Arbeitsvertrag für angestellte Betriebsleiter

Zwischen

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

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

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

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

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

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Inhalt und Beginn des Arbeitsverhältnisses**

(1) Dem Arbeitnehmer wird ab dem …………………….……… die Leitung des Betriebs in ……………………………………… übertragen.

(2) Die ersten ………… Wochen/Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.[[1]](#endnote-1)1

(3) Der Aufgabenkreis des Arbeitnehmers umfasst die Leitung des Betriebs in betriebswirtschaftlicher, technischer und personeller Hinsicht. Zu seinen Aufgaben gehören im Einzelnen:

Im Bereich Verwaltung: Personalplanung, Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern, Überwachung von Ein- und Verkauf, Betriebsabrechnung und der betriebswirtschaftliche Bereich der Buchhaltung, Optimierung des Einsatzes betrieblicher Mittel und Durchführung notwendiger Rationalisierungsmaßnahmen.

Im Bereich Technik: Steuerung, Betreuung und Überwachung des Produktionsablaufs von der Produktplanung und -gestaltung bis zur Endproduktion. Im Rahmen seiner Ausbildung ist der Arbeitnehmer zur tatsächlichen handwerklichen Mitarbeit verpflichtet. Der Arbeitgeber wird ermächtigt, den Arbeitnehmer als handwerklichen Betriebsleiter entsprechend seiner Qualifikation in die Handwerksrolle eintragen zu lassen.

(4) Den Vertragspartnern ist bekannt, dass Bestellung und Abberufung des handwerklichen Betriebsleiters unverzüglich der Handwerkskammer anzuzeigen sind.

(5) Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden, auf Anweisung des Arbeitgebers die vertraglich geschuldete Tätigkeit auch in folgenden anderen Betrieben und Filialen des Arbeitgebers zu erbringen: ……………………………………………………………...

(6) Der Arbeitnehmer ist leitender Angestellter i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG.

**§ 2 Arbeitszeit**

(1) Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt ……………… Wochenstunden. Es wird erwartet, dass der Arbeitnehmer im Rahmen des Erforderlichen arbeitet.

(2) Der Arbeitnehmer erklärt, zur Erfüllung seiner vertraglichen Aufgaben zur Leistung von Überstunden und Mehrarbeit im gesetzlich zulässigen Umfang bereit zu sein.

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

**§ 3 Vergütung**

(1) Für die im Vertrag vorgesehene Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von ........................................ €.

(2) Für Nachtarbeit/Nachtschichtarbeit/Sonntagsarbeit/Überstunden werden darüber hinaus folgende Zuschläge je Stunde gezahlt: ……………. € brutto.

(3) Die Vergütung wird jeweils fällig am ....................................................., ist bargeldlos zahlbar und wird auf das Konto des Arbeitnehmers, IBAN ................................................................................, BIC: ......................................., angewiesen.

**§ 4 Sonderleistungen; Freiwilligkeitsvorbehalt**

(1) Soweit durch den Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt weitere, mit dem Arbeitnehmer nicht ausdrücklich individuell vereinbarte Sonderleistungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) gewährt werden, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung, die keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft begründen. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung von solchen freiwilligen Sonderleistungen entsteht auch dann nicht, wenn eine Gewährung wiederholt erfolgt. Es bleibt stattdessen im freien, unbeschränkten Ermessen des Arbeitgebers, eine gleiche oder ähnliche Leistung zukünftig zu erbringen. Das Entstehen einer betrieblichen Übung ist bezüglich solcher Sonderleistungen damit ausgeschlossen.

(2) Klargestellt wird, dass durch diesen Freiwilligkeitsvorbehalt weder an den Arbeitnehmer gezahlte laufende Leistungen noch solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund von Individualabreden gleich welcher Art einen Anspruch hat, ausgeschlossen werden.[[2]](#endnote-2)2

**§ 5 Aufwendungen**

(1) Betrieblich veranlasste Aufwendungen (Fahrt-, Reise-, Übernachtungskosten u. ä.) werden dem Arbeitnehmer auf Antrag und auf Nachweis erstattet.

(2) Die Höchstsätze der jeweiligen Kostenerstattungsart (z. B. pauschaler Kilometeransatz bei Pkw-Fahrten, Höchstsatz für Übernachtungskosten) sind vor der Veranlassung von Aufwendungen zwischen den Parteien schriftlich zu vereinbaren.

**§ 6 Erholungsurlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von …….…. Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Erholungsurlaub von weiteren ............ Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

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

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

(4) 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 Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.[[3]](#endnote-3)3

(5) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

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

(7) Während des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Nimmt er dennoch während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit auf, so entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld. Bereits für die Urlaubszeit gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.

**§ 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

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

(2) Für die Zeit davor gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

(3) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Eine ordentliche Kündigung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.

(5) Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit in jedem Fall der Schriftform.

**§ 8 Freistellung**

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seiner Bezüge und unter Anrechnung der ihm zustehenden Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen, sofern für die Freistellung ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder der Unmöglichkeit der Beschäftigung des Arbeitnehmers oder bei schweren, das Vertrauen beeinträchtigenden Vertragsverstößen des Arbeitnehmers vor.

(2) Der Arbeitnehmer hat sich während der Freistellung den Wert desjenigen anrechnen zu lassen, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

(3) Der Arbeitnehmer bleibt auch im Falle seiner Freistellung an das vertragliche Wettbewerbsverbot bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebunden.

**§ 9 Arbeitsverhinderung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung spätestens zu deren Beginn mitzuteilen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber spätestens nach drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf seine Kosten eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergeben. Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer über die Dauer der zunächst bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hinaus arbeitsunfähig bleibt.

(3) Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei vorübergehender Verhinderung nach § 616 BGB ist ausgeschlossen.

**§ 10 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

**§ 11 Nebenbeschäftigung**

(1) Während der Dauer der Beschäftigung ist jede entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigt, untersagt.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung den Arbeitgeber zu informieren.

**§ 12 Vertragsstrafe**

Der Arbeitnehmer hat im Falle eines schwerwiegenden Vertragsverstoßes (Nichtantritt des Arbeitsverhältnisses; Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund; Verstoß gegen ein etwa bestehendes Wettbewerbsverbot oder die Verschwiegenheitspflicht; Überschreiten der Befugnisse aus eventuell bestehenden Vollmachten; Begehen von Straftaten zu Lasten des Arbeitgebers, Mitarbeitern oder Kunden; ..................................................................) für jeden Einzelfall eine Vertragsstrafe in Höhe von .......................... € zu zahlen. Der Arbeitgeber kann einen weitergehenden Schaden geltend machen.[[4]](#endnote-4)4

**§ 13 Ausschlussfristen**

(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.

**§ 14 Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass hiermit sämtliche Schadensersatzansprüche, welche der Arbeitnehmer gegenüber einem Dritten aus einem zur Arbeitsunfähigkeit führenden Ereignis hat, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der von ihm gewährten Entgeltfortzahlung im Voraus abgetreten sind. Die zur Durchsetzung der abgetretenen Ansprüche notwendigen Angaben hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.

**§ 15 Formerfordernis**

(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.

**§ 16 Sonstige Vereinbarungen**

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

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

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

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

(Unterschrift Arbeitgeber) (Unterschrift Arbeitnehmer)

1. 1 Die Dauer eines Probearbeitsverhältnisses darf nur ausnahmsweise sechs Monate überschreiten. Die vierzehntägige Kündigungsfrist während der Probezeit gilt gemäß § 622 Abs. 3 BGB allerdings selbst bei vereinbarter längerer Kündigungsfrist nur während der ersten sechs Monate. [↑](#endnote-ref-1)
2. 2 Diese Klausel enthält einen allgemeinen Freiwilligkeitsvorbehalt, welcher auch nach neuerer Rechtsprechung zulässig ist. Es ist allerdings darauf zu achten, dass zum einen im Arbeitsvertrag keine Leistung verbindlich zugesagt oder der Anschein der Verbindlichkeit geweckt wird, sofern sie nur freiwillig erfolgen soll und zum anderen bei jeder Zahlung zusätzlich zur Vermeidung einer betrieblichen Übung auf die Einmaligkeit, die Freiwilligkeit und den Ausschluss jeden Anspruchs für die Zukunft in geeigneter Form hingewiesen wird (vgl. BAG NZA 2009, 535), zumal das Bundesarbeitsgericht zumindest für die Fallgestaltung einer mehr als 20 Jahre lang erfolgten vorbehaltlosen Zahlung bereits Zweifel geäußert hat, ob eine vorbehaltlose und ohne Hinweis auf die vertragliche Regelung erfolgte Zahlung vom Arbeitnehmer nicht doch als Angebot zur dauerhaften Leistungserbringung verstanden werden kann (vgl. BAG Urteil vom 14.09.2011, 10 AZR 526/10). Aus diesem Urteil ist zu entnehmen, dass ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, unwirksam ist, weil er den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Deshalb sollten zumindest laufende Leistungen und solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund einer Individualabrede einen Anspruch hat, ausdrücklich vom Freiwilligkeitsvorbehalt ausgenommen werden. Folgende ausdrückliche beispielhafte Erklärung des Arbeitgebers bei einer späteren Gewährung einer Sonderleistung wäre möglich: *„Die Gewährung dieses Weihnachtsgeldes erfolgt gem. § … des Arbeitsvertrages freiwillig und ohne Einräumung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft. Der Arbeitgeber wird nächstes Jahr frei entscheiden, ob erneut ein Weihnachtsgeld gewährt wird.“* [↑](#endnote-ref-2)
3. 3 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-3)
4. 4 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 und der damit gemäß § 622 Abs. 3 BGB verbundenen 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 Arbeitnehmer in seinem Verhalten darauf einstellen kann, da anderenfalls die Vertragsstrafenklausel als zu weitgehend und damit unwirksam eingestuft werden könnte. [↑](#endnote-ref-4)