

§ 1 - Allgemeines

1.1. Der Auftragnehmer (Lotus GmbH) ist im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung und der privaten Arbeitnehmervermittlung tätig. Der Auftragnehmer ist im Besitz einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AUG. Vertragsgegenstand ist die vorübergehende, entgeltliche Überlassung von Leiharbeitnehmern an den Entleiher zur Durchführung von gewerblichen Arbeiten sowie die Vermittlung von Personen in ein Arbeitsverhältnis oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis.

1.2. Der Durchführung der Arbeitnehmerüberlassung und der Vermittlung von Personal liegen ausschließlich die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Lotus GmbH zugrunde, soweit nicht im Einzelfall eine abweichende Regelung getroffen worden ist. Die allgemeinen Geschäftsbedingungen des Kunden werden nicht Vertragsbestandteil. Dies gilt auch für den Fall, dass der Auftragnehmer den allgemeinen Geschäftsbedingungen des Kunden nicht ausdrücklich widerspricht.

§ 2 – Arbeitnehmerüberlassung

2.1. Vertragliche Beziehungen werden nur zwischen dem Auftragnehmer als Verleiher und dem Auftraggeber als Entleiher begründet.

2.2. Der Personalbedarf wird vom Auftraggeber unter Nennung der Einsatzfähigkeit und der erforderlichen Qualifikation dem Auftragnehmer gemeldet. Auf die Bedarfsmeldung hin erfolgt eine unverzüglich schriftliche Rückmeldung vom Auftragnehmer. Auf der Rückmeldung bestätigt der Auftragnehmer verbindlich, ob und inwieweit er den gemeldeten Bedarf erfüllen kann.

2.3. Die Auswahl der zu überlassenen Mitarbeiter erfolgt durch den Auftragnehmer entsprechend der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile. Der Auftragnehmer ist berechtigt, die überlassenen Arbeitnehmer aus organisatorischen, betrieblichen oder gesetzlichen Gründen durch andere gleich geeignete Arbeitnehmer zu ersetzen. Der Auftraggeber ist hierüber 24 Stunden vorher zu informieren.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, die überlassenen Arbeitnehmer entsprechend dem von ihm angegebenen Anforderungsprofil einzusetzen. Verstößt der Auftraggeber gegen diese Verpflichtung, so hat er dem Auftragnehmer von sämtlichen hieraus resultierenden Ansprüchen des überlassenen Arbeitnehmers und Dritter (Sozialversicherungsträger, Finanzbehörden, Aufsichtsbehörden) freizustellen und ihm einen darüber hinausgehenden Schaden zu ersetzen.

2.4. Der Auftragnehmer stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Mitgliedsstaates sind, zur Aufnahme der Tätigkeit nach dem Aufenthaltsgesetz, der Arbeitsgenehmigungsverordnung oder sonstige auf Grundlage der vorgenannten Gesetze ergangenen Verordnungen oder ihnen nachfolgenden Gesetze berechtigt sind. Auf Anforderung des Auftraggebers sind dem Auftragnehmer entsprechende Nachweise vorzulegen.

2.5. Der Auftraggeber hat die ihm überlassenen Arbeitnehmer sorgfältig und umfassend einzuweisen und deren Tätigkeit zu überwachen. Er hat den überlassenen Arbeitnehmern alle zur Erfüllung der Tätigkeit und zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen erforderlichen Arbeitsmittel, Sicherungs- und Schutzausrüstungen in ausreichender Menge und mangelfrei zur Verfügung zu stellen.

Stellt der Auftraggeber die erforderlichen Arbeitsmittel nicht zur Verfügung und/oder entspricht der Arbeitsplatz nicht den sicherheitstechnischen und/oder arbeitsmedizinischen Vorgaben, so ist der überlassene Arbeitnehmer berechtigt, seine Arbeitskraft zu verweigern. In diesem Fall bleibt der Auftraggeber dennoch zur Zahlung des vereinbarten Honorars verpflichtet.

2.6. Der Auftraggeber ist berechtigt, sollte sich der überlassene Arbeitnehmer nach der Einweisung durch den Auftraggeber als ungeeignet herausstellen, den Austausch des Mitarbeiters zu verlangen. Auf Verlangen des Auftragnehmers hat der Auftraggeber den Auftragnehmer schriftlich über die Gründe zu informieren, weshalb der überlassene Arbeitnehmer für die Ausübung der Tätigkeit ungeeignet ist.

2.7. Der Auftragnehmer haftet nur für die Auswahl und Überlassung eines geeigneten Leiharbeitnehmers, der dem Anforderungsprofil des Auftraggebers entspricht. In diesem Rahmen haftet der Auftragnehmer für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit seiner gesetzlichen Vertreter, seiner Mitarbeiter oder Erfüllungsgehilfen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Im Übrigen besteht eine Haftung nur, wenn und soweit das schuldhaft Verhalten der gesetzlichen Vertreter, Mitarbeiter oder Erfüllungsgehilfen des Auftragnehmers zu einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit geführt hat. Die Haftung ist in Fällen grober Fahrlässigkeit jedoch auf den vertragstypischen vorhersehbaren Schaden und auf maximal 10.000,00 € pro Einzelfall und maximal 50.000,00 € pro Kalenderjahr begrenzt. Dies gilt nicht, soweit eine Haftung wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit besteht.

Die überlassenen Leiharbeiter sind keine Erfüllungsgehilfen des Auftragnehmers. Für Schäden, die bei oder anlässlich ihres Einsatzes beim Auftraggeber entstehen, übernimmt der Auftraggeber daher keine Haftung.

2.8. Arbeitsunfälle, von denen die Mitarbeiter des Auftragnehmers betroffen sind, hat der Auftraggeber dem Auftragnehmer unverzüglich telefonisch zu melden. Eine Kopie der Unfallanzeige ist vom Auftraggeber gem. § 193 SB VII der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden. Eine Kopie der Unfallanzeige ist zudem dem Auftragnehmer zu übermitteln. Die Mitarbeiter des Auftragnehmers sind bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft versichert.

2.9. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass der Umgang mit den ihm überlassenen Arbeitnehmern dem geltenden Gesetz entspricht und diese insbesondere nicht aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen ihres Geschlechts, wegen ihrer Religion oder wegen ihrer Weltanschauung, wegen einer Behinderung, wegen des Alters oder wegen ihrer sexuellen Identität benachteiligt oder behindert werden. Kommt der Auftraggeber dieser Verpflichtung nicht nach, hat er den Auftragnehmer von Ansprüchen der überlassenen Arbeitnehmer aufgrund einer derartigen Benachteiligung bzw. Behinderung freizustellen.

2.10. Die überlassenen Arbeitnehmer sind nicht berechtigt, Willenserklärungen mit Wirkung für oder gegen den Auftragnehmer abzugeben oder entgegenzunehmen. Das gleiche gilt für die Entgegennahme von Schriftstücken oder Erklärungen als Bote.

2.11. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Auftragnehmer unverzüglich darüber zu informieren, wenn der überlassene Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht aufnimmt.

2.12. Der Auftraggeber wird vor jeder Überlassung prüfen, ob der zu überlassende Arbeitnehmer in den vorhergehenden 6 Monaten aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem konzernangehörigen Arbeitgeber (§ 18 AktG) ausgeschieden ist. Trifft dies zu, so ist der Auftraggeber verpflichtet, den Auftragnehmer hierüber umgehend zu informieren. In diesem Fall ist entweder die Überlassung unverzüglich zu beenden oder eine Anpassung des Verrechnungssatzes anhand des Equal Treatment Maßstabs vorzunehmen.

§ 3 – Übernahme des Arbeitnehmers

3.1. Übernimmt der Auftraggeber bzw. potentielle Auftraggeber, ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen i.S.d. § 18 AktG oder ein Tochter- bzw. Schwesterunternehmen den ihm seitens des Verleihers vorgestellten oder überlassenen Mitarbeiter in ein eigenes Beschäftigungsverhältnis, so kommt dadurch ein honorarpflichtiger Arbeitsvermittlungsvertrag zustande. Eine solche Übernahme liegt auch vor, wenn die Beschäftigung zeitnah, d.h. innerhalb von 6 Monaten im Anschluss an die Arbeitnehmerüberlassung stattfindet, es sei denn, das übernehmende Unternehmen erbringt den Nachweis der fehlenden Kausalität zwischen der Überlassung/Vorstellung und der späteren Übernahme.

3.2. Eine provisionspflichtige Arbeitnehmervermittlung liegt ferner vor, wenn der ehemalige Auftraggeber bzw. potentielle Auftraggeber den bei ihm eingesetzten oder ihm vorgestellten Mitarbeiter zeitnah, d.h. innerhalb von 6 Monaten, im Anschluss an die Arbeitnehmerüberlassung über ein anderes Zeitarbeitsunternehmen einsetzt.

3.3. Die Höhe der Vermittlungsprovision ist gestaffelt und beträgt bei direkter Übernahme des überlassenen Arbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter.

3.4. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate 2,0 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme innerhalb des vierten bis sechsten Monats beträgt die Vermittlungsprovision 1,5 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme innerhalb des sechsten bis neunten Monats beträgt die Vermittlungsprovision 1,0 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme innerhalb des zehnten bis zwölften Monats beträgt die Vermittlungsprovision 0,5 Bruttomonatsgehälter.

3.5. Erfolgt die Übernahme zeitnah, d.h. innerhalb von 6 Monaten im Anschluss an die Überlassung, so richtet sich die Höhe der Vermittlungsprovision ebenfalls nach der Dauer der vorherigen Überlassung. Bei einer vorherigen Überlassung von bis zu drei Monaten beträgt die Vermittlungsprovision 2,0 Bruttomonatsgehälter. Bei einer vorherigen Überlassung von drei bis zu sechs Monaten beträgt die Vermittlungsprovision 1,5 Bruttomonatsgehälter. Bei einer vorherigen Überlassung von sechs bis neun Monate beträgt die Vermittlungsprovision 1,0 Bruttomonatsgehälter. Bei einer vorherigen Überlassung von neun bis zwölf Monate beträgt die Vermittlungsprovision 0,5 Bruttomonatsgehälter.

3.6. Das Bruttomonatsgehalt i. S. d. Ziffer 3.3 bis 3.6 entspricht dem monatlichen Arbeitsentgelt brutto ohne Nebenzuwendungen zzgl. der gesetzlichen MwSt.

3.7. Die Vermittlungsprovision wird binnen 7 Tagen nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses fällig.

§ 4 – Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen

4.1 Der Auftraggeber verpflichtet sich, den an ihn überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren eigenen Arbeitnehmern in seinem Betrieb, in dem der überlassene Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

4.2 Der Auftraggeber ist zudem verpflichtet, dem Auftragnehmer mitzuteilen, ob und in welcher Höhe durch die Gewährung des Zuganges zu den in Absatz 1 genannten Gemeinschaftseinrichtungen und –diensten ein geldwerter Vorteil für den überlassenen Arbeitnehmer anfällt. Er ist ferner verpflichtet, dem Auftragnehmer Auskunft über alle Tatsachen zu erteilen, die für die Ermittlung relevant sind, ob und in welcher Höhe Lohnsteuer und/oder Sozialversicherungsbeiträge für den jeweiligen geldwerten Vorteil abzuführen sind. Kommt der Auftraggeber dieser Verpflichtung nicht nach, so hat er den Auftragnehmer von sämtlichen hieraus resultierenden Ansprüchen der überlassenen Arbeitnehmer und Dritter (Sozialversicherungsträger, Finanzbehörden, Aufsichtsbehörden) freizustellen und ihm einen darüber hinaus gehenden Schaden zu ersetzen. Der Auftragnehmer wird etwaige auf den geldwerten Vorteil entfallende Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge ordnungsgemäß abführen und gegenüber dem überlassenen Arbeitnehmer abrechnen.

§ 5 – Geltung von Branchenzuschlagstarifverträgen

Die korrekten Informationen und Auskünfte des Auftraggebers zur Feststellung des Geltungsbereichs anzuwendender Branchenzuschlagstarifverträge sind wesentliche Vertragspflichten. Das gleiche gilt für die Ermittlung und Bezifferung des Vergleichslohnes. Der Auftraggeber haftet für die Richtigkeit der erteilten Informationen. Sollte dem Auftragnehmer infolge unzutreffender Informationen durch den Auftraggeber ein Schaden entstehen, so ist dieser vom Entleiher zu ersetzen.

§ 6 – Rechnungsstellung/Zahlungsbedingungen

6.1. Sämtliche Zahlungsbeträge sind sofort ohne Skontoabzug mit Rechnungsstellung zur Zahlung fällig. Die überlassenen Arbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme etwaiger Zahlungen befugt. Leistungen an die überlassenen Arbeitnehmer haben daher keine Erfüllungswirkung.

6.2. Die Rechnungsstellung betreffend die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat, unter Zugrundelegung des vereinbarten Dienstleistungsentgeltes. Die Abrechnung ist stunden-, tage- oder wochenweise möglich. Bei tageweiser Abrechnung wird nach Tageslenkzeiten gem. internationaler Lenk- und Ruhezeitenverordnung abgerechnet.

6.3. Im Fall des Zahlungsverzugs werden Verzugszinsen in Höhe von 9%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz berechnet. Zudem wird mit der 2. Mahnung eine Verzugspauschale in Höhe von 40,00 € fällig.

6.4. Ist offensichtlich, dass der Auftraggeber nicht in der Lage ist bzw. sein wird, die vertragsgemäße Gegenleistung zu erbringen, steht dem Auftragnehmer bereits vor dem Eintritt der Fälligkeit der Gegenleistung ein Zurückbehaltungsrecht im Hinblick auf die weitere Überlassung bzw. Vermittlung von Leiharbeitnehmern zu. Außerdem ist der Auftragnehmer in diesem Fall berechtigt, den Vertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen. In sonstigen Fällen des vertragswidrigen oder gesetzeswidrigen Verhaltens des Auftraggebers, ist der Auftragnehmer ebenfalls zur sofortigen Kündigung entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen berechtigt, soweit ihm ein weiteres Festhalten am Vertrag nicht mehr zumutbar ist.

§ 7 – Allgemeiner Gerichtsstand/Sonstiges

7.1. Erfüllungsort für die Zahlungsverpflichtung des Auftraggebers ist der Sitz des Auftragnehmers in Landslüt.

7.2. Dem Auftraggeber steht, soweit er Kaufmann i.S.d. HGB ist, kein Zurückbehaltungsrecht oder die Einrede des nicht erfüllten Vertrages zu, es sei denn, es handelt sich um rechtskräftig festgestellte oder seitens des Auftragnehmers anerkannte Forderungen. Die Aufrechnung von Gegenforderungen für den Auftraggeber ist, soweit er Kaufmann i.S.d. HGB ist, ebenfalls ausgeschlossen, es sei denn, es handelt sich um rechtskräftig festgestellte oder seitens des Auftragnehmers anerkannte Forderungen.

7.3. Es gilt deutsches Recht.

7.4. Als Gerichtsstand für alle aus dem Vertragsverhältnis stammende bzw. aus seiner Entstehung oder mit ihm im Zusammenhang stehende Streitigkeiten gilt der Sitz des Auftragnehmers. Von dieser Gerichtsstandsvereinbarung sind Auftraggeber, die keine Kaufleute i.S.d. HGB sind, ausgenommen.