

GVP-Tarif und Zeitarbeit: Was sich aktuell ändert

PDF-Fassung 1.0 · Stand: 23. Oktober 2026

Artikel-Veröffentlichungsdatum laut CMS: 23. Oktober 2026

<https://talent360.io/blog/gvp-tarif>



Inhalt

[Das Wichtigste in 30 Sekunden](#)

[Welche Untergrenzen gelten in der Zeitarbeit?](#)

[Welche Beträge gelten ab welchem Datum?](#)

[Was bedeutet das für laufende Einsätze?](#)

[Wie unterscheidet sich das vom Dauerwissen?](#)

[Was solltest du bis Jahresende prüfen?](#)

[Welche Quellen liegen der Einordnung zugrunde?](#)

Das Wichtigste in 30 Sekunden

Für die Kalkulation eines Einsatzes zählen die anwendbaren tariflichen Entgelte, Zuschläge und gesetzlichen Untergrenzen. Prüfe laufende Einsätze über die **Stichtage 2027** hinweg, bevor du Konditionen zusagst.

- Trenne gesetzlichen **Mindestlohn**, Branchenuntergrenze und Tarifentgelt.
- Rechne die jeweils tatsächlich anwendbaren Kosten je Einsatz.
- Kläre Anpassungen rechtzeitig mit dem Kunden.

Welche Untergrenzen gelten in der Zeitarbeit?

Drei Größen getrennt prüfen



Gesetzlicher Mindestlohn

Eigener Anwendungsbereich und eigene Stichtage.



Branchenuntergrenze

Mindestentgelt in der Arbeitnehmerüberlassung.



Tarif und Vereinbarung

Entgeltgruppe, Zuschläge und höhere Ansprüche prüfen.

Für den Einsatz zählt die tatsächlich anwendbare Vergütung.

Abbildung 1: Drei Größen getrennt prüfen.

Zwei Untergrenzen gelten nebeneinander. Der gesetzliche Mindestlohn hat einen eigenen Anwendungsbereich und gesetzliche Ausnahmen. Die Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung wird durch Verordnung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgesetzt.

Für die Kalkulation eines Einsatzes sind beide Werte und ihre jeweiligen **Stichtage** maßgeblich und zwar unabhängig voneinander.

Beide Größen ändern sich unabhängig voneinander und zu unterschiedlichen Terminen. Das macht die Planung 2027 unübersichtlich. Wer nur einen der beiden Termine im Kalender hat, kalkuliert einen Teil des Jahres falsch.

Dazu kommt der Tarifvertrag der eigenen Branche mit seinen Entgeltgruppen und Zuschlagsstufen. Er ist die dritte Größe und für die meisten Einsätze die maßgebliche, weil die Entgelte dort in der Regel über den gesetzlichen Untergrenzen liegen. Die Untergrenzen sind der Boden, nicht die Kalkulationsgrundlage.

Welche Beträge gelten ab welchem Datum?

Betrag und Zeitraum gehören zusammen



Welcher Zeitraum?

Beginn, Ende und relevante Stichtage des Einsatzes.



Welche Vergütung?

Untergrenze, Tarifentgelt und Zusagen abgleichen.

Die vollständigen Beträge und Geltungszeiträume stehen in der Tabelle.

Abbildung 2: Betrag und Zeitraum gehören zusammen.

Die Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung beträgt vom 1. September 2026 bis 31. März 2027 15,33 Euro und vom 1. April 2027 bis 30. September 2027 15,87 Euro.

Der gesetzliche **Mindestlohn** steigt zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro brutto je Zeiteinheit. Prüfe, welcher Stichtag die tatsächlich anwendbare Vergütung eines Einsatzes verändert.

Eine Erhöhung des niedrigeren gesetzlichen Mindestlohns erhöht nicht automatisch ein bereits darüberliegendes Entgelt.

Auf einen Blick

Größe	Zeitraum	Betrag
Lohnuntergrenze Arbeitnehmerüberlassung	01.07.2026 bis 31.08.2026	14,96 Euro
Lohnuntergrenze Arbeitnehmerüberlassung	01.09.2026 bis 31.03.2027	15,33 Euro
Lohnuntergrenze Arbeitnehmerüberlassung	01.04.2027 bis 30.09.2027	15,87 Euro
Gesetzlicher Mindestlohn	ab 01.01.2026	13,90 Euro
Gesetzlicher Mindestlohn	ab 01.01.2027	14,60 Euro

Die Beträge der **Lohnuntergrenze** stehen in der Siebten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 19. Juni 2026, veröffentlicht im Bundesgesetzblatt 2026 I Nr. 186. Die Mindestlohnbeiträge stehen in § 1 der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung.

Beim Lesen der Tabelle lohnt ein Blick auf den Abstand zwischen beiden Größen. Die Lohnuntergrenze der Branche liegt in allen genannten Zeiträumen über dem gesetzlichen **Mindestlohn**.

Für die Praxis heißt das, dass die Branchenuntergrenze eine Untergrenze ist. Tarifgruppe, **Zuschläge**, Equal Pay und vertragliche Zusagen können höhere Entgelte erfordern.

Der gesetzliche **Mindestlohn** ist trotzdem zu kennen, weil er sich unabhängig davon entwickelt.

Ein Datum fehlt in dieser Tabelle bewusst. Die Siebte Verordnung tritt mit Ablauf des 30. September 2027 außer Kraft. Was danach gilt, ist zum Stand dieses Beitrags nicht geregelt und wird deshalb hier nicht vorweggenommen.

Für die Planung heißt das etwas Konkretes. Einsätze, die über den 30. September 2027 hinauslaufen, lassen sich für den Zeitraum danach nicht mit einer bekannten Untergrenze kalkulieren.

Wer solche Einsätze vereinbart, sollte eine Anpassungsregel in die Vereinbarung aufnehmen, statt einen Satz für die gesamte Laufzeit festzuschreiben.

Was bedeutet das für laufende Einsätze?

Den gesamten Einsatz rechnen



Vor dem Stichtag

Bisherigen
Kostenstand ermitteln.



Nach dem Stichtag

Veränderte Vergütung
und Zuschläge
berücksichtigen.



Verrechnungssatz prüfen

Auch Ausfallzeiten
und internen Aufwand
einrechnen.

Anpassungen rechtzeitig mit dem Kunden vereinbaren.

Abbildung 3: Den gesamten Einsatz rechnen.

Laufende Einsätze prüfen

Ein Einsatz, der über den 1. April 2027 hinausläuft, hat zwei verschiedene Kostenstände. Wer den Verrechnungssatz einmal für die gesamte Laufzeit fest schreibt, verdient am Anfang und legt am Ende drauf. Die Anpassung gehört deshalb vor Beginn in die Vereinbarung und nicht in ein späteres Gespräch.

Das gilt besonders für lange Einsätze. Bei ihnen steigt die Kostenseite ohnehin, weil tarifliche Zuschlagsstufen greifen. Fällt eine Zuschlagsstufe mit dem 1. April 2027 zusammen, steigen zwei Größen im selben Monat. Ein Satz, der im Januar getragen hat, trägt dann im Mai nicht mehr.

Der häufigste Fehler liegt dort nicht bei den Löhnen, sondern bei den nicht produktiven Zeiten. Der Stundenverrechnungssatz muss neben Lohn und Lohnnebenkosten unter anderem Ausfallzeiten, internen Aufwand und den angestrebten Ertrag berücksichtigen.

Das ist auch der Grund, warum eine Erhöhung der Untergrenze stärker wirkt als der reine Differenzbetrag. Steigt der Lohn, steigen die Lohnnebenkosten mit und über die nicht produktiven Zeiten wird beides mitfinanziert. Wer nur die Differenz der Stundenlöhne auf den Satz aufschlägt, rechnet zu knapp.

Wie unterscheidet sich das vom Dauerwissen?

Systematik und aktuelle Werte trennen



Dauerwissen

Wie Mindestlohn, Branchenuntergrenze und Tarif zusammenwirken.



Aktueller Stand

Welche Beträge für welchen Zeitraum gelten.

Für Kundengespräche brauchst du die Erklärung. Für Kalkulationen den gültigen Wert.

Abbildung 4: Systematik und aktuelle Werte trennen.

Die Beträge ändern sich, die Systematik dahinter nicht. Dauerhaft gilt: Die Lohnuntergrenze wird durch Verordnung festgesetzt und bindet die in Deutschland eingesetzten Zeitarbeitnehmer. Der gesetzliche Mindestlohn gilt daneben für alle Beschäftigten. Hier stehen ausschließlich die aktuellen Beträge und ihre Termine.

GVP steht für Gesamtverband der Personaldienstleister. Welche tariflichen Regelungen gelten, hängt von der konkreten Bindung und Vereinbarung ab. Die Branchenuntergrenze ist ein Mindestentgelt. Höhere tarifliche oder vertragliche Ansprüche bleiben maßgeblich.

Für die tägliche Arbeit ist die Unterscheidung wichtiger, als sie klingt. Wer einem Kunden eine Anpassung erklärt, braucht die Systematik. Wer eine **Kalkulation** aufstellt, braucht den Betrag mit Zeitraum. Beides in einem Dokument zu führen, endet regelmäßig damit, dass eine veraltete Zahl weiterverwendet wird.

Diese Trennung ist gewollt. Ein Beitrag mit Beträgen altert an einem festen Datum. Eine Lexikonseite mit der Systematik altert nicht. Wer nach den aktuellen Beträgen sucht, findet sie hier mit Stand. Wer wissen will, wie das System funktioniert, findet es im Lexikon.

Diese Arbeitsteilung hat einen praktischen Nutzen. Wenn im Herbst 2027 eine neue Verordnung erscheint, ändert sich die Lexikonseite in einem Satz. Der Text bleibt stehen und dokumentiert, was zwischen September 2026 und September 2027 galt. Für Rückfragen aus einer Betriebsprüfung ist genau das die nützlichere Form.

Was solltest du bis Jahresende prüfen?

Vom Einsatz zur Kundenvereinbarung



Einsätze auswählen

Laufzeiten über relevante Stichtage prüfen.



Neu kalkulieren

Vergütung, Zuschläge und Aufwand berücksichtigen.



Früh besprechen

Anpassung mit dem Kunden klären.

Erst rechnen, dann Konditionen für die Laufzeit zusagen.

Abbildung 5: Vom Einsatz zur Kundenvereinbarung.

Zieh alle Einsätze, die über den 1. Januar oder den 1. April 2027 hinauslaufen und rechne sie mit den dann geltenden Untergrenzen durch. Sprich die Anpassung mit dem Kunden an, solange der Einsatz läuft. Eine rückwirkende Korrektur ist nach einem Stichtag praktisch nicht durchsetzbar.

Der Zeitpunkt des Gesprächs entscheidet dabei mehr als das Argument. Ein Kunde, der im November von einer Anpassung zum April erfährt, hat Zeit, sie einzuplanen. Derselbe Kunde, der im April davon erfährt, erlebt eine Preiserhöhung. Der Inhalt ist identisch, die Wirkung nicht.

1. **Einsätze filtern.** Alles mit Ende nach dem 31. März 2027 gehört auf die Liste.
2. **Zwei Stichtage rechnen.** Der 1. Januar und der 1. April 2027 sind zwei verschiedene Kostenstände im selben Einsatz.
3. **Zuschlagsstufen prüfen.** Fällt eine mit einem Stichtag zusammen, steigt der Aufwand doppelt.
4. **Anpassung vereinbaren.** Schriftlich, vor dem Stichtag und nicht danach.

Plane den Aufwand anhand der Zahl der Einsätze und der verfügbaren Kalkulationsdaten. Sie verhindern den Fall, der sich im Nachhinein nicht mehr reparieren lässt: einen Einsatz, der über Monate unter den eigenen Kosten läuft, weil ein Stichtag übersehen wurde.

Wie sich diese beiden Termine in die übrigen Fristen des Jahres einordnen, steht in Recruiting Trends 2027. Dort stehen auch die Termine, die nichts mit Lohnkosten zu tun haben, etwa das Ende der Papierbefreiung für Entgeltunterlagen und die Pflichten für Hochrisiko-KI-Systeme.

Wofür Personaldienstleister Anfragen, Kandidaten und Reichweite in einem System führen, steht auf Die Plattform für Zeitarbeit und Personalvermittlung.

Welche Quellen liegen der Einordnung zugrunde?

Alle Beträge stammen aus dem Wortlaut der Verordnungen, jeweils mit Geltungszeitraum. Aussagen über Zeiträume nach dem 30. September 2027 enthält dieser Beitrag nicht, weil die Siebte Verordnung mit Ablauf dieses Tages außer Kraft tritt. Wiedergegeben ist der Regelungsgehalt. Rechtsberatung ist das nicht.

- Siebte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung · 19. Juni 2026 · BGBl. 2026 I Nr. 186 · Mindeststundenentgelte und Geltungsdauer
- § 1 Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung · Bundesministerium der Justiz · Mindestlohn ab 1. Januar 2026 und ab 1. Januar 2027