

Der Anstellungsvertrag mit einem leitenden Angestellten (Prokuristen)

Das vorliegende Vertragsmuster regelt beispielhaft das Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber und dessen leitendem Angestellten.

Das Muster kann auch bei der Anstellung eines Prokuristen verwendet werden, wobei sich dann empfiehlt, eine Klausel aufzunehmen, welche den Umfang der Prokura näher beschreibt.

Für das Arbeitsverhältnis eines leitenden Angestellten gelten im Verhältnis zu „normalen“ Angestellten einige Besonderheiten, da für leitende Angestellte grundsätzlich keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten. Auch findet etwa das Arbeitszeitgesetz keine Anwendung. Darüber hinaus besteht weiterer arbeitsvertraglicher Verhandlungsspielraum, etwa hinsichtlich einer Überstundenabgeltung. Weiterhin werden für leitende Angestellte oftmals Bonus-/Tantiemenvereinbarungen getroffen, um einen besonderen Arbeitsanreiz zu bieten, was bei sonstigen Angestellten in der Regel nicht geschieht.

Ob ein Angestellter als „leitend“ im Sinne arbeitsrechtlicher Regelungen anzusehen ist, hängt nicht von der Bezeichnung des Arbeitsvertrages ab, sondern von der Durchführung des Arbeitsverhältnisses. Gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG ist insbesondere als „leitender Angestellter“ anzusehen, wer Prokura hat und diese im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist.

Das vorliegende Vertragsmuster enthält die wesentlichen regelungsbedürftigen Inhalte für die Anstellung eines leitenden Angestellten und ist insofern für eine Verwendung im geschäftlichen Verkehr grundsätzlich geeignet. Gleichwohl ergeben sich im jeweiligen Einzelfall oftmals Umstände, die bei der Erstellung eines Mustervertrages nicht berücksichtigt werden können. Daher kann dieses Muster die Beratung durch einen Rechtsanwalt nicht ersetzen.

Bitte beachten Sie außerdem, dass aufgrund von Änderungen der Gesetzeslage und/oder der einschlägigen Rechtsprechung die Regelungen dieses Mustervertrages ihre Aktualität und Verwendbarkeit einbüßen können. Der vorliegende Mustervertrag wird mit freundlicher Genehmigung der [SkanLaw Rechtsanwaltsgesellschaft](#) zur Verfügung gestellt. Diese übernimmt jedoch für Schäden, die aus der Verwendung dieses Vertrages resultieren, keine Haftung.

Impressum:	
Verfasser des Vertrages:	RA Sebastian Baur, Skanlaw Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Stand der Bearbeitung:	Januar 2012

Der Anstellungsvertrag mit einem leitenden Angestellten (Prokuristen)

Zwischen

... (Firma, Anschrift)

-nachfolgend Arbeitgeber genannt-

und

... (Name, Anschrift)

-nachfolgend Angestellter genannt-

wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen:

§ 1 Tätigkeit und Pflichten

(1) Der Angestellte wird zum _____ als _____ in der Abteilung
_____ des Arbeitgebers eingestellt. Seine Tätigkeiten umfassen:

- a) ...
- b) ...
- c) ...

Er ist in seiner Funktion dem Geschäftsführer unmittelbar unterstellt und erhält Prokura, die allerdings nach den gesetzlichen Maßgaben jederzeit widerruflich ist. Der Angestellte ist leitender Angestellter gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG.

(2) Der Angestellte ist verpflichtet, über die in Abs. 1 beispielhaft aufgezählten Tätigkeiten hinaus auch andere, gleichwertige Aufgaben zu übernehmen,

soweit der Arbeitgeber dies in Ausübung pflichtgemäßen Ermessens anordnet.

- (3) Der Angestellte hat seine ganze Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen und, soweit dies erforderlich ist, seine Arbeitsleistung auch über die betriebsüblichen Zeiten hinaus erbringen. Die betriebsübliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden die Woche.

§ 2 Vergütung/Tantieme

- (1) Der Angestellte erhält für seine Tätigkeit ein festes Monatsgehalt von _____ € brutto, welches jeweils am Ende eines Monats fällig wird.
- (2) Der Angestellte erhält eine Tantieme, die _____ % des Jahresgewinns nach der Handelsbilanz beträgt und nach Vorlage des Jahresabschlusses fällig wird. Scheidet der Angestellte innerhalb des Geschäftsjahres, für das die Tantieme gewährt wird, aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung oder Eigenkündigung aus wichtigem Grund aus, wird nur eine anteilige Gewinnbeteiligung gewährt.
- (3) Mit der in Abs. 1 und 2 geregelten Vergütung ist die gesamte Tätigkeit des Angestellten einschließlich geleisteter Überstunden bis zu _____ im Monat abgegolten. Darüber hinaus gehende Überstunden werden gesondert vergütet.

§ 3 Nebentätigkeit

Die Übernahme von Nebentätigkeiten und Ehrenämtern bedarf der schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers, die grundsätzlich erteilt wird, wenn dies seinen Interessen nicht zuwiderläuft.

§ 4 Dienstwagen und Aufwendungsersatz

- (1) Der Arbeitgeber stellt dem Angestellten einen Dienstwagen zur betrieblichen und privaten Nutzung zur Verfügung. Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Dienstwagenüberlassung wird auf den als Anlage _____ beigefügten Dienstwagenüberlassungsvertrag verwiesen, der Bestandteil dieses Vertrages ist.

- (2) Der Angestellte hat Anspruch auf Erstattung der Aufwendungen, die ihm im Rahmen der Ausübung seiner vertragsgemäßen Tätigkeit entstehen. Dies gilt insbesondere für Reise-, Bewirtungs- und Telekommunikationskosten. Übersteigen die aufgewendeten Spesen den nach den steuerlichen Vorschriften zulässigen Pauschalbetrag, so sind die Spesen im Einzelnen zu belegen. Aufwendungen, die voraussichtlich einen Betrag von EUR _____ übersteigen werden, bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Erstattung erfolgt auf Basis der jeweils anwendbaren steuerlichen Vorschriften.

§ 5 Urlaub

Der Angestellte erhält einen jährlichen Urlaub von _____ Arbeitstagen. Der Urlaubsantritt ist im Voraus mit dem Arbeitgeber abzustimmen. Der Angestellte hat sicherzustellen, dass er für den Arbeitgeber in dringenden Angelegenheit auch während des Urlaubs erreichbar ist.

§ 6 Krankheit und Dienstverhinderung

- (1) Der Angestellte ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich von einer jeden Dienstverhinderung in Kenntnis zu setzen und auf Nachfrage die Gründe für die Dienstverhinderung zu nennen.
- (2) Im Falle einer länger als drei Kalendertage dauernden Arbeitsunfähigkeit ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens nach Ablauf von drei Kalendertagen eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, sowohl die Erstbescheinigung als auch die Fortsetzungsbescheinigung zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.
- (3) Im Falle der Erkrankung oder sonstiger unverschuldeter Dienstverhinderung wird die Grundvergütung für die Dauer von _____ Monaten fortgezahlt. Ein eventuell bezogenes Krankengeld wird angerechnet. Es gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 7 Probezeit und Kündigung des Vertrages

- (1) Die ersten 6 Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Vertragsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen von beiden Parteien beendet werden.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist gelten für beide Parteien gleichermaßen.
- (3) Nach Kündigung ist der Arbeitgeber zur Freistellung des Angestellten von seinen Arbeitsverpflichtungen unter Fortzahlung der Bezüge berechtigt, wobei noch zustehender Urlaub auf die Zeit der Freistellung angerechnet wird.

§ 8 Rückgabepflicht

Bei Beendigung dieses Anstellungsvertrags oder sonst auf Aufforderung hat der Angestellte alle Unterlagen, Gegenstände, Schriftstücke und sonstige Materialien, die im Rahmen des Anstellungsverhältnisses aus dem Besitz oder Eigentum des Arbeitgebers in seinen Besitz gelangt sind, unverzüglich zurück zu geben. Hierunter fallen ausdrücklich auch Kopien und Abschriften derartiger Unterlagen.

§ 9 Verschwiegenheitsverpflichtung

Der Angestellte verpflichtet sich, während des Anstellungsverhältnisses und darüber hinaus über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen vertraulichen Angelegenheiten des Arbeitgebers Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren.

§ 10 Wettbewerbsverbot

- (1) Der Angestellte verpflichtet sich, für die Dauer von 2 Jahren nach Beendigung dieses Vertrages keine selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit bei einem Unternehmen aufzunehmen, welches im direkten Wettbewerb mit dem Arbeitgeber steht. Im Wettbewerb stehen dabei insbesondere solche Unternehmen, deren Geschäftszweck die folgenden Tätigkeiten umfasst:

- a) ...
- b) ...
- c) ...

Das Wettbewerbsverbot erstreckt sich dabei regional auf alle Bundesländer, in dem der Arbeitgeber eine Betriebsstätte oder Niederlassung hat.

- (2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Angestellten für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes eine Karenzentschädigung in Höhe von 50% seiner zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen zu zahlen. Die Karenzentschädigung ist in monatlichen Beträgen jeweils am Monatsende fällig. Im Übrigen finden auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot die §§ 74–75 c HGB Anwendung.

- (3) Für jeden Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot zahlt der Angestellte an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer Monatsvergütung nach § 2 dieses Vertrages. Bei fortgesetztem Verstoß wird die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Kalendermonat erneut zur Zahlung fällig.

§ 11 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Angestelltenverhältnis sind innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen und bei Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren 3 Monaten einzuklagen, andererseits sie verfallen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.

§ 12 Schlussbestimmungen

- (1) Aus dem reinen einseitigen Verhalten des Arbeitgebers erwachsen dem Angestellten keine vertraglichen Rechtsansprüche, sofern nicht eine schriftliche einvernehmliche Vertragsänderung vorliegt. Ansprüche aus betrieblicher Übung sind damit ausgeschlossen. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
- (2) Soweit nicht eine individuelle Vertragsabrede im Sinne des § 305 b BGB besteht, bedürfen Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages der Schriftform, was ebenso für die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses gilt.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.
- (4) Der Angestellte verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.
- (5) Die Parteien bestätigen mit ihrer Unterschrift, eine unterzeichnete Ausfertigung dieses Vertrages erhalten zu haben.

(Ort, Datum, Unterschrift der Parteien)