

An das
Bundeskanzleramt
medienrecht@bka.gv.at

gaw@bka.gv.at
+43 1 53 20 244, Nulltarif: 0800 206 119
Taubstummengasse 11, 1040 Wien

sowie an das Präsidium des Nationalrates
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

**Stellungnahme im Begutachtungsverfahren zum Ministerialentwurf betreffend ein
Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über Sorgfalt und Verantwortung im Netz erlassen
und das KommAustria-Gesetz geändert wird (134/ME)**

Wien, 23.5.2019

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erlaubt sich, zum vorliegenden Gesetzesentwurf, mit dem ein Bundesgesetz über Sorgfalt und Verantwortung im Netz erlassen und das KommAustria-Gesetz geändert wird, wie folgt Stellung zu nehmen:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als staatliche Einrichtung zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Gleichstellung begrüßt die Initiative der Bundesregierung, mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf ein rechtliches Instrumentarium zur Förderung eines friedlichen und respektvollen Umgangs in der virtuellen Lebenswelt und die Erleichterung von Rechtsansprüchen bereit stellen zu wollen. Aus unserer Sicht geht es dabei um die Abwägung, Meinungsfreiheit ausüben, jedoch ohne dabei die Persönlichkeitsrechte anderer z.B. durch Belästigungen zu beeinträchtigen.¹

Auch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) bietet bereits teilweise – nämlich im Lebensbereich „Arbeitswelt“ - rechtlichen Schutz vor Belästigungen im Netz. Das GIBG weist hingegen noch Rechtsschutzlücken in anderen Lebenssachverhalten auf, wenn Personen dort durch Hasspostings belästigt werden.

¹ Siehe hierzu OGH vom 26.11.2013, 9 ObA 110/13m: Das Recht auf freie Meinungsäußerung findet dort seine Grenze, wo in die nach dem GIBG gewährten Rechte eingegriffen wird.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt im Hinblick auf die von der Bundesregierung verfolgte Zielsetzung daher, eine Ausweitung des Rechtsschutzes im GIBG vorzunehmen, wo dieses im Hinblick auf Hasspostings noch Rechtsschutzlücken aufweist.

Festzuhalten ist, dass Formen von Hass im Netz oft genau jenen Kriterien entsprechen, die das GIBG als Belästigung definiert. Hasspostings sind häufig mit den Abwertungen nach jenen Merkmalen verbunden, die nach dem GIBG und auch in den einschlägigen europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien unter Diskriminierungsschutz gestellt werden: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung.² Damit sind gerade vulnerable Gruppen besonders betroffen.

Hasspostings, die sich auf eines dieser Merkmale beziehen und die in **direktem Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis** erfolgen, stellen eine Belästigung im Sinne des GIBG (Teil I: § 6, § 7 GIBG; Teil II § 21 GIBG) dar. Beispiele dafür sind Beschimpfungen, Beleidigungen, Verspottung unter Bezugnahme auf die nach dem GIBG geschützten Merkmale, etwa rassistische Beleidigungen in einer WhatsApp-Gruppe unter ArbeitskollegInnen oder sexistische, anzügliche Bemerkungen im Unternehmens-Intranet. Durch die Belästigung in Form von Hasspostings setzt die belästigende Person ein Verhalten, das die **betroffene Person in ihrer Würde verletzt** oder **dies bezweckt, das unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist** und zudem eine **einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt** schafft. Hier ist nicht nur ein verschuldensunabhängiger Schadenersatzanspruch gegenüber dem Belästiger vorgesehen, auch der/die Arbeitgeber_in ist in der Pflicht, denn er/sie hat unverzüglich Abhilfe zu schaffen.

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung im GIBG geht dabei weiter als der im Strafrecht (§ 218 Abs. 1a StGB), weil auch nonverbale oder verbale Belästigungen mit Bezug zur sexuellen Sphäre bereits tatbildlich sein können (zB. pornographische Emails, Fotos, Sprachnachrichten etc.) und entsprechende Rechtsfolgen begründen.

Ebenso als Belästigung im Sinne des GIBG sind Hasspostings in der „sonstigen“ Arbeitswelt (§ 4 GIBG) zu werten, speziell im Zusammenhang mit dem Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, im Zusammenhang mit Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Aus- und Weiterbildung außerhalb des Arbeitsverhältnisses und im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Arbeitnehmer_innen oder Arbeitgeber_innenorganisation einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

² Der Schutz vor Diskriminierung wegen einer Behinderung ist ebenfalls nach den Gleichbehandlungsrichtlinien geboten, befindet sich allerdings nicht im GIBG, weshalb in dieser Stellungnahme nicht näher darauf eingegangen werden kann.

Der Schutz durch das GIBG bringt eine Beweislastleichterung für Opfer von Hasspostings mit sich und bietet auch Hilfestellung durch die in den Richtlinien vorgesehenen Gleichbehandlungsstellen, wie der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die eine kostenlose Beratung und Unterstützung anbietet. So wird der Rechtszugang für Betroffene von Hasspostings erleichtert. Gerade das Auskunftsrecht (§ 5 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz) der Gleichbehandlungsanwaltschaft und weitere Ermittlungsrechte im Zusammenhang mit dem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (§ 5 Abs Abs 7 GBK/GAW-Gesetz) können für die Rechtsdurchsetzung hilfreich sein.

Die GAW ist immer wieder mit Beschwerden wegen Hasspostings konfrontiert, die außerhalb der Berufswelt stattfinden. Hauptsächlich handelt es sich dabei um Belästigungen mit xenophobem, antimuslimischem und antisemitischem Inhalt. Die GAW wird auch auf Webseiten hingewiesen, deren Zweck es ist, bestimmte Gruppen, beispielsweise Frauen oder Homosexuelle, zu diffamieren.

Außerhalb der Arbeitswelt bezieht sich der Geltungsbereich des GIBG (§§ 30 ff) auf Diskriminierungsschutz beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. In diesem Zusammenhang sind allerdings nur die Merkmale Geschlechts und ethnische Zugehörigkeit geschützt.

Ein Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Alters, der Religion und Weltanschauung und der sexuellen Orientierung fehlt.

Ebenso fehlt rechtliche Klarheit darüber, ob bei Belästigung iSd § 35 GIBG neben dem Belästiger auch der- oder diejenige haftet, der/die die Dienstleistung zur Verfügung stellt, also wie im Arbeitsverhältnis Abhilfe schaffen muss.

Zudem sind für den Diskriminierungsgrund „Geschlecht“ **Leistungen, die den Inhalt von Medien und Werbung betreffen, gemäß § 30 Abs 3 Z 2 GIBG ausdrücklich vom Schutzbereich des GIBG ausgenommen.**

So zeigt sich, dass das GIBG gerade im **Bereich der sozialen Medien** (z.B. Facebook, Instagram, Twitter, etc.) eine **eklatante Schutzlücke aufweist** und zudem **die Haftung des allfälligen Dienstleistungsanbieters rechtlich fraglich** wäre.

Der Bereich „Social Media“ wurde bei der Erlassung der einschlägigen europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien (RL 2000/43/EG, RL 2004/113/EG) noch nicht abschließend mitbedacht, die Ausnahme „Medien“ und die nicht klar geregelte Haftung erscheint nach heutigen Ansprüchen lückenhaft. Das Recht auf Nicht-Diskriminierung soll aber nach Ansicht der

Gleichbehandlungsanwaltschaft in allen Lebensbereichen, so auch im virtuellen Raum des Internet, hergestellt werden. In der **Empfehlung (EU) 2018/951 der Kommission vom 22.6. 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen**, empfiehlt die Europäische Kommission den **Diskriminierungsschutz auf alle Gründe** auszudehnen und dabei den **Schutz vor Hassreden** im Zusammenhang mit allen Gründen mit zu umfassen.

Um die Zielsetzung der Bundesregierung, Sorgfalt und Verantwortung im Netz in allen Lebensbereichen sicherzustellen, vollständiger zu erreichen, empfiehlt die Gleichbehandlungsanwaltschaft:

- Evaluierung bestehender Gesetze wie des GIBG, auf das diese Stellungnahme fokussiert, konkret im Hinblick auf diese Thematik, um legislative Klarheit zu schaffen, mögliche Gesetzeslücken zu schließen und einen verbesserten Rechtszugang für Betroffene zu gewährleisten.
- Die Ausdehnung des gesetzlichen Schutzes im GIBG auf die Diskriminierungsgründe Alter, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung (das sog. „Levelling up“) beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gerade im Lichte von Schutz vor Hatespeech, um auch Diskriminierungen und Belästigungen mit homophoben, religiösen oder weltanschaulichen Inhalten bekämpfen zu können.
- Streichung der Ausnahme für Inhalte von Medien gemäß § 30 Abs 3 Z 2 GIBG bzw Klarstellung, dass Socialmedia davon nicht umfasst sind.
- Klärung der Haftung bzw der Abhilfeverpflichtung (zB Löschverpflichtungen) für Anbieter_innen von Socialmedia-Leistungen wie Hostprovider.
- Um eine wirksame Wahrnehmung der Aufgaben ausüben zu können, muss für die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Hinblick auf die oben erwähnte **Empfehlung der Europäischen Kommission für die erforderlichen personellen, technischen und finanziellen Ressourcen** gesorgt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet nicht nur unabhängige Beratung und Unterstützung für Diskriminierungsopfer, sondern leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Bewusstseinsarbeit durch Vorträge, Workshops und Schulungen, um so nachhaltig Diskriminierung zu bekämpfen und Gleichstellung zu fördern.

Abschließend weist die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf die durchgehend rein männliche Formulierung des vorliegenden Ministerialentwurfes hin, wie zB. Diensteanbieter, Nutzer, Medieninhaber, Verantwortlich Beauftragter, die nicht dem Anspruch an geschlechtergerechte, inklusive Sprachregelung entspricht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt, bei Gesetzes- und Verordnungstexten soweit wie möglich auf eine Formulierung zu achten, die Geschlechtsidentitäten mit der Bezeichnung „divers“ miteinschließt, wie zB. Nutzer_innen,

Nutzer*innen, Diensteanbieter_innen, Medieninhaber*innen etc. oder wenn möglich, eine geschlechtsneutrale Textierung zu verwenden, wie zB. Diensteanbietende.

Mit besten Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "Konstatzky Sandra", enclosed in a thin black rectangular border.

Mag.^a Sandra Konstatzky
Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft