

## Kirchenrat

### Wegleitung betreffend Einholen eines Sonderprivatauszuges

Gültig ab 1. Januar 2024 für alle Kirchgemeinden, Fachstellen und Spezialpfarrämter sowie die Kirchenverwaltung der ERK BL

#### 1. Ausgangslage

Die Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht im Bewerbungsverfahren ist eine präventive Massnahme zur Vermeidung von Übergriffen im kirchlichen Umfeld. Besonders wichtig sind ein sorgfältiges Studium der Bewerbungsunterlagen, ein gut vorbereitetes und seriöses Bewerbungsgespräch, das Einholen von Referenzen beim letzten Arbeitgeber und das Einfordern des Sonderprivatauszuges. Die Anstellungsbehörden tragen die Verantwortung dafür, das Notwendige getan zu haben, dass keine vorbelasteten oder problematischen Personen angestellt werden. Eine zusätzliche Schutzmassnahme stellt das wiederkehrende Einholen des Sonderprivatauszuges nach der Anstellung dar.

Ein Sonderprivatauszug (Art. 371a StGB) gibt darüber Auskunft, ob es einer bestimmten Person verboten ist, eine Tätigkeit mit Minderjährigen oder mit anderen besonders schutzbedürftigen Personen auszuüben oder mit solchen Personen in Kontakt zu treten. Der Auszug führt Urteile auf, die ein Tätigkeitsverbot (Art. 67a StGB / Art. 16a Abs. 1 JStG) bzw. ein Kontakt- und Rayonverbot (Art. 67b StGB / Art. 16a Abs. 2 JStG) enthalten. Der Sonderprivatauszug erhöht den Schutz Minderjähriger und besonders schutzbedürftiger Personen vor sexuellen Übergriffen und weiteren Verbrechen und Vergehen, indem die Anstellungsbehörde sich über entsprechende richterliche Verbote informieren lassen kann. Der Sonderprivatauszug kann für alle in der Schweiz arbeitenden Personen angefordert werden.

Er ist zwingend notwendig für Personen, die sich auf eine Stelle bewerben, welche regelmässige Kontakte mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Menschen beinhalten. Sinngemäss ist diese Vorgabe auch im Bereich der Freiwilligenarbeit umzusetzen.

#### 2. Rechtliche Grundlage

Die rechtlichen Grundlagen zum Einholen eines Sonderprivatauszuges sind im Kirchenrecht in der Personal- und Besoldungsordnung (§ 44 Absatz 2, § 62 Absatz 3) und im Personal- und Besoldungsreglement (§ 3 Absatz 3, § 17 b)) zu finden. Die Rechtstexte sind im Anhang dieser Wegleitung enthalten.

#### 3. Umsetzung

Der Sonderprivatauszug ist nur mit einer Bestätigung der Anstellungsbehörde bestellbar. Diese Bestätigung muss online über das Formular „Bestätigung des Arbeitgebers“ durch die Anstellungsbehörde generiert, ausgedruckt und unterschrieben den Mitarbeitenden für die Bestellung des Sonderprivatauszuges zugestellt werden. Die Webseite des Bundesamts für Justiz leitet sowohl Anstellungsbehörde als auch Mitarbeitende schrittweise durch den Bestellprozess: [https://www.e-service.admin.ch/crex/cms/content/strafregister/sonderprivatauszug\\_de](https://www.e-service.admin.ch/crex/cms/content/strafregister/sonderprivatauszug_de)

### **3.1. Vorgehen im Bewerbungsverfahren**

Bei allen Anstellungen mit regelmässigem Kontakt mit Minderjährigen oder anderen besonders schützenswerten Menschen ist ein Sonderprivatauszug zu verlangen, der vor Stellenantritt einzureichen ist.

Im Vorstellungsgespräch soll der Grund dieser Massnahme erklärt werden. Bewerbende wissen damit, dass die Prävention gegen Übergriffe ein wichtiges Thema in der reformierten Kirche ist.

### **3.2. Vorgehen bei wiederkehrender Überprüfung**

Die Anstellungsbehörde fordert den Sonderprivatauszug alle fünf Jahre ein, erstmalig per 30.06.2024. Die Kirchenverwaltung löst diesen Prozess mit einem Schreiben aus. Wichtig ist, dass der Auszug durch alle Anstellungsbehörden für alle der Verpflichtung unterstellten Mitarbeitenden eingefordert und geprüft wird.

### **3.3. Vorgehen im Bereich der Freiwilligenarbeit**

Die Vorgaben gelten auch für den Bereich der Freiwilligenarbeit und sind gemäss § 62 Absatz 3 PBO in angemessener Weise umzusetzen. So ist beispielsweise bei einer erstmaligen Mitarbeit in einem Jugendlager ein Sonderprivatauszug einzufordern und bei langjährig Engagierten der Sonderprivatauszug ebenfalls alle fünf Jahre zu erneuern. Um insbesondere Jugendliche nicht von ihrem wertvollen Engagement abzuhalten, wird die Erläuterung dieser Notwendigkeit in einem Gespräch sehr empfohlen.

## **4. Verantwortung**

Die Kontrolle und Verantwortung für die Einholung des Sonderprivatauszuges bei der Anstellung wie auch bei der wiederkehrenden Überprüfung liegt bei der Anstellungsbehörde. Der Auszug wird im Personaldossier abgelegt.

## **5. Kosten**

Bei Neuanstellungen werden die Kosten für das Ausstellen des Sonderprivatauszuges von den Mitarbeitenden getragen. Bei Freiwilligen werden die Kosten durch die engagierende Organisation übernommen. Beim wiederkehrenden Einholen des Auszugs werden die Kosten für das Ausstellen in jedem Fall von der Anstellungsbehörde den Mitarbeitenden rückvergütet.

Der Kirchenrat dankt für eine sorgfältige und vollständige Umsetzung, die für den Schutz von Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Menschen von hoher Bedeutung ist.

## **Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Basel-Landschaft**

Kirchenrat

Präsident  
Christoph Herrmann, Pfr.

Kirchenschreiber  
Peter Jung

## **Anhang: Rechtstexte**

### **§ 44 Absatz 2 Personal- und Besoldungsordnung**

Personen, die sich auf eine Stelle bewerben, welche regelmässige Kontakte mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Menschen beinhalten, reichen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens vor einer Anstellung einen aktuellen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein. Sonderprivatauszüge sind periodisch alle fünf Jahre auf Kosten der Anstellungsbehörde zu erneuern. Im Reglement wird geregelt, welche weiteren Nachweise mit einer Bewerbung einzureichen sind.

### **§ 62 Absatz 3 Personal- und Besoldungsordnung**

Die Kirchenpflege bzw. der Kirchenrat setzen in ihrem Verantwortungsbereich die im Zusammenhang mit der Prävention von Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung seitens der Verantwortlichen der Kantonalkirche festgelegte individuelle Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungen sowie zur Einreichung eines Sonderprivatauszugs in den Bereichen der Freiwilligenarbeit in angemessener Weise um und sind für den Schutz der persönlichen Integrität der freiwillig Mitarbeitenden besorgt.

### **§ 3 Absatz 3 Personal- und Besoldungsreglement**

Kandidierende, die sich auf eine Stelle bewerben, mit der regelmässige Kontakte mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Menschen verbunden sind, haben vor ihrer Anstellung gestützt auf § 44 Absatz 2 PBO und auf eigene Kosten einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister einzureichen. Sie werden auf die Pflicht zu dessen Erneuerung alle 5 Jahre auf koordinierte Veranlassung durch die Anstellungsbehörde aufmerksam gemacht. Diese übernimmt die Kosten für die Erneuerung.

### **§ 17 b) Personal- und Besoldungsreglement**

Alle zur Einreichung eines Sonderprivatauszugs verpflichteten Angestellten, welche vor dem Inkrafttreten dieses Reglements bereits in einem Anstellungsverhältnis bei der Evangelisch-reformierten Landeskirche stehen, sind verpflichtet, den Anstellungsbehörden auf Kosten derselben bis zum 30. Juni 2024 einen aktuellen Sonderprivatauszug einzureichen. Diese Pflicht besteht unabhängig von einem im Rahmen des Anstellungsverfahrens bereits eingereichten Sonderprivatauszug. (§ 3 Absatz 3 PBR)