

B E S C H L U S S

Der Fürstliche Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch seinen ersten Senat unter dem stellvertretenden Vorsitz der ersten Vizepräsidentin Dr. Ingrid Brandstätter sowie die OberstrichterInnen Dr. Wolfram Purtscheller, Dr. Marie-Theres Frick, Dr. Valentina Hirsiger und lic. iur. HSG Nicole Kaiser-Bose als weitere Mitglieder des Senates, ferner im Beisein der Schriftführerin Astrid Wanger, in der Rechtssache der klagenden Partei A****, *****, vertreten durch *****, gegen die beklagte Partei B****, *****, vertreten durch *****, wegen Feststellung (Streitinteresse: CHF 67'906.00 [ON 10 S 2]), in eventu Leistung von CHF 67'906.55 s.A., aus Anlass der Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Fürstlichen Obergerichts vom 14.12.2023, 08 CG.2021.120, ON 64, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Fürstlichen Landgerichts vom 19.07.2023, 08 CG.2021.120, ON 55, keine Folge gegeben wurde, nach Aufhebung des Urteils des Fürstlichen Obersten Gerichtshofs vom 03.05.2024, 08 CG.2021.120, ON 76, durch den Staatsgerichtshof mit dessen Erkenntnis vom 02.09.2024, StGH 2024/056, in nicht öffentlicher Sitzung beschlossen:

- I. Dem **EFTA-Gerichtshof** werden folgende Fragen mit dem Ersuchen um Erstattung eines Gutachtens vorgelegt:

Erste Frage:

Ist Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung, wie hier Art 7 Abs 4 Datenschutzgesetz, entgegensteht, nach der ein bei einer öffentlichen Stelle beschäftigter Datenschutzbeauftragter von der öffentlichen Stelle nur aus einem wichtigen Grund, namentlich bei Vorliegen eines Umstandes, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann, abberufen werden kann, auch wenn der Datenschutzbeauftragte seine Funktion gerade nicht bzw nicht korrekt erfüllt?

Zweite Frage:

Ist Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO in seiner deutschen Formulierung dahin auszulegen, dass der Begriff „abberufen“ auch eine (ordentliche) Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber des Datenschutzbeauftragten erfasst, wenn damit die arbeitsvertragliche Grundlage und sohin die faktische Möglichkeit der Ausübung der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter wegfällt?

Dritte Frage:

Erfordert der Schutzzweck von Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO, nämlich die Wahrung der funktionellen

Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten, eine Auslegung dieser Bestimmung und entsprechender nationalen Regelungen, die dem selben Schutzzweck dienen, wie Art 7 Abs 3 und 4 Datenschutzgesetz, dahin, dass eine Abberufung, die entgegen diesen Bestimmungen vorgenommen wird, zur Folge hat, dass die Abberufung unwirksam ist und das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Datenschutzbeauftragten als solcher weiterhin aufrecht bleibt?

II. Das beim Fürstlichen Obersten Gerichtshof zu 08 CG.2021.120 (OGH.2024.101) behängende Revisionsverfahren wird bis zum Vorliegen dieses Gutachtens u n t e r b r o c h e n und nach Einlangen desselben von Amts wegen wieder aufgenommen werden.

B e g r ü n d u n g :

1. Sachverhalt und bisheriges Verfahren:

1.1. Bei der Beklagten handelt es sich um eine selbständige Stiftung des öffentlichen Rechts mit Sitz in Vaduz.

Mit Arbeitsvertrag vom 15.10.2019 wurde der Kläger als Datenschutzbeauftragter mit einem Arbeitspensum von 50% unbefristet angestellt. Laut

Arbeitsvertrag durfte das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Monaten gekündigt werden. Darin wurde auch festgehalten, dass sich vertiefende Regelungen in der Dienst- und Besoldungsordnung sowie in den dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen finden.

Gemäss Zusatzvereinbarung vom 16.10.2019 wurde der Kläger mit einem Beschäftigungsausmass von 30% für einen E**** der Beklagten befristet bis zum 30.06.2021 als D*** angestellt. Dazu haben die Parteien festgelegt, dass die Vereinbarungen aus dem Hauptvertrag vom 15.10.2019 sowie die Bestimmungen der Dienst- und Besoldungsordnung entsprechend anwendbar sind.

Am *** Dezember 2020 trat die Dienst- und Besoldungsordnung vom ***** 2020 in Kraft, in die Unvereinbarkeitsregeln aufgenommen wurden. Sie enthalten unter anderen folgende Bestimmungen:

*„Art 53 Abs 10: Die Anstellung als F***** oder D*** kann mit keiner anderen ***** Anstellung kombiniert werden.*

*Art 53a Abs 9: Die Anstellung als C*** kann mit keiner anderen ***** Anstellung kombiniert werden.“*

Die neue Dienst- und Besoldungsordnung sowie die darin enthaltenen Unvereinbarkeitsregeln wurden nicht wegen des Klägers, sondern aus anderen Gründen, nämlich zur Förderung des ***** Nachwuchses sowie wegen laufender Organisationsveränderungen, geschaffen.

Am 27.Januar 2021 wurde dem Kläger folgendes Schreiben mit demselben Datum überreicht:

„Kündigung des Dienstverhältnisses

*Sehr geehrter Herr Dr. A******

*Wir müssen Ihnen leider mitteilen, dass die B***** hiermit das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist zum 31. Mai 2021 aufkündigt.“*

In der Folge ersuchte der Kläger um schriftliche Begründung der Kündigung. Daraufhin liess die Beklagte dem Kläger das Schreiben vom 05.02.2021 mit folgendem Inhalt zukommen:

„Ihre Anfrage zum Grund der Kündigung des Dienstverhältnisses

*Sehr geehrter Herr Dr. A******

Wir mussten Sie mit Schreiben vom 27. Januar 2021 darüber informieren, dass wir das Dienstverhältnis auf 31. Mai 2021 unter Einhaltung der geltenden Frist kündigen. In Ihrem Mail vom 29. Januar 2021 ersuchen Sie um schriftliche Begründung der Kündigung.

Ihrer Bitte kommen wir hiermit gerne nach.

*Die B***** hat mit Ihnen am 15.10.2019 einen Arbeitsvertrag geschlossen, in dem vereinbart ist, dass Sie als Datenschutzbeauftragter mit einem Arbeitspensum von 50% beschäftigt werden. Am 16.10.2019 wurde mit Ihnen eine Zusatzvereinbarung zu diesem Arbeitsvertrag abgeschlossen. Hierin wurde vereinbart, dass Sie für die Dauer vom 01. Dezember 2019 bis 30. Juni 2021 ***** Zusatzaufgaben am F***** übernehmen sollen. Hiefür wurde Ihr Arbeitspensum um 30% erhöht. Seitdem werden Sie zum einen als Datenschutzbeauftragter der B***** und zum anderen als C***/D*** am E***** für G***** geführt.*

*Nach der seit dem ***12.2020 geltenden Dienst- und Besoldungsordnung (DBO) dient die Beschäftigung als C*** oder D*** der ***** Weiterqualifizierung im Rahmen des *****n Karrierepfads. Solche Qualifizierungsstellen sind nach Art 53 Abs 10 bzw Art 54a Abs 9 DBO mit keiner anderen Anstellung an der B***** kombinierbar. Für ***** Qualifizierungsstellen gelten besondere, in der DBO geregelte Beschäftigungsbedingungen, die mit denen anderer Stellen oftmals nicht kompatibel sind. Eine gleichzeitige Beschäftigung als C*** bzw D*** und als Datenschutzbeauftragter wie in Ihrem Fall soll deshalb nicht möglich sein.*

Weitere Gründe für die Kündigung bestehen nicht.“

Der Kläger hat sich bis zur Kündigung weder als Datenschutzbeauftragter noch als C*** etwas zu Schulden kommen lassen. Seitens der Personen, die mit dem Kläger bei der Beklagten zu tun hatten, gab es gegenüber dem Kläger keine Beanstandungen. Sein Verhalten während des aufrechten Arbeitsverhältnisses war einwandfrei und kein Grund für die Kündigung.

1.2. Die *klagende Partei* erhob mit ihrer Klage vom 11. Mai 2021 folgende Begehren:

„Das Fürstliche Landgericht möge

1. a) feststellen, dass das zwischen dem Kläger und der Beklagten bestehende Vertragsverhältnis im Ausmass von 50% als Datenschutzbeauftragter vom 15. Oktober 2019 aufrecht ist;

in eventu

b) feststellen, dass die Stellung und die Funktion des Klägers als Datenschutzbeauftragter weiter aufrecht ist;

in eventu

c) die Beklagte zur Zahlung eines Entschädigungsbetrages in Höhe von CHF 67'906.55 samt 5% Zinsen p.a. ab Klagseinbringung an den Kläger zu Handen der Klagsvertreterin binnen 4 Wochen bei sonstiger Exekution verpflichten.“

Dazu brachte der Kläger zusammengefasst vor, gemäss Art 38 DSGVO und Art 7 Abs 4 des Datenschutzgesetzes (DSG) könne die Auflösung des Vertragsverhältnisses mit dem Datenschutzbeauftragten (Abberufung) nur unter schriftlicher Angabe von wichtigen Gründen erfolgen. Eine Auflösung im Sinn des Art 24 des Gesetzes über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG) könne einvernehmlich zwischen den Parteien vereinbart werden oder habe andernfalls in Form einer Verfügung zu erfolgen. Der Datenschutzbeauftragte sei aus wichtigem Grund abuberufen und erst danach könne eine Kündigung erfolgen. Ein solcher wichtiger Grund sei von der Beklagten nicht geltend gemacht worden. Zudem handle es sich bei der Tätigkeit als D*** um eine befristete Tätigkeit bis zum 30.06.2021, sodass die konstruierte Unvereinbarkeit spätestens zu diesem Zeitpunkt weggefallen wäre. Der Kläger sei nicht aufgefordert worden, diese befristete Anstellung aufzugeben, um die selbst konstruierte Unvereinbarkeit zu verhindern. Die von der Beklagten ausgesprochene Auflösung sei nicht aus wichtigen Gründen erfolgt und somit nichtig sowie

unwirksam. Das Arbeitsverhältnis des Klägers als Datenschutzbeauftragter sei deshalb nach wie vor aufrecht. Für den Fall, dass das Gericht nicht von einer Unwirksamkeit bzw Nichtigkeit der ausgesprochenen Auflösung ausgehe, würden dem Kläger Entschädigungsansprüche wegen grundloser Abberufung, missbräuchlicher Kündigung (Rachekündigung), Verletzung von Persönlichkeitsrechten sowie Schadenersatz im Sinn des Art 44 DSG zustehen.

1.3. Die *beklagte Partei* bestritt und wendete zusammengefasst ein, dass die ordentliche Kündigung aufgrund der bestandenen Inkompatibilität ausgesprochen worden sei. Diese sei in keinem Zusammenhang mit der Erfüllung der Aufgaben des Klägers als Datenschutzbeauftragter gestanden. Die DSGVO, aber auch das Datenschutzgesetz würden keinen arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz normieren. Eine betriebsbedingte Abberufung sei zulässig. Wenn ein Datenschutzbeauftragter wegen Erfüllung seiner Aufgaben gekündigt werde, müsse ein wichtiger Grund vorliegen. Eine Kündigung des Datenschutzbeauftragten, die in keinem Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Aufgaben stehe, sei sowohl nach der DSGVO als auch nach dem Datenschutzgesetz erlaubt. Die Kündigung sei wegen einer organisatorischen/betrieblichen Änderung erfolgt. Aufgrund dieser Kündigung könne kein aufrechtes Arbeitsverhältnis mehr bestehen. Es gelte das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Die Beklagte habe nicht versucht, die Rechte des Datenschutzbeauftragten zu umgehen. Es sei keine Rachekündigung vorgenommen worden. Nach der Kündigung wäre es dem Kläger freigestanden, sich wieder

auf die Stelle eines Datenschutzbeauftragten zu bewerben. Doch hätte er sich zu entscheiden gehabt, welchen beruflichen Werdegang er einschlagen wolle, nämlich entweder eine weitere Tätigkeit als C*** oder als Teil der Verwaltung in der Funktion des Datenschutzbeauftragten.

1.4. Das *Fürstliche Landgericht* wies mit seinem Urteil vom 19.07.2023 alle Begehren ab.

1.5. Das *Fürstliche Obergericht* gab der Berufung des Klägers gegen die erstinstanzliche Entscheidung mit seinem Urteil vom 14.12.2023 keine Folge.

1.6. Der *Fürstliche Oberste Gerichtshof* änderte mit seinem Urteil vom 03. Mai 2024 über Revision des Klägers die unterinstanzlichen Entscheidungen dahin ab, dass sie lauteten:

„Es wird festgestellt, dass das zwischen der klagenden Partei und der beklagten Partei bestehende Vertragsverhältnis im Ausmass von 50% als Datenschutzbeauftragter vom 15. Oktober 2019 aufrecht ist.“

Dies wurde zusammengefasst damit begründet, dass es sich bei der Beklagten um eine selbständige Stiftung des öffentlichen Rechts handle, die unter Art 6 Datenschutzgesetz (DSG) falle. Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sei seit 25.05.2018 in der EU anwendbar. Mit dem EWR-Übernahmebeschluss vom 20. 07. 2018 sei sie auch in Liechtenstein wirksam geworden.

Gemäss Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO und Art 7 Abs 3 letzter Satz Datenschutzgesetz (DSG) dürfe der

Datenschutzbeauftragte vom Verantwortlichen oder dem Auftraggeber bzw der öffentlichen Stelle wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht abberufen oder benachteiligt werden. Nach Art 7 Abs 4 DSG sei die Abberufung des Datenschutzbeauftragten nur in entsprechender Anwendung von Art 24 des Staatspersonalgesetzes (StPG) und somit aus einem wichtigen Grund zulässig. Als wichtiger Grund gelte namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden könne.

Mit Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO solle im Wesentlichen die funktionelle Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten gewahrt und damit die Wirksamkeit der Bestimmungen der DSGVO gewährleistet werden. Da die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger zwingend auch die Beendigung seiner Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter und damit im Ergebnis seine Abberufung als solcher umfasse, sei Art 7 Abs 4 DSG dahin zu verstehen, dass die Kündigung des Datenschutzbeauftragten ohne Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Aufgaben nur in entsprechender Anwendung von Art 24 StPG zulässig sei. Ein solcher Grund sei von der beklagten Partei nicht geltend gemacht worden. Eine Abberufung des Datenschutzbeauftragten, die die Kriterien nach den genannten Gesetzesstellen nicht erfülle, sei unwirksam und führe damit nicht zur Auflösung der Rechtsbeziehung zwischen dem Datenschutzbeauftragten und der öffentlichen Stelle. Auch diese Regelung diene der Wahrung der in Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO erkennbar festgeschriebenen funktionellen

Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten. Diese sei nur dann gewahrt, wenn eine Abberufung, die die gesetzlichen Kriterien nicht erfülle, unwirksam bleibe. Andernfalls hätte es die öffentliche Stelle in der Hand, ihre Rechtsbeziehung zum Datenschutzbeauftragten auch ohne Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (also beispielsweise ohne wichtigen Grund) aufzulösen und sich damit eines ihr nicht genehmen Datenschutzbeauftragten zu entledigen. Dies hätte zwar zur Folge, dass der Datenschutzbeauftragte wie in diesem Verfahren der Kläger mit seinem Eventualbegehren Ersatzansprüche geltend machen könne, doch sei nicht auszuschliessen, dass eine öffentliche Stelle unter besonderen Umständen eine derartige finanzielle Verpflichtung in Kauf nehme, um jedenfalls die Zusammenarbeit mit einem Datenschutzbeauftragten, von dem sich die öffentliche Stelle aus welchen Gründen immer lösen wolle, zu beenden. Damit könnten die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten massiv untergraben werden.

1.7. Der *Staatsgerichtshof* hob mit seinem Urteil vom 02. September 2024 über Individualbeschwerde der beklagten Partei das Urteil des Fürstlichen Obersten Gerichtshofs vom 03. Mai 2024 auf und verwies die Rechtssache unter Bindung an die Rechtsansicht des Staatsgerichtshofs zur neuerlichen Entscheidung an das Revisionsgericht zurück.

Die Formulierung „wegen der Erfüllung seiner Aufgaben“ gemäss Art 7 Abs 3 letzter Satz DSG könne sich sinnvollerweise nur auf die korrekte Ausübung der Funktion des Datenschutzbeauftragten beziehen. Sie könne nicht auch für die (grob) fehlerhafte Ausübung dieser

Funktion gelten. Denn es mache zwar offensichtlich Sinn, dass ein Datenschutzbeauftragter davor geschützt werden soll, dass er trotz korrekter Ausübung seiner Funktion abberufen werde; es könne aber nicht sein, dass er selbst wegen gravierenden Mängeln bei der Ausübung dieser Aufgaben nicht abberufen werden könne. Entsprechend sei Art 7 Abs 3 letzter Satz DSG DSGVO-konform so auszulegen, dass der absolute Abberufungsschutz grundsätzlich dann gelte, wenn die Kündigung einzig aufgrund der korrekten Ausübung der Funktion des Datenschutzbeauftragten ausgesprochen werde. Mit anderen Worten komme dieser Abberufungsschutz dann zur Anwendung, wenn der Datenschutzbeauftragte seine Funktion korrekt ausführe und eine Kündigung gerade wegen der korrekten Ausführung erfolge. Nun sei aber die Grenze zwischen korrekter und inkorrektter Ausübung dieser Funktion fließend. Entsprechend sei es eine sinnvolle Ergänzung des Schutzes des Datenschutzbeauftragten, wenn man ihn nicht wegen jeder nach Auffassung des Arbeitgebers inkorrekten Ausübung seiner Funktion als Datenschutzbeauftragter abberufen könne. Es sei durchaus sinnvoll, eine solche Abberufung nur nach den Modalitäten der fristlosen Auflösung des Anstellungsverhältnisses und deshalb nur aus wichtigem Grund zuzulassen. In diesem Sinn lasse sich nun auch zwanglos Art 7 Abs 4 DSG auslegen, wonach die „Abberufung“ des Datenschutzbeauftragten nur aus wichtigem Grund zulässig sei. Aufgrund der vorangehenden Erwägungen mache es auch Sinn, dass in Art 6 (gemeint: Art 7) Abs 4 DSG anders als in Abs 3 letzter Satz der Wortlaut „wegen der Erfüllung seiner Aufgaben“

fehle. Denn hier gehe es nicht um eine Abberufung wegen der korrekten Erfüllung der Aufgaben des Datenschutzbeauftragten, sondern es gehe um den Fall, wo dieser seine Aufgaben gerade nicht (korrekt) erfülle.

Art 7 Abs 3 letzter Satz und Abs 4 DSG regelten Fragen im Zusammenhang mit der Abberufung des Datenschutzbeauftragten. Die Frage der Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Datenschutzbeauftragten sei darin nicht geregelt. Das heisse, dass eine nicht mit der Ausübung der Funktion des Datenschutzbeauftragten zusammenhängende Kündigung des Anstellungsverhältnisses gemäss der liechtensteinischen (anders als nach der deutschen) Rechtslage laut den üblichen arbeitsvertragsrechtlichen Vorgaben auch ohne wichtigen Grund erfolgen könne, so wie dies im Beschwerdefall mittels ordentlicher Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist, aber ohne wichtigen Grund geschehen sei.

Im Übrigen wäre entgegen der Ansicht des Fürstlichen Obersten Gerichtshofs die Unwirksamkeit einer gesetzwidrigen Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit einem Datenschutzbeauftragten aus der Sicht des liechtensteinischen Rechts völlig unverhältnismässig. Denn dies hätte zur Folge, dass der Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten allenfalls über Jahre, letztlich unbefristet gelten würde. Insbesondere sei dem aus der Schweiz rezipierten liechtensteinischen Arbeitsvertragsrecht ein solcher unbefristeter Kündigungsschutz völlig fremd. Es sei offensichtlich, dass der liechtensteinische Gesetzgeber mit keinem Gedanken

die Möglichkeit der vom Obersten Gerichtshof im Ergebnis propagierten „Pragmatisierung“ des Datenschutzbeauftragten in Betracht gezogen habe.

2. Von der oben zu Punkt 1.6. wiedergegebenen, EWR-rechtliche Gesichtspunkte berücksichtigenden Rechtsansicht ausgehend bestand seinerzeit für den Fürstlichen Obersten Gerichtshof kein Erfordernis zur Einleitung eines Vorabentscheidungsverfahrens. Nunmehr sieht er sich aber – unter Berücksichtigung der beiderseitigen Stellungnahmen der Parteien – aus den nachfolgenden Gründen veranlasst und verpflichtet, diese Rechtssache dem EFTA-Gerichtshof zur Erstattung eines Gutachtens zu den eingangs gestellten Fragen vorzulegen.

Der EFTA-Gerichtshof (Gerichtshof) ist für die Erstellung von Gutachten zu allen Fragen des EWR-Rechts, die ihm von einem nationalen Gericht gemäss Art 34 Abs 1 ÜGA vorgelegt werden, zuständig, einschliesslich zu solchen, die sich auf die Auslegung des ÜGA beziehen. Für die von einem nationalen Gericht vorgelegte Frage zur Auslegung des EWR-Rechts gilt eine Vermutung der Entscheidungserheblichkeit (EFTA-Gerichtshof E-10/23 *Finanzmarktaufsicht* Rn 38). Im Einklang mit Art 3 EWR-Abkommen ist es insbesondere Aufgabe der nationalen Gerichte, den Rechtsschutz zu gewährleisten, den Einzelpersonen aus dem EWR-Abkommen ableiten können, und sicherzustellen, dass diese Bestimmungen uneingeschränkt wirksam sind. Das nationale Gericht muss auf der Basis von Protokoll 35 zum EWR-Abkommen Art 28 des EWR-Abkommens volle Wirksamkeit verschaffen

und jede nationale Vorschrift oder Rechtsprechung zur Aufrechterhaltung der Rechtswirkungen von Regelungen, die gegen Art 28 des EWR-Abkommens verstossen, ausser Acht lassen, da eine solche Begrenzung nicht mit dem EWR-Recht vereinbar ist (vgl E-10/23 Rn 46 mH auf RS E-11/22 Rn 44 und 50). Entsprechend kann eine nationale Vorschrift, die ein Gericht im Hinblick auf bestimmte Rechtsfragen an Urteile einer höheren Instanz bindet, ein nationales Gericht gegebenenfalls nicht daran hindern, von der Befugnis Gebrauch zu machen, ein Gutachten des Gerichtshofs zu beantragen. Somit ist ein nationales Gericht gemäss Art 34 ÜGA befugt (sowie bei Vorliegen der entsprechenden und nachfolgend dargestellten Voraussetzungen: *verpflichtet* – Anmerkung des Senates), ein Gutachten des Gerichtshofs zu beantragen, obwohl eine Rechtsfrage, die Gegenstand des Vorabentscheidungsverfahrens ist, bereits in einem früheren Rechtsgang von einem höherrangigen nationalen Gericht nach nationalem Prozessrecht mit bindender Wirkung beantwortet wurde (E-10/23 Rn 47, 48).

3.1. Europäischer Rechtsrahmen

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist seit 25.05.2018 in der EU anwendbar. Mit dem EWR-Übernahmebeschluss vom 20.07.2018 wurde sie auch in Liechtenstein wirksam und in den liechtensteinischen Rechtsbestand übernommen; sie gilt in Liechtenstein ohne Umsetzungsakt.

Art 38 Abs 3 DSGVO lautet:

Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter stellen sicher, dass der Datenschutzbeauftragte bei der

Erfüllung seiner Aufgaben keine Anweisungen bezüglich der Ausübung dieser Aufgaben erhält. Der Datenschutzbeauftragte darf von den Verantwortlichen oder dem Auftragsverarbeiter wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht abberufen oder benachteiligt werden. Der Datenschutzbeauftragte berichtet unmittelbar der höchsten Managementebene des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters.

3.2. Innerstaatlicher Rechtsrahmen

Datenschutzgesetz (DSG)

Art 6

Abs 1: Öffentliche Stellen benennen einen Datenschutzbeauftragten.

Abs 4: Der Datenschutzbeauftragte kann Beschäftigter der öffentlichen Stelle sein oder seine Aufgaben auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrags erfüllen.

Art 7

Abs 3:

Die öffentliche Stelle stellt sicher, dass der Datenschutzbeauftragte bei der Erfüllung seiner Aufgaben keine Anweisungen bezüglich der Ausübung dieser Aufgaben erhält. Der Datenschutzbeauftragte berichtet unmittelbar der Leitung der öffentlichen Stelle. Der Datenschutzbeauftragte darf von der öffentlichen Stelle wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht abberufen oder benachteiligt werden.

Abs 4: Die Abberufung des Datenschutzbeauftragten ist nur in entsprechender Anwendung von Art 24 des Staatspersonalgesetzes zulässig.

Staatspersonalgesetz (StPG):

Art 24

Abs 1:

Das Dienstverhältnis kann jederzeit von beiden Vertragsparteien aus wichtigen Gründen schriftlich unter Angabe der Gründe fristlos aufgelöst werden. Die Auflösung durch die Regierung erfolgt in Form einer Verfügung.

Abs 2:

Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.

Abs 3:

Erweist sich die fristlose Auflösung als missbräuchlich oder als unbegründet, so hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Dienstverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Erfolgt keine Wiedereinstellung, so ist eine Entschädigung nach Massgabe von Art 23 Abs 1 auszurichten.

4. Zu den Vorlagefragen

4.1. Zur ersten Vorlagefrage

Bei der Festlegung von Vorschriften zum Schutz eines bei einem Verantwortlichen oder einem

Auftragsverarbeiter beschäftigten Datenschutzbeauftragten vor Abberufung geht es nur insoweit um den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, als diese Vorschriften darauf abzielen, die funktionelle Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten gemäss Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO zu wahren. Daraus folgt, dass es jedem Mitgliedstaat freisteht, in Ausübung seiner vorbehaltenen Zuständigkeit besondere, strengere Vorschriften für die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten vorzusehen, sofern diese mit dem Unionsrecht und insbesondere mit den Bestimmungen der DSGVO, vor allem Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO, vereinbar sind. Insbesondere darf ein strengerer Schutz die Verwirklichung der Ziele der DSGVO nicht beeinträchtigen. Dies wäre aber der Fall, wenn dieser Schutz jede durch einen Verantwortlichen oder einen Auftragsverarbeiter ausgesprochene Abberufung eines Datenschutzbeauftragten verböte, der nicht mehr die für die Erfüllung seiner Aufgaben gemäss Art 37 Abs 5 DSGVO erforderliche berufliche Qualifikation besitzt oder seine Aufgaben nicht im Einklang mit der DSGVO erfüllt. Ein strengerer Schutz des Datenschutzbeauftragten, der seine Abberufung verhindern würde, wenn er aufgrund eines Interessenkonflikts seine Aufgaben nicht oder nicht mehr in vollständiger Unabhängigkeit wahrnehmen könnte, würde die Verwirklichung dieses Ziels beeinträchtigen. Es ist Sache des nationalen Gerichts, sicherzustellen, dass besondere, strengere Vorschriften für die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten der Mitgliedstaaten mit dem Unionsrecht und insbesondere mit den Bestimmungen der DSGVO vereinbar sind. Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO ist

daher dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, nach der ein bei einem Verantwortlichen oder einem Auftragsverarbeiter beschäftigter Datenschutzbeauftragter nur aus wichtigem Grund (wie es Art 7 Abs 4 Datenschutzgesetz in Verbindung mit Art 24 Staatspersonalgesetz vorsehen [Anmerkung des Senates]) abberufen werden kann, auch wenn die Abberufung nicht mit der Erfüllung seiner Aufgaben zusammenhängt, sofern diese Regelung die Verwirklichung der Ziele dieser Verordnung nicht beeinträchtigt (EuGH C-453/21 *X-FAB Dresden GmbH & Co KG* Rn 30-36; C-560/21 *KISA* Rn 25-31).

Der Staatsgerichtshof hat in seiner Entscheidung zu StGH 2024/056 (Erw 2.5.2) – wie erwähnt – ausgeführt, Art 7 Abs 3 letzter Satz DSG sei DSGVO-konform so auszulegen, dass der absolute Abberufungsschutz grundsätzlich dann gelte, wenn die Kündigung einzig aufgrund der korrekten Ausübung der Funktion des Datenschutzbeauftragten ausgesprochen werde. Mit anderen Worten komme dieser Abberufungsschutz dann zur Anwendung, wenn der Datenschutzbeauftragte seine Funktion korrekt ausführe und eine Kündigung gerade wegen der korrekten Ausführung erfolge. Nun sei aber die Grenze zwischen korrekter und inkorrektter Ausübung dieser Funktion fließend. Entsprechend sei es eine sinnvolle Ergänzung des Schutzes des Datenschutzbeauftragten, wenn man ihn nicht wegen jeder nach Auffassung des Arbeitgebers inkorrekten Ausübung seiner Funktion als Datenschutzbeauftragter abberufen könne. Es sei durchaus sinnvoll, eine solche Abberufung nur nach den Modalitäten der fristlosen Auflösung des

Anstellungsverhältnisses und deshalb nur aus wichtigem Grund zuzulassen. In diesem Sinne lasse sich nun auch zwanglos Art 7 Abs 4 DSG auslegen, wonach die „Abberufung“ des Datenschutzbeauftragten nur aus wichtigem Grund zulässig sei. Aufgrund der vorangehenden Erwägungen mache es auch Sinn, dass in Art 6 (gemeint: Art 7) Abs 4 DSG anders als in Abs 3 letzter Satz der Wortlaut „wegen der Erfüllung seiner Aufgaben“ fehle. Denn hier gehe es nicht um eine Abberufung wegen der korrekten Erfüllung der Aufgaben des Datenschutzbeauftragten, sondern es gehe um den Fall, wo dieser seine Aufgaben gerade nicht (korrekt) erfülle.

Nach dieser Auslegung der hier massgeblichen Bestimmungen wird zwar nicht die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten, der seine Aufgaben nicht im Einklang mit der DSGVO erfüllt, verboten, jedoch wird durch den strengeren Schutz, an den die Abberufung in Art 7 Abs 4 DSG angeknüpft wird, die Verwirklichung der Ziele der DSGVO beeinträchtigt (C-560/21 Rn 27; C-453/21 Rn 32). Ein Datenschutzbeauftragter, der seine Aufgaben nicht korrekt erfüllt, gefährdet nämlich die Umsetzung der Ziele der DSGVO auch schon dann, wenn er seine Aufgaben überhaupt fehlerhaft, und nicht nur dann, wenn er sie grob fehlerhaft ausübt. Dementsprechend stellt der EuGH ganz generell darauf ab, ob der Datenschutzbeauftragte noch die erforderliche berufliche Qualifikation besitzt oder seine Aufgaben nicht im Einklang mit der DSGVO erfüllt (C-560/21 Rn 27 und C-453/21 Rn 32), ohne zwischen einer grob fehlerhaften und einer nicht grob fehlerhaften Erfüllung zu differenzieren. Daher erachtet es der

Fürstliche Oberste Gerichtshof für notwendig, die oben formulierte erste Frage an den Gerichtshof heranzutragen.

4.2. Zur zweiten Vorlagefrage

Der Kläger hebt in seiner Anregung auf Einleitung eines Vorabentscheidungsverfahrens hervor, er sei von der beklagten Partei nie abberufen worden.

Der Staatsgerichtshof hat in seiner Entscheidung zu StGH 2024/056 zwischen der Abberufung des Datenschutzbeauftragten laut Art 7 Abs 3 letzter Satz und Abs 4 DSG einerseits sowie zwischen der Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Kläger differenziert. Letztere könne nach den üblichen arbeitsvertragsrechtlichen Vorgaben auch ohne wichtigen Grund erfolgen, so wie dies im Beschwerdefall mittels ordentlicher Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist, aber ohne wichtigen Grund geschehen sei (StGH 2024/056 Erw 2.5.3; vgl auch Erw 2.9 und 3.3.2). Damit ist klargestellt, dass ein wichtiger Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht vorgelegen ist und die beklagte Partei eine ordentliche Kündigung (so auch die beklagte Partei in ihrer Äusserung vom 19.12.2024 Rn 10, 11.1 und 11.5) ausgesprochen hat.

Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO verwendet in der in der deutschen Fassung gehaltenen Formulierung den Begriff „abberufen“. Dieser wird auch in Art 7 Abs 3 letzter Satz und Art 7 Abs 4 DSG gebraucht. Der Begriff wird in der DSGVO nicht definiert (C-560/21 Rn 16 ua).

Die englische Fassung des Art 38 Abs 3 DSGVO (GDPR) verwendet in diesem Zusammenhang hingegen die

einleitende Formulierung „He or she shall not be dismissed....“. Übersetzt in die deutsche Sprache bedeutet der Begriff „dismissed“ „gekündigt“ und/oder „entlassen“. Daraus leitet ein Teil des deutschen bzw österreichischen Schrifttums ab, dass dem Datenschutzbeauftragten in diesem speziellen Rechtsbereich ein Kündigungsschutz zukomme (vgl *König* in *Knyrim*, Praxiskommentar zum Datenschutzrecht Art 38 FN 49 mit weiteren Nachweisen; *Warter* in *DRdA* 2023/1, Kündigung eines Datenschutzbeauftragten zu EuGH 22.06.2022, C-534/20, unter Hinweis auf *Feiler/Horn*, EU-DSGVO 36).

Die obigen Ausführungen, wonach es Sache des nationalen Gerichts ist, sicherzustellen, dass die hier zur Anwendung kommenden besonderen nationalen Vorschriften mit dem europarechtlichen Rahmen und insbesondere mit den Bestimmungen der DSGVO vereinbar sind, legen nahe, dass auch die in Art 7 Abs 3 letzter Satz und Abs 4 DSG verwendeten Begriffe „abberufen“ und „Abberufung“ bzw „kündigen“ und „Kündigung“ synonym zu verwenden und im Sinn des Verständnisses von Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO auszulegen sind. Das kann vor allem vor dem Hintergrund bedeutsam sein, dass der Datenschutzbeauftragte zur Wahrung seiner funktionellen Unabhängigkeit gemäss Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO vor jeder Entscheidung zu schützen ist, mit der sein Amt beendet würde, durch die ihm ein Nachteil entstünde oder die eine Sanktion darstellte. Eine solche Entscheidung könnte aber in der vom Arbeitgeber getroffenen Massnahme der Abberufung eines Datenschutzbeauftragten liegen, die zur Folge hätte, dass der Datenschutzbeauftragte von seinen Aufgaben bei seinem Auftraggeber entbunden würde (C-

560/21 Rn 16, 17 und 22; C-453/21 Rn 21, 22 und 27; vgl C-534/20 Rn 21, 22, 28). In der zuletzt zitierten Belegstelle hat der EuGH zusätzlich ausgesprochen, dass mit Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO nicht bezweckt werde, insgesamt das Arbeitsverhältnis zwischen einem Verantwortlichen oder einem Auftragsverarbeiter und dessen Beschäftigten zu regeln; dieses sei allenfalls beiläufig betroffen, soweit dies für die Erreichung dieser Ziele unbedingt erforderlich sei.

Damit stellt sich die Frage, ob die ordentliche Kündigung, wie sie im Anlassfall ausgesprochen wurde und die nach Ansicht der beklagten Partei sowie des Staatsgerichtshofs zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führte, einer Abberufung des Klägers als Datenschutzbeauftragter entspricht, weil mit dieser Entscheidung sein Amt faktisch beendet wurde, kann er doch ohne arbeitsrechtliche Grundlage dieses nicht mehr ausüben. Das bedeutet, dass hier eine Entscheidung vorliegt, mit der sein Amt beendet wurde bzw mit der dieses jedenfalls „beiläufig betroffen“ worden ist (vgl C-534/20 Rn 21 und 28). Wegen dieser Unklarheiten richtet der Fürstliche Oberste Gerichtshof die zweite Frage an den Gerichtshof.

4.3. Zur dritten Vorlagefrage

Nach Ansicht des Fürstlichen Obersten Gerichtshofs ist die funktionelle Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten, die erkennbar durch Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO und durch Art 7 Abs 3 letzter Satz sowie Art 7 Abs 4 DSG geschützt werden soll, nur dann gewahrt, wenn eine Abberufung, die die gesetzlichen Kriterien nicht erfüllt, unwirksam bleibt (wie es das deutsche

Bundesarbeitsgericht zu 9 AZR 621/19 Erw 5 c in der der Entscheidung C-560/21 [KISA] zu Grunde liegenden Rechtssache im Zusammenhang mit der Abberufung [nicht Kündigung] eines Datenschutzbeauftragten gemäss Art 38 Abs 3 Satz 2 sowie § 6 Abs 3 Satz 3 des deutschen BDSG und damit zur Rezeptionsgrundlage für Art 7 Abs 3 letzter Satz DSG [und daher bei insoweit praktisch identer europarechtlicher und nationaler Rechtslage – StGH 2024/056 Erw 2.2, 2.3] gesehen hat) und die Rechtsbeziehung zwischen dem Datenschutzbeauftragten sowie der öffentlichen Stelle nicht auflöst. Andernfalls hätte es die öffentliche Stelle in der Hand, ihre Rechtsbeziehung zum Datenschutzbeauftragten auch ohne Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (also etwa „wegen der Erfüllung seiner Aufgaben“ oder ohne wichtigen Grund) aufzulösen und sich damit eines ihr nicht genehmen Datenschutzbeauftragten zu entledigen. Dies hätte zwar zur Folge, dass der Datenschutzbeauftragte unter Umständen Ersatzansprüche geltend machen könnte, doch ist nicht auszuschliessen, dass eine öffentliche Stelle unter besonderen Umständen eine derartige finanzielle Verpflichtung in Kauf nimmt, um jedenfalls die Zusammenarbeit mit einem Datenschutzbeauftragten, von dem sich die öffentliche Stelle aus welchen Gründen immer lösen will, zu beenden, zumal gegen öffentliche Stellen gemäss Art 40 Abs 7 DSG bei einem solchen Verstoss keine Bussen verhängt werden. Damit könnten die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten, die insbesondere in der Überwachung der Einhaltung der Datenschutzvorschriften sowie der Strategien der öffentlichen Stelle für den Schutz

personenbezogener Daten bestehen, massiv untergraben werden.

Am Rande sei erwähnt, dass hier kein vergleichbarer Fall mit jenem vorliegt, wie er in der vom Staatsgerichtshof zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25. August 2022 zu 2 AZR 225/20 (Rn 3a) beispielsweise angeführt wird, in dem eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist und dies dazu führt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer noch für Jahre ohne entsprechende Arbeitsleistung vergüten müsste. Der Kläger war nämlich nach seinem nicht substantiiert bestrittenen Rechtsstandpunkt weiterhin als Datenschutzbeauftragter arbeitsbereit. Die Stelle wurde wieder ausgeschrieben und der Kläger hätte sich selbst nach dem Standpunkt der Beklagten wieder auf diese bewerben können. Schliesslich hätte die Unvereinbarkeit spätestens mit 30.06.2021, sohin nur einen Monat nach der Kündigungsfrist, geendet und hätte auch durch die Beendigung der Tätigkeit als F***** vorzeitig beseitigt werden können. Damit lag tatsächlich kein wichtiger Grund für eine Kündigung vor, wie es auch der Staatsgerichtshof gesehen hat (oben Punkt 1.7.).

Allerdings steht der Staatsgerichtshof zu StGH 2024/056 (Erw 3.2 ff) – wie erwähnt – auf dem Standpunkt, dass die Unwirksamkeit einer gesetzwidrigen Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit einem Datenschutzbeauftragten aus der Sicht des liechtensteinischen Rechts völlig unverhältnismässig wäre. Denn dies hätte zur Folge, dass der Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten allenfalls über Jahre, letztlich

unbefristet gelten würde. Dem aus der Schweiz rezipierten liechtensteinischen Arbeitsvertragsrecht sei ein solcher unbefristeter Kündigungsschutz völlig fremd. Der liechtensteinische Gesetzgeber habe offensichtlich mit keinem Gedanken die Möglichkeit der vom Fürstlichen Obersten Gerichtshof im Ergebnis propagierten „Pragmatisierung“ des Datenschutzbeauftragten in Betracht gezogen. Diese Frage sei jedenfalls im gesamten Gesetzgebungsverfahren nie angesprochen worden.

Während sich der Staatsgerichtshof in diesem Zusammenhang ausschliesslich auf liechtensteinisches Arbeitsvertragsrecht und die schweizerische Rezeptionsgrundlage dazu bezogen hat, ist es Sache des nationalen Gerichts, sicherzustellen, dass besondere nationale Vorschriften zum strengeren Schutz der Verwirklichung der Ziele der DSGVO mit deren Bestimmungen und den europarechtlichen Rahmenbedingungen überhaupt vereinbar sind, weshalb die betreffenden nationalen Bestimmungen ebenfalls im Sinn des Verständnisses von Art 38 Abs 3 Satz 2 DSGVO auszulegen sind. Da es auch Aufgabe der nationalen Gerichte ist, den Rechtsschutz zu gewährleisten, den Einzelpersonen aus europarechtlichen Bestimmungen ableiten können, und diese Gerichte sicherzustellen haben, dass diese Bestimmungen uneingeschränkt wirksam sind, sowie gegebenenfalls jede dagegen verstossende nationale Vorschrift oder Rechtsprechung ausser Acht lassen müssen, erachtet es der Fürstliche Oberste Gerichtshof für zielführend, auch die dritte Frage an den Gerichtshof heranzutragen.

5. Der Kläger regte mit seinem Schriftsatz vom 02. Dezember 2024 die Vorlage dieser Rechtssache an den EFTA-Gerichtshof an. Die Beklagte konnte sich dazu mit Schriftsatz vom 19. Dezember 2024 äussern, sodass das beiderseitige rechtliche Gehör gewahrt wurde.

Es steht den Parteien eines im Fürstentum Liechtenstein geführten Zivilprozesses frei, die Einleitung eines Vorabentscheidungsverfahrens anzuregen sowie Vorschläge über Form und Inhalt der Fragen zu erstatten. Ein Antragsrecht und ein Recht auf inhaltliche Entscheidung über diesen Antrag kommt ihnen allerdings nicht zu.

Das Vorabentscheidungsverfahren soll einen Beitrag zum Bestand und zum reibungslosen Funktionieren des EWR leisten. Diese Anforderung wird nur erfüllt, wenn die nationalen Gerichte frei von einer Bindung an Parteienanträge über die Notwendigkeit der Einleitung eines Vorabentscheidungsverfahrens sowie über Form als auch über Inhalt der zu stellenden Fragen entscheiden können. Wären die nationalen Gerichte an Parteienanträge gebunden, könnten sie diesen nur stattgeben oder bei Fehlen von Voraussetzungen für die Vorlagefrage, Anträge (teilweise) ab- oder zurückweisen, nicht aber frei über Voraussetzungen, Form und Inhalt entscheiden (OGH 04.02.2022 08 CG.2018.269 Erw 11.1).

Aus den vorgenannten Gründen sah sich der Fürstliche Oberste Gerichtshof veranlasst, die vorzulegenden Fragen abweichend von den Vorschlägen des Klägers zu formulieren.

6. Das anhängige Revisionsverfahren war in sinngemässer Anwendung des § 190 ZPO zu unterbrechen. Nach Vorliegen des Gutachtens des EFTA-Gerichtshofs wird das Verfahren von Amts wegen fortgesetzt werden.

7. Die Kosten des Vorlageverfahrens sind in der abschliessenden nationalen Entscheidung zu bestimmen.

Fürstlicher Oberster Gerichtshof,
1. Senat

Vaduz, am 04. April 2025

Die Erste Vizepräsidentin:

Die Schriftführerin:

Rechtsmittel:

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel zulässig.
