

Anstellungsvertrag für leitenden Angestellten

Zwischen (Firma)
und Frau/Herrn (Angestellter)
wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses/Tätigkeit

Der Angestellte wird mit Wirkung vom als eingestellt.
Die einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der als Anlage 1 beigefügten und zum Vertrag gehörenden Stellenbeschreibung. Die Firma behält sich vor, dem Angestellten innerhalb des Unternehmens eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende andere Tätigkeit zu übertragen. Eine Anpassung der Vergütung ist nur bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit vorzunehmen. Der Angestellte erhält Handlungsvollmacht/Prokura/Gesamtprokura. Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Angestellte leitender Angestellter i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.

§ 2 Probezeit/Beendigung/Kündigungsfristen/Freistellung

Die ersten Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Anstellungsvertrag mit einer Frist von Wochen kündigen. Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung für beide Parteien nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zulässig. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Die ordentliche Kündigung des Anstellungsvertrags vor Dienstantritt ist ausgeschlossen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Das Anstellungsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Lebensjahr vollendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt mindestens 40 Stunden wöchentlich. Der Angestellte verpflichtet sich, erforderlichenfalls darüber hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen tätig zu werden. Überstunden im betriebsüblichen Umfang werden durch die vereinbarte Vergütung abgegolten.

§ 4 Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt EUR.
Die Vergütung wird jeweils am letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das der Firma benannte Konto des Angestellten.

§ 5 Spesenregelung

Bei Dienstreisen werden folgende Spesen ersetzt: Hotelkosten incl. Übernachtung und Frühstück, Flugkosten, Mietwagen der gehobenen Mittelklasse, dienstlich veranlasste Tankquittungen, Telefonkosten sowie sonstige Bewirtungskosten, die dem Geschäftszweck dienen. Vor Antritt der Dienstreise wird dem Angestellten ein Spesenvorschuss in Höhe der voraussichtlich anfallenden Kosten gewährt, der nach Beendigung der Dienstreise abzurechnen ist.

§ 6 Arbeitsverhinderung/Entgeltfortzahlung

Der Angestellte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und dabei gleichzeitig auf etwaige

dringliche Arbeiten hinzuweisen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen. Im Falle der Erkrankung ist der Angestellte verpflichtet, spätestens am 3. Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, innerhalb von drei Tagen eine neue Bescheinigung einzureichen. Im Übrigen richtet sich die Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen, insbes. EFZG. Über die gesetzlichen Ansprüche hinaus geleistete Zahlungen sind freiwillige Leistungen und begründen auch im Wiederholungsfall keinen Rechtsanspruch für die Zukunft. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten verursacht, informiert der Angestellte den Arbeitgeber hierüber und tritt bereits jetzt seine Schadensersatzansprüche in Höhe der vom Arbeitgeber geleisteten Entgeltfortzahlung ab.

§ 7 Urlaub/Nebentätigkeit

Der Angestellte erhält Arbeitstage Urlaub (bei 5-Tage-Woche)[10]. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen. Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist jede Nebenbeschäftigung untersagt, die die Arbeitsleistung des Angestellten oder die Interessen der Firma in sonstiger Weise beeinträchtigen kann. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Firma vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung zu informieren.

§ 8 Abtretungen/Pfändungen

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen. Im Falle einer Lohnpfändung ist die Firma berechtigt, die konkrete Bearbeitungsgebühr einzubehalten.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an die Firma herauszugeben.

§ 10 Wettbewerbsverbot/Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sofern die nach § 2 vereinbarte Probezeit erfüllt wurde, nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von Jahren nicht für eine Konkurrenzfirma tätig zu werden. Dies gilt im örtlichen Bereich von Als Entschädigung hierfür erhält er von der Firma für die Dauer des Wettbewerbsverbots die Hälfte der zuletzt gezahlten Vergütung. Bei einem Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot kann die Firma eine Vertragsstrafe in Höhe von EUR beanspruchen. Die Geltendmachung weiterer Ansprüche und der Nachweis eines geringeren Schadens bleiben unbenommen. Im Übrigen gelten die § 74 HGB. Die nach § 74 Abs. 1 HGB erforderliche Urkunde ist dem Arbeitnehmer ausgehändigt worden. Mit der Unterschrift unter diesen Vertrag bestätigt der Arbeitnehmer gleichzeitig den Empfang der Urkunde.

§ 11 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden,

sind verfallen. Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Der Ausschluss nach Absatz 1 und 2 gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.

§ 12 Nebenabreden

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Ort

Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer