

## **Merkblatt**

### **für Sicherheitsprüfungen bei Tätigkeiten im Justizvollzug im OSK**

#### **1. Grundsatz**

<sup>1</sup> Personen, die im Justizvollzug tätig sind, sollen einer Sicherheitsprüfung unterzogen werden.

<sup>2</sup> Bevor eine Sicherheitsprüfung nicht abgeschlossen ist, soll zumindest eine unbefristete Anstellung nicht erfolgen.

#### **2. Zweck**

Da der Justizvollzug ein besonders sensibler öffentlicher Bereich ist, soll das Risiko von normwidrigem Verhalten durch Personen, die in diesem Bereich tätig sind, durch die sorgfältige Überprüfung der Eignung<sup>1</sup> der Bewerbenden bzw. Mitarbeitenden auch mit Hilfe einer Sicherheitsprüfung minimiert werden.

#### **3. Geltungsbereich**

Eine Sicherheitsprüfung soll erfolgen für:

- a) Mitarbeitende, die im Justizvollzug (befristet oder unbefristet) angestellt werden bzw. sind;
- b) beauftragte Drittpersonen (externe Sicherheitsdienste, Seelsorgende, medizinische Fachpersonen, BiSt-Lehrpersonen etc.).

#### **4. Zuständigkeit**

Die Sicherheitsprüfung soll erfolgen bzw. veranlasst werden:

- a) bei Mitarbeitenden, die im Justizvollzug angestellt werden sollen:  
Durch diejenige Stelle, welche das Bewerbungsverfahren durchführt;
- b) bei beauftragten Drittpersonen:  
Durch diejenige Stelle, welche mit dem Auftrag bzw. der Leistungsvereinbarung bezeichnet wird. Wird die Überprüfung an die Auftragnehmerin bzw. den Auftragnehmer übertragen, soll genau festgehalten werden, welche Abklärungen und Unterlagen in welchem Zeitraum verlangt werden;
- c) bei BiSt-Lehrpersonen:  
Nach Absprache zwischen der Leitung der Fachstelle BiSt beim SKJV und der Leitung der Vollzugseinrichtung.

#### **5. Inhalt der Sicherheitsprüfung**

<sup>1</sup> Inhalt und Umfang der Sicherheitsprüfung können sich je nach Aufgabenbereich unterscheiden. Es sollen diejenigen Informationen und Unterlagen beschafft werden, die für die Beurteilung der Eignung der Person für den konkreten künftigen Tätigkeitsbereich notwendig und geeignet sind.

---

<sup>1</sup> vgl. beispielsweise Ziff. 4 Abs. 1 Bst. d der Richtlinien für das Betreuungs- und Sicherheitspersonal vom 3. April 2020.



<sup>2</sup> Im Minimum soll:

- a) von Bewerberinnen und Bewerbern einverlangt werden:
  1. ein aktueller<sup>2</sup> Strafregisterauszug (Privatauszug nach Art. 371 StGB)<sup>34</sup>;
  2. ein aktueller<sup>2</sup> Betriebsregisterauszug.
- b) im Bewerbungsverfahren mit gezielten Fragen geklärt werden, ob:
  - Urteile gegen die Bewerberin oder den Bewerber vorliegen, die nicht ins Strafregister eingetragen oder daraus gelöscht wurden;
  - Strafuntersuchungen eingestellt wurden oder hängig sind;
  - der Führerausweis entzogen wurde und wenn ja, weshalb.
- c) mit Einverständnis der betroffenen Person Referenzauskünfte bei vorherigen Arbeitgebern eingeholt werden;
- d) auf die zentralen Pflichten und Verhaltensregeln von Mitarbeitenden im Justizvollzug hingewiesen werden<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Zusätzlich können bei Bedarf (z.B. aufgrund des Aufgabenbereichs oder bei Unklarheiten im Bewerbungsverfahren) weitere Überprüfungen erfolgen, namentlich:

- a) ein Sonderprivatauszug nach Art. 371a StGB einverlangt werden;
- b) mit Einverständnis der Bewerberin oder des Bewerbers eine Überprüfung durch die Polizei veranlasst werden, ob bzw. welche Einträge die betroffene Person in polizeilichen Registern aufweist;
- c) nach Information der Bewerberin oder des Bewerbers eine Überprüfung in den öffentlich zugänglichen Medien (Internet, Social Medias) vorgenommen oder veranlasst werden, ob kompromittierende Einträge vorhanden sind, die sich mit der künftigen Aufgabe nicht vertragen.

## 6. Wiederholung der Sicherheitsprüfung

<sup>1</sup> Die Bewerberin oder der Bewerber soll mit der Information über die zentralen Pflichten und Verhaltensregeln von Mitarbeitenden im Justizvollzug<sup>6</sup> aufgefordert werden, Vorkommnisse und Verhaltensweisen, welche diesen Pflichten und Verhaltensregeln widersprechen, von sich aus zu melden. Namentlich soll die Eröffnung eines Strafverfahrens zeitnah gemeldet werden, in dem die oder der Mitarbeitende beschuldigte Person ist (ausgenommen bei Übertretungen).

<sup>2</sup> Die vorgesetzten Stellen sollen die Mitarbeitenden (beispielsweise bei den regelmässigen Mitarbeitergesprächen) routinemässig und ohne dass ein konkreter Anlass gegeben ist auf solche Vorkommnisse und Verhaltensweisen ansprechen. Damit soll einer Misstrauenskultur vorgebeugt werden.

---

<sup>2</sup> Der Auszug soll nicht älter als drei Monate sein.

<sup>3</sup> Bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ohne (längeren) Wohnsitz in der Schweiz oder bei Personen, die aus dem Ausland zugezogen sind, kann ein Strafregisterauszug des Heimat- und/oder des vorigen Wohnsitzlandes (einschliesslich einer amtlich beglaubigten Übersetzung bei Dokumenten, die nicht in einer Amtssprache der Schweiz abgefasst sind) einverlangt werden.

<sup>4</sup> Nach dem Bundesgesetz über das Strafregister-Informationssystem VOSTRA (Strafregistergesetz) vom 17. Juni 2016 kann die Stelle, die in den Vollzugseinrichtungen (Straf- und Massnahmenvollzug, Untersuchungs- und Sicherheitshaft) für personelle Angelegenheiten zuständig ist, für die Sicherheitsprüfung schriftlich einen Strafregisterauszug (Behördenauszug 2) einholen, und zwar sowohl über Vollzugsmitarbeiterinnen- und -mitarbeiter wie auch über beigezogene Fachpersonen (Art. 51 Bst. j StReG). Das StReG ist noch nicht in Kraft. Der Vollzugsbeginn ist mit Inbetriebnahme der neuen Datenbank auf Anfang 2023 geplant.

<sup>5</sup> siehe z.B. die Verhaltensregeln in Ziff. 3.1. der RL für das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 3. April 2020

<sup>6</sup> Siehe Ziff. 5 Abs. 2 Bst. d dieses Merkblatts.



<sup>3</sup> Unter Beachtung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes<sup>7</sup> soll die Sicherheitsprüfung wiederholt werden:

- a) wenn aufgrund einer Meldung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder der vorgesetzten Person oder aufgrund von anderen Hinweisen oder Feststellungen Zweifel an der Eignung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bestehen oder personalrechtliche (Unterstützungs)Massnahmen angezeigt sein könnten;
- b) bei einem Funktionswechsel mit der Übernahme neuer, zusätzlicher Aufgaben<sup>8</sup>;
- c) wenn die kantonalen Grundlagen die Wiederholung von Abklärungen in regelmässigen zeitlichen Abständen vorsehen.

<sup>4</sup> Dabei soll festgelegt werden, welche Elemente der Sicherheitsprüfung wiederholt (z.B. Einholen von Registerauszügen) oder neu angeordnet werden (z.B. Überprüfung von polizeilichen Registern).

## **7. Kosten**

<sup>1</sup> Die Kosten für die einverlangten Unterlagen im Bewerbungsverfahren soll die Bewerberin oder der Bewerber tragen.

<sup>2</sup> Die Kosten für Abklärungen während der Anstellung soll die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlen.

## **8. Dokumentation**

<sup>1</sup> Die Ergebnisse der Abklärungen sollen in den Personaldossiers dokumentiert werden.

<sup>2</sup> Bei Anfragen für Referenzauskünfte innerhalb des Justizvollzugs sollen kritische Feststellungen oder Abklärungsergebnisse, welche für die Beurteilung der Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers für die neue Stelle wichtig sind, aktiv offengelegt werden.

Erlassen von der Zentralstelle des OSK am 21.06.2021

---

<sup>7</sup> Es ist zu beurteilen, ob eine erneute Sicherheitsprüfung notwendig, geeignet und der betroffenen Person zumutbar ist.

<sup>8</sup> Ausgenommen, wenn in den letzten 6 bis 12 Monaten bereits eine Sicherheitsprüfung erfolgte.