

KORN RECHTSANWÄLTE OG

Hon.-Prof. Dr. Gottfried KORN
Dr. Stefan KORN

Kooperation
Dr. Alexandra THURNER, LL.M.
Mag. Rupert SCHRÄMMEL

Geprüfter Rechtsanwaltsanwärter
Mag. Marcus KORN, LL.M.

Argentinierstraße 20/1/3
A-1040 Wien

Telefon: +43/1/505 18 89
Fax: +43/1/505 48 46
Mail: office@kornlaw.at
Web: www.kornlaw.at
FN: 230486a HG Wien
UID: ATU 56676608

Anderkonto: BAWAG PSK
IBAN: AT38 6000 0000 0164 7400
BIC: BAWAATWW

Wien, am 23. April 2021

AZ: 123/21-24

Mittels WebERV

An das

Arbeits- und Sozialgericht Wien

Althanstraße 39-45

1091 Wien

35 Cga 28/21z

Klagende Partei:

Mag. Gerald Bauer

Neufang 13, 3483 Feuersbrunn

vertreten durch:

Mag. Andreas Krautschneider, Rechtsanwalt

Trautsonggasse 6, 1080 Wien

Beklagte Partei:

UNIQA IT Services GmbH

Untere Donaustraße 21, 1020 Wien

vertreten durch:

KORN RECHTSANWÄLTE OG

1040 WIEN, ARGENTINIERSTRASSE 20/1/3
CODE P 111092

Vollmacht erteilt (§ 30 Abs 2 ZPO iVm § 40 Abs 5 ASGG)

wegen:

€ 11.328,70 brutto sA

AUFGETRAGENER SCHRIFTSATZ

Dem Gegenvertreter gem. § 112 ZPO iVm
§ 40 Abs 4 ASGG direkt zugestellt.

1-fach
5 Beilagen

1.

In umseits bezeichneter Rechtssache wurde uns seitens des ASG Wien mit Beschluss vom 1.4.2021, der uns am selben Tag zu Händen unserer ausgewiesenen Rechtsvertretung elektronisch zugestellt wurde, aufgetragen, binnen 3 Wochen Prozessvorbringen mittels Schriftsatzes möglichst umfassend zu erstatten, bezug habende Urkunden vorzulegen und Zeugen bekanntzugeben.

Binnen dieser Frist erstatten wir nachstehenden

AUFGETRAGENEN SCHRIFTSATZ.

2.

Das Klagebegehren wird bestritten. Das Klagsvorbringen wird bestritten, sofern es nicht im Lauf des Verfahrens ausdrücklich außer Streit gestellt wird.

3.

Der Kläger war bei uns bzw. unserer Rechtsvorgängerin seit 4.5.2009 als Softwareentwickler beschäftigt. Auf das Dienstverhältnis fand der *Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik* (kurz: „KV-IT“) Anwendung. Zuletzt war eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 25 Stunden vereinbart, wobei diese im Rahmen der geltenden Gleitzeitbetriebsvereinbarung vom Kläger durchaus flexibel erbracht werden konnte. Zuletzt hat der Kläger ein monatliches Gehalt von € 2.735,79 brutto, dies 14x jährlich, erhalten. Das Dienstverhältnis wurde am 23.9.2020 durch Entlassung beendet.

Beweis: Dienstzettel aus April 2009, Beilage ./1;
 Dienstvertrag vom 9.4.2018, Beilage ./2.

4. Vorgeschichte

In der Zusammenarbeit gab es bereits einige Zeit vor dem Ausspruch der Entlassung immer wieder erhebliche Probleme mit der mangelnden Arbeitsdisziplin des Klägers. Die Problemgeschichte ist lange und lässt sich an diversen Beispielen dokumentieren. Aufgrund der steigenden Intensität der Vorkommnisse sahen wir uns im Februar 2020 dazu gezwungen, den Kläger schriftlich zu warnen. Aufgrund des Beginns der Pandemie und der damit für uns alle verbundenen Unsicherheiten haben wir jedoch von der Übermittlung der Verwarnung an den Kläger aus rein sozialen Erwägungen Abstand genommen.

Die Entlassung wurde letztlich aufgrund von weiteren, damit nicht unmittelbar in Zusammenhang stehenden Vorkommnissen ausgesprochen. Bei der unternehmerischen Entscheidung, die Entlassung auszusprechen, konnte die Vorgeschichte jedoch nicht unberücksichtigt bleiben.

Beweis: Mag. Wolfgang Küchl,
Dipl. Ing. Mohammad Kabiri, beide pA der beklagten Partei als Zeugen.

5.

Wir haben seit Beginn der Ausbreitung von COVID-19 im gesamten Konzern umfassende Maßnahmen zur Aufrechterhaltung und Sicherstellung unserer Betriebsfähigkeit sowie zum Schutz der Gesundheit und des Lebens unserer Kunden und Mitarbeiter gesetzt, die an die gesetzgeberischen bzw. behördlichen Maßnahmen sowie Empfehlungen seitens der Bundesregierung angepasst waren.

Aufgrund der weltweit dramatischen Entwicklungen haben wir bereits einige Zeit vor dem ersten österreichweiten „Lock-Down“ Vorbereitungsmaßnahmen gesetzt, um rasch auf die sich bereits anbahnenden gesetzlichen Einschränkungen reagieren zu können.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass wir mit nahezu allen IT-Mitarbeitern lange vor dem Ausbruch der Pandemie Telearbeitsvereinbarungen abgeschlossen haben, die ein flexibles Arbeiten auch außerhalb der Betriebsstätte ermöglichen und näher regeln. Die meisten Mitarbeiter verfügen daher „dauerhaft“ über entsprechende Betriebsmittel (insbesondere Laptop und Internetanbindung samt dislozierter Zugriffsmöglichkeit auf unser internes Firmennetzwerk), mit denen die vereinbarten Tätigkeiten jederzeit auch außerhalb der Betriebsstätte erbracht werden können.

Der Kläger hat von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht, sondern „Telearbeit“ grundsätzlich abgelehnt.

Beweis: wie bisher.

6.

6.1.

Unmittelbar nach Bekanntwerden der ersten bestätigten Infektionen in Österreich wurden am 26.2.2020 konzerninterne Richtlinien und Empfehlungen im Umgang mit der Pandemie für unsere Mitarbeiter veröffentlicht. Am 27.2.2020 hat der Vorgesetzte des Klägers, Herr Mohammad Kabiri, alle ihm unterstehenden Mitarbeitern ersucht, die jeweiligen Betriebsmittel (insbesondere den jeweiligen Laptop) stets mit nach Hause zu nehmen, zumal mit einer auch kurzfristigen Einschränkung der Mobilität samt der damit verbundenen Notwendigkeit/Zweckmäßigkeit der Erbringung von Arbeitsleistungen von zu Hause aus zu rechnen war.

Nach Verkündung des österreichweiten „Lock-Downs“ am 13.3.2020 haben wir **alle Mitarbeiter aufgefordert, ab dem 16.3.2020 bis auf weiteres von zu Hause zu arbeiten**. Wir haben den Kläger – sowie die wenigen weiteren Mitarbeiter, mit denen zuvor keine Telearbeitsvereinbarung abgeschlossen wurde – ersucht, die in der Betriebsstätte für ihn vorhandenen Arbeitsgeräte mit

nach Hause zu nehmen. Der Kläger war der einzige Mitarbeiter, der dies verweigert hat. „Argumentativ“ richtete uns der Kläger wie folgt aus: **„Wie bekannt ist der UNIQA Arbeitsplatz sowieso unbrauchbar...“** und **„Den UAP mitzunehmen wäre absurd.“**

Beweis: wie bisher.

6.2.

Der Kläger ist IT-Experte. Es war ihm daher abschließend bekannt, dass er auf seine betriebliche E-Mail Adresse „extern“ zugreifen kann. Eine Verbindung zu unserem firmeninternen Netzwerk (etwa über einen VPN-Server) war nicht erforderlich, um seine E-Mails abzurufen, zu lesen, zu beantworten o.Ä. Darüber hinaus konnte der Kläger auch an virtuellen Besprechungen etwa via Skype ohne Verbindung mit unserem Firmennetzwerk teilnehmen.

Der Kläger kontaktierte uns zunächst dennoch nur über seine private E-Mail Adresse. Wir haben dem Kläger in weiterer Folge daher auch auf seine private E-Mail Adresse die weiteren Informationen und Richtlinien weitergeleitet. **Unter anderem haben wir dem Kläger am 1.4.2020 ein Muster (pdf-Datei) samt „Anleitung“ übermittelt, in welchem er seine Arbeitszeiten zu erfassen hatte.**

Dem Kläger wurde am 20.4.2020 eine Vereinbarung betreffend „mobiles Arbeiten“ übermittelt. Nach Unterfertigung derselben und den ersten Öffnungsschritten nach dem „Lock-Down“ konnten dem Kläger die Geräte für das mobile Arbeiten im Mai 2020 übergeben werden. Der Kläger hat in weiterer Folge **am 17.6.2020** am abteilungsinternen „Jour-Fixe“ via Skype teilgenommen. Zudem bestätigte er am selben Tag, dass er „nun“ auch Zugriff auf seine betriebliche E-Mail Adresse habe. Der Kläger teilte lediglich mit, dass die Verbindung über den VPN-Server noch nicht klappe, er sich jedoch mit einem Kollegen darum kümmern werde.

Nach dem 17.6.2020 gab es von Seiten des Klägers keinen Kontakt mehr im aufrechten Dienstverhältnis. Die Einladungen zu den „Jour-Fixe“ wurden ignoriert; Arbeitsleistungen des Klägers konnten keine festgestellt werden. Der Kläger hat zudem trotz klarer Anweisung seit März 2020 **keinerlei Arbeitszeitaufzeichnungen an uns übermittelt bzw. im System erfasst.**

Aus diesem Grund wurde der Kläger am **3.9.2020** in einem ersten Schritt aufgefordert, seine Arbeitsaufzeichnungen umgehend zu übermitteln, zumal das Gleitzeitkonto „erhebliche“ Minusstunden aufgewiesen hat. Auf dieses Mail erfolgte **keine Reaktion**. Wir haben daher den Kläger **am 18.9.2020 noch einmal schriftlich aufgefordert**, zu den Minusstunden Stellung zu nehmen. **Auch dieses Mail wurde schlichtweg ignoriert.**

Der Kläger hat sohin über einen Zeitraum von mehr als 3 Monaten weder Arbeitsleistungen erbracht, noch an abteilungsinternen (virtuellen) Terminen teilgenommen. Nachdem uns daher eine Weiterbeschäftigung nicht mehr zumutbar war, haben wir nach interner Rücksprache

entschieden, das Dienstverhältnis umgehend zu beenden. Die Entlassung wurde dem Kläger gegenüber am 23.9.2020 ausgesprochen.

Beweis: Mail von Herrn Kabiri an den Kläger vom 1.4.2020 samt Anhängen, Beilage ./3;
Mail von Herrn Kabiri an den Kläger vom 3.9.2020, Beilage ./4;
Mail von Herrn Kabiri an den Kläger vom 18.9.2020, Beilage ./5;
wie bisher.

7.

Aus den genannten Gründen stellen wir den

A N T R A G

das ASG Wien möge die beantragten Beweise aufnehmen, die Klage abweisen und den Kläger zum Ersatz unserer Verfahrenskosten – gem. § 19a RAO zu Handen der Korn Rechtsanwälte OG – verpflichten.

UNIQA IT Services GmbH