

ANSTELLUNGSVERTRAG

zwischen der

Amazon Fulfillment Germany GmbH
Wahrbrink 25
59368 Werne an der Lippe

-nachfolgend „Gesellschaft“ genannt-

und

-nachfolgend „Mitarbeiter“ genannt-

§ 1 Position, Aufgaben und Arbeitsort

- (1) Der Mitarbeiter wird bei der Gesellschaft als Versandmitarbeiter/in eingestellt.
- (2) Wenn betriebliche Bedürfnisse es erfordern, ist die Gesellschaft berechtigt, dem Mitarbeiter ein anderes, seinen Fähigkeiten und seiner Qualifikation entsprechendes zumutbares Aufgaben- und Verantwortungsgebiet zu übertragen, ohne dass dies zu einer Einschränkung seiner Vergütung nach § 3 (1) führt.
- (3) Arbeitsort ist Werne an der Lippe. Die Gesellschaft kann den Mitarbeiter für die Dauer von bis zu 12 Wochen im Jahr an einen anderen Standort in Deutschland abordnen (Einsatzort).
- (4) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Richtlinien und Anweisungen der Gesellschaft in ihrer jeweiligen Fassung sowie die Anordnungen seiner Vorgesetzten im Hinblick auf die von ihm nach diesem Verträge geschuldete Tätigkeit zu beachten.

§ 2 Laufzeit / Kündigung

- (1) Das Anstellungsverhältnis beginnt am ("Anstellungsbeginn"). Es ist befristet aufgrund der Tätigkeit als Aushilfe zur Abdeckung vorübergehenden Mehrbedarfs und endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf am

Die Laufzeit des Vertrags kann vor Ablauf der Befristung einvernehmlich verlängert werden. Ein Anspruch auf Verlängerung besteht jedoch nicht.

- (2) Während der ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses ist das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von einem Tag jederzeit ordentlich kündbar (§ 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB).

Nach Ablauf der ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten die ersten sechs Monate seit Vertragsschluss als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen ordentlich kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit kann jede Partei das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich kündigen. Soweit auf eine Kündigung durch die Gesellschaft verlängerte gesetzliche Kündigungsfristen anwendbar sind, gelten diese auch für eine Kündigung durch den Mitarbeiter.

- (3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (4) Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit nicht vertragsgemäß auf oder beendet er das Anstellungsverhältnis vertragswidrig, insbesondere unter Missachtung der geltenden Kündigungsfristen, schuldet er eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Brutto-Monatsgehalt, maximal jedoch den Bruttobetrag, den der Mitarbeiter während des Laufs der ordentlichen Kündigungsfrist erhält. Die Gesellschaft behält sich die Geltendmachung weiterer Schäden vor.
- (5) Die Gesellschaft ist jederzeit, insbesondere im Falle der Kündigung des Anstellungsverhältnisses, berechtigt, den Mitarbeiter von seiner weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft freizustellen. Während der Zeit der Freistellung erhält der Mitarbeiter weiter sein Gehalt gezahlt; er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Freistellungszeit wird auf sämtliche etwaigen Urlaubs- oder Freizeitausgleichsansprüche angerechnet.
- (6) Sollte der Mitarbeiter der Gesellschaft bei Ausspruch einer Kündigung durch die Gesellschaft Beträge aufgrund von Gehaltsvorschüssen, Darlehen oder einer anderen Verpflichtung schulden, werden sämtliche Beträge sofort fällig und - unter Beachtung der Pfändungsgrenzen - aufrechenbar. Entsprechendes gilt bei einer Kündigung durch den Mitarbeiter.
- (7) Das Anstellungsverhältnis endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das Alter erreicht, ab dem er erstmals einen Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente erwirbt.
- (8) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis nur für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Sofern der Arbeitnehmer gegen die Meldepflicht verstößt, mindert sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

- 2 -

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,75 Stunden.
- (2) Die Lage der Arbeitszeit und Ihre Verteilung auf die Wochen und Wochentage (einschließlich Samstag und Sonntag) richtet sich nach den betrieblichen Regelungen und den Anweisungen des Vorgesetzten. Die Einteilung zur Arbeit erfolgt zunächst vorbehaltlich anderer Regelungen im Wechselschichtdienst.
- (3) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, soweit erforderlich, Mehrarbeit (einschließlich Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit) zu leisten. Etwa geleistete Mehrarbeit wird dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und durch Freistellung von der Arbeit ausgeglichen. Können die Mehrarbeitsstunden wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch Freistellung ausgeglichen werden, werden diese in Höhe der vertraglich vereinbarten Stundenvergütung vergütet und mit der letzten Gehaltabrechnung bargeldlos mit der bei der Gesellschaft üblichen Auszahlungspraxis auf das vom Mitarbeiter bestimmte Konto ausgezahlt.
- (4) Soweit der Betrieb an einzelnen Tagen (außerhalb gesetzlicher Feiertage, Samstagen und Sonntagen) geschlossen bleibt, beispielsweise wegen Betriebsferien, werden diese Tage mit Urlaub oder etwaigen Freistellungsansprüchen verrechnet.

§ 4 Vergütung

- (1) Der Mitarbeiter erhält als Vergütung für seine Tätigkeit einen Bruttomonatslohn in Höhe von 1.621,20 € zahlbar bargeldlos jeweils zur Mitte des Folgemonats entsprechend der bei der Gesellschaft üblichen Auszahlungspraxis auf das vom Mitarbeiter bestimmte Konto. Diese Vergütung wird dabei auf Basis eines Stundenlohnes in Höhe von 9,65 € und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,75 Stunden berechnet.
- (2) Die Zahlung etwaiger Gratifikationen, Einmalzahlungen oder Sondervergütungen, die bei der Auszahlung als freiwillig bezeichnet worden sind, erfolgt mit der Maßgabe, dass auch durch eine wiederholte Zahlung ein Rechtsanspruch des Mitarbeiters, weder dem Grunde noch der Höhe nach, weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft, begründet wird.
- (3) Dem Mitarbeiter ist es nicht gestattet, seine Vergütungsansprüche ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Gesellschaft an Dritte abzutreten und/oder zu verpfänden. Die Gesellschaft behält eine einmalige Bearbeitungsgebühr in Höhe von pauschal 20,00 € je Pfändung vom Gehalt ein. Der Mitarbeiter ist berechtigt, geringere Kosten nachzuweisen. Die Gesellschaft ist berechtigt, bei Nachweis von höheren tatsächlich entstandenen Kosten diese in Ansatz zu bringen und vom Gehalt einzubehalten.
- (4) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, seine Gehaltsabrechnung unverzüglich zu prüfen. Für den Fall einer irrtümlichen Gehaltsüberzahlung an den Mitarbeiter ist dieser verpflichtet, alle überzahlten Beträge an die Gesellschaft zurückzuzahlen. Der Einwand der Entreicherung nach § 818 Abs. 3 BGB wird ausgeschlossen.

- 3 -

§ 5 Abwesenheit / Krankheit / Betriebsärztliche Untersuchung

- (1) Der Mitarbeiter hat in jedem Fall einer unvorhergesehenen Abwesenheit die Gesellschaft vor Beginn der Schicht, für die der Mitarbeiter für den fraglichen Tag eingeteilt ist, in der Regel bis spätestens 06:30 Uhr des betreffenden Arbeitstages bei Tätigkeit in der Früh- schicht, bis spätestens 15:00 Uhr des betreffenden Arbeitstages bei Tätigkeit in der Spät- schicht, über seine Abwesenheit sowie über den Grund und die Dauer seiner voraussichtli- chen Abwesenheit zu informieren. Dabei hat der Mitarbeiter die Gesellschaft auf vordring- lich zu erledigende Aufgaben hinzuweisen.
- (2) Im Falle seiner Abwesenheit aufgrund Krankheit oder Unfall hat der Mitarbeiter auf Auf- forderung der Gesellschaft unverzüglich, ohne Aufforderung spätestens an dem Arbeits- tag, der auf den dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit folgt, der Gesellschaft eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Gesellschaft ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.
- (3) Wenn begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters bestehen, so hat die Gesellschaft das Recht, auf eigene Kosten eine ärztliche Untersuchung des Mitarbeiters durch einen von der Gesellschaft zu bestimmenden Arzt zu verlangen.
- (4) Während der Dauer der Anstellung ist der Mitarbeiter verpflichtet, auf Verlangen der Ge- sellschaft seine gesundheitliche Eignung für seine Tätigkeit nach diesem Anstellungsver- trag durch den Betriebsarzt der Gesellschaft untersuchen zu lassen. Der Betriebsarzt ist nach Absprache mit dem Mitarbeiter berechtigt, die Gesellschaft über das Untersuchungsergebnis zu informieren, sofern und soweit die Untersuchung eine Beeinträchtigung der gesundheitlichen Eignung des Mitarbeiters für seine Tätigkeit nach diesem Anstellungsver- trag ergeben hat.

§ 6 Reisekosten/Auslagen

Die Gesellschaft erstattet dem Mitarbeiter Aufwendungen, die er im Interesse der Ge- sellschaft für betriebliche Zwecke macht, gegen Beleg im Rahmen der jeweils gültigen steuerlichen Regelungen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Abrechnung innerhalb der in den jeweils gültigen Reisekostenrichtlinien vorgesehenen Frist einzureichen. Jeglicher Erstattungsanspruch verfällt, wenn der Mitarbeiter eine offene Reisekostenabrechnung nicht spätestens bis zum Geschäftsjahresende eingereicht hat. Ergänzend gelten die jeweils gültigen Reisekostenrichtlinien der Gesellschaft.

§ 7 Urlaub

- (1) Der Mitarbeiter hat einen anteiligen Urlaubsanspruch von 28 Arbeitstagen pro Kalender- jahr. Besteht das Arbeitsverhältnis kürzer als 6 Monate (Wartezeit im Sinne des § 4 BUrlG), entsteht dieser Anspruch in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für je- den vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Die Festlegung von Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs muss bis spätestens 31. Januar des jeweiligen Jahres erfolgen und die betrieblichen Interessen und Bedürfnisse der Gesellschaft angemessen berück-

- 4 -

sichtigen. Die Festlegung des Urlaubs bedarf der rechtzeitigen Information und der vorherigen Zustimmung des Vorgesetzten. Die Gesellschaft kann vom 1. November bis einschließlich 31. Januar eines Jahres eine allgemeine Urlaubssperre verhängen.

- (2) Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen und wenn die Übertragung zuvor vom Vorgesetzten schriftlich genehmigt wurde. In diesem Fall muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des Folgejahres genommen werden; andernfalls verfällt er.
- (3) Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfolgt eine etwaige Urlaubsabgeltung in Geld nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Ein etwa bereits genommener Urlaub wird dabei auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet.

§ 8 Nebentätigkeiten / Wettbewerb

- (1) Während der Anstellung mit der Gesellschaft wird der Mitarbeiter seine volle Arbeitskraft der Gesellschaft widmen und an der Verbesserung der Arbeits- und Vertriebsverfahren mitwirken und nach besten Kräften die Interessen und das Geschäft der Gesellschaft fördern.
- (2) Der Mitarbeiter erkennt an, dass er eine Treuepflicht gegenüber der Gesellschaft hat und erklärt sich damit einverstanden, dass er während der Dauer seiner Anstellung weder direkt noch indirekt für ein Geschäft oder eine sonstige Unternehmung tätig sein wird, und sich zu einer solchen Tätigkeit Dritten gegenüber auch nicht verpflichten wird, die mit der Gesellschaft in Wettbewerb steht oder denkbarer Weise zu einem solchen Wettbewerb führen könnte. Ergänzend gilt die Regelung aus § 60 HGB.
- (3) Jede weitere entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit sowie die tätige Beteiligung an anderen gewerblichen oder gemeinnützigen Unternehmen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Gesellschaft. Die Gesellschaft wird ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Interessen der Gesellschaft beeinträchtigt sind.

§ 9 Geheimhaltungsverpflichtung

- (1) Der Mitarbeiter wird alle vertraulichen Informationen und insbesondere alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Gesellschaft und verbundener Unternehmen (insbesondere alle Produktinformationen, Preise, Kosten, Informationen über Lieferanten, Verkaufsstatistiken, Kundenlisten, Marketingaktivitäten) während der Dauer seiner Anstellung streng geheim halten und weder für eigenen Nutzen noch für den Nutzen Dritter verwenden.
- (2) Nach Beendigung seiner Anstellung gilt seine Verschwiegenheitsverpflichtung gemäß vorstehendem Absatz (1) fort. Im Fall einer vom Mitarbeiter nach der Beendigung der Anstellung ausgeübten beruflichen oder unternehmerischen Tätigkeit gilt stattdessen, dass der Mitarbeiter die gesetzlichen Beschränkungen insbesondere der §§ 1, 17 UWG

- 5 -

823, 826 BGB sowie des Bundesdatenschutzgesetzes sowie eines etwaigen vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbotes strikt zu beachten hat.

§ 10 Erfindungen

- (1) Für Erfindungen und qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge im Sinn des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen gelten die Regelungen des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (Arbeitnehmererfindungsgesetz – ArbNErFG).
- (2) Der Mitarbeiter hat als Anlage zu diesem Anstellungsvertrag ein Merkblatt mit einer Auflistung seiner wichtigsten Pflichten nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz erhalten. Er erkennt an, dass die Gesellschaft insbesondere dann einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung haben kann bzw. Schadensersatzansprüche geltend machen kann, wenn er seine gesetzliche Pflicht zur unverzüglichen Meldung einer von ihm (alleine oder zusammen mit anderen) gemachten Erfindung nicht beachtet.
- (3) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, auch bezüglich sog. qualifizierter technischer Verbesserungsvorschläge im Sinn des ArbNErFG der Gesellschaft unverzüglich zu melden, wenn er einen solchen Verbesserungsvorschlag erarbeitet hat. Er ist damit einverstanden, dass etwaige Richtlinien der Gesellschaft bezüglich der Formen und Fristen für die Meldung solcher Verbesserungsvorschläge bzw. eine diesbezügliche Betriebsvereinbarung ergänzend gelten.
- (4) Ergänzend zu den Mitwirkungspflichten, die der Mitarbeiter nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz während der Dauer seiner Anstellung und aufgrund gesetzlicher Regelungen bzw. wegen nachwirkender Arbeitnehmerpflichten auch nach Beendigung seiner Anstellung hat, verpflichtet er sich hiermit für die Zeit während und nach seiner Anstellung mit der Gesellschaft, die Gesellschaft dabei zu unterstützen, in allen Ländern Schutzrechte (einschließlich Patente und Gebrauchsmuster) für von ihm gemachte und von der Gesellschaft in Anspruch genommene Erfindungen oder qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge zu erwirken auf Kosten der Gesellschaft und ohne dass ihm hierbei Kosten entstehen. Er wird zu diesem Zweck alle Dokumente unterschreiben, welche die Gesellschaft für notwendig oder wünschenswert erachtet. Er ist damit einverstanden, dass die Gesellschaft auf der Grundlage einer entsprechenden Vereinbarung und auf ihre Kosten und ohne dass ihm hierdurch Kosten entstehen, ihm einen anwaltlichen Berater und Vertreter stellt bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit Dritten, welche Erfindungen oder qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge betrifft, die unter diese Vereinbarung fallen. Die Gesellschaft wird ihre Zustimmung zu einer Vereinbarung über das Stellen einer solchen anwaltlichen Vertretung nicht unbillig verweigern.

§ 11 Sonstige Schutzrechte

- (1) Der Mitarbeiter überträgt der Gesellschaft das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Nutzungs- und Verwertungsrecht für alle etwaigen nach Urheber-, Geschmacksmuster-, Gebrauchsmuster-, Marken- und/oder einem anderen Schutzrecht schutzfähigen Arbeitsergebnisse, die er während der Dauer seiner Anstellung bei der Gesellschaft während seiner Arbeitszeit erstellt hat, oder, sofern sie Bezug

- 6 -

zu seinen arbeitsvertraglichen Aufgaben haben, auch außerhalb seiner Arbeitszeit erstellt hat. Die der Gesellschaft nach vorstehendem Satz eingeräumten Rechte umfassen die Erlaubnis zur Bearbeitung und Lizenzvergabe an Dritte mit der Erlaubnis zur Unterlizenzierung. Die Rechtseinräumung ist vollumfänglich mit seinem arbeitsvertraglichen Grundgehalt abgegolten. Er verzichtet ausdrücklich auf alle sonstigen, ihm etwa als Urheber oder sonstigen Schutzrechtsinhaber zustehenden Rechte an den Arbeitsergebnissen, insbesondere auf das Recht auf Namensnennung und auf Zugänglichmachung des Werkes.

- (2) Zusätzlich gelten § 69 b UrhG und § 2 des Gesetzes über den Schutz von Topographien von Mikroelektronischen Halbleitererzeugnissen (Halbleiterschutzgesetz – HalbSchG), ohne durch vorstehenden Absatz (1) in irgendeiner Weise eingeschränkt zu sein und mit dem Verständnis, dass der Gesellschaft danach die Nutzungs- und Verwertungsrechte zustehen, ohne dass der Mitarbeiter hierfür eine gesonderte Vergütung erhält.
- (3) Der Mitarbeiter ist damit einverstanden, in Ergänzung von § 69 b UrhG folgendes zu vereinbaren: Ohne dass dem Mitarbeiter hierfür eine gesonderte Vergütung zustünde, hat die Gesellschaft die in obigem Absatz (1) beschriebenen Rechte auch bezüglich derjenigen Computerprogramme, die der Mitarbeiter außerhalb seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben, aber während seiner Arbeitszeit und/oder unter Benutzung von Mitteln der Gesellschaft oder unter Nutzung betrieblicher Erfahrungen oder betrieblichen Wissens entwickelt, sowie für Computerprogramme, die der Mitarbeiter zwar außerhalb seiner Arbeitszeit, aber mit Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Aufgaben entwickelt. Sofern der Mitarbeiter Computerprogramme außerhalb seiner Arbeitszeit und außerhalb seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben und ohne Benutzung von Mitteln der Gesellschaft und ohne Nutzung betrieblicher Erfahrungen oder betrieblicher Kenntnisse entwickelt, wird er dies unverzüglich der Gesellschaft melden und ihr dann, wenn die Software betrieblich nutzbar wäre, gegen eine angemessene Vergütung ein nicht ausschließliches Nutzungsrecht daran anbieten.
- (4) Der Mitarbeiter wird auf Verlangen der Gesellschaft diese bei der Erlangung von Urheberrechten und anderen gewerblichen Schutzrechten für die Arbeitsergebnisse im In- und Ausland unterstützen. Obiger § 10 (4) gilt entsprechend. Für die Erfüllung dieser Mitwirkungspflichten erhält der Mitarbeiter keine weitere Vergütung außer der Erstattung der Kosten, die ihm durch das Verlangen der Gesellschaft entstanden sind.
- (5) Soweit ein vom Mitarbeiter entwickeltes Computer-Programm sowohl als urheberrechtlichfähiges Arbeitsergebnis als auch als Erfindung gilt, gilt folgendes: (i) Der Mitarbeiter hat bezüglich dieses Computer-Programms gleichzeitig die Verpflichtungen aus § 10 und § 11 dieser Vereinbarung. (ii) Ein Verzicht der Gesellschaft auf eine unbeschränkte Inanspruchnahme nach ArbNErfG bzw. ein Versäumen der Inanspruchnahmefrist durch die Gesellschaft stellt keinen Verzicht der Gesellschaft auf die Übertragung/Einräumung von Nutzungs- oder Verwertungsrechten nach § 11 dieser Vereinbarung oder nach Urhebergesetz dar.

- 7 -

§ 12 Dokumentationspflichten

- (1) Auf Anforderung der Gesellschaft hat der Mitarbeiter, zusätzlich zu seinen Verpflichtungen aus obigen §§ 10, 11, sämtliches Know-how, welches sich auf seine Tätigkeit für die Gesellschaft bezieht und für die Fortführung seiner Tätigkeit durch einen anderen Mitarbeiter notwendig ist, in angemessener Weise zu dokumentieren und der Gesellschaft diese Dokumentation zu übergeben. Die Dokumentation hat insbesondere Know-how zu noch nicht abgeschlossenen Projekten zu umfassen.
- (2) Zu diesem Know-how zählen insbesondere jede Arten von Algorithmen, Verfahren, Techniken und die ihnen zugrunde liegenden wesentlichen Ideen und Prinzipien, unabhängig davon, ob diese Eingang in ein Computerprogramm gefunden haben oder nicht, Dateinamen, -pfade und Passwörter, und die mit dem existierenden oder zukünftigen Geschäft der Gesellschaft in Zusammenhang stehenden Preis- oder Marktstrategien und Produkt-, Dienstleistungs- oder Entwicklungsplanung, sowie die ihnen zugrunde liegenden wesentlichen Ideen und Prinzipien.

§ 13 Rückgabe von Unterlagen

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, alle Unterlagen, die geschäftlichen Angelegenheiten der Gesellschaft oder mit ihr verbundener Unternehmen betreffen (Geschäftliche Informationen) sorgfältig zu verwahren und insbesondere nicht zu anderen als dienstlichen Zwecken zu fotokopieren, zu speichern oder in anderer Weise zu vervielfältigen und/oder aus den Geschäftsräumen der Gesellschaft zu entfernen. Auf Verlangen der Gesellschaft sind sie jederzeit zurückzugeben; bei Beendigung der Anstellung unaufgefordert. Unter Unterlagen werden insbesondere verstanden alle Notizen, Memoranden, Aufzeichnungen, Spezifikationen für Angebote und/oder Aufträge, Zeichnungen, Protokolle, Berichte, Akten, Urkunden, Korrespondenz, EDV-Ausdrucke und andere ähnliche Dokumente sowie elektronisch gespeicherte Daten auf Datenträgern (sowie Kopien oder sonstige Reproduktionen hiervon).
- (2) Die Gesellschaft kann zur Verwirklichung ihrer Rechte nach vorstehendem Absatz (1) jederzeit die Aushändigung eines dem Mitarbeiter von der Gesellschaft überlassenen Computers oder Laptops verlangen sowie die Herausgabe eines dem Mitarbeiter gehörenden oder in seinem Besitz befindlichen Computers oder Laptops, auf dem Geschäftliche Informationen im Sinn dieser Vorschrift gespeichert sind.
- (3) Der Mitarbeiter erkennt an, dass die in Absatz (1) genannten Unterlagen und Datenträger allein der Gesellschaft zustehen. Der Mitarbeiter hat weder an den Unterlagen und/oder Datenträgern noch an einem von der Gesellschaft überlassenen Computer oder Laptop ein Zurückbehaltungsrecht.

§ 14 Abwerbungsverbot

- (1) Der Mitarbeiter wird während der Anstellung und für die Dauer von 12 Monaten nach Beendigung der Anstellung weder selbst noch durch andere, weder direkt noch indirekt, einen Mitarbeiter der Gesellschaft aktiv abwerben bzw. ihn oder sie veranlassen, sein Vertragsverhältnis mit der Gesellschaft zu beenden.
- (2) Der Mitarbeiter hat für den Fall der Zuwiderhandlung gegen das Abwerbungsverbot eine Vertragsstrafe in Höhe von fünf der zuletzt bezogenen Monatsgehälter zu zahlen. Die Geltendmachung sonstiger Rechte der Gesellschaft, insbesondere Unterlassungsansprüche und Ansprüche auf Schadensersatz, bleiben hiervon unberührt.

§ 15 Ausschluss

Alle Ansprüche der Vertragsparteien aus oder in Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit, spätestens jedoch drei Monate nach Beendigung der Anstellung schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden und im Fall einer erfolglosen Geltendmachung oder Ablehnung binnen einer weiteren Frist von drei Monaten nach der ersten schriftlichen Geltendmachung gerichtlich geltend gemacht werden.

§ 16 Vorrang von Betriebsvereinbarungen

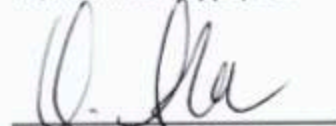
Bestehende oder nach Abschluss dieses Vertrages geschlossene Betriebsvereinbarungen gehen den Regelungen dieses Vertrages vor, auch wenn die Betriebsvereinbarung für den Mitarbeiter ungünstiger ist als die Regelungen dieses Vertrages.

§ 17 Schlussbestimmungen

- (1) Der Mitarbeiter wird der Gesellschaft alle Änderungen über die Angaben zu seiner Person, soweit sie für das Anstellungsverhältnis von Bedeutung sind, unverzüglich mitteilen. Der Mitarbeiter versichert, unter der jeweils angegebenen Adresse postalisch erreichbar zu sein und der Gesellschaft Änderungen der Zustelladresse unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Aus der Nichtbeachtung dieser Verpflichtung etwa entstehende Nachteile gehen zu Lasten des Mitarbeiters.
- (2) Dieser Anstellungsvertrag ersetzt alle eventuellen vorherigen Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien oder zwischen dem Mitarbeiter und einer anderen Konzerngesellschaft über gegebenenfalls zuvor bestehende Anstellungsverhältnisse. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Anstellungsvertrages einschließlich dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das Schriftformerfordernis bezieht sich auch auf das Entstehen etwaiger Ansprüche aus betrieblicher Übung.
- (3) Erfüllungsort ist der Sitz der Gesellschaft.

- (4) Sollte eine Bestimmung dieses Anstellungsvertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Anstellungsvertrages nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.
- (5) Der Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift unter diesen Vertrag, dass er eine ordnungsgemäß unterzeichnete Ausfertigung dieses Anstellungsvertrages erhalten hat.

Werne an der Lippe, der.



i. V. Christoph Gantar
HR Manager
Amazon Fulfillment Germany GmbH

Mitarbeiter/-in