ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Pohl-Eckerstorfer, Ingrid

Article

Public health: Gesundheitsmanagement

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Pohl-Eckerstorfer, Ingrid (2007) : Public health: Gesundheitsmanagement, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 21, Iss. 4, pp. 513-516

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/71039

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Lösung von ihnen selbst und von den anderen Teilnehmern bewertet wurde. Jeweils nach der Bearbeitung der einzelnen Aufgaben wurden die Teammitglieder gebeten, das Ergebnis ihrer Zusammenarbeit mit Hilfe eines standardiserten Fragebogens zu bewerten. Nach Abschluss beider Aufgaben wurden dann die Ergebnisse vor einem Plenum aller Teilnehmer präsentiert. Die einzelnen Präsentationen wurden von allen Teilnehmern ebenfalls anhand eines standardisierten Fragebogens bewertet.

Zur Überprüfung der Trainingswirkung wurde eine lineare multiple Regressionsanalyse eingesetzt und die kausale Wirkung der kulturellen Diversität innerhalb der Teams (unabhängige Variable) auf deren Erfolg (abhängige Variable) in Abhängigkeit von einer Trainingsteilnahme (Moderator) analysiert.

Die Ergebnisse zeigen deutlich und auf hohem Signifikanzniveau, dass die Wirkung von Multikulturalität durch den Einsatz des Trainings positiv beeinflusst werden kann. Das hier entwickelte Training ist somit in der Lage, signifikante objektive Erfolgssteigerungen in multikulturellen Teams zu bewirken. Das Ziel der Arbeit, ein theoretisch fundiertes kulturelles Training für multikulturelle Teams abzuleiten und zu überprüfen, wurde somit erfolgreich erreicht.

Literatur

Hofstede, G. (2001): Culture's consequences. Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations. Thousand Oaks.

Holtbrügge, D./Puck, J.F. (2005): Geschäftserfolg in China. Strategien für den größten Markt der Welt. Berlin et al.

Marks, M. A./Mathieu, J. E./Zaccaro, S. J. (2001): A Temporally Based Framework and Taxonomy of Team Process. In: Academy of Management Review, 26, 356-376.

13. Arbeitsbeziehungen

keine Vorschläge

14. Public Health/Gesundheitsmanagement

Ingrid Pohl-Eckerstorfer

Gentests im Unternehmen. Einfluss der genetischen Prädispositionen der Mitarbeiter auf die betriebliche Gesundheitspolitik*

Betreuer: Prof. Dr. Bruno Staffelbach, Universität Zürich

1. Fragestellung der Untersuchung

Eine eingeschränkte Gesundheit führt nicht nur zu einer Verminderung der individuellen Lebensqualität, sondern auch zu einer Reduktion der Produktivität im Unternehmen.

---

* Ingrid Pohl-Eckerstorfer: Gentests im Unternehmen. Einfluss der genetischen Prädispositionen der Mitarbeiter auf die betriebliche Gesundheitspolitik. ISBN 3-8350-0346-1, Deutscher Universitätsverlag, Wiesbaden 2006, 284 S., € 55,90.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten verursachen in den Unternehmen jährliche Kosten in Millionenhöhe. Entwicklungen im Bereich der Humangenetik und in der Arzneimitteltherapie eröffnen neue Möglichkeiten zur Minderung von krankheitsbedingten Leid und Kosten.

Die vorliegende Dissertation beschäftigt sich mit der Grundsatzfrage, *ob Unternehmen Gentests zur Krankheitsvermeidung im Rahmen herkömmlicher Gesundheitsvorsorgeprogramme nachfragen*. Ziel ist es jene Faktoren herauszufiltern, welche die betriebliche Gentest-Entscheidung primär beeinflussen.

Um dabei normative Rahmenbedingungen nicht außer Acht zu lassen, werden in Anlehnung an die European Group on Ethics in Science and New Technologies (EGE) drei zentrale Bedingungen vorausgesetzt, die einen möglichen Missbrauch weitgehend verhindern und so dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen sollen: Gentests erfolgen *freiwillig,* sie sind *valide* und die Informationen daraus bleiben im *Privateigentum* des Genträgers. Die Freiwilligkeit in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis mag auf den ersten Blick irritierend sein, soll aber insofern möglich sein, als eine entsprechende Untersuchung ausschließlich von einem Arzt der Wahl des Arbeitnehmers und nicht zwangsläufig vom Betriebsarzt durchgeführt wird. Gentests werden somit als eines von unterschiedlichen Instrumentarien der betrieblichen Gesundheitsvorsorge diskutiert, welches der Gesundheit der Beschäftigten und damit dem Unternehmen zugute kommt. Damit stellt die Analyse der Gene nicht etwa betroffene Arbeitnehmer als Opfer einer betrieblichen Genanalyse dar, sondern bietet ihnen die Möglichkeit, sich aktiv an der Gestaltung der eigenen Gesundheit zu beteiligen.

2. Theoretische Basis

Zur Klärung der zentralen Frage nach den *Faktoren, welche die betriebliche Gentest-Entscheidung* beeinflussen, werden unter Beizug von humangenetischem und epidemiologischem Wissen sowie anhand gesundheitsökonomischer, institutionen- und gesundheitsökonomischer Theorien und Modelle spezifische Charakteristika betrieblicher Gentests beschrieben.

Unter Zuhilfenahme von zwei unterschiedlichen Kosten-Nutzen Modellen und vier verschiedenen Krankheiten wird versucht, die Wirtschaftlichkeit des Investitionsvorhabens „Gentest im Unternehmen" zu quantifizieren. Die bestehende gesundheitsbedingte Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird mit der in den letzten Jahren zusehends an Bedeutung gewonnenen Prinzipal-Agenten-Theorie analysiert, wobei das Augenmerk auf die Abwägung der unterschiedlichen Risikoeffekte und der dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Anreizwirkung gelegt wird. Von Arbeitnehmerseite lässt sich eine gesundheitsökonomische Evaluation unter Einbezug des Konzepts der qualitätskorrigierten Lebensjahre oder quality-adjusted life-years (QALY) darstellen. Dabei gilt es, von einer optimalen Lebensqualität bei bestehender Gesundheit auszugehen und der Lebensqualität bei Krankheit ohne bzw. mit Behandlung gegenüber zu stellen. Mittels Health-Belief-Modell wird die Ambivalenz einer Gentest-Teilnahme erläutert: Einerseits stellt die Genanalyse ein leistungsfähiges Instrument zur frühzeitigen individuellen Diagnose und damit für die gezielte Gesundheitsvorsorge der Arbeitnehmer dar. Andererseits kann das Wissen über eine zukünftige – vielleicht sogar schwerwiegende Krankheit – zu einer psychischen Belastung des betroffenen Arbeitnehmers führen.

Anhand dieser theoretisch-deduktiv gewonnenen Ergebnisse werden Gentest-Entscheidungsfaktoren abgeleitet und in einem *Modell* verarbeitet, das die betriebliche Gentest-Entscheidung als holistischen Prozess mit phasenhaftem Ablauf darstellt: Ausgangspunkt ist darin das Unternehmen, das ex ante und ex post mit der Ungewissheit über

den Gesundheitszustand seiner Arbeitnehmer konfrontiert ist. Aufschluss über die ökonomische Vorteilhaftigkeit von betrieblichen Gentests gibt darin eine quantitative Kosten-Nutzen-Betrachtung. Berücksichtigt werden dabei, abgesehen von den Beschaffungskosten für den Gentest an sich, auch Kosten, die mit einer bestimmten Krankheit einhergehen. Im Interesse einer Reduzierung von asymmetrischen Informationen über das Teilnahme- und Gesundheitsverhalten der Arbeitnehmer werden in der Abklärungsphase zudem verschiedene Anreize für gesundheitsförderndes Verhalten beleuchtet. Bereits in der Gentest-Entscheidungsphase gilt es die zu erwartenden individuellen Reaktionen und Auswirkungen eines Arbeitnehmers auf einen Genbefund zu betrachten – bspw. psychische Beeinträchtigung infolge des Wissens über eine schwerwiegende zukünftige Erkrankung. Erst mit der affirmativen Entscheidung des Arbeitnehmers zu einem Gentest werden die für den Test erforderlichen Proben entnommen und analysiert.

3. Empirische Methodik

Zur Überprüfung der Aussagekraft des theoretisch-deduktiv hergeleiteten Modells werden die empirischen Befunde einer Befragung von knapp 200 Personalverantwortlichen im deutschschweizerischen Wirtschaftsraum Zürich ausgewertet. Bei der Beantwortung der empirischen Forschungsfrage geht es insbesondere um das *Nachweisen der Wirkungszusammenhänge zwischen der Gentest-Entscheidung und den theoretisch-deduktiv gewonnenen entscheidungsbeeinflussenden Faktoren*. Zur Analyse des aufgestellten Modells werden in einem ersten Schritt die notwendigen Variablen operationalisiert. In einem zweiten Schritt werden die deskriptiven Ergebnisse anhand einer Inhaltsanalyse dargelegt und erläutert. In einem dritten Schritt werden mittels Regression der Zusammenhang der entscheidungsbeeinflussenden Faktoren und die betriebliche Gentest-Entscheidung geschätzt.

4. Ergebnisse der Untersuchung

Bei dem vom Forschungskredit der Universität Zürich unterstützten Projekt ist als Ergebnis insbesondere hervorzugehen, dass in der betrieblichen Praxis Gentests – selbst wenn sie der Erhaltung bzw. Förderung der Arbeitnehmergesundheit dienen – von den Arbeitgebern nicht erwünscht sind. Die befragten Unternehmen nehmen durch den Einsatz von Gentests verstärkt negative Effekte auf das Unternehmensimage wahr; den positiven Aspekten einer gezielten Gesundheitsförderung wird also nur ein untergeordneter Stellenwert beigemessen. Abgesehen von den nachteiligen Wirkungen einer Imageverschlechterung sind auch zusätzliche finanzielle Ausgaben entscheidend für die ablehnende Haltung gegenüber einem betrieblichen Gentest. Ferner wirkt die mit einem positiven Genbefund assoziierte Produktivitätseinschränkung negativ auf die Gentest-Entscheidung ein. Auch die Anzahl der im Unternehmen beschäftigen Arbeitnehmer hat Einfluss auf die negative Gentest-Entscheidung: je größer ein Unternehmen, desto höher ist die Ablehnung zum betrieblichen Gentest. Positive Aspekte – wie der verbesserte Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer über ihre zukünftigen Erkrankungen informiert seien – üben zwar ebenfalls einen beachtlichen Einfluss auf die Entscheidung aus, sie führen jedoch letztlich nicht dazu, dass die Verwendung eines Gentests befürwortet wird.

Der *originäre* Erkenntnisbeitrag der vorliegenden Arbeit besteht darin, dass der Gentest als Instrument gesehen wird, das primär der Förderung der Arbeitnehmergesundheit dient und die aktive Gestaltung der Gesundheit in den Mittelpunkt rückt. Durch die gewählte und konsequent angewandte Auffassung der Genanalyse als gesundheitsförderndes Instrument begründen sich neue Kenntnisse über betriebliche Einsatzmöglichkeiten. Aus

diesen Erkenntnissen lassen sich Konsequenzen für Theorie und Praxis ableiten, die sich in der zukünftigen betriebswirtschaftlichen Forschung und Praxis berücksichtigen lassen.

5. Weiterführende Forschungsfragen

Ausgehend von der Annahme, dass der gentechnische Fortschritt nicht aufzuhalten ist, muss damit gerechnet werden, dass die Möglichkeiten der Gentechnik in naher Zukunft verfeinert und verbessert werden. Somit bleibt ihre Prüfung im Rahmen des Arbeitsnehmerschutzes aktuell. Die Diagnose genetischer Ursachen für Erkrankungen und die Identifikation genetischer Risiken ist dabei nicht mit der Feststellung eines unabweislichen genetischen Schicksals gleichzusetzen. Im Gegenteil, die Diagnose zukünftiger Erkrankungsrisiken ermöglicht es, einer potenziellen Erkrankung durch eine Reihe von Interventionen zur Risikovermeidung oder -minimierung entgegenzuwirken. Darin liegt die Chance betrieblicher Einsatzmöglichkeiten von Gentests, die den Grundsatz der Nichtdiskriminierung respektieren und sowohl Arbeitnehmern als auch Unternehmen Vorteile bringen.

Für die weitere Forschung

- kann die ökonomische Analyse um neuere Erkenntnisse aus der ökonomischen Psychologie bzw. aus der psychologischen Ökonomie erweitert werden. Mit der Einbindung von Aspekten wie z.B. der Fairness könnte die eher emotional beladene Gentest-Thematik umfassender abgebildet werden;
- ließe sich die Analyse der Wirtschaftlichkeit von betrieblichen Gentests vertiefen;
- kann die Thematik auch psychologisch noch besser abgestützt werden, zum Beispiel mit einer vertieften Erforschung der möglichen Motive für eine freiwillige Teilnahme an Gentests oder durch Einbettung in entsprechende gesundheitsorientierte Theorien.