

Arbeitnehmerdaten und polizeiliche Ermittlungen

06.10.2016, 19:29 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Kanzlei Scheibeler*

Presseagentur: *Kanzlei Scheibeler*



Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Elke Scheibeler

Wann dürfen Arbeitgeber Daten ihrer Arbeitnehmer an die Polizei im Rahmen strafrechtlicher Ermittlungen herausgeben?

Manchmal werden Arbeitgeber von der Polizei angerufen oder angeschrieben und um Arbeitnehmerdaten gebeten. Sie befinden sich dann in einem Dilemma: Zum einen dürfen Sie aufgrund des Bundesdatenschutzgesetzes die Arbeitnehmerdaten nicht ohne Weiteres herausgeben. Sie sind aufgrund der arbeitsrechtlichen Treupflicht auch gehalten, ihre Arbeitnehmer zu schützen. Zum Anderen wollen sie an der Aufklärung von etwaigen Straftaten mitwirken. Dies umso mehr, wenn diese ggf. zum Nachteil ihrer Kunden begangen worden sind.

Gesetzliche Grundlage für die Weitergabe der Arbeitnehmerdaten

§ 28 Abs. 2 Nr. 2 b) BDSG erlaubt die Übermittlung oder Nutzung personenbezogener Daten für einen anderen Zweck als die Erfüllung eigener Geschäftszwecke zur Verfolgung von Straftaten. Voraussetzung ist, dass kein Grund zur Annahme besteht, dass der Betreffende ein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Übermittlung oder Nutzung hat. Der Arbeitgeber muss also jeden Einzelfall prüfen. Er muss sich erkundigen, worum es bei den Ermittlungen geht. Er muss so sicherstellen, dass kein schutzwürdiges Interesse seines Arbeitnehmers an dem Ausschluss der Übermittlung der Arbeitnehmerdaten besteht. Dies umfasst Informationen über die Behörde, Aktenzeichen, Art des Vorwurfes, Zweck der Verwendung der erhaltenen Daten und Rechtsgrundlage für die Anfrage. Im Fall eines Anrufes sollten Sie um eine

schriftliche Anfrage nach den Arbeitnehmerdaten bitten, zumindest als Telefax, besser noch mit der Post. Diese müsste bezüglich der vorgenannten Informationen geprüft und nötigenfalls Nachfragen gestellt werden.

Ob § 160 StPO, eine hinreichende Grundlage zur Weitergabe der personenbezogenen Daten darstellt ist umstritten. Diese Vorschrift normiert die Pflicht der Ermittlungsbehörden zur Erforschung des Sachverhaltes. § 161 Abs. 1 StPO regelt ein Recht auf Auskunft nur gegenüber Behörden, zu denen der Arbeitgeber nicht gehört. Allerdings sieht § 161 a StPO die Möglichkeit vor, dass der Arbeitgeber oder aber bei Gesellschaften die relevanten Mitarbeiter als Zeugen von der Staatsanwaltschaft vernommen werden. Dort müssen sie dann auch erscheinen, anderenfalls droht ein Ordnungsgeld oder Ordnungshaft.

Fazit

Wenn also klar ist, dass die Arbeitnehmerdaten im Wege einer Zeugenaussage ohnehin herausgegeben werden müssen, dürfte ihre schriftliche Weitergabe im Einzelfall vertretbar sein. Auf keinen Fall sollten die Informationen unbedacht oder in falsch verstandenem Behördengehorsam herausgegeben werden. Denn die unbefugte Weitergabe von personenbezogenen Daten stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer empfindlichen Geldbuße geahndet werden kann.

Haben Sie Fragen zum Thema Datenschutz und strafrechtliche Ermittlungen? Vereinbaren Sie einen Termin in meiner Kanzlei.

Pressekontakt:

Kanzlei Scheibeler
Frau Elke Scheibeler
Heinz-Fangman-Str. 2
42287 Wuppertal

fon ..: 0202 76988091
web ..: <http://www.kanzlei-scheibeler.de>
email : kanzlei@kanzlei-scheibeler.de

Portrait

Ich bin Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht und seit 2003 zur Rechtsanwaltschaft zugelassen. Nachdem ich einige Jahre als angestellte Anwältin gearbeitet habe, gründete ich 2009 meine eigene Kanzlei. Ich befasse mich mit dem Zivil- und Wirtschaftsrecht insbesondere dem Arbeits-, Miet- und Insolvenzrecht und vertrete hierbei sowohl Unternehmen als auch Privatpersonen.

Sie können diese Pressemitteilung - auch in geänderter oder gekürzter Form - mit Quelllink auf unsere Homepage auf Ihrer Webseite kostenlos verwenden.

News-ID: 921644 • Views: 734 (Stand: 01.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/921644/Arbeitnehmerdaten-und-polizeiliche-Ermittlungen.html>