



An das
Bundesministerium für Justiz
Museumstraße 7
1070 Wien

per Email: team.z@bmj.gv.at
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Wien, am 14. Oktober 2020

GZ 2020.0.479.295

Betrifft: Stellungnahme zum Ministerialentwurf betreffend Bundesgesetz, mit dem zivilrechtliche und zivilprozessuale Maßnahmen zur Bekämpfung von Hass im Netz getroffen werden (Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz – HiNBG)

Der Klagsverband dankt für die Möglichkeit zur Teilnahme am Begutachtungsverfahren zum oben genannten Entwurf und möchte wie folgt Stellung nehmen:

Diskriminierungen, insbesondere Belästigungen und diskriminierende Beleidigungen, stellen in vielen Fällen auch massive Verletzungen von Persönlichkeitsrechten dar. Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern begrüßt daher grundsätzlich jede Verbesserung im Schutz von Persönlichkeitsrechten und der Vereinfachung im Zugang zum Recht für Betroffene.

Aufgrund der im bisherigen Stellungnahmeverfahren zahlreich von Expert_innen vorgebrachten praktischen und grundrechtlichen Bedenken empfiehlt der Klagsverband jedoch eine gründliche Überprüfung des vorliegenden Gesetzesentwurfes.



Aus der unmittelbaren Arbeitserfahrung des Klagsverbands soll auf folgende Punkte hingewiesen werden:

1. Der Begriff „**Persönlichkeitsrechte**“ in den neu vorgesehenen §§17a ff ABGB sollte im Hinblick auf mögliche Abgrenzungsfragen zu anderen höchstpersönlichen Rechten (z.B. das Recht auf Datenschutz samt besonderem Verfahren) klarer definiert werden.

2. Der in § 20 ABGB vorgesehene Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch verwendet ebenfalls unterschiedliche Begrifflichkeiten („Persönlichkeitsrecht“, „Ansehen“, „Privatsphäre“), deren Verhältnis zu einander nicht klar hervorgeht. Unklar ist hier in der derzeitigen Fassung insbesondere, ob Arbeitnehmer_innen den Schutz ihres Ansehens und ihrer Privatsphäre auch selbst (nach § 20 Abs 1) durchsetzen können sollen.

Zum in **§ 20 Abs 2** vorgesehenen Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch von Arbeitgeber_innen ist aus gleichbehandlungsrechtlicher Perspektive darauf hinzuweisen, dass das Selbstbestimmungsrecht von Arbeitnehmer_innen hinsichtlich der sie betreffenden Persönlichkeitsrechtsverletzungen nicht ausgeschlossen werden darf. Gerade für Opfer von (sexuellen und sonstigen diskriminierenden) Belästigungen ist es essentiell, in die (auch) zu ihrem Schutz ergriffenen Maßnahmen eingebunden zu werden und entscheidungsbefugt zu sein.

Umgekehrt kann die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht – gerade in Form der sie konkretisierenden Abhilfepflichtung im Fall von Belästigungen nach dem GIBG, BGStG oder BEinstG – je nach Fall ein Einschreiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer_innen erforderlich machen. Das Recht auf Abhilfe kann hier nicht kategorisch ausgeschlossen werden sondern bedarf immer einer Abwägung im Einzelfall. Der letzte Satz in § 20 Abs 2 sollte daher gestrichen werden.



3. In jedem Fall wird in einem auch aus grundrechtlicher Perspektive derart sensiblen und dynamischen Bereich der Rechtsprechung große Wichtigkeit – insbesondere für die Rechtssicherheit – zukommen. Es wird daher angeregt, eine Klarstellung betreffend einer **(ao.) Revisionsmöglichkeit an den OGH** im Zusammenhang mit der Streitwertfestsetzung für Unterlassungsansprüche (siehe Artikel 2 Z. 2 des Entwurfs: Änderung des § 59 Jurisdiktionsnorm) zu treffen.

Mag.^a Theresa Hammer
für den Klagsverband