

Promotionsvorhaben

Eike Christoph Windscheid

Was kommt nach der Wiedereingliederung? Theoretische Konzepte und empirische Befunde zu Bedingungen der psychosozialen Reintegration von Rückkehrern aus psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit aus der Perspektive organisationaler Gerechtigkeit

Problemaufriss und Fragestellung

Krankheitsbedingt ausgeschiedene Beschäftigte sind nach gesetzlicher Maßgabe und im Interesse von Renten- und Sozialversicherungsträgern sowie von Betrieben selbst schnellstmöglich wieder einzugliedern. In der Regel ist hiermit ein Reintegrationsprozess *durch* Arbeit bezeichnet. Die darauf bezogene Rehabilitationsforschung erschöpft sich weitgehend in der Analyse der Voraussetzungen für eine Wiederherstellung von Zugängen zu Erwerbstätigkeit und damit verknüpften Partizipationschancen (Brieger/Hoffmann 2012). Bedeutsam erscheint zudem der Prozess der Reintegration *in* Arbeit. Neben einer objektiv-leistungsbezogenen Dimension, die auf eine leidensgerechte, gesundheitsstabilisierende sowie wertschöpfende Wiederbeschäftigung gerichtet ist (Rudow 2011), gliedert sich dieser in eine bislang unzureichend erforschte subjektiv-*psychosoziale* Dimension. Letztere fokussiert die weitere Entwicklung von Rückkehrern in konkreten Arbeitstätigkeiten und -strukturen und bezieht sich auf die *Partizipation an betrieblichen Normalitätsverhältnissen sowie Leistungsstandards, den Zugang zu arbeitsbezogenen Anerkennungschancen und die Teilhabe an Vertrauensbeziehungen im Arbeitsumfeld* (Sader 1996; Holtgrewe et al. 2000; Böhle et al. 2014). Rückkehrer aus psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit stellen dabei nicht nur angesichts einer zunehmenden Anzahl an diagnostizierten psychischen Erkrankungen in der Arbeitswelt eine relevante Untersuchungsgruppe dar (Freigang-Bauer/Gröben 2011). Nicht trennscharfe, multifaktorielle Ursachen psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit führen zu *Unsicherheit* in Bezug auf die weitere Entwicklung sowie den Umgang mit Rückkehrern und erschweren eine offene, enttabuisierte Kommunikation (Vater/Niehaus 2014), was den Ablauf psychosozialer Reintegration bei dieser Gruppe voraussetzungsvoll erscheinen lässt (Schweiger 2006).

Vor diesem Hintergrund sind verschiedene Hindernisse für die psychosoziale Reintegration zu erwarten, die in Zusammenhang mit der psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeit der Betroffenen stehen und die die leistungs- bzw. gesundheitsbezogenen Bemühungen des Wiedereingliederungsprozesses konterkarieren können, etwa in Form einer „zweiten Erkrankung“ (Finzen 2013). Unter Berücksichtigung empirischer Befunde zu Reintegrationsproblematiken in arbeitsbezogenen Rückkehrprozessen, z. B. nach Elternzeit (Kluve/Tamm 2009), Auslandsaufenthalt (Ladwig/

Loose 2000) etc., gehören hierzu u. a. eine dem Rückkehrer zugeschriebene (verminderte) Leistungsfähigkeit und Stigmatisierung (Finzen 2013), (unterminierte) Gratifikationschancen in Abhängigkeit von zugewiesenen Aufgaben (Siegrist 1996) oder die (erodierte) Bindekraft von Netzwerkbeziehungen nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz (Goffman 1983).

Das Promotionsvorhaben interpretiert diese Hindernisse als wahrgenommene Konflikte um *Verteilungsgerechtigkeit* und nimmt damit konzeptionell eine Perspektive *organisationaler Gerechtigkeit* ein (Lengfeld/Liebig 2003). Wahrgenommene distributive Ungerechtigkeit kann desintegrative Effekte zeitigen (Imbusch/Heitmeyer 2012). Zum einen ist das aus Sicht der Rückkehrer selbst möglich, die z. B. Diskrepanzen zwischen biografischen Arbeits- und Leistungsorientierungen sowie neuerlichen Tätigkeits- und Aufgabenstrukturen als ungerecht wahrnehmen sowie mit Leistungszurückhaltung reagieren. Zum anderen können Akteure aus dem strukturellen Umfeld der Rückkehrer die beispielsweise zu verrichtende Mehrarbeit infolge der Erkrankung von Betroffenen als ungerecht empfinden und Rückkehrer als unzuverlässig abwerten.

Die theoretische Perspektive organisationaler Gerechtigkeit erlaubt es dabei, *prozedurale* Parameter zu identifizieren, die Urteile der Verteilungsgerechtigkeit (präventiv) beeinflussen können. Mithilfe von betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) werden betroffene Arbeitnehmer in der Regel schrittweise wieder eingegliedert, um einer leistungsadäquaten sowie rückfallpräventiven Wiederbeschäftigung Rechnung zu tragen. Im Rahmen der weitgehend variabel zu gestaltenden und am Einzelfall ausgerichteten Wiedereingliederungsverfahren können, so die These des Promotionsvorhabens, Maßnahmen zur Anwendung kommen, die sich im Hinblick auf *Verfahrensgerechtigkeit* bewerten lassen. Es erscheint denkbar, dass eine als gerecht wahrgenommene Verfahrensgestaltung eine *Vorabbearbeitung* potenzieller Verteilungskonflikte bewirken kann und sich bestimmte, die psychosoziale Reintegration fördernde Bedingungen ex interim, mithin während der Wiedereingliederung, bestimmen lassen. Das ist in Form der Beteiligung bestimmter Akteure, über die Information und Sensibilisierung von Kollegen und Vorgesetzten, die Begründung sowie Erklärung von Stellenzuweisungen und Aufgabenzuschnitten etc. vorstellbar (Colquitt et al. 2001).

Ziel des Promotionsvorhabens ist es, Beiträge zu einer bislang nur unzureichenden Wiedereingliederungskonzeption für Rückkehrer aus psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit zu leisten (Stegmann/Wegewitz 2013) sowie bisherige Return-to-Work-Konzepte um Aspekte organisationaler Gerechtigkeit und damit um Determinanten psychosozialer Reintegration zu erweitern sowie diese als Evaluationskriterien für Wiedereingliederungsverfahren fruchtbar machen.

Untersuchungsanlage

Um die Genese von potenziellen Reintegrationsproblematiken vor dem Hintergrund wahrgenommener Ungerechtigkeit im Zusammenhang mit der krankheitsbedingten Abwesenheit von Beschäftigten sowie deren Rückkehr nachzeichnen zu können, kommt folgende Methodik zum Einsatz: Rückkehrer aus psychisch bedingter Ar-

beitsunfähigkeit, die ein Wiedereingliederungsverfahren abgeschlossen haben und vollumfänglich entweder auf ihrem bisherigen oder einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb eingesetzt sind, werden mittels biografischer Interviews befragt. Zudem werden Interviews mit relevanten Akteuren aus dem strukturellen Arbeitsumfeld der Rückkehrer geführt (Kollegen, Vorgesetzte etc.). Um die quer zu den subjektiven Erfahrungen der Rückkehrer und des sozialen Umfelds liegende Frage nach möglichen *prozeduralen* Präventionspotenzialen des Wiedereingliederungsverfahrens befriedigend beantworten zu können, erfolgt die Erhebung objektiver, betriebsspezifischer Daten zur Gestaltung von Wiedereingliederungsstrategien in Form von Experteninterviews. Um hieraus prozedurale Präventionspotenziale abzuleiten, werden diese Daten in Beziehung gesetzt zu den subjektiven Bewertungen der betroffenen Rückkehrer in Bezug auf die Verfahrensgerechtigkeit des Rückkehrprozesses sowie die anschließenden Entwicklungen im jeweils untersuchten Betrieb. Insgesamt liegt damit ein erweitertes Fallstudiendesign vor. Erhebungen sind in privatwirtschaftlichen Unternehmen sowie in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes geplant, die in der Vergangenheit betriebliches Eingliederungsmanagement für Rückkehrer aus psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit durchgeführt haben.

Literatur

- Böhle, F./Bolte, A./Huchler, N./Neumer, J./Porschen-Hueck, S./Sauer, S. (2014): Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit. Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik jenseits formeller Regulierung. Wiesbaden.
- Brieger, P./Hoffmann, H. (2012): Was bringt psychisch Kranke nachhaltig in Arbeit? Supported Employment vs. Pre-vocational Training. In: Der Nervenarzt, Jg. 83, H. 7, S. 840-846.
- Colquitt, J. A./Conlon, D. E./Wesson, M. J./Porter, C. O. L. H./Ng, K. Y. (2001): Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. In: Journal of Applied Psychology, Jg. 86, H. 3, S. 425-445.
- Finzen, A. (2013): Stigma psychische Krankheit: Zum Umgang mit Vorurteilen, Schuldzuweisungen und Diskriminierungen. Bielefeld.
- Freigang-Bauer, I./Gröben, F. (2011): Eingliederung von Mitarbeitern mit psychischen Erkrankungen. Handlungsbedarf aus Sicht betrieblicher Akteure. Arbeitspapier 224 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Goffman, E. (1983): The Interaction Order. In: American Sociological Review, Jg. 48, H. 1, S. 1-17.
- Holtgrewe, U./Voswinkel, S./Wagner, G. (2000): Für eine Anerkennungssoziologie der Arbeit. Einleitende Überlegungen. In: Holtgrewe, U./Voswinkel, S./Wagner, G. (Hg.): Anerkennung und Arbeit. Konstanz, S. 9-26.
- Imbusch, P./Heitmeyer, W. (2012): Krisenzeiten – Desintegrationsdynamiken und soziale Konflikte. In: Heitmeyer, W./Imbusch, P. (Hg.): Desintegrationsdynamiken: Integrationsmechanismen auf dem Prüfstand. Wiesbaden, S. 319-338.
- Kluge, J./Tamm, M. (2009): Evaluationsbericht BEEG 2009. In: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) (Hg.): Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit – Studie zu den Auswirkungen des BEEG auf die Erwerbstätigkeit und die Vereinbarkeitsplanung. Essen.

- Ladwig, D. H./Loose, K. (2000): Globalisierung und Auslandseinsatz. Die Hürden der Reintegration nach einem Auslandseinsatz in arabischen Ländern. In: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 14, H. 4, S. 355-379.
- Lengfeld, H./Liebig, S. (2003): Arbeitsbeziehungen und Gerechtigkeit. Stand und Perspektiven der empirischen Forschung. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 10, H. 4, S. 472-490.
- Rudow, B. (2011): Die gesunde Arbeit. Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Personalführung. München.
- Sader, M. (1996): Die unscheinbaren Normen. In: Gruppendynamik, Jg. 27, H. 4, S. 381-398.
- Schweiger, M. (2006): Betriebliches Eingliederungsmanagement. Wie kann man den Arbeitsplatz nach psychischer Erkrankung noch retten? In: Psychosoziale Umschau, Jg. 21, H. 4, S. 33-34.
- Siegrist, J. (1996): Soziale Krisen und Gesundheit. Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Göttingen.
- Stegmann, R./Wegewitz, U. (2013): Return-to-Work bei psychischen Erkrankungen. Eingliederung statt Ausgliederung. In: BAuA Aktuell, H. 3/2013, S. 7.
- Vater, G./Niehaus, M. (2014): Psychische Erkrankungen und betriebliche Wiedereingliederung. In: Angerer, P./Glaser, J./Gündel, H./Henningsen, P./Lahmann, C./Letzel, S./Nowak, D. (Hg.): Psychische und psychosomatische Gesundheit in der Arbeit. Wissenschaft, Erfahrungen, Lösungen aus Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und psychosomatischer Medizin. Landsberg, S. 220-230.

Durchführende Person: Eike Christoph Windscheid, M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Arbeitswissenschaft, Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Betreuung: Prof. Dr. phil. Dr. habil. Olaf Struck, Professur für Arbeitswissenschaft, Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Kontakt: eike.windscheid@uni-bamberg.de