

Zwischen Herrn/Frau Apotheker/in²

Inhaber/in der -Apotheke

..... Straße

..... PLZ Ort

(nachstehend Apothekeninhaber/in³ genannt)

und

Herrn/Frau Straße

..... PLZ Ort

(nachstehend Mitarbeiter/in³ genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Beginn des Arbeitsverhältnisses

1.1 Der/Die Mitarbeiter/in wird mit Wirkung zum

als -Apotheke

in der -Apotheke

beschäftigt. Ihm/Ihr obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

1.2 Eine rechtliche Überprüfung der Aufnahme der Beschäftigung ist ausgeschlossen.

1.3 Der/die Apothekeninhaber/in ist berugt, den/die Mitarbeiter/in auch in einer anderen Apotheke des/des Apothekeninhaber/in zu beschäftigen.⁴

2. Probezeit

Die ersten⁵ Monate gelten als Probezeit. Während einer Probezeit von bis zu drei Monaten kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche, im Übrigen mit einer Frist von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

1 Unter Verweisung auf den Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter (BRTV).

2 Die in diesem Muster für personenbezogene Bezeichnungen verwendete männliche und weibliche Form gilt in gleicher Weise für alle Geschlechter.

3 Nichtzutreffendes streichen.

4 Für den Fall, dass eine oder mehrere Filialapotheken betrieben werden oder betrieben werden sollen. Andernfalls ist Ziff. 1.3 zu streichen.

5 Die Probezeit kann bis zu 6 Monate betragen.

3. Arbeitszeit

- 3.1 Die betriebsübliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden pro Woche.
Die vereinbarte Arbeitszeit entspricht der betriebsüblichen Arbeitszeit.
oder¹

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.

- 3.2 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Regelung der Pausen² werden durch den/die Apothekeninhaber/in festgelegt. Er/Sie hat dabei gem. §106 GewO billiges Ermessen zu wahren. Diese Festlegungen begründen keine Konkretisierung, sondern können durch den/die Apothekeninhaber/in im Rahmen billigen Ermessens für die Zukunft jederzeit abgeändert werden.
oder¹

Die Parteien vereinbaren ein Jahresarbeitszeitkonto nach § 4 des Bundesrahmenvertrags für Apothekenmitarbeiter (BRTV) in der jeweils gültigen Fassung. Als Ausgleichszeitraum wird das Kalenderjahr festgelegt. Mehrarbeitsstunden nach Ziff. 4.2 werden zuschlagsfähig in das Jahresarbeitszeitkonto eingestellt.

Die regelmäßigen Wochenarbeitszeiten (§ 4 Abs. 2 Satz 1 BRTV) sind folgende:

von bis

Montag
Dienstag
Mittwoch
Donnerstag
Freitag
Samstag

- 3.3 In den unten genannten Fällen hat der/die Mitarbeiter/in über die in Ziff. 3.1 vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus Mehrarbeit von bis zu Stunden pro Woche zu leisten. Die gesetzliche Höchsttarife mit von 48 Wochenstunden im Durchschnitt von 6 Monaten darf nicht überschritten werden. Bei der Anordnung von Mehrarbeit sind die Interessen des/der Mitarbeiters/in angemessen zu berücksichtigen (§106 GewO).

4. Vergütung

- 4.1 Das monatliche Bruttogehalt richtet sich nach dem jeweils gültigen Gehaltstarifvertrag, wie er von den Tarifparteien des Bundesrahmentarifvertrags für Apothekenmitarbeiter (BRTV) festgesetzt wird.

oder¹

Das monatliche Bruttogehalt beträgt bei Beginn des Arbeitsverhältnisses €.

Dies entspricht % über dem geltenden Gehaltstarif des Bundesrahmentarifvertrags für Apothekenmitarbeiter.

Eine Verpflichtung zur Erhöhung des übertariflichen Gehalts entsprechend den Steigerungen des Gehaltstarifs besteht nicht. Auf die Erhöhung des Tarifgehalts kann die übertarifliche Leistung angerechnet werden.

1 Nichtzutreffendes streichen.

2 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.

- 4.2 Für jede als Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit geleistete Arbeitsstunde ist die anteilige Grundvergütung auf der Basis der jeweils geltenden Bruttovergütung nach Ziff. 4.1 und ein Zuschlag zu zahlen. Die Zuschläge betragen nach § 8 BRTV, jeweils in Prozent der Grundvergütung, für Mehrarbeit ab der 1. bis 10. Stunde 15 %, ab der 11. Stunde 25 %, für Nachtarbeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr 50 % und für Sonn- und Feiertagsarbeit 85 %.
- 4.3 Der/Die Mitarbeiter/in erhält eine jährliche Sonderzahlung nach § 18 BRTV in der jeweils gültigen Fassung.
- 4.4 Ansprüche auf Versorgungsleistungen im Sinne des Betriebsrentengesetzes dürfen nicht abgetreten oder verpfändet werden.
- 4.5 Die Vergütung wird monatlich nachträglich auf das vom/von der Mitarbeiter/in benannte Konto überwiesen.

5. Arbeitsverhinderung

- 5.1 Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer dem/der Apothekeninhaber/in oder dessen/deren Stellvertreter/in unverzüglich, zumindest ebenfalls telefonisch, anzulegen. Die Gründe der Verhinderung sind auf Verlangen des/der Apothekeninhabers/in oder dessen/deren Stellvertreters/in mitzuteilen.
- 5.2 Im Falle der Erkrankung ist der/die Mitarbeiter/in verpflichtet, bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Kalendertagen spätestens am darauffolgenden Arbeitstag seine/ihre Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich festzustellen und fassen. Der/die Apothekeninhaber/in ist berechtigt, eine frühere Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen.

Ist der/die Mitarbeiter/in nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert oder stellt ein Arzt/eine Ärztin die Arbeitsunfähigkeit fest, die die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, ist der/die Mitarbeiter/in verpflichtet, am spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der/die Apothekeninhaber/in kann die Frist der ärztlichen Bescheinigung früher verlangen.¹

6. Entlastungurlaub

- 6.1 Der/Die Mitarbeiter/in hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen im Kalenderjahr. Es verzahnt nach der gesetzlichen Regelung am 31. März des Folgejahres, es sei denn, dass der Mitarbeiter/in kann den Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis zu diesem Zeitpunkt nicht nehmen. In diesem Fall verfällt der Urlaub am 31. März des übernächsten Jahres.

Zusätzlich wird dem/der Mitarbeiter/in ein Urlaubsanspruch von weiteren 11 Werktagen bzw. nach 4-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 12 Werktagen gewährt². Dieser zusätzliche Urlaub verfällt in jedem Fall am 31. März des Folgejahres.

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

- 6.2 Der/Die Apothekeninhaber/in bestimmt den Zeitpunkt des Urlaubs unter angemessener Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und – soweit möglich – der Wünsche des/der Mitarbeiters/in.

¹ Die Verpflichtung des Mitarbeiters, seine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen, indem er dem Apothekeninhaber die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt, gilt seit 1.1.2023 nur noch in 2 Fällen: zum einen für Mitarbeiter, 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.

² Der Urlaubsanspruch beträgt damit insgesamt 35 bzw. 36 Werkstage (§ 11 Abs. 3 BRTV in der ab 1.8.2024 geltenden Fassung).

7. Geheimhaltungspflichten und Datenschutz

- 7.1 Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses über die ihm/ihr im Rahmen oder aus Anlass seiner/ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden, nicht allgemein bekannten oder nicht ohne Weiteres zugänglichen betrieblichen Angelegenheiten und Informationen gegenüber jedermann Verschwiegenheit zu wahren.
- 7.2 Neben Geschäftsgeheimnissen unterliegen der Geheimhaltung auch alle wesentlichen Angelegenheiten und Informationen, die der/die Apothekeninhaber/in aus berechtigtem betrieblichen Interesse als vertraulich bezeichnet hat oder deren vertrauliche Natur für den/die Mitarbeiter/in sonst erkennbar ist.

Geheimzuhalten sind insbesondere:

Kunden- bzw. patienten- und arztspezifische Daten und Umstände, Geschäftsstrategien, wirtschaftliche Planungen, Preiskalkulationen und -gestaltungen, Umsatz- und Absatzzahlen, Personaldaten, Lieferantendaten, Konditionen bei Geschäftspartnern, Maßnahmen der IT-Sicherheit wie Passwörter oder Zugangskennungen, ferner auch persönliche Belange des/der Apothekeninhabers/in sowie der anderen Mitarbeiter/innen, wie wirtschaftliche oder familiäre Verhältnisse. Weitere der Geheimhaltungspflicht unterliegende Informationen:

.....
.....

- 7.3 Bei Zweifeln, ob es sich um eine vertrauliche Information handelt, wird der/die Mitarbeiter/in unverzüglich eine Klärung mit dem/der Apothekeninhaber/in herbeiführen.
- 7.4 Die Pflicht zur Geheimhaltung erstreckt sich nicht auf entstehende Angelegenheiten und Informationen anderer Apotheken des Filialverbunds.¹
- 7.5 Die vorstehenden Geheimhaltungspflichten nach Ziff. 7.2 genannten Bereiche bestehen auf die Dauer von 2 Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Soweit der/die Mitarbeiter/in durch die berufliche Geheimhaltungspflicht unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des/der Apothekeninhaber/in in seinem/ihrem beruflichen Fortkommen unangemessen beeinträchtigt wird, kann diese vom/von der Apothekeninhaber/in die Freistellung von dieser Pflicht vereinbart.
- 7.6 Die Bestimmungen des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) in der jeweiligen Fassung bleiben unberührt.
- 7.7 Darüber hinaus wird der/die Mitarbeiter/in mit Abschluss dieses Arbeitsvertrags sowohl auf die heilberufliche Schweigepflicht nach § 203 StGB als auch auf die Einhaltung der Datenschutzgesetze, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)², verpflichtet. Die Beachtung dieser Bestimmungen stellt zugleich eine arbeitsvertragliche Verpflichtung dar.

8. Nebentätigkeit

Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, jede bei Abschluss dieses Vertrags bereits ausgeübte oder später beabsichtigte entgeltliche Nebentätigkeit dem/der Apothekeninhaber/in unverzüglich und unaufgefordert bekanntzugeben. Der/Die Apothekeninhaber/in ist berechtigt, dem/der Mitarbeiter/in die Nebentätigkeit zu untersagen, soweit diese für eine Konkurrenzapotheke ausgeübt wird, zu einem Verstoß gegen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes führt oder in sonstiger Weise die Erfüllung der Pflichten des/der Mitarbeiters/in aus dem Arbeitsverhältnis wesentlich beeinträchtigt.

¹ Für den Fall, dass ein Filialverbund besteht. Andernfalls ist Ziff. 7.4 zu streichen.

² 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.

9. Vertragsstrafe

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

10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 10.1 Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit der sich aus dem BRTV in seiner jeweiligen Fassung ergebenden Frist¹ gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- 10.2 Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des/der Mitarbeiters/in gilt auch zugunsten des/der Apothekeninhabers/in.
- 10.3 Will der/die Mitarbeiter/in geltend machen, dass eine Kündigung des/der Apothekeninhabers/in, die das Arbeitsverhältnis beendet, rechtsunwirksam ist, muss er/sie nach § 7 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 Kündigung gegen eine Änderungskündigung nach § 2 KSchG, die der/die Mitarbeiter/in unter der Voraussetzung annehmen will, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht einmal umgesetzt ist. Bei Versäumung der Frist gilt die Kündigung gem. § 7 KSchG als ab dem Anfang rechtsunwirksam.
- 10.4 Im Übrigen endet das Arbeitsverhältnis, obwohl es eine Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die Mitarbeiter/in die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht/Anspruch auf Altersrente geltend gemacht hat.

Das Arbeitsverhältnis endet ferner, wenn dass es eine Kündigung bedarf, zum Ende des Monats, in dem der/die Mitarbeiter/in einen Anspruch auf eine Rente wegen einer dauerhaften vollen Erwerbsminderung erhält. ² Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, den/die Apothekeninhaber/in unverzüglich über die Beschaffung zu informieren.

11. Besondere Verhältnisse

1 Derzeit ein Monat zum Monatsende.

2 Dieser Begriff ist zutreffend für in einem Apothekerversorgungswerk versicherte Approbierte.

12. Ergänzende Regelungen

Für das Arbeitsverhältnis gilt ergänzend der Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter (BRTV) in seiner 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 Mitarbeiter/in hat keinen Anspruch auf Weitergabe zukünftiger Tarifentwicklungen.

13. Schlussbestimmungen

- 13.1 Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrags 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 Schriftform erfordernisses bei Leistungen, die der Arbeitgeber einseitig ohne besondere Absprache mit dem Arbeitnehmer erbringt. Dies bedeutet, dass keine Ansprüche aufgrund betrieblicher Übung entstehen können.
- 13.2 Die etwaige Unwirksamkeit einzelner vertraglicher Regelungen lässt die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen unberührt.

....., den , den

Mitarbeiter/in
Apothekenmitarbeiter/in

Muster

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 verspreche 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 unzulässig aufzuheben. 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 die Schweigepflicht eine Pflichtverletzung darstellt, die mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe geahndet werden kann und darüber hinaus zur sofortigen Beendigung meiner Tätigkeit und zu einer Strafe zum Satz des dadurch entstehenden Schadens führen kann.

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

....., den

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 Personalverwaltungsgesetz ausübt,
4. Mitglied eines für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes tätigen Untersuchungsausschusses, sonstigen Ausschusses oder Rates, das nicht selbst Mitglied des Gesetzgebungsorgans ist, oder als Hilfskraft eines solchen Ausschusses oder Rates
5. öffentlich bestellte Beamter, Verständiger oder der auf eine gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist;
6. Personen, die gewissenhafte Erfüllung ihrer Geheimhaltungspflicht bei der Durchführung wissenschaftlicher Forschungen, Arbeitsergebnis und des Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist. Ein Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen Personen, 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 belangt.

(2)

§ 203 Absatz 5 gilt entsprechend.

Muster

Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)¹

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 zu vereinbarenden 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 notwendigen 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 betreffenden Person nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist („Speicherbegrenzung“);
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen 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 Weisung des Verantwortlichen verarbeitet werden. Neben Einzelweisungen der Verantwortlichen gelten als Weisung: Prozessbeschreibungen, Ablaufpläne, Betriebsvereinbarungen, Allgemeine Dienstleistungsvereinbarungen sowie betriebliche Dokumentationen und Handbücher. Verstöße gegen diese Verpflichtung können mit Geldbuße und/oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder speziellen Verhältnissen vertraglicher Pflichten darstellen. Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich auf solche Verstöße 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

¹ Quelle: Kurzpapier Nr. 19 der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (Datenschutzkonferenz – DSK) vom 29.05.2018.