

ELENA-Verfahren unbürokratisch umsetzen

Stellungnahme zu den überarbeiteten Gemeinsamen Grundsätzen für die Erstattung der Meldungen der Arbeitgeber an die Zentrale Speicherstelle im Rahmen des Verfahrens des elektronischen Entgeltnachweises nach § 28b Abs. 6 SGB IV

Juni 2010

Ansprechpartner:

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen

Arbeitgeberverbände

Zusammenfassung

Das ELENA-Verfahren muss schnellstmöglich zum Wegfall weiterer und im Ergebnis aller Entgeltbescheinigungspflichten der Arbeitgeber führen. Parallel dazu müssen endlich die Leistungsgesetze, die die Abfrage von höchst unterschiedlichen (Entgelt-) Daten erfordern, harmonisiert werden.

Die in den Gemeinsamen Grundsätzen beschriebene – technische – Umsetzung des ELENA-Verfahrens ist im Grundsatz nicht zu beanstanden. Allerdings ist beim Datenbaustein DBKE die 3-Monats-Frist zu streichen, da sie gesetzlich nicht geboten ist und die Arbeitgeber unnötig unter Zeitdruck setzt.

Im Einzelnen

I. Zum ELENA-Verfahren

Die Grundidee des ELENA-Verfahrens ist zweifellos gut. Der Arbeitgeber meldet einmal im Monat einen schlanken Entgelt Datensatz, statt viele unterschiedliche Papierbescheinigungen für seine Arbeitnehmer ausfüllen zu müssen.

In der Praxis stellt sich die Lage allerdings noch anders dar. Zunächst werden nur drei Papierbescheinigungen durch ELENA ersetzt, die meisten Bescheinigungspflichten bestehen in Papierform fort. Hinzu kommt, dass es der Gesetzgeber trotz zahlreicher Aufforderungen versäumt hat, die Leistungsberechnung für die betroffenen Sozialleistungen zu vereinfachen. Deshalb ist der vom Arbeitgeber zu meldende ELENA-Datensatz nicht so schlank, wie er sein könnte und müsste.

Notwendig ist jetzt ein klarer Fahrplan zur zeitnahen Ersetzung weiterer und im Ergebnis aller Bescheinigungspflichten des Arbeitgebers, so wie es richtigerweise im Koalitionsvertrag vereinbart ist. Zudem müssen die in den Leistungsgesetzen festgeschrie-

benen, jeweils höchst unterschiedlichen Datenanforderungen für die Bewilligung von staatlichen Sozialleistungen so weit wie möglich harmonisiert werden.

II. Zur Umsetzung des ELENA-Verfahrens

Datenbaustein Kündigung/Entlassung (DBKE)

In Punkt 5.2.2 der Gemeinsamen Grundsätze wird ausgeführt: „Endet eine Beschäftigung durch Fristablauf, Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag, ist der Datenbaustein DBKE grundsätzlich spätestens drei Monate vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses zu melden. Bleiben bis zum Ende der Beschäftigung weniger als drei Monate, ist der Datenbaustein unverzüglich – spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung – zu melden.“

Es ist nicht nachvollziehbar, woraus sich die 3-Monats-Frist ergeben soll. Weder § 312 SGB III und § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ELENA-Datensatzverordnung noch § 38 SGB III verlangen die Übermittlung der Kündigungsdaten durch den Arbeitgeber vor Ende der Beschäftigung.

Insbesondere gilt es zu berücksichtigen, dass die mit dem DBKE abgefragten Informationen zur Kündigung regelmäßig nicht automatisiert in der Entgeltabrechnung vorliegen, sondern erst von der Personalabteilung weitergegeben werden müssen. Um zusätzlichen Aufwand und Zeitdruck für die Arbeitgeber zu verhindern, der zudem gesetzlich nicht geboten ist, muss die 3-Monats-Frist gestrichen werden.

Es bietet sich an, auf die in den ersten beiden Versionen der Gemeinsamen Grundsätze verwandte Formulierung zurückzugreifen: „Wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen, ist der Baustein „Kündigung/Entlassung“ [grundsätzlich] bei der nächsten Entgeltabrechnung zu melden.“