



Informationen aus dem Sozialrecht

Gesetz über das Verfahren des Elektronischen Entgeltnachweises vom 28.03.2009 (ELENA-Verfahrensgesetz)

Ab dem 01.01.2010 müssen Arbeitgeber monatlich die Entgeltdaten ihrer Beschäftigten an die Zentrale Speicherstelle (ZSS) melden. Gegen diese zentrale Speicherung von Arbeitnehmerdaten und die Einführung des Elektronischen Entgeltnachweises (kurz: ELENA) wurde in der öffentliche Debatte erhebliche Kritik vorgebracht. So hat etwa der Bundesdatenschutzbeauftragte Peter Schaar Bedenken gegen das ab Januar 2010 geplante Verfahren geäußert.

In dem nachfolgenden Text informieren wir knapp über die wichtigsten rechtlichen Änderungen und über die Details des neuen Verfahrens. Zudem nehmen wir eine kurze politische und rechtliche Bewertung vor.

Hintergrund:

Derzeit stellen rund drei Millionen Arbeitgeber in Deutschland jährlich etwa 60 Millionen Einkommensbescheinigungen in Papierform aus, mit denen die Bürger gegenüber Behörden oder Gerichten die Voraussetzungen für eine bestimmte Leistung, wie z. B. Arbeitslosengeld, Wohngeld oder Elterngeld nachweisen können. Im ELENA-Verfahren sollen nun Papierbescheinigungen durch elektronische Bescheinigungen ersetzt werden. Statt anlassbezogene schriftliche Bescheinigungen auszustellen sind die Arbeitgeber also künftig in der Pflicht, monatlich einen gesetzlich festgelegten „Entgeltdatensatz“ an die Zentrale Speicherstelle der Rentenversicherung zu melden. Von dort rufen die jeweils berechtigten Behörden, zusammen mit dem Antragsteller, auf bestimmte Leistungen bei Bedarf die Daten ab und berechnen auf deren Grundlage die Leistungen. Derzeit und in den kommenden zwei Jahren, d. h. bis einschließlich 31.12.2011, müssen für solche Anträge allerdings noch Papierbescheinigungen vorgelegt werden. Der Arbeitgeber wird in Zukunft die Daten für Einkommensbescheinigungen seiner Mitarbeiter nicht mehr selbst speichern müssen. Mit ELENA sparen allein die Arbeitgeber jährlich 85 Millionen Euro ein.

Wie funktioniert das Verfahren?

Die Arbeitgeber sind gem. § 97 SGB IV ab **01.01.2010** verpflichtet, für jeden Beschäftigten, Beamten, Richter oder Soldaten monatlich gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung eine Meldung an die so genannte Zentrale Speicherstelle (ZSS) zu erstatten. Diese wird als eigenständige Stelle bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) in Würzburg eingerichtet. Dort werden die Entgeltdaten verschlüsselt abgespeichert.

Der leistungsberechtigte Bürger (z. B. Anspruch auf Arbeitslosengeld) benötigt spätestens ab dem **01.01.2012** eine **qualifizierte Signaturkarte** und muss sich, um an dem Verfahren teilnehmen zu können, einmalig bei einer Agentur für Arbeit anmelden (Anmeldestelle). Die Anmeldestelle gibt die Daten des Teilnehmers an die von der Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG)

betriebene Registratur Fachverfahren (RFV) weiter. Außerdem lässt sie die Gültigkeit der Karte durch das Karten ausstellende **Trustcenter** überprüfen.

Qualifizierte Signaturkarte:

Diese Karte ermöglicht die Überprüfung der Integrität, also der inhaltlichen Unverfälschtheit einer elektronischen Nachricht.

Trustcenter:

Hierbei handelt es sich um eine Stelle des Kartenausstellers, die bei elektronischen Kommunikationsprozessen die jeweilige Identität des Kommunikationspartners bescheinigt.

Beispiel:

Der Teilnehmer wendet sich mit seiner Signaturkarte an eine Arbeitsagentur zwecks Leistungsgewährung auf Arbeitslosengeld I. Diese Stelle prüft über das Trustcenter die Gültigkeit der Karte und ruft dann mit dem Einverständnis des Teilnehmers die erforderlichen Daten bei der ZSS ab. Die bisherige Bescheinigung des Arbeitgebers in Papierform entfällt dann.

Art und Umfang der Arbeitgebermeldung:

Der Arbeitgeber muss ab 01.01.2010 monatlich den so genannten Multifunktionalen Verdienstdatensatz (MVDS) an die ZSS übermitteln. In diesem Datensatz sind alle Angaben enthalten, die für die nachfolgenden Bescheinigungen wie

- Arbeitsbescheinigung gem. § 312 SGB III
- Nebeneinkommensbescheinigung gem. § 313 SGB III
- Auskunft über die Beschäftigung gem. § 315 Abs. 3 SGB III
- Auskünfte über den Arbeitsverdienst zum Wohngeldantrag gem. § 323 Abs. 2 WoGG
- Einkommensnachweise nach § 2 Abs. 7 S. 4 und § 9 des BEEG

erforderlich sind.

Dabei lehnt sich ELENA an das bisherige Verfahren zur Übermittlung von Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen an Krankenkassen (DEÜV-Verfahren) an. Anders als Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweise wird der MVDS nicht über die Krankenkassen, sondern unmittelbar an die ZSS übermittelt.

Die Arbeitgebermeldung muss insbesondere

- die Versicherungs- bzw. Verfahrensnummer, den Familiennamen, die Vornamen, den Geburtstag und die Anschrift des Beschäftigten
- dessen erfasstes Einkommen, den Beschäftigungszeitraum, die Art des Einkommens und die Beitragsgruppen sowie
- Name und Anschrift des Arbeitgebers und die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs enthalten.

Die Meldungen im ELENA-Verfahren sind nach dem gleichen Prinzip aufgebaut wie die Meldungen nach der DEÜV. Bereits im DEÜV-Verfahren bestehende und bekannte Datenbausteine werden durch neue ELENA-spezifische Datenbausteine ersetzt. Der Inhalt der neuen Datenbausteine wird im Großen und Ganzen aus den Stammdaten der Entgeltabrechnungsprogramme erzeugt werden können. Die Liste der Angaben, die der Arbeitgeber im „Datenbogen“ anzugeben hat, ist umfassend. Die Datenbausteine fordern unter anderem Angaben über Kündigung/Entlassung, Fehlzeiten und die Teilnahme des Beschäftigten an einem rechtmäßigen Streik.

Geltendmachung von Leistungen ab dem Jahr 2012:

Will ein Betroffener ab 2012 Arbeitslosengeld, Wohn- oder Elterngeld beantragen, muss er sich, wie bereits oben dargestellt, zur Teilnahme einmalig zum Verfahren bei der „Registratur Fachverfahren“ anmelden. Im Leistungsfall kann nun der Sozialleistungsträger bzw. die Behörde unter Nutzung einer Signaturkarte der Behörde sowie der Signatur des Antragstellers die notwendigen Bescheinigungsdaten bei der ZSS abrufen.

Ergänzende Hinweise und Hilfe bei Anwendungsfragen:

Ergänzende Erläuterungen und Hinweise dieses datenschutzrechtlich komplizierten Verfahrens finden sich auf der Webseite: www.Das-ELENA-Verfahren.de. Hier sind der Gesetzestext, die zu ELENA erlassenen gemeinsamen Grundsätze der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sowie bereits bekannte Fragestellungen und Antworten hinterlegt.

Weitere Informationen finden sich auf der Webseite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie: www.BMWI.de, das auch eine Hotline geschaltet hat.

Die Bewertung des ELENA-Verfahrens ist aus gewerkschaftlicher Sicht zwiespältig:

1. Dem vom Gesetzgeber verfolgten Ziel, durch die Einführung des ELENA-Verfahrens die Bürokratiekosten zu senken, kann generell zugestimmt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn Bürger, Behörden und Arbeitgeber hiervon gleichermaßen profitieren und durch technische Möglichkeiten Zeit und Geld gespart werden kann. Wenn in Zukunft Arbeitgeber keine Papierbescheinigungen mehr ausstellen müssen und zugleich Ämter und Behörden, die Sozialleistungen gewähren, mit elektronischen Daten arbeiten und Wartezeiten bei der Beantragung von Sozialleistungen verkürzen, ist das zu begrüßen.

2. Der DGB und seine Einzelgewerkschaften haben bereits frühzeitig ihre erheblichen Bedenken zum ELENA-Verfahren geäußert. Zuletzt ist ausdrücklich im Beschluss des DGB-Bundesvorstands zum Arbeitnehmerdatenschutz vom 08.12.2008 auf das Problem hingewiesen worden, dass die Verwendung der riesigen Datensätze, die auf einer zentralen Speicherkarte gesammelt werden, nicht nur Datenmissbrauch erhöht, sondern auch Begehrlichkeiten weckt, derartige Datenmengen in Zukunft auch anderweitig zu verwenden, indem der gesetzliche Nutzungsrahmen erweitert wird. Die meisten von ELENA vorrätig gehaltenen Daten werden niemals benötigt, weil viele Betroffene die dem Anwendungsbereich des ELENA-Verfahrens unterliegenden Sozialleistungen nicht in Anspruch nehmen dürften. Dieses Missverhältnis zwischen umfassender Speicherung und punktueller Nutzung ist verfassungsrechtlich und politisch bedenklich. Auch die Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder haben wiederholt auf dieses ungelöste Problem hingewiesen (zuletzt in ihrer Entschließung vom 06/07.11.2008).

3. Es wird eine Vorratsdatenspeicherung betrieben, die faktisch alle finanziellen Lebensumstände der Betroffenen beschreibt. Die Liste der Angaben, die Unternehmen über die Beschäftigten zu machen haben, ist mehr als 60 Seiten lang und verlangt etwa auch aufzulisten, ob der Arbeitnehmer an Streiks teilgenommen hat. Darüber hinaus müssen Angaben zu Fehlzeiten am Arbeitsplatz oder Abmahnungen gespeichert werden. Diese Datenspeicherung auf Vorrat stellt einen unverhältnismäßigen Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung dar. Die Datenerhebung über

die Teilnahme an einem Streik lässt in der Regel Schlüsse auf die Gewerkschaftszugehörigkeit zu. Die Verarbeitung solcher Daten ist nach der Europäischen Datenschutzrichtlinie grundsätzlich untersagt. Deshalb sollten diese Datenfelder gelöscht werden.

Angesichts der Kritik, die das Bundesverfassungsgericht an der Vorratsdatenspeicherung bereits geäußert hat, wo es ebenfalls um die Ansammlung und Speicherung von riesigen Datenmengen geht, sollte die Bundesregierung die Datensätze von ELENA nochmals genauer unter aktiver Beteiligung der Gewerkschaften prüfen – auch und gerade im Hinblick auf die Grundsätze der Datenvermeidung und der Datensparsamkeit. Die Bundesregierung könnte hiermit auch ein wichtiges Signal setzen, dass sie Datensicherheit tatsächlich ernst nimmt. Sie könnte darüber hinaus auch Zeichen setzen, indem sie ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz auf den Weg bringt.