IHK Regensburg
für Oberpfalz / Kelheim

Muster eines

Arbeitsvertrages mit einem leitenden Angestellten

Stand: Januar 2025

Vorwort

Der Unternehmer schließt im Laufe seiner Geschäftstätigkeit eine Vielzahl von Verträgen ab. Um eine Orientierungshilfe zu bieten, stellen die Kammern Musterverträge zur Verfügung.

Bei vertragsrechtlichen Einzelfragen sollte jedoch grundsätzlich fachkundiger Rat, sei es bei den Industrie- und Handelskammern oder Rechtsanwälten, eingeholt werden.

Hinweis zur Benutzung des Mustervertrages:

Dieses Vertragsformular wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es ist als Checkliste mit Formulierungshilfen zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Dies entbindet den Verwender jedoch nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung. Der Mustervertrag ist nur ein Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Festlegungen sind frei vereinbar. Der Verwender kann auch andere Formulierungen wählen. Vor einer Übernahme des unveränderten Inhaltes muss daher im eigenen Interesse genau überlegt werden, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Auf diesen Vorgang hat die Industrie- und Handelskammer natürlich keinen Einfluss und kann daher naturgemäß für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls Sie einen maßgeschneiderten Vertrag benötigen, sollten Sie sich durch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen.

Ist in diesem Muster von Angestellten und Arbeitgebern die Rede, sind Personen jeden Geschlechts gemeint. Die Verwendung von nur einer Geschlechtsform ist lediglich der besseren Lesbarkeit der Formulierungen geschuldet.

Anstellungsvertrag mit einem leitenden Angestellten

Zwischen

.....
(Name und Adresse des Arbeitgebers)

vertreten durch ……
- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

…….....

wohnhaft …….
- nachfolgend „Angestellter“ genannt -

wird folgender **Anstellungsvertrag** geschlossen:

§ 1 Aufgabengebiet und Zuständigkeit

1. Der Angestellte wird ab …….. als …….. angestellt und übernimmt folgende Aufgaben: .....

2. Der Angestellte hat die in Abs. 1 beschriebenen 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 gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG.

4. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Angestellten auch eine andere, gleichwertige Tätigkeit zu übertragen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht und nicht mit einer Minderung des Arbeitsentgelts verbunden ist. Die Berechtigung erstreckt sich auch auf eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb, einem anderen Ort oder bei einer Tochtergesellschaft der Firma.

5. Der Angestellte erhält nach einer Einarbeitungszeit von ……. Handlungsvollmacht/Prokura/Gesamtprokura. Von den Beschränkungen des § 181 BGB ist er befreit. Interne Beschränkungen der Vertretungsmacht und die Zeichnungsberechtigung werden in einer Organisationsanweisung, die Bestandteil dieses Vertrags ist, gesondert geregelt. Der Angestellte berichtet an …… .

§ 2 Probezeit

Das Anstellungsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate (*oder kürzer*) gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

§ 3 Arbeitszeit

1. Der Angestellte wird seine ganze Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen.

2. Die regelmäßige Arbeitszeit richtet sich nach den Anforderungen der Position und den Erfordernissen des Aufgabenbereichs. Sie beträgt mindestens …….. Stunden in der Woche.

3. Der Angestellte wird erforderlichenfalls über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus im gesetzlich zulässigen Rahmen seine Arbeitsleistung erbringen. Im Falle betrieblicher Notwendigkeit ist er verpflichtet, auf Anforderung des Arbeitgebers Mehrarbeit bzw. Überstunden zu leisten.

4. Die Arbeitszeit verteilt sich auf die Wochentage …….. bis …….. .

5. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen und auch nachträglich zu ändern.

6. Ab einer Arbeitszeit von sechs Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens einer halben Stunde einzuhalten. Übersteigt die Arbeitszeit neun Stunden, erhöht sich die Pausenzeit auf zumindest 45 Minuten. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

7. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuhalten.

§ 4 Vergütung

1. Als Vergütung für die Tätigkeit des Angestellten nach diesem Vertrag zahlt der Arbeitgeber ein Jahresbruttogehalt von ..... Euro, das in 12 gleichen Teilbeträgen jeweils zum Ende eines Monats fällig und auf ein vom Angestellten anzugebendes Gehaltskonto überwiesen wird.

   Weitere Gehaltsbestandteile sind:

   ……

   Anmerkung: Getrennte Auflistung von Zuschlägen, Zulagen, Sonderzahlungen und Prämien sowie anderer Bestandteile mit Angabe von Höhe und Fälligkeit

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

3. Der Angestellte erhält (*ggf. nach Ablauf der Probezeit)* eine Tantieme, die ..... % des Jahresgewinns nach der Handelsbilanz beträgt, mindestens jedoch ..... Euro, 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.

4. Scheidet der Angestellte innerhalb des Geschäftsjahrs aus, wird nur eine anteilige Gewinnbeteiligung gewährt. Kündigt der Arbeitgeber das Anstellungsverhältnis aus wichtigem Grund, entfällt der Anspruch auf die Tantieme für das laufende Geschäftsjahr.

5. Durch die Zahlung des in Ziffer 1 vereinbarten Grundgehaltes gelten eventuell geleistete Überstunden bis zu ….. Stunden im Monat als abgegolten. Darüber hinausgehende Über-

stunden werden gesondert vergütet (*oder:* durch Freizeit ausgeglichen). Ein Anspruch auf Entschädigung oder Zuschläge besteht nicht.

§ 5 Nebentätigkeit

1. Der Angestellte ist verpflichtet, jede entgeltliche oder das Anstellungsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung hinsichtlich des Ortes, der Dauer und des zeitlichen Umfangs vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

2. Der Arbeitgeber erteilt die Zustimmung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechtigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

3. Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Interessen des Angestellten erfordert.

4. Eine Übernahme von Ehrenämtern ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

§ 6 Urlaub

1. Der Angestellte hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren …….. Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

2. Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Angestellte keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Anstellungsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Angestellten nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

3. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

4. Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 Krankheit

1. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

2. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen.

3. Die Vorlagepflicht gilt nicht für Angestellte, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wenn der behandelnde Arzt die Bescheinigung per eAU an die gesetzliche Krankenversicherung weiterleitet. Diese Angestellte sind verpflichtet, zu den genannten Zeit-punkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren Dauer feststellen und sich eine ärztliche

Bescheinigung ausstellen zu lassen.

4. Die Nachweispflichten gelten auch nach Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung.

5. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

§ 8 Dienstreisen

1. Der Angestellte verpflichtet sich, seine Dienstleistung nach betrieblichen Bedürfnissen auch im Rahmen von Dienstreisen zu erbringen.

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

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

oder

Der Angestellte erhält einen Dienstwagen. Es gelten die Regelungen des Kfz-Überlassungsvertrages. Die Steuer- und Sozialversicherungskosten für die private Nutzung sind von dem Angestellten zu tragen.

4. Betrieblich veranlasste Reisekosten werden in durch Originalbelege nachzuweisender Höhe, im Übrigen nach den in den Vorschriften der Lohnsteuerrichtlinien für Arbeitnehmer vorgesehenen Pauschalsätzen erstattet.

§ 9 Fortbildungen

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen besteht nicht.

Alternativ:
Der Arbeitgeber stellt zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses folgende Fortbildungen bereit:

……..

Der Umfang der Fortbildung wird in einer gesonderten Vereinbarung geregelt.

§ 10 Betriebliche Altersversorgung

Der Angestellte erhält die betriebliche Altersversorgung oder Ruhegeld nach einem besonderen Ruhegeldvertrag. *(Nicht Zutreffendes streichen!)*

§ 11 Verschwiegenheitspflicht und Vertragsstrafe

1. Der Angestellte verpflichtet sich, während der Dauer des Anstellungsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Angestellte hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Angestellte eine Weisung des

Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen. Die Geheimhaltungspflicht umfasst insbesondere folgende Geschäftsgeheimnisse: ……
……

2. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

§ 12 Schutzrechte

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

2. Die Nutzungs- und Verwertungsrechte für nach dem Urheberrecht, Markenrecht, Geschmacksmusterrecht oder Designrecht schutzfähige Arbeitsergebnisse aus der Tätigkeit nach diesem Vertrag gehen mit deren Entstehung uneingeschränkt auf den Arbeitgeber über. Der Übergang gilt auch für die Zeit nach der Beendigung des Vertrages und schließt auch das Recht des Arbeitgebers mit ein, die Nutzungsrechte ganz oder teilweise auf Dritte zu übertragen.

§ 13 Beendigung des Anstellungsverhältnisses

1. Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.

2. Die Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedarf für ihre Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

3. Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) Anwendung. Danach kann das Anstellungsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

4. Die Kündigungsfristen für Arbeitgeber verlängern sich bei längerem Bestehen des Anstellungsverhältnisses wie folgt:

   Nach 2 Jahren auf einen Monat zum Monatsende,
   nach 5 Jahren auf zwei Monate zum Monatsende,
   nach 8 Jahren auf drei Monate zum Monatsende,
   nach 10 Jahren auf vier Monate zum Monatsende,
   nach 12 Jahren auf fünf Monate zum Monatsende,
   nach 15 Jahren auf sechs Monate zum Monatsende,
   nach 20 Jahren auf sieben Monate zum Monatsende.

   Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Angestellten gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers.

   Alternative bei einem anwendbaren Tarifvertrag:
   Beide Parteien können das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen des anwendbaren Tarifvertrags kündigen.

5. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Angestellten bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Angestellten eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Angestellte einen durch Verwendung seiner

Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

6. Jede Vertragspartei kann fristlos aus wichtigem Grund kündigen gem. § 626 BGB, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder zur vereinbarten Beendigung nicht zugemutet werden kann. Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung erfolgen.

7. Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat oder ihm ein Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung zugestellt wird.

§ 14 Kündigungsschutzklage

Will der Angestellte geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er gem. § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Anstellungsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

§ 15 Wettbewerbsvereinbarung

1. Während der Dauer des Vertrages ist es dem Angestellten ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers nicht gestattet, für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit dem Arbeitgeber in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Der Angestellte verpflichtet sich, ein solches Unternehmen weder unmittelbar noch mittelbar zu beraten oder in sonstiger Weise zu unterstützen, zu errichten, zu erwerben oder sich daran zu beteiligen, außer der Anteilsbesitz ermöglicht keine Einflussnahme auf die Unternehmensorgane.

2. Für die Dauer von …….. Monaten/Jahr *(maximal zwei Jahre)* nach Beendigung dieses Vertrages verpflichtet gilt ein Wettbewerbsverbot von folgendem örtlichen, sachlichen und zeitlichen Umfang: ……

3. Für die Dauer des Wettbewerbsverbotes zahlt der Arbeitgeber an den Angestellten die gesetzlich vorgesehene Karenzentschädigung.

4. Der Arbeitgeber kann auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes verzichten. Eine entsprechende Erklärung muss schriftlich vor Beendigung des Anstellungsverhältnisses abgegeben werden. Verzichtet der Arbeitgeber auf das Wettbewerbsverbot, so entfällt die Pflicht zur Zahlung der Entschädigung nach Abs. 3 mit dem Ablauf eines Jahres seit der Erklärung.

5. Für jeden Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot zahlt der Angestellte an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung nach § 4. Besteht die Zuwiderhandlung in einer fortgesetzten Tätigkeit, entsteht die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat neu.

6. Die Urkunde gemäß § 74 Abs. 1 HGB ist dem Angestellten ausgehändigt worden. Mit der Unterzeichnung des Vertrags bestätigt der Angestellte den Empfang der Urkunde.

7. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 74 ff. HGB sinngemäß.

§ 16 Vertragsstrafe

1. Der Angestellte verpflichtet sich für den Fall, dass er das Anstellungsverhältnis nicht oder verspätet antritt, die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Anstellungsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.

2. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 4 Abs. 1 dieses Vertrags zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß § 4 Abs. 1 dieses Vertrags beschränkt.

3. Die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

§ 17 Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen

Auf das Anstellungsverhältnis finden nachfolgend aufgelistete Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung:

……

§ 18 Verfall-/Ausschlussfristen

1. Alle Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung.

2. Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch des Angestellten auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Angestellten unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

§ 19 Schlussbestimmungen

1. Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrags einschließlich dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Dem Angestellten entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

2. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

3. Der Angestellte verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

....
Ort, Datum Ort, Datum

....
Arbeitgeber Angestellter