

VII. Fazit

„Jede Gattung Menschen, die Uniform trägt, imponiert dem großen Haufen und weiß sich ihres Vorzugs meistens sehr gut zu bedienen.“⁹¹ Im Hinblick auf diese Erkenntnis gehört es zum Vorzug staatlichen Handelns in einer Demokratie, uniformierte Beamte und Soldaten – dienstlich und außerdienstlich – aus dem politischen Meinungskampf herauszuhalten.

Die dienstrechtliche Regelungslandschaft – soweit vorhanden – schiebt der Instrumentalisierung der Uniform für Zwecke privater politischer Meinungsäußerung einen Riegel vor. Allerdings erscheint es aus rechtsstaatlichen Gründen geboten, Vorgaben für ein Uniformtrageverbot bei politischer Betätigung in das BeamStG aufzunehmen und auf Bundes- und Länderebene einheitlich weiter auszugestalten. Regelungen in klassifizierten

91) Johann Wolfgang von Goethe, Wilhelm Meisters theatralische Sendung, 3. Akt, 1. Szene.

Verwaltungsvorschriften schaffen, wie der Ausgangsfall beweist, keine Anwendungssicherheit und erscheinen als ein Relikt schon überwunden geglaubter Sonderrechtsverhältnisse.

Gerade weil der Begriff der „politischen Betätigung“ weit auszulegen ist, sollte dies auch gewerkschaftliches Engagement im außerdienstlichen Bereich mitumfassen. Dies mindert nicht den Anspruch des Beamten oder Soldaten, als Grundrechtsträger aus dem Schatten früherer Sonderrechtsverhältnisse herauszutreten und sein Recht auf Meinungs- und Versammlungsfreiheit sowie auf gewerkschaftliche Betätigung im Licht der Öffentlichkeit wahrzunehmen. Die freiwillig durch das Dienst- bzw. Wehrdienstverhältnis begründete Verpflichtung zur dienstlichen Neutralität und Mäßigung als Grundvoraussetzung für das Vertrauen der Bürger in seine unparteiische Amtsausübung kann aber nur dann gelingen, wenn der Beamte oder Soldat diese Aufgabe authentisch wahrnimmt. Dies bedeutet, dass er außerdienstlich auf Amtsbonus und Agitation verzichtet und auf die Wirkung seiner demokratischen Argumente vertraut.

Verarbeitung personenbezogener Daten im Beamtenverhältnis

Dr. Torsten von Roetteken

Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beamtenverhältnis¹ stützt sich derzeit maßgeblich auf Regelungen, wie sie für den Bereich des Bundes in § 26 BDSG und § 106 BBG enthalten sind. Einige Länder haben vergleichbare Regelungen erlassen,² andere gehen mehr oder weniger eigene Wege.³ Der Fortbestand dieser Bestimmungen bzw. ihre Eignung zur Rechtfertigung einer Verarbeitung im Beamtenverhältnis anfallender personenbezogener Daten ist aufgrund des Urteils des EuGH in der Rs. C-34/21 vom 30.3.2023⁴ fraglich geworden. Nachfolgend sollen die Auswirkungen dieses Urteils vorgestellt werden.

I. Gesetzgebungskompetenzen

Dem Bund steht für die Regelung des Schutzes personenbezogener Daten im Beamtenverhältnis kein gesonderter Kompetenztitel zur Verfügung. Datenschutzrechtliche Fragen können nur als Annex zu einer dem Bund zugewiesenen Sachkompetenz durch Bundesrecht geregelt werden.⁵ Die Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes kann in umfassender Weise nur aufgrund der Kompetenz zur Regelung des Arbeitsrechts und der Betriebsverfassung (Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG) erfolgen.⁶

Das schließt den Beschäftigtendatenschutz für diejenigen ein, die auf arbeitsrechtlicher Grundlage in den öffentlichen Diensten im Bereich der Länder tätig sind oder sein wollen.

Für den Bereich der Bundesbeamtinnen und -beamten steht dem Bund die Gesetzgebungskompetenz aus Art. 73 Abs. 1 Nr. 8 GG zu. Davon hat der Bund durch Erlass von § 26 BDSG Gebrauch gemacht und durch § 26 Abs. 8 S. 1 Nr. 7 BDSG die Bundesbeamtinnen und -beamten zu Beschäftigten i. S. d. BDSG bestimmt. Für die Beamtinnen und Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts ermöglicht Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG keine bundesgesetzliche Regelung des Schutzes personenbezogener Daten mit Bezug auf diese Beschäftigungsverhältnisse, da das Recht auf informationelle Selbstbestimmung nicht zu den Statusrechten i. S. d. Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG gehört. Daraus folgt, dass die Länder insoweit den Beschäftigtendatenschutz selbst zu regeln haben.⁷ Ihre Regelungsbefugnis beschränkt sich auf Personen im Beamten- und Richterverhältnis einschließlich derjenigen, die für eine Einstellung in ein solches Dienstverhältnis bewerben.

§ 26 Abs. 8 S. 1 Nr. 1 BDSG rechnet zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Geltungsbereich von § 26 BDSG alle in diesem Status stehenden Beschäftigten und nimmt die in den öffentlichen Diensten im Bereich der Länder tätigen Personen nicht aus. Insoweit fehlt den Ländern nach Art. 72 Abs. 1 GG eine eigene Gesetzgebungsbefugnis, da das BDSG nicht zu Abweichungen durch Landesrecht ermächtigt. Regelungen wie § 23 HDSIG tragen dieser Beschränkung der Gesetzgebungskompetenz im Landesbereich zu Unrecht keine Rechnung, weil sie statusübergreifend eine Regelung zur Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses enthalten.

1) Entsprechendes gilt für Richterverhältnisse.

2) § 23 HDSIG, § 86 Abs. 4 HBG.

3) Überblick bei Gola, ZD 2018, S. 448.

4) EuGH, Rs. C-34/21 (Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer), ECLI:EU:C:2023:270.

5) BT-Drs. 16/12011, S. 16.

6) BT-Drs. 16/12011, S. 17.

7) Maschmann, in: Kühling/Buchner, DS-GVO BDSG, 3. Aufl. 2020, § 26 BDSG Rn. 13.