

Muster

für den Abschluss eines Anstellungsvertrages mit einer/einem Medizinischen Fachangestellten

Dieser Vertragstext ist ausdrücklich als Muster zu verstehen. Er erhebt keinen Anspruch auf Rechtsgültigkeit. Er dient der Information, Anregung und Formulierungshilfe.

Er muss auf die individuellen Verhältnisse des Einzelfalles überprüft und diesen angepasst werden. Er ersetzt keine Beratung durch einen Rechtsanwalt und/oder Steuerberater.

Vor dem Hintergrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage und Rechtsprechung sowie die Anwendbarkeit und Anpassung auf den Einzelfall sollte dieser Vertragstext individuell, ggf. unter Einholung des Rates eines Angehörigen der rechtsberatenden Berufe, überprüft werden.

Eine Haftung Dritten gegenüber wird nicht übernommen, gleich aus welchem Rechtsgrund.

Anstellungsvertrag für Medizinische Fachangestellte

Zwischen

Herrn / Frau Dr. med. / Berufsausübungsgemeinschaft

(Praxisanschrift)

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

Herrn / Frau

(Privatanschrift)

- nachfolgend „Arbeitnehmer“ oder „Medizinische(r) Fachangestellte(r)“ genannt -

wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1 Begründung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab _____ als Medizinische(r) Fachangestellte(r) in der Praxis des Arbeitgebers (Arbeitsort siehe oben oder anderen Ort angeben) eingestellt. Der Arbeitnehmer kann den Arbeitsort nicht frei wählen.

Der Arbeitsbereich richtet sich nach dem geltenden Ausbildungsberuf zur/zum Medizinischen Fachangestellten gemäß gültiger Ausbildungsordnung. Zu den Aufgaben des Arbeitnehmers gehören insbesondere folgende Tätigkeiten:

2. Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers vorübergehend alle anderen, nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Arbeiten zu erledigen, gegebenenfalls auch an auswärtigen Arbeitsplätzen, Nebenbetriebsstätten etc. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend nicht mehr als drei Monaten.

§ 2 Arbeitsvertragliche Pflichten

1. Der Arbeitnehmer hat die übertragenen Obliegenheiten gewissenhaft wahrzunehmen und das Verhalten den besonderen Aufgaben der ärztlichen Praxis anzupassen. Der/die Medizinische Fachangestellte ist verpflichtet, alle Anordnungen des Arbeitgebers und die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Berufsgenossenschaft, zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, gewissenhaft zu befolgen.

2. Der Arbeitnehmer ist insbesondere verpflichtet:

- Alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten (§ 203 StGB), und zwar auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten.
- Die Praxiseinrichtung und das Arbeitsmaterial nur zu den übertragenen Arbeiten zu verwenden, keinen Missbrauch damit zu treiben und sorglich damit umzugehen.
- Die betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails ausschließlich zu dienstlichen Zwecken zu nutzen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.
- Auf Sauberkeit und Hygiene in den Praxisräumen zu achten,
- alle im Rahmen der ärztlichen Praxis wichtigen Vorkommnisse dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 3 Arbeitszeit und Ruhepausen

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Wochenstunden. Die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) richtet sich, unter Berücksichtigung der Sprechstunden und ggf. des ärztlichen Bereitschaftsdienstes, nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen der Praxis unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften.
2. Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden (§§ 4, 5 ArbZG).
3. Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

Für die Ruhezeiten und Ruhepausen besteht eine/keine gesonderte Vereinbarung.

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblichen Bedürfnissen im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

§ 4 Mehrarbeit

1. Als Mehrarbeit gelten die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Diese können angeordnet werden, wenn betriebliche Notfälle dies erfordern. Sie ist in der Regel in Freizeit auszugleichen oder wird nach vorheriger Absprache mit einem Stundensatz in Höhe von _____ Euro vergütet.
2. Die Medizinische Fachangestellte hat sich an den regelmäßigen Notfalldiensten bzw. den angeordneten Bereitschaftsdiensten bzw. der Rufbereitschaft entsprechend den organisatorischen Regelungen der Praxis zu beteiligen.

§ 5 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung brutto pro Stunde in Höhe von _____ Euro / eine Gesamtvergütung brutto in Höhe von _____ Euro pro Monat.
2. Die Vergütung des Arbeitnehmers ist ein Festgehalt und enthält keine anderen Vergütungsbestandteile. Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien etc.) ist nicht vereinbart. Soweit abweichend hiervon zusätzliche

Zahlungen geleistet werden, erfolgen diese in jedem Einzelfall freiwillig und, auch bei wiederholter Gewährung, ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

Alternativ:

Es wird eine Leistungszulage von monatlich _____ Euro oder von _____ % gewährt.

Mehrarbeitsstunden werden mit einer Mehrarbeitsvergütung in Höhe von _____ Euro / Stunde berücksichtigt, soweit sie nicht mit Freizeit ausgeglichen werden.

Gesetzliche Zulagen werden, soweit einschlägig, wie folgt vergütet:

- Nachtzuschlag i.H.v. _____ %
 - Sonntagszuschlag i.H.v. _____ %
 - Feiertagszuschlag i.H.v. _____ %
 - Überstundenzuschlag i.H.v. _____ %
 - sonstige Zuschläge i.H.v. _____ %
 - vermögenswirksame Leistungen: _____
 - Sonstige Prämien / Sonderzahlungen / anderweitige Lohnbestandteile (z.B. Sachzuwendungen) unterliegen einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
3. Die Vergütung ist jeweils am Ende des Monats fällig und wird spätestens am 5. des Folgemonats abgerechnet und bargeldlos an ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen. Bestehen anderslautende betriebliche Regelungen, z.B. in einer Betriebsvereinbarung, so gelten diese.

§ 6 Nebentätigkeit

Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Genehmigungspflichtig sind hierbei die Nebentätigkeiten, die geeignet sind, das Arbeitsverhältnis nachteilig zu berühren.

§ 7 Arbeitsverhinderung

1. Eine infolge Krankheit eingetretene Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Spätestens am vierten Kalendertag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.
2. Persönliche Angelegenheiten sind außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers gestattet. Kann diese Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten. Bei einem nicht genehmigten Fernbleiben besteht insoweit kein Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes.
3. Bei unverschuldetem Arbeitsversäumnis infolge eines in seiner Person liegenden Grundes sowie bei durch Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes bis zur sechsten Woche.

§ 8 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer erhält einen Jahresurlaub von _____ Arbeitstagen pro volles Kalenderjahr (ausgehend von einer 5-Tage-Woche). Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs sind unter Berücksichtigung der Belange der Praxis im beiderseitigen Einvernehmen festzulegen.
2. Der Praxisinhaber kann einen Betriebsurlaub anordnen.

§ 9 Betriebliche Altersversorgung

Eine Vereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

Alternativ

Der Arbeitgeber hat eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt. Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers sind:

§ 10 Probezeit und Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit. Bis zum letzten Tag der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von vier Wochen zum 15. eines Kalendermonats oder zum Kalendermonatsende gekündigt werden, sofern sich nicht aus anderen Vorschriften oder aufgrund einer längeren Beschäftigungsdauer eine längere Frist ergibt (§ 622 Abs. 2 BGB).
3. Die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.
4. Wird das Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt gekündigt, läuft die Kündigungsfrist erst mit dem vereinbarten Tag des Arbeitsbeginns.
5. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen (§ 623 BGB). Die elektronische Form ist ausgeschlossen.
6. Der Arbeitgeber ist einseitig berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit unter Anrechnung etwaiger Jahresurlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben unwiderruflich freizustellen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers liegt insbesondere bei einer Störung des Vertrauensverhältnisses nach einem schweren Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor, oder wenn dessen Weiterbeschäftigung zu einer Gefährdung von Betriebsgeheimnissen oder der Ordnung in der Praxis führen würde.
7. Die Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage beträgt drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung (§ 4 KSchG).

§ 11 Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten

1. Die Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 Euro pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2,50 Euro sowie 1 Euro pro Überweisung zu berechnen.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht

1. Über vertrauliche Angelegenheiten der Praxis, z.B. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder persönliche Verhältnisse der Patienten und Praxismitarbeiter, hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (siehe Schweigepflichterklärung).

2. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, die im Rahmen seiner Tätigkeit erlangten personenbezogenen Daten Dritter unbefugt weiterzugeben, zugänglich zu machen oder zu verwenden.

§ 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Die Regelung zur Altersgrenze tangiert nicht das jeweilige Recht der Arbeitsvertragsparteien zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Rentenbescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages.
3. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Erwerbsminderungsrente auf Zeit, so ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Ziffer 2.
4. Die Ziffern 2 und 3 gelten nicht, wenn der Arbeitnehmer noch ohne Einschränkungen in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Der Arbeitnehmer muss vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung vor Zustellung des Rentenbescheids verlangen. Ansonsten endet das Arbeitsverhältnis

§ 14 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Betriebsvereinbarungen Anwendung.

Alternativ:

Auf das Arbeitsverhältnis finden folgende Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung:

§ 15 Besondere Vereinbarungen

§ 16 Änderungen, Ergänzungen, betriebliche Übung

1. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel.
2. Abweichend von Absatz (1) sind auch formlos getroffene Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages wirksam, wenn sie Individualabreden im Sinne des Gesetzes sind. Betriebliche Übung stellt keine Individualabrede dar.

§ 17 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden.

2. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
3. Diese Ausschlussregelung gilt nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruht.
4. Diese Ausschlussregelung gilt nicht für Ansprüche des Beschäftigten auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz oder für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Arbeitnehmerentendegesetz.

§ 18 Vertragsaushändigung

Der Vertrag wird in zwei Ausfertigungen erstellt, von denen jede Partei eine erhalten hat.

(Ort, Datum)

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)

Schweigepflicht-Erklärung

Ich, _____, geb. am _____

wohnhaft in: _____

bin heute vom Praxisinhaber ausdrücklich darüber belehrt worden, dass ich zu absoluter Verschwiegenheit über alle mir in der Praxis bekannt werdenden Umstände und Vorgänge, auch über die persönlichen Verhältnisse der Patienten und Praxismitarbeiter sowie Betriebsinterna, verpflichtet bin.

Meine Verschwiegenheitspflicht endet nicht mit dem Ende meines Arbeitsverhältnisses / Berufsausbildungsverhältnisses. Die Pflicht zur Verschwiegenheit besteht auch meinen Familienangehörigen gegenüber.

Ein Bruch der Verschwiegenheitspflicht kann arbeitsrechtlich ein Grund zur fristlosen Kündigung und Anlass für ein Strafverfahren sein.

Der Gesetzestext (§ 203 StGB – Verletzung von Privatgeheimnissen) ist erläutert und ausgehändigt worden.

Ich darf keiner/m Praxisfremden Zugang zur Praxis und/oder Zugang zu Praxisdaten gewähren oder verschaffen. Den mir anvertrauten Praxisschlüssel muss ich sorgfältig aufbewahren und auf Verlangen unverzüglich zurückgeben. Die mir bekannt gegebenen bzw. gewordenen Zugangsmöglichkeiten zu Praxis- bzw. Patientendaten (z. B. Passwörter) dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden; bei Minderjährigen auch der/die gesetzliche/n Vertreter

Strafgesetzbuch (StGB)

§ 203 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 bekanntgeworden 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 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 bestelltem Sachverständigen, der auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, oder
6. Person, die auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Geheimhaltungspflicht bei der Durchführung wissenschaftlicher Forschungsvorhaben auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist. Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, 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 bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

(2a) (weggefallen)

(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 Berufstätigen 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.

Stand: Oktober 2019