GVP
Gesamtverband der Personaldienstleister

Tarifverträge Zeitarbeit

DGB/GVP

Stand: Januar 2026

Tarifverträge Zeitarbeit
DGB/GVP

ergänzt durch Ergänzungstarifverträge über Branchenzuschläge.

Der Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP) ist Gesamtrechtsnachfolger des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e. V. (BAP) und des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ).

Die Tarifverträge des DGB/GVP-Tarifwerks ersetzen die bisherigen Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) bzw. seinem Rechtsvorgänger Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) abgeschlossen haben und die bisherigen Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge, die die DGB Mitgliedsgewerkschaften mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) abgeschlossen haben.

Inhalt

Manteltarifvertrag ... 2

§ 1 Geltungsbereich ... 3
§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses ... 4
§ 3 Arbeitszeit ... 5
§ 4 Arbeitszeitkonto ... 6
§ 5 Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft/Ruhezeiten ... 9
§ 6 Zuschläge ... 9
§ 7 Einsatzregelungen ... 10
§ 8 Arbeitsbefreiung ... 11
§ 9 Urlaub ... 12
§ 10 Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ... 14
§ 11 Jahressonderzahlung ... 16
§ 12 Entgeltumwandlung ... 17
§ 13 Ausschlussfristen ... 17
§ 14 Fälligkeit von Entgeltansprüchen ... 18
§ 15 Streikklausel ... 19
§ 16 Inkrafttreten und Kündigung ... 19
Tabellen Urlaubs- und Weihnachtsgeld ... 20

Entgeltrahmentarifvertrag ... 22

§ 1 Geltungsbereich ... 23
§ 2 Eingruppierungsgrundsätze ... 23
§ 3 Entgeltgruppen ... 23
§ 4 Inkrafttreten und Kündigung ... 25

Entgelttarifvertrag ... 26

§ 1 Geltungsbereich ... 27
§ 2 Entgelte ... 27
§ 3 Erfahrungszuschlag ... 27
§ 4 Branchenzuschlag ... 28
§ 5 Inkrafttreten und Kündigung ... 28
Entgelttabellen mit Erfahrungszuschlag ... 29

Verfahrensvereinbarung ... 32

Übergangsregelungen zum Mantel- und Entgelttarifvertrag ... 36

Übergangsregelungen zum Manteltarifvertrag ... 37
Übergangsregelung zum Entgelttarifvertrag ... 40
Entgelttabellen mit einsatzbezogener Zulage ... 41

Manteltarifvertrag DGB/GVP

zwischen dem

Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP)
Universitätsstraße 2 – 3a | 10117 Berlin

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

IGBCE
Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover
Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Straße 79 | 60329 Frankfurt am Main
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenberger Straße 21 | 60489 Frankfurt am Main
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin
Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)
Olof-Palme-Straße 35 | 60439 Frankfurt am Main
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main
Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Stromstraße 4 | 10555 Berlin

Der Manteltarifvertrag DGB/GVP ersetzt die bisherigen Manteltarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) bzw. seinem Rechtsvorgänger Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) abgeschlossen haben und die bisherigen Manteltarifverträge, die die DGB Mitgliedsgewerkschaften mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) abgeschlossen haben.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

§ 1.1 räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;

§ 1.2 fachlich für die tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e. V. (einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe).

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitsunternehmen und -unternehmensteile, die mit dem Kundenunternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Aktiengesetz bilden, wenn

a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und

b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und

c) dadurch bestehende im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer umgangen werden;

§ 1.3 persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

Einzelvertraglich können von den Regelungen dieses Tarifvertrages abweichende Vereinbarungen zum Entgelt getroffen werden mit Arbeitnehmern, die außertariflich beschäftigt sind, wenn ihr Jahresverdienst den tariflichen Jahresverdienst der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigt.

Die in diesem Tarifvertrag verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten geschlechtsunabhängig.

§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 2.1 Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nachweisgesetz mindestens in Textform (§ 126b BGB) abzuschließen. Im Einzelfall wird auf Verlangen des Arbeitnehmers ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt.

§ 2.2 Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt das Arbeitsverhältnis als nicht zustande gekommen.

§ 2.3 Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf ungekürzte Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung hat oder haben würde, wenn er in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wäre.

Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2026 auf Grundlage des Manteltarifvertrages BAP (MTV BAP) abgeschlossen wurden. Arbeitsvertragliche Vereinbarungen bleiben hiervon unberührt.

§ 2.4 In den ersten drei Monaten kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Nach Vollendung des dritten bis Vollendung des sechsten Monats kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Bei Neueinstellungen kann die Kündigungsfrist während der ersten zwei Wochen des Beschäftigungsverhältnisses arbeitsvertraglich auf einen Tag verkürzt werden. Als Neueinstellungen gelten Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern, die mindestens drei Monate lang nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber standen.

Im Übrigen gelten für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer beiderseits die Fristen des § 622 Abs. 1 und 2 BGB.

Die Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Arbeitsverhältnisse.

ÜBERGANGSREGELUNGEN (am Ende der Tarifbroschüre abgedruckt)

Für ordentliche **Mitglieder des GVP, die zum Stichtag 31.12.2025 an die BAP-Tarifverträge gebunden sind**, gelten nachfolgende Übergangsregelungen befristet bis zum 31.12.2027:

Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden. Innerhalb dieser Zeitspanne kann das Arbeitsverhältnis bis zu viermal verlängert werden.

§ 14 Abs. 2 Satz 2 und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen (§ 623 BGB).

Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Kündigung bleiben unberührt.

§ 3 Arbeitszeit

§ 3.1* Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden. Das entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.

Davon abweichend kann in begründeten Einzelfällen im Arbeitsvertrag eine längere individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer ganz überwiegend in Kundenbetrieben mit einer längeren betrieblich geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (irwAz) eingesetzt wird. Die arbeitsvertragliche Regelung darf in diesen Fällen diese betrieblich geregelte Arbeitszeit nicht überschreiten. Eine solche vertragliche Vereinbarung darf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Wochenstunden (173,34 Std./Monat) nicht überschreiten. Die Vergütung wird in diesem Fall entsprechend angepasst.

Mit dieser Regelung sind die Fälle nicht ausgeschlossen, in denen der Arbeitnehmer ausnahmsweise kurzzeitig in einem Betrieb eingesetzt wird, dessen betrieblich vereinbarte irwAz niedriger ist als die im Arbeitsvertrag vereinbarte.

§ 3.2 Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers geringer ist als die tarifliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich aus den Tarifverträgen nichts anderes ergibt.

*** ÜBERGANGSREGELUNGEN** (am Ende der Tarifbroschüre abgedruckt)

Für ordentliche **Mitglieder des GVP, die zum Stichtag 31.12.2025 an die iGZ-Tarifverträge gebunden sind**, gelten nachfolgende Übergangsregelungen befristet bis zum 31.12.2029:

Das nachfolgende Arbeitszeitmodell einer variablen Arbeitszeit in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitstage kann bis zum 31.12.2029 fortgeführt werden.

Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage.
In Monaten mit
- 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden
- 21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden
- 22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden
- 23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden.

Bei Teilzeitarbeit berechnet sich die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat anteilig.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einmalig in der Zeit bis zum 31.12.2029 von dem variablen Arbeitszeitmodell in das verstetigte Arbeitszeitmodell zu wechseln.

§ 3.3 Die tatsächliche Lage der Arbeitszeit wird an die des Kundenbetriebes angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Kundenbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Kundenbetriebes.

§ 3.4 Umkleiden, Waschen sowie Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (z. B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit, es sei denn, für die Arbeitnehmer im Entleihbetrieb gelten abweichende Regelungen.

§ 3.5 Bei Einsatz in vollkontinuierlicher Schichtarbeit (Contischicht) oder einem vergleichbaren anderen Schichtmodell des Entleihers gilt für den Arbeitnehmer das Arbeitszeit-/Zuschlagsmodell des Entleihers nur, wenn ein voller Zyklus durchlaufen wird. Wird kein voller Zyklus durchlaufen, gilt für diesen Zeitraum der Durchschnitt der monatlichen Arbeitszeit zur Berechnung der geleisteten Stunden.

§ 3.6 An Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 14.00 Uhr. Für Arbeiten darüber hinaus gilt die Zuschlagsregelung für Feiertage. Beide Tage können über das Arbeitszeitkonto oder das Urlaubskonto als freie Tage entgolten werden.

§ 4 Arbeitszeitkonto

§ 4.1 Zum Ausgleich der monatlichen Abweichungen zwischen der nach § 3.1 / 3.2 vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers und der tatsächlichen Arbeitszeit nach § 3.3 wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. In das Arbeitszeitkonto können Plus- und Minusstunden eingestellt werden.

§ 4.2 Plusstunden sind die über die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden. Minusstunden sind die unter der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit liegenden Arbeitsstunden.

Das Arbeitszeitkonto darf max. 200 Plusstunden umfassen.

Zur Beschäftigungssicherung kann das Arbeitszeitkonto bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall bis zu 230 Plusstunden umfassen.

Beträgt das Guthaben mehr als 150 Stunden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden inklusive der

darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben gegen Insolvenz zu sichern und die Insolvenzsicherung dem Arbeitnehmer nachzuweisen. Ohne diesen Nachweis darf das Arbeitszeitkonto abweichend von Abs. 2 und 3 max. 150 Stunden umfassen und der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, über 150 Stunden hinausgehende Plusstunden zu leisten.

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die vorgenannten Obergrenzen des Arbeitszeitkontos im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angepasst. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Insolvenzsicherung erst ab einem Guthaben von 150 Stunden bleibt hiervon unberührt.

Durch Feiertage ausgefallene Arbeitsstunden werden in Höhe der ausgefallenen Arbeitszeit entsprechend der Arbeitszeitverteilung gemäß § 3.3 auf das Arbeitszeitkonto gebucht.

§ 4.3 Das Arbeitszeitkonto ist spätestens nach 12 Monaten auszugleichen.

Ist der Zeitausgleich in diesem Zeitraum nicht möglich, ist er in den folgenden drei Monaten vorzunehmen. Dazu hat der Arbeitgeber mit dem betroffenen Arbeitnehmer spätestens nach Ablauf der 12 Monate gemäß Abs. 1 eine entsprechende Vereinbarung zu treffen mit dem Ziel, einen vollständigen Zeitausgleich vorzunehmen.

Ist auch in diesem Zeitraum der Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ein Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum mit maximal 150 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung anteilig) erfolgen. Die darüber hinausgehenden Stunden sind in Geld auszugleichen.

Die Übertragung dieser Zeitguthaben erfolgt im Rahmen der Zeitkontengrenzen gemäß § 4.2 und weitet diese nicht aus.

§ 4.4 Der Ausgleich der Zeitkonten erfolgt in der Regel durch Freizeitentnahme nach folgenden Maßgaben:

a) Nach Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer ist jederzeit ein Ausgleich der Plusstunden durch Freizeit möglich.

b) Der Arbeitnehmer kann verlangen, während der Einsatzzeit beim Kunden je 35 Plusstunden einen Arbeitstag aus dem Zeitkonto in Freizeit zu erhalten. Dieser Anspruch kann nur einmal je Kalendermonat für max. zwei Arbeitstage geltend gemacht werden.

Voraussetzung für diesen Anspruch ist die Einhaltung einer Ankündigungsfrist von einer Woche.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Freizeitverlangen aus dringenden betrieblichen Gründen zu widersprechen.

Im Falle der Ablehnung des Freistellungsantrags hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine verbindliche Vereinbarung über die spätere Lage der beantragten Freistellungstage.

c) Aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber können weitere Freistellungstage in einem Monat festgelegt oder Freistellungstage mehrerer Monate zusammengefasst werden.

d) Durch Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber können im Ausgleichszeitraum bis zu 70 Stunden aus dem Zeitkonto in Geld ausgeglichen werden.

e) Unabhängig vom Ausgleichszeitraum kann auf Wunsch des Arbeitnehmers mit Zustimmung des Arbeitgebers eine individuelle Regelung über die Auszahlung von Arbeitszeitguthaben bis höchstens 20 Stunden pro Monat vereinbart werden.

f) Auf Verlangen des Arbeitnehmers werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 91 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

g) Eine vom Arbeitnehmer beanspruchte Freistellung zum Abbau von Guthabenstunden aus dem Arbeitszeitkonto wird nicht durch Zuteilung eines neuen Einsatzes unterbrochen.

Bei Arbeitsunfähigkeit während eines beanspruchten Freizeitausgleichs werden Zeiten auf das Arbeitszeitkonto rückübertragen.

§ 4.5 Bei Ausscheiden wird ein positives Zeitguthaben ausgezahlt. Minusstunden werden bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers bzw. außerordentlicher Kündigung bis zu 35 Stunden verrechnet, soweit eine Nacharbeit betrieblich nicht möglich ist. Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gegeben hat.

§ 4.6 Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seines Entgeltes und unter Anrechnung etwaiger

Urlaubsansprüche und Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist eine Freistellung zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich.

§ 4.7 Zuschläge und Zulagen werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt, in dem sie anfallen und werden nicht in das Arbeitszeitkonto übertragen. Die Auszahlung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt stets nur in Höhe der tariflichen Stundenentgelte ohne Berücksichtigung von Branchenzuschlägen und sonstigen Zulagen und Zuschlägen.

§ 5 Arbeitsbereitschaft / Bereitschaftsdienst / Rufbereitschaft / Ruhezeiten

Soweit Arbeitnehmer in Kundenbetrieben mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst oder in Rufbereitschaft eingesetzt werden und für den Kundenbetrieb entsprechend § 7 ArbZG betriebliche und/oder tarifliche Sonderregelungen zur Arbeitszeit und Ruhezeit gelten, gelten diese entsprechend mit der Maßgabe, dass die jeweilige Regelung vollumfänglich für den Arbeitnehmer zur Anwendung kommt.

§ 6 Zuschläge

§ 6.1 Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.

Zuschlagspflichtig sind die vollen Arbeitsstunden, durch die die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach § 3.1 / § 3.2 in einem Monat um mehr als 15 % überschritten wird.*

*** ÜBERGANGSREGELUNGEN** (am Ende der Tarifbroschüre abgedruckt)

Für ordentliche **Mitglieder des GVP, die zum Stichtag 31.12.2025 an die iGZ-Tarifverträge gebunden sind**, gelten nachfolgende Übergangsregelungen befristet bis zum 31.12.2029:

Bei Vereinbarung einer variablen Arbeitszeit in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitstage werden Mehrarbeitszuschläge für Zeiten gezahlt, die in Monaten mit
– 20 Arbeitstagen über 160 geleistete Stunden
– 21 Arbeitstagen über 168 geleistete Stunden
– 22 Arbeitstagen über 176 geleistete Stunden
– 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden
hinausgehen.

Diese Regelungen gelten anteilig für Teilzeitbeschäftigte.

Für das Erreichen des Schwellenwertes, ab dem gemäß § 6.1 Abs. 2 ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge besteht, sind nicht nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch genommene Urlaubsstunden zu berücksichtigen.

Der Zuschlag beträgt 25 % des jeweiligen tariflichen Stundenentgeltes nach §§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages.

§ 6.2 Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Die Höhe des Zuschlags für Nachtarbeit richtet sich nach der Zuschlagsregelung des Kundenbetriebes. Sie beträgt höchstens 25 % des jeweiligen tariflichen Stundenentgeltes nach §§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages.

§ 6.3 Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen bzw. gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr.

Die Höhe des Zuschlags für Sonntags- und Feiertagsarbeit richtet sich nach den Zuschlagsregelungen des Kundenbetriebes. Sie beträgt höchstens 50 % des jeweiligen tariflichen Stundenentgelts nach §§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages für Sonntagsarbeit und höchstens 100 % für Feiertagsarbeit sowie für Arbeit an Heiligabend und Silvester nach 14.00 Uhr.

Entscheidend für die Frage, ob Feiertagsarbeit vorliegt, ist das Feiertagsrecht des Einsatzortes.

§ 6.4 Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

§ 7 Einsatzregelungen

§ 7.1 Soweit dem Arbeitnehmer Aufgaben im Kundenbetrieb übertragen sind, unterliegt er dem Direktionsrecht des Kundenbetriebes. Das allgemeine Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt hiervon unberührt.

§ 7.2 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers an wechselnden Einsatzorten tätig zu werden. Beschränkende Regelungen bedürfen der ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Einsatzmeldung mit den wesentlichen Inhalten seines Einsatzes im Kundenbetrieb.

§ 7.3 Sofern für den einfachen Weg außerhalb der Arbeitszeit vom Wohnort zum Einsatzort beim Kundenbetrieb mehr als 1 Stunde und 15 Minuten bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels aufgewendet werden müssen, erhält der Arbeitnehmer die über 1 Stunde und 15 Minuten hinausgehende Wegezeit je Hin- und Rückweg mit den tariflichen Entgelten nach §§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages bezahlt, sofern er diese Wegezeit tatsächlich aufgewandt hat.

Anspruchsvoraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer den Anspruch in Textform spätestens am Ende des Monats geltend macht.

Für den laufenden Einsatz muss der Arbeitnehmer die erhöhten Wegezeiten und deren Regelmäßigkeit einmalig melden und im Nachgang nur, wenn es zu Veränderungen kommt.

§ 7.4 Beträgt der zeitliche Aufwand für die Wegezeit im Sinne von § 7.3 mehr als 2 Stunden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Übernahme von Übernachtungskosten nach folgender Maßgabe:

Das Zeitarbeitsunternehmen übernimmt grundsätzlich die Organisation der Unterbringung und die Kosten in voller Höhe. Bei erforderlicher Eigenorganisation einer Unterkunft durch den Arbeitnehmer werden die Kosten nach vorheriger Genehmigung und Vorlage einer entsprechenden Quittung/Rechnung vom Arbeitgeber übernommen bzw. erstattet.

Alternativ kann eine Übernachtungspauschale in Höhe der steuerlichen Sätze vereinbart werden.

§ 7.5 Sonstiger Aufwendungsersatz gemäß § 670 BGB ist einzelvertraglich zu regeln.

§ 8 Arbeitsbefreiung

§ 8.1 In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer bezahlte Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub zu gewähren:

a) bei eigener Eheschließung sowie bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin: 1 Tag

b) beim Tod naher Angehöriger

Ehegatten, Kinder, Eltern sowie des eingetragenen Lebenspartners: 2 Tage

Geschwister, Schwiegereltern: 1 Tag

c) bei Wahrnehmung öffentlich auferlegter Pflichten (z. B. aus Ehrenämtern, Ladung als Zeuge oder vergleichbaren Sachverhalten) sowie bei Teilnahme als Tarifkommissionsmitglied einer DGB-Mitgliedsgewerkschaft an den Sitzungen der Tarifkommission unter Anrechnung der hierfür erhaltenen Entschädigung auf das Arbeitsentgelt: Freistellung für die erforderliche Zeit

d) Umzug aus dienstlicher Veranlassung: 1 Tag

§ 8.2 Die Höhe des weiter zu zahlenden Arbeitsentgelts bemisst sich nach § 10.

§ 8.3 Bezahlte Freistellung wird auf vorherigen Antrag in Textform gewährt und ist vom Arbeitnehmer mit Dokumenten nachzuweisen.

§ 8.4 Mit § 8.1 sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle festgelegt.

§ 9 Urlaub

§ 9.1 Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 9.2 Bei der Urlaubsplanung sind bereits feststehende Kundenbetriebseinsätze zu berücksichtigen. Bereits genehmigte Urlaubstage stehen für Kundenbetriebseinsätze nicht zur Verfügung.

§ 9.3 Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Der Arbeitnehmer erhält, berechnet nach der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses

- im ersten Jahr einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen,
- im zweiten und dritten Jahr einen Jahresurlaub von 27 Arbeitstagen,
- ab dem vierten Jahr einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Im Fall von Eltern- und Pflegezeit werden bis zu 12 Monate pro einzelnen Ruhenstatbestand auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer Urlaubsanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz.

§ 9.4 Verteilt sich die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Urlaub entsprechend.

Fällt ein Feiertag in den Urlaub des Arbeitnehmers, richtet sich die Frage, ob dieser nicht als Urlaubstag zu rechnen ist, nach dem Feiertagsrecht des Sitzes des Arbeitgebers; wird der Einsatz beim Kundenunternehmen zum Zwecke des Urlaubs unterbrochen, richtet sich dies nach dem Feiertagsrecht des Einsatzortes.

§ 9.5 Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen aus oder tritt er im Laufe eines Kalenderjahres ein, so erhält er für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs, mindestens aber den ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Mindesturlaub.

§ 9.6 Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf des Kalenderjahres, wenn er nicht zuvor erfolglos geltend gemacht wurde oder aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. In den genannten Fällen wird der Resturlaub in das Folgejahr übertragen. Wird dieser Resturlaub durch den Arbeitnehmer nicht bis spätestens zum 31. März des Folgejahres in Anspruch genommen, erlischt der Anspruch zu diesem Zeitpunkt.

Wenn Urlaub wegen einer Langzeitarbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, auch nicht bis zum 31. März des Fortfolgejahres, so verfällt der Anspruch.

§ 9.7 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Urlaubsanspruch während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, ist er insoweit abzugelten.

§ 9.8 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 10* Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts sind für jeden nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu vergütenden Krankheits- bzw. Urlaubstag für die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts der durchschnittliche Arbeitsverdienst und die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei abgerechneten Monate (Referenzeitraum) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Urlaubsantritts zugrunde zu legen. Hierfür gilt:

a) Es ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst des Referenzzeitraums auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu bilden. Zum Arbeitsverdienst zählen die Entgeltbestandteile gemäß § 14.3 sowie sonstige Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

b) Zusätzlich finden die durchschnittlich im Referenzzeitraum erarbeiteten Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) auf Grundlage der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit Berücksichtigung, die über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht.

c) Für die im Arbeitszeitkonto zu berücksichtigenden Stunden ist die im Referenzzeitraum durchschnittlich ermittelte Arbeitszeit gemäß Buchstabe b) maßgeblich.

Liegen im Referenzzeitraum Verdienstkürzungen aufgrund von Kurzarbeit, Krankheitstagen, für die wegen Überschreitung der 6-Wochen-Frist kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, unverschuldeten Arbeitsversäumnissen oder Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, bleiben diese für die Berechnung außer Betracht.

Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere, betriebliche Vereinbarungen bleiben unberührt.

Die in der Protokollnotiz enthaltenen Berechnungsbeispiele sind verbindliche Bestandteile des Tarifvertrages.

Die Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

*** Protokollnotiz zu § 10:**

Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf folgendes Berechnungsbeispiel:

In den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall hat der Arbeitnehmer einen Stundenverdienst von 16,21 Euro (EG 3 ab März 2025). Er hat 30 Tage à 7 Std. mit einem Branchenzuschlag von 2,43 Euro (Branchenzuschlag TV BZ M+E) gearbeitet. Er kehrt dann in einen zuvor ausgeübten Einsatz in der Chemieindustrie zurück und arbeitet dort an 35 Tagen à 8 Std. mit einem Branchenzuschlag von 1,62 Euro (Branchenzuschlag TV BZ Chemie).

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

a) 151,67 Std. x 3 Monate x 16,21 Euro = 7.375,71 Euro

(tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit im Referenzzeitraum)

b) 30 Tage x 7 Std. x 2,43 Euro = 510,30 Euro (Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit) + 35 Tage x 8 Std. x 1,62 Euro = 453,60 Euro

= 963,90 Euro

c) 7.375,71 Euro + 963,90 Euro = 8.339,61 Euro

d) 8.339,61 Euro / 65 Tage = 128,30 Euro/Tag

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 128,30 Euro ausgezahlt.

e) (30 Tage x 7 Std. + 35 Tage x 8 Std.) / 65 Tage = 7,54 Std.
Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,54 Std. in der Zeiterfassung berücksichtigt.

ÜBERGANGSREGELUNGEN (am Ende der Tarifbroschüre abgedruckt)

Für ordentliche **Mitglieder des GVP, die zum Stichtag 31.12.2025 an die iGZ-Tarifverträge gebunden sind**, gelten nachfolgende Übergangsregelungen befristet bis zum 31.12.2029:

Ergänzend zur Protokollnotiz zu § 10 MTV ist bei Vereinbarung einer variablen Arbeitszeit folgendes Berechnungsbeispiel maßgeblich:

Der Arbeitnehmer hat einen Stundenverdienst von 16,21 Euro (EG 3 ab März 2025) und eine übertarifliche Zulage von 1,79 Euro, so dass er einen Gesamtverdienst pro Std. von 18 Euro hat. Er hat durchschnittlich 7,5 Std. in den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall gearbeitet.

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

a) 65 Tage x 7 Std. x 16,21 Euro = 7.375,55 Euro (tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat im Referenzzeitraum)

b) 65 Tage x 7,5 Std. x 1,79 Euro = 872,63 Euro (Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)

c) 7.375,55 Euro + 872,63 Euro (Addition der Ergebnisse aus a) und b)) = 8.248,18 Euro

d) 8.248,18 Euro / 65 Tage = 126,90 Euro/Tag

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 126,90 Euro ausgezahlt.

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,5 Std. in der Zeiterfassung berücksichtigt.

§ 11 Jahressonderzahlung

§ 11.1 Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres, die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat November eines jeden Jahres.

Zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöhen sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf die Stichtage 30. Juni und 30. November.

§ 11.2 Das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld bestimmt sich, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses, entsprechend der als Anlage zum Manteltarifvertrag genommenen Tabelle „Urlaubs- und Weihnachtsgeld".

Auf Antrag des Arbeitnehmers erhöht sich das Urlaubs- und Weihnachtsgeld unter Einbeziehung eines Mitgliedervorteils, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses nach der als Anlage zum Manteltarifvertrag DGB/GVP genommenen Tabelle „Mitgliedervorteil", wenn der Arbeitnehmer Mitglied einer der tarifschließenden DGB-Gewerkschaften ist und dem Arbeitgeber jeweils zu den Stichtagen 30. Juni und 30. November seine seit mindestens sechs Monaten bestehende Gewerkschaftsmitgliedschaft mittels einer Mitgliederbescheinigung nachweist. Näheres regelt die Verfahrensvereinbarung zum Anspruch auf einen Mitgliedervorteil.

Die Jahressonderzahlungen werden auch zukünftig tarifdynamisch auf Basis der EG 4 angepasst.

§ 11.3 Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlungen ist das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt.

Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Im Fall von Eltern- und Pflegezeit werden bis zu 12 Monate pro einzelnen Ruhenstatbestand auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen anteilig entsprechend der vereinbarten regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Arbeitnehmer, die bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Arbeitgeberbetrieb ausscheiden, haben das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen. Dies gilt nicht im Fall einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber.

§ 12 Entgeltumwandlung

Arbeitnehmer haben einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln.

Sie können verlangen, dass ihre zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwandt werden. Bei dieser Entgeltumwandlung dürfen 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart.

Arbeitnehmer erhalten ab dem 7. Beschäftigungsmonat einen Anspruch auf einen monatlichen Betrag in Höhe von 13,30 Euro. Dieser Betrag ist ausschließlich für die betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfond) zu zahlen, sofern dies der Wunsch des Arbeitnehmers ist.

§ 13 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei mindestens in Textform geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche mindestens in Textform ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

§ 14 Fälligkeit von Entgeltansprüchen

§ 14.1 Die Arbeitnehmer erhalten ein Monatsentgelt auf der Basis der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig wird.*

§ 14.2 Auf Verlangen des Arbeitnehmers wird mit rechtzeitiger Ankündigung am Ende eines jeweiligen Abrechnungsmonats ein Abschlag von bis zu 80 Prozent des zu erwartenden Netto-Einkommens ausgezahlt. Bereits gezahlte Abschläge werden angerechnet. Sofern das Arbeitsverhältnis nach dem 20. des betreffenden Abrechnungsmonats beginnt sowie im Austrittsmonat besteht kein Anspruch auf eine Abschlagszahlung.

§ 14.3 Das Monatsentgelt setzt sich aus den festen Entgeltbestandteilen des laufenden Monats (das jeweilige tarifliche Entgelt nach § 2 des Entgelttarifvertrages einerseits sowie die Zuschläge nach §§ 3 und 4 des Entgelttarifvertrages in Höhe der tatsächlich geleisteten zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden andererseits) und den variablen Entgeltbestandteilen (z. B. Zuschläge und sonstige schwankende Entgelte) zusammen. Zuschläge und Zulagen werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt, in dem sie anfallen und werden nicht in das Arbeitszeitkonto übertragen. Die Auszahlung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt stets nur in Höhe der tariflichen Stundenentgelte ohne Berücksichtigung von Branchenzuschlägen und sonstigen Zulagen und Zuschlägen.

§ 14.4 Besteht für einen Monat ein anteiliger Entgeltanspruch (z. B. bei Ein- oder Austritt im Laufe des Monats) oder ist das Monatsentgelt aus anderen Gründen (z. B. unbezahlte Ausfallzeiten) zu kürzen, so ermittelt sich der Entgeltanspruch nach dem Verhältnis der anzurechnenden Sollarbeitszeiten des Arbeitnehmers in dem Monat zu den Sollarbeitszeiten des ganzen Monats.

*** ÜBERGANGSREGELUNGEN** (am Ende der Tarifbroschüre abgedruckt)

Für ordentliche **Mitglieder des GVP, die zum Stichtag 31.12.2025 an die iGZ-Tarifverträge gebunden sind**, gelten nachfolgende Übergangsregelungen befristet bis zum 31.12.2029:

Die Arbeitnehmer erhalten ein Monatsentgelt auf der Basis der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig wird.

§ 15 Streikklausel

Arbeitnehmer werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder einzelnen Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z. B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG bleibt unberührt.

§ 16 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Manteltarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer am 1. Januar 2026 in Kraft. Er ersetzt die bisherigen Manteltarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) bzw. seinem Rechtsvorgänger Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) abgeschlossen haben und die bisherigen Manteltarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) abgeschlossen haben.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2029, gekündigt werden.

Eine Neuberechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne dieses Tarifvertrages aufgrund der Überleitung bisheriger Tarifverträge erfolgt nicht.

Wird das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages grundsätzlich geändert, verpflichten sich beide Tarifvertragsparteien zu Verhandlungen über die Anpassung dieses Tarifvertrages. Wenn diese Verhandlungen von einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt werden, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 16 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

Anlage zum Manteltarifvertrag DGB/GVP

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Betriebszugehörigkeit	Urlaubsgeld 2026	Weihnachtsgeld 2026	Urlaubsgeld 2027
nach dem 6. Monat	229,48 €	235,22 €	243,45 €
im 2. und 3. Jahr	344,22 €	352,83 €	365,18 €
ab dem 4. Jahr	458,95 €	470,42 €	486,88 €

Mitgliedervorteil

Betriebszugehörigkeit	Urlaubsgeld 2026	Weihnachtsgeld 2026	Urlaubsgeld 2027
nach dem 6. Monat	286,85 €	294,02 €	304,31 €
im 2. und 3. Jahr	401,59 €	411,63 €	426,04 €
ab dem 4. Jahr	573,70 €	588,04 €	608,62 €

Urlaubs- und Weihnachtsgeld inklusive Mitgliedervorteil

Betriebszugehörigkeit	Urlaubsgeld 2026	Weihnachtsgeld 2026	Urlaubsgeld 2027
nach dem 6. Monat	516,33 €	529,24 €	547,76 €
im 2. und 3. Jahr	745,81 €	764,46 €	791,22 €
ab dem 4. Jahr	1.032,65 €	1.058,46 €	1.095,50 €

Entgeltrahmen-tarifvertrag DGB/GVP

zwischen dem

Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP)
Universitätsstraße 2 – 3a | 10117 Berlin

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

IGBCE
Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover
Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Straße 79 | 60329 Frankfurt am Main
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenberger Straße 21 | 60489 Frankfurt am Main
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin
Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)
Olof-Palme-Straße 35 | 60439 Frankfurt am Main
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main
Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Stromstraße 4 | 10555 Berlin

Der Entgeltrahmentarifvertrag DGB/GVP ersetzt die bisherigen Entgeltrahmentarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) bzw. seinem Rechtsvorgänger Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) abgeschlossen haben und die bisherigen Entgeltrahmentarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) abgeschlossen haben.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, die unter den Geltungsbereich (§ 1) des Manteltarifvertrages fallen.

§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

§ 2.1 Die Arbeitnehmer werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

Soweit die Merkmale einer Entgeltgruppe von einem bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ausgehen, die Arbeitnehmer einen solchen aber nicht durchlaufen haben, sind sie dennoch in diese Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn ihre Tätigkeiten die Anforderungen dieser Gruppe erfüllen. Sie können die Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf einem anderen Weg erworben haben.

§ 2.2 Berufliche Qualifikation ohne Ausübung der Tätigkeiten begründet keine Höhergruppierung.

§ 2.3 Vorübergehende Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe rechtfertigen keine neue Eingruppierung. Sofern zeitweise Arbeiten einer höherwertigen Entgeltgruppe übertragen werden, ist ab der 6. Woche eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem tariflichen Entgelt der niedrigeren Entgeltgruppe und dem für die Tätigkeit vorgesehenen Entgelt zu zahlen.

§ 2.4 Arbeitnehmer können zu vorübergehenden Tätigkeiten, die einer niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen sind, verpflichtet werden. In diesem Fall erfolgt keine Veränderung der Vergütung.

§ 3 Entgeltgruppen

Die Arbeitnehmer sind gemäß ihrer tatsächlichen, überwiegenden Tätigkeit in einer der nachfolgenden Entgeltgruppen einzugruppieren. Die jeweiligen Tätigkeitsbeschreibungen sind für die Eingruppierung maßgebend.

Entgeltgruppe 1
Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern.

Entgeltgruppe 2a
Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung oder fachspezifische Kenntnisse erforderlich sind.

Entgeltgruppe 2b
Tätigkeiten, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist.

Entgeltgruppe 3
Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.

Entgeltgruppe 4
Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.

Entgeltgruppe 5
Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Zusätzlich sind Spezialkenntnisse erforderlich, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden, sowie eine langjährige Berufserfahrung.

Entgeltgruppe 6
Tätigkeiten, die eine Meister- bzw. Technikerausbildung oder vergleichbare Qualifikationen erfordern.

Entgeltgruppe 7
Tätigkeiten, die zusätzlich zu den Merkmalen der Entgeltgruppe 6 mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

Entgeltgruppe 8
Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium erfordern.

Entgeltgruppe 9
Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium, bzw. Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

§ 4 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Entgeltrahmentarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer am 1. Januar 2026 in Kraft. Er ersetzt die bisherigen Entgeltrahmentarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) bzw. seinem Rechtsvorgänger Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) abgeschlossen haben und die bisherigen Entgeltrahmentarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) abgeschlossen haben.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2029, gekündigt werden.

Die Einführung des Tarifvertrages führt nicht zu einer Neueingruppierung in am 31. Dezember 2025 bestehender Arbeitsverhältnisse.

Wird das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages grundsätzlich geändert, verpflichten sich beide Tarifvertragsparteien zu Verhandlungen über die Anpassung dieses Tarifvertrages. Wenn diese Verhandlungen von einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt werden, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 4 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

Entgelttarifvertrag DGB/GVP

zwischen dem

Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP)
Universitätsstraße 2 – 3a | 10117 Berlin

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

IGBCE
Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover
Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Straße 79 | 60329 Frankfurt am Main
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenberger Straße 21 | 60489 Frankfurt am Main
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin
Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)
Olof-Palme-Straße 35 | 60439 Frankfurt am Main
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main
Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Stromstraße 4 | 10555 Berlin

Der Entgelttarifvertrag DGB/GVP ersetzt die bisherigen Entgelttarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) bzw. seinem Rechtsvorgänger Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) abgeschlossen haben und die bisherigen Entgelttarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) abgeschlossen haben.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, die unter den Geltungsbereich (§ 1) des Manteltarifvertrages fallen.

§ 2 Entgelte

Es werden die in der Anlage ausgewiesenen Stundensätze und Zuschläge gezahlt. Die Ansprüche auf Zahlung des Erfahrungszuschlags ergeben sich aus § 3 dieses Tarifvertrages.

§ 3 Erfahrungszuschlag*

Der Erfahrungszuschlag wird erstmals nach Ablauf von 12 Kalendermonaten ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt.

Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Im Fall von Eltern- und Pflegezeit werden bis zu 12 Monate pro einzelnen Ruhenstatbestand auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Erfolgt ein ununterbrochener Einsatz bei dem gleichen Kunden, wird der Erfahrungszuschlag fällig, und zwar in Höhe von

- 1,5 % nach Ablauf von 9 Kalendermonaten,
- 3,0 % nach Ablauf von 12 Kalendermonaten.

*** ÜBERGANGSREGELUNG** (am Ende der Tarifbroschüre abgedruckt)

Für ordentliche **Mitglieder des GVP, die zum Stichtag 31.12.2025 an die iGZ-Tarifverträge gebunden sind,** gilt anstelle von § 3 ETV DGB/GVP nachfolgende Übergangsregelung befristet bis zum 30.06.2027.

Nach Ablauf von 9 Kalendermonaten ununterbrochener Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb wird eine einsatzbezogene Zulage gezahlt. Diese einsatzbezogene Zulage beträgt für die Entgeltgruppen 1 bis 4 Euro 0,20, für die Entgeltgruppen 5 bis 9 Euro 0,35 je Stunde. Die einsatzbezogene Zulage wird erstmals nach Ablauf von 14 Kalendermonaten ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt**. In Branchen, in denen die tariflichen Entgelte niedriger sind als die, die sich aus der Entgeltsystematik dieses Entgelttarifvertrages ergeben, kann die einsatzbezogene Zulage vermindert werden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bereits ab einem früheren Zeitpunkt die Regelung des § 3 ETV DGB/GVP zur Anwendung zu bringen.

Nach dem Ende der Übergangsregelung gilt die Regelung des § 3 ETV DGB/GVP.

****Protokollnotiz:** Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Im Fall von Eltern- und Pflegezeit werden bis zu 12 Monate pro einzelnen Ruhenstatbestand auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Wird der Einsatz für einen Zeitraum von bis zu 3 Monaten unterbrochen, so wird der Erfahrungszuschlag nach der Unterbrechung unter Anrechnung der vorausgegangenen Überlassungszeiten fällig.

Es gelten die in der Anlage ausgewiesenen Tabellen.

§ 4 Branchenzuschlag

Die Entgelte der Entgelttabelle erhöhen sich um den für den jeweiligen Wirtschaftszweig ggf. vereinbarten Branchenzuschlag. Dieser Branchenzuschlag wird in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

§ 5 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Entgelttarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer am 1. Januar 2026 in Kraft. Er ersetzt die bisherigen Entgelttarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) bzw. seinem Rechtsvorgänger Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) abgeschlossen haben und die bisherigen Entgelttarifverträge, die die DGB-Mitgliedsgewerkschaften mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) abgeschlossen haben.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 30. September 2027, gekündigt werden.

Wird das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages grundsätzlich geändert, verpflichten sich beide Tarifvertragsparteien zu Verhandlungen über die Anpassung dieses Tarifvertrages. Wenn diese Verhandlungen von einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt werden, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 5 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

Anlage zum Entgelttarifvertrag DGB/GVP

Entgelttabelle mit Erfahrungszuschlag (in Euro)

ab 01.01.2026 bis 31.08.2026

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5 % (> 9 Monate)	3,0 % (> 12 Monate)
1	14,96	15,18	15,41
2a	15,29	15,52	15,75
2b	15,69	15,93	16,16
3	16,69	16,94	17,19
4	17,65	17,91	18,18
5	19,78	20,08	20,37
6	21,97	22,30	22,63
7	25,56	25,94	26,33
8	27,36	27,77	28,18
9	28,70	29,13	29,56

Entgelttabelle mit Erfahrungszuschlag (in Euro)

ab 01.09.2026 bis 31.03.2027

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5 % (> 9 Monate)	3,0 % (> 12 Monate)
1	15,33	15,56	15,79
2a	15,67	15,91	16,14
2b	16,08	16,32	16,56
3	17,11	17,37	17,62
4	18,09	18,36	18,63
5	20,27	20,57	20,88
6	22,52	22,86	23,20
7	26,20	26,59	26,99
8	28,04	28,46	28,88
9	29,42	29,86	30,30

Entgelttabelle mit Erfahrungszuschlag (in Euro)

ab 01.04.2027

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5 % (> 9 Monate)	3,0 % (> 12 Monate)
1	15,87	16,11	16,35
2a	16,22	16,46	16,71
2b	16,64	16,89	17,14
3	17,71	17,98	18,24
4	18,72	19,00	19,28
5	20,98	21,29	21,61
6	23,31	23,66	24,01
7	27,12	27,53	27,93
8	29,02	29,46	29,89
9	30,45	30,91	31,36

Verfahrens-vereinbarung

Zwischen dem

Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP)
Universitätsstraße 2–3a | 10117 Berlin

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

IGBCE
Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover
Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Straße 79 | 60329 Frankfurt am Main
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenberger Straße 21 | 60489 Frankfurt am Main
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin
Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)
Olof-Palme-Straße 35 | 60439 Frankfurt am Main
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main
Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Stromstraße 4 | 10555 Berlin

wird Folgendes geregelt:

Verfahrensvereinbarung zum Anspruch auf einen Mitgliedervorteil gemäß § 11.2 MTV DGB/GVP

1. Die Tarifvertragsparteien haben einen Anspruch auf eine Mitgliedervorteilsregelung (Mitgliedervorteil) vereinbart. Mit dieser Verfahrensvereinbarung sollen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die rechtssichere und einheitliche Antragsstellung, Abwicklung und Erfüllung des Anspruchs ermöglicht werden.

2. Nach dem Manteltarifvertrag (MTV) erhöht sich auf Antrag des Arbeitnehmers das Urlaubs- und Weihnachtsgeld um einen Mitgliedervorteil, wenn der Arbeitnehmer seit mindestens sechs Monaten Mitglied einer der tarifschließenden DGB-Gewerkschaften ist. Diese Anspruchsvoraussetzung ist dem Arbeitgeber jeweils zu den Stichtagen 30. Juni und 30. November mittels einer Mitgliedsbescheinigung nachzuweisen, vgl. § 11.2 MTV DGB/GVP.

3. Der Antrag ist vom Gewerkschaftsmitglied in Textform an den Arbeitgeber zu richten. Es genügt ein Antrag, der dem Grunde nach auf den Anspruch verweist. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmer in geeigneter Form darüber, an welche Stelle der Antrag zu richten ist. Erfolgt kein gesonderter Hinweis, ist dies die Geschäftsstelle des Arbeitgebers, an die Arbeitnehmer auch in anderen personellen Fragen Nachweise richten.

4. Der Nachweis der sechsmonatigen Mitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt individuell durch das Mitglied mittels einer entsprechenden Mitgliedsbescheinigung der zuständigen Gewerkschaft, deren Ausstellungsdatum bei Vorlage nicht länger als sechs Wochen bezogen auf den jeweiligen Stichtag zurückliegt. Die Mitgliedsbescheinigung enthält die Bestätigung einer mindestens sechsmonatigen Mitgliedschaft sowie Vorname, Name und Geburtsdatum des Mitglieds. Die Mitgliedsbescheinigung ist dem Antrag in Textform beizufügen.

5. Der Nachweis erfolgt für jede der Jahressonderzahlungen zu den jeweiligen Stichtagen gemäß den Regelungen im Manteltarifvertrag.

6. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Daten aus den von den einzelnen Gewerkschaftsmitgliedern erbrachten Nachweisen gemäß den Ziffern 4 und 5 nur für die Berechnung und Auszahlung der sich aus § 11.2 MTV DGB/GVP ergebenden Ansprüche der einzelnen Anspruchsberechtigten zu verwenden und nach der gesetzlich vorgesehenen Aufbewahrungsfrist die oben genannten Nachweise und alle hierauf verweisenden Dokumente, Schriftstücke und Dateien ersatzlos zu vernichten.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass lediglich eine begrenzte Anzahl von Personen, die auf die Beachtung und Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) verpflichtet wurden, Zugriff auf die Bearbeitung der Anträge und Mitgliedsdaten haben, dass diese über den Inhalt dieser Vereinbarung in Kenntnis gesetzt und schriftlich auf die Einhaltung der hierin getroffenen datenschutzrechtlichen Verpflichtungen und Vereinbarungen verpflichtet werden. Dies ist vom Arbeitgeber zu dokumentieren.

Der Arbeitgeber stellt dies auch für alle Personen und Dienstleister sicher, die in dessen Auftrag am Nachweis- und Auszahlungsprozedere beteiligt sind. Der Arbeitgeber haftet für die missbräuchliche Verwendung der sich aus den Namenslisten ergebenden Daten gemäß den gesetzlichen Vorschriften.

7. Aus der Antragstellung und Offenlegung der Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft dürfen dem Gewerkschaftsmitglied keinerlei Nachteile entstehen.

8. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Konflikten und Unstimmigkeiten hinsichtlich Antragsstellung, Abwicklung und Erfüllung von Ansprüchen auf die Betriebs- und Arbeitsvertragsparteien im Sinne dieser Vereinbarung einvernehmlich einzuwirken.

9. Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. Sie ist mit einer sechsmonatigen Frist zum Monatsende kündbar, erstmals zum 31. Dezember 2027.

Anhang zum Mantel- und Entgelt-tarifvertrag DGB/GVP

Zwischen dem

Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP)
Universitätsstraße 2–3a | 10117 Berlin

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

IGBCE
Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover
Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Straße 79 | 60329 Frankfurt am Main
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenberger Straße 21 | 60489 Frankfurt am Main
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin
Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)
Olof-Palme-Straße 35 | 60439 Frankfurt am Main
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main
Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Stromstraße 4 | 10555 Berlin

wird Folgendes geregelt:

ÜBERGANGSREGELUNGEN ZUM MTV

1. Ordentliche Mitglieder des GVP mit Bindung an die iGZ-Tarifverträge

Für ordentliche Mitglieder des GVP, die zum Stichtag 31.12.2025 an die iGZ-Tarifverträge gebunden sind, gelten nachfolgende Übergangsregelungen befristet bis zum 31.12.2029.

a. Arbeitszeit

Das nachfolgende Arbeitszeitmodell einer variablen Arbeitszeit in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitstage kann bis zum 31.12.2029 fortgeführt werden.

Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage.

In Monaten mit
- 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden
- 21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden
- 22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden
- 23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden.

Bei Teilzeitarbeit berechnet sich die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat anteilig.

b. Mehrarbeitszuschlag

Bei Vereinbarung einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat gemäß Nr. 1. a. der Übergangsregelung werden Mehrarbeitszuschläge für Zeiten gezahlt, die in Monaten mit

- 20 Arbeitstagen über 160 geleistete Stunden
- 21 Arbeitstagen über 168 geleistete Stunden
- 22 Arbeitstagen über 176 geleistete Stunden
- 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden

hinausgehen.

Diese Regelungen gelten anteilig für Teilzeitbeschäftigte.

c. Protokollnotiz zur Entgeltfortzahlung

Ergänzend zur Protokollnotiz zu § 10 MTV ist bei Vereinbarung einer variablen Arbeitszeit folgendes Berechnungsbeispiel maßgeblich:

Der Arbeitnehmer hat einen Stundenverdienst von 16,21 Euro (EG 3 ab März 2025) und eine übertarifliche Zulage von 1,79 Euro, so dass er einen Gesamtverdienst pro Std. von 18 Euro hat. Er hat durchschnittlich 7,5 Std. in den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall gearbeitet.

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

a) 65 Tage x 7 Std. x 16,21 Euro = 7.375,55 Euro (tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat im Referenzzeitraum)
b) 65 Tage x 7,5 Std. x 1,79 Euro = 872,63 Euro (Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)
c) 7.375,55 Euro + 872,63 Euro (Addition der Ergebnisse aus a) und b)) = 8.248,18 Euro
d) 8.248,18 Euro / 65 Tage = 126,90 Euro/Tag

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 126,90 Euro ausgezahlt.

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,5 Std. in der Zeiterfassung berücksichtigt.

d. Fälligkeit des Monatsentgelts

Die Arbeitnehmer erhalten ein Monatsentgelt auf der Basis der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig wird.

e. Überführung des Arbeitszeitmodells

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einmalig in der Zeit bis zum 31.12.2029 von dem variablen Arbeitszeitmodell in das verstetigte Arbeitszeitmodell zu wechseln.

2. Ordentliche Mitglieder des GVP mit Bindung an die BAP-Tarifverträge

Für ordentliche Mitglieder des GVP, die zum Stichtag 31.12.2025 an die BAP-Tarifverträge gebunden sind, gelten nachfolgende Übergangsregelungen befristet bis zum 31.12.2027:

Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden. Innerhalb dieser Zeitspanne kann das Arbeitsverhältnis bis zu viermal verlängert werden.

§ 14 Abs. 2 Satz 2 und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.

3. Ende der Übergangsregelungen

Nach dem Ende der Übergangsregelungen gelten die jeweiligen Regelungen des MTV DGB/GVP.

ÜBERGANGSREGELUNG ZUM ETV

Übergangsregelung zu § 3 ETV

Für ordentliche Mitglieder des GVP, die zum Stichtag 31.12.2025 an die iGZ-Tarifverträge gebunden sind, gilt anstelle von § 3 ETV DGB/GVP nachfolgende Übergangsregelung befristet bis zum 30.06.2027.

Nach Ablauf von 9 Kalendermonaten ununterbrochener Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb wird eine einsatzbezogene Zulage gezahlt. Diese einsatzbezogene Zulage beträgt für die Entgeltgruppen 1 bis 4 Euro 0,20, für die Entgeltgruppen 5 bis 9 Euro 0,35 je Stunde. Die einsatzbezogene Zulage wird erstmals nach Ablauf von 14 Kalendermonaten ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt*. In Branchen, in denen die tariflichen Entgelte niedriger sind als die, die sich aus der Entgeltsystematik dieses Entgelttarifvertrages ergeben, kann die einsatzbezogene Zulage vermindert werden.

*Protokollnotiz: Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Im Fall von Eltern- und Pflegezeit werden bis zu 12 Monate pro einzelnen Ruhenstatbestand auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bereits ab einem früheren Zeitpunkt die Regelung des § 3 ETV DGB/GVP zur Anwendung zu bringen.

Nach dem Ende der Übergangsregelung gilt die Regelung des § 3 ETV DGB/GVP.

Entgelttabelle mit einsatzbezogener Zulage (in Euro)

ab 01.01.2026 bis 31.08.2026

Entgeltgruppe	Stundensatz	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	14,96	15,16	
2a	15,29	15,49	
2b	15,69	15,89	
3	16,69	16,89	
4	17,65	17,85	
5	19,78		20,13
6	21,97		22,32
7	25,56		25,91
8	27,36		27,71
9	28,70		29,05

Entgelttabelle mit einsatzbezogener Zulage (in Euro)

ab 01.09.2026 bis 31.03.2027

Entgeltgruppe	Stundensatz	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	15,33	15,53	
2a	15,67	15,87	
2b	16,08	16,28	
3	17,11	17,31	
4	18,09	18,29	
5	20,27		20,62
6	22,52		22,87
7	26,20		26,55
8	28,04		28,39
9	29,42		29,77

Entgelttabelle mit einsatzbezogener Zulage (in Euro)

ab 01.04.2027 (Zulage nur bis einschließlich 30.06.2027)

Entgeltgruppe	Stundensatz	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	15,87	16,07	
2a	16,22	16,42	
2b	16,64	16,84	
3	17,71	17,91	
4	18,72	18,92	
5	20,98		21,33
6	23,31		23,66
7	27,12		27,47
8	29,02		29,37
9	30,45		30,80

Notizen

Notizen

Der GVP stellt seinen Mitgliedsunternehmen eine **Tarifvignette** in verschiedenen Dateiformaten zur Verfügung. Mit dieser Vignette können Mitglieder dokumentieren, dass sie Anwender der DGB/GVP-Tarifverträge sind.

Die Tarifvignette darf ausschließlich von Mitgliedern des GVP angewendet werden.

Die **Branchenzuschläge** werden in separaten Tarifverträgen für einzelne Branchen ausgehandelt. Sie sind in individuellen Tarifbroschüren niedergelegt und komplettieren die Tariflandschaft der Zeitarbeit.

Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP)
Geschäftsstelle Berlin | Universitätsstraße 2–3a | 10117 Berlin
Geschäftsstelle Münster | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster
Telefon: +49 30 206098-0 | info@personaldienstleister.de
www.personaldienstleister.de

© Vervielfältigung und Veröffentlichung nur mit Zustimmung des GVP.

Gesamtverband der
Personaldienstleister e. V. (GVP)
www.personaldienstleister.de

Druck: 11.2025