

§ 3a

Prävention gegen sexualisierte Gewalt

- (1) Jeder Mitarbeiter, der im Rahmen seiner Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder vergleichbaren Kontakt hat, hat auf Verlangen des Dienstgebers in regelmäßigen Abständen ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen.
- (2) Während des bestehenden Arbeitsverhältnisses trägt der Dienstgeber die Kosten.
- (3a) Der Dienstgeber überprüft das vorgelegte, erweiterte Führungszeugnis und bestätigt in der Personalakte, dass die Vorlagepflicht erfüllt wurde.
- (3b) Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72a des Sozialgesetzbuches – Achtes Buch (SGB VIII), ist eine Kopie dieses Zeugnisses mit besonderer Sicherung in der Personalakte zu verwahren (siehe § 3b Absatz 6b Sätze 3 und 4) und das Zeugnis dem Mitarbeiter zurückzugeben.
- (3c) Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge, ist dies in der Personalakte zu verzeichnen und das Zeugnis dem Mitarbeiter zurückzugeben.
- (4) Andere Straftaten außer den in § 72a SGB VIII genannten sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen somit grundsätzlich einem Verwertungsverbot. Die Verarbeitung für einen anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 6 Absatz 2 lit. f), g) oder h) des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) vorliegen.
- (5) Der Dienstgeber ist berechtigt, von Mitarbeitern im Sinne des Absatzes 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Absatz 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem BZRG getilgt ist, Angaben, ob der Mitarbeiter wegen einer Straftat nach § 72a Absatz 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. Diese Erklärung ist mit besonderer Sicherung der Personalakte beizufügen (siehe § 3b Absatz 6b Sätze 3 und 4).
- (6) Der Dienstgeber erarbeitet im jeweiligen Arbeitsbereich einen Verhaltenskodex unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft und erlässt diesen als Dienstanweisung (Hausordnung nach Anhörung der Mitarbeitervertretung im Sinne von § 29 Absatz 1 Ziffer 3 MAVO). In Einrichtungen, in denen eine MAV besteht, ist alternativ der Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zulässig.
- (7a) Der Dienstgeber organisiert für Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder vergleichbare Kontakte haben, regelmäßig Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und stellt den Mitarbeiter hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei.

- (7b) Der Mitarbeiter ist grundsätzlich verpflichtet, an den Schulungen in regelmäßigen Abständen teilzunehmen. Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit dem zuständigen Ansprechpartner für Prävention abzustimmen.
- (7c) Der Dienstgeber trägt die Kosten für die Schulung.
- (7d) § 29 Absatz 1 Nr. 5 und Nr. 6 MAVO sind zu beachten.