

Elektronischer Entgeltnachweis (ELENA)

Unter Datenschützern sorgt ELENA, der elektronische Entgeltnachweis, für Aufregung. Hinter dem harmlos klingenden Namen verbirgt sich eine staatliche Datensammlung. Bei einer zentralen Speicherstelle der Rentenversicherungsträger in Würzburg werden seit Anfang des Jahres jeden Monat Daten von über 30 Mio. Beschäftigten erfasst – angeblich, so der Gesetzgeber, um die Unternehmen zu entlasten, um Antragsbearbeitungen zu beschleunigen und um Sozialbetrug zu verhindern.

Das ELENA-Verfahren

Alle Arbeitgeber müssen seit dem 01.01.2010 Daten aus den monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnungen ihrer Beschäftigten nach den Vorgaben von ELENA an eine zentrale Speicherstelle (ZSS) übermitteln. Hierbei werden auch Daten über Betriebsratstätigkeiten, Fehlzeiten, Abmahnungen und Kündigungsgründe erfasst. Der Zentralspeicher wird schrittweise ausgebaut. Ab 2015 sollen Angaben über Kranken-, Kurzarbeiter- und Arbeitslosengeld sowie über Rentenzahlungen aufgenommen werden.

Ab dem Jahr 2012 soll der ELENA-Datenpool von Behörden (z.B. der Agentur für Arbeit) genutzt werden können. Ein Datenabgleich findet etwa dann statt, wenn Sozialleistungen beantragt werden.

Öffentliche Kritik

Der größte Kritikpunkt an ELENA ist, dass Daten auf Vorrat gespeichert werden, für die es keine Verwendung gibt. Warum soll eine zentrale Datenbank ohne konkrete Zweckbestimmung „wissen“, wann und wie oft sich ein Arbeitnehmer krank gemeldet hat, wie oft er gestreikt hat und warum er entlassen wurde? Dies verstößt gegen grundlegende Prinzipien des Datenschutzes (z.B. Datensparsamkeit, Datenvermeidung). Als rechtlich zweifelhaft werden zudem folgende Punkte angesehen und Fragen aufgeworfen:

- > Freitextfelder ermöglichen eine unkontrollierte Erfassung zusätzlicher personenbezogener Daten.



Dr. Eberhard Kiesche, AoB Bremen (www.aob-bremen.de), und Matthias Wilke, dtb Kassel (www.dtb-kassel.de), beraten Betriebsräte

- > Für die Verknüpfung von personenbezogenen Daten bei abrufenden Behörden ist eine Einwilligung der Betroffenen gesetzlich vorgeschrieben. Doch werden sie in der Praxis über ihre Rechte ausreichend informiert und können sie eine Einwilligung jederzeit widerrufen?
- > Es fehlt eine Regelung darüber, wer zugriffsberechtigt ist und welches Profil für die Zugriffsberechtigung erforderlich ist.
- > Die Rechte der Betroffenen auf Information, Auskunft, Löschung, Berichtigung und Sperrung ihrer Daten sind im ELENA-Verfahrensgesetz nicht ausreichend berücksichtigt.

Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske sieht durch die „aberwitzige Datensammelwut“ das Streikrecht, den Persönlichkeitsschutz und arbeitsrechtliche Standards bedroht und hat angekündigt, hiergegen zu klagen. Unterstützung bekommt er von Prof. Dr. Spiros Simitis, dem Vorsitzenden des Deutschen Ethikrats. Dieser hält das ELENA-Gesetz (§§ 95 – 103 SGB IV) für verfassungswidrig. Auch Peter Schaar, der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, übt Kritik. Für ihn besteht ein Missverhältnis zwischen der unverhältnismäßigen Vorratsdatenspeicherung und ihrer punktuellen Nutzung.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 02.01.2010 eingelenkt und zugesichert, dass die Datensatzbeschreibung überarbeitet wird. Bisher vorgesehene oder bereits erhobene Daten werden auf ihre „Erforderlichkeit“ hin überprüft. Sowohl die Aussperrung als auch die Teilnahme an Streiks wird nicht mehr abgefragt (Stand: 21.01.2010).

ELENA hat Folgen

Die langfristigen Folgen von ELENA können unter anderem Diskriminierung und die Verweigerung von Sozialleistungen sein. Denn wenn Daten erst einmal zentral erfasst sind, ist es möglich, ihre Nutzung auszuweiten. Zudem stellt sich das Problem, dass die Beschäftigten die Nutzung ihrer Daten nicht kontrollieren können. Es drohen gläserne Beschäftigte und der Verlust oder die Einschränkung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung.

Was ist zu tun?

Nur wenige Arbeitgeber boykottieren die Übermittlung der geforderten Daten. Die Meisten haben ihre Personalabrechnungs- und -informationssysteme an ELENA angepasst oder werden dies bald tun. Der ELENA-Datensatz ist gesetzlich vorgegeben, insofern kann auch keine betriebliche Regelung mit Auswirkungen auf den Datenkatalog geschlossen werden.

Trotzdem sollten Betriebsräte Änderungen des ELENA-Gesetzes und eventuelle Klagen vor dem Bundesverfassungsgericht aufmerksam verfolgen. Betriebsräte, die ihr Mitbestimmungsrecht bei Personalabrechnungssystemen bislang nicht ausgeübt haben, sollten dies umgehend nachholen. Beschäftigte sollten sich ihr Recht gemäß § 34 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) bewusst machen, wonach sie über die zu ihrer Person gespeicherten Daten, über die Empfänger, an die Daten weitergegeben werden, sowie über den Zweck der Speicherung Auskunft verlangen können. ■