

Verschwiegenheit erwünscht

Recht Pflegende erhalten jede Menge vertrauliche Informationen. Manche von ihnen müssen weitergeleitet werden, zum Beispiel an Krankenkassen oder den MDK. Doch grundsätzlich sind Pflegende verpflichtet, den Patienten betreffende Geheimnisse für sich zu behalten. Wann gilt die Pflicht zur Verschwiegenheit – wo bestehen Ausnahmen?

Von Thorsten Siefarth



Die Pflicht zur Verschwiegenheit kann in der täglichen Praxis schnell einmal unter die Räder geraten. Ohne bösen Willen – zum Beispiel, wenn plötzlich der Sohn eines Patienten auftaucht und sich nach dem Befinden des Vaters erkundigt. Gibt die Pflegeperson dann allzu bereitwillig Auskunft, verletzt sie womöglich dessen persönlichen Lebens- und Geheimnisbereich. Denn allein die Stellung als Sohn gibt diesem noch nicht das Recht, Auskunft über die Gesundheit des Vaters zu erhalten.

Pflegende kommen nicht nur mit zahlreichen Informationen über Patienten in Kontakt, sondern erfahren auch etliche Betriebsinterna. Die Verschwiegenheitspflicht gilt in beiden Bereichen.

Welche Regelungen sind maßgeblich?

Zunächst ist die Rahmen-Berufsordnung für professionell Pflegende des Deutschen Pflegerats e.V. maßgeblich. Dort heißt es in § 3 Nr. 1: „Professionell Pflegende sind gemäß § 203 Strafgesetzbuch gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit über alle ihnen in Ausübung ihres Be-

rufes anvertrauten oder bekannt gewordenen Geheimnisse über die Leistungsempfänger und deren Bezugspersonen verpflichtet. Die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes sind analog anzuwenden.“

Ähnliches findet sich in Berufsordnungen, die in dem einen oder anderen Bundesland erlassen wurden. Allerdings enthalten die Berufsordnungen, wenn sie denn überhaupt unmittelbar verpflichtend sind, keine eigenen Regelungen. Sie greifen lediglich auf gesetzliche Vorschriften zurück.

Wichtige gesetzliche Regelungen zur Verschwiegenheit finden sich zunächst im Datenschutzrecht. Bereits aus dem Grundgesetz hat das Bundesverfassungsgericht das Recht auf informationelle Selbstbestimmung herausgelesen. Dabei handelt es sich um das Recht jedes Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner personenbezogenen Daten zu bestimmen.

Umgesetzt wird dieses Grundrecht vor allem durch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Dieses wird durch weitere Regelungen ergänzt und konkretisiert. Für die Pflege greifen vor allem die Vorschriften zum Sozialdatenschutz (§§ 67 ff. SGB X).

Verletzung ist strafbar

Die Verschwiegenheitspflicht wird neben den zuvor genannten Regelungen auch noch strafrechtlich abgesichert. Nach § 203 Abs. 1 StGB wird die Verletzung von Privatgeheimnissen mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Folgende vier Voraussetzungen müssen dazu vorliegen: Ein (1) fremdes Geheimnis wurde einem (2) Geheimnisträger anvertraut oder ist (3) ihm sonst bekannt geworden und wurde (4) unbefugt offenbart.

Mit einem Geheimnis sind zunächst einmal medizinische oder sonstige mit der pflegerischen Versorgung zusammenhängende Tatsachen gemeint. Aber auch alles, was damit eng zusammenhängt – zum Beispiel Suchtprobleme oder die sexuelle Orientierung von Patienten. Schon allein die Tatsache, dass sich jemand in einem Krankenhaus oder einer Pflegeeinrichtung aufhält, gilt als schützenswertes Geheimnis. Als Geheimnisträger gelten unter anderem Ärzte und Pflegefachpersonen.

Ausreichend ist es, wenn der Pflegeperson das Geheimnis sonst irgendwie bekannt, ihr also nicht unbedingt ausdrücklich anvertraut wird. Beispiel: Eine Pflegeperson erfährt bei einem Hausbesuch etwas über die dortigen Wohnverhältnisse. Des Weiteren muss die Pflegeperson Außenstehende von dem Geheimnis in Kenntnis gesetzt haben („offenbaren“), also beispielsweise den Ehepartner oder Verwandte des Patienten – oder die eigenen Familienangehörigen, Freunde oder Bekannte. Wenn eine Pflegeperson allerdings anonym, beispielsweise zu Hause, über Erlebnisse bei der Arbeit berichtet, so dürfte das in aller Regel unproblematisch sein.

Die Offenbarung eines fremden Geheimnisses ist jedoch nur dann strafbar, wenn sie unbefugt erfolgt ist. Umgekehrt gilt also: Wer sich auf eine Befugnis berufen kann, der bleibt straffrei.

Die wichtigste Befugnis ergibt sich aus der Einwilligung des Betroffenen. Wenn der Patient darin einwilligt, dass beispielsweise der Sohn aus dem Eingangsbeispiel über den Gesundheitszustand informiert werden darf, dann entfällt die Strafbarkeit. Dabei kann die Einwilligung ausdrücklich erteilt werden, sie kann sich aber auch aus den Umständen ergeben. Wenn bei den Gesprächen mit dem Arzt oder den Pflegenden der Sohn immer mit dabei ist, dann darf man davon ausgehen, dass darin eine Entbindung von der Schweigepflicht liegt.

Eine weitere Befugnis zur Offenbarung eines Geheimnisses kann sich ergeben, wenn rechtfertigender Notstand vorliegt (§ 34 StGB). Wenn beispielsweise eine Pflegeperson den Besucher eines Patienten wegen akuter Ansteckungsgefahr abweist, dann gibt sie damit ein Geheimnis preis: die infektionsbedingte Erkrankung. Das ist allerdings gerechtfertigt – um eine weitere Ansteckung zu verhindern. Oder: Eine Pflegeperson kann sich vor Gericht nur dadurch von einem Pflegefehler entlasten, indem sie die Pflegedokumentation offenbart.

Auch aus gesetzlichen Vorschriften kann sich die Befugnis ergeben, Geheimnisse zu offenbaren. So müssen nach §§ 6, 7 IfSG bestimmte Krankheiten oder



Foto: Getty Images/gerenne

Neben dem Datenschutzrecht verpflichtet auch das Vertragsrecht zur Verschwiegenheit. Denn in jedem Vertrag steckt regelmäßig die Nebenpflicht, nicht nur über personenbezogene Daten, sondern auch über Privat- oder Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Das gilt zum Beispiel für die in der Pflege relevanten Behandlungs-, Wohn-, Betreuungs- oder Pflegeverträge. Da sich die Träger zur Erfüllung dieser Verträge ihrer Mitarbeiter bedienen, gilt die Verschwiegenheitspflicht nicht nur für die Träger selbst, sondern auch für die von ihnen eingesetzten Pflegenden.

Auch im Arbeitsvertrag steckt die Pflicht zur Verschwiegenheit. In diesem Fall sind vor allem Betriebsgeheimnisse betroffen. Arbeitsverträge enthalten mitunter ausdrückliche Verschwiegenheitsklauseln. Diese können ebenso über die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas oder der Diakonie einbezogen werden (z. B. § 5 Abs. 1 AVR Caritas). Selbst ohne ausdrückliche Regelung unterliegen Arbeitnehmer der Pflicht zur Verschwiegenheit.

Krankheitserreger gemeldet werden. Außerdem müssen Krankenhäuser den Krankenkassen bestimmte personenbezogene Daten mitteilen (§ 301 SGB V). Und: Die Planung schwerwiegender (!) Straftaten muss nach § 138 StGB angezeigt werden (Ausnahmen stehen in § 139 StGB).

Wichtig: § 203 Abs. 5 StGB regelt ausdrücklich, dass sich der Geheimnisschutz auch auf die Zeit nach dem Tod des Betroffenen erstreckt. Allerdings kann eine mutmaßliche Einwilligung vorliegen. So wird man zum Beispiel annehmen dürfen, dass der Patient es im Normalfall wollte, dass Angehörige über seinen Tod informiert werden dürfen – selbst wenn das nie besprochen wurde und selbst wenn es sich um Angehörige dreht, die noch nie vor Ort waren.

Wann besteht Zeugnisverweigerungsrecht?

Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt grundsätzlich auch gegenüber Polizei, Staatsanwaltschaft und Gericht. Zwar besteht auch hier die Möglichkeit, dass der Betroffene die Pflegeperson von der Schweigepflicht entbindet. Geschieht das jedoch nicht, so muss sich die Pflegeperson auf ihr Zeugnisverweigerungsrecht berufen.

Zunächst einmal sind die sogenannten Berufsheimnisträger nach § 53 Strafprozessordnung (StPO) zur Verweigerung des Zeugnisses berechtigt. Also zum Beispiel Ärzte. Diesen Personen stehen aber die sogenannten „Hilfsberufe“ gleich (§ 53 a StPO). Erfasst sind also auch Pflegendе. Umgesetzt wird deren Zeugnisverweigerungsrecht wie folgt: Zunächst einmal entscheidet der Arzt, ob die Pflegekraft eine Aussage machen darf. Nur wenn die Entscheidung des Arztes „in absehbarer Zeit nicht herbeigeführt werden kann“, entscheidet die Pflegeperson selbst.

In der Praxis ist manchmal fraglich, ob das Zeugnisverweigerungsrecht überhaupt greift. Dazu folgender Fall: Ein Angeklagter hatte angeblich das Opfer seiner Tat im Krankenhaus besucht und dort bedroht. Von einer Krankenschwester wollte das Gericht dazu eine Zeugnisaussage. Doch diese hatte Angst und wollte nichts sagen. Das Gericht hat das Dilemma zwar gesehen, letztlich aber ein Zwangsgeld in Höhe von 300 Euro festgesetzt.

Das Oberlandesgericht Hamm hat die Festsetzung bestätigt (Beschluss vom 20.1.2009, Az. 5 Ws 24/09). Die Begründung: Eine Pflegeperson darf sich nur dann auf ihr Zeugnisverweigerungsrecht berufen, wenn es sich auf die medizinischen Erkenntnisse und alles, was damit zusammenhängt, bezieht. Hier ging es allerdings um Dinge, die über das Arzt-Patienten-Verhältnis hinausgingen, nämlich um eine eventuelle Bedrohung des Patienten. Dazu hätte die Krankenschwester eine Aussage machen müssen.

Verschwiegenheit im Arbeitsverhältnis

Die Pflicht zur Verschwiegenheit spielt nicht nur im Verhältnis zu Patienten, sondern auch im Verhältnis zum Arbeitgeber und zu den Kollegen eine Rolle. Dabei fängt

die Pflicht zur Wahrung von Betriebsgeheimnissen bereits bei der Bewerbung an. So müssen die Bewerber beispielsweise all solche betrieblichen Dinge für sich behalten, die sie bei einem Bewerbungsgespräch erfahren. Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt die Verschwiegenheitspflicht fort. Selbstverständlich gilt die Verschwiegenheitspflicht auch im laufenden Arbeitsverhältnis. Allerdings gibt es da Ausnahmen.

Erstes Beispiel: Sind Beschäftigte aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen zum Arbeitsschutz nicht (ausreichend) nachkommt, so können sie sich an die zuständige Behörde wenden (§ 17 Abs. 2 ArbSchG). Das dürfen sie allerdings nur dann tun, wenn sie zuvor eine Beschwerde an den Arbeitgeber gerichtet haben und dieser der Beschwerde nicht abgeholfen hat. Mit anderen Worten: Pflegekräfte dürfen in derartigen Situationen ausnahmsweise Betriebsgeheimnisse nach außen tragen – und damit ihre an sich bestehende Pflicht zur Verschwiegenheit verletzen.

Zweites Beispiel: Whistleblowing. Sehr bekannt wurde der Fall der Altenpflegerin Brigitte Heinisch, die bis vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte zog (Urteil vom 21.7.2011, Beschwerdenummer 28274/08). Die Pflegerin hatte krasse Missstände in ihrer Pflegeeinrichtung über Flugblätter nach außen getragen. Damit hatte sie Betriebsgeheimnisse verraten. Das europäische Gericht ließ das jedoch durchgehen. Es ging um schlimme Zustände in der Pflegeeinrichtung. Außerdem hatte sich die Altenpflegerin zunächst innerbetrieblich (aber erfolglos) um eine Lösung bemüht. Die Freiheit zur Meinungsäußerung rechtfertigt in diesem besonderen Fall die Offenlegung der Mängel gegenüber der Öffentlichkeit.

Was droht bei Verstößen?

Gerade in Krankenhäusern und Pflegeunternehmen ist die Verschwiegenheitspflicht das A und O. Wer – ohne Rechtfertigung – dagegen verstößt, muss mit Abmahnung und Kündigung rechnen. Außerdem drohen Schadensersatz oder Vertragsstrafe. Und nicht zuletzt kann ein Verstoß strafbar sein. In gravierenden Fällen ist sogar ein Berufsverbot denkbar.

Um all das zu vermeiden, sollten Pflegendе vor allem darauf achten, dass eine Einwilligung die Weitergabe von Informationen deckt. Oder dass eine gesetzliche Regelung sie dazu ermächtigt.



Thorsten Siefarth ist ein auf Pflegerecht spezialisierter Jurist aus München.
Mail: siefarth@ra-siefarth.de