

# Arbeitsvertrag

zwischen

der Muster-GmbH, vertreten durch ihren Geschäftsführer Max Muster,

Musterstraße 1, 11111 Musterstadt

- im folgenden: „Gesellschaft“ -

und

Herrn Moritz Mustermann

Mustermannstraße 1, 11111 Musterstadt

- im folgenden: „Angestellter“ -

## § 1 Arbeitsaufgaben, Ort der Tätigkeit, Beginn der Tätigkeit

(1) Der Angestellte wird als \_\_\_\_\_ [z.B.: Leiter Vertrieb / Niederlassungsleiter / Leiter Personalwesen] eingestellt. Die Gesellschaft behält sich vor, dem Angestellten unter Beibehaltung der Vergütung andere gleichwertige Arbeitsaufgaben zuzuweisen, soweit dies bei Abwägung der beiderseitigen Interessen für den Angestellten zumutbar ist.

(2) Ort der Tätigkeit ist Musterstadt. Die Gesellschaft behält sich vor, den Angestellten auch an anderen Orten innerhalb Deutschlands oder im Ausland einzusetzen, soweit dies bei Abwägung der beiderseitigen Interessen für den Angestellten zumutbar ist. Die Gesellschaft behält sich ferner vor, den Angestellten bis zu einer Zeitdauer von sechs Monaten zu einem anderen, zur XY-Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen abzuordnen.

(3) Das Arbeitsverhältnis beginnt am XX.XX.20XX.

(4) Aufgrund seiner Arbeitsaufgaben gehört der Angestellte zu den leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs.3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sowie im Sinne von § 14 Abs.2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

## § 2 Vertragsdauer, Probezeit, Rentenaltersklausel

(1) Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet.

(2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Dessen ungeachtet ist das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zum Kündigungsschutz und zu Kündigungsfristen beiderseits ordentlich kündbar. Insoweit wird § 15 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) abbedungen.

## § 3 Arbeitszeit

Der Angestellte stellt seine gesamte Arbeitskraft in den Dienst der Gesellschaft. Die Parteien gehen davon aus, dass die Arbeitsaufgaben eine wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen von mindestens 40 Stunden in Anspruch nehmen. Zu den Aufgaben des Angestellten gehört es auch, Dienstreisen zu unternehmen.

#### § 4 Recht zur Freistellung

Nach Ausspruch einer Kündigung und bei Vorliegen eines sachlichen Grundes kann die Gesellschaft den Angestellten unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freistellen. Ein sachlicher Grund für eine Freistellung liegt z.B. vor, wenn der Gesellschaft infolge einer groben Pflichtverletzung des Angestellten oder infolge des dringenden Verdachts einer groben Pflichtverletzung die Beschäftigung nicht mehr zuzumuten ist oder auch dann, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit weggefallen ist.

#### § 5 Jahresgrundgehalt, Zielvereinbarungsprämie, Sonderzahlungen, Dienstwagen, Freiwilligkeitsvorbehalt

(1) Der Angestellte erhält ein Jahresgrundgehalt von \_\_\_\_\_ EUR brutto, das in zwölf gleich großen Raten jeweils am Monatsletzten zu zahlen ist.

(2) Darüber hinaus hat der Angestellte Anspruch auf eine variable erfolgsabhängige Zielvereinbarungsprämie in Höhe eines Maximalbetrags von jährlich \_\_\_\_\_ EUR brutto auf der Grundlage einer Zielvereinbarung, die die Parteien jeweils für ein Kalenderjahr treffen. Die Zielvereinbarung umfasst mit je hälftigem Gewicht Unternehmensziele und persönliche Ziele und ist spätestens bis zum 15. Dezember mit Geltung für das folgende Kalenderjahr schriftlich abzuschließen. Auf der Grundlage einer Bewertung der Zielerreichung im abgelaufenen Jahr, die von der Gesellschaft bis spätestens Ende März des Folgejahres vorzunehmen ist, wird die Zielvereinbarungsprämie mit dem Gehalt für April des Folgejahres abgerechnet und ausbezahlt.

(3) Über die vorstehenden Ansprüche hinaus hat der Angestellte Anspruch auf folgende Sonderzahlungen:

a) Urlaubsgeld in Höhe eines halben Monatsgehalts, zahlbar mit dem Junigehalt.

b) Weihnachtsgeld oder in Höhe eines halben Monatsgehalts, zahlbar mit dem Novembergehalt.

(4) Die Gesellschaft stellte dem Angestellten einen Dienstwagen, der auch für private Fahrten genutzt werden kann. Das Recht zur Privatnutzung des Dienstwagens wird entsprechend den steuerrechtlichen Vorgaben gemäß der Ein-Prozent-Regelung versteuert. Das nähere regelt eine gesonderte Dienstwagenvereinbarung.

(5) Ein Anspruch auf weitere Sonderzahlungen besteht nicht. Soweit die Gesellschaft solche Zahlungen leistet, geschieht dies freiwillig. Auch mehrfache Zahlungen begründen keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.

#### § 6 Kündigungsfristen

(1) Nach Ablauf der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende des Kalendervierteljahres.

(2) Soweit sich die von der Gesellschaft zu beachtenden Kündigungsfristen in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängern, gilt diese Verlängerung auch für vom Angestellten ausgesprochene Kündigungen.

#### § 7 Urlaub

(1) Der Angestellte hat Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von vier Wochen pro Kalenderjahr. Über diesen gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus hat der Angestellte Anspruch auf zwei weitere Wochen Urlaub (Mehrurlaub).

(2) Für den Mehrurlaub gilt abweichend von den gesetzlichen Regelungen zum Urlaub folgendes: Der Anspruch auf Mehrurlaub verfällt zum Ende des Kalenderjahres, wenn er bis dahin nicht gewährt und genommen wurde, wobei es auf die Gründe für die Nichtgewährung bzw. den Nichtantritt des Urlaubs nicht ankommt. Eine Übertragung auf das Folgejahr findet nur im Falle einer ausdrücklichen Übertragungsvereinbarung statt und höchstens bis zum 31. März des Folgejahres. Der übertragene Urlaubsanspruch verfällt am 31. März des Folgejahres auch dann, wenn der Urlaub infolge einer Erkrankung nicht genommen werden kann.

(3) Erteilt die Gesellschaft Urlaub, wird damit zunächst bis zu dessen vollständiger Erfüllung der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt.

#### § 8 Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Der Angestellte hat jede krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich der Gesellschaft anzuzeigen und ein ärztliches Attest vorzulegen.

#### § 9 Nebentätigkeit

(1) Will der Angestellte eine selbständige oder unselbständige bezahlte Nebentätigkeit aufnehmen, ist diese der Gesellschaft vor Tätigkeitsaufnahme anzuzeigen. Die Aufnahme der Nebentätigkeit ist nur zulässig nach vorheriger schriftlicher Genehmigung der Gesellschaft. Der Angestellte hat einen Anspruch auf unverzügliche Genehmigung, soweit keine berechtigten Belange der Gesellschaft entgegenstehen.

(2) Die Aufnahme einer unentgeltlichen Nebentätigkeit ist der Gesellschaft vor Beginn der Tätigkeit lediglich anzuzeigen.

#### § 10 Geheimhaltung

Der Angestellte ist dazu verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie über Angelegenheiten, die die Gesellschaft als vertraulich bezeichnet hat, dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

#### § 11 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

(1) Der Angestellte verpflichtet sich dazu, für die Dauer von zwölf Monaten [alternativ: andere Zeitdauer bis maximal 24 Monate] nach Beendigung dieses Vertrages nicht in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, das mit der Gesellschaft in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Dem Angestellten ist es auch untersagt, während dieser Zeit ein solches Unternehmen zu errichten, zu erwerben oder sich hieran unmittelbar oder mittelbar zu beteiligen; ausgenommen ist ein Anteilsbesitz, der aufgrund seiner geringen Größe keinen Einfluss auf die Geschäftspolitik des Unternehmens erlaubt. Das Wettbewerbsverbot gilt räumlich für Deutschland [alternativ: für Europa, für einzeln benannte Länder, weltweit].

(2) Der Angestellte erhält für die Dauer des Wettbewerbsverbots gemäß Abs.1 eine Karenzentschädigung von 50 Prozent der zuletzt bezogenen Vergütung.

#### § 12 Ausschlussfrist, Verfallsklausel

(1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, d.h. sie gehen endgültig unter, wenn sie nicht binnen sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich, per Fax oder per E-Mail geltend gemacht werden. Zahlungsansprüche sind unter Hinweis auf ihren Geltungsgrund zu beziffern.

(2) Die in Abs.1 geregelte Ausschlussfrist betrifft nicht Ansprüche, denen eine Haftung wegen Vorsatzes zugrunde liegt.

#### § 13 Geltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

(1) Tarifverträge sind auf das Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden.

(2) Betriebsvereinbarungen sind auf das Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden.

#### § 14 Nebenabreden, Vertragsänderungen

(1) Die in diesem Vertrag getroffenen Vereinbarungen regeln die Vertragsbeziehungen der Parteien abschließend. Nebenabreden wurden nicht getroffen.

(2) Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich getroffen werden. Das gilt auch für die Abbedingung dieser Schriftformabrede.

(3) Das Schriftformerfordernis nach Abs.2 gilt nicht, wenn Vertragsänderungen individuell vereinbart werden. Individuell ausgehandelte Vertragsänderungen sind formlos wirksam.

#### § 15 Schlussbestimmungen

Dem Angestellten wurde eine Ausfertigung dieses Vertrags ausgehändigt.

Musterstadt, den XX.XX.20XX

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift Gesellschaft)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift Angestellter)