

März 2017

Social Media am Arbeitsplatz – Tipps und rechtliche Grundlagen

Jeder kennt die sozialen Plattformen, auf welchen wir viel Zeit verbringen und herumsurfen. Social Media spielt eine grosse Rolle im Privat- wie auch im Arbeitsalltag.

In der heutigen Zeit haben wir einen Mitteilungsdrang. Sind wir an einem Konzert, posten wir live ein Video für unsere Kollegen auf Facebook. Sind wir beim Brunchen mit Freunden stellen wir sicher, dass auf Snapchat oder Instagram ein Foto in der Story des vollgedeckten Tisches zu sehen ist. Die „Konsumenten“ auf der anderen Seite möchten aber auch immer und überall wissen, was gerade passiert oder wer was erlebt.

Für Unternehmen hat das Onlinemarketing in den letzten Jahren enorm an Wert zugelegt. Die eigenen Produkte oder sein Unternehmen online zu präsentieren ist viel einfacher und kostengünstiger als die traditionelle Werbung. Auch kann man mit wenig Aufwand die Zielgruppe so eingrenzen, dass wenig Streuverlust entsteht. Somit sehen auch nur diejenigen die Werbung, welche auch interessant für das eigene Unternehmen sind. Aber Achtung! Solche Nachrichten sollten immer mit höchster Konzentration und Vorsicht geschrieben werden. Ist eine Anzeige aber erst mal online, breitet sich diese wie ein Lauffeuer aus. Der Ruf einer Firma kann somit schnell auf Abwege geraten.

Besitzt ein Unternehmen Onlineprofile, stellt sich die Frage ob die Plattformen am Arbeitsplatz privat benutzt werden dürfen. Aufgrund des Weisungsrechts nach OR Art. 321d, hat der Arbeitgeber das Recht die Nutzung entsprechender Plattformen zu regeln. Da der Arbeitgeber aber vielleicht auch vom Arbeitnehmer möchte, dass dieser sein privates Profil privat mit der Firma verlinkt, ist ein vollkommenes Verbot wahrscheinlich nicht der richtige Weg.

In erster Linie sind die eigenen Mitarbeiter die beste Reputation für das Unternehmen. Verknüpfen sich die Mitarbeiter mit der Firma und teilen dies in ihrem eigenen Netzwerk, vergrössert sich das Ansehen schon um ein Vielfaches.

Viele folgen Seiten von Unternehmen oder Produkten, wenn man weiss, dass die beste Freundin oder der Onkel dort arbeitet. Also gibt man gerne mal ein „Gefällt mir“.

Damit keine Streitfragen im Nachhinein aufkommen, formulieren Arbeitgeber am besten Richtlinien und Regeln. So sollte für alle Mitarbeitenden klar sein, wieviel Zeit sie auf Plattformen während der Arbeitszeit verbringen dürfen. Wird ein hoher Missbrauch festgestellt und der Arbeitnehmer leistet nicht die vereinbarte Arbeitszeit, so kann der Arbeitgeber ihm dies vom Lohn abziehen (nach OR Art. 324 II). In Extremfällen kann das bis hin zur fristlosen Kündigung führen (OR Art. 337), wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr nach Treu und Glaube weitergeführt werden kann.

Eine weitere heikle Frage stellt sich, ob der Chef/die Chefin mit ihren Mitarbeitern befreundet sein sollte. Man muss sich bewusst sein, dass alles was man anklickt und folgt vom anderen gesehen werden kann. Die Fotos von der Party des letzten Wochenendes kommen nicht bei jedem gut an. Weiter können auch ironische oder provokante Kommentare falsch aufgefasst werden. Falls keine Regelung im Unternehmen besteht, sollte jeder konsequent für sich entscheiden, welche Plattformen mit wem geteilt werden. Im Zweifelsfall trennt man private Mediennutzung vom Geschäftlichen, um Peinlichkeiten vorab zu vermeiden.

Jedes Unternehmen muss sich über kurz oder lang mit dem Thema Social Media auseinandersetzen. Deshalb ist wichtig, dass man sich über die Möglichkeiten informiert und Bescheid weiss über die einzelnen Plattformen. Wie eignet man sich so was an? Wahrscheinlich lernt man von den jüngsten Mitarbeitenden am besten. Diejenigen, welche sich tagtäglich auf den Plattformen aufhalten, können dem Unternehmen bestimmt hilfreiche Tipps und Vorschläge bringen.