

Stellungnahme zum Problem Dienstzettel

Gemäß § 2 AVRAG (ArbeitsvertragsanpassungsG) hat der Dienstgeber unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Dienstnehmer eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.

(2) Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, und
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
13. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

(3) Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn

1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6 und 9 bis 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.

Seit August 2004 ist auch für freie Dienstnehmer ein Dienstzettel auszufüllen.

Ein **Dienstzettel** darf nicht mit dem Arbeitsvertrag verwechselt werden, sondern ist als **deklaratorisches Schriftstück** vielmehr dem Arbeitsvertrag gegenüberzustellen, der konstitutiv das Arbeitsverhältnis begründet. Dienstzettel geben nur etwas bereits Vereinbartes wieder und können die **getroffene Vereinbarung nicht abändern**. Selbst dann, wenn der Arbeitnehmer den Dienstzettel liest und **unterfertigt**, kann ihm **nicht** eine auf Abänderung des tatsächlich geschlossenen Vertrages gerichtete **Willenserklärung** unterstellt werden.

Keine Abänderung des Dienstvertrages durch Unterfertigung des Dienstzettels

(§ 2 AVRAG, § 20 AngG) Das im Dienstzettel festgeschriebene Recht des Arbeitgebers, den Dienstvertrag zu jedem Monatsende kündigen zu können, wird nur dann Gegenstand des Dienstvertrages, wenn dies zwischen den Parteien zuvor unabhängig vom Dienstzettel vereinbart wurde.

OGH 28. 11. 2001, 9 ObA 267/01g

deklaratorische Wirkung des Dienstzettels

Der **Dienstzettel** ist ein **deklaratorisches Schriftstück**, das dem konstitutiv das Arbeitsverhältnis begründenden **Dienstvertrag** gegenüberzustellen ist. Er soll als Beweisurkunde den Inhalt des Dienstvertrages wiedergeben und ist damit als "**Wissenserklärung**" des Arbeitgebers über die Rechtslage etwas "**Faktisches**", das vom rechtlichen Phänomen des **Dienstvertrages**, der aus übereinstimmenden Willenserklärungen besteht, mit denen Rechtsfolgen herbeigeführt werden sollen, streng zu **unterscheiden** ist. Dienstzettel geben nur etwas bereits Vereinbartes wieder und können daher eine **getroffene Vereinbarung nicht abändern** (vgl. OGH 16. 2. 2000, 9 ObA 250/99a, ARD 5212/9/2001).

Daher kann aus dem Umstand, dass der Arbeitnehmer den **Dienstzettel unterfertigt** und **gelesen** hat, **nicht** zwangsläufig auf eine **Änderung** des allenfalls mit abweichendem Inhalt geschlossenen **Dienstvertrages** geschlossen werden. Wird nämlich dem Arbeitnehmer ein Dienstzettel - also eine lediglich zur **Bestätigung** des Inhaltes des vereinbarten Dienstvertrages dienende und damit als Wissenserklärung zu wertende Urkunde - zur **Unterfertigung vorgelegt**, muss der Arbeitnehmer **nicht** damit **rechnen**, dass er ein als Willenserklärung aufzufassendes **Anbot** auf **Abänderung** der tatsächlich getroffenen Vereinbarung zu seinem Nachteil enthält. Auch wenn er den Dienstzettel liest und unterfertigt, kann ihm daher **nicht** eine auf **Abänderung** des tatsächlich geschlossenen Vertrages **gerichtete Willenserklärung** unterstellt werden. Gegenteiliges ist nur bei Vorliegen besonderer Umstände - wie z.B. ein **ausdrücklicher** mündlicher **Hinweis** des Arbeitgebers auf eine nunmehr von ihm **vorge-**

schlagene Änderung des Vertrages, die mit der Unterfertigung des Dienstzettels zum Vertragsinhalt werden soll - möglich.

abweichende Kündigungsstermine für Arbeitgeber

Ist im Dienstzettel das Recht des Arbeitgebers festgehalten, dass er abweichend von der in § 20 AngG normierten vierteljährlichen Auflösungsmöglichkeit das **Dienstverhältnis** zu **jedem Monatsende kündigen** kann, wurde dies nur dann zum Vertragsinhalt, wenn die **erweiterte Kündigungsmöglichkeit** zwischen den Parteien zuvor unabhängig von der Unterfertigung des Dienstzettels **vereinbart** wurde. Ist eine solche Vereinbarung nicht erfolgt, ist der Dienstvertrag auf der Grundlage der **gesetzlichen Kündigungsbestimmungen** des AngG zustande gekommen und durch die Ausfolgung und Unterfertigung des **Dienstzettels nicht geändert** worden. (5312/19/2002)

Keine Vertragsänderung durch Dienstzettel

(§ 2 AVRAG) Wird ein Arbeitnehmer mit der Bemerkung des Arbeitgebers, die Unterfertigung des Dienstzettels sei eine "bloße Formsache", zur Unterfertigung veranlasst, ohne dass ein erstmals in den Dienstzettel aufgenommener Widerrufsvorbehalt des Arbeitgebers hinsichtlich außerkollektivvertraglicher Zulagen besonders erörtert wurde, kann von einem Konsens über einen Verzicht und damit von einer vertragsändernden Zustimmung des Arbeitnehmers zum Widerrufsvorbehalt keine Rede sein.

OGH 28. 11. 2001, 9 ObA 86/01i

Zweck des Dienstzettels

Nach § 2 Abs 1 AVRAG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine **schriftliche Aufzeichnung** über die **wesentlichen Rechte und Pflichten** aus dem Arbeitsvertrag (**Dienstzettel**) auszuhändigen. Durch diese Bestimmung wird die RL 91/533/EWG des Rates v. 14. 10. 1991 [über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen] (**Nachweisrichtlinie**) ins österreichische Arbeitsrecht umgesetzt. Die Motivation für die Nachweisrichtlinie besteht laut Präambel darin, angesichts der Entwicklung neuer Arbeitsformen und der daraus resultierenden Vielfalt der Arten von Arbeitsverhältnissen Maßnahmen in Richtung einer gewissen **Formbindung** zu treffen, die darauf abzielen, die Arbeitnehmer besser vor etwaiger **Unkenntnis** ihrer **Rechte** zu **schützen** und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten. Auch der Zweck des § 2 AVRAG ist demgemäß darin zu sehen, den **Arbeitnehmer** einerseits über die Hauptpunkte des Vertrages zu **informieren** und ihm andererseits ein Instrument zur **Beweissicherung** in die Hand zu geben.

Unterschied Dienstvertrag zu Dienstzettel

Der Dienstzettel darf **nicht** mit dem **Dienstvertrag verwechselt** werden. Schon an der gesetzlichen Definition, wonach der Dienstzettel eine "schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag" darstellt, ist zu ersehen, dass dieser als **deklaratorisches Schriftstück** dem konstitutiv das Arbeitsverhältnis begründenden Arbeitsvertrag gegenüberzustellen ist. Er soll als **Beweisurkunde** den **Inhalt** des **Dienstvertrages** wiedergeben und ist als " **Wissenserklärung** des Arbeitgebers über die Rechtslage" bzw. "Vorstellungsmitteilung" etwas " **Faktisches**", das vom rechtlichen Phänomen des Dienstvertrages, der aus übereinstimmenden **Willenserklärungen** besteht, mit denen Rechtsfolgen

herbeigeführt werden sollen, streng zu unterscheiden ist. Dienstzettel geben somit nur etwas bereits Vereinbartes wieder und vermögen daher gemachte **Vereinbarungen nicht abzuändern** oder zu ersetzen.

kein Widerrufsvorbehalt durch Unterfertigen des Dienstzettels

Als Aufzeichnung des Arbeitgebers bedarf der Dienstzettel **keiner Unterfertigung** durch den Arbeitnehmer. Ob **trotz Unterzeichnung** durch den Arbeitnehmer ein bloßer **Dienstzettel** oder ein schriftlicher **Dienstvertrag** vorliegt, ist von den jeweiligen **Umständen des Einzelfalles** abhängig. Die **Bezeichnung** des Schriftstücks ist dabei **nicht allein entscheidend**, kann aber in der Praxis bei der Qualifikation des Schriftstückes hilfreich sein. Kommt die Unterfertigung des Dienstzettels auf die Weise zustande, dass dem Arbeitnehmer der Dienstzettel **ohne besondere Erörterung** eines **erstmals** in den Dienstzettel aufgenommen, bis dahin nicht Inhalt des Arbeitsvertrages gewesen **Widerrufsvorbehalts** des Arbeitgebers hinsichtlich außerkollektivvertraglicher **Zulagen**, Mehrverdienste und Spesenvergütungen, mit der **Bemerkung** zur Unterfertigung vorgelegt wurde, es handle sich um eine "**bloße Formsache**", wurde der Widerrufsvorbehalt **nicht Inhalt** des **Dienstvertrages**, wenn er über die Unterfertigung des Dienstzettels hinaus **weder mündlich noch schriftlich** vereinbart wurde. Dem Arbeitnehmer stehen die Ansprüche auf diese Entgeltbestandteile daher auch zu, wenn er im aufrechten Dienstverhältnis **ohne** darüber hinausgehende **rechtsgerichtliche Erklärung** den vom Arbeitgeber verfassten und ihm zur Unterschrift vorgelegten **Dienstzettel unterfertigt** hat, da ein Verzicht als zweiseitiges Rechtsgeschäft der übereinstimmenden

Die aktuelle Judikatur des OGH verlangt für die Qualifikation eines Dienstvertrages neben dem Umstand, dass dieser so bezeichnet wird (Dienstzettel/Dienstvertrag), dass der Dienstnehmer mit seiner Unterschrift auch klar und deutlich zu erkennen gibt, dass er die vereinbarten und im Dienstzettel/Dienstvertrag dokumentierten Vereinbarungen akzeptiert bzw. dass die schriftliche Dokumentation der Vereinbarung entspricht.

Umsetzung in der Praxis

Soweit im Dienstzettel einzelvertragliche Bestimmungen vereinbart werden, ist der Dienstzettel zwingend als Dienstvertrag zu bezeichnen. Daher als Überschrift Dienstzettel/Dienstvertrag, wobei das Nichtzutreffende gestrichen wird.

Der Dienstzettel wird auch in diesen Fällen nicht nur übernommen, sondern mit folgenden Vertragstext beendet:

„Ich bestätige den Empfang und die Richtigkeit des Dienstvertrags und erkläre, dass dieser die getroffenen Vereinbarungen vollständig und richtig wiedergibt. Insbesondere habe ich die Vereinbarung unter Punkt zur Kenntnis genommen und bin damit einverstanden.“