

## EU-Antiterror- Verordnungen und Mitarbeiter-Screening

Achim Thannheiser, Vera Westermann

### Inhalt

Zusammenfassung . . . . .	3
Vorwort . . . . .	4
Abkürzungsverzeichnis. . . . .	5
1 Rahmenbedingungen. . . . .	6
2 Regelungsinhalte . . . . .	8
3 Mitbestimmungsrechte, -verfahren und -instrumente	25
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Fragen . .	30
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise . . . . .	30
6 Bestand der Vereinbarungen . . . . .	36
Literaturhinweise . . . . .	37
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung. . . . .	38

## Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

### EU-Antiterror-Verordnungen und Mitarbeiter-Screening

#### Achim Thannheiser

Achim Thannheiser ist seit 1989 als Rechtsanwalt und Betriebswirt selbstständig tätig. Arbeitsschwerpunkte: Beratung von Betriebs- und Personalräten im Arbeitsrecht, Referent für arbeitsrechtliche Themen, Autor zahlreicher Fachbücher und Veröffentlichungen.

#### Vera Westermann

Vera Westermann ist seit 2012 als Rechtsanwältin selbstständig tätig. Arbeitsschwerpunkte: Beratung von Beschäftigten und Betriebsräte im Arbeits- und Sozialrecht.

Copyright 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf  
Kontakt: 0211/7778-167, [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)  
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf  
Stand: September 2015

Online-Publikation, download unter:  
[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

## Zusammenfassung

Insbesondere international tätige Unternehmen sehen sich aus verschiedenen Gründen verpflichtet, die persönlichen Daten ihrer Beschäftigten mit den sogenannten EU-Anti-Terror-Verordnungen oder Sanktionslisten (EU-Verordnungen) abzugleichen. Einer Person, die in den Anhängen zu diesen Verordnungen namentlich genannt wird, dürfen weder unmittelbar noch mittelbar Gelder oder wirtschaftliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden oder zugute kommen. Verstöße gegen diese Verordnungen können Straftaten nach dem Außenwirtschaftsgesetz darstellen.

Teilweise wird die Auffassung vertreten, ein Screening sei nicht mitbestimmungspflichtig, da sich aus den rechtlichen Regelungen des Außenwirtschaftsgesetzes (AWG) und der EU-Verordnungen eine Pflicht zum Abgleich ergebe. Weder im AWG noch in den EU-Verordnungen sind jedoch rechtlich verpflichtende Vorgaben im Hinblick auf einen Datenabgleich mit den Sanktionslisten geregelt, so dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten sind. Dabei ist das „Wie“ des Daten-Screenings mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG), da es sich um eine personenbezogene Anordnung zum Datenabgleich handelt. Der Abgleich ist zumindest geeignet, das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen und erfolgt mit Hilfe von technischen Einrichtungen, da Softwareprogramme genutzt werden. Daher ist das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG zu beachten.

Bei den Namen auf den Listen handelt es sich überwiegend um Personen, gegen die kein konkreter Verdacht der Unterstützung terroristischer Gruppen besteht. Mit welcher Begründung und aus welchem Anlass Menschen auf diese Listen kommen, ist nicht erkennbar. Es wird daher in der Literatur davon ausgegangen, dass vertrauliche geheimdienstliche Informationen vorliegen. Den Betroffenen werden ohne gerichtliche Entscheidung faktisch ihre elementaren Grundrechte entzogen und eine selbstbestimmte Existenz unmöglich gemacht, indem man ihnen sämtliche wirtschaftliche Ressourcen entzieht. Freiheit oder Sicherheit? Eine Zwickmühle.

Die Auswertung wertet fünf Betriebsvereinbarungen zu dem Thema aus und zeigt wichtige und mögliche zusätzliche Regelungsinhalte auf. Der Zweck einer betrieblichen Regelung besteht darin, datenschutzrechtliche Grundlagen zu schaffen, Verfahren zur Vermeidung von vorschneller Verdächtigung einzuführen und insbesondere unschuldig Verdächtigten zur Rehabilitation zu verhelfen.

## Vorwort

Müssen Unternehmen in Deutschland aufgrund europäischer Verordnungen ihre Beschäftigten einem namentlichen Abgleich mit Anti-Terror-Listen unterziehen? Was passiert, wenn Beschäftigte im Unternehmen auf diesen sogenannten EU-Sanktionslisten zu finden sind? Hat der Betriebsrat ein Recht auf Mitbestimmung? Sollte eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden?

Es besteht derzeit keine Einigkeit darüber, wie mit den Sanktionslisten umgegangen wird. Jedenfalls ist die „Rasterfahndung im Betrieb“ nicht zulässig. Einige Berater argumentieren, dass sich eine Pflicht für das Unternehmen, so zu verfahren, aus europäischen Richtlinien ergebe. Arbeitnehmernahe Juristen argumentieren, dass sich diese Pflicht gerade nicht aus EU-Richtlinien oder einem Zollkodex ableiten lässt.

Wir haben zwei Juristen gebeten, sich für uns fünf abgeschlossene Betriebsvereinbarungen anzuschauen und zu prüfen, welche Regelungen im Detail getroffen wurden. Für Unternehmen ist es von Vorteil, den Nachweis dieser Screenings erbringen zu können: für international tätige Konzerne, um in den USA am Markt arbeiten zu können und auch um vereinfachte Zollformalitäten zu erhalten. Aber eine echte Pflicht für ein Screening besteht offenbar nicht. Entsprechend wäre ein Screening, so wird hier argumentiert, ohne vorliegende Betriebsvereinbarung rechtswidrig. Denn die Mitbestimmung des Betriebsrates greift, weil es um den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten geht. Daher kann der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen. Aber eine Vorschrift, die Unternehmen explizit hierzu zwingt gibt es nicht.

Für die Analyse wurden fünf Betriebsvereinbarungen der Jahre 2011 bis 2014 ausgewertet. Es wird gezeigt, wie Screenings von Beschäftigten aufgrund von Sanktionslisten in großen Unternehmen bzw. Konzernen geregelt werden und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Mit den Analysen verfolgen wir nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

## Abkürzungsverzeichnis

AEO	Authorized Economic Operator (dt.: Zugelassener Wirtschaftsbe- teiligter, ZWB). Zertifikat und Verfahren zur Vereinfachung der zollrechtlichen Vorgänge für ein Unternehmen. Zertifizierte Un- ternehmen, genießen EU-weit bestimmte Privilegien.
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AWG	Außenwirtschaftsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
EU	Europäische Union
GewO	Gewerbeordnung
LAG	Landesarbeitsgericht
OFAC	Office of Foreign Assets Control (Amt für Kontrolle von Auslandsvermögen)
VO	Verordnung

## 1 Rahmenbedingungen

Immer mehr Unternehmen prüfen, ob ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch Bewerberinnen und Bewerber auf sogenannten Sanktionslisten stehen. Die Motive hierfür sind vielfältig, lassen sich jedoch im Wesentlichen auf drei Hauptbereiche eingrenzen:

- vermeintliche gesetzliche Verpflichtung durch die EU-Anti-Terror-Verordnungen
- Anforderungen des Wirtschaftsabkommens Authorized Economic Operator (AEO)
- Vorgaben des US-Mutterkonzerns bzw. der US-Tochterunternehmen

Nur wenige Unternehmen halten diesen Datenabgleich für mitbestimmungspflichtig und haben dazu Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Für die vorliegende Analyse konnten fünf Vereinbarungen ausgewertet werden.

### Vermeintliche gesetzliche Verpflichtung durch die EU-Anti-Terror-Verordnungen

Viele Unternehmen halten sich für gesetzlich dazu verpflichtet, Mitarbeiterscreenings durchzuführen. Hintergrund sind hier vor allem die vom Rat der EU erlassenen, unmittelbar in allen Mitgliedsstaaten geltenden Anti-Terror-Verordnungen

- EG Nr. 2580/2001 Maßnahmen gegen sonstige Terrorverdächtige
- EG Nr. 881/2002 Maßnahmen gegen das Al Quaida-Netzwerk
- EG Nr. 753/2011 Maßnahmen gegen bestimmte Personen, Gruppen, Unternehmen und Einrichtungen angesichts der Lage in Afghanistan.

Die Listen enthalten die Namen von mehreren hundert Personen und werden durchschnittlich alle drei Wochen aktualisiert (Däubler 2015, S. 19). Es handelt sich dabei überwiegend um Personen, gegen die kein konkreter Verdacht der Unterstützung terroristischer Gruppen besteht. Mit welcher Begründung und aus welchem Anlass Menschen auf diese Listen kommen, ist nicht erkennbar.

Einer Person, die in den Anhängen zu diesen Verordnungen namentlich genannt wird, dürfen weder unmittelbar noch mittelbar Gelder oder wirtschaftliche Ressourcen – also zum Beispiel ihr Gehalt – zur Verfügung gestellt werden oder zugute kommen (sogenanntes Bereitstellungsverbot). Verstöße gegen diese Verordnungen können Straftaten – bei fahrlässigem Handeln auch nur Ordnungswidrigkeiten – gemäß § 17 ff. Außenwirtschaftsgesetz (AWG) darstellen. Die Verpflichtung, den Datenabgleich für alle Beschäftigte durchzuführen, kann jedoch keiner der genannten Rechtsnormen entnommen werden.

### Anforderungen des Wirtschaftsabkommens AEO

Einen weiteren Grund für das Screening stellt das Interesse vieler Unternehmen dar, den zollrechtlichen Status eines sogenannten Zugelassenen Wirtschaftsbeteiligten nach dem AEO-Verfahren gemäß der Europäischen Verordnung 2913/92 zu erhalten (EU VO 2913/92 AEO = Authorized Economic Operator, dt. Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter). Dabei handelt es sich um zollrechtliche Verfahren, bei denen die zugelassenen Unternehmen für die Zoll-For-

malitäten deutliche Vereinfachungen erhalten, zum Beispiel weniger Datenübermittlung und vereinfachte Zollpapiere. Voraussetzung dafür ist, dass die Anforderungen des EU-Zollkodex und dessen Durchführungsverordnungen eingehalten werden. Der Zollkodex verpflichtet gesetzlich jedoch nicht dazu, einen Abgleich der Beschäftigten mit den EU-Terrorverdachtslisten durchzuführen. Dies erfolgt allein aufgrund einer Dienstanweisung des Bundesministeriums der Finanzen (Däubler-Gmelin, 2015, S. 16). Dabei handelt es sich nicht um eine gesetzliche Regelung, die jegliche Mitbestimmung der Betriebsräte aushebeln könnte. Hinzu kommt, dass die Teilnahme der Unternehmen am AEO-Verfahren freiwillig ist. Da die Dienstanweisung auch keine Rechtsvorschrift im Sinne des § 4 BDSG darstellt, erfolgt die Verwendung persönlicher Daten der Beschäftigten ohne Rechtsgrundlage und verstößt gegen das Datenschutzrecht (vgl. Kap. 3.4).

## **Vorgaben des US-Mutterkonzerns bzw. der US-Tochterunternehmen**

Manche Unternehmen führen darüber hinaus einen Abgleich mit weiteren insbesondere US-amerikanischen Listen durch – sei es aufgrund von Vorgaben der amerikanischen Konzernmutter oder aufgrund der Tatsache, dass der Hauptsitz des Unternehmens in den USA liegt. Diese Gründe lösen jedoch keine rechtliche Verpflichtung des Unternehmens aus: Denn mögliche amerikanische Gesetze stellen keine in Deutschland geltenden Rechtsvorschriften dar, die einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen erlauben oder rechtfertigen würden. Die Vorgaben zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sind in Deutschland grundgesetzlicher Art. Eingriffe ohne deutsche Rechtsgrundlage sind unzulässig (BVerfG vom 24.4.2013 – 1 BvR 1215/07).

## **Unschuldsvermutung kontra Angst vor Terrorismus**

Das generelle Problem der genannten Sanktionslisten: Es ist unklar, wie und aufgrund welcher Tatsachen Personen auf die Listen gelangen. Die genannten Terrorverdachtslisten werden vom Sanktionsausschuss des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen auf Grundlage nicht öffentlichen Geheimdienstquellen zusammengestellt und in das europäische Recht übernommen (Däubler-Gmelin 2014, S. 13; Däubler 2015, S. 19). Es handelt sich nicht nur um Listen von Straftätern oder gesuchten Terroristen, sondern um Namen, Namensteile und Alias-Namen von Vereinigungen und Einzelpersonen, von denen die Geheimdienste vermuten, sie könnten an terroristischen Taten beteiligt sein („Personen, die eine terroristische Handlung zu begehen versuchen oder diese erleichtern“; vgl. Ruppert, 2012, S. 42). Rechtsstaatsprinzipien, wie die geltende Unschuldsvermutung bis zu einer gerichtlichen Verurteilung, werden aufgehoben.

## **Folgen für die Betroffenen**

Führt ein Unternehmen aus den genannten Gründen ein Sanktionslisten-Screening durch, fühlen sich die Beschäftigten berechtigterweise unter „Generalverdacht“ gestellt. Den gelisteten Personen werden faktisch elementarste Grundrechte versagt, eine selbstbestimmte Existenz wird ihnen durch Entziehen sämtlicher wirtschaftlicher Ressourcen unmöglich gemacht – ohne gerichtliche Entscheidung (Däubler Gmelin 2014, S. 14).

Daneben ist fraglich, ob überhaupt eine Pflicht zum Screening besteht. Zudem ist dessen datenschutzrechtliche Zulässigkeit keinesfalls unproblematisch (vgl. Kap. 2.5 und 3.4).

Die Betroffenen können ein Entlistungsverfahren einleiten und die Auszahlung eines Minimums an finanzieller Zuwendung in einem Freigabeverfahren verlangen. Diese Verfahren sind jedoch kompliziert und zeitintensiv. Den aufgrund einer unter Umständen fehlerhaften Listung entstandenen massiven Ansehensverlust können sie nicht verhindern. Hinzu kommt: Aufgrund der erforderlichen Transkription aus dem Arabischen resultiert ein erhebliches Fehlerpotenzial allein schon aus der Schreibweise der Namen (Däubler 2015, S. 19).

## **Sicherheitsüberprüfungen sind nicht Gegenstand der Untersuchung**

Für Unternehmen, die in sicherheitsrelevanten Bereichen (z. B. Flughafen) tätig sind oder sogenannten hoheitlichen Aufgaben (z. B. Polizei) nachkommen, sind besondere Sicherheitsüberprüfungen vorgeschrieben. Diese Unternehmen und Personengruppen sind nicht Gegenstand der vorliegenden Vereinbarungen und werden daher im Folgenden nicht berücksichtigt.

## **Beteiligung der Betriebsräte**

Angesichts der aufgeführten erheblichen rechtlichen Probleme, der Fehleranfälligkeit aber auch wegen den schwerwiegenden Folgen für die Beschäftigten sollten sich die Betriebsparteien genau überlegen, ob und wenn ja in welcher Form Beschäftigtenscreenings überhaupt durchgeführt werden. Hierzu ist es wichtig, Gefahren insbesondere hinsichtlich möglicher Schäden bei den Beschäftigten zu erkennen und zu minimieren – sie können beispielsweise allein aufgrund von Namensgleichheit oder etwaigen Ungenauigkeiten völlig unberechtigt in Verdacht geraten. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die Umfang, Häufigkeit und Verfahren eines eventuell durchzuführenden Screenings regelt und mögliche Schäden der Betroffenen ausgleicht, kann ein gangbarer Weg sein, um ein Mindestmaß an Transparenz und Rechtssicherheit zu gewähren und datenschutzrechtliche Grundlagen (Kap. 4) zu schaffen.

## **2 Regelungsinhalte**

Die vorliegenden fünf Vereinbarungen beginnen mit einer Umschreibung von Anlass und Ziel der Vereinbarung.

Am häufigsten wird als Anlass für den Abschluss der Vereinbarung die Vermeidung einer Strafbarkeit nach dem AWG genannt. Diesem zufolge in Verbindung mit den EU-Verordnungen zu den Terrorlisten ist es verboten, Gelisteten unmittelbar oder mittelbar Ressourcen zukommen zu lassen. Weder die in Kapitel 1 genannten EU-Anti-Terror-Verordnungen noch das AWG verpflichten jedoch rechtlich explizit zum regelmäßigen Abgleich der persönlichen Daten von Beschäftigten.

„Zur Vermeidung einer etwaigen Strafbarkeit der Mitarbeiter, Führungskräfte und der Geschäftsführer nach § 34 Abs. 4, 6 und 7 AWG [heute §§ 17 ff. AWG], welcher eine Zuwendung von Geldern und wirtschaftlichen Ressourcen an in Sanktionslisten geführte Personen, Firmen und Organisationen verbietet, sind entsprechende Prüfmaßnahmen innerhalb der [Firma] und den deutschen Tochtergesellschaften vorzusehen.“

🔑 110100/46/2011

Laut folgender Vereinbarung soll durch das Screening zugleich die Grundlage für die zollrechtliche Anerkennung als Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter gelegt werden.



„Mit dieser Konzernbetriebsvereinbarung regeln die Parteien die sich aus den Verordnungen EG 2580/2001 und EG 881/2002 [...] ergebenden Verpflichtungen. Damit wird gleichfalls die Grundlage für die zollrechtliche Anerkennung als zugelassener Wirtschaftsbeteiligter geschaffen. Diese Anerkennung ist erforderlich, um bei grenzüberschreitenden Aktivitäten keine Nachteile gegenüber den Mitbewerbern entstehen zu lassen.“

🔑 090600/205/2012

Nach Art. 39 des Zollkodex der EU (VO 952/2013) wird für die Anerkennung der Nachweis „angemessener Sicherheitsstandards“ verlangt. Was dies genau bedeutet, ist gesetzlich nicht geregelt. Lediglich eine Dienstanweisung des Deutschen Bundesministers der Finanzen fordert von den antragstellenden Unternehmen, darzulegen, dass sie ihre Beschäftigten anhand der EU-Sanktionslisten überprüfen (vgl. Kap. 2.5).

„Dieser Status [des Zugelassenen Wirtschaftsbeteiligten] erleichtert den weltweiten Warenverkehr. Er wird nur vergeben, wenn angemessene Sicherheitsstandards durch [die Firma] nachgewiesen werden können. Dazu zählt eine regelmäßige Sicherheitsüberprüfung der Beschäftigten.“

🔑 090600/219/2014

## Weitere Listen

Da deutsche Unternehmen deutschem Recht und gegebenenfalls EU-Recht unterliegen, können Sanktionslisten anderer Staaten und damit insbesondere die Sanktionslisten der USA, die nicht in deutsches Recht oder EU-Recht übernommen wurden, keine rechtliche Verpflichtung eines Unternehmens zum Datenabgleich begründen (vgl. Däubler-Gmelin, 2015, S. 14). Dementsprechend wird in der folgenden Vereinbarung lediglich ein Abgleich mit den EU-Listen vorgesehen und richtigerweise ausdrücklich klargestellt, dass ein Abgleich mit weiteren Namenslisten, so auch US-Namenslisten, nicht erfolgt.

„Diese Konzernbetriebsvereinbarung regelt ausschließlich den Abgleich von Personaldaten mit den EG-Verordnungen bzw. deren Anhängen in ihrer jeweiligen Fassung, die im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften bzw. im Bundesanzeiger veröffentlicht werden. Ein Abgleich mit weiteren Namenslisten (z. B. US-Namenslisten) erfolgt nicht.“

🔑 090600/205/2012

Besonders problematisch ist aus den dargestellten Gründen der Abgleich mit weiteren, insbesondere US-amerikanischen Sanktionslisten bei international tätigen Unternehmen, wie in der folgenden Vereinbarung geregelt.

„Als Teil seiner Maßnahmen veröffentlicht das OFAC eine Liste von Personen und Unternehmen, die sogenannten ‚Specially Designated Nationals‘ oder ‚SDNs‘. Insbesondere ist es US Unternehmen (einschließlich der in anderen Ländern tätigen Tochterunternehmen und Niederlassungen) verboten, mit diesen Personen oder Unternehmen Geschäfte zu tätigen. Unternehmen sind daher verpflichtet, Sanktionslisten mit Mitarbeiterdaten und Geschäftskontakten abzugleichen. Dies bedeutet insbesondere, dass [die Firma] die Daten der Mitarbeiter mit der SDN-Liste sowie mit weiteren Sanktionslisten vergleichen muss.“

🔑 090600/202/2014

In der folgenden Vereinbarung ist von internen Regelungen die Rede. Vorgaben beispielsweise des US-Mutterkonzerns begründen aber ebenfalls keine rechtliche Verpflichtung des Unternehmens. Denn mögliche amerikanische Gesetze stellen keine in Deutschland geltenden Rechtsvorschriften dar, die einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen erlauben oder rechtfertigen würden (vgl. Kap. 1).

„[Die Firma] ist aufgrund interner Regelungen gehalten, Daten von Mitarbeitern mit verschiedenen Sanktionslisten zu vergleichen. Insbesondere ist [die Firma] als Niederlassung eines US Konzerns gehalten, die Regeln des Office of Foreign Asset Control (OFAC) des U.S. Department of Treasury einzuhalten.“

🔑 090600/202/2014

Auch wenn US-amerikanische Unternehmen nach US-Recht entsprechende Regelungen einhalten müssen, setzt dies nicht deutsches Datenschutzrecht außer Kraft. Für die US-Bürger und US-Unternehmen in den USA mag das zwingend sein, deren Tochterunternehmen in Deutschland müssen sich aber an deutsches Recht halten. Die nachfolgende Aussage ist daher nicht vollständig richtig.

„Die Befolgung der OFAC-Sanktionen ist für alle US-Bürger und US-Unternehmen (einschließlich der in anderen Ländern tätigen Tochter-Unternehmen und Niederlassungen) zwingend.“

🔑 090600/202/2014

## 2.1 Geltungsbereich

In den Vereinbarungen wird zunächst der räumliche Geltungsbereich bestimmt, der maximal das Unternehmen in Deutschland umfassen kann.

„Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt räumlich für die Betriebe der [Firma] in Deutschland.“

🔑 090600/202/2014

Den persönlichen Geltungsbereich betreffend sind die Vereinbarungen unterschiedlich genau ausgestaltet.

„Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten des [...] Konzerns. Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs.3 BetrVG sind hiervon ausgenommen.“

🔑 090600/219/2014

Den Betriebsparteien geht es im Wesentlichen darum, einen Verstoß gegen das Bereitstellungsverbot zu vermeiden, das unabhängig davon gilt, ob es sich bei den Zahlungsempfängern um Beschäftigte, Praktikanten, Auszubildende oder andere handelt. Im Hinblick darauf werden in den folgenden Vereinbarungen weitere Personengruppen mit einbezogen. Für einen Verstoß ist allein maßgeblich, dass die bzw. der Beschäftigte für ihre/seine Tätigkeit Geld von dem betroffenen Unternehmen erhält (vgl. Schlarmann/Spiegel 2007, S. 872). Daher ist nachvollziehbar, dass in den folgenden Vereinbarungen möglichst alle Personengruppen in den Geltungsbereich der Vereinbarung mit aufgenommen werden.

„Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer), Bewerberinnen/Bewerber, Diplomanden, Auszubildende, Werkstudenten, sonstige Praktikanten der [Firma] sowie für die Tochtergesellschaften des Konzerns in Deutschland. Sie gilt nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Die Unternehmensleitung wird jedoch auf geeignete Weise sicherstellen, dass die Regelungen dieser Vereinbarung auch für den Kreis der leitenden Angestellten zur Anwendung gebracht werden.“

🔑 090600/217/2012

In der nächsten Vereinbarung werden auch „ausgetretene“ Beschäftigte allein aufgrund möglicher ausstehender Zahlungen mit einbezogen. Dies allein rechtfertigt eine Überprüfung jedoch nicht, da sie nach dem Austritt nicht mehr unter den Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung fallen können. Eine Möglichkeit wäre hier, die letzte Überprüfung vor der Auszahlung einzuleiten. Eine Rechtsgrundlage für die Überprüfung von Hinterbliebenen kann die Betriebsvereinbarung in keinem Fall darstellen.

„Diese Konzernbetriebsvereinbarung regelt das Verfahren nach dem Personaldaten von

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der in Anlage 1 genannten Gesellschaften
- Bewerberinnen und Bewerbern bei den in Anlage 1 genannten Gesellschaften
- Ehemaligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. deren Hinterbliebenen, soweit diese Leistungen der in Anlage 1 genannten Gesellschaften beziehen

mit den Daten der in den jeweiligen Anhängen der EG-Verordnungen jeweils aufgeführten Personen mittels Anwendung der Software [der Firma] Compliance der [Firma] abgeglichen werden und den Umgang mit sich im Rahmen dieses Abgleichs ergebenden Übereinstimmungen (Treffer).“

🔑 090600/205/2012

Richtigerweise werden Leiharbeitnehmer von einer Überprüfung ausgenommen. Denn sie bleiben auch während der Zeit der Überlassung arbeitsvertraglich Beschäftigte des Verleihers und beziehen ihr Gehalt von diesem. Das Entleihunternehmen zahlt an das Verleihunternehmen und nicht direkt an die Leiharbeitnehmer. Mit dem Argument, dass die Beschäftigtendaten überprüft werden müssen, weil Zahlungen nicht an Personen auf den EU-Listen erfolgen dürfen, wären Leiharbeitnehmer nicht einzubeziehen.

Der Begriff „externe Mitarbeiter“ ist rechtlich nicht definiert. Der Betriebsrat kann nur Regelungen für Beschäftigte vereinbaren, die eingegliedert sind. Für „ausgetretene Mitarbeiter“ gilt zuletzt Genanntes.

„Mitarbeiter- und Personengruppen

- Alle interne Mitarbeiter (befristet, unbefristet, freigestellt, Praktikanten, Diplomanden, Werkstudenten, Auszubildende, etc.)
- Ausgetretene Mitarbeiter bis max. 2 Jahre nach Austritt (aufgrund möglicher ausstehender Zahlungen – bspw. variables Jahresgehalt)
- Betriebsrentner (ehemalige Mitarbeiter der [Firma] oder Tochtergesellschaften, die regelmäßige Bezüge, also eine Betriebsrente, vom Unternehmen erhalten).
- Keine externen Mitarbeiter
- Keine Leiharbeitnehmer.“

🔑 090600/219/2014

## 2.2 Umfang und Durchführung des Datenabgleichs

Allein aus Verhältnismäßigkeitsgründen ist der Datenabgleich auf solche Daten zu beschränken, die für die Identifizierung einer/eines Beschäftigten auf einer Sanktionsliste notwendig sind. Hierunter fallen Angaben über Titel, Vor- und Nachname, Geburtsdatum und Geburtsort sowie die Staatsangehörigkeit. Da die EU-Listen nur maximal diese Daten enthalten (vgl. EU VO 753/2011), sind auch keine weiteren Personendaten einzubeziehen. Die aktuellen Adressen sind in den Listen nicht zu finden. Ein Abgleich ist daher nicht sinnvoll und ist datenschutzrechtlich unzulässig.

„EDV-mäßig abgeglichen werden nur folgende Parameter/Daten:

- Vorname
- Name
- Straße. Hausnummer bzw. Postfach
- Wohnort
- Land

Der Abgleich jedes einzelnen Parameters/Datums erfolgt zu jeweils 100 %.“

🔑 090600/205/2012

Ein Abgleich in mehreren Stufen verringert den Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und reduziert den administrativen Aufwand. Jedoch gilt auch hier die genannte Einschränkung zur Wohnanschrift.

„Zum Abgleich mit den EU-Sanktionslisten werden grundsätzlich folgende personenbezogenen Personaldaten/Bewerberdaten verwendet:

Vorname, Nachname, Geburtsname

Bei Namensgleichheit/-übereinstimmung würde durch die autorisierten Mitarbeiter im Personalbereich zusätzlich:

Geburtsdatum Wohnanschrift verglichen werden.“

🔑 090600/217/2012

Unklarheiten darüber, welche Daten letztlich tatsächlich abgeglichen werden, ergeben sich jedoch aus der folgenden Vereinbarung. Zwar heißt es auch hier, dass ausschließlich die genannten Daten herangezogen werden.

„Für den Abgleich werden ausschließlich folgende Daten herangezogen:

- Vorname
- Nachname
- Geburtsdatum
- Privatadresse.“

🔑 090600/219/2014

Allerdings wird im Weiteren von einer zusätzlichen Überprüfung im Falle einer „möglichen Übereinstimmung“ gesprochen. Dabei sollen bei nicht eindeutigen Ergebnis die „im Unternehmen vorhandenen Daten“ der betroffenen Beschäftigten herangezogen werden, um den Sachverhalt zu klären. Nicht klar wird jedoch, um welche weiteren Daten es sich hierbei handelt und wie diese zu einem eindeutigen Ergebnis beitragen sollen. Es ist weder Aufgabe des Arbeitgebers, bei nicht eindeutigen Ergebnissen zu ermitteln, noch ist er dazu befugt.

„Im Falle einer möglichen Übereinstimmung beim Abgleich der Daten (Listentreffer) prüft [die Compliance-Abt.], ob der/die betroffene Beschäftigte mit der gelisteten Person identisch ist. Ist eine Personenidentität festgestellt oder führt der Abgleich nicht zu einem eindeutigen Ergebnis, wird der Fall an [die zuständige Abteilung] zur weiteren Bearbeitung übermittelt.

Zur Klärung des Sachverhaltes zieht [die zuständige Abteilung] die im Unternehmen vorhandenen Daten der/des betroffenen Beschäftigten heran, um die Personenidentität eindeutig zu klären.“

🔑 090600/219/2014

## Zeitlicher Abstand des Datenabgleichs

Da die Namenslisten regelmäßig aktualisiert werden, ist eine Regelung notwendig, wann und in welchem zeitlichen Abstand die Screenings erfolgen. Eine Vereinbarung trifft zur Häufigkeit der Screenings überhaupt keine Regelung. Daher ist davon auszugehen, dass ein Datenabgleich jederzeit durchgeführt werden kann. Die vier weiteren Vereinbarungen sehen einen monatlichen bis zu einem „mindestens einmal“ jährlichen Abgleich vor, was eine erhebliche Diskrepanz in den für erforderlich gehaltenen Zeiträumen darstellt.

„Die Abteilung [...] gleicht diese Mitarbeiterliste monatlich mit nachfolgenden Sanktionslisten in der jeweils gültigen, aktualisierten Fassung ab.“

🔑 090600/202/2014

„Die genannten Personaldaten werden aus Gründen der Absicherung mindestens einmal je Kalenderjahr mit den EU-Sanktionslisten in deren jeweils gültigen Fassung abgeglichen.“

🔑 090600/217/2012

Die Möglichkeit eines jederzeitigen bzw. engmaschigen und festgelegten Abgleichs ist jedoch weder erforderlich noch verhältnismäßig, auch weil die Sanktionslisten nicht zu einem bestimmten Datum aktualisiert werden. Däubler-Gmelin (2015, S. 17) schlägt hierzu vor, die Screenings maximal 3-mal jährlich und zusätzliche Überprüfungen nur bei entsprechendem Anlass und mit Zustimmung des Betriebsrats durchzuführen. Eine entsprechend differenzierte Herangehensweise enthielt jedoch keine der vorliegenden Vereinbarungen.

Bei einem möglichen Verstoß gegen das Bereitstellungsverbot ist das Screening von Bewerberinnen und Bewerbern nur dann zulässig, wenn die Einstellung unmittelbar bevorsteht und es zu Gehaltszahlungen bzw. zur Zahlung irgendwelcher Gelder kommen kann. Auch hier gilt: Geprüft werden können allenfalls Bewerberdaten, die für die Identifizierung notwendig sind!

„Der Abgleich von Bewerber/innendaten erfolgt, bevor Gelder oder wirtschaftliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden (z. B. Erstattung von Vorstellungskosten). Sofern möglich, erfolgt der Abgleich automatisiert über eine Schnittstelle vom jeweiligen Bewerbermanagement Tool zu CAS, andernfalls erfolgt der Abgleich manuell durch den zuständigen Personalbereich.“

🔑 090600/219/2014

Soweit es um den Erhalt des AEO-Zertifikats geht, wird eine Überprüfung jedenfalls erst mit der Einstellung erforderlich.

„Ein Abgleich erfolgt zusätzlich vor der Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerbers (Erstprüfung).“

🔑 090600/205/2012

## Datenabgleich immer per IT-Programme

Der Datenabgleich erfolgt in allen vorliegenden Vereinbarungen durch den Einsatz von Softwareprogrammen sowie einer manuellen bzw. persönlichen Überprüfung, die erforderlichenfalls nachgelagert wird.

„Zum Einsatz kommen jeweils lokal beschaffte Prüfsoftware anerkannter Hersteller [...]. Hinsichtlich der Leistungssoftware nehmen die Parteien Bezug auf die Leistungsbeschreibung der ausgewählten Software.“

🔑 110100/46/2011

„Der Abgleich erfolgt automatisch und wird manuell durch Mitarbeiter/innen des Bereichs HR Compliance angestoßen.“

🔑 090600/219/2014

Auch unter der Annahme eines zulässigen Screenings genügt es, wenn das Softwareprogramm nur dann einen Treffer meldet, wenn die eingegebenen Daten mit den in den EG-Namenslisten enthaltenen Daten identisch sind. Es ist nicht erforderlich, dass das Suchprogramm unscharfe Algorithmen enthält und demnach auch Abkürzungen oder Ähnlichkeiten erkennt. Geprüft werden muss lediglich, ob die bzw. der Beschäftigte mit einer gelisteten Person namensidentisch ist, nicht aber, ob der Name Ähnlichkeiten aufweist (Schlarmann/Spiegel 2007, S. 874). Es ist daher Software auszuwählen, die ausschließlich eine 100-Prozent-Übereinstimmung der Namen anzeigt (so auch Däubler-Gmelin 2014, S. 16). Die folgende Vereinbarung ist diesbezüglich unklar formuliert.

„Der Datenabgleich erfolgt im Wege der elektronischen Datenverarbeitung unter Einsatz der [...] -Software, die die genannten Personaldaten aus 2.2. mit den gelisteten Informationen selbstständig abgleicht. Dieser Abgleich erfolgt unter Anwendung unterschiedlicher Suchstrategien und Prüfalgorithmen.“

🔑 090600/217/2012

In manchen Vereinbarungen wird auch nach Synonymen gesucht, was zum einen ausdrücklich nicht gefordert ist und zum anderen auch zu Problemen in der Handhabung daraus folgender „Treffer“ führt. Ob die weitere manuelle Überprüfung dies klären kann, ist zweifelhaft und dürfte den Aufwand für den Dateienabgleich erheblich erhöhen. Gleichwohl ist eine zweite Stufe der manuellen Überprüfung richtig, da damit fehlerhafte Anschuldigungen von Beschäftigten vermieden werden können.

„Die automatische Überprüfung durch das System [...], das auf einem Server in [Land] von der Abteilung [...] der [Firma] betrieben wird, erfolgt wie folgt:  
Das System [...] sucht bei der Überprüfung automatisch nach den Namen der Mitarbeiter und sog. Deskriptoren (z. B. nach Charles Taylor und C Taylor). Ferner sucht [das System] nach Varianten der Namen und Deskriptoren (z. B. Taylor Charles und Taylor C).  
Ferner sucht das System [...] nach Synonymen auf der Mitarbeiterliste von den auf den Sanktionslisten genannten Namen und Begriffen.  
Schließlich führt [das System] eine sog. ‚Unschärfe-Suche‘ [...] durch. Dabei werden Varianten der Deskriptoren und Synonyme gesucht.  
Falls die Abteilung [...] bei dem monatlichen Abgleich der Mitarbeiterliste mit den Sanktionslisten eine Übereinstimmung („Treffer“) feststellt, gilt Folgendes:  
Zunächst informiert die [Abteilung] die örtliche HR-Abteilung. Diese nimmt schnellstmöglich eine manuelle Überprüfung der unter Ziffer 2.2 genannten Mitarbeiterdaten (d. h. von Name, Anschrift, Geburtsdatum und Nationalität) unter Vergleich mit den Angaben auf der jeweiligen Sanktionsliste vor.“

🔑 090600/202/2014

Grundsätzlich ist noch einmal klarzustellen: Fehler bei den Massen-Screenings können für die Beschäftigten fürchterliche Folgen haben! Daher sind jegliche Ungenauigkeiten, die über die schon aus den Terrorverdachtslisten sich ergebenden Fehlerquellen hinausgehen, bei der Durchführung des Screenings dringend zu vermeiden.

## Wer führt den Datenabgleich durch?

Wie bereits in Kapitel 1 dargestellt, fehlt es an einer Rechtsgrundlage für ein Screening, wenn keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde (vgl. Kap. 3.4 und 4). Eine Betriebsvereinbarung kann nur für den Betrieb gelten, eine Gesamtbetriebsvereinbarung oder Konzernbetriebsvereinbarung für das Unternehmen in Deutschland. Sie kann Dritte nicht verpflichten. Unabdingbar ist es daher, sicherzustellen, dass die Daten nicht in die Hände Dritter gelangen. Deshalb ist der Datenabgleich vom Unternehmen selbst und nicht etwa durch Drittfirmen durchzuführen.

„Die jeweils aktualisierte Mitarbeiterliste wird monatlich an die Abteilung [...] der [Firma] in [Land] zum Zwecke des Screening gemäß Ziffer 3 weitergeleitet.“

🔑 090600/202/2014

Großes Vertrauen zeichnet die Regelung aus, laut der personenbezogene Daten per E-Mail weitergeleitet werden. Es gilt die jüngst genannte Bestimmung zur Einbeziehung von Dritten. Zudem dürfte der Glaube an Passwörter heute hinreichend erschüttert sein.

„Die Weiterleitung der Mitarbeiterliste erfolgt per Email, wobei die Liste passwortgeschützt ist.“

🔑 090600/202/2014

Dem Schutzbedürfnis personenbezogener Daten versucht die nachfolgende Regelung gerecht zu werden. Allerdings erscheint es nicht notwendig, allen Beschäftigten der Personalabteilung Zugang zu den Daten zu ermöglichen.

„Jedwede Prüfung von Mitarbeiterdaten ist ausschließlich durch Angehörige der Personalabteilungen durchzuführen. Die positiven Prüfergebnisse unterliegen ausschließlich der Einsicht durch Personal, den Betriebsrat, die Datenschutzbeauftragten und die Geschäftsführung.“

🔑 110100/46/2011

Den Personenkreis auf eine Person zu reduzieren ist zumindest für den ersten automatisierten Abgleich möglich und hinsichtlich des Datenschutzes sinnvoll.

„Zuständig für die Durchführung der Erstprüfung ist neben dem jeweiligen Sanktionslistenbeauftragten bzw. dessen Stellvertreter auch der/die in der jeweiligen [...] -Konzerngesellschaft mit der Bewerberauswahl und Bewerbereinstellung befasste Mitarbeiter/in.“

🔑 090600/205/2012

### 2.3 Umgang mit Übereinstimmungen

Die Tatsache, auf einer Sanktionsliste zu stehen, stellt auch durch die hiermit verbundenen Folgen einen erheblichen Eingriff in die Grundrechte der Betroffenen dar. Daher ist es besonders wichtig, klar zu definieren, wann von einem Treffer auszugehen ist, der zu weiteren Konsequenzen führt. Auch hierzu wurde in den vorliegenden Vereinbarungen leider nur wenig geregelt.

Wie bereits ausgeführt, besteht lediglich die Pflicht zu prüfen, ob die bzw. der Beschäftigte mit einer gelisteten Person namensidentisch ist, nicht aber ob der Name Ähnlichkeiten aufweist. Daher sollte zur Verminderung der Fehleranfälligkeit nur Software verwendet werden, die eine 100-Prozent-Übereinstimmung der Namen anzeigt. Dies wurde in keiner der vorliegenden Vereinbarungen so geregelt.

„Der Schwellenwert für die Anzeige einer Übereinstimmung wird in der [Firma] Software [Firma] Compliance auf min. 90 % (Gesamtbetrachtung aller 5 unter vorstehendem Abs. 1 genannten Parameter/Daten) fest voreingestellt.“

🔑 090600/205/2012

Der Umgang mit nicht eindeutigen Treffern ist sehr unterschiedlich. Die einen prüfen erneut und intensiv unternehmensintern.

„Im Falle einer möglichen Übereinstimmung beim Abgleich der Daten (Listentreffer) prüft HR Compliance, ob der/die betroffene Beschäftigte mit der gelisteten Person identisch ist. Ist eine Personenidentität festgestellt oder führt der Abgleich nicht zu einem eindeutigen Ergebnis, wird der Fall an [die zuständige Abteilung] zur weiteren Bearbeitung übermittelt.“

🔑 090600/219/2014

Andere melden den Treffer direkt beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

„Kann ein vom System gemeldeter Treffer vom Sanktionslistenbeauftragten nicht zweifelsfrei als echter oder unechter Treffer identifiziert werden, wird der Treffer sogleich dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zur Prüfung vorgelegt.“

🔑 090600/205/2012



Der Unschuldsvermutung am nächsten käme eine Regelung, wonach nicht eindeutige Treffer mit den Betroffenen geklärt werden (Beispiel im Folgenden).

In eine schwierige Rolle kommt die bzw. der Betriebsratsvorsitzende, der Informationen über eine Personenidentität erhält und darüber Stillschweigen bewahren soll. Durch den Zusatz, dass die Betroffenen informiert werden, ist dieser Interessenkonflikt beseitigt. Eine Verschwiegenheitspflicht innerhalb des Gremiums wird durch § 79 Abs. 1 S. 3 BetrVG aber ausdrücklich ausgeschlossen. Daher ist auch die Interessenvertretung zu informieren.

„Bei Übereinstimmung der Daten und festgestellter Personenidentität informiert [die zuständige Abteilung] unverzüglich schriftlich den/die zuständigen Personalleiter/in, den/die Betriebsratsvorsitzende/n und ggf. die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie – soweit erforderlich – die zuständige Behörde. Gegenüber unbeteiligten Dritten ist Stillschweigen zu wahren.

Der/die Beschäftigte wird schriftlich durch den zuständigen Personalbereich informiert, es sei denn, es stehen zwingende rechtliche Vorschriften entgegen.“

🔑 090600/219/2014

## Information und Anhörung der Betroffenen

Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang im Falle eines Treffers bzw. eines Verdachts die bzw. der Beschäftigte informiert bzw. angehört wird, ist in den Vereinbarungen sehr unterschiedlich geregelt. Ein allgemein gehaltenes Auskunftsrecht beinhaltet die folgende Vereinbarung. Allerdings geht es hier lediglich um Art und Umfang der Prüfungen. Ein Auskunftsrecht bei Vorliegen eines Treffers kann hier nur schwerlich hineingelesen werden.

„Mitarbeitern ist auf Antrag jederzeit Auskunft über Art und Umfang der über sie vorgenommenen Prüfungen zu geben.“

🔑 110100/46/2011

Gemäß folgender Vereinbarung wird die bzw. der Beschäftigte nur unterrichtet, wenn es sich um eine bloße Namensgleichheit handelt und damit kein Treffer vorliegt.

„Führen der Datenabgleich und die weitere Prüfung zu dem Ergebnis, dass es sich bei einem Bewerber oder bei einem Beschäftigten lediglich um eine Namensgleichheit handelte, so sind keine weiteren Schritte zu veranlassen. Die betroffene Person wird über die Namensgleichheit durch den Personalbereich unterrichtet.“

🔑 090600/217/2012

Die Betroffenen nicht zu informieren, wenn eine Übereinstimmung vorliegt, ist die Strategie in der nachstehenden Vereinbarung. Eine Begründung ist nicht ersichtlich. Da keine Gehälter mehr gezahlt werden, dürfte dieses Zurückhalten der Information nicht lange währen.

„Der betroffene Bewerber bzw. Beschäftigte wird über den Umstand, dass er als gelistete Person identifiziert wurde, nicht informiert. Der Leiter der [...] -Rechtsabteilung wird unter Einbeziehung der zuständigen staatlichen Behörden umgehend eine Klärung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles herbeiführen.“

🔑 090600/217/2012

Im Gegensatz dazu werden Betroffene nachstehend informiert. Laut Vereinbarung wird eine Information nur unterlassen, wenn zwingende rechtliche Vorschriften entgegenstehen. Allerdings ist unklar, was dies konkret bedeuten soll.

„Der/die Beschäftigte wird schriftlich durch den zuständigen Personalbereich informiert, es sei denn, es stehen zwingende rechtliche Vorschriften entgegen.“

🔑 090600/219/2014

Sicher ist es eine gute Idee, die Betroffenen selbst zu hören. Dies gilt besonders, wenn es sich vielleicht um langjährige Beschäftigte handelt. Diesen dabei Unterstützung zu gewähren, ist ebenfalls sehr hilfreich. Der Ansatz, eine Person des Vertrauens hinzuzuziehen, erscheint durchaus sinnvoll. Es ist schließlich vorstellbar, dass der Vorwurf, zu einem Terroristennetzwerk zu gehören, die unschuldigen Betroffenen aus der Bahn wirft.

„Er/sie erhält Gelegenheit, Stellung zu nehmen und kann hierzu eine Person seines/ihrer Vertrauens oder ein Mitglied des Betriebsrats/ die Vertrauensperson der Schwerbehinderten Menschen hinzuziehen.“

🔑 090600/219/2014

Insbesondere in Zweifelsfällen erweist sich eine Stellungnahme als gute Möglichkeit ohne Wenn und Aber, um die Betroffenen vor weitreichenden Nachteilen zu schützen.

„Kann durch die manuelle Überprüfung der HR-Abteilung die Übereinstimmung der Identität des Mitarbeiters mit der auf der Sanktionsliste genannten Person nicht vollständig ausgeschlossen werden, wird der Mitarbeiter unter angemessener Fristsetzung zur Stellungnahme aufgefordert.“

🔑 090600/202/2014

## 2.4 Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Ergibt der Datenabgleich mit der Sanktionsliste eine Übereinstimmung, sind gemäß dem Bereitstellungsverbot sämtliche Gehaltszahlungen an die bzw. den Betroffene/n zu stoppen. Völlig unklar ist jedoch, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen sich hieraus im Weiteren ergeben. Dies ist unter Arbeitsrechtlern umstritten, Urteile zu dieser Frage liegen bisher nicht vor. Schon die Frage, ob die Beschäftigten über den Datenabgleich informiert werden, ist sehr unterschiedlich und eher zurückhaltend geregelt (vgl. Kap. 2.3). Alle Beschäftigten über den Datenabgleich zu informieren ist erforderlich, damit sie ihre persönlichen Auskunftsrechte überhaupt in Anspruch nehmen können. Das Screening als „Personalsicherheitsprüfung“ zu bezeichnen, verschleiert jedoch das tatsächliche Geschehen.

„Die [Firma] sowie die Tochtergesellschaften des Teilkonzerns informieren durch regelmäßigen Aushang (1 x jährlich), dass ein Datenabgleich nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung durchgeführt wird. Bei Neueintritten wird über die Personalsicherheitsprüfung in geeigneter Weise informiert (Datenschutzerklärung).“

🔑 090600/217/2012

## Verdachtsphase

Die folgende Vereinbarung regelt, wie in Zweifelsfällen – das heißt bei einem Verdacht der Listung – verfahren wird. Nicht geregelt wird allerdings, was mit dem nicht ausgezahlten Gehalt geschieht. Gut ist der Ansatz, dass die bzw. der Betroffene dabei unterstützt wird, einen Ausnahmeantrag zur Gewährung von Sachleistungen zu stellen.

„Kann ein vom System gemeldeter Treffer vom Sanktionslistenbeauftragten nicht zweifelsfrei als echter oder unechter Treffer identifiziert werden, wird der Treffer sogleich dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zur Prüfung vorgelegt. Bis zur endgültigen Klärung, ob es sich um einen echten oder unechten Treffer handelt, wird die jeweilige [...] -Konzerngesellschaft alles tun, um die Nachteile, die sich aus der – gemäß in der Präambel aufgeführten EG- Verordnungen zwingend notwendigen – sofortigen Einstellung von Vergütungszahlungen für den/die betroffene/n Arbeitnehmer/ in ergeben, soweit wie möglich abzumildern. Dies beinhaltet insbesondere die Stellung eines Ausnahmeantrages auf Gewährung von Sachleistungen beim BAFA für den/die betroffene/n Arbeitnehmer/in.“

🔑 090600/205/2012

Nicht ausreichend wäre es, wenn das Einpflegen in die „Goodguy-Liste“ die einzige „Entschädigung“ für die vorherige Einstellung der Gehaltszahlungen darstellen würde. Das Pflegen einer solchen Liste ist jedoch sinnvoll, um beim nächsten Datenabgleich nicht wieder unrechtmäßige Treffer zu erzeugen.

„Teilt das BAFA mit, dass es sich bei der gemeldeten Übereinstimmung um einen unechten Treffer handelt, wird der/die betreffende Arbeitnehmer/in oder – im Fall einer nun möglichen Einstellung – der/die betreffende Bewerber/in in die ‚Goodguy-Liste‘ eingepflegt.“

🔑 090600/205/2012

## Auswirkungen bei bestätigtem Verdacht

Bestätigt sich ein Verdacht, stellt sich die Frage: Ist das Arbeitsverhältnis zu kündigen? Oder sind die Beschäftigten sofort freizustellen? In der folgenden Vereinbarung wird die mögliche Konsequenz offengehalten. Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei einer Kündigung (§ 102 BetrVG) könnte diese nicht verhindern. Schutzmechanismen sind daher, wenn gewünscht und durchsetzbar, in die Betriebsvereinbarung einzubauen.

„Ferner wird [die Firma] abhängig von den Umständen des Einzelfalls im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen

- zunächst die Möglichkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses (z. B. mit einer Genehmigung des OFAC bzw. anderer zuständigen Behörden)
- und sodann ggfs. arbeitsrechtliche Konsequenzen (z. B. eine Freistellung oder (außerordentliche) Kündigung) prüfen sowie nach Beratung mit dem Betriebsrat die jeweils erforderlichen Maßnahmen ergreifen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben von dieser Regelung unberührt.“

🔑 090600/202/2014

Die nachfolgenden Vereinbarungen sehen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Dabei ist nicht nachzuvollziehen, auf welcher Grundlage eine erforderlich werdende Kündigung ausgesprochen werden soll. Die Tatsache, dass ein Mitarbeiter auf der Sanktionsliste steht, begründet noch keinen kündigungsrelevanten arbeitsvertraglichen Pflichtverstoß. Schließlich wird die Beschäftigung nicht unmöglich, da verboten – nur die Vermögenswerte werden eingefroren. Ein Anhaltspunkt für den Verdacht einer Straftat liegt auch nicht vor, da unklar ist, wie die Listen entstehen. In jedem Fall wäre es keine auf das Beschäftigungsverhältnis bezogene Straftat. Auch ein Gefängnisarrest droht nicht automatisch und sofort. Die Staatsanwaltschaft wird ein Ermittlungsverfahren einleiten, was aber nicht eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt.

Auch die seitens Betriebsrat und Unternehmen gemeinsame Vorstellung, dass ein „Austritt“ aus dem Unternehmen unumgänglich ist, wäre kein Kündigungsgrund.

„Der betroffene Bewerber bzw. Beschäftigte wird über den Umstand, dass er als gelistete Person identifiziert wurde, nicht informiert. Der Leiter der [Firma] Rechtsabteilung wird unter Einbeziehung der zuständigen staatlichen Behörden umgehend eine Klärung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles herbeiführen. Führt [...] unter Einbeziehung und Abstimmung mit dem Betriebsrat zum Austritt aus dem Unternehmen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.“

🔑 090600/217/2012

Es erscheint sachgerechter und konfliktärmer zu sein, von vornherein lediglich eine Freistellung der entsprechenden Beschäftigten zu vereinbaren und das nicht ausbezahlte Entgelt auf ein Treuhandkonto zu überweisen.

„Im Falle einer bestätigten Übereinstimmung ist die/der Beschäftigte freizustellen, das Entgelt wird nicht ausbezahlt und alle weiteren Leistungen sind zurückzubehalten. Das Entgelt wird auf ein Treuhandkonto eingezahlt.“

🔑 090600/219/2014

## Auswirkung im Bewerbungsverfahren

Anders als bei einem möglicherweise langjährig bestehenden Arbeitsverhältnis, sind die Schutzrechte des Kündigungsschutzgesetzes bei einem laufenden Bewerbungsverfahren nicht einzuhalten. Das Unternehmen ist in der Frage des Abschlusses eines Arbeitsvertrages grundsätzlich frei (§ 105 GewO und § 611 BGB) und muss lediglich die Gleichbehandlungsgrundsätze (§ 1 AGG) und das damit einhergehende Verbot der Diskriminierung von Bewerberinnen und Bewerbern (§ 6 AGG) beachten.

Wenn Unternehmen keine Menschen einstellen wollen, die auf den EU-Terrorlisten stehen, dürfte dies keine Ungleichbehandlung, sondern einen berechtigten Ablehnungsgrund darstellen.

„Im Fall, dass ein/e Bewerber/in auf einer der Sanktionslisten aufgeführt ist, dürfen weder ein Arbeitsvertrag geschlossen noch andere Verpflichtungen eingegangen werden. Das Bewerbungsverfahren ist zu beenden. Soweit erforderlich, erfolgt durch [die zuständige Abteilung] eine abschließende Meldung an die zuständigen Behörden.“

🔑 090600/219/2014

Wünschenswert wäre jedoch, dass die aus diesem Grund abgelehnten Bewerberinnen und Bewerber darüber informiert werden, dass sie auf den EU-Sanktionslisten stehen. Nur so können sie sich gegen eine fehlerhafte Listung wehren. Die Übereinstimmung wirkt sonst wie eine „schwarze Liste“, die jede Einstellung verhindert (Däubler-Gmelin 2015, S. 17), soweit Firmen die Daten abgleichen.

## Unterstützung im Entlistungsverfahren

Eine Vereinbarung regelt die Unterstützung im Entlistungsverfahren und formuliert Möglichkeiten, „eingefrorene“ Vermögenswerte und Gehälter wieder freizugeben. Die Betroffenen werden über das Verfahren zumindest informiert.

„Betroffene Beschäftigte werden durch [die zuständige Abteilung] zeitnah darüber informiert, wie das Entlistungsverfahren einzuleiten ist und wie die Freigabe von Geldmitteln während des Gesamtverfahrens erlangt werden kann.“

🔑 090600/219/2014

## Unbegründeter Verdacht

Wie ist zu verfahren, wenn sich der Verdacht im Nachhinein als unrichtig herausstellt? Dies hängt maßgeblich davon ab, was im Vorfeld passiert ist. Einige Vereinbarungen sehen eine Kündigung vor und richtigerweise entsprechend einen Wiedereinstellungsanspruch, wenn sich die Listung als unrichtig erweist. Allerdings sollte dann auch explizit klargestellt werden, was mit dem vereinbarten Ausgleich gemeint ist. Zumindest wäre den entsprechenden Beschäftigten der entgangene Lohn zu zahlen.

„Stellt sich im Nachhinein heraus, dass der von der BAFA bestätigte echte Treffer doch ein unechter Treffer war, wird der/die betroffene Arbeitnehmer/in wieder eingestellt. Für weitere gegebenenfalls entstandene Nachteile wird ein Ausgleich gewährt.“

🔑 090600/205/2012

Wird die bzw. der Betroffene nicht gekündigt, sondern von der Arbeit freigestellt, und war die Listung unbegründet, werden laut folgender Vereinbarung die zurückbehaltenen Leistungen nachträglich gewährt.

„Wird eine Personenidentität der/des Beschäftigten mit einer gelisteten Person widerlegt, wird das Treuhandkonto zugunsten der/des Beschäftigten aufgelöst und alle weiteren zurückbehaltenen Leistungen sind nachträglich zu gewähren.“

🔑 090600/219/2014

Lediglich eine Vereinbarung regelt die Rehabilitation der Beschäftigten, die über den bloßen Ersatz materieller Einbußen hinausgeht. Diese Regelung zeigt: Die Beteiligten versetzen sich in die Lage der bzw. des Betroffenen und erkennen die möglicherweise weitgehenden Auswirkungen. Die mögliche ausdrückliche Rehabilitation vom Wunsch der Betroffenen abhängig zu machen, ist ein guter Ansatz.

„In widerlegten Fällen ist der/die Beschäftigte durch den Personalbereich zusammen mit der zuständigen Führungskraft (mindestens Ebene 3) mindestens innerhalb der Abteilung des/der Beschäftigten vollständig zu rehabilitieren. Die zuständige Führungskraft hat hierbei klarzustellen, dass der/die Beschäftigte zu Unrecht als gelistete Person identifiziert wurde. Eine Rehabilitation ist dann nicht vorzunehmen, sofern der/die Betroffene dies ausdrücklich wünscht.“

🔑 090600/219/2014

Die Frage, ob es auch Handlungsbedarf bei Bewerbern gibt, deren Listung im Nachhinein unberechtigt war, wird in den Vereinbarungen nicht geregelt. Ihnen zumindest die Chance einer erneuten Bewerbung zu geben, wäre ein fairer Ansatz, falls die ehemals freie Stelle vergeben ist. Darüber hinausgehende Ansprüche gegenüber dem nicht einstellenden Unternehmen dürfen sich nicht verwirklichen lassen. Ursache ist schließlich die fehlerhafte EU-Sanktionsliste.

## 2.5 Datenschutz

Es ist datenschutzrechtlich nicht zulässig, mit den personenbezogenen Daten im Unternehmen beliebig zu verfahren. Die Grundnorm § 4 BDSG ist als Verbot mit einem sogenannten Erlaubnisvorbehalt konzipiert. Die für die Unternehmen zulässigen Möglichkeiten sind in § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG wie folgt beschrieben: „Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist.“

Somit ist die Nutzung vorliegender persönlicher Daten der Beschäftigten nur zulässig, wenn sie der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses dient.

### Zollerleichterungen durch das AEO-Zertifikat

Für viele Unternehmen spielt die Beantragung eines AEO-Zertifikates eine wichtige Rolle, um eine vereinfachte Zollabfertigung zu erreichen. Das Bundesfinanzministerium fordert hierfür per Durchführungsanweisung einen Abgleich der Sanktionslisten. Dies wird fälschlicherweise vom Bundesfinanzhof als gesetzliche Grundlage gesehen (BFH vom 19.06.2012 – VII R 43/11), obwohl eine solche interne Verwaltungsvorschrift keine verbindliche Außenwirkung hat und im Zollkodex direkt kein Beschäftigtenscreening formuliert ist. Dies ist angesichts des Eingriffs in grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrechte und des Verstoßes gegen die Unschuldsvermutung datenschutzrechtlich äußerst bedenklich und könnte durch eine mildere Maßnahme, nämlich eine (nach genannter Zoll-Dienstanweisung ebenfalls zulässige) Bankbescheinigung vermieden werden (Däubler-Gmelin 2015, S. 16). In jedem Fall dient der Abgleich nicht dazu, das Arbeitsverhältnis durchzuführen, sondern den Warenverkehr zu erleichtern.

### Bereitstellungsverbot nach dem AWG

Eine weitere Möglichkeit eröffnet § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG bei dem Verdacht von Straftaten: „Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.“

Eine Rechtsgrundlage ist aber auch nicht in § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG zu sehen. Die Voraussetzung, dass Tatsachen vorliegen, die den Verdacht einer Straftat im Arbeitsverhältnis begründen, liegt nicht vor. Das Screening anhand der Sanktionslisten erfolgt ohne jeden Verdacht oder Anhaltspunkt in der Person. Hinzu kommt, dass Straftaten der gelisteten Personen, wenn sie denn vorlägen, außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses stattgefunden hätten.

Außerdem wäre aus verschiedenen Gründen eine Verhältnismäßigkeitsüberprüfung vorzunehmen:

- Es besteht kein Anfangsverdacht;
- die „Erfolgsaussicht“, dass auf Listen mit mehreren hundert Personen Beschäftigte des Unternehmens sind, ist minimal;
- die Sicherheit des Erfolges ist äußerst zweifelhaft.

Daher stellt der Abgleich einen unverhältnismäßigen (Däubler 2015, S. 19) und damit unzulässigen Eingriff in das grundgesetzlich geschützte informationelle Selbstbestimmungsrecht dar.

Die unterschiedlichen Übersetzungen von arabischen Namen, die damit einhergehende Unsicherheit bei der Schreibweise, die vielen Alias-Namen und die unter Umständen fehlenden konkreten Daten zu Geburtsdatum oder -ort erschweren ein Screening und lassen die Ergebnisse fragwürdig erscheinen. Hinzu kommt, dass in einigen arabischen Gegenden die Geburten in einem Jahr pauschal registriert werden, so dass alle Neugeborenen ein einheitliches Geburtsdatum pro Jahr haben (Hey, 2015).

Das Bundesverfassungsgericht hat in den vergangenen Jahren den Schutz der Persönlichkeit herausgestellt. Es betonte im Jahr 2008, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht in Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 1 GG das Grundrecht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme umfasst (BVerfG vom 27.2.2008 – 1 BvR 370/07). Der Grundgedanke ist der Schutz des Einzelnen gegen unbegrenzte Erhebung, Speicherung, Verwendung und Weitergabe seiner persönlichen Daten sowie die Befugnis des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen (BVerfG vom 15.12.1983 – 1 BvR 209/83).

## Zustimmung unzureichend

Eine Rechtsgrundlage für den Datenabgleich kann auch nicht eine Erklärung der Beschäftigten oder eine freiwillige Einwilligung sein. Da das Arbeitsverhältnis durch ein Über-/Unterordnungsverhältnis geprägt ist, fehlt es an der Entscheidung nach freiem Willen, um erhebliche Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht zu ermöglichen (Kaltenbach/Löw 2013, S. 154). Dies wäre aber eine Voraussetzung, wie in § 4a BDSG gefordert.

Damit wird durch die Betriebsvereinbarungen erst eine Rechtsvorschrift im Sinne des § 4 BDSG geschaffen, die eine Rechtsgrundlage für den Datenabgleich darstellen kann (vgl. Kap. 4). In der nachfolgenden Vereinbarung wird zumindest der Abgleich nur zu den Bedingungen, wie sie in der Betriebsvereinbarung formuliert sind, durchgeführt.

„Die [Firma] sowie die Tochtergesellschaften des Teilkonzerns informieren durch regelmäßigen Aushang (1 x jährlich), dass ein Datenabgleich nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung durchgeführt wird. Bei Neueintritten wird über die Personalsicherheitsprüfung in geeigneter Weise informiert (Datenschutzerklärung).“

🔑 090600/217/2012

## Grundsatz der Datensparsamkeit

In den vorliegenden Vereinbarungen wird hinsichtlich der Berechtigung des Datenscreenings keine Position bezogen, sondern diese einfach unterstellt. Bei den Datenschutzregeln geht es daher ausschließlich darum, einschlägige datenschutzrechtliche Grundsätze für einen zulässigen Umgang mit Beschäftigtendaten im Arbeitsverhältnis einzuhalten.

„Für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten zum Abgleich gegen Sanktionslisten sind das Bundesdatenschutzgesetz sowie die Konzernrichtlinien zum Datenschutz maßgeblich. Beim Abgleich der Beschäftigten- und Bewerberdaten ist der Grundsatz der Datensparsamkeit zu beachten und auf das zwingend erforderliche Mindestmaß zu beschränken.“

🔑 090600/219/2014

## Speicherfrist

Aus dem Grundsatz der Datensparsamkeit des § 3a BDSG folgt, dass eine Speicherung nur so lange erfolgt, wie es für den Erhebungszweck notwendig ist.

„Die Ergebnisse des Abgleichs werden längstens 6 Jahre lang aufbewahrt, soweit gesetzlich keine andere Aufbewahrungsfrist vorgesehen ist.“

🔑 090600/219/2014

Teilweise wird die längste zulässige Speicherfrist für Personaldaten genommen.

„Alle Prüfprotokolle sind nach Ablauf von 10 Jahren (= gesetzliche Aufbewahrungsfrist) durch die Personalabteilungen zu löschen. Über die Löschung von Protokollen oder anderen Daten ist jeweils ein Protokoll anzufertigen.“

🔑 110100/46/2011

Bei fehlendem Erfolg ist eine Speicherung aber unnötig und daher nach dem Grundsatz der Datensparsamkeit unzulässig.

„Werden keine Übereinstimmungen festgestellt, werden Mitarbeiter-Daten von den Systemen [...] nicht gespeichert.“

🔑 090600/202/2014

## Einbindung des Datenschutzbeauftragten

Die Datenschutzbeauftragten der Unternehmen werden in allen Vereinbarungen berücksichtigt und in den Prozess des Screenings mit einbezogen. Das beginnt bei der eingesetzten Software ...

„Den Datenschutzbeauftragten der Gesellschaften wird im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften die Kontrolle der eingesetzten Software ermöglicht.“

🔑 110100/46/2011

... und setzt sich bei der Information über die Durchführung, die Ergebnisse und insbesondere bei Treffern fort.

„Die [Firma] und die Gruppengesellschaften werden bei jedweder weiteren Überprüfung einer etwaigen von der Software gefundenen Übereinstimmung eines Mitarbeiters mit den zu prüfenden Sanktionslisten den jeweils lokalen Datenschutzbeauftragten hinzuziehen.“

🔑 110100/46/2011

„Über die Durchführung und das Ergebnis des Abgleichs werden der Konzerndatenschutzbeauftragte und der Vorsitzende des Konzernbetriebsrats quartalsweise schriftlich durch HR Compliance informiert.“

🔑 090600/219/2014



### 3 Mitbestimmungsrechte, -verfahren und -instrumente

In welchem Umfang der Betriebsrat zu beteiligen ist, ist umstritten. Teilweise wird die Auffassung vertreten, dass Screening sei nicht mitbestimmungspflichtig, da sich aus den rechtlichen Regelungen des AWG und der EG-Verordnungen eine Pflicht zum Abgleich ergebe. Weder im AWG noch in Verordnungen sind jedoch rechtlich verpflichtende Vorgaben im Hinblick auf einen Datenabgleich mit den Sanktionslisten geregelt, sodass bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates wegen des Vorrangs einer gesetzlichen Regelung nicht ausgeschlossen sind. In § 87 Abs. 1 BetrVG heißt es: „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...].“

Eine gesetzliche Regelung müsste so gestaltet sein, dass dem Arbeitgeber beim Vollzug kein eigener Gestaltungsspielraum verbleibt (BAG vom 22.07.2014 – 1 ABR 96/12).

Verbleibt dem Arbeitgeber dagegen trotz der bestehenden normativen Regelung ein Gestaltungsspielraum, ist ein darauf bezogenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eröffnet (BAG vom 11.12.2012 – 1 ABR 78/11). Die bestehenden gesetzlichen Regelungen sehen weder konkret ein Beschäftigten-Screening vor, noch wird beschrieben, welche Daten abzugleichen wären. Es ist daher nicht richtig, wenn in der folgenden Vereinbarung von einer gesetzlichen Verpflichtung zum Screening gesprochen wird. Denn die Ausschlussklausel des § 87 Abs. 1 BetrVG greift nicht.

„Da unter diese gesetzliche Verpflichtung auch alle Mitarbeiter fallen, wird vorsorglich und freiwillig diese Betriebsvereinbarung geschlossen, um zugleich den Anforderungen des Datenschutzes gerecht zu werden.“

🔑 110100/46/2011

An erster Stelle steht der allgemeine Informationsanspruch des Betriebsrates nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Danach haben die Betriebsräte die allgemeine Aufgabe, die Einhaltung der geltenden Schutzgesetze und bestehender Betriebsvereinbarungen zugunsten der Beschäftigten zu prüfen. Dies wird in den Vereinbarungen mit allgemeinen Beteiligungsregeln für die Betriebsräte auch anerkannt.

„Der Betriebsrat kann auf Anfrage jederzeit Einsicht in die Ergebnis-Listen (siehe 2.2) nehmen.“

🔑 090600/217/2012

Mit dem Einsichtsrecht können die vorhandenen Listen und auch die Löschung von fehlerhaften Daten in den Auswertungen überprüft werden. Die Betriebsräte können sich somit ein Bild machen von den verschiedenen Formen der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten der Beschäftigten im Betrieb.

#### 3.1 Beteiligung des Betriebsrats

In fast allen Vereinbarungen finden sich Regelungen zur Beteiligung der Interessenvertretung während des Screening-Verfahrens. Die Beteiligung erschöpft sich dabei in der Regel in der Information des Betriebsrats, seiner Hinzuziehung bei Zweifelsfällen oder Treffern, seiner Mitbestimmung bei Kündigungen und einer pauschalen Regelung, dass die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beachtet werden.

„Die Ergebnisse aller Prüfungen müssen dokumentiert und archiviert werden, um den Meldepflichten der Außenwirtschaftsverordnung zu genügen. Der jeweilige Betriebsrat erhält Zugang zu den Unterlagen und auf Wunsch Kopien. Dies geschieht durch die Sanktionslistenbeauftragten.“

🔑 090600/205/2012

Häufig wird das Screening mithilfe eines Softwareprogramms durchgeführt. Eventuellen Fehlern soll durch eine nochmalige quasi manuelle Prüfung entgegengewirkt werden. Dabei wird der Betriebsrat hinzugezogen. Was er genau macht, was er bewirken kann oder welche Rolle er hat, bleibt unklar.

„Der Betriebsrat ist bei jedweder weiteren Überprüfung einer etwaigen von der Software gefundenen Übereinstimmung eines Mitarbeiters mit den zu prüfenden Sanktionslisten hinzuzuziehen.“

🔑 110100/46/2011

Vorgesehen ist in nachstehender Regelung die Beteiligung des Betriebsrats bei weiterführenden personellen Maßnahmen. Die Formulierung suggeriert, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Übereinstimmung mit der EU-Antiterrorliste erfolgen muss. Wie in Kapitel 2.4 ausgeführt, ist dies nicht zwingend und eine Kündigung nicht automatisch zulässig.

„Bestätigt das BAFA, dass es sich bei der gemeldeten Person um einen echten Treffer handelt, so wird der Einstellungsprozess abgebrochen bzw. das betreffende Arbeitsverhältnis beendet. Die Beteiligungsrechte des jeweiligen Betriebsrates der jeweiligen [...] -Konzerngesellschaft im Rahmen von Kündigungen oder anderen arbeitsrechtlichen Maßnahmen sind einzuhalten.“

🔑 090600/205/2012

Offen bleibt in folgender Formulierung: Welche Mitbestimmungsrechte könnte der Betriebsrat hinsichtlich einer Freistellung der bzw. des Betroffenen oder des Einbehaltens des Entgelts haben? § 80 BetrVG sieht für diese Maßnahme nur das Informieren der Interessenvertretung vor. Eine weitergehende Beteiligung hätte ausdrücklich vereinbart werden müssen.

„Im Falle einer bestätigten Übereinstimmung ist die/der Beschäftigte freizustellen, das Entgelt wird nicht ausbezahlt und alle weiteren Leistungen sind zurückzubehalten. Das Entgelt wird auf ein Treuhandkonto eingezahlt. Die Maßnahmen werden vom zuständigen Personalbereich unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats umgesetzt.“

🔑 090600/219/2014

### 3.2 Regelungen zu Verhalten und Ordnung im Betrieb

Verbindliche Anordnungen des Arbeitgebers, die nicht ausschließlich das Arbeitsverhalten betreffen, unterliegen der Mitbestimmung. Es handelt sich dabei um sogenannte Regelungen zum Verhalten der Beschäftigten oder der Ordnung im Unternehmen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Dort heißt es:

„Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: 1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb [...].“

Daraus kann gefolgert werden, dass die Art und Weise des Daten-Screenings mitbestimmungspflichtig ist, da es sich um eine personenbezogene Anordnung zum Datenabgleich handelt (Kronig 2015, S. 21). Sobald Entscheidungsspielräume entstehen oder auch der private Bereich der Beschäftigten durch betriebliche Maßnahmen betroffen sein kann, setzt die Mitbestimmung ein. Denn der Betriebsrat hat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten nicht verletzt werden (BAG vom 18.4.2000, Az.: 1 ABR 22/99). Die Entscheidungsspielräume für das Unternehmen betreffen beispielsweise die Frage: Müssen die Daten aller Beschäftigten in allen Bereichen und Betrieben abgeglichen werden? Beispielsweise könnte eine Beschränkung auf Beschäftigte denkbar sein, die in sicherheits- oder zollrelevanten Bereichen arbeiten. Ebenso gilt es die Fragen zu entscheiden: Wie häufig wird abgeglichen? Und: Welche Daten werden genutzt? Schließlich ist der Umgang mit Übereinstimmungen regelbar und ein wichtiger Baustein, wie in folgender Präambel angeführt.

„Präambel

Mit dieser Konzernbetriebsvereinbarung regeln die Parteien die sich aus den Verordnungen EG 2580/2001 und EG 881/2002 (EG-Verordnungen) ergebenden Verpflichtungen. Damit wird gleichfalls die Grundlage für die zollrechtliche Anerkennung als zugelassener Wirtschaftsbeteiligter geschaffen. Diese Anerkennung ist erforderlich, um grenzüberschreitenden Aktivitäten keine Nachteile gegenüber den Mitbewerbern entstehen zu lassen.“

🔑 090600/205/2012

Es geht um Anordnungen zum Verhalten der Beschäftigten, das zur Aufnahme in die Liste führte, aber mit dem Arbeitsverhalten nichts zu tun hat. Schließlich handelt es sich bei dem Screening um einen erheblichen Eingriff in das informelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten (Däubler-Gmelin 2015, S. 16), das grundgesetzlich geschützt ist. Der hauptsächliche Sinn des Screenings besteht darin, etwas über das Verhalten der Beschäftigten herauszufinden, etwa potenzielle terroristische Aktivitäten bzw. eine Beteiligung daran.

### 3.3 Verhaltens- und Leistungskontrolle

Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auch mitzubestimmen bei „der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.“

Dies ist hier der Fall, da personenbezogenen Daten der Beschäftigten über EDV-Programme mit anderen Daten verknüpft werden. Im Rahmen eines Screenings werden zwar in der Regel nur die Stammdaten abgefragt. Allerdings erfolgt durch eine Verknüpfung ein Abgleich mit den Terrorlisten (Schulze/Sticher 2012, S. 576). Dies bezweckt, etwas über das Verhalten der Beschäftigten herauszufinden (potenzielle terroristische Aktivitäten bzw. eine Beteiligung daran) und wird elektronisch mit Hilfe von Software durchgeführt. Nicht nur die bzw. der Datenschutzbeauftragte, sondern auch der Betriebsrat hat über Art und Umfang des Softwareeinsatzes mitzubestimmen.

„Die Datenschutzbeauftragten der Gesellschaften sind über Art und Umfang des Einsatzes der Software entsprechend zu informieren.“

🔑 110100/46/2011

Eine Beteiligung des Betriebsrats erfordert keine Absicht des Unternehmens, diese Kontrollen auszuführen. Das Mitbestimmungsrecht wird bereits ausgelöst, wenn die Software eine Kontrolle ermöglicht. Der Abgleich ist zumindest geeignet, das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen. Verhalten ist hierbei jedes Tun oder Unterlassen im betrieblichen, aber auch

außerbetrieblichen Bereich, das für das Arbeitsverhältnis erheblich sein kann (BAG vom 11.3.1986 – 1 ABR 12/84). Die Mitbestimmung ist sehr weitgehend und umfasst damit auch den Abgleich reiner Statusdaten wie etwa Name und Geburtsdatum, wenn diese Rückschlüsse auf das Verhalten der Beschäftigten zulassen.

„Die [Firma] und ihre Tochtergesellschaften werden nur Softwarelösungen auswählen und einsetzen, die nicht dafür geeignet ist, Rückschlüsse auf das Leistungs- und Arbeitsverhalten von Mitarbeitern zuzulassen. Vorsorglich wird hiermit vereinbart, dass durch den Einsatz der Screeningsoftware jedwede personenbezogenen Mitarbeiterdaten nicht zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle erhoben, verarbeitet und genutzt werden.“

🔑 110100/46/2011

Dieser Textbaustein macht die dem Abgleich immanente Verhaltenskontrolle nicht ungeschehen. Die Aussage, dass Mitarbeiterdaten nicht zum Zweck der Verhaltenskontrolle genutzt werden, ist falsch – denn der Sinn des Abgleichs besteht gerade in einer Verhaltenskontrolle. Wahrscheinlich gibt es für die Einführung und Nutzung der IT-Software in vielen Unternehmen bereits eine Betriebsvereinbarung. Jedoch wird diese kaum das Screening im Blick gehabt haben. Will der Arbeitgeber nun den Anwendungsbereich der Software erweitern, indem er damit Screenings durchführt, muss er vorher den Betriebsrat beteiligen. Denn auch die Anwendung der IT-Software unterliegt der Mitbestimmung, nicht nur die Einführung.

### 3.4 Personalfragebogen

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 94 Abs. 1 BetrVG könnte ebenfalls in Betracht kommen. Dieses greift, wenn der Arbeitgeber zur Erhebung der Daten im Rahmen des Einstellungsgesprächs oder auch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis Personalfragebögen verwendet (Schulze/Sticher 2012, S. 576).

„Liegen die Personaldaten nicht im Personaldatenverarbeitungssystem vor, werden die jeweils aktuellen Personaldaten der betreffenden [Firma]-Konzerngesellschaft einmal monatlich in ein geeignetes Dateiformat überführt und per Online-Abfrage abgeglichen.“

🔑 090600/205/2012

Ein Personalfragebogen in diesem Sinne liegt vor, wenn Beschäftigte auf einem Formular Fragen beantworten müssen und dieser Fragebogen personenbeziehbar ist (BAG vom 9.7.1991 – 1 ABR 57/90); das heißt, wenn erkennbar werden kann, wer konkret den Fragebogen ausgefüllt hat. Da das Screening nur Sinn macht, wenn der Namen der Bewerber oder Beschäftigten genannt wird, ist ein verwendetes Formular mitbestimmungspflichtig. Allerdings wird in den meisten Fällen wohl kein Formular erstellt, sondern, wie laut folgender Regelung, ein elektronischer Abgleich vorhandener Daten vorgenommen. Die Prüfprotokolle sind in diesem Sinn keine Personalfragebogen.

„Um eine jederzeitige Transparenz hinsichtlich des Einsatzes der Software zu gewährleisten, sind die von der Software erstellten Prüfprotokolle dem Betriebsrat zur jederzeitigen Einsichtnahme vorzuhalten.“

🔑 110100/46/2011

### 3.5 Datenschutz

Wie in Kapitel 2.5 beschrieben, bestehen erhebliche juristische Bedenken, dass der Datenabgleich datenschutzrechtlich zulässig ist. So sind die Betriebsparteien nach § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb Beschäftigten zu schützen und fördern (BAG vom 29.6.2004 – 1 ABR 21/03). Sie haben daher insbesondere auch das in Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht zu beachten.

Deshalb müssen entweder die Betroffenen zustimmen, wobei auch da, wie jüngst beschrieben, durchaus Bedenken bestehen, ob das wirksam möglich ist; oder eine Betriebsvereinbarung dient als Rechtsvorschrift im Sinne des § 4 BDSG für die Erhebung, Speicherung und Verarbeitung der Daten (vgl. Kap. 4). So wird teilweise in den Vereinbarungen auf die Betriebsvereinbarung als Grundlage für den Datenabgleich Bezug genommen.

„Die [Firma] sowie die Tochtergesellschaften des Teilkonzerns informieren durch regelmäßigen Aushang (1 x jährlich), dass ein Datenabgleich nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung durchgeführt wird. Bei Neueintritten wird über die Personalsicherheitsprüfung in geeigneter Weise informiert (Datenschutzerklärung).“

🔑 090600/217/2012

Der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sowie der Schutz vor einer unbegründeten Benachteiligung ist dabei das zentrale Ziel einer Betriebsvereinbarung. Daher muss die getroffene Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen (Vorschläge zu konkreten Inhalten vgl. Kap. 4.1).

Reichen die eigenen Fachkenntnisse für die Bewertung und Einordnung der vorliegenden Informationen nicht aus, können Betriebsräte nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG auf das Wissen betrieblicher Auskunftspersonen und nach § 80 Abs. 3 BetrVG auf externen Sachverstand zurückgreifen (Wedde 2014, S. 16). Dies kann sowohl den technischen Bereich als auch den rechtlichen Bezugsrahmen betreffen.

### 3.6 Zuständigkeit

Der Datenabgleich wird in Unternehmen mit mehreren Betrieben und Konzernen mit mehreren Unternehmen regelmäßig auf oberster Ebene durchgeführt. Die für alle Betriebe und Unternehmen zuständige Personalabteilung ist mit dem Screening beauftragt.

„Konzernbetriebsrat und Unternehmensleitung stimmen darin überein, dass auf Basis dieser Grundlagen ein Abgleich von Beschäftigten- und Bewerberdaten zur Einhaltung der rechtlichen Regelungen im [...] Konzern durchgeführt wird.“

🔑 090600/219/2014

„Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt räumlich für die Betriebe der [Firma] in Deutschland.“

🔑 090600/202/2014

Daraus folgt für die Frage der Zuständigkeit der Betriebsratsgremien: Der Konzernbetriebsrat ist im Konzern und der Gesamtbetriebsrat im Unternehmen zuständig (Arbeitsgericht Dessau-Roßlau vom 17.6.2009 – 1 BV 1/09). Der örtliche Betriebsrat wird nur im Rahmen seines Überwachungsrechtes gemäß § 80 BetrVG beteiligt.

### 3.7 Konfliktschlichtungsverfahren

Ein Schlichtungs- oder Einigungsstellenverfahren für Fälle der Uneinigkeit zwischen Betriebsrat und Unternehmen ist in keiner der vorliegenden Vereinbarungen geregelt. Es gilt das gesetzlich in § 76 Abs. 5 BetrVG vorgesehene Verfahren. Werden sich Betriebsrat und Arbeitgeber bei Verhandlungen nicht einig, tritt das gesetzlich vorgesehene Konfliktschlichtungsverfahren in Kraft. Bei Vereinbarungen, die Gegenstände betreffen, die der vollen Mitbestimmung unterliegen (z. B. Verhaltens- und Leistungskontrolle gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), besteht das Recht, die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) anzurufen. Diese entscheidet im betrieblichen Bereich abschließend, z. B. gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG.

## 4 Zusammenfassende Bewertung und offene Fragen

Die Auswertung der vorliegenden Betriebsvereinbarungen zeigt: Das Problembewusstsein für einen derart sensiblen und eingriffsintensiven Bereich ist bei den betrieblichen Akteuren nicht im erforderlichen Umfang vorhanden oder womöglich waren weitergehende Schutzmechanismen nicht durchsetzbar. Da ein umfassendes und verdachtsloses Screening der Beschäftigten tief in deren grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrechte eingreift, sollte der Betriebsrat versuchen, ein Screening insgesamt zu verhindern. Schließlich wird es von den Kreditinstituten durchgeführt. Ist dies nicht möglich, sollte zumindest eine Betriebsvereinbarung mit angemessenen Schutzregeln vereinbart werden.

Es finden sich kaum Regelungen zu der Frage: Wie können die Beschäftigten bei Vorliegen eines Verdachts unterstützt werden? Noch weniger ist geregelt, wie Beschäftigte vollständig rehabilitiert werden können, falls sich ein Verdacht im Nachhinein als unrichtig herausstellt. Was geschieht im Falle der Freistellung mit dem einbehaltenen Arbeitsentgelt? Wie wird im Falle der Kündigung der hierdurch eingetretene Schaden ausgeglichen? Warum wird überhaupt unterstellt, dass eine Kündigung zulässig wäre? Wie können die Beschäftigten vollständig rehabilitiert werden? Welche Unterstützung erhalten die Beschäftigten in einem eventuellen Entlistungsverfahren? Wie wird mit Bewerbern umgegangen?

Nicht zu vergessen ist, dass der Betriebsrat Anspruch auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung hat. Sollte der Arbeitgeber Screenings ohne jede vorherige Beteiligung des Betriebsrates durchführen, kann ihm dies durch das Arbeitsgericht untersagt werden (§ 23 Abs. 3 BetrVG).

Allerdings steht der Betriebsrat vor dem Dilemma, durch seine Beteiligung und den Abschluss einer Betriebsvereinbarung eine Rechtsgrundlage für ein Daten-Screening zu schaffen. Denn eine zulässige betriebliche Vereinbarung wäre eine „andere Rechtsvorschrift“ im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG und würde die Grundlage für ein zulässigen Datenabgleich darstellen (Däubler-Gmelin 2015, S. 16). Empfehlenswert ist es daher, sich fachkundig beraten zu lassen und gegebenenfalls Sachverständige hinzuzuziehen. Dies gilt insbesondere für den Bereich Datenschutz.

## 5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Nachfolgend wird beschrieben, welche Inhalte für eine Betriebsvereinbarung zum Sanktionslisten-Screening wichtig sind, um die anlasslosen und erheblich in die Grundrechte der Beschäftigten eingreifenden Maßnahmen einigermaßen zu kontrollieren und zu begrenzen. Dazu können nur mit einer Betriebsvereinbarung Regeln getroffen werden zum Schutz vor ungerechtfertigten Maßnahmen, zur „Selbstverteidigung“ vermeintlich Betroffener und zur Rehabilitation versehentlich beschuldigter Beschäftigter.

Der Betriebsrat hat Anspruch auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, da die IT-gestützte Auswertung zumindest nach § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG der Mitbestimmung unterliegt (vgl. Kap. 3 und 3.1). Sollte der Arbeitgeber ein Screening ohne jede vorherige Beteiligung des Betriebsrates durchführen, kann ihm dies durch das Arbeitsgericht untersagt werden (§ 23 Abs. 3 BetrVG). Der Betriebsrat steht aber vor dem Dilemma, durch seine Beteiligung und den Abschluss einer Betriebsvereinbarung die Rechtsgrundlage für ein Daten-Screening zu schaffen. Denn eine zulässige betriebliche Vereinbarung wäre eine „andere Rechtsvorschrift“ im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG und würde die Grundlage für einen zulässigen Datenabgleich darstellen (BAG vom 25.9.2013 – 10 AZR 270/12; LAG HH vom 1.9.1988 – 2 Sa 94/86).

Däubler (2015, 18) hält jedoch das Screening für einen unverhältnismäßigen Eingriff in das informationelle Selbstbestimmungsrecht und damit insgesamt für unzulässig. Dann könnte auch eine Betriebsvereinbarung keine Rechtsgrundlage für einen solchen Datenabgleich darstellen. Laut Rügemer (2015) sehen durchaus auch Datenschutzbeauftragte insbesondere den Abgleich mit US-Sanktionslisten, die in Deutschland nicht rechtswirksam sind, als Verstoß gegen § 32 und 28 BDSG an, wodurch jede Betriebsvereinbarung unwirksam wäre. Hinzu kommt: Eine Betriebsvereinbarung kann und sollte keinen Verstoß gegen das grundgesetzlich geschützte Recht zur informationellen Selbstbestimmung der betroffenen Beschäftigten legitimieren.

Andererseits eine Betriebsvereinbarung gerade den Eingriff in die Grundrechte der Beschäftigten begrenzen. Die den Betriebsparteien durch § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auferlegte Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen, verbietet nicht jede Betriebsvereinbarung, die das allgemeine Persönlichkeitsrecht einschränkt (vgl. BAG vom 21.8.1990 – 1 AZR 567/89). Daher erscheint die Ansicht, dass eine Betriebsvereinbarung eine hinreichende Grundlage im Sinne des § 4 BDSG darstellt (Däubler-Gmelin 2015, S. 16), nachvollziehbar und eine Basis für Regelungen auf Betriebsebene zu sein. Die Regelung muss geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen (BAG vom 29.6.2004 – 1 ABR 21/03):

- Geeignet ist die Regelung dann, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg gefördert werden kann (vgl. BAG vom 19.1.1999 – 1 AZR 499/98).
- Erforderlich ist die Regelung, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkende Mittel zur Verfügung steht (vgl. BAG vom 19.1.1999 – 1 AZR 499/98).
- Angemessen ist die Regelung, wenn sie verhältnismäßig im engeren Sinn erscheint. Es bedarf hier einer Gesamtabwägung zwischen der Intensität des Eingriffs und dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe; die Grenze der Zumutbarkeit darf nicht überschritten werden (vgl. BAG vom 19.1.1999 – 1 AZR 499/98).

Daher ist es für die Betroffenen sehr wichtig, Zweifelsfälle, Fehler oder Übereinstimmungen zu regeln. Der Betriebsrat hat hiermit die Möglichkeit, der Unschuldsvermutung wieder Geltung zu verschaffen.

## 5.1 Gestaltungsraster

Dieses Kapitel gibt in kompakter Form Anregungen, welche Punkte bei der Mitgestaltung von Vereinbarungen zum Thema Sanktionslisten und Mitarbeiter-Screening wichtig sein könnten. Das Ziel der Veröffentlichung, vorliegende betriebliche Regelungen zu analysieren und dabei einen Überblick über verbreitete Praktiken zu geben, erlaubt es nicht, allzu sehr in die Einzelheiten zu gehen. Die zahlreichen Hinweise sind in folgendem Gestaltungsraster zusam-

mengefasst. Es handelt sich dabei nicht um einen geschlossenen Vorschlag zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Stichwortkatalog zur Unterstützung eigener Überlegungen. Es ist ein Angebot, sich mögliche Regelungspunkte einer Vereinbarung noch einmal im Überblick zu verdeutlichen, um die zentralen Aspekte für die eigene betriebliche Situation zu herauszufinden.

■ Präambel

- allgemeine Ziele der Vereinbarung
- Sinn und Zweck des Screenings

■ Geltungsbereich: Für wen gilt die Vereinbarung?

- räumlich  
Sie gilt ausschließlich für die Bereiche [...] des Betriebes in [...] (genaue Beschreibung oder Bezeichnung in einer Anlage, um den Kreis der Betroffenen so klein wie möglich halten)
- personell  
Ein Screening wird ausschließlich mit Daten von Beschäftigten [...] durchgeführt (möglichst konkret beschreiben und wenn möglich eingrenzen).  
Ein Screening von Bewerberinnen und Bewerbern wird vor der Einstellung durchgeführt.

■ Grundsätze – allgemein gültige Regelungen

- Es erfolgt ausschließlich ein Abgleich mit den EU-Sanktionslisten gemäß EG Nr. 2580/2001, EG Nr. 881/2002 und EG Nr. 753/2011.
- Die erhobenen Daten werden nur zur Feststellung einer 100-Prozent-Übereinstimmung mit den Daten der oben genannten Listen verwendet (Zweck).

■ Art der Daten

- Es werden ausschließlich die Daten auf dem Formular (Anlage 1) abgeglichen (Beschränkung auf das notwendige Minimum an Personaldaten).

■ Durchführung des Datenabgleichs

- Der Datenabgleich findet [...] (z. B. jährlich) im ersten Quartal des Jahres statt.
- Den Datenabgleich nehmen ausschließlich die in der Anlage 2 genannten Beschäftigten vor. Diese haben eine spezielle Vertraulichkeitserklärung (Anlage 3) abgegeben.
- Ein Datenabgleich durch Dritte Unternehmen findet nicht statt.
- Der Datenabgleich erfolgt durch [...] (eingesetzte Software).
- Definition eines Datenschutzprozesses: Wo und wie werden die Daten gespeichert? An wen werden die Daten ggf. zur Verarbeitung übermittelt? Ist eine Übermittlung ggf. zu untersagen? Wie werden die Daten geschützt und wann gelöscht?
- Bei fehlender Übereinstimmung werden die Abgleichergebnisse nicht gespeichert.
- Daten der Personen, die als fehlerhafte Treffer identifiziert wurden, werden gespeichert, um eine Wiederholung der fehlerhaften Einschätzung zu vermeiden.

■ Folgen eines erfolgreichen Abgleichs

- Ein Treffer liegt vor, wenn alle Daten auf dem Erhebungsbogen zu 100 Prozent mit den Personendaten der vorgenannten Listen identisch sind.
- Nur eine 100-Prozent-Übereinstimmung rechtfertigt einen „Verdacht“, von dem der Betroffene sofort mit der Bitte um Stellungnahme unterrichtet wird.
- Die Mitteilung einer 100-Prozent-Übereinstimmung an die zuständige Behörde erfolgt, wenn die Betroffenen sich mit ihrer Stellungnahme nicht entlasten konnten oder keine Stellungnahme abgaben.



- Rechte der betroffenen Beschäftigten
  - Es erfolgt eine allgemeine Information an die betroffenen Beschäftigten, dass im Unternehmen ein Screening durchgeführt wird.
  - Es wird ein Hinweis in die Stellenausschreibungen aufgenommen, dass ein Screening Voraussetzung für die Besetzung ist.
  - Die Betroffenen (Treffer) haben ein Recht auf Dateneinsicht im Rahmen der Ergebnisse des Screenings.
  - Die Betroffenen haben das Recht, dem Ergebnis des Screenings zu widersprechen. Vor einer Aufklärung der berechtigten Leistung wird der Verdacht ausschließlich im Kreis der Durchführenden und der Unternehmensleitung erörtert.
  - Betroffene Beschäftigte werden bis zur Klärung der rechtmäßigen oder unrechtmäßigen Leistung von der Arbeit freigestellt. Die Gehaltszahlungen werden auf ein Treuhandkonto geleistet.
  - Eine Kündigung erfolgt nur bei strafrechtlicher Verurteilung von Betroffenen mit einer langjährigen Haftstrafe.
  - Das Unternehmen übernimmt die Kosten für rechtsanwaltliche Hilfe für jene Betroffenen, die zu Unrecht in einer Sanktionsliste aufgeführt wurden.
  - Es erfolgt eine Umfassende Rehabilitation der unrechtmäßig Beschuldigten.
  
- Mitbestimmung und Kontrollrechte
  - Die/der betriebliche Datenschutzbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte und der Betriebsrat werden vor dem Abgleich und über die Ergebnisse unverzüglich informiert.
  - Maßnahmen gegenüber Betroffenen bei Vorliegen eines Treffers, die über die Freistellung und Zahlung des Gehaltes auf ein Treuhandkonto hinausgehen, unterliegen der Zustimmung durch den Betriebsrat.
  - Die Beauftragten und der Betriebsrat haben das Recht auf sachverständige Unterstützung. Die dafür aufzuwendenden Kosten trägt das Unternehmen.
  - Im Streitfall wird ein Einigungsverfahren durch eine Einigungsstelle vereinbart, die abschließend entscheidet.
  
- Schlussbestimmungen
  - Die Vereinbarung wird mit Laufzeit bis zum [...] abgeschlossen. Sie verlängert sich um ein weiteres Jahr, wenn die EU-Sanktionslisten weiter gelten.
  - Es gelten die gesetzlichen Kündigungsmöglichkeiten.
  - Die Vereinbarung entfaltet Nachwirkung bis eine neue Regelung vereinbart worden ist.

## 5.2 Wesentliche rechtliche Grundlagen

### **EG VO 2580/2001 Maßnahmen gegen sonstige Terrorverdächtige Auszug:**

(1) Der Europäische Rat hat auf seiner außerordentlichen Tagung am 21. September 2001 erklärt, dass der Terrorismus eine wirkliche Herausforderung für die Welt und für Europa darstellt und dass die Bekämpfung des Terrorismus eines der vorrangigen Ziele der Europäischen Union sein wird. [...]

(3) Der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen hat am 28. September 2001 in seiner Resolution 1373 (2001) beschlossen, dass alle Staaten Gelder und sonstige finanzielle Vermögenswerte oder wirtschaftliche Ressourcen von Personen einfrieren sollten, die terroristische Handlungen begehen, zu begehen versuchen oder sich an deren Begehung beteiligen oder diese erleichtern.

(4) Ferner hat der Sicherheitsrat beschlossen, dass Maßnahmen getroffen werden sollen, um zu untersagen, dass Gelder und sonstige finanzielle Vermögenswerte oder wirtschaftliche Ressourcen zum Nutzen dieser Personen zur Verfügung gestellt werden und Finanzdienstleistungen oder damit zusammenhängende Dienstleistungen zum Nutzen dieser Personen erbracht werden [...].

## **EG VO 881/2002 Maßnahmen gegen das Al Quida-Netzwerk**

### **Auszug:**

Der Rat der Europäischen Union gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf die Artikel 60, 301 und 308, gestützt auf den Gemeinsamen Standpunkt 2002/402/GASP zu den restriktiven Maßnahmen gegen Osama bin Laden, Mitglieder der Organisation Al-Qaida und die Taliban sowie andere Einzelpersonen, Gruppen, Unternehmen und Organisationen, die mit ihnen in Verbindung stehen, mit dem die Gemeinsamen Standpunkte 96/746/GASP, 1999/727/GASP, 2001/154/GASP und 2001/771/GASP (1) aufgehoben wurden. [...]

(5) Um innerhalb der Gemeinschaft ein Höchstmaß an Rechtssicherheit zu erreichen, müssen die Namen und übrigen sachdienlichen Angaben zu den von den VN-Behörden benannten natürlichen und juristischen Personen, Gruppen oder Organisationen, deren Gelder eingefroren werden sollen, öffentlich bekannt gemacht und ein Verfahren zur Änderung der betreffenden Liste innerhalb der Gemeinschaft festgelegt werden.

## **EG VO 753/2011 Maßnahmen gegen bestimmte Personen, Gruppen, Unternehmen und Einrichtungen angesichts der Lage in Afghanistan**

### **Auszug:**

[...]

(2) Der Rat der Europäischen Union erließ am 1. August 2011 den Beschluss 2011/486/GASP, der in Bezug auf die Individuen, Gruppen, Unternehmen und Einrichtungen, die entweder von dem mit der Resolution 1988 (2011) des VN-Sicherheitsrates eingesetzten Ausschuss oder vor Verabschiedung dieser Resolution von dem mit den Resolutionen 1267 (1999) und 1333 (2000) des VN-Sicherheitsrates eingesetzten Ausschuss in die Liste aufgenommen worden sind, Folgendes vorsieht: das Einfrieren ihrer Gelder und wirtschaftlichen Ressourcen, Beschränkungen ihrer Einreise in die Union, das Verbot, ihnen auf direktem oder indirektem Wege Waffen und militärisches Gerät zu liefern, zu verkaufen oder weiterzugeben, sowie das Verbot, ihnen damit in Zusammenhang stehende Hilfe oder Dienstleistungen bereitzustellen. [...]

(7) In dem Verfahren zur Änderung der Liste in Anhang I sollte unter anderem vorgesehen werden, dass den benannten natürlichen oder juristischen Personen, Gruppen, Unternehmen und Einrichtungen die Gründe für ihre Aufnahme in die Liste mitgeteilt werden, um ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Werden Stellungnahmen von einer der benannten Personen, Gruppen, Unternehmen oder Einrichtungen unterbreitet oder erhebliche neue Beweise vorgelegt, sollte der Rat seinen Beschluss unter Berücksichtigung dieser Stellungnahmen überprüfen und die betreffende Person, Gruppe oder Einrichtung oder das betreffende Unternehmen darüber unterrichten.

## **Auszug aus der Namensliste zur vorgenannter VO 753/2011 (123 Namen):**

12. Mohammad Ahmadi.

Titel: a) Mullah, b) Haji.

Gründe für die Aufnahme in die Liste: Präsident der Da Afghanistan Bank während des Taliban-Regimes.

Geburtsdatum: Um 1963.

Geburtsort: Distrikt Daman, Provinz Kandahar, Afghanistan.

Staatsangehörigkeit: Afghanisch.

13. Mohammad Shafiq Ahmadi.

Titel: Mullah.

Gründe für die Aufnahme in die Liste: Gouverneur der Provinz Samangan während des Taliban-Regimes.

Staatsangehörigkeit: Afghanisch.

Tag der VN-Bezeichnung: 23.2.2001

## **EU VO 2913/92 AOE-Verfahren**

Artikel 5a

(1) Die Zollbehörden bewilligen, gegebenenfalls nach Konsultation der anderen zuständigen Behörden, nach den in Absatz 2 genannten Kriterien den Status eines „zugelassenen Wirtschaftsbeteiligten“ jedem im Zollgebiet der Gemeinschaft ansässigen Wirtschaftsbeteiligten. Einem „zugelassenen Wirtschaftsbeteiligten“ werden Erleichterungen bei sicherheitsrelevanten Zollkontrollen und/oder Vereinfachungen gemäß den Zollvorschriften gewährt.

## **EU VO 952/2013 Zollkodex**

Artikel 39

[...]

e) in Bezug auf die Bewilligung gemäß Artikel 38 Absatz 2 Buchstabe b angemessene Sicherheitsstandards, die als erfüllt gelten, wenn der Antragsteller nachweist, dass er angemessene Maßnahmen aufrecht erhält, um für die Sicherheit der internationalen Lieferkette zu sorgen, wozu auch die körperliche Unversehrtheit und Zugangskontrollen, logistische Prozesse und Umgang mit spezifischen Arten von Waren, Personal und die Feststellung seiner Handelspartner zählen.

## **Die zitierten Paragraphen der deutschen Gesetze: BDSG**

[http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bdsg\\_1990/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bdsg_1990/gesamt.pdf)

## **BetrVG**

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf>

## **AWG**

[http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/awg\\_2013/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/awg_2013/gesamt.pdf)

## 6 Bestand der Vereinbarungen

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

<b>Art der Vereinbarung</b>	<b>Anzahl</b>
Betriebsvereinbarung	5
Dienstvereinbarung	
Richtlinie	
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>

Tabelle 2: Abschlussjahr der Vereinbarungen

<b>Abschlussjahr</b>	<b>Anzahl</b>
2014	2
2012	2
2011	1
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>

## Literaturhinweise

- Däubler, Wolfgang (2015):** Staatlicher Zugriff auf Arbeitnehmerdaten, in: Seminarunterlage zu „Arbeitsrecht in der schönen neuen digitalen Arbeitswelt, dtb und soliserv, [http://www.dtb-kassel.de/meldung\\_volltext.php?si=55df31bb85a73&id=543b9d82e40c4&view=&lang=&akt=tagungsdoku&k1=top&k2=tagungsdoku&k3=&k4=](http://www.dtb-kassel.de/meldung_volltext.php?si=55df31bb85a73&id=543b9d82e40c4&view=&lang=&akt=tagungsdoku&k1=top&k2=tagungsdoku&k3=&k4=), April 2015, S. 8–21
- Däubler-Gmelin, Herta (2014):** Der Ärger geht weiter. Mitarbeiterscreening, EU-Terrorlisten, AEO-Zertifizierung, in: Computer und Arbeit, Heft Nr. 4/2014, S. 13–16
- Däubler-Gmelin, Herta (2015):** Gläserne Arbeitnehmer. Unternehmensweite Beschäftigten-Screenings, in Computer und Arbeit, Heft Nr. 2/2015, S. 14–18
- Foitzick, Klaus (2012):** Mitarbeiterscreenings für das AEO-Zertifikat: in Datenschutz, 2012, S. 1–6
- Hey, Thomas (2015):** Der internationale Terror und die arbeitsrechtlichen Konsequenzen, in: [www.platow.de](http://www.platow.de) [30.3.2015]
- Kaltenbach, Jürgen/Löw, Hans-Peter (2013):** „Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter“ und „Anti-Terrorismus-Liste“. Mitarbeiterscreenings, in: Arbeit und Arbeitsrecht, Heft Nr. 3/2013, S. 153–156
- Kronig, Ralf (2015):** Immer unter Generalverdacht. Terrorabgleich bei der Softwareschmiede SAP, in: Computer und Arbeit, Heft Nr. 3/2015, S. 20–21
- Schlarmann, Hans/Spiegel, Jan-Peter (2007):** Terror und kein Ende – Konsequenzen der EG-Verordnungen zur Bekämpfung des internationalen Terrorismus für in Deutschland tätige Unternehmen, in: Neue Juristische Wochenschrift, Heft Nr. 13/2007, S. 870–875
- Schulze, Marc-Oliver/Sticher, Patrick (2012):** Die totale Überwachung. Mitarbeiterscreening unter dem Deckmantel der Terrorbekämpfung, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft Nr. 10/2012, S. 574–577
- Rügener, Werner (2015):** Daimler: 280.000 Mitarbeiter nach Terrorlisten überprüft, in: [www.arbeitsunrecht.de](http://www.arbeitsunrecht.de) [9.2.2015]
- Ruppert, Willi (2012):** Mitarbeiter-Screening zur Terroristensuche, in: Computer und Arbeit, Heft 7–8/2012, S. 42–44
- Wedde, Peter (2014):** Der Betriebsrat als Datenschützer, in : Computer und Arbeit, Heft 3/2014, S. 15–18

## Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern. Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de) oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: [Manuela-Maschke@boeckler.de](mailto:Manuela-Maschke@boeckler.de)

Angela Siebertz

0211-7778-288, E-Mail: [Angela-Siebertz@boeckler.de](mailto:Angela-Siebertz@boeckler.de)

Nils Werner

0211-7778-167, E-Mail: [Nils-Werner@boeckler.de](mailto:Nils-Werner@boeckler.de)