

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Übersetzung wurde bereits in Newsletter Menschenrechte 2021/3 veröffentlicht] Die erneute Veröffentlichung wurde allein für die Aufnahme in die HUDOC-Datenbank des EGMR gestattet. Diese Übersetzung bindet den EGMR nicht.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Translation already published in Newsletter Menschenrechte 2021/3] Permission to republish this translation has been granted for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC. This translation does not bind the Court.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Traduction déjà publiée dans Newsletter Menschenrechte 2021/3] L'autorisation de republier cette traduction a été accordée dans le seul but de son inclusion dans la base de données HUDOC de la Cour. La présente traduction ne lie pas la Cour.

Melike gg. die Türkei – 35786/19

Urteil vom 15.6.2021, Kammer II

Sachverhalt

Die Bf. versah zum gegenständlichen Zeitpunkt ihren Dienst als Reinigungskraft bei der Direktion für nationale Erziehung in der Stadt Adana. Sie war seit 1996 in diversen öffentlichen Einrichtungen mit unbefristetem Arbeitsvertrag als Angestellte tätig.

Im März 2016 wurde von der »Disziplinarcommission für die Angestellten der Direktion für nationale Erziehung der Provinz Adana« (im Folgenden: Disziplinarcommission) ein Disziplinarverfahren gegen die Bf. eröffnet, da sie verschiedene *Facebook*-Einträge von Dritten mit einem »Like« quitiert hatte. Die – insgesamt vier – Einträge hatten die Inhaftierung von kritischen Journalisten, Massaker am kurdischen Volk, die Ermordung des Rechtsanwaltskammerpräsidenten und die aktuelle politische Praxis der Unterdrückung von Regimegegnern angeprangert und zu Protesten gegen die Regierung aufgerufen, ferner waren Missbrauchsvorwürfe gegen Lehrer und Imame erhoben worden, die während der Regierungszeit der AKP¹ Schülerinnen bzw. Schüler vergewaltigt hätten, und erfolgte

eine scharfe Reaktion auf angebliche frauenfeindliche Äußerungen eines in der Öffentlichkeit bekannten religiösen Führers.

Am 1.9.2016 sprach die Disziplinarcommission gegen die Bf. die Sanktion der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Begründung aus, die ihr zur Last gelegten Handlungen würden Verstöße gegen Art. 44/II/C Abs. j² und k³ des Kollektivvertrags darstellen.

In der Folge rief die Bf. das örtliche Arbeitsgericht an und beantragte die Aufhebung der Entscheidung der Disziplinarcommission sowie ihre Wiedereinstellung. Letzteres wies ihre Klage mit Urteil vom 20.4.2017 mit dem Hinweis ab, das angeprangerte Verhalten würde nicht unter Art. 44/II/C Abs. j des Kollektivver-

¹ *Adalet ve Kalkınma Partisi* (Partei für Gerechtigkeit und Aufschwung).

² Fristlose Entlassung bei Handlungen der körperlichen Gewalt, der sexuellen Belästigung und der Bedrohung egal welcher Art.

³ Danach kann die fristlose Entlassung ausgesprochen werden, wenn die Ruhe und die Ordnung am Arbeitsplatz zu politischen und ideologischen Zwecken gestört oder ein Verhalten an den Tag gelegt wird, welches geeignet ist, den öffentlichen Dienst in seinem Ablauf zu behindern oder zu Handlungen der beschriebenen Art provoziert oder ermutigt.

trags fallen. Die Bf. könne sich dennoch nicht auf ihre Meinungsäußerungsfreiheit berufen, hätten doch die Einträge auf *Facebook*, zu denen sie ihre Zustimmung bekundet habe, Anschuldigungen gegen Lehrer enthalten, die von diesen als beleidigend und von Schülerinnen bzw. Schülern und ihren Eltern als besorgniserregend aufgefasst werden mussten. Zusammen mit den anderen Inhalten politischer Natur wäre daher von einer Störung des Friedens und der Ruhe am Arbeitsplatz iSv. Art. 44/II/C Abs. k des Kollektivvertrags auszugehen und wäre somit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtmäßig gewesen.

Ein dagegen erhobenes Rechtsmittel der Bf. blieb ebenso erfolglos wie die daraufhin eingelegte Nichtigkeitsbeschwerde an den Obersten Gerichtshof. Sie wandte sich daraufhin mit einer Individualbeschwerde wegen Verletzung der Meinungsäußerungsfreiheit an das Verfassungsgericht, welches diese am 5.4.2019 wegen offensichtlicher Unbegründetheit für unzulässig erklärte.

In der Zwischenzeit hatte die Bf. vor dem zuständigen Arbeitsgericht erfolglos eine Dienstalterszulage und Schadenersatz wegen fristloser Entlassung beantragt. Über ihr dagegen eingelegtes Rechtsmittel wurde noch nicht entschieden.

Rechtsausführungen

Die Bf. behauptete, ihre fristlose Entlassung wegen Drückens des »Like-Buttons« bezüglich gewisser Einträge auf *Facebook* [...] habe eine Verletzung ihres von Art. 10 EMRK garantierten *Rechts auf freie Meinungsäußerung* bewirkt.

I. Zur behaupteten Verletzung von Art. 10 EMRK

1. Zulässigkeit

(23) Die Regierung erhob **Unzulässigkeitseinreden** bezüglich der **Nichterschöpfung des innerstaatlichen Instanzenzuges** und wegen **offensichtlicher Unbegründetheit der Beschwerde in der Sache**. Zum einen sei die Klage der Bf. betreffend Zuspruch einer Dienstalterszulage und von Schadenersatz vor den nationalen Gerichten noch anhängig, zum anderen habe diese die Möglichkeit gehabt, ihre Rügen auf nationaler Ebene vor unabhängigen Gerichten vorzubringen, welche diese gemäß dem Prinzip der Subsidiarität ordnungsgemäß geprüft hätten. Es sei nun aber nicht Aufgabe des EGMR, als Gericht vierter Instanz über die Rechtssache der Bf. zu entscheiden.

(25) Was die **erste Einrede** angeht, erinnert der GH daran, dass ihn mit einer Beschwerde anrufende Personen nur gehalten sind, effektive Beschwerdewege zu beschreiten, die ihnen Abhilfe für die behauptete Konventionsverletzung zu verschaffen vermögen. Im Rah-

men der gegenständlichen Beschwerde beklagte sich die Bf. über ihre in Verletzung ihrer Meinungsäußerungsfreiheit erfolgte fristlose Entlassung, in Bezug auf die sie nach Ansicht des GH alle verfügbaren und effektiven Beschwerdewege in Anspruch genommen hat. Zudem vermochte der Ausgang des von der Regierung erwähnten [...], von der Bf. angestrebten Schadenersatzverfahrens [...], keine Wiedergutmachung hinsichtlich des von ihr vorgebrachten Beschwerdepunkts zu leisten. Diese Einrede ist folglich zurückzuweisen.

(26) Zur **zweiten Einrede** [...] ist zu sagen, dass das diesbezügliche Vorbringen Fragen aufwirft, die im Zuge der meritorischen Prüfung durch den GH [...] geprüft werden müssen [...].

(27) Die vorliegende Beschwerde ist weder offensichtlich unbegründet noch aus einem anderen Grund unzulässig [...] und muss daher für **zulässig** erklärt werden (einstimmig).

2. In der Sache

(38) Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die Bf. [...], obwohl ihr Arbeitgeber eine öffentliche Einrichtung war, nicht über Beamtenstatus verfügte, sondern als Angestellte mit unbefristetem Dienstvertrag tätig war, und folglich keinen speziellen Rechtsbestimmungen für öffentlich Bedienstete, sondern allgemeinen **arbeitsrechtlichen** Vorschriften unterworfen war. [...]

(39) Der GH erinnert in diesem Zusammenhang daran, dass sich der Schutz von Art. 10 EMRK auf den beruflichen Bereich im Allgemeinen erstreckt und dass diese Konventionsbestimmung nicht nur auf die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach öffentlichem Recht, sondern auch dann Anwendung finden kann, wenn diese Beziehung – wie im gegenständlichen Fall – dem **Privatrecht** unterfällt. [...]

(40) Mag auch die fristlose Entlassung der Bf. im vorliegenden Fall gemäß dem an ihrem Arbeitsplatz zum maßgeblichen Zeitpunkt zur Anwendung kommenden arbeitsrechtlichen Kollektivvertrag erfolgt sein, so haben die nationalen Behörden nichtsdestotrotz dafür die Verantwortung zu tragen, offenbaren doch die gerügten Tatsachen das Versäumnis von ihrer Seite, der Bf. den Genuss ihrer von Art. 10 EMRK gewährleisteten Rechte sicherzustellen. Unter diesen Umständen ist der GH der Ansicht, dass die vorliegende Beschwerde unter dem Gesichtspunkt der **positiven Verpflichtungen** der Türkei unter Art. 10 EMRK geprüft werden sollte.

(42) Im vorliegenden Fall stellt sich daher hauptsächlich die Frage, ob der belangte Staat gehalten war, der Bf. ihr Recht auf Achtung der freien Meinungsäußerung zu garantieren, indem er ihre Entlassung annullierte. Dem GH kommt folglich die Aufgabe zu, zu einer

Entscheidung über die Frage zu gelangen, ob die über die Bf. von ihrem Arbeitgeber verhängte Sanktion zum gesetzlich verfolgten Ziel **verhältnismäßig** war und die von den nationalen Behörden dafür herangezogenen Beweggründe »relevant und ausreichend« waren.

(44) Die fristlose Entlassung der Bf. erfolgte deshalb, weil sie im Hinblick auf eine Reihe von Einträgen, die von dritter Seite auf *Facebook* veröffentlicht worden waren, den »Like-Button« angeklickt hatte. Der GH vertritt die Ansicht, dass die Verwendung des »Like-Buttons« auf sozialen Netzwerken, welcher als Mittel des von Leuten gezeigten Interesses oder der bekundeten Zustimmung für einen bestimmten Inhalt angesehen werden kann, als gängige und populäre Form der Ausübung der Meinungsäußerungsfreiheit im Internet angesehen werden kann.

(46) Wenn man nun die Entscheidungen der nationalen Gerichte einer Analyse unterzieht, so ist seitens des GH zuerst festzuhalten, dass diese – was die [...] Schlussfolgerung angeht, wonach die der Bf. vorgeworfenen Handlungen geeignet waren, **den Frieden und die Ruhe an ihrem Arbeitsplatz zu stören** – keine ausreichend gründliche Prüfung sowohl des Inhalts der strittigen Veröffentlichungen als auch des Kontexts vornahm, in dem sich diese abspielten. Konkret ging es um erbitterte politische Kritik, gerichtet gegen behauptete repressive Behördenpraktiken, um Aufruf und Ermutigung, gegen derartige Praktiken an Protestversammlungen teilzunehmen, um geäußerte Empörung betreffend die Ermordung eines Rechtsanwaltskammerpräsidenten, um die Verurteilung des angeblichen Missbrauchs von Schülerinnen und Schülern in Einrichtungen unter Obhut und Kontrolle der Behörden und um eine scharfe Reaktion auf die als sexistisch eingestufte Äußerung eines der Öffentlichkeit bekannten hochrangigen Geistlichen.

(47) Nach Ansicht des GH handelte es sich dabei im Wesentlichen und unzweifelhaft um Angelegenheiten mit Bezug zu Debatten von öffentlichem Interesse, wobei die strittigen Inhalte Teil des Kontexts dieser Debatten waren. Er erinnert in dieser Hinsicht daran, dass Art. 10 Abs. 2 EMRK Einschränkungen der Meinungsäußerungsfreiheit [...] bei der **politischen Rede** und bei **Fragen von öffentlichem Interesse** nur wenig Raum lässt. [...]

(48) Der GH möchte auch unterstreichen, dass die Bf. keine öffentlich Bedienstete mit einem besonderen **Loyalitäts- und Vertrauensverhältnis** gegenüber der Staatsverwaltung war, sondern es sich bei ihr um eine Angestellte handelte, deren Beschäftigungsverhältnis dem Arbeitsrecht unterfiel. Er erinnert in dieser Hinsicht daran, dass bei privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen die von Angestellten ihrem Arbeitgeber geschuldete Pflicht zur Loyalität, Zurückhaltung und Diskretion nicht in gleichem Maße hervorgeho-

ben werden kann wie die von Angehörigen des öffentlichen Dienstes verlangte Zurückhaltungs- und Loyalitätspflicht.

(49) Weiters ist festzuhalten, dass die nationalen Gerichte die Frage nach den potentiellen Auswirkungen der strittigen Handlungen der Bf. in keiner Weise untersucht haben. Zu diesem Punkt ist zu sagen, dass die strittigen Inhalte auf *Facebook* veröffentlicht wurden, einer sozialen Online-Plattform. Der GH hat zu Online-Publikationen bereits im Fall *Delfi AS/EST* (GK), Rn. 110 und 133, festgehalten, dass die Möglichkeit für Individuen, sich über das Internet auszudrücken, ein wichtiges Werkzeug zur Ausübung der Meinungsäußerungsfreiheit geworden ist. [...]

(50) Die Vorteile, welche dieses Medium bietet, bergen jedoch auch gewisse Risiken in sich. Klar unerlaubte Äußerungen, die insbesondere verleumderischer oder hasserfüllter Natur sind oder zu Rückgriffen auf Gewalt aufrufen, können wie niemals zuvor weltweit und binnen Sekunden verbreitet werden – manchmal bleiben sie für eine sehr lange Zeit »im Netz« abrufbar. Daraus ergibt sich aber klarerweise auch, dass eine im Internet veröffentlichte – nur einem kleinen Leserkreis zugängliche – Äußerung oder Erklärung nicht dieselbe Reich- und Tragweite haben kann wie eine Stellungnahme, die auf der breiten Öffentlichkeit zugänglichen oder sehr gut besuchten Internetseiten verlautbart wird. Zwecks Einschätzung des potentiellen Einflusses einer Online-Publikation ist es daher essentiell, ihre Verbreitung in der und ihre Tragweite für die Öffentlichkeit zu ermitteln.

(51) In dieser Hinsicht ist zuerst einmal zu beachten, dass es sich bei der Bf. nicht um jene Person handelte, welche die streitgegenständlichen Inhalte im betreffenden sozialen Netzwerk verfasst und veröffentlicht hatte. Ihre einzige Handlung bestand darin, den »Like-Button« am unteren Rand des Eintrags zu drücken. Aus Sicht des GH hat nun aber die Vorgangsweise, eine Information mit dem »Like-Button« zu quittieren, nicht dasselbe Gewicht wie das Teilen von Informationen auf sozialen Netzwerken, drückt doch ein »Like« bloß Sympathie hinsichtlich einer veröffentlichten Information und keineswegs das Verlangen aus, aktiv zu werden und diese zu verbreiten. An dieser Stelle ist auch zu vermerken, dass die Behörden selbst nicht behauptet haben, dass die fragliche Information auf der betreffenden *Facebook*-Seite besonders große Aufmerksamkeit seitens der Öffentlichkeit bekommen hätte. Der GH weist in dieser Hinsicht darauf hin, dass manche der relevanten Einträge lediglich ein Dutzend »Likes« und nur einige wenige Kommentare bekamen. Dazu kommt, dass die Bf. aufgrund der Art ihrer Funktion an ihrem Arbeitsplatz nur über einen eingeschränkten Bekanntheitsgrad bzw. eine untergeordnete Vertretungsposition verfügte und ihre Aktivitäten auf *Facebook* keine signifikanten Aus-

wirkungen auf Schülerinnen und Schüler bzw. deren Eltern und Lehrer sowie andere Angestellten zu haben vermochten. Die nationalen Behörden haben in ihren Entscheidungen übrigens auch nicht versucht zu ermitteln, ob Letztere Zugang zum *Facebook*-Konto der Bf. oder den umstrittenen »Likes« gehabt hatten, berücksichtigt man die Einstellungen, die Verbindungen und den Popularitätsgrad des Profils der Bf. auf diesem sozialen Netzwerk.

(52) Die nationalen Behörden haben in ihren Entscheidungen jedenfalls auch nicht spezifiziert, ob die von der Bf. für die umstrittenen Einträge zum Ausdruck gebrachten »Likes« während der Zeitspanne zwischen der Publikation der strittigen Eintragungen und der Eröffnung des Disziplinarverfahrens, die ungefähr sechs bis neun Monate je nach Eintrag ausmachten, von Schülerinnen und Schülern, ihren Eltern, Lehrern und anderen Angestellten an ihrem Arbeitsplatz bemerkt bzw. angeprangert worden waren und ob diese »Likes« zu Vorfällen geführt hatten, wodurch die Ordnung und der Friede am Arbeitsplatz gefährdet waren.

(53) Angesichts des Vorgesagten ist der GH der Ansicht, dass unter den Umständen des vorliegenden Falles die Disziplinarkommission und die nationalen Instanzen nicht alle relevanten Fakten und Faktoren berücksichtigt haben, als sie zu dem Schluss kamen, dass die umstrittenen Handlungen der Bf. den Frieden und die Ruhe an ihrem Arbeitsplatz gestört hatten. Die nationalen Behörden unternahmen insbesondere nicht den Versuch zu evaluieren, ob das Anklicken des »Like-Buttons« nachteilige Folgen für den Arbeitsplatz der Bf. zu haben vermochte, indem sie den Inhalt der Einträge, auf welche Bezug genommen wurde, den beruflichen und sozialen Kontext, in den sich diese einbetteten, und schließlich deren potentielle Reichweite und möglichen Auswirkungen berücksichtigten. Bleibt festzuhalten, dass die [von den Behörden] zur Rechtfertigung der fristlosen Entlassung der Bf. herangezogenen Gründe nicht als relevant und ausreichend angesehen werden können.

(54) Zur **Schwere** der über die Bf. verhängten **Sanktion** ist zu sagen, dass die Disziplinarkommission, deren Entscheidung von den nationalen Gerichten gebilligt wurde, in ihrem Fall von der vom geltenden Kollektivvertrag vorgesehenen Höchststrafe Gebrauch machte, nämlich sofortige Auflösung des Arbeitsvertrags ohne Anrecht auf eine Entschädigung. Angesichts des Dienstalters der Bf. und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer Funktion war diese Sanktion unzweifelhaft von einer extremen Strenge.

(55) Im Lichte der vorangehenden Überlegungen kommt der GH zu dem Ergebnis, dass die nationalen Instanzen, indem sie keine relevanten und ausreichenden Gründe zur Rechtfertigung der strittigen Maßnahme heranzogen, keine Standards angewendet haben,

die mit den Prinzipien von Art. 10 EMRK im Einklang stehen, und zudem ihre Entscheidungen nicht auf eine akzeptable Bewertung der einschlägigen Fakten stützten. Jedenfalls bestand zwischen dem Eingriff in die Meinungsäußerungsfreiheit der Bf. und dem gesetzlich verfolgten Ziel **kein** angemessenes Verhältnis.

(56) Somit ist eine **Verletzung** von **Art. 10 EMRK** festzustellen (einstimmig).

II. Entschädigung nach Art. 41 EMRK

€ 2.000,- für immateriellen Schaden. Der Antrag der Bf. auf Zuspruch von Kosten und Auslagen wird wegen unzureichender Begründung abgewiesen (jeweils einstimmig).