Gericht:	Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg 7. Zivilsenat
Entscheidungsdatum:	16.12.2025
Rechtskraft:	ja
Aktenzeichen:	7 U 33/25
ECLI:	ECLI:DE:OLGHH:2025:1216.7U33.25.00
Dokumenttyp:	Urteil
Quelle:	juris
Normen:	§ 823 Abs 1 BGB, § 1004 Abs 1 BGB, Art 2 Abs 1 GG, Art 5 Abs 1 GG, Art 12 GG ... mehr

---

Prüfpflichten des Hostproviders und Individualisierung des Bewertenden bei Arbeitgeberbewertungen im Spannungsfeld der Anonymität

Orientierungssatz

1. Beanstandet ein Arbeitgeber eine Bewertung auf einem Arbeitgeberportal mit der Begründung, es habe keinen geschäftlichen Kontakt gegeben, löst dies Prüfpflichten des Hostproviders aus. Der Bewertete darf seine Rüge so lange aufrechterhalten, bis der Bewerter ihm gegenüber so individualisiert ist, dass er das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses selbst überprüfen kann (Fortführung OLG Hamburg, Beschluss vom 8. Februar 2024 - 7 W 11/24).(Rn.55)

2. Eine pauschale Bestätigung des Hostproviders, ein Beschäftigungsverhältnis habe bestanden, genügt nicht. Der Bewertete darf nicht auf eine interne Prüfung des Portals verwiesen werden.(Rn.63)

3. Bei kleinen Unternehmen mit überschaubarer Mitarbeiterzahl kann eine hinreichende Individualisierung bereits durch eine Gesamtschau der vom Portal mitgeteilten Informationen erreicht sein.(Rn.65)

4. Die Anonymität der Bewertenden steht der Erfüllung der Prüfpflichten nicht entgegen. Das Risiko, ob und in welchem Umfang der Portalbetreiber die Anonymität aufheben kann oder will, liegt in seiner eigenen Risikosphäre.(Rn.83)

Verfahrensgang

vorgehend LG Hamburg, 6. Juni 2025, 324 O 514/23

Tenor

I. Auf die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Landgerichts Hamburg vom 06.06.2025, Az. 324 O 514/23, wird das Urteil im Tenor zu Ziff. 1. lit. a und Ziff. 2 abgeändert und die Klage abgewiesen.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen und der Tenor klarstellend wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, es bei Meidung eines vom Gericht für jeden Fall der Zuwiderhandlung festzusetzenden Ordnungsgeldes (im Einzelfall bis zu 250.000,- Euro)

und für den Fall, dass dieses nicht beigetrieben werden kann, einer Ordnungshaft bis zu sechs Monaten (Ordnungshaft zu vollziehen an den Vorständen der Beklagten)

zu unterlassen,

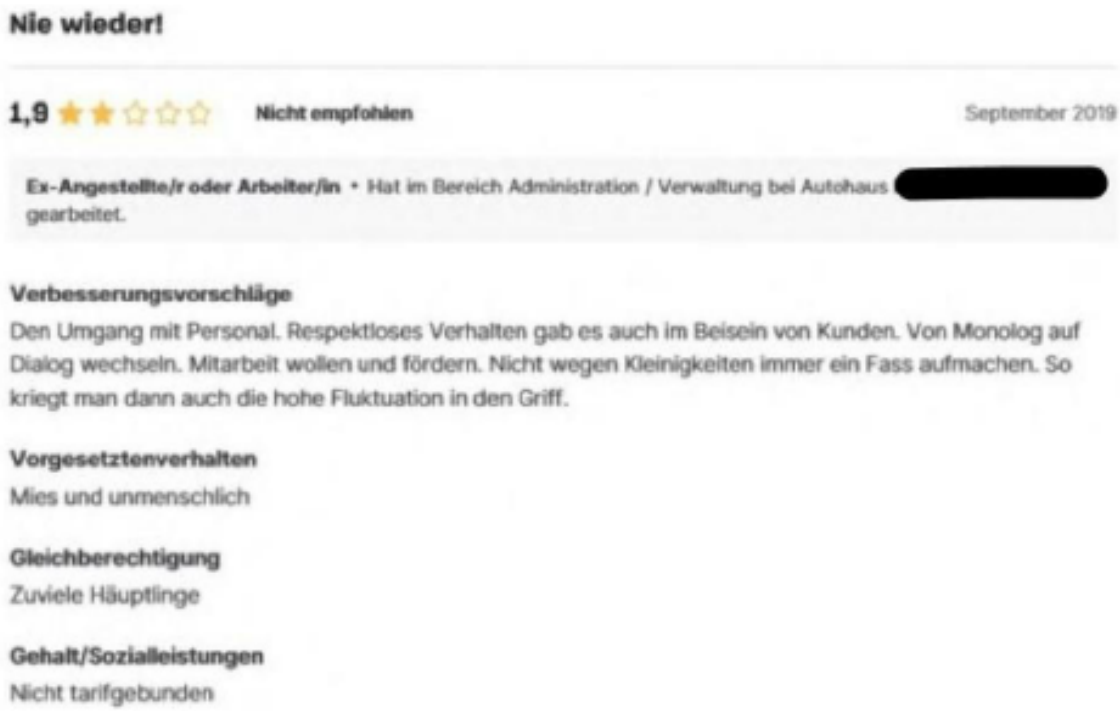
die folgenden Unternehmensbewertungen erneut auf der Internetseite „www....com“ zu veröffentlichen:

a) (...)

b) die unter dem Link

https://www ... com/de/... 2/bewertung/097c7851-bf57-45c7-a24e-008888b02ad0 veröffentlichte Unternehmensbewertung mit dem Inhalt:

a)



Nie wieder!

1,9 ★★☆☆☆ **Nicht empfohlen** September 2019

Ex-Angestellte/r oder Arbeiter/in • Hat im Bereich Administration / Verwaltung bei Autohaus [redacted] gearbeitet.

Verbesserungsvorschläge

Den Umgang mit Personal. Respektloses Verhalten gab es auch im Beisein von Kunden. Von Monolog auf Dialog wechseln. Mitarbeit wollen und fördern. Nicht wegen Kleinigkeiten immer ein Fass aufmachen. So kriegt man dann auch die hohe Fluktuation in den Griff.

Vorgesetztenverhalten

Mies und unmenschlich

Gleichberechtigung

Zuviele Häuptlinge

Gehalt/Sozialleistungen

Nicht tarifgebunden

c) die unter dem Link

https://www ... com/de/... 2/bewertung/84050e40-333d-42f3-98a1-db88a57acda7 veröffentlichte Unternehmensbewertung mit dem Inhalt:


katastrophe

1,0 Nicht empfohlen Februar 2019

Ex-Angestellte/r oder Arbeiter/in • Hat im Bereich Administration / Verwaltung bei Autohaus [redacted] gearbeitet.

Gut am Arbeitgeber finde ich
gar nichts.

Schlecht am Arbeitgeber finde ich
vieles

Verbesserungsvorschläge
das menschliche fehlt leider in der Firma

II. Die Kosten des erst- und zweitinstanzlichen Verfahrens werden gegeneinander aufgehoben.

III. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar, im Hinblick auf den Tenor zu I. lit. b und c gegen Sicherheitsleistung in Höhe von jeweils 5.000,- Euro, im Übrigen gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 120 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages.

IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

Beschluss

Der Streitwert wird für das Berufungsverfahren festgesetzt auf 20.000,- Euro.

Gründe

1 Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz weiter über die Zulässigkeit mehrerer Bewertungen der Klägerin auf der von der Beklagten betriebenen Plattform „... com“.

2 Auf dieser Plattform existiert ein Profil mit dem Namen der Klägerin, welches zum Zeitpunkt des erstinstanzlichen Urteils bei fünf Bewertungen eine Durchschnittsnote von 2,5 Sternen aufwies. Die Klägerin hatte im Jahr 2023 15 Mitarbeiter, diese Zahl schwankte über die Jahre.

3 Streitgegenständlich sind die Bewertungen mit den Titeln

4 - „katastrophe“, die am 21.01.2019 erstellt und am 28.02.2019 online gestellt wurde (Bewertung 1)

5 - „Nie wieder!“ vom 27.09.2019, die ab dem 01.10.2019 online abrufbar war (Bewertung 2)

6 - „Leute, bewerbt euch einfach woanders und viel Ärger bleibt euch erspart.“, vom 01.11.2020, die ab dem 02.11.2020 online abrufbar war (Bewertung 3) und

7 - „Läßt anwaltlich Bewertungen im Netz löschen, vor der Löschung betrug die Gesamtwertung 1,9 Sterne“ vom 14.03.2023 (Bewertung 4)

8 Die Klägerin rügte gegenüber der Beklagten, dass die Bewertungen 1-3 nicht von ihren, der Klägerin, Mitarbeitern verfasst worden seien. Die Beklagte deaktivierte daraufhin zunächst diese Bewertungen und schaltete sie sodann wieder frei, nachdem die Verfasser ihr jeweils ein Arbeitszeugnis (Bewertungen 1 und 2) bzw. eine Lohn-/Gehaltsabrechnung (Bewertung 3) übersandt hatten.

9 Auch die Bewertung 4 deaktivierte die Beklagte zunächst auf die Beanstandung der Klägerin, bis sie vom Verfasser eine Lohn-/Gehaltsabrechnung erhielt und die Bewertung sodann wieder online stellte.

10 Die Klägerin verlangte in der Folgezeit mehrfach erfolglos anwaltlich von der Beklagten, die Bewertungen offline zu nehmen, bis sie die hiesige Klage erhob.

11 Sodann stellte die Beklagte fest, dass die Bewertungen 3 und 4 von derselben Person stammten, so dass sie die Bewertung 3 aufgrund eines Verstoßes gegen ihre Nutzungsbedingungen dauerhaft deaktivierte.

12 Den Verfasser der Bewertungen 3 und 4 forderte die Beklagte sodann zur weiteren Erläuterung der Bewertung dahingehend auf, warum er in den Bewertungen unterschiedliche Tätigkeitsbereiche angegeben habe („Logistik/Materialwirtschaft“ bzw. „Beschaffung/Einkauf“).

13 Der Verfasser teilte der Beklagten daraufhin mit, er sei über mehrere Jahre bei der Klägerin beschäftigt gewesen und in unterschiedlichen Bereichen eingesetzt worden. Außerdem beschrieb er die Geschäftsräume der Klägerin näher und übersandte eine Lohn-/Gehaltsabrechnung, die – mit Ausnahme der Angabe des Namens der Klägerin als Arbeitgeberin – vollständig geweißt zur Akte gereicht wurde (Anlage B 4). Außerdem legte die Beklagte mit Anlagenkonvolut B 12 weitere, nahezu vollständig geweißte Unterlagen vor (Kündigung, Gehaltsabrechnung Juni 2016, undatierte Gehaltsabrechnung).

14 Hinsichtlich der Bewertungen 1 (Anlage B 10) und 2 (Anlage B 11) legte die Beklagte nahezu vollständig geweißte Arbeitszeugnisse vor, die lediglich den Unterzeichner – Herrn ... – erkennen ließen.

15 Die Klägerin hat bestritten, dass die Bewertungen jeweils tatsächlich von ehemaligen Angestellten ihres Hauses stammten.

16 Die Parteien haben im Zuge des erstinstanzlichen Verfahrens die Klage teilweise – in Bezug auf die bereits deaktivierte Bewertung 3 – übereinstimmend für erledigt erklärt.

17 Die Klägerin hat danach erstinstanzlich beantragt, die Beklagte zur Löschung der Bewertungen 1, 2 und 4 zu verurteilen sowie zur Unterlassung einer Wiederveröffentlichung. Hinsichtlich der deaktivierten Bewertung 3 hat die noch Klägerin beantragt, die Beklagte zur Unterlassung deren Wiederveröffentlichung zu verurteilen.

18 Die Beklagte hat erstinstanzlich die Abweisung der Klage beantragt.

19 Sie hat behauptet, den Bewertungen liege jeweils nachweislich ein Beschäftigungsverhältnis zwischen den Bewertenden und der Klägerin zugrunde. Sie, die Beklagte, habe ihre Prüfpflichten eingehalten und die Bewertungen stellten zulässige Meinungsäußerungen dar.

20 Das Landgericht hat mit dem angegriffenen Urteil die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Zur Begründung hat die Kammer ausgeführt, die Beklagte hafte als mittelbare Störerin. Nach den vom Senat aufgestellten und von der Kammer befolgten Grundsätzen aus dem Beschluss vom 08.02.2024 (Az. 7 W 11/24) hätte die Beklagte die Bewertenden auf die Rüge der Klägerin so identifizierbar machen müssen, dass die Klägerin in der Lage gewesen wäre, das tatsächliche Vorliegen eines geschäftlichen Kontaktes zu prüfen.

21 Dieser Obliegenheit sei die Beklagte nicht nachgekommen.

22 Zwar hätte die Beklagte keine vollständig ungeweißten Dokumente vorlegen müssen, das Portal habe dem Bewerteten gegenüber den Bewertenden allerdings so zu „individualisieren, dass er das Vorliegen eines geschäftlichen Kontaktes prüfen kann“ und die Unterlagen erkennen ließen, „wer die betreffenden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gewesen sein mögen, auf die sie sich beziehen“. Es reiche nicht aus, dass der Portalbetreiber die Prüfung selbst vornehme und dem Bewerteten dann lediglich versichere, die Prüfung habe ein positives Ergebnis gebracht.

23 Die von der Beklagten vorgelegten Dokumente seien allerdings, mit Ausnahme der auf Juni 2016 datierten Gehaltsabrechnung (Anlagenkonvolut B 12), vollkommen anonymisiert, so dass sie keinerlei Individualisierung zuließen. Dies gelte auch für die Angaben zu den Räumlichkeiten der Klägerin, was zudem Wissen darstelle, über das auch nicht bei der Klägerin beschäftigte Personen hätten verfügen können.

24 Hinsichtlich des für erledigt erklärten Anspruches hat das Landgericht der Beklagten die Kosten auferlegt.

25 Mit ihrer Berufung verfolgt die Beklagte ihr Begehren einer Klagabweisung weiter.

26 Sie meint, die vom Landgericht zugrunde gelegten Anforderungen an eine Individualisierung, wonach diese die bewertenden Personen soweit identifizierbar machen müsse, dass die Klägerin erkennen könne, von wem genau die Bewertung stamme, gingen über die vom Bundesgerichtshof für Hostprovider aufgestellten Prüfpflichten hinaus (vgl. BGH, Urt. v. 01.03.2016, VI ZR 34/15, NJW 2016, 2106 – Jameda II, Rn. 47). Das Landgericht übertrage unter Berufung auf den Beschluss des Senats auch fehlerhaft die Vorgaben des Bundesgerichtshofs von dessen Hotelbewertungsportal-Entscheidung (BGH, Urt. v. 09.08.2022 – VI ZR 1244/20, NJW 2022, 3072) zum Auslösen von Prüfpflichten auf die Frage des Umfangs der Prüfpflichten eines Hostproviders.

27 Zudem missachte das Landgericht die Voraussetzung der Vornahme einer umfassenden Interessenabwägung zur Ermittlung des Umfangs ihrer Prüfpflichten, auch im Hinblick auf die in Art. 5 Abs. 1 GG, Art. 10 EMRK verankerte Meinungsäußerungsfreiheit der bewertenden Nutzer und die Informationsfreiheit der passiven Nutzer, die durch Art. 5 GG und Art. 10 EMRK gewährleistete Kommunikationsfreiheit der Bewertungsplattform sowie den Schutz der geschäftlichen Tätigkeit der Bewertungsplattform nach Art. 12 GG, Art. 8 Abs. 1 EMRK. Auch sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin lediglich in ihrer Sozialsphäre betroffen sei.

28 Außerdem werde der spezialgesetzliche Datenschutz umgangen. § 21 TDDDG stelle eine Identifizierung von Bewertenden und die damit einhergehende Herausgabe der Bestandsdaten unter Richtervorbehalt und sei nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs im Rahmen der Ermittlung der Prüfpflichten des Hostproviders und

als Grenze der Darlegungslast des Hostproviders explizit zu berücksichtigen. Es liege insbesondere keine Schmähkritik vor, die ggfs. den Tatbestand des § 185 StGB verwirkliche.

29 Das Landgericht habe ferner rechtsfehlerhaft keinen Beweis erhoben; sie, die Beklagte, habe mit der Zeugin ... Beweis dafür angeboten, dass ihr die Dokumente von den bewertenden Personen ungeschwärzt vorgelegt worden seien und dass sie die ihr vorliegenden Nutzerdaten mit den Daten in den Lohnabrechnungen, der Kündigung und der Zeugnisse abgeglichen habe. Zudem habe sie Angaben zum Inhalt und Aufbau der Dokumente getätigt und vorgetragen, dass die Kündigung von Herrn ... unterschrieben worden sei und hierfür ebenfalls Zeugnis einer sachkundigen Mitarbeiterin aus ihrem Beschwerdemanagement angeboten.

30 Die Klägerin habe aus den vorgelegten – geweißten – Unterlagen zwar nicht unmittelbar einzelne Mitarbeitende ihres Unternehmens identifizieren können, es sei ihr jedoch ohne weiteres möglich, zu prüfen, ob zum Zeitpunkt der Verfassung der Bewertung und in dem davorliegenden Zeitraum in ihrem Unternehmen Lohnabrechnungen und Arbeitszeugnisse mit einer derartigen Gestaltung an Mitarbeitende in den angegebenen Tätigkeitsbereichen ausgegeben worden seien.

31 Die Klägerin habe nicht bestritten, Dokumente wie die vorgelegten in ihrem Unternehmen zu verwenden und auch nicht, dass Herr ... Zeugnisse und Kündigungen unterzeichnet habe. Außerdem habe die Klägerin nicht bestritten, dass es Kündigungen gegeben habe, sondern lediglich ausgeführt, die „nahezu vollständig anonymisierten Unterlagen“ reichten in keiner Weise aus (Schriftsatz vom 6. März 2025, S. 6 und vom 21. März 2025, S. 3), und ins Blaue hinein die Authentizität der vorgelegten Unterlagen angezweifelt.

32 Bezüglich der Bewertungen 3 und 4 bestreite die Klägerin wider besseres Wissen, dass der als Anlagenkonvolut B 12 vorgelegte Tätigkeitsnachweis in Form einer anonymisierten Kündigung keinen Nachweiswert habe. Aus dem Handelsregisterauszug (Anlage B 30) ergebe sich, dass Frau ... seit dem 22.09.2009 Einzelprokura habe; diese Vertretungsberechtigung werde zulässig in dem für die Kündigung genutzten Briefkopf verwendet. Herr ... sei demgegenüber erst seit dem 14.09.2020 weiterer Geschäftsführer der Klägerin. Die Eintragung im Handelsregister sei am 24.11.2020 erfolgt (Anlage B 30). Da die Kündigung Herrn ... nicht als Geschäftsführer aufführe, sei nachvollziehbar, dass die Kündigung vor dessen Bestellung erfolgt sei. Dass der Bewertende sich bei der genauen Bezeichnung des Restaurationsfahrzeugs im Hof der Klägerin (ein Mazda RX-7) geirrt habe, spreche nicht gegen das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses, sondern lasse besonderes Insiderwissen erkennen.

33 Soweit die Klägerin weiter vorgetragen habe, die Kündigung müsse im Oktober 2020 geschehen sein und sie keinen dementsprechenden langjährigen Mitarbeiter habe identifizieren können, der rund 20 Jahre bei ihr gearbeitet habe, gehe dies fehl. Denn sie, die Beklagte, habe lediglich vorgetragen, dass anhand der Signatur des Kündigungsschreibens erkennbar sei, dass die Kündigung vor der Übernahme von Herrn ... als Geschäftsführer erfolgt sei, also vor der Eintragung im Handelsregister am 24.11.2020. Soweit die Klägerin mitgeteilt habe, sie habe keinen ehemaligen Mitarbeiter identifizieren können, der sowohl in den Bereichen „Logistik/Materialwirtschaft“ und „Beschaffung/Einkauf“ tätig gewesen sei, berücksichtige die Klägerin nicht, dass die Bewertenden für die Beschreibung ihres Tätigkeitsbereichs lediglich aus einer festen Anzahl aus einer von der Beklagten vorgeschlagenen Liste von Kategorien auswählen könnten.

34 In Bezug auf die Bewertung 2 ergebe sich die Tatsache, dass der Bewerter im September 2019 nicht mehr bei der Klägerin beschäftigt gewesen sei, daraus, dass die Bewertung als „Ex-Angestellter“ verfasst worden sei. Das von Herrn ... im Jahr 2019 unterzeichnete Zeugnis (Anlage B 11) passe zu dem Zeitpunkt des Ausscheidens des Bewerters vor dem September 2019.

35 Zur Bewertung 1 trage die Klägerin lediglich vor, dass ihr eine Prüfung unzumutbar sei. Sie, die Beklagte, habe hierzu das von Herrn ... unterzeichnete Zeugnis (Anlage B 10) vorgelegt und unter angebotenem Zeugenbeweis vorgetragen, dass die Beschäftigung im Jahr 2015 bestanden und zum Zeitpunkt der Bewertung im Jahr 2019 beendet gewesen sei.

36 In jedem Fall sei die Revision zuzulassen, so die Beklagte.

37 Sie beantragt,

38 das Urteil des Landgerichts Hamburg vom 6. Juni 2025, Az. 324 O 515/24, abzuändern und die Klage vollumfänglich abzuweisen.

39 Die Klägerin beantragt,

40 die Berufung zurückzuweisen.

41 Sie verteidigt das Urteil des Landgerichts. Die Kammer habe zutreffend erkannt, dass die Beklagte ihren Prüfpflichten nicht hinreichend nachgekommen sei und sie das tatsächliche Vorliegen eines geschäftlichen Kontakts nicht habe prüfen können.

42 Der Hinweis der Beklagten auf § 21 TDDDG sei unzutreffend, da sie, die Klägerin, im Einzelnen dargelegt habe, dass es sich bei den Bewertungen um strafrechtlich relevante Schmähkritik (§ 185 StGB) handele.

43 Die Bewertungen hätten keinerlei kritische Auseinandersetzung mit ihr zum Inhalt, sondern zielten eindeutig allein auf ihre Diffamierung und Herabsetzung ab. Es sei nicht einmal ansatzweise irgendeine konkrete sachliche Auseinandersetzung erkennbar. Dies zeige auch der Umstand, dass im Falle der Bewertungen 3 und 4 der Bewertende jeweils dieselbe Person sei, der einzig darauf abziele, ihr maximalen Schaden zuzufügen.

44 Aus der Rechtsprechung des BGH ergebe sich, dass die Beklagte daher konkrete Beschäftigungszeiträume hätte nennen müssen, was nicht geschehen sei. Nur so hätte sie, die Klägerin, prüfen können, ob es in den entsprechenden Zeiträumen überhaupt Anstellungen oder Kündigungen gegeben habe. Die Mitteilung eines pauschalen Zeitraums von über zehn Jahren sei in keiner Weise angemessen.

45 Sie müsse sich auch nicht auf eine interne Prüfung der Beklagten verweisen lassen, die ohnehin nicht als sorgfältig anzusehen sei, da sich erst im gerichtlichen Verfahren herausgestellt habe, dass die Bewertungen 3 und 4 von derselben Person stammten.

46 So sei es auch zulässig, dass sie die Authentizität der Unterlagen bestreite.

47 Zu den Bewertungen 3 und 4 sei zu sagen, dass der Vortrag der Beklagten zur vermeintlichen Anstellung des Bewertenden nicht plausibel sei. Das dort genannte Restaurationsfahrzeug sei für sie besonders gewesen und dies sei im Betrieb auch bekannt gewesen,

so dass es erheblich sei, dass der Bewertende sich nicht mehr genau (sc. an den Zeitpunkt der Restauration) erinnere.

48 Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat dieser der Klägerin den Hinweis erteilt, dass es sich dem Senat nicht erschließe, warum die Klägerin den Bewertenden anhand der von der Beklagten genannten zahlreichen Details zu den Bewertungen 3 und 4 – u.a. die Beschäftigung schon zu DM-Zeiten, die Art der Beschäftigung als geringfügige Beschäftigung (s. S. 8 der Berufungsbegründung vom 08.09.2025) sowie ein Einsatz in mehreren Bereichen – nicht zuordnen könne.

49 Die Klägerin trägt daraufhin ergänzend vor, festgestellt zu haben, dass es zwar „langjährige Mitarbeiter“ gegeben habe, welchen im Jahr 2020 gekündigt worden sei. Dies sei allerdings nicht im Oktober 2020 geschehen, es habe sich auch nur um Mitarbeiter gehandelt, die über die Jahre stets in einem Bereich gearbeitet hätten. Ein langjähriger Mitarbeiter, der von der Klägerin im Jahr 2020 entlassen worden sei, habe beispielsweise stets im Zulassungsdienst für sie gearbeitet.

50 Im Hinblick auf die Bewertung 2 trägt die Klägerin vor, es sei nicht nachvollziehbar, wie die Beklagte vortragen könne, dass das Arbeitszeugnis angeblich vor September 2019 erstellt worden und von einem der zwei Geschäftsführer unterzeichnet worden sei, wenn der zweite Geschäftsführer, Herr …, erst Ende 2020 zum Geschäftsführer bestellt worden sei.

51 In Bezug auf die Bewertung 1 sei es schließlich unzumutbar, von ihr zu verlangen, anhand der Information, dass der Bewertende angeblich im Jahr 2015 bei ihr tätig gewesen sei, im Jahr 2019 aber nicht mehr, in angemessener Weise das Vorliegen eines geschäftlichen Kontakts zu prüfen.

52 Wegen des weiteren Vorbringens wird auf die erst- und zweitinstanzlichen Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der erst- und zweitinstanzlichen mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

II.

53 Die Berufung der Beklagten ist fristgerecht und auch sonst zulässig. Sie hat Erfolg, soweit sie die Bewertungen Nr. 3 und 4 betrifft (1.), im Übrigen ist die Berufung erfolglos (2.).

54 1. Im Hinblick auf die Bewertungen 3 und 4 steht der Klägerin gegen die Beklagte kein Anspruch auf Unterlassung der weiteren bzw. erneuten Veröffentlichung zu, so dass die Berufung der Beklagten insoweit begründet ist.

55 a) Der rechtliche Prüfungsrahmen für einen Unterlassungsanspruch der Klägerin nach § 1004 Abs. 1 BGB analog in Verbindung mit § 823 Abs. 1 BGB und dem Unternehmenspersönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1, 19 Abs. 3 GG) ergibt sich im Wesentlichen aus den Entscheidungen „jameda II“ (BGH GRUR 2016, 855) und „Hotelbewertungsportal“ (BGH NJW 2022, 3072) in Zusammenschau mit dem Beschluss des Senats vom 08.02.2024 (Az. 7 W 11/24).

56 aa) Danach gilt, dass ein Hostprovider zur Vermeidung einer Haftung als mittelbarer Störer grundsätzlich nicht verpflichtet ist, die von den Nutzern ins Netz gestellten Beiträge

vor der Veröffentlichung auf eventuelle Rechtsverletzungen zu überprüfen. Er ist aber verantwortlich, sobald er Kenntnis von den Rechtsverletzungen erlangt.

57 bb) Ist der Hostprovider mit der Beanstandung eines Betroffenen konfrontiert, ein Beitrag verletze ihn in seinem Persönlichkeitsrecht, und ist die Beanstandung so konkret gefasst, dass der Rechtsverstoß auf der Grundlage der Behauptung des Betroffenen unschwer bejaht werden kann, so ist eine Ermittlung und Bewertung des gesamten Sachverhalts unter Berücksichtigung einer etwaigen Stellungnahme des für den beanstandeten Beitrag Verantwortlichen erforderlich.

58 cc) Zur Bestimmung, welcher Überprüfungsaufwand vom Hostprovider im Einzelfall zu verlangen ist, bedarf es einer umfassenden Interessenabwägung, bei der die betroffenen Grundrechte der Beteiligten zu berücksichtigen sind. Maßgebliche Bedeutung kommt dabei dem Gewicht der angezeigten Rechtsverletzung sowie den Erkenntnismöglichkeiten des Providers zu. Zu berücksichtigen sind aber auch Funktion und Aufgabenstellung des vom Provider betriebenen Dienstes sowie die Eigenverantwortung des für die persönlichkeitsbeeinträchtigende Aussage unmittelbar verantwortlichen – gegebenenfalls zulässigerweise anonym auftretenden – Nutzers (BGH GRUR 2016, 855).

59 dd) Bei einem (Hotel-)Bewertungsportal reicht die Rüge des Bewerteten, einer Bewertung liege kein Gästekontakt zugrunde, grundsätzlich aus, um Prüfpflichten des Bewertungsportals auszulösen. Zu weiteren Darlegungen, insbesondere einer näheren Begründung seiner Behauptung des fehlenden Gästekontakts, ist der Bewertete gegenüber dem Bewertungsportal grundsätzlich nicht verpflichtet. Dies gilt nicht nur in dem Fall, dass die Bewertung keinerlei tatsächliche, die konkrete Inanspruchnahme der Leistung beschreibende Angaben enthält und dem Bewerteten daher eine weitere Begründung schon gar nicht möglich ist, sondern auch dann, wenn für einen Gästekontakt sprechende Angaben vorliegen. Denn der Bewertete kann diese Angaben regelmäßig nicht überprüfen und damit den behaupteten Gästekontakt nicht sicher feststellen. Einer näheren Begründung der Behauptung des fehlenden Gästekontakts bedarf es nur, wenn sich die Identität des Bewertenden für den Bewerteten ohne Weiteres aus der Bewertung ergibt. Im Übrigen gilt die Grenze des Rechtsmissbrauchs (BGH NJW 2022, 3072).

60 ee) Nach der Rechtsprechung des Senats ist eine hinreichend konkrete Beanstandung eines Bewerteten, die das Fehlen eines tatsächlichen Kontakts zum Bewerter rügt, im Rahmen der Überprüfungsobliegenheit des Portalbetreibers zu berücksichtigen, ohne dass eingehende rechtliche oder tatsächliche Überprüfungen seitens des Portalbetreibers erforderlich sind. Der Bewertete darf diese Rüge so lange aufrechterhalten, bis der Bewerter ihm gegenüber so individualisiert wird, dass er das Vorliegen eines geschäftlichen Kontaktes überprüfen kann. Die lediglich pauschale Behauptung des Portalbetreibers, ein solcher Kontakt habe stattgefunden, genügt nicht, wenn sie dem Bewerteten keine eigene Überprüfung ermöglicht (Senat, Beschl. v. 08.02.2024, 7 W 11/24).

61 (1) In dem vom Senat entschiedenen Fall hatte die dortige Antragstellerin etwa 22 Mitarbeiter. Das von der dortigen Antragsgegnerin im Hinblick auf eine Bewertung vorgelegte Zeugnis war nahezu vollständig geweißt und ließ lediglich die Firma der Antragstellerin erkennen. Im Hinblick auf eine weitere Bewertung eines anderen Bewerters war eine Lohnabrechnung eingereicht worden, die ebenfalls nahezu vollständig geweißt war und lediglich das Jahr 2022 sowie die Antragstellerin als Ausstellerin erkennen ließ.

62 (2) Nach Ansicht des Senats waren damit die Bewerter durch die Antragsgegnerin nicht so identifizierbar gemacht worden, dass die Antragstellerin in der Lage gewesen wäre, das tatsächliche Vorliegen eines geschäftlichen Kontaktes zu prüfen. Zwar mögen – so der Senat in der fraglichen Entscheidung – die übermittelten Unterlagen aus dem Geschäftsbereich der Antragstellerin stammen, wer allerdings die jeweiligen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gewesen sein mögen, habe die Antragstellerin aus diesen Unterlagen nicht erkennen können. Also habe sie nicht überprüfen können, ob die Urkunden wirklich die Urheber der Bewertungen beträfen und es sich tatsächlich um Personen handelte, die einmal für sie gearbeitet hätten oder noch für sie arbeiteten.

63 (3) Die Möglichkeit zu einer eigenen Überprüfung des Vorliegens eines geschäftlichen Kontakts dürfe dem von der Bewertung Betroffenen auch nicht in der Weise genommen werden, dass der Portalbetreiber die Überprüfung für sich vornehme und dem Bewerteten dann versichere, sie habe ein positives Ergebnis erbracht. Denn dann stünde der Betroffene, der geltend mache, nicht zu wissen, ob er überhaupt Kontakt zu dem Bewerter gehabt habe, der Behauptung des Portalbetreibers, dies sei der Fall gewesen, wehrlos gegenüber.

64 (4) Den Einwand der Antragsgegnerin, dass aufgrund der geringen Anzahl der bei der Antragstellerin beschäftigten Personen eine eigenständige Überprüfung darauf, ob eine Bewertung von einer dieser Personen stamme, möglich sein müsse, ließ der Senat nicht gelten. Denn auch bei der Bewertung eines Arbeitgebers könne sich eine Kritik auf konkrete Fälle beziehen, die auf ihre tatsächliche Gegebenheit vom Arbeitgeber nur dann überprüft werden könnten, wenn die Person des (angeblich) betroffenen Arbeitnehmers oder jedenfalls der konkreten Situation, die geschildert werde, bekannt seien.

65 b) Nach diesen Maßgaben erscheint im Hinblick auf die Bewertungen 3 und 4, die unstreitig von derselben Person stammen, eine hinreichende Identifizierung des Bewerters durch die Klägerin anhand einer Gesamtbetrachtung der von der Beklagten mitgeteilten Informationen möglich. Der auf den Hinweis des Senats erfolgte weitere Vortrag vermag die vom Senat geäußerten Zweifel daran, dass der Klägerin eine Identifizierung nicht möglich sei, nicht zu erschüttern.

66 aa) Wie das Landgericht festgestellt hat, beschäftigte die Klägerin im Jahr 2023 15 Personen. Dabei gab es nach den Feststellungen des Landgerichts Schwankungen der Mitarbeiterzahl. Es ist allerdings nicht ersichtlich oder vorgetragen, dass diese Schwankungen der Mitarbeiterzahl derart nennenswert gewesen wären, dass sie sich in entscheidungserheblichem Umfang auf die Fähigkeit der Klägerin ausgewirkt hätte, etwaige Mitarbeiter als Bewerter zu identifizieren, wie es z.B. bei einem Unternehmen mit mehreren Hunderten Mitarbeitern der Fall sein könnte.

67 bb) Unter Zugrundelegung einer Zahl von ca. 15 Mitarbeitern muss die Klägerin sich so behandeln lassen, dass ihr eine hinreichende Menge von durch die Klägerin selbst überprüfbaren Informationen mitgeteilt wurde, um festzustellen, ob bzw. dass es sich bei dem fraglichen Bewerter um einen ehemaligen Mitarbeiter ihres Unternehmens handelt. Soweit die Klägerin dies unvermindert bestreitet und meint, sie könne nach wie vor nicht in angemessener Weise das Vorhandensein eines geschäftlichen Kontakts prüfen, ist dem nicht zu folgen.

68 cc) Die Klägerin geht bereits fehl, indem sie ihrem Vortrag zugrunde legt, dass sich die Kündigung des fraglichen Mitarbeiters nach dem Vortrag der Beklagten vermeintlich einzig im Oktober 2020 zugetragen haben könnte. Denn insoweit lässt sich dem Vortrag der Beklagten lediglich entnehmen, dass sich aus der Fußzeile des Kündigungsschreibens (Anlagenkonvolut B 12) ergibt, dass das Schreiben zu einer Zeit verfasst wurde, als Herr ... und Frau ... vertretungsberechtigt für die Klägerin waren und Herr ... ... noch nicht als Geschäftsführer im Handelsregister eingetragen worden war, was erst am 24.11.2020 geschah. Damit liegt auf der Hand, dass die Kündigung auch zu einem anderen Zeitpunkt hätte erfolgen können, wie z.B. im September 2020. Hierzu verhält sich die Klägerin allerdings nicht, was zu ihren Lasten geht.

69 dd) Aus dem ergänzenden Vortrag der Klägerin, dass sie im Jahr 2020 „langjährige Mitarbeiter“ gekündigt habe, wird zudem nicht hinreichend deutlich, ob sich diese Bezeichnung auf solche Mitarbeiter bezieht, die bereits zu einem Zeitpunkt bei ihr beschäftigt waren, als die D-Mark noch die offizielle Währung war. Dass der fragliche Mitarbeiter schon vor der Einführung des Euro bei der Klägerin beschäftigt war, folgt aus der als Anlagenkonvolut B 12 u.a. vorgelegten Gehaltsabrechnung, die auf D-Mark-Werte zugeschnitten ist.

70 Zwar stellt die Klägerin in ihrer ergänzenden Stellungnahme zu Beginn heraus, dass sie den Vortrag der Beklagten dahingehend verstehe, dass es um einen Mitarbeiter gehen solle, der schon vor dem Jahr 2002 – also dem Jahr der Einführung des Euro – bei ihr beschäftigt gewesen sei. Die spätere schlichte Bezugnahme auf „langjährige Mitarbeiter“ lässt allerdings nicht hinreichend erkennen, dass die Klägerin sich dabei auf eben solche Mitarbeiter bezieht, die schon vor dem Jahr 2002 bei ihr angestellt waren. Verbleibende Zweifel gehen nach allgemeinen Grundsätzen zu Lasten der Klägerin.

71 ee) Die Klägerin verhält sich in ihrem weiteren Vortrag zudem nicht zu dem Hinweis des Senats, dass sich aus den von der Beklagten vorgelegten Unterlagen ergibt, dass der fragliche Mitarbeiter zuletzt als geringfügig Beschäftigter bei ihr tätig war, wie es sich aus dem eingeblendeten Kündigungsschreiben auf S. 8 der Berufungsbegründung der Beklagten vom 08.09.2025 ergibt. Die Beklagte ist mit diesem ergänzenden Vortrag auch nicht präkludiert, da er nach § 531 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 ZPO zuzulassen ist.

72 ff) Damit kommt es nicht mehr darauf an, dass die Klägerin meint, der Mitarbeiter habe sowohl in den Bereichen „Beschaffung/Einkauf“ als auch „Logistik/Materialwirtschaft“ eingesetzt worden sein müssen, es aber keinen entsprechenden (ehemaligen) Mitarbeiter bei ihr gebe. Die Klägerin wäre vielmehr gehalten gewesen, eine umfassendere Prüfung vorzunehmen, als sie es ausweislich ihres ergänzenden Vortrags getan hat.

73 gg) Auch auf die Frage, ob der Bewerter (ggfs. auch) an anderen Standorten des Autohauses ... eingesetzt worden war, kommt es damit nicht mehr an, da die Klägerin sich schon nicht im Hinblick auf den Standort in ... erschöpfend zu den genannten Fragestellungen verhalten hat.

74 hh) Nach alledem ist auch kein Beweis durch Vernehmung des von der Klägerin benannten Zeugen Herrn ... zu erheben, da der angebotene Zeuge nicht zu den vom Senat problematisierten Aspekten benannt ist.

75 2. Soweit die Beklagte das Urteil des Landgerichts im Hinblick auf die Bewertungen Nr. 1 und 2 angreift, bleibt die Berufung ohne Erfolg. Denn insoweit steht der Klägerin gegen die Beklagte der geltend gemachte Unterlassungsanspruch zu.

76 a) Der für die Prüfung zugrunde zu legende Maßstab ergibt sich aus den oben unter 1. a) dargelegten Erwägungen, auf die Bezug genommen wird.

77 b) Nach diesen Maßgaben steht der Klägerin gegen die Beklagte im Hinblick auf die Bewertungen 2 und 1 ein Anspruch auf Unterlassung gegen die Beklagte zu. Denn die Beklagte ist insoweit den ihr nach der klägerischen Beanstandung obliegenden Prüfpflichten nicht hinreichend nachgekommen und hat die Klägerin insbesondere nicht in die Lage versetzt, das tatsächliche Vorliegen eines geschäftlichen Kontakts selbst zu prüfen.

78 aa) Wie die Kammer richtig ausführt, beschränken sich die individualisierbaren Angaben anhand der vorgelegten Dokumente einzig auf das Datum Juni 2016 als ein Monat, in dem einem Bewerter (nämlich demjenigen der Bewertung 3 und 4) Gehalt gezahlt worden sei (vgl. Anlagenkonvolut B 12).

79 Im Übrigen legt die Beklagte lediglich mehrere nahezu vollständig anonymisierte Dokumente vor, bei denen es sich im Hinblick auf die Bewertungen 1 und 2 um Arbeitszeugnisse handelt, die den Bewertern der Bewertung 1 (Anlagen B 2 bzw. B 10) bzw. der Bewertung 2 (Anlage B 3 bzw. B 11) zuzuordnen sein sollen. Im Übrigen lässt sich einzig erkennen, dass die Dokumente erstellt wurden, als gemäß der Fußzeile einzig Herr ... als Geschäftsführer vertretungsberechtigt für die Klägerin war.

80 bb) Die Vorlage dieser Dokumente versetzt die Klägerin allerdings nicht in die Lage, selbst das Bestehen eines geschäftlichen Kontakts überprüfen zu können. Denn zum einen beträgt die Zeitspanne für ein mögliches Ausstellungsdatum dieser Zeugnisse mehrere Jahre, zum anderen stellen diese Anlagen die einzigen für die Klägerin selbst überprüfbaren Dokumente dar, anhand derer sie selbst eine Prüfung vornehmen könnte. Weitergehender – bestrittener – Parteivortrag der Beklagten hat insoweit außer Betracht zu bleiben.

81 Im Übrigen kann zur näheren Begründung und zur Vermeidung von Wiederholungen auf die zutreffenden Ausführungen des Landgerichts Bezug genommen werden.

82 cc) Nach den obigen Ausführungen ist auch nicht die von der Beklagten benannte Zeugin ... zu vernehmen, die bekunden soll, dass sie jeweils sichergestellt habe, dass die Bewertungen von (ehemaligen) Mitarbeitern stammten. Denn das Ergebnis einer solchen Vernehmung würde, im Einklang mit der aufgezeigten Rechtsprechung des Senats (Beschl. v. 08.02.2024, 7 W 11/24) die Klägerin unverändert nicht in die Lage versetzten, selbst das Bestehen eines geschäftlichen Kontakts zu prüfen.

83 dd) Die Beklagte kann auch nicht mit ihrem Argument durchdringen, ihr würde unter Umgehung des Richtervorbehalts des § 21 Abs. 3 TDDDG eine Beauskunftung von Bestandsdaten abverlangt. Auch insoweit kann auf den Beschluss des Senats verwiesen werden, wo es hierzu (noch zum TDDSG) heißt:

84 > „Soweit es um die Verbreitung von Äußerungen geht, deren Rechtmäßigkeit nur überprüft werden kann, wenn der Urheber oder die Quelle der Äußerungen bekannt ist, trägt das Risiko, ob er den Urheber oder die Quelle namhaft machen darf, kann

oder will, im Streitfall grundsätzlich der Verbreiter. Geschieht die Verbreitung im Rahmen eines Geschäftsbetriebes, wie das bei einem Bewertungsportal der Fall ist, gehört dieses Risiko zu den typischen Geschäftsrisiken, die jeden Unternehmer bei seiner Tätigkeit treffen."

85 Diese Erwägungen gelten unverändert auch im Hinblick auf § 21 Abs. 3 TDDDG und im hiesigen vom Senat zu entscheidenden Fall. Danach liegt es letztlich in der Risikosphäre der Beklagten, ob und wenn ja inwieweit sie die Anonymität der jeweiligen Bewerter aufhebt.

86 c) Auch die für den Unterlassungsanspruch notwendige Wiederholungsgefahr besteht fort.

87 d) Da sich das Begehren der Klägerin auf ein Unterlassen der weiteren Veröffentlichung der inkriminierten Bewertungen richtet, wovon auch ein „Löschen" der Bewertung von der Webseite erfasst ist, war der Tenor entsprechend klarstellend neu zu fassen.

88 Auch das weitere Berufungsvorbringen rechtfertigt keine andere Entscheidung.

III.

89 Die Entscheidung über die Kostenverteilung ergibt sich aus §§ 92 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO, diejenige über die vorläufige Vollstreckbarkeit aus § 709 ZPO. Im Hinblick auf die erstinstanzlich teilweise für erledigt erklärte Klage bezüglich der Bewertung 3 legt der Senat seiner Entscheidung zugrunde, dass es sich richtig um einen einheitlichen Streitgegenstand handelt und keine Differenzierung zwischen der Löschung und der Wiederveröffentlichung vorzunehmen ist. Daher sind die auf die Bewertung 3 entfallenden Kosten vollständig der Klägerin aufzuerlegen.

90 Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf § 3 ZPO; der Senat hat den von der Kammer zugrunde gelegten Streitwert für angemessen erachtet, da er sich in das Streitwertgefüge der in Hamburg mit Pressesachen befassten Spruchkörper einfügt.

91 Gründe für die Zulassung der Revision bestehen nicht, § 543 Abs. 2 ZPO. Soweit die Beklagte vorträgt, die vom Senat in seinem Beschluss vom 08.02.2024 vertretene Rechtsauffassung zur Identifizierungspflicht des Hostproviders weiche von der Rechtsprechung des OLG München, des OLG Dresden und des OLG Düsseldorf ab, ist dem nicht zu folgen.

92 Einer Entscheidung des Revisionsgerichts bedarf es insbesondere im Falle der objektiv zu verstehenden Divergenz, wenn also in der angefochtenen Entscheidung ein abstrakter Rechtssatz aufgestellt wird, der von einem in einer Entscheidung eines gleichgeordneten Gerichts abweicht, das Berufungsgericht also ein und dieselbe Rechtsfrage anders beantwortet als die Vergleichsentscheidung (BGHZ 151, 42 = NJW 2002, 2473; BGH NJW 2002, 2957); bei einer unterschiedlichen Würdigung des Sachverhalts in tatsächlicher Hinsicht liegt hingegen keine Divergenz vor (OLG Dresden NJ 2023, 218 Rn. 5; zum Ganzen BeckOK ZPO/Kessal-Wulf, 58. Ed. 1.9.2025, ZPO § 543 Rn. 26, beck-online).

93 Die Abweichung muss für die Entscheidung außerdem tragend geworden sein (MüKoZPO/Krüger, 7. Aufl. 2025, ZPO § 543 Rn. 15, beck-online).

94 Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Es darf bereits bezweifelt werden, dass der Senat einen abstrakten Rechtssatz aufgestellt hat, indem er – bezogen auf die jeweiligen

Einzelfälle – davon ausgeht, dass die jeweiligen Bewerter nicht dergestalt identifizierbar gemacht wurden, dass der Bewertete in der Lage wäre, das tatsächliche Vorliegen eines geschäftlichen Kontaktes zu prüfen.

95 Darauf kommt es letztlich aber nicht an, da keine Divergenz im oben genannten Sinne festzustellen ist.

96 Soweit die Beklagte sich auf die Rechtsprechung des OLG Düsseldorf bezieht, legt sie mit Anlage B 18 ein Urteil des Landgerichts Düsseldorf vom 04.12.2019 zum Az. 12 O 251/19 vor. In diesem wird auf eine – nicht veröffentlichte – Entscheidung des OLG Düsseldorf (Beschl. v. 27.06.2019, I-16 U 163/18) Bezug genommen, welche die Düsseldorfer Kammer dergestalt interpretiert, dass der dortige Senat meine, dass es im Rahmen des Beanstandungsverfahrens nicht darum gehe, die Identifizierung zu ermöglichen, sondern dem Bewerteten die Möglichkeit zu verschaffen, nachzuprüfen, ob ein Kontakt, wie die Anhaltspunkte ihn darstellen, möglich war oder nicht. Mangels Volltextes der Entscheidung des Düsseldorfer Senats kann der hiesige Senat schon nicht prüfen, ob sich die vom Landgericht Düsseldorf dargestellte Ansicht dem Beschluss des OLG Düsseldorf entnehmen lässt.

97 Im Hinblick auf den mit Anlage B 17 überreichten Hinweisbeschlusses des OLG München (Az. 18 U 6463/22) liegt ebenfalls keine Divergenz vor, dies abgesehen davon, dass der Ausgang des dortigen Verfahrens – soweit ersichtlich – schon nicht mitgeteilt wurde. Dem Fall liegt augenscheinlich eine Ärztebewertung zugrunde; der Kläger war offenbar in erster Instanz mit seinem Vorhaben nicht erfolgreich, die Beklagte zu einer Unterlassung verurteilen zu lassen. Der dortige Senat stellt allerdings u.a. fest, dass im Rahmen des Prüfverfahrens ein dreimonatiger Behandlungszeitraum mitgeteilt worden sei und der Kläger dem in der Bewertung enthaltenen Tatsachenvortrag, dass acht Zähne repariert worden seien, nicht durch Beweisantritt entgegengetreten sei. Da es sich auch im Übrigen um eine Einzelfallentscheidung handeln dürfte, liegt keine Divergenz vor.

98 Dies gilt zuletzt auch für das Urteil des OLG Dresden vom 17.12.2024 (Anlage B 28, Az.: 4 U 744/24). Dort heißt es auszugsweise auf S. 18:

99 > „Die Beklagte hat nach ihrem Vortrag die bewertende Person durch die von ihr vorgelegten Unterlagen und erteilten Auskünfte sogar bereits in einer Weise identifizierbar gemacht, dass die Klägerin, insbesondere aufgrund der Größe ihres Unternehmens, in der Lage sein müsste, das tatsächliche Vorliegen eines Vertragsverhältnisses zu prüfen. Dem ist die Klägerin auch nicht substantiiert entgegengetreten. Es verhält sich daher gerade nicht so, wie vom Oberlandesgericht Hamburg (NZA 2024, 343) angenommen, dass 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 gegenüberstünde. Vor diesem Hintergrund kann er gehalten sein, die entsprechenden Personalunterlagen sorgsam zu archivieren und auch für einen längeren Zeitraum vorzuhalten, um ggf. entsprechend substantiiert bestreiten zu können.“

100 Daraus ergibt sich, dass der dortige Senat einen vom hiesigen abweichenden Sachverhalt zu bewerten hatte, so dass sich auch insoweit keine Divergenz ergibt.

101 Auch der von der Beklagten mit Schriftsatz vom 15.12.2025 überreichte Beschluss des OLG Karlsruhe vom 12.12.2025 (Az. 14 W 110/25) gebietet keine andere Entscheidung.