

ELENA = Elektronischer Entgelt-nachweis = Gläserne Beschäftigte?

Achim Thannheiser // Rechtsanwaltskanzlei Thannheiser u. Koll., Hannover

HIER LESEN SIE:

- was mit ELENA erreicht werden soll
- welche Beschäftigtendaten bei ELENA übermittelt werden
- ob die Belegschaftsvertretung bei ELENA ein Mitbestimmungsrecht hat



*Die schöne
Elena.
Unterwegs
auf dem
trojanischen
Pferd*

Im April 2009 trat das Gesetz über den Elektronischen Entgeltnachweis mit dem hübschen Kürzel ELENA in Kraft. Das Gesetz sieht vor, dass Arbeitgeber ab 1. Januar 2010 Entgelt- sowie zahlreiche weitere Daten ihrer Beschäftigten verschlüsselt an die zentrale Speicherstelle bei der deutschen Rentenversicherung in Würzburg übermitteln müssen. Neben den datenschutzrechtlichen Diskussionen stellt sich die Frage, welche Anforderungen damit an Betriebs- und Personalräte gestellt werden und wie die Mitbestimmung aussieht.

Derzeit müssen Beschäftigte bei Behörden Papierbescheinigungen vorlegen, wenn sie (Sozial-)Leistungen beantragen. Beim Arbeitslosengeld I, Bundeselterngeld oder Wohngeld entfällt dies ab Januar 2012. Die Papierbescheinigungen werden durch ein elektronisches Verfahren ersetzt.

Die Arbeitgeber werden künftig nicht mehr anlassbezogen schriftliche Bescheinigungen ausstellen, sondern monatlich Einkommensdaten an die zentrale Speicherstelle melden. Von dieser zentralen Speicherstelle rufen die jeweils berechtigten Behörden zusammen mit dem Antragsteller bei Bedarf die Daten ab und berechnen auf deren Grundlage die Leistungen.

Ab 2012 sollen zunächst fünf Bescheinigungen auf Papier entfallen:

- Arbeitsbescheinigung nach § 312 Sozialgesetzbuch (SGB) III,
- Nebeneinkommensbescheinigung nach § 313 SGB III,
- Auskunft über die Beschäftigung nach § 315 Abs. 3 SGB III,
- Auskünfte über den Arbeitsverdienst zum Wohngeldantrag nach § 23 Abs. 2 Wohngeldgesetz (WoGG),
- Einkommensnachweise nach § 2 Abs. 7 Satz 4 und § 9 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Datenübermittlung durch Arbeitgeber

Die Arbeitgeber übermitteln jeden Monat einen gesetzlich festgelegten Datensatz:

- Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Anschrift der Beschäftigten,
- Name und Telefonnummer der Ansprechpartner im Unternehmen,
- Verfahrensnummer (bei Beamten ist keine Versicherungsnummer hinterlegt, für Beschäftigte muss eine Verfahrensnummer beantragt werden),
- Daten zur Ausbildung (Auszubildende, deren Ausbildung vor 2010 begonnen hat und die 2010 oder später endet),
- Angaben zur Arbeitszeit (Eingabe der wöchentlichen, alternativ der monatlichen Arbeitszeit),
- Angaben zur Abrechnung von Heimarbeitern,
- Umfangreiche Angaben zu den Bezügen (Gesamt-Brutto, Steuer- und SV-Brutto, So-

zialversicherungsabzüge, steuerfreie Bezüge und viele weitere Angaben).

Sammlung wird erweitert

Ab Mitte 2010 genügt es auch nicht mehr, bei der Kündigung eines Arbeitnehmers dem Lohnsachbearbeiter nur das Austrittsdatum des Arbeitnehmers mitzuteilen. Bei einer Kündigung sind beispielsweise noch folgende Informationen zu übermitteln:

- befristetes Arbeitsverhältnis (ja/nein),
- Kündigungsdatum,
- schriftliche Kündigung (ja/nein),
- betriebsbedingte Kündigung (ja/nein),
- Kündigungsschutzklage (ja/nein),
- Kündigung per Post (ja/nein),
- Schilderung des vertragswidrigen Verhaltens („Freitext“).

Signaturkarte erforderlich

Um die Leistungen zu beantragen, benötigen die Beschäftigten eine Signaturkarte, damit die Daten für den Sachbearbeiter der Leistungsbehörde freigegeben und diesem der Zugriff gewährt wird. Wie diese Signaturkarten bereitgestellt werden und wer diese „erstellt“ bzw. „verteilt“ ist noch offen.

Kritik zum Datenschutz

Die geplante zentrale Speicherung einer Vielzahl von Arbeitnehmerdaten wird von den Gewerkschaften und vielen Datenschützern abgelehnt. Das Argument ist, dass ein ursprünglich sinnvolles Projekt durch eine aberwitzige Datensammelwut ins absolute Gegenteil verkehrt wird.

Nach bisherigem Stand wird beim „Elektronischen Entgeltnachweis“ – eigentlich gedacht als Beitrag zum Bürokratieabbau – auch erfasst, wann ein Arbeitnehmer legal oder illegal gestreikt hat, ob er schon einmal eine Abmahnung erhalten hat und was gegebenenfalls Kündigungsgründe waren. Der Bundesdatenschutzbeauftragte Peter Schaar dazu: „Diese Datensammelwut ist absolut unverhältnismäßig.“

Ministerin reagiert

Ein Sprecher von Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) erklärte: „Wir werden nur die zur Berechnung von Sozialleistungen zwingend erforderlichen In-

formationen speichern. Der entsprechende Datenfragebogen wird in Kürze überarbeitet“.

Wichtig: Eine direkte Zuordnung von Streiktagen eines Beschäftigten soll dabei unmöglich gemacht werden. Als weitere Nachbesserungen an dem umstrittenen Arbeitnehmerdaten-Projekt ELENA wurde zugesagt, dass Belegschaftsvertretungen bei der Liste der zu erfassenden Daten für den elektronischen Entgeltnachweis künftig ein gesetzlich verbrieftes Anhörungsrecht erhalten.

Mitbestimmung besteht

Im ursprünglichen Gesetz zu ELENA wurde an Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte nicht gedacht. Nun soll nachgebessert werden, ein Anhörungsrecht wird ins Auge gefasst. Das ist allerdings nicht mit der aktuellen Mitbestimmungslage in Einklang zu bringen.

Schon nach dem bestehenden Recht haben die Interessenvertretungen ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht. Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen hat bereits im Jahr 2000 entschieden, dass die Bereitstellung von personenbezogenen Daten an Verzeichnisse im Intranet oder gar Internet der Mitbestimmung unterliegt.¹ Denn darin ist eine wesentliche Änderung oder Erweiterung der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten zu sehen.

Dies ist nach § 72 Abs. 3 Nr. 1 des nordrhein-westfälischen Landespersonalvertretungsgesetzes (LPersVG NRW) mitbestimmungspflichtig. Diese Norm hat folgenden Wortlaut:

„Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“.

Dieser Wortlaut stimmt genau mit dem Text des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG überein: „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...] 6. Einführung und Anwendung

von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“. Die einfache Schlussfolgerung ist, dass ein Anhörungsrecht nicht ausreicht.

Auch das Argument, dass der Gesetzesvorbehalt des § 87 Abs. 1 BetrVG hier gelte, greift nicht. Richtig ist, dass ELENA eine gesetzliche Verpflichtung für die Arbeitgeber darstellt. Da aber nicht alle Daten vorgeschrieben sind, sondern neben freien Feldern weitere Entscheidungen beim Arbeitgeber zur Übermittlung zu treffen sind, ist der Betriebs- bzw. Personalrat zu beteiligen.² Auch die „Richtigkeitskontrolle“ obliegt den Beschäftigtenvertretern. Dies folgt bereits aus seinem Aufgabenkatalog in § 80 BetrVG und § 68 BPersVG.

Grundrechtsschutz

Datenschutz ist in § 80 BetrVG und § 68 BPersVG nicht ausdrücklich als Aufgabe des Betriebs-/Personalrats erwähnt. Aber nach § 80 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG hat die Belegschaftsvertretung darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze – von dem Unternehmen bzw. der Dienststelle – durchgeführt werden.

Dabei ist an oberster Stelle das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten zu sehen. Das Bundesverfassungsgericht sieht darin ein Grundrecht auf Datenschutz.³ Es leitet aus den Artikeln 1 und 2 des Grundgesetzes (GG) ein allgemeines Persönlichkeitsrecht ab. Dieses Recht auf „informationelle Selbstbestimmung“ beinhaltet das Recht des Einzelnen über die Preisgabe und Verwendung seiner Daten selbst zu bestimmen.

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist aus dieser Rechtsprechung entstanden und konkretisiert dieses Persönlichkeitsrecht.⁴

Es ist ein Schutzgesetz im Sinne des § 80 Abs. 1 BetrVG, da es in § 4 BDSG folgende allgemeine Regelung enthält: „Personenbezogene Daten dürfen nur dann und nur insoweit erfasst, gespeichert und verarbeitet werden, wie es für die jeweiligen amtlichen oder geschäftlichen Zwecke erforderlich ist. Das Einverständnis des Betroffenen ist grundsätzlich erforderlich (§ 4 BDSG).“

Da die Interessenvertretung die Einhaltung der Datenschutzgesetze zu überwachen hat, ist sie im Bereich des Datenschutzes rechtzeitig und umfassend (§ 80

Abs. 2 BetrVG / § 68 Abs. 2 BPersVG) zu unterrichten.

Fazit

Die elektronische Übermittlung von Daten der Beschäftigten an eine zentrale Stelle ist eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme. Da dem Betriebs- und Personalrat die Kontrolle über die Einhaltung von Datenschutzregeln zugunsten der Beschäftigten obliegt, ist er zu beteiligen. Die Datenübermittlung ist auf das Minimum an erforderlichen Daten zu beschränken und die Mitbestimmung der Belegschaftsvertretung deutlich zu benennen. Ein Anhörungsrecht reicht nicht.

Autor

Achim Thannheiser, Rechtsanwalt und Betriebswirt, Rechtsanwälte Thannheiser u. Koll., Rühkorffstraße 18, 30163 Hannover, fon 0511 99049-0, thannheiser@thannheiser.de, www.br-anwaelte.de

Fußnoten

- 1** OVG NRW, Beschluss vom 20.1.2000, Az.: 1 A 128/98. PVL, in: RDV 2000, 171 ff.: „Die Bereitstellung der personenbezogenen Daten auf dem WWW-Server eines Instituts für den Abruf über das universitätseigene Netz oder aus dem Internet ist daher – jedenfalls wenn man als Bezugspunkt die automatisierte Datenverarbeitung in einer Dienststelle insgesamt nimmt - weder Einführung noch Anwendung von automatisierter Datenverarbeitung im Sinne des § 72 Abs. 3 Nr. 1 LPVG NRW. Da mit der streitgegenständlichen Bereitstellung letztlich ein weltweiter Zugriff auf die personenbezogenen Daten eröffnet wird, liegt jedoch eine wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten vor.“
- 2** Vgl. BVerwG, Beschluss vom 1.6.2007, Az.: 6 PB 4/07, in: PersR 2007, 356 f.
- 3** BVerfG, Urteil vom 15.12.1983, Az.: 1 BvR 209/83 (Volkszählungsentscheidung)
- 4** BDSG in der Fassung vom 1.9.2009