



Einschreiben
Firma
UNIQA IT Services GmbH
Untere Donaustraße 21
1020 Wien

vorab per E-Mail info@uniga.at

1070256

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax	Datum
-	2021/00822-RV	AR-Int-Hf/Cm/Lc	DW 12899	DW 12471	01.03.2021

Gerald Bauer

Sehr geehrte Damen und Herren,

Herr Bauer hat die Arbeiterkammer Wien beauftragt, in folgender Angelegenheit tätig zu werden:

Herr Bauer teilte uns mit, dass er von 01.04.2009 bis 25.09.2020 bei Ihnen als Software-Entwickler beschäftigt war. Nach seinen Angaben wurde das Arbeitsverhältnis durch ungerechtfertigte Entlassung beendet.

Die Arbeiterkammer Wien hält auf Grundlage der Angaben des Arbeitnehmers Herrn Bauer bezüglich dessen fristloser Entlassung fest, dass der Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat.

Der Arbeitnehmer arbeitete aufgrund Ihrer Arbeitsanweisung seit dem ersten Lock-Down im März 2020 im Home-Office. Er bekam in dem Zusammenhang trotz mehrfacher Nachfrage bis in den Mai 2020 hinein keinen Firmencomputer von seinem Vorgesetzten Herrn Kabiri zur Verfügung gestellt. Dem Vorgesetzten war also bekannt, dass der Arbeitnehmer zunächst keinen Firmencomputer hatte, trotzdem änderte dieser Vorgesetzte an diesem Umstand jedoch bis zum Mai 2020 nichts. Der Vorgesetzte wusste und duldete also, dass der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt mit seinem privaten Computer arbeitete.

Im Mai 2020 bekam der Arbeitnehmer dann einen Firmencomputer aus dem Büro (keinen Laptop) zur Verfügung gestellt, allerdings ohne Sicherheitstoken, so dass dieser nur sehr eingeschränkt verwendet werden konnte. Der Arbeitnehmer nutzte deshalb weiterhin seinen Privatcomputer und intervenierte wegen des Problems mit dem Token nochmals bei dessen Vorgesetzten. Mit zeitlicher Verzögerung bekam er dann den erforderlichen Sicherheitstoken im Juni 2020 mit einem Pin-Code und VPN, jedoch ließ sich keine VPN-Verbindung vom Home-Office des Arbeitnehmers aus einrichten. Deshalb konnte der

Arbeitnehmer auch keine Urlaube und Zeitbuchungen im System vornehmen. Dieses Problem hatte er seinem Produktverantwortlichen (Herrn Richard Traindl) ebenfalls mehrfach mitgeteilt und diesen eben auch darüber informiert, dass er den Firmencomputer wegen der stark eingeschränkten Benutzungsmöglichkeiten nicht benutzte. Dies war dem Management des Arbeitnehmers somit durchgehend bekannt und die Nutzung des privaten Computers wurde geduldet. Nach Wissen des Arbeitnehmers wurden zudem auch keine Schritte vom Management unternommen, um dessen Firmencomputer im ausreichenden Ausmaß funktionsfähig zu machen.

Es wird weiterhin festgestellt, dass der Arbeitnehmer sich circa einmal monatlich mit seinem Produktverantwortlichen (Herr Richard Traindl) getroffen hat (zuletzt Ende August 2020), um über seine Tätigkeiten/Produkte zu sprechen und auch um den Jahresurlaub zu planen. Beim letzten Treffen Ende August 2020 (und auch während der Treffen davor) gab es keinerlei Anmerkungen über mangelnde oder ausbleibende Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. In dem Zusammenhang wird zudem auch festgestellt, dass der Arbeitnehmer mit dem Produktverantwortlichen durchgehend wöchentlich per E-Mail (über dessen private Email-Adresse) in Kontakt gewesen ist und es auch bei diesen Kommunikationen keine Anmerkungen über ausbleibende oder unzureichende Arbeitsleistungen gab.

Im September 2020 leitete der Vorgesetzte Herr Kabiri dem Arbeitnehmer dann ein E-Mail von der Personalabteilung auf den Firmencomputer weiter, in der festgestellt wurde, dass der Arbeitnehmer keine Arbeitszeiten im System registriert hat. Diese hat der Arbeitnehmer jedoch nicht gesehen, weil er den Firmencomputer wegen der fehlenden Verwendbarkeit (und auch keine VPN-Verbindung) nicht verwendete (was sein Management wie zuvor aufgezeigt auch wusste).

Ende September 2020 erhielt der Arbeitnehmer dann zu seiner völligen Überraschung die Information, dass ihm die fristlose Entlassung gegenüber ausgesprochen worden ist.

Der Arbeitnehmer schrieb Ihnen daraufhin sowohl im September 2020 als auch nochmals per eingeschriebenen Brief datiert mit dem 08.01.2021 und erklärte den Sachverhalt vollständig, es folgte jedoch keine substantielle Reaktion mehr von Ihnen.

Abschließend wird nochmals festgestellt, dass der Arbeitnehmer nach seinen Angaben durchgehend seine Arbeitsleistung während des gesamten Zeitraums von März 2020 bis zum Entlassungszeitpunkt erbracht hat. Entsprechende Arbeitszeitaufzeichnungen sind dieser Intervention nochmals in Kopie beigelegt.

In Anbetracht der kurzen gesetzlichen Klagsfrist für die Kündigungsentschädigung erbitten wir um die Auszahlung der mit dem Musterbrief des Arbeitnehmers, datiert mit dem 08.01.2021 und mit dieser Intervention geltend gemachten Ansprüche bis längstens 08.03.2021 bzw der Arbeiterkammer Wien bis längstens 08.03.2021 eine schriftliche Stellungnahme zukommen zu lassen.

Trotz Geltendmachung bzw Fälligkeit sind bis dato folgende Ansprüche ausständig:

1. Kündigungsentschädigung inklusive Urlaubersatzleistung und Sonderzahlungen zur Kündigungsentschädigung von 26.09.2020 bis 31.12.2020
2. Endabrechnung für September 2020

Da der Arbeiterkammer Wien möglicherweise noch nicht alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stehen, behalten wir uns das Recht vor, die Forderungen einzuschränken bzw auszudehnen.

Freundliche Grüße

Assessor juris, Dipl Jur Frank Hußmann

Fristvormerk 08.03.2021

Beilage