

16.06.2025 | Einigung auf ein neues DGB/GVP-Tarifwerk

Der Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) hat sich mit den Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit auf den Abschluss eines neuen GVP-Tarifwerks, bestehend aus Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträgen, geeinigt. Das neue **DGB/GVP-Tarifwerk wird zum 01.01.2026 in Kraft treten** und die bisherigen BAP- sowie iGZ-Tarifverträge ersetzen.

Sven Kramer, Tarifverhandlungsführer der Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ), betonte:

„Es ist uns gelungen, gemeinsam mit den DGB-Gewerkschaften erstmals einen gemeinsamen Tarifvertrag für die gesamte Personaldienstleisterbranche abzuschließen. Das ist ein historischer Schritt, der in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten ein wichtiges Signal für Stabilität und Verlässlichkeit setzt. Damit wächst zusammen, was zusammengehört: Ein Verband, ein Tarifvertrag, eine gemeinsame Basis für die Zukunft.“

Der stellvertretende VGZ-Tarifverhandlungsführer, **Sven Schwuchow**, erläuterte:

„Ein zentrales Anliegen war es, durch praxisnahe Rahmenbedingungen sowohl Stabilität als auch notwendige Flexibilität für unsere Unternehmen zu sichern und gleichzeitig die wichtigsten Punkte für die Branche mitzunehmen. Das ist uns gelungen. Die gestärkte Tarifautonomie und das klare Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften schaffen Vertrauen und sind ein wichtiger Baustein für die Weiterentwicklung unserer Branche – auch im Hinblick auf die kommenden Herausforderungen und den anstehenden Strukturwandel.“

Mit der Verschmelzung des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e.V. (BAP) und des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) auf den GVP zum 01.12.2023 sind die vormaligen BAP- und iGZ-Tarifwerke auf den GVP übergegangen und werden seitdem als zwei selbstständige Tarifwerke unter dem Dach des GVP fortgeführt.

Beide Tarifwerke werden mit Inkrafttreten zum 01.01.2026 durch die neuen GVP-Tarifverträge nahtlos ersetzt. Damit gilt künftig für alle GVP-Mitglieder ein und dasselbe Tarifwerk – das DGB/GVP-Tarifwerk.

Das neue DGB/GVP-Tarifwerk (im Folgenden auch GVP-Tarifwerk genannt) enthält noch keine neuen Entgelttabellen, da die bisherigen Entgelttarifverträge BAP und iGZ zum 30.09.2025 von den Gewerkschaften gekündigt worden sind. Die Tarifverhandlungen hierzu werden ab Sommer dieses Jahres separat geführt. Erst danach können die dann vereinbarten Entgelttabellen Bestandteil des neuen GVP-Tarifwerks werden.

Die Tarifvertragsparteien haben eine **Erklärungsfrist bis zum 20.06.2025** vereinbart. Bis zum Ablauf dieser Frist kann der Tarifabschluss von jeder Tarifvertragspartei widerrufen werden.

Der GVP stellt seinen Mitgliedern den [Tarifvertragstext exklusiv als Download](#) zur Verfügung. Im Folgenden werden die Auswirkungen des Tarifabschlusses auf die Arbeitsverhältnisse mit Zeitarbeitnehmern und die wesentlichen Inhalte des neuen Tarifwerks kurz erläutert:

Auswirkungen des Tarifabschlusses auf Arbeitsverhältnisse mit Zeitarbeitnehmern

1. Bestehende Arbeitsverhältnisse

Die Einbeziehung bzw. Geltung der Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis wird in der Regel mit einer sogenannten "Bezugnahmeklausel" im Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeiter vereinbart. Die von den Vorgängerverbänden BAP und iGZ empfohlenen "Bezugnahmeklauseln" verweisen insofern auf die jeweils bisher einschlägigen BAP bzw. iGZ-Tarifverträge. Sie erfassen zudem aber auch den Fall, dass diese Tarifverträge durch andere Tarifverträge „ersetzt“ werden, wodurch auch das neue GVP-Tarifwerk nahtlos ab dem 01.01.2026 zur Anwendung gebracht wird. Daher ist es grundsätzlich nicht erforderlich, bestehende Verträge zu ändern, es sei denn, es wurden im Arbeitsvertrag zusätzliche Vereinbarungen getroffen, die gegen das neue Tarifwerk verstoßen könnten.

2. Neueinstellungen bis zum 31.12.2025

Bis zum 31.12.2025 gelten ausschließlich die bisherigen BAP- und iGZ-Tarifverträge fort. Das gilt sowohl für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse als auch für Neueinstellungen, die bis zum 31.12.2025 erfolgen. Es ist nicht möglich, das neue GVP-Tarifwerk bereits vor dem 01.01.2026 zur Anwendung zu bringen. Daher müssen bei Neueinstellungen bis zum 31.12.2025 auch weiterhin die bisher geltenden BAP bzw. iGZ-Tarifverträge in Bezug genommen werden.

3. Neueinstellungen ab dem 01.01.2026

Bei Neueinstellungen ab dem 01.01.2026 kann nur noch das neue GVP-Tarifwerk zur Anwendung gebracht werden. Daher muss in den arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln auf das neue GVP-Tarifwerk verwiesen werden.

Der GVP wird seinen Mitgliedern bis dahin neue Vertragsmuster mit einer entsprechend angepassten Bezugnahmeklausel zur Verfügung stellen.

DGB/GVP-Tarifwerk im Überblick

Die Tarifvertragsparteien haben in weiten Teilen bestehende Regelungen aus den bisherigen Tarifwerken des BAP und iGZ übernommen und in das neue GVP-Tarifwerk überführt. Daher ist auch die Struktur des Tarifwerks unverändert geblieben. Kernbestandteile des GVP-Tarifwerks sind weiterhin: **Manteltarifvertrag, Entgelttrahmentarifvertrag und Entgelttarifvertrag.**

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die Kernpunkte der Tarifverträge gegeben. Ausführliche Erläuterungen und Seminare wird der GVP zu einem späteren Zeitpunkt anbieten.

I. Manteltarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

Der Manteltarifvertrag iGZ (MTV iGZ) enthielt bisher keine Regelung zu außertariflich Beschäftigten. Im Geltungsbereich des Manteltarifvertrags GVP (MTV GVP) wurde die aus dem Manteltarifvertrag BAP (MTV BAP) stammende Regelung zu **außertariflich Beschäftigten** modifiziert übernommen:

*„Einzelvertraglich können von den Regelungen des Tarifvertrages **abweichende Vereinbarungen zum Entgelt** getroffen werden mit Mitarbeitern, die außertariflich beschäftigt sind, wenn ihr Jahresverdienst den tariflichen Jahresverdienst der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigt.“*

§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Textform für den Arbeitsvertragsschluss

Gemäß § 2.1 MTV GVP können Arbeitsverträge nach Maßgabe des § 2 Absatz 1 Satz 2 Nachweisgesetz auch in **Textform** (und somit z.B. auch per E-Mail) geschlossen werden. Im Einzelfall ist auf Verlangen des Arbeitnehmers weiterhin ein schriftlicher Arbeitsvertrag auszuhändigen. Mit der Regelung in § 2.1 MTV GVP wurde den Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG) Rechnung getragen, die bereits zum 01.01.2025 aufgrund des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV) in Kraft getreten sind und grundsätzlich den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen gegenüber dem Arbeitnehmer in Textform ermöglichen (vgl. ausführlich hierzu die [Mitgliederinformation vom 18.12.2024](#)).

Textform kommt bereits zum 01.08.2025: Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, die Möglichkeit des Abschlusses von Arbeitsverträgen in Textform bereits mit Wirkung zum 01.08.2025 in die noch aktuell geltenden Tarifwerke des BAP und iGZ einzuführen, damit die tariflichen Rahmenbedingungen für den Abschluss von digitalen Arbeitsverträgen mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen schnellstmöglich harmonisiert sind.

Ende des Arbeitsverhältnisses bei Anspruch auf Regelaltersrente

Gemäß § 2.3 MTV GVP endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf ungekürzte Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung hat.

Anders als der bisherige MTV iGZ, enthält der MTV BAP aktuell keine entsprechende Regelung zum (automatischen) Ende des Arbeitsverhältnisses bei Anspruch auf eine ungekürzte Regelaltersrente. Daher wurde im MTV GVP eine Einschränkung vorgenommen, wonach die Regelung in § 2.3 MTV GVP nicht für Arbeitsverhältnisse gilt, die vor dem 1. Januar 2026 auf Grundlage des MTV BAP abgeschlossen wurden. Arbeitsvertragliche Vereinbarungen bleiben hiervon jedoch unberührt.

Übergangsregelung für ehemalige BAP-Mitglieder: Viermalige Verlängerung von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen weiterhin bis zum 31.12.2027 möglich

Für die Befristung von Arbeitsverhältnissen gelten grundsätzlich die gesetzlichen Bestimmungen gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG gilt für sachgrundlose Befristungen: Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens *dreimalige Verlängerung* eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Anders als im MTV iGZ, wurde im MTV BAP bisher von einer Tariföffnungsklausel in § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG Gebrauch gemacht und für Befristungen ohne Sachgrund geregelt, dass abweichend von der gesetzlichen Regelung eine *viermalige Verlängerung* eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses innerhalb der Zeitspanne von zwei Jahren möglich ist.

Aufgrund einer **Übergangsregelung zu befristeten Arbeitsverhältnissen** für Mitglieder des GVP, die zum Stichtag 31.12.2025 an die BAP-Tarifverträge gebunden sind, gilt die bisherige Regelung des MTV BAP zur viermaligen Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen befristet bis zum 31.12.2027 fort.

Kündigungsfristen

Gemäß § 622 Abs. 4 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) können die Tarifvertragsparteien von den gesetzlichen Fristen abweichende Kündigungsfristen vereinbaren. Sowohl der MTV iGZ als auch der MTV BAP regeln vom Gesetz abweichende kurze Kündigungsfristen während der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses. Die Kündigungsfristen aus dem MTV BAP wurden in den MTV GVP überführt und gelten gleichermaßen für unbefristete und befristete Arbeitsverhältnisse.

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits mit folgenden Fristen gekündigt werden:

Während der ersten 2 Wochen (bei Neueinstellungen)	1 Tag Sofern dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde und der Mitarbeiter in den letzten 3 Monaten nicht schon einmal vom Arbeitgeber beschäftigt wurde. Ansonsten gilt Frist von 1 Woche ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.
Bis zum Ende der ersten 3 Monate	1 Woche
Vom 4. bis 6. Monat	2 Wochen
Ab dem 7. Monat	Beiderseits gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB
Jederzeit bei Vorliegen eines wichtigen Grundes	Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist , wenn die Voraussetzungen gemäß § 626 BGB gegeben sind.

§ 3 Arbeitszeit

Vollzeit- und Teilzeitarbeit; Arbeitszeitmodelle

Die bisher schon im BAP- und iGZ-Tarifwerk enthaltenen Regelungen, wonach die **individuelle regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden** beträgt, wurde im GVP-Tarifwerk übernommen; § 3.1 MTV GVP. Auch die Vereinbarung einer höheren monatlichen Arbeitszeit bis **maximal 173,34 Stunden** bleibt unter denselben Voraussetzungen wie bisher möglich.

Bei Vereinbarung einer geringeren Arbeitszeit als 151,67 Stunden liegt, ebenfalls wie bisher, Teilzeitarbeit vor.

Übergangsregelung für ehemalige iGZ-Mitglieder: Vereinbarung einer variablen Sollarbeitszeit bis zum 31.12.2029 möglich

Anders als nach dem MTV BAP, kann bisher nach dem iGZ-Tarifvertrag gemäß § 3.1.2. MTV iGZ auch ein Arbeitszeitmodell vereinbart werden, wonach sich die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach der Anzahl der Arbeitstage des jeweiligen Monats richtet. Aufgrund einer **Übergangsregelung zur variablen Soll-Arbeitszeit** kann dieses Arbeitszeitmodell befristet bis zum 31.12.2029 fortgeführt werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einmalig in der Zeit bis zum 31.12.2029 von dem variablen Arbeitszeitmodell in das verstetigte Arbeitszeitmodell zu wechseln.

Weitere Regelungen zur Arbeitszeit

In § 3 MTV GVP wurden weitere Regelungen aus den Tarifwerken BAP und iGZ überführt.

Dazu zählt beispielsweise die Regelung in § 3.4 MTV GVP, wonach **Umkleide, Waschzeiten und Ruhepausen** grundsätzlich nicht als Arbeitszeit gelten. Diese Regelung entstammt dem MTV BAP und hat bisher keine Entsprechung im MTV iGZ. In § 3.5 MTV GVP wurde eine Regelung zu Einsätzen in **vollkontinuierlicher Schichtarbeit** aus dem MTV iGZ übernommen, die bisher keine Entsprechung im MTV BAP hat. Dass die Arbeitszeit an Heiligabend und Silvester gemäß § 3.6 MTV GVP um 14.00 Uhr endet, ist wiederum in beiden Tarifwerken, BAP und iGZ, bereits in ähnlicher Weise geregelt.

§ 4 Arbeitszeitkonto

Im Hinblick auf die Führung von Arbeitszeitkonten wurden im Wesentlichen die Regelungen aus dem bisherigen MTV BAP übernommen, die eine höhere Flexibilität bezüglich des Ausgleichszeitraums und der Arbeitszeitkontengrenzen bieten. Folgende Eckpunkte gelten zum Arbeitszeitkonto (AZK):

- Der 12-monatige Ausgleichszeitraum kann flexibel auch unterjährig festgelegt werden [im MTV iGZ endete der Ausgleichszeitraum zum Ende des Kalenderjahres].

- Sollte ein Ausgleich aus betrieblichen Gründen innerhalb von 12 Monaten nicht möglich sein, können bis zu 150 Stunden [nach MTV iGZ bisher nur 130 Std.] in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden.
- Das AZK kann bei Insolvenzabsicherung ab der 150. Stunde bis zu 200/230 Std. geführt werden.
- Keine Begrenzung der Minusstunden [nach MTV iGZ bisher 105 Stunden].
- Aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer können bis zu 20 Stunden monatlich aus dem AZK ausgezahlt werden [war bisher bereits im MTV iGZ geregelt, nicht jedoch im MTV BAP].
- Auf Verlangen des Arbeitnehmers werden Stunden aus dem AZK, die über 91 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt [nach MTV iGZ lag die Grenze bisher bei 70 Stunden, nach MTV BAP bisher bei 105 Stunden].

§ 5 Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft/Ruhezeiten

In § 5 MTV GVP wurde eine Regelung überführt, die dem MTV BAP entstammt und bisher keine Entsprechung im MTV iGZ hatte. Sie bietet eine höhere Flexibilität in besonderen Konstellationen bei **Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaft und Ruhezeiten**. § 5 MTV GVP lautet:

„Soweit Mitarbeiter 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 Mitarbeiter zur Anwendung kommt.“

§ 6 Zuschläge

Die Zuschlagsregelungen in § 6 MTV GVP, die dem MTV BAP entnommen sind, bieten ebenfalls eine hohe Flexibilität, da sie im Falle von **Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit** eine Anpassung an kundenbetriebliche Zuschlagsregelungen ermöglichen, sofern im Kundenbetrieb geringere Zuschläge als die im GVP-Tarifvertrag geregelten Zuschläge gezahlt werden.

Im Falle von **Mehrarbeit** ist jede volle Arbeitsstunde zuschlagspflichtig, durch die die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit in einem Monat um mehr als 15 % überschritten wird [nach MTV iGZ bisher 14,28 %].

Die tariflichen Zuschläge für Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Überblick:

Zuschlag	Höhe:
Mehrarbeit	25 % für jede volle Arbeitsstunde ab Überschreiten der individuell regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit um 15 %.
Nacharbeit (23 Uhr bis 6 Uhr) Keine Voraussetzung ist, dass mehr als 2 Stunden in der Nacht gearbeitet wurden.	25 % maximal; nach unten anpassbar an kundenbetriebliche Regelungen.
Sonntag	50 % maximal; nach unten anpassbar an kundenbetriebliche Regelungen.
Feiertag	100 % maximal; nach unten anpassbar an kundenbetriebliche Regelungen.

§ 7 Einsatzregelungen

§ 7 MTV GVP enthält zunächst allgemeine Einsatzregelungen, wonach der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet ist, an wechselnden Einsatzorten unter dem Direktionsrecht des Kunden tätig zu werden. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine **Einsatzmeldung** mit den wesentlichen Inhalten seines Einsatzes im Kundenbetrieb. Anders als nach dem MTV BAP, war der Anspruch auf eine Einsatzmeldung im MTV iGZ zwar nicht explizit geregelt, die Erteilung einer Einsatzmitteilung aber in der Praxis üblich, da Zeitarbeitsunternehmen gemäß § 11 Absatz 2 Satz 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ohnehin verpflichtet sind, Zeitarbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass sie als „Leiharbeitnehmer“ tätig werden und dabei Firma und Anschrift des Kunden in Textform mitzuteilen.

Darüber hinaus regelt § 7 MTV GVP die **Vergütung von Wegezeiten** und die Übernahme von **Übernachungskosten** in bestimmten Fällen. Die Vorschriften ist in modifizierter Weise dem MTV BAP entlehnt:

- 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 Mitarbeiter die über 1 Stunde und 15 Minuten hinausgehende Wegezeit je Hin- und Rückweg mit den tariflichen Entgelten bezahlt, sofern er diese Wegezeit tatsächlich aufgewandt hat.
- **Anspruchsvoraussetzung ist, dass der Beschäftigte den Anspruch in Textform spätestens am Ende des Monats geltend macht.** Für den laufenden Einsatz muss der Beschäftigte die erhöhten Wegezeiten und deren Regelmäßigkeit einmalig melden und im Nachgang nur, wenn es zu Veränderungen kommt.

- Beträgt der zeitliche Aufwand für die Wegezeit mehr als 2 Stunden, hat der Mitarbeiter Anspruch auf Übernahme von Übernachtungskosten (durch Bezahlung von Unterkunft oder Bezahlung von Übernachtungspauschale nach steuerlichen Grundsätzen).
- Sonstiger Aufwendungsersatz gemäß § 670 BGB ist einzelvertraglich zu regeln.

§ 8 Arbeitsbefreiung

Sowohl der MTV iGZ als auch der MTV BAP enthalten bereits bisher sehr ähnliche Regelungen zu Tatbeständen, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellung hat. In das GVP-Tarifwerk wurden im Wesentlichen die Regelungen aus dem MTV BAP überführt.

Bezahlte Freistellung wird auf vorherigen Antrag in Textform gewährt und ist vom Arbeitnehmer mit Dokumenten nachzuweisen. Die Höhe des weiter zu zahlenden Arbeitsentgelts bemisst sich nach § 10 MTV GVP (Schnittberechnung).

Gemäß § 8 MTV GVP wird für folgende Ereignisse bezahlte Freistellung ohne Anrechnung auf den Urlaub gewährt:

Ereignis	Bezahlte Freistellung:
Bei eigener Eheschließung sowie bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin:	1 Tag
Beim Tod naher Angehöriger: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ehegatten, Kinder, Eltern, eingetragener Lebenspartner: ▪ Geschwister, Schwiegereltern: 	2 Tage 1 Tag
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
Umzug aus dienstlicher Veranlassung:	1 Tag

§ 9 Urlaub

Die Vorschriften zum Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers sind in beiden Tarifwerken, iGZ und BAP, bereits nahezu identisch geregelt, so dass sich bei der Übernahme dieses Regelungskomplexes keine grundsätzlichen Änderungen ergeben haben.

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers entsprechend der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses beträgt wie bisher:

- im ersten Jahr: **25 Tage,**
- im zweiten und dritten Jahr: **27 Tage,**
- ab dem vierten Jahr: **30 Tage.**

Aus dem MTV iGZ wurde allerdings eine Bestimmung zu Ruhenstatbeständen modifiziert übernommen, zu der es bei den Urlaubsregeln im MTV BAP bisher keine Entsprechung gab:

*„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.“*

Zur Vereinheitlichung wurde diese Regelung auch in anderen Bestimmungen des Tarifwerks übernommen, bei denen es auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ankommt (vgl. Jahressonderzahlung, Erfahrungszuschlag).

§ 10 Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts galten schon bisher identische Vorschriften im BAP- und iGZ-Tarifvertrag zu der sogenannten **Schnittberechnung**.

Die Regelungen hierzu sind unverändert geblieben und wurden in das GVP-Tarifwerk überführt; lediglich die Berechnungsbeispiele wurden an die aktuell geltenden Entgelte angepasst.

§ 11 Jahressonderzahlung

Auch die Vorschriften zu den Jahressonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) sind im MTV BAP und MTV iGZ bereits nahezu identisch geregelt, so dass sich durch die Übernahme dieses Regelungskomplexes ebenfalls keine grundlegenden Änderungen ergeben.

Die modifizierte Regelung zu Ruhenstatbeständen bei der Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses wurde auch hier übernommen (vgl. zum Wortlaut die Ausführungen oben unter § 9 Urlaub).

Aktuell können noch keine Tabellen für die Jahressonderzahlungen ausgewiesen werden, da diese – wie auch bisher schon – tarifdynamisch auf Basis der Entgeltgruppe 4 angepasst werden und insofern vom Ausgang der Tarifverhandlungen zum Entgelttarifvertrag abhängen (siehe auch Hinweis zu den gekündigten Entgelttarifverträgen in der Einleitung).

§ 12 Entgeltumwandlung

Anders als der MTV iGZ, enthält der MTV BAP eine Regelung zur Entgeltumwandlung von tariflichen Entgeltbestandteilen zum Zwecke der Altersversorgung, die in das GVP-Tarifwerk überführt wurde.

Arbeitnehmer können nach § 12 MTV GVP verlangen, dass ihre zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwandt werden. Dabei dürfen 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

Ab dem 7. Beschäftigungsmonat haben Arbeitnehmer 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

Die Regelungen zu Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis, die bereits im MTV BAP und MTV iGZ identisch geregelt sind (3 Monate nach Fälligkeit für die Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber der anderen Vertragspartei sowie 3 weitere Monate für die Klageerhebung im Falle der Ablehnung des Anspruchs), wurden übernommen und lediglich dahingehend angepasst, dass die Geltendmachung sowie die etwaige Ablehnung von Ansprüchen in **Textform** erfolgen kann.

§ 14 Fälligkeit von Entgeltansprüchen

Sowohl der MTV BAP als auch der MTV iGZ enthalten bereits sehr ähnliche Bestimmungen zur Fälligkeit von Entgeltansprüchen (15. Bankarbeitstag des Folgemonats), zum Anspruch auf Abschlagszahlungen von bis zu 80 Prozent des zu erwartenden Netto-Einkommens zum Ende des jeweiligen Abrechnungsmonats sowie zur monatlichen Auszahlung von Zuschlägen (diese werden nicht auf das AZK übertragen), so dass zu diesem Regelungskomplex die Vorschriften aus dem MTV BAP insgesamt übernommen werden konnten.

§ 15 Streikklausel

Die sogenannten Streikklauseln sind im MTV BAP und MTV iGZ nahezu identisch und wurden als Regelungskomplex übernommen.

§ 16 Inkrafttreten und Kündigung

Der Manteltarifvertrag tritt **am 1. Januar 2026 in Kraft**. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, **erstmalig zum 31. Dezember 2029, gekündigt werden**. Sofern das AÜG grundsätzlich geändert wird, steht beiden Tarifvertragsparteien ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

II. Entgelttarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich ist identisch zu § 1 des Manteltarifvertrages und verweist insoweit auf diese Regelung.

§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

Die im Entgelttarifvertrag (ERTV) des iGZ- und BAP-Tarifwerks geregelten Eingruppierungsgrundsätze ähnelten sich bereits bisher schon.

Im Grundsatz gilt: *„Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.“*

In § 2 ERTV GVP wurden die Eingruppierungsgrundsätze als Regelungskomplex aus dem ERTV BAP übernommen. Diese sehen eine Besonderheit im Vergleich zu den bisherigen iGZ-Regelungen vor, wenn vorübergehend Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe ausgeübt werden: Sofern zeitweise Arbeiten einer höherwertigen Entgeltgruppe übertragen werden, ist (erst) 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 [nach bisheriger Regelung muss die Zulage sofort gezahlt werden].

Werden Arbeitnehmer zu vorübergehenden Tätigkeiten einer niedrigeren Entgeltgruppe verpflichtet, erfolgt keine Änderung der Vergütung.

§ 3 Entgeltgruppen

Bei der Definition der Entgeltgruppen wurden die Regelungen aus dem ERTV BAP übernommen, wobei der Wortlaut der Entgeltgruppen **EG 1 bis 4** im ERTV BAP und ERTV iGZ bereits identisch ist.

Die Entgeltgruppen **EG 5 bis 9** sind im ERTV iGZ und ERTV BAP leicht unterschiedlich formuliert und können insofern bisher in bestimmten Fällen zu einer unterschiedlichen Zuordnung führen. Daher wurde für bisherige Eingruppierungen ein **Bestandschutz** vereinbart.

Der Wortlaut der Entgeltgruppen lautet:

Entgeltgruppe 1:

Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern.

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 2a:

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

Entgeltgruppe 6

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

Entgeltgruppe 2b:

Tätigkeiten, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist.

Entgeltgruppe 7

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

Entgeltgruppe 3:

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

Entgeltgruppe 8

Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium erfordern.

Entgeltgruppe 4

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

Entgeltgruppe 9

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erforderlich ist.

§ 4 Inkrafttreten und Kündigung

Der Entgelttarifvertrag tritt **am 1. Januar 2026 in Kraft**. Wie der MTV GVP auch, kann er mit einer Frist von sechs Monaten, **erstmalig zum 31. Dezember 2029, gekündigt werden**. Sofern das AÜG grundsätzlich geändert wird, steht beiden Tarifvertragsparteien auch hier ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

In der Vorschrift des § 4 ERTV GVP wurde auch der **Bestandsschutz für bisherige Eingruppierungen** verankert. Nach § 4 Abs. 3 ERTV GVP gilt: Die Einführung des Tarifvertrages führt nicht zu einer Neueingruppierung am 31. Dezember 2025 bestehender Arbeitsverhältnisse.

III. Entgelttarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

Wie schon beim ERTV GVP, wird auch im Entgelttarifvertrag (ETV) im Geltungsbereich auf § 1 des Manteltarifvertrages verwiesen.

§ 2 Entgelte

Gemäß § 2 ETV GVP werden die in einer Anlage ausgewiesenen Stundensätze und Zuschläge gezahlt.

Das neue Tarifwerk enthält noch keine neuen Entgelttabellen, da die bisherigen Entgelttarifverträge BAP und iGZ zum 30.09.2025 von den Gewerkschaften gekündigt worden sind. Die Tarifverhandlungen hierzu werden ab Sommer dieses Jahres separat geführt. Erst danach können die dann vereinbarten Entgelttabellen Bestandteil des neuen GVP-Tarifwerkes werden.

§ 2 Erfahrungszuschlag

Der Erfahrungszuschlag nach § 2 ETV GVP war in ähnlicher Form als „Einsatzbezogene Zulage“ bzw. „Einsatzbezogener Zuschlag“ in den Tarifwerken des iGZ und BAP geregelt. In den ETV GVP wurde die entsprechende Regelung aus dem ETV BAP modifiziert übernommen; sie lautet:

„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 Ruhestand 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

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.“

Übergangsregelung für ehemalige iGZ-Mitglieder: Zahlung der „Einsatzbezogenen Zulage“ befristet bis zum 30.06.2027

Da die Regelung zum „Erfahrungszuschlag“ im Wesentlichen dem ETV BAP entstammt, wurde eine **Übergangsregelung für ehemalige iGZ-Mitglieder** vereinbart, wonach im Ergebnis die bisher in § 5 ERTV iGZ geregelte „Einsatzbezogene Zulage“ befristet bis zum 30.06.2027 weiterhin zu zahlen ist. Die zu § 5 ERTV iGZ zugehörige Protokollnotiz zu Ruhenstatbeständen wurde allerdings zur Vereinheitlichung des Tarifwerks bereits an die neue Formulierung (wie sie auch beim Urlaub und der Jahressonderzahlung geregelt ist) angepasst.

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.“

§ 4 Branchenzuschlag

Wie in den bisherigen iGZ- und BAP-Entgelttarifverträgen auch, ist in § 4 ETV GVP eine Verankerung der Branchenzuschläge geregelt. Danach erhöhen sich die Entgelte der Entgelttabelle um den für den jeweiligen Wirtschaftszweig ggf. vereinbarten Branchenzuschlag.

Die Branchenzuschlagstarifverträge sind damit weiterhin Bestandteil des GVP-Tarifwerks.

§ 5 Inkrafttreten und Kündigung

Der Entgelttarifvertrag tritt **am 1. Januar 2026 in Kraft**.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt steht jedoch nicht fest, wann der ETV GVP erstmals gekündigt werden kann. Dies hängt ebenfalls vom Ausgang der anstehenden Tarifverhandlungen zum Entgelttarifvertrag ab (siehe Hinweise bereits oben).

▪ Anhang Übergangsregelungen

Sämtliche Übergangsregelungen – sowohl zum Manteltarifvertrag als auch zum Entgelttarifvertrag – sind in der Tarifvertragsbroschüre vollständig als Anhang abgedruckt.