

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der FARA Gruppe

## 1. Allgemeines

**1.1** Diese Geschäftsbedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der FARA Unternehmens-Gruppe (FARA) und dem Auftraggeber (AG) unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen. Zur FARA Unternehmens-Gruppe gehören:

**FARA Gießen GmbH**, Schifferberger Weg 42, 35394 Gießen; **FARA Verwaltungs- und Beteiligungs-GmbH**, Schifferberger Weg 42, 35394 Gießen, sowie **FARA Nidda GmbH**, Schillerstraße 17, 63667 Nidda

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

**1.3** Der AG 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 AG 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 Auftraggeber 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 AG verpflichtet, unverzüglich FARA zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser Dokumentation in Textform erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

**2.2** Der Auftraggeber 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 AG FARA darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, unverzüglich FARA zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammeschäftigter 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 Auftraggeber 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 AG FARA darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG FARA 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 Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (AÜV) 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 Arbeitnehmerüberlassungsvertrages.

## 4. Abrechnung und Zuschläge

**4.1** Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AG wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen oder auf Basis der vom AG übermittelten Stunden.

**4.2** Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter der FARA zur Verfügung stellen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt (der AG 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 zusätzlich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im AÜV fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

### 4.4 Auf die Stundensätze werden folgende Zuschläge zu berechnen:

Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen:  
ab der 40. bis zur 49. Stunde 25%; ab der 50. Stunde 50%

1. Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr)	25%
2. Sonntagsstunden	100%
3. 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 AG zu zahlenden Verrechnungssatz anzuwenden.

**4.6** Die Abrechnungen sind innerhalb von 5 Werktagen 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. Der Rechnungsversand erfolgt elektronisch per Email.

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

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

**4.9** Forderungen der FARA an den AG können im Rahmen eines Factoring-Vertrages an eine Factoring Gesellschaft abgetreten werden.

**4.10** Der Kunde stimmt zu, dass der Rechnungsversand auch auf elektronischem Wege, z.B. per Email erfolgen kann.

**4.11** Die im AÜV vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf nur in Absprache mit FARA unterschritten werden. Wird die im AÜV vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ohne Einverständnis von FARA unterschritten, ist FARA berechtigt, die volle vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu dem vereinbarten Stundenverrechnungssatz in Rechnung zu stellen.

**4.12** FARA ist berechtigt, bei einer Tarifierhöhung des Entgelttarifvertrages zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (IGZ) und den Mitgliedsgewerkschaften des DBG, die vereinbarten Stundenverrechnungssätze mit dem jeweils zu Grunde gelegten Kalkulationsfaktor ebenfalls zu erhöhen.

## 5. Weisungsbefugnis des AG

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

## 6. Pflichten des AG

**6.1** Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG 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** FARA 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 AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können FARA nicht entgegengehalten werden.

**6.4** Der AG ist verpflichtet, FARA unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. FARA 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 AG ist verpflichtet, FARA unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der Auftraggeber ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer, bis zum 5. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass FARA dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

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

## 7. Pflichten von FARA

- 7.1** FARA verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 7.2** Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 7.3** Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG 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 ist auf einen im AÜV oder innerhalb der Konkretisierungspflicht namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass FARA dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird FARA für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 7.5** Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von FARA liegende und von FARA nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden FARA für die Dauer des Ereignisses von ihren termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 7.6** Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die von FARA zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch FARA berechtigt, den AÜV fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- 7.7** Der AG 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 vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat und dem Auftraggeber ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der Personaldienstleister gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das 15 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, dass der AG mit dem Bewerber vereinbart.
- 8.2** Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 9.1 mit dem Zeitarbeitnehmer aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den Auftraggeber begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar 15 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, dass der AG mit dem Bewerber vereinbart.
- 8.3** Für jeden vollen Einsatzmonat des Zeitarbeitnehmers auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Zwölftel des rechnerischen Produktes unter Ziffer 8.1. Nach Ablauf von 12 vollen Monaten der Überlassung reduziert sich damit das Vermittlungshonorar auf null.
- 8.4** Der Anspruch ist mit Abschluss des AÜVs zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Auftraggebers.
- 8.5** Im Falle der Vermittlung binnen 6 Monaten nach der Überlassung wird der Auftraggeber 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 – 8.6 gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Auftraggeber im Sinne des §15 Aktiengesetz verbundenem Unternehmen, es sei denn der Auftraggeber kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

## 9. Geheimhaltung und Datenschutz

- 9.1** Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von FARA 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 AG 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 AG nicht, die Informationen für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.
- 9.3** Der AG versichert, die Daten der Zeitarbeitnehmer nur im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorschriften und ausschließlich zum Zwecke der Einsatzabwicklung zu verarbeiten sowie alle technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Daten der Zeitarbeitnehmer zu ergreifen, die die Pflichten des Art. 25 DSGVO erfüllen.
- 9.4** Der AG verpflichtet sich ferner dazu, die Daten nur für die Dauer zu speichern, die nach den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist und diese zu löschen, soweit keine Archivierung nach anderen gesetzlichen Vorschriften vorgeschrieben ist.

## 10. Haftung von FARA und AG

- 10.1** FARA haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.
- 10.2** FARA haftet nicht für vom Zeitarbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG ausüben. FARA haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeitnehmer verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter von FARA.
- 10.3** Überlassene Zeitarbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den AG berechtigt; FARA 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 vom AÜV des überlassenen Zeitarbeitnehmers sind.
- 10.4** FARA haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 10.5** FARA 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 ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 10.6** FARA haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt wurde, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des AÜVs erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Kunde vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung von FARA ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 10.7** Im Übrigen ist die Haftung des PDL – 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.
- 10.8** Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen des Personaldienstleisters.
- 10.9** Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 10.1 bis 10.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.
- 10.10** Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, FARA und/oder den Zeitarbeitnehmer von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 10.1 bis 10.9 ausgeschlossen ist.
- 10.11** Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z.B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß §8 Abs. 1 – 4 AÜG ist FARA in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer hinsichtlich der vergleichbaren Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des AG gleichzustellen. In diesen Fällen ist FARA für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des AG angewiesen, vgl. Nr. 2.1 und 2.3 sowie Anlagen 2 und 3 zum AÜV. Macht der AG in diesem Zusammenhang, unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeitnehmer von FARA wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird FARA dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. FARA 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 AG FARA zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG FARA 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 AG ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden AÜVs niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der AG gegenüber FARA für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen FARA aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.
- 10.12** Kommt es im Falle der Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes gemäß § 8 Abs. 1 und Abs. 4 Satz1 AÜG nach Ablauf von 9 Monaten (sog. Equal Pay) für die Bestimmung von Vergütungsbestandteilen (z.B. Jahresonderzahlungen ) 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 2N. 1 AÜG.
- 10.13** Ziffer 10.11 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß §8 Abs.3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im AÜV ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.
- 10.14** Sollten die von dem AG im AÜV gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von §8 Abs.3 AEntG sich aufgrund der dem Zeitarbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 10.11 entsprechend.

## **11. Vertragsklausel - Aufrechnung**

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam sein, so bleiben die AGB 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 AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen von FARA 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 der handelsrechtliche Sitz der jeweiligen FARA-Niederlassung.

## **12. Textform**

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG gilt für den Überlassungsvertrag die Textform. Die Inbezugnahme dieser AGB erfolgt durch Verweis im Vertrag.