

1. Allgemeines

1.1. Diese Geschäftsbedingungen gelten zwischen dem Auftraggeber (Entleiher) und der FARA Personal Bad Homburg GmbH (FARA Personal).

1.2. Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der Entleiher vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.3. Der Entleiher sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.

1.4. Der Entleiher sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung bzw. des Einsatzes von Fremdpersonal in die Fleischwirtschaft gem. § 6a GSA-Fleisch zu.

1.5. Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen. Auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG wird hingewiesen.

2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

2.1. Der Entleiher prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich FARA Personal zu informieren. In diesen Fällen stellt der Entleiher alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

2.2. Der Entleiher prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Entleiher FARA Personal darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich FARA Personal zu informieren. In diesen Fällen stellt der Entleiher alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

2.3. Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Entleiher für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Entleiher FARA Personal darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der Entleiher FARA Personal in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Zeitarbeitnehmer auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

3. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

Die Überlassungsdauer pro Zeitarbeitnehmer beträgt mindestens 7 Stunden; im Übrigen gelten die Bestimmungen des Überlassungsvertrages.

4. Abrechnung und Zuschläge

4.1. Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des Entleihers wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen oder auf Basis der vom Entleiher an FARA Personal übermittelten Arbeitsstunden.

4.2. Der Entleiher ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter der FARA Personal zur Verfügung stellen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. (Der Entleiher wird auf § 17c Abs. 1 AÜG hingewiesen.)

4.3. Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

4.4. Es gelten die auf dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aufgeführten Zuschläge (bei Abweichungen).

Allgemein sind folgende Zuschläge auf die Stundensätze zu berechnen:

- a) Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen
- b) ab der 41. bis zur 50. Stunde 25%
- c) ab der 51. Stunde 50%
- d) Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr) 25%
- e) Sonntagsstunden 70%
- f) Feiertagsarbeiten 150%

4.5. Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen. Ist der Grundsatz der Gleichstellung auf den oder die überlassenen Zeitarbeitnehmer gemäß § 8

AÜG anwendbar, sind die an den Zeitarbeitnehmer tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend auf den vom Entleiher zu zahlenden Verrechnungssatz anzuwenden.

4.6. Die Abrechnungen sind innerhalb von 14 Tagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

4.7. Befindet sich der Entleiher im Zahlungsverzug, ist FARA Personal berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

4.8. Einwände gegen die von FARA Personal erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber FARA Personal unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der Entleiher ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

4.9. Forderungen der FARA Personal an den Entleiher können im Rahmen eines Factoring-Vertrages an eine Factoring Gesellschaft von FARA Personal abgetreten werden.

4.10. Der Kunde stimmt zu, dass der Rechnungsversand durch FARA Personal auch auf elektronischem Weg, z.B. per E-Mail erfolgen kann.

4.11. Die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf nur nach Rücksprache mit FARA Personal unterschritten werden. Wird die im AÜV vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ohne Einverständnis von FARA Personal unterschritten, ist FARA Personal berechtigt, die volle vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu dem vereinbarten Stundensatz dem Entleiher in Rechnung zu stellen.

5. Weisungsbefugnis des Entleihers

Der Entleiher ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

6. Pflichten des Entleihers

6.1. Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der Entleiher geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

6.2. Der FARA Personal ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

6.3. Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der Entleiher gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können FARA Personal nicht entgegengehalten werden.

6.4. Der Entleiher ist verpflichtet, FARA Personal unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. FARA Personal ist es tarifvertraglich verboten, seine Mitarbeiter in einem bestreikten Betrieb einzusetzen. Das gilt auch für Zeitarbeitnehmer, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren. Im Falle eines Streiks im Einsatzbetrieb vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeitnehmer ruhen.

6.5. Der Entleiher ist verpflichtet, FARA Personal unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der Entleiher ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer, bis zum 5. Werktag des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass FARA Personal dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

6.6. Der Entleiher ist - soweit es der zu besetzende Arbeitsplatz erfordert - verpflichtet, die überlassenen Mitarbeiter proaktiv über sämtliche in seinem Betrieb maßgeblichen Geheimhaltungspflichten zu belehren. Dies gilt auch für Geheimnisse im Sinne des § 2 Nr. 1 des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Der Entleiher wird die überlassenen Mitarbeiter, soweit erforderlich, in seinem Schutzkonzept zum Geheimnisschutz berücksichtigen.

7. Pflichten von FARA Personal

7.1. FARA Personal verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).

7.2. Die dem Entleiher zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom Entleiher beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

7.3. Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.

7.4. Die Leistungspflicht von FARA Personal ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass FARA Personal dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird FARA Personal für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

7.5. Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von FARA Personal liegende und von ihm nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden FARA Personal für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

7.6. Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die von FARA Personal zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der Entleiher als auch FARA Personal berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

7.7. Der Entleiher kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

8. Personalvermittlung/Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung

8.1. Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem von FARA Personal vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat und dem Auftraggeber/Entleiher ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat FARA Personal gegenüber dem Auftraggeber/Entleiher einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das 25 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, dass der Auftraggeber/Entleiher mit dem Bewerber vereinbart.

8.2. Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 8.1 mit dem Zeitarbeitnehmer aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den Auftraggeber/Entleiher begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar 25 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer, dass der Auftraggeber/Entleiher mit dem Bewerber vereinbart.

8.3. Für jeden vollen Überlassungsmonat des Zeitarbeitnehmers reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Zwölftel, so dass bei einer Übernahme nach 12 vollen Überlassungsmonaten gar kein Honorar mehr zu zahlen ist.

8.4. Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber/Entleiher und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Auftraggebers/Entleiher.

8.5. Im Falle der Vermittlung binnen 6 Monaten nach der Überlassung wird der Auftraggeber/Entleiher von dem Vermittlungshonorar frei, wenn er darlegt und beweist, dass die vorangegangene Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

8.6. Die Ziffern 8.1.-8.5. gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Auftraggeber/Entleiher im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenem Unternehmen, es sei denn der Auftraggeber/Entleiher kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht für die Einstellung war.

9. Geheimhaltung

9.1. Der Entleiher verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von FARA Personal übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („INFORMATIONEN“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für INFORMATIONEN, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem Entleiher nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

9.2. Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Entleiher nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

10. Datenschutz

10.1. Der Entleiher und FARA Personal werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter und insbesondere der Zeitarbeitnehmer nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn und soweit dies im Rahmen dieses Vertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine darüber hinaus gehende Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten nehmen der Entleiher und FARA Personal nur beim Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen vor.

10.2. Der Entleiher und FARA Personal beachten in der jeweils gültigen Fassung das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, soweit räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung. Der Entleiher wird darauf hingewiesen, dass die Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.

11. Haftung von FARA Personal und Entleiher

11.1. FARA Personal haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.

11.2. FARA Personal haftet nicht für vom Zeitarbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des Entleihers ausüben. FARA Personal haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeitnehmer verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter der FARA Personal.

11.3. Überlassene Zeitarbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den Entleiher berechtigt; FARA Personal haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Überlassungsvertrages des überlassenen Zeitarbeitnehmers sind.

11.4. FARA Personal haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.

11.5. FARA Personal haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Die Haftung von FARA Personal ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

11.6. FARA Personal haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern er schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Kunde vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung von FARA Personal ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

11.7. Im Übrigen ist die Haftung von FARA Personal – gleich aus welchem Rechtsgrund - ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Kunden sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.

11.8. Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen von FARA Personal.

11.9. Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

11.10. Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der Entleiher verpflichtet, FARA Personal und/oder den Zeitarbeiter von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.9 ausgeschlossen ist.

11.11. Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z.B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1 – 4 AÜG ist FARA Personal in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Zeitarbeiter hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers gleichzustellen. In diesen Fällen ist FARA Personal für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des Entleihers angewiesen, vgl. Nr. 2.1 und 2.3 sowie Anlagen 3 und 4 zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Macht der Entleiher in diesem Zusammenhang, unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeiter von FARA Personal wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird FARA Personal dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. FARA Personal ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; Insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der Entleiher der FARA Personal zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der Entleiher der FARA Personal den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120 % (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der Entleiher ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Überlassungsvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der Entleiher gegenüber FARA Personal für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen FARA Personal aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

11.12. Kommt es im Falle der Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes gemäß § 8 Abs. 1 und Abs. 4 Satz 1 AÜG nach Ablauf von 9 Monaten (sog. Equal Pay) für die Bestimmung von Vergütungsbestandteilen (z.B. Jahressonderzahlungen) auf die vergleichbare Betriebszugehörigkeit an, ist der tatsächliche Einsatzbeginn des betroffenen Zeitarbeitnehmers maßgeblich und nicht der Zeitpunkt des Eintritts des Anspruchs auf Equal Pay nach 9 Monaten. Dies gilt entsprechend im Falle der Gleichstellung in Zusammenhang mit einem Tarifvertrag über Branchenzuschläge nach spätestens 15 Monaten im Sinne von § 8 Abs. 4 Satz 2 N. 1 AÜG.

11.13. Ziffer 11.11 gilt entsprechend, wenn der Entleiher den Zeitarbeiter mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf Mindestarbeitsbedingungen gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.

11.14. Sollten die von dem Entleiher im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG sich aufgrund der dem Zeitarbeiter tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 11.11 entsprechend.

12. Vertragsklausel – Aufrechnung

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt.

Der Entleiher kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen von FARA Personal nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt. Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist FARA Personal Bad Homburg GmbH.