

## ELENA

An und für sich müsste sich hinter einem solchen Namen etwas Erfreuliches verbergen. Die schöne Helena aus der griechischen Sage, hat sie uns nicht schon in der Schule beschäftigt? Doch es geht um etwas ganz Profanes, um eine Art modernisiertes Amtsdeutsch. „ELENA“ steht für „Elektronischer Entgeltnachweis“, was – wie niemand bestreiten kann – sehr viel holpriger klingt. Schöne Worte erleichtern die Akzeptanz.

Seit dem 1.1.2010 ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, zusammen mit der Entgeltabrechnung eine Meldung an die zentrale Speicherstelle der Rentenversicherung in Würzburg zu schicken. Man sollte denken, dass es dabei nur um die geschuldeten und ausbezahlten Beträge geht, die für die Berechnung der Rente, aber auch des Kranken- und des Arbeitslosengelds maßgebend sind. Doch weit gefehlt: Der Appetit kommt bekanntlich mit dem Essen. Der Arbeitgeber muss auch mitteilen, ob der Arbeitnehmer eine Abmahnung erhalten hat und welches die Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung waren. Dies kann für die Verhängung einer Sperrfrist wichtig sein. Und wenn wegen der Teilnahme an einem Streik kein Entgelt bezahlt wird, so will man das auch erfassen. Was der Grund ist, bleibt ein wenig im Dunkeln. Die Liste der zu meldenden Daten ist 41 Seiten lang – wobei natürlich oft auch nach Dingen gefragt wird, wo man nur einen Strich machen oder „trifft nicht zu“ schreiben kann.

Datenschützer und Gewerkschaften haben gegen die Regelung aus gutem Grund protestiert. Vieles wird da in Würzburg gesammelt, was man voraussichtlich gar nie brauchen wird. Vorratsdatenspeicherung nennt man das, und die ist grundsätzlich unzulässig. Weshalb muss die Abmahnung auch dann mitgeteilt werden, wenn es gar nicht zu einer Kündigung kommt? Weshalb reicht es nicht aus, wenn der Arbeitgeber erst im Augenblick einer Kündigung die Gründe angeben muss? Und wo bleibt die Sachdarstellung des Arbeitnehmers? Vielleicht sieht er die Vorfälle ja ganz anders und hat gute Argumente gegen die Kündigung. Im Streitfall wird er im Nachteil sein, weil er letztlich das, was schon im System ist, widerlegen muss.

Natürlich dient die Würzburger Datensammlung nur den Sozialleistungsträgern, und kein Arbeitgeber, bei dem man sich bewirbt, darf auf das Gespeicherte zugreifen. Indiskretionen

oder kleine Hilfestellungen gibt es ja in diesem unserem Lande ganz bestimmt nicht. Oder sollte man da besser ein gesundes Misstrauen entwickeln? Denn was nicht gespeichert ist, kann auch nicht auf verschlungenen Pfaden an andere gelangen.

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft4/2010 S. 3