

Abgleich von Beschäftigendaten mit Anti-Terror-Listen – was ist datenschutzrechtlich zu beachten?

Zusammenfassung:

Arbeitgeber können verpflichtet sein, einen Abgleich mit Anti-Terror-Listen durchzuführen. Dabei muss jedoch der Datenschutz beachtet werden.

Übersicht

1. Wann sind die EU-Anti-Terror-Listen anzuwenden?.....	1
2. Wer wird im Unternehmen durch wen überprüft?.....	1
3. Wie läuft es ab?.....	2
4. Wer erhält Zugriff auf die Ergebnisse?.....	2
5. Welche Löschungsanforderungen gibt es?.....	2
6. Weitere Hinweise.....	2

1. Wann sind die EU-Anti-Terror-Listen anzuwenden?

Zur Terrorismusbekämpfung hat die EU Anti-Terror-Verordnungen erlassen¹. Darin werden Personen namentlich aufgelistet, die mit Terror-Netzwerken in Verbindung stehen sollen und denen keine Gelder, Mittel oder Ressourcen zur Verfügung gestellt werden dürfen. Die Verordnungen verpflichten dazu, Kunden und Lieferanten mit der Liste abzugleichen und Treffer bei der zuständigen Behörde anzuzeigen. In einigen Fällen müssen auch Daten von **Beschäftigten** mit den Anti-Terror-Listen abgeglichen werden, etwa wenn sich der Arbeitgeber zur Vereinfachung der Zoll-Formalitäten als „zugelassener Wirtschaftsbeteiligter“ („AEO“=Authorised Economic Operator) zertifizieren lassen möchte. Im Rahmen der Zertifizierung muss er bestätigen, dass er die **im sicherheitsrelevanten Bereich tätigen Mitarbeiter** anhand der Namenslisten der Anti-Terror-Verordnungen **regelmäßig überprüft** – in der Regel ein Mal pro Jahr.

2. Wer wird im Unternehmen durch wen überprüft?

Überprüft werden müssen also Beschäftigte, ob sie auf den Anti-Terror-Listen stehen, wenn folgende beide Fälle gleichzeitig zutreffen:

- Der Arbeitgeber hat ein AEO-Zertifikat beantragt oder besitzt es bereits.
- Der Mitarbeiter ist im sicherheitsrelevanten Bereich tätig.
Welcher Bereich sicherheitsrelevant ist und welcher nicht, ist dabei Auslegungssache. Man wird eher von einer Sicherheitsrelevanz ausgehen können bei Tätigkeiten im Vertrieb, im Lager, beim Werkschutz oder beim Versand als bei vor- oder nachgelagerten Tätigkeiten wie Marketing oder Einkauf. Keine Rolle spielt, in welcher Rechtsform der Mitarbeiter beschäftigt wird (ob beispielsweise als Angestellter, Leiharbeitnehmer, Praktikant oder Werkstudent).

Wer **für die Überprüfung zuständig** ist, bestimmt der Arbeitgeber. Sinnvollerweise sollten es Personen sein, die mit der Materie vertraut sind (beispielsweise aus dem Compliance-Bereich) oder die mit

¹ u.a. Verordnung (EG) Nr. 881/2002 des Rates vom 27.5.2002

Personaldaten umgehen (Personalabteilung). Es bietet sich an, einen „Sanktionslistenbeauftragten“ zu bestellen sowie gegebenenfalls einen Vertreter. Dadurch ist sichergestellt, dass so wenig Mitarbeiter wie nötig Zugriff auf die personenbezogenen Daten erhalten.

3. Wie läuft es ab?

Wenn ein Dienstleister mit der Überprüfung beauftragt wird, muss mit ihm eine Vereinbarung zur **Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO** abgeschlossen werden.

Der Abgleich sollte möglichst nicht kontinuierlich erfolgen (also z.B. nicht bei jeder Gehaltszahlung), sondern **in regelmäßigen Abständen** (z.B. jährlich). Denn in letzterem Fall ist der Eingriff in die Privatsphäre geringer. Nur im Einzelfall kann eine Prüfung in kürzeren Abständen erforderlich sein (je nach Größe, Art und Struktur des Unternehmens).

4. Wer erhält Zugriff auf die Ergebnisse?

Die Ergebnisse der Abgleiche, also ob es eine Übereinstimmung mit den Anti-Terror-Listen gibt, darf nur solchen Personen bekannt werden, die diese Daten auch tatsächlich benötigen. Im Einzelnen sollte die Vorgehensweise vorab definiert werden.

Folgende Überlegungen spielen dabei eine Rolle:

- **Negative Ergebnisse** (keine Übereinstimmung mit der Anti-Terror-Liste) müssen die Prüfer geheim halten (Grundsatz der Datensparsamkeit). Es besteht hier keine Notwendigkeit, andere zu informieren.
- **Positive Ergebnisse** (Treffer und unklare Ergebnisse) müssen weiterverfolgt werden. Dazu wird in der Regel die Einschaltung des Vorgesetzten bzw. der Geschäftsführung sinnvoll sein. Vorher sollte im „Vier-Augen-Prinzip“ das Ergebnis verifiziert werden. Eindeutige Treffer sind dann an die zuständige Behörde zu melden (welche das ist, ergibt sich aus der jeweiligen EU-Verordnung).

5. Welche Löschanforderungen gibt es?

Das Gesetz enthält keine Aussagen zu Lösungsfristen. Es empfiehlt sich aber, folgende Faustregeln einzuhalten:

- **Negative Ergebnisse** sollten gar nicht gespeichert werden, da an sie kein Handlungsbedarf geknüpft ist. Es genügt, wenn ganz allgemein dokumentiert wird, an welchem Datum die letzte Überprüfung stattgefunden hat, ohne dass dabei die Überprüften namentlich genannt werden.
- **Positive Ergebnisse:** Spätestens zum Zeitpunkt einer erneuten Überprüfung (also beispielsweise nach einem Jahr) werden die früheren Prüfungsergebnisse nicht mehr benötigt und sind zu löschen. Wenn der Mitarbeiter in der Zwischenzeit ausgeschieden ist, sollten seine Prüfungsergebnisse spätestens wenige Monate nach seinem Ausscheiden gelöscht werden.

6. Weitere Hinweise

Die datenschutzrechtliche Diskussion über den Abgleich mit Anti-Terror-Listen ist noch nicht abgeschlossen. Zwar liegt ein Urteil des Bundesfinanzhofs aus dem Juni 2012 vor (Az. VII R 43/11), das den Abgleich von Personaldaten mit Anti-Terror-Listen für zulässig erklärt. Es kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass andere Gerichte zu einem anderen Ergebnis kommen.