



Das **Zentrum Ausbildung Psychotherapie • ZAP GmbH**

Arbeitgeber(in)

und

Frau/Herr [...]

Angestellte(r)

schließen folgenden

Anstellungsvertrag

§ 1 Beginn, Dauer, Inhalt

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber stellt die Psychotherapeutin / den Psychotherapeuten ab dem _____ als Weiterbildungsassistentin / Weiterbildungsassistenten in Nebentätigkeit zur hauptberuflichen Tätigkeit in der kooperierenden Klinik des Weiterbundes an.

Das Anstellungsverhältnis wird auf die Dauer von 5 Jahren abgeschlossen und kann sich um ein weiteres Jahr verlängern, sofern noch nicht alle Leistungen der Weiterbildungsordnung erbracht werden konnten. Ausgenommen davon ist die Theorie-Weiterbildung, die mit Ablauf des Jahres 2030 abgeschlossen sein muss.

Die ersten sechs Monate ab Beginn des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit mit einer Kündigungsfrist von dann 2 Wochen zum Monatsende.

Der Arbeitgeber hat sich durch Vorlage der Approbationsurkunde vergewissert, dass die/der Angestellte zur Ausübung des psychotherapeutischen Berufes berechtigt ist und sich vergewissert, dass die/der Angestellte zum Führen der Bezeichnung Psychotherapeutin / Psychotherapeuten berechtigt ist.

Auf das Anstellungsverhältnis finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften (u. a. §§ 611 ff. BGB) Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

§ 2 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber bzw. die Weiterbildungsbefugten sind weisungsberechtigt und haben bei der Ausübung des Weisungsrechts gegenüber der/ dem Angestellten die Weiterbildungsordnung und die Berufsordnung der Psychotherapeutenkammer NRW zu beachten.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, gründliche und umfassende Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln und ihr/ihm zu diesem Zweck Gelegenheit zu geben, alle in der Ambulanz anfallenden, seinem Kenntnis- und Erfahrungsstand entsprechenden Tätigkeiten auszuführen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Angestellte/den Angestellten zu den gesetzlichen Pflichtversicherungen (u. a. Unfallversicherung, Sozialversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung) anzumelden.

§ 3 Pflichten der/des Angestellten

Die Angestellte/Der Angestellte ist verpflichtet, den organisatorischen und arbeitsrechtlichen Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten. Das Weisungsrecht umfasst auch die unmittelbare psychotherapeutische Tätigkeit.

Die/Der Angestellte ist verpflichtet, sämtliche ihr/ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen und pro Quartal die in § 4 aufgeführten Behandlungsstunden durchzuführen und abzurechnen. Sie/Er hat die für die Ausübung des psychotherapeutischen Berufs und der vertragspsychotherapeutischen Tätigkeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie auch die Vorgaben im Ambulanzleitfaden des ZAP und der Weiterbildungsbefugten zu beachten.

Sie/Er hat im Rahmen der psychotherapeutischen Versorgung der Patienten auch auf die Wirtschaftlichkeit der Leistungserbringung im Sinne der §§ 70 Abs. 1, 12 SGB V zu achten und die digitalen Patientenakten im Behandlungsportal des ZAP einzurichten und nach den Vorgaben des Ambulanzleitfadens zu pflegen. Hiervon unberührt bleibt ihre/seine psychotherapeutische Verantwortung bei der Versorgung der Patienten. Die/Der Angestellte haftet gegenüber dem Arbeitgeber für schuldhaftes Fehlverhalten entsprechend den arbeitsrechtlichen Grundsätzen zum innerbetrieblichen Schadensausgleich.

§ 4 Arbeitszeit und Tätigkeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt einschließlich der Pausen **16 Stunden**. Die Verteilung richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen, insbesondere den angekündigten Sprechstundenzeiten und umfasst durchschnittlich **wöchentlich 6 KV-vergütungsfähige Einzeltherapiestunden zu je 50 Minuten** sowie **wöchentlich 1 KV-vergütungsfähige Gruppentherapiestunde zu 100 Minuten Dauer**.

Dabei müssen in einem Kalenderjahr mindestens **252 ambulante Einzeltherapiestunden** zu 50 Min. und **42 Gruppentherapiestunden zu 100 Min.** erbracht werden, Darüber hinausgehende Behandlungsstunden werden nach § 5 vergütet. Bleiben die vergütungsfähigen Leistungen binnen eines Jahres unter diesem Mindest-Soll, so wird bei der Jahresendabrechnung das Gehalt anteilig gekürzt.

Sofern es die akute Patientenversorgung erfordert, ist die/der Angestellte auf Anordnung des Arbeitgebers auch verpflichtet, über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 16 Stunden hinausgehend Überstunden zur unmittelbaren Patientenversorgung bis zu 2 Stunden pro Monat zu erbringen.

§ 5 Vergütung

Die/Der Angestellte erhält für ihre/seine Tätigkeit nach diesem Vertrag beim derzeitigen Punktwert der KV-Honorarabrechnung ein monatliches **Grundgehalt in Höhe von 800,- €**, zahlbar zum jeweils 1. Werktag eines Monats.

Für jede weitere Einzeltherapiestunde von 50 Minuten Dauer werden **50,- €** Brutto und für jede weitere Gruppentherapiestunde zu 100 Min werden **160,- €** Brutto zusätzlich zum Grundgehalt vergütet, die im Monat nach dem Ende des jeweiligen Quartals abgerechnet werden.

Eine Erhöhung des Punktwertes führt auch zu einer anteiligen Erhöhung der monatlichen Brutto-Vergütung.

Die Beiträge zur Sozialversicherung werden von den Vertragsparteien entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen getragen. Ferner werden die Kosten der Weiterbildung nach § 8 dieses Vertrages sowie alle Miet- und Nebenkosten der Behandlungsräume und die Kosten der Telematik incl. der Lizenzgebühren vom Arbeitgeber übernommen. In der vereinbarten Bruttovergütung ist der Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungen enthalten.

Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos auf ein von der/dem Angestellten zu benennendes Konto. Die Vergütung der angestellten Psychotherapeutin/ des angestellten Psychotherapeuten ist ein Festgehalt und enthält keine anderen Vergütungsbestandteile.

§ 6 Arbeitsverhinderung

Die/Der Angestellte hat der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit länger als ein Kalendertag, hat die/der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die/der Angestellte verpflichtet, dies der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erhält die/der Angestellte Krankenbezüge entsprechend den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 7 Erholungsurlaub

Die/Der Angestellte hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub von 20 Tagen pro Kalenderjahr. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber gewährt der/dem Angestellten zusätzlich Erholungsurlaub von weiteren 14 Tagen pro Jahr.

Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch im Jahr des Beginns und des Endes des Arbeitsverhältnisses für jeden vollen Monat der Beschäftigung zu 1/12 entsteht und dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes gemäß Bundesurlaubsgesetz auch dann verfällt, wenn der Urlaub bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden kann.

Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird nur der gesetzliche Mindesterholungsurlaub, soweit er nicht in natura gewährt wurde, abgegolten.

§ 8 Fort- und Weiterbildung

Die/Der Angestellte ist verpflichtet, sich entsprechend der Weiterbildungsordnung für Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten der Psychotherapeutenkammer Nordrhein-Westfalen regelmäßig und kontinuierlich weiterzubilden und sich die Teilnahme bzw. die erfüllten Leistungen entsprechend den Anforderungen im Logbuch einzutragen und abzeichnen zu lassen.

Darüber hinaus besteht die Verpflichtung, sich nach Maßgabe der vertragspsychotherapeutischen Bestimmungen (§ 95d Abs. 5 i. V. m. Abs. 1 und 2 SGB V) fortzubilden und den Nachweis über die Erfüllung der Fortbildungspflicht dem Arbeitgeber zur Vorlage gegenüber der Kassenärztlichen Vereinigung Westfalen-Lippe zu erbringen.

Der Arbeitgeber übernimmt alle Weiterbildungskosten für den Pflichtstundenanteil der Theorieseminare im ambulanten und ergänzenden Abschnitt (300 Stunden) und die Kosten der Supervision mit 150 Supervisionseinheiten, davon 50 Einheiten als Einzelsupervision, sowie die Kosten der Gruppenselbsterfahrung (100 Stunden) und der Einzelselbsterfahrung (50 Stunden). Ferner werden alle Honorarforderungen der Weiterbildungsbefugten für die Begleitung der Weiterbildung übernommen.

Die Teilnahme an zusätzlichen Angeboten (z.B. der Erwerb von Zusatzfachkunden oder weiteren Abrechnungsgenehmigungen) ist kostenpflichtig und wird gesondert in Rechnung gestellt.

§ 9 Berufshaftpflichtversicherung

Die/Der Angestellte ist verpflichtet, für ihre/seine Tätigkeit nach diesem Vertrag eine Berufshaftpflichtversicherung abzuschließen und diese gegenüber dem Arbeitgeber nachzuweisen. Die Kosten der Berufshaftpflichtversicherung trägt die/der Angestellte.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

Mit der Vertragsunterzeichnung verpflichtet sich die/der Angestellte zur Einhaltung aller geltenden Rechtsnormen und Vorschriften, wie etwa die der Schweigepflicht und der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, die im Weiterbildungszusammenhang und im Umgang mit den Patienten relevant sind. Dazu erhält sie/er die entsprechende Belehrung gemäß Anlage 2 zu diesem Vertrag. Die Anlage wird zum Gegenstand des Arbeitsvertrages gemacht.

Der angestellten Psychotherapeutin/dem angestellten Psychotherapeuten sind Inhalte und Umfang der Schweigepflicht für die psychotherapeutischen Tätigkeiten bekannt.

Dies betrifft auch jedwede Information aus Dritter Quelle, etwa bei Falldarstellungen, kasuistisch-technischen Seminaren oder sonstigen Veranstaltungen, wo personenbezogene Daten oder Vorgänge bekannt werden sollten, auch wenn diese sich nicht direkt auf die Patienten beziehen. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch weiterhin nach Beendigung des Vertrages.

Bei der Abrechnung ambulanter Leistungen durch den Weiterbildungsteilnehmenden hafteten diese gegenüber den Kostenträgern, sofern sie selbst diese Fehler oder Unregelmäßigkeiten zu verantworten haben.

Die Unterzeichner stimmen zu, dass sich die AusbilderInnen untereinander oder mit der Leitung abstimmen dürfen, um ggf. Schwierigkeiten in der Patientenbehandlung entgegen zu treten.

Die/Der Angestellte ist verpflichtet, während des Arbeitsverhältnisses und nach seiner Beendigung über alle ihr/ihm in der Ambulanz bekannt gewordenen Umstände, sei es die psychotherapeutische Tätigkeit selbst, seien es die persönlichen Umstände der Patienten und deren Erklärungen in der Ambulanz, sowie über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu wahren.

Die/Der Angestellte ist zudem verpflichtet, bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses alle in ihrem/ seinem Besitz befindlichen Unterlagen und Aufzeichnungen, davon gefertigte Kopien sowie Dateien und Sicherungskopien an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 11 Problem- und Beschwerdemanagement

Das Lehrinstitut ernennt für die Dauer von jeweils 5 Jahren eine Kommission zur Konfliktlösung mit insgesamt 3 InstitutsmitgliederInnen (2 Aus- bzw. WeiterbilderInnen aus dem Kreis der Ethikkommission und 1 Aus- oder WeiterbildungskollegIn aus dem Kreis der Vertrauensleute; die aktuellen Namen finden Sie auf der Internetseite des ZAP).

Diese Kommission kann von allen Angestellten und AusbilderInnen, der Leitung und allen sonstigen am Prozess Beteiligten angesprochen werden, wenn sich im Vorfeld keine einvernehmliche Lösung der Beteiligten finden lässt.

Auch bei Zweifeln an der weiteren notwendigen Entwicklungsmöglichkeit der Weiterzubildenden, bei allen Unregelmäßigkeiten oder erheblicher Kompetenzdefizite bei der Behandlung von Patienten kann zum Schutz der Patienten diese Kommission auch ohne Zustimmung aller Beteiligten angerufen werden.

Diese Kommission kann mit einfacher Mehrheit Beschlüsse fassen, an die alle Beteiligten gebunden sind; das betrifft auch den möglichen Ausschluss von der weiteren Weiterbildung oder die Zulassung zur Prüfung bei der Psychotherapeutenkammer. Die Unterzeichner verpflichten sich, diese Beschlüsse uneingeschränkt zu akzeptieren und diese zu befolgen.

§ 12 Beendigung

Während der ersten sechs Monate kann das Anstellungsverhältnis von jeder Vertragspartei mit einer Frist von 14 Tagen zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden.

Nach Ablauf von sechs Monaten kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 4 Wochen zum Ende jeden Quartals beendet werden, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen (§ 622 BGB) längere Fristen vorsehen. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Unberührt bleibt das Recht der Vertragsparteien zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB).

Wird das Angestelltenverhältnis vorzeitig gekündigt, so ist sicher zu stellen, dass die anteiligen ambulanten Behandlungsstunden bezogen auf 60 Monate (1260 Einzel-Behandlungsstunden und 210 Gruppenstunden) abgerechnet wurden. Ist das nicht erfolgt, so wird eine entsprechende Ausgleichzahlung, bezogen auf die geleisteten Monate und die geforderten Mindestbehandlungsstunden, an das ZAP fällig.

Das Anstellungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des 5. Weiterbildungsjahres, sofern nicht 3 Monate zuvor eine Verlängerung vereinbart wurde.

Jede Kündigung bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Für die Rechtzeitigkeit der Kündigung ist nicht die Absendung, sondern der Zugang des Kündigungsschreibens beim Empfänger maßgeblich.

Will sich die/der Angestellte oder die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber gegen eine Kündigung wehren, muss sie/er innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen, vgl. § 4 S. 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KschG).

Erhebt die/der Angestellte nicht innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage, gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam, vgl. § 7 KschG. § 7 KschG ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

Im Falle einer Kündigung, gleich von wem die Kündigung ausgeht, ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Angestellte/den Angestellten während der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freizustellen, wobei dies unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche geschieht.

§ 13 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der drei Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird.

Die Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers oder ihres/seines Erfüllungsgehilfen resultieren.

Die Ausschlussfrist erfasst nicht Ansprüche aus vorsätzlicher oder grober Fahrlässigkeit aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Auch Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz sowie die weiteren zwingenden gesetzlichen Bestimmungen werden nicht von der Ausschlussfrist umfasst.

§ 14 Anrufung der Psychotherapeutenkammer vor Beschreitung des ordentlichen Rechtsweges

Beide Vertragsparteien verpflichten sich, bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag zunächst die ZAP-Kommission zur Konfliktlösung anzurufen und um Lösungsvorschläge zu bitten.

Sollte das nicht gelingen, dann ist vor Anrufung des Gerichts eine Schlichtung durch die zuständige Psychotherapeutenkammer durchzuführen.

§ 15 Arbeitnehmerdaten

Die/Der Angestellte ist darüber unterrichtet, dass persönliche Daten im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen in einer Datenverarbeitungsanlage zweckgebunden gespeichert werden und erklärt sich damit einverstanden.

§ 16 Schlussbestimmungen

Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen.

Sollten einzelne oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass unwirksame Bestimmungen durch solche Regelungen zu ersetzen sind, die dem Sinn und Zweck und dem wirtschaftlich Gewollten der unwirksamen Regelung am nächsten kommen. Entsprechendes gilt für den Fall einer Regelungslücke und soweit zwingende Gründe des Berufs- oder Vertragsarztrechts eine Anpassung des Vertrages erfordern.

Ort, Datum

Psychotherapeutin / Psychotherapeut in Weiterbildung

Bad Salzuflen, den

für das Zentrum Ausbildung Psychotherapie

Personalfragebogen (Anlage 1)

Persönliche Angaben	
Familienname (ggf. Geburtsname)	
Vorname	
Geburtsdatum/- Ort	
Straße, Hausnummer	
PLZ, Ort	
Telefonnummer	
Handynummer	
Faxnummer	
E-Mail-Adresse	
Staatsangehörigkeit	
Familienstand	
Krankenversicherung (ggf. auch Familienversicherung), bei privater Versicherung: letzte gesetzliche Krankenkasse (Mitgliedsbescheinigung beifügen)	
Steuerliche Identifikationsnummer	
Rentenversicherungsnummer	
Bankverbindung	
Name des Instituts	
IBAN	
BIC	
Ausbildung	
Haben Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung? Wenn ja, welche?	
Ausbildungsbetrieb	
Abschlussprüfung als	
Studienabschluss/Promotion als	

Berufstätigkeit	
Hauptberufliche Weiterbildungstätigkeit in der kooperierenden Klinik:	
Weiterbildungsassistenz dort seit:	
Vereinbarte Klinik-Weiterbildungszeitraum bis:	
Kundennummer von der Arbeitsagentur	
Erklärung und Zustimmung	
Ich erkläre hiermit, dass gegen mich zurzeit kein gerichtliches Strafverfahren, kein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren und kein Berufsgerichtsverfahren anhängig ist und auch nicht in den letzten drei Jahren anhängig war.	
Ich habe den Leitfaden für die ambulante Tätigkeit gelesen und erkläre mich damit einverstanden, die darin beschriebenen Qualitätsstandards incl. der ethischen und der datenschutzrechtlichen Richtlinien einzuhalten. Ebenso verpflichte ich mich, alle Patienten in das Behandlungsportal aufzunehmen, eine digitale Akte für jede Patientin zu erstellen und diese regelmäßig auf den neuesten Stand zu bringen.	
Hiermit stimme ich zu, dass das ZAP-Lehrinstitut folgende Daten auch künftig verwenden darf für Adress- bzw. Mailinglisten sowie zur Versendung einzelner, an Sie persönlich zu versendende Informationen für Informationen zur Weiterbildung (Rundmails des ZAP, der KV-Abrechnungen und der notwendigen Unterlagen zu Veränderung im Rahmen der Weiterbildung, etc.) mit meinem / meiner: Namen Mailadresse Anschrift Telefonnummer (Unzutreffendes bitte streichen) Adress- bzw. Mailinglisten für die internen Seiten des ZAP, für Rundmails an die Aus- und WeiterbildungskollegInnen und zur Weiterleitung an zuständige AusbilderInnen mit meinem / meiner: Namen Mailadresse Anschrift Telefonnummer (Unzutreffendes bitte streichen) Ferner stimme ich zu, dass ein Fach in den Räumen des Sekretariates genutzt werden darf und dort in papierschriftlicher Form ausbildungsrelevante Informationen für mich hinterlegt werden dürfen Ja Nein	

Ich versichere die Richtigkeit der gemachten Angaben sowie den Inhalt der von mir vorgelegten Bewerbungsunterlagen. Mir ist bekannt, dass eine bewusst falsche oder unvollständige Beantwortung einzelner Fragen den Arbeitgeber zu einer Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung berechtigen bzw. Schadensersatzansprüche auslösen kann.

Änderungen zu den Angaben dieses Fragebogens und seiner Anlagen teile ich dem Arbeitgeber unverzüglich mit.

Ort, Datum

Psychotherapeutin / Psychotherapeut in Weiterbildung

Belehrung über die Schweigepflicht (Anlage 2)

Name der/des Psychotherapeutin / Psychotherapeut in Weiterbildung

Ich bin heute von meinem Arbeitgeber über meine Schweigepflicht und mein Zeugnisverweigerungsrecht belehrt worden. Die entsprechenden Bestimmungen wurden mir bekannt gegeben.

Mir wurde erläutert, dass ich mich bei einem Verstoß gegen die Schweigepflicht strafbar mache. Für mich als Psychotherapeutin / Psychotherapeut in Weiterbildung stellt der Verstoß gegen die Schweigepflicht zugleich eine Berufspflichtverletzung dar.

Mir ist bekannt, dass

1. sich meine Schweigepflicht auf alles erstreckt, was mir in Ausübung oder aus Anlass meiner Tätigkeit anvertraut oder bekannt geworden ist;
2. sich die Verschwiegenheitspflicht auch auf schriftliche Mitteilungen des Patienten, Aufzeichnungen des Patienten und sonstige Untersuchungsbefunde bezieht;
3. sich meine Verschwiegenheitspflicht auch erstreckt auf die internen Verhältnisse in der Weiterbildungsambulanz sowie die mir bei meiner Tätigkeit bekannt werdenden persönlichen, wirtschaftlichen und steuerlichen Verhältnisse des Arbeitgebers und der anderen Mitarbeiter;
4. die Verschwiegenheit gegenüber jedermann besteht, also auch gegenüber meinen eigenen Familienangehörigen, Familienangehörigen des Patienten, gegenüber anderen Psychotherapeuten und Ärzten und gegenüber Arbeitskollegen, soweit eine Mitteilung nicht aus dienstlichen Gründen erfolgt, sowie gegenüber demjenigen, der von der betreffenden Tatsache bereits Kenntnis erlangt hat;
5. meine Verschwiegenheitspflicht auch nach dem Tod des Patienten fortbesteht;
6. meine Verschwiegenheitspflicht auch nach Beendigung meines Beschäftigungsverhältnisses fortbesteht.

Bei Gerichten und Behörden werde ich über Tatsachen, die mir bei meiner Tätigkeit bekannt geworden sind, ohne vorherige Genehmigung des Patienten und des Praxisinhabers nicht aussagen oder sonst Auskunft erteilen.

Ein Exemplar dieser Erklärung wurde mir ausgehändigt.

Ort, Datum

Psychotherapeutin / Psychotherapeut in Weiterbildung