

Datenschutz und Schweigepflicht

Wie sicher sind Patientendaten in Zeiten von ePa und e-Rezept? Neuerungen stoßen immer wieder auf große Widerstände. Natürlich möchte niemand, dass Informationen über die eigene Gesundheit allgemein zugänglich sind. Darum gilt: Wer mit sensiblen Daten umgeht, muss die geltenden Datenschutz-Regelungen kennen. ✍ Michael Irmeler

Gerade in Deutschland gilt Datenschutz als extrem wichtig. Es mag gute Gründe dafür geben. Datenschützer sehen überall die Gefahr eines Missbrauchs. Dabei hat der Schutz sensibler Daten durchaus seine Berechtigung, die Frage ist nur, wie weit er gehen soll oder muss.

Zur Geheimhaltung verpflichtet

Die Schweigepflicht im Gesundheitswesens ergibt sich aus zwei Rechtsbereichen: Arbeitsrecht und Strafrecht. So ist jeder Arbeitnehmer unabhängig von seiner Position oder Aufgabe zur Geheimhaltung verpflichtet. Dies wird sich ein Arbeitgeber bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters nochmals schriftlich bestätigen lassen. Unbedingt notwendig wäre dies nicht, da sich die Schweigepflicht bereits aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen, insbesondere der Treue- bzw. Loyalitätspflicht ergibt. Diese besagt, dass ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber keine Schäden zufügen darf. Leitet ein Arbeitnehmer Betriebsinterna weiter, so ist dies regelmäßig genau dazu geeignet. Das betrifft auch die „sensiblen Patientendaten“.

Bei bestimmten Berufsgruppen gibt es daneben noch eine Schweigepflicht, die im Strafrecht verankert ist. Neben Ärzten gehören dazu alle Angehörigen der Heilberufe wie Hebammen, Physiotherapeuten oder auch die Pflegekräfte. Denn diese Berufsgruppen haben Zugang zu noch wesentlich sensibleren Daten als sonstige Angestellte. Um eine unerlaubte Weitergabe zu verhindern, kommt also noch eine strafrechtliche Drohung hinzu. Beispiel: Eine in einer Klinik angestellte Reinigungskraft, die etwa die Patientenzimmer auf einer Station sauber hält, erlangt im Rahmen ihrer Tätigkeit eine Menge an Informationen. Sie weiß beispielsweise, welche Patienten sich in der Einrichtung befinden, hört Gespräche und erfährt etwas über die Erkrankungen. Aber all diese Informationen muss sie für sich behalten, denn sie unterliegt der arbeitsrechtlichen Schweigepflicht. Die auf der Station tätige Pflegekraft unterliegt ebenfalls dieser Schweigepflicht. Wenn sie allerdings ihre Erkenntnisse weiterträgt, verstößt sie zugleich auch gegen das Strafrecht. Die Reinigungskraft könnte nur seitens des Arbeitgebers

Sanktionen erfahren, während die Pflegekraft zusätzlich durch ein Gericht bestraft werden könnte. Für eine Schweigepflichtverletzung müssen bestimmte Voraussetzungen vorliegen.

Fremdes Geheimnis: Unter einem fremden Geheimnis versteht man Umstände, die nur einem begrenzten Personenkreis (z.B. Pflegeteam, behandelnde Ärzten) bekannt sind. Kein fremdes Geheimnis liegt dagegen vor, wenn etwas ohnehin schon öffentlich bekannt ist, etwa wenn ein Prominenter in eine Klinik eingeliefert wird und dies in der Boulevardpresse für jedermann nachlesbar ist. Möglicherweise ist aber der Grund seines Klinikaufenthalts nicht bekannt, Art und Schwere der Erkrankung können also ein Geheimnis darstellen.

Der Datenschutz ist in diesem Zusammenhang nur ein Teilaspekt des Geheimnisses. Natürlich gehören die gesamten Patientendaten dazu, aber eben auch alles andere, was ein Patient nur einer oder mehreren bestimmten Personen vertraulich erzählt. Das können private Umstände sein, die mit der Behandlung nichts zu tun haben. Denken wir an einen Patienten, der jeden Tag von seiner Ehefrau in der Klinik besucht wird und der eines Tages einer Pflegekraft erzählt, das sei ja ganz nett, aber eigentlich könne er seine Frau nicht mehr ertragen, weswegen er gleich nach seiner Entlassung die Scheidung in die Wege leiten werde. Diese rein private Information fällt unter den Begriff des fremden Geheimnisses, d.h. die Pflegekraft darf der Ehefrau von diesem Gespräch nicht berichten. Selbst der Extremfall, dass ein Patient eine schwere Straftat wie einen Mord einer Pflegekraft gegenüber gestehen sollte, fällt unter die Schweigepflicht. Diese Tat ist bereits geschehen und kann nicht mehr verhindert werden, weswegen das Strafverfolgungsinteresse des Staates als weniger wichtig eingestuft wird als die Schweigepflicht. Auch hieran erkennt man den überragenden Stellenwert der Schweigepflicht bei uns.

Offenbarung an unbefugte Dritte: Liegt ein fremdes Geheimnis vor, besagt die Schweigepflicht, dass dieses nicht an einen unbefugten Dritten weitergegeben wird. Darunter versteht man jede Form der

Zugänglichmachung, also auch die Einsichtnahme in eine Akte. Die gesetzliche Regelung heißt ohnehin „Verletzung von Privatgeheimnissen“ und nicht „Schweigepflichtverletzung“. Unbefugte Dritte sind alle, die nicht zu dem eng begrenzten Personenkreis gehören, die Informationen erhalten dürfen. Im Bereich der Pflege fallen unter den Kreis der Personen, die Informationen erhalten dürfen, im Normalfall alle diejenigen, die den Patienten konkret zu betreuen, zu behandeln und zu pflegen haben – Pflegekräfte, die behandelnden Ärzte... Die Pflegekräfte der Nachbarstation gehören nicht dazu und schon gar nicht das gesamte Personal einer Einrichtung. Unterhalten sich also zwei Pflegekräfte über die Patienten auf ihren jeweiligen Stationen und fallen dabei zum Beispiel die Namen der Patienten, dann liegt bereits eine Schweigepflichtverletzung vor. Allerdings gilt wie überall der Grundsatz „Wo kein Kläger, da kein Richter“. Wenn also weder die betroffene Person noch der Arbeitgeber oder Vorgesetzte etwas davon erfahren, kann schon deswegen keine weitere rechtliche Konsequenz eintreten. Und selbst wenn die Betroffenen es erfahren, müssten sie einen Strafantrag stellen oder sich an die Einrichtungsleitung wenden, damit arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden. Vielen Patienten ist aber gar nicht bewusst, dass hier ein Verstoß gegen die Schweigepflicht vorlag oder sie empfinden dies als nicht weiter tragisch, schon gar nicht wollen sie, dass rechtliche Folgen eintreten. Dennoch sollte man hier das notwendige Problembewusstsein haben und sich überlegen, was richtig oder falsch ist.

Es kann auch sein, dass ein Patient nur einer bestimmten Pflegekraft etwas persönlich anvertraut; dann entsteht das Problem, ob sie diese Informationen gleichwohl ihrem Team oder den Ärzten weiterleiten darf, beispielsweise wenn ein Patient seine Tabletten nicht eingenommen, sondern für einen Suizid gesammelt hat und dies einer Pflegekraft anvertraut. Gerade im Hinblick auf die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Zulässigkeit des Freitods eines Menschen, der bei klarem Verstand zu der Überzeugung gelangt, er sei des Lebens satt, ist dieser Fall nicht mehr eindeutig zu beantworten.

Person, der etwas anvertraut wurde: Damit rechtliche Folgen einer Schweigepflichtverletzung überhaupt eintreten können, ist auch relevant, wem etwas anvertraut wurde. Arbeitsrechtliche Sanktionen sind immer nur gegenüber Angestellten möglich, strafrechtliche Sanktionen immer nur nach einem Strafantrag, wenn es sich um einen Angehörigen der Heilberufe handelte. Und dies gilt auch nur dann, wenn sich die betreffende Person im Dienst befand.

Zulässigkeit und Sanktionen

Arbeitsrechtlich können die gleichen Sanktionen ergriffen werden wie in allen anderen Fällen eines Fehlverhaltens, also eine Ermahnung, Abmahnung und im Extremfall eine fristlose Kündigung. Letzteres passierte etwa, als eine Pflegekraft der Presse Information über den Krankenhausaufenthalt eines Prominenten zukommen ließ, was dieser gerade zu verhindern gesucht hatte. Strafrechtlich ist eine Geld- oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr gesetzlich möglich, allerdings nur im Falle eines Strafantrags.

Nicht immer ist eine Schweigepflichtverletzung verboten. Im Wesentlichen gibt es drei Varianten, die die Weitergabe von Daten und Informationen erlauben:

Schweigepflichtentbindung: An erster Stelle steht immer die Einwilligung des Betroffenen, also die Entbindung von der Schweigepflicht. Diese kann durchaus mündlich erfolgen, birgt aber das Risiko, dass der Betroffene später behauptet, er habe gar nicht zugestimmt. Lässt sich insbesondere bei als schwierig empfundenen Mitmenschen die Zusage nicht schriftlich festhalten, so empfiehlt es sich, diesen Umstand zu dokumentieren, um zumindest in den Vorteil der Beweiserleichterung zu kommen.

Offenbarungsbefugnisse: Hier darf eine Weitergabe erfolgen, muss es aber nicht. Beispiele: Daten für die Krankenversicherung, wenn der Patient dies nicht ohnehin zuvor schriftlich genehmigt hat oder bei Notfallpatienten. Schwierig und nicht pauschal zu beantworten sind etwa Fälle des Verdachts häuslicher Gewalt oder Misshandlungen von Schutzbefohlenen. Insoweit besteht ein Spannungsverhältnis zwischen falscher Verdächtigung und dem Vorwurf, nicht alles getan zu haben, um derartige Vorfälle zu verhindern.

Offenbarungspflichten: Hier handelt es sich um die gesetzliche Pflicht, Informationen weiterzugeben, etwa im Infektionsschutzgesetz, wonach dem Gesundheitsamt bestimmte, hoch ansteckende Erkrankungen wie COVID-19 zu melden sind. Auch die Androhung einer schweren Straftat seitens eines Patienten verpflichtet zu einer Mitteilung an die Ermittlungsbehörden. In diesem Zusammenhang gibt es etliche weitere Regelungen.

Es gibt also eine ganze Reihe von Möglichkeiten, die Schweigepflicht über einen Rechtfertigungsgrund zu verletzen, sodass sich eine Zulässigkeit ergibt. ►►

FAZIT

Datenschutz und Schweigepflicht sind in Deutschland sehr hohe Rechtsgüter, die es zu wahren gilt.

Alle Angehörigen der Heilberufe unterliegen einer Schweigepflicht, zumindest wenn ihnen während ihrer Arbeitszeit etwas anvertraut wird.

Aus der Stellung als Arbeitnehmer ergibt sich eine Schweigepflicht. Rechtliche Sanktionen im Falle einer Verletzung der Schweigepflicht hängen insbesondere von der Reaktion des Betroffenen ab.

Schlüsselwörter: *Datenschutz, Schweigepflicht, Rechtsfolgen*

Kontakt:

Ass.-jur. Michael Irmeler, Praxis für Konfliktarbeit und Mediation, Lehrinstitut am Ersberg in Nürtingen
mediation@ersberg.de