

████████████████████
1,8

Nicht empfohlen

Mai 2024

Ex-Angestellte/r oder Arbeiter/in Hat zum Zeitpunkt der Bewertung nicht mehr bei ██████████ gearbeitet.

Gut am Arbeitgeber finde ich

Einen Teil seiner Mitarbeiter - welcher meiner Informationen zufolge mit der Zeit immer weniger werden.

Schlecht am Arbeitgeber finde ich

Nahezu alle Handlungen die ██████████ tätigt und deren Unternehmenskultur.

Meine vorherigen Bewertungen hat ██████████ nun mehrfach löschen lassen.

Sie lassen bei jeder schlechten Bewertung erstmal "anwältlich anzweifeln", dass der Bewertungsersteller nie bei ██████████ gearbeitet hat. Nachdem man eine den Nachweiß des Arbeitsverhältnis nachweist, stellt das nette Kununu-Team diese wieder online.

Aber ██████████ und seine Anwälte geben sich hiermit nicht zufrieden.

Man bekommt eine Email, dass das Unternehmen anwaltlich gemeldet hat, dass sich bei den beschriebenen Tatsachen um unwahre Tatsachenbehauptungen handeln soll.

Um das zu beweisen hat man nur die Möglichkeit eine Eidesstattliche Versicherungen zu den Vorfällen aufzusetzen oder eine Stellungnahme mit anderen Nachweisen.

Zum einen ist diese Firma den Aufwand nicht wert. Zum anderen bin ich mir sicher, dass sie über den Anwalt diese in die Finger bekommen und die Bewertungsersteller dann in eine Klage verwickeln.

Alle Handlungen zeigen ganz deutlich, was für eine riesige "Red-Flag" [REDACTED] in Wirklichkeit ist.

Grundlegend empfehle ich niemanden, sich dort zu bewerben.

Es kann als Sprungbrett in die Arbeitswelt verwendet werden, da bisher so ziemlich jeder Bewerber genommen wurde. Es ist jedoch kein Arbeitgeber für eine langfristige Karriere.

Alles hat gutes und schlechtes. Sollte es hier Leser geben, welche sich überlegen in diesem Unternehmen anzufangen. Welche Interesse an den wahren Arbeitsverhältnissen, in welchen nicht mit dem dicken Rotstift korrigiert wurde, haben. Dann klickt doch auf den Button mit der Glühbirne - "Hilfreich". Sollten Leute darauf klicken, werde ich eine Email-Adresse hinzufügen.

Verbesserungsvorschläge

Die sollte er bereits kennen, da er meine Bewertung schon 2x löschen ließ. #TransparenteUnternehmensbewertungen

Arbeitsatmosphäre

Kommunikation

Kollegenzusammenhalt

Work-Life-Balance

Vorgesetztenverhalten

Interessante Aufgaben

Gleichberechtigung

Umgang mit älteren Kollegen

Arbeitsbedingungen

Umwelt-/Sozialbewusstsein

Gehalt/Sozialleistungen

Image

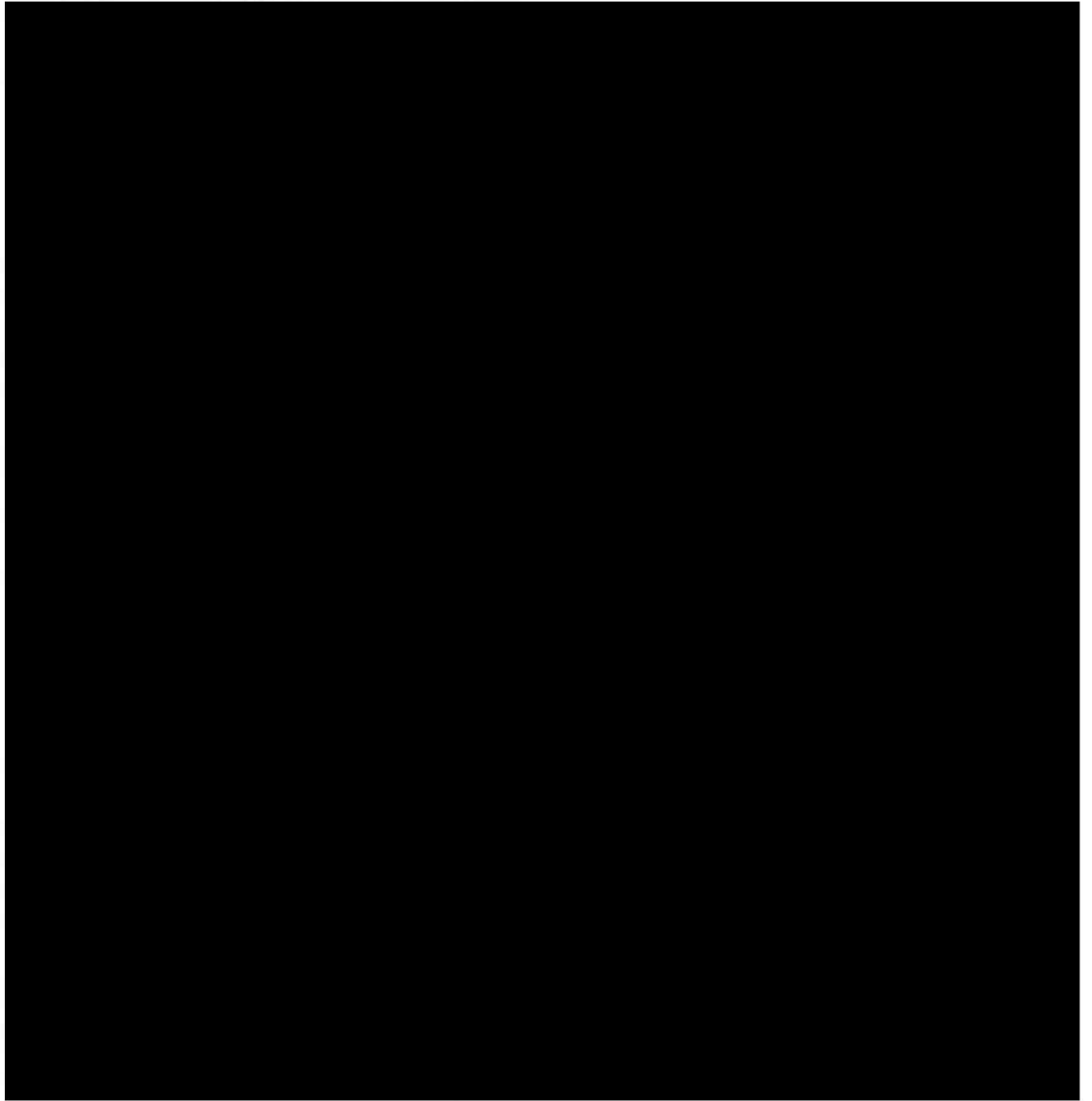
Karriere/Weiterbildung

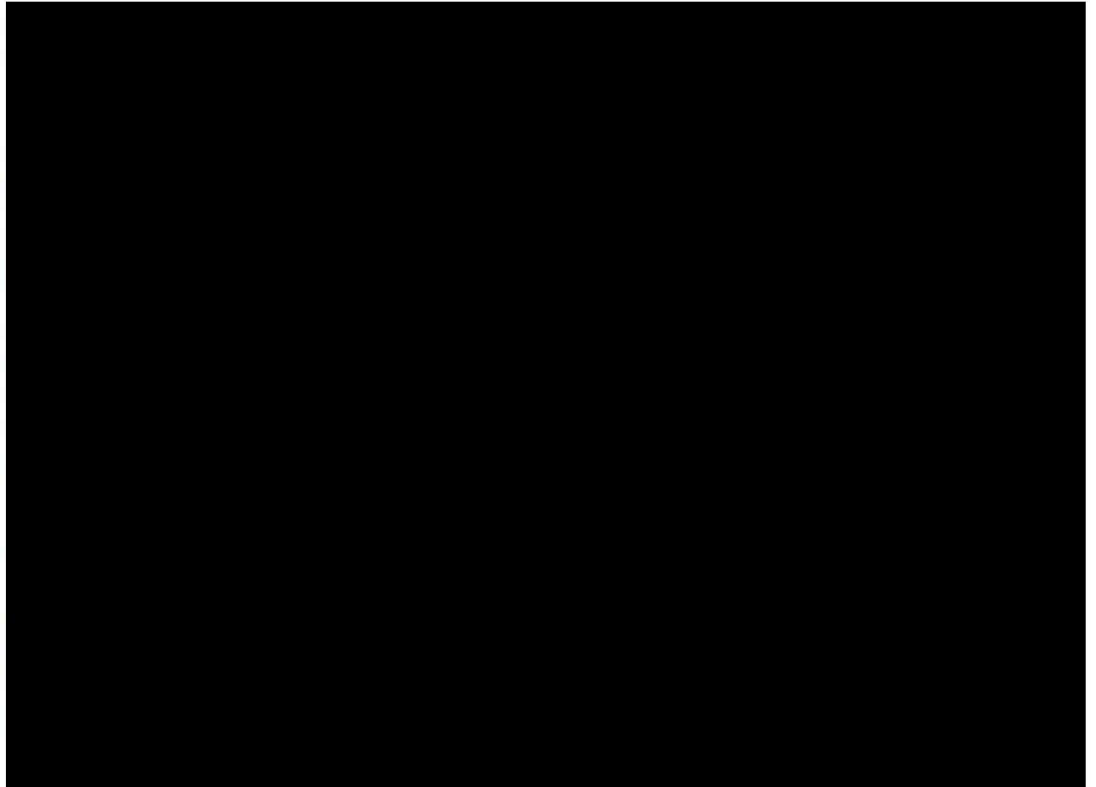
wie geschehen unter der URL

[!\[\]\(c1168d6a8b365d11e842ece304635fa7_img.jpg\)](https://www.kununu.com/de/)




und abgebildet wie folgt:





- II. Die Antragsgegnerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.
- III. Der Streitwert wird auf 10.000,- Euro festgesetzt.

Gründe:

1.

Die Kammer hat bei der Entscheidung, dass im vorliegenden Fall ein dringender Fall im Sinne des § 937 Abs. 2 ZPO vorliegt und daher auf eine mündliche Verhandlung verzichtet werden kann, von dem den Fachgerichten nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zustehenden weiten Wertungsspielraum Gebrauch gemacht und dabei – insbesondere im Hinblick auf die durch die nach wie vor abrufbare Bewertung andauernde Rechtsverletzung – auch das Gebot des effektiven Rechtsschutzes sowie die hinreichende Zügigkeit der Verfahrensführung durch die Antragstellerseite berücksichtigt.

2.

Der Antragstellerin steht der aus dem Tenor ersichtliche Unterlassungsanspruch gegen die Antragsgegnerin aus §§ 1004 Abs. 1 S. 2 analog, 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 19 Abs. 3, Art. 2 Abs. 1 GG zu. Die angegriffene Berichterstattung verletzt die Antragstellerin in ihrem Unternehmenspersönlichkeitsrecht. Prozessual ist davon auszugehen, dass es sich um unzulässige Meinungsäußerungen handelt, da nicht von dem Bestehen eines tatsächlichen Geschäftskontakts zwischen dem Bewertenden und der Antragstellerin ausgegangen werden

kann.

Die Antragsgegnerin ist vorliegend mittelbare Störerin für die streitgegenständliche Bewertung. Als solche haftet sie für diese nur eingeschränkt. Wird sie mit der Beanstandung eines Betroffenen – die richtig oder falsch sein kann – konfrontiert, die so konkret gefasst ist, dass der Rechtsverstoß auf der Grundlage der Behauptung des Betroffenen unschwer – dh ohne eingehende rechtliche oder tatsächliche Überprüfung – bejaht werden kann, ist eine Ermittlung und Bewertung des gesamten Sachverhalts unter Berücksichtigung einer etwaigen Stellungnahme des für den beanstandeten Beitrag Verantwortlichen erforderlich, unabhängig davon, ob die beanstandete Äußerung als Tatsachenbehauptung oder als Werturteil, das auf einer behaupteten Tatsache aufbaut, zu qualifizieren ist. Als hinreichend konkrete Beanstandung des Bewerteten ist es dabei bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs grundsätzlich ausreichend, wenn dieser rügt, dass der Bewertung kein tatsächlicher Kontakt des Bewerbers 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.

Vorliegend hat die Antragstellerin die Bewertung jedenfalls auch mit der Begründung beanstandet, dass der Bewertung kein Arbeitnehmerkontakt zu Grunde liege. Die Arbeitnehmereigenschaft hat die Antragsgegnerin unter Berücksichtigung der vom Hanseatischen Oberlandesgericht Hamburg in seiner Entscheidung vom 08.02.2024 (7 W 11/24) aufgestellten Grundsätze, welchen die Kammer in dem vorliegenden einstweiligen Verfügungsverfahren folgt, nicht so dargelegt, dass die Antragstellerin in die Lage versetzt wäre, das tatsächliche Vorliegen eines geschäftlichen Kontaktes zu überprüfen.

Das OLG Hamburg hat diesbezüglich ausgeführt:

„Die Ag. hat auf die Rüge der Ast. dieser die Bewerter nicht so identifizierbar gemacht, dass die Ast. in der Lage wäre, das tatsächliche Vorliegen eines geschäftlichen Kontaktes zu prüfen. Die der Ast. im Laufe des gerichtlichen Verfahrens übermittelten Unterlagen mögen aus dem Geschäftsbereich der Ast. stammen; wer die betreffenden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gewesen sein mögen, auf die sie sich beziehen, vermag sie aus diesen Unterlagen aber nicht zu erkennen, so dass sie nicht überprüfen kann, ob die Urkunden wirklich die Urheber der Bewertungen betreffen und ob es sich dabei tatsächlich um Personen handelt, die einmal für sie gearbeitet haben oder noch für sie arbeiten. Die Möglichkeit zu einer eigenen Überprüfung des Vorliegens eines geschäftlichen Kontaktes 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.

Der Umstand, dass es sich bei dem Portal der Ag. um ein Arbeitgeber-Bewertungsportal handelt, rechtfertigt eine andere Sichtweise nicht. Die Ag. meint zwar, dass der Ast. hier schon aufgrund der geringen Anzahl der bei ihr beschäftigten Personen eine eigenständige Überprüfung darauf, ob eine Bewertung von einer dieser Personen stamme, möglich sein müsse, zumal ein Arbeitgeber

viel eher in der Lage sei, aus einer Bewertung zu ersehen, ob die darin erhobenen Beanstandungen der innerbetrieblichen Verhältnisse von Angehörigen seines Personals stamme, als ein Unternehmer, der nur aufgrund einmaligen Kontakts mit ihm ansonsten unbekanntem Kunden zu tun hat, aus einer Bewertung ersehen könnte, ob ihr ein tatsächlicher Geschäftskontakt zugrunde liegt. Dem kann aber nicht gefolgt werden; denn auch bei der Bewertung eines 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 (angeblich) betroffenen Arbeitnehmers oder jedenfalls der konkreten Situation, die geschildert wird, bekannt sind (hier zB bei den Kritiken „Einarbeitung? Fehlanzeige! Am ersten Tag bekommt man ein paar Dokument(e), die man sich auf eigene Faust aneignen soll (,) und dann wird bitte losgelegt“, „Abmachungen wurden nicht eingehalten“), und auch aus allgemein gehaltenen Meinungsäußerungen, die etwa das Betriebsklima oder die Ausstattung mit Betriebsmitteln betreffen (hier zB die Kritiken „Vorgesetztenverhalten ... Empathie ist ein Fremdwort“, „Software auf Hobby-Niveau“), lassen sich Rückschlüsse auf das tatsächliche Bestehen eines Beschäftigtenverhältnisses nicht ziehen.

Zu einem abweichenden Beurteilungsmaßstab führt auch nicht der Umstand, dass es für den Betreiber eines Arbeitgeber-Bewertungsportals schwieriger sein mag, nach der Beanstandung einer Eintragung einzelne Bewerter dazu zu bewegen, sich zu erkennen zu geben, weil sie im Gegensatz zu Nutzern, die einmalige Geschäftskontakte wie einen Hotelaufenthalt, einen singulären Arztbesuch oder den Ankauf einer Ware bewertet haben, häufig befürchten werden, nach ihrer Kenntlichmachung Repressalien ihres negativ bewerteten Arbeitgebers ausgesetzt zu sein. Auch dies aber vermag nicht zu rechtfertigen, dass ein Arbeitgeber, der einer über das Internet verbreiteten Kritik einer Person, die behauptet, für ihn gearbeitet zu haben oder zu arbeiten, ausgesetzt wird, diese öffentliche Kritik hinnehmen muss, ohne die Möglichkeit zu erhalten, sie auf das Vorliegen einer tatsächlichen Grundlage zu prüfen und sich gegebenenfalls dazu in der Sache zu positionieren.“

Aus den vorstehenden Ausführungen und den darin enthaltenen Maßstäben zur ausreichenden Individualisierbarkeit der bewertenden Person folgt, dass auch vorliegend nicht davon ausgegangen werden kann, dass der mit dem Antrag angegriffenen Bewertung ein tatsächlicher Geschäftskontakt zu Grunde liegt. Insoweit ist davon auszugehen, dass die Antragsgegnerin als mittelbare Störerin für die Bewertung haftet, da sie den ihr zukommenden Prüfpflichten nicht in dem erforderlichen Maße nachgekommen ist bzw. die Antragstellerin nicht, wie vom Oberlandesgericht gefordert, in die Lage versetzt hat, das Bestehen des Geschäftskontakts zu überprüfen.

Aus der von der Antragsgegnerin vorgelegten (geschwärzten) Lohnsteuerbescheinigung (Anlage AG 8) sowie dem (geschwärzten) Arbeitsvertrag (Anlage AG 10) und der weitergehenden Information, dass die bewertende Person im Zeitpunkt der Verfassung der Bewertung bei der Antragstellerin nicht mehr tätig gewesen sei, folgt keine ausreichende Individualisierbarkeit der bewertenden Person. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass z. B. aufgrund einer geringen Größe des Unternehmens oder aber nur weniger Mitarbeitenden der geschäftliche Kontakt nach den Maßstäben des OLG Hamburg nunmehr ausreichend individualisiert ist.

3.

Die Nebenentscheidungen folgen aus § 91 ZPO, §§ 53 Abs. 1 Nr. 1 GKG, 3 ZPO.

Rechtsbehelfsbelehrung:

Gegen die Entscheidung kann Widerspruch eingelegt werden. Der Widerspruch ist nicht an eine Frist gebunden.

Der Widerspruch ist bei dem

Landgericht Hamburg
Sievekingplatz 1
20355 Hamburg

zu erheben.

Der Widerspruch muss mit Schriftsatz durch eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt eingelegt werden.

Gegen die Entscheidung, mit der der Streitwert festgesetzt worden ist, kann Beschwerde eingelegt werden, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 200 Euro übersteigt oder das Gericht die Beschwerde zugelassen hat.

Die Beschwerde ist binnen **sechs Monaten** bei dem

Landgericht Hamburg
Sievekingplatz 1
20355 Hamburg

einzulegen.

Die Frist beginnt mit Eintreten der Rechtskraft der Entscheidung in der Hauptsache oder der anderweitigen Erledigung des Verfahrens. Ist der Streitwert später als einen Monat vor Ablauf der sechsmonatigen Frist festgesetzt worden, kann die Beschwerde noch innerhalb eines Monats nach Zustellung oder formloser Mitteilung des Festsetzungsbeschlusses eingelegt werden. Im Fall der formlosen Mitteilung gilt der Beschluss mit dem dritten Tage nach Aufgabe zur Post als bekannt gemacht.

Die Beschwerde ist schriftlich einzulegen oder durch Erklärung zu Protokoll der Geschäftsstelle des genannten Gerichts. Sie kann auch vor der Geschäftsstelle jedes Amtsgerichts zu Protokoll erklärt werden; die Frist ist jedoch nur gewahrt, wenn das Protokoll rechtzeitig bei dem oben genannten Gericht eingeht. Eine anwaltliche Mitwirkung ist nicht vorgeschrieben.

Rechtsbehelfe können auch als **elektronisches Dokument** eingereicht werden. Eine einfache E-Mail genügt den gesetzlichen Anforderungen nicht.

Rechtsbehelfe, die durch eine Rechtsanwältin, einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind **als elektronisches Dokument** einzureichen, es sei denn, dass dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich ist. In diesem Fall bleibt die

Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig, wobei die vorübergehende Unmöglichkeit bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen ist. Auf Anforderung ist das elektronische Dokument nachzureichen.

Elektronische Dokumente müssen

- mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg eingereicht werden.

Ein elektronisches Dokument, das mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen ist, darf wie folgt übermittelt werden:

- auf einem sicheren Übermittlungsweg oder
- an das für den Empfang elektronischer Dokumente eingerichtete Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) des Gerichts.

Wegen der sicheren Übermittlungswege wird auf § 130a Absatz 4 der Zivilprozessordnung verwiesen. Hinsichtlich der weiteren Voraussetzungen zur elektronischen Kommunikation mit den Gerichten wird auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils geltenden Fassung sowie auf die Internetseite www.justiz.de verwiesen.

Dr. [REDACTED]
Richterin
am Landgericht

Dr. [REDACTED]
Richterin
am Landgericht

[REDACTED]
Richterin

Ri'inLG Dr. [REDACTED] ist wegen Abwesenheit an der Unterzeichnung gehindert.

Ri'inLG Dr. [REDACTED]



Für die Richtigkeit der Abschrift
Hamburg, 05.08.2024

[REDACTED], JHSekr
Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Dokument unterschrieben
von: [REDACTED], Justiz der Freien
und Hansestadt Hamburg
am: 05.08.2024 10:25

