

Patientendaten herausgegeben? Fristlose Kündigung!

Daniel Gröschl, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht

Zahnärzte sowie deren Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Wer dennoch mit Patientendaten fahrlässig umgeht, muss mit Konsequenzen rechnen. Diese können bei Angestellten weit über eine Abmahnung hinausgehen. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg (Az.: 12 Sa 22/16) in Bezug auf eine Kündigungsschutzklage einer Arzthelferin in einer radiologischen Praxis. Der Fall ist allerdings eins zu eins auf Zahnarztpraxen übertragbar.

Der Fall

Eine Helferin war Mitarbeiterin in einer Praxis mit insgesamt circa 40 Mitarbeitern. In ihrem Arbeitsvertrag war ausdrücklich eine Verschwiegenheitsklausel enthalten. Diese lautet wie folgt: „Der Arbeitnehmer ist insbesondere verpflichtet, alle Praxisvorgänge sowie die Namen aller Patienten geheim zu halten und ihm/ihr überlassene Geschäftsunterlagen bei Ausscheiden wieder zurückzugeben. Er ist darüber belehrt, dass die Verletzung der Schweigepflicht strafrechtliche Konsequenzen gemäß § 203 StGB nach sich zieht. Diese Schweigepflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.“

Als eine Patientin einen Termin absagte, rief die Mitarbeiterin das elektronisch gespeicherte Terminblatt der Patientin auf. Darauf standen der Name und das Geburtsdatum der Patientin, der zu untersuchende Körperbereich und das dafür notwendige medizinische Gerät. Dies fotografierte die Mitarbeiterin und leitete das Foto mit dem Zusatz „mal sehen, was die schon wieder hat“ an ihre Tochter weiter.

Die Tochter zeigte das Foto im Sportverein herum. Darüber beschwerte sich wiederum der Vater der Patientin in der Praxis. Dort kündigte der Arbeitgeber der Arzthelferin außerordentlich (fristlos). Da erhob die Arzthelferin Kündigungsschutzklage. Sie meinte, eine Abmahnung hätte gereicht.

Die Entscheidung

Das sah das Gericht anders und hielt die fristlose Kündigung für wirksam. Das Verhalten der Mitarbeiterin sei eine schwerwiegende vorsätzliche Verletzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Verschwiegenheitspflicht. Dem Arbeitgeber sei nicht zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist fortzusetzen.

Das Gericht machte deutlich, dass für jeden Laien klar sei, dass „die Patientendaten nicht zur Befriedigung familiärer Neugier“ weitergegeben werden dürften.

Die Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht sei elementar für das Vertrauensverhältnis zwischen Zahnarzt/Arzt und Patient. Das Gericht unterstrich, dass aufgrund der Schwere des Verstoßes eine Abmahnung entbehrlich war. Eine Abmahnung hätte das Vertrauen des Arbeitgebers in die Diskretion der Mitarbeiterin nicht wieder herstellen können.

Bewertung der Gerichtsentscheidung

Manch einer erinnert sich an den Fall der bekanntesten Kassiererin Deutschlands. Sie hatte Pfandbons im Gesamtwert von 1,30 € unterschlagen. Der Arbeitgeber kündigte ihr fristlos. Dies hielt das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg im Jahr 2009 für rechtmäßig. Bundestagsvizepräsident Wolfgang Thierse (SPD) nannte die Entscheidung des Gerichts damals „ein barbarisches Urteil von asozialer Qualität“. Erst im Sommer 2010 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass die Kündigung unwirksam war.

Die Arzthelferin allerdings wurde völlig zu Recht außerordentlich (fristlos) gekündigt. In ebenso gelagerten Fällen sollte daher ebenfalls eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden.

Für den Bereich des Medizinrechts unterstreicht das Urteil des LAG Baden-Württemberg die ganz immense Bedeutung der Ver-

Jubiläumspakete jetzt auspacken!

Bis zu
**6.000,- €
geschenkt**



10 Jahre Carestream Dental & 100 Jahre Innovation.

Unsere Wurzeln KODAK & Trophy – zwei Firmen mit großer Bedeutung für die Dental-Branche wurden vor 10 Jahren zu Carestream Dental.

Zum Jubiläum schenken wir Ihnen bis zu 6.000,- € Listenpreisvorteil beim Kauf eines unserer Röntgenpakete.

Hier geht es zu den Paketen:
<http://go.carestreamdental.com/10jahre>



Oder besuchen Sie uns auf einer der Herbst-Messen:

FACH DENTAL SÜDWEST 2017
FACH DENTAL id LEIPZIG 2017
info@tagedental.com



Wir können auch **CAD/CAM**
Der **CS 3600 Intraoralscanner**
mit höchster Präzision



Dr. Daniel Gröschl

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Medizinrecht

Dr. Daniel Gröschl ist Rechtsanwalt bei Ratajczak & Partner mbB, einer der größten Anwaltskanzleien für Medizinrecht in Deutschland

Tätigkeitsgebiete:

- *Recht der Heilberufe*
- *insbesondere Vertragszahnarztrecht und Vertragsarztrecht*
- *ärztliches Vertragsrecht*
- *Berufsrecht der Zahnärzte und Ärzte*
- *Zahnarzthaftungsrecht*
- *Strafrecht für Ärzte und Zahnärzte*

Werdegang:

- *Pressesprecher Landeschülervertretung Schleswig-Holstein*
- *12 Jahre Radio- und Fernsehjournalist*
- *Studium der politischen Wissenschaften und der Rechtswissenschaften an der Christian-Albrechts Universität zu Kiel*
- *Rechtsanwalt*
- *Fachanwalt für Medizinrecht*

Kontakt:

Rechtsanwalt Dr. Daniel Gröschl
Telefon: 0 70 31 / 95 05-37
E-Mail: groeschl@rpped.de

schwiegenheitspflicht für Berufe mit Zugang zu (sensiblen) Patientendaten. Dass diese für das Vertrauensverhältnis Zahnarzt/Arzt und Patient von elementarer Bedeutung ist, sollte jedem klar sein. Und weil dies so ist, muss sich der Zahnarzt/Arzt auf seine Mitarbeiterinnen verlassen können.

Nicht umsonst unterliegen diese nichtärztlichen Mitarbeiter ebenso wie der Zahnarzt/Arzt der Verschwiegenheitspflicht gemäß § 203 des Strafgesetzbuches (StGB). Der § 203 StGB gilt auch für beispielsweise Apotheker, Anwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater oder Ehe-, Familien- und Jugendberater.

Es ist daher richtig, dass das LAG entschieden hat, dass auch ein einmaliger Verstoß dazu führen kann, dass der Arbeitgeber Mitarbeiter fristlos entlassen kann. Das gilt erst recht, wenn im Arbeitsvertrag mit dem nichtärztlichen Mitarbeiter noch explizit auf die Verschwiegenheitspflicht hingewiesen wird.

Jeder halbwegs vernünftige Arbeitnehmer sollte seiner Verschwiegenheitspflicht nachkommen. Das gilt auch dann, wenn eine solche nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Außerhalb des Strafrechts sind Verschwiegenheitspflichten sogenannte Nebenpflichten. Sie sind stets zu beachten. Ein Verstoß kann nicht nur die fristlose Kündigung zur Folge haben.

Für die von § 203 StGB umfassten Berufsangehörigen drohen sogar Strafverfahren wegen Verletzung von Privatgeheimnissen. Und das kann sanktioniert werden mit Freiheitsstrafen von bis zu einem Jahr oder Geldstrafen. Diese strafrechtliche Regelung gibt es nicht umsonst.

Vor diesem Hintergrund ist das Urteil des LAG Baden-Württemberg in keiner Weise zu beanstanden.