

ELENA in Kürze: Gesetzlicher Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

ELENA steht für den elektronischen Entgeltnachweis. Hinter diesem Namen verbirgt sich weit mehr. Unter dem Stichwort Bürokratieabbau sollen Papierbescheinigungen des Arbeitgebers ersetzt werden. Derzeit gilt dies für Bescheinigungen, die zur Beantragung von ALG I, Eltern- und Wohngeld vorgelegt werden müssen. Dies soll aber auch auf Kranken-, Kurzarbeiter-, Arbeitslosengeld und Rentenzahlungen ausgedehnt werden. Schon hier wird deutlich, dass ELENA in der jetzigen Form nur ein „Anfang“ ist. Und wegen der starken Ausweitungsmöglichkeiten ist Vorsicht geboten!

Anders als vorher werden u. a. Daten zu Bezügen, Beginn und Ende von Beschäftigung, Steuerklasse vom Arbeitgeber nun ohne konkreten Anlass und für alle Beschäftigten, also auch für die, die die Leistungen nie in Anspruch nehmen werden, erhoben und an die zentrale Speicherstelle übermittelt.

Der Gesetzgeber hat im Einzelfall, auch auf Drängen der DGB-Gewerkschaften, schon nachgebessert: Im Datenbaustein „Fehlzeiten“ sind z.B. die Angaben zu zulässigen und unzulässigen Streiks und Aussperrungen herausgenommen werden. Eine Generalüberholung gebietet in diesem Zusammenhang auch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Vorratsdatenspeicherung.

Es besteht noch gesetzlicher Handlungsbedarf:

Die IG BCE hält eine **Beschränkung der Speicherung und Übermittlung** auf die absolut notwendigen Daten für sinnvoll.

Bedenklich sind die Angaben, die Arbeitgeber anlässlich von Kündigungen in sogenannten „Freitextfeldern“ zum vertragswidrigen Verhalten eintragen können. Es handelt sich hier um Angaben, die besonders sensibel sind, weil sie der subjektiven Wahrnehmung unterliegen und im Einzelfall aus einem Konflikt heraus gemacht werden. Diese **sensiblen Daten** sollten deshalb **aus dem Datensatz entfernt werden** und nur im konkreten Anlass übermittelt werden.

Den Beschäftigten muss es ermöglicht werden, dass ihnen die **Daten vor jeder elektronischen Übermittlung mitgeteilt werden**. Die bestehenden Auskunftsansprüche aus dem SGB IV, SGB X sowie dem Bundesdatenschutzgesetz reichen insoweit nicht aus.

Beschäftigte müssen auch die Möglichkeit erhalten, ggf. Ergänzungen vornehmen zu können. Unabhängig von den bestehenden Ansprüchen sollte deshalb ein **eigenständiger Berichtigungsanspruch**, der den Besonderheiten des ELENA-Verfahrens Rechnung trägt, vorgesehen werden.

Wichtig ist es, die **Rechte der Betriebsräte** in diesem Zusammenhang zu **stärken**. Auch wenn gewichtige Gründe sogar für eine erzwingbare Mitbestimmung, neben dem allgemeinen Auskunftsanspruch in diesem Zusammenhang sprechen, besteht letztlich bei den handelnden Betriebsräten Unsicherheit. Deswegen sollten eindeutige gesetzliche Regelungen getroffen werden. Dies würde auch die Akzeptanz unter den Beschäftigten fördern.

Der Betriebsrat kann aber jetzt schon handeln:

Dem Betriebsrat steht sowohl ein **Auskunftsanspruch** (§ 80 BetrVG) und je nach Einzelfall auch ein **erzwingbares Mitbestimmungsrecht** (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 bzw. Nr. 1 BetrVG) zu.

Solange der Gesetzgeber nicht tätig wird, sollte der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber in einer angepassten oder eigenständigen Betriebsvereinbarung regeln, dass die **Beschäftigten über die Übermittlung der Daten und auch deren Inhalt schriftlich informiert** werden müssen.

Geregelt werden sollte auch, dass die **Freitextfelder nur mit vorformulierten Bausteinen ausgefüllt werden** dürfen (z.B. verhaltensbedingte, personenbedingte, betriebsbedingte Kündigung).