

# Social Media am Arbeitsplatz

Anela Lucic, Advokatin und Fachanwältin SAV Arbeitsrecht, VISCHER AG (Basel)

Facebook, Instagram, LinkedIn, Tiktok, X (vormals Twitter) etc. haben nicht nur unser Kommunikationsverhalten, sondern auch den Arbeitsalltag stark verändert. Die Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz bietet viele Vorteile, birgt aber auch Risiken für Unternehmen. Die berufliche und private Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz sollte deshalb geregelt werden.

## Private Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz

Mitarbeitende sind in erster Linie dazu verpflichtet, ihre Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen (Art. 319 Abs. 1 Obligationenrecht [OR]). Daneben haben sie die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren und alles zu unterlassen, was den wirtschaftlichen Interessen und der Reputation des Arbeitgebers schaden könnte (Treuepflicht; Art. 321a Abs. 1 OR). Die Treuepflicht geht bei leitenden bzw. Kadermitarbeitenden oder Tendenzträgern weiter.

Arbeitgeber können im Rahmen ihres Weisungsrechts gemäss Art. 321d OR über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Mitarbeitenden im Betrieb allgemeine Anordnungen erlassen und besondere Weisungen erteilen. Unternehmen können deshalb Vorgaben zur privaten Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz aufstellen, d.h., ob und in welchem Umfang Social Media während der Arbeitszeit genutzt werden können. Die Nutzung kann auch ganz verboten werden. Sind keine Regeln vorhanden, gilt der Grundsatz, dass eine private Nutzung in beschränktem Mass im Grund-

satz zulässig ist. Voraussetzung ist, dass die Arbeitsleistungspflicht nicht gefährdet und die Treuepflicht eingehalten wird.

Das Weisungsrecht kann sich grundsätzlich nur auf das Arbeitsverhältnis und nicht auf private Aktivitäten der Mitarbeitenden beziehen. Ausserdem begrenzen die vertraglichen Rechte und Persönlichkeitsrechte sowie die verfassungsmässigen Rechte und politischen Mitwirkungsrechte von Mitarbeitenden das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Dabei ist insbesondere die Meinungsäusserungsfreiheit der Mitarbeitenden nach Art. 16 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung zu beachten. Kritik am Arbeitgeber steht grundsätzlich unter dem Schutz der Meinungsäusserungsfreiheit und ist zulässig, solange dadurch nicht die Treuepflicht verletzt wird. Das heisst, auch die Meinungsäusserungsfreiheit ist nicht grenzenlos und durch berechnete, überwiegende Interessen des Arbeitgebers eingeschränkt. Die Meinungsäusserungsfreiheit wird ausserdem durch die Persönlichkeitsrechte anderer Personen begrenzt. Dementsprechend können gewisse private Social-Media-Aktivitäten unzulässig sein.

Vor diesem Hintergrund sind verbindliche Weisungen in Bezug auf die private Nutzung von Social Media ausserhalb der Arbeitszeit und des Arbeitsplatzes – bzw. welche die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden und/oder deren verfassungsmässige Rechte tangieren – zwar heikel, aber nicht in jedem Fall ausgeschlossen. Es ist jeweils eine Interessenabwägung vorzunehmen. Unverbindliche Handlungsempfehlungen sind selbstverständlich jederzeit möglich und ratsam.

## Berufliche Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz

Social Media wird von Unternehmen zu PR- und Marketingzwecken sowie zur Rekrutierung von neuen Talenten rege genutzt. Viele Unternehmen betreiben eigene Social-Media-Kanäle, um sich öffentlich zu inszenieren. Denkbar ist auch, dass Unternehmen über ihr Weisungsrecht Mitarbeitende anweisen, private Profile im eigenen Namen auf Social Media zu beruflichen Zwecken im Rahmen ihrer Arbeitspflicht zu betreiben. Allerdings können sich im letzteren Fall schwierige Abgrenzungsfragen stellen: Wie weit kann das Weisungsrecht des Arbeitgebers bei einem eigentlich privaten Social-Media-Profil der Mitarbeitenden gehen? Wem gehören die so gesammelten beruflichen Geschäfts- und Kundenkontakte bzw. das vom Mitarbeitenden auf diese Weise aufgebaute Netzwerk? Was passiert beim Ausscheiden der Mitarbeitenden? Müssen sie diese Kontakte herausgeben oder gar löschen?

Um diese Fragen zu vermeiden, sollte die berufliche Nutzung von Social Media ausschliesslich über offizielle Unternehmensprofile erfolgen. Das im Namen des Unternehmens betriebene Social-Media-Profil und dessen Netzwerk verbleiben jedenfalls auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber. Selbstverständlich steht es Mitarbeitenden frei, Inhalte des Unternehmens (z.B. Posts und Stelleninserate) über ihre privaten Social-Media-Profile freiwillig zu kommentieren, zu teilen und zu « liken ».

## Nutzungsregeln für Social Media

Unternehmen sollten sicherstellen, dass die private und berufliche Nutzung von

**Der vollständige Artikel ist online unter [www.swisslex.ch](http://www.swisslex.ch) abrufbar.**