

# Herzlich Willkommen!

Das neue GVP-Tarifwerk:  
Hinweise zur Umstellung und Arbeitsvertragsgestaltung

Christiane Brose, Alexander Schalimow  
Fachbereichsleitung Recht & Tarif

# GVP-Tarifwerk: Hinweise zur Umstellung und Arbeitsvertragsgestaltung

## Themen

- I. Tarifverträge im Überblick
- II. Was gilt bis zum 31.12.2025 ?
- III. Was gilt ab 01.01.2026 ?
- IV. Musterarbeitsverträge

# GVP-Tarifwerk: Hinweise zur Umstellung und Arbeitsvertragsgestaltung

## I. Tarifverträge im Überblick

# I. Tarifverträge im Überblick

Tarifverträge unter dem Dach des GVP - bis 31.12.2025

Mitglieder mit  
**B-Bindung**



Mitglieder mit  
**I-Bindung**



- Verbände BAP und iGZ sind zum 01.12.2023 auf den GVP verschmolzen.
- Tarifverträge BAP bzw. iGZ wurden zunächst unter dem Dach des GVP fortgeführt.

# I. Tarifverträge im Überblick

Tarifverträge unter dem Dach des GVP - ab 01.01.2026

Mitglieder mit  
**T-Bindung**



- GVP und DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit einigten sich am 20.05.2025 auf ein neues GVP-Tarifwerk.
- Inkrafttreten **GVP-Tarifwerk** zum 01.01.2026.
- **Ab dem 01.01.2026 werden die bisherigen Tarifwerke BAP und iGZ nahtlos durch das neue DGB/GVP-Tarifwerk ersetzt.**

# I. Tarifverträge im Überblick

## Tarifverträge unter dem Dach des GVP – Branchenzuschlagstarifverträge

### 11 Branchenzuschlagstarifverträge



- Die BZ-Tarifverträge wurden seit dem Jahr 2012 identisch für BAP- und iGZ-Anwender geltend ergänzend zu den BAP- und iGZ-Tarifwerken vereinbart.
- **Die BZ-Tarifverträge gelten auch weiterhin ergänzend zum neuen GVP-(Basis-)Tarifwerk.**

# GVP-Tarifwerk: Hinweise zur Umstellung und Arbeitsvertragsgestaltung

## II. Was gilt bis 31.12.2025 ?

## II. Was gilt bis zum 31.12.2025 ?

Anwendbare Tarifverträge – Arbeitsbeginn vor 01.01.2026

- **Neueinstellungen bis zum 31.12.2025 und Beginn des Arbeitsverhältnisses vor 01.01.2026**
  - Die BAP bzw. iGZ-Tarifwerke gelten noch bis zum 31.12.2025; das GVP-Tarifwerk gilt erst ab 01.01.2026.
  - **Bei Neueinstellungen, die vor dem 01.01.2026 vorgenommen werden und auch einen Arbeitsbeginn vor dem 01.01.2026 vorsehen, müssen auch weiterhin die BAP bzw. iGZ-Tarifverträge in Bezug genommen werden.**
  - Es ist nicht möglich, das neue GVP-Tarifwerk bereits vor dem 01.01.2026 zur Anwendung zu bringen.
  - **Bisherige Vertragsmuster BAP bzw. iGZ verwenden!**



## II. Was gilt bis zum 31.12.2025 ?

Anwendbare Tarifverträge – Arbeitsbeginn ab 01.01.2026

- **Neueinstellungen bis zum 31.12.2025 und Beginn des Arbeitsverhältnisses ab 01.01.2026**
    - Die BAP- und iGZ-Tarifwerke existieren ab 01.01.2026 nicht mehr, daher kann für den Beginn von Arbeitsverhältnissen ab diesem Zeitpunkt nur noch das GVP-Tarifwerk zur Anwendung gebracht werden.
    - **Bei Neueinstellungen, die vor dem 01.01.2026 vorgenommen werden und einen Arbeitsbeginn ab dem 01.01.2026 vorsehen, muss das GVP-Tarifwerk in Bezug genommen werden.**
- Neue GVP-Vertragsmuster verwenden!

# GVP-Tarifwerk: Hinweise zur Umstellung und Arbeitsvertragsgestaltung

## II. Was gilt ab 01.01.2026 ?

# III. Was gilt ab 01.01.2026 ?

## Für bestehende Arbeitsverhältnisse

- Die Arbeitsbedingungen richten sich ab 01.01.2026 nur noch nach dem GVP-Tarifwerk, wenn:
  - beidseitige Tarifbindung vorliegt (normative Geltung)
- oder
- die Inbezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag eine mögliche „*Ersetzung*“ des Tarifwerks vorsieht.

Beispiel aus bisherigem iGZ-Mustervertrag:

*„Die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bestimmen sich nach den Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung, ..., und nach den diese ergänzenden, ändernden oder **ersetzen**den Tarifverträgen...“*

# III. Was gilt ab 01.01.2026 ?

## Für bestehende Arbeitsverhältnisse – Handlungsempfehlungen

- Mitarbeiter über Inkrafttreten des GVP-Tarifwerks informieren.

und/oder ggfs.

- Änderungsvereinbarung zu einzelnen Arbeitsvertragsklauseln abschließen, z.B. bei unzureichender Inbezugnahmeklausel.

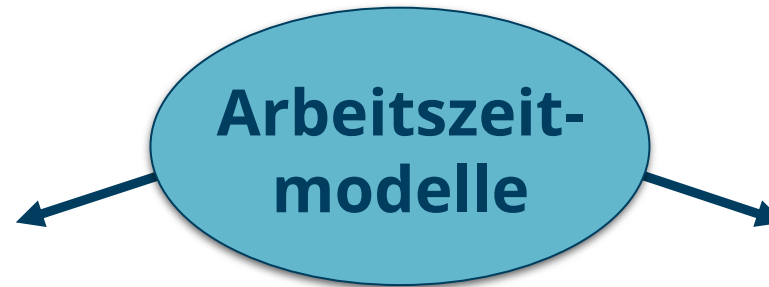
oder

- Ersetzungsvereinbarung zum Austausch des gesamten Arbeitsvertrags durch das neue GVP-Arbeitsvertragsmuster

➤ Muster sind auf Homepage des GVP veröffentlicht.

# III. Was gilt ab 01.01.2026 ?

Für bestehende Arbeitsverhältnisse – Übergangsregelung variable Arbeitszeit



## ▪ Verstetigte Arbeitszeit

Monatliche Sollarbeitszeit ist unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage des jeweiligen Monats und beträgt bei Vollzeitbeschäftigung i.d.R. 151,67 Std.

- Dieses Arbeitszeitmodell ist nun der „Regelfall“.

## ▪ Variable Arbeitszeit

Monatliche Sollarbeitszeit richtet sich nach Anzahl der Arbeitstage des jeweiligen Monats.

- Ehemalige **iGZ**-Mitglieder können dieses Modell aufgrund einer Übergangsregelung noch **befristet bis zum 31.12.2029** anwenden.

# III. Was gilt ab 01.01.2026 ?

## Für bestehende Arbeitsverhältnisse – Übergangsregelung variable Arbeitszeit

- Sofern ehemalige iGZ-Mitglieder bisher das variable Arbeitszeitmodell mit dem Mitarbeiter vereinbart hatten, gilt dieses zunächst „automatisch“ ab 01.01.2026 weiter.
  - Arbeitgeber kann einseitig bestimmen, wann er in das „verstetigte Arbeitszeitmodell“ wechselt.
  - Dazu bedarf es keiner Änderungsvereinbarung mit dem Mitarbeiter.  
Eine Mitteilung an den/die Mitarbeiter über die Umstellung genügt.
  - Der Wechsel kann einmalig individuell verschieden für jeden Mitarbeiter oder betrieblich zu einem selbst gesetzten Stichtag für alle Mitarbeiter ausgeübt werden.
  - Ab dem 01.01.2030 kann das variable Arbeitszeitmodell nicht mehr angewendet werden.

# III. Was gilt ab 01.01.2026 ?

## Neueinstellungen - Anwendung GVP-Tarifwerk nebst Übergangsregelungen

- Ab 01.01.2026 kann nur noch das neue GVP-Tarifwerk in Bezug genommen werden.
  - **Neue GVP-Vertragsmuster verwenden!**
- Übergangsregelungen (z.B. variables Arbeitszeitmodell) gelten nicht nur für Altverträge, sondern können auch bei Neueinstellungen ab 01.01.2026 angewendet werden, sofern die Tatbestandsvoraussetzungen der jeweiligen Übergangsregelung vorliegen.

## IV. Musterarbeitsverträge



# IV. Musterarbeitsverträge

## Vorgaben zur Vertragsgestaltung

- Für die Vertragsgestaltung sind verschiedene Vorgaben zu berücksichtigen, insbesondere:
  - **Gesetz**
    - Nachweisgesetz
    - AÜG
    - AGB-Recht
    - TzBfG (Formvorgaben für befristete Verträge)
  - **Rechtsprechung**
    - allgemein zu Arbeitsvertragsklauseln
    - speziell zur Zeitarbeit
  - **Tarifvertrag**
    - Vorgaben zum Vertragsschluss, Arbeitszeit, Ausschlussfristen etc.

# IV. Musterarbeitsverträge

## Vorgaben zur Vertragsgestaltung durch Nachweisgesetz

- [§ 2 NachwG](#) verpflichtet Arbeitgeber, die *wesentlichen Vertragsbedingungen* gegenüber dem Arbeitnehmer nachzuweisen.

Der Nachweis erfolgt:

- entweder direkt im Arbeitsvertrag

z.B. Anschrift, Angabe Dauer der Arbeitszeit, Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, etc.

oder

- durch Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge

z.B.: „Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs und die Berechnung des Urlaubsentgelts richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge.“

- Die Muster des GVP erfüllen Vorgaben des NachwG. Ein gesonderter Nachweis ist nicht nötig!

# IV. Musterarbeitsverträge

## Vorgaben zur Vertragsgestaltung durch Rechtsprechung

- Bundesarbeitsgericht (BAG) fordert zur wirksamen Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz eine „*vollständige Inbezugnahme des Tarifwerks*“.
- Nach Auffassung BAG dürfen im Arbeitsvertrag nur Regelungen getroffen werden, die lediglich
  - ✓ „deklaratorisch“ den Wortlaut des in Bezug genommenen Tarifwerks wiedergeben; oder
  - ✓ zugunsten des Arbeitnehmers von den tariflichen Bestimmungen abweichen; oder
  - ✓ Gegenstände betreffen, die tariflich nicht bereits geregelt sind.
- Bei unwirksamer Inbezugnahme droht – auch rückwirkend – Equal Treatment/Pay.

# IV. Musterarbeitsverträge

## Vorgaben zur Vertragsgestaltung durch Rechtsprechung

- Devise: „Weniger ist mehr!“
  - Auch kleine Fehler/nachteilige Abweichungen vom Tarifvertrag können zur Unwirksamkeit der Inbezugnahme führen; auf das „Gewicht“ nachteiliger Abweichungen kommt es nicht an.
- 
- ☹️ Beispiel für eine **ambivalente Regelung** nach [BAG, Urteil vom 16.10.2019, Az.: 4 AZR 66/18](#):  
Vereinbarung des „Lohnausfallprinzips“ statt der tariflichen Schnittberechnung im Falle von Krankheit.
  - ☹️ Beispiel für eine **ambivalente Regelung** nach [BAG, Urteil vom 16.12.2020, Az.: 4 AZR 131/19](#):  
Pauschale Vereinbarung einer 40-Std.-Woche ohne Beachtung der tariflichen Vorgaben.
  - ☹️ Beispiel für eine **nachteilige Abweichung** nach [BAG, Urteil vom 16.12.2020, Az.: 4 AZR 131/19](#):  
Vereinbarung, dass bei Langzeiterkrankung nur der gesetzliche Mindesturlaub erst 15 Monate nach dem Urlaubsjahr erlischt, der tarifliche Mehrurlaub jedoch bereits früher.

# IV. Musterarbeitsverträge

## Vorgaben zur Vertragsgestaltung durch Rechtsprechung - Handlungsempfehlungen

- Prüfen, ob Klauseln in bestehenden Arbeitsverträgen mit dem neuen Tarifwerk und der Rechtsprechung im Einklang stehen!
- Sollten bei der Prüfung unwirksame Klauseln festgestellt werden:
  - **Änderungsvereinbarung** zur Ersetzung einzelner Klauseln im Arbeitsvertrag verwenden  
oder
  - **Ersetzungsvereinbarung** zur Ersetzung des gesamten Arbeitsvertrags verwenden.

### ⚠ **Achtung:**

Bestehende Arbeitsverträge enthalten zumeist eine sog. **Schriftformklausel**, wonach Änderungen des Vertrags der „Schriftform“ bedürfen. In diesem Fall muss die Änderungs-/ Ersetzungsvereinbarung „schriftlich“ geschlossen werden.

# IV. Musterarbeitsverträge

## Vorgaben zur Form des Vertragsschlusses – **UNBEFRISTETE** Arbeitsverträge

### § 2.1 MTV GVP:

*“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.“*

- **Arbeitsvertragsschluss ist elektronisch in Textform (z.B. per E-Mail) möglich.**
  - Schriftlicher Vertragsschluss bleibt als strengere Form ebenfalls möglich.
  - Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag auszuhändigen.
- Einzelheiten siehe [GVP-Mitgliederinfo vom 31.07.2025](#)

# IV. Musterarbeitsverträge

## Vorgaben zur Form des Vertragsschlusses – **BEFRISTETE** Arbeitsverträge

### § 14 Abs. 4 TzBfG:

*“Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.”*

- Befristungsabreden müssen noch schriftlich erfolgen (d.h. grundsätzlich von beiden Vertragsparteien eigenhändig unterzeichnet werden).
- GVP-Muster für BEFRISTETE Arbeitsverhältnisse sehen die „Schriftform“ vor.
- GVP-Muster für UNBEFRISTETE Arbeitsverhältnisse können auch für den Vertragsschluss in Textform verwendet werden.

# IV. Musterarbeitsverträge

## GVP-Musterarbeitsverträge im Überblick

Arbeitszeitmodell	Vollzeit   Teilzeit   Minijob	kurzfristige Beschäftigung
<b>Verstetigtes Arbeitszeitmodell</b>	<a href="#">UNBEFRISTET</a>	---
	<a href="#">BEFRISTET</a>	<a href="#">BEFRISTET</a>
<b>Variables Arbeitszeitmodell</b> (nur für ehemalige iGZ-Mitglieder bei Anwendung der Übergangsregelung)	<a href="#">UNBEFRISTET</a>	---
	<a href="#">BEFRISTET</a>	<a href="#">BEFRISTET</a>

- Die Musterverträge sind in ihrer Struktur und Gliederung identisch.
- Muster verstetigtes / variables Arbeitszeitmodell unterscheiden sich lediglich in Ziff. 5 „Arbeitszeit“
- Befristete Verträge müssen „*schriftlich*“ geschlossen werden (eigenhändige Unterzeichnung).



## Arbeitsvertrag

zwischen

Firma: Muster Zeitarbeit GmbH  
Anschrift: Musterstraße 111  
12345 Musterstadt

– im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt –

und

Name: Max Mustermann  
Anschrift: Beispielstraße 22  
12345 Musterstadt

– im Folgenden „Mitarbeiter“\* genannt –

\* Die in diesem Vertrag verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ gilt geschlechtsunabhängig.  
Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit des Vertragstextes.

– im Folgenden „Mitarbeiter“\* genannt –

\* Die in diesem Vertrag verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ gilt geschlechtsunabhängig.  
Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit des Vertragstextes.

Der Arbeitgeber und der Mitarbeiter vereinbaren hiermit:

## 1. Vertragsgegenstand

- a) Der Arbeitgeber überlässt seinen Kunden Personal für die Durchführung von Arbeiten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Der Arbeitgeber besitzt eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, zuletzt erteilt von der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit [Düsseldorf / ~~Kiel~~ / Nürnberg], am 24.11.25 in [Düsseldorf / ~~Kiel~~ / Nürnberg]. Mit Vertragsbeginn wird der Mitarbeiter als Zeitarbeitnehmer für den Arbeitgeber tätig.
- b) Der Mitarbeiter wird in der Regel auswärts an wechselnden Einsatzstellen in Kundenbetrieben und bei wechselnden Kunden eingesetzt. Der Einsatzbereich wird wie folgt vereinbart:
- ☒ gesamtes Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
- ☐ folgendes Gebiet: \_\_\_\_\_
- ☐ folgender Ort: \_\_\_\_\_

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- c) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Mitarbeiter jederzeit von seinem Einsatzort abuberufen und ihn anderweitig einzusetzen.

## 2. Inbezugnahme von Tarifverträgen / Kollisionsklauseln

- a) Die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bestimmen sich nach den Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung, die der Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) mit einer oder mehreren der Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit, namentlich IGBCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG BAU, EVG, GdP, abgeschlossen hat, und nach den diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. Da insoweit mehrere Tarifverträge existieren oder zukünftig existieren können, gilt zur Ermittlung der jeweils anwendbaren Tarifverträge Folgendes:
- b) Ab Beginn eines jeweiligen Einsatzes bei einem Kunden finden ausschließlich diejenigen Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft als Vertragspartei beteiligt ist, aus deren Satzung sich die Zuständigkeit für den Einsatzbetrieb ergibt. Sind satzungsgemäß mehrere Gewerkschaften zuständig, finden ausschließlich diejenigen Tarifverträge Anwendung, an denen diejenige Gewerkschaft als Vertragspartei beteiligt ist, die in obiger Aufzählung vor der/den andere/n genannt ist. Ist satzungsgemäß keine der oben genannten Gewerkschaften für den Einsatzbetrieb zuständig, finden die Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft ver.di als Vertragspartei beteiligt ist.
- c) Bis zum Beginn des ersten Einsatzes bei einem Kunden finden die Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft ver.di als Vertragspartei beteiligt ist.
- d) Die gemäß Ziffer 2 lit. b) und Ziffer 2 lit. c) ermittelten Tarifverträge finden jeweils durchgängig bis zu dem Zeitpunkt Anwendung, ab dem ein neuer Einsatz beginnt.

## Bezugnahmeklausel

Vereinbarung zur Anwendung der Tarifverträge, die der **GVP** mit den Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossen hat.

als Vertragspartei beteiligt ist.

- c) Bis zum Beginn des ersten Einsatzes bei einem Kunden finden die Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft ver.di als Vertragspartei beteiligt ist.
- d) Die gemäß Ziffer 2 lit. b) und Ziffer 2 lit. c) ermittelten Tarifverträge finden jeweils durchgängig bis zu dem Zeitpunkt Anwendung, ab dem ein neuer Einsatz beginnt.
- e) Die Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in den Geschäftsräumen aus. Der Arbeitgeber wird den Mitarbeiter auf dessen Verlangen darüber informieren, welche Tarifverträge gemäß den vorgenannten Regelungen Anwendung finden.
- f) Sollte eine Regelung dieses Arbeitsvertrags von den vorstehend in Bezug genommenen Tarifverträgen abweichen und für den Mitarbeiter günstiger sein, so treten die tarifvertraglichen Regelungen hinter die hiervon abweichenden arbeitsvertraglichen Regelungen zurück. Im Übrigen gehen die tarifvertraglichen Regelungen diesem Arbeitsvertrag stets vor (Vorrang des Tarifvertrags). Für die Durchführung des Günstigkeitsvergleichs gilt § 4 Absatz 3 TVG entsprechend.

### **3. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- a) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen und beginnt am 01.02.2026.



- b) Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bestimmen sich nach den gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträgen.

✕ Bei der Einstellung des Mitarbeiters handelt es sich um eine Neueinstellung im Sinne von § 2.4 Absatz 2 Satz 2 der gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge. Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren gemäß § 2.4 Absatz 2 Satz 1 der gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge, dass das Arbeitsverhältnis während der ersten zwei Wochen mit einer eintägigen Frist gekündigt werden kann.

- c) Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen. Insbesondere hat die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu erfolgen (§ 623 BGB). Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage beträgt derzeit drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung (§ 4 Kündigungsschutzgesetz).

#### 4. Tätigkeit und Eingruppierung

Der Mitarbeiter wird für folgende Tätigkeit(en) eingestellt:

Industriekaufmann

Entsprechend seiner vorgenannten Tätigkeit(en) erfolgt eine Eingruppierung des Mitarbeiters nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Entgelttrahmentarifverträge in die Entgeltgruppe 4.

#### 5. Arbeitszeit

Bei **Neueinstellungen** kann gemäß § 2.4 MTV GVP eine Kündigungsfrist von 1 Tag während der ersten 2 Wochen des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden.

Eine Neueinstellung liegt nur vor, wenn der Mitarbeiter mind. in den letzten 3 Monaten nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen stand.

Entsprechend seiner vorgenannten Tätigkeit(en) erfolgt eine Eingruppierung des Mitarbeiters nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Entgelttrahmentarifverträge in die Entgeltgruppe 4.

## 5. Arbeitszeit

a) Der Mitarbeiter arbeitet

- ☒ in Vollzeit gemäß § 3.1 Absatz 1 der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge mit einer individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 151,67 Stunden.
- ☐ in Vollzeit gemäß § 3.1 Absatz 2 der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge. Der Mitarbeiter wird ganz überwiegend in Kundenbetrieben mit einer betrieblich geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (irwAz) von 40 Stunden eingesetzt. Dementsprechend vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien eine individuell regelmäßige monatliche Arbeitszeit von 173,34 Stunden.
- ☐ in Teilzeit. Die Vertragsparteien vereinbaren eine individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ Stunden.
- ☐ in Teilzeit im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV mit einer individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ Stunden. Erhöhungen des Arbeitsentgelts (z.B. Tariflohnerhöhungen, Mindestlohnerhöhungen, etc.) werden, sofern sie zur Überschreitung der gesetzlichen Entgeltgrenze für die geringfügige

- **Vollzeit = 151,67 Std.** ist der „Regelfall“

- **Vollzeit mit höherer Arbeitszeit bis max. 173,34 Std.** ist nur(!) unter den tariflichen Voraussetzungen gemäß § 3.1 Abs. 2 MTV GVP möglich.

Die Vereinbarung von 173,34 Std. pro Monat wurde hier als Ankreuzoption gewählt, weil die 40 Std. Woche häufig vorkommt. Es könnte auch eine andere Arbeitszeit vereinbart werden (z.B. 38-Std.-Woche  $\triangleq$  164,67 Std. pro Monat).

- **Teilzeit** liegt vor, wenn die vereinbarte Arbeitszeit geringer als 151,67 Std. ist.

- Beim sog. **Minijob** wird naturgemäß eine sehr geringe Arbeitszeit vereinbart, sodass die Verdienstgrenze für Minijobs (603 Euro pro Monat in 2026) nicht überschritten wird.

Beschäftigung im Sinne des Sozialversicherungsrechts führen würden, durch eine Verminderung der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit ausgeglichen.

Eine „Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte“ wird diesem Vertrag beigelegt. Der Mitarbeiter erklärt, dass seine Angaben in der Checkliste vollständig und zutreffend sind.

- b) Ruhepausen, Ruhezeiten und im Falle von Schichtarbeit, das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für die Schichtänderungen sowie die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit und deren Voraussetzungen richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge.

## 6. Vergütung, Fälligkeit

- a) Die Höhe des tariflichen Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen und Sonderzahlungen sowie die Vergütung für Zeiten, in denen der Mitarbeiter nicht überlassen ist und die Fälligkeit der Vergütung richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 2 anwendbaren Entgelt-, Entgeltrahmen-, Mantel- und Branchenzuschlagstarifverträge.

Entsprechend der Eingruppierung gemäß Ziffer 4 erhält der Mitarbeiter ein tarifliches Stundenentgelt, dessen Höhe sich nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Entgelttarifverträge richtet. Dieses beträgt derzeit 17,65 Euro pro Stunde.

- b) Die Auszahlung des Arbeitsentgelts erfolgt unbar auf das vom Mitarbeiter angegebene Konto.

Hinweis auf die Vergütung von sog. „Nichteinsatzzeiten“



## 7. Übertarifliche Zulagen



Stundentgelt, dessen Höchstgrenze nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Entgelttarifverträge richtet. Dieses beträgt derzeit 17,65 Euro pro Stunde.

b) Die Auszahlung des Arbeitsentgelts erfolgt unbar auf das vom Mitarbeiter angegebene Konto.

## 7. Übertarifliche Zulagen

☒ Der Mitarbeiter erhält eine übertarifliche Zulage in Höhe von 2,35 Euro für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde.

Übertarifliche Zulagen können mit dem Zuschlag nach § 3 der gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Entgelttarifverträge, tariflichen Branchenzuschlägen nach § 4 der gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Entgelttarifverträge, mit Mehrarbeits-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen nach § 6 der gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge sowie mit Tarifentgelterhöhungen (auch aufgrund der Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe/ Höhergruppierung) verrechnet werden. Dies gilt auch für übertarifliche Zulagen, die für die Dauer des Einsatzes im jeweiligen Kundenbetrieb gesondert gewährt werden (kundenbezogene Zulage).

Übertarifliche Zulagen können vom Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen oder aus Gründen in der Leistung oder dem Verhalten des Mitarbeiters mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden. Hierzu gehören insbesondere eine wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, ein negatives wirtschaftliches Ergebnis der Betriebsabteilung, ein Unterschreiten des jährlich angestrebten EBIT, ein Rückgang bzw. Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Umsatz- oder Ertragsentwicklung, eine unterdurchschnittliche Leistung des Mitarbeiters, eine Änderung seiner Tätigkeit oder schwerwiegende Pflichtverletzungen. Die Höhe der widerrufenen Leistung darf 25 % des tariflichen Entgelts nicht übersteigen.

Die Gewährung von übertariflichen Zulagen (ÜTZ) ist optional. Sofern sie im Arbeitsvertrag vereinbart sind, werden sie für jeden Einsatz unabhängig vom konkreten Kunden gezahlt.

Ofmals werden ÜTZ auch gesondert vereinbart und dann nur für die Dauer des Einsatzes bei einem bestimmten Kunden gezahlt (sog. kundenbezogene Zulage).



## 8. Urlaub

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs und die Berechnung des Urlaubsentgelts richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge.

## 9. Nebentätigkeit

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Nebentätigkeit anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn durch die Nebentätigkeit die vertraglich geschuldeten Leistungen des Mitarbeiters oder betriebliche Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden können.

## 10. Vertragsstrafe

Löst der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis schuldhaft ohne Rechtsgrund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, verpflichtet er sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe der Vergütung, die er bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist erhalten hätte, maximal jedoch ein Bruttomonatsentgelt. Dies gilt nicht für den Fall, dass der Arbeitsvertrag gemäß § 2.2 der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge als nicht zustande gekommen gilt.

Der Arbeitgeber kann im Übrigen den tatsächlich entstandenen weitergehenden Schaden gegen den Mitarbeiter geltend machen. Auf den insgesamt entstandenen Schaden ist die Vertragsstrafe anzurechnen.

## 11. Ausschlussfristen

Beispiel für eine Verweisung im Hinblick auf das NachwG.

Der Urlaub richtet sich nach den Bestimmungen des MTV GVP.

Die Vereinbarung eines höheren Urlaubs zugunsten des Mitarbeiters ist möglich.

Der Arbeitgeber kann im Übrigen den tatsächlich entstandenen weitergehenden Schaden gegen den Mitarbeiter geltend machen. Auf den insgesamt entstandenen Schaden ist die Vertragsstrafe anzurechnen.

## 11. Ausschlussfristen

Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren hiermit einzelvertraglich und unabhängig von der Geltung eines Tarifvertrags und der einzelvertraglichen Inbezugnahme eines Tarifvertrags im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses Folgendes:

- a) 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.
- b) Lehnt die andere Vertragspartei die Ansprüche mindestens in Textform ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.
- c) Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.
- d) Diese Regelungen zum Ausschluss von Ansprüchen nach den Absätzen a) bis c) gelten nicht für die Ansprüche des Mitarbeiters aus einer Haftung für vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen, und beiderseits nicht für Ansprüche, die kraft



Ansprüche können von beiden Vertragsparteien mindestens in Textform geltend gemacht und abgelehnt werden.

Gesetzes, Tarifvertrags oder Betriebsvereinbarung der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind.

## **12. Sonstiges**

- a) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sämtliche Änderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit sie für das Arbeitsverhältnis wesentlich sind (insbesondere Anschriftenänderungen) dem Arbeitgeber unverzüglich mit einer Erklärung in Textform mitzuteilen. Die zuletzt bekannt gegebene Anschrift ist für alle Mitteilungen des Arbeitgebers (z.B. Kündigung des Arbeitsverhältnisses) maßgebend.
- b) Nebenabreden und Änderungen dieses Arbeitsvertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Dies gilt auch für das Abbedingen dieser Textformklausel. Der Vorrang der Individualabrede gemäß § 305b BGB bleibt unberührt.
- c) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrags unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine Bestimmung zu ersetzen, die dem ursprünglich erklärten Willen beider Vertragsparteien am nächsten kommt.

## **13. Zusätzliche Dokumente**

Als Anlage zu diesem Arbeitsvertrag erhält der Mitarbeiter das „*Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt des AÜG*“.

Die gemäß Ziffer 2 anwendbaren Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in der Geschäftsstelle aus und können über folgenden QR-Code abgerufen werden:

### 13. Zusätzliche Dokumente

Als Anlage zu diesem Arbeitsvertrag erhält der Mitarbeiter das „*Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt des AÜG*“.

Die gemäß Ziffer 2 anwendbaren Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in der Geschäftsstelle aus und können über folgenden QR-Code abgerufen werden:



- Anlage 1 (Merkblatt der BA)

(Ort), (Datum); (ggfs. Unterschriften)

**UNBEFRISTETE** Arbeitsverträge können in Textform (z.B. per E-Mail) geschlossen werden. Eine eigenhändige Unterschrift ist dann nicht erforderlich.

**BEFRISTETE** Musterverträge sehen an dieser Stelle die eigenhändige Unterzeichnung vor, weshalb in diesen Mustern „ggfs.“ gestrichen wurde.

## V. Sonstige Informationen

# GVP-Tarifwerk

[Personaldienstleistungen](#) > [Zeitarbeit](#) > [Tarif](#) > **GVP-Tarifwerk**

## TARIF

[News](#)

[Entgelttabellen](#)

**[GVP-Tarifwerk](#)**

[Branchenzuschläge](#)

[Mindestlöhne](#)



## GVP-TARIFWERK

Zum 01.01.2026 tritt das neue GVP-Tarifwerk in Kraft. Die Tarifverträge Zeitarbeit DGB/GVP ersetzen damit die bisherigen iGZ- und BAP-Tarifverträge vollständig und schaffen nunmehr ein einheitliches tarifliches Fundament für die Branche.

### Die Tarifverträge unter dem Dach des GVP im Überblick:

-  Manteltarifvertrag (MTV GVP)
-  Entgeltrahmentarifvertrag (ERTV GVP)
-  Entgelttarifvertrag (ETV GVP)



## Die Tarifverträge unter dem Dach des GVP im Überblick:

- Manteltarifvertrag (MTV GVP)
- Entgeltrahmentarifvertrag (ERTV GVP)
- Entgelttarifvertrag (ETV GVP)
- weiterhin ergänzt durch 11 Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ)

Im Folgenden finden Sie weitere Informationen zum GVP-Tarifwerk.

Die gedruckte Ausgabe des GVP-Tarifwerks sowie Tarif-Klappkarten als handliche Übersicht für externe Mitarbeitende können Sie als GVP-Mitglied exklusiv im [Onlineshop in GVP+](#) erwerben.

### Tarifverträge Zeitarbeit – DGB/GVP

Stand: November 2025



### GVP-Tarifwerk: Kurzkomentierung

Stand: Oktober 2025



## ► Musterarbeitsverträge zum GVP-Tarifwerk

## Seminare zum neuen GVP-Tarifwerk

25.11.2025	Online	Das neue GVP-Tarifwerk: Tarifliche Änderungen im Kurzüberblick
27.11.2025	Berlin	Unter der Lupe: Das neue GVP-Tarifwerk
2.12.2025	Online	Das neue GVP-Tarifwerk: Tarifliche Änderungen im Kurzüberblick
4.12.2025	Online	Unter der Lupe: Das neue GVP-Tarifwerk
9.12.2025	Online	Das neue GVP-Tarifwerk: Tarifliche Änderungen im Kurzüberblick
16.12.2025	Online	Unter der Lupe: Das neue GVP-Tarifwerk
18.12.2025	Online	Das neue GVP-Tarifwerk: Tarifliche Änderungen im Kurzüberblick
13.1.2026	Online	Unter der Lupe: Das neue GVP-Tarifwerk
15.1.2026	Online	Das neue GVP-Tarifwerk: Tarifliche Änderungen im Kurzüberblick
29.1.2026	Online	Das neue GVP-Tarifwerk: Tarifliche Änderungen im Kurzüberblick

**Kostenfreie Online-Sessions: "Das neue GVP-Tarifwerk und die Arbeitsvertragsgestaltung"**



## Kostenfreie Online-Sessions: "Das neue GVP-Tarifwerk und die Arbeitsvertragsgestaltung"



- ▮ 24. November 2025 (ausgebucht)
- ▮ 1. Dezember 2025 (ausgebucht)
- ▮ 3. Dezember 2025

## iGZ- und BAP-Tarifwerke (gültig bis 31.12.2025)

Die bisherigen iGZ- und BAP-Tarifwerke gelten noch bis zum 31.12.2025 und werden ab dem 01.01.2026 von einem einheitlichen GVP-Tarifwerk abgelöst. Alle wichtigen Informationen zu den beiden bisherigen Tarifwerken finden Sie auf der folgenden Seite.

iGZ- und BAP-Tarifwerke

**Vielen Dank !!!**  
Auf ein Wiedersehen...