

Eine Krake namens ELENA



Mit dem Elektronischen Entgeltnachweis wird der Datenschutz massiv verletzt, sagt Herbert Beel, der Leiter der TBS Hessen. Dabei sei nicht einmal gewährleistet, dass die Technik überhaupt funktioniert.

Mit Bürokratieabbau und Kostenersparnis begründet die Bundesregierung die Einführung des Elektronischen Entgeltnachweises ELENA. Doch Zweifel sind angebracht. Denn wenn drei Millionen Arbeitgeber pro Jahr etwa 60 Millionen Bescheinigungen ausstellen, wie der Bundeswirtschaftsminister vorrechnet, so sind das weniger als zwei Papiere für jeden der 36 Millionen Beschäftigten. Die Bürokratiekostenersparnis von 85,6 Millionen Euro ab 2012 schrumpft auf keine 30 Euro, wenn man sie durch alle Arbeitgeber teilt. Und dafür müssen diese, egal ob Weltkonzern, Mittelständler oder Kleinbetrieb, Zeit und Personal investieren, um den Datentransfer ans Laufen zu bekommen.

Doch worum geht es dann? Die erste Bevölkerungsgruppe,

die mit ELENA Leistungen erhält, sind die EmpfängerInnen von Hartz IV. Das Verfahren soll gewährleisten, dass vielfach unterstellter Sozialmissbrauch und Schwarzarbeit entdeckt und geahndet werden, eine Art sozialrechtliche Rasterfahndung also.

Daneben dient ELENA als Konjunkturspritze für Anbieter von Signaturkarten und dazugehörigen Sicherheitssystemen. Sie hatten schon die Regierung Schröder gedrängt, der flächendeckenden Einführung dieser Verfahren durch eine verbindliche Anwendung zu erleichtern.

Nicht zuletzt soll wohl die Datensammelsucht jener Sicherheitsfanatiker befriedigt werden, die unter dem Vorwand der Verbrechensbekämpfung kaum noch verfassungsrechtliche Grenzen kennen und ganze

Bevölkerungsgruppen systematisch durchleuchten wollen.

ELENA ist nicht nur eine riesige Datenkrake. Das neue Verfahren ist auch ein Beispiel für politische Konzeptionslosigkeit. Denn der Arbeitnehmerdatenschutz, gerade noch mit einer Novelle des Bundesdatenschutzgesetzes ein wenig verbessert (siehe S. 4), wird mit dem elektronischen Entgeltnachweis mit Füßen getreten.

Zudem ist das Verfahren ein weiteres Beispiel für die naive Technikgläubigkeit der Politik. Schon beim Lkw-Maut-System Toll Collect zeigte sich, wie störanfällig ein zentrales Großsystem ist, das immer nur in Teilen, nie aber in Gänze getestet werden kann, bevor es in den Wirkbetrieb geht. Für Probleme im laufenden Betrieb solcher Großsysteme sind die jüngsten Kreditkarten-Pannen beredte Beispiele. Die Qualität technischer Systeme zeigt sich gerade auch an ihrer Fehlerfreundlichkeit. Zentrale Großsysteme sind da die schlechteste Variante.

Das verfassungsrechtlich garantierte Recht auf informationelle Selbstbestimmung und den Datenschutz verletzt ELENA in beispiellosem Ausmaß. Die Prinzipien Datensparsamkeit, Datenvermeidung und eindeutige vorherige Zweckbestimmung werden systematisch verletzt. Eine Klage vor dem Bundesverfassungsgericht ist unausweichlich. Doch das Desinteresse breiter Bevölkerungskreise an diesem „Big Brother“ steht in merkwürdigem Widerspruch zu der Gefahr für Selbstbestimmung und Demokratie, die von diesem System ausgeht.

Beraten und qualifiziert

Das Angebot der hessischen Landesregierung, mit Qualifizierungsschecks in Höhe von bis zu 500 Euro die Weiterbildung in Klein- und mittelständischen Unternehmen zu fördern, gab es zwar schon vor der Wirtschaftskrise. Doch in der Krise ist es umso wichtiger, dass die Zielgruppen – Beschäftigte, die älter als 45 Jahre sind, oder für ihre Tätigkeit keinen Abschluss haben – mit neuem Wissen und neuen Kompetenzen ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessern.

Die Qualifizierungsberatungsstellen der TBS Hessen bieten kompetente Beratung und Unterstützung, wenn es darum geht, den Qualifizierungsbedarf zu ermitteln und die richtigen Angebote auszuwählen. Siehe Seite 2



Aus dem Inhalt

Qualifizierungsberatungsstelle der TBS berät zu Qualifizierungsschecks Seite 2

Wie der Elektronische Entgeltnachweis (nicht) funktioniert Seite 3

Tipps und Unterstützung zum Start in die neue Wahlperiode des Betriebsrats Seite 4

Nach der Novelle des Bundesdatenschutzgesetzes: EDV-Vereinbarungen überprüfen Seite 4

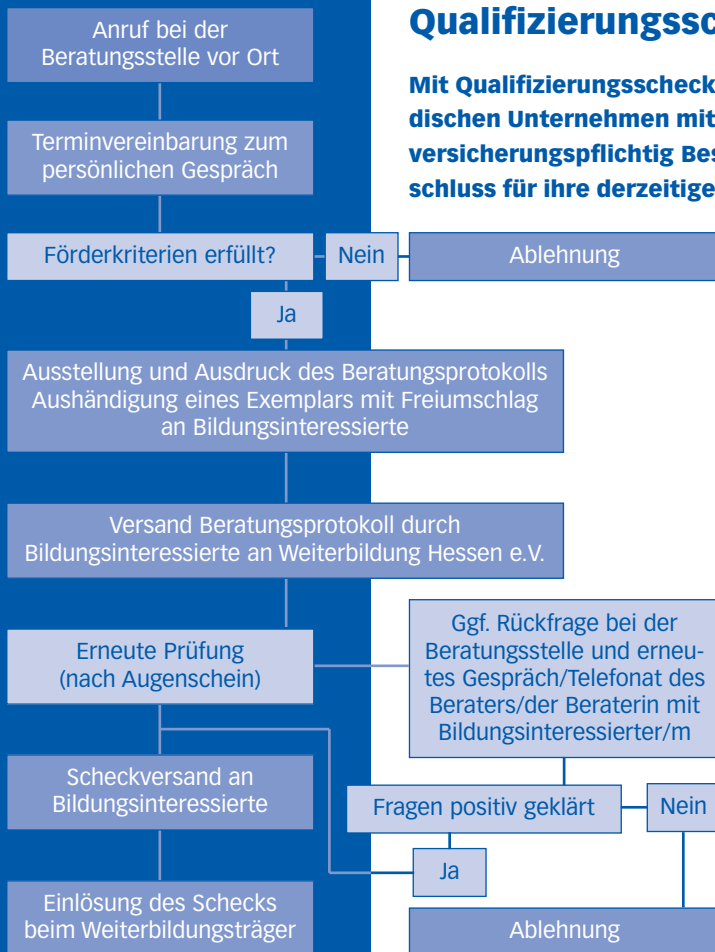


Die TBS wird vom Hessischen Wirtschaftsministerium und von der EU mit Projektmitteln gefördert.



Qualifizierungsschecks: Zuschüsse für die Weiterbildung

Mit Qualifizierungsschecks fördert Hessen die Weiterbildung in Klein- und mittelständischen Unternehmen mit bis zu 500 Euro pro Person und Jahr. Anspruch haben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die älter als 45 Jahre oder ohne anerkannten Abschluss für ihre derzeitige Tätigkeit sind.



Welche Angebote werden gefördert?

Gefördert werden Angebote von zertifizierten Bildungsträgern, die den Teilnehmenden „Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie Einsichten und Verhaltensweisen für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit vermitteln“, so die offizielle Definition, und die Beschäftigungsfähigkeit fördern.

Wie erhält man einen Qualifizierungsscheck?

In einer persönlichen und kostenlosen Bildungsberatung, zum Beispiel bei einer Qualifizierungsberatungsstelle der TBS Hessen (siehe Randspalte), be-

sprechen interessierte Beschäftigte mögliche Themen und Inhalte einer Weiterbildung und wählen die in Frage kommenden Anbieter aus. Die Ergebnisse des Gesprächs werden in einem Beratungsprotokoll festgehalten. Die Weiterbildung Hessen e.V. übernimmt die Verwaltung und Abwicklung des Qualifizierungsschecks. Der Verein stellt anhand dieses Protokolls den Qualifizierungsscheck auf den Namen des oder der Beschäftigten aus und versendet ihn per Post. Der Scheck kann bei einem Träger des ausgewählten Angebots eingelöst werden.

Gerade in der Krise, gerade für kleine Betriebe

Qualifizierungsberatung muss sich am Bedarf der Betriebe und der an Weiterbildung Interessierten orientieren. Das zeigen die Erfahrungen der QualifizierungsberaterInnen der TBS.

Für Betriebsräte und Beschäftigte in Klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) bietet der Qualifizierungsscheck einen guten Ansatzpunkt: Das Angebot kann vergleichsweise einfach wahrgenommen werden

und ist wenig bürokratisch. Die Kosten der Bildungsmaßnahme werden zu 50 Prozent gefördert, bis zu einer Höhe von 500 Euro. Das entlastet die Budgets der Firmen und der Beschäftigten.

Der Vorteil für KMU liegt in

der Förderung qualifizierter Beschäftigung und in der Anpassung der Qualifikationen an die Herausforderungen globalisierter Märkte. Die Beschäftigten erwerben neue Fähigkeiten und erweitern ihr Wissen. Damit steigen ihre Chancen auf sichere Beschäftigung. Obendrein hilft berufsbezogene Weiterbildung, neue Anforderungen in der Arbeitswelt zu bewältigen.

Die QualifizierungsberaterInnen der TBS

Frankfurt

Dr. Margrit Kölbach
Margrit.Koelbach@TBS-Hessen.de
Tel.: 069 850032-19

Gießen

Michael Anderke
Michael.Anderke@TBS-Hessen.de
Ulf Henselin
Ulf.Henselin@TBS-Hessen.de
Tel.: 0641 30190117

Kassel

Robert Heidemann
Robert.Heidemann@TBS-Hessen.de
Tel.: 0561 9324845

www.qubs-hessen.de

Bildungsberatung, persönlich und vertraulich

Bildungsberatung können einzelne Personen, Gruppen oder auch die gesamte Organisation in Anspruch nehmen. Sie findet entweder in der Beratungsstelle oder im Betrieb statt. Basis erfolgreicher Beratung ist Vertrauen. Die QualifizierungsberaterInnen der TBS haben sich verpflichtet, mit Informationen aus der Beratung sorgsam umzugehen. Weitergegeben werden nur solche Daten und Informationen im Einvernehmen mit den Ratsuchenden, die für die Ausstellung eines Qualifizierungsschecks tatsächlich benötigt werden.

Im Mittelpunkt der Beratung steht der oder die Einzelne mit je individuellen Bedürfnissen. Der oder die BeraterIn hört zu, unterstützt und vermittelt, so dass Ratsuchende eine eigene Lösung für ihr Problem finden. Dieser Anspruch gilt für individuelle, Gruppen- und unternehmensbezogene Beratungen gleichermaßen. Die Beraterinnen und Berater der TBS verfügen über entsprechende Qualifikationen und Beratungserfahrung.

Datenvorräte für alle Fälle

Mit ELENA, dem Elektronischen Entgeltnachweis, melden Arbeitgeber bestimmte Daten über ihre Beschäftigten an eine zentrale Datenbank. Ab 2012 sollen Behörden auf diese Daten zugreifen können, wenn die Beschäftigten dort Leistungen beantragen. Das Verfahren ist hoch umstritten.

ELENA – Das Verfahren

Der Arbeitgeber übermittelt jeden Monat alle geforderten Daten an die Zentrale Speicherstelle (ZSS) in Würzburg (siehe Kasten). Will jemand bestimmte Sozialleistungen beantragen, kann die zuständige Behörde die erforderlichen Unterlagen bei der ZSS abrufen.

Für die Signatur benötigen die Beschäftigten eine Chipkarte, die sie in ein Lesegerät schieben und sich mit einer PIN identifizieren. Die Karte gibt es bei staatlich akkreditierten Anbietern. Bei der Registratur Fachverfahren werden sie für ELENA angemeldet. Dafür werden Rentenversicherungsnummer und die Identifikationsnummer des Signatur-Zertifikats miteinander verknüpft.

Beim Datenabruf überprüft die ZSS, ob die abrufende Stelle autorisiert ist, ob die Daten für

das Anliegen erforderlich sind und die elektronische Signatur vorliegt.

Ab 2012 sollen Anträge auf Arbeitslosengeld inklusive Hartz IV, Eltern- und Wohngeld mit ELENA bearbeitet werden. Später kommen weitere Aufgaben der Arbeitsagenturen und der Kommunen sowie zivilrechtliche Angelegenheiten, wie etwa Prozesskostenhilfe oder Unterhaltszahlungen hinzu. Am Ende sollen alle relevanten sozialversicherungsrechtlichen Fragen über ELENA laufen.

Datenschutz und Dateneinsicht

Grob geschätzt sind 80 Prozent der ELENA-Daten überflüssig, weil keine Sozialleistungen beantragt werden. Das widerspricht den Prinzipien des Datenschutzes: Datensparsamkeit, Datenvermeidung und eindeutige vor-

herige Zweckbestimmung. Vorratsdatenspeicherung ist verboten. Seit Jahren weisen Datenschutzbeauftragte vergeblich darauf hin.

Der Staat erhält Zugriff auf riesige Datenmengen. Die haben zwar eine Zweckbestimmung, die jedoch viel zu ungenau ist. Missbrauch ist nicht ausgeschlossen. Das hat die Debatte über das Mautsystem Toll Collect gezeigt, in der gefordert wurde, Daten auch zur Verbrechensbekämpfung zu nutzen. Obendrein kann ELENA mit dem elektronischen Personalausweis, mit der Gesundheitscard und mit der Steuer-ID verknüpft werden. Auch das ist verboten, technisch aber ohne Probleme zu machen. Nicht zuletzt können die Daten mit personenbezogenen Informationen verknüpft werden, die sich im Internet finden lassen.

Die Beschäftigten haben nicht das Recht, den Datentransfer zu verweigern. Wer seine Daten sehen will, muss das elektronisch mit der Signaturkarte oder schriftlich bei der ZSS einfordern. Für den elektronischen Verkehr muss man sich an einem Lesegerät am Computer mit seiner Signaturkarte identifizieren, zu Hause, am Arbeitsplatz oder an einem öffentlich zugänglichen Terminal. Solche Terminals sollen zwar aufgestellt werden. Unklar ist aber noch wo und wie viele.

Bürokratieabbau?

Beim Arbeitgeber fallen die Daten trotz Speicherung bei der ZSS an. Denn er muss sie zwei Jahre lang als Protokoll aufheben. Es gibt also nicht weniger, sondern mehr Daten. Das Problem mit den Bescheinigungen wird nur verlagert, entweder auf die Antragstellenden, die diese Bescheinigungen mit ihrer Signaturkarte zu Hause oder an öffentlichen Terminals ausdrucken müssen, oder auf die Erbringer der Sozialleistungen.



Betriebs- und Personalräte

... sollten Informationen einfordern, welche Daten an die ZSS transferiert werden. Mitbestimmung gibt es bei ELENA nicht.

Alle Beschäftigten

... sollten schriftlich bei der ZSS Auskunft über die Daten verlangen, die über sie gespeichert sind.

<http://de.wikipedia.org/wiki/ELENA>
www.das-elena-verfahren.de
<http://vorratsdatenspeicherung.de>

Die ELENA-Daten

Neben den Angaben über das Entgelt muss der Arbeitgeber folgende personenbezogenen Daten an die Zentrale Sammelstelle übermitteln:

- Krankenkasse
- Personengruppe anhand eines Schlüssels, zum Beispiel sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Auszubildende, Werkstudierende, Behinderte
- Beitragsgruppen in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung
- Ausgeübte Tätigkeit anhand eines Schlüssels
- Vollzeit, Teilzeit, Heimarbeit etc.
- Bildungsstand
- Abweichender Beschäftigungsort
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit
- Änderung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit
- Ausbildung und deren voraussichtliches Ende
- Fehlzeiten

TBS Angebote für neue Betriebsräte

Tagesseminare

- Rechte und Stellung der Betriebsratsmitglieder. Besondere Aufgaben von (stellvertretenden) Vorsitzenden
- Geschäftsordnung, Organisation der Betriebsratsstätigkeit und Zusammenarbeit im Gremium

Ansprechpartnerin:

Anita Liebholz,
Tel.: 069 850032-17,
Anita.Liebholz@
TBS-Hessen.de

Zweitägige Seminare

- Ziel- und Strategiebildung für Betriebsräte
- Verbesserung der Zusammenarbeit im Betriebsrat: Teamentwicklung im Betriebsratsgremium

Ansprechpartnerin:

Dr. Margrit Kölbach,
Tel.: 069 850032-20,
Margrit.Koelbach@
TBS-Hessen.de

- Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats: Keine Angst vor Einigungsstelle und Arbeitsgericht!
- Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation mit den Beschäftigten

Ansprechpartnerin:

Daniela Schopp,
Tel.: 069 850032-22,
Daniela.Schopp@
TBS-Hessen.de

Weitere Angebote

- Moderationstraining
- Verhandlungsführung
- Coaching
- Konfliktkommunikation
- Mitarbeiterbefragungen
- Öffentlichkeitsarbeit

Termine auf Anfrage oder im Internet; alle Veranstaltungen sind auch als In-house-Seminare möglich.

So gelingt der Start als Betriebsrat

Der Betriebsrat ist gewählt. Jetzt geht es an die Arbeit. Im Schnitt kommt mindestens ein Drittel der Betriebsratsmitglieder neu ins Amt. Sie müssen eine gemeinsame Basis finden und sich für die neue Aufgabe qualifizieren.

Die Stimmen sind ausgezählt. Jetzt muss die Basis für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit gelegt werden. Betriebsräte sollen die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber bei unterschiedlichen Themen vertreten: Arbeitszeit, Entgeltfragen, leistungsbezogene Bezahlung, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Informations- und Kommunikationssysteme, Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen, Kündigungen und vieles mehr.

Inhaltliche Kompetenz ist dabei nur ein Teil der Anforderungen an den Betriebsrat. Das Gremium muss auch zu einem leistungsfähigen Team zusammenwachsen, die gemeinsame Arbeit organisieren, Aufgaben verteilen und Arbeitsabläufe festlegen. Dazu gehört es, Ziele

zu definieren und Strategien zu entwickeln. Sinnvoll ist daher, den Qualifizierungsbedarf nicht nur der Neulinge, sondern aller Betriebsratsmitglieder zu ermitteln, um den benötigten Sachverstand zu erwerben. Dabei helfen auch externe BeraterInnen wie die TBS Hessen weiter.

Neue Betriebsratsmitglieder müssen obendrein ihre Rolle finden und ausfüllen. Sie sind nicht mehr nur Teil der Unternehmenshierarchie, wie in ihrer bisherigen Tätigkeit, etwa als Sachbearbeiterin, Lagerverwalter oder Fachkraft in der Logistik. Sie stehen als BeschäftigtenvertreterIn nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) „auf Augenhöhe“ mit dem Arbeitgeber, der durch die Personalabteilung, fachliche Führungskräfte etwa aus der EDV oder die Ge-

schäftsführung vertreten wird. Neben der Kenntnis der einschlägigen Gesetze erfordert das soziale und methodische Kompetenzen. Die Tätigkeit als Betriebsrat ist eine vielschichtige Aufgabe, die gründlich gelernt sein will.

Der Anspruch auf Schulungen ist in § 37 Abs. 6 BetrVG (für das Gremium) und § 37 Abs. 7 (für das einzelne BR-Mitglied) geregelt. Der Arbeitgeber ist zur Lohnfortzahlung verpflichtet.

Übrigens: Kompetenzen erwirbt man und frau nicht nur im Seminar. Wer einschlägige Arbeitsgerichtsurteile studieren muss, kann sich nach § 37 Abs. 2 BetrVG selbst von der beruflichen Tätigkeit freistellen. Wichtig ist, sich beim Vorgesetzten abzumelden, die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit anzugeben und sich am Ende wieder anzumelden. Auch die Vorbereitung einer Sitzung oder Verhandlung ist durch diesen Paragraphen gedeckt.

EDV-Vereinbarungen auf den Prüfstand

Im vergangenen Jahr wurde das Bundesdatenschutzgesetz novelliert. Nach Auffassung der TBS Hessen müssen jetzt viele EDV-Vereinbarungen in den Betrieben auf den Prüfstand.

In den letzten Jahren gerieten Lidl, die Deutsche Bahn, Post und Telekom in die Kritik, weil sie ihre MitarbeiterInnen bespitzelten. Mitte Oktober 2009 akzeptierte die Bahn einen Bußgeldbescheid über 1,12 Millionen Euro.

Als Konsequenz aus den Skandalen wurde das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) novelliert. Bisher war § 28 BDSG quasi ein Freibrief für Arbeitgeber, vorhandene Daten über ihre Beschäftigten zu nutzen. Neu ein-

geführt wurde § 32 BDSG zum Umgang mit Beschäftigtendaten. Außer zur Begründung, Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses dürfen Daten künftig nur erhoben werden, „wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat“.

Dabei ist zu unterscheiden zwischen der Verletzung arbeits-

vertraglicher Pflichten und Straftaten wie Betrug, Diebstahl oder illegale Nutzung von Internet und E-Mail.

Betriebs- und Personalräte sollten kontrollieren, ob ihre EDV-Vereinbarung diese Neuerungen abdeckt. Eventuell muss neu ausgehandelt werden, wie Daten erhoben und genutzt werden dürfen, die sich auf Straftaten beziehen. Handhabe bietet die Mitbestimmung bei der Leistungs- und Verhaltenskontrolle nach § 87 (1) 6 BetrVG.

Die TBS überprüft EDV-Vereinbarungen und macht Vorschläge zur Neufassung.

Impressum

Herausgeber:

Technologieberatungsstelle beim DGB Hessen
Redaktionsadresse: Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77,
60329 Frankfurt am Main
Tel.: 069 850032-0, Fax: 069 850032-10
tbs.frankfurt@tbs-hessen.de, www.TBS-Hessen.org

Redaktion: Medienbüro Dorothee Beck

Gestaltung: winterstein grafik design

Druck: Druckkollektiv GmbH, Gießen

Auflage: 3.000

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion