

Rechtspanorama

MONTAG, 17. DEZEMBER 2012 // DIEPRESSE.COM/RECHTSPANORAMA

EDV 2000
HARDWARE • SOFTWARE
SERVICE & SUPPORT

www.edv2000.net

2011
Microsoft Partner
+43 1 812 67 68-0
office@edv2000.net

Private Geräte im Büro: Unterschätzte Gefahr

Datenschutz. Technische Geräte, die man sich privat zulegt, werden zunehmend auch beruflich eingesetzt. Doch das bringt Unternehmen nicht nur Vorteile, sondern birgt auch eine Reihe rechtlicher Risiken in sich.

VON RAINER KNYRIM
UND BERNHARD HORN

[WIEN] Die kleinen und die großen Buben und Mädchen bekommen zu Weihnachten vom Christkind tolle Geschenke. Die kleinen Buben und Mädchen dürfen ihre Lieblingsgeschenke mit in den Kindergarten und die Schule nehmen und dort herzeigen. „Show-and-tell-Tag“ heißt das auf Neudeutsch. Die großen Buben und Mädchen möchten ihre Geschenke – vor allem ihre neuesten Smartphones, Tablet-PCs oder Laptops – auch gern in die Arbeit mitnehmen. Nicht nur das, sie möchten diese, weil sie viel besser und neuer als die Geräte in der Firma sind, dort auch gleich für ihre Arbeit verwenden.

„Bring your own device“ (kurz „BYOD“) heißt dies dann in der Fachsprache. Immer mehr Unternehmen beugen sich auch in Österreich diesem neuen Trend und lassen die Nutzung von privater IT-Ausrüstung für dienstliche Zwecke (insbesondere für E-Mails) zu. Was ist dabei rechtlich zu beachten, damit dieser Trend nicht zu „Bring your own disaster“ wird?

So vorteilhaft und kostengünstig es für das Unternehmen zunächst auch scheinen mag, wenn Mitarbeiter aus eigener Initiative und darüber hinaus noch auf eigene Kosten mit den neuesten und trendigsten Geräten ihren Arbeitsalltag bewältigen, umso unangenehmer kann die Überraschung sein, wenn es im Zuge einer solchen dienstlichen Nutzung doch zu unerwarteten Mehrkosten, Verlust von Unternehmensdaten oder auch Urheberrechtsverletzungen kommt. So bereitwillig Mitarbeiter ihre privaten Geräte anfangs der Firma zur Erfüllung dienstlicher Agenden zur Verfügung stellen, so rasch kann sich diese Freigebigkeit ins Gegenteil verkehren, wenn dem Mitarbeiter in der Folge doch Mehrkosten – etwa durch Datenroaminggebühren – entstehen. In solchen Fällen kann schnell Uneinigkeit darüber herrschen, wer für derartige Kosten in der Folge aufzukommen hat (siehe dazu den nebenstehenden Artikel).

Nur scheinbar Win-win-Situation

In der ersten Euphorie angesichts dieser (scheinbaren) Win-win-Situation wird auf Unternehmensebene oftmals übersehen, dabei auch den datenschutzrechtlichen und datensicherheitsrechtlichen Aspekten entsprechende Beachtung zu schenken. Immerhin kann es – je nach technischer Ausgestaltung – zu einer Speicherung von Unternehmensdaten auf mobilen Endgeräten und somit außerhalb der geschützten Unternehmensräumlichkeiten kommen. Dies betrifft neben dem Text dienstlicher E-Mails auch die im Anhang befindlichen Dokumente oder andere heikle Unternehmensdaten. Da es sich dabei regelmäßig um personenbezogene Daten handelt, trifft den Unternehmer als datenschutzrechtlichen Auftraggeber natürlich auch im Zuge von BYOD die Verpflichtung, angemessene Datensicherheitsmaßnahmen gegen den Verlust, die Zerstörung oder Kenntnissnahme solcher Daten durch unberechtigte Dritte zu ergreifen. Werden auch personenbezogene Daten des Mitarbei-



Datendiebstahl.

[Illustration: Vinzenz Schüller]

ters verarbeitet (z. B. IP-Adresse, Roamingstatus, Protokolldaten über Zugriffe), so zieht dies eine entsprechende Informationspflicht dem Mitarbeiter gegenüber nach sich.

Herrschaft über Daten verloren

Unter Umständen kann auch eine Registrierungs- und Inventarpflicht beim Datenverarbeitungsregister ausgelöst werden. Hausintern wird der datenschutzrechtliche Verpflichtung zur Implementierung angemessener Zutritts- und Zugriffskontrollen in der Regel vorbildlich entsprochen, im Zusammenhang mit BYOD jedoch übersehen, dass das Unternehmen mit der dienstlichen Verwendung privater Geräte auch die faktische Herrschaft über deren Verbleib und Verwendung (einschließlich der darauf befindlichen Unternehmensdaten) verliert. Man ist somit auf einen verantwortungsvollen Umgang durch den jeweiligen Mitarbeiter angewiesen, um das Entstehen von Datensicherheitslücken zu verhindern. Dabei sei beispielsweise an eine sorgsame Verwahrung der Geräte, an die ausschließlich verschlüsselte Speicherung aller Unternehmensdaten und an den Einsatz adäquat sicherer und differenzierter Passwörter gedacht.

Auch die Installation dubioser Softwareprodukte oder gar die Manipulation des Betriebssystems zur Erweiterung des Funktionsumfangs („jailbreaking“ bzw. „rooting“) sollte jedenfalls unterbunden werden. Entsprechender Support und Kontrolle sollten daher vom Unternehmen durchgeführt werden, was jedoch einen erheblichen organisatorischen und finanziellen Aufwand nach sich ziehen kann.

Problem mit den Lizenzen

Die Praxis hat gezeigt, dass auch dem Thema Lizenzmanagement in diesem Zusammenhang kaum bis gar keine Beachtung geschenkt

wird, obwohl der Unternehmensinhaber letztendlich auch für Urheberrechtsverletzungen haften kann, die von seinen Mitarbeitern im Zuge des dienstlichen Betriebs begangen werden. Nur allzu leicht kann es vorkommen, dass Mitarbeiter Apps für die Erfüllung dienstlicher Zwecke verwenden, deren Verwendung nur zum privaten Gebrauch (kostenlos) gestattet ist. Damit könnte ein Urheberrechtsverstoß vorliegen.

Um böse nachweihnachtliche Überraschungen zu vermeiden, ist die schriftliche Vereinbarung entsprechender „BYOD-Nutzungsbe-

dingungen“ für die Verwendung privater Endgeräte zu dienstlichen Zwecken mehr als empfehlenswert.

Pflichten verdeutlichen

Es sollte den Mitarbeitern durch diese verdeutlicht werden, dass eine dienstliche Verwendung privater Geräte nicht nur eine angenehme und nützliche Unterstützung im Arbeitsalltag ist, sondern zum Schutz der Interessen des Unternehmens auch entsprechende Verpflichtungen mit sich bringt. Eine solche Vereinbarung dient somit nicht nur zur Information

und Bewusstseinsbildung bei den betreffenden Mitarbeitern, sondern soll auch die mit BYOD verbundenen Rechte und Pflichten klar regeln.

Darüber hinaus ist eine solche Vereinbarung für das Unternehmen ein notwendiges Instrument, um gesetzliche Verpflichtungen wirksam erfüllen und Organisationsverschulden ausschließen zu können.

Dr. Rainer Knyrim ist Rechtsanwalt und Partner, Dipl.-Ing. Mag. Dr. Bernhard Horn ist Rechtsanwaltsanwärter bei Preslmayr Rechtsanwälte, Wien.

Schicke Handys nur auf eigene Gefahr

Arbeitsrecht. Wer sein Gerät verwendet, weil es betrieblich notwendig ist, kann Kosten abwälzen. Das gilt nicht, wenn man das eigene Gerät nur verwendet, weil es schöner ist.

VON OLIVER WALTHER

[WIEN] Bei der Verwendung eigener Smartphones und Tablets zur Verrichtung der Arbeitsleistung („Bring your own device“) stellen sich auch arbeitsrechtliche Fragen. Eine davon ist, wer damit verbundene Verbindungsentgelte oder Schäden am Gerät zu tragen hat.

Für die Beantwortung dieser Frage ist entscheidend, ob dem Arbeitnehmer Aufgaben übertragen wurden, die nur unter Verwendung privater Geräte erfüllt werden können. Dies ist etwa der Fall, wenn der Arbeitnehmer auch auf Dienstreisen oder gar in seiner Freizeit erreichbar sein muss, der Arbeitgeber aber nicht die dazu erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellt. Einer ausdrücklichen Weisung bedarf es dabei gar nicht, es genügt, wenn dies vom Arbeitgeber nur vorausgesetzt wird. Der auf Arbeitsverhältnisse analog anwendbare § 1014 ABGB sieht für solche Fälle einen Ersatzanspruch

für den „notwendigen oder nützlichen“ Aufwand vor. Der Arbeitnehmer kann Ersatz für die mit der Verrichtung der Arbeitsleistung verbundenen Kosten (Verbindungsentgelte, anteilige Grundgebühr etc.) verlangen.

Auch für Schäden, die am Gerät entstehen, haftet der Arbeitgeber, weil er sich mangels Beistellung entsprechender Arbeitsmittel selbst ein eigenes Risiko erspart hat („Risikohaftung des Arbeitgebers“). Ersatz gebührt aber nur für arbeitsadäquate Schäden, also dann, wenn sich in der Schädigung ein spezifisches Risiko der Tätigkeit des Arbeitnehmers verwirklicht hat. Liegt aufseiten des Arbeitnehmers ein Verschulden vor, kann der Ersatzanspruch gemäßigert werden.

Beweisprobleme in der Praxis

Wird das eigene Smartphone hingegen nur zur Erleichterung der Aufgabenerfüllung oder deshalb eingesetzt, weil es der Arbeitnehmer schicker findet als das vom Ar-

beitgeber zur Verfügung gestellte Gerät, besteht kein Ersatzanspruch. Auch bei Verwendung im rein privaten Bereich gibt es keinen Ersatz.

Natürlich treten in der Praxis oft Abgrenzungsprobleme auf. Wer kann schon beweisen, ob dem Arbeitnehmer das neue Smartphone beim privaten Internetsurfen oder beim Lesen einer dienstlichen E-Mail aus den Händen gefallen ist?

Arbeitgebern ist daher anzuraten, in Nutzungsvereinbarungen auch den Kostenersatz und die Folgen einer Beschädigung von arbeitnehmereigenen Geräten genau zu regeln. Besondere Vorsicht ist bei Übernahme sämtlicher mit der Verwendung des privaten Geräts verbundenen Kosten geboten. Dies kann nämlich einen Sachbezug darstellen und daher abgabenrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Mag. Oliver Walther ist Rechtsanwaltschaft und Partner bei Preslmayr Rechtsanwälte, Wien.