

## Call for Papers

# Arbeitsmarktintegration im Alltag

## Inklusionsbedarf von gesundheitlich beeinträchtigten und anderen benachteiligten ArbeitnehmerInnen

**16-18.03.2020, Technische Universität Berlin, Institut für Soziologie  
Organisation: Jannis Hergesell, Nina Baur und Jana Albrecht**

Der Forschungsstand zu sozialen Dimensionen der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Inklusionsbedarf im Allgemeinen und im Speziellen von ArbeitnehmerInnen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Arbeitsalltag auf betrieblicher Ebene, ist bisher erstaunlich wenig ausdifferenziert. Zwar wird die zentrale Rolle von alltäglichen Interaktionen, der Beziehung zwischen ArbeitnehmerInnen, Vorgesetzten und KollegInnen sowie der Betriebskultur von gesundheits- und sozialwissenschaftlicher Forschung immer wieder thematisiert, jedoch sind diese empirisch bisher nur unzureichend untersucht. Vor dem Hintergrund gegenwärtiger gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen, wie etwa dem demographischen Wandel oder der Digitalisierung und damit assoziierten gesundheitlichen Belastungen in der Arbeitswelt bis hin zur Gefahr eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt, gewinnt die Erforschung von Gelingensbedingungen und hinderlichen Faktoren der Arbeitsmarktintegration an Bedeutung.

Allerdings fokussiert der bisherige Forschungsstand zur alltäglichen Lebenswelt von Integrationsprozessen vor allem auf die Perspektive der ArbeitnehmerInnen. Im Falle von gesundheitlichen Beeinträchtigungen, ist dies etwa die Umsetzung medizinisch-therapeutischer Bedürfnisse am Arbeitsplatz oder des subjektiven Erlebens (erkrankungs)spezifischer Interaktionsprobleme. Auch die Rolle von „ExpertInnen“ bei der Arbeitsmarktintegration, wie Beauftragten für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), betrieblichen Return to Work (RTW)-ExpertInnen, Betriebsärzten oder außerbetrieblichen Akteuren wie Integrationsämtern oder -fachdiensten ist seit längerem Gegenstand wissenschaftlichen Interesses. Dabei wird immer wieder betont, dass eine umfassende Perspektive aller beteiligten Akteure beachtet werden muss, um Hindernisse und Potentiale der Arbeitsmarktintegration zu untersuchen. Aber auch wenn die zentrale Rolle der sozialen Strukturen am Arbeitsplatz, wie die der „Betriebskultur“ sowie das Verhältnis zu KollegInnen und Arbeitgebern mittlerweile als (mit-)ausschlaggebend für die langfristige Integration gesundheitlich beeinträchtigter Personen erkannt wurde, bleibt aus sozialwissenschaftlicher Perspektive die Beachtung sozialer Dynamiken im Arbeitsalltag oft bemerkenswert unterkomplex.

Wenn (Erwerbs)Arbeit als soziale Beziehung verstanden wird, folgt daraus, dass sich das Gelingen oder Scheitern von Integrationsprozessen nicht nur durch die Erforschung einzelner beteiligter Akteure, der Analyse einzelner Maßnahmen (z.B. BEM) oder den Auswirkungen rechtlicher Regulationen erfassen lässt. Vielmehr sind es alltägliche Interaktionen und Handlungs-

probleme, welche darüber entscheiden, ob Integrationsmaßnahmen erfolgreich sind und folglich auch in den Fokus wissenschaftlicher Arbeitsmarktintegrationsforschung genommen werden müssen. Erkannte Gelingensfaktoren für den Verbleib oder die Rückkehr an den Arbeitsplatz von gesundheitlich beeinträchtigten Personen haben oft nur Schlagwortcharakter: „gesundheitsfördernde Betriebskultur“, „Vertrauen zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber“, „offene Kommunikationsatmosphäre“, „Beachtung individueller Bedürfnisse“ oder „Solidarität der KollegInnen“. Bei näherer Betrachtung handelt es sich aber um hochgradig komplexe soziale Beziehungsgeflechte. Demnach müssen diese, als genuiner Gegenstand der Sozialwissenschaften, eher im Zentrum der empirischen Analyse stehen, anstatt nur randständig in medizinischer oder beruflicher Rehabilitationsforschung Beachtung zu finden. Die Aushandlung darüber, ob die Integration von gesundheitlich beeinträchtigten Personen von allen beteiligten Akteuren auf betrieblicher Ebene geleistet werden kann oder ob diese überhaupt erwünscht ist, ist zwar unbestreitbar von Rahmenbedingungen, wie den gesetzlichen Regelungen zur Teilhabe, gesamtgesellschaftlicher Akzeptanz von Krankheit und Behinderung, dem Vorhandensein von „Helfernetzwerken“ und Rehabilitations- und LTA-Angeboten abhängig, findet aber hauptsächlich im betrieblichen Alltag statt.

Die Tagung fokussiert auf diese alltäglichen, ständig (re)aktualisierten Aushandlungen zwischen allen beteiligten Akteuren und adressiert (hauptsächlich) folgende Themenkomplexe:

- Direkte **Vorgesetzte** sind Schlüsselakteure bei der Arbeitsmarktintegration von gesundheitlich beeinträchtigten Personen. Ihre alltagsweltlichen Handlungsrelevanzen sind bisher unzureichend erforscht. Auf welche arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten und Grenzen stoßen Vorgesetzte bei der Berücksichtigung von individuellen Bedarfen gesundheitlich beeinträchtigter ArbeitnehmerInnen? Welche Rolle spielen die biographischen Erfahrungen und das persönliche Engagement der Vorgesetzten bei der Arbeitsmarktintegration? Welche Probleme erleben Sie bei der Vereinbarkeit des „Schutzes“ gesundheitlich beeinträchtigter Angestellter und sich daraus ergebender zusätzlicher Belastungen für deren KollegInnen? Wie stark sind emotionale Belastungen bei der Begleitung von Return to Work-Prozessen und sind diese im „Alltagsgeschäft“ zu leisten?
- Die konkreten Auswirkungen von **gesetzlichen Vorgaben** und **rechtlichen Regelungen** ergeben sich meist erst durch die Untersuchung ihrer tatsächlichen Handlungsrelevanz im Alltag. Inwieweit orientieren sich an der Arbeitsmarktintegration beteiligte Personen tatsächlich an arbeitsrechtlicher Regulation und betriebsinternen Vorgaben? Finden BEM-Verfahren oder stufenweise Wiedereingliederung hauptsächlich auf dem „Papier“ statt und die beteiligten Akteure agieren im Arbeitsalltag vielmehr auf Grundlage von Erfahrungswissen und „Best-Practice“? Was sind die nicht-intendierten Folgen von gesetzlichem ArbeitnehmerInnenschutz und anderen Teilhabevorschriften? Schränken diese eventuell im Arbeitsalltag die Handlungsfreiheit der Akteure sogar ein und erschweren informelle, aber praktikable Lösungen?
- Die **betrieblichen Möglichkeiten** für die Berücksichtigung der individuellen Bedarfe gesundheitlich beeinträchtigter Personen sind stark abhängig von der Branche und der Betriebsgröße. Welche branchenspezifischen Besonderheiten gilt es bei der Analyse von förderlichen und hemmenden Faktoren für die Arbeitsmarktintegration zu beachten? Welche

individuellen Bedarfe sind beispielsweise bei einer „starren“ Arbeitsorganisation, wie Schichtdiensten in der Pflege, mit einem hohen Grad an Kooperation im Arbeitsalltag, zu berücksichtigen oder welche Potentiale haben „flexible“ Arbeitsorganisationen, welche beispielsweise Home Office ermöglichen? Welche konkreten Abstimmungs- und Organisationsprobleme ergeben sich daraus?

- Auch der Umgang mit Konflikten, deviantem Verhalten und Solidarität sind stark abhängig von der **Branche** bzw. der vorherrschenden **Betriebskultur**. Sind etwa in Gesundheitsberufen größere psychosoziale Kompetenzen der Vorgesetzten und KollegInnen zu beobachten was den Umgang mit (chronischen) Erkrankungen und Behinderungen angeht, oder ist hier durch einen chronischen Personalmangel vielleicht sogar mit einer geringeren Toleranz gegenüber „schwierigen“ Interaktionen im Arbeitsalltag zu rechnen? Gibt es branchenspezifische Wege der Konfliktaushandlung, welche auch für die Arbeitsmarktintegration relevant sind?
- Ein weiteres Anliegen der Tagung ist es, alltägliche Relevanzen der Arbeitsmarktintegration in verschiedenen Feldern miteinander zu vergleichen. Dies betrifft Forschung, welche sich mit der Arbeitsmarktintegration von **anderen Personengruppen mit Inklusionsbedarf**, wie etwa Menschen mit Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslosen und -pflegenden Angehörigen oder Geringqualifizierten, beschäftigt. Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede weisen diese verschiedenen Integrationsprozesse auf? Werden sie im Arbeitsalltag in verschiedenen Situationen relevant? Wie können Ergebnisse der verschiedenen Forschungsstränge für einander verfügbar gemacht werden?
- Bei der Präsentation von Befunden aus empirischen Studien zu oben genannten und an diese angrenzende Themenkomplexe, sind neben substanziellen Erkenntnissen auch Reflexionen darüber interessant, welche **methodologischen** und **methodischen Besonderheiten sowie Herausforderungen** eine konsequente Berücksichtigung der zentralen Rolle alltäglicher Interaktionen am Arbeitsplatz mit sich bringt. Welche Vorteile bieten Forschungsdesigns nach dem interpretativen Paradigma für die Rekonstruktion der Handlungsrelevanzen der beteiligten Akteure, wo sind deren Grenzen? Bei welchen Thematiken sind eher quantitative Untersuchungen notwendig? Welche Möglichkeiten bieten Mixed-Methods-Ansätze bzw. methodenintegrative Forschung, um förderliche und hinderliche Faktoren der Arbeitsmarktintegration gegenstandsangemessen zu untersuchen?

Im Rahmen der Tagung sind Beiträge aus allen an der Thematik interessierten Disziplinen willkommen, die eine der oben genannten offenen Fragen adressieren, diese in den schon bestehenden Forschungsstand einbetten oder weitere in diesem Rahmen relevante innovative Themen bearbeiten. Dabei können die Vorschläge sowohl theoretische als auch empirische Beiträge sein.

Wenn Sie einen Beitrag leisten wollen, senden Sie bitte ein ca. einseitiges Exposé bis zum **30.11.2019** an Dr. Jannis Hergesell (jannis.hergesell@tu-berlin.de), welches den Beitragstitel, Ihren Namen, Ihre Institution und Ihrer Email-Adresse enthält sowie die Grundargumentation deutlich macht. Sie erhalten bis zum 15.12.2019 eine Rückmeldung.

Eine Publikation ausgewählter Beiträge in einem special issue der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“ ist geplant.