

Turk, Florian

Article

Betriebliche Gesundheitsleistungen - Ein O-Ring Ansatz des Bildungs- und Gesundheitskapitals

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Turk, Florian (2006) : Betriebliche Gesundheitsleistungen - Ein O-Ring Ansatz des Bildungs- und Gesundheitskapitals, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 19, Iss. 4, pp. 451-452

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/105243>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Florian Turk

Betriebliche Gesundheitsleistungen – Ein O-Ring Ansatz des Bildungs- und Gesundheitskapitals*

Betreuer: Prof. Dr. Dieter Sadowski, Universität Trier

1. Ziel

Ziel der Arbeit ist die Erklärung freiwilliger Investitionen von Arbeitgebern in die Gesundheit ihrer abwanderungsfähigen Arbeitnehmer. Dazu wählt die Arbeit einen gesundheitskapitaltheoretischen Erklärungsansatz. Die Gesundheit eines Individuums ist transzendentaler Bestandteil des Humankapitals, besitzt also Ermöglichungscharakter bezogen auf allgemeines und spezifisches Bildungskapital. Diese Eigenschaft wird in einem O-Ring-Ansatz des Gesundheits- und Bildungskapitals modelltheoretisch entwickelt. So kann zum einen das Produktionsergebnis in Abhängigkeit der qualitativen Ausprägungen inter- und intrapersonal komplementärer Humanfaktoren abgeleitet werden. Zudem werden, in einem vertragstheoretischen Ansatz, die nichtkooperativen Investitionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer in das Gesundheitskapital des Arbeitnehmers in Abhängigkeit von der Produktions- bzw. Organisationsstruktur und dem zu erstellenden Produkt bei unterschiedlichen Informationsverteilungen analysiert. Die Modellergebnisse werden abschließend in eine reflektierende gesundheitspolitische Diskussion überführt.

* Florian Turk: Betriebliches Gesundheitskapital. Ein vertragstheoretischer Ansatz. *Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen*, hrsg. von D. Sadowski und B. Frick, Bd. 10. ISBN 3-87988-781-0, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2003, 240 S., € 24.80.

2. Vorgehen

Betriebliche Mikrodaten zeigen, dass Betriebe zusätzlich zu den gesetzlich oktroyierten Leistungen weit mehr für Gesundheitsleistungen ausgeben als beispielsweise für die Weiterbildung der Arbeitnehmer. Dennoch werden weder mit bildungsökonomischen Ansätzen vergleichbare Fragen an diesen Leistungstransfer gestellt, noch wird die Handlungslogik dieser Finanzierung weitergehend untersucht.

Theoretische Erklärungsansätze betrieblicher Gesundheitsleistungen über eine Sachwalter-, Steuerungs- oder Selbstselektionsfunktion führen zu der Erwartung eines trade-offs zwischen dem Lohn und den arbeitgeberseitigen Gesundheitsleistungen. Die Erklärung des Leistungstransfers als Investition in allgemeines Humankapital lässt aufgrund der vollständigen Transferierbarkeit von Gesundheit keine Transfers vermuten, bestenfalls unter Lohnkompensation. Dieser trade-off findet in empirischen Untersuchungen keine Evidenz. Vielmehr besteht durchgängig ein signifikanter positiver Zusammenhang.

Die rationale Rekonstruktion der Investitionskalküle von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt in einem vertrags- und produktionstheoretischen Modell der Gesundheitskapitalinvestition. Gesundheit wird als transferierbares Humankapital modelliert. Dieser Gesundheitskapitalbestand bestimmt die Quantität und die Qualität der Markt- und Konsumaktivitäten des Trägers in einem Kontinuum an Gesundheitszuständen. Kern des Modells ist die Modellierung der Funktionstüchtigkeit des Arbeitnehmers über ein Konzept multiplikativer Qualität, in das allgemeine und spezifische Bildung als weitere Humankapitalbestandteile eingehen.

Das Modell kann nicht nur über die Generierung von Akkumulationsgleichgewichten den gleichgewichtigen Gesundheitskapitalbestand, die Bedingungen einer Investition und das optimale Gesundheitsvolumen erklären, es können auch Sortierungsgleichgewichte abgeleitet werden und Aussagen zur Korrelation von Bildung und Gesundheit als elementare Humankapitalbestandteile formuliert werden sowie einige Kreuzeffekte der jeweiligen institutionellen Systeme bestimmt werden.

Die Anwendung des Erklärungsmodells erfolgt in der Diskussion einer der elementaren Rechts-Institutionen betrieblicher Gesundheitskapitalinvestitionen: Den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Dualität der theoretischen Erklärungsansätze zur investitionstheoretischen Analyse von Bildungs- und Gesundheitskapital findet ihr wirtschaftspolitisches Spiegelbild in der Dualität der Regulierungslogik: bildet das Prinzip der Parteienautonomie die dogmatische Chiffre von Bildungsinvestitionen, gilt Polizei- und Ordnungsrecht als dogmatische Chiffre von Gesundheitsinvestitionen in das Humankapital des Arbeitnehmers.