

Vakanz-Nr. 60133579

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

zwischen

Computacenter AG & Co. oHG
Europaring 34-40
50170 Kerpen

(im Folgenden: Computacenter genannt)

und

Herrn René Kraft
Oberer Stadtweg 34
86391 Stadtbergen

(im Folgenden: Mitarbeiter genannt).

Computacenter AG & Co.oHG,
mit Sitz in Kerpen, Köln HRB 18096

Vertretungsberechtigte Gesellschafter:
Computacenter Aktiengesellschaft, mit Sitz in Köln,
Köln HRB 28384,

Computacenter Management GmbH, mit Sitz in Köln,
Köln HRB 28284

Vorstand der Computacenter Aktiengesellschaft:
Oliver Tusak (Vorsitzender), Dr. Karsten Freihube,
Hans-Georg Freitag, Frank Kottmann, Reiner Louis

Vorsitzender des Aufsichtsrats: Michael Norris

Geschäftsführer der Computacenter Management GmbH:
Ulrich Irnich

Bankverbindung:
Barclays Bank Plc., Frankfurt, Swift Code: BARCDEFF
EUR-Kto. 07 36 29 80 01 (BLZ 503 104 00)
EUR-IBAN: DE36503104000736298001
USD-Kto. 07 36 29 80 04 (BLZ 503 104 00)
USD-IBAN: DE52503104000736298004

Bayerische Hypo- und Vereinsbank
EUR Konto 609823780, BLZ: 30220190
IBAN DE 13 3022 0190 0609 6237 80
BIC-NR: HYVEDE33
USD- Konto-Nr.: 864933003 BLZ: 70020270
IBAN DE 54 7002 0270 0694 9330 03
BIC-NR: HYVEDEMMXXX

USt-ID: DE 186 262 134
St.-Nr. 2 03 58 03 08 10

www.computacenter.de

1. Beginn und Inhalt des Arbeitsverhältnisses

- a) Herr René Kraft wird ab dem 15.06.2011 als ALL Project Manager Senior im Betrieb Client Services für Computacenter tätig. Dienstsitz ist München.
- b) Computacenter behält sich vor, dem Mitarbeiter im Rahmen des Zumutbaren eine andere oder zusätzliche, der Vorbildung und den Fähigkeiten des Mitarbeiters entsprechende Tätigkeit zu übertragen. Dies kann sowohl an einem anderen Standort von Computacenter als auch bei Kunden von Computacenter sein. Die Vergütungsregelung wird durch eine derartige Zuweisung nicht berührt.
- c) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die Interessen von Computacenter zu wahren, seine ganze Arbeitskraft ausschließlich Computacenter zu widmen und bei Ausübung seiner Tätigkeit stets auf der Grundlage dieses Vertrages die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften anzuerkennen und zu beachten.
- d) Vertragliche Verpflichtungen, die der Mitarbeiter im Namen von Computacenter gegenüber Kunden und Lieferanten eingeht, bedürfen der Zustimmung der Geschäftsleitung.

2. Dauer des Arbeitsverhältnisses & Probezeit

Das Arbeitsverhältnis ist gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG befristet. Es endet mit Ablauf des 14.06.2013 ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Parteien vereinbaren eine Probezeit von 6 (sechs) Monaten.

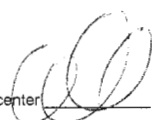
3. Vergütung

- a) Der Mitarbeiter erhält für seine vertragliche Tätigkeit zwölfmal jährlich am Ende eines

qosmio
VERTRAULICH

- a) Mit der Zahlung der vorgenannten Vergütung sind alle Tätigkeiten abgegolten, die der Mitarbeiter aufgrund dieses Arbeitsvertrages zu erbringen hat.

- d) Soweit Computacenter dem Mitarbeiter über die in diesem Vertrag genannten Leistungen Zusatzleistungen gewährt, erfolgt dies freiwillig. Es besteht zwischen den Vertragsparteien Einverständnis darüber, dass Computacenter solche freiwilligen Zusatzleistungen jederzeit für die Zukunft ändern oder ersatzlos streichen kann und der Mitarbeiter zu keinem Zeitpunkt einen Anspruch hierauf erwirbt, auch dann nicht, wenn diese Leistungen über einen längeren Zeitraum



und/oder wiederholt gewährt werden sollten und nicht anlässlich jeder Gewährung ein ausdrücklicher Freiwilligkeitsvorbehalt erklärt oder vereinbart wird.

- e) Der Mitarbeiter kann, wenn er die Voraussetzungen erfüllt, an dem jeweils gültigen Computacenter Dienstwagenprogramm teilnehmen. Informationen hierzu können bei Human Resources - Payroll erfragt werden.

4. Abtretung, Verpfändung & Gehaltsüberzahlung

- a) Der Mitarbeiter darf seine Vergütungsansprüche an Dritte nicht verpfänden oder abtreten. Bereits erfolgte Verpfändungen oder Abtretungen sind anzuzeigen.
- b) Gehaltsüberzahlungen sind zurückzuerstatten; die Gesellschaft ist zur Verrechnung mit überzahlten Bezügen im Rahmen nachfolgender Gehaltsabrechnungen im Rahmen der Pfändungsfreigrenzen berechtigt. Der Einwand des Wegfalls der Bereicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) wird hiermit ausgeschlossen.

5. Auslagenersatz & Reisekosten

Reisekosten und sonstige, notwendige und angemessene Auslagen, die der Mitarbeiter im Interesse von Computacenter aufwendet, werden gegen Vorlage entsprechender Belege im Rahmen der jeweils geltenden Computacenter Dienst- und Reisekostenregelung erstattet. Eine Erstattung ist in der Regel jedoch höchstens in dem Umfang möglich, in dem Beträge steuerlich als Betriebsausgaben berücksichtigt werden können. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die jeweils wirtschaftlichste Fahrgelegenheit zu nutzen.

6. Arbeitszeit & Überstunden

- a) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt vierzig (40) Stunden wöchentlich. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit werden unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange von der Geschäftsleitung festgelegt.
- b) Auf Anordnung der Geschäftsleitung ist der Mitarbeiter zur Erbringung von Überstunden im Rahmen des gesetzlich Zulässigen verpflichtet. Die zu leistenden Überstunden sind mit dem in Ziffer 3 vereinbarten Entgelt abgegolten.

7. Erholungsurlaub

- a) Es gelten pro Kalenderjahr – bezogen auf eine 5-Tage-Woche – folgende Urlaubsansprüche:

bis 19 Jahre (Lebensalter)	25 Arbeitstage
20-25 Jahre (Lebensalter)	27 Arbeitstage
26-29 Jahre (Lebensalter)	28 Arbeitstage
ab 30 Jahre (Lebensalter)	30 Arbeitstage.

Stichtag zur Ermittlung des Anspruchs ist das Lebensalter am 01. Januar des jeweiligen Kalenderjahres. Der Zeitraum des Urlaubs ist mit dem Vorgesetzten rechtzeitig vor dem gewünschten Urlaubsbeginn abzustimmen.

- b) Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das folgende Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. Der so übertragene Urlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb der ersten drei Monate, d.h. bis zum 31. März des Folgejahres genommen wird.
- c) Ist der Mitarbeiter infolge einer ärztlich nachgewiesenen, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit daran gehindert, den übertragenen Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen, besteht der Urlaubsanspruch fort, allerdings maximal bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Sollte der Mitarbeiter bis zum Zeitpunkt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im laufenden Kalenderjahr bereits Urlaub genommen haben, wird dieser zuerst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet.

8. Arbeitsverhinderung & Krankheit

- a) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, Computacenter jede Dienstverhinderung, ihre Gründe und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen oder anzeigen zu lassen. Ist der Mitarbeiter länger als drei Kalendertage arbeitsunfähig erkrankt, so hat er spätestens am darauffolgenden Arbeitstag Computacenter unaufgefordert ein ärztliches Attest vorzulegen, aus dem sich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ergeben.
- b) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, sich erneut zu melden und innerhalb von drei Werktagen eine ärztliche Folgebescheinigung einzureichen. Auf Verlangen von Computacenter ist der Mitarbeiter verpflichtet, ab dem ersten Tag der Abwesenheit ein Attest vorzulegen.
- c) Für den Fall einer längeren Erkrankung hat der Mitarbeiter Computacenter von Zeit zu Zeit unaufgefordert über den Verlauf und den voraussichtlichen Zeitpunkt der Genesung zu berichten. Computacenter kann durch einen von Computacenter bestimmten Arzt auf Kosten von Computacenter eine Untersuchung von dem Mitarbeiter verlangen.
- d) Ist der Mitarbeiter infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Gehaltsfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- e) Für den Fall, dass dem Mitarbeiter für den durch Krankheit bedingten Verdienstaussfall Schadensersatzansprüche gegen einen Dritten zustehen sollten, tritt er solche Ansprüche schon heute für diejenigen Zeiträume und in dem Umfang an Computacenter ab, für die ihm Ansprüche auf Gehaltsfortzahlung nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen zustehen.

9. Nebentätigkeit

Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung von Computacenter. Computacenter ist berechtigt, die Ausübung der Nebentätigkeit zu untersagen oder zu einem späteren Zeitpunkt zu widerrufen, sofern zu befürchten ist, dass der Mitarbeiter seiner Leistungspflicht gegenüber Computacenter nicht mehr ordnungsgemäß nachkommen wird, die gemeldete Tätigkeit den Interessen von Computacenter zuwiderläuft oder die Ausübung der Tätigkeit zu einem Verstoß gegen gesetzliche Schutzvorschriften führt.

Eine Kollision mit den Interessen von Computacenter ist insbesondere bei Tätigkeiten anzunehmen, die direkt oder indirekt in Wettbewerb zu Computacenter stehen. Hierzu gehört - mit Ausnahme von Aktienbesitz börsennotierter Unternehmen - auch die mittelbare oder unmittelbare Beteiligung an Unternehmen, die zu Computacenter in Konkurrenz stehen oder in wesentlichem Umfang Geschäftsbeziehungen mit Computacenter unterhalten sowie Tätigkeiten, bei deren Ausübung eine Weitergabe und Verbreitung vertraulicher Daten und Informationen zum Nachteil von Computacenter nicht ausgeschlossen werden kann.

10. Verschwiegenheitspflicht

- a) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, alle ihm anvertrauten oder ihm sonst bekannt gewordenen geschäftlichen, betrieblichen oder technischen Informationen, die sich auf Computacenter oder deren Konzerngesellschaften beziehen und vertraulichen Charakter haben und an deren Geheimhaltung Computacenter ein berechtigtes geschäftliches Interesse hat, Dritten nicht zu offenbaren und nicht für seine eigenen Zwecke zu verwenden. Hiervon ausgenommen sind lediglich solche Informationen, deren Weitergabe zur ordnungsgemäßen Erfüllung der dem Mitarbeiter übertragenen Aufgaben erforderlich ist oder deren Weitergabe ihm seitens Computacenter zuvor schriftlich gestattet worden ist.
- b) Diese Verpflichtung gilt sowohl während der Dauer dieses Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung.

11. Umgang mit betrieblichen Unterlagen, Rückgabeverpflichtung & Zurückbehaltungsrecht

- a) Geschäftliche Unterlagen aller Art, einschließlich der auf dienstliche Angelegenheiten und Tätigkeiten sich beziehenden persönlichen Aufzeichnungen, die der Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für Computacenter von dieser oder von Dritten erhält, sind sorgfältig aufzubewahren und dürfen nur zu geschäftlichen Zwecken verwendet werden. Das Anfertigen von Abschriften oder Auszügen sowie das Kopieren von Zeichnungen, Dokumenten, Aufzeichnungen, Kostenberechnungen, Statistiken u.ä. sowie anderen Geschäftsunterlagen sind ausschließlich für dienstliche Zwecke zulässig und für eigene Zwecke sowie zur Weitergabe an Dritte untersagt.
- b) Die in Lit. a) genannten Unterlagen sind jederzeit auf Verlangen von Computacenter, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich sämtlicher Vervielfältigungen, an Computacenter zurückzugeben. Die vorstehende Regelung gilt entsprechend für alle sonstigen Gegenstände, Datenträger, Dateien, Datenverarbeitungsprogramme und Materialien, die der Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit erhält.
- c) Ein Zurückbehaltungsrecht an den in Lit. a) und b) genannten Unterlagen ist ausgeschlossen.
- d) Auf Verlangen von Computacenter wird der Mitarbeiter über die Erfüllung seiner Rückgabeverpflichtungen eine schriftliche Erklärung abgeben.
- e) Diese Verpflichtung gilt sowohl während der Dauer dieses Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung.

12. Erfindungen & Urheberrechte

- a) Für Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge des Mitarbeiters gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes. Soweit diese über Verbesserungsvorschläge keine Vorschriften enthalten, gelten die Ansprüche hieraus als durch das Gehalt abgegolten.
- b) Für urheberrechtsschutzfähige Arbeitsergebnisse, die der Mitarbeiter während der Laufzeit dieses Arbeitsvertrages in Ausübung seiner Aufgaben oder auf Anweisung von Computacenter entwickelt, räumt der Mitarbeiter Computacenter die ausschließlichen, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkten und unwiderruflichen Nutzungsrechte ein.

Diese Nutzungs- und Verwertungsrechte umfassen insbesondere das Recht, die Arbeitsergebnisse zu vervielfältigen (ganz oder teilweise, dauerhaft oder vorübergehend sowie mit jedem Mittel und in jeder Form), zu verbreiten, auszustellen, öffentlich wiederzugeben, insbesondere vorzuführen, zu senden, durch Bild-, Bildton- und/oder Tonträger wiederzugeben, sowie öffentlich, insbesondere über das Internet, in der Weise zugänglich zu machen, dass Angehörige der Öffentlichkeit an von diesen gewählten Orten und zu einer von diesen individuell gewählten Zeit Zugang zum Werk haben, unabhängig davon, über welches Medium die Übertragung erfolgt. Eingeschlossen ist ferner das Recht, ohne dass es der weiteren Zustimmung des Mitarbeiters bedarf, die Werke nach eigenem Ermessen zu bearbeiten oder in sonstiger Weise umzugestalten und die hierdurch geschaffenen Leistungsergebnisse in gleicher Weise wie die ursprüngliche Fassung der Arbeitsergebnisse zu verwerten. Die Einräumung des Nutzungs- und Verwertungsrechts umfasst weiterhin die Erlaubnis zur Lizenzvergabe für die Arbeitsergebnisse oder Teile der Arbeitsergebnisse an Dritte (nachfolgend „Nutzungs- und Verwertungsrechte“).

Für Computersoftware findet § 69b des Urheberrechtsgesetzes Anwendung.

Die Vergütung für diese Einräumung von Nutzungsrechten ist vom Gehalt des Mitarbeiters umfasst.

Der Mitarbeiter verzichtet ausdrücklich auf alle sonstigen ihm als Urheber zustehenden Rechte an den Arbeitsergebnissen, insbesondere die Urheberpersönlichkeitsrechte aus den §§ 12 bis 15 Urheberrechtsgesetz.

- c) Für Computersoftware und andere urheberrechtsschutzfähigen Produkte, die der Mitarbeiter während der Laufzeit dieses Arbeitsvertrages entwickelt und die im Zusammenhang mit den bei Computacenter anfallenden Aufgaben stehen, die jedoch vom Mitarbeiter nicht in Ausübung seiner Aufgaben oder auf Anweisung von Computacenter entwickelt werden, wird der Mitarbeiter Computacenter jeweils die folgenden zwei Lizenzmodelle anbieten:

aa) Die Einräumung von nicht ausschließlichen, zeitlich nicht beschränkten, räumlich und inhaltlich auf die Verwendung bei Computacenter begrenzten Nutzungs- und Verwertungsrechten. Die Vergütung für eine solche Einräumung von Nutzungsrechten ist vom Gehalt des Mitarbeiters umfasst.

bb) Die Einräumung von nicht ausschließlichen, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkten und unterlizenzierbaren Nutzungs- und Verwertungsrechten gegen eine angemessene Vergütung. Soweit Computacenter diese Form der Nutzungsrechtseinräumung wählt und keine Einigung über eine angemessene Vergütung erzielt werden kann, werden die Parteien einen von der Industrie- und Handelskammer Köln bestimmten unabhängigen Sachverständigen mit der Ermittlung einer angemessenen Vergütung und der Unterbreitung

eines diesbezüglichen Vorschlags beauftragen. Kommt es zu keiner Einigung, ist der Rechtsweg hierdurch nicht ausgeschlossen.

- d) Der Mitarbeiter wird alle zur Einräumung bzw. Übertragung von Rechten gemäß Lit. a) bis c) notwendigen oder von Computacenter gewünschten Rechtshandlungen vornehmen. Soweit dem Mitarbeiter bei Erfüllung dieser Mitwirkungspflichten Kosten entstehen, werden diese von der Computacenter erstattet.
- e) Der Mitarbeiter wird (auch unabhängig von etwaigen Mitwirkungspflichten gemäß Arbeitnehmererfindungsgesetz) Computacenter auf deren Verlangen bei der Durchsetzung von Urheberrechten und anderen gewerblichen Schutzrechten für seine Arbeitsergebnisse und gegebenenfalls auch bei der Erlangung solcher Rechte unterstützen. Der Mitarbeiter wird hierzu alle von Computacenter gewünschten Rechtshandlungen vornehmen.

13. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei (2) Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der vereinbarten Probezeit gilt für beide Parteien eine Kündigungsfrist von drei (3) Monaten zum Monatsende. Eine Verlängerung der Kündigungsfrist, die zugunsten einer Vertragspartei gilt, gilt auch zugunsten der anderen Vertragspartei als vereinbart.
- b) Computacenter ist im Falle des Ausspruchs einer Kündigung - gleich von welcher Seite und aus welchem Grund - berechtigt, den Mitarbeiter bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Anrechnung von Resturlaubsansprüchen und etwaigem Zwischenverdienst von der Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen.
- c) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- d) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Altersversicherung oder einer vergleichbaren Versicherung (Versorgungswerk, etc.) hat. Gleiches gilt, sobald der Mitarbeiter eine Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente beanspruchen kann. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzliche Rentenalter erreicht.

14. Verfallsfristen

Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind von den Parteien binnen einer Frist von 6 Monaten seit ihrer Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, schriftlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Ausschlussfrist geltend gemacht werden, verfallen, es sei denn, ihr Verfall ist gesetzlich ausgeschlossen oder der Anspruchsberechtigte war trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt gehindert, die Frist einzuhalten. Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt der Ausschluss nicht ein, vielmehr gilt dann die gesetzliche Verjährungsfrist.



15. Besonderer Kündigungsgrund

- a) Der Mitarbeiter weiß und ist damit einverstanden, dass seine Einstellung auf Grundlage der bei der Bewerbung vorgelegten Informationen erfolgt. Er bestätigt nochmals ausdrücklich, dass diese Informationen nach bestem Wissen und Gewissen wahr und vollständig sind.
- b) Dem Mitarbeiter ist bewusst, dass die Abgabe falscher Erklärungen, das Auslassen von wichtigen Fakten oder Betrug im Zusammenhang mit bei der Bewerbung vorgelegten Informationen Computacenter dazu berechtigen, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen.
- c) Ferner können diese Handlungen zivil- und/oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

16. Änderungen persönliche Verhältnisse / Vertragsanlagen

- a) Der Mitarbeiter erteilt Computacenter vor Aufnahme der Tätigkeit alle notwendigen Angaben auf einem Stammdatenblatt. Die Angaben im Stammdatenblatt sind wesentlicher Bestandteil dieses Arbeitsvertrages. Änderungen sind Computacenter unverzüglich und unaufgefordert anzuzeigen. Dies gilt insbesondere für Änderungen betreffend Name, Anschrift, Familienstand, Unterhaltsberechtigte, Krankenversicherung sowie für Änderungen, die Auswirkungen auf den Status einer Computacenter angezeigten Schwerbehinderung haben.

Ist eine Änderung der Anschrift Computacenter nicht ordnungsgemäß gemeldet, so gelten schriftliche Erklärungen seitens Computacenter, insbesondere Kündigungen, dem Mitarbeiter in dem Zeitpunkt als zugegangen, in dem sie den Mitarbeiter unter der zuletzt angegebenen Anschrift erreicht hätten.

- b) Weiterhin sind auch die bei Computacenter geltenden Richtlinien und Policies wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages. Dies gilt insbesondere für die in ihrer derzeit gültigen Fassung als **Anlagen** beigefügten Richtlinien und Policies, namentlich die „Benefitregelung“, die „Richtlinie zur Geschäftsethik“, die „Richtlinie zur Buchung und Abrechnung von Dienstreisen“ sowie die „Verpflichtungserklärung auf das Datengeheimnis“ nebst Richtlinie. Computacenter ist berechtigt, die jeweils gültigen Richtlinien und Policies im Rahmen billigen Ermessens zu ändern.
- c) Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Bekanntgabe von Neuerungen oder Aktualisierungen von Richtlinien oder Policies wie etwa zur Richtlinie zur Buchung und Abrechnung von Dienstreisen oder zu Benefitregelung - durch Computacenter in Abweichung des in Ziff. 19. a) normierten Schriftformerfordernisses rechtswirksam per E-Mail oder in sonstiger elektronischer Form erfolgen kann.

17. Hinweis zur Meldung beim Arbeitsamt

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld gemäß § 37 b SGB III ist der Mitarbeiter verpflichtet, sich 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich.

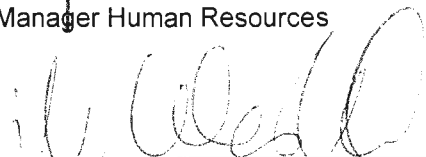
18. Schlussbestimmungen

- a) Nebenabreden und Änderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung und den Verzicht auf das Schriftformerfordernis.
- b) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Parteien sind verpflichtet, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame Bestimmung zu ersetzen, die den mit den unwirksamen Bestimmungen angestrebten wirtschaftlichen Erfolg soweit wie möglich erreicht.
- c) Der Mitarbeiter hat ein unterzeichnetes Exemplar dieses Vertrages erhalten.

Kerpen, 30.05.2011



ppa. Dr. Thomas Kottmann
Manager Human Resources



i.V. Claudia Weisheit
Human Resources



René Kraft