



**DRAAIBOEK**  
**OPVRAGEN EN CONTROLE**  
**UITTREKSEL STRAFREGISTER**  
**MODEL 596.2**

11.06.2024







uithandengeving<sup>1</sup>. Ook veroordelingen tot een werkstraf zullen bijvoorbeeld niet terug te vinden zijn op het uittreksel.

Bepaalde veroordelingen zullen enkel worden vermeld indien ze betrekking hebben op feiten ten aanzien van minderjarigen. Indien een rechter het verbod uitspreekt om deel uit te maken van een organisatie waarvan de activiteit in hoofdzaak gericht is op minderjarigen, zal dat verbod uiteraard wel vermeld worden op dit type uittreksel.

Voor een overzicht van wat wel en niet vermeld wordt: zie punt 8 (bijlage).

## 2.4 WAAR KAN JE HET UITTREKSEL VINDEN?

Je kan een uittreksel voor jezelf **aanvragen in de gemeente** waar je ingeschreven bent in het bevolkingsregister. Je moet hierbij je identiteitskaart voorleggen.

Het is belangrijk dat je ook de reden vermeldt waarom je het document aanvraagt, zodat de ambtenaar het **correcte model** kan afleveren.

Als je geen woon- of verblijfplaats (meer) hebt in België dan moet je het uittreksel aanvragen bij de dienst “Centraal Strafreger van de Federale overheidsdienst Justitie”. Meer info: [https://justitie.belgium.be/nl/centraal\\_strafregister](https://justitie.belgium.be/nl/centraal_strafregister).

## 3 CONTROLEVERPLICHTING UITTREKSEL STRAFREGISTER

### 3.1 OP WELKE ORGANISATIES IS DE CONTROLEVERPLICHTING VAN TOEPASSING?

De controleverplichting geldt voor organisaties die een activiteit aanbieden die valt onder opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kindbescherming, **animatie of begeleiding van minderjarigen**. Dit komt neer op de omschrijving uit artikel 596, tweede lid van het Wetboek van Strafvordering, dat het uittreksel uit het strafregister ‘minderjarigenmodel’ regelt.

---

<sup>1</sup> Uithandengeving is een procedure in het Vlaamse jeugddelinquentierecht waarbij na vervulling van bepaalde voorwaarden minderjarigen die vermoed worden van het plegen van een strafbaar feit vervolgd en bestraft kunnen worden als volwassenen.

### 3.2 T.A.V. WELKE MEDEWERKERS MOET DE CONTROLE WORDEN DOORGEVOERD?

De controle moet worden doorgevoerd voor elke nieuwe medewerker, als voldaan is aan de volgende vier voorwaarden:

1. De medewerker zal voor de organisatie een activiteit uitvoeren die valt onder opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kindbescherming, animatie of begeleiding van minderjarige. Het is niet noodzakelijk dat de activiteiten uitsluitend op minderjarigen gericht zijn. Indien een deel van het doelpubliek van de activiteiten minderjarigen zijn, geldt de controleverplichting ook.

2. De medewerker zal op structurele basis rechtstreeks contact hebben met minderjarigen. Onder deze twee noodzakelijke voorwaarden wordt verstaan:

- o op structurele basis: dit moet steeds in het kader van de aanstelling (bv. de overeenkomst) worden geïnterpreteerd. Dit hoeft niet steeds een langdurend engagement te zijn. *Een weekcontract om een kamp te begeleiden waarbij het contact met minderjarigen intensief is, wordt ook gezien als een contact op structurele basis.*

**EN**

- o rechtstreeks contact: fysiek en online contact met minderjarigen wordt als rechtstreeks contact beschouwd.

3. De medewerker is meerderjarig op het ogenblik van de aanstelling.

Je bent meerderjarig vanaf de dag dat je 18 jaar bent en niet in de loop van het jaar dat je 18 jaar wordt.

4. De medewerker wordt aangesteld door middel van een overeenkomst of een eenzijdige benoeming. Daarmee worden volgende personen en contracten beoogd:

- o medewerkers die via een arbeidsovereenkomst worden aangeworven, m.a.w. arbeiders, bedienden en jobstudenten;
- o medewerkers met een overeenkomst inzake verenigingswerk;
- o medewerkers die eenzijdig benoemd worden, m.a.w. statutaire ambtenaren;
- o student-stagiairs die met de betreffende stageplaats een overeenkomst sluiten;
- o zelfstandigen waarmee een overeenkomst wordt afgesloten en die de activiteit zullen verrichten in de organisatie.

### 3.3 IN WELKE GEVALLEN MOET DE CONTROLE NIET WORDEN DOORGEVOERD?

De controle moet **niet** worden doorgevoerd indien:

1. de medewerker een vrijwilliger is. Dat wil zeggen dat jeugdwerkorganisaties nooit een uittreksel strafregister moeten opvragen voor vrijwilligers.  
Er is dus bijgevolg ook geen rechtsgrond voor organisaties die onder de uitzondering vallen en toch een uittreksel uit het strafregister willen opvragen aan een vrijwilliger.  
Wel kan een vereniging, indien dit onder bepaalde omstandigheden noodzakelijk lijkt, vragen aan de vrijwilliger in kwestie om vrijwillig inzage te geven in het uittreksel uit het strafregister.  
Belangrijk bij de definitie van het woord 'inzage' is dat het uittreksel meteen wordt teruggegeven na inzage, het uittreksel in papieren versie wordt ingekeken en er ook geen notities of dergelijke genomen mogen worden.
2. de medewerker reeds een uittreksel uit het strafregister heeft voorgelegd aan een organisatie, hoeft die controle niet opnieuw te gebeuren bij een nieuwe aanstelling door dezelfde organisatie binnen hetzelfde jaar. *De datum van overeenkomst is hierbij bepalend, zo kan een jaar bijvoorbeeld ook lopen van 1 oktober tot en met 30 september.*
3. er een overeenkomst wordt gesloten met een rechtspersoon (bv. een vennootschap of een vzw) m.b.t. een persoon die activiteiten zal uitvoeren in de aanstellende organisatie. De controle van deze persoon zal dan niet moeten worden doorgevoerd indien de rechtspersoon bevestigt dat de controle reeds gebeurd is op het ogenblik dat de rechtspersoon die persoon zelf heeft aangesteld.  
  
Het is aangewezen om deze bevestiging schriftelijk te vragen, zodat dit indien nodig achteraf kan worden aangetoond. *Indien bijvoorbeeld een vereniging een externe organisatie inhuurt voor het geven van workshops aan minderjarigen, zal de vereniging de controle niet moeten uitvoeren t.a.v. workshopbegeleider indien de externe organisatie bij het aanwerven van de workshopbegeleider de controle reeds heeft doorgevoerd.*
4. het gaat over een dienstenovereenkomst met een zelfstandige (natuurlijke persoon of rechtspersoon) die geen structurele samenwerking beoogt. Dit type overeenkomst wordt niet gevat door de controleverplichting omdat er immers geen structurele samenwerking wordt beoogd. *Een clown die eenmalig een namiddagworkshop komt geven, valt dus niet onder de controleverplichting.*



In dit laatste geval is er een mogelijkheid voor de organisatie om contact op te nemen met de contactpersoon voor het parket van het Departement Cultuur, Jeugd en Media: Joost Van Haelst – [joost.vanhaelst@vlaanderen.be](mailto:joost.vanhaelst@vlaanderen.be) – 02/553.33.73 – <https://www.vlaanderen.be/cjm/nl/jeugd/vlaams-jeugd-en-kinderrechtenbeleid/transversale-beleidsthemas-jeugd/integriteit-de-jeugdsector>

Deze contactpersoon kan dan contact opnemen met het parket om hiernaar te informeren. Het parket zal steeds het geheim van het onderzoek moeten naleven, maar kan wel meedelen of de persoon in kwestie effectief het voorwerp is van een opsporingsonderzoek of vervolging, indien deze betrokkene een functie vervult die een gezagsrelatie met minderjarigen of kwetsbare personen impliceert. De contactpersoon kan, met het oog op de bescherming van de minderjarigen, de noodzakelijke informatie aan de verantwoordelijke van de organisatie bezorgen. Het moet worden benadrukt dat dit een erg uitzonderlijke situatie is. Deze mogelijke maatregelen houden geen bijkomende verplichting in voor organisaties, maar bieden louter mogelijke handvatten voor organisaties die in dergelijke complexe situatie terechtkomen.

## 4 OPVRAGEN VAN HET UITTREKSEL STRAFREGISTER

### 4.1 WANNEER MOET HET UITTREKSEL OPGEVRAAGD WORDEN?

De organisatie moet het uittreksel uit het strafregister van de kandidaat-medewerker opvragen vóór de beslissing tot aanstelling. De kandidaat-medewerker moet het uittreksel opvragen bij de gemeente (zie punt 2) en ook aanleveren aan de organisatie voor de aanstelling.

Het wordt enkel opgevraagd voor de kandidaat-medewerker die men effectief wenst aan te stellen.

### 4.2 SPEELT DE DATUM VAN HET UITTREKSEL EEN ROL?

Ja, heel zeker! Het uittreksel mag maximaal één maand oud zijn op het ogenblik dat het wordt voorgelegd.

### 4.3 WAT ALS ER GEEN UITTREKSEL KAN VOORGELEGD WORDEN?

Iedere persoon kan steeds een uittreksel uit het strafregister verkrijgen. Geef de info over het opvragen van het uittreksel ook door aan de kandidaat-medewerker (zie ook punt 2.4).

////////////////////////////////////



## 5 BEOORDELING UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER

Wanneer de organisatie het uittreksel uit het strafregister ontvangt, zal vervolgens de inhoud ervan beoordeeld moeten worden.

### 5.1 GEEN BEOORDELING BIJ BLANCO-STRAFREGISTER

Indien de betrokkene geen veroordelingen heeft opgelopen die op het uittreksel 'minderjarigenmodel' vermeld worden, zal het uittreksel uit het strafregister '**blanco strafregister**' vermelden. In dat geval hoeft er geen beoordeling te worden gemaakt.

### 5.2 ELEMENTEN VOOR HET MAKEN VAN EEN BEOORDELING

Indien het uittreksel uit het strafregister **wel veroordelingen vermeldt**, zal de organisatie een beoordeling moeten maken.

Een beoordeling maken is niet eenvoudig noch voor de beoordelaars, noch voor de persoon in kwestie. Een gesprek met de betrokken persoon kan zaken in perspectief plaatsen en elementen aanreiken voor een betere beoordeling. Neem de tijd om een dergelijk gesprek te voeren.

Als een persoon een strafblad heeft, dan betekent dit niet dat deze persoon per definitie een gevaar voor minderjarigen is. Het is mogelijk dat bepaalde vermeldingen op het uittreksel geen invloed hebben op de omgang met minderjarigen, zoals bijvoorbeeld een zware verkeersovertreding. We moeten personen met een strafblad de kans kunnen geven om zich te herpakken en te re-integreren.

Uiteraard moet er wel nagegaan worden of de veroordelingen ertoe leiden dat er geen sprake meer is van goed en zedelijk gedrag in de omgang met minderjarigen.

Het in acht nemen van deze feitelijke gegevens is niet eenvoudig. Gezien de beperkte informatie op het uittreksel uit het strafregister is de organisatie in grote mate afhankelijk van de informatie die de betrokkene geeft. Ga er steeds van uit dat een veroordeling correct is, ga niet in tegen een uitspraak van de rechter. Indien de betrokkene aangeeft dat hij of zij onterecht veroordeeld is, kan dit een teken zijn dat er nog gebrek aan schuldinzicht is. In geval van twijfels, plaats je het belang en de veiligheid van de minderjarigen in je organisatie steeds voorop.

Het decreet geeft een aantal elementen waarmee rekening kan worden gehouden bij de beoordeling:

1. **Contextuele gegevens:** dit kunnen contextuele gegevens zijn met betrekking tot feiten waarvoor men veroordeeld is, die ertoe leiden dat een veroordeling mogelijks toch niet als problematisch wordt beschouwd. Deze informatie verschijnt niet op het uittreksel. Een toelichting zal dus moeten worden gegeven door de betrokkene. Het is belangrijk goed te weten dat dit een

subjectieve weergave is. Feiten die op het uittreksel staan, werden beoordeeld door de rechter waarbij de schuld bewezen acht en leidde tot een gerechtelijke uitspraak. Een rechter neemt alle elementen van het dossier in aanmerking, dus ook de toelichting van de betrokkene over diens versie over de feiten. Op basis hiervan spreekt de rechter zich uit. Het is niet aan de organisatie om op basis van de uitleg van de betrokkene de uitspraak van de rechter in twijfel te trekken en een mildere houding aan te nemen naar de betrokkene toe.

Even goed kan rekening worden gehouden met de contextuele gegevens met betrekking tot het verdere levensverloop van de betrokkene.. Een veroordeelde voor diefstal die nadien zijn leven duidelijk terug op het juiste spoor krijgt, zou in die zin toch in aanmerking kunnen komen voor een functie waarbij hij of zij in aanraking komt met minderjarigen. Ook de specifieke context van de functie waarvoor de betrokkene wordt aangeworven, kan een rol spelen.

2. Het tijdsverloop sinds een mogelijke veroordeling: een eerder gemaakte fout kan voor het uitoefenen van een job een belemmering betekenen maar dat hoeft niet noodzakelijk. Een persoon die bijvoorbeeld op 20-jarige leeftijd eenmalig veroordeeld is voor slagen en verwondingen omwille van een vechtpartij op een uitgangsavond, kan op 35-jarige leeftijd worden aangesteld om met minderjarigen te werken indien uit de gesprekken met de betrokkene geen geweld- of agressieprobleem blijkt. Sommige feiten belemmeren echter een aanstelling, ook na verloop van een termijn, bijvoorbeeld een veroordeling op 20-jarige leeftijd voor verkrachting van een minderjarige.

3. Het feit of het gaat om een veroordeling wegens feiten gepleegd ten aanzien van een minderjarige: een veroordeling heeft niet noodzakelijk een invloed op het gedrag ten aanzien van minderjarigen. Zo is het mogelijk dat een veroordeling wegens fraude niet als problematisch wordt beschouwd om daarna een job uit te oefenen waarbij de betrokkene in contact komt met minderjarigen.

### 5.3 GEEN BEOORDELINGSMARGE

In bepaalde gevallen zal de beoordelingsmarge van de organisatie (zo goed als) onbestaande zijn:

Het is mogelijk dat een rechter een **bijkomende straf** als vermeld in artikel 382bis, 1°, 2° of 3° van het Strafwetboek heeft opgelegd. Deze straf houdt in dat de persoon die bepaalde zedenmisdrijven heeft gepleegd op een minderjarige of met zijn deelneming (zoals bv. voyeurisme, verkrachting, grooming, bezit van kinderpornografie, prostitutie van minderjarigen...), voor een bepaalde termijn:

1. niet mag deelnemen aan onderwijs in een openbare of particuliere instelling die minderjarigen opvangt;

2. geen deel mag uitmaken van een organisatie (feitelijk of rechtspersoon) waarvan de activiteit in hoofdzaak op minderjarigen gericht is, ongeacht of dit als vrijwilliger, personeel of lid van de organen van bestuur en beheer is;

3. geen activiteit mag toegewezen krijgen in een organisatie (feitelijk of rechtspersoon) die de veroordeelde in een vertrouwens- of gezagsrelatie tegenover minderjarigen plaatst.

Het uittreksel uit het strafregister zal dan een verwijzing naar artikel 382bis van het Strafwetboek bevatten en vermelden dat er een **'ontzetting van het recht'** is om één van hogervermelde activiteiten uit te voeren.

Indien dergelijke bijkomende straf wordt vermeld op het uittreksel uit het strafregister, zal de aanstellende organisatie rekening moeten houden met deze bijkomende straf, en zal ze ertoe gehouden zijn om de betrokkene niet aan te stellen. De organisatie heeft dan geen beoordelingsmarge.

Meer in het algemeen zal een betrokkene die veroordeeld is voor een zedenmisdrif ten aanzien van een minderjarige of kindermishandeling hoogst waarschijnlijk niet aangesteld kunnen worden. In die gevallen zal de beoordelingsmarge dus ook bijzonder klein zijn.

## 6 HOE OMGAAN MET HET UITTREKSEL UIT HET STRAFREGISTER OP VLAK VAN PRIVACY?

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG of GDPR) stelt strenge regels voorop voor het omgaan met gerechtelijke gegevens, zoals de gegevens die vermeld worden op een uittreksel uit het strafregister.<sup>2</sup> Daarom voorziet het decreet een aantal uitdrukkelijke bepalingen over hoe er met dit uittreksel moet worden omgegaan:

1. Zo mag het uittreksel uit het strafregister enkel worden gecontroleerd van nieuwe medewerkers die de organisatie wenst aan te stellen, en dit enkel met het oog op bescherming van minderjarigen. Om dat doel te bereiken wordt ten aanzien van nieuwe medewerkers vereist dat zij goed en zedelijk gedrag vertonen, dat minstens een onberispelijk gedrag in de omgang met minderjarigen inhoudt. Het uittreksel mag dus voor geen enkel ander doeleinde worden aangewend.

---

<sup>2</sup> Het uittreksel uit het strafregister heeft betrekking op gewone persoonsgegevens en gerechtelijke gegevens, zie o.a. 10 AVG.

2. Aangezien het toch delicate gegevens betreffen, is een bijzondere aandacht inzake informatieveiligheid vereist. Zo is het niet veilig om de uittreksels via mail op te vragen, maar kan je gebruik maken van veilige digitale alternatieven<sup>3</sup>. Er moet bijvoorbeeld ook worden gewaakt over een behoorlijk gebruikers- en toegangsbeheer tot de uittreksels uit het strafregister, zodat niet elke medewerker binnen de organisatie deze vrijelijk kan raadplegen. Indien dat digitaal niet mogelijk is binnen de organisatie (het is bv. niet de bedoeling dat iemand dergelijke uittreksels in zijn mailbox bewaart), kan het uittreksel ook op papier worden gevraagd, indien het op die manier wel op een veilige manier kan worden bewaard.

3. De wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens (Wet Verwerking Persoonsgegevens) verplicht bovendien dat er een lijst van categorieën van personen of functies wordt opgesteld die toegang hebben tot de gegevens. Zo kan er bijvoorbeeld beslist worden dat enkel bestuurders van een vzw toegang kunnen hebben tot de gegevens. Het is vooral van belang dat, indien dit gevraagd zou worden, de organisatie kan aangeven welke personen of functies toegang hebben. Dit zullen in de praktijk de personen zijn die instaan voor de aanstelling van medewerkers.

4. Persoonsgegevens mogen sowieso niet langer bewaard worden dan noodzakelijk is voor het doeleinde van de gegevensverwerking. Daarom bepaalt het decreet dat de uittreksels uit het strafregister vernietigd worden nadat de definitieve beslissing omtrent de aanstelling van de medewerker genomen is. Ook alle inhoud uit het uittreksel strafregister moet worden vernietigd. Er kunnen dus ook geen interne notities worden bijgehouden waarin de inhoud van het uittreksel wordt overgenomen.

Dit heeft tot gevolg dat de organisatie niet zwart op wit kan aantonen dat zij de verplichte controle heeft doorgevoerd. Om toch een administratief spoor van de controle aan te leggen, wordt er gevraagd dat organisaties in hun dossier aanduiden dat de controle gebeurd is zonder dat er iets over de inhoud van het uittreksel uit het strafregister wordt vermeld. Die aanduiding kan eenvoudig door bijvoorbeeld een vakje aan te vinken en de vermelding van de datum dat het uittreksel uit het strafregister is aangeleverd. Het is niet toegelaten om een schriftelijke beoordeling van het uittreksel uit het strafregister bij te houden.

5. De personen die de controle doorvoeren, moeten bovendien de verkregen informatie als vertrouwelijk behandelen. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat dergelijke gevoelige strafrechtelijke informatie – op eender welke wijze, inclusief mondeling - verspreid wordt naar andere medewerkers binnen de organisatie, die niet betrokken zijn bij de aanstelling van de medewerker.

---

<sup>3</sup> Bijvoorbeeld via de gratis toepassing <https://send.tresorit.com/>, waarbij de verzender het uittreksel via een beveiligde link doorstuurt die enkel met een paswoord kan geopend worden.

6. Het feit dat de organisatie het uittreksel uit het strafregister opvraagt en hoe zij hiermee omgaat, moet tot slot ook worden opgenomen in de privacyverklaring van de organisatie, of minstens moet zij hier transparant over zijn naar de betrokkenen toe.

## 7 WAT ALS HET TOCH FOUT LOOPT? WIE IS ER AANSPRAKELIJK?

Indien een medewerker, ondanks de doorgevoerde controle, toch een misdrijf pleegt ten aanzien van een minderjarige binnen de organisatie, **zal het de pleger zelf zijn die strafrechtelijk aansprakelijk zal zijn**. De persoon die de controle heeft doorgevoerd, kan zelf niet strafrechtelijk aansprakelijk zijn en veroordeeld worden voor de feiten die de medewerker heeft gepleegd.<sup>[1]</sup>

**Het opvragen en controleren van het uittreksel uit het strafregister betreft een resultaatsverbintenis.** De organisatie is namelijk op basis van het decreet verplicht om de controle door te voeren. Indien de organisatie dat niet doet, betreft dit een fout, op basis waarvan men aansprakelijk kan zijn om de schade die voortvloeit uit deze fout te vergoeden. Dit betreft de burgerrechtelijke aansprakelijkheid. Indien men de formaliteit van het opvragen en controleren naleeft, kan er geen sprake zijn van aansprakelijkheid.

**De inhoudelijke beoordeling van de inhoud van het uittreksel uit het strafregister betreft een inspanningsverbintenis,** waarbij de organisatie naar best vermogen een beslissing dient te nemen. Er wordt verwacht van organisaties dat zij te goeder trouw, voorzichtig en zorgvuldig handelen en de veiligheid van minderjarigen voor ogen houden. Daarom hoeft een organisatie die te goeder trouw en als een voorzichtig en redelijk persoon heeft gehandeld zich in principe geen zorgen te maken over een eventuele aansprakelijkheid indien een medewerker wiens uittreksel van het strafregister werd gecontroleerd nadien – en ondanks alle voorzorgsmaatregelen– bepaalde feiten pleegt of blijkt gepleegd te hebben.

De vraag naar aansprakelijkheid naar aanleiding van de inhoudelijke beoordeling van het uittreksel is dezelfde in het geval er geen verplichting tot controle zou zijn en één van de medewerkers van de organisatie bepaalde feiten pleegt t.a.v. minderjarigen. Wanneer men als organisatie namelijk een verantwoordelijkheid draagt over minderjarigen, zal zij sowieso moeten nagaan of een kandidaat-medewerker geschikt is om met minderjarigen om te gaan. Door de strafregistercontrole beschikt de organisatie over een bijkomend objectief instrument om die inschatting te maken.

---

<sup>[1]</sup> Tenzij de persoon die de controle heeft doorgevoerd effectief zelf een misdrijf gepleegd heeft of bijvoorbeeld medeplichtig is aan het plegen van de feiten.

## 8 BIJLAGE

### Op uittreksels toe te passen regels voor uitwissing/niet-vermelding model 596.2 Sv.

Regel 1: worden in dit model **nooit vermeld**:

1. de veroordelingen tot een werkstraf
2. vervallenverklaringen en maatregelen uitgesproken conform art. 63 van de wet betreffende de jeugdbescherming
3. arresten van herstel in eer en rechten en de ter zake doende veroordelingen
4. minnelijke schikkingen die tot het verval van de strafvordering leiden
5. vrijspraken
6. veroordelingen die tot amnestie hebben geleid
7. veroordelingen die in laatste aanleg zijn gewezen en nietig verklaard tengevolge van een cassatieberoep of een vordering tot herziening
8. beslissingen tot intrekking
9. veroordelingen uitgesproken op grond van een later opgeheven bepaling

Regel 2: **vonnissen minder dan 3 jaar voor datum uittreksel uitgesproken: moeten allemaal worden vermeld** (eenvoudige schuldigverklaringen, politieveroordelingen, correctionele veroordelingen en criminele veroordelingen)

- +**
- opschortingen van de uitspraak voor feiten die ten opzichte van een minderjarige werden gepleegd
  - interneringen voor feiten die ten opzichte van een minderjarige werden gepleegd
  - terbeschikkingstellingen van de regering (strafuitvoeringsrechtbank) en internering genomen ten aanzien van recidivisten, gewoontemisdadigers en plegers van bepaalde seksuele strafbare feiten voor feiten die ten opzichte van een minderjarige werden gepleegd
  - buitenlandse beslissingen voor feiten die ten opzichte van een minderjarige werden gepleegd

Regel 3: **vonnissen meer dan 3 jaar geleden uitgesproken:**

- a. worden steeds vermeld:**
1. de gevangenisstraffen van meer dan 6 maanden
  2. de geldboetes van meer dan 500 euro voor andere strafbare feiten dan het wegverkeer (K.B. 13 maart 1968)

- b. worden vermeld:**
1. de veroordelingen bij eenvoudige schuldigverklaring
  2. de gevangenisstraffen tot (en met) 6 maanden
  3. de geldboetes tot (en met) 500 euro
  4. de geldboetes op grond van de door het K.B. van 16 maart 1968 (wegverkeer) gecoördineerde wetten
  5. buitenlandse beslissingen
  6. opschortingen van de uitspraak
  7. interneringen
  8. terbeschikkingstellingen van de regering (strafuitvoeringsrechtbank) en internering genomen ten aanzien van recidivisten, gewoontemisdadigers en plegers van bepaalde seksuele strafbare feiten
  9. Verbod om in contact te treden met minderjarigen uitgesproken door een onderzoeksrechter (tot op het ogenblik dat de onderzoeksrechter dit verbod opheft)

**alleen indien**  
- die veroordelingen worden uitgesproken voor feiten die ten opzichte van een minderjarige werden gepleegd  
- of indien een **vervalvenverklaring** van meer dan drie jaar **in verband** met minderjarigen werd **uitgesproken** in het vonnis (1)

- (1) - ontzetting van het recht om deel te nemen aan onderwijs in een openbare of particuliere instelling die minderjarigen opvangt (art. 382bis a S.W.)  
- ontzetting van het recht om deel uit te maken van elke instelling of vereniging waarvan de activiteit in hoofdzaak op minderjarigen is gericht (art. 382bis b S.W.)