

IMMER ÖFTER  
WERDEN PRIVATE  
GERÄTE AUCH IM  
JOB GENUTZT.  
EXPERTEN IM TALK  
ÜBER VORTEILE UND  
RISIKEN VON „BRING  
YOUR OWN DEVICE“

von Manfred Huber

# Betriebs- geheimnis mit nach Hause nehmen

**A**m privaten Smartphone Firmenmails checken, abends am Laptop oder iPad noch schnell über die neuesten Umsatzstatistiken schauen: Immer häufiger nutzen Angestellte ihre privaten Geräte auch für den Job. Im Fachjargon nennt sich das BYOD („Bring your own Device“). Es ist der heißeste IT-Trend der letzten Jahre.

**Chance und Risiko.** Unternehmen versprechen sich viel vom neuen Trend: Flexibleres

Arbeiten und verbesserte Zusammenarbeit im Team. Doch es gibt Risiken. Dann nämlich, wenn Mitarbeiter Firmeninterna am Privatgerät mit nach Hause nehmen. E-MEDIA sprach mit Anwältin Bettina Windisch-Altieri (www.windischlaw.com) und Unternehmensberater Franz Brandstetter (www.recht-beraten.at) über Vorteile und Risiken von „Bring your own Device“.

**E-MEDIA:** Ist „Bring your own Device“ ein Trend, der von Unter-

nehmen bewusst forciert wird? Oder „passiert“ das einfach?

**Windisch-Altieri:** Teils, teils. Es gibt Unternehmen, die das von sich aus forcieren. Erstens ist mobiles Arbeiten gewünscht, auch von den Unternehmen, das wird allgemein als Steigerung der Produktivität angesehen. Und zweitens spart es Kosten, wenn das Unternehmen die teuren Geräte nicht selbst anschaffen muss, sondern die privaten Geräte der Mitarbeiter zum Einsatz kommen. Technikaffine Unternehmen haben auch das Problem, dass High Potentials manche Jobs gar nicht mehr annehmen, wenn sie nicht ihre

eigenen Geräte verwenden dürfen. Das Interesse ist also von beiden Seiten da.

**Brandstetter:** Der Punkt ist: Es geht, also wird es gemacht. Vielfach auch unbewusst. Angenommen, Sie forwarden ein Mail, das sie jetzt nicht mehr lesen können, auf ihr privates iPad und am Abend schauen Sie es sich an. Schon haben Sie „Bring your Own Device“ gelebt, ohne dass Sie auch nur daran gedacht haben.

**E-MEDIA:** Empfehlen Sie Unternehmen, das zuzulassen?

**Brandstetter:** Zulassen und nicht zulassen ist für mich beides in Ordnung. Man kann klar sagen: Ja, wir machen das. Dann muss man sich aber auch überlegen, wie man es macht. Oder man kann sagen: Keinesfalls, wir wollen das überhaupt nicht. Das Thema ignorieren wäre die dritte Möglichkeit und das ist die einzig wirklich schlechte. Das heißt dann nämlich, dass es keine Regeln für „Bring your own De-

vice“ gibt – und die Mitarbeiter machen es trotzdem.

**E-MEDIA:** Wie ist die Rechtslage, wenn ein Unternehmen keine Richtlinien erlässt?

**Windisch-Altieri:** Grundsätzlich existiert kein allgemeines gesetzliches Verbot für Mitarbeiter, private Geräte im Unternehmen zu verwenden. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, hier klare Regeln zu setzen. Wenn das Unternehmen das nicht tut, werden die Arbeitnehmer private Geräte einfach verwenden. Wenn der Dienstgeber das so akzeptiert, kann das als konkludente Zustimmung

gewertet werden. Daran knüpft sich ein Haftungsrisiko. Es ist grundsätzlich Sache der Geschäftsführung, für IT-Sicherheit, Kontrollmaßnahmen und Risikomanagement zu sorgen. Mit der Konsequenz, dass der Geschäftsführer persönlich haftet.

**E-MEDIA:** „Duldung“ hört sich schwammig an. Muss der Arbeitnehmer beweisen, dass die dienstliche Nutzung privater Geräte bekannt und geduldet war?

**Windisch-Altieri:** Im Normalfall haftet der Arbeitgeber für die Handlungen seines Arbeitnehmers. Dann ist die Frage: Kann er sich mit diesem Schaden bei seinem Arbeitnehmer regressieren? Hier gilt das Dienstnehmerhaftpflichtrecht und das führt wohl dazu, dass der Arbeitgeber sich in den meisten Fällen nicht regressieren kann, weil weitgehende Ausschlussgründe existieren. Ein Rückgriff ist dann ausgeschlossen, wenn es sich um eine entschuldbare Fehlleistung handelt. Selbst bei leichter Fahrlässigkeit kann ein Ersatz immer noch gemäßigt oder so-

gar ganz erlassen werden. Das heißt de facto, dass der Arbeitgeber meistens auf dem Schaden sitzen bleibt.

**E-MEDIA:** Und wenn „Bring your own Device“ im Unternehmen verboten ist?

**Windisch-Altieri:** Wenn sich ein Arbeitnehmer über ein Verbot hinwegsetzt, ist die Haftungsfrage klar. Dann hat man als Arbeitgeber auch mehr Handhabe, das geht dann hin bis zu einer Entlassung. Anzueraten wäre, dass jeder Arbeitnehmer neben dem Arbeitsvertrag auch eine Individualvereinbarung über die Nutzung des privaten Geräts unterzeichnet.

**E-MEDIA:** Wenn ein Unternehmen „Bring your own Device“ aber zulässt, was ist zu beachten?

**Brandstetter:** Das Unternehmen muss die gesamten Regeln etwa aus den Bereichen Datenschutz, Datensicherheit, Zugangsberechtigungen, Dokumentation – alles, was es für unternehmenseigene Geräte macht – auch für private Geräte sicherstellen. Bei Daten macht es ja keinen Unterschied, ob sie auf einem privaten Gerät liegen oder auf einem Firmengerät.

**Windisch-Altieri:** Wichtig ist, dass man sich im Vorfeld überlegt: Wer muss was mobil verwenden können und worauf zugreifen? Das ist die erste Hausaufgabe an die Geschäftsführung, hier ein sinnvolles Konzept zu erarbeiten. Es muss ja nicht jeder Mitarbeiter von seinem Handy auf das gesamte Unternehmensnetzwerk zugreifen und hier kann man natürlich schon fokussieren und einschränken.

**E-MEDIA:** Wenn auf dem privaten Telefon dienstliche Daten

liegen: Darf der Mitarbeiter es noch uneingeschränkt nutzen?

**Windisch-Altieri:** Grundsätzlich steht das private Gerät im Eigentum des Arbeitnehmers, daher kann er alleine darüber verfügen und entscheiden, wer es verwendet und an wen er es weitergibt. Daher ist es aus Sicht des Unternehmens nicht so einfach, den Arbeitnehmer zu kontrollieren und in seiner Nutzung des privaten Geräts einzuschränken. Allgemeine einseitige Richtlinien des Unternehmens reichen dazu nicht. Deshalb braucht es Individualvereinbarungen. Dann stellt sich die Frage der technischen Lösung. Notwendig ist, dass dienstlicher Bereich und privater Bereich ganz strikt getrennt sind. Das Unternehmen muss Unternehmensdaten vor dem Zugriff Dritter schützen, auf der anderen Seite darf das Unternehmen den privaten Bereich des Arbeitnehmers nicht kontrollieren. Es dürfen nicht durch Synchronisation oder andere Maßnahmen die privaten Daten des Arbeitnehmers auf die Unternehmensserver kommen. Das heißt, man braucht eine gute technische Lösung. Bekannt sind zum Beispiel Terminalserverlösungen oder sogenannte Containerlösungen. Das heißt, dass die Unternehmensdaten eingesperrt sind und sichergestellt ist, dass nur der berechnete Nutzer darauf zugreifen kann. Wenn diese Trennung da ist, kann der Arbeitnehmer sein Gerät privat uneingeschränkt nutzen. Dann darf er es auch mal der Freundin und den Kindern in die Hand geben.

**E-MEDIA:** Wenn dem Mitarbeiter Kosten entstehen, etwa für Datenroaming im Ausland, wer kommt dafür auf?

**Windisch-Altieri:** Das sollte auch in einer Nutzungsvereinbarung geregelt sein: Limits, Beträge, Höchstgrenzen. Oft wird zum Beispiel Datenroaming ausgeschlossen oder es werden häufig reisenden Mitarbeitern eigene Roamingpakete zur Verfügung gestellt.

**E-MEDIA:** Wenn ein privates Gerät im Rahmen der dienstlichen Nutzung beschädigt wird: Wer haftet?

**Windisch-Altieri:** Mir ist keine spezifische Judikatur bekannt, die Mobiltelefone, Tablets oder Laptops betrifft. Es gibt aber sehr wohl Judikatur aus anderen Bereichen, man denke nur an den privaten Pkw bei dienstlichen Fahrten. Da sagt die Judikatur grundsätzlich, dass der Arbeitgeber zu haften hat, wenn der Schaden typischerweise mit der konkreten Arbeits-

leistung verbunden ist. Bei einem Außendienstmitarbeiter wird ein Mobilgerät typischerweise mit seiner Arbeitsleistung in Verbindung stehen. Haftungsbeschränkung und -ausschluss ist Vereinbarungssache. Und natürlich ist Versicherung ein Thema.

**Brandstetter:** Wenn man sich das alles überlegt hat, ist „Bring your own Device“ keine Hexerei. Es funktioniert und es funktioniert gut.

**E-MEDIA:** Sie sind ein Fan von „Bring your own Device“?

**Brandstetter:** Es ist okay, es zu erlauben. Es ist auch okay, es zu verbieten. Nur keine Regelung zu haben, ist nicht okay. ■



**Bettina Windisch-Altieri, Anwältin:** „Wenn ein Unternehmen keine Richtlinien erlässt, trägt es das Haftungsrisiko.“



**Franz Brandstetter, Unternehmensberater:** „Erlauben ist okay, verbieten auch. Nur keine Regelung zu haben, ist nicht okay.“