

Bring your own device (BYOD) aus rechtlicher Sicht

IT- Forum
Innsbruck, 22.11.2012

Zur Person

- geboren in Salzburg
- seit 2006 Rechtsanwalt in Wien
- seit 2012 Partner der pfletschinger . Renzl Rechtsanwalts-Partnerschaft
- laufende Betreuung von Medienunternehmen und Start-ups
- Schwerpunkte Unternehmensgründungen, Urheber- und Medienrecht
- Ziel: ganzheitliche, faire Betrachtungsweise



© Olaf Osten

Überblick

- BYOD Phänomenologie
- Eigentum des Mitarbeiters (MB) an der Hardware
- Eigentum des Mitarbeiters an der Software
- Eigentum an den Daten
- Exkurs: Datenschutz allgemein
- BYOD-Kernfragen
- Best Practice

BYOD - Phänomenologie

Ursachen:

- mobile Geräte
- steigende Leistungsfähigkeit
- sinkende Preise
- Überschneidungen von privaten und beruflichen Lebenswelten

BYOD - Phänomenologie

Vorteile des Unternehmers*:

- Produktivität, Zusammenarbeit
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Kosteneinsparungen
- Arbeiten außerhalb der bezahlten Arbeitszeit

* Studienreport Cisco ISBG Horizons zu BYOD, 2012,
abrufbar über <http://whitepaper.tecchannel.de/whitepaper/landingpage/byod-ein-trend-von-globaler-tragweite?source=fl>

BYOD - Phänomenologie

Vorteile des Mitarbeiters*:

- Orts- und geräteunabhängiger Arbeitsstil
- Kombination privater und beruflicher Aktivitäten
- Vermeidung von Nutzungsbeschränkungen
- Vertraute „Consumer-Umgebung“
- Zugriff auf arbeitsfremde Anwendungen

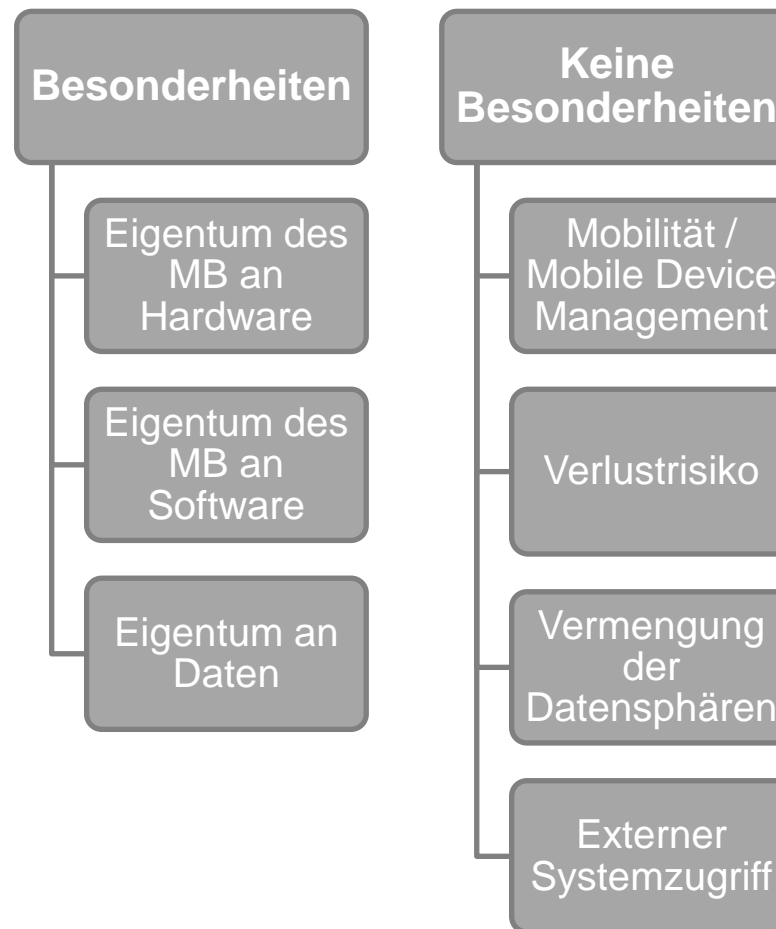
* Studienreport Cisco ISBG Horizons zu BYOD, 2012,
abrufbar über <http://whitepaper.tecchannel.de/whitepaper/landingpage/byod-ein-trend-von-globaler-tragweite?source=fl>

BYOD - Phänomenologie

Nachteile:

- Sicherheitsaspekte (Viren, Malware, unbefugte Netzwerkzugriffe)
- Heterogenisierung der Hardware
- Datenverlust

BYOD - Phänomenologie



BYOD - Phänomenologie

Eigentum an Hardware

- Arbeitsrecht

Eigentum an Software

- Lizenz- und Urheberrecht

Eigentum an Daten

- Datenschutzrecht
- vertragliches und eigenes Interesse am Geheimnisschutz
- Privatsphäre des Mitarbeiters

Eigentum des Mitarbeiters an der Hardware

- Verpflichtung des Mitarbeiters zur Nutzung von eigenen Geräten?
- Entgelt dafür?
- Schaden am Gerät während der Arbeit?

Zwischenergebnis I

- BYOD beruht auf Freiwilligkeit des Mitarbeiters
- Unternehmerische Alternativstrategie
- Freiwilligkeit verhindert Aufwandersatzanspruch für die bloße Verwendung
- Schadenersatzanspruch denkbar, wenn Gerät bei dienstlicher Obliegenheit beschädigt wird (Risikohaftung)

Eigentum des Mitarbeiters an der Software

Beispiel Enduser-Licence-Agreements

Microsoft EULA (Office 2010):

Bei als „Home and Student“-Version gekennzeichnete Software sind Sie berechtigt, eine Kopie der Software auf bis zu drei lizenzierten Geräten in Ihrem Haushalt zur Verwendung durch Personen, die dort ihren Hauptwohnsitz haben, zu installieren. Die Software darf nicht für kommerzielle, gemeinnützige oder Einnahmen erwirtschaftende Aktivitäten verwendet werden.

Eigentum des Mitarbeiters an der Software

- Mitarbeiter verwendet eigene proprietäre Software für das Unternehmen
- Dienstgeber sollte nicht wissentlich Home-, Studenten- oder Plagiatsversionen mitnutzen
- Gefahr einer Beitragstäterschaft zur Urheberrechtsverletzung

Zwischenergebnis II

- Vorsicht bei der (dem Dienstgeber) **bewussten** Nutzung von Home-, Studenten- und Plagiatssoftware
- Bei Home-Lizenzen: Lizenzen allenfalls lesen
- Viele „Consumer“-Lizenzen lauten auf „Nutzung auf einem Gerät“ und unterscheiden nicht zwischen privater und kommerzieller Nutzung
=> freiwillige „Mitnutzung“ dann kein Problem

Eigentum an den Daten

Unterscheide Schutzzinhalt:

Schutzzinhalt	Schutz aufgrund
personenbezogene Daten (allgemein, z.B. Kunden, Mitarbeiter)	Datenschutzgesetz (DSG)
Geheimhaltungsinteresse an eigenen Unternehmensdaten	wirtschaftlichem Interesse
Geheimhaltungsinteresse an fremden Unternehmensdaten	Geheimhaltungsvereinbarung
Privatsphäre des Mitarbeiters	Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters, Arbeitsrecht

Exkurs: Datenschutz

Wolfgang Renzl:

- geb. 19.2.1976
- lebt und arbeitet in Wien
- Rechtsanwalt
- verheiratet, eine Tochter
- lebt in Trennung
- Radfahrer
- Nichtraucher
- trinkt Alkohol
- Hautfarbe: weiß
- Heterosexuell



Exkurs: Datenschutz nach Datenschutzgesetz (DSG)

- Inhalt: Geschützt ist das digitale Abbild eines Menschen
- Je mehr Daten, desto vollständiger das Bild
- Unterscheide: freiwillige Preisgabe / Offensichtliches / personenbezogene Datenverarbeitung
- Beispiel Social-Media: freiwillige Preisgabe
- Problem ist nicht die einvernehmliche Datenverarbeitung
- Gefahr von Missbrauch
- Schutz der Privatsphäre
- Gefühl des Überwachtwerdens schränkt ein

§ 16 ABGB

I. Aus dem Charakter der Persönlichkeit. Angeborene Rechte.

§ 16. Jeder Mensch hat angeborne, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte, und ist daher als eine Person zu betrachten. Slavery oder Leibeigenschaft, und die Ausübung einer darauf sich beziehenden Macht, wird in diesen Ländern nicht gestattet.

Inkrafttretensdatum 01.01.1812

Datenschutzgesetz (DSG)

Verpflichtungen des „Datenverarbeiters“ (Auftraggebers)

- Datensicherungsmaßnahmen (§ 14 DSG)
- Datengeheimnis (§ 15 DSG)
- Betroffenenrechte:
 - Auskunft
 - Richtigstellung
 - (physische) Löschung
 - Widerspruch

BYOD: Kernfragen

Laufendes Dienstverhältnis:

- Bleibt das System mit dem Gerät des Mitarbeiters weiterhin (gut) geschützt?
 - PIN-Eingabe
 - bei Diebstahl / Verlust Bereinigung der Daten

=> Zustimmung des Mitarbeiters

 - GPS und Lokalisierungsfunktionen
- => Zustimmung des Betriebsrates**

BYOD: Kernfragen

Nach dem Ausscheiden:

- Phänomen: Hardware wird nicht zurückgegeben: Wie komme ich zu meinen Daten?
- Analogie zum „Outsourcing“: Dienstleistervertrag
Datensicherheit / schriftliche Vereinbarung
Einhaltung überwachen / bei Beendigung:
Rückgabe/Aufbewahrung/Vernichtung
- Herausgabe- und Lösungsverpflichtung nach dem Ausscheiden?
- Trennung von privaten und betrieblichen Daten
- Problem der Durchsetzung

Best practice I

Regelungen im Dienstvertrag und/oder Betriebsvereinbarung

- Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit von BYOD betonen
- Risiko der Beschädigung bei dienstlicher (freiwilliger) Benützung durch Gehalt abzudecken versuchen
- Hinweis, keine Home-, Studenten- oder Plagiatsversionen zu benutzen
- Privatnutzung der betrieblichen E-Mail-**Adresse** ausschließen

Best practice II

Regelungen im Dienstvertrag und/oder Betriebsvereinbarung

- Vereinbarung der Geheimniswahrung (§ 15 DSGVO)
- **ausdrückliche** Zustimmung und Verpflichtung zu den **ausdrücklich** angeführten Sicherheitsmaßnahmen
- Vorsicht: Zustimmung wird, wenn von der Löschung Privatdaten betroffen sind, wohl widerrufbar sein
- Lokalisierungsfunktionen: Zustimmung des Betriebsrates
- Herausgabe- und Lösungsverpflichtung bei Beendigung
- Weiterbenutzung der E-Mail-Adresse regeln

pfletschinger
RECHTSANWALTS-PARTNERSCHAFT
renz
L.

pfletschinger . renzl
Rechtsanwalts-Partnerschaft

Weihburggasse 26/4 . 1010 Wien

T +43 (0)1 235 12 65 . **F** +43 (0)1 235 12 65 65 . **E** office@prrp.at