

**TE OGH 2004/4/21 9ObA43/04w**

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.04.2004

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Ernst Galutschek und Gerhard Prochaska als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Rainer U\*\*\*\*\*, technischer Zeichner, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Gert Ragossnig, Rechtsanwalt in Graz, gegen die beklagte Partei Manfred N\*\*\*\*\*, Unternehmer, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Willibald Rath ua, Rechtsanwälte in Graz, wegen EUR 7.114,54 sA, über die außerordentliche Revision (Revisionsinteresse EUR 6.586,69 sA) der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. Jänner 2004, GZ 8 Ra 102/03m-15, den

Beschluss

gefasst:

## Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

## Rechtliche Beurteilung

Der beklagten Partei ist zwar beizupflichten, dass die in .JA genannten Kündigungstermine nur als Wiedergabe der durch § 20 Abs 3 AngG eingeräumten, beidseitig wirksamen Möglichkeit der einvernehmlichen Verschiebung der Termine des § 20 Abs 2 1. Satz AngG aufzufassen sind, doch kommt es darauf im Ergebnis nicht an. Der beklagten Partei ist zwar beizupflichten, dass die in .JA genannten Kündigungstermine nur als Wiedergabe der durch Paragraph 20, Absatz 3, AngG eingeräumten, beidseitig wirksamen Möglichkeit der einvernehmlichen Verschiebung der Termine des Paragraph 20, Absatz 2, 1. Satz AngG aufzufassen sind, doch kommt es darauf im Ergebnis nicht an.

Ein Dienstzettel darf nämlich nach ständiger Rechtsprechung (RIS-JustizRS0027889) nicht mit dem Arbeitsvertrag verwechselt werden. Als deklaratorisches Schriftstück ist er dem konstitutiv das Arbeitsverhältnis begründenden Arbeitsvertrag gegenüberzustellen. Dienstzettel geben nur etwas bereits Vereinbartes wieder und können die getroffene Vereinbarung nicht abändern (aao [T4]). Selbst dann, wenn der Arbeitnehmer den Dienstzettel liest und unterfertigt, kann ihm nicht eine auf Abänderung des tatsächlich geschlossenen Vertrages gerichtete Willenserklärung unterstellt werden (aao [T5]). Nach vertretbarer Rechtsauffassung der Vorinstanzen entsprach lediglich die schriftliche Anführung der Abänderung des zunächst auf unbefristete Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses in ein befristetes dem Parteiwillen, nicht jedoch auch die Kündigungsmöglichkeit. Damit sind aber weitere Erwägungen über die diesbezügliche Formulierung im Dienstzettel entbehrlich.

Mangels Geltendmachung einer für die Sachentscheidung erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO erweist sich die außerordentliche Revision der beklagten Partei daher als unzulässig. Mangels Geltendmachung einer für die Sachentscheidung erheblichen Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO erweist sich die außerordentliche Revision der beklagten Partei daher als unzulässig.

## Textnummer

E73355

## European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00043.04W.0421.000

## Im RIS seit

21.05.2004

## Zuletzt aktualisiert am

14.05.2012

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)