

Neues zur gebotenen Sorgfalt des Medieninhabers einer Website



Mag. Lukas Blaschon
l.blaschon@bkp.at

Allgemeines. Werden auf einer Website Inhalte veröffentlicht, welche den Straftatbestand der üblen Nachrede, der Beschimpfung, der Verspottung oder der Verleumdung erfüllen, so hat der Inhaber diese unverzüglich ab Kenntnis zu entfernen. Geschieht dies nicht, so hat der Betroffene Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene Kränkung. In der neuen OGH Entscheidung 15 Os14/15w vom 29.04.2015 wird ua die bei der Löschung gebotene Sorgfalt behandelt.

Ausgangslage. Auf der Website eines Nationalratsabgeordneten verfasste ein User ein Kommentar und bezeichnete einen Dritten als „Lügner“, der sich gerichtlich strafbar gemacht habe und als „Anhänger der nationalsozialistischen Gesinnung“. Nach Erhalt der Löschungsaufforderung holte der „Medieninhaber“ (zur Begriffsabgrenzung siehe § 1 MedienG) den Rat eines Juristen ein. Am Tag darauf wurde der Kommentar gelöscht. Der Betroffene beantragte daraufhin die Zahlung einer Entschädigung und Urteilsveröffentlichung.

Keine schuldhafte Verzögerung. Das Erstgericht wies die Anträge ab. Die als „üble Nachrede“ iSd § 111 StGB einzustufenden Behauptungen des Users würden zwar den Betroffenen zur Geltendmachung einer Entschädigung berechtigen, gleichzeitig sei jedoch auch ein Ausschlussgrund (§ 6 Abs 2 Z 3a MedienG) gegeben. Dies deshalb, weil der Medieninhaber die bei der Löschung gebotene Sorgfalt eingehalten habe, indem er die Löschung der rechtswidrigen Inhalte unverzüglich nach Erhalt der Löschungsaufforderung veranlasste. Das Zuwarten mit der Löschung der (rechtswidrigen) Inhalte bis zur Klärung deren Rechtswidrigkeit durch die Auskunft eines Juristen sei einem Medieninhaber als privatem Betreiber und juristischen Laien zuzubilligen und stelle keine Verletzung der bei der Löschung gebotenen Sorgfalt dar. Das Erstgericht hielt des Weiteren fest, dass sich das Maß der bei der Löschung gebotenen Sorgfalt nach MedienG an den Haftungsbeschränkungen für Host-Provider und Link-Setzer nach dem (§ 16f E-Commerce-Gesetz) orientiere. Die zweite Instanz bestätigte das Ersturteil.

Erhöhter Sorgfaltsmaßstab? Im Rahmen ihrer Kompetenz zur Bekämpfung von gesetzwidrigen strafgerichtlichen Urteilen erhob die Generalprokuratorin Nichtigkeitsbeschwerde an den OGH. Dabei ging sie davon aus, dass den Medieninhaber einer Website aufgrund dessen, dass er für die inhaltliche Gestaltung der Website verantwortlich sei, eine höhere Verantwortung treffe, als einen Host-Provider oder Link-Setzer nach dem ECG. Aus diesem Grund sei im gegenständlichen Fall die vom mediengesetzlichen Ausschlussgrund gebotene Sorgfalt nicht eingehalten worden.

Die Entscheidung des OGH. Der OGH bestätigte das Ersturteil. Er begründete dies damit, dass bei der gebotenen Sorgfalt ua die Vielzahl an Websites, die rasche Entwicklung der elektronischen Medien, deren technische Gegebenheiten und die Besonderheiten des Internets zu berücksichtigen sind. Es wird daher von einem professionellen Betreiber einer Website, der auch ein wirtschaftliches Interesse an in seinem Medium veröffentlichten Kommentaren hat, ein höherer Kenntnisstand hinsichtlich der einschlägigen Gesetzgebung und Rechtsprechung und somit eine raschere Reaktion zu erwarten sein, als von einer Privatperson. Insofern ergeben sich auch für Medieninhaber aus den Haftungsbeschränkungen des ECG nicht automatisch höhere Sorgfaltspflichten als für Host-Provider oder Link-Setzer.

Fazit. Bei offenkundigen Rechtsverletzungen hat ein Medieninhaber unverzüglich ab Kenntnis, die Entfernung von rechtswidrigen Informationen zu veranlassen. Bei nicht offenkundigen Rechtsverletzungen ist die Einholung eines juristischen Rates (binnen angemessener Frist) zur Klärung der Rechtswidrigkeit des Inhalts und der sich daraus ergebenden Notwendigkeit zur Löschung ratsam. Laut der gegenständlichen Entscheidung des OGH stellt das Zuwarten in diesem Fall keine Verletzung der gebotenen Sorgfalt bei der Löschung von rechtswidrigen Inhalten eines Mediums dar.

Brauneis Klauser Prändl Rechtsanwälte GmbH

A-1010 Wien ■ Bauernmarkt 2 ■ Tel.: +43 1 532 12 10 ■ Fax: +43 1 532 12 10-20
office@bkp.at ■ www.bkp.at ■ UID ATU62022625 ■ DVR 0821381 ■ Handelsgericht Wien ■ FN 268590k

Dieser Beitrag bzw. Blog enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Blog sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Eine Haftung für allfällige Schäden kann daher naturgemäß unsererseits nicht übernommen werden.

Väterkarenz jetzt auch für Frauen



Laura Metzler
l.metzler@bkp.at

Überblick. Mit dem Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979 und das Väter-Karenzgesetz geändert werden, wurden am 10.12.2015 zahlreiche der vom Sozialministerium vorgeschlagenen „Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis entgegenkommen“ nach längerem Hin und Her im Nationalrat beschlossen. Die beschlossenen Maßnahmen treten bereits mit 1.1.2016 in Kraft. In welchen Bereichen nunmehr Änderungen erfolgen, wird im Folgenden dargestellt:

Väterkarenz. In Zukunft haben auch Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, Anspruch auf „Väterkarenz“. Nach dem Gesetzeswortlaut ist diese Möglichkeit nur Frauen, die eine medizinisch unterstützte Fortpflanzung durchgeführt haben, vorbehalten.

Adoption. Pflegeeltern, die ein Kind ohne Adoptionsabsicht in Pflege nehmen (die Adoption ist oftmals rechtlich nicht möglich), soll in Hinkunft ein Karenzanspruch zustehen, wenn aus der Übernahme der Pflege kein Entgelt bezogen wird. Mit diesem Recht geht auch das Recht einher, Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen.

Freie Dienstnehmerinnen haben nunmehr, wie Angestellte, einen Freistellungsanspruch während des Beschäftigungsverbots vor und nach der Geburt.

Entlassungsschutz bei Fehlgeburt. Um die psychische Belastung von Betroffenen zu verringern wird ein Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Wochen nach einer Fehlgeburt eingeführt.

Elternteilzeit. Gleich mehrere Änderungen wurden im Bereich der Elternteilzeit vorgenommen. Ein sogenannter „Zweiter Meldepunkt“ für die Elternkarenz wird etabliert, der für mehr Flexibilität sorgt. Hat der Elternteil, der das Kind in den ersten Monaten nach Ende des Mutterschutzes betreut, keinen Karenzanspruch – insbesondere weil er selbstständig erwerbstätig ist – so hat nach der derzeitigen Regelung auch der zweite Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, wenn er den ersten Elternteil in der Betreuung

ablösen möchte. Mit der Änderung wird dem zweiten Elternteil der Gang in die Karenz zum Zeitpunkt dieses „zweiten Meldepunktes“ nun ermöglicht. Umstritten ist die Einführung einer Arbeitszeitbandbreite bei der Elternteilzeit: die Arbeitszeitreduktion muss von nun an mindestens 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen, gleichzeitig muss die Mindestarbeitszeit zwölf Stunden pro Woche betragen. Elternteilzeit in einem anderen Rahmen ist mit Einführung dieser Bestimmung nur in beiderseitiger Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich und folglich auch nicht gerichtlich einklagbar. Eine Klarstellung erfolgte schließlich insofern, als nunmehr ein neuer Antrag auf Teilzeitarbeit eingebracht werden kann, wenn der ursprüngliche Antrag, etwa wegen geringer Erfolgchancen, zurückgezogen wurde. Der Verfassungsgerichtshof hatte dazu zuvor ausgesprochen, dass auch einer Frau, deren Lebensgefährtin schwanger wird, die Rechte und Pflichten eines Elternteils einzuräumen sind.

Was noch aussteht. Ein Antrag der Grünen, wonach die Elternkarenz in den Kollektivverträgen vollständig als Vordienstzeit bzw. bei Lohnstufungen zu berücksichtigen sei, wurde vom Sozialausschuss vorerst auf unbekannte Zeit vertagt.

Was noch beobachtet wird. Eine mögliche Änderung der Lage der Arbeitszeit wird noch einer Prüfungsphase unterzogen. Im Falle einer nach dem Inkrafttreten der neuen Bestimmung über die Teilzeitarbeit wesentlich erhöhten Inanspruchnahme von geringfügigen Änderungen der Lage der Arbeitszeit soll eine gesetzliche Änderung zur Einführung einer Bagatellgrenze geprüft werden.

Fazit. Die beschlossenen Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind äußerst positiv zu bewerten. Begrüßenswert ist insbesondere der nunmehrige Anspruch von Frauen, deren Lebensgefährtin ein Kind geboren hat, auf „Väterkarenz“, als auch der Anspruch von Pflegeeltern ohne Adoptionsabsicht auf Karenz. Aber auch sämtliche anderen Maßnahmen tragen zur Erleichterung des Lebens von berufstätigen Eltern bei. Eine Ausnahme bildet dabei lediglich die Einschränkung der Wahlfreiheit bei der Elternteilzeit, die eher eine Belastung bedeutet.

Brauneis Klauer Prändl Rechtsanwälte GmbH

A-1010 Wien ■ Bauernmarkt 2 ■ Tel.: +43 1 532 12 10 ■ Fax: +43 1 532 12 10-20
office@bkp.at ■ www.bkp.at ■ UID ATU62022625 ■ DVR 0821381 ■ Handelsgericht Wien ■ FN 268590k

Dieser Beitrag bzw. Blog enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Blog sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Eine Haftung für allfällige Schäden kann daher naturgemäß unsererseits nicht übernommen werden.