

OLG Bamberg: Anonymität bei Arbeitgeberbewertungen bleibt gesichert!

Das OLG Bamberg stärkt mit einem aktuellen Urteil die Meinungsfreiheit von Arbeitnehmern bei anonymen Arbeitgeberbewertungen und verhindert die Preisgabe ihrer Identität.



Bamberg, Deutschland - Der Schutz der Meinungsfreiheit hat mit einem aktuellen Urteil des Oberlandesgerichts Bamberg (OLG) am 16. Juni 2025, das im Zusammenhang mit Arbeitgeberbewertungsplattformen gefällt wurde, eine neue Dimension erreicht. In einem Verfahren (Az. 6 W 6/25 e) wollte ein Unternehmen die Identität anonym bleibender Nutzer erfahren, die kritische Bewertungen über das Unternehmen veröffentlicht hatten. Doch das OLG wies den Auskunftsanspruch zurück und stärkte damit nicht nur die Anonymität der Bewertenden, sondern auch die Meinungsfreiheit im digitalen Raum. Diese Entscheidung stellt einen wichtigen Schritt dar, um

die Rechte von Arbeitnehmern zu schützen und sie zu ermutigen, ihre Erfahrungen offen zu teilen, ohne die Angst vor Repressalien haben zu müssen. **anwalt.de berichtet, dass** das Gericht erklärte, dass selbst überspitzte Kritik unter dem Schutz der Meinungsfreiheit steht, solange sie nicht in Schmähkritik umschlägt.

Der Fall verdeutlicht die Herausforderungen, die Unternehmen im Umgang mit Online-Bewertungen haben. Kritische Kommentare, die auf Plattformen wie Kununu zu finden sind, haben das Potenzial, die öffentliche Meinung über Arbeitsplätze und Arbeitgeber zu beeinflussen. Werfen wir einen Blick auf die Voraussetzungen, unter denen Daten herausgegeben werden können: Laut § 21 Abs. 2 TDDDG sind illegale Inhalte, wie Beleidigungen oder falsche Nachrede, erforderlich, um einen Auskunftsanspruch durchzusetzen. Das OLG Bamberg stellte klar, dass Meinungsäußerungen, die subjektive Eindrücke darstellen, weitgehend geschützt sind. **Beck berichtet, dass** die Plattformbetreiber keine Identitäten offenlegen müssen, sofern die Inhalte nicht als Schmähkritik eingestuft werden.

Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Für Arbeitgeber stellt diese Entscheidung eine deutliche Herausforderung dar. Oftmals handeln diese, wenn sie mit kritischen Bewertungen konfrontiert werden, und fühlen sich in ihrem Unternehmenspersönlichkeitsrecht verletzt. In den Augen des OLG handelt es sich jedoch häufig um subjektive Meinungen, die nicht notwendigerweise einer rechtlichen Prüfung standhalten müssen. Das Unternehmen, das vor Gericht zog, wollte konkrete Daten, da in den Bewertungen unfreundliche Formulierungen gefallen waren, wie kreative Vergleiche zu Kupferkabeln. Dennoch hielt es das Gericht für unerlässlich, dass Bewertungen, die sich gegen Führungspersonen richten, nicht mit dem Gesamtunternehmen gleichzusetzen sind. **Fachanwalt.de weist darauf hin, dass** Arbeitgeber im Umgang mit negativen Bewertungen einen kühlen Kopf bewahren sollten.

Der OLG-Beschluss gibt auch den Arbeitgebern einige nützliche Tipps an die Hand. Es ist ratsam, bei kritischen Bewertungen sachlich zu bleiben und die Meinungsfreiheit der Mitarbeiter zu respektieren. Ein durchdachter Umgang mit solchen Rückmeldungen kann sogar zur Verbesserung der Unternehmenskultur führen. Arbeitgeber ist zudem zu empfehlen, angeheftete rechtliche Schritte gründlich abzuwägen und sich über das rechtlich Mögliche im Klaren zu sein.

Die Verantwortung der Arbeitnehmer

Aber auch Arbeitnehmer und Bewerber tragen eine Verantwortung. Laut dem OLG ist es für sie entscheidend, ihr Recht auf freie Meinungsäußerung bewusst und verantwortungsvoll zu nutzen. Sie sollten sich von Falschaussagen fernhalten und auf Beleidigungen verzichten. Wichtig ist, dass Bewertungen konstruktiv und fair bleiben und dass bei anonymen Angaben darauf geachtet wird, klare Identifizierbarkeit zu vermeiden. Arbeitgeberbewertungsportale können ein wertvolles Schauplatz für persönliche Erfahrungen sein, aber nur, wenn sich die Verfasser der Beiträge der Tragweite ihrer Äußerungen bewusst sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Urteil des OLG Bamberg nicht nur den Rückenwind für Arbeitnehmer stärkt, sondern auch Unternehmen dazu anregt, eine positive Feedbackkultur zu fördern. Wer weiß, vielleicht helfen ja diese Erkenntnisse beiden Seiten, besser zusammenzuarbeiten? Die Meinungsfreiheit bleibt ein hohes Gut, das sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber achten sollten.

Details	
Ort	Bamberg, Deutschland
Quellen	• www.anwalt.de • rsw.beck.de • www.fachanwalt.de

Besuchen Sie uns auf: nag-bayern.de