

3. Der Wert des Berufungsverfahrens wird auf € 10.000,- festgesetzt.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten in der Sache über eine Bewertung der Klägerin in einem von der Beklagten betriebenen Arbeitgeberbewertungsportal. Die Klägerin betreibt eine Immobilienverwaltung in Berlin, die Beklagte betreibt das Arbeitgeberbewertungsportal kununu, in dem die streitgegenständliche Bewertung eingestellt wurde.

Die Klägerin hat vorgerichtlich gegenüber der Beklagten geltend gemacht, dass ihr ein diese Bewertung erklärendes Arbeitsverhältnis nicht bekannt sei, weshalb davon ausgegangen werden müsse, dass es sich vorliegend nicht um einen Erfahrungsbericht eines Mitarbeiters handle und der streitgegenständlichen Bewertung kein Kontakt zugrunde liege (Anlage B 2). Sie hat im Verlauf des Verfahrens die Mitarbeitereigenschaft der bewertenden Person weiter bestritten.

Vorgerichtlich und im Laufe des Verfahrens hat die Beklagte der Klägerin folgende Informationen über die Person, die die Bewertung vorgenommen hat, mitgeteilt:

Sie hat einen geschwärzten Tätigkeitsnachweis in Gestalt eines Arbeitszeugnisses übermittelt (Anlage B 12). Zu erkennen ist darauf oben rechts der Schriftzug [REDACTED] mit einem Logo der Klägerin, sowie die Überschrift „Arbeitszeugnis für“ und als Text: „Die [REDACTED] (vormals [REDACTED]) betreut als“.

Ganz unten auf der Seite ist zu lesen: „[REDACTED]“, [REDACTED], den“ sowie [REDACTED] –“

Zu diesem Tätigkeitsnachweis trägt die Beklagte ohne Vorlage von Belegen vor, er enthalte folgende weitere Informationen: Unter einem einleitenden „Standardabsatz“ über die Klägerin folge ein Absatz zu Namen, Geburtstag und Tätigkeitszeitraum der bewertenden Person. Darunter enthalte das Zeugnis eine Auflistung der Aufgabengebiete der bewertenden Person, die stichwortartig aufgelistet würden.

Die Beklagte hat erklärt, die bewertende Person sei vor Abgabe der Bewertung bei der Klägerin im angegebenen Bereich „Administration/ Verwaltung“ tätig gewesen und habe das Unternehmen vor Dezember 2022 verlassen (ersichtlich aus der Bewertung selbst – Anlage K 1).

Schließlich hat die Beklagte einen Abrechnungsnachweis (Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge, Anlage B 3 und später Anlage B 27) eingereicht und dazu unbestritten vorgetragen, dass dieser

dem von der Klägerin verwendeten entspreche und, wie bei der Klägerin seit 2020 üblich, mit dem Programm [REDACTED] erstellt worden sei.

Der geschwärzten Anlage B 3 lässt sich die Überschrift „Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge“ und unten auf der Seite die Information „[REDACTED]“ entnehmen.

Der Anlage B 27 lässt sich die Überschrift „Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge“, das Jahr 2021 sowie die Information [REDACTED] Es handelt sich um einen unausgefüllten Abrechnungsbogen (bzw. um einen, bei dem die ausgefüllten Flächen nachträglich wieder gelöscht wurden), aus dem sich keine weiteren Informationen hinsichtlich der Person, deren Bezüge abgerechnet werden erkennen lassen. Unten rechts findet sich der Schriftzug [REDACTED] (welches das Abrechnungssystem ist, mit dem Gehaltsabrechnungen nach dem eigenen Vortrag der Klägerin seit dem Jahr 2020 erstellt werden).

Die Beklagte ist der Ansicht, dass sie es der Klägerin mit diesen Unterlagen und Informationen ermöglicht habe, nachzuprüfen, ob ein Kontakt, wie in der Bewertung behauptet, möglich gewesen sei.

Der Tätigkeitsnachweis und der darin enthaltene Name sei von Mitarbeitern im kununu Support der Beklagten überprüft worden, die festgestellt hätten, dass die Vertragsdaten mit den Nutzerdaten auf kununu übereinstimmten. Zum Beweis dafür beruft sich die Beklagte auf die Zeugin [REDACTED]. Es gebe keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass diese Dokumente etwa gefälscht sein könnten.

Weiter hat die Beklagte unbestritten vorgetragen, dass am 12.05.2024 bei der Klägerin 35 Mitarbeitende beschäftigt gewesen seien (Anlage B 8). Mit der Berufungsbegründung vom 07.04.2025 hat sie wiederum unbestritten vorgetragen, die Klägerin betreibe eine Immobilienverwaltung mit derzeit 35 Mitarbeitern.

Die Klägerin ist hingegen der Ansicht, dass keine Zuordnungsmöglichkeit für sie bestehe. Sie trägt ihrerseits unbestritten vor, dass bei ihr 2021 bis 2024 insgesamt 60 Personen im Bereich „Administration/ Verwaltung“ gearbeitet hätten. Im Zeitfenster von Anfang 2021 bis zum 27.12.2022 (dem Zeitpunkt der Abgabe der Bewertung) hätten im Bereich Administration/ Verwaltung 55 Mitarbeiter gearbeitet. Zum 20.12.2024 habe sie nur noch 12 Mitarbeitende beschäftigt (jeweils unstreitig). Die allermeisten Mitarbeitenden aus dem Zeitraum um die

„Enttäuschend!

1,0

Nicht empfohlen

Dezember 2022

Ex-Angestellte/r oder Arbeiter/in/Hat im Bereich Administration / Verwaltung bei  gearbeitet

Arbeitsatmosphäre

Kommunikation

Kollegenzusammenhalt

Work-Life-Balance

Vorgesetztenverhalten

Interessante Aufgaben

Gleichberechtigung

Umgang mit älteren Kollegen

Arbeitsbedingungen

Umwelt-/Sozialbewusstsein

Gehalt/Sozialleistungen

Image

Karriere/Weiterbildung“

Die angefochtene Entscheidung beruht weder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von § 546 ZPO, noch rechtfertigen die gemäß §§ 529, 531 ZPO vom Senat zugrunde zu legenden Tatsachen eine andere Entscheidung. Die Berufungsbegründung bietet keinen Anlass zu einer anderweitigen Beurteilung.

Das Landgericht hat zutreffend und mit zutreffender Begründung, auf die Bezug genommen wird, entschieden, dass der Klägerin gegen die Beklagte ein Anspruch auf Unterlassung der Veröffentlichung der oben wiedergegebenen Bewertung zusteht, da die Beklagte die Klägerin nicht in die Lage versetzt hat, das Vorliegen eines geschäftlichen Kontakts selbst zu überprüfen, so dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass der mit dem Antrag angegriffenen Bewertung ein tatsächlicher Geschäftskontakt zugrunde lag und die Beklagte als mittelbare Störerin für die Bewertung haftet.

Lediglich ergänzend und im Hinblick auf die Berufungsbegründung ist folgendes zu ergänzen:

Soweit die Beklagte erfolgreich einen Tatbestandsberichtigungsantrag im Rahmen des streitigen Klägervortrags erwirkt hat, beruht das landgerichtliche Urteil nicht bereits deshalb auf einem unzutreffenden Sachverhalt und ist daher auch nicht aufzuheben. Zutreffend verweist die Klägerin darauf, dass insoweit streitiger Vortrag berichtigt wurde und das Gericht diesen nicht für entscheidungserheblich gehalten habe, da es sonst hierüber hätte Beweis erheben müssen.

Das Landgericht kommt zutreffend zu dem Schluss, dass die Beklagte es der Klägerin auch nicht ermöglicht hat, selbst das Vorliegen eines geschäftlichen Kontakts zu überprüfen.

Aus der Bewertung selbst ergeben sich kaum Anhaltspunkte, da diese keine individualisierten Ausführungen enthält, sondern nur eine „Sternebewertung“ (einer von fünf möglichen Sternen in jeder Kategorie). Lediglich vorangestellt enthält die Bewertung die Informationen:

„Enttäuschend!

1,0 [es folgt die graphische Darstellung mit einem von fünf Sternen als Gesamtbewertung] Nicht empfohlen Dezember 2022

Ex-Angestellte/r oder Arbeiter /in Hat im Bereich Administration / Verwaltung gearbeitet.“

Aus den Bewertungselementen „Enttäuschend“ und „Nicht Empfohlen“ sowie der Sternebewertung lassen sich keine Rückschlüsse auf das tatsächliche Bestehen eines geschäftlichen Kontakts ziehen.

Lediglich dass die bewertende Person im Bereich Administration/ Verwaltung gearbeitet hatte, im Dezember 2022 die Bewertung abgegeben hat und zu diesem Zeitpunkt nicht mehr bei der Klägerin beschäftigt war, lässt sich der Bewertung entnehmen.

Aus den weiteren Informationen (insbesondere Tätigkeitsnachweis in Gestalt eines Arbeitszeugnisses (Anlage B 12) sowie den Abrechnungsnachweisen (Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge, Anlage B 3 und Anlage B 27), kann die Klägerin entnehmen, dass es sich um ein Arbeitszeugnis handelt, dass sie als Ausstellerin benennt und Herrn [REDACTED] als Unterzeichner, der indes nach unbestrittenem Vortrag der Klägerin regelmäßig Arbeitszeugnisse bei ihr unterzeichnet.

Damit hat die Klägerin einen Anhaltspunkt dafür, dass es möglich ist, dass die Dokumente von einer bei ihr ehemals angestellten Person stammen können – mehr aber auch nicht. Als Beleg für einen geschäftlichen Kontakt ist dies unzureichend, da Vordrucke, aus denen sich lediglich die Klägerin selbst als Verfasserin ergibt, nicht belegen, dass die nicht erkennbare Person, auf die

sich diese von der Klägerin Dokumente beziehen sollen, tatsächlich bei ihr beschäftigt war. Jeder, der Zugriff auf derartige Dokumente der Klägerin hatte, etwa auch über tatsächliche frühere Mitarbeitende, oder wusste in welcher graphischen Darstellung und mit welchem Programm die Klägerin ihre Dokumente erstellt, könnte diese entsprechend verwandt oder selbst erstellt haben. Für die Klägerin ist eine eigene Nachprüfung ausgeschlossen.

Als hinreichend konkrete Beanstandung des Bewerteten ist es aber nach ständiger Rechtsprechung des Senats bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs grundsätzlich ausreichend, wenn dieser rügt, dass der Bewertung kein tatsächlicher Kontakt des Bewerter mit seiner Leistung zugrunde liege; diese Rüge darf der Bewertete grundsätzlich so lange aufrechterhalten, bis ihm gegenüber der Bewerter so individualisiert wird, dass er das Vorliegen eines geschäftlichen Kontaktes überprüfen kann. 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. (Beschluss vom 08.02.2024, Az. 7 W 11/24; Urteil vom 16.12.2025, Az. 7 U 33/25, Beschluss vom 22.05.2026, Az. 7 U 53/25 – der Beklagten sämtlich bekannt).

Soweit sich die Beklagte in der Berufungsbegründung (dort S. 36/37) darauf beruft, die Klägerin sei gerade nicht wehrlos, hat der Senat in den o.g. Entscheidungen bereits wiederholt entschieden, dass die Vorschrift des § 21 TDDDG (bzw. ihrer Vorgängervorschriften) gerade keinen hinreichenden Schutz bieten. Soweit sich die Beklagte darauf beruft, dass ein Betroffener nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH Urt. v. 15.2.2022, Az. VI ZR 692/20, Beck-Online Rn. 41) unwahren Tatsachenbehauptungen und beleidigenden oder sonst unzulässigen Bewertungen dadurch begegnen könne, dass er sich an den Portalbetreiber wende und die Beseitigung des Inhalts verlange, vermag dies gerade in der vorliegenden Konstellation, in dem zwischen den Parteien streitig ist, ob der Bewertung ein tatsächlicher geschäftlicher Kontakt zugrunde lag und die Beklagte zu weiterer Konkretisierung verpflichtet ist, keinen Schutz zu gewähren.

Der Senat fordert entgegen der Ansicht der Beklagten im Übrigen nicht, dass diese den Bewertenden identifizierbar darstellen muss; sie muss ihn allerdings wenigstens so kenntlich machen, dass die Klägerin überprüfen kann, ob die Urkunden wirklich die Urheber der Bewertungen betreffen und ob es sich dabei um Personen handelt, die einmal für sie gearbeitet haben oder noch für sie arbeiten. (Beschluss des Senats vom 22.05.2026, Az. 7 U 53/25, der

Beklagten bekannt).

Dies ist der Klägerin indes in der von ihr unbestritten vorgetragenen Konstellation bei der 55 Mitarbeitern, im fraglichen Zeitraum im Bereich Administration/ Verwaltung gearbeitet haben während sie zum 20.12.2024 nur noch 12 Mitarbeitende beschäftigt, also 43 Personen das Unternehmen verlassen hatten, die damit als Bewertende in Betracht kommen könnten, nicht möglich.

Gleiches ist unter Zugrundelegung des (diesem Vortrag wegen des abweichenden Zeitpunktes nicht widersprechenden und seinerseits unbestrittenen) allgemein gehaltenen Vortrags der Beklagten, dass bei der Klägerin am 12.05.2024 35 Mitarbeitende beschäftigt gewesen seien (Anlage B 8) der Fall. Mangels konkretisierender Merkmale in den übermittelten Anlagen und in der Bewertung selbst, hat die Klägerin keine Möglichkeit, den Kreis der in Betracht kommenden Personen weiter einzuschränken und zu ermitteln, ob tatsächlich eine früher bei ihr beschäftigte Person die Bewertung verfasst hat. Es fehlen hinreichende Merkmale, die es der Klägerin ermöglichen würden, das tatsächliche Vorliegen einer Arbeitsbeziehung substantiiert zu bestreiten.

Der Senat weist darauf hin, dass sich im Falle der Rücknahme der Berufung die voraussichtlich von der Beklagten zu tragenden Gerichtskosten um 50 % ermäßigen (Reduzierung der Gebühren nach Nr. 1222 der Anlage 1 zum GKG von 4,0 auf 2,0).

■
Vorsitzende Richterin
am Oberlandesgericht

Dr. ■
Richterin
am Oberlandesgericht

Dr. ■
Richter
am Oberlandesgericht



Für die Richtigkeit der Abschrift
Hamburg, 26.06.2026

■, JHSekr'in
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle