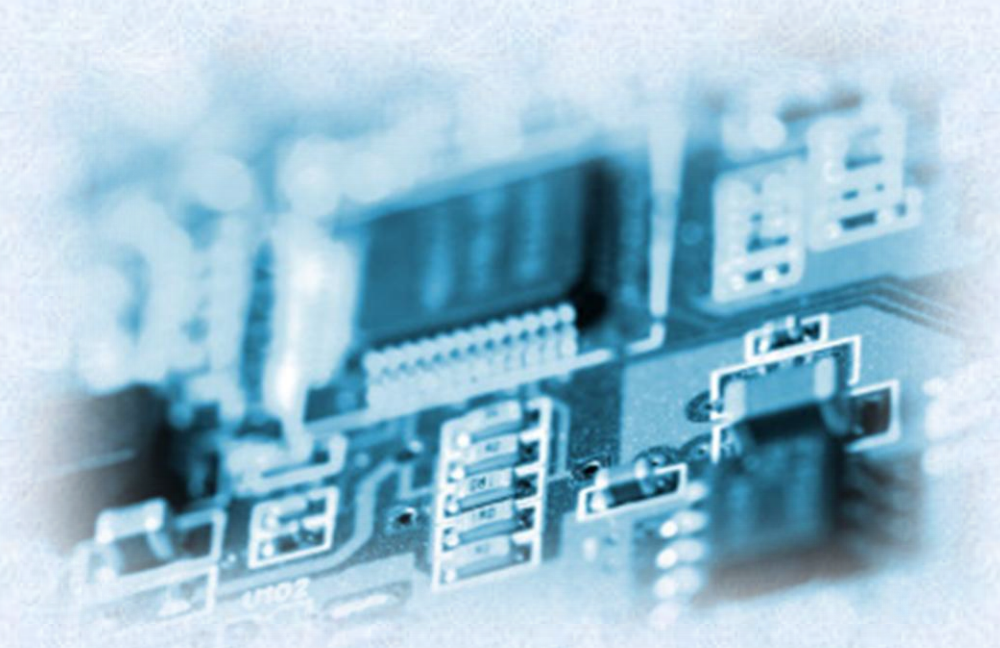


Beratung
Begleitung
Information
Qualifizierung



Damit Innovationsprozesse und neue Technologien im betrieblichen Alltag sozial verträglich gestaltet werden

ELENA



Elektronischer Entgeltnachweis Stand: März 2010

Historie

2002

Auf Vorschlag der Hartz-Kommission beschließt die Bundesregierung die Einführung einer ‚Job Card‘ und das ELENA-Verfahren. Das Pilotprojekt dazu startete im Nov.

2004

Als Einführungstermin wird der 01.01.2007 festgelegt. Der Bundes- und die Landesdatenschutzbeauftragten untersuchen ob und wie die Arbeitnehmerdaten vor unbefugten Zugriff geschützt werden können.

Historie

2009

Am 1. April wurde im Bundesgesetzblatt das ELENA Verfahrensgesetz veröffentlicht. Die Vorbereitungen sollten noch 2009 abgeschlossen sein

Ab 01.01.2010 sollen die Arbeitgebermeldungen Starten. In der ELENA-Datensatzverordnung wird festgelegt, welche Daten zu übermitteln sind

Nach Protesten der Gewerkschaften, werden im Bereich ‚Fehlzeiten‘ keine Informationen über ‚rechtmäßigen Streik‘, ‚unrechtmäßigen Streik‘ und ‚Aussperrung‘ abgefragt

Welche Daten werden übermittelt?

- Vor- und Familienname, Geburtsdatum, Anschrift
- Versicherungsnummer/Verfahrensnummer
- Name und die Anschrift des Arbeitgebers und die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs
- Erfasstes Einkommen
- Beginn und Ende des Zeitraums, für den das erfasste Einkommen erzielt worden ist
- Daten zur Ausbildung
- Angaben zur Arbeitszeit

Informationen zur Kündigung

- Befristung des Arbeitsverhältnisses (ja/nein)
- Kündigungsdatum
- Schriftliche Kündigung (ja/nein)
- Kündigung per Post (ja/nein)
- Betriebsbedingte Kündigung (ja/nein)
- Kündigungsschutzklage (ja/nein)
- Schilderung des vertragswidrigen Verhaltens („Freitext“)
- Eine Stellungnahme des Beschäftigten, der Interessensvertretung und Informationen über den Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens werden nicht übermittelt

Bescheinigungen

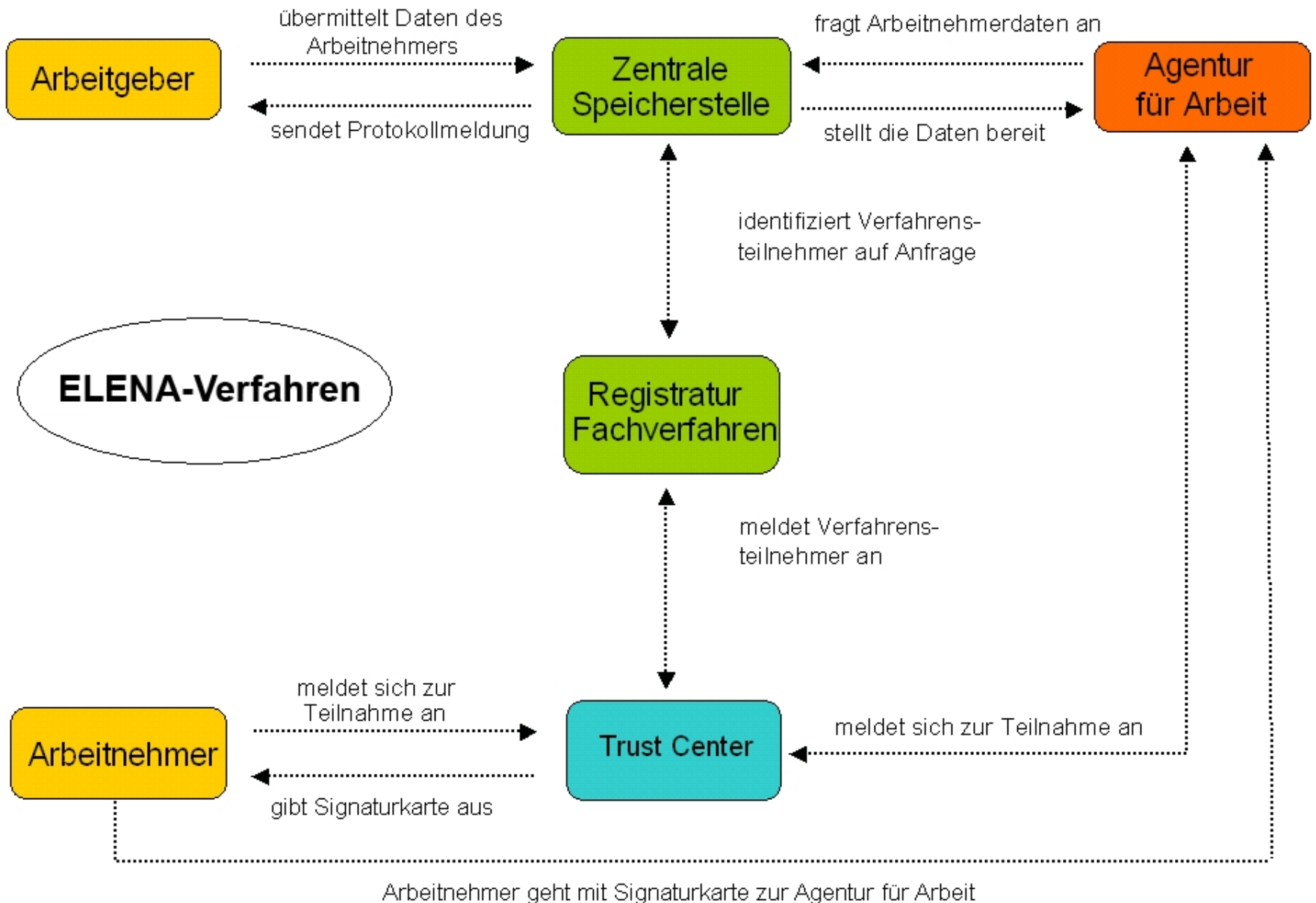
Ab **2012** sollen verpflichtend die Bescheinigungsabrufe starten

Die erforderlichen Daten werden vom Arbeitgeber **automatisch** an einen die zentrale **Speicherstelle** übermittelt

Bescheinigungen

Die digitale Signatur soll zunächst für 5 Bescheinigungen gelten und **später ausgeweitet werden**

1. Arbeitsbescheinigung am Ende des Arbeitsverhältnisses (§ 312 SGB III)
2. Nebeneinkommensbescheinigung (§ 313 SGB III)
3. Auskunft über die Beschäftigung (§315 SGB III)
4. Auskünfte über den Arbeitsverdienst zum Wohngeldantrag (WoGG)
5. Einkommensnachweis (§§ 2 VII 4, 9 BEEG)



Beteiligte des Verfahrens

Arbeitgeber

übermittelt die vorgeschriebenen Daten seiner Arbeitnehmer an die ZSS

Zentrale Speicherstelle (ZSS)

- neu geschaffene Behörde
- hier werden die Arbeitnehmerdaten gespeichert
- bei Anfrage aus einem Amt, werden die Daten an die Behörde/Amt übermittelt

Beteiligte des Verfahrens

Amt/Behörde (z.B. Agentur für Arbeit, Sozialbehörde)

- bearbeitet den Antrag eines Teilnehmers
- Erhält die notwendigen Nachweise von der ZSS wenn der Teilnehmer den Zugriff freigegeben hat (ab 2012 auf elektronischem Weg)

Betroffener/Teilnehmer

- Beantragt Leistungen von einer Sozialbehörde
- Hat eine Signaturkarte, damit er die Daten freigeben kann (ab 2012)

Sicherheit

- Daten werden bei der ZSS unter höchstem Datensicherheitsstandards gespeichert
- Der Teilnehmer kann nicht kontrollieren, welche Daten die Sachbearbeiter des Amtes wirklich bekommen
- Der Teilnehmer/die Teilnehmerin kann nicht kontrollieren welche Daten der Arbeitgeber übermittelt (vor allem was er in die Freitext-Felder eingibt)

Kritik

- Jeder Arbeitnehmer wird **gezwungen** sich eine **Signaturkarte** anzuschaffen
- Daten werden **ohne Kontrollmöglichkeit** durch den Betroffenen übermittelt
- Es entsteht eine riesige Datenmenge, die **persönliche Informationen** über einen Großteil der Bevölkerung enthält und auf die eine größere Anzahl von Behörden und Ämtern Zugriff haben
- Bisher wurden die Daten nur bei Bedarf vom Antragsteller erhoben. Die nicht konkret zweckgebundene Form der **Vorratsdatenspeicherung** wirft datenschutzrechtliche und verfassungsrechtliche Fragen auf.

Handlungsmöglichkeiten des Einzelnen

- **Auskunftsverlangen** nach § 103 IV SGB IV bei der ZSS (zur eigenen Person gespeicherte Daten)
- **Auskunftsverlangen** nach § 99 V SGB IV bei der ZSS (wenn es einen begründeten Verdacht gibt, dass der Arbeitgeber unkorrekte Daten abgeliefert hat)
- **Allgemeines Auskunftsrecht** nach § 34 I BDSG gegenüber dem Arbeitgeber

Mitbestimmungsmöglichkeiten

- § 80 I Nr. 1 BetrVG – Informationen über Verfahren und Struktur der zu übermittelnden Daten
- § 87 I Nr. 6 BetrVG
 - wenn die zu übermittelnden Daten im Betrieb durch entsprechende Software vorbereitet wird
 - transparentes Verfahren über die Datenübermittlung
 - Bei Kündigungsgründen, Informationen auch an den Betroffenen
- Auf freiwilliger Basis: Reduzierung und/oder Standardisierung der Einträge in den Freitext-Feldern

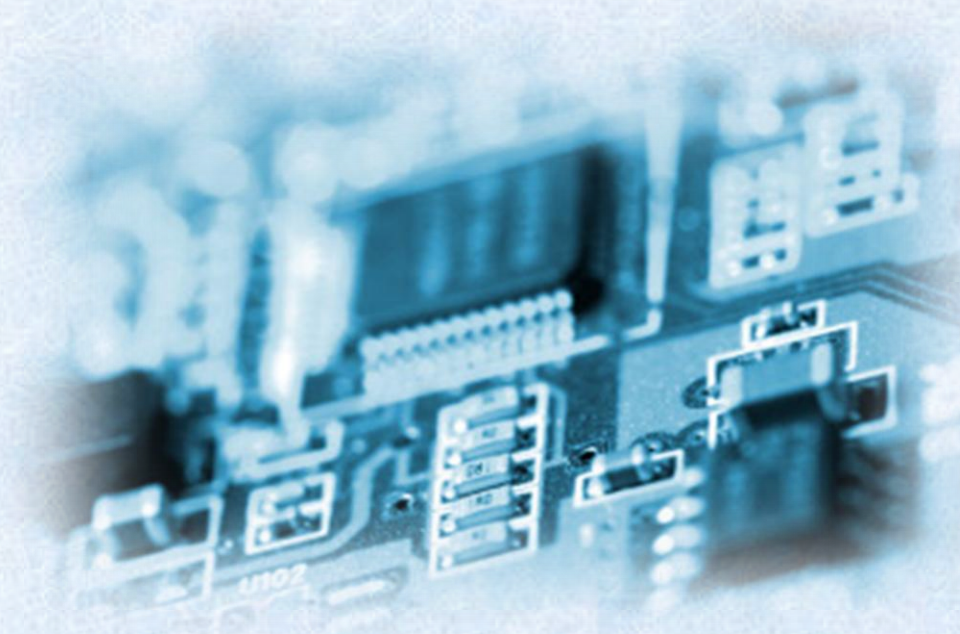
Ausblick

Ab 2015

Anträge auf Entgeltersatzleistungen wie Krankengeld, Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld und Rentenzahlung sollen integriert werden

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie prüft, ob Auskünfte, Bescheinigungen und Nachweise nach dem SGB in das Verfahren einbezogen werden können

**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit**



WWW.TIBAY.DE