Was Sie schon immer über BYOD wissen wollten | BYOD: Definitio

21feb2014, Anna MERTINZ

„Bring your own device", zu Deutsch „Bringen Sie Ihr eigenes Gerät", abgekürzt „BYOD", ist spannenden Trends, der auch vor der österreichischen Arbeitswelt nicht Halt gemacht hat. E schleichend, teils bewusst – in mehr und mehr Unternehmen Einzug. Neben der BYOD-Defin Beitrag v.a. die arbeitsrechtliche Sicht unter die Lupe genommen:

Wer oder was ist BYOD (Definition)?

Das Phänomen BYOD kann als Spiegelbild zur Privatnutzung von Betriebsmitteln gesehen werden. Währ von Arbeitgeber-Betriebsmitteln darum geht, dass der Arbeitnehmer den Firmenwagen oder das Firmenl Verwendung auch für private Zwecke nutzen darf, **geht es bei der Definition von BYOD genau umg Privateigentum des Arbeitnehmers auch für betriebliche Zwecke genutzt werden soll.** BYOD Grundsatz, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen hat.

Beim Einsatz von BYOD ergeben sich ähnliche Fragestellungen und Probleme wie bei der Privatnutzung Betriebsmitteln. Neben arbeitsrechtlichen sind auch zahlreiche datenschutz-, urheber- und steuerrechtlic Vermischung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmersphäre bringt Risken, die der Arbeitgeber im Griff habe

Warum und wozu BYOD?

Die Initiative zu BYOD kommt – derzeit – in der Regel vom Arbeitnehmer, etwa weil er gerne statt dem erst auf den Markt gekommene Letztversion des Smartphones haben oder nicht ein privates Handy und mit sich herumtragen will.

Wichtig zu wissen: Es gibt keine Verpflichtung des Arbeitgebers, BYOD zuzulassen. Anderseits kann auc verpflichtet werden, private Gegenstände oder Geräte für die Erbringung seiner Arbeitsleistung zur Verfi Vereinbarungssache und beruht auf dem Grundsatz der (beiderseitigen) Freiwilligkeit.

Um welche Devices geht es?

Unter den Begriff „Devices" können verschiedenste Gegenstände des Arbeitnehmers fallen, nicht nur ele gängigsten „Devices" sind Mobiltelefone, Festnetztelefone, Laptops, Tablets, Stand-PCs, aber auch Auto BYOD liegt auf IT-Geräten. Unter „Devices" sind darüber nicht nur die Geräte selbst, sondern auch die A verstehen.

Der Arbeitgeber sollte sich – so banal das klingen mag – vom Arbeitnehmer bestätigen lassen, dass es s

sein Eigentum und nicht etwa geleaste oder entliehene Gegenstände handelt, die im Eigentum eines Dri
Datensicherheit und Datenschutz noch schwieriger in den Griff zu bekommen.

Wer haftet bei Verlust oder Beschädigung des Geräts?

§ 1014 ABGB regelt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle Schäden an privaten Gegenständen zu
der Erfüllung dienstlicher Pflichten infolge erhöhter typischer Gefahren entstanden sind, sofern den Arbe
geringfügiges Verschulden trifft. Gretchenfrage ist oft die Definition: ob durch die dienstliche Verwendur
gegenüber dem allgemeinen Lebensrisiko eingetreten ist und ob der Schaden während der betrieblichen
auftrat.

Zur Veranschaulichung: Es ist vereinbart, dass der Arbeitnehmer seinen stylischen Privatlaptop auch die
Internetkosten dafür vom Arbeitgeber ersetzt erhält. Wird dem Arbeitnehmer der Laptop nach Dienstsch
gestohlen, wird der Arbeitgeber vermutlich nicht ersatzpflichtig. Schüttet jedoch der nervöse Kunde im I
Vertragsverhandlungen Kaffee über den Laptop, wird der Arbeitgeber (der sich möglicherweise beim Kur
gegenüber dem Arbeitnehmer haften.

Die Ersatzpflicht des Arbeitgebers kann vertraglich ausgeschlossen werden. Allerdings ist ein solcher Ver
während aufrechten Arbeitsverhältnisses aufgrund des Druckverbots kritisch. Es sollte überlegt werden,
Deckung des Risikos abzuschließen.

BYOD, Datenschutz und Urheberschutz

Beim Einsatz von BYOD ist das Verhältnis zwischen Recht auf Schutz der Privatsphäre und Persönlichkeit
Schutz von Betriebsgeheimnissen und betrieblichen Daten ganz besonders angespannt. Der Arbeitgeber
Datenverlust und Datenmissbrauch sowohl privater als auch betrieblicher Daten muss vorgebeugt werde
IT-Compliance").

Einerseits ist es wichtig, auf den Geräten Programme zu installieren, mit denen der Arbeitgeber auf die
kann, besonders etwa zur Sperrung im Verlustfall. Darüber hinaus müssen Kontrollmechanismen eingeri
Gerät jedoch auch Arbeitnehmerdaten befinden, ist dies aber heikel und in der Regel nur mit Zustimmu
(allenfalls auch des Betriebsrates) zulässig. Dieses Zustimmungserfordernis für Eingriffe in und Zugriffe
ernst zu nehmen, da der Arbeitgeber bei Missachtung möglicherweise den strafrechtlichen Tatbestand d
(§ 126a Strafgesetzbuch) erfüllt.

Zu beachten ist auch, dass der Arbeitgeber gegenüber Dritten für Urheberrechtsverletzungen haftet, we
Unternehmens oder von einem seiner Arbeitnehmer begangen worden sind. Es ist daher zu regeln, dass
Anwendungen verwenden darf, aus denen sich Urheberrechtsverletzungen ergeben könnten.

Kein Einsatz von BYOD ohne Vereinbarung!

... zumindest kein regelmäßiger Einsatz

In einer BYOD-Vereinbarung sollte insbesondere eine klare Definition folgender Fragen beinhalten:

- Welche privaten Geräte können wann und wie dienstlich verwendet werden?
- Wer trägt die Anschaffungskosten oder wie werden die Anschaffungskosten aufgeteilt?
- Wer haftet für Beschädigungen und Verlust des Geräts?
- Welche Meldepflichten treffen den Arbeitnehmer im Fall von Beschädigung, Verlust oder Diebstahl?
- Wer trägt die Betriebskosten? (Vorsicht bei pauschalen Aufwandersätzen: lohn- und sozialversicherun
- Wer trägt die Wartungskosten? Wer ist für Wartungen zuständig und welche Maßnahmen muss der A

- Wie werden private von betrieblichen Daten getrennt?
- Welche Anwendungen dürfen auf betrieblich genutzten Geräten installiert werden?
- Wie wird die Sicherheit von betrieblichen Daten sichergestellt? Welche Zugriffsmöglichkeiten hat der des Arbeitnehmers erforderlich!)
- Welche Sicherheitsmaßnahmen hat der Arbeitnehmer einzuhalten (zB Aufbewahrung, Passwortsperre
- Wer kann die Vereinbarung wie kündigen und welche Auswirkungen hat eine Kündigung? Was passie Dienstverhältnisses? Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass er Zugang zu den Betriebsdaten und – den Geräten des Arbeitnehmers sind.

Die Rahmenbedingungen können auch durch eine Richtlinie und/oder eine Betriebsvereinbarung geregel der Einzelvereinbarung verwiesen wird. Als Ermächtigungsgrundlage für eine Betriebsvereinbarung kom 17 Arbeitsverfassungsgesetz in Betracht: Nach dieser Bestimmung kann über „Maßnahmen zur Sicherun eingebrachten Gegenstände" eine freiwillige Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Möglicher Inhalt BYOD-Betriebsvereinbarung sind Regelungen über versperrbare Einrichtungen zur Aufbewahrung, Siche Passwortgestaltung, Einrichtung von Helplines oder der Abschluss von Versicherungen für Diebstahl, Ver Gegenstände.

BYOD oder nicht BYOD?

Ob Sie in Ihrem Unternehmen den Einsatz von BYOD zulassen, sei wohl überlegt, weil damit auch Riske verbunden sind, die man auf den ersten Blick vielleicht übersieht. Daher: BYOD ja, aber nur in Kenntnis rechtlichen Regelwerken und professionellen IT-Maßnahmen!