

Antragsnummer: Leasingsvertragsnummer

Vertrag zur Überlassung eines Fahrzeugs („Nutzungsüberlassungsvertrag“)

zwischen dem "Arbeitgeber"

Firma	Firma
Straße, Nr.	Straße, Nr.
PLZ, Ort	PLZ, Ort

und dem/der "Mitarbeiter/in"

Anrede	Frau
Name	Vorname Nachname
Straße, Nr.	Straße, Nr.
PLZ, Ort	PLZ, Ort
Telefon	
Email	email@beispiel.de
Personalnummer	Personalnummer

wird folgender Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag in der jeweils gültigen Fassung geschlossen:

Fahrzeugdetails

Marke	Marke	Modell	Be
Größe	System	Farbe	Every
Typ	Fahrrad		

Der/die Mitarbeiter/in beauftragt hiermit den Arbeitgeber, dieses Fahrzeug zum Zweck der Überlassung bei folgendem Fachhändler zu bestellen:

Fachhändler	Firma
Straße, Nr.	Straße, Nr.
PLZ, Ort	PLZ, Ort

Vereinbarter Kaufpreis	2.000,00	EUR (inkl. MwSt.)	
UVP	3.000,00	EUR (inkl. MwSt.)	
Fahrzeugversicherung	Ja	JobRad-Servicepaket	Inspektion
Versicherungsrate trägt	Der Mitarbeiter	Service rate trägt	Der JobRadler

Laufzeit	36	Monate
Gesamtnutzungsrate	72,40	EUR/Monat (zzgl. MwSt.)
Umwandlungsrate	72,40	EUR/Monat

1. Entgeltumwandlung, Gehaltsextra

Für Mitarbeiter mit Tarifbindung:

Der Mitarbeiter wandelt wie tarifvertraglich zugelassen in entsprechender Abänderung des bestehenden Arbeitsvertrags, aus seinem Anspruch auf Brutto-Tarifentgelt monatlich einen Teilbetrag in Höhe der auf Seite 1 genannten Umwandlungsrate in einen Anspruch auf Nutzung des vorstehend genannten, vom Arbeitgeber geleasteten Fahrrads oder Pedelecs inklusive leasingfähigem Zubehör (nachfolgend „Fahrzeug“) um. Rein vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass dann, wenn der anwendbare Tarifvertrag eine Entgeltumwandlung nicht zulässt ein JobRad durch Entgeltumwandlung nicht gewährt werden kann. Die Entgeltumwandlung beginnt mit dem auf die Übernahme des Fahrzeugs folgenden Monatsersten und endet mit dem Ablauf des auf den letzten Monat der vereinbarten Laufzeit folgenden Monats. Entfällt während der Dauer der Vertragslaufzeit die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung, besteht die Pflicht des Mitarbeiters zur Zahlung der auf Seite 1 genannten Umwandlungsrate vorbehaltlich der Regelungen in Ziffer 4.2ff fort.

Für AT Mitarbeiter ohne Tarifbindung:

Der Mitarbeiter wandelt individualrechtlich, in entsprechender Abänderung des bestehenden Arbeitsvertrags, aus seinem Anspruch auf Brutto-Arbeitsentgelt monatlich einen Teilbetrag in Höhe der auf Seite 1 genannten Umwandlungsrate in einen Anspruch auf Nutzung des vorstehend genannten, vom Arbeitgeber geleasteten Fahrrads oder Pedelecs inklusive leasingfähigem Zubehör (nachfolgend „Fahrzeug“) um. Die Entgeltumwandlung beginnt mit dem auf die Übernahme des Fahrzeugs folgenden Monatsersten und endet mit dem Ablauf des auf den letzten Monat der vereinbarten Laufzeit folgenden Monats. Entfällt während der Dauer der Vertragslaufzeit die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung, besteht die Pflicht des Mitarbeiters zur Zahlung der auf Seite 1 genannten Umwandlungsrate vorbehaltlich der Regelungen in Ziffer 4.2ff fort.

Ab hier gelten die Regelungen für beide Fälle mit Tarifbindung und ohne:

Für den Fall, dass dem Mitarbeiter das Fahrzeug zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen wird, die auf Seite 1 ausgewiesene Umwandlungsrate also EUR 0, -- beträgt, gelten die Bedingungen dieses Nutzungsüberlassungsvertrages entsprechend, soweit nicht nachfolgend besondere Regelungen getroffen werden.

Ein sich eventuell aus der Fahrzeugüberlassung ergebender geldwerter Vorteil unterliegt der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht. Den Vertragsparteien ist bewusst, dass sich die Regelungen der Versteuerung auch während der Laufzeit der Überlassung ändern und sich Anpassungen des Mehrwertsteuersatzes auf die Höhe der auf Seite 1 genannten Umwandlungsrate auswirken können. Der Mitarbeiter stimmt schon jetzt den sich daraus ergebenden erforderlichen Anpassungen zu.

2. Belehrung Sozialversicherungsrechtliche Folgen

Der Arbeitgeber weist darauf hin, dass der Abschluss dieses Nutzungsüberlassungsvertrags aufgrund der Entgeltumwandlung Auswirkungen auf den Bezug von sozialrechtlichen Leistungen, wie insbesondere Rentenversicherung, Krankengeld und Arbeitslosengeld, haben kann. Der Mitarbeiter erklärt, dass ihm dies bewusst ist und ihm insofern keine Ansprüche gegen den Arbeitgeber zustehen.

Der Arbeitgeber weist den Mitarbeiter darauf hin, dass Auskünfte über mögliche sozialversicherungs- und steuerrechtliche Auswirkungen dieses Nutzungsüberlassungsvertrags durch die Sozialversicherungsträger (insbesondere Agentur für Arbeit, Rentenversicherung Bund) sowie das Finanzamt erteilt werden. Der Mitarbeiter verzichtet insoweit auf weitere Hinweise des Arbeitgebers.

3. Bedingungen der Überlassung, Nutzung, Grenzen des Verfügungsrechts

Der Arbeitgeber überlässt dem Mitarbeiter das auf Seite 1 genannte Fahrzeug auf der Grundlage dieses Vertrags sowie der Bedingungen der Merkblätter „JobRad-Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“ und auf der Grundlage der Bedingungen der Merkblätter „JobRad-Inspektion“ bzw. ggf. „JobRad-FullService“, ausschließlich zur privaten Nutzung (einschließlich Fahrten zur Arbeit) in den räumlichen Gebieten, in denen Vollkaskoversicherungsschutz gemäß dem Merkblatt „JobRad-Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“ gegeben ist. Die Merkblätter sind wesentlicher Bestandteil dieses Nutzungsüberlassungsvertrags. Sie sind im meinJobRad-Portal abrufbar oder über den/die JobRad-Bevollmächtigten des Arbeitgebers erhältlich.

Das Fahrzeug wird ausschließlich zur vertragsgemäßen Nutzung, die sich insbesondere aus den Eigenschaften des Fahrzeugs, der Bedienungsanleitung und den Herstellerbestimmungen ergibt, an den Mitarbeiter überlassen. Der Arbeitgeber sowie der Leasinggeber sind nach Ankündigung gegenüber dem Mitarbeiter berechtigt, das Fahrzeug zu besichtigen und auf seinen Zustand hin zu überprüfen.

Das Fahrzeug darf insbesondere nicht vermietet, verliehen, verschenkt, veräußert oder mit Rechten Dritter belastet werden. Es bleibt während der gesamten Dauer der Überlassung Eigentum des Leasinggebers.

3.1. Nutzung durch Dritte, gesamtschuldnerische Haftung des Mitarbeiters

Eine Überlassung des Fahrzeugs an Dritte ist grundsätzlich unzulässig. Davon ausgenommen ist eine vertragsgemäße Nutzung des Fahrzeugs durch Haushaltsangehörige des jeweiligen Mitarbeiters. Der Mitarbeiter haftet in jedem Fall der Überlassung des Fahrzeugs zur Nutzung durch Dritte gesamtschuldnerisch neben dem Nutzer.

3.2. Beginn der Überlassung, Übernahme, Untersuchungsobliegenheit, Verhalten bei Mängeln des Fahrzeugs

3.2.1. Die Überlassung des Fahrzeugs an den Mitarbeiter steht unter der aufschiebenden Bedingung der ordnungsgemäßen Lieferung des Fahrzeugs durch den Fachhändler und der Übernahme durch den Mitarbeiter. Der Mitarbeiter wird schon jetzt angewiesen und bevollmächtigt, im Namen des Arbeitgebers das Fahrzeug bei Erhalt auf seine vertragsgemäße Beschaffenheit, Gebrauchs- und Funktionstauglichkeit und äußerliche Unversehrtheit zu untersuchen („Untersuchungsobliegenheit“).

3.2.2. Bei Mängelfreiheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, das Fahrzeug namens und mit Vollmacht des Arbeitgebers zu übernehmen und selbst die Übernahme des Fahrzeugs und damit dessen Ordnungsmäßigkeit an den Leasinggeber über die JobRad GmbH zu bestätigen oder an der Übermittlung dieser Bestätigung durch den Fachhändler mitzuwirken („Bestätigung der Übernahme“). Wird dem Mitarbeiter das Fahrzeug geliefert, so ist er bei Mängelfreiheit verpflichtet, die Bestätigung der Übernahme innerhalb von sieben Tagen ab Lieferung zu erklären.

3.2.3. Kommt der Mitarbeiter seiner Untersuchungsobliegenheit nicht nach, verweigert der Mitarbeiter die Bestätigung der Übernahme pflichtwidrig oder gibt er eine infolge erkennbarer Mängel ersichtlich fehlerhafte Übernahmebestätigung ab, so hat er dem Arbeitgeber den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.

3.2.4. Zeigt sich im Rahmen der Untersuchung des Fahrzeugs bei der Übernahme ein Mangel, so ist dieser durch den Mitarbeiter namens und im Auftrag des Arbeitgebers unverzüglich gegenüber dem ausliefernden Fachhändler zu rügen. Bei Versand des Fahrzeugs muss die Mängelrüge unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von fünf Tagen ab Erhalt des Fahrzeugs, gegenüber dem Fachhändler erfolgen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den Arbeitgeber sowie die JobRad GmbH (abrechnung@jobrad.org) über jede Mängelrüge und unvollständige Lieferung unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von einer Woche ab Erklärung der Mängelrüge gegenüber dem Fachhändler, zu informieren.

3.2.5. Etwaige kaufrechtliche Mängelansprüche aus § 439 BGB auf Nacherfüllung (Nachbesserung oder Nachlieferung) sind von dem Mitarbeiter gegenüber dem ausliefernden Fachhändler geltend zu machen. Der Mitarbeiter wird hierzu schon jetzt beauftragt und bevollmächtigt. Ein Aufwendungsersatz dafür (§ 670 BGB) wird ausgeschlossen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den Arbeitgeber und die JobRad GmbH unverzüglich darüber zu informieren, wenn wegen eines Mangels der erste Nachbesserungsversuch gescheitert ist. Der Mitarbeiter darf einen Mangel nicht selbst beheben, da sonst die Mängelansprüche hierfür erlöschen.

3.3. Pflege und Wartung

Das Fahrzeug ist jederzeit einer ordnungsgemäßen Pflege und Wartung unter Beachtung der Betriebs- und Wartungsanweisung/ Garantiebedingungen des Herstellers zu unterziehen und in betriebs sicherem Zustand zu halten. Die Kosten hierfür trägt grundsätzlich der Mitarbeiter.

Das Fahrzeug ist zudem stets vorsichtig und pfleglich zu behandeln.

Die „JobRad-Inspektion“ ist mindestens durch den Mitarbeiter zu wählen und die Kosten durch ihn zu tragen. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die jährliche Inspektion gemäß dem Merkblatt „JobRad-Inspektion“ durchführen zu lassen. Ferner kann noch die Option „JobRad-FullService“ gewählt werden. Soweit diese Option gewählt wurde, hat der Mitarbeiter Anspruch auf die „JobRad-FullService“-Leistungen gemäß den Bedingungen des Merkblatts „JobRad-FullService“. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, im Rahmen des „JobRad-FullService“ die jährliche Inspektion durchführen zu lassen.

3.4. Veränderungen des Fahrzeugs – Ein-, Um- und Ausbauten

Veränderungen des Fahrzeugs sind nicht zulässig. Insbesondere sind Veränderungen oder Ergänzungen, die zu einer Leistungssteigerung des Fahrzeugs führen (Tuning), untersagt. Ein Anbau/Tausch von Sattel, Lenkergriffen, Pedalen, Klingel, Rückspiegel und/oder Tacho ist jedoch zulässig, sofern diese Teile im Vergleich zur Erstausrüstung mindestens gleichwertig sind. Das Eigentum bzw. Anwartschaftsrecht des Mitarbeiters an allen zusätzlich eingebauten, fest mit dem Fahrzeug verbundenen Gegenständen, insbesondere auch Ersatzteilen, geht mit dem Einbau auf den Leasinggeber als Eigentümer des Fahrzeugs über. Ausgebaute Gegenstände bleiben im Eigentum des Leasinggebers, soweit diese nicht durch mindestens gleichwertige Austauschteile ersetzt wurden. Macht der Mitarbeiter bzgl. der Veränderungen von seinem Wegnahmerecht Gebrauch, so ist er zur Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands verpflichtet; andernfalls geht das Eigentum an den veränderten Bestandteilen ohne Ausgleichspflicht in das Eigentum des Leasinggebers über.

3.5. Meldung bei Beschädigung oder Verlust des Fahrzeugs

Nach Eintritt eines Schadens an Fahrzeug oder bei Verlust des Fahrzeugs ist der Mitarbeiter verpflichtet, im Auftrag des Arbeitgebers den Vorfall unverzüglich, spätestens drei Wochen nach Eintritt des Schadens oder Verlusts, an den Leasinggeber und die JobRad GmbH zu melden. Unter Schaden ist jede Art von substantieller Verschlechterung des Fahrzeugs zu verstehen.

3.6. Versicherungsschutz

3.6.1. Das Fahrrad oder Pedelec (im Folgenden inkl. leasingfähigem Zubehör als „Fahrrad“ bezeichnet) ist über die JobRad-Vollkaskoversicherung, die der Arbeitgeber mit dem Leasinggeber im Einzel-Leasingvertrag vereinbart hat, gegen Diebstahl, Einbruchdiebstahl, Raub (auch von Anbauteilen), und Beschädigung gemäß den Bedingungen des Merkblatts „JobRad-Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“ versichert. Die Kosten trägt der Mitarbeiter.

3.6.2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Bedingungen und Obliegenheiten des Merkblatts „JobRad-Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“ und insbesondere die Anschluss- und Sicherungspflicht sowie die polizeiliche Anzeigepflicht als eigene Vertragspflichten einzuhalten. Es ist ein Fahrradschloss mit ausreichend hoher Sicherheitsstufe zu verwenden. Soweit sich im Schadenfall herausstellt, dass der Mitarbeiter gegen die Bedingungen des Merkblatts verstoßen hat, die die Versicherung zur Kürzung der Entschädigung entsprechend der Schwere des Mitverschuldens des Mitarbeiters berechtigt, trägt der Mitarbeiter die hierdurch nicht gedeckten Schäden.

3.7. Verhalten im Schadenfall bei Fahrrädern oder bei Diebstahl von Fahrrädern

Bei einem Schaden an einem Fahrrad (vgl. Definition in Ziff. 3.6.1) ist eine Schadenmeldung gemäß Merkblatt „JobRad-Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“ vorzunehmen und sind die dort genannten Unterlagen einzureichen. Daneben ist der Mitarbeiter verpflichtet, auf Verlangen jede Auskunft in Textform (z.B. per E-Mail) zu erteilen, die zur Feststellung des Versicherungsfalls oder des Umfangs der Leistungspflicht des Versicherers erforderlich ist. Gegebenenfalls sind Bilder vom Schadensort nachzureichen. Zudem ist jede Untersuchung zu Ursache und Höhe des Schadens und über den Umfang der Entschädigungspflicht zu gestatten. Der Mitarbeiter hat bei Diebstahl/Einbruchdiebstahl, auch von Anbauteilen, bei Meldung des Schadens über anderweitig bestehenden Versicherungsschutz, insbesondere eine Hausratversicherung, zu informieren.

Innerhalb des JobRad-Vollkaskoschutzes ist der Mitarbeiter im Fall des Untergangs oder der Wertminderung des Fahrrads verpflichtet, im Auftrag des Arbeitgebers die JobRad GmbH unverzüglich, jedoch spätestens innerhalb von drei Wochen, in Textform zu benachrichtigen.

3.8. Haftung, Selbstbehalt im Versicherungsfall und Haftungsfreistellung

3.8.1. Der Mitarbeiter haftet für alle Schäden, die durch oder mit dem Fahrzeug Dritten zugefügt werden.

3.8.2. In Fällen dienstlicher Nutzung gelten die durch die Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze über eine privilegierte Arbeitnehmerhaftung. Danach haftet der Mitarbeiter grundsätzlich für alle von ihm vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schäden sowie aus Verletzung der Versicherungsobligationen gegenüber dem Arbeitgeber in vollem Umfang. Bei mittlerer und leichter Fahrlässigkeit beteiligt sich der Mitarbeiter grundsätzlich angemessen an den Kosten für die Schadensbeseitigung. Bei dienstlicher Nutzung trägt der Arbeitgeber den möglichen Selbstbehalt gemäß Versicherungsvertrag.

3.8.3. Bei privater Nutzung haftet der Mitarbeiter für alle Schäden selbst. Bei privater Nutzung trägt der Mitarbeiter den möglichen Selbstbehalt gemäß Versicherungsvertrag.

3.8.4. Der Mitarbeiter hat selbst für ausreichenden privaten Haftpflichtversicherungsschutz zu sorgen und diesen nach Aufforderung durch den Arbeitgeber unverzüglich nachzuweisen.

3.8.5. Die Nutzung des Fahrzeugs erfolgt auf eigene Gefahr.

3.8.6. Der Mitarbeiter stellt hiermit im Rahmen seiner Haftung den Arbeitgeber von Ansprüchen Dritter frei und erstattet dem Arbeitgeber etwaige Zahlungen auf solche Forderungen.

4. Vertragslaufzeit, Beendigung der Nutzungsüberlassung, Widerruf der Nutzungsmöglichkeit

4.1. Dieser Nutzungsüberlassungsvertrag ist befristet abgeschlossen und endet automatisch nach Ablauf von 36 Monaten, gerechnet ab dem auf den Zeitpunkt der Übernahme (Ziff. 3.2) folgenden Monatsersten, ohne dass es hierzu einer gesonderten Kündigung durch eine der Vertragsparteien bedarf. Dieser Vertrag kommt mit seiner Unterzeichnung zustande. Er ist aufschiebend bedingt und ist erst wirksam, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiterantrag auf Überlassung eines Fahrzeugs innerhalb eines Zeitraums, den der Mitarbeiter unter regelmäßigen Umständen erwarten darf, freigegeben hat. Beide Vertragsparteien können von diesem Vertrag zurücktreten, wenn der Einzel-Leasingvertrag aus von den Vertragsparteien nicht zu vertretenden Gründen nicht zustande kommt und damit eine Überlassung des Fahrzeugs für den Arbeitgeber unmöglich wird.

4.2. Eine vorzeitige Beendigung des Nutzungsüberlassungsvertrages ist grundsätzlich nicht möglich, es sei denn, dass vor Ablauf der vereinbarten Laufzeit:

- a) der Arbeitgeber dem Mitarbeiter das Fahrzeug aus Gründen nicht mehr zur Nutzung überlassen kann, die aus dem Vertragsverhältnis des Arbeitgebers mit dem Leasinggeber herrühren (z.B. Vertragsbeendigung des Einzel-Leasingvertrags, Insolvenz einer der Vertragsparteien, sonstiger Verlust des Rechts zur Besitzüberlassung);
- b) das Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien beendet wird;
- c) der Mitarbeiter verstirbt;
- d) der Mitarbeiter erheblich gegen seine vertraglichen Pflichten aus dem Nutzungsüberlassungsvertrag verstößt und Umstände vorliegen, die unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die sofortige Beendigung des Vertragsverhältnisses rechtfertigen;
- e) die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung aus anderen Gründen dauerhaft entfällt (insbesondere im Falle einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit des Mitarbeiters);
- f) das überlassene Fahrzeug gestohlen wird oder auf andere Weise abhandenkommt; oder
- g) das überlassene Fahrzeug einen Schaden erleidet, der sich als wirtschaftlicher oder technischer Totalschaden darstellt. In den vorstehend unter lit. a) bis d) aufgeführten Fällen endet der Nutzungsüberlassungsvertrag mit Eintritt des genannten Ereignisses, in den Fällen lit. e) bis g) mit dem auf das Ereignis folgenden Monatsende, ohne dass es hierzu einer gesonderten Kündigung bedarf.

4.3. Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber den aus einer vorzeitigen Beendigung des Nutzungsüberlassungsvertrags resultierenden Schaden zu ersetzen, wenn die vorzeitige Beendigung aus Gründen erfolgt, die der Mitarbeiter zu vertreten hat.

4.4. Der Arbeitgeber behält sich vor, das Recht zur Nutzung des Fahrzeugs gegenüber dem Mitarbeiter bei Vorliegen eines sachlichen Grundes und unter Berücksichtigung der Interessen des Mitarbeiters dauerhaft oder zeitweilig durch schriftliche Erklärung zu widerrufen, insbesondere

- a) bei einer Freistellung des Mitarbeiters nach Ausspruch einer Kündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrags für die Dauer der Freistellung, beginnend mit dem Ende des Monats, in dem die Kündigung oder der Abschluss des Aufhebungsvertrags erfolgt sind;
- b) wenn der Mitarbeiter beim Arbeitgeber eine Stelle außerhalb Deutschlands antritt;
- c) bei einem temporären Wegfall der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung für die Dauer des Wegfalls, z.B. bei Bezug von Krankengeld sowie Elterngeld;
- d) im Falle von Gehaltspfändungen, sofern und solange durch die Pfändungsmaßnahme die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung entfällt.

4.5. Im Falle eines Widerrufs durch den Arbeitgeber entfällt die Pflicht zur Leistung der Umwandlungsrate durch den Mitarbeiter für die Dauer des Widerrufs.

4.6. Im Falle eines temporären Wegfalls der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung (Ziff. 4.4.c)) sowie im Falle einer Gehaltspfändung (Ziff. 4.4.d)) kann der Arbeitgeber anstelle des Widerrufs der Nutzungsmöglichkeit dem Mitarbeiter gestatten, die monatliche Umwandlungsrate direkt an den Arbeitgeber zu bezahlen. Ein Anspruch des Mitarbeiters hierauf besteht nicht. Der steuerliche Vorteil durch die Gehaltsumwandlung entfällt für diesen Zeitraum.

4.7. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass die Nutzungsüberlassung zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt. In den in Ziff. 4.4.c) sowie 4.4.d) geregelten Fällen entspricht die vorstehend genannte Umwandlungsrate der auf Seite 1 ausgewiesenen Gesamtnutzungsrate.

5. Herausgabepflicht bei Beendigung der Nutzungsüberlassung oder Widerruf der Nutzungsmöglichkeit, Schadens- und Nutzungersatz, Ausnahme von der Herausgabepflicht

5.1. Der Mitarbeiter (bzw. dessen Erbe) ist verpflichtet, namens und im Auftrag des Arbeitgebers das Fahrzeug samt leasingfähigem Zubehör in einem dem Alter und dem vertragsgemäßen Gebrauch entsprechenden, verkehrs- und betriebssicheren Zustand im Falle der regulären (Ziff. 4.1.) oder vorzeitigen (Ziff. 4.2.) Beendigung des Nutzungsüberlassungsvertrages unverzüglich und auf eigene Kosten transportversichert an den Leasinggeber oder einen von ihm Beauftragten herauszugeben. Hat das Fahrzeug einen wirtschaftlichen oder technischen Totalschaden erlitten (Ziff. 4.2.g)), ist der Mitarbeiter auf Verlangen des Arbeitgebers oder des Leasinggebers zu einer Herausgabe der noch vorhandenen Bestandteile des Fahrzeugs verpflichtet. Die Herausgabepflicht entfällt im Falle eines Diebstahls oder sonstigen Verlusts des Fahrzeugs (Ziff. 4.2.f)). Besteht ein berechtigtes Interesse des Leasinggebers, kann dieser nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Interessen des Mitarbeiters einen anderen Ort für die Rückgabe bestimmen. Der Mitarbeiter darf dadurch wirtschaftlich und rechtlich nicht schlechter gestellt werden als bei Rückgabe an dem Sitz des Leasinggebers.

5.2. Im Falle eines Widerrufs der Nutzungsmöglichkeit (Ziff. 4.4.) gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend; die Herausgabe hat in diesem Fall an den Arbeitgeber oder einen von ihm Beauftragten zu erfolgen.

5.3. Die Kosten einer verspäteten Rückgabe sowie die Kosten der Wiederherstellung eines vertragsgemäßen Rückgabestands trägt der Mitarbeiter.

5.4. Verletzt der Mitarbeiter die Pflicht zur Herausgabe, so kann der Arbeitgeber Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

5.5. Gibt der Mitarbeiter das Fahrzeug nach Beendigung des Nutzungsüberlassungsvertrages oder nach Widerruf der Nutzungsmöglichkeit nicht heraus, hat er für die Dauer der Vorenthaltung für jeden Tag einen Nutzungersatz in Höhe von 1/30 der vereinbarten Gesamtnutzungsrate zu bezahlen. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt vorbehalten.

5.6. Ein Zurückbehaltungsrecht des Mitarbeiters sowie Ansprüche auf Schadensersatz oder Nutzungsausfallentschädigung wegen des Wefalls der Privatnutzungsmöglichkeit sind ausgeschlossen.

5.7. Eine Weiternutzung des Fahrzeugs ohne Zustimmung des Arbeitgebers gilt nicht als Verlängerung dieses Vertrages auf unbestimmte Zeit. Die Anwendung von § 545 BGB wird ausgeschlossen.

5.8. Der Mitarbeiter ist nicht zur Herausgabe nach den vorstehenden Bestimmungen verpflichtet, wenn ihm das Fahrzeug am Ende des Nutzungsüberlassungsvertrages zum Kauf angeboten wird, er dieses Kaufangebot annimmt und seine Pflichten aus dem Kaufvertrag fristgerecht erfüllt. Ein Anspruch des Mitarbeiters auf Erwerb des Fahrzeugs besteht jedoch nicht.

6. Verkehrsregeln und Helm

Der Mitarbeiter hat alle sich aus der Nutzung des Fahrzeugs ergebenden gesetzlichen Pflichten zu erfüllen. Dies gilt insbesondere für die Vorschriften des Straßenverkehrsgesetzes (StVG), der Straßenverkehrsordnung (StVO) und der Straßenverkehrszulassungsordnung (StVZO) sowie soweit anwendbar der Arbeitssicherheit. Unabhängig von einer gesetzlichen Helmpflicht und sonstigen Pflichten zum Tragen eines Helms wird das Tragen eines geeigneten Helms dringend empfohlen. Geldstrafen und Bußgelder trägt der Mitarbeiter selbst.

7. Fahrerlaubnis

Sofern das Führen des Fahrzeugs eine Fahrerlaubnis erfordert, verpflichtet sich der Mitarbeiter, diese vor der Übernahme des Fahrzeugs und danach jeweils in halbjährlichem Abstand unaufgefordert dem Arbeitgeber nachzuweisen. Sollte zu einem späteren Zeitpunkt ein Fahrerlaubnisentzug erfolgen, ist dies dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu geben und das Führen des Fahrzeugs umgehend einzustellen. Der Mitarbeiter hat in diesem Fall keinen Anspruch auf Nutzungsausfallentschädigung. Der Verlust der Fahrerlaubnis berechtigt weder zur noch bewirkt er die Beendigung dieses Vertrags.

8. Information zur Datenverarbeitung

Der Mitarbeiter wird hiermit darüber informiert, dass seine auf Seite 1 dieses Nutzungsüberlassungsvertrages angegebenen personenbezogenen Daten zum Zwecke der Vertragsabwicklung und -erfüllung verarbeitet werden. Zu diesem Zwecke werden die Daten an die JobRad GmbH sowie deren Erfüllungsgehilfen (z.B. Fachhändler, Versicherer und Refinanzierer) übermittelt.

Verantwortlich für die Datenverarbeitung bis zur Datenweitergabe an die JobRad GmbH und/oder an die Versicherung ist:

Name und Adresse Gesellschaft:

Helios Klinikum Schwelm GmbH
Dr.-Moeller-Str. 15, 58332 Schwelm
E-Mail: swe-personal@helios-gesundheit.de
Telefon: (02336) 48-1507.

Die betriebliche Datenschutzbeauftragte ist unter der o.g. Anschrift beziehungsweise unter Datenschutzbeauftragter@helios-gesundheit.de erreichbar.

Bei der Helios Klinikum Schwelm GmbH werden die Daten durch die zuständige Personalabteilung und die zuständige Abrechnungsstelle verarbeitet. Der Mitarbeiter wird ferner informiert, dass es im Rahmen der Inanspruchnahme des zwischen dem Arbeitgeber und der JobRad GmbH vertraglich vereinbarten Versicherungsschutzes bzw. Freistellungsanspruchs weitere seiner personenbezogenen Daten, einschließlich besonderer personenbezogener Daten (z.B. Geburtsdatum, Beruf, Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dessen Grund, Kopie des Kündigungsschreibens, Kopie des Arbeitgebers zur Bescheinigung der Elternzeit, Kopie der bei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bspw. Kopie des Rentenbescheids wegen voller Erwerbsminderung), an die JobRad GmbH, oder ggf. direkt an den Versicherer übermittelt werden können.

Nähere Informationen zur Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten in diesen Fällen kann der Mitarbeiter in den Datenschutzhinweisen der JobRad GmbH finden ([JobRad:www.jobrad.org/datenschutz.html](http://www.jobrad.org/datenschutz.html)).

Rechtsgrundlage für die oben genannte Datenverarbeitung ist grundsätzlich Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO. Die personenbezogenen Daten des Mitarbeiters werden vom Arbeitgeber umgehend gelöscht, sobald ihre Kenntnis für die Erfüllung des oben genannten Zwecks nicht mehr erforderlich ist und einer Löschung bzw. der Vernichtung entsprechender Unterlagen keine rechtliche bzw. gesetzliche Aufbewahrungspflicht entgegensteht.

Eine Übermittlung der Daten an ein Drittland findet nicht statt.

Der Mitarbeiter hat das Recht auf Auskunft gem. Art. 15 DSGVO, das Recht auf Berichtigung gem. Art. 16 DSGVO, das Recht auf Löschung gem. Art. 17 DSGVO, das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung gem. Art. 18 DSGVO sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit gem. Art. 20 DSGVO. Beim Auskunftsrecht und beim Löschrrecht gelten die Einschränkungen gem. §§ 34 und 35 BDSG. Darüber hinaus besteht ein Beschwerderecht bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde gem. Art. 77 DSGVO i. V. m. § 19 BDSG.

9. Mitwirkungspflichten des Mitarbeiters bei Versicherungsfällen und Leistungsversprechen

Der Mitarbeiter ist verpflichtet seinem Arbeitgeber Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, sofern der Arbeitgeber diese

für die Anzeige eines Leistungs- bzw. Versicherungsfalls beim Leasinggeber oder einer Versicherung benötigt. Zudem ist jede Untersuchung zur Ursache und über den Umfang einer Leistungs- oder Versicherungspflicht durch den Mitarbeiter zu gestatten.

10. Schlussbestimmungen

10.1. Die Pflichten aus diesem Nutzungsüberlassungsvertrag gelten in jedem Fall bis zu seiner vollständigen Abwicklung fort.

10.2. Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht.

10.3. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrags im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien haben in diesem Fall anstelle der unwirksamen Regelung eine solche zu treffen, die dem ursprünglich Gewollten in seiner rechtlichen und wirtschaftlichen Bedeutung unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen am nächsten kommt. Dies gilt auch im Falle einer unbeabsichtigten Regelungslücke.

Mit seiner Unterschrift bestätigt der Mitarbeiter, dass er das Merkblatt „JobRad-Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“ und, soweit der Service „JobRad-Inspektion“ bzw. „JobRad-FullService“ gebucht wurde, die Merkblätter „JobRad-Inspektion“ bzw. „JobRad-FullService“ zur Kenntnis genommen hat.

SchweIm , 18. Mai 2024

Ort, Datum

Justus Majewski, Personalleiter

Unterschrift(en) Arbeitgeber

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter