

Wenn private Geräte zum Arbeitsmittel werden

BYOD *Ob Smartphone, Tablet oder Laptop: Beim Konzept »Bring Your Own Device« (BYOD) nutzen Beschäftigte private Geräte auch beruflich. Das schafft Flexibilität und kann Kosten senken. Gleichzeitig stellen sich wichtige Fragen: Kann der Arbeitgeber die Nutzung privater Geräte verlangen? Wer trägt die Kosten? Und wer haftet bei Verlust, Diebstahl oder Schäden?*

VON **PROF. DR. WOLFGANG DÄUBLER**

BYOD ist eine englische Abkürzung und meint »Bring Your Own Device«: Bring dein Smartphone, dein Tablet oder deinen Laptop mit und arbeite damit für dienstliche Zwecke. Warum nicht? Man muss sich an kein neues Gerät gewöhnen, das erleichtert vieles. Aber es gibt – leider – eine Menge rechtlicher Fragen, die immer dann auftauchen, wenn nicht alles glatt geht. Das eigene Gerät auch für die Arbeit zu verwenden, erspart die Umstellung – das ist ein Pluspunkt. Nicht selten ist außerdem das, was ein IT-Spezialist privat benutzt, moderner und technisch ausgereifter als die Standardausrüstung im Arbeitgeberunternehmen. Damit weiterarbeiten zu können, erhöht die Arbeitszufriedenheit und so letztlich auch die Produktivität des Arbeitens. Gleichzeitig ist man jedoch leichter erreichbar. Ein Dienstgerät lässt sich in der Freizeit abschalten, bei einem zugleich privaten Gerät wird das sehr viel seltener oder nie geschehen. Zudem sehen sich Beschäftigte auch wirtschaftlichen Nachteilen und Risiken gegenüber: Das Gerät ist nach ein oder zwei Jahren höchstens noch die Hälfte wert – das geht zu ihren Lasten. Was geschieht, wenn ein neues Gerät angeschafft werden muss, um auf der Höhe der Zeit zu bleiben? Wer trägt die Kosten, wenn das Gerät verloren geht oder beschädigt wird? Wie ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verfahren, wenn der Arbeitgeber alle dienstlichen Daten »zurück« haben will?

Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten

Der Arbeitgeber kann nicht von sich aus mithilfe seines Direktionsrechts anordnen, dass Beschäftigte ihr eigenes Gerät mitbringen und damit arbeiten müssen. Nach einem allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz ist es Sache des Arbeitgebers, die Voraussetzungen für die Arbeit zu schaffen. Das hat das BAG[1] vor einigen Jahren ausdrücklich am Beispiel der Fahrradkuriere (»rider«) entschieden: Er muss ihnen ein verkehrssicheres Fahrrad und ein »internetfähiges Mobilfunkgerät« stellen, weil sonst die Arbeit nicht erbracht werden kann. Dazu kommt, dass der Arbeitgeber nicht in das Privatleben des oder der Beschäftigten hineinregieren darf. Von diesem Grundsatz kann man allerdings durch eine arbeitsvertragliche Abmachung abweichen. Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ist das aber nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer nicht »entgegen den Grundsätzen von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt« wird. Wird lediglich vorgesehen, dass der Arbeitnehmer z. B. ein Smartphone zur Verfügung stellt, liegt darin eine zusätzliche Leistung von seiner Seite. Sie ist nur dann rechtlich zulässig, wenn ihr eine angemessene Gegenleistung des Arbeitgebers gegenübersteht. Diese kann unterschiedlich ausgestaltet sein.

Bloße Einigung oder nähere Abmachungen?

Verständigen sich Arbeitgeber und Beschäftigte nur darüber, dass mit einem Gerät des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gearbeitet wird, findet automatisch § 670 BGB entsprechende Anwendung. Danach bekommt der oder die Beschäftigte Aufwendungen erstattet, die ihm oder ihr im Rahmen seiner oder ihrer Tätigkeit entstehen. Insoweit gilt nichts anderes als im Rahmen einer Dienstreise oder bei der Benutzung des privaten Pkws. Zu den »Aufwendungen« gehören auch eine im Zusammenhang mit der Arbeit eingetretene Beschädigung des Geräts und sein Verlust. Hier muss der Arbeitgeber für Ersatz sorgen. Eine Ausnahme gilt dann, wenn der Arbeitnehmer schuldhaft gehandelt hat; hier wendet man die Grundsätze über die Arbeitnehmerhaftung entsprechend an.[2] Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten in der Regel nichts erhält, während er sich bei einfacher Fahrlässigkeit eine Minderung gefallen lassen muss. Liegt nur leichteste Fahrlässigkeit vor (»das kann jedem mal passieren«), bleibt der Ersatzanspruch in voller Höhe erhalten. Dieser Rückgriff auf § 670 BGB und damit auf die gesetzliche Rechtslage schafft jedoch noch keinen Ausgleich dafür, dass der Arbeitnehmer über das im Normalfall Geschuldete hinaus eine eigene Leistung erbringt.[3] Um dem § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB Rechnung zu tragen und eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers zu vermeiden, muss darüber hinaus eine Gegenleistung des Arbeitgebers vorgesehen werden: Ihre konkrete Ausgestaltung ist Vereinbarungssache. Der Arbeitgeber übernimmt beispielsweise einen Teil der Wertminderung oder der Anschaffungskosten für ein

1 BAG 10.11.2021 – 5 AZR 334/21, NZA 2022, 401; BAG 10.11.2021 – 5 AZR 335/21.

2 BAG NZA 1990, 27.

3 Ebenso BAG 10.11.2021 – 5 AZR 334/21, NZA 2022, 401 Rn. 22.

DARUM GEHT ES

1. »Bring Your Own Device« hat für Beschäftigte Vorteile, bringt jedoch auch erhebliche wirtschaftliche Risiken mit sich.

2. »Choose Your Own Device« (= Wähle dein eigenes Gerät) kann eine sinnvolle Alternative sein.

3. Firmendaten ohne Wissen des Arbeitgebers auf einem Privatgerät zu speichern, verstößt oft gegen innerbetriebliche Regeln oder arbeitsvertragliche Pflichten.

Die praktischen Arbeitshilfen



Däubler / Klebe / Wedde
Arbeitshilfen für den Betriebsrat
mit Wahlunterlagen und EBR-Gesetz (Formularbuch) Betriebsvereinbarungen, Checklisten, Musterschreiben, gerichtliche Anträge mit Erläuterungen
6., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage 2026. 1.048 Seiten
€ 129,–
ISBN 978-3-7663-7479-0

bund-shop.de/7479

BUND SHOP
service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

WICHTIG

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber seine private Handynummer mitzuteilen (LAG Thüringen 16.5.2018 – 6 Sa 442/17, ZD 2018, 540). Soweit er – etwa im Rahmen von Rufbereitschaft – erreichbar sein soll, muss ihm notfalls der Arbeitgeber ein dienstliches Gerät zur Verfügung stellen.

PRAXISHINWEIS

Alternative: »Choose Your Own Device« (CYOD)

Angesichts der rechtlichen Rahmenbedingungen scheuen sich manche Arbeitgeber davor, BYOD im Betrieb einzuführen und entsprechende Verträge anzubieten. Gleichzeitig sind sie sich aber bewusst, dass es die Zufriedenheit der Beschäftigten fördert, wenn sie über ihr wichtigstes Arbeitsmittel mitbestimmen können und kein ihnen unsympathisches Modell aufoktroyiert bekommen. Manche Unternehmen bieten deshalb »CYOD« an, was neudeutsch »Choose Your Own Device« oder besser: »Wähle dein eigenes Gerät« bedeutet. Die Beschäftigten können zwischen verschiedenen Geräten wählen, die sich preislich nur geringfügig unterscheiden. Häufig fällt die Wahl auf ein Modell, das sie bereits privat nutzen und schätzen.

moderneres Gerät (das Gerät wird ja weiter zum Teil auch privat genutzt), er bezahlt (zumindest) einen Teil der ggf. eingreifenden Flatrate oder der Kosten, die dem Arbeitnehmer dadurch entstehen, dass er schon bisher die Bezahlversion eines KI-Systems nutzt. Möglich ist auch, dass sich der Arbeitgeber verpflichtet, trotz (einfacher oder) grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers ein Ersatzgerät zu beschaffen. Im Streitfall wird das Arbeitsgericht eine »Gesamtabwägung« vornehmen und danach urteilen, ob eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vorliegt oder nicht. In der Praxis ist es also von großer Bedeutung, dass man nicht nur die Nutzung des Arbeitnehmergeräts vorsieht, sondern dass man auch eine weitergehende Regelung im hier skizzierten Sinne trifft. Andernfalls wäre die »BYOD-Vereinbarung« von vornherein rechtlich angreifbar. Möglich ist auch, dass die »Ausgleichsleistungen« des Arbeitgebers durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wird das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder durch Aufhebungsvertrag beendet, stellt sich das Problem, wie mit dem Gerät zu verfahren ist. Grundsätzlich muss der oder die Beschäftigte in diesem Fall alle Gegenstände an den Arbeitgeber herausgeben, die ihm oder ihr im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis überlassen wurden oder die in dessen Verlauf entstanden sind (z. B. Planungsunterlagen). Dies gilt insbesondere für Daten, die sich auf Kunden oder Verträge mit Lieferanten beziehen. Sie sind dem Arbeitgeber zu überspielen oder auf einem gesonderten Datenträger zu übergeben und anschließend auf dem Gerät zu löschen. Dieses verbleibt beim Arbeitnehmer als dem Eigentümer und kann vom Arbeitgeber auch nicht zum Zwecke der »Inaugenscheinnahme« herausverlangt werden. Sollten die Arbeitsvertragsparteien im Streit auseinander gehen, liegt hier ein erhebliches Risiko für den Arbeitgeber, der letztlich nicht wirksam kontrollieren kann, ob die dienstlichen Daten tatsächlich gelöscht wurden.

Sonderproblem: Trennung von dienstlichen und privaten Daten

Sonderprobleme ergeben sich, wenn private und dienstliche Daten nicht physikalisch getrennt sind, sondern beispielswiese private wie dienstliche E-Mails über denselben Account laufen. Das schafft schon während des Arbeitsverhältnisses Schwierigkeiten, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend im Urlaub oder nicht erreichbar ist und keine Vertretungsregelung besteht. Diese setzt allerdings die freiwillige Einwilligung des Arbeitnehmers voraus, dass der Vertreter auch in seine privaten Daten Einblick nehmen darf. Andernfalls wäre das Telekommunikationsgeheimnis nach § 3 Abs. 1 Gesetz über den Datenschutz und den Schutz der Privatsphäre in der Telekommunikation und bei digitalen Diensten (TDDDG) verletzt.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird es häufig an einer Einwilligung des Arbeitnehmers fehlen, dem Arbeitgeber oder einem seiner Vertreter Einblick auch in die privaten Daten zu geben. Man könnte allerdings daran denken, dass das Telekommunikationsgeheimnis in einem solchen Fall gar nicht mehr greift, weil dieses nur den Übermittlungsvorgang als solchen erfasst und nicht mehr zum Tragen kommt, wenn die Information im Herrschaftsbereich des Adressaten angekommen ist.[4]

Allerdings sind sie auch dann nicht schutzlos, sondern unterliegen dem informationellen

4 BVerfG 2.3.2006 – 2 BvR 2099/04, NJW 2006, 976; BVerfG 16.6.2009 – 2 BvR 902/06, NJW 2009, 2431.

Selbstbestimmungsrecht, das ebenfalls eine Einsichtnahme durch Dritte verbietet. Außerdem weiß der Arbeitnehmer in der Regel gar nichts von den nach seinem Ausscheiden eingegangenen Informationen, sodass man diese schwerlich seinem »Herrschaftsbereich« zuordnen kann.[5] Mit Rücksicht auf überwiegende Interessen des Arbeitgebers muss eine Klärung und ein Zugriff auf die dienstlichen Daten gleichwohl möglich sein. In Betracht kommt, eine neutrale Person wie einen Notar oder einen Rechtsanwalt einzuschalten, die die gesamten Daten zur Kenntnis nimmt und die dienstlichen an den Arbeitgeber weiterleitet. Diese Schwierigkeiten machen deutlich, dass ein dringendes Bedürfnis besteht, dienstliche und private Daten von vornherein auf dem Gerät auch physikalisch zu trennen.

Verbreitung von BYOD

Die Schwierigkeiten, die sich vor allem im Konfliktfall ergeben, mögen einer der Gründe sein, weshalb BYOD keine universelle Bedeutung erlangt hat. Zwar gibt es Einschätzungen, dass BYOD im IT-Sektor, aber auch bei Banken und Versicherungen und im Gesundheitswesen weit verbreitet sei, doch ist hier Vorsicht geboten: Die Rechtsprechung hatte sich bisher nur wenig mit diesem Phänomen zu befassen. Neben den genannten BAG-Entscheidungen gibt es ein vorinstanzliches Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen,[6] bei dem es um Fahrradkuriere ging. Eine weitere Entscheidung stammt vom Verwaltungsgericht (VG) Münster und betrifft die Frage, ob ein Personalratsmitglied einen Anspruch hat, an einer Schulungsveranstaltung über BYOD teilzunehmen.[7] Die wenigen Gerichtsentscheidungen lassen zwar keine zwingenden Rückschlüsse auf eine geringe Nutzung von BYOD zu, doch hätte eine weite Verbreitung des Phänomens mit hinreichender Sicherheit dazu geführt, dass sich hin und wieder die Beteiligten über Kostenersatz und Löschung nach Ende des Arbeitsverhältnisses gestritten hätten. Davon ist aber in den veröffentlichten Entscheidungen nirgends die Rede.

Heimliche Nutzung privater Geräte

Keineswegs völlig fernliegend ist der Fall, dass der oder die Beschäftigte von sich aus sein oder ihr privates Gerät nutzt, um dienstliche Aufgaben zu erledigen. Hierfür kann es gute und weniger gute Gründe geben. Das Dienstgerät ist irrtümlich im Büro geblieben, doch sollte man unbedingt einem Kunden noch Bescheid geben oder eine Literaturrecherche durchführen. Etwas anders ist der Fall einzuschätzen, dass das Privatgerät eingesetzt wird, um die Künstliche Intelligenz (KI) ein Papier generieren zu lassen, das man dann in überarbeiteter Form in die offiziellen Kanäle eingibt. Vom einen wie vom anderen erfährt der Arbeitgeber nichts. In beiden Beispielsfällen wird man gegen den Einsatz des Privatgeräts keine Bedenken haben – wobei die Frage keine Rolle spielen soll, ob die KI-Generierung nach Art. 50 KI-Verordnung (KI-VO) gekennzeichnet werden müsste und außerdem der Grundsatz des § 613 BGB verletzt wurde, wonach die Arbeitsleistung höchstpersönlich durch den Arbeitnehmer zu erbringen ist. Die Situation ändert sich, wenn sich der oder die Beschäftigte mit dem Privatgerät in das firmeninterne Netz einwählt. Das wird meist gegen innerbetriebliche Regeln verstoßen, die gegen das Einschleppen von Viren und anderen Schädlingen schützen wollen. Die Regeln können freilich Ausnahmen zulassen. Überspielen Beschäftigte betriebliche Daten auf eine private Festplatte oder einen anderen privaten Datenträger, verletzen sie die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers nach § 241 Abs. 2 BGB jedenfalls dann, wenn die Daten nicht besonders gesichert sind.[8] Die möglichen Sanktionen hängen davon ab, wie schwer das Fehlverhalten wiegt; meist wird nur eine Abmahnung in Betracht kommen. Eine fristlose Kündigung war dagegen nach Auffassung des LAG Hessen[9] gerechtfertigt, als ein Bankangestellter nach Abschluss seines erst in einiger Zeit wirksam werdenden Aufhebungsvertrags in großem Umfang Kundendaten für eigene Zwecke heruntergeladen hatte. Allenfalls eine Abmahnung kam dagegen in Betracht, als ein Arbeitnehmer entgegen dem betrieblichen Verbot eine einzelne dienstliche E-Mail an das eigene private E-Mail-Fach weiterleitete.[10] ◁



Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Hochschullehrer i. R. für Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.

RECHTSPRECHUNG

Ein Betriebsratsmitglied kann aus dem Gremium ausgeschlossen werden, wenn es dienstliche E-Mails mit sensiblen personenbezogenen Daten an seinen privaten E-Mail-Account weiterleitet und diese Daten auf privaten Geräten verarbeitet. Das stellt eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG dar (Hessisches LAG 10.3.2025 – 16 TaBV 109/24).

WICHTIG

Der heimliche Einsatz privater Geräte bringt zahlreiche Nachteile mit sich: Wird das Gerät beschädigt oder kommt es ohne Verschulden des Arbeitnehmers abhanden, kann er keinen Aufwendungsersatzanspruch nach § 670 BGB verlangen: Da der Arbeitgeber nichts von der Nutzung des Privatgeräts wusste, kann er auch nicht mit den damit verbundenen Risiken belastet werden.

5 Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 8. Auflage 2022, § 8 Rn. 33.
6 12.3.2021 – 14 Sa 306/20.
7 VG Münster 12.6.2025 – 22 K 3294/25.PVL.
8 BAG 24.3.2011 – 2 AZR 282/10, NZA 2011, 1029.
9 29.8.2011 – 7 Sa 248/11, ZD 2012, 139.
10 LAG Hamm 16.1.2012 – 7 Sa 1201/11, ZD 2012, 488.