

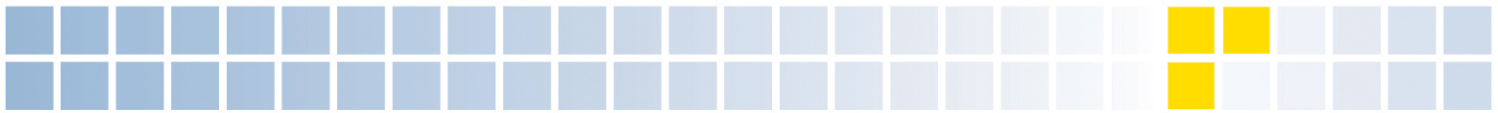
Leitfaden „Antiterrorgesetzgebung“

Europäische Antiterrorverordnungen und Sicherheitsüberprüfungsgesetz

19. August 2014

Inhaltsverzeichnis

I. Die europäischen Antiterrorverordnungen 2580/2001 und 881/2002	3
1. Zielsetzung	3
2. Sanktionen	3
3. Rechte und Pflichten des Unternehmens	3
a. Betroffene Personen	3
b. Umsetzung der geforderten Maßnahmen	4
c. Folgen der Überprüfung	4
d. Beteiligung des Betriebsrats	5
e. Datenschutz	5
II. Sicherheitsüberprüfungsgesetz – vorbeugender personeller Sabotageschutz	6
1. Betroffene Unternehmen	6
a. Lebenswichtige / verteidigungswichtige Einrichtung	6
b. Sicherheitsempfindliche Stelle	7
2. Betroffene Personen	7
3. Sicherheitsüberprüfung	7
a. Sabotageschutzbeauftragter	8
b. Verfahren – beispielhaft für Sicherheitsüberprüfungen im vorbeugenden personellen Sabotageschutz im nichtöffentlichen Bereich	8
4. Sicherheitsakte	8
5. Geltungsdauer / Mitteilungspflichten	9
6. Rechte und Pflichten des Unternehmens und des Betroffenen	9
a. Sicherheitsüberprüfung anlässlich der Einstellung	9
b. Sicherheitsüberprüfung im bestehenden Arbeitsverhältnis	9



aa.	Personenbedingte Kündigung	10
bb.	Verhaltensbedingte Kündigung	10
cc.	Außerordentliche Kündigung	10
c.	Fremdpersonal / Zeitarbeitskräfte	10
7.	Beteiligung des Betriebsrats	10
8.	Datenschutz.....	11
III.	<i>Links und Kontaktadressen</i>	12
1.	EU-Antiterrorverordnungen	12
2.	Sicherheitsüberprüfungsgesetz	12



I. Die europäischen Antiterrorverordnungen 2580/2001 und 881/2002

Auf europäischer Ebene wurden nach den Anschlägen vom 11. September 2001 Regelungen zur Bekämpfung des Terrorismus geschaffen. Es handelt sich hierbei insbesondere um die als „Antiterrorismusverordnungen“ bezeichneten Verordnungen (EG) Nr. 2580/2001 und Nr. 881/2002. Als Verordnungen gelten sie in allen Mitgliedstaaten der EU unmittelbar und zwingend und sind ohne nationalen Umsetzungsakt verbindlich. Grundlage für die europäischen Verordnungen sind Resolutionen der Vereinten Nationen.

1. Zielsetzung

Die Verordnung Nr. 881/2002 vom 27. Mai 2002 richtet sich gegen Personen und Organisationen, die mit dem Al-Qaida-Netzwerk oder den Taliban in Verbindung stehen. Die Verordnung 2580/2001 vom 27. Dezember 2001 richtet sich gegen sonstige terrorverdächtige Personen und Organisationen. Durch beide Verordnungen soll verhindert werden, dass Terroristen oder Terrorverdächtige so in das Wirtschaftsleben eingebunden sind, dass dadurch terroristische Aktivitäten unterstützt werden können.

Zu diesem Zweck wurden auf der Grundlage der Verordnung sogenannte „Sanktionslisten“ erstellt, die laufend aktualisiert werden. Den auf diesen Listen aufgeführten Personen, Gruppen und Organisationen dürfen weder direkt noch indirekt Gelder, andere finanzielle Vermögenswerte und wirtschaftliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden oder zugute kommen. Dieses Bereitstellungsverbot ist in einem umfassenden Sinne zu verstehen. Hierunter fällt z.B. auch der Arbeitslohn.

Die aktuelle Fassung der Sanktionslisten kann im Internet abgerufen werden unter:

http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consolid_en.htm

2. Sanktionen

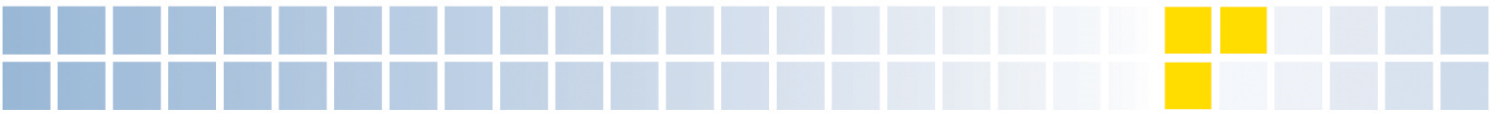
Maßgebliche Strafvorschrift ist § 34 Absatz 4 Nr. 2, Absatz 5, Absatz 6 Nr. 4 und Absatz 7 des Außenwirtschaftsgesetzes (AWG). Vorsätzliche Verstöße gegen das Bereitstellungsverbot können mit einer Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren geahndet werden. Nach § 130 OWiG kann eine Geldbuße wegen der Unterlassung erforderlicher Aufsichtsmaßnahmen oder eine Unternehmensgeldbuße nach § 30 Absatz 1 OWiG verhängt werden. Auch die Verletzung von Mitteilungspflichten wird nach § 70 Absatz 5 i und Absatz 5 h der Verordnung zur Durchführung des AWG durch Geldbuße sanktioniert.

3. Rechte und Pflichten des Unternehmens

a. Betroffene Personen

Das Bereitstellungsverbot sieht vor, dass sämtlichen in den Listen aufgeführten Personen keine Mittel zur Verfügung gestellt werden dürfen. Es bezieht sich deshalb nicht nur auf Angestellte, sondern z.B. auch freie Mitarbeiter, Werksstudenten, Bewerber und Praktikanten sind hiervon umfasst. Bestehende Verträge werden hiervon ebenso erfasst wie neu eingegangene Verpflichtungen.

Auch Zeitarbeitnehmern, die im Betrieb eingesetzt werden, dürfen keine Gelder etc. zur Verfügung gestellt werden, wenn sie auf den Sanktionslisten aufgeführt sind. Grundsätzlich muss zwar das Zeitarbeitsunternehmen sicherstellen, dass kein Entgelt an eine gelistete Person ausgezahlt wird. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass auch die Zahlung von Geldern vom Einsatzbetrieb an das Zeitarbeitsunternehmen als „indirekte Zahlung“ an die gelistete Person gemäß Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b der Verordnung (EG) Nr. 2580/2001 bzw. Artikel 2 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 881/2002 und damit als strafrechtlich relevant angesehen wird. Es empfiehlt sich für den Einsatzbetrieb, vom Zeitarbeitsunternehmen eine Bescheinigung zu verlangen, in der bestätigt wird, dass keine gelistete Person eingesetzt wird. Bei Vor-



lage einer solchen Bescheinigung dürfte der Vorwurf fahrlässigen Handelns gegenüber dem Einsatzunternehmen ausscheiden.

b. Umsetzung der geforderten Maßnahmen

In den Verordnungen wird nicht auf die Frage eingegangen, was konkret zu unternehmen ist, damit den gelisteten Personen keine Gelder etc. zur Verfügung gestellt werden. Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) führt in seinem Merkblatt zu den Antiterrorverordnungen aus, dass dies „im Interesse der spezifischen Unternehmenssituation, die flexible Lösungen erfordert, von der Ausgestaltung der betrieblichen Abläufe des jeweiligen Unternehmens“ abhängig ist. Nach Auskunft des BMWi folgt aus den Antiterrorverordnungen keine rechtliche Verpflichtung der Unternehmen, die Daten ihrer Mitarbeiter systematisch und anlassunabhängig gegen die Sanktionslisten zu überprüfen.

Aus Sicht der BDA scheint es sinnvoll zu sein, sich an der Zumutbarkeit der Mitarbeiterüberprüfung zu orientieren und auf die individuelle Unternehmenssituation abzustellen. Zumindest bei Neueinstellungen sollte ein Abgleich durchgeführt werden. Eine Überprüfung kann sowohl manuell als auch mit der Unterstützung spezieller Software erfolgen. Anlass, Umfang usw. des Datenabgleichs sollten dokumentiert werden. Zudem ist die Vergabe der Überprüfung an einen Dritten möglich.

Das Merkblatt des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle kann im Internet abgerufen werden unter:

http://www.ausfuhrkontrolle.info/ausfuhrkontrolle/de/arbeitshilfen/merkblaetter/merkblatt_ebt.pdf

Besteht der Verdacht, dass eine Person gelistet ist, muss das Unternehmen zunächst mit den zur Verfügung stehenden Informationen eine Aufklärung betreiben. Bei Namensidentität kann beispielsweise das Geburtsdatum – soweit in der Liste vorhanden – weiteren Aufschluss geben. Kann der Arbeitgeber

gleichwohl keine weitere Aufklärung erlangen oder erhärtet sich der Verdacht, ist die zuständige Behörde zu informieren. Bei Geldern ist dies das Finanzservicezentrum der Deutschen Bundesbank, bei wirtschaftlichen Ressourcen das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Es wird ein Identitätsabgleich durchgeführt und der Arbeitgeber über das Ergebnis informiert.

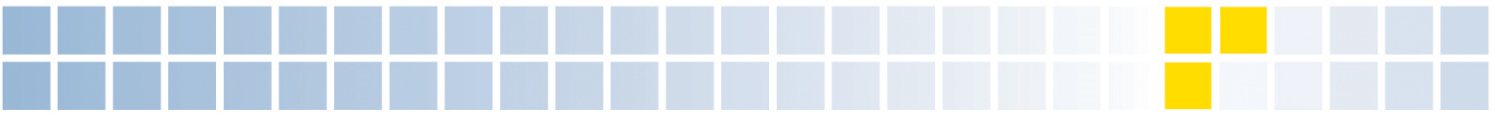
c. Folgen der Überprüfung

Steht fest, dass ein Mitarbeiter etc. auf einer Sanktionsliste aufgeführt ist, kann dies verschiedene Rechtsfolgen nach sich ziehen:

aa. Die Listung einer Person betrifft nicht die Freiheit der Berufsausübung. Sollte sich unter den Mitarbeitern eine gelistete Person befinden, kann ggf. eine Ausnahmegenehmigung für die Zahlung des Lohns beim Finanzservicezentrum der Deutschen Bundesbank bzw. bei Überlassung von sonstigen Vermögenswerten an die Person beim BAFA beantragt werden (vgl. Artikel 5 Verordnung (EG) Nr. 2580/2001 bzw. Artikel 2a Verordnung (EG) Nr. 881/2002).

bb. Stellt das Unternehmen fest, dass ein Beschäftigter auf den Sanktionslisten geführt wird und eine Ausnahmegenehmigung für die Lohnzahlung nicht gewährt wird, steht die Möglichkeit einer personenbedingten Kündigung im Raume. Soweit ersichtlich, liegt hierzu keine Rechtsprechung vor. In der Literatur wird jedoch z.T. vertreten, Parallelen zum allgemeinen Beschäftigungsverbot zu ziehen. Beruht ein Eignungsmangel auf außerbetrieblichen Umständen, kann er eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn hierdurch das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt wird. Davon dürfte in einem solchen Fall auszugehen sein, nachdem das Unternehmen sich der Gefahr strafrechtlicher Verfolgung nach dem AWG aussetzt, wenn es einer gelisteten Person Gelder wie z.B. das Gehalt auszahlt.

Zurückhaltend geht die Rechtsprechung generell mit der Rechtfertigung einer verhaltensbedingten Kündigung durch außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers um. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist in Betracht



zu ziehen, wenn das Arbeitsverhältnis durch die im außerdienstlichen Bereich entfaltete Betätigung konkret beeinträchtigt wird. Davon ist auszugehen. Rechtsprechung zum konkreten Fall ist nicht ersichtlich. Zieht man eine Parallele zur außerdienstlichen politischen Äußerung und Betätigung von Arbeitnehmern, ist die Kündigung berechtigt, wenn die Betätigung des Arbeitnehmers nach Form und Inhalt bei anderen Betriebsangehörigen Anstoß erregt und dadurch den Betriebsablauf stört. Wenn dies im Einzelfall bei einer politischen Äußerung oder Betätigung angenommen werden kann, muss dies erst Recht gelten, wenn eine terroristische Betätigung im Raume steht.

Ein rechtfertigender Umstand für eine außerordentliche Kündigung kann der dringende Verdacht einer Straftat – z.B. Bildung einer terroristischen Vereinigung - sein. Die strafbare Handlung muss einen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben.

cc. Damit nicht die Gefahr besteht, sich widersprüchliches Verhalten vorwerfen lassen zu müssen, wenn trotz des Einfrierens des Gehalts die Arbeitsleistung angenommen wird, erscheint eine Freistellung der betroffenen Person sinnvoll.

dd. Während des Verfahrens zur Durchführung eines Identitätsabgleichs darf kein Entgelt überwiesen werden. Artikel 6 der Verordnung (EG) Nr. 881/2002 sieht vor, dass man für das Einfrieren von Geldern etc. im Glauben, dass derartige Handlungen mit dieser Verordnung im Einklang stehen, nicht haftbar gemacht werden kann, sofern das Einfrieren nicht erwiesenermaßen auf Nachlässigkeit zurückzuführen ist. Deshalb kann der Arbeitnehmer wegen dieser Nichtleistung gegen den Arbeitgeber auch dann grundsätzlich keine Ansprüche geltend machen, wenn sich nachträglich herausstellt, dass der Terrorverdacht unbegründet ist. Dies dürfte wegen der vergleichbaren Interessenslage ebenfalls für den Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 2580/2001 gelten.

ee. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den zuständigen Behörden alle Informationen mitzuteilen, die die Einhaltung der Verord-

nung (EG) Nr. 881/2002 erleichtern würde, z.B. über das Einfrieren von Geldern.

d. Beteiligung des Betriebsrats

Dem Betriebsrat stehen die Möglichkeiten zur Verfügung, die er gemäß § 80 Absatz 1 BetrVG sowie in Fällen personeller Einzelmaßnahmen nach § 99 Absatz 1 BetrVG in Anspruch nehmen kann. Im Übrigen gilt nach unserer Auffassung folgendes:

Im Hinblick auf die Überprüfung, ob eine Person auf einer Sanktionsliste geführt wird, besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

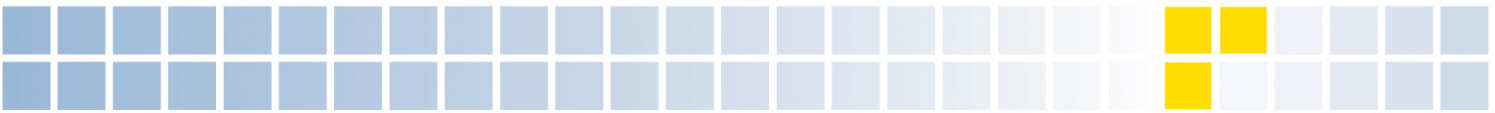
Nachdem bei der Überprüfung lediglich Statusdaten wie Name und Geburtsdatum berührt sind und die Sanktionslisten sich auf außerbetriebliches Verhalten beziehen, ist § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG nicht einschlägig. Zudem gibt es bereits deshalb keinen Gestaltungsspielraum, weil die Überprüfung durch die EU-Verordnungen vorgegeben wird.

Auch § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG gewährt nach h.M. in der Literatur kein Mitbestimmungsrecht. Bei der Überprüfung von Statusdaten wird keine Aussage über Verhalten oder Leistung der betroffenen Person getroffen. Ein Mitbestimmungsrecht kann sich erst dann ergeben, wenn die gewonnenen Daten in Verbindung mit weiteren Erkenntnissen – z.B. durch eine Mitarbeiterbefragung – eine Beurteilung des Verhaltens oder der Leistung des Arbeitnehmers ermöglichen.

e. Datenschutz

Exkurs: Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter

Von besonderer Relevanz ist der Datenabgleich mit den Sanktionslisten für Unternehmen, die sich als „zugelassener Wirtschaftsbeteiligter – AEO“ zertifizieren lassen wollen. Ein „zugelassener Wirtschaftsbeteiligter“ wird im Bereich der sicherheitsrelevanten Zollkontrollen bzw. im Zollverfahren begünstigt behandelt. Nach der Verwaltungspraxis der Hauptzollämter muss ein Unternehmen, das



diesen Status anstrebt, seine im sicherheitsrelevanten Bereich tätigen Mitarbeiter regelmäßig anhand der Sanktionslisten überprüfen. Nach Ziffer 253 der Dienstvorschrift „Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter – AEO (E – VSF Z 05 20)“ des Bundesministeriums der Finanzen wird unter „regelmäßig“ eine Überprüfung mindestens einmal im Jahr verstanden.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat im Urteil vom 19. Juni 2012 (VII R 43/11) entschieden, dass die Erteilung des AEO-Zertifikats von der Durchführung des Datenabgleichs abhängig gemacht werden darf. Hiergegen bestünden keine datenschutzrechtlichen Bedenken. Der BFH führt aus, dass der Abgleich der personenbezogenen Daten der Bediensteten mit den Namen der Sanktionslisten nach § 32 Absatz 1 Satz 1 BDSG zulässig ist.

Auch wenn es bei dem Fall, den der BFH zu entscheiden hatte, im Kern um die Erteilung eines AEO-Zertifikats ging, so liegt es nahe, das Ergebnis auf die Frage der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit des Screenings von Mitarbeiterdaten mit den Sanktionslisten insgesamt zu übertragen, nachdem es sich dabei um einen vergleichbaren Sachverhalt handelt. So führt auch der BFH allgemein aus, dass „der Abgleich der personenbezogenen Daten der Bediensteten mit den Namen der Listen der VO Nr. 2580/2001 und der VO Nr. 881/2002 nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG zulässig (ist).“

Aus Transparenzgründen sollten die betroffenen Personen zumindest anhand einer allgemeinen Bekanntmachung über den Datenabgleich informiert werden. Zudem ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte zu informieren.

II. Sicherheitsüberprüfungsgesetz – vorbeugender personeller Sabotageschutz

Das Sicherheitsüberprüfungsgesetz (SÜG) des Bundes enthält u.a. den vorbeugenden personellen Sabotageschutz, der ein Instru-

ment der Terrorismusbekämpfung ist. Geregelt sind die Voraussetzungen und das Verfahren zur Sicherheitsüberprüfung von Personen, die mit bestimmten sicherheitsempfindlichen Tätigkeiten betraut werden sollen oder bereits betraut worden sind. Liegt ein Sicherheitsrisiko vor, darf der überprüften Person keine Möglichkeit zur Tätigkeit an einer sicherheitsempfindlichen Stelle gewährt werden.

1. Betroffene Unternehmen

Eine sicherheitsempfindliche Tätigkeit übt aus, wer an einer sicherheitsempfindlichen Stelle innerhalb einer lebens- oder verteidigungswichtigen Einrichtung beschäftigt ist oder beschäftigt werden soll. Das gilt ebenfalls für diejenigen, der innerhalb einer besonders sicherheitsempfindlichen Stelle des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung – „Militärischer Sicherheitsbereich“ – beschäftigt werden soll.

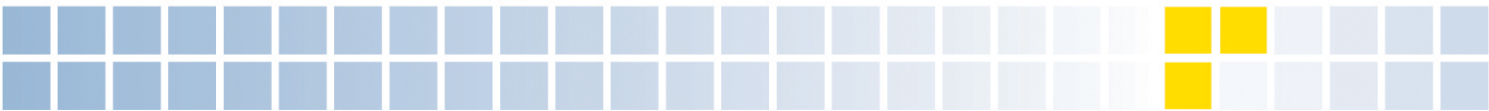
a. Lebenswichtige / verteidigungswichtige Einrichtung

§ 1 Absatz 5 SÜG legt fest, welche Einrichtungen lebenswichtig bzw. verteidigungswichtig sind:

Lebenswichtig sind solche Einrichtungen

1. deren Beeinträchtigung auf Grund der ihnen anhaftenden betrieblichen Eigengefahr die Gesundheit oder das Leben großer Teile der Bevölkerung erheblich gefährden kann oder
2. die für das Funktionieren des Gemeinwesens unverzichtbar sind und deren Beeinträchtigung erhebliche Unruhe in großen Teilen der Bevölkerung und somit Gefahren für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung entstehen lassen würde.

Verteidigungswichtig sind außerhalb des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung solche Einrichtungen, die der Herstellung oder Erhaltung der Verteidigungsbereitschaft dienen und deren Beeinträchtigung auf Grund



1. fehlender kurzfristiger Ersetzbarkeit die Funktionsfähigkeit, insbesondere die Ausrüstung, Führung und Unterstützung der Bundeswehr und verbündeter Streitkräfte sowie der Zivilen Verteidigung oder
2. der ihnen anhaftenden betrieblichen Eingefahr die Gesundheit oder das Leben großer Teile der Bevölkerung erheblich gefährden kann.

In der Sicherheitsüberprüfungsfeststellungsverordnung (SÜFV) des Bundes ist in §§ 9a, 10, 11 näher ausgeführt, welche lebenswichtigen Einrichtungen hierunter fallen. Dazu gehören u.a. Unternehmensteile, die

- Telekommunikationsanlagen betreiben, deren Ausfall die Sicherstellung eines Mindestangebots an Telekommunikationsdiensten erheblich beeinträchtigen kann.
- zivile oder militärische explosionsgefährliche Stoffe herstellen.
- unter die erweiterten Pflichten der Störfallverordnung fallen.
- Leitstellen für das Elektrizitätsübertragungsnetz betreiben.
- Sicherungspläne für die Beförderung gefährlicher Güter erstellen, verantwortlich sind oder Zugang zum vollständigen Sicherungsplan haben.

Betroffen sind auch Leitstellen von Unternehmen, die mit Eisenbahnen oder mit Untergrundbahnen Personen oder Güter befördern.

b. Sicherheitsempfindliche Stelle

§ 1 Absatz 5 Satz 3 SÜG definiert den Begriff „sicherheitsempfindliche Stelle“:

Sicherheitsempfindliche Stelle ist die kleinste selbständig handelnde Organisationseinheit innerhalb einer lebens- oder verteidigungswichtigen Einrichtung, die vor unberechtigtem Zugang geschützt ist und von der im Falle der Beeinträchtigung eine erhebliche Gefahr für die in den Sätzen 1 und 2 genannten Schutzgüter ausgeht.

Die Unternehmen sind verpflichtet, ihre sicherheitsempfindliche Stelle selbst zu identifizieren. Von der „Organisationseinheit“ sind alle Personen erfasst, die sie beeinflussen können, sei es durch Zugang, Zutritt, Zugriff oder Weisungsbefugnis. Nicht überprüfte Personen dürfen keine Beeinflussungsmöglichkeit von sicherheitsempfindlichen Stellen haben.

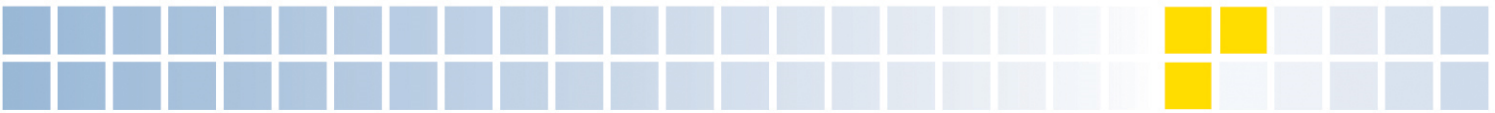
2. Betroffene Personen

Eine Person, die mit einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit betraut werden soll, ist zuvor gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 SÜG einer Sicherheitsüberprüfung zu unterziehen. Hiervon sind gemäß § 9 Absatz 2 SÜG Ausnahmen möglich, wenn eine Person mit einer unaufschiebbaren sicherheitsempfindlichen Tätigkeit betraut werden soll, für die keine überprüfte Person zur Verfügung steht. Eine Sicherheitsüberprüfung kann auch dann unterbleiben, wenn eine Person nur kurzzeitig, in der Regel höchstens einen Tag, eine sicherheitsempfindliche Tätigkeit ausüben soll. In beiden Fällen muss die nicht überprüfte Person durch eine überprüfte Person ständig begleitet werden. Zudem werden anderweitige Überprüfungen z.B. nach Atom- oder Luftsicherheitsrecht anerkannt.

„Tätig sein“ bedeutet dabei die Möglichkeit der Beeinflussung durch Zugang, Zutritt, Zugriff oder verbindliche Weisung. Betroffene können deshalb nicht nur das eigene Personal des Unternehmens sein, sondern alle Personen, die an sicherheitsempfindlichen Stellen die Möglichkeit zur Beeinflussung haben. Deshalb kann es auch erforderlich sein, Fremdpersonal wie Zeitarbeitskräfte, Reinigungs- oder Wartungspersonal einer Sicherheitsüberprüfung zu unterziehen.

3. Sicherheitsüberprüfung

Die gebührenfreie Sicherheitsüberprüfung kann gemäß § 2 Absatz 1 Satz 2 und 3 SÜG nur mit der schriftlich erteilten Zustimmung – keine elektronische Form – der betroffenen Person durchgeführt werden. Zuständig für die Sicherheitsüberprüfung ist das Bundes-



ministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) bzw. beim Militärischen Sicherheitsbereich das Bundesministerium der Verteidigung.

a. Sabotageschutzbeauftragter

Werden Personen im Rahmen des vorbeugenden personellen Sabotageschutzes überprüft, muss das Unternehmen einen Sabotageschutzbeauftragten benennen. Sein Aufgabenbereich muss von der Personalverwaltung und dem Betriebsrat getrennt sein. Das zuständige Ministerium kann von dem Trennungsgrundsatz Ausnahmen zulassen, z.B. wenn es sich um Kleinunternehmen handelt.

Der Sabotageschutzbeauftragte hat im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Erstellung des Unternehmensantrags auf Sicherheitsüberprüfung
- Entgegennahme der Sicherheitserklärung, Prüfung auf Vollständigkeit und Richtigkeit, Weitergabe an das zuständige Ministerium
- Mitteilung bestehender oder sich nachträglich ergebender sicherheitsrelevanter Erkenntnisse an das zuständige Ministerium
- Aktualisierung der Sicherheitserklärung
- Führung der Sicherheitsakten
- Sicherstellung eines ausreichenden Schutzes aller personenbezogenen Daten.

Unterliegt ein Unternehmen bereits der Geheimschutzbetreuung durch das BMWi, ist es sinnvoll, die Aufgaben des Sabotageschutzbeauftragten dem bestellten Sicherheitsbevollmächtigten zu übertragen.

b. Verfahren – beispielhaft für Sicherheitsüberprüfungen im vorbeugenden personellen Sabotageschutz im nichtöffentlichen Bereich

Der Sabotageschutzbeauftragte stellt für das Unternehmen zur Einleitung der erweiterten Sicherheitsüberprüfung gemäß § 9 Absatz 1 Nr. 3 SÜG einen Antrag auf Überprüfung des Arbeitnehmers bei der zuständigen Stelle

(BMWi). Im Antrag wird bestätigt, dass der betroffene Arbeitnehmer an einer sicherheitsempfindlichen Stelle tätig werden soll.

Dem Antrag ist eine vom Betroffenen ausgefüllte Sicherheitserklärung beizufügen (§§ 13, 26 SÜG). Darin hat der Betroffene die in § 13 Absatz 1 in Verbindung mit § 13 Absatz 2a SÜG aufgeführten Angaben zu machen. Gleichzeitig erteilt der Betroffene hierin die nach § 2 Absatz 1 Satz 2 SÜG erforderliche schriftliche Zustimmung.

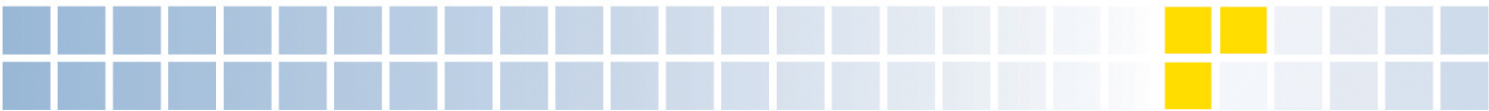
Nach Eingang des Antrags und der Sicherheitserklärung führt das Bundesamt für Verfassungsschutz als „mitwirkende Behörde“ Maßnahmen der Sicherheitsüberprüfung durch (§ 12 Absätze 1 und 2 SÜG) und teilt sicherheitserhebliche Erkenntnisse dem BMWi mit. Besteht der Verdacht eines Sicherheitsrisikos im Sinne von § 5 SÜG, hört das BMWi gemäß § 6 SÜG die betroffene Person an. Der Betroffene kann dabei einen Rechtsanwalt hinzuziehen. Wird der Verdacht nicht ausgeräumt, unterrichtet das BMWi den Sabotageschutzbeauftragten darüber, dass Erkenntnisse vorliegen, die einer Tätigkeit der überprüften Person an einer sicherheitsempfindlichen Stelle entgegenstehen. Die Erkenntnisse selbst werden weder dem Sabotageschutzbeauftragten noch dem Unternehmen mitgeteilt.

4. Sicherheitsakte

Der Sabotageschutzbeauftragte führt eine Sicherheitsakte, in die alle die Sicherheitsüberprüfung betreffenden Informationen aufzunehmen sind. Sie darf weder der Personalverwaltung noch dem Betriebsrat des Unternehmens noch der betroffenen Person zugänglich gemacht werden.

§ 30 SÜG trifft hierzu für Unternehmen folgende Regelung:

Für die Sicherheitsakte in der nicht-öffentlichen Stelle gelten die Vorschriften dieses Gesetzes über die Sicherheitsakte entsprechend mit der Maßgabe, dass die Sicherheitsakte der nicht-öffentlichen Stelle bei



einem Wechsel des Arbeitgebers nicht abgegeben wird.

Im Gegensatz zum öffentlichen Bereich wird die Sicherheitsakte der nicht-öffentlichen Stelle beim Arbeitgeberwechsel nicht weitergegeben, um interne Angelegenheiten des Unternehmens, die sich möglicherweise aus der Sicherheitsakte ergeben, zu schützen. Von § 30 SÜG wird nicht der Fall des Betriebsübergangs nach § 613 a BGB erfasst. Die Sicherheitsakte kann im Fall des § 613 a BGB also von Unternehmen zu Unternehmen weitergegeben werden.

5. Geltungsdauer / Mitteilungspflichten

Die Sicherheitserklärung wird gemäß § 28 Absatz 1 SÜG auf Aufforderung der zuständigen Stelle alle fünf Jahre aktualisiert. Der Betroffene ist gemäß § 28 Absatz 2 SÜG verpflichtet, die in der Sicherheitserklärung angegebenen Daten zu ergänzen, falls Veränderungen eingetreten sind.

Daneben sieht § 29 SÜG folgende Mitteilungspflicht für Unternehmen vor:

Die nicht-öffentliche Stelle hat der zuständigen Stelle das Ausscheiden aus sicherheitsempfindlicher Tätigkeit, Änderungen des Familienstandes, des Namens, eines Wohnsitzes und der Staatsangehörigkeit unverzüglich mitzuteilen.

6. Rechte und Pflichten des Unternehmens und des Betroffenen

a. Sicherheitsüberprüfung anlässlich der Einstellung

Der Bewerber für eine sicherheitsempfindliche Tätigkeit muss aufgrund des SÜG bestimmte sicherheitsrelevante Anforderungen erfüllen. Diese Anforderungen gehören damit zum Anforderungsprofil der Stelle. Dem Arbeitgeber steht ein entsprechendes Fragerecht (§ 13 SÜG) zu. Er darf vom Bewerber grundsätzlich Daten abfordern, an denen er im Zusammenhang mit dem zu begründenden

Arbeitsverhältnis ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse hat. Die Beantwortung der Frage muss für den angestrebten Arbeitsplatz und die zu verrichtende Tätigkeit selbst von Bedeutung sein. Das ist hier der Fall. Nur ein Bewerber, bei dem kein Sicherheitsrisiko vorliegt, darf auf einer Stelle mit einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit eingesetzt werden. Die vom Fragerecht umfassten, im Zusammenhang mit der Sicherheitsüberprüfung erforderlichen Angaben, sind in § 13 SÜG abschließend geregelt.

Insbesondere ergibt sich kein Konflikt mit dem AGG, da das SÜG als *lex specialis* gegenüber dem AGG vorgeht. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber bei der Auswahl der Arbeitnehmer frei. Erfüllt der Bewerber nicht die erforderlichen Sicherheitsanforderungen, besteht ein sachlicher Grund, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen.

Es ist ratsam, die Wirksamkeit des Arbeitsverhältnisses unter die aufschiebende Bedingung des erfolgreichen Abschlusses der Sicherheitsüberprüfung zu stellen.

b. Sicherheitsüberprüfung im bestehenden Arbeitsverhältnis

§ 2 Absatz 1 Satz 2, 3 SÜG stellt den Überprüfungsantrag unter den Vorbehalt einer schriftlichen Zustimmung des Betroffenen. Erteilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber keine Zustimmung zur Sicherheitsüberprüfung, darf der Arbeitgeber aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften diese Person nicht auf einem sicherheitsrelevanten Arbeitsplatz beschäftigen. Gleiches gilt für den Fall, dass beim Betroffenen das Vorliegen eines Sicherheitsrisikos festgestellt wurde.

Hat der Mitarbeiter falsche Angaben über die Erfüllung von Sicherheitsanforderungen gemacht, kann dies den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages gem. §§ 119 ff BGB berechtigen.

Ansonsten muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine Versetzung auf eine vergleichbare, nicht sicherheitsrelevante Stelle möglich ist, bzw. eine Änderungskündigung ausgesprochen



werden kann. Ist das nicht der Fall, steht die Frage einer Beendigungskündigung im Raum.

aa. Personenbedingte Kündigung

Eine personenbedingte Kündigung ist möglich, wenn der Arbeitnehmer eine Erlaubnis verliert, die die gesetzliche Voraussetzung der Ausübung der Beschäftigung ist (vgl. BAG 26. November 2009, 2 AZR 272/08). Dies gilt auch für das SÜG. Bestehen keine vergleichbaren Beschäftigungsmöglichkeiten und ist absehbar, dass im Hinblick auf den Arbeitnehmer auch in Zukunft mit weiteren Störungen bei der Leistungserbringung zu rechnen ist, ist die Kündigung sozial gerechtfertigt.

bb. Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer, der sich arbeitsvertraglich zu einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit verpflichtet hat, seine Zustimmung zur Sicherheitsüberprüfung verweigert. Sie kommt ebenfalls in Betracht, wenn der Arbeitnehmer sein Recht gemäß § 6 SÜG nicht nutzt, im Rahmen einer Anhörung durch das BMWi zum Verdacht eines Sicherheitsrisikos Stellung zu nehmen, wobei es möglicherweise schwierig sein könnte, dies dem Arbeitnehmer nachzuweisen. Dies sind Pflichtverletzungen, die eine Kündigung rechtfertigen können. Der Arbeitnehmer sollte vor Ausspruch der Kündigung abgemahnt werden. Dem Arbeitnehmer sind die möglichen Folgen seiner Weigerung darzulegen. Verweigert er weiterhin die Mitwirkung an der Überprüfung, kann dem Arbeitnehmer gekündigt werden.

cc. Außerordentliche Kündigung

Im dem Fall, dass ein Arbeitnehmer auf zunächst lange Zeit seine Arbeitsleistung überhaupt nicht mehr erbringen kann, ist dies im Rahmen von § 626 BGB geeignet, im Einzelfall auch einen Grund für die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu setzen (LAG Köln 21.11.2007, 2 Sa 904/07).

c. Fremdpersonal / Zeitarbeitskräfte

Auch Zeitarbeitskräfte und andere Mitarbeiter von Fremdfirmen, die an sicherheitsrelevanten Stellen eingesetzt werden, müssen überprüft werden. Die Sicherheitsüberprüfung wird in der Regel vom Arbeitgeber des Fremdpersonals beantragt. Das aufnehmende Unternehmen mit sicherheitsempfindlicher Stelle weist bei der Auftragsvergabe zweckmäßigerweise darauf hin, dass das entsandte Personal sicherheitsüberprüft sein muss. Das Zeitarbeitsunternehmen oder andere Fremdfirmen weisen dem Unternehmen mit sicherheitsempfindlicher Stelle durch das BMWi Formular S 07 vpS nach, dass eine Sicherheitsüberprüfung erfolgt ist und kein Sicherheitsrisiko besteht.

7. Beteiligung des Betriebsrats

Dem Betriebsrat stehen die Möglichkeiten zur Verfügung, die er gemäß § 80 Absatz 1 BetrVG sowie in Fällen personeller Einzelmaßnahmen nach § 99 Absatz 1 BetrVG in Anspruch nehmen kann. Im Übrigen gilt nach unserer Auffassung folgendes:

Bei der Identifizierung der sicherheitsrelevanten Stellen durch das Unternehmen besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Das Unternehmen ist an die gesetzlichen Vorgaben des SÜG gebunden und hat keine Ermessensspielräume bei der Feststellung der Sicherheitsrelevanz.

Hinsichtlich der Sicherheitsüberprüfung selbst ist ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ebenfalls abzulehnen:

Eine Beteiligung des Betriebsrats nach der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebes) besteht nicht. Bei der Sicherheitsüberprüfung lässt das SÜG dem Arbeitgeber keinerlei Spielraum. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine bestimmte Maßnahme vorzunehmen, kann der Betriebsrat unter Berufung auf ein Mitbestimmungsrecht keine davon abweichende Regelung verlangen.

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus §§ 94, 95 BetrVG besteht ebenfalls nicht, sofern die in den Fragebögen erhobe-



nen Daten den Vorgaben des SÜG bzw. der für die Sicherheitsüberprüfung zuständigen Behörde entsprechen.

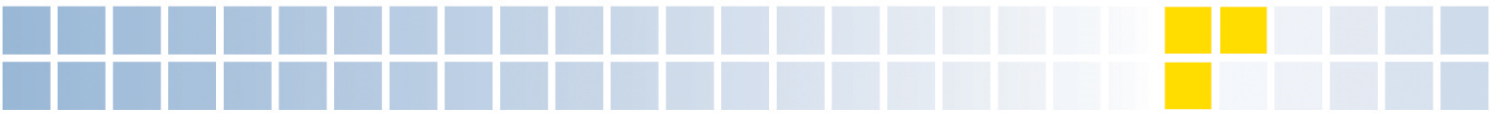
8. Datenschutz

§ 11 SÜG bildet eine bereichsspezifische Erlaubnisnorm im Sinne von § 1 Absatz 3 BDSG.

Zentraler Aspekt der Sicherheitsüberprüfung ist die Freiwilligkeit. Gemäß § 2 Absatz 1 Satz 2 SÜG ist die Zustimmung des Betroffenen die Voraussetzung für die Durchführung des Sicherheitsüberprüfungsverfahrens.

Für die Datenverarbeitung, -nutzung und -berichtigung im Unternehmen sieht § 31 SÜG folgende Regelung vor:

Die nicht-öffentliche Stelle darf die nach diesem Gesetz zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen personenbezogenen Daten des Betroffenen in automatisierten Dateien speichern, verändern und nutzen. Die für die zuständige Stelle geltenden Vorschriften zur Berichtigung, Löschung und Sperrung finden Anwendung.



III. Links und Kontaktadressen

1. EU-Antiterrorverordnungen

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

11019 Berlin
Tel.-Nr.: 030 / 18615-0
Fax-Nr.: 030 / 18615 – 7010
E-Mail: info@bmwi.bund.de
Internet: www.bmwi.de
<http://www.bmwi.de/DE/Themen/Aussenwirtschaft/aussenwirtschaftsrecht.html>

Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)

Frankfurter Straße 29 – 35
65760 Eschborn
Tel.-Nr.: 06196 / 908 – 0
Fax-Nr.: 06196 / 908 – 800
E-Mail: poststelle@bafa.bund.de
Internet: www.bafa.de
www.ausfuhrkontrolle.info

BAFA-Merkblatt zu länderunabhängigen Embargomaßnahmen zur Terrorismuskämpfung:

http://www.bafa.de/ausfuhrkontrolle/de/arbeitshilfen/merkblaetter/merkblatt_ebt.pdf

Servicezentrum Finanzsanktionen der Deutschen Bundesbank

80281 München
Tel.-Nr.: 089 / 2889 - 3800
Fax-Nr.: 069 / 709097- 3800
E-Mail: sz.finanzsanktionen@bundesbank.de
Internet: http://www.bundesbank.de/Redaktion/DE/Standardartikel/Service/Finanzsanktionen/servicezentrum_finanzsanktionen.html

Sanktionslisten

http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consolid_en.ht

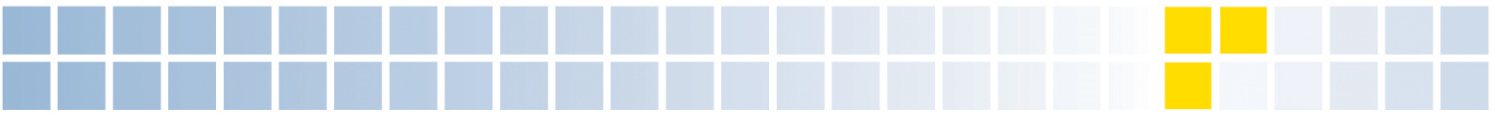
2. Sicherheitsüberprüfungsgesetz

Hinweise zum Verfahren und Formulare zur Sicherheitsüberprüfung nach dem SÜG

- <https://bmwi-sicherheitsforum.de/start>
- <https://bmwi-sicherheitsforum.de/shb/leitfaden/254,0,0,1,0.html>
- <https://bmwi-sicherheitsforum.de/shb/formulare/256,0,0,1,0.html>

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Referat ZB1 –vpS–
Villemombler Straße 76
53123 Bonn
Tel.-Nr. 0228 / 99615 - 0
Fax-Nr. 0228 / 99615 - 4006
www.bmwi.de



Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 51 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.