

# LU\_GERICHTE 11 10 179 vom 14. März 2011

LU Gerichte, 2011-03-14, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu\\_gerichte\\_11\\_10\\_179](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_11_10_179)

FR: LU\_GERICHTE 11 10 179 du 14 mars 2011

IT: LU\_GERICHTE 11 10 179 del 14 marzo 2011

## Regeste

Art. 12, 16 Abs. 1 und 322 Abs. 1 OR. Zulässigkeit der Abänderung von vertragsgemäss in Schriftform vereinbarten Lohnbemessungskriterien durch eine nachträgliche mündliche Abrede. | Zivilrecht

## Erwägungen

### E. 1

Abteilung Rechtsgebiet: Zivilrecht Entscheiddatum: 14.03.2011 Fallnummer: 11 10 179 LGVE: 2011 I Nr. 16 Leitsatz: Art. 12, 16 Abs. 1 und 322 Abs. 1 OR. Zulässigkeit der Abänderung von vertragsgemäss in Schriftform vereinbarten Lohnbemessungskriterien durch eine nachträgliche mündliche Abrede. Rechtskraft: Diese Entscheidung ist rechtskräftig. Entscheid: Art. 12, 16 Abs. 1 und 322 Abs. 1 OR. Zulässigkeit der Abänderung von vertragsgemäss in Schriftform vereinbarten Lohnbemessungskriterien durch eine nachträgliche mündliche Abrede. =====  
===== Die Parteien streiten im Rahmen eines Arbeitsvertrags, ob die vertragsgemäss in Schriftform für eine Lohnperiode vereinbarten Bemessungskriterien (sog. Zielvereinbarung) durch eine nachträgliche mündliche Abrede abgeändert worden sind. Die Vorinstanz wies die entsprechende Leistungsklage aus der behaupteten mündlichen Abänderungsvereinbarung ab mit der Begründung, der vertragliche Vorbehalt der Schriftform beziehe sich auch auf eine allfällige Abänderung der Zielvereinbarung. Auf die Frage, ob die behauptete nachträgliche mündliche Vereinbarung überhaupt zustande gekommen war und mit welchem Inhalt, trat das Gericht mangels Vorliegens einer schriftlich fixierten Zielvereinbarung nicht ein. Aus den Erwägungen:

### E. 5

Die Vorinstanz beruft sich zur Begründung der Klageabweisung auf Art. 16 OR. Diese Bestimmung regelt das Zustandekommen des Vertrags. Beide Parteien sind sich über das Zustandekommen des geschlossenen Arbeitsvertrags jedoch einig. Streit herrscht vielmehr bei bereits laufendem Vertrag über den Vertragsinhalt und den damit verbundenen Pflichten, was mit Art. 16 OR nichts zu tun hat (zudem steht nach Lehre und Rechtsprechung fest, dass Art. 12 OR im Sinne einer dispositiven Regel im Rahmen der gewillkürten Form nicht gilt; vgl. Schönenberger/Jäggi, Zürcher Komm., 3. Aufl., Art. 16 OR N 43; BGE 40 II 614 E. 1 S. 615 f.).

### E. 6

Streitig ist, ob die gemäss den arbeitsvertraglichen Abreden schriftlich geschlossene Zielvereinbarung durch eine spätere mündliche Vereinbarung abgeändert bzw. ersetzt wurde.

### **E. 6.1**

Die Abrede der Schriftlichkeit von Zielvereinbarungen ist Gegenstand des Leistungszusatz-Reglements, das seinerseits Bestandteil des Arbeitsvertrags ist. Letzteres folgt aus der Ziff. 1 "Grundlagen" des Arbeitsvertrags, die unter anderem das genannte Reglement zum Inhalt des Arbeitsvertrags macht. Zudem wird in der vom Kläger unterzeichneten Zielvereinbarung in der Fusszeile auf das Reglement verwiesen und unter anderem festgehalten, der Arbeitnehmer bestätige mit seiner Unterschrift, mit dem Reglement in allen Teilen einverstanden zu sein.

### **E. 6.2**

Die Abrede, dass die jeweiligen Zielvereinbarungen in Schriftform zu erfolgen haben, betrifft eine Modalität in der Abwicklung des geschlossenen und gelebten Arbeitsvertrags.

### **E. 6.3**

Der Lohnanspruch des Arbeitnehmers ist zwingender Natur. Lohn ist grundsätzlich auch dann geschuldet, wenn trotz entsprechender Vereinbarung im Arbeitsvertrag eine schriftliche Fixierung von Bemessungskriterien fehlt. Selbst ohne jede Lohnvereinbarung ist Lohn geschuldet, falls von einem Arbeitsverhältnis auszugehen ist (vgl. Art. 320 Abs. 2 OR; Staehelin/Vischer, Zürcher Komm., 3. Aufl., Art. 320 OR N 7 f.). Aus diesem Grund kann ein entstandener Lohnanspruch in seinem Bestand nicht von der Beachtung einer gewillkürten Form abhängig sein. Die schriftliche Fixierung der Lohnbemessungskriterien kann demnach von Gesetzes wegen bloss die Wirkung einer Beweissicherung haben. Wer behauptet (und aus dieser Behauptung Rechte ableitet), es sei nach schriftlicher Fixierung der Lohnbemessungskriterien eine neue, abweichende Vereinbarung betreffend dieser Bemessungskriterien getroffen worden, welche die getroffene schriftliche Vereinbarung ersetze, muss zum Beweis dieser neuen Abrede zugelassen werden. Die Sachlage ist mit jener vergleichbar, bei der für den Abschluss des Arbeitsvertrags die Schriftform vereinbart wird und eine Partei bei laufendem Vertrag später behauptet, der im schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbarte Lohn sei nachträglich im gegenseitigen Einvernehmen erhöht oder herabgesetzt worden; eine solche Behauptung kann nicht aufgrund der fehlenden Schriftlichkeit unbeachtet bleiben.

### **E. 7**

Nach dem Gesagten ist das angefochtene Urteil aufzuheben. Die Streitsache ist an die Vorinstanz zurückzuweisen, die das Beweisverfahren durchzuführen hat bezüglich der Behauptung des Klägers, die schriftlich fixierte Zielvereinbarung sei nachträglich durch eine zu seinen Gunsten abweichende mündliche Vereinbarung ersetzt worden. Gelingt es dem Kläger, die behauptete nachträgliche Vereinbarung in Bestand und Inhalt nachzuweisen, ist sein Lohnanspruch aufgrund dieser veränderten Kriterien zu bemessen; andernfalls bleibt es beim Lohnanspruch gemäss der nachgewiesenen Zielvereinbarung. 1. Abteilung, 14. März 2011 (11 10 179)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.