

RECHTE & PFLICHTEN

VON ELISABETH PRECHTL UND ROBERT STAMMLER

Alles zum Thema Recht finden Sie auch online auf nachrichten.at/recht

Facebook: „Like“ gilt nicht immer als Zustimmung

„Daumen hoch“ bei einem beleidigenden Facebook-Kommentar ist laut OGH nicht automatisch auch eine Ehrenbeleidigung

LINZ. Das auf Facebook vom Kläger verbreitete Foto zeigte eine Familienfeier und seinen Kommentar: „Was für ein Glückspilz ich bin, mit dieser wunderbaren Frau verheiratet zu sein.“ Der Poster ist ein Publizist, der im Netz nicht nur auf Zustimmung stößt.

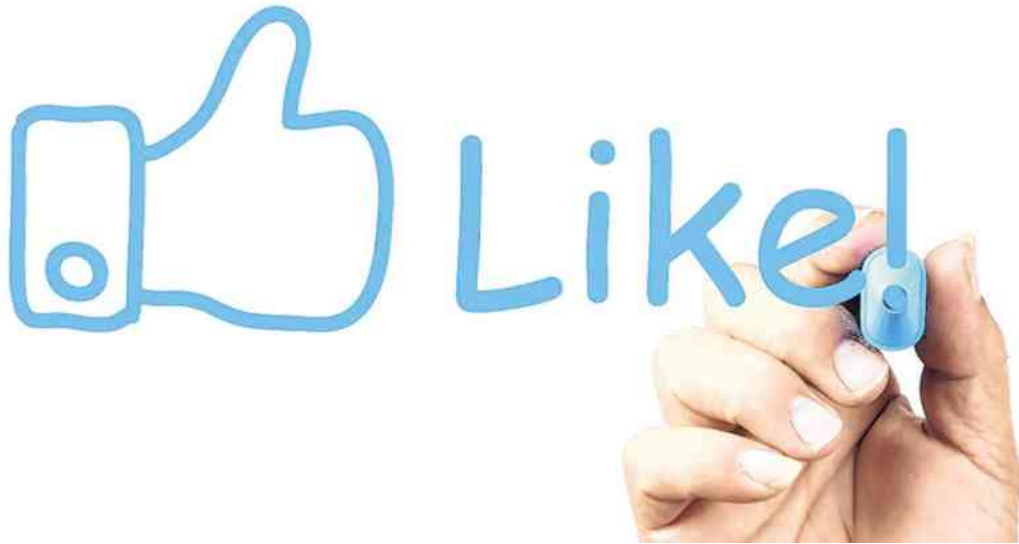
Ein User veröffentlichte dazu einen ehrenrührigen Kommentar. Es sei „eigentlich traurig“, dass man „mit Falschheit so viel Geld verdient“, hieß es darin. Der Verfasser sei nicht ausforschbar und damit klagbar, sagt Robert Kerschbaum, der Rechtsanwalt des Publizisten, wohl aber einige der 77 Personen, die diesem Beitrag ein „Like“ gaben, so auch die spätere Beklagte.

Stellt ein solches „Gefällt mir“ eigentlich schon eine Ehrenbeleidigung dar, gegen die man sich gemäß Paragraf 1330 ABGB zivilrechtlich zur Wehr setzen kann? Diese Rechtsfrage hatte der Oberste Gerichtshof zu klären. Bisher sei die strafrechtliche Rechtspre-

chung in die Richtung gegangen, dass ein „Like“ wie die Übernahme des Inhalts in die eigene Meinung gewertet wurde, sagt Rechtsanwalt Mario Höller-Prantner, Zivilrechtsexperte bei Prof. Haslinger & Partner. Der OGH bewertet ein „Like“ differenzierter. Was es konkret bedeute, sei immer eine Einzelfallentscheidung. Nicht in jedem Fall bedeute es die Übernahme eines fremden Kommentars.

„Zeichen der Antipathie“

Konkret konnte der OGH noch keine Ehrenbeleidigung erkennen. Das „Like“ sei im gegenständlichen Kommunikationsverlauf „bei unbefangener Betrachtung als Zeichen der Antipathie gegenüber dem Kläger oder dessen Zustimmung heischender Zurschaustellung seines privaten Glücks aufzufassen“, heißt es in der Entscheidung. Allerdings: Über eine „unspezifische“ Abneigung gehe der Bedeutungsinhalt des „Likes“ nicht hinaus. Identifiziert sich der Be-



„Likes“ für derbe Schimpfwörter, rassistische oder nationalsozialistische Inhalte bleiben haftbar.

(vowe)



„Man kann für ein ‚Like‘ dann nicht haftbar gemacht werden, wenn das bewertete Posting noch unter die freie Meinungsäußerung fällt.“

■ Mario Höller-Prantner, Rechtsanwalt

klagte mit den konkreten Vorwürfen, dass es dem Kläger an Ehrlichkeit und Anstand fehle und dieser mit Falschheit Geld verdiene? Nein,

das sei „kein Verstoß gegen die Ehre“, so die Höchststrichter. Denn ein durchschnittlicher Betrachter verstehe das gegenständliche „Like“ nicht als Übernahme eines Vorwurfs, sondern als Ausdruck allgemeiner Abneigung. Die einstweilige Verfügung wurde daher abgewiesen. Ein „Like“ sei etwas anderes als das „Teilen“ eines Beitrags, daher könne die Rechtsprechung zu Schadenersatzansprüchen wegen Teilens nicht herangezogen werden, so der OGH.

Nicht jedes „Like“ unbedenklich

Der Anwalt rät zur Vorsicht. Denn das „Like“ zu einem Posting, das nur eine bloße Beleidigung sei, zum Beispiel ein ordinäres Schimpfwort, würde auch weiterhin eine juristische Gefahr darstellen. Auch Inhalte, die beispielsweise rassis-

tisch seien, gegen das Verbotsgesetz oder gegen Antiterrorgesetze verstoßen oder einen Aufruf zu einer Straftat darstellen, sollten nicht „gelikt“ werden. Geht bei Nazi-Inhalten der Daumen nach oben, „wird sich in der Judikatur weiter nichts ändern“, schätzt der Rechtsexperte. Etwas anderes sei es aber, wenn das bewertete Posting noch unter die freie Meinungsäußerung falle, sagt Höller-Prantner. Dann könne man für das „Like“ nicht haftbar gemacht werden.

Allgemein stellte der OGH fest, dass ein „Like“ auf Facebook ein „standardisiertes Symbol“ sei. Nutzer des Netzwerkes würden dieses Symbol nicht als individuelle Äußerung auffassen, sondern als „Teil eines Stimmungsbildes“. Ein „Like“ weise „im Regelfall einen diffusen Charakter auf“, so der Oberste.

DIE AKTUELLE RECHTSFRAGE



Keine Urlaubsvereinbarung: Lehrling entlassen

Ein Lehrling eines Kfz-Betriebs im ersten Lehrjahr hatte mit seinen Ausbildern zwar immer wieder über einen Sommerurlaub nach dem Ende der Berufsschule gesprochen und mit ihnen auch via WhatsApp geschrieben, aber keinen Antrag über die Mitarbeiter-App gestellt. Konkrete Tage wurden nie vereinbart. Der Lehrling ging auf Urlaub, kehrte verspätet aus dem Urlaub zurück, weil er seinen Aufenthaltstitel verloren hatte, und wurde nach seiner Rückkehr wegen unberechtigten Fernbleibens entlassen. Der Lehrling klagte auf Kündigungsentschädigung, laut dem Oberlandesgericht Linz war die Entlassung aber berechtigt.

„Damit eine Entlassung berechtigt ist, müssen strenge Formerfordernisse eingehalten werden“, sagt Roland Heinrich, Anwalt und Partner bei Saxinger in Wels. Entlassun-

gung berechtigt ist, müssen strenge Formerfordernisse eingehalten werden. Die in der Praxis am häufigsten vorgebrachten Gründe sind unentschuldigtes Fernbleiben und Pflichtverletzungen.

gen würden in der Praxis häufig angefochten.

Der Arbeitgeber müsse vor Gericht einerseits das Vorliegen von Entlassungsgründen beweisen und andererseits die Entlassung „unverzüglich“ aussprechen. So sieht es das Gesetz vor. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt, an dem er von der Verfehlung Kenntnis erlangt, nicht mehr zuwarten darf. Sonst tritt eine Verfristung ein und der dennoch entlassene Mitarbeiter hätte Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Hier ist das österreichische Recht wesentlich strenger als zum Beispiel das deutsche, das eine Frist von bis zu 14 Tagen ab Kenntnisnahme vorsieht. Beim eingangs geschilderten Fall handelt es sich um ein Dauerdelikt, eine Verfris-



Anwalt Roland Heinrich (Saxinger)

tung war daher nicht möglich.

Heinrich verweist in diesem Zusammenhang auch auf eine rezente Entscheidung des Obersten Gerichtshofs (OGH): In dieser hat das Höchstgericht ausgesprochen, dass die Information über die Verfehlung jemandem, der Personalentscheidungskompetenz hat, bekannt sein muss, damit die Frist zu

laufen beginnt. Im genannten Sachverhalt hatte erst nur der Schichtleiter davon gewusst.

Die Entlassungsgründe sind für Angestellte im Angestelltengesetz, für Arbeiter in der Gewerbeordnung und für Lehrlinge im Berufsausbildungsgesetz geregelt und sind inhaltlich ähnlich. „Beispiele sind wiederholte beharrliche Pflichtverletzungen, Vermögensdelikte oder Verletzungen der Sittlichkeit oder der Ehre gegenüber dem Vorgesetzten bzw. dessen Mitarbeitern“, sagt Heinrich. Die in der Praxis am häufigsten vorgebrachten Gründe seien unentschuldigtes Fernbleiben und Pflichtverletzungen.

Nicht jede Pflichtverletzung stelle automatisch einen Entlassungsgrund dar. „Eventuell wird vom Ar-

beitgeber erst eine Weisung ausgesprochen und in Folge, so es zu weiteren Verletzungen kommt, eine Entlassung“, sagt Heinrich. Viel hänge vom Einzelfall ab.

Dienstverhältnis endet sofort

Mit dem Zugang der Entlassung wird das Dienstverhältnis unverzüglich beendet. Der Betroffene verliert seinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung, also auf jene Zahlungen, die bis zum Ende der Kündigungsfrist üblicherweise noch zu leisten wären. Etwaiger Resturlaub wird aliquot ausbezahlt.

„Für den Arbeitnehmer besteht zudem die Möglichkeit, die Entlassung wegen Sozialwidrigkeit zu bekämpfen, wenn man zum Beispiel Sorgepflichten hat und nicht so einfach einen neuen Job findet“, sagt Heinrich. In diesem Fall sei das Ziel die Wiedereinstellung.

WERBUNG



OBERÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMER

www.oerak.at

ihranwalt.at

Ihr kompetenter Partner bei sämtlichen Rechtsfragen!

Ein Service der Oberösterreichischen Rechtsanwaltskammer