# Rechtliche Hürden bei der geschäftlichen Nutzung von privaten Geräten

geschrieben von Claudia Schnueriger | August 16, 2024

**In der Arbeitswelt zeichnet sich folgender Trend ab: Die Arbeitgeber setzen darauf, dass Mitarbeitende ihre eigenen mobilen Geräte bei der Arbeit nutzen. Durch die geschäftliche Nutzung privater Geräte wie Laptops, Tablets und Smartphones (sog. Bring Your Own Device [BYOD]) stellen sich in rechtlicher Hinsicht insbesondere Fragen in Bezug auf die Zulässigkeit, Kostentragung, Haftung, Datensicherheit und Zugriffsrechte der Arbeitgeberin. Im Folgenden wird auf die wichtigsten arbeits- und datenschutzrechtlichen Aspekte eingegangen.**

**Zulässigkeit**

Die Nutzung von privaten Geräten wie Laptop, Tablet und Smartphone für den geschäftlichen Gebrauch ist im Unternehmensalltag auch ohne explizite Regelung vielfach bereits Realität. Gemäss Art. 327 OR muss grundsätzlich die Arbeitgeberin die Arbeitsgeräte zur Verfügung stellen. Durch eine Vertragsabrede kann hiervon aber abgewichen werden und die Arbeitnehmenden können zur Anschaffung oder zur Nutzung eines privaten Geräts verpflichtet werden. Die Arbeitnehmenden haben jedoch keinen Anspruch auf Nutzung der privaten Geräte und sie sind aufgrund des Weisungsrechts der Arbeitgeberin nach Art. 321d OR verpflichtet, die von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Arbeitsgeräte zu nutzen. Allerdings setzen Arbeitnehmende im Arbeitsalltag immer häufiger ihre eigenen Laptops, Tablets und Mobiltelefone als Arbeitsgeräte ein, ohne dass die Arbeitgeberin davon Kenntnis hat. Falls die Arbeitgeberin von einer faktischen Nutzung privater Geräte für Arbeitszwecke Kenntnis hat und diese duldet, können sich daraus für die Arbeitgeberin Kosten- und Haftungsrisiken

ergeben. Diese faktische Nutzung von privaten Geräten für den geschäftlichen Gebrauch kann mittels eines Reglements verboten werden.

**Kostentragung**

Arbeitsmittel sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Stellt der Arbeitnehmer die Arbeitsmittel, so ist er dafür grundsätzlich zu entschädigen, sofern die Parteien keine abweichende Regelung getroffen haben. Es kann somit vorgesehen werden, dass der Arbeitnehmer sein eigenes Gerät beschafft und die entsprechenden Kosten vollständig selbst trägt. Diese Kostentragung setzt aber eine explizite Regelung voraus.

Alternativ kann der Arbeitnehmer sein eigenes Gerät beschaffen, muss dafür aber gemäss Art. 327 Abs. 2 OR angemessen entschädigt werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber mit der Verwendung eigener Geräte durch den Arbeitnehmer einverstanden ist. Ein solches Einverständnis ist auch stillschweigend möglich. Sofern der Arbeitgeber toleriert, dass sein Arbeitnehmer private Geräte verwendet, trägt er ein Kostenrisiko. Der Arbeitnehmer kann einen Entschädigungsanspruch nach Art. 327 Abs. 2 OR geltend machen.

Nebst der Frage der Kostentragung bezüglich Anschaffungskosten muss auch geklärt werden, wer die wiederkehrenden Kosten trägt. Gemäss Obligationenrecht sind dem Arbeitnehmenden zwingend die notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen. Dazu gehören variablen Verbindungs- und Datenkosten infolge geschäftlicher Nutzung sowie Wartungs- und Reparaturkosten. Aus Praktikabilitätsgründen empfiehlt es sich, die Kostentragung explizit zu regeln und ersatzpflichtige Auslagen mit einer Spesenpauschale zu vergüten. Diese Pauschale muss jedoch alle durchschnittlich notwendig entstehenden Auslagen decken.

**Haftung**

Die geschäftliche Nutzung privater Geräte kann auf beiden Seiten der Arbeitsvertragsparteien Haftungsfragen aufwerfen.

Es stellt sich die Frage, wer im Falle einer Beschädigung oder einem Verlust bzw. Diebstahl des privaten Geräts die Kosten der Reparatur bzw. Wiederbeschaffung zu tragen hat. Bei Beschädigung oder Diebstahl des privaten Geräts während des geschäftlichen Einsatzes, trägt grundsätzlich die Arbeitgeberin, unter Berücksichtigung eines allfälligen Mitverschuldens des Arbeitnehmers, die Reparatur- bzw. Wiederbeschaffungskosten.
Demgegenüber haftet der Arbeitnehmer für den Schaden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt. Ist eine Beschädigung bzw. der Verlust des Geräts auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen, so hat er für die entsprechenden Kosten aufzukommen. Je nach Fallkonstellation und Verschulden des Arbeitnehmers haftet er allenfalls auch nur anteilsmässig. Die Frage der Haftung des Arbeitnehmers stellt sich auch dann, wenn der Arbeitnehmende vertrauliche Geschäftsdaten unsorgfältig behandelt und dadurch die arbeitsvertragliche Geheimhaltungspflicht verletzt oder wenn das private Gerät das Netzwerk der Arbeitgeberin mit Computerviren beschädigt. Voraussetzung für die Haftung des Arbeitnehmenden ist die schuldhafte Verletzung seiner Sorgfaltspflicht.

**Datensicherheit**
Die Arbeitgeberin muss nach Art. 7 des Datenschutzgesetzes die Datensicherheit durch angemessene technische und organisatorische Massnahmen sicherstellen und Personendaten gegen unbefugtes Bearbeiten schützen. In diesem Zusammenhang sind nicht nur technische Massnahmen zu treffen, sondern auch in organisatorischer Hinsicht Weisungen und Verhaltensregeln notwendig, um private und geschäftliche Daten zu trennen. Als technische Massnahmen zur Trennung von privaten und geschäftlichen Daten eignen sich eine zentrale Datenhaltung in Verbindung mit einem Fernzugriff vom privaten Gerät oder sog. Container-Apps. Die Nutzungsregeln, als organisatorische Massnahme, sollten vorsehen, dass Privatgeräte Dritten nicht zugänglich gemacht werden dürfen. Des Weiteren sollten

folgende Aspekte geregelt werden: Mindestsicherheitseinstellungen, Passwortvorgaben, Nutzungsverbot für unsichere Programme, Vorgehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffend Löschung der Daten.
Bei Speicherung geschäftlicher Daten auf einem privaten Gerät kann es erforderlich sein, dass die Arbeitgeberin zwecks Wartung oder Löschung von Daten Zugriff auf das private Gerät erhält. Ein Zugriff auf das Privatgerät ist jedoch nur mit Einwilligung des Arbeitnehmenden erlaubt. Damit eine solche Einwilligung rechtsgültig ist, muss die Zugriffsmöglichkeit klar umschrieben sein (Zweck, Umfang, Zeitpunkt und Berechtigter). Dabei darf die Arbeitgeberin nicht auf die privaten Daten des Arbeitnehmenden zugreifen, ansonsten die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden verletzt wird.

**Mögliche Inhalte einer BYOD-Regelung**
Im Rahmen einer BYOD-Vereinbarung sind folgende Punkte zu regeln:
– Liste der erlaubten Geräte
– Jederzeitiges Widerrufsrecht betreffend die Zulässigkeit von BYOD
– Kostentragungsregel für Anschaffungs- und wiederkehrende Kosten
– Grundsätze der Datensicherheit, Datenverwendung und Datenaufbewahrung
– Nutzungsregeln und Hinweis auf die Haftung der Arbeitnehmenden
– Zugriffsrechte des Arbeitgebers auf das private Gerät
– Vorgehen bei verlorenen und gestohlenen Geräten
– Regelung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Löschung der Daten)

**Fazit**
Die geschäftliche Nutzung von privaten Geräten wirft zahlreiche rechtliche Fragen auf. Jede Arbeitgeberin sollte sich mit diesen Punkten auseinandersetzen. Hat eine

Arbeitgeberin Kenntnis von einer faktischen BYOD-Nutzung und duldet diese, können sich daraus Kosten- und Haftungsfolgen ergeben. Eine explizite Regelung der wichtigsten Punkte in einem Reglement oder dergleichen ist demzufolge empfehlenswert.