**Anstellungsvertrag für einen Prokuristen**

Zwischen

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

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

*- nachfolgend Unternehmen genannt -*

und

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

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

*- nachfolgend Angestellter genannt -*

wird nachfolgender Anstellungsvertrag geschlossen:

**§ 1 Vertragsgegenstand**

(1) Der Angestellte wird mit Wirkung vom ............... als leitender Angestellter nach § 5 Abs. 3 BetrVG des Unternehmens angestellt. Er/Sie wird ermächtigt, das Unternehmen als Prokurist zu vertreten.

(2) Der Angestellte hat die Angelegenheiten des Unternehmens nach den gesetzlichen Vorschriften, der Satzung des Unternehmens und dem von der Geschäftsführung festgesetzten Haushalts- und Investitionsplan, der festgelegten Unternehmenspolitik und nach den von den Geschäftsführern erlassenen Anweisungen zu leiten. Der Angestellte ist als Disziplinarvorgesetzter gegenüber seinen unmittelbar nachgeordneten Mitarbeitern uneingeschränkt weisungsbefugt.

(3) Auf Anordnung der Geschäftsführung hat der Angestellte auch andere, in diesem Vertrag nicht geregelte Aufgaben zu übernehmen, soweit diese seiner Qualifikation angemessen sind.

(4) Der Angestellte wird seine ganze Arbeitskraft dem Unternehmen zur Verfügung stellen. Die Arbeitszeit richtet sich nach den Anforderungen der Position und den Erfordernissen des Aufgabenbereichs. Sie beträgt mindestens \_\_\_\_\_\_ Stunden in der Woche.

(5) 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.

**§ 2 Begrenzung der Vollmachten**

(1) Der Angestellte ist verpflichtet, zu solchen Geschäften und Maßnahmen die Zustimmung der Geschäftsführung einzuholen, die wesentlich vom Haushalts- oder Investitionsplan abweichen oder sich außerhalb des Tätigkeitsbereiches des Unternehmens befinden.

(2) Die Zustimmung der Geschäftsführung ist insbesondere einzuholen:

* für den Kauf, Verkauf und die Belastung von Grundstücken,
* für den Verkauf von Gegenständen, die zu festen Kapitalanlagen gehören,
* für die Gründung und den Erwerb von Unternehmen und Betrieben,
* für den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverträgen mit folgenden Arbeitnehmern: …………………………………………………………………………….………………………………...
* Sonstiges: …………………………………………………………………………………………………

**§ 3 Probezeit, Beendigung des Anstellungsverhältnisses**

(1) Die ersten sechs Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Das Anstellungsverhältnis kann während der Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten mit den gesetzlichen Fristen gekündigt werden. Dabei wird vereinbart, dass die verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen für das Unternehmen gemäß § 622 Abs.2 BGB auch für den Angestellten gelten.

(2) Das Anstellungsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in welchem der Angestellte das für ihn maßgebliche Alter zum Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht.

(3) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

(4) Eine ordentliche Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

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

**§ 4 Vergütung**

(1) Als Vergütung für seine Tätigkeit erhält der Angestellte ein festes Monatsgehalt in Höhe von ..................... €, zahlbar jeweils zum ................... des Monats.

(2) Des Weiteren erhält der Angestellte einen Gewinnanteil in Höhe von …... % des Bilanzgewinns, zahlbar drei Monate nach Feststellung des Jahresabschlusses. Scheidet der Angestellte im Laufe des Geschäftsjahres aus, so steht ihm ein anteiliger Gewinnanteilsanspruch zu.

(3) Vor Fälligkeit auf die Vergütung geleistete Zahlungen sind Vorschüsse, auch wenn für die Rückzahlung Raten vereinbart werden. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses ist ein zu viel gezahlter Vorschuss unverzüglich zurückzuzahlen.

(4) Der Gegenwert aus unbezahlten Warenbezügen des Angestellten gilt als Vorschuss. Irrtümlich erfolgte Überzahlungen sind zurückzuerstatten bzw. können mit ausstehenden Vergütungsansprüchen verrechnet werden.

**§ 5 Sonstige Vergütungen**

(1) Das Unternehmen stellt dem Angestellten für die Dauer des Anstellungsvertrags einen Dienstwagen zur Verfügung. Dieser Dienstwagen darf vom Angestellten bis auf Widerruf auch privat genutzt werden. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils übernimmt der Angestellte. Betriebs- und Unterhaltskosten trägt das Unternehmen mit Ausnahme der Zeiten, in denen der Angestellte sich im Urlaub befindet oder arbeitsunfähig ist. In diesen Fällen trägt der Angestellte die Benzin- und Ölkosten. Die näheren Einzelheiten ergeben sich aus einem separat von den Vertragsparteien abzuschließenden Kfz-Nutzungsvertrag.

(2) Als sonstige Vergütungsbestandteile werden vereinbart:

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…….

(z.B. Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Reise-, Umzugskosten, Betriebsrente, Versicherung zugunsten des/der Angestellten)

**§ 6 Nebenbeschäftigung**

(1) Der Angestellte ist nicht berechtigt, während der Dauer der Beschäftigung eine entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit auszuüben, soweit hierdurch die beruflichen Leistungen erheblich beeinträchtigt, die Arbeitsgebiete des Unternehmens maßgeblich berührt werden oder betriebliche Einrichtungen des Unternehmens beansprucht oder besondere betriebliche Erfahrungen entwertet werden.

(2) Die Mitwirkung oder die Beteiligung an anderen Unternehmen bedürfen der Zustimmung des Unternehmens.

(3) Der Angestellte verpflichtet sich, vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung das Unternehmen zu informieren und bedarf grundsätzlich der Zustimmung des Unternehmens.

**§ 7 Abtretung von Ansprüchen**

(1) Die Parteien sind sich darüber einig, dass sämtliche Schadensersatzansprüche, welche der Angestellte gegenüber einem Dritten aus einem zur Arbeitsunfähigkeit führenden Ereignis hat, an das Unternehmen bis zur Höhe der von diesem gewährten Entgeltfortzahlung hiermit im voraus abgetreten sind. Die zur Durchsetzung der abgetretenen Ansprüche notwendigen Angaben hat der Angestellte dem Unternehmen unverzüglich bekannt zu geben.

(2) Vergütungsansprüche darf der Angestellte nur mit schriftlicher Zustimmung des Unternehmens abtreten oder verpfänden.

**§ 8 Urlaub**

(1) Der Angestellte hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von …….…. Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Das Unternehmen gewährt dem Angestellten 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.[[1]](#endnote-1)1

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

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

**§ 9 Arbeitsverhinderung**

(1) Im Falle einer krankheitsbedingten oder aus sonstigen Gründen veranlassten Arbeitsverhinderung hat der Angestellte das Unternehmen unverzüglich über Grund und voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung zu informieren.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Unternehmen 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 Angestellte über die Dauer der zunächst bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hinaus arbeitsunfähig bleibt.

**§ 10 Verschwiegenheitspflicht**

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

**§ 11 Vertragsstrafe**

Der Angestellte hat im Falle eines schwerwiegenden Vertragsverstoßes (Nichtantritt des Anstellungsverhältnisses; Lösung des Anstellungsverhältnisses 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 Unternehmens, Mitarbeitern oder Kunden; .................................................................) für jeden Einzelfall eine Vertragsstrafe in Höhe von ...................................... € zu zahlen. Das Unternehmen kann einen weitergehenden Schaden geltend machen.[[2]](#endnote-2)2

**§ 12 Rückgabe von Unterlagen**

Der Angestellte hat bei seinem Ausscheiden sämtliche Unterlagen oder sonstigen Gegenstände zurückzugeben, die ihm während seiner Tätigkeit ausgehändigt wurden oder auf andere Weise in seinen Besitz gelangt sind. Dazu gehören auch selbst angefertigte Aufzeichnungen, Kopien etc.

**§ 13 Verfallfristen**

(1) Alle beidseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Anstellungsverhältnis – 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, schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Ansonsten sind die Ansprüche verfallen.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch schriftlich 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 geltend gemacht wird.

**§ 14 Formerfordernis, salvatorische Klausel**

(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.

**§ 15 Sonstige Vereinbarungen**

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

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

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

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

(Unterschrift Unternehmen) (Unterschrift Angestellter)

1. 1 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-1)
2. 2 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-2)