



ALLGEMEINE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Präambel

Die nachfolgenden allgemeinen Beschäftigungsbedingen (ABB) gelten ergänzend zu dem zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter¹ geschlossenen Arbeitsvertrag. Sie sind Vertragsinhalt.

Hinweis: Standort- und arbeitsplatzbezogene Informationen gelten nicht für alle Mitarbeiter gleichermaßen.

Gelten einzelne arbeitsplatzbezogene Regelungen nur für tariflich beschäftigte Mitarbeiter (Tarif), außertariflich beschäftigte Mitarbeiter (AT) oder Leitende Angestellte (LA), ist dies entsprechend gekennzeichnet sowie die Gültigkeit nur für den Innen-(ID) bzw. Außendienst (AD). Die Zuordnung zu der für den Mitarbeiter geltenden Mitarbeitergruppe ist dem Arbeitsvertrag zu entnehmen.

Die standortbezogenen Regelungen sind ebenfalls entsprechend gekennzeichnet

- mit „Frankfurt“ für Mitarbeiter am Standort Frankfurt-Höchst
- mit „Berlin“ für Mitarbeiter am Standort Berlin

Sofern einzelne Regelungen nur für Mitarbeiter gelten, die neu in das Unternehmen eintreten, ist dies mit Neueintritt kenntlich gemacht.

¹ Mit der Verwendung der männlichen Sprachform "Mitarbeiter" sind Personen jeder Geschlechtsidentität gleichermaßen gemeint. Sie dient lediglich der besseren Lesbarkeit.

Inhalt

1. Tätigkeit und Arbeitsort.....	2
2. Vergütung	2
3. Lage der Arbeitszeit.....	3
4. Gesundheitliche Untersuchungen, Bedingung für die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages	3
5. PKW Zuschuss (nur außertarifliche Mitarbeiter im Außendienst)	3
6. Regelungen bei Vorbeschäftigung und Wechsel im Unternehmen und Konzern	4
7. Probezeit & Kündigungsfristen	4
8. Versicherung in einem Versorgungswerk.....	5
9. Urlaub	6
10. Anwendung der Tarifverträge (Tarifmitarbeiter)	6
11. Anwendung kollektiver Regelungen, Öffnungsklausel	6
12. Erfindungen/Urheberrecht	7
13. Anwendung der betrieblichen Vorschriften und Kodexe	7
14. Dienstliche Verpflichtungen	7
15. Ehrenamtliche- und nebenberufliche Tätigkeiten	7
16. Anzeige- und Auskunftspflichten	8
17. Geheimhaltung	8
18. Sonstige Vereinbarungen und Vertragsänderungen (Freiwilligkeitsvorbehalt)	9
19. Bereitstellung eines Telefon- und Datenanschlusses (Außendienst).....	9
20. Freistellung von der Arbeitsleistung	9
21. Betriebliche Altersversorgung.....	10
22. Aufbewahrungs- und Herausgabepflichten	10
23. Wettbewerbsabrede / Abwerbeverbot (LA)	11
24. Ausschlussfristen	11
25. Inanspruchnahme der bAV	11
26. Schriftform, Aufhebung vorheriger Verträge.....	11
27. Anwendbares Recht und Sprache.....	11

1. Tätigkeit und Arbeitsort

- (1) Die Tätigkeit und der Standort des Mitarbeiters finden sich im Arbeitsvertrag.
- (2) Das Unternehmen behält sich vor, dem Mitarbeiter nach billigem Ermessen im Rahmen seiner Kenntnisse und Fähigkeiten anstelle der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit oder zusätzlich andere gleichwertige Tätigkeiten zu übertragen. Leitende Angestellte erklären sich darüber hinaus bereit, auch eine mit einer anderen Vergütungsstufe bewertete Aufgabe im Unternehmen oder einem wirtschaftlich mit dem Unternehmen verbundenen Unternehmen zu übernehmen.
- (3) Das Unternehmen ist nach § 106 GewO berechtigt, den Ort der Tätigkeit zu ändern. Leitende Angestellte erklären sich darüber hinaus bereit, gegebenenfalls auch Aufgaben im Ausland zu übernehmen. Das Unternehmen kann Leitenden Angestellten demnach eine angemessene Tätigkeit für eine befristete Zeit auch im Ausland und auch bei wirtschaftlich verbundenen, aber rechtlich selbständigen Unternehmen, übertragen.

2. Vergütung

- (1) Die Vergütung ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag, der bei Tarifmitarbeitern deklaratorisch die Regelungen aus dem jeweils geltenden Tarifvertrag anwendet, sowie bei Tarif- und AT-Mitarbeitern aus den jeweils geltenden Betriebs-/Gesamtbetriebsvereinbarungen.
- (2) Eine über die betriebliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit ist bei AT-Mitarbeitern und Leitenden Angestellten mit den Bezügen abgegolten. Die Bezüge dieser Mitarbeiter schließen, soweit nichts anderes vereinbart ist, auch die Vergütung für eventuelle Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie sonstige dienstliche Mehrbeanspruchung ein. AT-Mitarbeiter am Standort Frankfurt können

abweichend hiervon im Rahmen der derzeit geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung in die positive Zeiterfassung wechseln, verlieren hierdurch jedoch den Anspruch auf den Cafeteria-Betrag.

- (3) Auf das im Arbeitsvertrag festgelegten Bruttoentgelt werden diejenigen Bruttoeinkünfte angerechnet, die dem Mitarbeiter aus etwaigen Aufsichtsrats- oder Beiratsmandaten bei Gesellschaften zufließen, an denen das Unternehmen oder eine Tochtergesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind.
- (4) Bei Leitenden Angestellten kann die Vergütung bei einem Positionswechsel oder inhaltlicher Veränderung der Aufgabe des Mitarbeiters jederzeit für die Zukunft variieren. Dies gilt auch bei der Übernahme einer Aufgabe, die nicht dem Führungskräftebereich zugeordnet ist. Ebenso ist die Gewährung des Cafeteria-Betrages bei Leitenden Angestellten eine freiwillige Leistung des Unternehmens, die auch bei mehrfacher oder andauernder Gewährung keinen Anspruch für die Zukunft begründet.
- (5) Die Zahlung des Entgelts erfolgt bargeldlos auf ein vom Mitarbeiter zu benennendes Konto. Dieses muss auf den Mitarbeiter als Kontoinhaber oder Mitkontoinhaber eingerichtet sein.
- (6) Für alle Leitenden Angestellten, deren Arbeitsverhältnisse nach dem 31.08.2005 begonnen hat, gilt zusätzlich Folgendes: Sollte der Mitarbeiter während des Arbeitsverhältnisses versterben und einen Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner und/oder rentenberechtigte Kinder hinterlassen, so erhalten diese für den Sterbemonat und für drei nachfolgende Monate die vollen Gehaltsbezüge, jedoch längstens bis zum Ende der Vertragsdauer. Sind mehrere Berechtigte (z.B. Ehepartner/eingetragener Lebenspartner, Kinder) vorhanden, so wird diese Verpflichtung durch Leistung an einen der Berechtigten erfüllt. Entsprechendes gilt für die Überweisung auf eines der dem Unternehmen bekannten Konten.
- (7) Die Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen sind am Standort Frankfurt nur nach vorheriger Zustimmung des Unternehmens wirksam und an den übrigen Standorten ausgeschlossen.

3. Lage der Arbeitszeit

Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Ruhepausen und Ruhezeiten werden vom Unternehmen nach den betrieblichen Erfordernissen im Rahmen des Weisungsrechts gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen bestimmt. Gesetzliche Arbeitszeitbestimmungen, jeweils auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifverträge und/oder jeweils geltende Betriebs-/Gesamtbetriebsvereinbarungen werden dabei berücksichtigt.

4. Gesundheitliche Untersuchungen

- (1) Nur für Neueintritte: Mitarbeiter im Außendienst werden bezugnehmend auf die arbeitsvertragliche Vereinbarung, wenn möglich schon vor der Arbeitsaufnahme, gebeten, einen Termin zur Einstellungsuntersuchung bei dem von uns beauftragten arbeitsmedizinischen Dienst „BAD“ zu vereinbaren. Die Adressenliste mit BAD-Zentren liegt als Anlage bei. Der beigefügte „Laufzettel“ ist beim BAD vorzulegen.
- (2) Im Falle einer Übernahme von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist keine Einstellungsuntersuchung erforderlich.
- (3) Bei einem Wechsel von Innendienst in den Außendienst ist ebenfalls eine medizinische Untersuchung (s. Abs. 1) erforderlich.

5. PKW Zuschuss (nur außertarifliche Mitarbeiter im Außendienst)

- (1) Außertarifliche Mitarbeiter im Außendienst erhalten einen PKW-Zuschuss entsprechend der nachfolgenden Regelungen.
- (2) Für die Ausübung der Tätigkeit werden Außendienstmitarbeitern gem. Abs. 1 Leasingfahrzeuge zur Verfügung gestellt. Diese Mitarbeiter erhalten einen PKW-Zuschussbetrag, der derzeit monatlich brutto € 520,00 (für MSL und E-Com KAM CHC: € 125,00) beträgt. Sofern Sie bisher einen niedrigeren Betrag erhalten, erhalten Sie diesen bei einem Jobwechsel bis zum Ablauf des derzeitigen Leasingvertrages fort.
- (3) Die Versteuerung des geldwerten Vorteils der privaten Nutzung des Leasingfahrzeugs trägt der Mitarbeiter.
- (4) Das Leasingfahrzeug einschließlich sämtlichen Zubehörs ist jederzeit auf Verlangen des Unternehmens, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben. Im Falle einer Freistellung

ist das Leasingfahrzeug unverzüglich zurückzugeben, ein Anspruch auf Nutzungsentschädigung für entgangene private Nutzung besteht nicht. Ein Zurückbehaltungsrecht, gleich unter welchem Gesichtspunkt, ist ausgeschlossen.

- (5) Der Mitarbeiter versichert, dass er im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis ist, welche zum Führen von Pkw berechtigt. Eine Entziehung der Fahrerlaubnis ist dem Unternehmen unverzüglich mitzuteilen.
- (6) Im Übrigen ergeben sich Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Nutzung des Leasingfahrzeugs aus der für den Mitarbeiter einschlägigen Leasingfahrzeugrichtlinie des Unternehmens in ihrer jeweils geltenden Fassung.

6. Regelungen bei Vorbeschäftigung und Wechsel im Unternehmen und Konzern

(1) Anrechnung von Vordienstzeiten bei der betrieblichen Altersversorgung

Sofern im Arbeitsvertrag eine Vordienstzeit in einem anderen Unternehmen angerechnet wird, wirkt sich diese unter anderem auf die Erfüllung der Fristen für eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung sowie auf die Wartezeit in der betrieblichen Altersversorgung aus. Die Dienstzeitanrechnung wirkt sich jedoch nicht auf die Höhe der betrieblichen Altersversorgung aus.

(2) Post-Doc Übernahme

Sofern der Mitarbeiter aus einem Post-Doc Arbeitsverhältnis in das Arbeitsverhältnis eines AT-Mitarbeiters wechselt, nimmt der Mitarbeiter im Jahr der Übernahme an der Zahlung der variablen Vergütung für außertarifliche Angestellte nach Maßgabe der jeweils geltenden (Gesamt-) Betriebsvereinbarung teil. Entgelt für das Jahr der Übernahme wird bei der Berechnung der variablen Vergütung für AT-Mitarbeiter wie AT-Entgelt berücksichtigt. Die Einmalzahlung für Post-Docs wird nicht (auch nicht anteilig) für das Jahr der Übernahme gewährt.

(3) Probezeit und Kündigungsfristen

Abweichend von Ziffer 7 Absatz (1) ABB wird keine Probezeit vereinbart, sofern zwischen Unternehmen und Mitarbeiter unmittelbar zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis oder Ausbildungsverhältnis bestanden.

(4) Aufhebung früherer Anstellungsverhältnisse

Der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages hebt sämtliche früheren Anstellungsverträge, die mit uns oder einem mit uns wirtschaftlich verbundenen Unternehmen bestehen, mit Wirkung des neuen Arbeitsvertragsbeginns auf.

7. Probezeit & Kündigungsfristen

- (1) Nur für Neueintritte: Sofern der Arbeitsvertrag unbefristet abgeschlossen wurde, gelten die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.
Sofern der Arbeitsvertrag befristet ist, gilt bei einer Befristung des Arbeitsverhältnisses von mindestens drei Monaten bis zu einschließlich sechs Monaten eine Probezeit von einem Monat. Bei einer Befristung von mehr als sechs Monaten bis einschließlich zwölf Monaten gilt eine Probezeit von drei Monaten. Bei einer Befristung über 12 Monate hinaus gilt eine Probezeit von 6 Monaten.
- (2) Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
- (3) Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt, kann es von beiden Seiten
 - unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist bei Tarifmitarbeitern (einschließlich Fachtrainees),
 - mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende bei Diplomanden, Bachelor- und Masteranden,
 - mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende bei AT-Mitarbeitern (einschließlich Postdocs, Studienpraktikanten im Rahmen eines dualen Studiums, Trainees und „Nawis“) im Innendienst und
 - mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende bei AT-Mitarbeitern im Außendienst und
 - mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartalsende bei Leitenden Angestellten

ordentlich gekündigt werden. Dies gilt auch bei befristet abgeschlossenen Verträgen. Sofern der jeweils anwendbare Tarifvertrag bei tariflich beschäftigten Mitarbeitern keine Regelungen zur Kündigungsfrist enthält, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

- (4) Verlängert sich die gemäß Absatz 3 geltende Kündigungsfrist kraft Gesetzes für unternehmensseitige Kündigungen, ist diese verlängerte Kündigungsfrist in gleicher Weise auch im Falle einer Kündigung durch den Mitarbeiter einzuhalten.
- (5) Sofern mit dem Mitarbeiter ein befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen wurde, kann dieses von beiden Seiten auch vor Ablauf der Befristung unter Anwendung der jeweils maßgebenden Kündigungsfrist gemäß Absatz 3 gekündigt werden.
- (6) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt für beide Parteien unberührt.
- (7) Abweichend von den vorstehend genannten Regelungen wird keine Probezeit für Praktikanten und Mitarbeiter, die als Bachelor-/Masterthesis Studierende eingestellt wurden, vereinbart.

8. Versicherung in einem Versorgungswerk

- (1) Sollte der Mitarbeiter einer speziellen Berufsgruppe angehören (z.B. Ärzte, Apotheker, Architekten, Notare, Patentanwälte, Rechtsanwälte, Steuerberater beziehungsweise Steuerbevollmächtigte, Tierärzte, Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie Zahnärzte) und er sich zu Gunsten eines berufsständischen Versorgungswerks von der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen bzw. eine bereits bestehende Mitgliedschaft in einem solchen Versorgungswerk fortsetzen wollen, sind die nachfolgenden Absätze zu beachten:
- (2) Bei den berufsständischen Versorgungswerken handelt es sich um Einrichtungen der Altersversorgung für kammerfähige freie Berufe. Der Mitarbeiter muss Mitglied einer berufsständischen Kammer sein und bei dem zuständigen Versorgungswerk einen Befreiungsbescheid für die zukünftige Tätigkeit einreichen. Hierfür ist es erforderlich eine erneute Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht zu beantragen. Dies ist auch dann notwendig, wenn bereits ein Befreiungsbescheid für eine frühere berufsspezifische Tätigkeit vorliegt. Sofern dem Unternehmen bei Arbeitsaufnahme ein Befreiungsbescheid bezogen auf die konkrete Tätigkeit nicht vorliegt, wird der Mitarbeiter zunächst bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zur Rentenversicherung angemeldet. Sofern der Mitarbeiter allerdings den Antrag auf Befreiung in der gesetzlichen Rentenversicherung zu Gunsten des jeweiligen Versorgungswerkes rechtzeitig stellt (d.h. innerhalb von drei Monaten nach Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen), kann eine Befreiung zu Gunsten des jeweiligen Versorgungswerkes auch rückwirkend erfolgen. Bei entsprechenden Fragen hierzu soll sich der Mitarbeiter mit dem zuständigen berufsständischen Versorgungswerk in Verbindung setzen.
- (3) Sollte der Mitarbeiter im Laufe des Arbeitsverhältnisses eine andere Tätigkeit ausüben, die eine signifikante Änderung der bisherigen ausgeübten Tätigkeit zur Folge hat, muss der Mitarbeiter – falls zu diesem Zeitpunkt eine Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk besteht und diese Mitgliedschaft fortgeführt werden soll – erneut eine Befreiung beantragen und dem Unternehmen diesen Befreiungsbescheid unaufgefordert vorlegen. Andernfalls muss das Unternehmen den Mitarbeiter zur Versicherung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund anmelden und dort die entsprechenden Beträge abführen.

Sofern der Mitarbeiter auf eine neue Stelle im Unternehmen wechselt und sich eine signifikante Änderung seiner bislang ausgeübten Tätigkeit ergibt, lässt das Unternehmen den Mitarbeiter zunächst in dem berufsständischen Versorgungswerk zur Versicherung angemeldet. Legt der Mitarbeiter nicht innerhalb von drei Monaten nach der Versetzung einen neuen Befreiungsbescheid für seine neue Tätigkeit vor, wird er automatisch ab dem Datum der Versetzung zur Versicherung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund angemeldet und von dem für ihn zuständigen Versorgungswerk abgemeldet. Für Mitglieder der Landesapotheker Kammer Hessen muss der Bescheid unmittelbar zum Datum der Versetzung vorliegen. Andernfalls wird der Mitarbeiter mit der Versetzung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund angemeldet und von dem für ihn zuständigen Versorgungswerk abgemeldet.

Sofern der Mitarbeiter den Antrag rechtzeitig stellt (d.h. innerhalb von drei Monaten nach Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen), kann eine Befreiung auch rückwirkend erfolgen. Fragen hierzu kann der Mitarbeiter mit dem für ihn zuständigen berufsständischen Versorgungswerk klären. Seitens des Unternehmens kann insofern keine Beratung erfolgen.

- (4) Sollte – auch trotz des Vorliegens eines Befreiungsbescheides – rückwirkend für Zeiträume, die der Mitarbeiter bei dem Unternehmen beschäftigt war, die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung rechtskräftig festgestellt werden, tritt der Mitarbeiter dem Unternehmen hiermit bereits jetzt – soweit rechtlich zulässig – seine Ansprüche gegen das entsprechende Versorgungswerk auf Rückzahlung der dorthin geleisteten Beiträge ab. Die Abtretung ist auf die gesamten Beitragszahlungen gerichtet und insbesondere nicht auf den Teil beschränkt, den das Unternehmen gemäß § 172a SGB VI zu tragen hat. Das Unternehmen nimmt hiermit die Abtretung an. Der Mitarbeiter verpflichtet sich des Weiteren, in einem solchen Fall alle notwendigen Handlungen vorzunehmen, um einen Zahlungsanspruch gegen sein Versorgungswerk zu begründen und durchzusetzen, insbesondere verpflichtet er sich einen unter Umständen notwendigen Antrag auf Aufhebung der Beitragsbescheide für solche vorgenannte Zeiträume zu stellen. Der entsprechende Antrag auf Aufhebung richtet sich nicht auf evtl. nach der Satzung seines Versorgungswerk zu erbringende Mindestbeiträge.

Sofern sich beim Mitarbeiter durch die Übernahme der neuen Position jedoch keine signifikante Änderung der bislang ausgeübten Tätigkeiten ergibt, muss sich der Mitarbeiter umgehend mit der Abteilung Payroll sowie mit seinem zuständigen Versorgungswerk in Verbindung setzen.

9. Urlaub

- (1) Der Urlaubsanspruch
- richtet sich für Tarifmitarbeiter nach den tariflichen Bestimmungen²
 - beträgt für AT-Mitarbeiter 30 Tage (bei Teilzeit anteilig) und richtet sich nach den jeweiligen betrieblichen Urlaubsregelungen. Von den 30 Urlaubstagen sind 20 Tage gesetzlicher Mindesturlaub und 10 Tage vertraglicher Zusatzurlaub.
 - richtet sich für Praktikanten, Bachelor- und Masterthesis schreibende Praktikanten, Studienpraktikanten und Leitende Angestellte nach den betrieblichen Urlaubsregelungen³.
- (2) Durch die Urlaubsgewährung wird - vorbehaltlich einer anderweitigen ausdrücklichen Bestimmung - im jeweiligen Kalenderjahr zunächst der gesetzliche Mindesturlaub, sodann etwaiger Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen und anschließend etwaiger vertraglicher Zusatzurlaub erfüllt.

10. Anwendung der Tarifverträge (Tarifmitarbeiter)

- (1) Das Arbeitsverhältnis von Tarifmitarbeitern unterliegt den jeweils für den Betrieb oder Betriebsteil fachlich/betrieblich anzuwendenden Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung. Dies sind zurzeit die Tarifverträge der chemischen Industrie sowie am Standort Berlin zusätzlich der Überleitungsverbandstarifvertrag und Tarifvertrag zu einer Jahresentgeltstruktur vom 13./15.06./23.08.2005.
- (2) Die dynamische Bezugnahme nach Abs. 1 dient der Gleichstellung nicht tarifgebundener und tarifgebundener Mitarbeiter. Bezugnahme auf den jeweils geltenden Tarifvertrag gilt solange, wie die Tarifbindung für das Unternehmen besteht. Entfällt die Tarifbindung des Unternehmens, gelten die zu diesem Zeitpunkt anwendbaren Tarifverträge statisch in der zuletzt gültigen Fassung fort, soweit sie nicht durch andere Abmachungen ersetzt werden.

11. Anwendung kollektiver Regelungen, Öffnungsklausel

- (1) Ergänzend zum Arbeitsvertrag und den Allgemeinen Beschäftigungsbedingungen (sowie bei Tarifmitarbeitern den in Nr. 8 abschließend geregelten anwendbaren Tarifverträgen) gelten die kollektiven Regelungen in ihrer jeweiligen Fassung, soweit der Mitarbeiter in deren Anwendungsbereich fällt. Die

² Siehe Informationsschreiben für weitere Informationen.

³ Siehe Informationsschreiben für weitere Informationen.

maßgeblichen kollektiven Regelungen sind für Tarif und AT-Mitarbeiter die (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen, sowie für die Leitenden Angestellten die Unternehmenssprecherausschussvereinbarungen.

- (2) Alle vertraglichen Vereinbarungen, einschließlich gewährter Sozialleistungen, stehen für Tarif- und AT-Mitarbeiter unter dem Vorbehalt ablösender (Gesamt-) Betriebsvereinbarungen und für Leitende Angestellte unter dem Vorbehalt ablösender Unternehmenssprecherausschussvereinbarungen. Diese kollektiven Regelungen gehen vertraglichen Vereinbarungen einschließlich gewährter Sozialleistungen auch dann vor, wenn die vertraglichen Vereinbarungen im Einzelfall günstiger sind.

12. Erfindungen/Urheberrecht

- (1) Alle Erfindungen des Mitarbeiters sind unverzüglich der Patentabteilung zu melden. Das Unternehmen wird die Erfindungen gemäß dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen behandeln.
- (2) Im Übrigen sind die beigefügten „Richtlinien zu Arbeitnehmererfindungen“ zu beachten.
- (3) Für Arbeitsergebnisse, die ein Urheberrecht begründen, räumt der Mitarbeiter dem Unternehmen das Recht zur ausschließlichen und unbeschränkten Nutzung oder zur Weiterübertragung des Nutzungsrechts ein.

13. Anwendung der betrieblichen Vorschriften und Kodexe

- (1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich insbesondere,
 - die jeweils für den Betrieb geltenden Vorschriften, besonders hinsichtlich Unfallverhütung und Umweltschutz, zu beachten
 - den jeweils gültigen Code of Conduct (Verhaltens-Kodex) des Unternehmens zu lesen und die dortigen Bestimmungen anzuwenden ([Link: https://www.codeofconduct.sanofi/wp-content/uploads/2023/01/german-pdf-2-99824.pdf](https://www.codeofconduct.sanofi/wp-content/uploads/2023/01/german-pdf-2-99824.pdf))
 - sowie alle anderen betrieblich kommunizierten Verhaltensvorschriften zu beachten.
- (2) Für Leitende Angestellte am Standort Frankfurt gilt die (für Tarif- und AT-Mitarbeiter unmittelbar geltende) Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitsordnung Höchst vom 01.09.1985 entsprechend. Die dortigen Regelungen können jederzeit einseitig durch das Unternehmen nach billigem Ermessen bei Leitenden Angestellten geändert werden.
- (3) Mitarbeiter, die sich mit Aufgaben befassen (insbesondere Werbung, Zusammenarbeit mit Health Care Professionals und Health Care Organisations), die in den Anwendungsbereich der Regelungen des Kodex des Vereins zur freiwilligen Selbstkontrolle in der Arzneimittelindustrie fallen, haben diesen zu achten.

14. Dienstliche Verpflichtungen

- (1) Zur Annahme von Geschenken oder anderen Vorteilen seitens Dritter im Rahmen des geschäftlichen Verkehrs des Unternehmens bedarf es der ausdrücklichen Zustimmung des Unternehmens. Das Anerbieten oder Versprechen einer solchen Leistung ist dem Unternehmen mitzuteilen. Ausgenommen sind Werbegeschenke und Einladungen zu Geschäftsessen in angemessenem Umfang.
- (2) Der Mitarbeiter erklärt sich bereit, auf Verlangen des Unternehmens sein privates Smartphone zur Multifaktor Authentifizierung bei Diensten des Unternehmens zu benutzen unter der Voraussetzung, dass ihm dabei keine zusätzlichen Kosten entstehen. Dies erfolgt im Rahmen der geltenden Datenschutzbestimmungen und kollektiven Vereinbarungen.

15. Ehrenamtliche- und nebenberufliche Tätigkeiten

- (1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses für jede Aufnahme einer Nebentätigkeit sowie die Tätigkeit in einem Aufsichtsorgan eines anderen Unternehmens, die vorherige Zustimmung des Unternehmens einzuholen. Gleiches gilt für die Fortführung einer Nebentätigkeit oder Tätigkeit in einem Aufsichtsorgan bei Eintritt in das Unternehmen
- (2) Die Zustimmung wird in Textform (§ 126b BGB) erteilt, wenn sachliche Gründe der Nebentätigkeit nicht entgegenstehen. Sachliche Gründe liegen insbesondere dann vor, wenn die Interessen des Unternehmens durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden. Das Zustimmungserfordernis besteht

nicht für die Aufnahme karitativer, konfessioneller oder politischer Tätigkeiten, sofern sie die Tätigkeit nach Maßgabe dieses Arbeitsvertrags nicht beeinträchtigen

(3) Der Mitarbeiter verpflichtet sich des Weiteren, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses

- zur Erstellung von Gutachten,
- zu Veröffentlichungen in Wort, Schrift oder Bild,
- oder zur Übernahme eines Ehrenamtes,

die vorherige Zustimmung des Unternehmens einzuholen, sofern die Interessen des Unternehmens berührt werden können.

(4) Der Mitarbeiter ist außerdem verpflichtet, dem Unternehmen auch solche Umstände mitzuteilen, die Zweifel aufkommen lassen könnten, ob sie sich mit den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag vereinbaren lassen (Interessenkonflikt).

16. Anzeige- und Auskunftspflichten

- (1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, alle Änderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, dem Unternehmen ohne besondere Aufforderung unverzüglich mitzuteilen und ggf. nachzuweisen. Diese Verpflichtung betrifft insbesondere
- einen Wechsel der Anschrift,
 - Änderungen im Familienstand (wie Eheschließung, Scheidung, Geburten, Todesfälle) und bei den Unterhaltsverpflichtungen,
 - Änderung der Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse,
 - Erwerb oder Verlust von Sonderrechten und Rentenansprüchen, Rentenhöhe,
 - Grad der Erwerbsminderung bei Schwerbehinderung,
 - den Entzug der Fahrerlaubnis, soweit diese dienstlich benötigt wird,
 - den Ablauf der Arbeitserlaubnis oder des Aufenthaltstitels.
- (2) Unterlässt der Mitarbeiter die Mitteilung von Änderungen, hat er die daraus entstehenden Nachteile zu tragen.
- (3) Ist eine Änderung der Anschrift nicht ordnungsgemäß gemeldet, so gelten die Mitteilungen des Unternehmens an die zuletzt angegebene Anschrift auch dann als zugegangen, wenn sie nicht oder erst verspätet zugestellt werden.

17. Geheimhaltung

- (1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, über alle ihm bekannt gewordenen Geschäftsgeheimnisse oder sonstigen vertraulichen Informationen des Unternehmens während der Dauer des Arbeitsverhältnisses sowohl gegenüber Außenstehenden als auch anderen Mitarbeitern, die mit dem betreffenden Sachgebiet nicht unmittelbar befasst sind (Dritte), Stillschweigen zu bewahren. Zu den Geschäftsgeheimnissen gehören insbesondere, aber nicht abschließend, die Geschäfts- und Finanzlage der Sanofi-Aventis Group bzw. des Unternehmens, strategische Geschäftspläne, Preisinformationen, Marketingpläne und Strategien für die Geschäftsentwicklung, Vertriebs- und Marketingdaten, Patienten- und Mitarbeiterdaten, klinische Daten, Forschungs- und technische Daten, Erfindungen, Innovationen, Herstellungstechniken, Aussichten/Prognosen und Chancen, laufende Rechtsstreitigkeiten, Kundenbeziehungen, Bedingungen für vertragliche Beziehungen mit Dritten oder laufende Verhandlungen mit Dritten über mögliche vertragliche Beziehungen sowie Informationen, die von Dritten nach Zeichnung von Vertraulichkeits- und Nutzungsbeschränkungen erhalten werden. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für das Unternehmen ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifel sind technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Mitarbeiter in Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Geschäftsgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der Mitarbeiter vor der Offenbarung verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist
- (2) Dem Mitarbeiter ist es untersagt, ein Geschäftsgeheimnis durch „Reverse Engineering“ zu erlangen, sofern diese Produkte nicht öffentlich zugänglich gemacht sind. Dies umfasst insbesondere Produkte des Unternehmens zu untersuchen oder auseinanderbauen, um diese nachzubauen und/oder eine 1:1-Kopie zu erstellen.

- (3) Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich auch auf die in Absatz 1 bezeichneten Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen das Unternehmen rechtlich, organisatorisch oder wirtschaftlich verbunden ist. Das gilt auch für Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen das Unternehmen in geschäftlichem Kontakt steht.
- (4) Die Geheimhaltungspflicht besteht insoweit auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort, wenn Geschäftsgeheimnisse betroffen sind, an denen aus Sicht des Unternehmens ein besonderes Geheimhaltungsinteresse besteht. Auch nach dem Ausscheiden aus den Diensten des Unternehmens soll der Mitarbeiter vor der Offenbarung eine Weisung des Unternehmens zur Vertraulichkeit der Information einholen.
- (5) Die vorstehend geregelte Geheimhaltungspflicht über vertrauliche Informationen des Unternehmens, die grundsätzlich zeitlich unbegrenzt ist und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortbesteht, gilt nicht, soweit
 - a) die Informationsweitergabe mit Zustimmung des Unternehmens erfolgt, in dessen Interesse zweifelsfrei erforderlich oder aber für das Unternehmen offensichtlich ohne Nachteil ist,
 - b) eine gesetzliche Pflicht des Mitarbeiters zur Auskunft über die jeweilige Information besteht (z.B. gegenüber dem Finanzamt, der Arbeitsagentur, dem Ehepartner oder dem eingetragenen Lebenspartner),
 - c) bezogen auf Geschäftsgeheimnisse einer der in § 5 GeschGehG geregelten Ausnahmetatbestände einschlägig ist,
 - d) der Mitarbeiter zur Meldung oder Offenlegung vertraulicher Informationen nach den Vorschriften des Hinweisgeberschutzgesetzes berechtigt ist,
 - e) die jeweilige Information ohne Verletzung der dem Arbeitnehmer obliegenden Geheimhaltungspflicht zum jeweiligen Zeitpunkt bereits allgemein bekannt geworden ist,
 - f) der Mitarbeiter die jeweilige Information nur als reines Erfahrungswissen nutzt,
 - g) der Mitarbeiter durch die Pflicht zur Geheimhaltung der jeweiligen Information in seiner beruflichen Tätigkeit im Sinne eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gem. § 74 HGB beschränkt wäre oder
 - h) aufgrund Zeitablaufs oder aus sonstigen Gründen kein berechtigtes Interesse des Unternehmens an der Geheimhaltung der jeweiligen Information (mehr) besteht.
- (6) Auf Verlangen des Unternehmens ist der Mitarbeiter verpflichtet, zu versichern, dass er solche, in dieser Ziffer genannten Unterlagen, sei es im Original oder in Kopie, nicht mehr besitzt und auch nicht an Dritte weitergegeben hat. Die Pflicht zur Versicherung besteht nicht in Fällen der §§ 3 Abs. 2 und 5 GeschGehG.
- (7) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, bei berechtigtem Interesse des Unternehmens, eine gesonderte Vereinbarung über die Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen abzuschließen.

18. Sonstige Vereinbarungen und Vertragsänderungen (Freiwilligkeitsvorbehalt)

Alle Leistungen des Unternehmens, die nicht im Arbeitsvertrag, in diesen Allgemeinen Beschäftigungsbedingungen oder sonst in Textform geregelt sind, erfolgen freiwillig. Auch aus einer mehrfachen oder andauernden Gewährung derartiger Leistungen entsteht kein Anspruch für die Zukunft. Jedes Jahr wird über den Grund und die Höhe solcher Sonderzahlungen neu entschieden. Selbst bei mehrfacher Zahlung einer gleichartigen Sonderzahlung entsteht durch die wiederholte Zahlung kein Anspruch für die Zukunft.

19. Bereitstellung eines Telefon- und Datenanschlusses (Außendienst)

Der im Außendienst tätige Mitarbeiter verpflichtet sich, zur Sicherstellung der Datenkommunikation mit der jeweils im Unternehmen genutzten Technik einen geeigneten privaten Telefon-/Datenanschluss ggf. einzurichten und zu unterhalten.

20. Freistellung von der Arbeitsleistung

- (1) Das Unternehmen ist berechtigt, auf die Arbeitsleistung des Mitarbeiters unter Fortzahlung des tariflich oder vertraglich geschuldeten Entgelts bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zu verzichten. Dies gilt

insbesondere nach Ausspruch einer Kündigung - gleich von welcher Seite – während der Dauer der Kündigungsfrist. Die Freistellung kann widerruflich oder unwiderruflich erfolgen.

- (2) Die unwiderrufliche Freistellung wird auf eventuelle Urlaubsansprüche und sonstige Ansprüche auf Freizeitgewährung angerechnet. Schutzwürdige Belange des Mitarbeiters sind zu beachten.
- (3) Erzielt der Mitarbeiter während der unwiderruflichen Freistellung außerhalb des Urlaubs Einkünfte aus einem anderen Arbeitsverhältnis oder aus selbständiger Erwerbstätigkeit, hat er das Unternehmen unaufgefordert über deren Höhe unter Vorlage geeigneter Nachweise zu unterrichten. Es erfolgt eine Anrechnung.

21. Betriebliche Altersversorgung⁴

Unbefristet beschäftigte Mitarbeiter

- (1) Der Mitarbeiter erhält entsprechend der betrieblichen Vereinbarungen gegebenenfalls eine betriebliche Altersversorgung, die sich nach der für ihn maßgebenden Versorgungsordnung in ihrer jeweils gültigen Fassung richtet.
- (2) Der Mitarbeiter wird bzw. bleibt im Falle einer bereits bestehenden Mitgliedschaft für die Dauer des Arbeitsverhältnisses ordentliches Mitglied des jeweils vom Unternehmen eingesetzten Versorgungsträgers, sofern die satzungsgemäßen Voraussetzungen erfüllt sind. Er verpflichtet sich, diese Mitgliedschaft für die Dauer des Arbeitsverhältnisses aufrecht zu erhalten. Der Arbeitsvertrag gilt, sofern nicht bereits eine Mitgliedschaft besteht, als Aufnahmeantrag.

Befristet beschäftigte Mitarbeiter

- (1) Entsprechend den derzeit geltenden betrieblichen Vereinbarungen erhält der Mitarbeiter ab dem 13. vollen Kalendermonat der Beschäftigung eine betriebliche Altersversorgung, die sich nach der für ihn maßgebenden Versorgungsordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung richtet.
- (2) Mit der ersten Beitragszahlung wird der Mitarbeiter für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses ordentliches Mitglied des jeweils vom Unternehmen eingesetzten Versorgungsträgers, sofern die satzungsgemäßen Voraussetzungen erfüllt sind, und er verpflichtet sich, diese Mitgliedschaft für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses aufrecht zu erhalten und den nach der für ihn geltenden Versorgungsordnung vorgesehenen monatlichen Beitrag zu entrichten. Der Arbeitsvertrag gilt als Aufnahmeantrag mit Wirkung ab dem genannten Zeitpunkt.

22. Aufbewahrungs- und Herausgabepflichten

- (1) Der Mitarbeiter hat das in seinem Besitz befindliche Unternehmenseigentum einschließlich aller Geschäftsunterlagen, Schriftstücke, Informationsträger, technischer Geräte, Datenträger und sonstiger Unterlagen, sorgfältig aufzubewahren und vor jeder Einsichtnahme Unbefugter zu schützen. Er verpflichtet sich, das Unternehmenseigentum und die Geschäftsunterlagen einschließlich aller Abschriften, Kopien, elektronischen Dateien und Datenträger auf Verlangen jederzeit an das Unternehmen herauszugeben bzw. elektronische Dateien auf privaten Datenträgern zu löschen, spätestens - unaufgefordert - bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (2) Absatz 1 gilt auch für persönliche Aufzeichnungen, die Geschäftsvorgänge betreffen.
- (3) Ist der Mitarbeiter von seiner Arbeitspflicht freigestellt, so ist das Unternehmenseigentum bereits vom Beginn der Freistellung an herauszugeben. Dies gilt insbesondere für Gegenstände wie Mobiltelefon, Laptop etc., die dem Mitarbeiter überlassen wurden.
- (4) Ein eventuell eingeräumtes Recht zur privaten Nutzung erlischt mit der Entstehung der Herausgabepflichtung, ohne, dass der Mitarbeiter einen Anspruch auf Entschädigung erwirbt.
- (5) An unternehmenseigenen Gegenständen besteht kein Zurückbehaltungsrecht.

⁴ Im Informationsschreiben und im Mitarbeiterportal sind weitere Informationen zu freiwilligen weiteren betrieblichen Versorgungsleistungen enthalten.

23. Wettbewerbsabrede / Abwerbeverbot (LA)

Sollte es notwendig werden, eine Wettbewerbsabrede mit dem Leitenden Angestellten zu treffen, erklärt sich der Leitende Angestellte bereit, eine Vereinbarung in der im Unternehmen üblichen Form zuzustimmen. Der räumliche und sachliche Geltungsbereich wird der Tätigkeit des Mitarbeiters entsprechend vom Unternehmen festgelegt. Dies gilt ebenso für die Vereinbarung eines Abwerbeverbots.

24. Ausschlussfristen

- (1) Ausschlussfristen für Tarifmitarbeiter ergeben sich aus dem jeweils anwendbaren Tarifvertrag⁵.
- (2) Bei Leitenden Angestellten und AT-Mitarbeitern (einschließlich aller Vertragsverhältnisse, die nicht unter Ziffer 1 fallen) gilt folgendes:
Alle Ansprüche beider Seiten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind binnen einer Frist von drei Monaten seit ihrer Fälligkeit mindestens in Textform geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen.
Wird ein Anspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, muss er spätestens drei Monate nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.
Die genannten Ausschlussfristen gelten nicht für die Haftung aufgrund von grober Fahrlässigkeit oder aufgrund Vorsatzes, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder für Ansprüche des Mitarbeiters, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (z.B. AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG) sowie für zwingende gesetzliche Urlaubs- und Ersatzurlaubsansprüche.

25. Inanspruchnahme der bAV

Von dem Zeitpunkt an, zu dem der Mitarbeiter das 62. Lebensjahr vollendet hat, besteht die Möglichkeit der Inanspruchnahme der betrieblichen Versorgungsleistungen unter vorheriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Sofern dem Mitarbeiter durch das Unternehmen die Versorgungszusage bereits vor dem 01.01.2012 erteilt wurde, kann er unter vorheriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses die vorstehend genannten betrieblichen Versorgungsleistungen bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen.

26. Schriftform, Aufhebung vorheriger Verträge

- (1) Ergänzungen und Änderungen des Arbeitsvertrags bedürfen der Schriftform (§ 126 BGB, die elektronische Form (§ 126a BGB) und die Textform (§ 126b BGB) sind ausgeschlossen), sofern sie nicht auf einer ausdrücklichen oder einer individuell ausgehandelten Abrede beruhen.
- (2) Auch die Aufhebung, Änderung oder Ergänzung dieses Schriftformerfordernisses bedarf der Schriftform.
- (3) Der Abschluss eines neuen Vertrags löst alle vorherigen Verträge ab.

27. Anwendbares Recht und Sprache

- (1) Das Arbeitsverhältnis unterliegt dem Recht der Bundesrepublik Deutschland.
- (2) Alle vom Unternehmen auch in englischer Sprache zur Verfügung gestellten Vertragsausführungen, Übersetzungen kollektiver Vereinbarung (z.B. Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge), sonstiger Übersetzungen von betrieblichen Regelungen und Informationen haben ausschließlich informativen Charakter und keine rechtliche Wirkung.

⁵ Siehe Informationsschreiben für weitere Informationen.