Anstellungsvertrag mit einem leitenden Angestellten

Zwischen

der Firma ..................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Unternehmen genannt -*

und

Frau/Herrn ................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Angestellter genannt -*

wird folgender Anstellungsvertrag vereinbart:

**§ 1 Aufgabengebiet und Zuständigkeit**

(1) Der Angestellte übernimmt ab dem .................................. in dem Unternehmen die Position eines ...................................................................

(2) Der Angestellte hat die seiner Position eigenen Aufgaben eigenverantwortlich und selbstständig nach Maßgabe des Geschäftsverteilungsplans, der Unternehmensrichtlinien und nach den besonderen Weisungen der Geschäftsführer wahrzunehmen. Der Angestellte untersteht unmittelbar der Geschäftsführung. Er ist Vorgesetzter der Abteilung ...................................................

(3) Der Angestellte ist leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG.

(4) Der Angestellte hat seine ganze Arbeitskraft dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Er wird erforderlichenfalls über die betriebsüblichen Arbeitszeiten hinaus seine Arbeitsleistung erbringen.

**§ 2 Vergütung**

(1) Als Vergütung für die Tätigkeit nach diesem Vertrag zahlt das Unternehmen dem Angestellten ein Jahresbruttogehalt von ...................................... €. Dieses wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils zum Ende eines Monats fällig und auf das Konto des Angestellten, IBAN: ................................................................................, BIC: ......................................., angewiesen.

(2) Das Gehalt wird zum jeweiligen Ablauf von zwei Jahren überprüft, wobei sowohl die Lebenshaltungskosten, die allgemeine Gehaltsentwicklung und die Geschäftsentwicklung des Unternehmens berücksichtigt werden.

(3) Der Angestellte erhält eine Tantieme, die .............. % des Jahresgewinns nach der Handelsbilanz beträgt (mindestens jedoch ........................... €) und nach Vorlage des Jahresabschlusses fällig ist, spätestens jedoch am 30. Juni eines jeden Kalenderjahres für das vorangegangene Kalenderjahr. Von dem Mindestbetrag kann die Hälfte im November eines jeden Jahres als Vorschuss auf die Tantieme des laufenden Jahres in Anspruch genommen werden. Scheidet der Angestellte innerhalb des Geschäftsjahrs aus, wird nur eine anteilige, der Zugehörigkeit zum Unternehmen entsprechende Gewinnbeteiligung gewährt.

(4) Überstunden und Mehrarbeit sind durch das Bruttogehalt und die Tantieme abgegolten.

**§ 3 Nebentätigkeit**

(1) Dem Angestellten ist die Übernahme einer Nebentätigkeit, die den Interessen des Unternehmens zuwiderläuft oder seine Arbeitskraft beeinträchtigt, untersagt. Die Geschäftsführung ist über eine beabsichtigte Nebentätigkeit vor deren Aufnahme zu unterrichten.

(2) Eine Übernahme von Ehrenämtern ist mit dem Unternehmen abzustimmen.

**§ 4 Urlaub**

(1) Der Angestellte hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von …….…. Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Das Unternehmen gewährt dem Angestellten zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Erholungsurlaub von weiteren ............ Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

(2) Der Urlaub ist so rechtzeitig mit der Geschäftsführung abzustimmen, dass die Unternehmensbelange nicht beeinträchtigt werden.

(3) Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf.

(5) Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres, für den er entsteht oder, wenn der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen worden ist, nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Angestellten nicht genommen werden kann.[[1]](#endnote-1)1

(6) Das Unternehmen gewährt ein zusätzliches Urlaubsgeld von ………………………........ € je Urlaubstag/Urlaubsjahr. Dieser Anspruch entsteht erstmalig nach einer Betriebszugehörigkeit von ............. Monaten.)

**§ 5 Krankheit, Tod**

*(Achtung: Freiwillige Vereinbarung!)*

(1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die Vergütung für die Dauer von drei Monaten, nach einer Vertragsdauer von fünf Jahren für die Dauer von sechs Monaten weitergewährt.

(2) Im Todesfall wird die Vergütung nach § 2 Abs. 1 für drei Monate und nach einer Vertragsdauer von fünf Jahren für sechs Monate an den hinterbliebenen Ehegatten und/oder die unterhaltsberechtigten Kinder weitergezahlt, sofern für diese auf der Lohnsteuerkarte des Verstorbenen im Zeitpunkt seines Todes Kinderfreibeträge eingetragen waren.

**§ 6 Dienstreisen**

(1) Bei Dienstreisen werden die Beträge vergütet, die nach den jeweils geltenden steuerrechtlichen Vorschriften steuerfrei gezahlt werden können.

(2) Im Regelfall sollen Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchgeführt werden. Mit Zustimmung der Geschäftsführung kann der private PKW benutzt werden.

(*wahlweise:*

Der Angestellte erhält einen Dienstwagen, der auch privat genutzt werden darf. Die Einzelheiten werden in einer gesonderten Vereinbarung festgelegt.)

**§ 7 Verschwiegenheitspflicht**

Der Angestellte verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten des Unternehmens Stillschweigen gegenüber außenstehenden Dritten zu wahren. Dies gilt auch nach Beendigung des Vertrages.

**§ 8 Nebenleistungen**

Alle sozialen Leistungen des Unternehmens, die allen Mitarbeitern gewährt werden, gelten auch für den Angestellten. Ansprüche auf Sonderzahlungen bestehen allerdings nicht, sofern Sie nicht gesondert mit dem Angestellten vereinbart sind, da diese bereits durch die Vergütung nach § 2 abgegolten sind.

**§ 9 Schutzrechte**

(1) Für die Behandlung von Erfindungen und Verbesserungsvorschlägen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Die Nutzungsrechte an urheberrechtlich geschützten Arbeitsergebnissen aus der Tätigkeit im Rahmen dieses Vertrages gehen mit deren Entstehung uneingeschränkt auf das Unternehmen über. Der Übergang gilt auch für die Zeit nach der Beendigung des Vertrages und schließt auch das Recht des Unternehmens mit ein, die Nutzungsrechte ganz oder teilweise auf Dritte zu übertragen.

**§ 10 Dauer des Vertrages, Kündigung**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet von selbst, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am letzten Tag des Monats, in dem der Angestellte das für ihn maßgebliche gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht.

(2) Die ersten sechs Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit, während der beide Vertragspartner das Anstellungsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen beenden können.

(3) Nach Ablauf der Probezeit kann das Vertragsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen gekündigt werden. Die gesetzlichen verlängerten Kündigungsfristen für das Unternehmen gelten dabei auch für den Angestellten.

(4) Im Falle einer Kündigung ist das Unternehmen berechtigt, den Angestellten von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Weiterzahlung der Bezüge freizustellen. Etwa noch zustehender Urlaub wird auf die Zeit der Freistellung angerechnet.

**§ 11 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

(1) Für die Dauer eines Jahres nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses verpflichtet sich der Angestellte, nicht mit dem Unternehmen in dessen Geschäftsbereich in Wettbewerb zu treten. Der Geschäftsbereich des Unternehmens erstreckt sich sachlich auf sämtliche Bereiche, in denen das Unternehmen tätig ist und räumlich auf das gesamte Tätigkeitsgebiet des Unternehmens, jeweils bezogen auf den Zeitpunkt, in dem das Anstellungsverhältnis endet.

(2) Das Wettbewerbsverbot umfasst jede direkte oder indirekte, selbstständige, unselbstständige oder arbeitnehmerähnliche Tätigkeit, auch die Tätigkeit als freier Mitarbeiter, ebenso den Wettbewerb durch Errichtung eines Konkurrenzunternehmens oder Beteiligung an einem solchen, durch beratende Tätigkeit oder in sonstiger Weise.

(3) Das Unternehmen verpflichtet sich, dem Angestellten für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbotes die Hälfte der vom Angestellten zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen erreicht. Anderweitigen Erwerb muss sich der Angestellte gemäß § 74c HGB anrechnen lassen. Der Angestellte ist verpflichtet, dem Unternehmen jeweils spätestens zum Schluss eines jeden Kalendervierteljahres unaufgefordert mitzuteilen, ob und in welcher Höhe er anderweitige Einkünfte bezogen hat und bezieht. Er hat auf Verlangen des Unternehmens seine Angaben zu belegen.

(4) Das Unternehmen kann vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot mit der Folge verzichten, dass das Unternehmen mit Ablauf eines Jahres seit Zugang der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei wird.

(5) Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot tritt nur in Kraft, wenn das Anstellungsverhältnis vom Unternehmen oder Angestellten nicht vor Ablauf der Probezeit gekündigt wird. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot tritt nicht in Kraft, wenn das Anstellungsverhältnis aufgrund Eintritts in den Ruhestand endet.

(6) Verstößt der Angestellte schuldhaft gegen das Wettbewerbsverbot, ist er verpflichtet, an das Unternehmen eine Vertragsstrafe in Höhe von …………………………… € zu zahlen.[[2]](#endnote-2)2 Besteht die Verletzungshandlung in einer kapitalmäßigen Beteiligung an einem Konkurrenzunternehmen oder der Eingehung eines Dauerschuldverhältnisses, wie z.B. eines Arbeits-, Beratungs-, Dienst- oder Handelsvertreterverhältnisses, liegt eine Dauerverletzung der getroffenen Wettbewerbsverbotsvereinbarung vor und wird die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat, in dem die kapitalmäßige Beteiligung oder das Dauerschuldverhältnis besteht, neu verwirkt. Mehrere unterschiedliche Verletzungshandlungen lösen die vereinbarte Vertragsstrafe jeweils gesondert aus, gegebenenfalls auch mehrfach innerhalb eines Monats. Erfolgen dagegen einzelne Verletzungshandlungen im Rahmen einer Dauerverletzung, sind sie von der für die Dauerverletzung verwirkten Vertragsstrafe mit umfasst. Dem Unternehmen bleibt die Geltendmachung von Schäden, die über die verwirkte Vertragsstrafe hinausgehen, vorbehalten. Vorbehalten bleibt dem Unternehmen auch die Geltendmachung aller sonstigen vertraglichen und gesetzlichen Ansprüche gegen den Angestellten sowie von Rechtsfolgen aus einer Verletzung des Wettbewerbsverbots, z. B. Unterlassungsansprüche, Wegfall des Anspruchs auf Karenzentschädigung für die Dauer des Wettbewerbsverstoßes.

(7) Im Übrigen gelten die einschlägigen Bestimmungen der §§ 74ff. HGB.

**§ 12 Altersversorgung**

Der Angestellte erhält die betriebsübliche Altersversorgung.

(*wahlweise:*

Der Angestellte erhält Ruhegeld nach einem besonderen Ruhegeldvertrag.)

**§ 13 Kurzarbeit**

(1) Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen gemäß §§ 95 ff. SGB III für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind.

(2) Kurzarbeit kann für eine Dauer von längstens zwölf Monaten angeordnet werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer bis auf 24 Monate verlängern. In diesem Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, die Kurzarbeit entsprechend länger anzuordnen. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.

(3) Für die Dauer der Kurzarbeit verringert sich je nach Umfang der angeordneten Kurzarbeit die Vergütung im Verhältnis zu der verkürzten Arbeitszeit.

**§ 14 Ausschlussfristen, Verfallklausel**

(1) Alle beidseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren, Ansprüchen nach dem Mindestlohngesetz und andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen sowie sonstigen Ansprüchen aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, auf die nicht verzichtet werden kann – müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger Kenntnis erlangt hat oder hätte müssen, in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Ansonsten sind die Ansprüche verfallen.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

**§ 15 Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass sämtliche Schadensersatzansprüche, welche der Angestellte gegenüber einem Dritten aus einem zur Arbeitsunfähigkeit führenden Ereignis hat, an das Unternehmen bis zur Höhe der von ihm gewährten Entgeltfortzahlung hiermit im voraus abgetreten sind. Die zur Durchsetzung der abgetretenen Ansprüche notwendigen Angaben hat der Angestellte dem Unternehmen unverzüglich mitzuteilen.

**§ 16 Schriftformerfordernis; salvatorische Klausel**

(1) Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

(2) Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

(3) Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

**§ 17 Sonstige Vereinbarungen**

.........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

.............................................................. ..............................................................

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

.............................................................. ..............................................................

(Unterschrift Unternehmen) (Unterschrift Angestellter)

1. 1 Der Mindesturlaub gem. § 3 Abs.1 BUrlG beträgt bei einer

6-Tage-Woche: 24 Arbeitstage

5-Tage-Woche: 20 Arbeitstage

4-Tage-Woche: 16 Arbeitstage

3-Tage-Woche: 12 Arbeitstage

2-Tage-Woche: 8 Arbeitstage

1-Tage-Woche: 4 Arbeitstage

(Jugendliche und schwerbehinderte Menschen haben nach dem Jugendschutzgesetz bzw. dem Sozialgesetzbuch X einen höheren Mindesturlaubsanspruch.)

Es empfiehlt sich, zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem etwaig gewährten zusätzlichen Urlaub zu unterscheiden, um zu erreichen, dass zumindest der vertragliche Urlaubsanspruch verfällt, wenn dieser im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann (vgl. BAG NZA 2009, 538). [↑](#endnote-ref-1)
2. 2 Die regelmäßige Höhe einer solchen Vertragsstrafe beläuft sich auf einen Monatslohn. Sofern die maßgebliche Kündigungsfrist jedoch weniger als einen Monat beträgt, etwa bei Kündigung während der Probezeit oder innerhalb der ersten zwei Jahre und der damit gemäß § 622 Abs. 1 bzw. 3 BGB verbundenen vier- bzw. zweiwöchigen Kündigungsfrist, sollte auch die Vertragsstrafe nicht höher als das vertragsmäßige Entgelt für diesen Zeitraum betragen, da ansonsten die Gefahr besteht, dass diese Klausel nach § 307 BGB für unwirksam erachtet wird. Außerdem sollten die die Vertragsstrafen auslösenden Pflichtverletzungen im Einzelnen so klar bezeichnet sein, dass sich der Angestellte in seinem Verhalten darauf einstellen kann, da anderenfalls die Vertragsstrafenklausel als zu weitgehend und damit unwirksam eingestuft werden könnte. [↑](#endnote-ref-2)