



Betriebsvereinbarung zur Nutzung von mobilen Endgeräten

zwischen der
meracon gGmbH (nachfolgend Arbeitgeber genannt)
und dem
Betriebsrat der meracon gGmbH
wird die nachfolgende Betriebsvereinbarung zur Nutzung von mobilen Endgeräten geschlossen.

Präambel

Die Nutzung mobiler Endgeräte wie Smartphones, Tablets und Laptops ist fester Bestandteil der modernen Arbeitswelt. Sie ermöglichen einen flexiblen und ortsunabhängigen Austausch sowohl mit Kolleg:innen als auch mit Klient:innen. Darüber hinaus werden über diese Geräte personenbezogene Daten bearbeitet und gespeichert, Berichte für Behörden erstellt und versendet sowie vielfältige interne Aufgaben erledigt.

Die vorliegende Betriebsvereinbarung regelt die dienstliche Nutzung mobiler Endgeräte und schafft klare Rahmenbedingungen für den sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit mobilen Endgeräten im Unternehmen. Es soll ausdrücklich festgehalten werden, dass die mobilen Endgeräte ausschließlich der Arbeitsunterstützung dienen und nicht zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten durch den Arbeitgeber eingesetzt werden.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG. Der Arbeitgeber verpflichtet die leitenden Angestellten durch verbindliche Anweisung dazu, die in den Richtlinien enthaltenen Regelungen einzuhalten.



§ 2 Begriffsbestimmung

- (1) Im Sinne dieser Betriebsvereinbarung gelten als mobile Endgeräte alle tragbaren Kommunikationsgeräte, die ortsungebunden zur Sprach- und Datenkommunikation eingesetzt werden können. Mobile Endgeräte ermöglichen über das reine Führen von Telefonaten hinaus eine Vielzahl digitaler Funktionen, darunter insbesondere:
 - Internetzugang,
 - E-Mail-Kommunikation (Outlook),
 - GPS-Navigation,
 - Nutzung von Anwendungen (Apps) wie bspw. Signal, Kerio, MDJugendhilfe, Ifisys, Übersetzer
 - Textverarbeitung (Adobe, Word, PowerPoint, Excel) und Zugriff auf betriebliche Systeme.
- (2) Zu den mobilen Endgeräten zählen insbesondere Smartphones, Tablets und Laptops sowie technisch vergleichbare Geräte mit ähnlicher Funktionalität.
- (3) Nicht unter diese Definition fallen Geräte, die ausschließlich stationär verwendet werden (z. B. Desktop-PCs, fest installierte Telefone oder Drucker).

§ 3 Kontrolle und Mitbestimmung

- (1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere unter Beachtung des § 26 BDSG und unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, auf mobilen Geräten gespeicherte dienstliche Inhalte zu überprüfen, wenn hierfür ein konkreter Anlass vorliegt.
- (2) Eine dauerhafte Überwachung der Nutzung findet nicht statt. Eine Nutzung der Geräte zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle ist ausgeschlossen.
- (3) Der Betriebsrat bestimmt bei der Gestaltung der Kontrollmechanismen mit, bevor diese angewendet werden.

§ 4 Bereitstellung/Nutzung/Erreichbarkeit

- (1) Mobile Endgeräte können zur Ausführung beruflicher Aufgaben zur Verfügung gestellt werden, wenn dies zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben erforderlich ist.



- (2) Die mobilen Endgeräte dürfen ausschließlich in der bereitgestellten technischen Ausstattung und Konfiguration zu betrieblichen Zwecken genutzt werden. Jeder Nutzer erhält eine Richtlinie zum betrieblichen Einsatz der Geräte in schriftlicher Form. Eine private Nutzung ist ausdrücklich untersagt.
- (3) Allen Beteiligten ist bewusst, dass eine dienstliche Kommunikation außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten und Zeiten der dienstplanmäßigen Rufbereitschaft nicht erwünscht ist, eine Pflicht zur ständigen Erreichbarkeit damit nicht besteht.
- (4) Anfragen, die den Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeiten erreichen, braucht er daher grundsätzlich nicht zu beantworten. Ausnahmen müssen ausdrücklich geregelt werden.
- (5) Alle Kosten für die dienstliche Nutzung trägt der Arbeitgeber – einschließlich der Grundgebühren.

§ 5 Sorgfaltspflicht

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet die ihm zur Verfügung gestellten Geräte sorgsam zu behandeln, diese nur im Rahmen der vereinbarten dienstlichen Aufgaben zu verwenden und vor unbefugten Zugriff durch Dritte zu schützen.
- (2) Rechtswidrige Inhalte sind auf den mobilen Endgeräten weder zu speichern, noch sind diese zu verbreiten.
- (3) Bei Diebstahl oder Verlust ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren und den Verlust ggf. bei der zuständigen Behörde anzuzeigen.

§ 6 IT-Sicherheit und Schutz der Unternehmensdaten

- (1) Mobile Endgeräte, die dienstlich genutzt werden, unterliegen besonderen Anforderungen zum Schutz der Unternehmensdaten und personenbezogener Informationen. Ziel ist es, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten jederzeit sicherzustellen.
- (2) Alle mobilen Endgeräte müssen mit einem aktuellen Betriebssystem sowie einer durch die IT-Abteilung freigegebenen Sicherheitssoftware (z. B. Virenschutz, Mobile Device Management) ausgestattet sein.



- (3) Die folgenden Sicherheitsmaßnahmen sind verpflichtend umzusetzen:
- Geräte sind durch sichere Zugangsmethoden (PIN oder Passwort) zu schützen,
 - bei Nichtbenutzung ist eine automatische Sperrung (z. B. nach 5 Minuten Inaktivität) zu aktivieren,
 - Datenübertragungen dürfen nur über gesicherte Verbindungen (z. B. VPN, HTTPS) erfolgen,
 - lokale Speicherung von sensiblen Daten ist zu vermeiden oder durch Verschlüsselung abzusichern,
 - Apps und Software dürfen nur aus autorisierten Quellen (z. B. App Store, unternehmensinterner Katalog) installiert werden.
- (4) Die Nutzung von Cloud-Diensten zum Speichern oder Übertragen von Unternehmensdaten ist ausschließlich mit vorheriger Freigabe durch die IT-Abteilung zulässig.
- (5) Bei Verlust, Diebstahl oder Verdacht auf Missbrauch eines mobilen Endgeräts ist die IT-Abteilung unverzüglich zu informieren. Die IT ist berechtigt, in solchen Fällen Maßnahmen wie die Fernsperrung oder -löschung des Geräts einzuleiten.
- (6) Anlage 1 weist das zwischen den Betriebsparteien vereinbarte Rollen- und Berechtigungskonzept zu den mobilen Endgeräten aus. Die dort benannten Personen sind im Rahmen ihrer Berechtigungen befugt, zur Einhaltung dieser Sicherheitsvorgaben regelmäßige technische Überprüfungen der dienstlich eingesetzten Geräte durchzuführen. Dabei werden die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten gewahrt. Eine dauerhafte Überwachung oder Kontrolle der Nutzung findet nicht statt.

§ 7 Datenschutz

- (1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten auf mobilen Endgeräten unterliegt den Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie den unternehmensinternen Datenschutzrichtlinien. Hierfür wird der Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Betriebsrat Vorgaben zu technisch-organisatorischen Maßnahmen wie Updates, Upgrades, strukturelle Sicherheitsmaßnahmen, insbesondere Virenschutzprogrammen machen. Arbeitgeberseitig ist dem Betriebsrat auf Anfrage ein Überblick zu den Updates (Beseitigung von Fehlern, Verbesserungen des Softwarebestandes) zur Verfügung gestellt. Im gesamten Prozess sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu wahren.



- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die Vorgaben des Arbeitgebers nach Abs. 1 einzuhalten und umzusetzen.
- (3) Mobile Endgeräte dürfen ausschließlich für dienstliche Zwecke und nur im Rahmen der jeweils erforderlichen Aufgabenstellung eingesetzt werden. Eine Weitergabe von personenbezogenen Daten an unberechtigte Dritte oder eine nicht genehmigte Nutzung ist untersagt.
- (4) Beschäftigte, die mobile Endgeräte nutzen, sind verpflichtet, insbesondere bei der Verarbeitung von Daten von Klient:innen, Kund:innen oder Mitarbeitenden,
 - die Vertraulichkeit zu wahren,
 - datensparsam zu arbeiten (nur erforderliche Daten erfassen/verarbeiten),
 - Daten ausschließlich auf verschlüsselten Systemen oder in freigegebenen Anwendungen zu speichern und
 - sicherzustellen, dass unbefugte Dritte keinen Zugang zu den Geräten oder gespeicherten Daten erhalten (z. B. durch Blickschutz in der Öffentlichkeit, Geräte-Sperre bei Abwesenheit).
- (5) Die Nutzung von mobilen Endgeräten im privaten Umfeld erfordert besondere Sorgfalt.
- (6) Die IT- und Datenschutzbeauftragten des Unternehmens sind berechtigt, die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu überprüfen und bei Bedarf technische und organisatorische Maßnahmen vorzugeben.
- (7) Alle Mitarbeitende, welche mobile Endgeräte nutzen, sind zur Vertraulichkeit und zum Datenschutz verpflichtet. Vor der Nutzung eines mobilen Endgeräts ist eine schriftliche Unterweisung und Erklärung über die Datenschutzpflichten zu unterzeichnen.
- (8) Personenbezogene Daten der Arbeitnehmer, die sich aus der Nutzung der Smartphones ergeben (insbesondere Protokoll- und Verbindungsdaten) dürfen nur erhoben, gespeichert und genutzt werden, wenn dies zur Herstellung der Kommunikationsmöglichkeiten unvermeidbar ist.
- (9) Ein Fernzugriff auf die Smartphones durch das Mobile Device Management System (MDM) ist ausschließlich zu folgenden Zwecken zulässig: Zur Behebung technischer Probleme (soweit möglich), zur Durchführung technisch-organisatorischer Maßnahmen wie beispielsweise Updates und Upgrades in Form neuer Applikationen oder struktureller Sicherheitsmaßnahmen, wie die Konfiguration des Passwortes, sowie zum Sperren oder Löschen des Geräts im Falle eines Verlusts. Eine Ortung der Endgeräte durch den Arbeitgeber ist nicht gestattet.



- (10) Protokoll- und Verbindungsdaten durch den derzeitigen Anbieter (Vodafone) werden erst nach Beauftragung prospektiv gespeichert. Die Daten können bei begründetem Anlass und nur unter Mitbestimmung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber angefordert und ausgewertet werden.
- (11) Kosten die außerhalb der Vertraglichen Regelungen (Flatrates) entstehen, werden vom derzeitigen Anbieter (Vodafone) 90 Tage lang gespeichert. Dies beinhaltet Protokoll- und Verbindungsdaten, jedoch keine Telefonnummern. Die Daten können bei begründetem Anlass und nur unter Mitbestimmung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber angefordert und ausgewertet werden.
- (12) Der Kreis der Personen, die aus technischen Gründen auf Protokoll- und Verbindungsdaten zugreifen können müssen, ist in Anlage 1 festzulegen. Die zulässigen Datenverarbeitungen (Protokolle, Programme, Funktionen) sind in Anlage 2 detailliert aufgeführt. Jede Erweiterung oder Änderung ist mit dem Betriebsrat in schriftlicher Form abzustimmen

§ 8 Missbrauchskontrolle

- (1) Besteht ein durch Tatsachen begründeter Verdacht, dass ein Arbeitnehmer ein Smartphone unter Verstoß gegen arbeitsrechtliche Vereinbarungen missbräuchlich nutzt, können interne Sachverhaltsermittlungen erfolgen. Art und Umfang dieser Maßnahmen sind vorab mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten und dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die Maßnahmen müssen verhältnismäßig sein.
- (2) Daten, die im Rahmen unzulässiger Maßnahmen und/oder ohne die vorstehend beschriebene Vereinbarung gewonnen werden, dürfen nicht für arbeitsrechtliche oder sonstige Maßnahmen gegen Arbeitnehmer verwendet werden. Sie unterliegen einem absoluten Beweisverwertungsverbot. Erfolgen Maßnahmen entgegen diesem Verbot, werden sie nach Aufforderung durch den betroffenen Arbeitnehmer oder durch den zuständigen Betriebsrat vom Arbeitgeber unverzüglich zurückgenommen.



§ 9 Rechte der Betroffenen

- (1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, Einsicht in die über ihn erhobenen Daten zu erhalten. Fehlerhafte Daten sind zu berichtigen oder zu löschen.
- (2) Im Falle eines Schadens oder dem Verlust haftet der Arbeitnehmer nur im Falle von Vorsätzlichkeit oder grober Fahrlässigkeit.

§ 10 Rückgabe der mobilen Endgeräte

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet die Geräte, sowie das Zubehör (s. gesonderte Nutzungsvereinbarung) unverzüglich an den Arbeitgeber zurückzugeben, wenn das Arbeitsverhältnis endet oder der Arbeitgeber die Rückgabe der Geräte aus wichtigen Gründen verlangt.
- (2) Die Geräte, sowie das Zubehör sind in einem ordnungsgemäßen Zustand und unter der Berücksichtigung der üblichen Abnutzung zurückzugeben.
- (3) Sämtliche dienstliche Daten sind vorher an die IT-Abteilung zu übergeben.

§ 11 Inkrafttreten und Dauer

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt ab dem 03.03.2026 in Kraft. Sie gilt unbefristet.
- (2) Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende von beiden Seiten gekündigt werden.
- (3) Für den Fall der Kündigung gilt die gesamte Betriebsvereinbarung solange weiter, bis sie durch eine anderweitige Vereinbarung der Betriebsparteien oder durch Spruch einer Einigungsstelle ersetzt wird.

§ 12 Schriftform

Die Kündigung oder die Änderung dieser Betriebsvereinbarung oder einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.



§ 13 Salvatorische Klausel

Etwaige ungültige Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung berühren nicht die Rechtswirksamkeit der Vereinbarung im Ganzen. Sollten Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein

oder werden, oder sollten sich in dieser Betriebsvereinbarung Lücken herausstellen, wird infolgedessen die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen oder zur Ausfüllung einer Lücke ist eine angemessene Regelung zu vereinbaren, die, soweit rechtlich zulässig, dem am nächsten kommt, was die Betriebsparteien gewollt haben würden, sofern sie diesen Punkt bedacht hätten.

Rastede, den 03.03.2026

Geschäftsführung

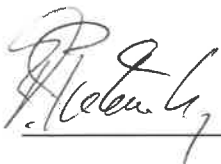
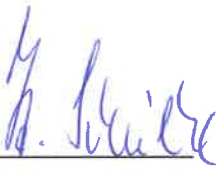
Betriebsratsvorsitzende*r/Mitarbeitervertretung



Anlage 1:

- Florian Pietrusky
- Catharina Scarlatescu
- Imke Röben
- Andreas Jung

Rastede, den 03.03.2026

Geschäftsführung



Betriebsratsvorsitzende*/Mitarbeitervertretung



Überlassungsvereinbarung für mobile Endgeräte

Zwischen der Firma (Anschrift)

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und (Anschrift)

- nachfolgend beschäftigte Person genannt -

wird über die Überlassung und Benutzung für die vom Arbeitgeber ausgehändigten mobilen Endgeräte (bspw. iPad, Telefon) diese Vereinbarung mit den nachstehenden Bestimmungen geschlossen. Die Überlassung ist seitens des Arbeitgebers jederzeit widerruflich und begründet keinen Rechtsanspruch der beschäftigten Person auf Überlassung eines Endgerätes.

Dieser Vertrag ist Bestandteil des Arbeitsvertrags der beschäftigten Person vom und endet spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Mit jedem Verstoß gegen diesen Vertrag in grober Fahrlässigkeit und oder Vorsatz werden zugleich wesentliche Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt.



§ 1 Geräteüberlassung

Der beschäftigten Person wird folgendes Gerät bis auf Widerruf zur Verfügung gestellt:

Hersteller:

Typ:

Seriennummer:

Zusatzausstattung:

Das mobile Endgerät selbst, die Zusatzausstattung sowie sämtliche auf dem Gerät befindlichen und vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Programme sowie alle in Verbindung mit dem Gerät eingesetzten Datenträger, einschließlich aller Sicherungskopien, bleiben Eigentum des Arbeitgebers.

Dies gilt auch für Rechte, die sich aus dem Eigentum ableiten (z. B. Mängelrechte, Garantierechte, Schadensersatzrechte). Die Geltendmachung dieser Rechte wird dem Arbeitgeber umgehend ermöglicht.

§ 2 Private Nutzung

Jede private Nutzung des mobilen Endgerätes ist untersagt.

§ 3 Sicherheitsvorkehrungen

Das mobile Endgerät darf nicht unbeaufsichtigt an Orten, an denen es dem Zugriff unbefugter Dritter ausgesetzt ist, gelassen werden. Es ist untersagt, das mobile Endgerät unbeaufsichtigt im Fahrzeug aufzubewahren, auch wenn dieses verschlossen ist.



Das mobile Endgerät darf nur unter Verwendung eines entsprechend sicheren Codes genutzt werden. Dieser Code wird vom Arbeitgeber festgelegt und darf von der beschäftigten Person nicht geändert werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Herstellung einer Funkverbindung (z.B. WLAN, Hotspot), die Datenübertragung durch den Einsatz geeigneter Schutzvorkehrungen (VPN-Verbindungen) vor Abhörangriffen zu schützen. Alternativ kann WLAN mit einer sicheren Verschlüsselung (WPA2 oder höherwertig) genutzt werden. Die beschäftigte Person darf andere Verbindungen nur nutzen, wenn dies unbedingt notwendig ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf eine verfügbare Sicherheitssoftware auf ihren mobilen Geräten zu achten, um Viren oder Zugriffsschutz zu gewährleisten. Die Funktion der Sicherheitssoftware muss regelmäßig selbst durch den Arbeitgeber überprüft werden.

Im Einsatz bei Dritten hat die beschäftigte Person darauf zu achten, dass nur diese ihre Daten einsehen können.

Die beschäftigte Person ist nicht berechtigt, das mobile Endgerät Dritten zu überlassen oder diesen Zugang zu dem mobilen Endgerät zu gewähren.

Um bei Verlust des Geräts den Missbrauch so gering wie möglich zu halten, soll die beschäftigte Person grundsätzlich nur solche Informationen auf ihrem mobilen Endgerät speichern, die für die jeweilige Aufgabe benötigt werden.

Der Verlust oder Diebstahl des mobilen Endgerätes hat die beschäftigte Person unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen.



§ 4 Haftung

Es gilt das dreistufige Haftungsmodell des Bundesarbeitsgerichts vom 09.12.2014.

Demnach hat die beschäftigte Person für alle Schäden, die er dem mobilen Endgerät oder den Datenträgern bei der dienstlichen Nutzung, insbesondere durch Zerstören, Beschädigen, Unbrauchbarmachen, Beseitigen oder Verändern, in vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Weise zugeführt hat, in vollem Umfang zu haften. Für Schäden bei einer privaten Nutzung haftet die beschäftigte Person in jedem Fall vollumfänglich selbst.

Bei mittlerer Fahrlässigkeit haftet die beschäftigte Person anteilig. Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet die beschäftigte Person nicht.

Grobe Fahrlässigkeit ist anzunehmen, wenn eine besonders schwerwiegende und auch subjektiv unentschuldbare Pflichtverletzung vorliegt, wenn die beschäftigte Person diejenige Sorgfalt außer Acht lässt, die jedem bewusst gewesen wäre. Bei der mittleren Fahrlässigkeit wird der Haftungsanteil unter Berücksichtigung aller Umstände bestimmt. Leichteste Fahrlässigkeit liegt dann vor, wenn es sich geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtwidrigkeiten handelt, die jedem Beschäftigten unterlaufen können.

Soweit Schäden durch die Versicherung vollständig abgedeckt werden, entfällt eine Haftung der beschäftigten Person.

Sämtliche Daten auf dem mobilen Endgerät oder auf sonstigen Datenträgern, die in diesem Zusammenhang seitens des Arbeitgebers zur Verfügung gestellt wurden, unterliegen den Vorschriften der einschlägigen Datenschutzgesetze, wie z. B. dem BDSG. Bei Verletzung dieser Vorschriften durch die beschäftigte Person, behält sich der Arbeitgeber zivil- und strafrechtliche Schritte vor.



Die beschäftigte Person verpflichtet sich, dass ihr überlassene mobile Endgerät sorgsam zu behandeln, aufzubewahren und zu pflegen sowie vor vermeidbaren Schäden zu bewahren.

Die beschäftigte Person haftet für jeden durch grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz entstandenen Schaden, der im Zusammenhang mit der Benutzung der Arbeitsmittel durch Dritte entsteht. Dem Arbeitgeber steht offen, im Falle einer Überlassung des Arbeitsmittels an Dritte, von der beschäftigten Person Schadensersatz zu verlangen bzw. diese Vereinbarung mit sofortiger Wirkung zu widerrufen.

§ 5 Mangelfreie Übergabe

Die beschäftigte Person bestätigt, dass sie das mobile Endgerät sowie die Zusatzausstattung von dem Arbeitgeber in funktionsfähigem und mangelfreiem Zustand erhalten hat. Stellt die beschäftigte Person nach der Übergabe nicht sofort erkennbare technische und/oder optische Mängel fest, so hat sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich in Textform (z.B. per E-Mail) mitzuteilen.

§ 6 Rückgabe des mobilen Endgeräts

Der Arbeitgeber behält sich vor, die Überlassung des mobilen Endgerätes sowie der Zusatzausstattung zu widerrufen, wenn und solange diese für dienstliche Zwecke seitens der beschäftigten Person nicht benötigt werden; das ist insbesondere dann der Fall, wenn die beschäftigte Person nach Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt wird oder im Falle der Arbeitsunfähigkeit für den Zeitraum der Krankschreibung.

Der Arbeitgeber behält sich ferner vor, die Überlassung des mobilen Endgerätes zu widerrufen, wenn die beschäftigte Person gegen die Bestimmungen dieser Vereinbarung verstößt.



Weiter kann der Arbeitgeber die Überlassung des mobilen Endgerätes widerrufen, wenn seitens des Herstellers keine (Sicherheits-) Updates mehr geliefert werden (bspw. bei alten Modellen) und das mobile Endgerät dadurch mangels geschlossener Sicherheitslücken vor allem anfälliger für

Malware und Viren ist oder das Betriebssystem nicht mehr aktuell und für den dienstlichen Zweck nicht mehr verwendet werden kann.

Verlangt der Arbeitgeber von der beschäftigten Person die Rückgabe des überlassenen mobilen Endgerätes mit Zusatzausstattung, so sind diese am darauffolgenden Arbeitstag am Sitz der Firma an einen Bevollmächtigten der Firma zu übergeben.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – insbesondere durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung, Aufhebung, Ablauf der Befristung, Anfechtung oder gerichtliche Entscheidung – kann der Arbeitgeber die Herausgabe des überlassenen mobilen Endgerätes mit allen Zusatzgeräten von der beschäftigten Person verlangen. Das mobile Endgerät ist spätestens zum Beendigungsdatum am Sitz der Firma zurückzugeben. Dies gilt auch dann, wenn bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Rechtsstreit anhängig ist.

In jedem Fall der Rückgabe des überlassenen mobilen Endgerätes sowie der Zusatzausstattung wird ein Rückgabeprotokoll gefertigt.

Der beschäftigten Person steht kein Zurückbehaltungsrecht an dem mobilen Endgerät zu.

§ 7 Schlussbestimmungen

Änderungen und Ergänzungen dieser Überlassungsvereinbarung bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform und der Unterzeichnung beider Vertragspartner.

Sollten Bestimmungen dieses Vertrages oder eine künftig in ihn aufgenommene Bestimmung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder



Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Das gleiche gilt, soweit sich herausstellen sollte, dass der Vertrag eine Regelungslücke enthält. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen oder zur Ausfüllung der Lücke, soll eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich

möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages oder bei der späteren Aufnahme einer Bestimmung den Punkt bedacht hätten. Dies gilt auch, wenn die

Unwirksamkeit einer Bestimmung etwas auf einem in dem Vertrage vorgeschriebenen Maß der Leistung oder Zeit (Frist oder Termin) beruht; es soll dann ein dem Gewollten möglichst nahekommendes rechtlich zulässiges Maß der Leistung oder Zeit (Frist oder Termin) als vereinbart gelten.

Ort, Datum

(Arbeitgeber)

Ort, Datum

(Beschäftigte Person)



Unterweisungsbestätigung zur Überlassungsvereinbarung

1. Ich wurde über den sicheren Umgang mit mobilen Datenträgern informiert.
2. Ich wurde persönlich in das mobile Endgerät, einschließlich des Umganges mit den Akkumulatoren eingewiesen.
3. Auf das Vorgehen im Verlustfalle wurde ich ausdrücklich hingewiesen.
4. Die Vorgaben der IT-Sicherheit wurden mir vermittelt.

Ort, Datum

(Beschäftigte Person)

Rastede, 03.03.2026



Geschäftsführung



Betriebsratsvorsitzende/Mitarbeitervertretung