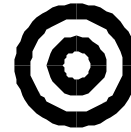


1. Beschäftigung Schwerbehinderter
2. Elektronischer Entgeltnachweis (ELENA)
3. Flexikonten
4. Leiter der EDV- oder der Personalabteilung als Datenschutzbeauftragter?



Verband
Druck und Medien
Berlin-Brandenburg
eV

1. Anzeigeverfahren zur Beschäftigung Schwerbehinderter: Frist endet am 31. März 2010

Alle Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind nach § 71 Abs.1 SGB IX verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen. Nach § 80 SGB IX hat der Arbeitgeber, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, der zuständigen Agentur für Arbeit eine Anzeige über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu erstatten.

Die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der bei geringerer Besetzung anfallenden Ausgleichsabgabe notwendigen Daten müssen Arbeitgeber jährlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Für das Jahr 2009 ist die Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX über die Beschäftigung Schwerbehinderter bis zum 31. März 2010 abzugeben.

Arbeitgebern, die nach Erkenntnis der Bundesagentur für Arbeit beschäftigungspflichtig sind, wurden die für die Anzeige erforderlichen Vordrucke sowie das Bearbeitungsprogramm REHADAT-Elan auf CD-ROM zugesandt. Auch beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die keine Unterlagen von der Bundesagentur für Arbeit erhalten, sind anzeigepflichtig.

Erläuterungen zum Anzeigeverfahren sowie die amtlichen Formularvordrucke der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter:
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Erlaeuterungen-Anzeigeverfahren-Broschuere.pdf>

Das Datenverarbeitungsprogramm REHADAT-Elan, mit dem die Anzeige auch in elektronischer Form abgeben werden kann, kann auf der Homepage <http://www.rehadat-elan.de> kostenlos heruntergeladen werden.

Blatt 4
b.w.

2. Elektronischer Entgeltnachweis (ELENA) und Datenschutz

Gewerkschaften und Datenschützer üben scharfe Kritik an den seit Jahresbeginn abzugebenden elektronischen (Entgelt-)Meldungen im Rahmen des sog. „ELENA-Verfahrens“. Ihre Kritik richtet sich vor allem gegen den Umfang der zu erhebenden und meldenden Arbeitnehmer-Daten. Ernsthafte Bedenken gegen die Datensicherheit bestehen allerdings nicht; das ELENA-Verfahren erfüllt höchste Datensicherheitsstandards.

Hintergrund:

Seit dem 1. Januar 2010 sind Arbeitgeber verpflichtet, für ihre Beschäftigten elektronische Entgeltnachweise zu erbringen. Dies ist in den Lohnabrechnungssystemen bereits hinterlegt. Die bisher ausschließlich in Papierform ausgegebenen Entgeltnachweise benötigen Arbeitnehmer zum Bezug bestimmter staatlicher Leistungen. Obgleich die neue Bundesregierung anstrebt, die heutigen Papierbescheinigungen vollständig durch elektronische Nachweise zu ersetzen, sieht das ELENA-Verfahrensgesetz vorerst (nur) die elektronische Meldung der für die Beantragung von Arbeitslosengeld I, Eltern- und Wohngeld relevanten Entgeltdaten vor. Diese Daten hat der Arbeitgeber monatlich an den bei der Deutschen Rentenversicherung Bund angesiedelten „ELENA-Datenpool“ (sog. Zentrale Speicherstelle) zu senden. Übergangsweise, d. h. bis 31. Dezember 2011, sind weiterhin die entsprechenden Papierbescheinigungen auszustellen. Ab 1. Januar 2012 können dann die leistungsgewährenden Behörden die notwendigen Informationen direkt bei der Zentralen Speicherstelle abrufen. Einzelheiten zum ELENA-Verfahren sind über die Website der Deutschen Rentenversicherung Bund unter www.das-elena-verfahren.de abrufbar.

Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datensicherheit:

Neben der Entgeltabrechnung haben Arbeitgeber der Zentralen Speicherstelle für jeden Beschäftigten monatlich einen ELENA-Datensatz zu melden. Die Daten ergeben sich aus den Sozialleistungsgesetzen und entsprechen exakt denen, die bisher für die Beantragung von Sozialleistungen auf dem Papier ausgegeben werden. Ausweislich einer Information der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat sowohl die Bundesagentur für Arbeit (BA) als auch die Bundesregierung bestätigt, dass die zu meldenden Daten für die betreffenden Sozialleistungsberechnungen nach aktuellem Recht auch notwendig sind.

Was die Datensicherheit betrifft, so erfüllt das ELENA-Verfahren höchste Standards. Es bietet mehr Sicherheit als das bisherige papierbasierte Bescheinigungswesen. Abgesehen davon, dass die ELENA-Daten bei der Zentralen Speicherstelle der Rentenversicherung Bund verschlüsselt und pseudonymisiert gespeichert werden, erfordert der Abruf der Daten dort eine Zustimmung durch den betreffenden Antragsteller mittels elektronischer Signatur. Der Bundesdatenschutzbeauftragte selbst verwaltet den Hauptschlüssel zur ELENA-Datenbank.

3. Flexikonten:

Kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei Freistellungen, die länger als einen Monat andauern

Arbeitszeitkonten sind heute ein wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Personalpolitik und aus der betrieblichen Praxis nicht mehr wegzudenken. Das Gesetz unterscheidet dabei zwischen Konten, mit denen schwankende Auftragslagen und Produktionsspitzen ausgeglichen werden (sog. Flexikonten) und Konten, die der Verwirklichung längerfristige Ziele, wie zum Beispiel einem vorzeitigen Ruhestandseintritt, dienen (sog. Lang- und Lebensarbeitszeitkonten). Dabei ist zu beachten, dass bei einer ununterbrochenen Freistellung von über einem Monat aus einem Flexikonto das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis des betreffenden Arbeitnehmers nach Überschreiten dieser Grenze endet.

Die gesetzlichen Vorgaben der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) geregelt. § 7 Absatz 1a SGB IV bestimmt, unter welchen Voraussetzungen bei der Freistellung eines Arbeitnehmers von der Arbeitsleistung ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht. Diese – etwas unklar formulierte - Vorschrift wird von den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger so ausgelegt, dass bei einer Freistellung für einen Zeitraum von **mehr als einem Monat** im Rahmen eines **Flexikontos** die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach einem Monat endet (sog. „Ein-Monats-Grenze“). Dies ist rechtlich zwar zweifelhaft. Nichtsdestotrotz werden die Rentenversicherungsträger **ab 2010** im Rahmen von Betriebsprüfungen Freistellungen von über einem Monat aus Flexikonten beanstanden.

Aufgrund der daraus resultierenden Folgen in der Sozialversicherung empfehlen wir bei Freistellungen im Rahmen von Flexikonten möglichst unterhalb der „Ein-Monats-Grenze“ zu bleiben. Für die Fälle, in denen eine Freistellung von über einem Monat erfolgen soll, sollte diese entweder durch einen Tag Urlaub oder einen Tag Arbeitsleistung unterbrochen werden. Nach unserer Auffassung beginnt in diesem Fall die Monatsfrist wieder neu zu laufen. Völlig rechtssicher ist dies jedoch nicht.

4. Leiter der EDV- oder der Personalabteilung als Datenschutzbeauftragter?

Gemäß § 4 f Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sind Unternehmen zur Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten verpflichtet, wenn

- mehr als 9 Personen mit der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind,
- oder unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten Daten automatisiert erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, die wegen ihrer besonderen Sensibilität (z.B. rassistischer oder ethnischer Art, Gewerkschaftszugehörigkeit etc.) einer Vorabkontrolle unterliegen,
- oder in der Regel mindestens 20 Personen Daten auf andere Art und Weise erheben, verarbeiten oder nutzen,
- personenbezogene Daten geschäftsmäßig zum Zwecke der Übermittlung (auch anonymisiert) erhoben, verarbeitet oder genutzt werden.

Der Datenschutzbeauftragte ist gemäß § 4 Abs. 3 Satz 1 BDSG unmittelbar dem Leiter der „nicht-öffentlichen“ Stelle, also im Falle eines Unternehmens der Geschäftsleitung zu unterstellen. Dies bedeutet, dass kein „Leiter“ zwischen dem Datenschutzbeauftragten und der Geschäftsleitung tätig werden darf. Der Datenschutzbeauftragte muss eigenständig seine Stelle direkt unmittelbar der Geschäftsführungsebene organisieren können. Dies gilt gerade auch für Berichts- und Rechenschaftspflichten, die der Datenschutzbeauftragte unmittelbar gegenüber der Geschäftsleitung zu erfüllen hat.

Der Personalleiter oder gar Untergebene des Leiters der Personalabteilung scheiden als Datenschutzbeauftragte aus, da sie wie kein anderer in die Verarbeitung von Beschäftigtendaten involviert sind und dabei vor allem die Interessen der verantwortlichen Stelle wahren müssen. Dies löst einen Konflikt aus, der sich negativ auf die Zuverlässigkeit des potenziellen Beauftragten auswirkt.

Gleiches gilt für den Leiter der EDV-Abteilung oder der Revision.

Die Pflicht zur ordnungsgemäßen Bestellung eines Datenschutzbeauftragten gehört zu den bußgeldbewehrten Pflichten und löst für die Geschäftsleitung Sanktionen bis hin zur Gewinnabschöpfung aus.