

Ehegattenarbeitsvertrag

Arbeitsvertrag

Zwischen Frau/Herrn (im folgenden: Arbeitgeber)

und Frau/Herrn(im folgenden: Arbeitnehmer)

werden folgende Vereinbarungen getroffen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom..... als
.....eingestellt.

Die einzelnen, zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der als Anlage beigefügten und zum Vertrag gehörenden Stellenbeschreibung.

§ 2 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist beträgt Wochen/Monate zum Monatsende.
Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

§ 3 Arbeitsvergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt EUR Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos durch Überweisung auf das Girokonto des Arbeitnehmers,

Kto.-Nr., BLZbei der
.....Bank [1]

§ 4 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich Stunden ohne Berücksichtigung der Pausen.

täglicher Arbeitsbeginn ist Uhr. [2]

§ 5 Urlaub

Der Arbeitnehmer erhält Werktage Urlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

§ 6 Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder sonstiger vom Arbeitnehmer nicht zu vertretender Arbeitsverhinderungen erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften. [3]

§ 7 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

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

- [1] Sonderzahlungen Sollen Sonderzahlungen (Gratifikationen, Tantiemen etc.) vereinbart werden, können Sie dies betragsmäßig exakt ausweisen oder offen lassen. In jedem Fall empfiehlt sich ein Hinweis darauf, dass durch diese Zahlungen kein Rechtsanspruch für die Zukunft erwächst.
- [2] Anordnung von Überstunden Je nach betrieblichen Erfordernissen kann es sinnvoll sein, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden bereits im Arbeitsvertrag festzuschreiben.
- [3] Der Arbeitnehmer hat gem. § 3 Abs. 3 EFZG erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Änderungen der gesetzlichen Wartezeit sind nach § 12 EFZG nur zugunsten des Arbeitnehmers zulässig. Es kann also eine Verkürzung oder Aufhebung der vierwöchigen Karenzzeit vereinbart werden oder die Vertragsparteien können festlegen, dass die Wartezeit entfällt, wenn der Mitarbeiter aufgrund eines Arbeitsunfalls arbeitsunfähig wird. Tarifvertragliche Sonderregelungen sind zu beachten. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages gilt für das Verhältnis Tarifvertrag - Arbeitsvertrag das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG.

Seit dem 1. Januar 1999 beträgt die Entgeltfortzahlung wieder 100%. Damit erübrigen sich Vereinbarungen zur Anrechnung von Urlaubstagen auf Krankheitszeiträume