

Grundsätze für die sichere Einstellung von Personal

1. Bei der Beschäftigung des Personals in der Einrichtung ist es oberstes Ziel, den Schutz der Rechte und die Sicherheit der Minderjährigen zu gewährleisten.
2. Das Personal der Einrichtung muss für die Arbeit mit Minderjährigen ausreichend qualifiziert sein, wenn dies für die Durchführung einer bestimmten Art von Arbeit oder in einer bestimmten Position erforderlich ist. In einem solchen Fall kann der Leiter der Einrichtung von dem/den Bewerber(n) Informationen verlangen über:
 - a) Ausbildung,
 - b) berufliche Qualifikationen
 - c) den bisherigen beruflichen Werdegang.

Der Leiter der Einrichtung kann insbesondere Einsicht in Dokumente verlangen, die die oben genannten Bereiche betreffen.

3. Der Leiter der Einrichtung überprüft vor der Einstellung des Bewerbers/der Bewerberin das Register der Sexualstraftäter - Register mit Zugangsbeschränkung und das Register der Personen, für die die staatliche Kommission zur Verhinderung der sexuellen Misshandlung von Minderjährigen unter 15 Jahren eine Entscheidung über die Eintragung in das Register erlassen hat. Die erhaltenen Informationen werden in der Personalakte des Mitarbeiters oder in den ihn betreffenden Unterlagen aufbewahrt.
4. Der Leiter der Einrichtung überprüft den Bewerber/Bewerberin im Register der Disziplinentscheidungen für Lehrkräfte, bevor er den Bewerber/Bewerber in einer Lehrtätigkeit einsetzt.
5. Der Bewerber/Bewerberin hat dem Leiter/der Leiterin der Einrichtung vor der Einstellung eine Auskunft aus dem Nationalen Strafregister über die in den Kapiteln XIX und XXV des Strafgesetzbuches, in den Artikeln 189a und 207 des Strafgesetzbuches und im Gesetz zur Bekämpfung der Drogensucht

genannten Straftaten oder über die in ausländischen Gesetzen genannten entsprechenden Straftaten zu erteilen. Die erhaltenen Informationen werden in der Personalakte des Mitarbeiters oder in den ihn betreffenden Unterlagen aufbewahrt.

6. Im Falle der Wiedereinstellung eines Mitarbeiters in der Einrichtung innerhalb von 3 Monaten ab dem Datum der Beendigung oder des Ablaufs des vorherigen Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage der Bestimmung von Artikel 20 (5c) des Lehrgesetzes ist der Schulleiter nicht verpflichtet, die Informationen aus dem nationalen Strafregister erneut zu überprüfen.
7. Um den Bewerber/Bewerberin in den vorgenannten Registern zu überprüfen, erhält der Leiter der Einrichtung von dem Bewerber/Bewerberin seine/ihre persönlichen Daten in Form von:
 - a. Vor- und Nachname,
 - b. Datum und Ort der Geburt,
 - c. PESEL-Nummer,
 - d. Familienname,
 - e. Name von Vater und Mutter.
8. Vor der Einstellung eines Bewerbers für einen Lehrerposten oder eines Bewerbers für eine Stelle, die den Kontakt mit Kindern ermöglicht, holt der Leiter der Einrichtung von dem Bewerber eine schriftliche Erklärung ein, dass er voll geschäftsfähig ist und die öffentlichen Rechte besitzt und dass gegen ihn kein Strafverfahren wegen einer vorsätzlichen Straftat, die durch eine öffentliche Anklage verfolgt wird, oder ein Disziplinarverfahren anhängig ist; diese Erklärung bildet einen Anhang zu dem Vertrag, auf dem die Einstellung des Arbeitnehmers beruht.
9. Ist der Bewerber/Bewerberin Staatsangehöriger eines anderen Landes, so holt der Leiter der Einrichtung von dem Bewerber/Bewerberin vor der Zulassung die Informationen aus dem Strafregister des Landes ein, dessen Staatsangehörigkeit er/sie besitzt, um eine berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit dem Umgang mit Kindern auszuüben. Sieht das Recht des Landes, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt, die Erteilung von Auskünften für die oben genannten Zwecke nicht vor, legt der

Bewerber/Bewerberin die Strafregisterauskunft des Landes, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt, vor. Gibt es im Land der Staatsbürgerschaft kein Strafregister oder ist der Bewerber/Bewerberin nicht berechtigt, Auskünfte aus dem Strafregister zu erhalten, so legt er die in *Anhang 2* enthaltene Erklärung vor.

10. Der Leiter der Einrichtung nimmt eine Erklärung des Bewerbers/der Bewerberin über das Land bzw. die Länder, in denen er/sie in den letzten 20 Jahren seinen/ihren Wohnsitz hatte(n), mit Ausnahme der Republik Polen und des Landes, dessen Staatsangehörigkeit er/sie besitzt, unter Androhung von Strafverfolgung entgegen.
11. Das Personal der Einrichtung wird vor Arbeitsbeginn vertraut gemacht mit:
 - a. den Bestimmungen der Satzung der Einrichtung,
 - b. der Arbeitsordnung,
 - c. der Richtlinie zum Schutz personenbezogener Daten,
 - d. den Dokumenten zu Arbeitsschutz und Arbeitshygiene wie auch zu Brandschutz,
 - e. den Standards zum Schutz von Minderjährigen mit Anhängen

Die Mitarbeiter der Einrichtung bestätigen, dass sie die oben genannten Dokumente gelesen haben, und verpflichten sich durch Abgabe einer schriftlichen Erklärung, diese einzuhalten. Die oben genannte Erklärung wird in der Personalakte des Mitarbeiters aufbewahrt oder bildet einen Anhang (integraler Bestandteil) zum Vertrag, auf dessen Grundlage die Person im Rahmen der Tätigkeiten der Einrichtung mit Minderjährigen arbeiten darf.

Ein Muster für die Erklärung ist als *Anhang 3* und *Anhang 7* beigefügt.