

Aktenzeichen: 9 AZR 612/05
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 13. März 2007
- 9 AZR 612/05 -

I. Arbeitsgericht
Zwickau

Urteil vom 22. September 2004
- 8 Ca 3860/03 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. Juli 2005
- 3 Sa 861/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Datenschutzbeauftragter - Bestellung - Widerruf

Gesetze:

BDSG § 4f Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3; BGB §§ 626, 133, 157; BAT-O § 4; ZPO § 261 Abs. 3, § 322 Abs. 1

Leitsätze:

1. Wird ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber mit seiner Zustimmung gemäß § 4f Abs. 1 Satz 1 BDSG zum Beauftragten für den Datenschutz bestellt, ändert sich damit regelmäßig der Inhalt des Arbeitsvertrages. Die Aufgabe des Datenschutzbeauftragten wird zur zusätzlichen Arbeitsaufgabe. Die Beauftragung ist ohne eine solche Vertragsänderung regelmäßig nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst.
2. Gehört die Tätigkeit des Datenschutzbeauftragten zum arbeitsvertraglichen Pflichtenkreis des Arbeitnehmers, kann die Bestellung nach § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG nur bei gleichzeitiger Teilkündigung der arbeitsvertraglich geschuldeten Sonderaufgabe wirksam widerrufen werden. Schuldrechtliches Grundverhältnis und Bestellung nach dem BDSG sind miteinander verknüpft.
3. Eine Teilkündigung hinsichtlich der Aufgaben des Datenschutzbeauftragten ist zulässig. Die zusätzliche Aufgabe des Datenschutzbeauftragten fällt lediglich weg.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 612/05
3 Sa 861/04
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. März 2007

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie den ehrenamtlichen Richter Ropertz und die ehrenamtliche Richterin Pielenz für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 8. Juli 2005 - 3 Sa 861/04 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger weiterhin betrieblicher Datenschutzbeauftragter in der P-Klinik W der beklagten Krankenhausträgerin ist. 1

Der Kläger ist seit dem 11. Februar 1985 als Leiter des Bereichs Bio-Medizintechnik bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängern beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der BAT-O (VKA) kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Der Kläger war zunächst im Kreiskrankenhaus C tätig. Dessen Leitung bestellte ihn mit Schreiben vom 1. Juli 1995 zum Datenschutzbeauftragten „gemäß § 36 Bundesdatenschutzgesetz“. Im Jahre 1999 wurden die Kreiskrankenhäuser C und W geschlossen und deren Personal in der P-Klinik W zusammengeführt. Die P-Klinik wurde zunächst in der Form eines kommunalen Eigenbetriebes des damaligen Landkreises W geführt. Später wurde der Landkreis Z Träger der Klinik. 2

Mit Beschluss der Betriebsleitung des Kreiskrankenhauses C vom 6. Juni 1995 wurde dem Kläger eine Leistungszulage iHv. 153,39 Euro (300,00 DM) ab dem 1. Juli 1995 wegen der Übernahme von Mehrfachfunktionen zuerkannt. Der Kläger war bereits mit Bestellsurkunde vom 2. Februar 1994 zum Strahlenschutzbeauftragten des Kreiskrankenhauses C bestellt worden. 3

Die Arbeitsplatzbeschreibung vom 23. November 1995 sah für den Kläger Aufgaben im medizinischen Bereich, im Verwaltungsbereich und in der Weiterbildung mit einem addierten Zeitanteil von ca. 66 % vor. Des Weiteren führte die Arbeitsbeschreibung Sonderaufgaben ohne Gesetzesgrundlage mit einem Zeitanteil von ca. 14 % und Sonderaufgaben aus Gesetzen mit einem Zeitanteil von ca. 32 % auf. Diese Sonderaufgaben waren wie folgt unterteilt: 4



„ • Aufgaben aus Röntgenverordnung (RöVO)

- Aufgaben aus Sächs. Krankenhausgesetz (SächsKHG)
Bestellter Datenschutzbeauftragter nach § 33 (8)
- Aufgaben aus VOL-A
Leiter der Vergabekommission.“

Mit Schreiben vom 20. August 1999 kündigte die P-Klinik die Bestellung des Klägers zum Datenschutzbeauftragten. Durch Urteil vom 11. Juli 2000 stellte das Arbeitsgericht Zwickau (- 6 Ca 4864/99 -) in einem Rechtsstreit zwischen dem Kläger und dem Landkreis Z fest, dass der Kläger weiterhin die Funktion eines Datenschutzbeauftragten innehat. Das Urteil ist in Rechtskraft erwachsen.

Das Regierungspräsidium Chemnitz beanstandete in einem an den damaligen Rechtsträger der P-Klinik gerichteten Bescheid vom 27. Mai 2003 Fehler bei der Bestellung des Klägers zum Datenschutzbeauftragten. Es gab dem Landkreis auf, einen Datenschutzbeauftragten gem. § 33 SächsKHG zu berufen. Mit Schreiben vom 16. Juni 2003 widerrief der Landrat des Landkreises Z mit sofortiger Wirkung die Bestellung des Klägers zum Datenschutzbeauftragten. In dem Schreiben heißt es, soweit maßgeblich:

„Als gesetzlicher Vertreter des Krankenhausträgers der Krankenhäuser des Landkreises Z widerrufe ich deshalb mit sofortiger Wirkung Ihre Bestellung vom 01. Juli 1995 zum Datenschutzbeauftragten des ehemaligen Kreiskrankenhauses C, das in die P-Klinik W übergegangen ist.“

Der Kläger widersprach seiner Abberufung mit Schreiben vom 22. Juli 2003.

Die P-Klinik ging mit Wirkung ab dem 1. April 2004 auf die Beklagte über. Der Kläger wurde Mitglied des örtlichen Betriebsrats und zum Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats gewählt. Ob der Konzernbetriebsrat wirksam errichtet worden ist, wird noch gerichtlich geklärt.

Mit der am 16. Dezember 2003 beim Arbeitsgericht Zwickau eingegangenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, weiterhin Datenschutzbeauftragter der P-Klinik zu sein. Zusätzlich erhob er beim Verwaltungsgericht Chemnitz Klage gegen den Bescheid des Regierungspräsidiums Chemnitz vom 27. Mai 2003.



- Der Kläger hat beantragt 10
festzustellen, dass er ungeachtet des Abberufungsschreibens vom 16. Juni 2003 weiterhin die Funktion eines Datenschutzbeauftragten bei der Beklagten innehat.
- Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 11
- Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat 12
die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

- A. Die zulässige Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zu Recht zurückgewiesen. Der Kläger ist weiterhin betrieblicher Datenschutzbeauftragter in der P-Klinik der Beklagten. 13
- I. Die Klage ist zulässig. 14
1. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. 15
Zwischen den Parteien ist ein Rechtsverhältnis im Streit. Sie streiten darüber, ob der Kläger weiterhin betrieblicher Datenschutzbeauftragter der P-Klinik ist.
2. Der Zulässigkeit der Klage steht keine anderweitige Rechtshängigkeit entgegen. Ein Prozesshindernis besteht gem. § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO für eine erneute Klage nur zwischen denselben Parteien über denselben Streitgegenstand (*Zöller/Greger ZPO 26. Aufl. § 261 Rn. 8*). Das Verwaltungsgerichtsverfahren führt der Kläger gegen den Freistaat Sachsen und nicht gegen die Beklagte oder einen ihrer Rechtsvorgänger. 16
- II. Die Klage ist begründet. 17
- Der Kläger ist weiterhin Datenschutzbeauftragter in der P-Klinik. Der mit dem Schreiben des Landkreises Z vom 16. Juni 2003 erklärte Widerruf der Bestellung hat diese Funktion nicht beendet. 18
1. Die Beklagte beruft sich ohne Erfolg darauf, der Kläger sei aus formalen Gründen durch ihren Rechtsvorgänger nicht wirksam zum Datenschutzbeauftragten 19



bestellt worden. Dem steht die materielle Rechtskraft (§ 322 Abs. 1 ZPO) des Feststellungstenors im Urteil des Arbeitsgerichts Zwickau (11. Juli 2000 - 6 Ca 4864/99 -) entgegen. Dort wurde festgestellt, dass der Kläger weiterhin Datenschutzbeauftragter gewesen ist. Hat eine positive Feststellungsklage Erfolg, wird festgestellt, dass das im Urteil bezeichnete Rechtsverhältnis besteht. Dabei ist es unerheblich, ob das Gericht alle einschlägigen Aspekte gesehen und zutreffend gewürdigt hat. Die Rechtskraft eines Feststellungsurteils lässt die spätere Berücksichtigung von Einwendungen, die das Bestehen des festgestellten Anspruchs betreffen und sich auf Tatsachen stützen, die schon zur Zeit der letzten Tatsachenverhandlung vorgelegen haben, nicht zu (vgl. BGH 15. Juni 1982 - VI ZR 179/80 - NJW 1982, 2257). Das gegen den Landkreis Z ergangene rechtskräftige Urteil wirkt gem. § 325 Abs. 1 ZPO gegen die Beklagte als Rechtsnachfolgerin.

2. Der Kläger ist nicht durch das Schreiben des Landkreises Z vom 16. Juni 2003 wirksam als Datenschutzbeauftragter abberufen worden. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt. 20

a) Nach § 4f Abs. 3 Satz 4 1. Halbs. BDSG kann die Bestellung zum Beauftragten für den Datenschutz in entsprechender Anwendung von § 626 BGB widerrufen werden. Erfolgte die Bestellung eines Arbeitnehmers unter gleichzeitiger einvernehmlicher Änderung der arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten, wird die Abberufung nur wirksam, wenn auch der Inhalt des Arbeitsverhältnisses entsprechend geändert wird. Denn die Bestellung eines Arbeitnehmers zum Datenschutzbeauftragten gem. § 4f Abs. 1 Satz 1 BDSG bedarf regelmäßig einer entsprechenden Erweiterung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben durch Vertragsänderung. 21

aa) Gemäß § 4f Abs. 1 Satz 1 BDSG haben öffentliche und nicht öffentliche Stellen, die personenbezogene Daten automatisiert erheben, verarbeiten oder nutzen, einen Beauftragten für den Datenschutz zu bestellen. Das BDSG regelt nicht, welches Rechtsverhältnis mit der Bestellung begründet werden soll. § 4f Abs. 2 Satz 1 BDSG schreibt lediglich vor, dass zum Beauftragten nur bestellt werden darf, wer die erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzt. Er muss kein Beschäftigter des beauftragenden Unternehmens sein. Nach § 4f Abs. 2 Satz 2 BDSG aF (in der bis zum 25. August 2006 geltenden Fassung) ist auch die Bestellung einer Person außerhalb der verantwortlichen Stelle zulässig. § 4f Abs. 1 Satz 1 BDSG regelt somit nur die einseitige Bestellung zum Datenschutzbeauftragten. Davon ist die vertragliche Grundlage 22



zu trennen, auf Grund derer der zu Beauftragende sich schuldrechtlich verpflichtet, die Aufgabe des Datenschutzbeauftragten zu übernehmen. Wird der Datenschutzbeauftragte als Arbeitnehmer beschäftigt, tritt diese Tätigkeit regelmäßig dem Inhalt des Arbeitsvertrages hinzu (vgl. BAG 22. März 1994 - 1 ABR 51/93 - BAGE 76, 184). Nur ausnahmsweise wird neben dem Arbeitsvertrag ein Geschäftsbesorgungsvertrag nach §§ 611, 675 BGB geschlossen. Dazu bedarf es einer ausdrücklichen Abrede. Der regelmäßige Abschluss eines Geschäftsbesorgungsvertrages lässt sich nicht damit begründen, die nach § 4f Abs. 3 Satz 2 BDSG bestehende Weisungsfreiheit des Datenschutzbeauftragten erfordere eine andere Grundlage als den Arbeitsvertrag. Da ein Arbeitnehmer an die Weisungen seines Arbeitgebers gebunden sei, scheide der Arbeitsvertrag als Gestaltungsmittel aus (vgl. Liedtke NZA 2005, 390, 391). Das überzeugt nicht. Wäre der Datenschutzbeauftragte bereits auf Grund seines Grundverhältnisses keinen Weisungen des beauftragenden Unternehmens unterworfen, hätte es der Regelung in § 4f Abs. 3 Satz 2 BDSG nicht bedurft. Diese Vorschrift schließt ausdrücklich möglicherweise schon bestehende Weisungsrechte für die Tätigkeit des Datenschutzbeauftragten aus. Zudem wird der Datenschutzbeauftragte nicht gänzlich weisungsfrei tätig. Er entscheidet zwar eigenverantwortlich (§ 4f Abs. 3 Satz 2 BDSG), der Arbeitgeber kann ihm jedoch Prüfaufträge erteilen. Außerdem ist der Arbeitgeber berechtigt, die Amtsausübung des Datenschutzbeauftragten zu überwachen (BAG 11. November 1997 - 1 ABR 21/97 - BAGE 87, 64).

bb) Stimmt der Arbeitnehmer seiner Bestellung zu, erweitern sich mit der Bestellung auch seine arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten. Die Bestellung beinhaltet dann gleichzeitig eine Änderung des Arbeitsvertrages, denn die Beauftragung mit den Aufgaben des Datenschutzbeauftragten ist regelmäßig nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst (vgl. Rossnagel/Königshofen Handbuch Datenschutzrecht S. 879). Sie tritt arbeitsvertraglich hinzu.

23

cc) So ist es hier. Die Bestellung des Klägers als Datenschutzbeauftragter im Kreiskrankenhaus C vom 1. Juli 1995 ist unter gleichzeitiger Änderung des Arbeitsvertrages der Parteien erfolgt.

24

(1) Das folgt bereits aus der Bestellsurkunde vom 1. Juli 1995. Darin ist mitgeteilt, dass die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung bei seiner Bestellung gewahrt worden sind. Da nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz keine speziellen Beteiligungsrechte bei der Bestellung eines Datenschutzbeauftragten bestehen

25



(vgl. §§ 71 - 87 SächsPersVG), können sich diese Beteiligungsrechte nur auf die Arbeitsvertragsänderung beziehen.

(2) Die Parteien haben die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter zudem selbst als zusätzliche arbeitsvertragliche Arbeitsaufgabe angesehen. Der Kläger hat für die Übernahme von mehreren Sonderaufgaben einschließlich der Aufgabe des Datenschutzbeauftragten eine Leistungszulage erhalten. 26

(3) Die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter ist in der Arbeitsplatzbeschreibung vom 23. November 1995 ausdrücklich genannt. An der Zuordnung als Bestandteil der arbeitsvertraglichen Aufgaben ändert sich auch dadurch nichts, dass diese Aufgabe unter Ziff. 3 der Arbeitsplatzbeschreibung mit der Überschrift „Sonderaufgaben aus Gesetzen“ beschrieben ist. Mit dieser Bezeichnung sollten die Sonderaufgaben nicht als außerhalb des Arbeitsverhältnisses bestehende Pflichten qualifiziert werden. Zu dem Bereich „Sonderaufgaben aus Gesetzen“ ist auch die Aufgabe als Leiter der Vergabekommission genannt. Diese Tätigkeit gehört unzweifelhaft zu den arbeitsvertraglichen Pflichten. 27

dd) Der Arbeitsvertragsänderung steht nicht das Schriftformerfordernis des § 4 BAT-O entgegen. Änderungen des Arbeitsvertrages unterliegen nach § 4 Abs. 2 BAT-O nur der Schriftform, wenn es sich um Nebenabreden handelt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (18. September 2002 - 1 AZR 477/01 - BAGE 102, 351; 17. Dezember 1997 - 5 AZR 178/97 -; 7. Mai 1986 - 4 AZR 556/83 - BAGE 52, 33) sind Vereinbarungen über den Kern des Arbeitsverhältnisses, dh. die beiderseitigen Hauptrechte und Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag nach § 611 BGB, also insbesondere Vereinbarungen zur Arbeitsleistung und zum Arbeitsentgelt formlos gültig. Die Erweiterung des Aufgabenkreises um die Tätigkeit des Datenschutzbeauftragten ist keine Nebenabrede iSv. § 4 Abs. 2 BAT-O. Diese Tätigkeit tritt zu seinen anderen Arbeitsaufgaben als Hauptleistungspflicht hinzu. 28

b) Ist die Tätigkeit des Datenschutzbeauftragten - wie hier - Gegenstand arbeitsvertraglicher Vereinbarung, so kann der Widerruf der Bestellung nach § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG nur in Form der gleichzeitigen Kündigung dieser arbeitsvertraglichen Abrede wirksam erfolgen. Schuldrechtliches Grundverhältnis und Bestellung nach dem BDSG sind dann unlösbar miteinander verknüpft (vgl. Gola/Schomerus BDSG 6. Aufl. S. 485 mwN). Der Widerruf führt nur zur Beendigung der Tätigkeit des Arbeitnehmers als Datenschutzbeauftragter, wenn gleichzeitig durch geeignete arbeitsrechtliche Ges- 29



taltungserklärungen der Inhalt des Arbeitsverhältnisses so geändert wird, dass der Arbeitnehmer auch nach seinem Arbeitsvertrag nicht mehr die Tätigkeit des Datenschutzbeauftragten schuldet. Der Widerruf der Bestellung muss deshalb durch eine entsprechende, auf das Arbeitsverhältnis gerichtete Willenserklärung ergänzt werden. Dabei hat der arbeitsvertragliche Wegfall der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter gegen den Willen des Arbeitnehmers durch Teilkündigung zu erfolgen. Eine solche Teilkündigung ist zulässig.

aa) Entscheidendes Merkmal einer Teilkündigung ist die einseitige Änderung von Vertragsbedingungen gegen den Willen der anderen Vertragspartei. Im Gegensatz zur Kündigung oder Änderungskündigung erfasst die Teilkündigung nicht das Arbeitsverhältnis in seinem gesamten Bestand. Sie löst nur einzelne Rechte und Pflichten aus dem weiter fortbestehenden Arbeitsverhältnis heraus. Eine solche nicht vereinbarte einseitige Änderung einzelner Vertragsbedingungen durch Teilkündigung ist regelmäßig unzulässig, da sie das vereinbarte Ordnungs- und Äquivalenzgefüge des Vertrages stört. Die einzelnen Teile eines Arbeitsvertrages kommen regelmäßig nicht isoliert zustande, sondern stehen in einem inneren Zusammenhang und in Wechselwirkungen. Dem würde es zuwiderlaufen, wollte man einer Vertragspartei das Recht zubilligen, einseitig einzelne unwillkommene Teile des Vertrages aufzukündigen und dadurch den Vertragspartner zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter für ihn ungünstigeren oder zumindest ungewollt veränderten Bedingungen zu zwingen (*Hueck RdA 1968, 201, 203*). Die Teilkündigung ist deshalb nur ausnahmsweise zulässig. Sie wird als Gestaltungsmittel anerkannt, wenn ein Gesamtvertragsverhältnis sich aus mehreren Teilverträgen zusammensetzt und diese Teilverträge nach dem Gesamtbild des Vertrages jeweils für sich als selbständig lösbar aufgefasst werden müssen (*BAG 14. November 1990 - 5 AZR 509/89 - BAGE 66, 214*). Die Teilkündigung darf allerdings nicht zu einer Umgehung von zwingenden Kündigungsvorschriften führen (*BAG 12. Dezember 1984 - 7 AZR 509/83 - BAGE 47, 314*).

bb) Diese Voraussetzungen einer zulässigen Teilkündigung sind erfüllt. 31

(1) Die Sonderaufgabe als Datenschutzbeauftragter kommt nicht in einem inneren Zusammenhang mit den sonstigen Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zustande. Der Wegfall der Aufgabe führt deshalb auch nicht zu einem einseitigen wesentlichen Eingriff in das Ordnungs- und Äquivalenzgefüge des gesamten Arbeitsverhältnisses. Denn das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung wird nicht verändert. 32



Die Parteien haben mit der Bestellung des Klägers zum Datenschutzbeauftragten seine sonstigen Rechte und Pflichten unberührt belassen, insbesondere aus Anlass der Bestellung keine weiteren Änderungen des Arbeitsvertrages vereinbart. Die Aufgabe des Datenschutzbeauftragten ist lediglich hinzugetreten. Etwaige Nachteile des Klägers, wie zB eine Mehrbelastung durch die zusätzliche Aufgabe, werden durch das Benachteiligungsverbot des § 4f Abs. 3 Satz 3 BDSG verhindert. Bei Wegfall der Aufgabe des Datenschutzbeauftragten wird das Arbeitsverhältnis deshalb unverändert fortgesetzt. Lediglich die Sonderaufgabe fällt weg. Es ist nicht vorgetragen, dass die Leistungszulage iHv. 153,39 Euro (300,00 DM) mit der Abberufung des Klägers wegfallen sollte. Der Kläger erhielt sie nicht nur wegen seiner Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter, sondern wegen der Übernahme von Mehrfachfunktionen.

(2) Mit der Zulässigkeit der Teilkündigung werden auch keine Unklarheiten über deren Wirksamkeitserfordernisse geschaffen. Ebenso wenig werden kündigungsschutzrechtliche Bestimmungen umgangen. Zwar scheidet eine unmittelbare Anwendung des KSchG aus, da die Teilkündigung nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Prüfungsmaßstab für die Wirksamkeit der Teilkündigung ist jedoch § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG iVm. § 626 BGB. Widerruf und Bestellung bedürfen für ihre Wirksamkeit jeweils eines wichtigen Grundes. Nur ein solcher Gleichlauf des Prüfungsmaßstabs bei Widerruf der Bestellung nach § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG und Teilkündigung des Arbeitsvertrages als Grundverhältnis vermeidet eine systemwidrige Auflösung des Zusammenhangs zwischen Grundverhältnis und Bestellung.

(3) Die Zulässigkeit der Teilkündigung folgt zudem aus dem Benachteiligungsverbot des § 4f Abs. 3 Satz 3 BDSG. Danach darf der Datenschutzbeauftragte wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden. Es stellt aber eine Benachteiligung dar, wenn der Widerruf seiner Bestellung im Grundverhältnis nur durch Beendigungskündigung oder Änderungskündigung umgesetzt werden könnte. Das Arbeitsverhältnis würde dann ausschließlich wegen der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter in seinem gesamten Bestand gefährdet. Dieses Risiko hätte er ohne diese Sonderaufgabe nicht zu tragen. Bei einer Teilkündigung besteht das Arbeitsverhältnis in jedem Fall fort.

Ob die Akzessorietät des Amtes des Datenschutzbeauftragten mit dem Arbeitsverhältnis dazu führt, dass das Amt - auch ohne Erklärung des Widerrufs der Bestellung gemäß § 4f Abs. 3 Satz 4 1. Halbs. BDSG - mit Beendigung des Arbeitsver-

33

34

35



hältnisses automatisch endet (so LAG Niedersachsen 16. Juni 2003 - 8 Sa 1968/02 - NZA-RR 2004, 354), bedarf hier keiner Entscheidung.

- c) Der Landkreis Z hat mit Schreiben vom 16. Juni 2003 keine Teilkündigung der Aufgabe des Datenschutzbeauftragten erklärt. 36
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben ausgelegt und angenommen, der „Widerruf“ der Bestellung habe nur die datenschutzrechtliche Aufgabenstellung betroffen, nicht aber das Arbeitsverhältnis. Das Landesarbeitsgericht hat eine nichttypische Willenserklärung ausgelegt. Die Auslegung solcher Erklärungen ist vom Revisionsgericht nur eingeschränkt dahin zu überprüfen, ob die Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder Umstände, die für die Auslegung von Bedeutung sein können, außer Betracht gelassen worden sind (Senat 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - EzA BGB § 615 Nr. 108; 22. September 1992 - 9 AZR 385/91 - AP BGB § 117 Nr. 2 = EzA BGB § 117 Nr. 3). 37
- bb) Dem revisionsrechtlich eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts stand. Weder aus dem Schreiben vom 16. Juni 2003 noch aus sonstigen Umständen lässt sich erkennen, dass der Landkreis nicht nur die Bestellung widerrufen, sondern auch den Arbeitsvertrag durch Teilkündigung ändern wollte. In dem Schreiben wird ausdrücklich der Wortlaut des § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG wiederholt. Das betrifft aber nicht das Arbeitsverhältnis als Grundverhältnis. 38
- d) Da der Widerruf der Bestellung nicht wirksam erfolgte, kommt es nicht darauf an, ob Widerrufsgründe iSv. § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG bestanden haben. 39
- B. Die Beklagte hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen. 40

Düwell

Reinecke

Krasshöfer

Ropertz

Pielenz



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

