

WLAN-Betreiber  
haften nicht für  
Fehlverhalten ihrer  
Nutzer

► Patientenbindung

### Freies WLAN im Wartezimmer erst nach Sicherheitsupdate!

| Auch wenn die rechtlichen Voraussetzungen mit der Änderung des Telemediengesetzes (TMG) zum 13.10.2017 nun gegeben sind, sollten Sie als Physiotherapeut vorerst auf freies WLAN im Wartezimmer verzichten. IT-Experten haben Sicherheitslücken in der Verschlüsselung entdeckt. Die meisten Internetprovider haben inzwischen ein Update des Verschlüsselungsstandards WPA2 durchgeführt oder zumindest bis Anfang November 2017 angekündigt. Erkundigen Sie sich daher bei Ihrem Provider, ob ein solches Update schon erfolgt ist, bevor Sie freies WLAN anbieten. |

**MERKE** | Die Änderung des TMG zum 13.10.2017 entbindet den Betreiber eines offenen WLAN-Netzes von der Haftung für das Fehlverhalten von Nutzern (z. B. Verletzung der Persönlichkeits- oder Urheberrechte). § 8 TMG sieht nun vor, dass die Betreiber offener WLAN-Netze „nicht wegen einer rechtswidrigen Handlung eines Nutzers auf Schadenersatz oder Beseitigung oder Unterlassung einer Rechtsverletzung in Anspruch genommen werden; dasselbe gilt hinsichtlich aller Kosten für die Geltendmachung und Durchsetzung dieser Ansprüche“. Damit ist aber den bisherigen Massenabmahnungen die Grundlage entzogen. Nur wenn es um die Wiederholung der Verletzung des „Rechts am geistigen Eigentum“ geht, sieht der neue § 7 TMG vor, dass der Rechteinhaber die Sperrung der geschützten Informationen vom WLAN-Anbieter verlangen kann.

Führen Sie im  
Zweifel einen  
Leistungsnachweis!

► Arbeitsrecht

### Kündigung wegen Schlechtleistung nur mit Nachweis möglich

| Die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen Minder- bzw. Schlechtleistung ist nur wirksam, wenn der Arbeitgeber die Schlechtleistung nachweisen kann (Arbeitsgericht [AG] Siegburg, Urteil vom 25.08.2017, Az. 3 Ca 1305/17). Das Urteil ist auch für die Physiotherapiepraxis relevant. |

Voraussetzungen, deren Vorliegen Sie als Arbeitgeber beweisen müssen, sind u. a. vorwerfbare Pflichtverletzung, Abmahnung und Unterschreiten des Leistungsniveaus vergleichbarer Arbeitnehmer (Referenzgröße). Das AG Siegburg, das mit seinem Urteil auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt (Urteil vom 03.06.2004, Az. 2 AZR 386/03), verlangt auch, dass für einen repräsentativen Zeitraum noch die Fehlerquoten vergleichbarer Arbeitnehmer dargelegt werden. Als Richtwert gilt, wenn das Leistungsniveau um 30 Prozent unter dem vergleichbarer Arbeitnehmer liegt.

**PRAXISHINWEIS** | Gerade bei Gesundheitsdienstleistungen werden Sie einem Mitarbeiter wegen Schlechtleistung nur mithilfe eines peniblen Nachweises kündigen können. In der Physiotherapiepraxis können Sie die Unterschreitung des Leistungsniveaus z. B. anhand einer „Beschwerdeliste“ bzw. „Vorfallliste“ nachweisen. Wenn sich z. B. Patienten wiederholt beschweren, weil der Mitarbeiter die angegebenen Therapiezeiten eigenmächtig verkürzt, ist ein Kündigungsgrund gegeben.