

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

1. Behördliche Genehmigung

Jobtour besitzt die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, ausgestellt durch die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

2. Rechtsstellung der Jobtour-Mitarbeiter

Es wird durch den Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages kein Vertragsverhältnis zwischen Jobtour-Mitarbeiter und Kunde begründet. Die Jobtour-Mitarbeiter unterliegen während des Einsatzes den Arbeitsanweisungen des Kunden und arbeiten unter seiner Anleitung und Aufsicht. Sie sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Das gilt für alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erfahren. Änderungen von Arbeitszeit, Arbeitstätigkeit und Einsatzdauer können nur zwischen Jobtour und dem Kunden vereinbart werden.

3. Auswahl der Jobtour-Mitarbeiter

Dem Kunden werden von Jobtour sorgfältig ausgesuchte und auf die erforderliche berufliche Qualifikation überprüfte Jobtour-Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. Der Kunde hat die Möglichkeit, bei berechtigten Beanstandungen, innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme der Jobtour-Mitarbeiter diese zu melden. Ist die Beanstandung berechtigt, werden bis zu 4 Stunden nicht berechnet. Während des laufenden Einsatzes hat kann Jobtour die Mitarbeiter gegen andere, in gleicher Weise geeignete Jobtour-Mitarbeiter austauschen, sofern hierdurch nicht berechtigte Interessen des Kunden verletzt werden.

4. Einsatz der Jobtour-Mitarbeiter

Jobtour-Mitarbeiter dürfen von dem Kunden ausschließlich an dem Ort und für die Tätigkeiten eingesetzt werden, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Der Kunde lässt die Jobtour-Mitarbeiter nur die entsprechenden Arbeitsmittel beziehungsweise Maschinen verwenden oder bedienen. Der Kunde zahlt Jobtour-Mitarbeitern keine Geldbeträge aus, auch keine Vergütungen oder Spesen.

5. Allgemeine Pflichten von Jobtour

Jobtour verpflichtet sich, allen Arbeitgeberpflichten nachzukommen, das heißt insbesondere, sämtliche arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgerecht zu leisten.

6. Allgemeine Pflichten des Kunden

Der Kunde verpflichtet sich beim Einsatz von Jobtour-Mitarbeitern die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Insbesondere diejenigen des geltenden Arbeitsschutzrechts (Arbeitszeit und Arbeitssicherheit) einzuhalten. Die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen sowie daraus resultierende erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen, werden vom Kunden ermittelt, dokumentiert, umgesetzt und auf Wirksamkeit geprüft. Der Kunde stellt die Ergebnisse seiner Gefährdungsbeurteilung für die Tätigkeiten den verantwortlichen Mitarbeitern von Jobtour zur Einsicht zur Verfügung. Sind für die Tätigkeiten arbeitsmedizinische Vorsorgen zu veranlassen bzw. anzubieten, so sind diese vor Tätigkeitsaufnahme des Jobtour-Mitarbeiters vom Kunden zu benennen. Wunschvorsorgen nach ArbMedVV werden von Jobtour ermöglicht. Vom Kunden geforderte Eignungsfeststellungen sind, unabhängig der Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorgen, zweckbezogen und unter Bezugnahme einer Rechtsvorschrift Jobtour vor der Tätigkeitsaufnahme des Jobtour-Mitarbeiters zu übermitteln. Im bestehenden Einsatz kann der Nachweis einer gesundheitlichen Eignung eines Jobtour-Mitarbeiters nur verlangt werden, wenn ein solcher Nachweis erforderlich ist. Erforderliche Kopien der Bescheinigungen, die von der Betriebsärztin beziehungsweise vom Betriebsarzt des Kunden durchgeführt wurden, erhält Jobtour als Arbeitgeber nach den geltenden Vorgaben zu Datenschutz und Schweigepflicht. Der Einsatzbetrieb unterweist den Jobtour-Mitarbeiter bezogen auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich in Sicherheit und Gesundheitsschutz. Dies umfasst auch die Unterweisung und Übung bei der Benutzung von persönlicher Schutzausrüstung, die gegen tödliche Gefahren oder bleibende Gesundheitsschäden schützen soll. Die Unterweisung ist zu dokumentieren und Jobtour zur Verfügung zu stellen. Notwendige persönliche Schutzausrüstungen werden vom Kunden bereitgestellt und deren Benutzung sichergestellt. Der Kunde berücksichtigt die eingesetzten Jobtour-Mitarbeiter bei der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung entsprechend Anhang 1 zu § 2 DGVV Vorschrift 2 (Unfallverhütungsvorschrift). Der Kunde verpflichtet sich, einen Arbeitsunfall oder den Verdacht einer Berufskrankheit unverzüglich Jobtour mitzuteilen. Unfalluntersuchungen werden gemeinsam durchgeführt. Nach vorheriger Absprache gestattet der Kunde den Zutritt zum Tätigkeitsort der Jobtour-Mitarbeiter, um sich von den arbeitssicherheitstechnischen Maßnahmen zu überzeugen.

7. Tarifvertrag

Jobtour hat in seinen Arbeitsverträgen mit den Arbeitnehmern die Anwendung der Tarifverträge der Zeitarbeit, abgeschlossen zwischen Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB. Es handelt sich um Tarifverträge im Sinne von §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 8 Nr. 2 und 4 AÜG.

8. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Die Vertragsparteien verpflichten sich, zur absoluten Verschwiegenheit über alle Ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Die Geheimhaltungspflicht besteht nach Ende der Vertragsbeziehung für drei Jahre fort.

9. Abrechnung

Der Rechnungsbetrag ist sofort nach Rechnungseingang fällig. Die Abrechnung erfolgt wöchentlich auf Basis der dokumentierten Arbeitsstunden. Maßgebend für die Berechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundentarif zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der Kunde nach 14 Tagen auch ohne Mahnung in Verzug und schuldet einen Verzugszins in Höhe von acht Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei Jobtour. Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sowie Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden etc. werden mit Zuschläge berechnet, welche in der Überlassungsvereinbarung definiert sind.

10. Ausfall von Jobtour-Mitarbeitern/Höhere Gewalt

In Fällen von Höherer Gewalt (Krankheiten, innere Unruhen, Katastrophen, Epidemien, hoheitliche Anordnungen, Streik oder ähnliches), durch die eine ordnungsgemäße Vertragsdurchführung seitens Jobtour erschwert oder gefährdet wird, kann Jobtour Absagen oder Änderungen der Vertraglichen Vereinbarungen vornehmen. Schadensersatzansprüche des Kunden gegenüber Jobtour sind in diesen Fällen ausgeschlossen.

11. Haftung

Jobtour haftet gegenüber dem Kunden nur, wenn er bei den überlassenen Jobtour-Mitarbeitern nicht die im Verkehr erforderliche Sorgfalt im Hinblick auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit beachtet hat. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzungen der Auswahlverpflichtung entstehen. Die Höhe der Haftung für sämtliche daraus entstehenden Schäden ist ferner auf einen maximalen Betrag von insgesamt 3.000.000 EUR begrenzt. Für weitergehende Ansprüche haftet Jobtour nicht.

12. Gerichtsstand und Erfüllungsort

Für alle sich aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ergebenden Verpflichtungen, wird als Erfüllungsort der Hauptsitz von Jobtour – Baden-Baden vereinbart. Als Gerichtsstand wird ebenfalls Baden-Baden vereinbart.

13. Anpassungsklausel

Jobtour behält sich bei Veränderungen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen vor, die vereinbarten Vertragsbedingungen an die geänderte Rahmenbedingungen maßvoll anzupassen. Der Kunde erklärt sich mit diese Anpassungen einverstanden.

14. Vermittlung

Wird zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher nach vorausgegangener Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis begründet, erhält Jobtour ein Vermittlungs-Honorar von zwei Bruttomonatsgehältern (Bruttoentgelt beim Entleiher). Wird zwischen dem Entleiher und einem von Jobtour vermittelten Bewerber ein Arbeitsverhältnis begründet, erhält Jobtour ebenfalls ein Vermittlungs-Honorar von zwei Bruttomonatsgehältern (Bruttoentgelt beim Entleiher).

15. Sonstiges

Gegenansprüche von Jobtour kann der Kunde nur dann aufrechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend machen wenn es sich um unbestrittene oder gerichtlich anerkannte Ansprüche des Kunden handelt. Die Unwirksamkeit eine Geschäftsbedingung berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Beide Vertragsparteien sind verpflichtet, statt der unwirksamen Bestimmung eine solche zu vereinbaren, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Sicht dem ursprünglich Gewollten möglichst nahe kommt. Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch Jobtour.

Es gilt ausschließlich deutsches Recht.

Stand: 02.01.2020