

Zwischen Herrn/Frau Apotheker/in*
Inhaber/in der-Apotheke als Hauptapotheke
..... Straße
..... PLZ Ort
sowie der-Apotheke als Filialapotheke
..... Straße
..... PLZ Ort
(nachstehend Inhaber/in** genannt)

und

Herrn/Frau Apotheker/in
..... Straße
..... PLZ Ort
(nachstehend Filialleiter/in** genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Beginn des Arbeitsverhältnisses und der Rechtsstellung

Herr/Frau
wird mit Wirkung zum
als genannt von Filialapotheke im Sinne von § 2 Abs. 5 Nr. 2 ApoG beschäftigt.
Der Inhaber/in und der Filialleiter/in als Verantwortliche/n für die oben genannte
Filialapotheke werden der zuständigen Behörde benennen.

2. Probezeit und Ausschluss der ordentlichen Kündigung vor Arbeitsaufnahme

- 2.1 Die ersten Monate gelten als Probezeit, in der das Arbeitsverhältnis mit einer
Kündigungfrist von 2 Wochen ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.
- 2.2 Eine ordentliche Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit ist ausgeschlossen.

3. Aufgabenbereich

- 3.1 Der/Die Filialleiter/in hat die Pflichten eines/einer Apothekenleiters/in im Sinne des Apotheken-
gesetzes und der Apothekenbetriebsordnung zu erfüllen. Er/Sie ist dafür verantwortlich, dass
die Filialapotheke unter Beachtung der geltenden Vorschriften des Apothekenrechts, des Arznei-
und Betäubungsmittelrechts und aller sonstigen gesetzlichen Bestimmungen sowie
behördlichen Anordnungen betrieben wird.
- 3.2 Der/Die Filialleiter/in hat die Filialapotheke unter Beachtung der Vorgaben des/der Inhabers/in
persönlich in eigener Verantwortung zu leiten.

* Die in diesem Muster für personenbezogene Bezeichnungen verwendete männliche und weibliche Form gilt in gleicher Weise für alle Geschlechter.
** Nichtzutreffendes streichen.
*** Die Probezeit kann bis zu sechs Monate betragen.

3.3 Der/Die Filialleiter/in hat das pharmazeutische und nichtpharmazeutische Personal zu beaufsichtigen, die Ausbildung der Pharmazeuten im Praktikum, der Auszubildenden zum PTA-Beruf sowie der pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten zu leiten und die durchgehende Anwesenheit eines/einer approbierten Apothekers/in zu gewährleisten. Er/Sie übt für den/die Inhaber/in das Direktionsrecht aus und kann bei betrieblichen Erfordernissen Mehrarbeit anordnen. Er/Sie ist für die Organisation des Personaleinsatzes verantwortlich, insbesondere für die Erstellung der Dienst- und Urlaubspläne einschließlich der Einteilung zum Notdienst.

3.4 Dem/Der Inhaber/in sind insbesondere vorbehalten

- Personalentscheidungen wie Einstellungen, Entlassungen, Abmahnungen,
- zentraler Wareneinkauf,
- Festsetzung der nicht gesetzlich oder durch Verträge mit den Kostenträgern festgelegten Verkaufs- und Abgabepreise,
- Werbung und Marketing,
- Sonstiges
-
-
-

3.5 Der/Die Filialleiter/in hat den/die Inhaber/in zeitnahe über alle wesentlichen Angelegenheiten und Vorgänge in der Filialapotheke zu unterrichten und die Einsicht in alle betrieblichen Unterlagen und Daten zu ermöglichen und alle grundsätzlichen Fragen der Leitung der Filialapotheke mit ihm/ihr abzustimmen.

4. Handlungsvollmacht

Der/Die Inhaber/in erteilt dem/der Filialleiter/in die auf den Betrieb der Filialapotheke beschränkte Handlungsvollmacht nach § 67 HGB. Diese wird als Einzelvollmacht erteilt und umfasst insbesondere die Pflicht zur Abrechnung bei allen Fragen der Leitung der Filialapotheke nach Ziff. 3.5 - insbesondere die Vertretung des/der Inhabers/in im üblichen Apothekenbetrieb gegenüber Kunden und sowie die Vornahme aller Geschäfte und Rechtshandlungen, die für den ordnungsgemäßen Betrieb der Filialapotheke nach dem Apothekenrecht erforderlich sind. Nicht umfasst ist die Handlungsvollmacht sind die Veräußerung und Belastung von Grundstücken, Abgrenzung von Wechselverbindlichkeiten, Aufnahme von Darlehen, Prozessführung sowie fern die in Ziff. 3.4 genannten Geschäfte. Der/die Inhaber/in kann die Handlungsvollmacht jederzeit einschränken oder ganz widerrufen. Sie endet in jedem Falle mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

5. Arbeitszeit

5.1 Die betriebsübliche Arbeitszeit beträgt Stunden pro Woche.

Die vereinbarte Arbeitszeit entspricht der betriebsüblichen Arbeitszeit.

oder*

Es wird eine Arbeitszeit von Wochenstunden vereinbart.

Alle genannten Arbeitszeiten verstehen sich ausschließlich der Ruhepausen. Fallen in die Woche ein oder mehrere gesetzliche Feiertage, so verkürzt sich die wöchentliche Arbeitszeit um die an den Feiertagen ausfallenden Arbeitsstunden.

* Nichtzutreffendes streichen.

- 5.2 Die zeitliche Lage der Arbeitszeit sowie die Regelung der Pausen* werden durch den/die Inhaber/in im Rahmen seines/ihres Weisungsrechts gem. § 106 GewO festgelegt. Diese Festlegungen begründen keine Konkretisierung, sondern können durch den/die Inhaber/in im Rahmen billigen Ermessens für die Zukunft jederzeit abgeändert werden.
- 5.3 Bei betrieblichen Erfordernissen ist der/die Filialleiter/in über die in Ziff. 5.1 vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus zu Mehrarbeit im Umfang von bis zu Stunden pro Woche/Monat** verpflichtet. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden im Durchschnitt von 6 Monaten darf nicht überschritten werden. Bei der Anordnung von Mehrarbeit sind die Interessen des/der Filialleiters/in angemessen zu berücksichtigen (§ 106 GewO).
- 5.4 Der/Die Filialleiter/in ist verpflichtet, Notdienstbereitschaft nach den Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrages für Apothekenmitarbeiter (§ 5 BRTV) in ihrer jeweils geltenden Fassung zu leisten.

6. Vergütung

- 6.1 Der/Die Filialleiter/in erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von €, zahlbar im Nachhinein am Monatsende auf das vom/von der Mitarbeiter/in benutzte Konto.
- 6.2*** Mit der Zahlung der Vergütung nach Ziff. 6.1 sind bis zu Mehrarbeitsstunden pro Woche/Monat* abgegolten. Für jede darüber hinausgehende Mehrarbeit erhält der/die Filialleiter/in eine anteilige Grundvergütung auf der Basis der jeweils geltenden Bruttovergütung nach Ziff. 6.1 sowie ab der Mehrarbeitsstunde Zuschlag von 25%. Nach Wahl des/der Inhabers/in kann die Mehrarbeit auch in Form von Freizeiten vergütet werden, die mit dem Zuschlag von 25 % zu versehen ist.
- 6.3 Mit der Zahlung der Vergütung nach Ziff. 6.1 sind auch Notdienste abgegolten, sofern sie die Zahl von Notdiensten pro Monat/..... pro Monat** nicht übersteigen.
- 6.4 Die Abtretung und Verpfändung von Versorgungsleistungen im Sinne des Betriebsrentengesetzes ist ausgeschlossen.

7. Arbeitsverhinderung

- 7.1 Der/die Filialleiter/in ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer dem Inhaber/in umgehend, gegebenenfalls telefonisch, anzuzeigen. Die Gründe der Verhinderung sind dem Inhaber/in mitzuteilen.
- 7.2 Im Falle einer Erkrankung ist der/die Filialleiter/in verpflichtet, bei einer Krankheitsdauer von mehr als Tagen spätestens am darauffolgenden Arbeitstag seine/ihre Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen zu lassen. Der/Die Inhaber/in ist berechtigt, eine frühere Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen.

Ist der/die Filialleiter/in nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert oder stellt ein Arzt/ eine Ärztin die Arbeitsunfähigkeit fest, der/die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, ist der/die Filialleiter/in verpflichtet, spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der/die Inhaber/in kann die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher verlangen.****

* Nach § 4 ArbZG sind bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten Pause zu gewähren.

** Nichtzutreffendes streichen.

*** Ziff. 6.2 ist nicht anwendbar, wenn beiderseitige Tarifbindung besteht. In diesem Fall richtet sich die Vergütung von Mehrarbeit nach § 8 BRTV.

**** Die hier einzutragende Zahl darf die Hälfte der Notdienstbereitschaft der Apotheke nicht übersteigen, sofern der Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

***** Die Verpflichtung des Filialleiters, seine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen, indem er **dem Inhaber** die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt, gilt seit 1.1.2023 nur noch in 2 Fällen: zum einen für Filialleiter, die nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, zum anderen, wenn die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt wird, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

8. Erholungsurlaub

8.1 Der/Die Filialleiter/in hat Anspruch auf Urlaub nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrags für Apothekenmitarbeiter (§ 11 BRTV). Dieser beträgt derzeit 34 Werk-tage im Kalenderjahr und wird ergänzt durch den tariflichen Zusatzurlaub bei längerer Be-triebszugehörigkeit.

Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen erfüllt.

8.2 Der/Die Inhaber/in bestimmt den Zeitpunkt des Urlaubs unter angemessener Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und – soweit möglich – der Wünsche des/der Filialleiters/in.

8.3 Besteht das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres, beträgt der Ur-laubsanspruch für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen darf dadurch nicht unterschritten werden.

9. Wettbewerbsverbot*

9.1 Der/Die Filialleiter/in verpflichtet sich, während des Arbeitsverhältnisses und für die Dauer von** nach dessen Beendigung in /im Umkreis von*** zur Filialapotheke keine Apotheke unmittelbar oder mittelbar zu errichten, zu betreiben, sich daran unmittelbar oder mittelbar zu beteiligen oder dafür an Arbeitnehmer, auch als Verwalter, Vertreter oder Filialapothekenleiter oder in sonstiger Weise tätig zu sein.

9.2 Für die Dauer des Wettbewerbsverbotes verpflichtet sich der/Die Inhaber/in, dem/der Filial-leiter/in als Entschädigung die Hälfte der zuletzt bezogenen vertraglichen Leistungen zu bezahlen.

9.3 Der/Die Inhaber/in kann bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklä-rung auf das Wettbewerbsverbot verzichten. In diesem Fall ist die Karenzentschädigung dann nur bis zum Ablauf eines Jahres mit der Erfüllung des Verbotes zu zahlen.

9.4 Für jeden Fall der schuldhaften Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot ist der/die Filialleiter/in zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt verpflich-tet. In diesem Falle ist die Vertragsstrafe für sämtliche Wettbewerbsverstöße im Zeitraum eines Monats wirksam. Bei Dauerverstößen ist der/die Filialleiter/in verpflichtet, die Vertragsstrafe für jeden Verstoß innerhalb eines Monats in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes zu zahlen. Dauerver-stöße können weiterhin die Wettbewerbsverletzungen über einen Zeitraum von mehr als einem Monat fortgesetzt werden, insbesondere wenn der/die Mitarbeiter/in eine eigene Apotheke be-treibt oder sich an einer Konkurrenzapotheke beteiligt oder in einer Konkurrenzapotheke eine unselbständige Tätigkeit oder eine Tätigkeit als freie/r Mitarbeiter/in länger als einen Monat ausübt. Die Vertragsstrafe wird bei Dauerverstößen auf einen Höchstbetrag von 6 Brutto-monatsgehältern beschränkt.**** Die Geltendmachung eines weiteren Schadens ist nicht aus-geschlossen. Während der Dauer des Verstoßes entfällt der Anspruch auf Zahlung der Karenz-entschädigung.

9.5 Im Übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 74 ff. HGB über das Wettbewerbsverbot.

* Für den Fall, dass ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsvertrages vereinbart werden soll. **Andernfalls ist Ziffer 9 zu strei-chen.**

** Das Wettbewerbsverbot darf 2 Jahre nicht überschreiten.

*** Nichtzutreffendes streichen.

**** Über den zulässigen Umfang von Vertragsstrafen bei Dauerverstößen liegt noch keine höchstrichterliche Entscheidung vor.

10. Nebentätigkeit

Der/Die Filialleiter/in hat seine/ihre volle Arbeitskraft in die Dienste des/der Inhabers/in zu stellen. Er/Sie verpflichtet sich, jede bei Abschluss dieses Vertrages bereits ausgeübte oder später beabsichtigte entgeltliche Nebentätigkeit dem/der Inhaber/in unverzüglich und unaufgefordert bekanntzugeben. Der/die Inhaber/in ist berechtigt, dem/der Filialleiter/in die Nebentätigkeit zu untersagen, soweit diese für eine Konkurrenzapotheke ausgeübt wird, zu einem Verstoß gegen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes führt, in sonstiger Weise die Erfüllung der Pflichten des/der Filialleiters/in aus dem Arbeitsverhältnis wesentlich beeinträchtigt oder sonstige berechnigte Interessen des/der Inhabers/in erheblich gefährdet.

11. Geheimhaltungspflichten und Datenschutz

- 11.1 Der/Die Filialleiter/in verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der Apotheke Stillschweigen zu wahren. Dazu gehören insbesondere
- 11.2 Die Pflicht zur Geheimhaltung gilt auch für Angelegenheiten und Vorgänge, die der/die Inhaber/in aus berechtigtem betrieblichen Interesse ausdrücklich als vertraulich bezeichnet hat oder deren vertrauliche Natur für den/die Filialleiter/in offensichtlich ist. Dazu gehören auch persönliche Belange des/der Inhabers/in sowie der anderen Mitarbeiterinnen, von wirtschaftliche oder familiäre Verhältnisse.
- 11.3 Die Geheimhaltungspflichten nach den beiden vorstehenden Ziffern bestehen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.
- 11.4 Darüber hinaus wird der/die Filialleiter/in mit Abschluss des Arbeitsvertrages sowohl auf die heilberufliche Schweigepflicht nach § 203 StGB als auch auf die Einhaltung der Datenschutzgesetze, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)*, verpflichtet. Die Beachtung dieser Bestimmungen stellt zugleich die arbeitsvertragliche Verpflichtung dar.

12. Vertragsstrafe

Nimmt der/die Filialleiter/in die Arbeit nicht oder verspätet auf oder löst er/sie das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf, so hat der/die Filialleiter/in eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Weitergehende Schadensersatzansprüche bleiben unberührt.

13. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 13.1 Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien mit einer Frist von Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Unberührt hiervon bleibt das beiderseitige Kündigungsrecht aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist.
- 13.2 Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des/der Filialleiters/in gilt auch zugunsten des/der Inhabers/in.
- 13.3 Die Kündigung bedarf der Schriftform.

* Die beiden Formulare „Verpflichtung zum Schutz von Privatgeheimnissen nach § 203 StGB“ und „Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)“ sind Anlagen zu diesem Arbeitsvertrag und daher Bestandteil des Vertrags-Sets.

- 13.4 Mit Ausspruch einer Kündigung – gleichgültig von welcher Seite – ist der/die Inhaber/in zur unwiderruflichen Freistellung des/der Filialleiters/in von der Arbeitsleistung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung berechtigt, wenn ein sachlicher Grund gegeben ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht (z. B. bei Wegfall des Arbeitsplatzes) oder wenn durch einen groben Vertragsverstoß (z. B. Konkurrentztätigkeit, Geheimnisverrat, Verdacht einer strafbaren Handlung) die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt ist. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche und Arbeitszeitguthaben. Auf die nach dieser Anrechnung fortzuzahlende Vergütung wird angerechnet, was der/die Filialleiter/in während der Freistellung durch anderweitigen Einsatz seiner/ihrer Arbeitskraft erwirbt. Während der Zeit der Freistellung sind dem/der Filialleiter/in Konkurrentztätigkeiten untersagt.
- 13.5 Will der/die Filialleiter/in geltend machen, dass eine Kündigung des/der Inhabers/in, die das Arbeitsverhältnis beendet, rechtsunwirksam ist, muss er/sie nach § 4 KSchG innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben. Die Klagefrist gilt sowohl für die ordentliche, fristgemäße als auch für die außerordentliche, fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. Ebenso gilt die Klagefrist für eine Klage gegen eine Änderungskündigung nach § 2 KSchG, die der/die Filialleiter/in unter dem Vorbehalt annehmen will, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Bei Versäumung der Frist gilt die Kündigung gem. § 7 KSchG als von Anfang an rechtsunwirksam.
- 13.6 Im Übrigen endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass eine Kündigung bedarf, mit dem Ablauf des Monats, in dem der/die Filialleiter/in Anspruch auf Abfertigung ohne Arbeitsleistung hat.

14. Ausschlussfristen

- 14.1 Alle Ansprüche aus diesem Vertragsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden.
- 14.2 Lehnt der andere Vertragspartei den Anspruch ab oder äußert er sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Geltendmachung des Anspruchs, so erlischt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach Zugang der Geltendmachung oder nach Ablauf der 2-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird.
- 14.3 Ziffern 14.1 und 14.2 gelten nicht für Ansprüche aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, Ansprüche aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen sowie für Ansprüche der Mitarbeiters/in, die kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind (z.B. der Anspruch auf einen Vergütungsanteil in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns).

15. Ergänzende Regelungen

Soweit in diesem Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrags für Apothekenmitarbeiter (BRTV) in ihrer jeweils gültigen Fassung*, weil und solange der/die Apothekeninhaber/in tarifgebunden ist. Endet oder entfällt die Tarifbindung des/der Apothekeninhabers/in, gilt der BRTV mit dem Inhalt, den er bei Ende dieser Tarifbindung hatte. Der/Die Filialleiter/in hat keinen Anspruch auf Weitergabe zukünftiger Tarifentwicklungen.

* Für den Fall, dass der BRTV auf das Arbeitsverhältnis angewendet werden soll. Andernfalls ist Ziff. 15 zu streichen.

16. Besondere Vereinbarungen

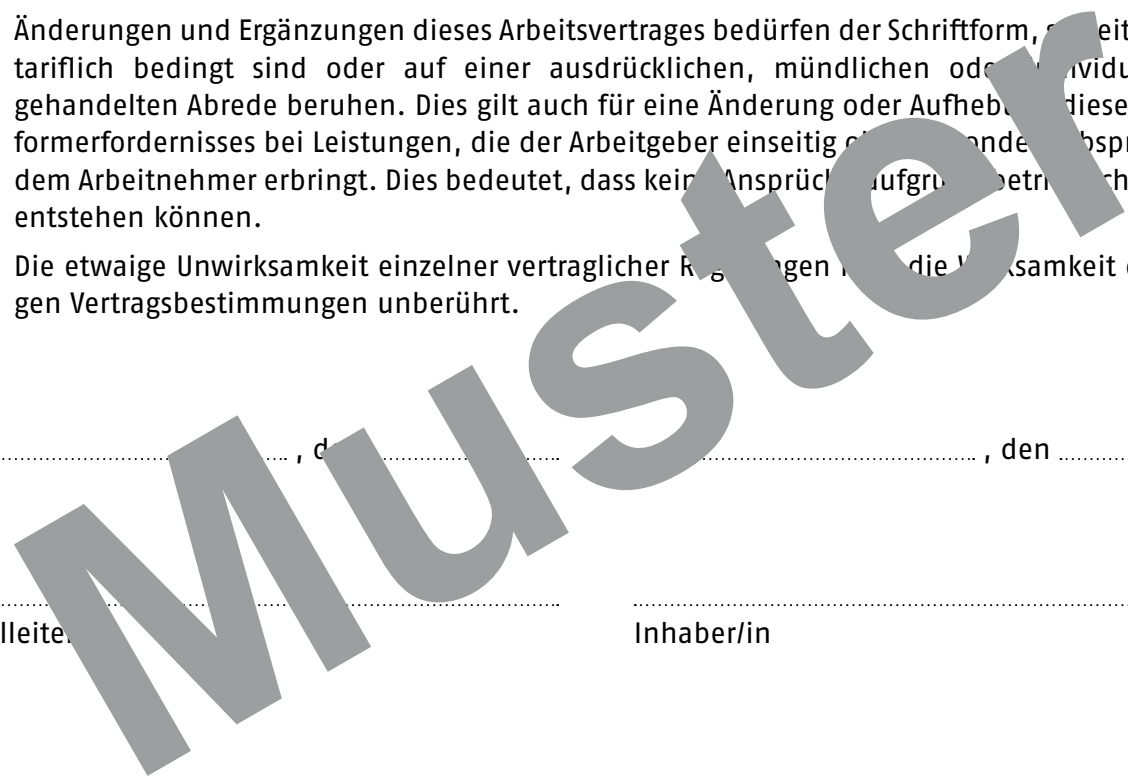
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

17. Schlussklausel

- 17.1 Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform, soweit sie nicht tariflich bedingt sind oder auf einer ausdrücklichen, mündlichen oder individuell ausgehandelten Abrede beruhen. Dies gilt auch für eine Änderung oder Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bei Leistungen, die der Arbeitgeber einseitig erbracht hat. Eine mündliche Absprache mit dem Arbeitnehmer erbringt. Dies bedeutet, dass keine Ansprüche aufgrund betrieblicher Übung entstehen können.
- 17.2 Die etwaige Unwirksamkeit einzelner vertraglicher Regelungen hat die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen unberührt.

....., d....., den

.....
Fialalleite..... Inhaber/in



Sehr geehrte/r Frau/Herr
nach § 203 Strafgesetzbuch (StGB) kann sich ein Apotheker strafbar machen, wenn er unbefugt ein fremdes Geheimnis offenbart, das ihm in seiner beruflichen Eigenschaft anvertraut oder sonst bekannt geworden ist. Fremde Geheimnisse sind z.B. Patientendaten.

Auch weitere Personen unterliegen der heilberuflichen Schweigepflicht, wenn ihre Mitwirkung an der Berufsausübung erforderlich ist und sie auf Patientengeheimnisse zugreifen können. Dies sind u. a. die Apothekenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Damit soll eine Kommunikation unter den „Geheimnisträgern“ (Apotheker, Personal) ermöglicht werden, ohne die Schweigepflicht zu brechen.

Der/die Apothekeninhaber/in kann sich aber auch strafbar machen, wenn eine mitwirkende Person die Schweigepflicht bricht und von dem/der Apothekeninhaber/in nicht auf die Geheimhaltung verpflichtet wurde.

Ich bitte Sie daher um Unterzeichnung der nachfolgenden

Verpflichtungserklärung nach § 203 StGB

Ich wurde heute über die Geheimhaltungspflicht nach § 203 StGB belehrt und verpflichte mich hiermit, über alle mir im Rahmen meiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden persönlichen oder sachlichen Verhältnisse, Geschäfts- und Berufsgeheimnisse, zum persönlichen Lebensbereich Dritter gehörende Geheimnisse, Stillschweigen zu wahren und dies nicht unbefugt offenbaren. Dies gilt auch gegenüber Angehörigen von Patienten und nahestehenden Personen.

Es ist mir bekannt, dass diese Verpflichtung auch über das Ende meiner Tätigkeit hinaus fortbesteht.

Darüber hinaus ist mir bekannt, dass ein Verstoß gegen diese schwerwiegende Pflichtverletzung darstellt, die mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe geahndet werden kann und darüber hinaus zur sofortigen Beendigung meiner Tätigkeit und zum Schadensersatz des dadurch entstehenden Schadens führen kann.

Den Gesetzestext § 203 und § 204 StGB habe ich gelesen und gelesen. Ich bestätige, dass mir eine Kopie dieser Verpflichtungserklärung ausgestellt wurde.

.....

.....
Unterschrift des/der Mitarbeiters/in

.....
Unterschrift des/der Apothekeninhabers/in

§ 203 StGB Verletzung von Privatgeheimnissen

(1)

Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,
2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlussprüfung,
3. Rechtsanwalt, Kammerrechtsbeistand, Patentanwalt, Notar, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Wirtschaftsprüfer, vereidigtem Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigten oder Organ oder Mitglied eines Organs einer Rechtsanwalts-, Patentanwalts-, Wirtschaftsprüfungs-, Buchprüfungs- oder Steuerberatungsgesellschaft,
4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,
5. Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,
6. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder
7. Angehörigen eines Unternehmens der privaten Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung oder einer privatärztlichen, steuerberaterlichen oder anwaltlichen Verrechnungsstelle anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2)

Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,
4. Mitglied eines für ein Gesetzgebungsorgan, Bundesrat oder eines Landesparlamentes tätigen Untersuchungsausschusses, sonstigen Ausschusses oder Rates, das nicht selbst Mitglied des Gesetzgebungsorgans ist, oder als Hilfskraft eines solchen Ausschusses oder Rates
5. öffentlich bestellte oder beständige oder auf wissenschaftliche Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist oder
6. Person, die die Geheimhaltungspflicht bei der Durchführung wissenschaftlicher Forschung, soweit sie auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist. Einzelangaben im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfasst worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekannt gegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

(3)

Kein Offenbaren im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn die in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen Geheimnisse den bei ihnen berufsmäßig tätigen Gehilfen oder den bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätigen Personen zugänglich machen. Die in den Absätzen 1 und 2 Genannten dürfen fremde Geheimnisse gegenüber sonstigen Personen offenbaren, die an ihrer beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit mitwirken, soweit dies für die Inanspruchnahme der Tätigkeit der sonstigen mitwirkenden Personen erforderlich ist; das Gleiche gilt für sonstige mitwirkende Personen, wenn diese sich weiterer Personen bedienen, die an der beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit der in den Absätzen 1 und 2 Genannten mitwirken.

(4)

Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis offenbart, das ihm bei der Ausübung oder bei Gelegenheit seiner Tätigkeit als mitwirkende Person oder als bei den in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen tätiger Beauftragter für den Datenschutz bekannt geworden ist. Ebenso wird bestraft, wer

1. als in den Absätzen 1 und 2 genannte Person nicht dafür Sorge getragen hat, dass eine sonstige mitwirkende Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind,

2. als im Absatz 3 genannte mitwirkende Person sich einer weiteren mitwirkenden Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, bedient und nicht dafür Sorge getragen hat, dass diese zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind, oder
3. nach dem Tod der nach Satz 1 oder nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichteten Person ein fremdes Geheimnis unbefugt offenbart, das er von dem Verstorbenen erfahren oder aus dessen Nachlass erlangt hat.

(5)

Die Absätze 1 bis 4 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

(6)

Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

§ 204 StGB Verwertung fremder Geheimnisse

(1)

Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach § 203 verpflichtet ist, verwertet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2)

§ 203 Absatz 5 gilt entsprechend.

MUSTER

Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)*

Frau/Herr
verpflichtet sich, personenbezogene Daten nicht unbefugt zu verarbeiten. Personenbezogene Daten dürfen daher nur verarbeitet werden, wenn eine Einwilligung vorliegt oder eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlaubt oder vorschreibt. Die Grundsätze der DS-GVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind zu wahren; sie sind in Art. 5 Abs. 1 DS-GVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen:

Personenbezogene Daten müssen

- a) auf rechtmäßige und faire sowie in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“);
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht vereinbaren Weise weiterverarbeitet werden („Zweckbindung“);
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („Richtigkeit“);
- e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Person nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet wird, erforderlich ist („Speicherbegrenzung“);
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit personenbezogener Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“).

Personenbezogene Daten dürfen daher nur nach Genehmigung des Verantwortlichen verarbeitet werden. Neben Einzelweisungen über die Verarbeitung von Daten als Weisung: Prozessbeschreibungen, Ablaufpläne, Betriebsanleitungen, Richtlinien, Dienstleistungsvereinbarungen sowie betriebliche Dokumentationen und Handbücher sind Verstöße gegen diese Verpflichtung können mit Geldbuße und/oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder speziellen vereinbarten Verpflichtungen darstellen. Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich aus arbeitsvertraglichen Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben. Ihre sich aus dem Arbeits- bzw. Dienstvertrag oder gesonderten Vereinbarungen ergebende Vertraulichkeitsverpflichtung wird durch diese Erklärung nicht berührt.

Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

Ich bestätige diese Verpflichtung. Ein Exemplar der Verpflichtung habe ich erhalten.

....., den

.....
Unterschrift des/der Mitarbeiters/in

.....
Unterschrift des/der Apothekeninhabers/in

* Quelle: Kurzpapier Nr. 19 der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (Datenschutzkonferenz – DSK) vom 29.05.2018.