

## Drei-Punkte-Plan zur sofortigen Umsetzung

### 1. Nachweispflicht durch Erklärung des Arbeitgebers

Die Nachweispflicht sollte durch eine Erklärung des Arbeitgebers des Antragstellers erfüllt werden können. Der Arbeitgeber bestätigt auf einem dem Antrag beigefügten Formular, dass die Nachweise für die angegebenen Beschäftigungszeiten auf Vollständigkeit geprüft worden sind. Dieses Verfahren wird bereits in anderen europäischen Ländern so praktiziert.

Die Luftsicherheitsbehörden können sowohl anlassbezogene Überprüfungen als auch Stichproben durchführen, in dem direkt beim Antragsteller Unterlagen angefordert werden (analog historischer Anschriften, Straffreiheitserklärungen, etc.), ohne dass eine Einbindung der Arbeitgeber bzw. der Antragserfassungsstellen erfolgt. Für diese Möglichkeit sprechen auch datenschutzrechtliche Gründe, die eine Aufbewahrung der Nachweise von Antragstellern – bspw. im Falle von Mitarbeitern von Werkvertragspartnern – zum Schutz personenbezogener Daten nicht zulassen. Durch die Möglichkeit, jederzeit Unterlagen nachzufordern, wird die Prüfungspflicht der Luftsicherheitsbehörde auch nicht auf den Arbeitgeber verlagert. Paragraph 7 LuftSiG bleibt unberührt.

### 2. Weite Auslegung der Nachweispflicht

Sofern Nachweise (nach-)übermittelt werden, sollte möglichst weit ausgelegt werden, was als Nachweis gilt (bspw. Arbeitsverträge, Zeugnisse, Sozialversicherungsnachweise, Bestätigungen des Arbeitgebers, Eigenauskünfte des Arbeitnehmers insbesondere bei Lücken), um der Unmöglichkeit der Erbringung von Nachweisen entgegenzuwirken. Die Antragserfassungsstellen könnten allenfalls eine Schlüssigkeitsprüfung der Unterlagen vornehmen, die inhaltliche Prüfung obliegt den Luftsicherheitsbehörden.

### 3. Geltung der neuen Regelung nur für Erstanträge

Die Nachweispflicht gilt nur für Erstanträge; Erneuerungsanträge werden nicht erfasst.