

Bernadett Humer, MSc
Generalsekretärinbernadett.humer@bmafj.gv.at
+43 1 711 00-633388
Untere Donaustraße 13-15, 1020 WienBundesministerium für Justiz - Team Z
(Teamassistentin Sektion I)
Museumstraße 7
1070 Wien

Geschäftszahl: 2020-0.653.246

Begutachtung Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem zivilrechtliche und zivilprozessuale Maßnahmen zur Bekämpfung von Hass im Netz getroffen werden (Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz)

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend erlaubt sich das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem zivilrechtliche und zivilprozessuale Maßnahmen zur Bekämpfung von Hass im Netz getroffen werden (Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz – HiNBG) wie folgt Stellung zu nehmen:

Das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend konzentriert sich in seiner Stellungnahme vor allem auf die in Artikel 1 des Entwurfs vorgesehene **neue Bestimmung des § 20 Abs. 2 ABGB**.

Mit dieser Bestimmung soll ein eigener - von der Zustimmung betroffener Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer losgelöster - **Anspruch von Arbeit- bzw. Dienstgeberinnen und Dienstgebern** geschaffen werden, unter bestimmten Voraussetzungen auf **Unterlassung und Beseitigung eines in einem Medium gesetzten „Verhaltens“** zu klagen, das **im Zusammenhang mit der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer** steht.

1.) Die neue Bestimmung des § 20 Abs. 2 ABGB unter dem Gesichtspunkt der Systematik und der gewünschten Zielerreichung

a.) Zunächst scheint der Entwurf zwei voneinander verschiedene Zielsetzungen zu verfolgen: einerseits die Schaffung eines Rechtsrahmens im Bereich des Persönlichkeitsrechtsschutzes – vor allem in den neuen Bestimmungen der §§ 17a, 20 und 20a ABGB - und – dies vor allem in der neuen Bestimmung des § 549 ZPO - andererseits die vereinfachte und beschleunigte Rechtsdurchsetzung bei der Bekämpfung von „Hass im Netz“ (vgl. die im Vorblatt der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) enthaltene Zieldefinition).

Tatsächlich kommt eine solche Trennung der Zielsetzungen auch in der Trennung der Regelungen voneinander zum Ausdruck:

Der oben skizzierte Arbeitgeberanspruch in § 20 Abs. 2 ABGB ist (nur) in den Regelungszusammenhang der Persönlichkeitsrechte eingeordnet, während die generelle Regelung des § 549 ZPO zur erleichterten Durchsetzung der Unterlassung der Rechtsverletzung in einem elektronischen Kommunikationsnetz so gestaltet ist, dass ihre Anwendbarkeit auf nach § 20 Abs. 2 ABGB denkbare Arbeitgeberansprüche fraglich ist (s. dazu weiter unten).

Auch aus den Erläuterungen geht hervor, dass die erleichterte Bekämpfung von „Hass im Netz“ im Mandatsverfahren des § 549 ZPO nur für Fälle der Verletzung von Persönlichkeitsrechten vorgesehen ist, die eine besondere Schwere aufweisen, daher keineswegs der Regelfall für die Durchsetzung des Arbeitgeberanspruchs in § 20 Abs. 2 ABGB sein kann (vgl. Erläuterungen, S. 6, unter der Überschrift „Zu Art. 3 (Änderung der Zivilprozessordnung) - Zu Z 1 bis 4 (§§ 502, 549 und 619)“, 1. Absatz – „besonders massive Fälle von Persönlichkeitsrechtsverletzungen“ und S. 8, 2. Abs.).

Jedoch wird die Intention, § 20 Abs. 2 ABGB und § 549 ZPO voneinander unabhängig zu verankern, durch die Darstellung des Arbeitgeberanspruchs in § 20 Abs. 2 ABGB im Allgemeinen Teil der Erläuterungen wieder zweifelhaft, wo die neue „Möglichkeit des Arbeit- oder Dienstgebers, gegen Hasspostings vorzugehen, die gegen seine Mitarbeiter gerichtet sind (§§ 17a, 20 und 20a ABGB)“ mit dem „vereinfachten Unterlassungsverfahren bei Hasspostings samt Möglichkeit zur sofortigen Vollstreckbarkeit (ZPO)“ in Verbindung gebracht werden kann (s. Erläuterungen, S. 1, unter der Überschrift „Hauptgesichtspunkte des Entwurfs“, 3. und 5. Abs.).

Es ist daher nicht hinreichend klar, ob sich der Entwurf zum Ziel setzt, den Arbeitgeberanspruch des § 20 Abs. 2 ABGB im Mandatsverfahren nach § 549 ZPO durchsetzbar zu machen.

Wenn beabsichtigt sein sollte, Arbeitgeberansprüche nach § 20 Abs. 2 ABGB im Mandatsverfahren nach § 549 ZPO durchsetzbar zu machen, dann sollte die aktive Klagslegitimation der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers klarer zum Ausdruck kommen.

Konsequenz einer solchen Klagslegitimation wäre allerdings der eigentümliche Umstand, dass der Kläger oder die Klägerin die Verletzung der Menschenwürde einer anderen Person dartun müsste, um die klagsgegenständlichen eigenen Rechte geltend zu machen. Die in ihrer Menschenwürde verletzte andere Person wäre offenbar nicht Partei des Verfahrens und müsste der Klage auch nicht zustimmen.

b.) Die Einordnung des Arbeitgeberanspruchs nach § 20 Abs. 2 ABGB in den Rechtsrahmen der Persönlichkeitsrechte erscheint in folgender Hinsicht nicht sachgerecht:

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin braucht selbst nicht in Persönlichkeitsrechten verletzt sein, um nach § 20 Abs. 2 ABGB Unterlassung oder Beseitigung begehren zu können - nämlich dann, wenn durch die Rechtsverletzung „die Möglichkeiten des Arbeit- oder Dienstgebers, den Arbeit- oder Dienstnehmer einzusetzen“, nicht unerheblich beeinträchtigt sind.

Ein **bloßer Aspekt des Funktionierens der Arbeitserbringung** würde demnach unter dem Titel der Persönlichkeitsrechte geregelt.

c.) Unter dem Gesichtspunkt des Schutzes eines Persönlichkeitsrechts wäre die Verankerung eines eigenen Arbeitgeberanspruchs wegen der Gefahr der erheblichen Schädigung des Ansehens im Sinne des § 20 Abs. 2 ABGB entbehrlich, weil das Persönlichkeitsrecht der Ehre des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin ohnehin auf der Grundlage des § 20 Abs. 1 ABGB geschützt ist.

2.) Bemerkungen zu formalen Aspekten der neuen Bestimmung des § 20 ABGB

- Im **letzten Satz des § 20 Abs. 1 ABGB** müsste statt „Angehörige“ **„Angehörigen“** stehen.
- Im Hinblick auf das Ziel einer Einbeziehung aller Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft in den Geltungsbereich des **§ 20 Abs. 2 ABGB** wäre **zu prüfen, ob** die gewählte **Kompetenzgrundlage** des Art. 10

Abs. 1 Z 6 B-VG (Zivilrechtswesen einschließlich des wirtschaftlichen Assoziationswesens; s. Erläuterungen, S. 2) **ausreichend** ist.

- Weder der Entwurf noch die Materialien dazu (mit geringfügigen Ausnahmen in der WFA) enthalten **bei personenbezogenen Bezeichnungen** die **weibliche Form oder** einen **Hinweis auf die sprachliche Gleichbehandlung**, was unter Anderem den legislatischen Richtlinien widerspricht.

13. Oktober 2020

Für die Bundesministerin:

Bernadett HUMER, MSc

Elektronisch gefertigt