

ELENA– der Elektronische Entgeltnachweis

Einführung

Seit dem 1.01.2010 wird das ELENA-Verfahren zur Speicherung aller Entgeltdaten der abhängig Beschäftigten in Deutschland eingeführt.

Arbeitgeber sind verpflichtet, alle notwendigen Daten zur ihren Beschäftigten und deren Entgelten an die Zentrale Speicherstelle (ZSS) der Deutschen Rentenversicherung zu melden.

Begründet wird dieser Aufbau einer zentralen Datenbank mit Einsparungen der Kosten für die Ausstellung von, jährlich, 60 Millionen Arbeitsbescheinigungen für Arbeitnehmer.

Eine zentrale Datenbank soll die Arbeitgeber durch die sichere Übermittlung der Daten, nach einheitlichen Standards und Normen, um etwa 80 Mio. € pro Jahr entlasten.

Außerdem soll ein Bürokratieabbau erfolgen und z.B. der Rentenversicherung oder auch der Arbeitsagentur ermöglicht werden, einfacheren und leichteren Zugang zu den Daten zu erhalten, die zur Berechnung von Leistungen nötig sind.

Für Selbständige und Freiberufler gibt es keine Meldepflicht für Einkommensdaten.

Entwicklung

Vorläufer des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA) war die JobCard.

Die Idee zur sog. JobCard stammt von der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit (Hartz-Kommission).

Die Kommission hat vier Reformstufen beschrieben:

1. Stufe Erneuerung der Rahmenbedingungen für eine rasche und passgenaue Vermittlung in Arbeit Erleichterung des Wiedereinstieges in Arbeit durch vermittlungsorientierte Nutzung der Zeitarbeit

2. Stufe Regelung der Beschäftigungsarten MIDI- und MINI Job mit Wirkung ab 1. April 2003

3. Stufe Organisatorischer Umbau der Bundesanstalt für Arbeit ab 2003 Modernisierung der aktiven Arbeitsmarktförderung

4. Stufe Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum 01.01.2004 (erst ab 01.01.2005 realisiert)

Für die dritte Reformstufe griff die Kommission einen Vorschlag des Bundeswirtschaftsministeriums, für ein modernes System für den Abruf von Verdienstdaten und Arbeitsbescheinigungen, auf.

Arbeitsbescheinigungen sollten nicht mehr vom Arbeitgeber erstellt werden, sondern die dafür nötigen Daten, vorab und regelmässig an eine zentrale Stelle übermittelt und dort gespeichert werden.

Im Leistungsfall, also bei der Beantragung von Transferleistungen, sollte dann ein direkter Zugriff durch die Behörden auf alle Daten möglich sein.

Durch die schnellere Bearbeitung der Anträge bei der Arbeitsagentur, den Sozialversicherungsträgern und den Kommunen sollen die notwendigen Verwaltungsabläufe beschleunigt und die Leistung schneller gewährt und ausgezahlt werden.

Das Ergebniss war die JobCard welche zwischen 2003 und 2008 einen drei Phasen Test durchlief.

Nach den drei Phasen der JobCard wurde die Idee, alle Bescheinigungen im sozialen Bereich durch ein elektronisches Verfahren zu ersetzen, weiter diskutiert und fortentwickelt.

Das BMWI kündigte im Jahr 2008 an, dass fünf verschiedenen Bescheinigungen zukünftig über ein digital signiertes System erfasst werden sollten.

Es handelt sich um:

das Bundeselterngeld

die Arbeitsbescheinigung nach Ende des Arbeitsverhältnisses
die Nebeneinkommensbescheinigung
die Bescheinigung über geringfügige Beschäftigung
die Bescheinigung nach dem Wohnungsförderungsgesetz

Die „Zentrale Speicherstelle (ZSS)“ wurde bei der Deutschen Rentenversicherung Bund in Würzburg installiert und arbeitet bereits.

Das Verfahren wurde umbenannt, in ELENA

Der Elektronische Entgeltnachweis - das ELENA-Verfahren

Der Datensatz

Der wichtigste Datensatz für das ganze System ist der MVDS. Mit den Informationen aus diesem Datensatz werden die Bescheinigungen und ihre Varianten erzeugt.

Der Arbeitgeber hat den vorgeschriebenen Datensatz, monatlich, an die Zentrale Speicherstelle zu melden.

Der „Multifunktionale Verdienstdatensatz (MVDS) ist in 15 verschiedene Bausteine mit weiteren Untergruppen eingeteilt, die in der Meldung berücksichtigt und mit Informationen gefüllt werden müssen

Grunddaten:

- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Steuerklasse mit Faktor, Kinderfreibeträge
- Tätigkeitsschlüssel, Beitragsgruppenschlüssel
- Rechtskreis
- Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit
- Steuerbrutto, SV-Brutto
- Steuerliche Abzüge, SV-Abzüge

Namensangaben:

- Name des Arbeitnehmers

Geburtsangaben:

- Geschlecht
- Geburtsdatum
- Geburtsort

- Geburtsname

Anschrift:

- Anschrift des Arbeitnehmers

Arbeitgeberangaben:

- Adresse des Arbeitgebers
- Kontaktdaten

Die weiteren Bausteine sind fallbezogen, also direkt mit dem Beschäftigten verbunden und geben u.a. auch Informationen über seine persönliche Situation bei der Arbeit aus.

Fallbezogene Bausteine sind:

Beschäftigungsort:

- Abweichender Beschäftigungsort
- Angabe des Beschäftigungsortes, wenn er von der Adresse des Arbeitgebers abweicht

Fehlzeiten:

- Anzahl der angehängten Fehlzeiteninformationen
- Beginn der Fehlzeit
- Art der Fehlzeit
- Ende der Fehlzeit

Bezüge, Ausbildung, Arbeitszeit:

- steuerpflichtiger sonstiger Bezug: Art und Höhe der Bezüge
- Steuerfreie Bezüge: Art und Höhe der Bezüge
- Ausbildung: Beginn und voraussichtliches Ende der Ausbildung
- Fiktives Brutto
- Pauschal besteuerte Bezüge und Abzüge
- Arbeitgeberzuschuss zur freiwilligen KV/PV
- Beiträge zur berufsständigen Versorgung
- Änderung der Arbeitszeit (Grund und Vergleichswert)

Kündigung/Entlassung:

- Enthält alle Daten, die für die Arbeitsbescheinigung gem. § 312 SGB II benötigt werden z.B.
- Kündigung am
- Kündigung zum
- Kündigungsgrund

- wer hat gekündigt
- vertragswidriges Verhalten

Die Angabe „Art der Fehlzeit“ ist in 16 Unterpunkte gegliedert:

- 01 => Krankengeld/Krankentagegeld/KUG-Krankengeld/Übergangsgeld/Verletztengeld
- 02 => Kranken-/Verletztengeld bei Pflege eines kranken Kindes
- 03 => Mutterschutzfrist (Mutterschaft nach §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1)
- 04 => Versorgungskrankengeld
- 05 => unbesetzt
- 06 => Pflegezeit nach § 2 oder § 3 Abs. 1 PflegeZG
- 07 => Elternzeit
- 08 => Einstellung Entgeltersatzleistungen wegen voller Erwerbsminderung
- 09 => Wehrdienst/Eignungsübung/Zivildienst/Wehrübung
- 10 => unbezahlter Urlaub
- 11 => sonstige unbezahlte Fehlzeit (neue Bezeichnung seit dem 19.12.2009)
- 12 => unrechtmäßiger Streik (seit dem 19.12.2009 unbesetzt)
- 13 => Aussteuerung
- 14 => rechtmäßiger Streik (seit dem 19.12.2009 unbesetzt)
- 15 => Aussperrung (seit dem 19.12.2009 unbesetzt)
- 16 => unwiderrufliche Freistellung ohne Weiterzahlung der Arbeitsentgeltes

Bei befristeten Verträgen müssen Daten über die Befristungszeiten übermittelt werden.

Bei einer Entlassung bzw. Kündigung wird ausführlich nach Gründen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gefragt.

Von Abmahnungen über Streiks bis zum vertragswidrigen Verhalten sind entsprechende Angaben zu übermitteln.

Datenübermittlung

Die Meldung erfolgt grundsätzlich elektronisch mit Hilfe geprüfter Software.

Diese Software muss so eingerichtet sein, dass nur Eingaben in den MVDS möglich sind.

Die DEÜV schreibt eine Verschlüsselung der zu übermittelnden Daten vor.

Nach deren Übermittlung stehen diese dem Arbeitgeber nicht mehr zur Verfügung.

Die Meldung an die ZSS erfolgt unter der Angabe der Versicherungsnummer des Beschäftigten oder einer Verfahrensnummer, die beantragt werden muss, wenn keine Versicherungsnummer vorliegt.

Zu dieser Nummer wird bei der „Registratur Fachverfahren (RFV)“ eine Zertifikatsidentifikationsnummer gespeichert.

Der Name des Beschäftigten wird anonymisiert und durch einen Alias ersetzt.

Die übermittelten Daten werden von der ZSS auf Plausibilität geprüft, erneut verschlüsselt und dann in einer Datenbank abgelegt.

Zu dieser Datenbank und seinen Informationen haben nur die berechtigten Stellen, die die fünf genannten Bescheinigungen benötigen, unter bestimmten Voraussetzungen Zugang.

Der Arbeitgeber erhält nach erfolgter Übermittlung ein Protokoll von der ZSS zurück, das bestätigt, dass alle Daten eingegangen sind.

Im ganzen System sieht keine Löschfunktion, bei fehlerhafter Eingabe vor, weil der Arbeitgeber im Eingabeteil der Übermittlungssoftware nur Schreibrechte hat.

Im Falle nichtkorrekter Daten muss die gesamte Meldung storniert und wieder neu an die ZSS gemeldet werden.

Das bedeutet, bereits die Fehlerkorrektur erzeugt einen hohen Arbeitsaufwand.

Der/die Beschäftigte selbst kann Fehler nur erkennen, wenn er/sie einen Leistungsantrag bei einer zugelassenen Behörde stellt, eine Prüfung der Daten, durch die Beschäftigten selbst, vor der Übermittlung ist nicht vorgesehen.

Auch eine Möglichkeit des Widerrufs besteht nicht.

Die Beschäftigten haben keinen Rechtsanspruch, um die Übermittlung der vorgesehenen Entgeltdaten an die ZSS zu verhindern.

Wobei es irrelevant ist , ob jemals Sozialleistungen in Anspruch genommen werden oder nicht.

Der Arbeitgeber ist zwar verpflichtet, die Beschäftigten über die Übermittlung der Entgeltdaten an die ZSS zu informieren und Ihnen mitzuteilen, dass sie gegenüber der ZSS einen Auskunftsanspruch bezüglich der zu ihrer Person gespeicherten Daten haben.

Gemäß der öffentlichen Verfahrensbeschreibung soll entgegen der gesetzlichen Regelung dieser Auskunftsanspruch nicht vor 2012 realisierbar sein, weil das ELENA-Verfahren erst dann in den Wirkbetrieb geht und die berechtigten Leistungsträger die Daten für Berechnungen von Sozialleistungen erst dann abrufen können

Dieses sei „aus datenschutzrechtlichen Gründen ... ohne Zwischenschaltung einer prüfenden Stelle, also dem Vieraugenprinzip mit zwei Signaturkarten, nicht zu vertreten“.

Der Landesdatenschutzbeauftragte aus Schleswig-Holstein kritisiert diesen Standpunkt: „Es ist datenschutzrechtlich nicht vertretbar, dass ab 2012 Daten in Sozialverfahren genutzt werden, ohne dass deren Korrektheit zuvor von den Betroffenen überprüft werden kann.“

In der Zwischenzeit werden Auskunftersuchen von Beschäftigten seitens der Behörden nicht beantwortet, weil die Daten bis 2012 verschlüsselt und pseudonymisiert gespeichert werden und die Beantwortung von Auskunftersuchen durch die zuvor notwendige Entschlüsselung der Daten im Vier-Augen-Prinzip zu aufwendig sei.

Als Teilnehmer am ELENA-Verfahren habe ich zwar das Recht mein Einverständnis zum Abruf seiner Daten zu beschränken.

Ich kann die Anzahl der Abrufe begrenzen, mein Einverständnis widerrufen oder zeitlich einschränken.

Da es aber keine Alternative zum Verfahren gibt, bleibt offen ob mir der Leistungsanspruch gewährt wird.

Im Leistungsfall - Beantragung (beispielhaft)

Beispiel:

Ein/eine ArbeitnehmerIn verliert bei einer Insolvenz seinen/ihren Arbeitsplatz.

Da die Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen der BA erfüllt sind, kann Arbeitslosengeld 1 beantragt werden.

Der/die Antragsberechtigte muss sich bei seiner zuständigen Arbeitsagentur melden.

Da er/sie noch nicht im Besitz einer Signaturkarte ist, muss er/sie sich zur Teilnahme am Verfahren anmelden und eine entsprechende Karte erwerben.

Die Kosten für die Ausstellung einer zertifizierten Karte hat der/die AntragstellerIn zu tragen. Diese Kosten werden auf 10,00 € geschätzt.

Wie diese Signaturkarte bereitgestellt wird und wer sie erstellt bzw. verteilt, ist noch offen.

Zur Diskussion steht auch die Frage, ob der digitale Ausweis (ab November 2010), die Krankenkassenkarte oder die Bankcard zusätzlich mit den Signaturdaten versehen werden können oder ob der neue digitale Ausweis benutzt wird.

Die Signaturkarte wird bei einem sogenannten Trustcenter beantragt, das zunächst die Anmeldung bei der RFV vornimmt und dann die Karte mit den Zugangsdaten zurück erhält.

Im zweiten Schritt wird der Antragsteller identifiziert und erhält seinen Zugangscode.

Diese Zertifizierung gilt für drei Jahre und ist kostenpflichtig. Die Gebühr soll pro Jahr 10,00 € kosten und ist vom Antragsteller zu tragen.

Nach dem der Antragsteller seine Signaturkarte erhalten hat, muss er wieder zur datenabrufenden Stelle gehen, um für die weitere Antragsbearbeitung die notwendigen Daten einlesen zu lassen.

Dazu wird eine zweite Signaturkarte benötigt. Diese Karte weist die Arbeitsagentur als zum Datenabruf berechtigte Stelle aus. Darüber hinaus wird geprüft, ob der Mitarbeiter berechtigt ist, durch Datenabruf die weitere Bearbeitung einzuleiten.

Die Identität des Antragstellers und der zum Datenabruf berechtigten Stelle wird von RFV geprüft.

Danach wird der Datenabruf eingeleitet und die für den Antrag bzw. die Bescheinigung notwendigen Daten übertragen.

Zu den Daten, die für den Antrag auf Arbeitslosengeld 1, benötigt werden, gehören auch die Angaben über die Kündigung (betriebsbedingt, vertragswidriges Verhalten, Abmahnungen vor der Kündigung), die zum Teil in Freitext eingegeben werden können.

Daraus können Restriktionen bzw. Sperrfristen abgeleitet werden. Es ist schon ein Unterschied, ob diese brisanten Daten individuell ermittelt werden, oder ob sie auf Vorrat für alle Beschäftigten in einer zentralen Datenbank gespeichert werden.

Hier kommt der Antragsteller das erste mal mit den "Inhalten" seines Datensatzes in Kontakt und kann die Daten auf Richtigkeit prüfen.

Mir bleibt ungeklärt wie fehlerhafte Daten nach Jahren korrigiert oder neu beschafft werden sollen.

Datenschutz und Mitbestimmung

Das ELENA-Verfahren wirft erhebliche Fragen beim Schutz der persönlichen Daten der abhängig Beschäftigten auf.

Abgeleitet aus dem Datenschutzgesetz und entsprechenden Urteilen der Bundesgerichte gilt allgemein beim Umgang mit personenbezogenen Daten der Grundsatz:

„Der Umgang mit personenbezogenen Daten ist grundsätzlich verboten, es sei denn, der oder die Betroffene hat freiwillig eingewilligt oder es besteht eine Rechtsgrundlage, die diesen Umgang erlaubt.“

Auch wenn mit dem ELENA-Verfahrensgesetz vom 28. März 2009 eine Rechtsgrundlage geschaffen wurde, sind an diese zum Schutz der informationellen Selbstbestimmung weitere Anforderungen zu stellen.

Die gesetzliche Regelung muss insbesondere der Bestimmtheit, Datensparsamkeit, Transparenz, Zweckbindung und informationellen Gewaltenteilung entsprechen.

Die Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder wurden, zwar, über dieses Verfahren informiert.

Sie äußerten entsprechende Bedenken, von denen einige mehr oder weniger berücksichtigt wurden.

Es verbleiben aber Zweifel, ob das ELENA-Verfahren nicht doch den Schutz personenbezogener Daten verletzt, weil Personenkennzeichen übertragen werden und weitgehende Profilbildungen möglich sind.

In der Beschreibung des „Multifunktionalen Verdienstdatensatzes“ sind alle Daten festgelegt worden, die der Arbeitgeber an die ZSS melden muss.

Der Datensatz umfasst 15 Gruppen von Daten, die sich aber nicht alle nur auf die Verdienstdaten beziehen, z.B. Daten zur Ausbildung, Angaben zu Fehlzeiten (entschärft), Daten bei Kündigungen (im Freitext), uvm.

Es steht bereits jetzt fest, dass viele der Daten, die zentral gespeichert werden, nie oder nur in ganz seltenen Fällen gebraucht werden. Beamte werden beispielsweise fast nie arbeitslos.

Damit wird der Grundsatz der Datensparsamkeit verletzt.

Die monatlich vom Arbeitgeber zu meldenden Daten werden laut Gesetz fünf Jahre (nach SGB IV § 99 Abs. 4) gespeichert und müssen danach gelöscht werden.

Da viele Daten in der Datenbank der ZSS nicht benötigt werden und darüber hinaus viele Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens keine Leistungen von den Sozialbehörden beziehen bzw. diese beantragen, ist die Sammlung der Einkommensnachweise entsprechend der Definitionen eine Vorratsdatenspeicherung, über die das Bundesverfassungsgericht am 02. März 2010 endgültig entschieden hat.

Der Zweck des ELENA-Verfahrens ist eine Entbürokratisierung des Sozialbereiches und eine Kostenreduzierung in der Wirtschaft und Verwaltung.

Der Gesetzgeber gibt hier einem Effektivitätsziel eindeutig Vorrang.

Das bedeutet dann aber auch, dass das entstehende Risiko für die informationelle Selbstbestimmung durch zusätzliche Schutzmaßnahmen ausgeglichen werden muss.

Das ELENA-System stellt personenbezogene Daten zur Nutzung in einem allgemein zugänglichen Netz zur Verfügung.

Nach gültiger Rechtsprechung ist das eine wesentliche Erweiterung der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten und damit mitbestimmungspflichtig.

In der Begründung zur Gesetzesvorlage, durch die Bundesregierung, im Bundesrat wurde auf diese Entscheidung keine Rücksicht genommen. Es wurde nur dargelegt, dass es eine hohe nahezu absolute Sicherheit der Daten gibt und keine Vorratsdatenspeicherung vorliegt.

Der Bundesrat erinnerte an die besondere datenschutzrechtliche und damit verfassungsrechtliche Brisanz des ELENA-Verfahrens, die sich vor allem daraus ergibt, dass einkommensrelevante Daten von allen abhängig Beschäftigten gespeichert werden sollen, ohne dass feststeht, dass diese Daten im Einzelfall tatsächlich gebraucht werden.

Der Bundesrat betonte auch, dass eine solche umfängliche und auf Vorrat angelegte Datenbank verfassungsrechtlich nur zulässig ist, wenn neben der grundsätzlichen Erforderlichkeit zum Zeitpunkt der

Speicherung deren Zweck bestimmt ist und wirksame technische, organisatorische und rechtliche Sicherungen gegen Zweckänderungen und Datenmissbrauch gewährleistet sind.

Darüber hinaus forderte der Bundesrat:

- ▶ die Prüfung, ob der Schlüssel zur Ver- und Entschlüsselung von einer unabhängigen Stelle verwaltet werden soll,
- ▶ die Sicherstellung, dass das Auskunftsrecht der Beteiligten sofort und effektiv wahrgenommen werden kann,
- ▶ die Prüfung, ob der Datenbaustein „Fehlzeiten“ aus der bestehenden Verordnung abgeleitet werden kann,
- ▶ die Prüfung, ob im Datenbaustein „Kündigung/Entlassung“ auf Freitextfelder verzichtet werden kann,
- ▶ die Reduzierung des Aufwandes für Arbeitgeber auf das absolut erforderliche Mindestmaß.

Mit dem Urteil zur Vorratsdatenspeicherung hat das Bundesverfassungsgericht die Zweifel an dem ELENA-Verfahren eindeutig bestätigt.

Die Bundesrichter haben die Vorratsdatenspeicherung für nichtig erklärt und damit müssen alle bereits gesammelten Daten unverzüglich gelöscht werden.

Wenn der Nachweis geführt werden kann, dass mit ELENA eine Vorratsdatenspeicherung betrieben wird, müssen alle Daten, die bisher übertragen worden sind, gelöscht und das gesamte Verfahren gestoppt werden.

Das Bundesgericht hat aber die Vorratsdatenspeicherung nicht unter allen Umständen ausgeschlossen, sondern wesentliche

Einschränkungen für ein neues Gesetz beschrieben, die einzuhalten sind.

Die Richter nennen explizit die Bedingungen, die einzuhalten sind:

- getrennte Speicherung
- asymmetrische Verschlüsselung
- Vier-Augen-Prinzip verbunden mit fortschrittlichen Verfahren zur Authentifizierung für den Zugang zu den Schlüsseln
- revisionssichere Protokollierung von Zugriff und Löschung.

Neben höherer Datensicherheit fordert das Verfassungsgericht „anspruchsvolle und normenklare Regeln“ was Datenschutz, Transparenz, Rechtsschutz für Betroffene und Zugriffsrechte der Behörden angeht.

Das Bundesverfassungsgericht hat damit die Forderungen des Bundesrates zur ELENA-Verordnung bestätigt und gestärkt.

Allerdings müssen alle Anforderungen noch umgesetzt werden.

Fazit

Es ist verwunderlich, dass dieses brisante Gesetz und das dazugehörige Verfahren erst kurz vor dem tatsächlichen Arbeitsbeginn aufgefallen ist.

Seit 2002 wurde kontinuierlich zielstrebig auf ELENA unter dem Deckmantel JobCard zu gearbeitet.

Die gesamte Entwicklung und deren Ergebnisse sind einer breiten Öffentlichkeit nicht bekannt gemacht worden.

Es konnte deshalb eine Datensammlung vorbereitet werden, deren Möglichkeit noch nicht abgeschätzt werden können.

Die Rechte der Beschäftigten sind weitestgehend ausgehebelt.

ELENA ist ein Tritt gegen die informationelle Selbstbestimmung, also gegen ein Grundrecht.

Es bleibt nur der Weg durch die juristischen Instanzen, um ELENA zu stoppen oder wenigstens an bestehende Rechte anzupassen.

Der erste Schritt ist durch das Kippen der Vorratsdatenspeicherung getan.

Inzwischen haben auch 25000 Bürger Verfassungsbeschwerde eingereicht mit dem Ziel, ELENA zu kippen.

Es muss in den nächsten Jahren mit Sicherheit weiter kontinuierlich gegen die Benutzung von ELENA juristisch vorgegangen werden.

Quellen:

ELENA– der Elektronische Entgeltnachweis Eine Auswertung von Literatur und anderen Veröffentlichungen von Burkhard Fischer, Mitbestimmung und Technologieberatung, Arbeitnehmerkammer Bremen

ELENA – Verfahren zum elektronischen Entgeltnachweis –Datenschutzrechtliche Aspekte;Norbert Wurga; Der Personalrat 2010, Nr.: 3, S. 111 - 114

ELENA – Meilenstein auf dem Weg zum Bürokratieabbau oder Stolperstein für das Persönlichkeitsrecht?;Peter Wedde; AuR, Nr. 3, 2010, S. 94 – 100

ELENA – Grundlagen und Schutz der Rechte von Beschäftigten;Peter Wedde; AiB, Nr. 3, 2010 S. 143 - 149

Was das Urteil wirklich bedeutet;Christian Stöcker; Spiegel Online; 02.03.2010

Verordnung zur Übermittlung der Daten im Verfahren zur Erstellung und Verarbeitung des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA – Datenschutzverordnung – ELENA-DV);Bundesrat; Drucksache 892/09 (Beschluss) vom 12.02.2010

ELENA = Elektronischer Entgeltnachweis = gläserne Beschäftigte;Achim Thannheiser; IG BCE online; 04.02.2010

Übermittlung von Daten im ELENA-Verfahren;Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz; Schleswig-Holstein; 27.01.2010

Wird ELENA auf Zwangsdiät gesetzt?; Jens Berger; TELEPOLIS;
 06.01.2010
Big Sister weiß alles – Elektronischer Entgeldnachweis; D. Schulz, F.
 Langhammer; TAZ; 28.12.2009
Datensätze und -bausteine im ELENA-Verfahren; Version 1.2 vom
 19.12.2009
*ELENA – Die schönste Frau oder der Grundstein für
 Bürokratieabbau*; Claudia Heese, Robert Krontaler, Lohn+Gehalt, 12/
 2009
Wer streikt, wird erfasst; Joachim F. Tornau, Frankfurter Rundschau,
 03.12.2009
Die andere Vorratsdatenspeicherung; Matthias Becker; TELEPOLIS;
 24.11.2009
ELENA bereitet Kopfschmerzen; www.datev.de/portal/...; 17.11.2009
*ELENA Verfahrensbeschreibung - Anlage 6: Multifunktionaler
 Verdienstdatensatz (Fachlicher Inhalt) Version 1.1*; AWW–
 Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e.V.; 19.10.2009
*Entwurf eines Gesetzes über das Verfahren des elektronischen
 Entgeltnachweises (ELENA-Verfahrensgesetz)*; Gesetzentwurf der
 Bundesregierung, Drucksache 16/10492 vom 07.10.2008
*Bundesrat fordert mehr Datenschutz beim elektronischen
 Entgeltnachweis*; heise online; 28.09.2008
*Gesetz über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises
 (ELENA-Verfahrensgesetz)* vom 28.03.2009;
 Bundesgesetzblatt Teil 1 Nr. 17; Bonn; 01.04.2009
Das ELENA-Verfahren; ITSG Informationstechnische Servicestelle der
 Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH; www.itsg.de
Worum geht es beim Datenschutz; www.illias-elk-wue.de; 09.05.2008
Alles auf eine Karte; Christiane Schulzki-Haddouti, ct-magazin 13/04
Die JobCard - „Killer-Applikation“ für die elektronische Signatur; Gerrit
 Hornung, Alexander Roßnagel; Kommunikation und Recht; 7 Jg. 2004,
 Heft 6, S. 263 - 269