

ARBEITSVERTRAG

Zwischen der **Menke Spezial-Transporte GmbH & Co. KG**
Gartenkamp 24
49492 Westerkappeln

- als Firma -

und **Herrn Lars Hackmann**
Tempelstraße 4
49626 Berge

- als Mitarbeiter -

1. Beginn und Inhalt des Arbeitsverhältnisses

- 1.1. Der Mitarbeiter wird ab dem **10.01.07** als **Krafffahrer** im Bereich **Fernverkehr** von der Firma eingesetzt. Die Tätigkeiten des Mitarbeiters umfassen auch alle Nebentätigkeiten, wie Be- und Entladearbeiten einschließlich der Fahrzeugpflege.
- 1.2. Die Firma behält sich vor, den Mitarbeiter im Rahmen des Unternehmens ggf. auch an einem anderen Ort eine andere oder zusätzliche, der Vorbildung und den Fähigkeiten entsprechende zumutbare Tätigkeit zu übertragen und das Unterstellungsverhältnis zu verändern. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auch andere und/oder zusätzliche ihm zumutbare, seinen Fähigkeiten entsprechende Aufgaben nach näherer Weisung der Geschäftsleitung ggf. auch an einem anderen Ort und in Verbindung mit einer Abänderung des Unterstellungsverhältnisses zu übernehmen. Es besteht Einigkeit, dass die Übertragung anderer und/oder zusätzlicher Aufgaben auch unter Einbeziehung einer Veränderung des Ortes, der Arbeitsleistung und des Unterstellungsverhältnisses bei gleichbleibenden Bezügen keiner Änderungskündigung bedarf.

2. Arbeitsvergütung

- 2.1. Die Arbeitsvergütung richtet sich nach dem betrieblichen Lohnniveau. Der Lohn beträgt EURO 2.100,00; womit sämtliche geleistete Arbeitsstunden innerhalb der unter Ziffer 3 genannten Schichtenteilung abgegolten sind. Der Lohn wird bis zum 15. des Folgemonats gezahlt.
- 2.2. Zusätzlich erhält der Mitarbeiter für Dienstreisen die gesetzlichen Höchstbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen von aktuell (Stand 02.01.2004) EURO 6,00 für mind. 8 bis 14 Std., EURO 12,00 für mind. 14 bis 24 Std. und EURO 24,00 für mehr als 24 Std. Fahrtätigkeit je Kalendertag.
- 2.3. Etwaige Sonderzahlungen sind freiwillige Leistungen der Firma und begründen, auch bei mehrmaliger Zahlung, keinen Rechtsanspruch auf zukünftige Zahlungen. Gewährte Sonderzahlungen sind zurückzuzahlen, wenn der Mitarbeiter aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund von ihm zu vertretenden außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung der Gesellschaft bis zum 31.03. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Eine Rückzahlungspflicht besteht nicht bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Mitarbeiters aus betriebsbedingten Gründen. Diese Regelung gilt sinngemäß für Aufhebungsvereinbarungen, die das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auflösen.

Die Firma ist berechtigt, ihre Rückzahlungsforderungen gegen ständige oder nach der Kündigung (Aufhebungsvereinbarung) fällig werdende Vergütungsansprüche im Rahmen der gesetzlichen Pfändungsschutzvorschriften aufzurechnen.

- 2.4. Forderungen auf Arbeitsentgelt oder sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können nur mit schriftlicher Einwilligung der Firma abgetreten oder verpfändet werden. Bei Abtretung oder Pfändung der Bezüge kann zu Lasten des Mitarbeiters als Pauschalabgeltung für die der Firma entstehenden zusätzlichen Kosten 1% des jeweils einzubehaltenden Betrages berechnet werden, mindestens jedoch € 10,00 pro Überweisung an den Pfandgläubiger bzw. Zahlungsempfänger durch Abtretung.

3. Arbeitszeit

Die Dauer der Arbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Schichtenteilung und ist in der Zeit von Sonntag 22.00 Uhr bis samstags 07.00 Uhr zu leisten. Der unter Ziffer 2.1. genannte Festlohn versteht sich als pauschale Abgeltung für sämtliche geleistete Arbeitsstunden. Die Firma ist berechtigt, aus dringenden betrieblichen Erfordernissen von der betriebsüblichen Arbeitszeiteinteilung abzuweichen.

4. Urlaub/Nebenbeschäftigung

Der Mitarbeiter erhält 25 Arbeitstage Urlaub im Kalenderjahr. Bei Beginn oder Ende der Beschäftigung während des Kalenderjahres ist der Urlaub zeitanteilig zu gewähren. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen. Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, wobei der Anspruch auf Urlaub erstmalig nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit erworben wird. Dem Mitarbeiter ist bekannt, dass die Vergütung für Urlaubstage, die er vor erfüllter Wartezeit genommen hat, ohne einen Anspruch hierauf zu haben, zurückgefordert wird, wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Unternehmen ausscheidet. Die zuviel gezahlte Urlaubsvergütung wird dann bei der letzten Lohn-/und Gehaltsabrechnung von der Firma einbehalten. Aus betrieblichen Gründen wird in der Zeit von März bis Oktober eines jeden Jahres ein Urlaub von höchstens 3 Wochen (15 Arbeitstagen) gewährt. Der noch verbleibende Resturlaub muss bis März des folgenden Kalenderjahres abgebaut werden.

5. Treuepflicht/Geheimhaltung

Der Mitarbeiter hat die Interessen der Firma wahrzunehmen, die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Können auszuführen sowie die erteilten Weisungen zu befolgen. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, über sämtliche den Arbeitsvertrag betreffende Angelegenheiten und alle betrieblichen Vorgänge, von denen inner- oder außerdienstlich Kenntnis erlangt wird, Stillschweigen zu bewahren. Die Verpflichtung erstreckt sich auch auf die Zeit nach Beendigung des Vertragsverhältnisses.

6. Arbeitsverhinderung

- 5.1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Firma jede Arbeitsverhinderung unter Angabe des Grundes und der voraussichtlichen Dauer sofort, möglichst vor Schichtbeginn des jeweiligen Arbeitstages der Geschäftsleitung oder dem zuständigen Disponenten zu melden.
- 5.2. Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist unverzüglich eine neue Bescheinigung vorzulegen.

7. Probezeiten / Kündigungsfristen / außerordentliche Kündigung

- 7.1. Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Tagen ordentlich gekündigt werden.
- 7.2. Im übrigen ist das Arbeitsverhältnis mit den gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich kündbar. Soweit gesetzliche Bestimmungen längere Kündigungsfristen vorsehen, sollen diese für beide Parteien gelten. Ohne Kündigung endet das Arbeitsverhältnis zum Ende des Kalendermonats, in dem der Mitarbeiter das 60. Lebensjahr vollendet. Ebenfalls endet das Arbeitsverhältnis in jedem Fall, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid über die Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente zugeht.
- 7.3. Der Verlust der Fahrerlaubnis bewirkt eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- 7.4. Das Führen von privaten Telefongesprächen vom dienstlichen LKW Telefon ist untersagt. Ebenso ist der Empfang von privaten Telefongesprächen bei Auslandsaufenthalten untersagt. Zuwiderhandlungen bewirken die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Telefonkosten (inkl. Roaminggebühren) sind vom Mitarbeiter zu tragen. Diese werden dann bei der letzten Lohn- und Gehaltsabrechnung von der Firma einbehalten.

8. Sonstige Vereinbarungen

Die Angaben im Personalfragebogen sind Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die wahrheitswidrige Beantwortung der Fragen berechtigt die Firma zur Anfechtung oder zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages. Veränderungen zum Personalfragebogen sind der Firma unverzüglich mitzuteilen.

Ansprüche aus diesem Vertrag können von beiden Vertragsparteien max. bis zu 2 Monate rückwirkend in schriftlicher Form geltend gemacht werden, soweit dieses Vertragsverhältnis noch nicht beendet ist. Anderweitige Ansprüche gelten grundsätzlich als verwirkt.

Bußgelder, die dem Mitarbeiter durch festgestellte Geschwindigkeitsüberschreitungen, Unterschreitung des Mindestabstandes mit dem LKW der Firma oder Nichteinhalten der Gurtpflicht, von Straßenverkehrsbehörden auferlegt werden, sind vom Mitarbeiter bei Fälligkeit auf direktem Weg an die zuständige Bußgeldstelle zu entrichten. Erfolgt die Zahlung nicht, ist die Firma berechtigt, das Bußgeld zu zahlen und von der Lohn-/und Gehaltsabrechnung des Mitarbeiters einzubehalten.

Bei Beendigung des Vertragsverhältnisses sind alle dem Mitarbeiter während der Tätigkeit zugegangenen Unterlagen, Schlüssel und sonstigen betrieblichen Gegenstände an die Firma auszuhändigen.

9. Schadenersatzpflicht

Der Mitarbeiter haftet grundsätzlich bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Löst der Mitarbeiter unter Vertragsbruch das Arbeitsverhältnis, so hat er als Vertragsstrafe einen Betrag in Höhe des zuletzt bezogenen Bruttomonatsentgeltes an die Firma zu zahlen. Die Geltendmachung eines höheren Schadens wird hierdurch nicht ausgeschlossen.

Westerkappeln, den 10.01.2007



Mitarbeiter

Menke Spezial-Transporte 
GmbH & Co.

Gartenkamp 24, 49497 Westerkappeln
Telefon: 05404 / 96 06 - 0, Fax: 05404 / 96 06 15

Firma