

Genetische Untersuchungen in der Arbeitswelt – ein Dilemma

Es ist nicht das erste Mal, dass der wissenschaftliche Fortschritt unerwartet Probleme schafft. Die Forschungsbemühungen der prädiagnostischen Medizin hatten nicht auf die Arbeitswelt gezielt, doch haben sie dort neue Möglichkeiten eröffnet und damit auch Probleme hervorgerufen. Genomanalysen verändern die Informationsgrundlagen für Selektion und Laufbahnentscheidungen und lassen damit die Interessen der Parteien offenbar werden.

VON CHRISTOF BAITSCH

Die Gesellschaft erhebt den legitimen Anspruch, dass aus der Arbeitstätigkeit keine vermeidbaren Gefährdungen von Leib und Leben entstehen sollen, weder für die Arbeitenden noch für Kunden oder die weitere Öffentlichkeit. Jeder ökonomisch denkende Arbeitgeber hat ein Interesse an möglichst risikoarmen Investitionen in Personal. Die Arbeitenden schliesslich sind interessiert an der lohnenden Vermarktung ihrer Arbeitskraft, unabhängig von der möglichen künftigen Entwicklung ihrer Qualifikationen, ihrer Gesundheit oder anderer personaler Ressourcen. Die dilemmatischen Situationen sind zwangsläufig.

Die Kommission, die in der Schweiz den Vorentwurf für das «Bundesgesetz über genetische Untersuchungen beim Menschen» vorbereitet hat, hat dies berücksichtigt. In ihrem Begleitbericht zum Vorentwurf wird das Grundrecht auf Datenschutz, in diesem Fall das Recht auf in-

formationelle Selbstbestimmung, begründet. Für den so genannten Arbeitsbereich sind genetische Untersuchungen nur dann zulässig, wenn sie «zum Erkennen von Eigenschaften (beitragen), bei deren Vorhandensein die betreffende Tätigkeit eine erhebliche Gefahr für die untersuchte Person oder für Dritte darstellt». Der Wille des Gesetzgebers, den Schutz vor Diskriminierung einer Person aufgrund ihres Erbgutes zu garantieren, ist unübersehbar.

Die Kommission weist nachdrücklich darauf hin, dass trotz der rasant fortschreitenden Entschlüsselung des menschlichen Genoms der ausschliessliche Blick auf mutierte Gene keine zuverlässigen Schlussfolgerungen auf resultierende Krankheiten zulässt. So spricht weder das Vorliegen mutierter Gene grundsätzlich für das gesicherte Auftreten, noch ist das Fehlen typischer Mutation ein Garant für das Ausbleiben der entsprechenden Krankheit. Dynamische Mutationen und die Tatsache, dass sehr viele Krankheiten multifaktoriell verursacht sind, erschweren zuverlässige Prognosen ein weiteres Mal. Während für Chorea Huntington das schadhafte Gen zuverlässig nachweisbar ist, sind es bei der Cystischen Fibrose 500 Genmutationen, die alle zur Krankheit führen können. Und: «Bei lange nicht allen Patientinnen und Patienten, welche die gleiche Krankheit haben, sind genetische Komponenten mitverantwortlich. Diese dürfen deshalb keineswegs überschätzt werden».

Wo sind die Grenzen?

Trotz all dieser Schwierigkeiten und Vorbehalte, die aus wissenschaftlicher Sicht gemacht werden, ist nicht zu erwarten, dass die interessierten Kreise auf die zu-

lässigen Abklärungen verzichten werden. Die Investitionen in die Ausbildung von Flugpersonal beispielsweise, sei es für die zivile oder für die militärische Luftfahrt, sind gross. Und die möglichen Folgen einer ungenügenden Funktionserfüllung durch diese sind weitreichend. Denn nichts scheint naheliegender, als sich um die frühzeitige Diagnose von Bewerbern oder Bewerberinnen zu bemühen, für die eine hinreichende Wahrscheinlichkeit einer frühzeitigen Erkrankung besteht, um sie gar nicht erst zur Ausbildung zuzulassen. Den Preis, dass die Auslese möglicherweise zu streng erfolgt und geeignete, niemals erkrankende Personen ausgeschlossen werden, ist man zu zahlen geneigt.

Interessenskonflikte

Im Fall des Flugverkehrs mag ein gesellschaftlicher Konsens vergleichsweise einfach herstellbar sein. Wie aber werden die Antworten ausfallen, wenn begehrt wird, die Möglichkeiten der prädiagnostischen Medizin zu nutzen und die Suche nach potentiellen, genetisch bedingten Risiken und Potentialen auszudehnen – etwa auf die Rot-Grün-Blindheit bei Chauffeuren des öffentlichen Verkehrs, auf Vigilanzprüfungen bei Lokomotivführerinnen, auf die Resistenz gegen die Folgen von Nacharbeit bei Polizistinnen, Chirurgen und Zahnärztinnen? Tatsache jedenfalls ist, dass «zurzeit intensive Bestrebungen (bestehen), genetische Untersuchungen zu vereinfachen, also leicht zu handhabende «Test-Kits» für bestimmte Gene auf den Markt zu bringen. (...) Chips sind in Entwicklung, mit denen bis 100 000 unterschiedliche Gensequenzen gleichzeitig feststellbar werden sollen. (...) Denkbar ist, dass mit-

Prof. Dr. Christof Baisch leitet die Abteilung Organisation und Management des Institutes für Angewandte Psychologie (IAP) Zürich.

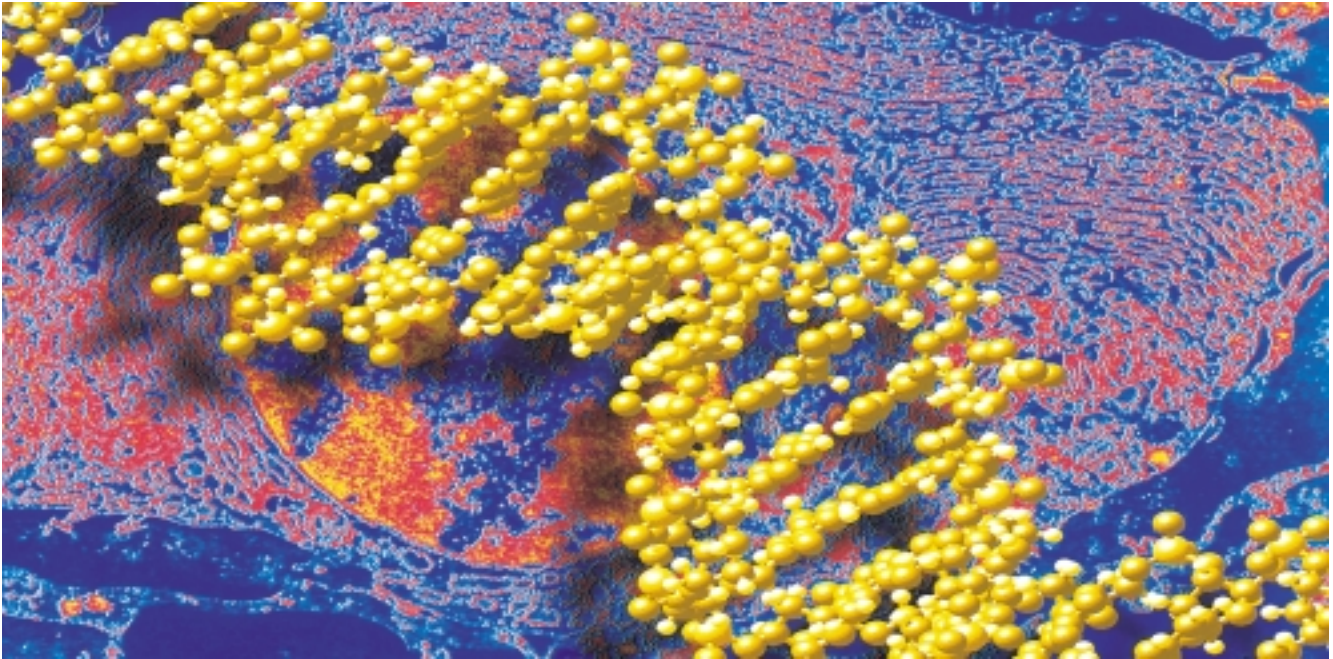


Foto: Keystone

tels DNS-Chips in Zukunft auch das genetische Profil einer Person erstellt werden kann».

Es ist nicht zu erwarten, dass das technisch Machbare nicht realisiert wird. Im Gegenteil, das Rationale des Unternehmers gebietet dies eigentlich; Formeln zur Berechnung des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag genetischer Untersuchungen am Arbeitsplatz liegen seit 15 Jahren vor¹.

Nicht dass man soweit gehen müsste wie Kienle, der «stets die Gefahr (sieht), dass Kraft der Untersuchungsergebnisse resistente Arbeitnehmer herausgefiltert werden, was einer Verlagerung von einem objektiven zu einem subjektiven Arbeitsschutz gleichkame» (Kienle 1998). Schliesslich werden in Paragraph 19 des Vorentwurfs die für den Arbeitsbereich geltenden Ausnahmen umschrieben, die das oben erwähnte Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Paragraph 18) ausser Kraft setzen können. Es sind sechs Voraussetzungen, die kumulativ erfüllt sein müssen, um präsymptomatische Untersuchungen anzustellen. Bei «Tätigkeiten, bei denen es auf die nach menschlichem Ermessen uneingeschränkte Zuverlässigkeit der Arbeitneh-

merin oder des Arbeitnehmers ankommt», also etwa, wenn «es um den Schutz von Leben und Gesundheit einer Vielzahl anderer Menschen oder um die Vermeidung einer Umweltkatastrophe geht, muss das Interesse eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin, eine bestimmte genetische Veranlagung nicht ausforschen zu lassen, hinter dem öffentlichen Interesse zurücktreten».

Der gläserne Angestellte

Neben dem beabsichtigten Schutz von Öffentlichkeit, Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschieht mit der skizzierten Entwicklung ein Weiteres: Das Verhältnis von Person und Organisation verändert sich. Ein psychologischer Blick lässt deutlich werden, dass sich die Grenze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verschiebt.

Mit dem «Ausforschen der genetischen Veranlagung» wird ein qualitativ neuartiger Schritt unternommen. Informationen über das Erbgut sind von gänzlich anderer Qualität als jene personbezogener Daten, die mit der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses heute zur Verfügung gestellt werden. Es stand und steht im Belieben einer Person, Informationen

Die DNA (Deoxyribonucleic Acid) gibt über die erbliche Veranlagung eines Menschen Aufschluss und setzt ihn somit der Kritik seiner Umwelt aus.

(Computer-Illustration der DNA und einer menschliche Zelle).

über künftige Pläne, die für die Arbeitsbiographie relevant sein könnten, mitzuteilen oder nicht. Fragen nach Schwangerschaft oder Familienplanung, nach Krankheiten in der Familie oder Suchtverhalten sind nicht gestattet – aus gutem Grund. Genetische Daten mit Hinweisen auf gesundheitliche Prädispositionen waren bislang selbst ihren Trägern nicht ohne weiteres zugänglich, man war angewiesen auf Vermutungen und Ahnungen. In jedem Fall waren diese Informationen privat und vertraulich. Die Subjektstellung der Person gegenüber der eigenen Zukunft, soweit sie beeinflussbar schien, blieb gewahrt; der unbeeinflussbare Teil war allen Beteiligten verborgen. Letztere wird den Beteiligten nun als Potentialität – und nicht mehr als das! – zugänglich. Auch wenn dem Arbeitgeber die eigentliche Diagnose nicht mitgeteilt werden darf, so wird ihm von der untersuchenden ärztlichen Stelle doch die Schlussfolgerung «Eignung»

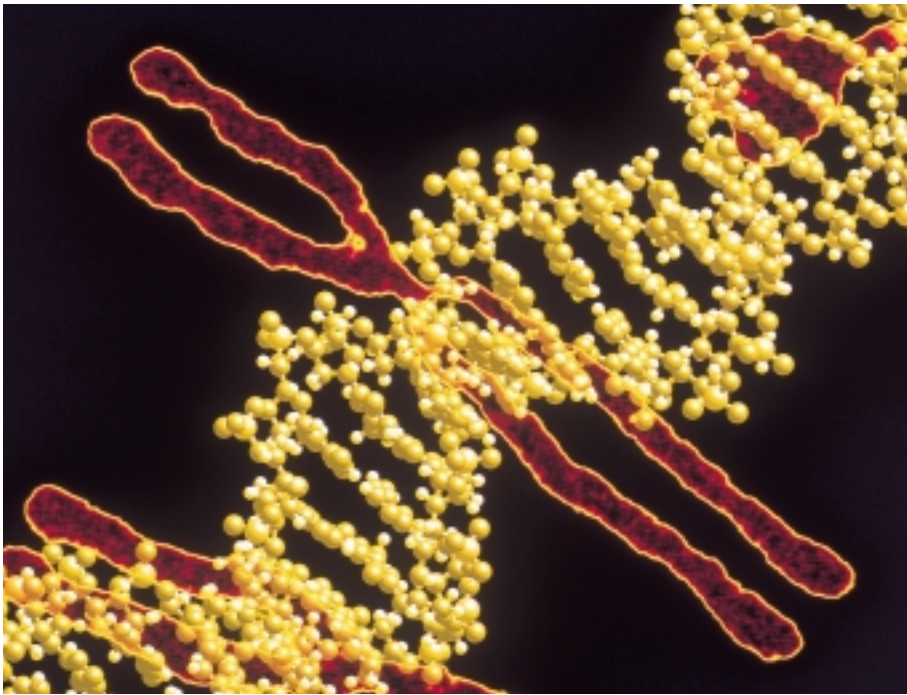


Foto: Keystone

Was in den Chromosomen steckt möchten Arbeitgeber und Versicherungsgesellschaften gerne wissen, um sich gegen Risiken abzusichern. Arbeitnehmer oder Versicherte hingegen machen den Schutz der Persönlichkeit geltend.

(Computer-Illustration eines menschlichen Chromosoms und der DNA).

respektive «Nicht-Eignung» übermittelt. Der betroffenen Person ist die Entscheidung unfreiwilligerweise abgenommen. Nur einer Partei steht die Möglichkeit der Bewertung der Informationen zu, nur sie fällt darauf fussend Entscheidungen – diese allerdings betreffen alle Beteiligten. Nicht nur ist das informationelle Selbstbestimmungsrecht ausser Kraft gesetzt; hier werden Autonomie und Mündigkeit abgesprochen, die zu leisten von den Arbeitenden in den letzten Jahren vehement gefordert wird. Die «Pauschalunterwerfung» (Luhmann), die von einem Organisationsmitglied ohnehin gefordert wird, hat eine weitere Stufe erreicht.

Genetische Analysen erweitern den indirekten Zugriff des Arbeitgebers auf einen bislang verschlossenen Intimbereich. Dieser Zugriff der Organisation geht tiefer, insofern dass die Informationen Aussagen einerseits über die Identität der Person selbst machen, andererseits die Herkunftsfamilie und gegebenenfalls Kinder betreffen. Der Zugriff geht weiter, als dass sich Aussagen über die Zukunft nahelegen, und er ist unsicherer, weil in aller Regel lediglich Wahrnehmlich-

keitsaussagen möglich sind. Nach Rothstein² sind genetische Informationen damit von grundsätzlich eigenständiger Qualität.

Natürlich bleibt das Wissen um mögliche genetische Prädispositionen beim Träger oder der Trägerin nicht ohne Folgen. Ist das Wissen um die Prädisposition für das Bäckerasthma für die Bewerberin um die entsprechende Lehrstelle nützlich? Oder sind – vielleicht völlig überflüssige – Ängste und Blockaden, der Verzicht auf Engagement, langfristige orientiertes Handeln oder übermässige Sicherheitsorientierung denkbare Folgen, an denen keine Partei ein Interesse haben kann³? Die im Bundesgesetz zwingend vorgesehene genetische Beratung ist keine Garantie für die erfolgreiche Bewältigung des neuen Wissens. Was uns, die wir alle Betroffene sind, bleibt, ist das Vertrauen in die Handelnden: in die Professionalität der Untersuchenden einerseits und in deren ethisch reflektierten und verantwortungsvollen Umgang mit den neuen Möglichkeiten andererseits. Ein befriedigendes Fazit ist dies nicht, eine Antwort auf die aufgeworfenen Fragen auch nicht.

LITERATUR

- 1 Boden, L. I.: Genetic Testing in the Workplace: Costs and Benefits. In: Groopman, J. D., und Skipper, P. L. (ed.): *Molecular Dosimetry and Human Cancer: Analytical, Epidemiological and Social Considerations* (402–415). Boca Raton 1991.
 - 2 Rothstein, M. A.: *Protecting Genetic Privacy: Why It is So Hard to Do*. 1999.
 - 3 Deutsches Ärzteblatt. Genomanalyse von Arbeitnehmern. 89, A-2561. 1992.
- Baitsch, H., und Reif, M.: *Genetische Beratung*. Berlin 1986.
- Kienle, T.: *Die prädikative Medizin und gentechnische Methoden*. Tübingen 1998.
- Vorentwurf für ein Bundesgesetz über genetische Untersuchungen beim Menschen. Bern (21. April 1998).
- Begleitbericht zum Vorentwurf für ein Bundesgesetz über genetische Untersuchungen beim Menschen, Bern (September 1998).
- Wissenschaftlicher Beirat der Bundesärztekammer. Die so genannte «Genomanalyse» an Arbeitnehmern. Deutsches Ärzteblatt, 89, B-1597, 1992.