

---

## Änderung des Luftsicherheitsgesetzes

### Wesentliche Veränderungen im Bereich der beschäftigungsbezogenen Überprüfung und der Zuverlässigkeitsüberprüfung

Ziel der Änderung des Luftsicherheitsgesetzes ist es insbesondere, das Sicherheitsniveau im Bereich der Luftfracht zu erhöhen. Dafür soll u. a. die Sicherheitsüberprüfung von Personal von Beteiligten an der sicheren Lieferkette verschärft werden, das auf Grund seiner Tätigkeit unmittelbaren Einfluss auf die Sicherheit des Luftverkehrs hat.

#### Beschäftigungsbezogene Überprüfung (bÜ)

- Die Möglichkeit der beschäftigungsbezogenen Überprüfung wird nach dem neuen Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG) abgeschafft.
- Dies betrifft vor allem Personal bei bekannten Versendern oder reglementierten Beauftragten oder sonstigen Beteiligten der sicheren Lieferkette. In vielen Fällen genügte hier bisher die sogenannte "beschäftigungsbezogene Überprüfung", die von den Unternehmen selbst vorzunehmen ist.
- Stattdessen sieht § 7 Abs. 1 Nr. 2 LuftSiG vor, dass u. a. Personal von Beteiligten an der sicheren Lieferkette, das aufgrund seiner Tätigkeit unmittelbaren Einfluss auf die Sicherheit des Luftverkehrs hat, einer behördlichen Zuverlässigkeitsüberprüfung unterzogen werden muss. Welcher Personenkreis genau davon betroffen ist, ist z.Zt. unklar.
- § 22 LuftSiG enthält eine Übergangsfrist für die Abschaffung der beschäftigungsbezogenen Überprüfung. Die Verpflichtung für bekannte Versender und andere Beteiligte an der sicheren Lieferkette, stattdessen eine Zuverlässigkeitsüberprüfung durchführen zu lassen, gilt ab dem 5. März 2018. Nach § 22 Abs. 1 Satz 2 LuftSiG kann der Antrag auf Durchführung der ZÜP in den bisherigen Fällen der bÜ auch schon jetzt vorgenommen werden.

#### Zuverlässigkeitsüberprüfung (ZÜP)

- § 7 Abs. 1 a LuftSiG erhöht die Anforderungen bzgl. der Überprüfung der Zuverlässigkeit des Betroffenen. Es werden Regeltatbestände aufgelistet, bei deren Zutreffen die Zuverlässigkeit des Betroffenen in der Regel nicht gegeben ist.

- Nach § 7 Abs. 3 Nr. 5 LuftSiG darf die Luftsicherheitsbehörde nicht nur beim gegenwärtigen Arbeitgeber des Betroffenen nach für die Beurteilung der Zuverlässigkeit bedeutsamen Informationen anfragen, sondern bei Arbeitgebern der letzten fünf Jahre.
- Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 LuftSiG besteht die Möglichkeit der Durchführung eines Betäubungsmitteltests durch die Behörde.
- § 7 Abs. 9 b LuftSiG sieht eine neue Meldepflicht für Arbeitgeber vor:
  - Jeder Beschäftigte, für den eine ZÜP beantragt oder für den bereits positiv über eine ZÜP entschieden wurde, ist "nachzuverfolgen". Ändert sich seine Tätigkeit, ist das der Luftsicherheitsbehörde mitzuteilen. Die Mitteilung muss innerhalb eines Monats erfolgen.
  - Was genau unter einer "Änderung betreffend die Tätigkeit" zu verstehen ist, etwa ein Übergang von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung oder der Wechsel von einem Werksstandort zu einem anderen Standort oder ob es nur auf den Inhalt der Tätigkeit ankommt, bleibt offen.
- § 7 Abs. 11 Nr. 2 LuftSiG sieht eine Löschpflicht für personenbezogene Daten vor, die im Rahmen einer Zuverlässigkeitsüberprüfung u. a. durch Arbeitgeber als nach § 7 Abs. 3 Satz 1 Nr. 5 LuftSiG beteiligte Stellen gespeichert wurden:
  - Drei Monate nach dem Ende der regelmäßigen Gültigkeitsdauer einer Zuverlässigkeitsüberprüfung (gem. Punkt 11.1.5. des Anhangs zur Verordnung 2015/1998 5 Jahre), gerechnet ab dem Zeitpunkt der Anfrage durch die Luftsicherheitsbehörde.
  - Unmittelbar nach Mitteilung durch die Luftsicherheitsbehörde im Fall von Ablehnungen, Rücknahmen oder Widerruf.