

Lesefassung Betriebsvereinbarung 017

Dienstrad / Jobrad

Vom 01.09.2022

§ 1 Vertragliche Vereinbarungen

Im Rahmen des Fahrrad-Leasings least die Arbeitgeberin (als Leasingnehmerin) für nutzungsberechtigte Mitarbeiter Fahrräder bei der JobRad Leasing GmbH (im Folgenden „Leasinggeber“ genannt). Das Fahrrad wird den nutzungsberechtigten Mitarbeitern zur dienstlichen und privaten Nutzung gegen Entgelt überlassen. Hierzu wird ein Überlassungsvertrag zwischen der Arbeitgeberin und dem Mitarbeiter geschlossen (vgl. **Anlage 1** „Nutzungsüberlassungsvertrag“ Muster). Die Leasingdauer ist im Überlassungsvertrag geregelt und beträgt derzeit 36 Monate.

Wirtschaftlicher Eigentümer des Fahrrads bleibt der Leasinggeber.

Einzelheiten zur Überlassung, zur Fahrradübernahme und -rückgabe, zum Schadensmanagement usw. regelt der jeweilige Überlassungsvertrag zwischen der Arbeitgeberin und dem Mitarbeiter. Zusätzlich sind Einzelheiten zum jeweiligen Fahrrad dem „mein-JobRad-Portal“ zu entnehmen.

§ 2 Geltungsbereich und nutzungsberechtigte Mitarbeiter

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Cultus gGmbH.
2. Grundsätzlich sind alle Mitarbeiter der Cultus gGmbH mit umwandlungsfähigem Entgelt, die sich für eine Teilnahme am Fahrrad-Leasing der Cultus gGmbH entschieden haben, berechtigt, am Fahrrad-Leasing der Cultus gGmbH teilzunehmen.
3. Ausgenommen von der Teilnahme am Fahrrad-Leasing der Cultus gGmbH sind Mitarbeiter,
 - die sich in der Probezeit befinden oder
 - die in einem befristeten, gekündigten oder anderweitig beendeten Arbeitsverhältnis stehen oder
 - deren Arbeitsvertrag aus anderen Gründen nicht mehr 36 Monate läuft oder
 - die im geplanten Leasingzeitraum mit der vorgeschriebenen Dauer von 36 Monaten in mehr als 3 aufeinanderfolgenden Monaten kein Entgelt beziehen werden oder
 - die kein zur Entgeltumwandlung ausreichendes Entgelt beziehen oder
 - für die eine Gehaltspfändung oder Gehaltsabtretung vorliegt oder ein Insolvenzverfahren beantragt bzw. eröffnet wurde.

Die Berechtigung zur Beantragung eines Fahrrads beginnt frühestens mit Ablauf der Probezeit. Soweit sich ein Mitarbeiter aufgrund der Übernahme einer neuen Tätigkeit bei der Arbeitgeberin in einer erneuten Probezeit befindet, eine in der ursprünglichen Tätigkeit vereinbarte Probezeit bereits abgelaufen ist und kein weiterer Ausschlussgrund des Mitarbeiters für die Teilnahme am Fahrrad-Leasing vorliegt, kann die Arbeitgeberin dem Mitarbeiter die Teilnahme nach eigenem Ermessen abweichend von der o.g. Regelung gestatten.

§ 3 Leasing-Fahrrad und Zubehör

1. Grundsätzlich können alle am Markt verfügbaren Fahrradmodelle Gegenstand der Dienstradüberlassung sein.
2. Jedes Fahrrad muss mindestens 749 € und darf maximal 6.000 € inklusive Umsatzsteuer kosten.
3. Sogenannte „S-Pedelec“-Räder, die durch die Leistung des Elektromotors eine Geschwindigkeit von über 25 km/h erreichen können, gelten als Kleinkrafträder und sind vom Fahrradleasing ausgeschlossen.
4. Es darf pro Mitarbeiter maximal ein Fahrrad zur selben Zeit zur Nutzung überlassen werden.
5. Zubehör und Sonderausstattung können in die Nutzungsüberlassung aufgenommen werden, sofern diese fest mit dem Fahrrad verbunden sind. Eine ausführliche Liste des leasingfähigen Zubehörs ist auch in „mein-JobRad-Portal“ abrufbar. Die in diesem Fall entstehenden Zuzahlungen erhöhen die zu zahlende monatliche Gesamtnutzungsrate.

Während der Nutzungszeit sind ausschließlich der Anbau oder Tausch von Sattel, Lenkergriffen, Pedalen, Klingel, Rückspiegel und/oder Tacho zulässig. Nachträglich erworbenes Zubehör kann nach Bestellung und Übernahme des Fahrrades nicht mehr in die monatliche Gesamtnutzungsrate eingerechnet werden.

§ 4 Bestellung und Auslieferung des Fahrrades

1. Der sich für die Dienstradüberlassung interessierende Mitarbeiter wendet sich zunächst an die Personalabteilung der Arbeitgeberin, um dort in Erfahrung zu bringen, ob und inwieweit er zur Teilnahme an der Dienstradüberlassung berechtigt ist (siehe § 2 dieser Vereinbarung). Die Personalabteilung teilt dem Mitarbeiter unter anderem mit, inwieweit er Entgelt bezieht, welches der Entgeltumwandlung zugänglich ist. Dies ist beispielsweise dann nicht der Fall, wenn und soweit es sich um Entgelt handelt, welches einem gesetzlichen Mindestlohn entspricht.
2. Danach wählt der Mitarbeiter das von ihm im Rahmen der Dienstradüberlassung zu nutzende Fahrrad selbst aus dem Angebot eines JobRad-Vertragshändlers bzw. JobRad-Online-Versandhändlers aus. Die JobRad-Vertragshändler sind in „mein-JobRad-Portal“ hinterlegt. Der Mitarbeiter hat hierbei auch die Möglichkeit, individuelle Rabatte auszuhandeln und/oder auf Mitarbeiterkonditionen zurückzugreifen.
3. Der Fachhändler erstellt dem Mitarbeiter ein Angebot über das ausgewählte Fahrrad. In dem Angebot sind der Kaufpreis, die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers (UVP) sowie eventuelles, leasingfähiges Zubehör aufgeführt. Der Mitarbeiter registriert sich in dem von der JobRad GmbH zur Verfügung gestellten Bestell-Portal „mein-JobRad-Portal“ mit seinen privaten Daten und gibt das Angebot des Fachhändlers in diesem Portal ein.
4. Nach der Eingabe des Angebotes im Bestell-Portal der JobRad GmbH wird der Antrag an die Personalabteilung der Arbeitgeberin zur Prüfung und Freigabe weitergeleitet. Wird die Freigabe durch die Personalabteilung der Arbeitgeberin abgelehnt, teilt die Personalabteilung dies sowie die Gründe für die Ablehnung mit.

Ist das Angebot zur Freigabe vorgesehen, erfolgt die Erteilung eines SEPA-Lastschriftmandates (vgl. **Anlage 2** „SEPA-Lastschriftmandat“ FOCM-Pilot-064) für die Arbeitgeberin durch den Mitarbeiter sowie die Unterzeichnung des Nutzungsüberlassungsvertrages (als Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag) durch die Arbeitgeberin und den Mitarbeiter in jeweils zweifacher Ausfertigung. Arbeitgeberin und Mitarbeiter erhalten je eine Vertragsausfertigung.

Danach erfolgt die Freigabe des Antrages durch die Personalabteilung. Durch die Freigabe wird die Bestellung des Fahrrades bei der JobRad GmbH ausgelöst.

5. Die JobRad GmbH führt die Bestellung im Auftrag und Namen der Arbeitgeberin durch.
6. Sobald das Fahrrad zur Abholung bereitsteht, benachrichtigt der Vertragshändler den Mitarbeiter. Das bestellte Fahrrad darf dem Mitarbeiter nur persönlich übergeben werden. Der Mitarbeiter weist bei der Abholung des Fahrrades nach, dass er hierzu berechtigt ist.

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

Bei Mängelfreiheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, das Fahrrad namens und mit Vollmacht der Arbeitgeberin zu übernehmen und selbst die Übernahme des Fahrrads 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 Fahrrad geliefert, so ist er bei Mängelfreiheit verpflichtet, die Bestätigung der Übernahme innerhalb von sieben Tagen ab Lieferung zu erklären.

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 der Mitarbeiter der Arbeitgeberin den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.

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

Etwas kaufrechtliche Mängelansprüche aus § 439 BGB auf Nacherfüllung (Nachbesserung oder Nachlieferung) sind von dem Mitarbeiter gegenüber dem ausliefernden Fachhändler geltend zu machen. Ein Aufwendungsersatz dafür (§ 670 BGB) wird ausgeschlossen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Arbeitgeberin 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.

7. Sobald die Unterlagen von der JobRad GmbH und der JobRad Leasing GmbH verarbeitet/bearbeitet sind, wird der Vertrag im „mein-JobRad-Portal“ aktiv geschaltet.

§ 5 Kosten und Zuschuss der Arbeitgeberin, Vertragsvereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeiter

1. Die Finanzierung des Dienstrad-Leasings erfolgt durch den Mitarbeiter (Leasingrate). Der Mitarbeiter trägt darüber hinaus die Kosten für die verpflichtend abzuschließende Vollkaskoversicherung (Versicherungsrate) sowie für die Wartung, Pflege, Reparatur und Instandhaltung des Fahrrades (ggf. Servicerate), soweit bei Abschluss des JobRad-Vertrages seitens des Mitarbeiters die Optionen JobRad-Inspektion oder JobRad-FullService gebucht werden. Die Höhe der Kosten für Leasing und Versicherung sind abhängig vom Wert des Fahrrades.
2. Die Arbeitgeberin gewährt für jedes Fahrrad-Leasing einen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Zuschuss an den Mitarbeiter in Höhe von 10 €/Monat = 120 €/Jahr. Der Zuschuss entfällt in den in § 10 genannten Fällen.
3. Die Summe aller Kosten aus Leasingrate, Versicherungsrate und ggf. Servicerate wird als Gesamtnutzungsrate bezeichnet. Die Gesamtnutzungsrate abzüglich des in Absatz 2 genannten Zuschusses der Arbeitgeberin wird als Umwandlungsrate bezeichnet.
4. Zum Zwecke der Finanzierung wandelt der Mitarbeiter aus seinem Anspruch auf Brutto-Arbeitsentgelt monatlich einen Teilbetrag in Höhe seiner Umwandlungsrate im Wege der Entgeltumwandlung in einen Anspruch auf Nutzung des von der Arbeitgeberin geleasteten Fahrrades inklusive leasingfähigem Zubehör um. Die Entgeltumwandlung beginnt mit dem auf die Übernahme des Fahrrades folgenden Monatsersten und endet mit dem Ende der Nutzungsüberlassung.
5. Die Gesamtnutzungsrate wird von der Arbeitgeberin an den Leasinggeber bezahlt.
6. Bei Inanspruchnahme der Dienstradüberlassung wird zwischen dem Mitarbeiter und der Arbeitgeberin eine zusätzliche Vertragsvereinbarung („Vertrag zur Überlassung eines Fahrzeugs“ – Nutzungsüberlassungsvertrag) geschlossen. Dieser Vertrag enthält unter anderem Angaben zum Leasing-Fahrrad, dessen Kaufpreis, zur Gesamtnutzungsrate, zur Umwandlungsrate, zum Zuschuss der Arbeitgeberin, Angaben zu Bedingungen der Überlassung und Nutzung des Fahrrades, zur Nutzung durch Dritte, zur Haftung des Mitarbeiters für eventuelle Schäden, zu Beginn und Ende der Nutzungsüberlassung und zum Verhalten im Schadensfall.

§ 6 Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen

1. Aufgrund der Privatnutzung des Fahrrades entsteht dem Mitarbeiter ein geldwerter Vorteil. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils des Fahrrades sowie die sozialversicherungsrechtliche Berücksichtigung erfolgt entsprechend der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.
2. Die Arbeitgeberin ist berechtigt, rechtliche sowie steuer- und sozialversicherungsrechtliche Änderungen mit finanziellen Auswirkungen auf den Mitarbeiter auch während der Geltung des jeweiligen Nutzungsüberlassungsvertrages umzusetzen.
3. Aufgrund der individuellen Steuersätze und der Berücksichtigung der weiteren persönlichen Einkommensverhältnisse kann weder die Arbeitgeberin noch der Betriebsrat eine Beratung in steuerlichen Angelegenheiten anbieten. Der Vorteilsrechner auf dem JobRad-Portal zeigt die Auswirkungen auf Steuern und Sozialbeiträge unverbindlich, individuell und detailliert auf. Dort kann die persönliche Ersparnis im Vorfeld berechnet werden:

<https://www.jobrad.org/arbeitnehmer/ersparnis-berechnen.html>.

§ 7 Versicherungsschutz und Haftung

1. Das Fahrrad inklusive leasingfähigem Zubehör ist über die JobRad-Vollkaskoversicherung, die die Arbeitgeberin mit dem Leasinggeber vereinbart hat, gegen Diebstahl, Einbruchdiebstahl, Raub (auch von Anbauteilen), und Beschädigung gemäß den Bedingungen des Merkblatts „JobRad-Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“ versichert (vgl. **Anlage 3** „Merkblatt JobRad-Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“).
2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Bedingungen des Merkblatts „JobRad Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“ als eigene Vertragspflichten einzuhalten. 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. Insbesondere ist der Mitarbeiter verpflichtet, das Fahrrad zum Schutz gegen Diebstahl mit einem **Sicherheitsschloss mit einem Mindestlistenpreis oder UVP in Höhe von 49 € inkl. MwSt. an einen festen, im Boden verankerten Gegenstand** (z. B. Laternenpfahl, Baum, verankerter Fahrradständer o.ä.) **anzuschließen**. Das Fahrrad muss am Rahmen angeschlossen werden. Dies gilt auch, wenn das versicherte Fahrrad in einem nicht abgeschlossenen Raum, z. B. Gemeinschaftskeller, abgestellt wird. **Der Mitarbeiter weist der Arbeitgeberin den Besitz eines entsprechenden Sicherheitsschlusses im oben genannten Wert durch Vorlage eines entsprechenden Kaufbeleges spätestens bei Abschluss des Nutzungsüberlassungsvertrages oder des Leasings als leasingfähiges Zubehör im Rahmen der Auswahl des Fahrrades (siehe § 3) nach.**
4. Der Mitarbeiter haftet für alle Schäden, die durch oder mit dem Fahrrad Dritten zugefügt werden. Er haftet in jedem Fall der Überlassung des Fahrrads zur Nutzung durch Dritte gesamtschuldnerisch neben dem Nutzer. Der Mitarbeiter hat selbst für ausreichenden privaten Haftpflichtversicherungsschutz zu sorgen und diesen der Arbeitgeberin auf Verlangen nachzuweisen.

In Fällen dienstlicher Nutzung gelten die durch die Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze über eine privilegierte Arbeitnehmerhaftung. Bei dienstlicher Nutzung trägt die Arbeitgeberin den möglichen Selbstbehalt gemäß Versicherungsvertrag. Bei privater Nutzung haftet der Mitarbeiter für alle Schäden selbst und trägt den möglichen Selbstbehalt gemäß Versicherungsvertrag.

Der Mitarbeiter stellt die Arbeitgeberin im Rahmen seiner Haftung von Ansprüchen Dritter frei und erstattet der Arbeitgeberin etwaige Zahlungen auf solche Forderungen.

§ 8 Nutzungsgrundsätze, Pflege und Inspektion des Fahrrades

1. Das Fahrrad wird ausschließlich zur vertragsgemäßen Nutzung, die sich insbesondere aus den Eigenschaften des Fahrrads, der Bedienungsanleitung und den Herstellerbestimmungen ergibt, an den Mitarbeiter überlassen. Die Arbeitgeberin sowie der Leasinggeber sind nach Ankündigung gegenüber dem Mitarbeiter berechtigt, das Fahrrad zu besichtigen und auf seinen Zustand hin zu überprüfen.
2. Bei der Benutzung des Fahrrades sind die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften (z. B. Straßenverkehrsordnung, Straßenverkehrszulassungsordnung usw.) zu beachten. Unabhängig von einer gesetzlichen Helmpflicht wird das Tragen eines geeigneten Helms empfohlen.
3. Dem Mitarbeiter wird das Fahrrad auf der Grundlage des Nutzungsüberlassungsvertrages sowie der Bedingungen der Merkblätter „JobRad-Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“ und ggf. „JobRad-Inspektion“ bzw. „JobRad-FullService“ zur dienstlichen und privaten Nutzung in den räumlichen Gebieten, in denen Vollkaskoversicherungsschutz gemäß dem Merkblatt „JobRad-Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“ gegeben ist, überlassen.
4. Das Fahrrad darf nicht vermietet, verliehen, verschenkt, veräußert oder mit Rechten Dritter belastet werden. Es bleibt während der gesamten Dauer der Überlassung Eigentum des Leasinggebers.
5. Eine Überlassung des Fahrrads an Dritte ist grundsätzlich unzulässig. Davon ausgenommen ist eine vertragsgemäße Nutzung des Fahrrads durch Haushaltsangehörige des jeweiligen Mitarbeiters. Relevant ist hierbei der Erstwohnsitz des Mitarbeiters.
6. Der Mitarbeiter hat dafür Sorge zu tragen, dass das Fahrrad jederzeit einer ordnungsgemäßen Pflege und Wartung unter Beachtung der Betriebs und Wartungsanweisung/Garantiebedingungen des Herstellers unterzogen und im betriebssicheren Zustand gehalten wird. Die Kosten hierfür einschließlich sämtlicher Reparatur- und Instandhaltungskosten sowie möglicher Verschleißteile trägt der Mitarbeiter.
7. Veränderungen des Fahrrads sind nicht zulässig. Insbesondere sind Veränderungen oder Ergänzungen, die zu einer Leistungssteigerung des Fahrrads 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 oder Anwartschaftsrecht des Mitarbeiters an allen zusätzlich eingebauten,

fest mit dem Fahrrad verbundenen Gegenständen, insbesondere auch Ersatzteilen, geht mit dem Einbau auf den Leasinggeber als Eigentümer des Fahrrads 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.

§ 9 Vorgehensweise bei Schäden, Unfällen, Diebstahl

1. Nach Eintritt eines Schadens am Fahrrad (hierunter ist jede Art von substanzieller Verschlechterung des Fahrrades zu verstehen) oder bei Verlust des Fahrrads ist der Mitarbeiter verpflichtet, im Auftrag der Arbeitgeberin den Vorfall unverzüglich, spätestens drei Wochen nach Eintritt des Schadens oder Verlusts, an den Leasinggeber und die JobRad GmbH zu melden.

2. Der Mitarbeiter ist darüber hinaus verpflichtet, eine Schadensmeldung gemäß Merkblatt „Jobrad-Vollkaskoversicherung & Mobilitätsgarantie“ vorzunehmen.

Er ist verpflichtet, die dort genannten Unterlagen einzureichen und 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.

§ 10 Dauer der Nutzungsüberlassung, Beendigung, vorzeitige Beendigung und Widerruf der Nutzungsmöglichkeit

1. Der Nutzungsüberlassungsvertrag wird befristet abgeschlossen und endet automatisch nach Ablauf von 36 Monaten, gerechnet ab dem auf den Zeitpunkt der Übernahme des Fahrrades folgenden Monatsersten, ohne dass es hierzu einer gesonderten Kündigung durch eine der Vertragsparteien bedarf.

2. Beide Vertragsparteien des Nutzungsüberlassungsvertrages können von dem Nutzungsüberlassungsvertrag zurücktreten, wenn der Einzel-Leasingvertrag aus von den dortigen Vertragsparteien nicht zu vertretenden Gründen nicht zustande kommt und damit eine Überlassung des Fahrrads für die Arbeitgeberin unmöglich wird.

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

a) die Arbeitgeberin dem Mitarbeiter das Fahrrad aus Gründen nicht mehr zur Nutzung überlassen kann, die aus dem Vertragsverhältnis der Arbeitgeberin mit dem

- Leasinggeber herrühren (z. B. Vertragsbeendigung des Einzel-Leasingvertrages, 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 oder für den verbleibenden Zeitraum des Nutzungsüberlassungsvertrages entfällt (z.B. im Falle einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit des Mitarbeiters oder weil das durch den Mitarbeiter erzielte Gehalt nicht umwandlungsfähig ist, da es einem gesetzlichen Mindestlohn entspricht);
 - 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 a) bis d) aufgeführten Fällen endet der Überlassungsvertrag mit Eintritt des genannten Ereignisses, in den Fällen e) bis g) mit dem auf das Ereignis folgenden Monatsende, ohne dass es hierzu einer gesonderten Kündigung bedarf.

Der Mitarbeiter hat der Arbeitgeberin den aus einer vorzeitigen Beendigung des Nutzungsüberlassungsvertrages resultierenden Schaden zu ersetzen, wenn die vorzeitige Beendigung aus Gründen erfolgt, die der Mitarbeiter zu vertreten hat.

4. Die Arbeitgeberin behält sich vor, das Recht zur Nutzung des Fahrrads 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) bei einem temporären Wegfall der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung für die Dauer des Wegfalls (z. B. beim Bezug von Krankengeld oder Elterngeld oder soweit zeitweise das Gehalt des Mitarbeiters zur Entgeltumwandlung nicht ausreichend ist);
 - c) im Falle von Gehaltspfändungen, sofern und solange durch die Pfändungsmaßnahme die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung entfällt.

Im Falle eines Widerrufs durch die Arbeitgeberin entfällt die Pflicht zur Leistung der Umwandlungsrate durch den Mitarbeiter für die Dauer des Widerrufs. Der Mitarbeiter ist in diesem Fall nicht berechtigt, eine Nutzungsentschädigung oder Schadensersatz zu verlangen.

Im Falle eines temporären Wegfalls der Möglichkeit der Entgeltumwandlung (Ziffer 4. b))

sowie im Falle einer Gehaltspfändung (Ziffer 4. c)) kann die Arbeitgeberin 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 Entgeltumwandlung sowie der Zuschuss gemäß § 5 Absatz 2 dieser Vereinbarung entfällt für diesen Zeitraum.

§ 11 Herausgabepflicht, Ausnahme von der Herausgabepflicht, Schadens- und Nutzungsersatz

1. Der Mitarbeiter (bzw. dessen Erbe) ist verpflichtet, namens und im Auftrag der Arbeitgeberin das Fahrrad samt leasingfähigem Zubehör in einem dem Alter und dem vertragsgemäßen Gebrauch entsprechenden, verkehrs- und betriebssicheren Zustand im Falle der regulären oder vorzeitigen Beendigung des Überlassungsvertrages unverzüglich und auf eigene Kosten transportversichert an den Leasinggeber oder einen von ihm Beauftragten herauszugeben.
2. Hat das Fahrrad einen wirtschaftlichen oder technischen Totalschaden erlitten, ist der Mitarbeiter auf Verlangen der Arbeitgeberin oder des Leasinggebers zu einer Herausgabe der noch vorhandenen Bestandteile des Fahrrads verpflichtet. Die Herausgabepflicht entfällt im Falle eines Diebstahls oder sonstigen Verlusts des Fahrrads. 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.
3. Im Falle eines Widerrufs der Nutzungsmöglichkeit gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend; die Herausgabe hat in diesem Fall an die Arbeitgeberin oder einen von ihr Beauftragten zu erfolgen.
4. Die Kosten einer verspäteten Rückgabe sowie die Kosten der Wiederherstellung eines vertragsgemäßen Rückgabestatus trägt der Mitarbeiter.
5. Verletzt der Mitarbeiter die Pflicht zur Herausgabe, so kann die Arbeitgeberin Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
6. Gibt der Mitarbeiter das Fahrrad nach Beendigung des Überlassungsvertrages oder nach Widerruf der Nutzungsmöglichkeit nicht heraus, hat er für die Dauer der Vorenthaltung für jeden Tag einen Nutzungsersatz in Höhe von 1/30 der vereinbarten Gesamtnutzungsrate zu bezahlen. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt vorbehalten.
7. Ein Zurückbehaltungsrecht des Mitarbeiters sowie Ansprüche auf Schadensersatz oder Nutzungsausfallentschädigung wegen des Wegfalls der Privatnutzungsmöglichkeit sind ausgeschlossen.
8. Eine Weiternutzung des Fahrrads ohne Zustimmung der Arbeitgeberin gilt nicht als Verlängerung dieses Vertrages auf unbestimmte Zeit. Die Anwendung von § 545 BGB wird ausgeschlossen.
9. Nach Leasingende beabsichtigt JobRad in der Regel, dem Mitarbeitenden das genutzte Fahrrad zum Gebrauchtkaufpreis zum Kauf anzubieten. Ein Rechtsanspruch des

Mitarbeiters gegenüber der JobRad GmbH, dem Leasinggeber oder der Arbeitgeberin auf Erwerb des Fahrrads besteht jedoch nicht. Der Mitarbeiter ist nicht zur Herausgabe nach den vorstehenden Bestimmungen verpflichtet, wenn ihm das Fahrrad am Ende des Überlassungsvertrages zum Kauf angeboten wird, er dieses Kaufangebot annimmt und alle Pflichten aus dem Kaufvertrag fristgerecht erfüllt.

§ 12 Ansprechpartner

Externe Ansprechpartner

Für Fragen zum JobRad-Modell / Fachhändlerkooperationen

JobRad GmbH
Augustinerplatz 2
79098 Freiburg

Tel.: 0761/205 515-88

Mail: support@jobrad.org

Für Fragen zur Versicherung / bei Fahrraddiebstahl / im Schadensfall

assona GmbH
Postfach 51 11 36
13371 Berlin

Tel.: 030/208666 24

Mail: kundenservice@assona.de

Interne Ansprechpartner

Bei Interesse für ein JobRad / bei Fragen zum Nutzungsüberlassungsvertrag

Cultus gGmbH
Personalabteilung
Freiberger Str. 18
01067 Dresden

Tel.: 0351/3138-548/-526/-536/-584/-569/-510

Mail: personalbuero@cultus-dresden.de
lohnbuero@cultus-dresden.de

Im Schadens- bzw. Versicherungsfall / bei Mängeln des Fahrzeuges

Cultus gGmbH
Finanzbuchhaltung (Bereich Versicherungswesen)
Freiberger Str. 18
01067 Dresden

Tel.: 0351/3138-558

Mail: verwaltung@cultus-dresden.de