

Die Bewertungsplattform wies dies zurück. Sie habe nach dem Hinweis des Unternehmens Unterlagen von den Verfassern der Kommentare angefordert und erhalten, sodass deren Aussagen plausibel wirkten und man davon ausginge, dass ein tatsächliches Arbeitsverhältnis bestanden habe.

Möglichkeit einer Nachprüfung

Vor dem Oberlandesgericht Hamburg war der Arbeitgeber im einstweiligen Rechtsschutzverfahren erfolgreich: Moniert ein Unternehmen konkrete Punkte am Eintrag, muss das Bewertungsportal nachforschen. Das Bewertungsportal muss prüfen, ob die bewertende Person Arbeitnehmer oder Bewerber bei dem Unternehmen gewesen ist. Im Zweifel muss das Bewertungsportal dazu die Namen der Ersteller der Bewertungen dem Arbeitgeber mitteilen. Denn nur so kann dieser prüfen, ob diese aktuell oder vormalig dort Mitarbeiter sind, beziehungsweise waren.

Auch der Umstand, dass negative Bewertungen zu Repressalien führen könnten, rechtfertigt – so das Gericht – keine andere Sicht: Ein Arbeitgeber, der im Internet öffentliche Kritik hinnehmen müsse, müsse die Möglichkeit einer Nachprüfung erhalten, da er nur so sich in der Sache positionieren könne.

Vorsicht bei Äußerungen in Jobportalen

Arbeitsrechtler warnen Arbeitnehmer daher vor unüberlegten Äußerungen: „Auch im laufenden Arbeitsverhältnis dürfen Mitarbeiter Kritik am Arbeitgeber äußern. Dies muss aber sachlich und konstruktiv geschehen. Verstöße dagegen können – je nach Intensität – eine Abmahnung bis hin zu einer Kündigung nach sich ziehen.“

Daneben bestehe kein Recht, Unwahrheiten zu äußern. Während Werturteile wie „Mir hat es überhaupt nicht gefallen“ oder „Die Arbeitsatmosphäre empfand ich als miserabel“ oftmals als eigene Wertung möglich sind, sind un-

wahre Aussagen wie „Der Arbeitgeber steht kurz vor der Insolvenz“ oder „Das Gehalt wurde nie pünktlich gezahlt“ besonders gefährlich.

Ergibt sich, dass diese nachprüfbar Aussagen unwahr sind, drohen auch vormaligen Arbeitnehmern rechtliche Konsequenzen. „Es drohen Anwaltschreiben des Unternehmens, das Unterlassung der Äußerungen verlangt und die Geltendmachung von Schadensersatz“. Für Letzteres müsse das Unternehmen allerdings einen konkreten Schaden darlegen, der oftmals schwer nachweisbar sein wird. ■

Rückfragen:

RA Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Fachanwalt für Arbeitsrecht
FUHLROTT Arbeitsrecht
Poststraße 37
20354 Hamburg
Tel.: 040 – 303 98 75-0
fuhlrott@fuhlrott-arbeitsrecht.de
www.fuhlrott-arbeitsrecht.de

Wollen Sie auf modernere
Kommunikationstechnik
umsteigen und dabei
noch Geld sparen?

Wir helfen Ihnen
gerne dabei!

Systemhaus für Telekommunikation

Kanalstraße 47 · 44147 Dortmund
Telefon: 0231-950170 · www.schrader-trojan.de
E-Mail: info-bds@schrader-trojan.de

