***Vorbemerkungen:***

*Zwar existiert eine gesetzliche Beistandspflicht unter Ehegatten, so dass sich bereits hieraus eine Mithilfepflicht des einen Ehegatten im Betrieb des anderen Ehegatten ableiten lässt, doch bietet sich oftmals auch in diesen Fällen der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages zwischen dem Betriebsinhaber und seinem Ehegatten an. Dies ist aus Gründen der Rechtssicherheit und der vertraglichen Absicherung beider Parteien empfehlenswert, insbesondere in sozialversicherungsrechtlicher und steuerlicher Hinsicht, aber auch für den Fall der Ehescheidung, da für diesen Fall eine Regelung im Hinblick auf den Fortbestand des Arbeitsverhälrnisses dokumentiert werden kann. Um gegenüber Dritten, etwa dem Finanzamt, keine Zweifel an der Ernsthaftigkeit des Arbeitsverhältnisses aufkommen zu lassen, sollte mit dem Arbeitnehmer-Ehegatten ein Arbeitsvertrag geschlossen werden wie er auch mit anderen Arbeitnehmern geschlossen würde. Sofern zwischen den Ehegatten Gütergemeinschaft besteht, muss zunächst geprüft werden, ob der Betrieb zum “Gesamtgut” der Eheleute gehört. Falls dies bejaht wird, ist ein Arbeitsvertrag nicht möglich, da sich beide Ehegatten in der Position des Arbeitgebers befinden. In diesem Fall wird ein Gesellschaftsverhältnis zwischen den Ehegatten anzunehmen sein, welches den „Arbeitslohn“ jedes Ehegatten als Gewinnanteil ausweist. Weitere Anmerkungen zum Themenkomplex des Ehegatten-Arbeitsvertrages fnden Sie in dem Dokument „Erläuterungen zum Ehegatten-Arbeitsvertrag“.*

**Ehegatten-Arbeitsvertrag**

Zwischen

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

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

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

und der/dem Ehegatten/Ehegattin des Firmeninhabers Frau/Herrn .......................................................

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

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses**

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Betrieb seines Ehegatten entgeltlich mitzuarbeiten. Das Arbeitsverhältnis beginnt am ............................................. und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(2) Die ersten ................... Wochen/Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.[[1]](#endnote-1)1

**§ 2 Tätigkeit**

(1) Der Arbeitnehmer wird als .................................................................................................. eingestellt.

(2) Eine Umsetzung zu einer anderen zumutbaren Arbeit bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

[ ]  Dabei darf eine Entgeltminderung nicht eintreten.

[ ]  Dabei richtet sich das Entgelt nach der neu zugewiesenen Tätigkeit.

**§ 3 Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ....................... Wochenstunden.

(2) Die Lage der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der täglichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage bestimmt der Arbeitgeber nach billigem Ermessen.[[2]](#endnote-2)2

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sofern betriebliche Belange dies erfordern, auf Anordnung des Arbeitgebers auch Nachtarbeit/Nachtschichtarbeit/Schichtarbeit/Sonntagsarbeit/ Überstunden im gesetzlich zulässigen Umfang zu leisten.

(4) Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen gemäß §§ 95 ff. SGB III für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Kurzarbeit kann für eine Dauer von längstens zwölf Monaten angeordnet werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer bis auf 24 Monate verlängern. In diesem Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, die Kurzarbeit entsprechend länger anzuordnen. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben. Für die Dauer der Kurzarbeit verringert sich je nach Umfang der angeordneten Kurzarbeit die Vergütung im Verhältnis zu der verkürzten Arbeitszeit.

**§ 4 Arbeitsvergütung**

(1) Für die im Vertrag vorgesehene Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Bruttoergütung in Höhe von ............................................... €.

(2) Die Vergütung wird jeweils fällig am ....................................................., ist bargeldlos zahlbar und wird auf das Konto des Arbeitnehmers, IBAN ................................................................................, BIC: ......................................., angewiesen.

**§ 5 Urlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von …….…. Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer 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.[[3]](#endnote-3)2

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

(6) Arbeitgeber gewährt ein zusätzliches Urlaubsgeld von …………...... € je Urlaubstag/Urlaubsjahr. Dieser Anspruch entsteht erstmalig nach einer Betriebszugehörigkeit von ............. Monaten.

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

**§ 6 Arbeitsverhinderung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Firma bei Krankheit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung vor bzw. unverzüglich nach deren Eintritt mitzuteilen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist der Firma spätestens nach drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt.

(3) Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei vorübergehender Verhinderung nach § 616 BGB ist ausgeschlossen.

**§ 7 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma bekanntgeworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

**§ 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet von selbst, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am letzten Tag des Monats, welcher dem Monat vorangeht, ab dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters beanspruchen kann.

(2) Für die Zeit davor gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

(3) Für den Fall der Einreichung eines Scheidungsantrags durch den Ehegatten-Arbeitnehmer bzw. den Ehegatten-Arbeitgeber vereinbaren die Vertragsparteien folgendes:

[ ]  Das Arbeitsverhältnis besteht unverändert fort.

[ ]  Jede Vertragspartei kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen.

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

**§ 9 Güterstand**

Der Inhaber der Firma ................................................................................................................. und sein Ehegatte ................................................................................................................. leben im gesetzlichen Güterstand der Zugewinngemeinschaft/Gütertrennung.

*(Achtung: Bei Gütergemeinschaft ist ein Arbeitsvertrag möglicherweise unzulässig. Halten Sie deshalb Rücksprache bei Ihrer Handwerkskammer oder Ihrer Kreishandwerkerschaft)*

**§ 10 Ausschlussfristen**

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

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform 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 gerichtlich geltend gemacht wird.

**§ 11 Formerfordernis**

(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.

**§ 12 Sonstige Vereinbarungen**

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

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

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

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

(Unterschrift Arbeitgeber) (Unterschrift Arbeitnehmer)

1. 1 Die Dauer eines Probearbeitsverhältnisses darf nur ausnahmsweise sechs Monate überschreiten. In einem Ehegatten-Arbeitsverhältnis wird man diesen Passus üblicherweise weglassen, da dieser hauptsächlich dazu dient, während der Probezeit mit verkürzter Frist kündigen zu können. [↑](#endnote-ref-1)
2. 2 Sofern im Betrieb ein Betriebsrat besteht, ist allerdings dessen Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu beachten. [↑](#endnote-ref-2)
3. 2 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-3)