusion ist Indiz, nicht Ziel. Hier geht es nicht um Moral, sondern um handwerkliche Sicherheit — Ja wie Nein.

Bremst dich der Mensch mit GdB — oder der Reflex in deinem eigenen Kopf?

Kennst du das Gefühl von einem Stein im Schuh? Er ist winzig. Du siehst ihn nicht. Du humpelst trotzdem.

Und das Verrückte: Du suchst den Grund am Weg. Am Boden, der zu uneben sei. An den Schuhen, die zu eng seien. Du machst alles verantwortlich — nur nicht den kleinen Stein, der direkt unter deiner Sohle liegt.

So ist es mit der Bewerbung von Seite 3. Du sagst dir, der Mensch sei das Risiko. Die Behinderung. Das Recht. Die Unsicherheit.

Dabei sitzt der Stein woanders. Er sitzt in deinem eigenen Schuh, und er heißt: ein Satz, den du irgendwann gehört und nie geprüft hast.

„Menschen mit GdB wird man nie wieder los.“

Du weißt nicht mehr, wer das gesagt hat. Ein Bekannter, der einen kennt. Ein Beitrag, halb gelesen. Es ist Hörensagen. Aber es entscheidet.

Halten wir erst mal nur fest, wo wir stehen — ganz ohne Detailrecht. Bevor wir den Satz zerlegen, fass ihn an.

GdB 50

= Schwerbehinderung im Sinne des Gesetzes.

ab GdB 30

Gleichstellung auf Antrag — löst denselben Schutz aus.



Nimm eine Karte. Schreib deinen größten Mythos darauf — den einen Satz, der dir bei „GdB 50“ als Erstes durch den Kopf schießt.

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

LEITFRAGE

Welcher unbewiesene Satz entscheidet bei dir mit, bevor du eine Bewerbung mit GdB zu Ende gelesen hast?

Kreuze an, was **heute** auf dich zutrifft. „Stimmt“ ist immer die souveräne Antwort.

STIMMT TEILS MYTHOS

- | | | STIMMT | TEILS | MYTHOS |
|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.1 | Ich kann den Satz „die wird man nie wieder los“ benennen – und ich weiß, dass er ein Gefühl ist, keine Rechtslage. | ☐ | ☐ | ☐ |
| 1.2 | Mir ist klar, woher mein Reflex kommt (Hörensagen, ein Einzelfall, eine alte Paragraphennummer) – und dass ich ihn nie selbst geprüft habe. | ☐ | ☐ | ☐ |
| 1.3 | Ich weiß ohne Nachschlagen: GdB 50 = Schwerbehinderung , Gleichstellung ab GdB 30 auf Antrag. | ☐ | ☐ | ☐ |
| 1.4 | Ich merke, wenn eine Bewerbung wegen des GdB in die Mitte des Stapels wandert – und ich kann diesen Moment benennen, statt ihn zu übersehen. | ☐ | ☐ | ☐ |

Punkte Stufe 1: 0 / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Bewertung Stufe 1

0 – 1 Punkt

Der Stein liegt im Schuh und du suchst den Grund am Weg. Der Reflex entscheidet, bevor du es merkst.

1,5 – 2,5 Punkte

Du ahnst, dass da ein Satz mitläuft. Du kannst ihn aber noch nicht klar greifen.

3 – 4 Punkte

Du hast den Stein gefunden. Du weißt, dass es dein Reflex ist, nicht der Mensch. Das ist der Anfang.

Dein erster Schritt — abgestuft

Bei 0 – 1 Punkt

Schreib die **Mythos-Karte** jetzt, falls du sie übersprungen hast. Ein Satz, handschriftlich. Sprich ihn laut aus — allein das Aussprechen verschiebt ihn von „Wahrheit“ zu „Behauptung“. Mehr nicht, heute.

Bei 1,5 – 2,5 Punkten

Frag dich bei deinem Satz: „Woher weiß ich das eigentlich?“ Schreib die Quelle daneben. In neun von zehn Fällen steht da kein Gesetz, sondern ein Name oder ein „hab ich mal gehört“. Das ist deine Diagnose.

Bei 3 – 4 Punkten

Du bist bereit für Stufe 2. Nimm deine Karte mit. Wir prüfen jetzt, ob der Satz dem Verfahren standhält.

Ist jemand mit GdB unkündbar — oder nur an einen zusätzlichen Schritt gebunden?

Stell dir einen Notausgang vor. Die meisten, die „besonderer Kündigungsschutz“ hören, sehen eine zugeschweißte Tür. Eine Wand, wo ein Ausgang sein sollte. Drin bleibt drin. Das ist das Bild im Kopf — und es ist falsch.

Der Notausgang ist nicht zugeschweißt. Er hat nur **eine Klinke mehr**. Du kommst durch. Aber du musst vorher fragen, ob du sie drücken darfst.

Schutz ist ein Verfahren, kein Verbot.

Die **§§ 168 ff. SGB IX** sind kein Riegel. Sie sind eine Vorabprüfung: die vorherige Zustimmung des Integrations- oder Inklusionsamts. Bevor du kündigst, muss das Amt zustimmen. Mehr verlangt das Gesetz an dieser Stelle nicht. Kein Verbot. Keine Wand. Eine vorgeschaltete Genehmigung.

„Unkündbar“ kommt im Gesetz nicht vor.

Es ist ein Stammtisch-Wort, kein Rechtsbegriff. Der besondere Kündigungsschutz entzieht dir nicht das Recht zu kündigen. Er schiebt einen Schritt davor.

§ Zur Verortung: Das Schwerbehindertenrecht steht seit 2018 in den **§§ 151 ff. SGB IX** (früher §§ 85 ff.). Der besondere Kündigungsschutz steht in den **§§ 168–175 SGB IX**. Er greift ab **GdB 50**, bei Gleichstellung ab GdB 30.

Eine Klinke mehr ist kein verschlossener Ausgang. Es ist ein Handgriff, den du lernen kannst.

LEITFRAGE

Verwechselst du eine Genehmigungspflicht mit einem Kündigungsverbot?

Kreuze an, was **heute** auf dich zutrifft.

STIMMT TEILS MYTHOS

2.1	Ich weiß: „unkündbar“ kommt im Gesetz nicht vor — der Begriff ist Stammtisch, kein Rechtsbegriff.	☐	☐	☐
2.2	Ich kann den Unterschied erklären zwischen Genehmigungspflicht (vorher fragen) und Kündigungsverbot (gar nicht dürfen).	☐	☐	☐
2.3	Mir ist klar, dass der besondere Kündigungsschutz eine vorherige Zustimmung des Integrations-/Inklusionsamts verlangt — und sonst nichts an meinem Kündigungsrecht ändert.	☐	☐	☐
2.4	Ich kann grob verorten, wo das steht: §§ 168–175 SGB IX , greift ab GdB 50 (Gleichstellung ab GdB 30).	☐	☐	☐

Punkte Stufe 2: 0 / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Bewertung Stufe 2

0 – 1 Punkt

Für dich ist der Notausgang zugeschweißt. Du hältst Schutz für ein Verbot — und genau das lähmt dich.

1,5 – 2,5 Punkte

Du ahnst, dass da ein Verfahren ist, kein Riegel. Gegen einen Widerspruch könntest du es noch nicht verteidigen.

3 – 4 Punkte

Du siehst die Klinke. Schutz ist für dich ein Verfahren, kein Verbot. Der größte Mythos ist damit zerlegt.

Dein erster Schritt — abgestuft

Bei 0 – 1 Punkt

Sag den Satz heute einmal laut: „Unkündbar gibt es im Gesetz nicht. Es gibt eine Zustimmungspflicht.“ Schreib ihn auf einen zweiten Zettel und leg ihn neben deine Mythos-Karte. Zwei Sätze, die sich widersprechen — das ist die Arbeit dieser Stufe.

Bei 1,5 – 2,5 Punkten

Erkläre einer Kollegin in zwei Sätzen den Unterschied zwischen „Verbot“ und „Verfahren“. Wenn du ins Stocken kommst, weißt du, wo dein Wissen noch wackelt. Erklären ist die härtere Prüfung als Ankreuzen.

Bei 3 – 4 Punkten

Du weißt, *dass* es ein Verfahren ist. In Stufe 3 zeichnen wir, *wie* es abläuft — damit aus „ich müsste vorher fragen“ ein konkreter Ablauf wird.

Ist das Amt ein undurchschaubares Risiko – oder ein Ablauf mit Stationen und Fristen?

Vor dir liegt ein Gerät, das nicht funktioniert. Wenn du nicht weißt, wie es innen verschaltet ist, ist es eine **Blackbox**. Du klopfst dagegen, du fürchtest das Schlimmste. Mit dem Schaltplan in der Hand siehst du: Strom kommt hier rein, läuft hierhin, teilt sich dort. Das Gerät ist nicht mehr unheimlich, es ist nachvollziehbar. Zeichnen wir den Schaltplan des Verfahrens.



Grundfrist: 1 Monat ab Antragsingang vor Veröffentlichung rechtlich prüfen

Ordentlich oder außerordentlich

Beide haben im Verfahren unterschiedliche Fristen. Das bestimmt das Tempo des ganzen Ablaufs. **prüfen**

Das Amt kommt obendrauf

Es ersetzt nicht das Arbeitsrecht. Die normalen arbeitsrechtlichen Anforderungen gelten weiter — die Zustimmung kommt zusätzlich dazu.

Aus dem Nebel ist ein Schaltplan geworden. Vier Stationen, eine Frist, eine Zuständigkeit. Kein „jahrelang“, kein „unkalkulierbar“.

Ein Ablauf, den du zeichnen kannst, ist kein Risiko mehr. Er ist ein Weg.

LEITFRAGE

Könntest du den Ablauf des Zustimmungsverfahrens in vier Stationen aufzeichnen — Antrag, Anhörung, Entscheidung, Kündigung?

Kreuze an, was **heute** auf dich zutrifft.

STIMMT TEILS MYTHOS

3.1	Ich kenne die Reihenfolge : erst Antrag beim Amt, dann Anhörung, dann Entscheidung — und erst danach die Kündigung.	☐	☐	☐
3.2	Ich weiß, dass das Amt innerhalb einer gesetzlichen Frist entscheidet (Grundfrist ein Monat ab Antragseingang) — das Verfahren zieht sich nicht beliebig. prüfen	☐	☐	☐
3.3	Mir ist klar, wer im Verfahren angehört wird: die betroffene Person, die SBV und der Betriebsrat , wo vorhanden.	☐	☐	☐
3.4	Ich weiß, dass für ordentliche und außerordentliche Kündigung unterschiedliche Fristen gelten — und dass das Amt nicht das Arbeitsrecht ersetzt, sondern dazukommt.	☐	☐	☐

Punkte Stufe 3: **0** / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Bewertung Stufe 3

0 – 1 Punkt

Das Verfahren ist für dich eine Blackbox. Du klopfst dagegen und fürchtest das Schlimmste.

1,5 – 2,5 Punkte

Du kennst einzelne Stationen. Den ganzen Schaltplan könntest du noch nicht zeichnen.

3 – 4 Punkte

Du hast den Schaltplan im Kopf. Vier Stationen, eine Frist, eine Zuständigkeit. Der Nebel ist weg.

Dein erster Schritt — abgestuft

Bei 0 – 1 Punkt

Zeichne die **vier Stationen** auf ein Blatt: Antrag → Anhörung → Entscheidung → Kündigung. Häng es an die Pinnwand. Du musst nichts auswendig können — du musst nur sehen, dass es eine Reihenfolge ist und kein Loch.

Bei 1,5 – 2,5 Punkten

Nutze die **Verfahrens-Landkarte** in diesem PDF. Fahr den Ablauf einmal mit dem Finger nach. Markiere die Station, bei der du eben noch geraten hast — dort ist deine Lücke.

Bei 3 – 4 Punkten

Du kennst den *Weg*. In Stufe 4 schauen wir, *was* an Station 3 tatsächlich geprüft wird — denn das Amt entscheidet nicht pauschal.

Entscheidet das Amt gegen dich — oder wägt es zwei berechnigte Interessen ab?

Stell dir einen Tisch vor, an dem zwei Spieler sitzen. Auf der einen Seite das Interesse des Beschäftigten: Schutz vor einer Kündigung, die ihn wegen seiner Behinderung trifft. Auf der anderen dein Interesse als Arbeitgeber: ein Betrieb, der funktioniert, und Leistungsmaßstäbe, die für alle gelten. Viele stellen sich das Amt als dritten Spieler vor, der für die Gegenseite mitspielt. Das stimmt nicht. **Das Amt sitzt nicht am Tisch. Es steht daneben und wägt ab.**

DIE KERNFRAGE DES AMTS

Hängt der Kündigungsgrund mit der Behinderung zusammen — ja oder nein?

Je nach Antwort fällt das Gewicht anders **vor Veröffentlichung prüfen**

Verhaltensbedingt jemand hält sich nicht an Absprachen — wird anders gewichtet.

Personenbedingt Leistung dauerhaft nicht möglich — hier schaut das Amt besonders genau auf den Zusammenhang mit der Behinderung.

Betriebsbedingt die Stelle fällt weg — läuft wieder anders.

Das Recht schützt vor Diskriminierung, nicht vor Leistungsmaßstäben.

Je weiter der Kündigungsgrund von der Behinderung entfernt liegt, desto weniger steht der besondere Schutz im Weg. Und SBV und Betriebsrat? In der Abwägung sind sie **Stimmen, keine Vetomächte**. Sie ersetzen weder dich noch das Amt. Das Amt entscheidet nicht *gegen* dich — es wägt *zwischen* zwei berechtigten Interessen.

LEITFRAGE

Glaubst du, das Amt steht pauschal auf der Gegenseite — oder weißt du, dass es den Zusammenhang zur Behinderung prüft und abwägt?

Kreuze an, was **heute** auf dich zutrifft.

		STIMMT	TEILS	MYTHOS
4.1	Ich weiß: Das Amt prüft im Kern, ob der Kündigungsgrund mit der Behinderung zusammenhängt — ja oder nein.	☐	☐	☐
4.2	Mir ist klar, dass verhaltens-, personen- und betriebsbedingte Gründe unterschiedlich gewichtet werden.	☐	☐	☐
4.3	Ich verstehe den Satz: „ Das Recht schützt vor Diskriminierung, nicht vor Leistungsmaßstäben “ — und kann ihn anwenden.	☐	☐	☐
4.4	Ich weiß, dass SBV und Betriebsrat in der Abwägung Stimmen sind, kein Veto — sie ersetzen weder mich noch das Amt.	☐	☐	☐

Punkte Stufe 4: 0 / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Bewertung Stufe 4

0 – 1 Punkt

Du hältst das Amt für den Gegner. Damit fürchtest du eine Abwägung, die du nie geführt hast.

1,5 – 2,5 Punkte

Du ahnst, dass abgewogen wird. Worauf das Gewicht fällt, ist dir noch unklar.

3 – 4 Punkte

Du kennst die Abwägungslogik. Du weißt: Diskriminierung ist geschützt, Leistung bleibt Maßstab.

Dein erster Schritt – abgestuft

Bei 0 – 1 Punkt

Schreib die drei Kündigungsgründe untereinander: verhaltens-, personen-, betriebsbedingt. Frag bei jedem: „Hat das mit der Behinderung zu tun?“ Allein die Sortierung nimmt dem Wort „das Amt“ seine Pauschalität.

Bei 1,5 – 2,5 Punkten

Nimm einen erfundenen Fall (jemand hält wiederholt Absprachen nicht ein) und spiel die Abwägung durch: Was würde das Amt fragen? Wo läge das Gewicht? Du übst die Perspektive, nicht den Einzelfall.

Bei 3 – 4 Punkten

Du verstehst die Abwägung. In Stufe 5 geht es darum, wie du *heute* dafür sorgst, dass deine Karten im Fall der Fälle sauber auf dem Tisch liegen.

Improvisierst du im Konfliktfall — oder führst du von Tag eins eine saubere Akte?

Frag einen Handwerker, wann er das Fundament prüft. Nicht, wenn die Wand reißt — sondern bevor er das Haus baut. Wer erst im Konfliktfall anfängt zu dokumentieren, baut das Fundament, während die Wand schon reißt. **Die ruhige Hand entsteht nicht im Verfahren. Sie entsteht am Tag der Einstellung.**

WAS DU HEUTE TUST



Zielvereinbarungen

Was, bis wann, woran erkennbar — schriftlich.



Dokumentierte Gespräche

Nicht jedes Wort — die, in denen ihr etwas vereinbart.



Leistungsmaßstäbe

Was du erwartest, steht fest und ist nachvollziehbar.

Das gilt für alle Beschäftigten gleich. Kein Sonderregime für Menschen mit GdB.

WERKZEUGE VOR JEDER TRENNUNG

BEM

betriebliches Eingliederungsmanagement — ein Gespräch über Auswege, kein Vorzimmer der Kündigung.

Anpassung & Technik

leidensgerechte Arbeitsplatzanpassung und technische Hilfen — oft kleiner und günstiger als der Reflex glaubt. **prüfen**

§ 164 SGB IX

Nachteilsausgleich und Einbindung des Integrationsamts zur Beschäftigungssicherung.

IFD & SBV

Menschen, die dir helfen, nicht dich kontrollieren.

Die Trennung ist die letzte Option, nicht die erste.

LEITFRAGE

Wenn morgen ein Konflikt anfängt — greifst du in eine vorhandene Akte oder in eine leere Schublade?

Kreuze an, was **heute** auf dich zutrifft.

STIMMT TEILS MYTHOS

- | | | STIMMT | TEILS | MYTHOS |
|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 5.1 | Ich arbeite mit schriftlichen Zielvereinbarungen und klaren Leistungsmaßstäben — für alle Beschäftigten gleich, ohne Sonderregime. | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5.2 | Ich kenne BEM als Werkzeug zur Beschäftigungssicherung — und weiß, dass es ein Gespräch über Auswege ist, kein Vorzimmer der Kündigung. | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5.3 | Ich weiß, dass es leidensgerechte Anpassung, technische Hilfen und Nachteilsausgleich (§ 164 SGB IX) gibt — und dass das Amt zur Beschäftigungssicherung einbezogen werden kann. | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5.4 | Mir ist klar, dass IFD und SBV Hilfe sind, nicht Kontrolle — und dass die Trennung die letzte Option ist, nicht die erste. | ☐ | ☐ | ☐ |

Punkte Stufe 5: 0 / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Bewertung Stufe 5

0 – 1 Punkt

Deine Schublade ist leer. Im Konfliktfall müsstest du das Fundament bauen, während die Wand reißt.

1,5 – 2,5 Punkte

Du führst manches sauber, anderes aus dem Bauch. Die Auswege vor der Kündigung kennst du nur in Teilen.

3 – 4 Punkte

Du führst von Tag eins sauber und kennst die Auswege. Aus „Risiko abwehren“ ist „Beziehung führen“ geworden.

Dein erster Schritt — abgestuft

Bei 0 – 1 Punkt

Leg für **eine** laufende Stelle heute eine Zielvereinbarung an: drei Ziele, ein Datum, ein erkennbares Ergebnis. Für alle gleich, nicht nur für einen. Das ist die erste Seite deiner Akte.

Bei 1,5 – 2,5 Punkten

Schreib die drei Auswege vor der Kündigung auf einen Zettel: BEM, Anpassung/technische Hilfe, Einbindung des Amts. Häng ihn neben den Verfahrens-Schaltplan aus Stufe 3. Im Ernstfall liest du zuerst hier.

Bei 3 – 4 Punkten

Prüfe, ob deine Dokumentation für *alle* gleich läuft — oder ob bei Menschen mit GdB unbewusst mehr oder weniger notiert wird. Ungleichheit in beide Richtungen ist eine Schwachstelle. Dann ist Stufe 6 dein Abschluss.

Stellst du jetzt angstfrei ein — oder entscheidest du handwerklich sicher, Ja wie Nein?

Geh zurück zu Seite 3. Dieselbe Bewerbung liegt auf dem Tisch. Dasselbe Anschreiben, dieselben Stationen, derselbe Satz weiter unten: **GdB 50**. Nichts daran hat sich geändert. Nicht das Recht. Nicht der Mensch. Nicht das Papier. Geändert hat sich nur, **wer sie liest**.

Diesmal läuft kein Film an. Dein Kopf macht nicht mehr „was, wenn ich die nicht loswerde“, sondern: *„Schwerbehinderung. Besonderer Schutz greift. Heißt: im Fall der Fälle ein Zustimmungsverfahren beim Amt, vier Stationen, eine Frist. Kein Verbot.“* Der Satz ist sachlich geworden. Eine Information unter anderen. Du legst die Bewerbung dorthin, wo ihre fachliche Eignung sie hingehört — nach Eignung, nicht nach Angst.

Sicherheit gibt das Recht

Du weißt, was die §§ 168 ff. verlangen. Ein Verfahren, kein Verbot.

Ruhe gibt die Haltung

Du entscheidest nach Eignung. Ja wie Nein.

Die Angst war ein Wissensproblem. Das Wissen ist jetzt da.

Nimm jetzt die **Mythos-Karte** aus Stufe 1 wieder in die Hand. Halt deinen Satz gegen das, was du jetzt weißt. Hält er stand? Er hält nicht. Er war nie ein Gesetz. Er war ein Stein im Schuh. Du musst die Karte nicht zerreißen — es reicht, dass du weißt: Der Satz hält dem Verfahren nicht stand.

Inklusion ist Indiz, nicht Ziel. Kein Heldentum, kein Gutmenschentum. Nur eine ruhige Hand am Türöffner.

LEITFRAGE

Liest du die Bewerbung von Seite 3 heute nach Eignung — oder läuft der alte Film noch?

Kreuze an, was **heute** auf dich zutrifft.

		STIMMT	TEILS	MYTHOS
6.1	Ich lese „GdB 50“ inzwischen als Information , nicht als Warnsignal — der alte Film läuft nicht mehr an.	☐	☐	☐
6.2	Ich kann benennen, was meine Ruhe trägt: Sicherheit gibt das Recht, Ruhe gibt die Haltung.	☐	☐	☐
6.3	Mein Satz auf der Mythos-Karte hält dem Verfahren nicht stand — und ich weiß genau, warum.	☐	☐	☐
6.4	Ich entscheide nach Eignung , Ja wie Nein — und verstehe: Inklusion ist Indiz, nicht Ziel.	☐	☐	☐

Punkte Stufe 6: 0 / 4

Stimmt = 1 · Teils = 0,5 · Mythos = 0

Bewertung Stufe 6

0 – 1 Punkt

Der Film läuft noch. Das Wissen aus den Stufen 1 bis 5 ist da, aber es hat den Reflex noch nicht überschrieben.

1,5 – 2,5 Punkte

Du liest ruhiger als auf Seite 3. An einzelnen Stellen greift der alte Reflex noch.

3 – 4 Punkte

Du liest dieselbe Bewertung ohne Reflex. Die Hand ist ruhig. Du bist angekommen.

Dein erster Schritt — abgestuft

Bei 0 – 1 Punkt

Leg Mythos-Karte und Verfahrens-Schaltplan nebeneinander. Lies abwechselnd: erst den Satz, dann den Ablauf. Der Kontrast ist die Übung. Wiederhol das, bis der Ablauf lauter ist als der Satz.

Bei 1,5 – 2,5 Punkten

Nimm deine niedrigste Stufe aus der Auswertung. Genau dort sitzt der Rest des Films. Geh den ersten Schritt dieser Stufe — nicht alle auf einmal.

Bei 3 – 4 Punkten

Gib den Check an eine Person weiter, bei der du den Reflex noch vermutest. Die ruhige Hand wird größer, wenn sie nicht bei dir allein bleibt.

Die Verfahrens-Landkarte

So läuft das Zustimmungsverfahren beim Integrations-/Inklusionsamt ab. Vier Stationen, von links nach rechts.



Grundfrist: 1 Monat ab Antragseingang **vor Veröffentlichung rechtlich prüfen**

ANGEHÖRT IN STATION 2

betroffene Person · SBV · Betriebsrat (wo vorhanden)

HILFE STATT KONTROLLE

IFD (Integrationsfachdienst) · SBV

MERKSÄTZE

- ✓ Schutz ist ein Verfahren, kein Verbot.
- ✓ Das Amt ersetzt nicht das Arbeitsrecht — es kommt obendrauf.
- ✓ „Unkündbar“ kommt im Gesetz nicht vor.
- ✓ Ordentlich / außerordentlich: unterschiedliche Fristen.

Diese Landkarte ersetzt keine Rechtsberatung. Sie zeigt den Ablauf, nicht deinen Einzelfall. Häng sie dort auf, wo Einstellungsentscheidungen fallen.

VOR DER AUSWERTUNG

Du hast jetzt vierundzwanzig Aussagen angekreuzt.

Wenn das gut geht, hast du an mindestens einer Stelle gestockt. Wenn das sehr gut geht, hast du irgendwo „Mythos“ angekreuzt — bei einem Satz, den du gestern noch für wahr gehalten hättest. **Beides ist der Punkt.**

Dieser Check ist nicht dafür da, dass du am Ende eine hohe Zahl in der Hand hältst. Er ist dafür da, dass du am Ende **weiß, wo der Nebel noch hängt** — und einen Anhaltspunkt hast, wo du anfängst. Jetzt zählst du zusammen, trägst die Spinne ein, liest deine Zone und gehst den **einen** ersten Schritt, der zu deiner schwächsten Stufe passt.

Wer beim Einstellen ans Loswerden denkt, plant die Beziehung vom Ende her. Wer das Verfahren kennt, liest dieselbe Bewerbung ohne Reflex.

Auswertung

Trag deine Punkte pro Stufe ein. Beim Ausfüllen am Bildschirm rechnet sich die Tabelle selbst. Auf Papier: erreichte Punkte eintragen — jede Stufe zählt 0–4 gleich viel.

Stufe	Erreicht	Normiert (0–4)
1 Der Stein im Schuh	0	0
2 Verbot oder Verfahren	0	0
3 Der Schaltplan des Verfahrens	0	0
4 Die Karten auf dem Tisch	0	0
5 Die Akte, die du heute anlegst	0	0
6 Die ruhige Hand am Türöffner	0	0

Deine Souveränitätszahl

0 / 24

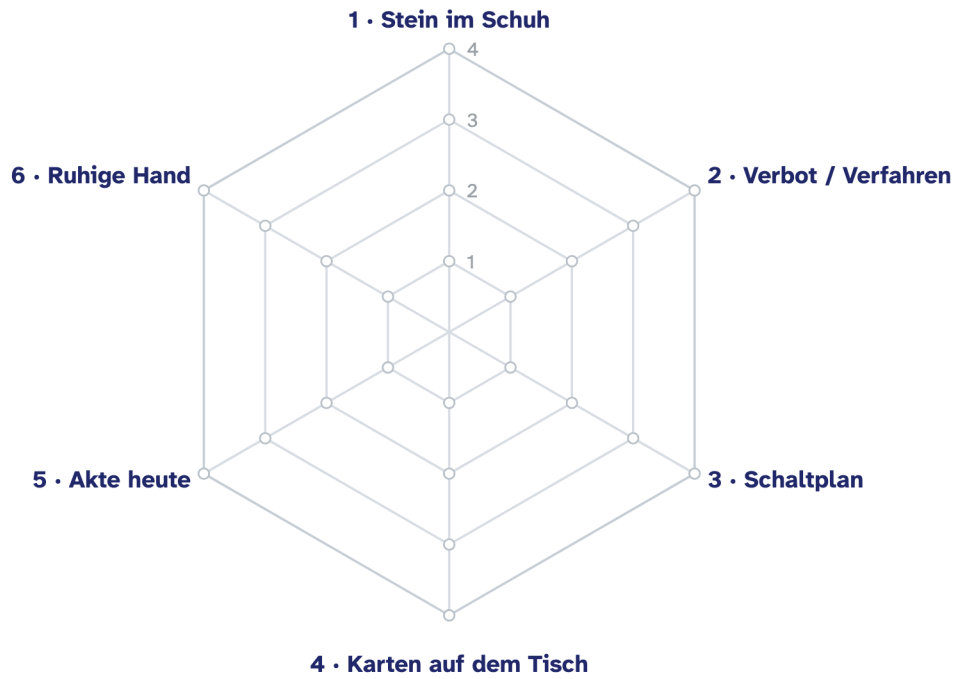
Finde deine schwächste Stufe

Die **niedrigste Einzel-Stufe** ist deine wichtigste Information — nicht die Gesamtzahl. Liegt eine Stufe unter 2 Punkten, sitzt dort dein offener Mythos und dein nächster Schritt.

Meine schwächste Stufe ist: **Nr. mit Punkten.**

Dein Punktebild — die Souveränitäts-Spinne

Die sechs normierten Punktzahlen, zu einer Fläche verbunden. Am Bildschirm zeichnet sie sich aus deinen Antworten; auf Papier trägst du die Punkte selbst ein.



So liest du dein Bild

Gleichmäßiges Sechseck

Dein Wissen sitzt überall ähnlich. Groß heißt ruhige Hand — klein heißt gleichmäßiger Nebel.

Eine Delle

Dort sitzt dein größter Mythos — selbst wenn der Rest grün ist. Die Stufen-Nummer zeigt direkt aufs nächste Modul.

Zwei, drei Dellen

Du hast einen Schwerpunkt. Fang bei der tiefsten an — die Stufen wirken oft aufeinander.

Ein gleichmäßiges Sechseck heißt nicht „fertig“. Es heißt „ruhige Hand“. Die Spinne ist eine Karte, kein Pokal.

Welche Zone ist deine Souveränitätszahl?

Beim Ausfüllen am Bildschirm wird deine Zone hervorgehoben. Drei gleich breite Drittel — die Cut-offs sind bewusst hart.

0 – 9 PUNKTE	Rot Angst regiert	Der Reflex liest mit. Mehr als die Hälfte deiner Stufen steht auf Mythos oder Halbwissen. Du entscheidest über die Bewerbung, bevor du sie gelesen hast.
10 – 17 PUNKTE	Gelb Halbwissen	Du hast einzelne Stufen verstanden, andere stehen noch auf Hörensagen. Du kennst das Verfahren grob, aber an zwei bis drei Stellen hält dein Wissen einem Widerspruch nicht stand.
18 – 24 PUNKTE	Grün Souverän	Du liest dieselbe Bewerbung ohne Reflex. Sicherheit gibt das Recht, Ruhe gibt die Haltung. Zieh gezielt dort nach, wo eine einzelne Stufe unter 3 Punkten liegt.

Die Zonen sind in gleich breiten Dritteln geschnitten. Die Cut-offs sind bewusst hart:
Souveränität ist kein Gefühl, sondern eine Zahl.

ZONE ROT · 0-9

Angst regiert

Der Reflex entscheidet, bevor du gelesen hast. Nicht weil du etwas falsch denkst, sondern weil dir das Verfahren fehlt — und solange es fehlt, füllt die Angst die Lücke. Das ist keine Schuldfrage, das ist eine Wissensfrage.

- 1 Wähle deine schwächste Stufe.** Nicht die offensichtlichste — die mit der kleinsten Punktzahl. Genau dort liegt dein größter Mythos.
- 2 Gehe den „ersten Schritt 0-1 Punkt“** dieser Stufe. Heute oder morgen — nicht „im nächsten Quartal“.
- 3 Markiere einen Termin in 6 Wochen,** an dem du nur diese eine Stufe erneut ausfüllst. Punkte vergleichen. Bewegt sich nichts, war der Schritt nicht der richtige.

ZONE GELB · 10-17**Halbwissen**

Du hast das Thema im Groben verstanden. Was fehlt, ist Tiefe an zwei bis drei Stellen, wo dein Wissen einem Widerspruch nicht standhält. Das macht die nächsten Schritte günstig — du baust nicht neu, du ziehst nach.

- 1 Identifiziere die zwei niedrigsten Stufen.** Sie hängen oft zusammen (Stein im Schuh ↔ Verbot/Verfahren, Schaltplan ↔ Karten).
- 2 Gehe für beide den „ersten Schritt 1,5–2,5“.** Kein Budget — eine Stunde und ein Stift.
- 3 Erkläre einer dritten Person** das Verfahren in vier Stationen. Wo du stockst, ist deine Restlücke.

ZONE GRÜN · 18-24**Souverän**

Du liest die Bewerbung von Seite 3 ohne Reflex. Dein Wissen trägt, deine Haltung steht. Was jetzt zählt, ist nicht „überall besser werden“ — es ist „präziser werden“ dort, wo die niedrigste Einzel-Stufe liegt.

- 1 Schau auf die eine Stufe unter 3 Punkten.** Selbst bei 21 Gesamtpunkten ist dort dein Hebel.
- 2 Gehe den „ersten Schritt 3–4 Punkte“.** Hier geht es nicht mehr um Verstehen, sondern um Routine.
- 3 Gib den Check weiter** — an Hiring Manager und Führungskräfte, bei denen du den alten Reflex noch vermutest.

Die Mythos-Karte

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



VORDERSEITE — BESCHRIFTET IN STUFE 1

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

Woher ich das habe:

RÜCKSEITE — GEPRÜFT IN STUFE 6

Hält der Satz dem Verfahren stand?

☐

Ja

☐

Nein

Was ich heute stattdessen weiß:

Du musst die Karte nicht zerreißen. Es reicht, dass du weißt: Der Satz hält dem Verfahren nicht stand.

Was als Nächstes — drei mögliche Wege

Du musst keinen davon nehmen — dein Check gehört dir. Wenn du weitergehen willst, unterscheiden sie sich darin, wie viel du selbst machst und wie viel Begleitung du dir holst.

Weg 1 — Du machst es selbst weiter

Du hast die sechs Stufen, die Aussagen, die Verfahrens-Landkarte und die ersten Schritte. Bleibst du diszipliniert, bringst dich das von einer Zone in die nächste — erste Bewegung, wachsendes Verständnis, aber kein Sparringspartner.

WAS ES KOSTET
Deine Zeit

Weg 2 — Du nimmst den Self-Paced-Kurs

Video-Module entlang derselben sechs Stufen. Workbook mit vertieften Aussagen, Musterformulierungen für Zielvereinbarungen und Dokumentation, der vollständigen Verfahrens-Landkarte. In deinem Tempo — mit Vorlagen, die du sofort einsetzen kannst.

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

INHALTE &
KONDITIONEN
kaoba.de/mythen-check

Weg 3 — Du fängst an, Kaoba zu nutzen

Der direkteste Weg, den Unterschied zu spüren, ist nicht noch eine Analyse — es ist der erste echte Schritt. Leg ein Arbeitgeber-Profil an und stell deine erste Stelle über Kaoba ein: barrierearm, in klarer Sprache, auf einem Weg statt über drei Portale. Kein Termin, kein Verkaufsgespräch — du legst einfach los.

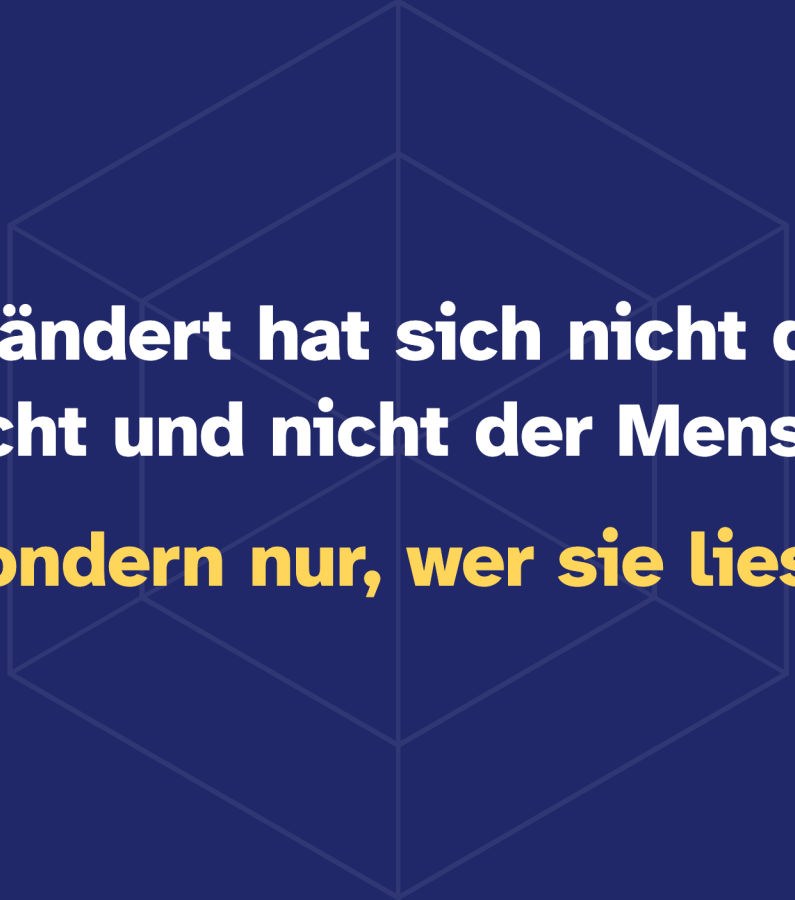
Wann es passt: Wenn du nicht länger nur prüfen, sondern anfangen willst.

LOSLEGEN
kaoba.de/arbeitgeber

Aktuelle Möglichkeiten, Kurse und Konditionen findest du jederzeit unter

kaoba.de/mythen-check

Hinweis: Der Kurs ersetzt keine Rechtsberatung. Konkrete Fristen und Verfahrensregeln gehören im Ernstfall fachlich geprüft.



**Geändert hat sich nicht das
Recht und nicht der Mensch.
Sondern nur, wer sie liest.**



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

Dieses PDF darf frei intern weitergegeben werden. Es enthält keine personenbezogenen Daten — deine Antworten gehören dir. Es ist keine Rechtsberatung; konkrete Fristen und Verfahrensregeln gehören vor einer Entscheidung fachlich geprüft.