

Zeitschrift:	Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau
Herausgeber:	Spitex Verband Kanton Zürich
Band:	- (2004)
Heft:	5
Artikel:	Gesundheitsförderung im Betrieb : zufriedene und motivierte Mitarbeitende sind in der Regel gesünder
Autor:	Spring, Kathrin
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-822617

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 13.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Heikle Weitergabe von medizinischen Daten

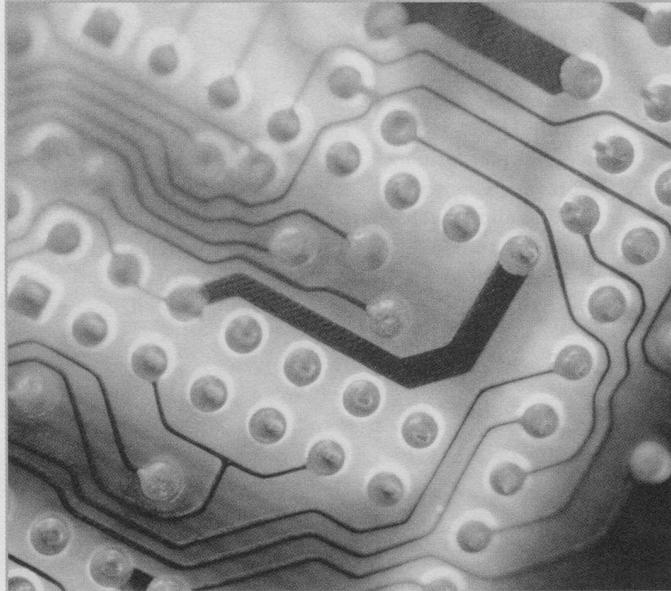
Bei der Bearbeitung und Weitergabe von Patientendaten kommt es immer wieder zu Datenschutzverletzungen. Vielfach sind sich Versicherte der weit reichenden Bedeutung des Patientengeheimnisses nicht oder zu wenig bewusst.

Von Markus Schwager

Mit der Einführung des Tarifsystems Tarmed im ambulanten Bereich wurde die systematische Bekanntgabe von Diagnose-Codes an die Krankenversicherer quasi durch die Hintertür bzw. auf dem Vertragsweg eingeführt. Begründet wird die Notwendigkeit dieser Informationen mit der Pflicht der Versicherer, Wirksamkeit, Zweckmässigkeit und Wirtschaftlichkeit von Leistungen zu prüfen. Die verwendeten Diagnose-Codes sind aber zur statistischen Bearbeitung genau dieser Ziele ungeeignet. Sie können andererseits aber, auch wenn sie weniger detailliert sind als die kompletten Diagnose-Codes, ein sehr genaues Bild über den Gesundheitszustand einer Person geben, was aus datenschutzrechtlichen Gründen als heikel zu beurteilen ist.

Schutz der Persönlichkeit

In seinem Bericht zum Tarmed zeigt der Eidgenössische Datenschutzbeauftragte klar auf, dass die Versicherer für die einzelnen Aufgaben, die sie gemäss KVG zu erfüllen haben, jeweils nicht den ganzen personenbezogenen Datensatz benötigen. Für diese Aufgaben unterscheiden sich die Datenbedürfnisse. Mit den auf dem Rechnungsformular geforderten Daten stehen aber alle Angaben in ihrer Gesamtheit



Bei der Datenweitergabe muss der Persönlichkeitsschutz der versicherten Person im Vordergrund stehen.

personenbezogen zur Verfügung. Eine systematische personenbezogene Datenbearbeitung ist indessen unverhältnismässig und somit rechtswidrig, wenn sie mit mehr als den tatsächlich erforderlichen Personendaten vorgenommen wird.

Im Weiteren hält der Datenschutzbeauftragte fest, dass der Persönlichkeitsschutz der versicherten Person im Vordergrund stehe und Versicherte gemäss Art. 42, Abs. 5 KVG die Möglichkeit haben, medizinische Angaben nur dem Vertrauensarzt resp. der Vertrauensärztein bekannt zu geben. Das Formular für die Diagnoseweitergabe an den Vertrauensarzt kann bei der Schweizerischen Patienten- und Versicherten-Organisation SPO unter www.spo.ch (Stichwort «Publikationen») heruntergeladen oder direkt bei SPO, Postfach, 8001 Zürich mit frankiertem Antwortcouvert bestellt werden.

Datenschutz in der Spitex

Für die Spitex stellt sich die Frage des Datenschutzes speziell im Zusammenhang mit den medizi-

nischen und persönlichen Daten bei der Verordnung durch den Arzt oder die Ärztin sowie bei der Bedarfsabklärung. Gemäss Art. 42, Abs. 4 KVG kann der Versicherer eine genaue Diagnose oder zusätzliche Auskünfte medizinischer Natur verlangen. Dies jedoch nur im Einzelfall und auf Anfrage hin. Hier empfehlen wir, die Versicherten an den verordnenden Arzt zu verweisen. Sollte die Krankenversicherung den Bedarfsplan einfordern, ist es wichtig zu beachten, dass dieser nie an das Leistungszentrum des Versicherers geschickt wird, sondern ausschliesslich an dessen Vertrauensarzt. Dieser trägt die Verantwortung für die vertrauliche Behandlung der Bedarfsplan-Angaben. Zusätzliche Fragebogen von Versicherern zu medizinischen und persönlichen Daten von Patientinnen und Patienten entsprechen nicht den vertraglichen Vereinbarungen und sind deshalb nicht zulässig. Für das Spitex-Controlling haben sich die Krankenversicherer auf die ärztliche Verordnung, die Spitex-Quantifizierung, die Rechnung und den Bedarfsplan abzustützen. □

Gesundheitsförderung für Mitarbeitende

Betriebliche Gesundheitsförderung soll das Wohlbefinden der Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz verbessern. Gelingt das, so profitiert auch der Betrieb. Zum Beispiel mit erhöhter Produktivität, besserem Arbeitsklima und weniger Absenzen.

(ks) Fast die Hälfte aller Erwerbstätigen in der Schweiz leidet unter Stress am Arbeitsplatz. Die Folgen sind Kopf- und Rückenschmerzen, Verdauungs- und Schlafstörungen sowie psychische Leiden. So weit die Ergebnisse der Gesundheitsbefragung 2002 des Bundesamtes für Statistik. Die Kosten solcher Stresserscheinungen werden vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) auf jährlich über vier Milliarden Franken geschätzt. Da erstaunt es nicht, dass immer mehr Betriebe erkennen, dass sich Stressreduktion und Gesundheitsförderung lohnen.

Mehr als Äpfel

Doch kurzfristige Aktionen wie ein Gesundheitstag, das Verteilen von Äpfeln, ein vorübergehendes Joggingangebot und individuell eingestellte Bildschirme bringen wenig oder nichts, da sind sich Fachleute einig. Sie fordern ein langfristiges und umfassendes Vorgehen, das zum Beispiel auch die Balance zwischen Familie und Beruf sowohl für Frauen wie auch für Männer einbezieht. Und was entscheidend ist: Die Führung des Betriebes muss uneingeschränkt hinter dem Gedanken der Gesundheitsförderung stehen.

Die Suva, die einen Lehrgang «Betriebliche Gesundheitsförderung» und Kurse zum Thema «Absenzenmanagement» anbietet, bezeichnet vier Faktoren als wichtig

Förderung im Betrieb: Zufriedene und motivierte sind in der Regel gesünder

für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung:

- Partizipation: Alle Mitarbeiter werden einbezogen.
- Integration: Gesundheitsförderung wird bei allen wichtigen Entscheiden und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt.
- Ganzheitlichkeit: Gesundheitsförderung beinhaltet Massnahmen, die sowohl auf das Verhalten der Mitarbeiter als auch auf die Arbeitsbedingungen ausgerichtet sind. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit jenem der Entwicklung eines positiven Gesundheitsbewusstseins.
- Effektives Projektmanagement: Alle Massnahmen werden systematisch durchgeführt. Es braucht eine sorgfältige Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung und Planung sowie nach der Umsetzung eine kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse.

Spitex-Projekt

Die Ziele des Gesundheitsförderungsprojektes, das Brunhilde Hug-Weiss, dipl. Physiotherapeutin mit einer Zusatzausbildung in Ergonomie (ErgonPT), im Mai 2002 bis Mai 2003 in der Spitex Fluntern durchführte, waren weniger hoch gesteckt: Grundpflege



«Pausen und Pausengestaltung» war eines der Themen im Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Spitex-Fluntern.

und Hauswirtschaft im Sinne des ergonomischen Arbeitens bei wechselnden Arbeitsplätzen optimieren, unter Berücksichtigung der persönlichen Voraussetzungen der Mitarbeiterinnen. Der Auftrag beinhaltete das Analysieren von Arbeitsbedingungen und Arbeitshaltungen mit anschließender Schulung und Instruktion in zwei Gruppen (Hauspflege und Haushilfe) sowie Schulung einer Qualitätsverantwortlichen und Mithilfe beim Erstellen eines Qualitätsstandards zum Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die 12 Teilnehmenden füllten vor und nach dem Projekt einen Fragebogen zur persönlichen Gesundheit (SF 36) aus. In einem Vortrag informierte Brunhilde Hug

über die Grundlagen von Ergonomie, Gesundheit, Anatomie und Belastung. In drei Schulungen wurden Arbeitshaltungen und Entlastungen instruiert und geübt. Themen waren aber auch Arbeitsmittel, Gelenkschutz, Stretching, Lockerungen und Entspannungsmöglichkeiten. Die Dokumentation der Schulungen steht den Mitarbeiterinnen jetzt als Handbuch im Spitz-Zentrum zur Verfügung.

Abgesehen von den auch in der Spitex stetig steigenden Arbeitsanforderungen und dem Zeitdruck betrachtet die Physiotherapeutin vor allem die wiederkehrenden körperlichen Belastungen und die unterschiedlichen, nicht immer ideal eingerichteten Arbeitsplätze als gesundheitliches Risiko für Spitz-Mitarbeitende.

«Anders als im eigenen Haushalt sind Haushelferinnen ja oft mehrmals am Tag zum Beispiel mit Staubsaugen beschäftigt. Umso wichtiger ist es, dass sie dabei eine gute Arbeitshaltung einnehmen.» Neben aktiven Pausen empfiehlt sie einen Wechsel zwischen Arbeiten, die sich in Bewegung und Belastung unterscheiden. Um Rückenschmerzen zu vermeiden, müssen aber auch vorgegebene Arbeitssituationen bei Klientinnen und Klienten überdacht werden: «Statt Wäsche auf einem zu niedrigen Tisch zusammenzufalten, kann man das Bügelbrett hervornehmen und es auf die richtige Höhe einstellen. Oder sich für die Arbeit an den Tisch setzen.»

Mit dem Projekt habe das Interesse am Gesundheitsschutz und an der Gesundheitsförderung bei allen Mitarbeiterinnen stark verbessert werden können, erklärt Brunhilde Hug. Und sie legt – wie andere Fachleute auch – Wert darauf, dass Gesundheitsförderung ein Dauerthema in einem Betrieb sein muss. Mit einem Qualitätsstandard, der im Zusammenhang mit dem Projekt in der Spitz Fluntern erarbeitet wurde, ist die Basis dafür gelegt. Der Standard kann wie folgt bezogen werden: Spitz Fluntern, Glattbachstrasse 121, 8044 Zürich, www.spitex-fluntern.ch. □

Medikamente

Mit der Zeitschrift «Bella donna» im Frauenmagazin-Stil machen die Berner Gesundheit und die Zürcher Fachstelle zur Prävention des Alkohol- und Medikamentenmissbrauchs auf die Gefahren des Medikamentenkonsums aufmerksam. Auskünfte und Bezug: bella.donna@beges.ch. □

Praxisnah

Unter dem Titel «KMU-vital» führte die Gesundheitsförderung Schweiz ein zweijähriges Projekt zur Erarbeitung eines «Programms für gesunde Betriebe» durch. Die Ergebnisse stehen seit kurzem als praxiserprobter Werkzeugkasten für betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung. Die Argumente und Instrumente können direkt über die Homepage www.kmu-vital.ch bezogen werden. □

Alkohol

Die Zürcher Fachstelle für Alkoholprobleme unterstützt Betriebe und Fachpersonen im Gesundheitswesen gezielt mit Informationen, Beratung und Schulung zur Verminderung von risikoreichem Konsum von Suchtmitteln und zur Suchtprävention. Auskunft: Telefon 043 444 77 00, www.zfa.ch. □



Informationen

Gesundheitsförderung ist ein nahezu grenzenloses Gebiet. Altes und neues Wissen systematisch zu sammeln, zu ordnen und gezielt zugänglich zu machen, sind Ziele der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz (www.gesundheitsfoerderung.ch).

Die Stiftung arbeitet mit Partnerorganisationen zusammen. In der deutschen Schweiz ist dies Radix (www.radix.ch). □