

# GELD & KARRIERE

www.waz.de/wirtschaft

## Cooler Handy statt Mobilfossil

Viele Firmen erlauben ihren Mitarbeitern, private Geräte für die Arbeit einzusetzen. Das hat für den Arbeitnehmer aber nicht nur Vorteile. Denn insbesondere juristisch lauern Gefahren

Von Tobias Hanraths

**Essen.** Die Abkürzung BYOB findet sich in der Regel auf Partyeinladungen. Die vier Buchstaben stehen für „Bring Your Own Bottle“ (Deutsch: Bring deine eigene Flasche mit). Das gleiche Prinzip gibt es auch bei der Arbeit: Die Formel BYOD steht für „Bring Your Own Device“, also „Bring dein eigenes Gerät mit“.

Statt des Dienstrechners oder des Firmenhandys nutzen Arbeitnehmer dann Computer, Smartphones und sonstige Geräte, die sie selbst besitzen. Ein Versuch des Arbeitgebers, seine Kosten zu reduzieren? Nicht unbedingt: „Vermittelt niedrige Kosten spielen dabei keine Rolle, auch wenn man das vermuten könnte“, sagt Juliane Petrich, Bereichsleiterin Arbeitsmarkt beim IT-Verband Bitkom. Im Gegenteil: „Der Arbeitgeber hat damit einen viel höheren Wartungs- und Sicherheitsaufwand.“

### „Der Sicherheitsaufwand ist mit fremder IT höher.“

Juliane Petrich, IT-Verband Bitkom

#### Die Motivation steigern

„Wenn Unternehmen diese Möglichkeit anbieten, dann eher, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern und das eigene Image zu verbessern“, sagt Petrich. Denn häufig seien es die Mitarbeiter selbst, die mit eigenen Geräten arbeiten wollen. Vor allem jüngere Mitarbeiter legen darauf mitunter großen Wert. Denn sie sind mit intuitiv nutzbarer Technik und leistungsfähiger Hardware aufgewachsen und wollen sich im Job nicht mit komplizierter Software und lahmern Computern herum schlagen.

Kein Wunder, dass sich das Mitbringprinzip in manchen Ländern bereits fest etabliert hat: „In Asien, vor allem in Südkorea und Singapur, gehört BYOD schon fest zum Alltag“, erzählt Juliane Petrich von Bitkom. In Europa und vor allem in Deutschland seien Arbeitgeber da deutlich zurückhaltender. „Das liegt unter anderem daran, dass es hier viel strengere Vorschriften und



Viele Angestellte arbeiten lieber mit den eigenen Geräten, beispielsweise, weil sie diese gut kennen oder die Technik schneller ist. Die Sache hat aber nicht nur Vorteile.

Regelungen rund um Datenschutz, Lizenzrecht oder Steuern gibt.“

#### Privates und Berufliches trennen

Ein Beispiel dafür ist die Software. „Wer nur eine private Lizenz für ein Office-Paket hat, darf das nicht ohne Weiteres für die Arbeit nutzen“, erklärt Norbert Geyer, Anwalt für IT-Recht in der Kanzlei RDP in Augsburg. Mit dem eigenen Excel-Programm eine Tabelle für den Job zu bauen, kann also theoretisch schon für Komplikationen sorgen. Größte Hürde ist aber der Datenschutz. Denn der Arbeitgeber muss gewährleisten können, dass auf den Geräten der Mitarbeiter berufliche und private E-Mails, Kontakte und andere Informationen stets sauber getrennt bleiben. Auch für Arbeitnehmer hat das Arbeiten mit eigenen Geräten nicht nur Vorteile –

#### Infobox Datensicherheit

■ Unternehmensdaten sollten auf privaten Geräten generell **verschlüsselt** werden.

■ Arbeitnehmer sollten darauf achten, dass auf dem PC eine **Trennung zwischen privaten und Firmenbereichen** besteht.

■ Zudem sollte sichergestellt werden, dass der Benutzer eine aktuelle **Anti-Virussoftware** hat sowie Windows XP nicht installiert ist.

■ Für die weitere **Datensicherheit** und **-sensibilität** hat das Unternehmen Sorge zu tragen.

von den Anschaffungskosten und dem Arbeitsaufwand für Einrichtung und Pflege ganz abgesehen. Denn natürlich wird es nicht leichter, Job und Privatleben zu trennen, wenn berufliche E-Mails auf dem Smartphone stets verfügbar sind.

Zudem verpflichtet sich der Arbeitnehmer, wenn er eigene Geräte beruflich einsetzt, die vom Arbeit-

geber eingerichtete Infrastruktur zur Datentrennung zu nutzen und etwa nur in einem isolierten Bereich damit zu arbeiten. Ansonsten droht ihm rechtlicher Ärger, warnt Rechtsanwalt Geyer. Und Angestellte, die am eigenen Gerät arbeiten, müssen dem Arbeitgeber umfangreiche Kontrolle über Notebook oder Smartphone ermöglichen – bis hin

zur Möglichkeit, Daten bei Diebstahl oder Verlust aus der Ferne löschen zu können.

### „Das Unternehmen darf die Nutzung privater Technik nicht vorschreiben.“

Norbert Geyer Rechtsanwalt

#### Prinzip basiert auf Freiwilligkeit

Rechtlich gesehen ist „Bring Your Own Device“ deshalb ein freiwilliges Prinzip. „Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nicht die Anweisung im Rahmen seines Direktionsrechts geben, mit eigenen Geräten zu arbeiten“, erklärt Geyer. Möglich sei aber, entsprechende Regelungen in eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag zu schreiben.

Das gilt auch für nicht greifbare Besitztümer, die Mitarbeiter mitbringen – etwa den eigenen Facebook- oder Twitter-Account. Viele Follower und Fans können zum Beispiel im Marketing oder in der Öffentlichkeitsarbeit ein Einstellungsgrund sein. Abseits davon gehört es oft zum guten Ton, der Firma einen Klick auf „Gefällt mir“ zu spendieren.

#### In Deutschland nicht die Regel

Vorschreiben darf das ein Unternehmen aber nicht, sagt Norbert Geyer. Anders ist die Lage nur bei beruflichen Netzwerken wie Xing oder LinkedIn: „Wenn ich da den Namen des Arbeitgebers angebe, kann der zum Beispiel auch verlangen, dass ich meine Position und Tätigkeit korrekt angebe.“

In Deutschland gibt es angesichts der vielen Fallstricke oft kein reines BYOD, sondern Mischformen. Dazu zählt zum Beispiel CYOD („Choose Your Own Device“), bei dem Arbeitnehmer zwar keine eigenen Geräte verwenden, aber aus einer breiteren Palette an Hardware wählen können. Und mit COPE („Corporate Owned, Personally Enabled“) gehören die Geräte zwar ebenfalls der Firma, sie privat zu nutzen, ist aber ausdrücklich gestattet. Für den Arbeitnehmer hat das die wenigsten Nachteile.

#### DREI FRAGEN AN



Dr. Arnd Schaff, Consultant FOTO: PRIVAT

### Woran erkenne ich ein Burn-out?

#### 1 Können Betroffene ein Burn-out-Syndrom sofort erkennen?

Leider nein – gerade in der frühen Phase zeigen sich viele unspezifische Anzeichen, die oft gar nicht mit einem Burn-out in Verbindung gebracht werden. Das können zunehmende Aggression und Abgrenzung gegenüber Kollegen bis hin zu beißendem Zynismus sein. Auch eine stetige, ungesunde Erhöhung der eigenen Arbeitsleistung zur Kompensation realer oder eingebildeter Erfolglosigkeit ist ein Alarmzeichen. Viele Menschen können lange nicht akzeptieren, dass sie an einem Burn-out erkrankt sind. Ein Risikofaktor ist ihr Anspruch an die eigene Perfektion. Und da es nicht perfekt ist, den Anforderungen nicht mehr gerecht zu werden, es nicht zum Selbstbild passt, wird es lange verdrängt und heruntergespielt – vor anderen und vor allem vor sich selbst. Am Anfang ist es deshalb eher die Umwelt, die Veränderungen bemerkt. Kollegen und Familie spüren Veränderungen im Arbeitsverhalten und der Stimmung oft sehr früh.

#### 2 Was ist für die Betroffenen schlimmer: daran zu erkranken oder von der Umwelt nicht ernst genommen zu werden?

Beides ist schlimm. Wenn die Auswirkungen des Burn-outs nicht mehr überspielt werden können und die Ausgrenzung aus der meist als wichtigstes Lebensziel gesetzten Arbeitswelt eintritt, ist das sehr schmerzhaft. Und genau dieses Nicht-mehr-Können ist es, was Menschen ohne Burn-out manchmal als Überreibung oder Selbstinszenierung abwerten. Ein Teufelskreis ...

#### 3 Wie kann man sich nach einer Therapie vor einem Rückfall schützen?

Manche therapeutischen Maßnahmen versuchen, das Arbeitsverhalten des Erkrankten zu verändern, mehr Zeit für Erholung zu verplanen, was jedoch ein hohes Rückfallrisiko birgt. Denn der Grund für das ungesunde Verhalten ist meist in persönlichen Glaubenssätzen und Wertemustern zu suchen. Etwa der Überzeugung, dass nur Perfektion und Leistung Anerkennung durch andere bringen. Vor einem Rückfall schützt also nur eine Therapie, die diese tief verankerten Muster aufdeckt und nachhaltig verändert.

#### ALLES, WAS RECHT IST

### Ist das Umkleiden im Job Arbeitszeit?

#### Frage: Mein Arbeitgeber stellt die Arbeitskleidung zur Verfügung. Zählt das Umziehen zur bezahlten Arbeitszeit?

Die Frage kann nicht ohne Weiteres mit Ja oder Nein beantwortet werden. Muss die Arbeitskleidung auf Anweisung des Arbeitgebers ausschließlich in seinem Interesse getragen werden, ist die Antwort: Ja, der Arbeitgeber muss bezahlen.

Im alleinigen Arbeitgeberinteresse liegt das Tragen von Arbeitskleidung beispielsweise dann, wenn die Kleidung einem einheitlichen Erscheinungsbild gegenüber Kunden dient. Insbesondere, wenn sich die

Kleidung durch Aufschriften, Firmenlogos und so weiter eindeutig einem Unternehmen oder einer Tätigkeit zuordnen lassen, habe der Arbeitnehmer kein eigenes Interesse daran, der ganzen Welt kundzutun, für wen er arbeite, und dadurch gleichzeitig die Werbetrommel für das Unternehmen zu rühren, so die Gerichte.

In einem solchen Fall erfolge das Umkleiden im Betrieb somit auf Anordnung des Arbeitgebers und sei somit zu vergüten. Überspitzt ausgedrückt: Der Arbeitnehmer muss sich in seiner Freizeit und auf dem Weg zur Arbeit nicht zum „Clown“

machen. Die Rechtsprechung geht so weit, dass sie eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer annimmt, wenn diese eindeutig zuordenbare und besonders auffällige Arbeitskleidung auf dem Weg zu oder von der Arbeit tragen müssten.

Der Aspekt der Zuordenbarkeit der Kleidung zu einem Arbeitgeber war allerdings deshalb auch der Grund, warum das Landesarbeitsgericht Niedersachsen die Vergütungspflicht für Umkleidezeiten für das Tragen weißer Krankenhauskleidung jüngst verneinte. Denn aus dem äußeren Erscheinungsbild der für

einen großen Teil aller Gesundheitsberufe typischen weißen Dienstkleidung ergebe sich keine „Fremdnützigkeit“. Zwar könne man eine rein weiße Dienstkleidung im öffentlichen Straßenbild durchaus als auffällig bezeichnen. Da die weiße Berufskleidung aber auch etwa bei Apothekern, Physiotherapeuten und privaten Arztpraxen üblich sei, lasse sich eine Zuordnung zu einem bestimmten Berufsbild oder einem bestimmten Arbeitgeber daran nicht festmachen.

Fazit: Wie so oft hängt die abschließende Beantwortung der Frage vom Einzelfall ab. Im Zweifel

muss ein Arbeitsgericht über die Vergütungspflicht entscheiden. Je eindeutiger das Erscheinungsbild der Kleidung einem Arbeitgeber zugeordnet werden kann und je auffälliger diese ist, desto wahrscheinlicher ist das Umziehen Teil der Arbeitszeit.

Jens Niehl LL.M. ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Burgmer Rechtsanwälte in Düsseldorf.

**i** Haben auch Sie Fragen an unsere Anwälte? Dann schreiben Sie uns an [karriere@waz.de](mailto:karriere@waz.de)

Von Jens Niehl



#### ZAHL DER WOCHE

**16** Prozent weniger Schüler als noch vor zehn Jahren gehen in NRW auf reguläre Schulen. Während im Schuljahr 2006/07 noch 2 284 486 Schüler Grund-, Haupt- und Real-, Gesamt- und Förderschulen sowie (Abend-)Gymnasien besuchten, sind es momentan 1 953 129 Schüler. Die Zahl der Lehrer hat sich hingegen in diesem Zeitraum um vier Prozent erhöht