



Praxisleitfaden Luftfrachtsicherheit

Zulassung zum „Bekannten Versender“

- arbeitsrechtliche Hinweise -

November 2012

Inhalt

A. Einleitende Hinweise	S. 2
B. Personenbezogene Anforderungen der Verordnung (EU) Nr. 185/2010	S. 4
I. Wer muss überprüft werden?	S. 4
II. Wie muss überprüft werden?	S. 4
III. Übersicht der zu überprüfenden Personen und einschlägigen Verfahren	S. 7
IV. Geltungsdauer	S. 7
V. Rechte und Pflichten des zu überprüfenden Arbeitnehmers	S. 7
VI. Bewertung von Auskünften	S. 8
VII. Folgen einer negativen Bewertung	S. 9
VIII. Beteiligung des Betriebsrats	S. 9
IX. Wer muss welche Schulung durchlaufen – Übersicht	S. 12
 Anhang	
A. Übersicht: Zuständigkeit der Behörden	S. 13
B. Weiterführende Hinweise	S. 16

A. Einleitende Hinweise

Als Teil des Luftverkehrssystems unterliegt der Warenverkehr per Flugzeug hohen Sicherheitsanforderungen, die nach den Anschlägen vom 11. September 2001 in vielen Ländern verschärft wurden.

Der risikobasierte Ansatz der EU für die Luftfrachtsicherheit beruht auf der Verordnung (EG) Nr. 300/2008 über gemeinsame Vorschriften für die Sicherheit in der Zivilluftfahrt vom 11. März 2008, die am 29. April 2010 endgültig in Kraft getreten ist. Da auf Detailregelungen verzichtet wurde, sind die durchzuführenden Maßnahmen in weiteren Verordnungen geregelt, so unter anderem auch in der Verordnung (EU) Nr. 185/2010 vom 4. März 2010, die als Durchführungsverordnung am 29. April 2010 in Kraft getreten ist. Diese dient der Festlegung detaillierter Maßnahmen für die Durchführung der gemeinsamen Grundstandards für den Schutz der Zivilluftfahrt vor unrechtmäßigen Eingriffen, die die Sicherheit der Zivilluftfahrt gefährden, sowie allgemeiner Maßnahmen zur Ergänzung der gemeinsamen Grundstandards (vgl. Art. 1 VO (EU) Nr. 185/2010).

Kern des Systems ist das **Konzept der „sicheren Lieferkette“**:

Es darf prinzipiell nur solche Luftfracht per Flugzeug transportiert werden, die den Status „sicher“ hat. Produzierende Unternehmen können ihre zu versendende Ware dabei auf zwei Arten „sicher“ machen:

„Unsichere“ Luftfracht wird durch eine Sicherheitskontrolle **„sicher“** gemacht. Diese Kontrolle kann beispielsweise im Röntgen der Ware oder einer Untersuchung per Hand bestehen – entweder unmittelbar durch ein Luftfahrtunternehmen oder durch andere so genannte reglementierte Beauftragte (z. B. Logistikdienstleister oder Spediteure).
Nachteil: Die Kontrolle der Luftfracht ist sehr aufwendig – sie kostet Zeit und erfordert entsprechende Kontrolltechnik. Zudem scheidet manche Fracht aufgrund ihrer Beschaffenheit (z. B. Größe, Material, Empfindlichkeit) von vornherein für eine Kontrolle aus.

Unternehmen können ihre produzierten Waren als **„sicher“ per Luftfracht versenden**, wenn sie behördlich als **„Bekannter Versender“ zugelassen** sind. Das Unternehmen gewährleistet dann eigenverantwortlich, dass die identifizierbare Luftfracht an seinem Betriebsstandort oder auf seinem Betriebsgelände zuverlässig vor unbefugtem Zugriff und Manipulationen geschützt wird.

Vorteil: Die Luftfracht kann so ohne erneute Sicherheitskontrolle als sicher übergeben werden.

Nachteil: Das Zulassungsverfahren ist zeitaufwendig und kann auch bauliche Veränderungen auf dem Unternehmensgelände notwendig machen. Zudem wirft es eine Reihe von arbeitsrechtlichen Fragen auf.

Das Konzept des „bekannten Versenders“ ermöglicht einen gleichermaßen sicheren und effizienten Luftfrachtversand: Unsichere Sendungen müssen zu 100 Prozent kontrolliert werden, sichere Sendungen werden nur risikobasierten Stichprobenkontrollen unterzogen. So können unnötige Kontrollen vermieden und der Ressourceneinsatz effizient gestaltet werden, ohne dass die Sicherheit im Luftfrachtbereich leidet.

Bis zum 28. April 2010 konnten Unternehmen den Status als „bekannter Versender“ erlangen, indem sie gegenüber einem als „reglementierter Beauftragter“ zugelassenen Unternehmen (z. B. Spediteur) eine Sicherheitserklärung abgaben, in der das Unternehmen sich zur Einhaltung der Vorschriften zur „sicheren Lieferkette“ verpflichtete. Der bisherige Status als „bekannter Versender“ hat durch eine Übergangsregelung noch bis zum 25. März 2013 Gültigkeit.

Mehrere zehntausend Unternehmen sind auf diese Art vorläufig als „bekannte Versender“ zugelassen. Sie können Luftfracht im Rahmen der sicheren Lieferkette ohne gesonderte Kontrolle als „sicher“ versenden. Mit Ablauf dieser Übergangsregelung wird hierfür jedoch eine behördliche Zulassung erforderlich sein.

Die Übergangsfrist endet am 25. März 2013

Am 25. März 2013 endet die Übergangsfrist zur Implementierung der EU-Vorschriften zur sicheren Lieferkette. An diesem Tag verlieren die befristeten Sicherheitserklärungen, die zehntausende Luftfrachtversender gegenüber ihren reglementierten Beauftragten abgegeben haben, ihre Gültigkeit.

Ab dem 26. März 2013 können nur noch Unternehmen, die behördlich zum „bekannten Versender“ zugelassen sind, weiterhin ihre Luftfracht in der sicheren Lieferkette abfertigen lassen. Alle anderen müssen ihre Luftfracht zwingend aufwändigen Kontrollen unterwerfen.

Für die behördliche Zulassung ist in Deutschland das Luftfahrt-Bundesamt (LBA) zuständig. Zur Erlangung des Status müssen Unternehmen dort einen schriftlichen Antrag stellen und einen langwierigen Prozess durchlaufen: Dieser umfasst neben dem Aufstellen eines umfassenden Sicherheitsprogramms u. a. die Schulung und Sicherheitsüberprüfung sämtlichen Personals, das mit identifizierbarer Luftfracht in Berührung kommt oder kommen kann, und endet mit einer umfassenden Vor-Ort-Überprüfung durch Auditoren des Luftfahrt-Bundesamtes.

Bei größeren Unternehmen kann vom Start der Vorbereitung im Unternehmen bis zur Zulassung durch das LBA leicht ein Jahr vergehen.

Unser Anliegen ist es an dieser Stelle, Sie mit den Anforderungen der VO (EU) Nr. 185/2010 vertraut zu machen und Ihnen eine Hilfestellung bei häufig auftretenden arbeitsrechtlichen Fragen zu geben. Dieser Leitfaden wurde nach bestem Wissen und Gewissen unter Beachtung der uns derzeit vorliegenden Erkenntnisse erstellt.

B. Personenbezogene Anforderungen der Verordnung (EU) Nr. 185/2010

Unternehmen, die den Status als bekannter Versender erhalten möchten, müssen im Hinblick auf Mitarbeiter mit Zugang zu identifizierbarer Luftfracht besondere Anforderungen erfüllen.

I. Wer muss überprüft werden?

Hier sind zwei Personengruppen zu nennen:

- sog. „Beauftragter für die Sicherheit/ Sicherheitsbeauftragter“ und sein/e Stellvertreter

Nach Ziff. 6.4.1.3. des Anhangs der VO (EU) Nr. 185/2010 benennt ein bekannter Versender für jeden Betriebsstandort mindestens eine Person, die für die Durchführung der Sicherheitskontrollen und die Überwachung ihrer Einhaltung verantwortlich ist. Diese Person muss eine Zuverlässigkeitsüberprüfung erfolgreich durchlaufen haben.

- sog. Personal mit physischem Zugang zu identifizierbarer Luftfracht

II. Wie muss überprüft werden?

- sog. „Beauftragter für die Sicherheit/Sicherheitsbeauftragter“ und sein/e Stellvertreter

Beauftragte für die Sicherheit und ihre Vertreter müssen eine behördliche Zuverlässigkeitsüberprüfung nach § 7 LuftSiG durchlaufen (nachfolgend Zuverlässigkeitsüberprüfung). Dies ergibt sich aus dem Anhang der VO (EU) Nr. 185/2010, konkret aus Ziff. 6.4.1.3., 11.1.2. und 11.1.3.

Ziff. 11.1.3. nennt die Mindestanforderungen, die an eine Zuverlässigkeitsüberprüfung zu stellen sind.

11.1.3. Nach Maßgabe der gemeinschaftlichen und der nationalen Vorschriften umfasst eine Zuverlässigkeitsüberprüfung zumindest:

- a) die Feststellung der Identität der betreffenden Person anhand der zum Nachweis vorgelegten Papiere,
- b) die Prüfung der Strafregistereinträge in allen Staaten des Wohnsitzes mindestens während der letzten 5 Jahre, und
- c) die Erfassung von Lücken bei Beschäftigungs- und Ausbildungszeiten sowie sonstigen Lücken mindestens während der letzten 5 Jahre.

Hinweis:

Bei der Luftsicherheitsbehörde muss ein Antrag auf Überprüfung gestellt werden. Im Anhang finden Sie eine Liste der Behörden und Regierungspräsidien, bei denen Zuverlässigkeitsüberprüfungen beantragt werden können.

Die Luftsicherheitsbehörde darf gem. **§ 7 Abs. 3 LuftSiG** u. a.

- die Identität des Betroffenen überprüfen,
- Anfragen bei den Polizeivollzugs- und den Verfassungsschutzbehörden der Länder stellen,
- soweit im Ernstfall erforderlich, Anfragen bei weiteren Behörden wie dem Bundeskriminalamt stellen, Auskünfte aus dem Bundeszentralregister einholen, Anfragen an den gegenwärtigen Arbeitgeber des Betroffenen nach dort vorhandenen, für die Beurteilung der Zuverlässigkeit bedeutsamen Informationen richten,
- um eine Auskunft aus dem Ausländerzentralregister ersuchen, wenn es sich um einen ausländischen Betroffenen handelt.

Über das Ergebnis der Überprüfung werden u.a. der Betroffene sowie dessen gegenwärtiger Arbeitgeber unterrichtet. Dem gegenwärtigen Arbeitgeber dürfen die dem Ergebnis zugrunde liegenden Erkenntnisse nicht mitgeteilt werden. Weitere Informationen dürfen dem gegenwärtigen Arbeitgeber jedoch mitgeteilt werden, soweit sie für die Durchführung eines gerichtlichen Verfahrens im Zusammenhang mit der Zuverlässigkeitsüberprüfung erforderlich sind (vgl. **§ 7 Abs. 7 LuftSiG**).

Die Zuverlässigkeitsüberprüfung ist bei jedem Mitarbeiter durchzuführen, der zum Beauftragten für die Sicherheit bzw. zu dessen Vertreter benannt wird und zwar unabhängig vom Zeitpunkt seiner Einstellung.

- sog. Personal mit physischem Zugang zu identifizierbarer Luftfracht

Auch hinsichtlich dieser Personengruppe ist eine Überprüfung erforderlich, was sich aus Ziff. 6.4.2.1. lit. b) in Verbindung mit Kapitel 11 des Anhangs der VO (EU) Nr. 185/2010 ergibt. Das Luftfahrt-Bundesamt (LBA) als national zuständige Behörde fordert für diesen Personenkreis eine sog. beschäftigungsbezogene Überprüfung. Die Mindestanforderungen an diese Überprüfung sind in Ziff.11.1.4. genannt.

11.1.4. Nach Maßgabe der gemeinschaftlichen und der nationalen Vorschriften umfasst eine beschäftigungsbezogene Überprüfung zumindest:

- a) die Feststellung der Identität der betreffenden Person anhand der zum Nachweis vorgelegten Papiere,
- b) die Erfassung von Lücken bei Beschäftigungs- und Ausbildungszeiten sowie sonstigen Lücken mindestens während der letzten 5 Jahre, und
- c) die Aufforderung der betreffenden Person zur Unterzeichnung einer Erklärung, in der sämtliche Straffälligkeiten in allen Staaten des Wohnsitzes mindestens während der letzten 5 Jahre aufgeführt sind.

Gemäß Ziff. 11.0.3. des Anhangs der VO (EU) Nr. 185/2010 bedeutet „Staat des Wohnsitzes“ jedes Land, in dem die Person 6 Monate oder länger ununterbrochen wohnhaft war. „Lücke“ in Ausbildungs-

oder Beschäftigungszeiten bedeutet jede Unterbrechung von mehr als 28 Tagen. Nach Auskunft des LBA sind unter dem Begriff „Straf-fälligkeiten“ Straftaten im Sinne des StGB zu verstehen.

Die beschäftigungsbezogene Überprüfung ist nur bei solchen Mitar-beitern durchzuführen, die – in Anlehnung an das Datum des In-krafttretens der Verordnung – ab dem 29. April 2010 eingestellt wurden.

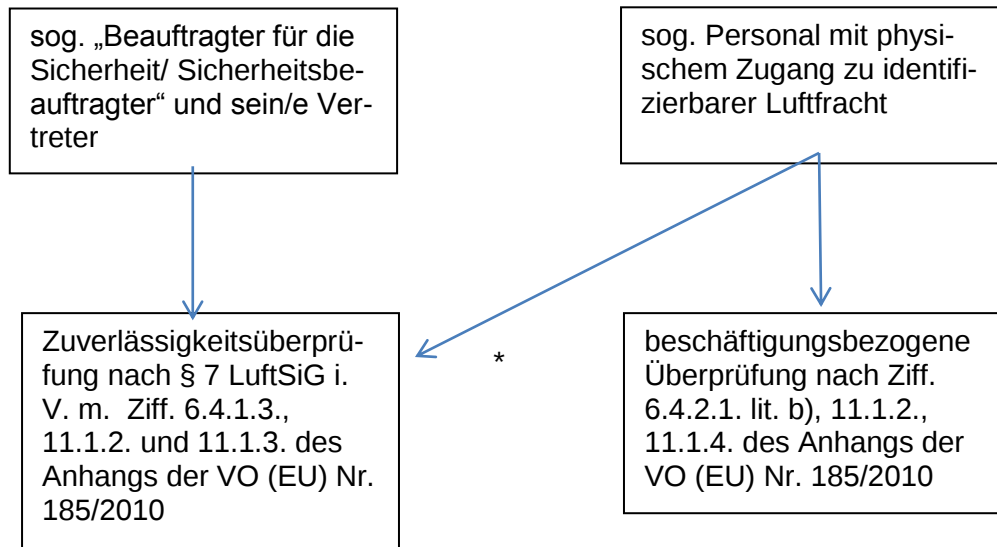
Die Tatsache, dass sich das LBA hinsichtlich der Personen mit phy-sischem Zugang zu identifizierbarer Luftfracht für eine beschäfti-gungsbezogene Überprüfung als milderer Mittel gegenüber einer Zuverlässigkeitsüberprüfung entschieden hat, hindert nach Auskunft des LBA das Unternehmen nicht daran, auch diesen Personenkreis dennoch einer Zuverlässigkeitsüberprüfung zu unterziehen oder über die Selbstauskunft des Arbeitnehmers hinaus die Vorlage des polizeilichen Führungszeugnisses zu verlangen. Trotz dieser Mög-lichkeit wird in der Praxis eine Zuverlässigkeitsüberprüfung dieser Personengruppe von den zuständigen Behörden teilweise kritisch gesehen und abgelehnt. Eine Schufa-Auskunft gehört hingegen nicht zur beschäftigungsbezogenen Überprüfung.

Aus Sicht der BDA dürfte eine Zuverlässigkeitsüberprüfung betref-fend diesen Personenkreis sowie die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses aus datenschutzrechtlichen Gründen aber nicht ohne weiteres zulässig sein, da es im Gegensatz zu dem Si-cherheitsbeauftragten und seinen Vertretern an einer eindeutigen gesetzlichen Grundlage mangelt. Insoweit bietet sich der Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung an, da ansonsten von dem jeweils betroffenen Mitarbeiter eine – im Übrigen jederzeit wi-derrufliche – Einwilligungserklärung einzuholen wäre.

Hinweis:

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Zuverlässigkeitsüberprüfung und der Selbstauskunft im Rahmen der beschäftigungsbezogenen Überprü-fung besteht darin, dass in der Zuverlässigkeitsüberprüfung auch die Bewertung einer gegebenen oder nicht gegebenen Zuverlässigkeit vor-genommen wird. In den anderen Fällen obliegt dem Arbeitgeber die Be-wertung der gewonnenen Erkenntnisse.

III. Übersicht der zu überprüfenden Personen und einschlägigen Verfahren



*ggf. möglich, aber nicht vorgegeben

IV. Geltungsdauer

Die Zuverlässigkeitsüberprüfung nach § 7 LuftSiG bescheinigt die Zuverlässigkeit der auf diese Weise überprüften Mitarbeiter nicht auf unbestimmte Zeit. Vielmehr sind die betroffenen Mitarbeiter wegen der hohen Sicherheitsanforderungen in Zeitintervallen von 5 Jahren erneut einer Überprüfung zu unterziehen (vgl. § 3 Abs. 5 Satz 1 Luftsicherheits- Zuverlässigkeitsüberprüfungsverordnung, nachfolgend LuftSiZÜV). Was die Gültigkeit einer beschäftigungsbezogenen Überprüfung anbelangt, ist in Ermangelung einer gesetzlichen Regelung ebenfalls von einem Zeitraum von 5 Jahren auszugehen.

V. Rechte und Pflichten des zu überprüfenden Arbeitnehmers

Die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeitnehmer sind abhängig von der konkreten Art der Überprüfung.

▪ Zuverlässigkeitsüberprüfung

Der Betroffene ist gem. § 7 Abs. 3, 5 LuftSiG verpflichtet, an seiner Überprüfung mitzuwirken und wahrheitsgemäße Angaben zu machen. Er kann Angaben verweigern, die für ihn oder eine der in § 52 Abs. 1 der Strafprozessordnung genannten Personen die Gefahr strafrechtlicher Verfolgung, der Verfolgung wegen einer Ordnungswidrigkeit oder von disziplinar- oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen begründen könnten.

▪ beschäftigungsbezogene Überprüfung

Bei der beschäftigungsbezogenen Überprüfung muss der Mitarbeiter u. a. nach der Vorgabe der Ziff. 11.1.4. lit. c) eine sog. Selbstauskunft abgeben. Darunter ist die Unterzeichnung einer Erklärung zu verstehen, in der sämtliche Straffälligkeiten in allen Staaten des Wohnsitzes mindestens während der letzten 5 Jahre aufgeführt

sind. Dem Arbeitnehmer obliegt insofern eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Dieser kann er sich auch nicht unter Berufung auf etwaige Diskriminierungstatbestände entziehen, da insofern § 8 Abs. 1 AGG eine unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen rechtfertigt.

Hinweis:

Ein „Recht zur Lüge“ entsprechend der Situation, wie sie bspw. im Rahmen von Bewerbungsgesprächen für den Fall einer unzulässigen Fragestellung eintreten kann, steht dem Arbeitnehmer als Rechtfertigungsgrund für nicht den Tatsachen entsprechende Angaben nicht zur Seite. Rechtsgrundlage für die begehrte Auskunft ist Ziff. 11.1.4. des Anhangs der VO (EU) Nr. 185/2010, so dass der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang keine unzulässigen Fragen stellt.

Hat der Arbeitnehmer bei Einstellung für eine Tätigkeit im sicherheitsrelevanten Bereich den Abschluss des Arbeitsvertrages unter Abgabe einer nicht den Tatsachen entsprechenden Selbstauskunft erwirkt, kann der Arbeitgeber diesen wegen arglistiger Täuschung gemäß § 123 BGB anfechten und daneben Schadensersatzansprüche wegen der Verletzung vorvertraglicher Aufklärungspflichten geltend machen.

VI. Bewertung von Auskünften

Im Fall der Zuverlässigkeitsüberprüfung übernimmt die Luftsicherheitsbehörde im Rahmen der Überprüfung sogleich auch die Bewertung, ob die erforderliche Zuverlässigkeit des betreffenden Mitarbeiters gegeben ist oder nicht. Im Gegensatz dazu obliegt dem Arbeitgeber im Falle der beschäftigungsbezogenen Überprüfung selbst die Bewertung des Inhalts der vorgelegten Papiere. Entscheidend für die Bewertung sind die konkreten Umstände des Einzelfalls. Es wird zu berücksichtigen sein, welchen Charakter und welches Gewicht die über den Mitarbeiter gewonnenen Erkenntnisse haben. Feste Bewertungsmaßstäbe, an denen sich der Arbeitgeber orientieren könnte, existieren insoweit nicht. Dies erschwert dem Arbeitgeber die Aufgabe nicht unerheblich, weil ihm ein gewisser Beurteilungsspielraum verbleibt und er sich so möglicherweise schnell dem Vorwurf willkürlicher Bewertungen ausgesetzt sieht.

In der Vergangenheit hat das Bundesverwaltungsgericht mehrere Entscheidungen betreffend die Zuverlässigkeit nach § 29 d LuftVG, heute im Wesentlichen § 7 LuftSiG, getroffen. Wegen der insoweit identischen Interessenlage dürfte es unserer Auffassung nach nicht zu beanstanden sei, sich bei der Bewertung der gewonnenen Erkenntnisse im Rahmen der beschäftigungsbezogenen Überprüfung an den vom BVerwG herausgearbeiteten Grundsätzen zu orientieren. Vor diesem Hintergrund seien hier einige, aus unserer Sicht wichtige Kriterien genannt:

- Zuverlässig ist nur, wer die Gewähr dafür bietet, die ihm obliegenden Pflichten zum Schutz vor Angriffen auf die Sicherheit des Luftverkehrs, insbesondere von Flugzeugentführungen und Sabotageakten, jederzeit in vollem Umfang zu erfüllen (**BVerwG, Urteil vom 15. Juli 2004, Az.: 3 C 33/03, Rn. 20**).
- Wegen des gerade beim Luftverkehr hohen Gefährdungspotentials und der Hochrangigkeit der zu schützenden Rechtsgüter begegnet

es auch im Hinblick auf Art. 12 GG keinen Bedenken, strenge Anforderungen zu stellen und die Zuverlässigkeit bereits dann zu verneinen, wenn hieran auch nur geringe Zweifel bestehen (**BVerwG, Urteil vom 15. Juli 2004, Az.: 3 C 33/03, Rn. 21**).

- Der Gesetzgeber darf, wenn hochwertige Rechtsgüter bereits durch kurze und an sich geringfügige menschliche Fehlleistungen gefährdet werden können, eine auch geringe Eintrittswahrscheinlichkeit eines Schadens ausreichen lassen, um einen Bewerber wegen in dessen Person liegenden Risiken von der Tätigkeit auszuschließen. (**BVerwG, Urteil vom 14. Dezember 1990, Az.: 7 C 20.90, Rn. 16**).
- Straftaten des Betroffenen geben ebenso wie eine Verstrickung in verfassungsfeindliche Bestrebungen Anlass, die luftverkehrsrechtliche Zuverlässigkeit in Frage zu stellen und im Rahmen der gebotenen Gesamtwürdigung des Einzelfalls festzustellen, ob sich aus solchen Vorgängen Bedenken ergeben, der Betroffene könne aus eigenem Antrieb oder aufgrund fremder Manipulation die Sicherheit des Luftverkehrs beeinträchtigen (**BVerwG, Urteil vom 11. November 2004, Az.: 3 C 8/04, Rn. 33**).

VII. Folgen einer negativen Bewertung

Ist das Ergebnis der Bewertung – sei es im Rahmen der Zuverlässigkeitsüberprüfung oder der beschäftigungsbezogenen Überprüfung – negativ, d. h. ist der betroffene Mitarbeiter nicht zuverlässig im luftsicherheitsrechtlichen Sinne, stellt sich die Frage nach den daraus resultierenden Konsequenzen.

Sicher ist in jedem Fall, dass der Mitarbeiter nicht mehr im sicherheitsrelevanten Bereich eingesetzt werden darf. Das hat auch Auswirkungen für den Arbeitgeber, der nun gehalten ist, auf die veränderte Situation zu reagieren. Bei den hierbei in Betracht zu ziehenden Möglichkeiten hat der Arbeitgeber stets den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu wahren, d. h. vorrangig die Maßnahme zu wählen, die das Arbeitsverhältnis am wenigsten belastet. Daraus folgt, dass eine Beendigungskündigung nur als ultima ratio in Betracht zu ziehen ist. Vorrang genießt als mildestes Mittel die Versetzung und – soweit diese wegen entgegenstehender arbeitsvertraglicher Regelungen nicht möglich sein sollte – die Änderungskündigung.

VIII. Beteiligung des Betriebsrats

Was die Beteiligung des Betriebsrats im Hinblick auf die Einstellung der hier interessierenden Personengruppen bzw. deren Einsatz in sicherheitsrelevanten Bereichen anbelangt, gehen wir davon aus, dass diesem die Mitbestimmungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, die er auch in anderen Fällen personeller Einzelmaßnahmen nach § 99 Abs. 1 BetrVG in Anspruch nehmen kann.

Im Übrigen gilt nach unserer Auffassung folgendes:

- Zuverlässigkeitsüberprüfung
 - **Beteiligung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG**
Eine Beteiligung des Betriebsrats nach der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebes) ist abzulehnen. Bei Ver-

ordnungen der EU handelt es sich um Gesetzgebungsakte, also um Rechtsakte mit allgemeiner Geltung, sie sind in all ihren Teilen verbindlich und beanspruchen in jedem Mitgliedstaat unmittelbare Geltung. Hinsichtlich der Zuverlässigkeitsüberprüfung lässt die Verordnung 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.

- **Beteiligung nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG**

Eine Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (Personalfragebogen) kommt überhaupt nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber selbst Personalfragebögen verwendet, um von den Arbeitnehmern Daten über persönliche Verhältnisse zu erlangen. Die Beteiligung des Betriebsrats dient hier einem präventiven Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers, soweit dieses durch Fragen des Arbeitgebers nach persönlichen Verhältnissen beeinträchtigt werden kann. Bei der hier in Rede stehenden Sicherheitsüberprüfung werden die Angaben über persönliche Verhältnisse des Arbeitnehmers oder Bewerbers aber bereits nicht vom Arbeitgeber, sondern von der zuständigen Luftsicherheitsbehörde erhoben, so dass ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch nicht besteht.

- **Beteiligung nach § 95 Abs. 1 Satz 1 BetrVG**

Auch handelt es sich bei der Sicherheitsüberprüfung nicht um eine Auswahlrichtlinie i. S. d. § 95 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Auswahlrichtlinien im Sinne dieser Vorschrift, welche der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen, sind nur solche, die der Arbeitgeber als Teil seiner Personalplanung aus Gründen einer von ihm für erforderlich gehaltenen Personalpolitik und Personalwirtschaft selbst konzipiert und künftig beachten will. Hier hat aber nicht der Arbeitgeber die Entscheidung für eine Zuverlässigkeitsüberprüfung getroffen, sondern die Verordnung gibt diese zwingend vor. Ein Mitbestimmungsrecht ist also auch nach dieser Vorschrift zu verneinen.

- beschäftigungsbezogene Überprüfung

- **Beteiligung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG**

Hinsichtlich dieser Personengruppe (Personen mit physischem Zugang zu identifizierbarer Luftfracht) verlangt die Verordnung kein spezielles Überprüfungsverfahren, fordert aber wenigstens eine sog. beschäftigungsbezogene Überprüfung, für die sich auch die national zuständige Behörde im Mindestmaß entschlossen hat. Hinsichtlich dieser Mindestanforderung lässt die Verordnung dem Arbeitgeber keinen Spielraum, so dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG abzulehnen ist. Wie eingangs erwähnt, kann der Arbeitgeber unter Umständen aber auch hinsichtlich dieses Personenkreises eine Zuverlässigkeitsüberprüfung oder bspw. die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses verlangen. Für diesen Fall wird vertreten¹, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht, da insofern keine zwingende Vorgabe existiert und das

¹ Hellmann, Reinhardt, Puschke, Bekannter Versender – die neue Herausforderung für Unternehmen, S. 70

mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten in Abgrenzung zum mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten betroffen sein dürfte.

▪ **Beteiligung nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG**

An dieser Stelle sei zunächst erwähnt, dass es sich bei der sog. Selbstauskunft wohl um einen Personalfragebogen i. S. v. § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handeln dürfte. Ein solcher liegt i. d. R. vor bei formularmäßig gefasste Zusammenstellungen von Fragen, die ein Bewerber bzw. Arbeitnehmer beantworten soll und die Aufschluss über Person, Kenntnisse und Fertigkeiten des Befragten geben sollen.

Hinsichtlich des Umfangs des Mitbestimmungsrechts bezieht sich die nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderliche Einigung zum einen auf die Grundfrage der Einführung eines Fragebogens und zum anderen auf den konkreten Inhalt der zu stellenden Fragen, darüber hinaus auch auf eine nähere Festlegung des Verwendungszwecks der vom Arbeitnehmer erbetenen Daten. Was die Grundfrage der Einführung des Fragebogens erlangt, so gibt die Verordnung diese im Falle der beschäftigungsbezogenen Überprüfung zwingend vor, dem Arbeitgeber verbleibt insoweit kein Spielraum, so dass auch eine Mitbestimmung diesbezüglich ausscheidet. Solange der Arbeitgeber hinsichtlich Inhalt und Verwendungszweck nicht über das von der Verordnung abgesteckte Maß hinausgeht, dürfte sich auch insoweit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verneinen lassen.

Sollte der Arbeitgeber die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses verlangen dürfen, so handelt es sich dabei nicht um einen Personalfragebogen des Arbeitgeber, ein Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht insoweit nicht.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber auch bezüglich dieses Personenkreises eine Zuverlässigkeitsüberprüfung durchführt bzw. durchführen darf, gilt auch hier, dass in diesem Fall die Datenerhebung nicht durch den Arbeitgeber erfolgt, eine Mitbestimmung nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG also ausscheidet.

▪ **Beteiligung nach § 95 Abs. 1 Satz 1 BetrVG**

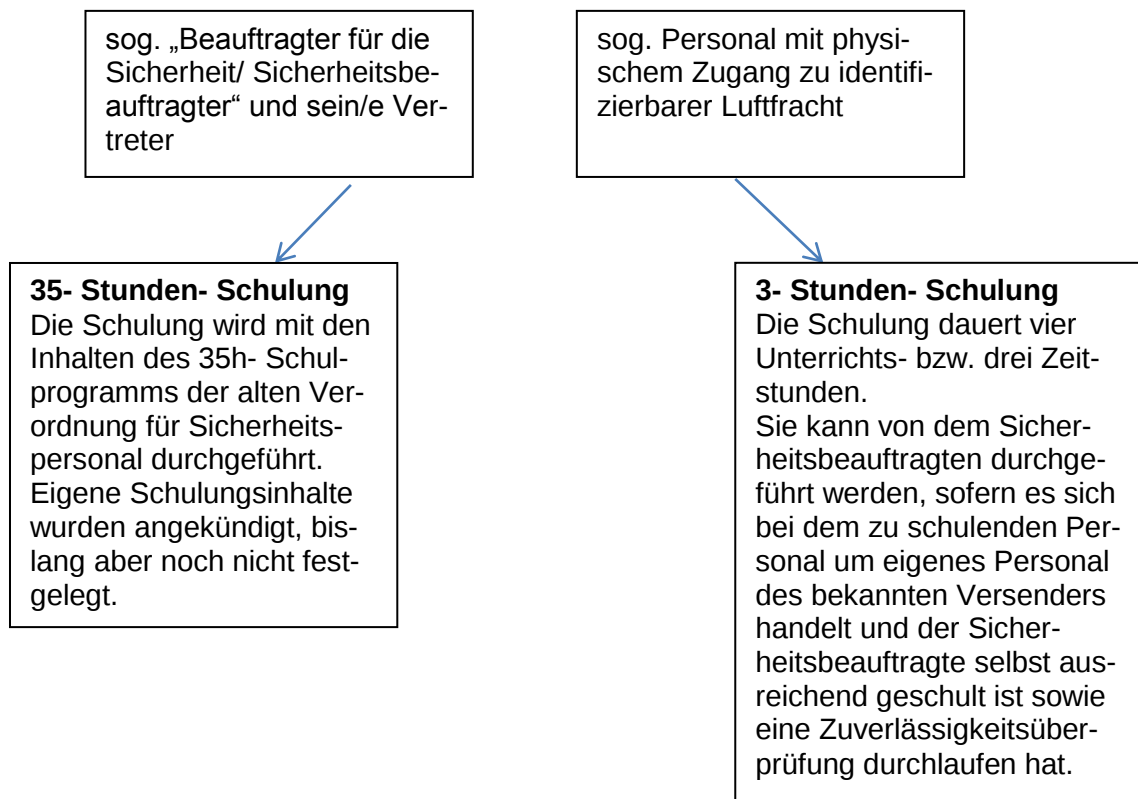
Auch hier gilt, dass die Entscheidung für eine beschäftigungsbezogene Überprüfung nicht der Arbeitgeber getroffen hat, sondern diese von der Verordnung zwingend vorgegeben wird. Eine Mitbestimmung Betriebsrates nach § 95 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist damit zu verneinen.

▪ Technische Sicherung der sicherheitsrelevanten Bereiche

Sofern die für Luftfracht sicherheitsrelevanten Bereiche nur durch Passieren technischer Überwachungseinrichtungen erreichbar sind, ist ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 86 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu berücksichtigen.

IX. Wer muss welche Schulung durchlaufen – Übersicht

Neben dem Bestehen der erforderlichen Zuverlässigkeit müssen die genannten Personengruppen an einer Schulung teilnehmen, wobei die konkrete Art der Schulung auch wieder in Abhängigkeit zu der Personengruppe steht.



Anhang

A. Übersicht: Zuständigkeit der Behörden

Nachfolgend finden Sie eine Liste der Behörden und Regierungspräsidien, bei denen Sie die Zuverlässigkeitsüberprüfungen für die Luftsicherheit des Personals beantragen können, geordnet nach Bundesländern:

Baden-Württemberg

Innenministerium Baden-Württemberg
Abteilung 7: Verkehr
Dorotheenstraße 6
70173 Stuttgart

Regierungspräsidium Stuttgart
Referat 46
Ruppmannstraße 21
70507 Stuttgart
Telefon: (0 7 11) 9 04 - 0
Fax: (0 7 11) 9 04 - 27 47

Regierungspräsidium Tübingen
Abteilung 4, Referat 46
Konrad-Adenauer-Str. 20
72072 Tübingen

Regierungspräsidium Karlsruhe
Abteilung 4,
Referat 46
76247 Karlsruhe

Regierungspräsidium Freiburg
Abteilung 4,
Referat 46
79083 Freiburg i. Br.

Bayern

Regierung von Oberbayern
Luftamt Südbayern
Postfach
80534 München

Regierung von Mittelfranken
Luftamt Nordbayern
Flughafenstraße 118
90411 Nürnberg



Praxisleitfaden
Luftfrachtsicherheit
November 2012

Berlin

Gemeinsame Obere Luftfahrtbehörde Berlin-Brandenburg
Mittelstraße 9
12529 Schönefeld

Brandenburg

Gemeinsame Obere Luftfahrtbehörde Berlin-Brandenburg
Mittelstraße 9
12529 Schönefeld

Bremen

Senator für Wirtschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen
Abteilung 3
Referat 33 Luftverkehr und Flugplätze
Zweite Schlachtpforte 3
28195 Bremen

Hamburg

Behörde für Wirtschaft und Arbeit
Referat Luftverkehr
Postfach 11 21 09 20421 Hamburg

Hessen

Regierungspräsidium Darmstadt
Abteilung III Dezernat 33.3
Luisenplatz 2
64278 Darmstadt

Niedersachsen

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
Abteilung 4 Referat 40
Friedrichswall 1
30159 Hannover
Tel: (0511) 120-5428 Fax: (0511) 120-5772

Niedersächsische Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr Ge-
schäftsbereich Wolfenbüttel
Sophienstr. 5
38304 Wolfenbüttel

Nordrhein-Westfalen

Bezirksregierung Düsseldorf
Abteilung 2
Dezernat 26 Luftverkehr
Cecillienallee 2
40474 Düsseldorf

Bezirksregierung Münster
Abteilung 2
Dezernat 26 Luftverkehr
Domplatz 1-3
48143 Münster

Rheinland-Pfalz

Landesbetrieb Mobilität Rheinland-Pfalz
Fachgruppe Luftverkehr
Gebäude 890
55483 Hahn Flughafen

Saarland

Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft Saarland
Referat C/5 Luftfahrt
Franz-Josef-Röder-Straße 1
66119 Saarbrücken

Sachsen

Landesdirektion Dresden
Referat 39
Luftverkehrsamt Sachsen
Postfach 100653
01076 Dresden

Sachsen-Anhalt

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt
Postfach 200256
06003 Halle (Saale)

Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr des Landes Sachsen-Anhalt
Abteilung 3 Referat 33
Turmschanzenstraße 30
39114 Magdeburg

Schleswig-Holstein

Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes
Schleswig-Holstein
Abteilung VII 4
Verkehr und Straßenbau
Referat VII 43
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel

Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr Schleswig- Holstein
Mercatorstraße 9
24106 Kiel
Telefon: (0 4 31) 3 83 - 0
Fax: (0 4 31) 3 83 - 27 54

Thüringen

Thüringer Ministerium Bau und Verkehr
Referat Luftverkehr und Binnenschifffahrt
Postfach 10 13 52
99013 Erfurt

Thüringer Landesverwaltungsamt
Abteilung V Referat 520
Straßen- und Luftverkehr
Postfach 2249
99403 Weimar

B. Weiterführende Hinweise

Weiterführende Hinweise und Informationen zu dem Themenkomplex „bekannter Versender“ finden Sie unter folgenden Links:

- http://www.lba.de/DE/Luftsicicherheit/Bekannte_Versender/BekV_Uebersicht.html?nn=20286
- <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/luftsig/gesamt.pdf>
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:097:0072:0084:DE:PDF>
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:055:0001:0055:DE:PDF>

Herausgeber:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
EU-Transparenzregisternr. 7749519702-29

BDI - Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.
EU-Transparenzregisternr. 1771817758-48

Mitglieder von BUSINESSEUROPE

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Gesamtredaktion:

Eva Barlage-Melber
Roland Wolf
BDA | DIE ARBEITGEBER
Abteilung Arbeitsrecht
+49 30 2033-1206
e.barlage@arbeitgeber.de
r.wolf@arbeitgeber.de

Florian Knobloch
Dr. Ben Möbius
BDI - Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.
Abteilung Mobilität und Kommunikation
+49 30 2028-1751
f.knobloch@bdi.eu
b.moebius@bdi.eu