

§ »Rufschädigende Online-Bewertungen erschweren Personalgewinnung.«

Schon ein verleumdender Kununu-Eintrag kostet Bewerber. Doch Pflegeeinrichtungen können sich wehren – rechtssicher, wirksam und mit Signalwirkung.

In der Pflege entscheidet der Online-Eindruck zunehmend darüber, ob sich Fachkräfte bewerben oder nicht. Pflegebetriebe investieren erhebliche Summen in Personalgewinnung. Studien zeigen: Eine unbesetzte Pflegekraft verursacht monatlich 7000 bis 10 000 Euro Kosten – durch Überstunden, Leasingpersonal oder ineffiziente Abläufe. Ein oft übersehener Faktor ist die **digitale Außenwahrnehmung**. Ein negativer Eintrag auf Kununu, Indeed oder Google kann reichen. Entsteht dadurch der Eindruck eines schlechten Betriebsklimas oder autoritären Führungsverhaltens, wird eine Bewerbung häufig gar nicht erst in Betracht gezogen.

Oft stammen kritische Bewertungen von ehemaligen Mitarbeitenden, die nach Kündigung oder Konflikt Frust abladen. Diese **Beiträge können beleidigend, rufschädigend oder schlicht unwahr sein**. Leitungskräfte nehmen solche Angriffe oft hin – teils aus Zeitmangel, teils aus Unkenntnis der rechtlichen Möglichkeiten. Juristisch gilt: **Unwahre Tatsachenbehauptungen, Schmähkritik oder ehrverletzende Formulierungen sind rechtswidrig**. Pflegeeinrichtungen müssen diese nicht hinnehmen.

PRAXIS-TIPP

- » Bewerber-Brille aufsetzen: Bei Google „Firma + Erfahrungen“ eingeben.
- » Beweise sichern: Screenshots mit Datum, Uhrzeit und URL anfertigen.
- » Rechtliche Prüfung vornehmen: Was ist Meinung, was ist rechtswidrig?
- » Ex-Mitarbeiter-Brille aufsetzen: Wie würden Sie als Gekündigte/r reagieren, wenn jemand lediglich Ihre Bewertung löscht?
- » Unzulässige Inhalte nach valider Verlaufsprognose löschen lassen; Verfasser kann oft ermittelt werden.
- » Positive Stimmen aktiv fördern – ehrliches Feedback stärkt Vertrauen.

Urteil des OLG Hamburg:

Ein aktueller Beschluss des Hanseatischen Oberlandesgerichts Hamburg (Az. 7 W 11/24) hat hier neue Maßstäbe gesetzt. Das Gericht entschied, dass **Arbeitgeber bei rechtswidrigen Bewertungen Anspruch auf Herausgabe der echten Identität des Verfassers** haben – ein Beschluss, der vom Autor persönlich erstritten wurde. Die Richter begründeten ihre Entscheidung mit drei zentralen Aspekten:

- » Schutz vor anonymen Rechtsverletzungen – Anonymität darf kein Deckmantel für Diffamierungen sein.

- » Abwägung zwischen Meinungsfreiheit und Persönlichkeitsrecht – bei falschen Tatsachen überwiegt das Schutzinteresse des Arbeitgebers.
- » Verantwortung der Plattformen – Anbieter wie Kununu müssen zur Identifizierung beitragen, wenn rechtswidrige Inhalte vorliegen.

Der Beschluss gilt als Wendepunkt im Bewertungsrecht: Arbeitgeber können Verfasser rechtswidriger Bewertungen identifizieren und in schweren Fällen zur Verantwortung ziehen.

Wer sich online alles gefallen lässt, verliert Bewerber.

Wann Bewertungen strafbar sind:

Nicht jede negative Bewertung ist unzulässig. Doch bestimmte Äußerungen können strafrechtlich relevant sein – etwa nach §§ 185–187 Strafgesetzbuch (StGB):

- » **Beleidigung (§ 185 StGB)**: Herabsetzung ohne sachlichen Bezug („Der Heimleiter ist ein Tyrann“).
- » **Üble Nachrede (§ 186 StGB)**: Unbeweisbare rufschädigende Tatsachen („In dem Heim werden Pflegekräfte ausgenutzt“).
- » **Verleumdung (§ 187 StGB)**: Bewusst falsche Tatsachen mit Schädigungsabsicht („Die Leitung fälscht Abrechnungen“).

In solchen Fällen sind Löschung, Täteridentifikation und auch strafrechtliche Schritte möglich.

Fazit:

Online-Bewertungen sind ein zentraler Faktor der Personalgewinnung. Wer seine Online-Präsenz aktiv steuert und rechtliche Möglichkeiten kennt, schafft Vertrauen – nach innen wie nach außen. »

JAN MEYER

Rechtsanwalt und geschäftsführender Gesellschafter bei SterneAdvo – Kanzlei für digitalen Rufmordschutz.
Kontakt: jan.meyer@sterne-advo.de

