

Allgemeine Geschäftsbedingungen

bim Personaldienstleistungen GmbH, Stand: Juni 2025



§ 1 Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten bei Arbeitnehmerüberlassung durch den Verleiher bim Personaldienstleistungen GmbH (nachfolgend bim genannt) an den Entleiher. Sollte der Geltung seitens des Entleihers widersprochen werden, hat bim das Recht, sich vom Vertrag zu lösen, ohne dass Ansprüche seitens des Entleihers entstehen. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten in Verbindung mit einem Rahmenvertrag und/oder den Bezug nehmenden Einzelarbeiteinnehmerüberlassungsverträgen als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag im Sinne von § 12 AÜG.

§ 2 Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

bim ist im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 AÜG, erteilt von der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Düsseldorf. bim erklärt, dass diese Erlaubnis zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden ist.

bim wird den Entleiher unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gem. § 5 AÜG informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird bim den Entleiher ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.

bim verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Entleihers vorzulegen.

§ 3 Kettenverleih / Einsatz im Ausland

bim sichert dem Entleiher zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zu bim stehen (kein Kettenverleih).

Der Entleiher sichert zu, dass er Leiharbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z. B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).

Der Entleiher ist verpflichtet, bim rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Leiharbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll.

§ 4 Einbeziehung Tarifvertrag

bim erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Entleiher eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, das iGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.

bim ist Mitglied im Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP).

§ 5 Rückentleih / vorangegangene Einsätze

Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Entleiher diesen Befund bim unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Arbeitnehmerüberlassungsverträge anzupassen.

Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Leiharbeitnehmer in den letzten vier Monaten bereits über einen anderen Verleiher beim Entleiher tätig war. Trifft das zu, so teilt der Entleiher diesen Befund bim unverzüglich mit. In diesem Fall ist der Entleiher verpflichtet, bim die genauen Einsatzzeiten der vorangegangenen Überlassung(en) anderer Verleiher mitzuteilen.

Sollte der Entleiher seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nicht nachkommen, so stellt er bim von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Leiharbeitnehmers auf Equal Treatment / Equal Pay und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. bim verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

§ 6 Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen

Der Entleiher teilt bim mit, wenn und soweit er den überlassenen Leiharbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Entleiher bim unverzüglich.

§ 7 Überlassungshöchstdauer

Der Einsatz eines bestimmten namentlich bezeichneten Leiharbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Der Entleiher und bim stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Leiharbeitnehmers nicht über die für den Entleiher geltende Überlassungshöchstdauer hinaus erfolgt.

Der Entleiher verpflichtet sich, bim unaufgefordert etwaige für ihn (auch in der Zukunft) geltende Tarifverträge, die eine Abweichung von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen und/oder etwaige (auch in der Zukunft) geltende Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.

§ 8 Verrechnungssatz, Zuschläge, Rechnungsstellung, Abrechnung, Fälligkeit, Verzug

Der Verrechnungssatz basiert auf der im Rahmenvertrag und/oder Einzelarbeiteinnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Stundenwoche (Montag bis Freitag) und versteht sich zzgl. gesetzlicher Mehrwertsteuer. Soweit nicht anders vereinbart, werden zusätzlich zum vereinbarten Verrechnungssatz folgende Zuschläge zzgl. gesetzlicher Mehrwertsteuer berechnet:

Mehrarbeit	25 %
Samstagsarbeit	25 %
Sonntagsarbeit	50 %
Feiertagsarbeit	100 %
Nachtarbeit (22:00 – 06:00 Uhr)	25 %

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit ist nur der jeweils höchste zu zahlen. Soweit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur Regellarbeitszeit zählt, richten sich die Zuschläge nach der im Betrieb des Entleihers gültigen Zuschlagsregelung. Soweit für den Leiharbeitnehmer aufgrund des iGZ-DGB-Tarifwerks abweichende, branchenbezogene Zuschlagsregelungen gelten, legen die Vertragsparteien diese ebenfalls zugrunde. Im Falle vollkontinuierlicher Schichtarbeit richten sich die Zuschläge nach dem Zuschlagsmodell des Entleihers, wenn ein voller Zyklus durchlaufen wird. Soweit nicht anders vereinbart, ist die Basis für die Zuschlagsberechnung der jeweils vereinbarte Verrechnungssatz.

Der Rechnungsstellung liegen die vom Entleiher unterzeichneten Tätigkeitsnachweise des Verleiher zugrunde; darin sind alle Stunden zu bescheinigen, die der Leiharbeitnehmer dem Entleiher zur Verfügung stand. Sofern der Leiharbeitnehmer an einem (elektronischen) Zeiterfassungssystem des Entleihers teilnimmt, liegen dessen Zeitnachweise der Rechnungsstellung zugrunde. Soweit nicht anders vereinbart, rechnet bim wöchentlich ab, wobei die Rechnungen innerhalb von sieben Tagen nach Rechnungsstellung ohne Abzug zur Zahlung fällig sind. Der Leiharbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Entleiher berechtigt. Zahlungen an den Leiharbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

bim ist berechtigt, die Verrechnungssätze nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z. B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk oder durch eine Änderung oder das Entfallen - mit der Folge von Equal Pay / Equal Treatment - eines Branchenzuschlagstarifvertrages eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit des Leiharbeitnehmers mindestlohnspflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

Befindet sich der Entleiher (teilweise) mit der Zahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Entleiher auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. bim steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

bim Personaldienstleistungen GmbH, Stand: Juni 2025



§ 9 Stellung der Leiharbeitnehmer

bim ist Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit den damit verbundenen Rechten und Pflichten. Dem Entleiher obliegen vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften. Das Direktionsrecht über den Leiharbeitnehmer verbleibt ausschließlich bei bim.

§ 10 Einsatz

Personalanforderungen durch den Entleiher erfolgen unter Angabe eines genauen Anforderungsprofils. Nimmt der Leiharbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, ist bim bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird bim von der Überlassungsverpflichtung befreit. bim ist berechtigt, seine Leiharbeitnehmer jederzeit abzuberufen und durch gleichwertige Leiharbeitnehmer zu ersetzen. Beanstandungen jeglicher Art sind sofort nach Feststellung, spätestens aber binnen sieben Tagen nach Entstehung des die Beanstandungen begründenden Umstandes in Textform vorzubringen. Beanstandungen, die später eingehen, sind ausgeschlossen.

§ 11 Pflichten des Verleiher

bim wird allen Pflichten eines Arbeitgebers nachkommen und insbesondere die Lohnsteuer und Sozialabgaben ordnungsgemäß abführen. bim und der überlassene Leiharbeitnehmer sind zur Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten des Entleiher verpflichtet. Die Parteien verpflichten sich, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.

bim stellt sicher, dass die eingesetzten Leiharbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Verlangen des Entleiher weist bim die Qualifikation nach. bim gewährleistet einzelvertraglich mit dem Leiharbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.

bim stellt sicher, dass die eingesetzten Leiharbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Auf Verlangen des Entleiher sind von bim entsprechende Nachweise vorzulegen.

§ 12 Streik

Wird der Betrieb des Entleiher bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Leiharbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Leiharbeitnehmer. Demnach wird der Leiharbeitnehmer im Umfang des Streikauftrags nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Leiharbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. bim ist insoweit nicht verpflichtet, Leiharbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Leiharbeitnehmern vereinbaren (z. B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Entleiher informiert bim unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

§ 13 Leistungshindernisse

Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung sowie bei höherer Gewalt kann bim die Erfüllung seiner Verpflichtungen verweigern und wird insoweit von der Pflicht zur Leistung befreit. bim ist in diesen Fällen berechtigt, die Einzelaufträge mit einer Frist von einem Werktag zu kündigen.

§ 14 Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz

Die für den jeweiligen Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen werden bim seitens des Entleiher mitgeteilt. bim verpflichtet sich, die entsprechenden Untersuchungen durchzuführen und diese dem Entleiher auf Verlangen nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Entleiher dies bim in Textform mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Entleiher zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem von bim beauftragten Betriebsarzt auf Kosten von bim durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.

Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird bim während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer eingeräumt.

Der Entleiher sichert zu, im Besitz der notwendigen behördlichen Genehmigungen zu sein und die für seinen Betrieb geltenden arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere nach dem Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz, einzuhalten. Der Entleiher verpflichtet sich, Leiharbeitnehmer nur am vereinbarten Einsatzort und im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit einzusetzen. Vor Beginn der Beschäftigung beziehungsweise bei Veränderungen im Arbeitsbereich des Leiharbeitnehmers wird dieser vom Entleiher über alle Gefahren sowie über die getroffenen Sicherheitsmaßnahmen und vorhandenen Sicherheitseinrichtungen unterrichtet.

Der Entleiher sichert zu, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umgesetzt werden. Die Beschäftigung des Leiharbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus bedarf der Absprache mit bim. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Entleiher gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsicht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist.

Der Entleiher verpflichtet sich, bim einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. bim meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

bim hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Entleiher hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Leiharbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Entleiher zu dokumentieren und bim auf Verlangen zu übermitteln.

Im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit stellt der Entleiher bim einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.

§ 15 Betriebliche Vereinbarungen

Sofern beim Entleiher betriebliche Vereinbarungen über den Einsatz von Leiharbeitnehmern bestehen, hat der Entleiher bim darüber zu informieren. Ebenso hat der Entleiher bim darüber zu informieren, sobald eine solche betriebliche Vereinbarung gekündigt oder verändert wird oder neu entsteht.

§ 16 Branchenzuschläge / Vergleichsentgelt / branchenmäßige Zuordnung

Der Entleiher verpflichtet sich, bim mitzuteilen, ob der Entleiher einer Branche angehört, für die ein "Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen" (TV BZ) besteht.

Für den Fall der Anwendbarkeit eines TV BZ und der Geltendmachung einer Lohnobergrenze (Deckelung der Arbeitsvergütung) des Leiharbeitnehmers ist der Entleiher verpflichtet, bim ein Vergleichsentgelt eines mit dem eingesetzten Leiharbeitnehmer vergleichbaren Mitarbeiters mitzuteilen.

Der Entleiher verpflichtet sich, bim unverzüglich Änderungen des Vergleichsentgelts mitzuteilen. Letztere werden ebenfalls Gegenstände des Vertrages. Dies gilt auch für künftige, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits feststehende Änderungen des Vergleichsentgelts.

Der Entleiher informiert bim umgehend über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung des Entleiher, da solche Änderungen dazu führen können, dass ein oder ein anderer Branchenzuschlagstarifvertrag einschlägig ist oder wird oder kein Branchenzuschlagstarifvertrag mehr einschlägig ist oder wird.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

bim Personaldienstleistungen GmbH, Stand: Juni 2025



§ 17 Haftung / Aufrechnung / Abtretung

Im Hinblick darauf, dass der Leiharbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Entleihers seine Tätigkeit ausübt, haftet bim nicht für Schäden, die der Leiharbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher stellt bim von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.

Im Übrigen ist die Haftung von bim sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere Fälle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet bim nicht für Arbeitsergebnisse der Leiharbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Entleiher durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Leiharbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet bim darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

Der Entleiher stellt bim von allen Forderungen frei, die bim aus einer Verletzung des Entleihers der sich aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z. B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.

Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen von bim aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Der Entleiher ist nicht berechtigt, Forderungen von bim an einen Dritten abzutreten.

§ 18 Weitergabe von Daten an Dritte

Der Entleiher verpflichtet sich, seitens von bim übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis von bim an Dritte weiterzuleiten.

§ 19 Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision

Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer von bim ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu einem Bewerber oder Arbeitnehmer von bim ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

Der Entleiher ist verpflichtet, bim mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall bim Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer oder dem Bewerber darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

In den in den Absätzen 1 und 2 genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an bim zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Arbeitnehmers von bim oder des von bim vorgeschlagenen Bewerbers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen bim und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Entleiher legt bim eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Entleiher. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen bim und dem Leiharbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

§ 20 Kündigung

Einzelarbeiterüberlassungsverträge können beiderseits mit einer Frist von drei Werktagen gekündigt werden. Samstage sowie Sonn- u. Feiertage zählen dabei nicht als Werkstage. Das Recht zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Gründe für eine außerordentliche Kündigung können insbesondere sein:

- eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit
- die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts
- eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen
- eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflichten gem. § 5, § 7 und § 16
- eine wesentliche Verschlechterung in den Vermögensverhältnissen einer Vertragspartei (beispielsweise Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens, erfolglose Pfändung oder erheblicher Rückstand fälliger Zahlungsverpflichtungen)

Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Eine gegenüber einem Leiharbeitnehmer ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

§ 21 Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenhang mit diesem Vertrag entstehen, ist der Hauptsitz von bim in Rheine.

§ 22 Textform / Salvatorische Klausel

Vertragsänderungen oder -ergänzungen bedürfen der Textform. Mündliche Nebenabreden sind unwirksam. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sein oder werden, so wird die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Die betroffene Bestimmung ist durch eine wirksame zu ersetzen, die dem angestrebten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.