

# Newsletter Dr. Schinnenburg

## 4. Februar 2018

### **Betr.: Fristlose Kündigung einer medizinischen Fachangestellten wegen Weitergabe von Patientendaten**

Jeder Zahnarzt kennt die ärztliche Schweigepflicht. Diese gilt nicht nur für ihn, sondern er muss auch dafür sorgen, dass seine Mitarbeiter sich daran halten. Verstößt eine Mitarbeiterin dagegen, ist regelmäßig eine fristlose Kündigung angezeigt.

Mit einem solchen Fall hatte sich jetzt das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) zu beschäftigen (Az. 12 Sa 22/16). Eine Medizinische Fachangestellte (MFA) einer großen röntgenologischen Praxis fotografierte den Bildschirm des Praxiscomputers ab, auf dem Name und Geburtsdatum einer Patientin und der zu untersuchende Körperbereich zu sehen war. Dieses Foto schickte sie per WhatsApp an ihre Tochter. Die Patientin war der MFA und ihrer Tochter persönlich bekannt. Die Tochter gab diese Nachricht wiederum per WhatsApp an Mitglieder eines Sportvereins weiter.

Die Praxis kündigte der MFA fristlos, ohne sie vorher abgemahnt zu haben. Diese Kündigung wurde vom LAG bestätigt. Die Gewährleistung der ärztlichen Schweigepflicht auch durch das nichtärztliche Personal sei grundlegend für das Vertrauensverhältnis zwischen Arzt und Patient. Deshalb müsse der Arzt bei einem Verstoß das Vertrauen möglichst schnell wieder herstellen können. Einer Abmahnung bedürfe es nicht, da der Verstoß schwerwiegend war und die MFA in ihrem Arbeitsvertrag ausdrücklich zur Verschwiegenheit verpflichtet wurde.

Allerdings kommt es in diesem Zusammenhang auf den Einzelfall an: Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Az. 17 Sa 2200/13) hielt in einem anderen Fall eine Abmahnung für erforderlich: Dort hatte eine Krankenschwester mit einem Frühchen ein Selfie gemacht und dieses auf ihrer facebook-Seite veröffentlicht. Das Frühchen war später verstorben. Dieser Verstoß wurde als weniger schlimm betrachtet, da aufgrund des Bildes kein Bezug zum Arbeitgeber herzustellen sei.

Jeder Zahnarzt sollte daher im Arbeitsvertrag ausdrücklich auf die Schweigepflicht hinweisen. Sollte es zu Verstößen kommen, sollte er schnell scharfe arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen. Zu der Frage, ob vor einer fristlosen Kündigung eine Abmahnung erforderlich ist, sollte er anwaltlichen Rat einholen.

Sollten Sie weitere Interessenten für diesen Newsletter kennen, bitte ich um eine Nachricht. Sollten Sie den Newsletter nicht mehr beziehen wollen, senden Sie mir eine Email oder einen Brief.

Dr. med.dent.

**Wieland Schinnenburg**