

des Hinausschiebens der Verwaltung übertragen wird, kann das Hinausschieben den Richtern nicht gänzlich verwehrt werden, sondern ist entsprechend auszugestalten. Die Vorschriften zum Hinausschieben von Richtern in Baden-Württemberg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein stellen eine verfassungskonforme Lösung dar, da sie das Hinausschieben lediglich vom Vorliegen eines Antrags abhängig machen.

Dem Bund steht es verfassungsrechtlich ferner bereits heute zu, das Hinausschieben bei Richtern zusätzlich davon abhängig zu machen, dass keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. Die fernliegende Gefahr einer Beeinträchtigung der richterlichen Unabhängigkeit wird durch die damit verbundene Sicherung der Funktionsfähigkeit der Justiz zumindest kompensiert. Auch personalpolitisch scheint dieses Regelungs-

modell vorzugswürdig, da zumindest in absoluten Ausnahmefällen das Hinausschieben verhindert werden kann. Zuständig für die Entscheidung über das Hinausschieben sollte der Gerichtspräsident sein.

§ 76 Abs. 2 DRiG steht dem Wortlaut nach der Einführung entsprechender Regelungen in den Ländern nicht entgegen, der Wille des Bundesgesetzgebers aber schon. Daher ist eine Änderung des § 76 Abs. 2 DRiG angezeigt, die deutlich erkennen lässt, dass die Länder zwar eine gebundene Entscheidung normieren müssen, aber das Hinausschieben davon abhängig machen dürfen, dass zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Dann hätten auch die Länder die Gesetzgebungskompetenz, Regelungen zu treffen, wie sie in Bremen, Hessen und Niedersachsen bereits existieren.

Datenschutz im Beamtenverhältnis – ist Art. 88 DSGVO für das Personalaktenrecht methodisch überflüssig und für die Praxis von geringer Bedeutung?

Dr. Reinhard Rieger

Die Regelungen des Personalaktenrechts in den Beamtenengesetzen des Bundes und der Länder müssen sich an den Bestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 (DS-GVO) messen lassen. Sie fallen regelmäßig nicht unter die Ausnahmetatbestände des Art. 2 Abs. 2 DS-GVO. Bisher wurden sie von den Gesetzgebern und weitestgehend auch in Rechtsprechung und Schrifttum als „spezifischere Vorschriften“ i.S. von Art. 88 Abs. 1 DS-GVO betrachtet. Nach nunmehr Ende 2024 erneut bestätigter Rechtsprechung des EuGH auf Vorlageersuchen deutscher Gerichte ist diese Einschätzung nicht mehr haltbar, da es den gesetzlichen Regelungen regelmäßig an der erforderlichen Spezifität nach Art. 88 Abs. 1 DS-GVO und der Einhaltung der Voraussetzungen von Art. 88 Abs. 2 und 3 DS-GVO fehle. Daher wird allgemein der Ruf nach dem nationalen Gesetzgeber für das Beschäftigtendatenschutzrecht laut. Dazu besteht aber im Beamtenrecht kein akuter Anlass. Die Regelungslücken lassen sich untergesetzlich im Rahmen der Gesetzesanwendung schließen.

I. Harmonisierung des nationalen Rechts mit der DS-GVO

Seit dem Urteil des EuGH vom 30. März 2023 in der Rechtssache C-34/21¹ wird diskutiert, ob die bestehenden Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz insgesamt den Anforderungen des Art. 88 DS-GVO genügen oder ob die Gesetzgeber im Bund und in den Ländern tätig werden müssen, um das Datenschutzrecht anzupassen. Dabei ist diese Diskussion durch die Menge der Beiträge schon recht unübersichtlich geworden, so dass es geboten ist, das Ziel dieses Aufsatzes einzuschränken und sich auf zentrale Aussagen zu den Folgen und Lösungsmöglichkeiten für die Praxis zu beschränken.

Ganz überwiegend und leider zu Recht wird die Auffassung vertreten, dass das nationale Personalaktenrecht den Bestimmungen der DS-GVO nicht genügt und der Gesetzgeber tätig

werden müsse. So kommt z. B. von Roetteken² zu dem Ergebnis, dass, soweit § 50 S. 4 BeamStG³ und § 106 Abs. 3 BBG eine Verarbeitung von Personalaktendaten jeglicher Art für Zwecke der Personalverwaltung und Personalwirtschaft zuließen, diese Normen sich damit sogar außerhalb der Ermächtigung des Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b DSGVO⁴ bewegten. Das gelte erst recht für § 111 BBG und landesrechtliche Regelungen. Mit dieser Tendenz vertritt auch Wünschelbaum⁵ die Auffassung, dass langfristig eine gesetzliche Neugestaltung des Beschäftigtendatenschutzes notwendig sei. Die Gesetzgeber haben das anders gesehen.⁶ Weniger eindeutig ist die Auffassung von Hornung⁷, der zwar auch für die Durchsetzung des Unionsrechts im Datenschutz appelliert, aber die methodische Begründung des EuGH skeptisch betrachtet. Die skizzierten Auffassungen haben sicher rechtsdogmatisch viel für sich – insbesondere die tiefgehenden und im Ergebnis überzeugenden Erörterungen von Roetteken⁸, denen rechtsdogmatisch nichts hinzuzufügen ist – aber haben sie auch praktische Relevanz und wenn, welche? Genügt es nicht, den unionsrechtskonformen Vollzug des Personalaktenrechts durch Beachtung des

1) EuGH vom 30.3.2023 – C-34/21 – ECLI:EU:C:2023:270; bestätigt mit EuGH vom 19.12.2024 – C-34/21 – ECLI:EU:C:2024:1051.

2) v. Roetteken, ZBR 2004, S. 186-194.

3) Text: „Personalaktendaten dürfen ohne Einwilligung der Beamtin oder des Beamten nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verarbeitet werden.“

4) Auszug Art. 6 – Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

(1) Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist: . . . b) die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen; . . .

5) NZA 2023, S. 542.

6) Beispielsweise beim Bund BT-Drs. 19/4674, S. 203 zu Art. 11 Nr. 2 Buchst. c oder in Hessen LT-Drs. 19/5728, S. 108 zu § 23; in Hamburg BüDrs. 21/12393 vom 20.3.2018, S. 1.

7) ZD 2023, S. 309-310.

8) v. Roetteken (Fn 1).