



VERBAND DER VERTRAUENS-
PERSONEN IN DEUTSCHLAND

www.hcp-journal.de

INKLUSION | ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

hcp journal

7. Jahrgang Nr. 03-2016 ISSN 2190-0930 Heftpreis: 3 €



Initiative für Inklusion

Konzepte, Beispiele, Menschen

Kooperationspartner



Center for Disability and Integrator



In dieser Ausgabe:
BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege



Auf zu neuen Ufern.

Mercedes-Benz Fahrhilfen. Jetzt ab Werk. Ganz gleich ob Sie Ihr Weg ins Büro führt, Sie Freunde besuchen oder einfach ins Grüne fahren möchten – Sie können Ihre Ziele unabhängig erreichen und dabei Mobilität genießen, auch mit Handicap! Die Mercedes-Benz Fahrhilfen ermöglichen es Ihnen, in vielen Fällen völlig autark zu sein. So lässt sich zum Beispiel in fast allen Mercedes-Benz Fahrzeugen mit Automatikgetriebe ein zweites Gaspedal auf der linken Seite im Fußraum montieren. Mehr Infos unter: www.mercedes-benz.de/fahrhilfen

Diana Schütz trägt seit ihrer Kindheit eine Prothese. Mit ihrem Motto „Anpiff ins Leben“ motiviert sie andere Menschen mit Amputationen, neue Aktivitäten auszuprobieren.

Mercedes-Benz





(inhalt) Themenübersicht	3
(grußwort) Hubert Hüppe, MdB	4
(redaktion) HCP Journal Redaktionstermine 2016	4
(editorial) Jens Nübel, Vorsitzender	5
(impressum) HCP Journal	5
(verde) Sinziger Schlossgespräche II – Fachtagung zum BTHG: Das Wichtigste fehlt!	6
(verde) VERDE begrüsst neuen Landesvertretungen	8
(verde) Menschen in Krisensituationen begleiten	9
(verde) VERDE Expertenrat	10
(arbeit) Schwerhörigkeit im Arbeitsleben	12
(prävention) Firmenservice – ein Beratungsangebot der Deutschen Rentenversicherung	13
(mobilität) Testfahrt Mercedes-Benz E-Klasse: On the Road – mit Sebastian Magenheim ..	14
(mobilität) Initiative für Inklusion: BGW – Inklusion auf allen Ebenen	16
(arbeit) Psychische Behinderung: Wie sage ich es meinem Chef?	19
(soziales) Generalverdacht bei Sportlern mit geistiger Behinderung?	21
(inklusion) Hamburger Inklusionspreis 2016	22
(portrait) Musiker Ray Charles	24
(cartoon) Phil Hubbe: “Zu seinem Wort stehen...”	26

Leserbriefe
meinung@hcp-journal.de

Neue Adresse
adresse@hcp-journal.de
bei Adressänderungen

Redaktion
redaktion@hcp-journal.de

Stellenmarkt
jobs@hcp-journal.de
von Privat kostenfrei

Anzeigen
werbung@hcp-journal.de
Tel. (040) 36 15 75 - 55



„Wer Inklusion will, sucht Wege.

Wer sie nicht will, sucht Begründungen“

Sehr geehrte Vertrauenspersonen,
liebe Leserinnen und Leser,

pünktlich zur Beratung des sogenannten Bundesteilhabegesetzes (BTHG) und des Pflegestärkungsgesetzes III (PSG III) erscheint die neue HCP Journal-Ausgabe. Beide Gesetze sind richtungsweisend für die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Das BTHG wird künftig im Teil 3 das weiterentwickelte Schwerbehindertenrecht beinhalten. Ein wichtiger Schritt, denn der Arbeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung wächst stetig, nicht zuletzt auch wegen einer immer älter werdenden Belegschaft.

Als behindertenpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion habe ich 2003 den Antrag zur Einführung einer „Unwirksamkeitsklausel“ eingebracht. Die Regelung würde bedeuten, dass Entscheidungen des Arbeitgebers, die behinderte Arbeitnehmer betreffen, unwirksam bleiben, wenn die SBV nicht ausreichend darüber informiert worden ist. Damals wurde der Antrag abgelehnt und auch heute ist im Entwurf keine Rede davon. Die Klausel würde kein zusätzliches Mitspracherecht einräumen, wie Kritiker behaupten, sondern die aktuelle Rechtslage stärken. Schwerbehindertenvertreter schildern mir leider immer wieder, dass die bestehenden Regelungen in der Praxis nicht umgesetzt werden. Doch die Kompetenz der SBV spielt in Einstellungs- und Versetzungsverfahren sowie beim betrieblichen Eingliederungsmanagement von Mitarbeitern mit Behinderungen eine wichtige Rolle.

Vertrauenspersonen werden ja auch nicht ohne Grund so genannt. Wie wichtig ihre Arbeit ist, zeigt sich beispielsweise bei psychischen Beeinträchtigungen, wenn Betroffene zunächst nicht mit ihrem Vorgesetzten darüber sprechen möchten.

Am 22. und 23. September 2016 wird mit der ersten Lesung des Gesetzentwurfs das parlamentarische Verfahren zur Beratung des BTHG beginnen, in dem auch über die vielen Änderungsanträge von Verbänden beraten wird. Ein wichtiger Schritt zur Betroffenenbeteiligung wird die öffentliche Sachverständigenanhörung, die voraussichtlich am 17. Oktober 2016 stattfinden wird, darstellen.

Ich werde mich im Rahmen des BTHG weiterhin für die Rechte der SBV einsetzen. Für Ihre wichtige Arbeit wünsche ich Ihnen viel Erfolg und verbleibe mit meinem Motto: „Wer Inklusion will, sucht Wege. Wer sie nicht will, sucht Begründungen“.

Ihr

Hubert Hüppe
Mitglied des Deutschen Bundestages



HCP JOURNAL – REDAKTIONSSCHLUSSTERMINE 2016/2017

Manuskripte: redaktion@hcp-journal.de
Anzeigen: werbung@hcp-journal.de
Tel. (040) 36 15 75 -55
Fax (040) 36 15 75 -15

Heft 04/2016 (Dez.): 11.11.2016
Heft 01/2017 (März): 10.02.2017
Heft 02/2017 (Juni): 12.05.2017
Heft 03/2017 (Juni): 11.08.2017



„Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das **Bundesteilhabegesetz (BTHG)** ist in aller Munde und erneut bleibt die Möglichkeit ungenutzt, notwendige und konsequente Ergänzungen vorzunehmen. Hubert Hüppe beschreibt in seinem Grußwort (Seite 4), worum es geht: Es wird kein Mitspracherecht begehrt, sondern für die Beteiligungsrechte der Vertrauenspersonen die notwendige Konsequenz und Nachhaltigkeit eingefordert. Dass bereits 2003 von ihm die Einführung einer „Unwirksamkeitsklausel“ gefordert wurde, erschreckt – allerdings weniger inhaltlich, sondern zeitlich! In über 13 Jahren war es politisch nicht durchsetzbar, diesen logischen Passus aufzunehmen. Und ein „Happy End“ ist auch heute nicht in Sicht: In dem neuen BTHG-Entwurf fehlt dieser wichtige Zusatz. Und wie sehr die Stärkung der Beteiligungsrechte erforderlich ist, wurde auch auf den Sinziger Schlossgesprächen, die auf Einladung von Hans Diederhufen am 19.7.2016 stattfanden, deutlich. Denn die Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland e.V. (BbSD) hat eine Umfrage unter Vertrauenspersonen durchgeführt und belegt erhebliche Defizite. Lesen Sie hierzu den Beitrag von Heidi Stuffer auf Seite 20.

Die **Initiative für Inklusion** präsentiert in dieser Ausgabe die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und zeigt, dass Inklusion auch mit vielen kleinen Aktionen funktioniert. Wichtig ist, dass sie konsequent verfolgt wird. Hierzu bietet Rebecca Hellwege als Vertrauensperson bei

der BGW interessante Einblicke. Lesen Sie hierzu mehr ab Seite 13.

Der **Hamburger Inklusionspreis 2016** wird von der ARGE Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft und der Stadt Hamburg gemeinsam verliehen an Unternehmen, die sich bei der Ausbildung und/oder Beschäftigung von Menschen mit Behinderung besonders engagieren. Die diesjährige Preisverleihung fand im Rathaus Hamburg statt (Seite 21) und ehrt zwei bekannte Unternehmen.

Obgleich nahezu jedem bekannt ist, dass im Laufe des Lebens das **Hörvermögen** geringer wird, oder auch Unfall oder Krankheit zur Beeinträchtigung führen können, besteht erheblicher Handlungsbedarf, sich als Unternehmen hieraus angemessen einzurichten. Die Beratungsstelle handicap bietet hierzu nützliche Informationen sowie eine eigene Veranstaltung (Seite 8).

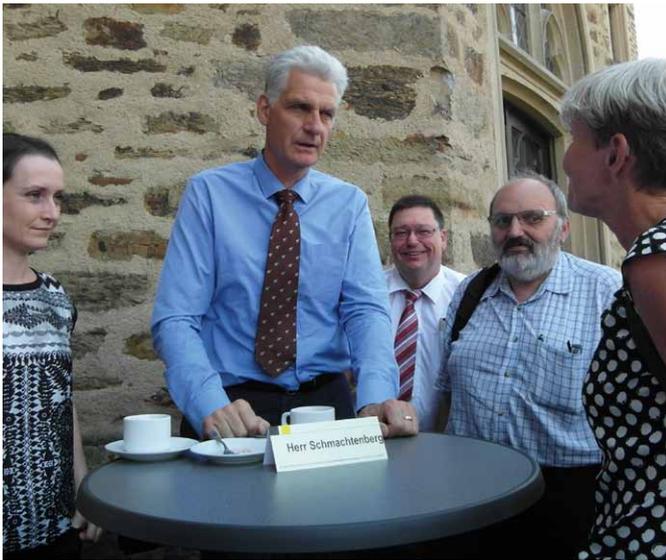
Herzliche Grüße

Jens Nübel
Vorsitzender des Vorstandes
j.nuebel@wvpd.org

Impressum

Herausgeber: VERDE – Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland, Bertha-Benz-Straße 5, 10557 Berlin. **Schriftleitung (ehrenamtlich):** Alexander Främcke, Mitglied des Vorstandes. E-Mail: schriftleitung@hcp-journal.de. **Manuskripte:** Erbeten an die Schriftleitung. **Rechte:** Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit der Annahme des Manuskriptes gehen alle Verwertungsrechte für Zeitschriften, wie Nachdruck, auch von Abbildungen, Vervielfältigungen jeder Art, Übersetzungen, auf den Verlag über. Vortrag, Funk, Tonträger- und Fernsehsendungen sowie Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, auch auszugsweise, behält sich der Urheber vor. **Gestaltungs- und Produktionsrechte:** © 2016 by Einhorn-Presse Verlag Verwaltung GmbH. **Bezugsbedingungen:** Der Bezug für Mitglieder von VERDE - Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland ist kostenfrei. **Einzelheft:** 3 Euro zzgl. Versand. **Verlag/Anzeigen:** Einhorn-Presse Verlag Verwaltung GmbH, Überseeallee 1, 20457 Hamburg, Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: (040) 36 15 75-15, E-Mail: info@hcp-journal.de. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 10 vom 10.02.2016. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany.

ISSN 2190-0930



Eine der Arbeitsgruppen im Gespräch vertieft mit Dr. Schmachtenberg

Sinziger Schlossgespräche II

Fachtagung zum BTHG-Entwurf: Das Wichtigste fehlt!

Zur Novellierung des SGB IX und ihre Auswirkung auf die SBV lud Hans Diederhufen, Vorsitzender der BbSD und Leiter der Aus- und Fortbildung des WDR a.D., hochkarätige Experten sowie 70 SBV aus Privatwirtschaft und Verwaltungen zu den „Sinziger Schlossgesprächen II“ am 19.07.2016 ein. Durch den Workshop führte Karin Frankhaenel, ehem. Leiterin des LVR-Integrationsamts in Köln und stellv. Vorsitzende im Vorstand der BIH.

Das Wichtigste fehlt

Prof. Franz Josef Düwell stellte in seinem Impulsreferat fest, dass der Gesetzentwurf Licht und Schatten habe. Das Wichtigste aber fehle: Eine wie auch immer gestaltete Regelung zur Sicherung der Beteiligungsrechte der SBV, da diese nach bundesweiten Umfragen verbreitet nicht beachtet würden und der bisher geltende § 95 Abs. 2 SGB IX folglich weitgehend seinen Zweck in der Praxis verfehle. Kein rechtstreuer Arbeitgeber habe was zu besorgen! Das könne rechtsvergleichend z.B. auch eine Formulierung sein etwa in Anlehnung an die kürzlich zum 01.05.2015 ins BGlG aufgenommene Regelung für die von den Frauen gewählten Gleichstellungsbeauftragten. Die rechtzeitige Unterrichtung sei unerlässlich. Denn Amtstätigkeit gehe denklösig nur, wenn die im Gesetz festgeschriebenen Unterrichtung erfolge. Nur so könne die SBV einen wesentlichen Beitrag zur Inklusion im Arbeitsleben nach den Vorgaben der UN-BRK leisten.

Bei dieser Kernforderung handele es sich gerade nicht um Mitbestimmung, sondern um eine reine Absicherung ihrer eh schwachen Anhörungsrechte. Die SBV haben nie ein Mitbestimmungsrecht gehabt und fordern dies auch nicht, da im Gegensatz zum Betriebsrat nicht Träger der Mitbestimmung. Und das sei auch gut so.

Klausel für Beteiligungsrechte nicht mehrheitsfähig im Parlament

Dr. Rolf Schmachtenberg, Abteilungsleiter V im BMAS, stellte u. a. den Rahmen und die Eckpunkte des Gesetzgebungsverfahrens fachkundig dar und ging auch gezielt auf Fragen zum BEM sowie zur Inklusionsvereinbarung ein. Für eine Klausel zur effektiven Absicherung der Beteiligungsrechte der SBV, wie von weit über hundert Verbänden/Organisationen sowie von allen Behindertenbeauftragten der Länder einhellig gefordert, sehe er momentan keine Mehrheitsfähigkeit im Parlament. Es sei aber wichtig, dass die SBV ihre Stimme einbringe zu diesem Konzept.

Vorschlag für Stärkung der Beteiligungsrechte

Kerstin Tack, behindertenpolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion, veranschaulichte aus eigener Erfahrung und vielen Gesprächen eine vielfach positive Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen SBV und BR/PR der letzten 20 Jahre, deren Vernetzung, um sich auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen, sowie die herausragende Bedeutung der SBV-Schulungen. Zusammen mit dem Justitiar der SPD-Fraktion, Matthias Bartke, sei ein eigener Vorschlag entwickelt worden zur Gestaltung der Absicherung der Beteiligungsrechte der SBV. Nach intensiven Diskussionen mit Gewerkschaften, DGB und IG-Metall sei man sich einig, dass dies ein tragfähiger Kompromiss sein könne, um verbreitete Nichtbeteiligung der SBV einzudämmen und entgegenzuwirken. Die SPD werde mit diesem Vorschlag in das parlamentarische Verfahren einsteigen.

SBV kümmern sich um wichtigstes Potential im Unternehmen

Uwe Schummer, MdB, Beauftragter für Menschen mit Behinderungen der CDU/CSU-Bundestagsfraktion stellte exemplarisch klar: Die SBV kümmere sich um das wichtigste Potential der Unternehmen, den Mitarbeiter. Sie sichere Innovation und Produktivität. Sie belaste nicht, sie entlaste die Unternehmen. Die SBV mit ihrer sozialen Kompetenz sichere in Unternehmen und Verwaltungen z.B. durch betriebliches Gesundheitsmanagement, Frühwarnsysteme und betriebliche Eingliederung nach chronischer Erkrankung das Potential der Beschäftigten, und trage so zum Unternehmenserfolg bei.

Freistellungen seien „massiv“ verbessert worden. Einerseits durch die Absenkung von 200 auf 100 sbM; aber auch mit der Neuregelung, bei Bedarf eine Verwaltungskraft für bürokratische Arbeiten bereitzustellen. Vertrauensleute sollen nah bei den Menschen arbeiten und beraten, von Verwaltungstätigkeiten entlastet werden. Der Nationale Normenkontrollrat geht

bei der neuen Freistellungsregelung durch Absenkung allerdings von lediglich 353 davon betroffenen Großbetrieben aus, einer „Fallzahl von 353“ bundesweit.

Es gelte, die gesetzlichen Informationsrechte mit Leben zu füllen und mehr Verbindlichkeit und Verlässlichkeit zu schaffen als bisher. Gesucht werde eine nicht zu lange und nicht zu bürokratische Formulierung, wonach bei Nichtbeachtung der Beteiligungsrechte der SBV eine Maßnahme so lange ruhen soll und erst umgesetzt werden kann, bis der Fehler geheilt wurde. Und solange dieser Fehler nicht geheilt wurde, diese Information nicht stattgefunden hat, kann die Maßnahme nicht in Kraft treten.

Zeitplan für Bundesteilhabegesetz

Das Bundesteilhabegesetz soll Ende 2016 verabschiedet werden. Dies geht aus dem Zeitplan hervor, den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Ende August mitgeteilt hat. Das Gesetzgebungsverfahren im Überblick:

- 22./23.09. Erste Lesung Bundesteilhabegesetz
- 28.09. Ausschuss Arbeit und Soziales
- Bis Mitte Oktober ggf. Kabinettsbeschluss über Gegenäußerung usw.
- 30.11. Ausschuss Arbeit und Soziales
- 02.12. Zweite und dritte Lesung
- 16.12. Bundesrat



Bayerische SBV mit Uwe Schummer nach ausgiebiger Diskussion

*Beitrag: von Heidi Stuffer,
VERDE Landesvertretung Bayern*

GÄSTEHAUS BAD BEVENSEN

**Das barrierefreie Hotel &
in der Lüneburger Heide**

**Oder einfach mal
Urlaub machen!**

Unser Kennenlernangebot:
3 Übernachtungen mit Frühstück,
1 Abendbuffet, 1 Thermalbadkarte, zzgl. Kurtaxe

3 Ü/F ab
EUR
139,-
p.P. im
DZ Standard

Entspannte Tagungen und Seminare im Gästehaus:

- nur eine Bahnstunde von Hamburg entfernt
- Seminar- und Gruppenräume mit Tagungstechnik
- 78 barrierefreie Zimmer mit Dusche/WC, Telefon, TV, Notruf
- Vital-Zentrum mit Sauna, Bio-Sauna, Dampfbad und Gymnastikraum
- vielfältiges Gastronomieangebot, auch Diätkost
- Parkplatz und Tiefgarage



VERDE – Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland

VERDE begrüßt neue Landesvertretungen

VERDE erfreut sich weiterer Unterstützung in den Landesvertretungen. In Berlin, Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen und Hessen sind engagierte Vertrauenspersonen in den Landesvertretungen aufgenommen worden.

Der Verband verfügt nun in elf Bundesländern über Landesvertretungen, die als regionale Organisationen Ansprechpartner für ihre Mitglieder sind und jeweils über einen stimmberechtigten Platz im VERDE-Beirat verfügen. Damit verfügt jede Landesvertretung über ein gleichberechtigtes Votum, um politische Ziele im Verband zu definieren. Der Beirat gibt dem Vorstand Inhalte und Ziele auf, die dieser im Rahmen der Geschäftsordnung umsetzt.

Vorstellung der neuen Ansprechpartner in den Landesvertretungen

In der Landesvertretung Berlin werden Dr. Peter Sdorra, Richter am Kammergericht Berlin und Michael Elste vom Jobcenter Berlin, begrüßt. Beide verfügen über ein engagiertes SBV-Netzwerk und sind versierte Ansprechpartner für die Mitglieder in Berlin.

In Schleswig-Holstein ist Rainer Langshausen, SBV im Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein hinzugekommen. Er wird von Dirk Hadwiger von tesa SE in Norderstedt ergänzt, die sich gemeinsam in der Landesvertretung einbringen. In der Landesvertretung Hamburg wird Nadja Buhre vom Deutschen Schauspielhaus Hamburg begrüßt.

Claudia Möller von der AXA wird künftig neben Ingo Jungen in der Landesvertretung Nordrhein-Westfalen tätig sein.

In der Landesvertretung Hessen wird Hans-Ludwig Kuchler von Pirelli Ansprechpartner für die Mitglieder sein.

Der Vorstand von VERDE möchte dieses ehrenamtliche Engagement der bestehenden und neuen Landesvertretung dankend hervorheben und weitere engagierte Vertrauenspersonen zur Unterstützung und Mitarbeit einladen. Der Zusammenschluss im Verband stärkt das eigene Netzwerk und erleichtert den Austausch auch über die Grenzen des jeweiligen Bundeslandes hinaus.

Zugleich eröffnen sich Möglichkeiten, Einblick in die politischen Ziele und Aktivitäten des Verbandes zu erhalten und diese auch aktiv mitzugestalten. Interessenten sind willkommen und nehmen Kontakt zum Vorstand auf unter:

Kontakt:

E-Mail: geschaeftsstelle@vvpd.org

Kontakt | VERDE Landesvertretungen



Harald Betz
Landesvertretung
Klinikum Esslingen GmbH
h.betz@vvpd.org

Baden-Württemberg



Heidi Stuffer
Landesvertretung
Bayerisches Staatsministerium
der Justiz
h.stuffer@vvpd.org

Bayern



Marion Oetzel
Landesvertretung
Air Berlin PLC & Co.
Luftverkehrs KG
m.oetzel@vvpd.org

Berlin / Brandenburg



Thilo Matt
Landesvertretung
HERMA GmbH
t.matt@vvpd.org

Baden-Württemberg



Markus Zwirlein
Landesvertretung
Allianz Deutschland
m.zwirlein@vvpd.org

Bayern



Jürgen Ehlers
Landesvertretung
KLE Klinik Logistik
Eppendorf GmbH
j.ehlers@vvpd.org

Hamburg

Interview

Menschen in Krisensituationen begleiten

Trotz Verankerung in der EU-Behindertenrechtskonvention, werden die Bemühungen für mehr Inklusion als noch nicht weitreichend genug bemängelt und der UN-Ausschuss kritisiert die gesellschaftliche Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung. Es scheint, als dass gesetzliche Forderungen nicht ausreichen, um in der Gesellschaft einen Wandel herbeizuführen. Wie betrachten Sie diese Situation aus Sicht der Kirche?

Aus Sicht der Kirche, die sich für Menschen mit Behinderung einsetzt, ist die gesellschaftliche Ausgrenzung von Menschen ein Skandal. Diese Ausgrenzung berührt nicht nur die Kernaussagen der biblischen Botschaften,

sondern ist ebenfalls ein Verlassen der verfassungsrechtlichen Bahnen unseres Zusammenlebens in einem der sozialen Marktwirtschaft verpflichtenden Staatsgebilde.

Gegen Ausgrenzung und Diskriminierung hat bereits Jesus gepredigt und Wunder vollbracht. Das wunderbare an seinen Taten waren dabei in meinem Verständnis nicht die medizinische Heilung, sondern die gesellschaftliche Hineinnahme von „Ausgestoßenen“!

Die gesetzliche Grundlage zur Inklusion ist wichtig und richtig, aber es braucht eine neue Kultur und gute Beispiele, ansonsten wird unser Miteinander immer brutaler. Eine neue Kultur des gesellschaftlichen Miteinanders betrifft



Pfarrer Thomas Jakubowski,
Ev. Kirche der Pfalz



Rolf Milting
Landesvertretung
Kühne + Nagel (AG & Co.) KG
r.milting@vvpd.org

Hamburg



Holger Hase
Landesvertretung
Ministerium für Landwirtschaft,
Umwelt und Verbraucherschutz
Mecklenburg-Vorpommern
h.hase@vvpd.org

Mecklenburg-Vorpommern



Ingo Jungen
Landesvertretung
Deutsche Telekom AG
i.jungen@vvpd.org

Nordrhein-Westfalen



Hajo Prassel
Landesvertretung
Kommunaler Behindertenbeauftragter
der Stadt Bad Vilbel
h.prassel@vvpd.org

Hessen



Johannes Gyarmati
Landesvertretung
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
j.gyarmati@vvpd.org

Sachsen



Christos Choulouris
Landesvertretung
tesa SE
c.coulouris@vvpd.org

Schleswig-Holstein

dabei nicht nur, aber auch Menschen mit Behinderung. Und die Gruppe der behinderten Menschen, zu denen ich auch zähle, sind sozusagen die größte Minderheit in unserem Land.

Menschen in Krisensituation zu begleiten ist eine wichtige Aufgabe der Kirche. Welche regionale Anlaufstellen für Menschen mit Behinderung gibt es und wie sind diese zu finden?

Für alle Menschen gibt es praktisch in jedem größeren Ort und mehrfach in den Städten Pfarrämter. Die Pfarrerinnen und Pfarrer sind per se Spezialisten im Bereich krisenhafte Situation. Darüber hinaus haben die Diakonie und Caritas besondere Fachdienste. Diese Angebote sind allerdings von Region zu Region sehr unterschiedlich.

Was empfehlen Sie den Vertrauenspersonen im Umgang mit Menschen, die Rat suchend zu ihnen kommen und von Behinderung akut bedroht sind?

Zuerst muss den Menschen, die Rat suchen, Mut gemacht werden. Eine Behinderung ist keine Strafe Gottes. Eine Behinderung ist ein Umstand des Lebens, mit dem man umgehen lernen muss. Es ist eine Herausforderung. So habe ich es selbst erlebt und kann es daher aus eigenem Anschauen nur weitergeben. Eine Behinderung zwingt dazu, dass ich meine Möglichkeiten und Kräfte einteilen muss. Dies zu meistern ist übrigens etwas, was Menschen ohne Behinderung auch lernen können.

Gerade für Menschen, die von Behinderung bedroht sind, ist die bevorstehende Verlustsituation sehr belastend. Welche Angebote bietet die Kirche hierbei den Rat- und Beistandsuchenden.

Die Kirchen in Deutschland bieten die Seelsorge an, Fachdienste und in einigen Regionen auch Arbeitsstellen.

Wir bedanken uns für das Gespräch.

Kontakt:

Pfarrer Thomas Jakobowski
Ev. Kirche der Pfalz
Behindertenseelsorge@evkirchepfalz.de
Tel. (0 62 35) 45 76 76
Sachsenstraße 2, 67105 Schifferstadt

Kontakt | VERDE Expertenrat



Martina Bondzio
Tchibo GmbH
m.bondzio@vwpd.org

Allgemeine Fragen und Themen der Schwerbehindertenvertretung



Nadja Buhre
Deutsches Schauspielhaus
Hamburg
n.buhre@vwpd.org

Weiterbildung, chron. Erkrankungen, SBV- und Betriebsversammlungen



Frauke Hüttmann
Vattenfall Wärme
Hamburg GmbH
huettmann@vwpd.org

Allgemeine Fragen und Themen der Schwerbehindertenvertretung



Axel Brackmann
MusikProducta
a.brackmann@vwpd.org

Barrierefreiheit im öffentlichen Raum, Verbindungen in politische Gremien



Spyros Naos
Metro Cash & Carry
Deutschland GmbH
s.naos@vwpd.org

Qualifikation von Schwerbehinderten, Moderation für Arbeitgebergespräche



Sabine Schnau
Personal- und Arbeitsvermittlung
s.schnau@vwpd.org

Personal- und Arbeitsvermittlung für Menschen mit Einschränkung



1

Lobbyarbeit von und für Vertrauenspersonen

2

Aktive Mitwirkung in politischen Projekten

3

Stärkung der Schwerbehindertenvertretung

4

Mitbestimmung im Verband ausüben

5

Für Vertrauenspersonen aller Branchen/Behörden

6

In 11 Bundesländern bereits vertreten

7

Mitgliedschaft für SBV und StellvertreterInnen

Kostenfreie Mitgliedschaft

Jetzt anmelden unter:

www.vvpd.org

VERDE - Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland
Bertha-Benz-Str. 5, 10557 Berlin
Tel. 030 346 554 204
Fax 030 346 554 260
geschaeftsstelle@vvpd.org

verde*

Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland

Beratungsstelle handicap

Schwerhörigkeit im Arbeitsleben

Unsere Ohren nehmen ständig Informationen auf, die unser Gehirn verarbeitet. Alle unwichtigen Geräusche werden dabei ausgeblendet. Unterbewusst erhalten wir so Informationen über die Umgebung oder unsere Lage im Raum.

Die wichtigste Funktion des Hörens ist das Verstehen von Sprache. Hier wirken Ohr, Hörmerv und Hör- und Sprachzentrum im Gehirn zusammen, um aus der Abfolge von Lauten einen Sinn zu bilden. Wenn eine der Komponenten nicht voll funktioniert, ist das Hörverstehen beeinträchtigt. Im Laufe des Lebens nimmt das Hören ab. Ein leichter Hörverlust wird oft erst spät erkannt. Ein Hörverlust kann aber auch in Folge von Unfall oder Krankheit eintreten, zum Beispiel durch einen Hörsturz (Ohrinfarkt), der oft direkt oder indirekt durch Stress ausgelöst wird.

Psychische Belastung von Hörschädigten

Schwerhörige Menschen fallen erst einmal nicht auf. Wer nicht selbst von Schwerhörigkeit betroffen ist, hat selten im Blick, welche Anstrengungen der alltägliche Alltag für diese Menschen birgt. Ein Hörgerät filtert eben nicht wichtige Informationen heraus, sondern konfrontiert das Gehirn – verstärkt – mit allen Höreindrücken. Der Umgang damit muss neu gelernt werden.

Mit einem eingeschränkten Hörvermögen (oder einer Hörverarbeitungsstörung) ist das Sprachverstehen grundsätzlich erschwert. Nebengeräusche oder Hall stellen eine umso größere psychische Belastung dar, je größer der kommunikative Anteil einer Tätigkeit ist. Unter Stress nehmen die Konzentrationsfähigkeit und damit auch das Hörverstehen

und die Merkfähigkeit ab – bei allen Menschen, nicht nur bei Schwerhörigen. Um diesen zusätzlichem Stress zu vermeiden, müssen angemessene Hörbedingungen geschaffen werden. Diese reichen von technischen Hilfsmitteln wie einem verstärkbaren Telefon bis hin zu Vereinbarungen, bei Besprechungen nicht durcheinander sondern nacheinander zu sprechen.

Was Schwerhörige entlastet

Um Fehler und Missverständnisse zu vermeiden, nutzen Schwerhörige vermehrt Anhaltspunkte wie Situation, Mimik und Lippenbewegung, um im Abgleich mit dem Höreindruck einem Gespräch sicher folgen zu können. Dafür brauchen Sie gutes Licht, klare, Themenansagen, langsame, deutliche Sprache und gute akustische Bedingungen. Ergebnisse sollten möglichst verschriftlicht werden. Schwerhörige benötigen Hörpausen, um aufnahmefähig zu bleiben, viele mittel- und leichtgradig schwerhörige Menschen setzen zunehmend auch auf visuelle Kommunikationsmittel.

Gute Rahmenbedingungen, Hallvermeidung und Induktionsanlagen sowie Telefonverstärker wirken entlastend. In Schulungen und großen Versammlungen unterstützen Schriftmittler.

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Nachdem ein Hörverlust festgestellt wurde, sollte bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz geprüft werden, ob alle akustischen Signale und Alarmer an der Arbeitsstätte weiterhin wahrgenommen werden können. Wenn sich der Hörverlust auf einen kleinen Frequenzbereich beschränkt (sehr hohe oder tiefe Töne werden schlecht wahrgenommen), kann beispielsweise ein bestimmter Signalton

nicht mehr wahrgenommen werden. Oder der Feueralarm ist nicht mehr überall laut genug für alle hörbar. Bei hochgradig Schwerhörigen und Personen mit Gehörschutz müssen Signale und Alarmer zusätzlich visuell wahrnehmbar sein, um als barrierefrei zu gelten (2-Sinne-Prinzip).

Vorgeschädigte Ohren sind besonders gefährdet, durch Lärm weiteren Schaden zu nehmen. Somit braucht es eine fachkundige Beratung für die Anpassung des Gehörschutzes an die Gegebenheiten des Arbeitsplatzes und das individuelle Hörvermögen. Es gilt, unter einer Vielzahl hörtechnischer Lösungen, die individuell passende zu finden. So wird Kommunikation auch bei Lärm ermöglicht und gleichzeitig der ausreichende Gehörschutz gewährleistet.

Eine unzureichende Versorgung mit Hörgeräten und Arbeitsbedingungen, die nicht an die Schwerhörigkeit angepasst sind, stellt einen Risikofaktor für die psychische Gesundheit des Schwerhörigen dar. Dass die Arbeitsbedingungen ungeeignet sind, zeigt sich anders als bei anderen Einschränkungen nicht darin, dass der Schwerhörige seine Arbeit nicht machen kann. Sie wird ihm an vielen Punkten nur unnötig schwer gemacht.

Nicht nur Schwerhörige profitieren von angenehmen akustischen Bedingungen, leisen Arbeitsräumen und klar strukturierten Abläufen. Kunden freuen sich über die angenehm ruhige Atmosphäre, nicht-Muttersprachler verstehen leichter und in Ruhe arbeiten alle effizienter. Entspannte, gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind kreativer, produktiver, besser gelaunt, lernfähiger und werden seltener krank. Für einen Schwerhörigen kann diese Ruhe entscheidend sein für den erfolgreichen Wiedereinstieg nach einer psychischen Krise oder dafür, an einem Arbeitsplatz überhaupt konzentriert arbeiten zu können.

Beitrag: Beratungsstelle handicap



© DRV Bund

Deutsche Rentenversicherung

Firmenservice – ein Beratungsangebot der Deutschen Rentenversicherung



Die Träger der Deutschen Rentenversicherung bieten seit März 2015 bundesweit den Firmenservice an, ein neues kostenfreies Beratungsangebot für Dienststellen, Betriebe und Unternehmen. Das Angebot richtet sich an Arbeitgeber, Personal- und Betriebsräte, Schwerbehindertenvertreter sowie Werks- und Betriebsärzte.

Rahmenbedingungen

In einer Gesellschaft, in welcher der Altersdurchschnitt steigt und Nachwuchs- und Fachkräfte bereits jetzt fehlen, werden Prävention und Gesundheitsförderung für Ihre Dienststelle bzw. Ihren Betrieb immer bedeutsamer. Die Deutsche Rentenversicherung unterstützt Sie deshalb dabei, die Gesundheit Ihrer Beschäftigten zu stärken und zu erhalten.

Beratungsangebot

Neben der klassischen Beratung zu Rente und Altersvorsorge sowie Beitragseinzug steht bei der Deutschen Rentenversicherung das Thema „Gesunde

Mitarbeiter“ im Mittelpunkt des Firmenservices. Dieses Thema umfasst die medizinische- und berufliche Rehabilitation. Darüber hinaus hat die Rentenversicherung die Inhalte ihres Beratungsangebots um Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), zum Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und zur Prävention erweitert.

Ziel ist das frühzeitige Erkennen von Präventions- oder Rehabilitationsbedarfen, eine frühzeitige Inanspruchnahme notwendiger Leistungen der Träger und damit die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter der betroffenen Dienststelle bzw. des betroffenen Betriebes.

Beratung „aus einer Hand“

Mit dem gemeinsamen Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung haben Arbeitgeber, Personal- und Betriebsräte, Schwerbehindertenvertreter sowie Werks- und Betriebsärzte bundes-

weit die Möglichkeit, sich bei Fragen zu den Themen der gesetzlichen Rentenversicherung an eine zentrale Stelle zu wenden und Beratung „aus einer Hand“ zu erhalten. Sie werden über das Leistungsspektrum der Rentenversicherung sowie die Instrumente zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in einem gegliederten Sozialversicherungssystem informiert. Die kostenlose Beratung erfolgt per Telefon oder durch einen direkten Kontakt vor Ort.



KONTAKT

Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung:

Tel. (0800) 1000 453
Montag bis Freitag von 09:00 – 15:00 Uhr
E-Mail: firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de

www.deutsche-rentenversicherung.de/firmenservice



Testfahrt Mercedes-Benz E-Klasse

On the Road – mit Sebastian Magenheim

Mit der neuen E-Klasse hat Mercedes-Benz wieder eine Vielzahl an Innovationen auf die Straße gebracht, die das Fahren noch komfortabler und sicherer machen. Und selbstverständlich sind die Mercedes-Benz Fahrhilfen ab Werk auch bereits ab Verkaufsstart bestellbar. Davon hat sich bei einer Testfahrt in der E-Klasse Limousine auch der Profi-Rollstuhl-Basketballer Sebastian Magenheim überzeugt und dabei insbesondere das neue Handbediengerät Multimedia PRO unter die Lupe genommen.

Trotz Uni-Alltag und einem vollen Trainingsplan hat der deutsche Nationalspieler Sebastian Magenheim sich die Zeit für eine Testfahrt in der neuen E-Klasse Limousine genommen, die ihn durch das Siebenmühlental bei Stuttgart führt und sich

für ihn wie ein leichtes Schweben anfühlt. Das Fahrgefühl, das Magenheim beschreibt, beruht zu einem Großteil auch auf dem neuen Handbediengerät Multimedia PRO, das in der neuen E-Klasse von Mercedes-Benz erstmals zum Einsatz kommt.

„Ich ziehe den Griff des Multimedia PRO, das zwischen meinem rechten Knie und der Mittelkonsole positioniert ist, nach hinten und beschleunige damit“, erklärt der Rollstuhl-Basketballer, „das Ganze geht mir so leicht von der Hand, dass mir dafür theoretisch zwei Finger reichen würden.“ Zum Bremsen schiebt der Fahrer das Handbediengerät nach vorn von sich weg. Magenheim fällt auf, dass auch das Verzögern nur einen geringen Kraftaufwand verlangt. Das Agieren mit Ziehen und Drücken gefällt ihm zudem besser als eine Lösung, bei der man zum Gas geben an einem Hebel drehen muss. Die Handbremse – früher Mercedes-typisch als Fußfeststellbremse – aktiviert der Fahrer per Knopfdruck, alles elektrisch. Magenheim, der als sportlicher Markenbotschafter für Mercedes-Benz Fahrhilfen ab Werk unterwegs ist, fällt sofort auf, dass das Multimedia PRO schlank geformt ist und somit die Beinfreiheit im Fußraum weniger einengt. Dank der neuen Formgebung lässt sich der Fahrersitz jetzt weiter nach vorn schieben, als es beim Vorgängermodell der Fall war. Neben Komfort und Bedienbar-

keit besticht das Handbediengerät Multima PRO durch sein Design, welches in Leder passend zur Farbe der Innenausstattung bestellt werden kann und sich damit optimal ins Fahrzeuginterieur einfügt.

Den Spitzensportler, der sich zur Zeit der Testfahrt mitten in den Vorbereitungen auf die Paralympischen Spiele in Rio de Janeiro befindet, überzeugt auch das perfekte Zusammenspiel des Multima PRO mit dem Multifunktionsdrehknopf MFD Touch. Die beiden Fahrhilfen, die häufig in Kombination miteinander bestellt werden, ergänzen sich ideal und agieren wie ein perfekt eingespieltes Team. Wenn der Fahrer mit der rechten Hand das Handbediengerät steuert, erleichtert der Multifunktionsdrehknopf das Lenken mit der linken Hand. „Der Vorteil des MFD Touch ist, dass man beim Lenken nicht umgreifen muss“, erläutert der Profi-Basketballer, „und der ergonomisch geformte Griff liegt gut in der Hand.“ Kreisverkehre können normalerweise motorisch schon einmal zur Herausforderung werden. Nicht so mit dieser Fahrhilfe: „Damit lassen sich Kreisverkehre spielerisch meistern.“ Mit dem MFD Touch wird allerdings nicht nur gelenkt. Über integrierte Knöpfe steuert das Gerät Blinker, Hupe, Abblendlicht, Fernlicht und Scheibenwischer an - die entsprechenden Befehle überträgt der MFD Touch per Funk ans Fahrzeug. Die Namensgebung „Touch“ verrät es schon: Ein sanfter Dauermendruck löst den entsprechenden Befehl aus.

Zum „schwebenhaften“ Fahreindruck leistet das üppige Raumangebot der E-Klasse Limousine, die ab Herbst auch als T-Modell erhältlich ist, seinen Beitrag. Auf der Testfahrt durch das Siebenmühlental überzeugt der sportliche Antritt des Fahrzeugs. Dabei überraschte auch der Multikontursitz mit seiner stützenden Wirkung. „Der Sitz hat mich in jeder Kurve komfortabel gehalten und auf der relevanten Seite kleine Luftkissen aufgeblasen“, erklärt Magenheim.

Nach Abschluss der Testfahrt zieht der Leistungssportler ein positives Fazit: „Ich konnte den Kopf frei machen und habe einen tollen Ausgleich zu meiner Paralympics Vorbereitung gehabt. Es war eine entspannte Fahrt mit kurzen Sprints, die Lust auf mehr machte.“ Auch die Fahrhilfen, die Magenheim als „sehr hilfreiche Lösungen für Rollstuhlfahrer“ beschreibt haben den Test bestanden. „Man kann einfach alles mit den Händen bedienen ohne irgendwie eingeschränkt zu sein. Es gibt dem Fahrer einfach noch mehr Möglichkeiten.“



Das neue Handbediengerät Multima PRO in der E-Klasse Limousine.

i INFO

Mercedes-Benz bietet bereits ab Werk zahlreiche Umbauten an, um Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen uneingeschränkte Mobilität zu ermöglichen. Vom einfachen Lenkraddrehknopf über den Einstiegsschutz am Fahrzeugschweller, ergonomischen Handbediengeräten bis hin zur Modifikation der Pedale und Sitze hat der Kunde eine große Auswahl an Fahrhilfen – und das für fast jedes Fahrzeugmodell. Optionale Ausstattungen wie beispielsweise der Abstands-Pilot DISTRONIC, das Head-up-Display oder auch nur das Spiegel-Paket ergänzen die bereits serienmäßig verbauten Komfort-Features und machen das Fahrzeug zum perfekten Alltagsbegleiter.

Das Video von Sebastian Magenheim bei der Testfahrt können Sie hier sehen:





Initiative für Inklusion

Inklusion auf allen Ebenen

Inklusion ist ein Menschenrecht und bedeutet: Alle sollen am gesellschaftlichen Leben, bei der Arbeit und in der Freizeit, gleichberechtigt teilhaben können – auch mit Behinderung. Das fordert die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die Deutschland 2009 ratifiziert hat. Auch die BGW als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist diesem Ziel verpflichtet. Dass sie für Inklusion eintritt, entspringt aber nicht nur aus dieser Vorgabe – sie ist der Inklusion besonders verbunden. Denn seit jeher bestehen unmittelbare Anknüpfungspunkte für Inklusion:

Arbeitskreis und Strategie: Inklusion dauerhaft verankern

Berufliche und gesellschaftliche Teilhabe nach Arbeits- und Wegeunfällen sowie nach Berufskrankheiten wieder zu ermöglichen, ist eine zentrale Aufgabe der BGW als Rehabilitationsträgerin. Sie bietet allen Versicherten eine individuelle Wiedereingliederung. Dem angestellten Arzt, der auf dem Weg zur Arbeit einen Unfall hat ebenso wie der Friseurin, die durch berufliche Stoffe erkrankt ist oder der Altenpflegerin, die durch schweres Heben und Tragen ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.

Da sowohl die Beschäftigten in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen als auch die Fachkräfte in den meisten Einrichtungen der Behindertenhilfe bei ihr versichert sind, entwickelt sie entsprechende Präventionsangebote. Die BGW verfolgt verschiedene Ansätze, um Inklusion auf allen Ebenen zu leben: So werden Medien produziert, die von allen verstanden werden und Veranstaltungen durchgeführt, die von allen besucht werden können. Mobilitätstrainings für Menschen mit Behinderungen gewährleisten sichere Mobilität (mehr dazu unter bgw-online.de/sicheremobilitaet). Der fest etablierte BGW-interne



Arbeitskreis Mobilität und Inklusion hat die Aufgabe, das Thema zu verankern: Auf Basis der dort erarbeiteten Inhalte entstand in Kooperation mit allen Bereichen eine Inklusionsstrategie. Auf lange Sicht soll dem Anspruch der selbstverständlichen Teilhabe so immer besser und in allen Bereichen Rechnung getragen werden.

Damit sie ihre Aufgaben rund um die Messeorganisation besser wahrnehmen kann, wurde ein Dienstwagen ihren Bedürfnissen entsprechend umgebaut.

Im Fokus: sowohl Beschäftigte als auch versicherte Betriebe

Auch viele kleinere Maßnahmen wurden umgesetzt: zum Beispiel ein Essenswa-

gen für Beschäftigte mit Gehbehinderungen oder Mikrowellen in den Küchen in rollstuhlgerechter Höhe. In den Sanitärbereichen für Menschen mit Behinderung gibt es nun eine Ablage und einen weiteren Spiegel. Größere Maßnahmen wie die Bereitstellung von höhenverstellbaren Tischen haben etwas gedauert, wurden aber für alle Beschäftigten umgesetzt.

Außer den BGW-Beschäftigten standen die versicherten Betriebe im Blickpunkt. So entstanden etwa Materialien für Werkstattbeschäftigte, die den Arbeitsschutz in für sie verständlicher Form erklären – ein weiterer Schritt in Richtung Teilhabe in der Gesellschaft. Um für inklusive Arbeitswelten zu werben und die Potenziale von Menschen mit Behinderungen darzustellen, richtet die BGW aktuell den Fotowettbewerb „Mensch – Arbeit – Handicap“ aus. Insgesamt sind Preisgelder in Höhe von 22.000 Euro ausgelobt (mehr unter bgw-online.de/fotowettbewerb).

Vorgeschichte: Abbau von Barrieren seit mehr als zehn Jahren

Bereits 2004 rief die BGW eine interne Arbeitsgruppe zum Thema Barrierefreiheit ins Leben. Schon damals mit dabei: Rebecca Hellwege, die jetzige Hauptschwerbehindertenvertrauensperson. Es wurde ein umfangreiches Werk, das die BGW noch heute begleitet. Beim Umbau der BGW-Hauptverwaltung achteten die Beteiligten bereits frühzeitig darauf, Barrieren abzubauen. Gemeinsam mit dem Personalrat, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Geschäftsführung sorgte die Schwerbehindertenvertretung für behindertengerechte Toiletten und automatische Türen.

Unterstützung kam dabei auch vom Integrationsamt: Ein technischer Berater half, einen elektrischen Postwagen anzuschaffen, damit eine schwerbehinderte Beschäftigte weiterhin ihre Tätigkeit ausüben konnte. Nicole Seifert, Mitarbeiterin der BGW und selbst Rollstuhlnutzerin, war Botschafterin für die Präventionskampagne „sicher mobil“.

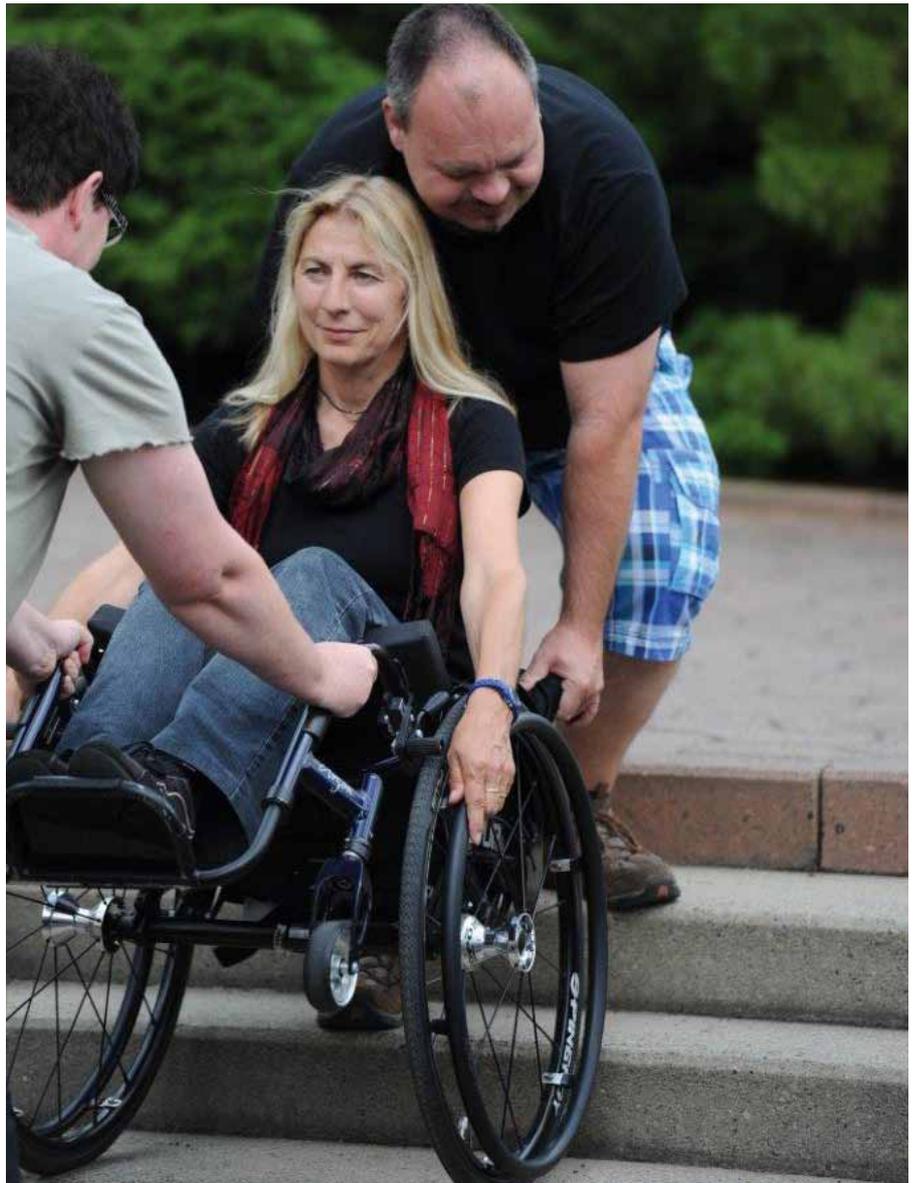


Künftige Herausforderung: Teilhabe Schritt für Schritt verwirklichen

Mit ihrer Inklusionsstrategie kann die BGW zukünftig die Inklusion in allen Gestaltungsbereichen berücksichtigen. Doch je intensiver die Beschäftigung mit der Thematik wird, desto mehr Herausforderungen ergeben sich. Es gilt nun, nicht vor der Vielzahl der möglichen Ansatzpunkte zurückzuschrecken, sondern Schritt für Schritt voranzugehen, um auf lange Sicht die gleichberechtigte Teilhabe Aller Realität werden zu lassen.

Über die BGW:

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ist die gesetzliche Unfallversicherung für nicht staatliche Einrichtungen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege. Sie ist für knapp 8 Millionen Versicherte in rund 630.000 Unternehmen zuständig. Die BGW unterstützt ihre Mitgliedsbetriebe beim Arbeitsschutz und beim betrieblichen Gesundheitsschutz. Nach einem Arbeitsunfall oder Wegeunfall sowie bei einer Berufskrankheit gewährleistet sie optimale medizinische Behandlung sowie angemessene Entschädigung und sorgt dafür, dass ihre Versicherten wieder am beruflichen und gesellschaftlichen Leben teilhaben können.



3 FRAGEN AN REBECCA HELLWEGE

Wie beurteilen Sie das Inklusionsengagement der BGW?

Die BGW ist kein Schnellboot sondern ein großes Schiff. Daher geht es nicht immer so schnell voran, wie ich es mir manchmal wünsche. Doch wir kommen vorwärts. Die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung ist schon viel besser geworden. Ich freue mich, dass dadurch eine Grundlage für die Zukunft geschaffen wird und hier sowohl interne Beschäftigte als auch Menschen in unseren versicherten Betrieben berücksichtigt werden. Denn nur ein leuchtendes Beispiel kann auf andere abstrahlen.

Welches sind die größten Herausforderungen für die Zukunft?

Ich sehe noch viel Aufklärungsbedarf, die Bewusstseinsbildung sollte weiter voranschreiten. Mir ist zum Beispiel wichtig, das Verständnis für Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen zu vergrößern. Aber auch das Thema Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen wird immer mehr Raum einnehmen. Pflege erfordert Kraft, und oftmals werden persönliche Grenzen überschritten. Hier sollte es möglich sein, Hilfe und Rat innerhalb der Verwaltung zu bekommen.

Welchen konkreten Wunsch haben Sie bezüglich der Inklusion, etwa an die BGW, die Gesetzgebung, oder andere Akteurinnen und Akteure?

Die Schwerbehindertenvertretungen sollten noch besser eingebunden werden. Es ist schade, das immer wieder vergessen wird, dass Schwerbehindertenvertretungen nicht nur für Menschen mit anerkannten Behinderungen zuständig sind. Gerade die Menschen, die sich noch auf dem Weg befinden, benötigen unsere Hilfe und Unterstützung.

ARINET

Wie sage ich es meinem Chef?

Von Schwierigkeiten über die psychische Erkrankung zu reden

Sonntagsabends krochen die Ängste herein. Angst vor der Verantwortung, dem Telefonklingeln, dem Gefühl der Einsamkeit. Jeden Sonntagabend bekam sie Heulkrämpfe, konnte stundenlang nicht einschlafen. Schief sie mal früher ein, wachte sie weit vor dem Weckerklingeln auf und die Grübelgedanken kreisten sofort in ihrem Kopf. Montagfrüh dann, mit Ringen unter den Augen und Make-up darüber, fuhr Susanne Mustermann dennoch mit der U-Bahn zur Arbeit.

Das war vor vier Monaten. Der Rechnungssachbearbeiterin in dem großen Hamburger Versicherungsunternehmen war da längst klar: Irgendwann würden ihre Kollegen das Versteckspiel bemerken. „Ich konnte mich nicht mehr konzentrieren, und habe viele Fehler gemacht“, erzählt sie. Sie wirkte auf die Kolleginnen nicht mehr so gesprächig, beteiligte sich in den Teambesprechungen nicht mehr und verbrachte die Mittagspausen immer alleine. Bereits vor Wochen hatte der Hausarzt die Diagnose Depression gestellt. „Doch ich dachte immer: Ich muss funktionieren, die anderen funktionieren ja auch. Ich kann mein Team nicht im Stich lassen.“

Wenn sie zur Psychotherapeutin ging, sagte sie ihrem Chef, sie hätte Physiotherapiestunden. Wenn sie sich krank meldete, sagte sie, sie habe Bauchschmerzen. Auch privat kapselte sich Susanne Mustermann immer mehr ab. Doch irgendwann sah sie ein: „Ich bin eine schlechte Lügnerin.“

Was sollen oder können nun betroffene Beschäftigte über ihre psychische Erkrankung im Arbeitskontext sagen?

Diese Frage wird immer wieder gestellt und ist ein zentrales Thema in der Beratung von Betroffenen. Häufig gibt es Befürchtungen und Stigmatisierungsängste von den Beschäftigten, wenn etwas über ihre psychische Erkrankung bekannt würde. Schon die unvermittelte, vielleicht gut und sorgenvoll gemeinte Frage „Was haben Sie denn?“ von den Vorgesetzten bei der telefonischen Mitteilung des Beschäftigten über die aktuelle Arbeitsunfähigkeit, löst bei einigen Menschen schon lähmende Angst aus („Was sage ich bloß“); andere Menschen wiederum verspüren eher Ärger („Das darf der nicht fragen, das geht den gar nichts an!“). Insbesondere taucht diese Frage auch auf, wenn Beschäftigte nach einer langen (psychischen) Erkrankungszeit wieder anfangen zu arbeiten.

Relativ häufig ist es der Fall, dass das betriebliche Umfeld bereits ahnt, dass der betroffene Kollege oder die Kollegin „irgendwie“ aufgrund einer psychischen „Sache“ krank war oder ist. Da psychische Erkrankungen meist langsam beginnen, gab es in der Vergangenheit für das Umfeld bereits Anzeichen dafür (z.B. Gereiztheit, Antriebsminderung, Rückzug etc.), dass es der betroffenen Person psychisch nicht gut ging. Und dies, ohne dass viel darüber kommuniziert wurde. In diesem Fall könnte bei einer Rückkehr nach der Krankheitszeit eine gewisse Offenheit des Beschäftigten über seine psychische Erkran-



Referent Nikolai Magdalinski, ARINET

kung zu reden auf eine entsprechende Ahnung, verbunden mit der Chance auf Verständnis von Kollegen und Vorgesetzten, treffen.

Was sagt man also?

Genau Diagnosen gehen betriebliche Angehörige nichts an. Es gibt keine rechtliche Grundlage zur genauen Diagnosenennung an Vorgesetzte oder Kollegen. Natürlich gibt es aber auch kein Verbot, Diagnosen zu nennen. Bei vielen anderen Erkrankungen wird mit der genauen Benennung nicht „hintem Berg“ gehalten, weil diese weniger mit Stigmatisierungsbefürchtungen einher gehen (z.B. Diabetes, Herzinfarkt, Rheuma, o.ä.). Vielleicht erhofft sich der ein oder die andere sogar ein wenig Fürsorge und Rücksichtnahme. Aber spätestens an dieser Stelle wird es schon einige „wenns“ und „abers“ geben, bzw. ein „kommt drauf an“: Welche Arbeits- und Teamkultur besteht? Wie steht es um Kollegialität und Konkurrenz? Welche Tätigkeiten müssen bewältigt werden...? Und diese Punkte treffen bei dem weiten Feld der psychischen Erkrankungen um ein Vielfaches zu. Relativ unverfänglich sind Benennungen, Oberbegriffe und Umschreibungen wie: Depression, Burnout, chronische Erschöpfung, psychische Krise. Schwieriger und meist bedrohlicher für das Umfeld wirkend sind die Diagnosen: Psychose, Schizophrenie, Persönlichkeitsstörung, Borderline, Manie, bipolar. Dazwischen bewegen sich die Diagnosen Angststörung und Zwangserkrankung/Zwänge.

Nun gibt es betroffene Menschen, die aus Scham, aus (Stigmatisierungs-)

Angst und weil sie ihre Krankheit noch nicht so verarbeitet haben, statt von Psychose eher von („verschleppter“) Depression sprechen mögen. Dies aus gutem Grund. Die Sensibilisierung für das Thema psychische Erkrankung ist doch stark branchenabhängig. So gibt es Arbeitsfelder, in denen z.B. die Diagnose Psychose möglicherweise auf völliges Unverständnis stoßen wird.

Meist sind es Ängste des Arbeitsumfeldes, die bei Bekanntwerden einer psychischen Diagnose auftauchen: Wird der betroffene Kollege wieder die erwartete Leistung bringen? Müssen wir die erkrankte Kollegin mit viel Vorsicht behandeln? Daneben sind weitere Ebenen zu benennen, die den betrieblichen Umgang mit einer Person, deren psychische Erkrankung mehr oder weniger bekannt ist, beeinflussen:

– Welche allgemeine Kultur der Rücksichtnahme und des Verständnisses herrscht in dem Betrieb bzw. in der Abteilung oder Arbeitsgruppe? Hier kommt auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ins Spiel: gibt es dies nur als formale Notwendigkeit mit einem Minimum an Aufwand und Gespräch oder wird es wirklich auch gelebt und durchgeführt von kompetenten und authentisch unterstützenden Vertretern.

– Das „Schuldverständnis“ von Krankheit und deren Ursachen beim Umfeld: wem (durch Unkenntnis und Vorurteile) irgendwie auch Schuld an seiner Erkrankung zugesprochen wird, kann generell mit weniger Unterstützung und Rücksichtnahme rechnen.

– Wie belastet ist das Arbeitsteam in dem ein Krankheitsrückkehrer arbeitet; sind Ressourcen zur eventuell notwendigen Unterstützung vorhanden?

– Gibt es eigene Erfahrungen und Betroffenheit von den Personen des betrieblichen Umfeldes (Kollegen, Vorgesetzte, Personalabteilung)? Wenn ja, können diese als Multiplikatoren unterstützend wirken. Es kann aber auch genau ins Gegenteil umschlagen: „Der

soll sich nicht so anstellen; bei meiner Depression habe ich Medikamente bekommen und war nach 8 Wochen wieder voll fit!“

– Welche informelle Rolle oder Position hat die erkrankte Person im Betrieb? Z. B. ein Sympathieträger wird es leichter haben, auch bei „schwierigen“ Diagnosen Verständnis zu bekommen; ein „ewiger Nörgler“ wird es schwerer haben. Das ist ein sehr heikler Punkt, der in der Regel auch nicht offen ausgesprochen wird in betrieblichen Gesprächen. Dennoch spielt er in der Praxis eine Rolle.

– Welcher Typ ist die betroffene Person und wo steht sie aktuell in der Krankheitsverarbeitung?

Einem Beschäftigten mit guten kommunikativen Fähigkeiten wird es möglicherweise leichter gelingen, das Umfeld über das Krankheitsgeschehen angemessen zu informieren und geeignete Rücksicht – falls überhaupt notwendig – einzufordern. Die Angemessenheit der Informationen ist aber ein wichtiger Aspekt für das Verständnis des Umfeldes: stellt eine Person ihre Erkrankung mit allen Folgen zu sehr in den Mittelpunkt, verliert das Umfeld bald ein Wohlwollen; im Arbeitskontext sollte die Arbeit im Vordergrund stehen und nicht die Erkrankung.

Zurückhaltenden Menschen ist es dagegen oftmals viel zu peinlich über das Thema zu sprechen; allenfalls allgemeine Umschreibungen bis zur Bezeichnung von „Stoffwechselstörungen“ sind für sie denkbar.

Nach diesen Ausführungen: was lässt sich generell empfehlen?

Eine individuelle Beratung für den Einzelfall, die die obigen Faktoren berücksichtigt, ist für die Betroffenen immer empfehlenswert. Ein gewisses Maß an Offenheit von den Beschäftigten über ihre Erkrankung zu sprechen ist häufig hilfreich; dabei kommt es vor allem darauf an, dass man die arbeitsrelevanten Auswirkungen der Erkrankung auf einer beschreibenden Ebene benennen kann.

Damit können dann – möglichst zeitlich befristet – auch Wünsche nach Rücksichtnahme bei Arbeitstätigkeiten und Anforderungen einhergehen. Dies setzt die Einleitung eines Kommunikationsprozesses über das „was geht“, wo sich auf Einschränkungen eingestellt werden sollte und wo auch betriebliche Grenzen sind, voraus.

Dieser Prozess ist meist schon übliche Praxis bei einer stufenweisen Wiedereingliederung: der Beschäftigte befindet sich in einer Eingliederungsphase und sollte schrittweise immer weiter an eine durchschnittliche Arbeitsfähigkeit herangeführt werden, bzw. sich selbst heranzuführen. In dieser „Schonzeit“ sollte vom Arbeitgeber mehr Rücksichtnahme auf die noch krankheitsbedingten Einschränkungen (z.B. Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit etc.) verlangt werden, als es dann nach Beendigung der Wiedereingliederung der Fall sein wird. Alle Beteiligten sollten sich dabei in regelmäßigen Feedbackgesprächen üben. Sowohl Fortschritte und Erfolgserlebnisse könnten Themen sein, als auch die möglicherweise noch eingeschränkte Belastbarkeit im Arbeitsbereich.

Generell ist es erschwerend für den o.g. Kommunikationsprozess, wenn Beschäftigte den Arbeitgeber mit „alles oder nichts“ Forderungen konfrontieren. Dies wird manchmal unterstützt von ärztlichen Attesten, z.B. im Anschluss einer medizinischen Reha: „Nur wenn ich einen anderen Vorgesetzten bekomme, kann ich wieder arbeiten“ oder „Ich kann nicht mehr mit Publikum / im Außendienst arbeiten“. Solche Haltungen führen eher zu einer Verhärtung im Aushandlungsprozess darüber, wie eine gesundheitsverträgliche Weiterbeschäftigung aussehen könnte. Zusätzlich ist in diesen Forderungen manchmal ein indirekter Vorwurf an den Arbeitgeber versteckt: „diese Arbeitsbedingungen haben mich krank gemacht!“. In der stufenweisen Wiedereingliederung kann auf solche absoluten Wünsche noch eher Rücksicht genommen werden.

Manchmal allerdings gibt es auch deutliche medizinische Indikatoren, die absolute Regelungen längerfristig notwendig erscheinen lassen (z. B. Verbot von 3-Schicht-Betrieb einschl. Nachtdienst nach einer Psychose-Erkrankung). Aber auch solche Einschränkungen sollten immer vor dem individuellen Arbeitshintergrund betrachtet werden; auch hier kann eine zeitliche Befristung zunächst ein hilfreiches Argument für die Umsetzung der besonderen Regelungen sein.

Kritischer zu sehen sind gesundheitliche Einschränkungen, die gravierende Grenzen und Verbote in der Ausübung der bisherigen Arbeitstätigkeit zur Folge haben: z. B. die notwendige Einnahme von Medikamenten, die wiederum eine berufsbedingte Betätigung von Maschinen oder das Führen von Fahrzeugen verbieten. Hier gibt es sicherlich „Graubereiche“, die eine arbeitsmedizinische Beratung notwendig machen. Auch hier gilt allerdings gegenüber dem Arbeitgeber: die Auswirkungen der Erkrankung (z. B. Medikamenteneinnahme mit bestimmten Wirkungen) sind wichtig, nicht die Diagnose.

Susanne Mustermann musste erst eine mehrwöchige Arbeitsunfähigkeitszeit und einen Aufenthalt in der psychosomatischen Rehaklinik durchlaufen, ehe sie sich traute von ihrer Erkrankung dem Chef zu berichten. Dies fand im Rahmen eines Vorbereitungsgesprächs zur Wiedereingliederung statt. Inzwischen hat sie einen GdB von 30, ist gleichgestellt und wird vom IFD unterstützt.



KONTAKT

ARINET GmbH
Schauenburgerstraße 6, 20095 Hamburg
Nikolai Magdalinski
Tel. 0 40/38 90 45-57
nikolai.magdalinski@arinet-hamburg.de

www.arinet-hamburg.de

Bundesvereinigung Lebenshilfe

Generalverdacht bei Sportlern mit geistiger Behinderung?



Ulla Schmidt, Bundesvorsitzende der Lebenshilfe und Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages

Zwölf Jahre waren Sportlerinnen und Sportler mit geistiger Behinderung von den Paralympics komplett ausgeschlossen. Erst in London 2012 durften sie wieder an den Start gehen, doch erneut stehen Betrugsvorwürfe im Raum. Das Nachrichtenmagazin „Der Spiegel“ berichtet, dass es in vielen Ländern Methode sei, die geistige Behinderung von Athleten vorzutäuschen. Dazu erklärt Ulla Schmidt, Bundesvorsitzende der Lebenshilfe und Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages: „Dass wieder Menschen mit geistiger Behinderung unter Generalverdacht gestellt werden, finde ich unerträglich. Denn es sind ja nicht sie, die betrügen, sondern Menschen ohne Beeinträchtigung.“

Nach Sydney 2000 hatte die Lebenshilfe jahrelang dafür gekämpft, dass Sportler mit geistiger Behinderung wieder bei den Paralympics dabei sein dürfen. Damals war herausgekommen, dass mehr als die Hälfte der spanischen Basketballmannschaft gar keine geistige Behinderung

hatte. Den Spaniern wurde Gold aberkannt, und gleichzeitig wurden sämtliche Aktive mit geistiger Behinderung mit einem Bann belegt: Sie durften alle nicht mehr an den Paralympics teilnehmen, in keiner Sportart, für zwölf Jahre.

Mittlerweile hat der Internationale Behindertensportverband Prüfkriterien entwickelt, wonach sich die geistige Behinderung zweifelsfrei nachweisen lassen soll. Ulla Schmidt: „Diese Kriterien gilt es konsequent anzuwenden, damit Betrüger entdeckt und bestraft werden können. Eine pauschale Vorverurteilung darf es nicht mehr geben. Das sind wir den ehrlichen Sportlern, die hart trainiert haben, schuldig.“

Die Lebenshilfe setzt sich als Mitglied von Special Olympics Deutschland für den Breitensport von Menschen mit geistiger Behinderung ein und ermutigt örtliche Turn- und Sportvereine, sich auch für geistig behinderte Sportler zu öffnen. An den Deutschen Behindertensportverband appelliert die Lebenshilfe, verstärkt Talente unter Sportlern mit geistiger Behinderung zu suchen und diese wie körper- und sinnesbehinderte Athleten in Leistungszentren zu fördern. Unter den insgesamt 155 deutschen Teilnehmern in Rio hat nur die Schwimmerin Janina Breuer eine geistige Behinderung. „Das müssen in Pyeongchang im Winter 2018 unbedingt mehr werden, damit sind deutsche Sportler mit geistiger Behinderung deutlich unterrepräsentiert – sie brauchen sportliche Förderung und müssen durch die Nominierung die Chance einer Teilnahme erreichen“, fordert Ulla Schmidt. Janina Breuer drücken wir von der Lebenshilfe natürlich besonders die Daumen!“

Foto: Laurence Chaperon Photographie

Hamburger Inklusionspreis 2016

Airbus und Rickmer Rickmers ausgezeichnet für Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Der Hamburger Inklusionspreis 2016, verliehen von der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft und der Freien und Hansestadt Hamburg, geht an die Airbus Operations GmbH und die Rickmer Rickmers für das besondere Engagement bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Der Flugzeugbauer Airbus und das Museumsschiff Rickmer Rickmers wurden am 1. September für ihr herausragendes

Engagement bei der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung im Rathaus feierlich geehrt. Ingrid Körner, Senatskordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen, übergab gemeinsam mit Jens Nübel, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft, den Hamburger Inklusionspreis, der bereits seit 2001 (zunächst als Integrationspreis) vergeben wird. Insgesamt 17 Unternehmen und Einrichtungen hatten sich in diesem Jahr beworben.

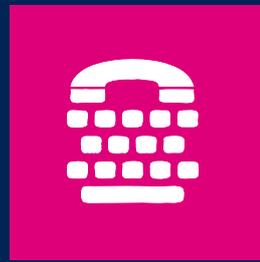
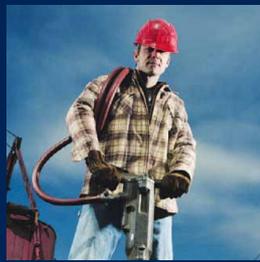
Ingrid Körner bringt es auf den Punkt: „Viele Unternehmen haben inzwischen verstanden, dass Menschen mit Behinderung eine Bereicherung ihres Betriebes sind“.

Rolf Bösing, Staatsrat der Wirtschaftsbehörde, hob die Unternehmenskultur bei Airbus hervor: „Airbus begreift dieses Engagement als Mittel zur Personalentwicklung. Alle profitieren davon.“ Das Unternehmen beschäftigt knapp 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung und trägt damit zum Gelingen von Inklusion vorbildlich bei.

Peter Wenig, Autor beim Hamburger Abendblatt, hielt eine Laudatio auf die Rickmer Rickmers. Joachim Straten-schulte, Geschäftsführer des Museumsschiffs, kümmert sich persönlich um die Anliegen der vier Kollegen, die er seit rund 4 Jahren beschäftigt – nahezu ohne öffentliche Zuschüsse in Anspruch zu nehmen.



Frau Körner mit Jens Nübel (ganz rechts), dem Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft, mit Vertretern von Airbus Operations GmbH, einer der beiden Organisationen, die mit dem Hamburger Inklusionspreis 2016 ausgezeichnet wurden



Stephan A. Böhm · Miriam K. Baumgärtner
David J. G. Dwertmann

Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung

Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt

Center for Disability and Integration



Universität St. Gallen



Springer Gabler

Portrait

Ray Charles Robinson

Ray Charles Robinson, einer der bedeutendsten Rhythm And Blues- und Soul-Musiker, beginnen am 23. September 1930 in Albany, Georgia, wo er in ärmlichen Verhältnissen zusammen mit seiner Mutter und seinem jüngeren Bruder aufwächst. Wo sich der Vater herumtreibt, ist unklar, auf jeden Fall sorgt er nicht für seinen Sohn.

Schon mit drei Jahren fängt Ray an, sich für Musik zu interessieren. Im Alter von fünf Jahren erlebt RC, wie er oft genannt wird, die erste große Tragödie in seinem Leben.

Sein Bruder ertrinkt vor seinen Augen beim Spielen in einem Kessel. Die Mutter, die er verzweifelt ruft, kommt wenige Augenblicke zu spät. Ein paar Monate später bahnt sich der zweite Schicksalsschlag an. RCs Augen beginnen zu tränen. Eine eigenartige Flüssigkeit tritt aus und verklebt die Augenlider. Er hat grünen Star. Innerhalb von zwei Jahren verschlechtert sich sein Sehvermögen bis zur völligen Blindheit.

Seine Mutter hat Sorge, dass er wegen seiner Behinderung zu sehr von anderen Menschen abhängig ist. Um dem entgegen zu steuern, muss der Junge bei allen Haus-

arbeiten helfen. Er darf sich auch in dem kleinen Ort ohne seine Mutter frei bewegen. Mit der Zeit trainiert er sich Techniken an: hauptsächlich auf sein Gehör gestützt, kann er sich orientieren. Sogar Fahrrad fahren ist so für ihn möglich. Später schickt sie ihren Sohn in eine Blindenschule, die vom Staat finanziert wird. Diese befindet sich aber nicht in der ländlichen Gegend, in der RC wohnt, und so muss er im Alter von sieben Jahren von zu Hause weg, ca. 300 km nach St. Augustine. In der Schule lernt er neben den üblichen Dingen die Blindenschrift und bekommt Klavierunterricht.

Neben Klavier erlernt Ray Charles auch Klarinette spielen und bringt sich selber das Spielen des Altsaxophons bei. Weiterhin singt er in kleiner Besetzung mit anderen Schülern Gospels. Seine Klavierlehrerin verschafft ihm die Möglichkeit auf Kaffeekränzchen ein paar Stücke zum Besten zu geben. Als Lohn bekommt er ein Stück Kuchen. Im Mai 1945 stirbt seine Mutter. RC verlässt die Schule und siedelt nach Jacksonville über, wo er bei Bekannten wohnen kann. Er versucht mit Musik erstes Geld zu verdienen. Doch die Zeiten sind hart, denn es sind viele Musiker in der Stadt, die alle Geld verdienen möchten.

Nach kurzer Zeit geht Ray Charles nach Tampa und kommt gleich bei einer Combo unter, doch auch hier bleibt er nicht lange, da er meint noch weiter von zu Hause weggehen zu müssen. So geht der Achtzehnjährige nach Seattle. Seine erste große Liebe, Luise, kommt nach und gebärt eine Tochter von ihm, kurz nachdem sie sich trennen. Musikalisch stellt sich langsam ein Erfolg ein.

Durch den speziellen Lebensstil als Musiker kommt er zunehmend in Kontakt mit Drogen. 1950 siedelt Ray Charles nach Los Angeles über. Sein Trio nimmt zwar bei Swingtime noch ein paar Stücke auf, doch in L. A. bekommen sie keine Auftrittsmöglichkeiten, so dass sie die Band auflösen. Er selbst erhält zum ersten Mal bei einem großen Musiker ein Arrangement. In der Bluesband von Lowell Fulson ist er Gaststar, bei dem er seinen ersten Hit zum Besten geben darf. Nach einiger Zeit wird er



musikalischer Leiter und schreibt die Charts. Zwischen durch nimmt RC immer wieder eigene Sachen auf. Anfang der fünfziger Jahre beginnt er, seinen Stil zu ändern. Zwar lobt man ihn oft für seine guten Imitationen von Nat Cole und Charles Brown, doch er verspürt den Drang, nach sich selbst zu klingen. Das Bedürfnis, seine eigenen musikalischen Vorstellungen umzusetzen, wächst immer mehr.

Er begibt sich alleine auf Tournee mit immer wechselnden örtlichen Begleit-Bands. Dies ist sehr riskant. Brother Ray, wie er sich selber gerne nennt, hat noch keinen großen Namen. Außerdem ist für Schwarze nicht viel Geld zu verdienen, im Gegensatz zu den weißen Musikern. So beginnt er sich seine eigene siebenköpfige Combo zusammen zu stellen, was vielleicht der entscheidende Schritt ist, der es Ray ermöglicht, das zu schaffen, was man später als Soul bezeichnet. In der Umgebung seiner eingespielten Band traut er sich, alles auszuprobieren und zu vermischen, was sein musikalischer Hintergrund darstellt: Blues, Rhythm'n'Blues und Gospel. Er nimmt alte Kirchenlieder der Schwarzen, auf die es kein Copyright gibt und unterlegt sie mit einem harten R'n'B-Groove. Der erste große Hit ist „I Got A Women“. Es gibt zwar einige Kirchenvertreter, die sich aufregen, RC würde die geistliche Musik entweihen, da sie nun zum Tanzen verwendet wird. Doch aufhalten können sie den Erfolg nicht. Der zweite stilistische Coup ist, die Raeletts, einen weiblichen Backgroundchor, in seine Band zu integrieren. Die Folge ist ein starker Kontrast zwischen dem rauhen, männlichen Lead-Gesang und dem Chor. Das gibt es damals noch nicht, die Sänger sind sonst ausschließlich männlich.

Während dieser Zeit heiratet er zum zweiten Mal. Mit seiner zweiten Frau bleibt er dreizehn Jahre zusammen. Sie haben drei Söhne. Die Ehe ist aber über weite Strecken unglücklich. Ray Charles ist neun Monate im Jahr auf Tournee. Wenn er weg ist, hat er immer andere Frauen. Dies zieht einige Vaterschaftsklagen nach sich, die er auch regelmäßig verliert. Ein anderer Grund ist sein Heroinkonsum. So gibt sich RC auch zu 80 % die Schuld am

Scheitern der Ehe und sieht, dass seine Frau sehr viel ertragen musste.

1962, mittlerweile ist er bei ABC unter Vertrag, erscheint „Modern Sounds In Country And Western Music“. Dies ist ein Stilbruch. In der Zeit als die Rassentrennung noch Fakt ist, singt ein schwarzer Musiker auf seine Art die Musik der Weißen. Doch die LP ist ein großer Erfolg. Der absolute Durchbruch bei beiden ethnischen Gruppen ist geschafft. Ein weiteres Country-Album schiebt Ray Charles nach. 1964 geht es ihm finanziell sehr gut. Er hat sich ein eigenes Haus gebaut, in dem sich sein Studio und seine Plattenfirma befindet. Zu den Auftritten fliegt er mittlerweile mit dem eigenen Flugzeug.

Doch dann findet die Drogenfahndung bei ihm eine größere Menge Heroin. Um den sozialen Abstieg zu verhindern, nicht ins Gefängnis zu müssen und auf Rücksicht auf seine Familie beginnt er mit dem Entzug in einer psychiatrischen Klinik. Ein Jahr lang steht er nicht mehr auf der Bühne. Er arbeitet zwar in seinem Studio, doch für die Leute ist er nicht mehr präsent. Nach der Verurteilung zu fünf Jahren auf Bewährung kehrt er auf die Bühne zurück. Der Erfolg stellt sich sofort wieder ein. „Crying Time“ ist ein großer Hit und mit „Let's Get Stoned“ kommentiert er die für ihn verlogene Gesetzgebung.

In der Rassenproblematik, die in den sechziger Jahren die gesellschaftliche Diskussion in den USA beherrscht, kämpft Charles nicht in vorderster Front. Doch er hat eine feste Meinung, schließlich ist er im Süden groß geworden, wo es getrennte Busse, öffentliche Toiletten und Lokale gibt und die Polizisten einen Schwarzen verhaften und zusammen schlagen, nur weil ihnen seine Frisur nicht passt. So duldet er bei seinen Konzerten keine Trennung zwischen schwarzen und weißen Publikum, was ihm einmal einen Prozess beschert. Vor Martin Luther King hat er großen Respekt und unterstützt ihn immer wieder mit finanziellen Mitteln. In den siebziger Jahren ist RC weiter permanent in der ganzen Welt auf Tournee. Seine musikalische Bandbreite verbreitert sich dadurch weiter.

So nimmt er zum Beispiel ein paar französische Chansons auf. Doch die Zeit, an musikalischen Revolutionen beteiligt zu sein, ist vorbei. Ray glänzt zwar immer noch mit seinen großen Fähigkeiten als Entertainer und modernisiert seinen Sound etwas, indem er neue elektronische Instrumente einsetzt, doch neue Akzente setzen andere.

Die achtziger Jahre sind die Zeit der Ehrungen. Er bekommt den Grammy Life Time Music Award, seine Version von „Georgia On My Mind“ wird zur Nationalhymne von Georgia erklärt, 1986 wird er im Kennedy Center von Reagan ausgezeichnet und bei „We Are The World“ (Der Wohltätigkeitssong) singt er den Abschluss-Chorus, um nur eine Auswahl zu nennen. Die Neunziger sind in der Wahrnehmung des Publikums durch die Pepsiwerbung geprägt, für die Ray Charles sich einspannen lässt. „You Have Got The Right One, Baby“ heißt das Stück für die Getränkefirma. Nebenher steht Brother Ray weiterhin auf der Bühne und unterhält die Leute. Nicht nur seine enormen Fähigkeiten als Entertainer beeindrucken dabei, sondern auch seine seit einigen Jahren vorhandene Vorliebe für bunte Jacketts.

Selbst im neuen Jahrtausend ist „The Genius“ noch auf Tournee. Doch im Dezember 2003 wird bei ihm ein Leberleiden diagnostiziert, dem er am 10. Juni 2004 in seinem Haus in Beverly Hills im Kreise seiner Familienangehörigen erliegt. Die Leistungen und Persönlichkeit des 73 Jahre alten Charles würdigen im Gefolge seines Todes zahlreiche Kollegen.

„Er brachte dem Globus den weltlichen Soul“, erinnert Aretha Franklin an den einflussreichen Musiker, der sich im April 2003 zum letzten Mal in der Öffentlichkeit zeigt.

Beitrag von Laut.de

DU WEIßT JA, ICH STEHE
ZU MEINEM WORT.

ICH SAG' JA AUCH IMMER,
EINE HAND WÄSCHT
DIE ANDERE.



Die Cartoons im HCP Journal sind von Phil Hubbe – Jahrgang 1966, nicht nur behindert, sondern auch Magdeburger, Ehemann und Vater. Er zeichnet für mehrere Tageszeitungen, Zeitschriften und Anthologien. Nach Abitur, Grundwehrdienst, abgebrochenem Mathematikstudium, Schichtarbeit im Keramikwerk und Ausbildung zum Wirtschaftskaufmann

hat er 1992 aus der Zeichnerie einen Beruf gemacht. 1985 erkrankte er an Multipler Sklerose (MS). Von Freunden ermutigt, machte er schließlich auch seine Krankheit zum Thema der Cartoons. „... Reaktionen auf die Bücher beweisen, dass es vor allem Behinderte selbst sind, die sich daran ergötzen, dass sie statt Mitleid endlich einmal Spott ernten.

Auch das scheint ein vermisstes Stück Normalität zu sein.“

Die Resonanz auf die Cartoons ist groß und gerade aus dem Kreis der Betroffenen sehr positiv, da frei von Betroffenheitsgetue. Die Bilder sind in zahlreichen Ausstellungen bundesweit zu sehen.

www.hubbe-cartoons.de

Alles im grünen Bereich.



Die Bauerfeind Prothetik geht eigene Wege. Wir bieten Ihnen bewährte Bauerfeind-Qualität mit individuellem Service für Prothesenpassteile, Materialien und Zubehör unter einem neuen Namen:

 uniprox

Besuchen Sie uns unter
www.uniprox.de



Das gute Gefühl, einen zuverlässigen Partner zu haben, gibt es jetzt auch für Erwachsene.

In jeder Situation zuverlässigen Schutz, menschliche Nähe und persönliche Beratung.

Darauf können Sie sich bei der SIGNAL IDUNA immer verlassen.

Infos unter 040 4124-7997 oder www.signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen