



One Team.  
One Goal.

IP / IT / Datenrecht

## OLG Hamburg: Nennung des Klarnamens bei Online-Bewertungen

Das Hanseatische Oberlandesgericht Hamburg (OLG) hat sich mit negativen Bewertungen auf Online-Arbeitgeber-Bewertungsplattformen befasst (OLG Hamburg Beschl. v. 8.2.2024 – 7 W 11/24). Dabei geht es im Kern um die umstrittene Frage, inwieweit das Interesse des Verfassers solcher Bewertungen anonym zu bleiben hinter dem Interesse des Bewerteten zurücktreten muss, der in der Öffentlichkeit nicht willkürlichen Bewertungen von teils „unechten“ Personen ausgesetzt sein will. Schließlich besteht noch das Interesse des Plattformbetreibers selbst, die Verfasser anonym zu halten, weil ansonsten sein Geschäftsmodell gefährdet wird.

Im Eilverfahren hat das OLG nun überraschend den **Anonymitätsschutz von Verfassern aufgelockert** und damit das Recht auf Anonymität der Verfasser im Vergleich zu dem Unternehmerpersönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1, 19 Abs. 3 Grundgesetz) als weniger wichtig gewertet. Sofern Bewertete die Echtheit von negativen Bewertungen anzweifeln, genügte es bislang, wenn die Plattformbetreiber die Echtheit der Bewertungen mittels anonymisierter Nachweise von den Verfassern belegten. Nach der Entscheidung des 7. Zivilsenats ist dies jedoch nicht mehr ausreichend.



## Hintergrund

In dem vorliegenden Fall zweifelte eine Arbeitgeberin die Echtheit negativer Bewertungen über ihr Unternehmen auf Kununu an und verlangte die Löschung von zwei konkreten Bewertungen. Daraufhin forderte Kununu die Arbeitgeberin auf nachzuweisen, dass tatsächlich eine Rechtsverletzung vorliege, die eine Löschung rechtfertigen würde. Allerdings blieb dieser Nachweis aus, sodass keine Löschung der Bewertungen erfolgte. Aus diesem Grund beantragte die Arbeitgeberin den Erlass einer einstweiligen Verfügung, die die Löschung der Bewertung bei Kununu forderte. Erst daraufhin bat Kununu die Verfasser der Bewertungen Tätigkeitsnachweise vorzulegen, die die Echtheit der Bewertungen belegten. Die ihr übersandten Tätigkeitsnachweise anonymisierte Kununu und leitete sie an die Arbeitgeberin weiter.

Das erstinstanzlich zuständige Landgericht Hamburg (LG) wies den Antrag der Arbeitgeberin auf Löschung zurück (Beschl. v. 08.01.2024, Az. 324 O 559/23). Das LG war der Ansicht, dass die anonymisierten Tätigkeitsnachweise ausreichten, die

Mitarbeiterstellung und damit auch die Echtheit der Bewertungen zu belegen. Dagegen legte die Arbeitgeberin sofortige Beschwerde ein.

## Bisherige Rechtsprechung

Die Anonymität der Verfasser von Online-Bewertungen wurde bisher stets geschützt. Bereits im Jahr 2014 entschied der Bundesgerichtshof (BGH), dass ein Portalbetreiber nach § 13 Abs. 6 S. 1 Telemediengesetz (TMG) die Nutzung von Telemedien anonym oder unter Pseudonym ermöglichen muss (Urteil vom 01.07.2014, Az. VI ZR 345/13). Bestärkt wurde das **Recht der Verfasser auf Anonymität** durch die Entscheidung des BGH zu Jameda, dem Ärztebewertungsportal (Urt. v. 01.03.2016, Az. VI ZR 34/15). Lediglich den Plattformbetreibern wurden gesteigerte Pflichten auferlegt, um gegen Falschbewertungen vorzugehen. Sofern eine Bewertung beanstandet wird, müssen sie den Verfasser auffordern, Belege für die Bewertung einzureichen, die deren Echtheit beweisen. Auch in weiteren Entscheidungen betonte der BGH das Recht auf Anonymität und stellte klar, dass es für den Nachweis eines geschäftlichen Kontakts zwischen dem Bewerteten und Verfasser ausreiche, wenn der Portalbetreiber die eingereichten **Belege in anonymisierter Form** – daher ohne den Klarnamen zu nennen – an den Bewerteten weiterleite. Der Betreiber eines Bewertungsportals sei gesetzlich dazu verpflichtet, die Anonymität der Nutzer zu gewährleisten nach § 19 Abs. 2 Telekommunikation-Telemediendatenschutz-Gesetz (TTDSG) (BGH, Urteil v. 9. 8. 2022, Az. VI ZR 1244/20).

Das OLG Hamburg ging nun einen Schritt weiter und entschied, dass die Anonymität der Verfasser aufgehoben werden könne

und bei Zweifeln an der Echtheit der Bewertung die Bewertung dauerhaft gelöscht werden müsse. Die Entscheidung macht deutlich, dass man Rufschädigungen durch anonyme Bewertungen in Zukunft Einhalt gebieten möchte.

## Weiterleitung der Belege

Zunächst verwies das OLG auf die Entscheidung des BGH in Bezug auf Hotel-Bewertungsportale (Urteil vom 09.08.2022, Az. VI ZR 1244/20) und stellte klar, dass die dort entwickelten Grundsätze für jede Form von Online-Bewertungsportalen gelten, mithin auch für Arbeitgeber-Bewertungsportale. Für die **Beanstandung einer Bewertung** sei es demnach grundsätzlich **ausreichend, wenn der Bewertete lediglich rüge, dass der Bewertung kein tatsächlicher Kontakt des Verfassers mit seiner Leistung zugrunde liege**. Auf die Rüge hin muss der **Portalbetreiber Belege von den Verfassern anfordern** und diese an den Bewerteten weiterleiten. Wenn hingegen allein der Portalbetreiber die Belege überprüft und die Echtheit der Verfasser bestätigt, genügt dies nicht um auszuschließen, dass die Bewertung tatsächlich keinen Rechtsverstoß darstellt. **Eine Weiterleitung an den Bewerteten ist zwingend erforderlich**, damit er die Möglichkeit hat nachzuvollziehen, ob der Verfasser tatsächlich jemals mit ihm in irgendeiner Weise im geschäftlichen Kontakt stand. So erklärt das OLG: *„Die Möglichkeit zu einer eigenen Überprüfung des Vorliegens eines geschäftlichen Kontakts darf dem von der Bewertung Betroffenen nicht in der Weise genommen werden, dass der Portalbetreiber die Überprüfung für sich vornimmt und dem Bewerteten dann versichert, sie habe ein positives Ergebnis erbracht; ansonsten stünde der*

*Betroffene, der geltend macht, nicht zu wissen, ob er überhaupt Kontakt zu dem Bewerter hatte, der Behauptung des Portalbetreibers, dies sei der Fall gewesen, wehrlos gegenüber.“*

## Aufhebung der Anonymität oder Löschung der Bewertung

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtsprechung entschied das OLG aber nunmehr, dass der Bewertete die Löschung der Bewertung verlangen könne, wenn der Portalbetreiber den Verfasser ihm gegenüber nicht so individualisiert, dass er das Vorliegen eines geschäftlichen Kontaktes überprüfen kann. Dabei darf der Bewertete seine **Rüge so lange aufrechterhalten, bis der Verfasser hinreichend individualisiert ist**. Konkret bedeutet dies, dass die Weiterleitung der Belege an den Bewerteten in anonymisierter Form nicht mehr ausreicht. Das Gericht argumentierte, dass Mitarbeiterkritik auf Bewertungsplattformen sich immer auf konkrete Fälle beziehe. **Die Umstände könnten jedoch nur dann vom Arbeitgeber überprüft werden, wenn der Verfasser der Bewertung dem Arbeitgeber bekannt sei**. Das OLG schreibt dazu: *„Auch bei der Bewertung des Arbeitgebers kann sich eine Kritik auf konkrete Fälle beziehen, die auf ihre tatsächliche Gegebenheit von ihm nur dann überprüft werden können, wenn die Person des – möglicherweise nur angeblich – betroffenen Arbeitnehmers oder jedenfalls einer konkreten Situation, die geschildert wird, bekannt sind.“*

Um sich seiner Pflichten zu entledigen und die Identität der Verfasser nicht preisgeben zu müssen, wandte der Portalbetreiber ein, dass der Bewertete bereits anhand

der Bewertung viel besser eine eigenständige Prüfung vornehmen könne als der Portalbetreiber selbst. Schließlich habe er im Gegensatz zum Bewerteten stets nur einen einmaligen Kontakt zum Verfasser und der Bewertete könne aufgrund innerbetrieblicher Kenntnisse auf die Person des Verfassers schließen. Dem folgte das Gericht jedoch nicht und blieb bei seiner Ansicht.

## Berufung auf Datenschutz nicht möglich

Daraufhin wendete der Portalbetreiber ein, dass er den Namen des Verfassers aus Datenschutzgründen nicht ohne dessen Zustimmung nennen dürfe. Nach Ansicht des OLG **besteht** vorliegend solch ein **Anspruch auf Anonymität des Verfassers aus Datenschutzgründen** jedoch **nicht**: „Selbst wenn § 21 TTDSG – wegen des Erfordernisses des Verfahrens nach dessen Abs. 2-4 – diese Konsequenz haben sollte, dürfte das nicht dazu führen, dass eine Bewertung öffentlich zugänglich gehalten werden darf, solange dem Bewerteten die Möglichkeit genommen ist zu klären, ob ihr überhaupt ein geschäftlicher Kontakt mit dem Bewerter zugrunde liegt.“ Das Gericht führte aus, dass es **für den Bewerteten entscheidend sei, eine tatsächliche Grundlage zu erhalten, die ihm ermöglicht, die Rechtmäßigkeit einer negativen Bewertung zu überprüfen. Dazu gehöre auch die Identität des Urhebers der Bewertung.** Es sei ein typisches Geschäftsrisiko, dass der Verbreiter der Bewertung – hier das Bewertungsportal – den Verfasser namhaft machen darf, kann oder will.

Im Ergebnis lässt das OLG damit den Datenschutz und Anonymitätsschutz hinter dem Unternehmenspersönlichkeitsrecht



(Art. 2 Abs. 1, 19 Abs. 3 Grundgesetz) zurücktreten, um dem Unternehmen die Möglichkeit zu geben, sich gegen eine Bewertung verteidigen zu können.

## Beanstandung mehrerer Bewertungen

Bewertete dürfen auch gegen eine Vielzahl an Bewertungen vorgehen, wenn sie deren Echtheit bezweifeln. Ein solches Vorgehen ist **nicht rechtsmissbräuchlich**. Denn nach Ansicht des OLG sei es durchaus denkbar, dass auf einem Bewertungsportal eine Vielzahl an Bewertungen eingestellt werden, die nicht auf echten Erfahrungen beruhen.

## Auswirkungen auf das Arbeitsrecht

Das OLG Hamburg verkennt in seinem Beschluss nicht, dass die Verfasser bei Aufhebung ihrer Anonymität Repressalien ihres Arbeitgebers ausgesetzt werden könnten. Der Arbeitgeber werde eine Kündigung des Arbeitnehmers in Betracht ziehen, wenn dieser negative Bewertungen über ihn veröffentliche.



Allerdings wird eine **negative Bewertung nicht per se zu einer Abmahnung oder Kündigung führen**. Zunächst ist problematisch, ab wann eine Bewertung überhaupt als negativ eingestuft werden kann. Insbesondere bei Bewertungsportalen mit Sternebewertungen ist fraglich, ob bei 3 von 5 Sternen bereits eine negative Bewertung vorliegt. Zudem sind Meinungsäußerungen und sachliche Kritik im Gegensatz zur Schmähekritik zulässig, wobei unerheblich ist, was der Arbeitgeber von diesen Äußerungen hält.

Hingegen können falschen Behauptungen, die Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen oder bloße Schmähekritik gerade im Hinblick auf Veröffentlichungen im Internet, und damit der Zugänglichmachung für einen großen Personenkreises, eine Abmahnung oder Kündigung nach sich ziehen.

Demnach sollten Arbeitgeber nur bei gravierenden Fällen offensichtlich falscher Tatsachenbehauptungen, Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen oder massiver Schmähekritiken eine (ggf. fristlose) Kündigung in Betracht ziehen und ansonsten zunächst die Löschung der Beiträge

beantragen oder eine Richtigstellung in den Kommentaren vornehmen.

## Ausblick

Der Beschluss des OLG leitet ein **Umdenken in der äußerungsrechtlichen Rechtsprechung** ein. Bislang konnten sich Bewertete gegen ungerechtfertigte negative Bewertungen, die ihre Reputation und Attraktivität erheblich beeinträchtigen, nur schwer verteidigen. Der Datenschutz und die Anonymität waren wichtiger als das Unternehmenspersönlichkeitsrecht. Die weitreichenden Folgen für Unternehmen wurden kaum berücksichtigt. Nunmehr werden die Verfasser von Bewertungen in die Verantwortung genommen und es drohen ihnen rechtliche Konsequenzen. Für sie wird es gefährlich, wenn sie auf Bewertungsplattformen unwahre Tatsachenbehauptungen oder unzulässige Meinungsäußerungen veröffentlichen. Sie riskieren nicht nur die Aufhebung ihrer Anonymität, sondern auch teure Abmahnungen.

Dabei ist zu erwarten, dass der Beschluss von anderen Gerichten aufgegriffen und auch **auf andere Bewertungsplattformen angewandt** werden wird. Die Entscheidung gilt zwar zunächst nur für Arbeitgeberbewertungen auf Kununu. Dennoch lassen sich die dargelegten Grundsätze auch auf das Verhältnis zwischen Dienstleistern und Kunden übertragen.

Insgesamt ist die Entscheidung zu begrüßen, da sie nicht nur das Unternehmenspersönlichkeitsrecht stärkt, sondern auch dazu führen wird, dass sich die Glaubwürdigkeit von Bewertungen auf Bewertungsportalen erhöht und insgesamt transparentere und fairere Plattformen geschaffen werden.

## Nur vorläufige Regelung

Zu beachten ist aber, dass das OLG die Entscheidung im Eilverfahren getroffen hat. Es handelt sich daher nur um eine vorläufige Regelung. **Kununu hat bereits angekündigt gegen diesen Beschluss vorzugehen** und strebt eine rechtsverbindliche und endgültige Entscheidung an. Es ist davon auszugehen, dass Kununu in der Sache ein Hauptsacheverfahren vor dem LG Hamburg mit einer erneuten Entscheidung des OLG Hamburg eröffnen lassen und gegebenenfalls im Anschluss das Urteil des OLG Hamburg im Wege der Revision oder Nichtzulassungsbeschwerde vor den BGH angreifen wird.

**Kununu gibt sich siegessicher und verweist dabei auf die bisherige höchstgerichtliche Rechtsprechung.** Der BGH habe mehrfach betont, dass die Abgabe anonymisierter Bewertungen in Bewertungsportalen wie Kununu gesetzlich anerkannt und eine Weiterleitung von Belegen in anonymisierter Form ausreichend sei. Kununu wolle auch weiterhin die Identität der Nutzer schützen. Daher sähen sie sich aufgrund der aktuellen Entscheidung nicht dazu verpflichtet, die Klarnamen der Nutzer herauszugeben.

Der Rechtsstreit ist noch nicht beendet und es bleiben weitere Entscheidungen abzuwarten. Insoweit können folglich noch keine abschließenden Aussagen getroffen werden. Der Prozess des Umdenkens hat jedoch begonnen.

# Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulla Kelp, LL.M.  
Rechtsanwältin, Partnerin  
T +49 211 600 35-176  
ulla.kelp@orthkluth.com



Dr. Philipp Mels  
Rechtsanwalt, Partner  
T +49 211 600 35-180  
philipp.mels@orthkluth.com



Dr. Michael Grobe-Einsler  
Rechtsanwalt, Salary Partner  
T +49 211 600 35-450  
michael.grobe-einsler@orthkluth.com



Felix Meurer  
Rechtsanwalt, Senior Associate  
T +49 30 50 93 20-117  
felix.meurer@orthkluth.com

One Team.  
One Goal.