

Vorschlag Kreis Unna/ARGE



Entwurf Stand: 31.07.2006

Vereinbarung

zwischen

der Agentur für Arbeit Dortmund
und
der Agentur für Arbeit Hamm
vertreten durch die Vorsitzenden der
Geschäftsführung

dem Kreis Unna
vertreten durch den Landrat

den Städten und Gemeinden des Kreises Unna
vertreten durch die Bürgermeister

(nachfolgend Vertragspartner genannt)

und

**der Arbeitsgemeinschaft SGB II für den
Kreis Unna (ARGE)**
vertreten durch den Geschäftsführer

**über die Bereitstellung von Personal durch die Agenturen für Arbeit,
den Kreis Unna und die kreisangehörigen Städte und Gemeinden**

Vorschlag Arbeitsagenturen



Entwurf Stand: 01.08.2006

Vereinbarung

zwischen

der Agentur für Arbeit Dortmund
und
der Agentur für Arbeit Hamm
vertreten durch die Vorsitzenden der
Geschäftsführung

dem Kreis Unna
vertreten durch den Landrat

und

**der Arbeitsgemeinschaft SGB II für den Kreis Unna
(ARGE Kreis Unna)**
vertreten durch den Geschäftsführer

**über die Bereitstellung von Personal durch die Agenturen für
Arbeit und den Kreis Unna**

0

Präambel

Der Kreistag des Kreises Unna hat in seiner Sitzung am 07.03.2006 die Übernahme der Führungsverantwortung in der ARGE durch den Kreis Unna beschlossen.

Gleichzeitig beauftragte der Kreistag den Landrat,

- die Übernahme der Führungsverantwortung durch den Kreis Unna
- die damit verbundene Anerkennung der Rahmenvereinbarung zwischen BMWA (heute BMAS), BA und kommunalen Spitzenverbänden zur Weiterentwicklung der Grundsätze der Zusammenarbeit der Träger der Grundsicherung in den Arbeitsgemeinschaften gem. § 44b SGB II vom 01.08.2005
- die Festlegungen zur Gewährleistungs- und Umsetzungsverantwortung der Träger des SGB II
- die Stärkung der Geschäftsführung und der dezentralen Verantwortung der ARGE einschließlich Neufestlegung der Direktionsbefugnisse des/der Geschäftsführers/-rin über die in der ARGE tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und künftige Bewirtschaftung von Bundesmitteln durch die ARGE

durch eine Anpassung des Vertrages zur Gründung und Ausgestaltung der Arbeitsgemeinschaft SGB II für den Kreis Unna vom 09.12.2004 verbindlich zu dokumentieren.

Der 1. Nachtrag zum ARGE-Gründungsvertrag wurde mit Wirkung zum 30.05.2006 von den Arbeitsagenturen Dortmund und Hamm und vom Kreis Unna inzwischen unterzeichnet.

- o Zum Zwecke der Stärkung der Geschäftsführung und hinsichtlich der Neufestlegung der Direktionsbefugnisse des/der Geschäftsführers/-rin erfolgt die Bereitstellung des Personals durch die Vertragspartner auf der Basis der nachfolgenden Vereinbarungspunkte:

Präambel

Der Kreistag des Kreises Unna hat in seiner Sitzung am 07.03.2006 die Übernahme der Führungsverantwortung in der ARGE durch den Kreis Unna beschlossen.

Im Hinblick auf die beabsichtigte Stärkung der Geschäftsführung der ARGE Kreis Unna wird die Bereitstellung des Personals durch die Agenturen für Arbeit Dortmund und Hamm und durch den Kreis Unna als Träger der ARGE Kreis Unna auf eine neue rechtliche Basis gestellt. Der Geschäftsführer/-in erhält die Direktions-/Weisungsbefugnis über dieses Personal (Angestellte und Beamte). Eine Delegation ist im erforderlichem Umfang möglich.

Der Kreis Unna wird mit den kreisangehörigen Städten und Gemeinden gleichlautende Vereinbarungen abschließen.

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die ARGE tätig sind, weiterhin für die Aufgabenerledigung in der ARGE zur Verfügung stehen.

§ 1

Übertragung von Befugnissen und Rechten auf die ARGE

1. Hinsichtlich des Einsatzes der von den Vertragspartnern zur Verfügung gestellten personellen Ressourcen gelten die Festsetzungen des gültigen Stellenplanes und die Konkretisierung im Rahmen dieser Vereinbarung.
2. Die Vertragspartner stellen der ARGE das zur Erfüllung der von Ihnen zu gewährenden Aufgaben notwendige Personal zur Verfügung. Bei der Stellenbesetzung ist auf eine hohe Kontinuität hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung zu achten.
3. Die Vertragspartner verpflichten sich insbesondere zur Übertragung der nachfolgend genannten Rechte und Befugnisse auf die ARGE und deren Geschäftsführer/-rin:
 - a) Der ARGE wird das Weisungs-/Direktionsrecht gegenüber den von den Vertragspartnern bereitgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen. Dies beinhaltet auch das dienstaufsichtliche Weisungsrecht. Die ARGE erhält damit das Recht, die Leistungspflicht des zur Verfügung gestellten Personals nach Zeit und Art der Arbeitsleistung näher zu bestimmen. Dies beinhaltet auch die befristete Übertragung von anderen als den bislang wahrgenommenen Aufgaben innerhalb der ARGE-Dienststellen im Kreis Unna durch die Geschäftsführung. Bei Übertragungen von anderen als den bislang wahrgenommenen Aufgaben muss es sich grundsätzlich um solche handeln, die mit den zuvor wahrgenommenen bewertungsmäßig mindestens gleichwertig sind.
 - b) Der/die Geschäftsführer/-in entscheidet über die sachliche und fachliche Aufgabenwahrnehmung in der ARGE und übt dementsprechend das Weisungs-/ Direktionsrecht über die von den Vertragspartner bereitgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit dies zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung und zur Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung erforderlich ist, aus.

Damit kann auch eine vorübergehende Festlegung eines anderen Dienstortes verbunden sein.

§ 1

Übertragung von Befugnissen und Rechten auf die ARGE

1. Die Vertragspartner stellen der ARGE das zur Erfüllung der von Ihnen zu gewährenden Aufgaben im Rahmen des jeweils gültigen Stellenplanes Personal zur Verfügung. Bei der Stellenbesetzung ist auf eine hohe Kontinuität hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung zu achten.
2. Die Vertragspartner verpflichten sich insbesondere zur Übertragung der nachfolgend genannten Rechte und Befugnisse auf die ARGE und deren Geschäftsführer/-rin:
 - a) Der ARGE wird das Weisungs-/Direktionsrecht gegenüber den von den Vertragspartnern bereitgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen. Dies beinhaltet auch das dienstaufsichtliche Weisungsrecht. Die ARGE erhält damit das Recht, die Leistungspflicht des zur Verfügung gestellten Personals nach Zeit und Art der Arbeitsleistung näher zu bestimmen. Dies beinhaltet auch die befristete Übertragung von anderen als den bislang wahrgenommenen Aufgaben innerhalb der ARGE-Dienststellen im Kreis Unna durch die Geschäftsführung. Bei Übertragungen von anderen als den bislang wahrgenommenen Aufgaben muss es sich grundsätzlich um solche handeln, die mit den zuvor wahrgenommenen bewertungsmäßig mindestens gleichwertig sind. Die Personalentwicklungssysteme der Träger sind zu berücksichtigen.
 - b) Der/die Geschäftsführer/-in entscheidet über die sachliche und fachliche Aufgabenwahrnehmung in der ARGE und übt dementsprechend das Weisungs-/ Direktionsrecht über die von den Vertragspartner bereitgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit dies zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung und zur Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung erforderlich ist, aus.

Damit kann auch eine vorübergehende Festlegung eines anderen Dienstortes verbunden sein.

Der/die Geschäftsführer/-in unterrichtet die Träger über seine getroffenen Detailregelungen.

<p>c) Der/die Geschäftsführer/-in ist fachlicher Vorgesetzter der von den Vertragspartnern bereitgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>2. Der ARGE steht hinsichtlich von Beförderungen bzw. Höhergruppierungen für die von den Vertragspartnern bereitgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Vorschlagsrecht zu.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 2 Nicht übertragene Rechte und Befugnisse</p> <p>1. Das Beschäftigungs-/Dienstverhältnis zu den Vertragspartnern besteht fort. Damit tritt keine Änderung in der Diensttherreneigenschaft ein.</p> <p>2. Für Entscheidungen, die das arbeitsrechtliche bzw. beamtenrechtliche Beschäftigungsverhältnis betreffen, bleiben die Vertragspartner zuständig. Von den Regelungen des § 1 nicht erfasst und damit auf die ARGE als nicht übertragen gelten folgende Rechte:</p> <p>a) Versetzungen, Umsetzungen in andere Aufgabenbereiche der Vertragspartner außerhalb der ARGE, Beförderungen, Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Soweit solche Entscheidungen die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung der ARGE berühren, ist die Maßnahme mit der ARGE unverzüglich abzustimmen.</p> <p>a) Einleitung und Durchführung disziplinarischer Maßnahmen einschließlich Abmahnungsverfahren gegenüber den von ihnen gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies gilt auch dann, wenn solche Verfahren und Maßnahmen aus Anlass der Tätigkeit der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die ARGE erforderlich werden sollten. Die Vorgehensweise wird in derartigen Fällen zwischen der ARGE und den jeweils zuständigen Vertragspartnern abgestimmt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 2 Nicht übertragene Rechte und Befugnisse</p> <p>1. Das Beschäftigungs-/Dienstverhältnis zu den Vertragspartnern besteht fort. Damit tritt keine Änderung in der Diensttherreneigenschaft ein.</p> <p>2. Für Entscheidungen, die das arbeitsrechtliche bzw. beamtenrechtliche Beschäftigungsverhältnis betreffen, bleiben die Vertragspartner zuständig. Von den Regelungen des § 1 nicht erfasst und damit auf die ARGE als nicht übertragen gelten folgende Rechte:</p> <p>a) Versetzungen, Umsetzungen in andere Aufgabenbereiche der Vertragspartner außerhalb der ARGE, Beförderungen, Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Soweit solche Entscheidungen die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung der ARGE berühren, sind die Maßnahmen zwischen dem Träger und der ARGE unverzüglich abzustimmen.</p> <p>b) Einleitung und Durchführung disziplinarischer Maßnahmen einschließlich Abmahnungsverfahren gegenüber den von ihnen gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies gilt auch dann, wenn solche Verfahren und Maßnahmen aus Anlass der Tätigkeit der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die ARGE erforderlich werden sollten. Die Vorgehensweise wird in derartigen Fällen zwischen der ARGE und dem jeweils zuständigen Träger abgestimmt.</p>

<p style="text-align: center;">§ 3 Weitere Übertragung von Tätigkeiten bei der ARGE</p> <p>Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die ARGE tätig sind, weiterhin für die Aufgabenerledigung in der ARGE zur Verfügung stehen; es sei denn, dass sich die Nichteignung für den Einsatz in der ARGE herausgestellt hat oder sonstige gewichtige Gründe vorliegen, die im Einzelfall darzulegen sind. Die Entscheidung trifft der/die Geschäftsführer/-in der ARGE in Abstimmung mit dem jeweiligen Vertragspartner.</p>	<p style="text-align: center;">§ 3 Übertragung von Tätigkeiten bei der ARGE</p> <p>Der Geschäftsführer/-in überträgt dem zugewiesenen Personal Tätigkeiten in der ARGE. Er kann einer bestehenden oder geplanten Zuweisung in begründeten Einzelfällen unter Darlegung der Gründe widersprechen. Die Entscheidung über den Verbleib oder Ansatz in der ARGE trifft der/die Geschäftsführer/-in der ARGE.</p>
<p style="text-align: center;">§ 4 Geltung für das der Agentur im Rahmen der Amtshilfe von Dritten zugewiesenes Personal</p> <p>Für das Personal, das im Rahmen von Amtshilfe bisher zu den Vertragspartnern abgeordnet und für die ARGE tätig ist, gelten die Bestimmungen dieses Vertrages entsprechend. Im Übrigen gelten die Regelungen der Vereinbarungen der Vertragspartner mit den Amtshilfepartnern weiter; insbesondere übernehmen die Vertragspartner die Abrechnung der zu erstattenden Kosten. Die ARGE kann auch eigene Vereinbarungen mit Amtshilfepartnern treffen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 4 Geltung für das der Agentur im Rahmen der Amtshilfe von Dritten zugewiesenes Personal</p> <p>Für das Personal, das im Rahmen von Amtshilfe bisher zu den Vertragspartnern abgeordnet und für die ARGE tätig ist, gelten die Bestimmungen dieses Vertrages entsprechend. Im Übrigen gelten die Regelungen der Vereinbarungen der Vertragspartner mit den Amtshilfepartnern weiter; insbesondere übernehmen die Vertragspartner die Abrechnung der zu erstattenden Kosten.</p>
<p style="text-align: center;">§ 5 Stellenbesetzungen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bei freiwerdenden Stellen obliegt die Wiederbesetzung vorrangig derjenigen Dienststelle, die nach den Regelungen zur Dienstüberlassung auch für die bisherige Besetzung zuständig war. Die Wiederbesetzung ist in jedem Einzelfall zwischen der ARGE und dem jeweiligen Vertragspartner einvernehmlich abzustimmen. 2. Sofern für eine notwendige Aufstockung der Bearbeitungskapazitäten der ARGE Neueinstellungen unumgänglich sind, sind in der Regel <ul style="list-style-type: none"> • die ka. Kommunen/der Kreis Unna für die Einstellung von zusätzlichem Personal für den Aufgabenbereiche der Leistungssachbearbeitung • die Agenturen für die Einstellung zusätzlichen Personals für die Aufgabenbereiche Markt und Integration 	<p style="text-align: center;">§ 5 Stellenbesetzungen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bei freiwerdenden Stellen obliegt die Wiederbesetzung vorrangig derjenigen Dienststelle, die nach den Regelungen zur Dienstüberlassung auch für die bisherige Besetzung zuständig war. Die Wiederbesetzung ist in jedem Einzelfall zwischen der ARGE und dem jeweiligen Vertragspartner einvernehmlich abzustimmen. 2. Sofern für eine notwendige Aufstockung der Bearbeitungskapazitäten der ARGE Neueinstellungen unumgänglich sind, sind in der Regel <ul style="list-style-type: none"> • der Kreis Unna für die Einstellung von zusätzlichem Personal für den Aufgabenbereiche der Leistungssachbearbeitung • die Agenturen für die Einstellung zusätzlichen Personals für die Aufgabenbereiche Markt und Integration

<p>zuständig.</p> <p>Die Besetzung der Fallmanagerstellen wird die ARGE einvernehmlich mit den Vertragspartnern regeln.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Sollte ein Vertragspartner auf sein Recht hinsichtlich der Wiederbesetzung einer freiwerdenden Stelle oder hinsichtlich der Besetzung neuer Stellen verzichten, obliegt der ARGE das Besetzungsrecht nach interner Ausschreibung bzw. internem Interessenbekundungsverfahren. Diese Regelung findet Anwendung sowohl auf befristete als auch unbefristete Arbeitsverhältnisse bzw. Stellenbesetzungen. 4. Einstellungsverfahren werden von der ARGE unter Mitwirkung der jeweils betroffenen Vertragspartner durchgeführt und entschieden. Die Vertragspartner können in begründeten Ausnahmefällen und unter Darlegung der Gründe widersprechen. Bei befristeten Einstellungen trifft der Geschäftsführer der ARGE die endgültige Entscheidung. 5. Über vorübergehende Beauftragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen Tätigkeiten in der ARGE zugewiesen sind, mit höherwertigen Tätigkeiten entscheidet der/die Geschäftsführer/-in. 6. Wenn durch organisatorische Neuausrichtung von Arbeitsabläufen, durch anderweitige strukturelle Veränderungen bei der ARGE oder durch sinkende Fallzahlen Personal für die Aufgabenerledigung nicht mehr benötigt werden sollte, ist nicht mehr einzusetzendes Personal von den Anstellungsträgern nach vorheriger Abstimmung mit der ARGE abzuziehen. 	<p>zuständig.</p> <p>Die Besetzung der Fallmanagerstellen wird die ARGE einvernehmlich mit den Vertragspartnern regeln.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Einstellungsverfahren werden von der ARGE in Abstimmung mit dem jeweils betroffenen Träger durchgeführt und entschieden. Die Vertragspartner können in begründeten Ausnahmefällen und unter Darlegung der Gründe widersprechen.
<p style="text-align: center;">§ 6 Personalentwicklung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Beschäftigten der Vertragspartner sind weiterhin in deren Personalentwicklung einbezogen. Von den Vertragspartnern beabsichtigte Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgen in rechtzeitiger Abstimmung mit der ARGE. 2. Im Übrigen ist der/die Geschäftsführer/-in der ARGE für die Ausgestaltung des Personalentwicklungsprozesses innerhalb der ARGE zuständig. Auch diesbezüglich erfolgt von der ARGE eine rechtzeitige Abstimmung mit den Vertragspartnern. 	<p style="text-align: center;">§ 6 Personalentwicklung</p> <p>Die Beschäftigten der Vertragspartner sind weiterhin in deren Personalentwicklung einbezogen. Von den Vertragspartnern beabsichtigte Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgen in rechtzeitiger Abstimmung mit der ARGE. Der/die Geschäftsführer/-in der ARGE für die Ausgestaltung des Personalentwicklungsprozesses innerhalb der ARGE zuständig.</p>

<p style="text-align: center;">§ 7 Stellenplan / Stellenbewertung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Art, Umfang, Qualifikation, Stellenwerte, Eingruppierung und Besoldung der von der ARGE benötigten und zur Verfügung gestellten Bearbeitungskapazitäten werden in einem nach Standorten gegliederten Arbeitsverteilungs- und Stellenplan festgelegt. 2. Für die im Arbeitsverteilungs- und Stellenplan vorgesehenen Stellen gelten die von der Geschäftsführung erstellten Stellenbeschreibungen 	<p style="text-align: center;">§ 7 Stellenplan / Stellenbewertung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Art, Umfang, Qualifikation, Stellenwerte, Eingruppierung und Besoldung der von der ARGE benötigten und zur Verfügung gestellten Bearbeitungskapazitäten werden in einem nach Standorten gegliederten Arbeitsverteilungs- und Stellenplan festgelegt. 2. Für die im Arbeitsverteilungs- und Stellenplan vorgesehenen Stellen gelten die von der Geschäftsführung erstellten Aufgaben-/Stellenbeschreibungen. Die von der Bundesagentur für Arbeit ausgearbeiteten Tätigkeits- und Kompetenzprofile sind die Grundlage für die Aufgaben-/Stellenbeschreibungen für das von den Agenturen für Arbeit zugewiesene Personal.
<p style="text-align: center;">§ 8 Personalvertretung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die bisher für die von den Vertragspartnern gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Regelungen zur Personalvertretung behalten ihre Wirkung. Insoweit sind Angelegenheiten der Personalvertretung in der bisher geführten Art und Weise fortzusetzen und verbleiben bei den entsprechenden Stellen der Vertragspartner. 2. Soweit Mitwirkungs- und Zustimmungsrechte sowie Informationsrechte der Personalvertretungen durch Handlungen der Vertragsparteien aufgrund dieses Vertrages berührt werden, sichern die Vertragsparteien die Einhaltung der dann notwendigen Maßnahmen gegenüber den Personalvertretungsstellen zu. 	<p style="text-align: center;">§ 8 Personalvertretung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die für die von den Vertragspartnern gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Regelungen zur Personalvertretung behalten ihre Wirkung. Insoweit sind Angelegenheiten der Personalvertretung in der bisher geführten Art und Weise fortzusetzen und verbleiben bei den entsprechenden Stellen der Vertragspartner. 2. Soweit Mitwirkungs- und Zustimmungsrechte sowie Informationsrechte der Personalvertretungen durch Handlungen der Vertragsparteien aufgrund dieses Vertrages berührt werden, sichern die Vertragsparteien die Einhaltung der dann notwendigen Maßnahmen gegenüber den Personalvertretungsstellen zu. 3. Für alle personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, die die Beschäftigten der ARGE insgesamt oder Einzelgruppen von ihnen betreffen oder sich auf sie auswirken können, bilden die Personalvertretungen der Vertragspartner eine paritätisch besetzte Clearingstelle. Diese nimmt keine Aufgaben nach den Personalvertretungsgesetzen wahr.

<p style="text-align: center;">§ 9 Salvatorische Klausel, Schlussbestimmungen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sollte ein Teil oder sollten Teile dieses Vertrages ungültig sein, sind die übrigen Teile hiervon nicht betroffen und behalten ihre Wirkung. 2. Die Vertragsparteien verpflichten sich zu einer Anpassung dieses Vertrages innerhalb einer angemessenen Frist, wenn Änderungen von Gesetzen und Verordnungen dies notwendig machen. Gleiches gilt, wenn die Finanzierung der notwendigen Personal- und Sachmittel über die von den Vertragspartnern im Rahmen ihrer gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen der ARGE zur Verfügung zu stellenden Budgetmittel nicht mehr sichergestellt werden kann. Nebenabreden und Ergänzungen zu diesem Vertrag sowie dessen Aufhebung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. 3. Weitere Detailbestimmungen zum Personaleinsatz sind in der beigefügten Anlage beschrieben. Bei Bedarf kann diese Anlage durch Beschluss des Lenkungsausschusses angepasst werden. 	<p style="text-align: center;">§ 9 Salvatorische Klausel, Schlussbestimmungen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sollte ein Teil oder sollten Teile dieses Vertrages ungültig sein, sind die übrigen Teile hiervon nicht betroffen und behalten ihre Wirkung. 2. Die Vertragsparteien verpflichten sich zu einer Anpassung dieses Vertrages innerhalb einer angemessenen Frist, wenn Änderungen von Gesetzen und Verordnungen dies notwendig machen. Gleiches gilt, wenn die Finanzierung der notwendigen Personal- und Sachmittel über die von den Vertragspartnern im Rahmen ihrer gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen der ARGE zur Verfügung zu stellenden Budgetmittel nicht mehr sichergestellt werden kann. Nebenabreden und Ergänzungen zu diesem Vertrag sowie dessen Aufhebung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
<p style="text-align: center;">§ 10 Inkrafttreten</p> <p>Der Vertrag tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und löst die Dienstleistungsüberlassungsverträge vom 09.12.2004 ab.</p>	<p style="text-align: center;">§ 10 Inkrafttreten</p> <p>Der Vertrag tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und löst die Dienstleistungsüberlassungsverträge vom 09.12.2004 ab.</p>
<p style="text-align: center;">Anlage: Detailbestimmungen</p>	