

# PERSPEKTIVE TVSV



## Verhandlungsergebnis zur Überleitung aus der TvSv in die jeweiligen regionalen Flächentarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie\*

Update: 19. September 2025

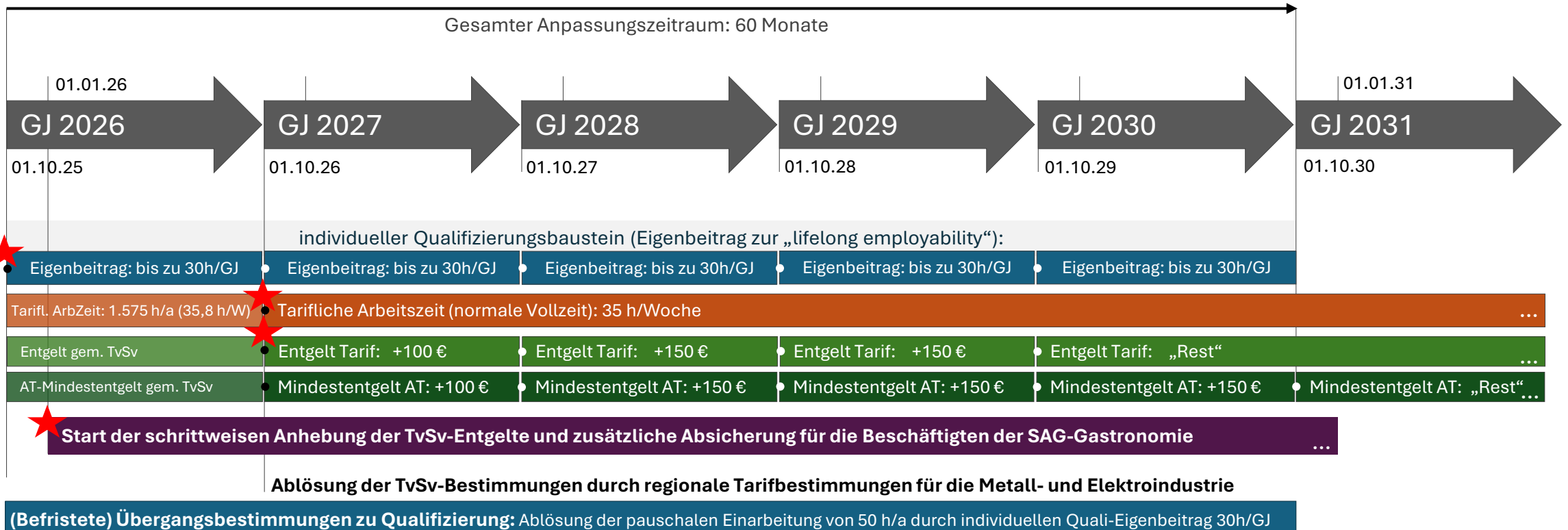
\* Wie mit dem Eckpunktepapier vom 05.02.2025 vereinbart, haben die Tarifvertragsparteien im Rahmen der Verhandlungen zur Perspektive TvSv eine analoge Lösung für die Mitarbeitenden der Betriebsratseinheiten der Siemens AG Niederlassungen und der Einheit GBS Personell Services (heute GBS DE H2R) und eine abweichende Lösung für die Beschäftigten in der Organisationseinheit Gastronomie der Siemens AG gefunden. Die 1. Protokollnotiz zum TV ÜL-SAG vom 19.09.2025 bezüglich des persönlichen Geltungsbereichs und ATZ ist in dieses Update eingearbeitet worden.



## Gliederung

- **Perspektive TvSv - Gesamtszenario (3)**
- **Geltungsbereich für den Überleitungstarifvertrag (inkl. Änderung durch 1. Protokollnotiz vom 19.09.2025) (4)**
- **Entgelt: Neueingruppierung**
  - Grundsatz und Voraussetzungen **(5)**
  - Mitbestimmtes Verfahren der Neueingruppierung in Abänderung von § 99 BetrVG **(6)**
- **Entgelt: Überführung des leistungsabhängigen Entgelts (13)**
- **Entgelt: Differenzberechnung aus bisherigen und neuen tariflichen Leistungen (14)**
- **Entgelt: Unterschreiter (15)**
- **Entgelt: Überschreiter (17)**
- **Entgelt: Anpassung des garantierten AT-Mindestentgelts (19)**
- **Arbeitszeit: Bundesweite Anpassung an die 35 h/W (20)**
- **Qualifizierungsbaustein: individueller Eigenbeitrag (21)**
- **SAG-Gastronomie: Erhöhte TvSv-Entgelttabelle und zusätzliche Sicherungszusagen für die Kantinen der Siemens AG (25)**

# Perspektive TvSv – Gesamtszenario:



## Fortgeltung TvSv

mit Ausnahme des § 2a GMTV-TvSv (pauschale 50h/a-Eigenbeteiligung für Qualifizierung), der durch neuen individuellen Eigenbeitrag von bis zu 30 h/GJ für Qualifizierung abgelöst wird (bis 30.09.2030).

## Übergangsbestimmungen zur tariflichen Arbeitszeit

bundeseinheitlich 35 h/W, daher ergänzende Bestimmungen für neue Bundesländer (keine Kompensationsleistungen!), Umgang mit Teilzeit/verlängerter Vollzeit/verkürzter Vollzeit ...

## Überleitungsbestimmungen Entgelt Tarif

Eingruppierung gemäß regionale ERA-TV, LK/LZ-Überleitung, Unterschreiter-Anpassung, Überschreiter-Absicherung, Berechnungsweisen Zulagen/Zuschläge/Zahlungen, Umgang üt-Sonderzulagen ...

## Übergangsbestimmungen AT-Mindestentgelt

betrifft übergangsweise Abweichung bzgl. Bestimmungen zum persönlichen Geltungsbereich (AT-Mindestabstand) ...



## Geltungsbereich für den Überleitungstarifvertrag: (inkl. 1. Protokollnotiz vom 19.09.2025)

### Räumlich:

Für die Bundesrepublik Deutschland.

### Fachlich:

Für alle Betriebe der Siemens AG der Niederlassungen und Geschäftsstellen sowie für die Organisationseinheit GBS DE H2R (ehem. die Organisationseinheit Global Business Services Personnel Services GBS PS).

### Persönlich:

- I. Für alle Arbeitnehmer sowie für die Auszubildenden im räumlichen und fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, welche unter den persönlichen Geltungsbereich der Tarifvertraglichen Sondervereinbarung und zukünftig unter den Geltungsbereich der zwischen den hier im Rubrum genannten Tarifvertragsparteien abgeschlossenen, regionalen Flächentarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie fallen.
- II. a) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer in den betreffenden Betriebsrats- und Organisationseinheiten, die
  - zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens [01.10.2025] bereits einen schriftlichen Altersteilzeitvertrag vereinbart haben, oder
  - die sich am 30.09.2026 in der aktiven oder passiven Phase eines Altersteilzeitvertrages befinden.
- b) Abweichend von a) gilt die Regelung in § 3 Ziffer 3 dieses Tarifvertrages (Qualifizierungsbaustein) in den betreffenden Betriebsrats- und Organisationseinheiten ohne Einschränkung für sämtliche Arbeitnehmer in Altersteilzeit.
- c) Für Arbeitnehmer in den betreffenden Betriebsrats- und Organisationseinheiten, die gemäß a) nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, kommen weiterhin die Bestimmungen der Tarifvertraglichen Sondervereinbarung, einschließlich der mit ihr verbundenen oder durch sie in Anwendung gebrachten Tarifverträge, in ihrer jeweils aktuellen Fassung und ihrem jeweils aktuellen Rechtsstatus sowie unter Berücksichtigung der gemäß b) geregelten Abweichung zur Anwendung.



## Entgelt: Neueingruppierung / Grundsatz und Voraussetzungen

- **Individuelle anforderungsgerechte Neueingruppierung** (keine Regelüberleitung mit Zuordnungstabelle!)
- Bei tarifvertraglich vorgesehenem **Stufenwechsel durch Zeitablauf** werden die tatsächlichen bisherigen Zeiten des Arbeitnehmers in der der Eingruppierung zugrundeliegenden Arbeitsaufgabe entsprechend berücksichtigt.
- Für Betriebe in denjenigen Tarifgebieten, in denen der regionale ERA-TV die **betriebliche Einrichtung von Zusatzstufen** zulässt, sind die Betriebsparteien frei in der Entscheidung, diese Zusatzstufen auch im Vorgriff auf den Beginn des Eingruppierungsverfahrens zu vereinbaren.



## Entgelt: Neueingruppierung

- **Mitbestimmtes Verfahren der Neueingruppierung in Abänderung von § 99 BetrVG:**
  - Mitteilung der beabsichtigten Eingruppierung durch den Arbeitgeber (*bis 29.05.2026*)
  - Überprüfung, Beurteilung und Widerspruchsmöglichkeit durch den Betriebsrat (*bis 07.08.2026*)
  - Paritätische Kommission (*ab 08.08.2026 bis 04.09.2026*)
  - Anrufungsmöglichkeit der Tariflichen Schlichtungsstelle (*bis 11.09.2026*)
  - Entscheidung in Tariflicher Schlichtungsstelle (*bis 09.10.2026*)
  - Schlussbestimmungen: vorläufige/endgültige Eingruppierung / Nachberechnung / Veränderungssperre



## Entgelt: Neueingruppierung

### (1) Mitteilung der beabsichtigten Eingruppierung durch den Arbeitgeber:

- Arbeitgeber teilt Betriebsrat beabsichtigte Eingruppierung der Arbeitnehmer (= vorläufige Eingruppierung) unter Vorlage der erforderlichen Angaben und Unterlagen in Form einer bearbeitbaren EXCEL-Datei bis zum **29.05.2026** mit.
- Zu den erforderlichen Angaben und Unterlagen gehören:
  - Tätigkeitsbezeichnung
  - Organisationseinheit (OrgCode)
  - Betriebsteil
  - bisherige Eingruppierung nach TvSv-Entgeltsystem vom 29.09.2014 (Entgeltgruppe, Betrag in EUR)
  - Beschreibung der übertragenen Arbeitsaufgabe
  - Bewertung der übertragenen Arbeitsaufgabe nach den künftig zugrundeliegenden tarifvertraglichen Eingruppierungskriterien, ggf. unter ergänzender Hinzuziehung von in Bezug genommenen tariflichen Orientierungs-/Niveaubeispielen



## Entgelt: Neueingruppierung

### (2) Überprüfung, Beurteilung und Widerspruchsmöglichkeit durch den Betriebsrat:

- Überprüfung der beabsichtigten Eingruppierung und Widerspruch des Betriebsrates gegenüber dem Arbeitgeber **bis 07.08.2026** in schriftlicher Form (auch digital); mindestens unter Angabe der vom Betriebsrat für richtig gehaltenen Entgeltgruppe. Der Betriebsrat soll seinen Widerspruch begründen.
- Zum Zwecke einer Beurteilung der eingruppierungsrelevanten Sachverhalte kann der Betriebsrat die betreffenden Arbeitnehmer sowie ggf. weitere sachkundige Arbeitnehmer ohne Entgeltminderung hinzuziehen.
- Beabsichtigte Eingruppierungen, gegen die innerhalb der o.g. Frist kein Widerspruch durch den Betriebsrat erfolgt, gelten als endgültige Eingruppierungen.
- Eingruppierungsvorschläge, denen der Betriebsrat fristgemäß widersprochen hat, werden zur weiteren Beratung der Paritätischen Kommission zugeführt.



## Entgelt: Neueingruppierung

### (3) Paritätische Kommission:

- Paritätische Kommission nimmt Tätigkeit unmittelbar nach Ende der Widerspruchsfrist, also **ab 08.08.2026** auf.
- Besteht aus je zwei vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellten Mitgliedern; diese können durch die jeweilige Betriebspartei auch variiert werden. Mitglieder und Stellvertreter müssen dem Unternehmen angehören (keine Berater, Anwälte usw.).
- Aufgabe der Pako ist es, strittige Eingruppierungsfälle zu beraten und nach Möglichkeit einvernehmliche Lösungen zu finden. Strittige Eingruppierungsfälle, die nach übereinstimmender Auffassung beider Betriebsparteien inhaltlich als weitgehend identisch zu betrachten sind, können auch fallgruppenweise gebündelt beraten werden.
- Gelöste Streitfälle werden schriftlich protokolliert; es gelten die auf diese Weise einvernehmlich gefundenen Eingruppierungen.
- Kommt Pako bis Ablauf des **04.09.2026** für betreffende Streitfälle nicht zu einer Entscheidung, entscheidet auf Antrag (Anrufung) mindestens einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle endgültig. Erfolgt bis einschließlich **11.09.2026** keine Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle, wäre das Eingruppierungsverfahren nach § 99 BetrVG abgeschlossen.
- Pako-Mitglieder werden zwecks Vorbereitung und Durchführung der Pako von beruflicher Tätigkeit ohne Einkommensminderung freigestellt; gilt analog auch für beratend hinzugezogene Beschäftigte.



## Entgelt: Neueingruppierung

### (4) Tarifliche Schlichtungsstelle:

- Besteht aus je zwei von den regionalen Tarifvertragsparteien jeweils für ihre Seite zu benennenden Beisitzern sowie einem unparteiischen Vorsitzenden; letzterer wird von den Tarifvertragsparteien gemeinsam benannt (ggf. über Losentscheid).
- Nimmt ihre Tätigkeit unverzüglich nach ihrer Anrufung, spätestens jedoch am **14.09.2026** auf und hat innerhalb von vier Wochen eine Entscheidung über die offenen Streitfälle zu treffen. Entscheidungsfrist beginnt jedoch stets erst zu laufen, wenn die Schlichtungsstelle komplett besetzt ist. Ziel ist es, **bis zum 09.10.2026** alle noch strittigen Fälle entschieden zu haben.
- Wenn zu einzelnen Streitfällen eine einvernehmliche Entscheidung nicht möglich ist, entscheidet im Rahmen einer finalen Abstimmungsrunde die Stimme des unparteiischen Vorsitzenden. Bei Erzielung von Einvernehmen oder mit der finalen Entscheidungsfindung ist das Verfahren für den betreffenden Fall nach § 99 BetrVG abgeschlossen. Frist zur Entscheidungsfindung kann von den Tarifvertragsparteien verlängert werden.
- Beisitzer sowie beratend hinzugezogene sachkundige Arbeitnehmer, die dem Unternehmen angehören, sind ohne Entgeltminderung freizustellen. Kosten der Schlichtungsstelle, ausgenommen Entschädigung bzw. Kostenerstattung der Beisitzer, trägt Arbeitgeber.
- Beiden Betriebsparteien steht gegen eine Entscheidung der tariflichen Schlichtungsstelle innerhalb einer Frist von zwei Wochen der Rechtsweg im Hinblick auf Verfahrensfehler und grobe Verkennung der tariflichen Eingruppierungsgrundsätze offen.



## Entgelt: Neueingruppierung

### (5) Schlussbestimmungen zu vorläufige/endgültige Eingruppierung / Nachberechnung / Veränderungsschutz

- Eingruppierung ist vorläufig, solange das betreffende Eingruppierungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist.
- Gleiches gilt, wenn Mitteilungsfrist des Arbeitgebers wegen einer Neueinstellung bzw. Änderung der Arbeitsaufgabe nicht eingehalten werden konnte.
- Endgültige Eingruppierung wirkt zum **Stichtag (01.10.2026)**; ist endgültige Eingruppierung erst nach diesem Stichtag abgeschlossen und weicht diese von der vorläufigen Eingruppierung ab, findet eine Nachberechnung und Nachzahlung zum Stichtag statt.
- Sofern sich die Arbeitsaufgabe nicht ändert, bleibt es für die Dauer von **drei Jahren nach ERA-Einführung** bei der Ersteingruppierung, d.h. weder Betriebsrat noch Arbeitgeber können eine Überprüfung der Eingruppierung verlangen.



# Kalender 2026

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1 Do Neujahr	1 So	1 So	1 Mi	1 Fr Tag der Arbeit	1 Mo 23	1 Mi	1 Sa	1 Di	1 Do	1 So Allerheiligen	1 Di
2 Fr	2 Mo 06	2 Mo 10	2 Do Gründonnerstag	2 Sa	2 Di	2 Do	2 So	2 Mi	2 Fr	2 Mo Allerseelen 45	2 Mi
3 Sa	3 Di	3 Di	3 Fr Karfreitag	3 So	3 Mi	3 Fr	3 Mo 32	3 Do	3 Sa Tag der dt. Einheit	3 Di	3 Do
4 So	4 Mi	4 Mi	4 Sa Karfreitag	4 Mo 19	4 Do Fronleichnam	4 Sa	4 Di	4 Fr	4 So Erntedankfest	4 Mi	4 Fr
5 Mo 02	5 Do	5 Do	5 So Ostersonntag	5 Di	5 Fr	5 So	5 Mi	5 Sa	5 Mo 41	5 Do	5 Sa
6 Di Heilige Drei Könige	6 Fr	6 Fr	6 Mo Ostermontag 15	6 Mi	6 Sa	6 Mo 28	6 Do	6 So	6 Di	6 Fr	6 So 2. Advent
7 Mi	7 Sa	7 Sa	7 Di	7 Do	7 So	7 Di	7 Fr	7 Mo 37	7 Mi	7 Sa	7 Mo 50
8 Do	8 So	8 So Internationaler Frauentag	8 Mi	8 Fr	8 Mo 24	8 Mi	8 Sa Augsburgischer Friedensfest	8 Di	8 Do	8 So	8 Di
9 Fr	9 Mo 07	9 Mo 11	9 Do	9 Sa	9 Di	9 Do	9 So	9 Mi	9 Fr	9 Mo 46	9 Mi
10 Sa	10 Di	10 Di	10 Fr	10 So Muttertag	10 Mi	10 Fr	10 Mo 33	10 Do	10 Sa	10 Di	10 Do
11 So	11 Mi	11 Mi	11 Sa	11 Mo 20	11 Do	11 Sa	11 Di	11 Fr	11 So	11 Mi Martinstag	11 Fr
12 Mo 03	12 Do	12 Do	12 So	12 Di	12 Fr	12 So	12 Mi	12 Sa	12 Mo 42	12 Do	12 Sa
13 Di	13 Fr	13 Fr	13 Mo 16	13 Mi	13 Sa	13 Mo 29	13 Do	13 So	13 Di	13 Fr	13 So 3. Advent
14 Mi	14 Sa Valentinstag	14 Sa	14 Di	14 Do Christi Himmelfahrt	14 So	14 Di	14 Fr	14 Mo 38	14 Mi	14 Sa	14 Mo 51
15 Do	15 So	15 So	15 Mi	15 Fr	15 Mo 25	15 Mi	15 Sa Maria Himmelfahrt	15 Di	15 Do	15 So Volkshelvetag	15 Di
16 Fr	16 Mo Rosenmontag 08	16 Mo 12	16 Do	16 Sa	16 Di	16 Do	16 So	16 Mi	16 Fr	16 Mo 47	16 Mi
17 Sa	17 Di Fastnacht	17 Di	17 Fr	17 So	17 Mi	17 Fr	17 Mo 34	17 Do	17 Sa	17 Di	17 Do
18 So	18 Mi Aschermittwoch	18 Mi	18 Sa	18 Mo 21	18 Do	18 Sa	18 Di	18 Fr	18 So	18 Mi Buß- und Bettag	18 Fr
19 Mo 04	19 Do	19 Do	19 So	19 Di	19 Fr	19 So	19 Mi	19 Sa	19 Mo 43	19 Do	19 Sa
20 Di	20 Fr	20 Fr	20 Mo 17	20 Mi	20 Sa	20 Mo 30	20 Do	20 So Welkindertag	20 Di	20 Fr	20 So 4. Advent
21 Mi	21 Sa	21 Sa	21 Di	21 Do	21 So	21 Di	21 Fr	21 Mo 39	21 Mi	21 Sa	21 Mo 52
22 Do	22 So	22 So	22 Mi	22 Do	22 Mo 26	22 Mi	22 Sa	22 Di	22 Do	22 So	22 Di
23 Fr	23 Mo 09	23 Mo 13	23 Do	23 Sa	23 Di	23 Do	23 So	23 Mi	23 Fr	23 Mo 48	23 Mi
24 Sa	24 Di	24 Di	24 Fr	24 So Pfingstsonntag	24 Mi	24 Fr	24 Mo 35	24 Do	24 Sa	24 Di	24 Do Heiligabend
25 So	25 Mi	25 Mi	25 Sa	25 Mo Pfingstmontag 22	25 Do	25 Sa	25 Di	25 Fr	25 So	25 Mi	25 Fr 1. Weihnachtstag
26 Mo 05	26 Do	26 Do	26 So	26 Di	26 Fr	26 So	26 Mi	26 Sa	26 Mo 44	26 Do	26 Sa 2. Weihnachtstag
27 Di	27 Fr	27 Fr	27 Mo 18	27 Mi	27 Sa	27 Mo 31	27 Do	27 So	27 Di	27 Fr	27 So
28 Mi	28 Sa	28 Sa	28 Di	28 Do	28 So	28 Di	28 Fr	28 Mo 40	28 Mi	28 Sa	28 Mo 53
29 Do	29 So Palmsonntag	29 So	29 Mi	29 Fr	29 Mo 27	29 Mi	29 Sa	29 Di	29 Do	29 So 1. Advent	29 Di
30 Fr		30 Mo 14	30 Do	30 Sa	30 Di	30 Do	30 So	30 Mi	30 Fr	30 Mo 49	30 Mi
31 Sa		31 Di		31 So		31 Fr	31 Mo 36		31 Sa Reformationstag		31 Do Silvester

BR-Wahlzeitraum			ab 29.06. SF in Hessen, RhiPflz, Saarland ab 02.07. SF in Nds., HB ab 04.07. SF in Sachsen, SaAn, Thü, SwHst ab 09.07. SF in BB, HH, ab 13.07. SF in MP ab 20.07. SF in NRW ab 30.07. SF in BaWü	01.11.2026: Ende Friedenspflicht (TR 2026)
ArbG-Mitteilung beabsichtigte Eingruppierung bis 29.05.2026	Ende BR- Widerspruchsfrist bis 07.08.2026	Paritätische Kommission 10.08.2026 bis 04.09.2026 (4 Wochen)	Anrufung der Tariflichen Schlichtung 07. bis 11.09.2026 (1 Woche)	Tariflichen Schlichtung 14.09.2026 bis 09.10.2026 (4 Wochen)
			Entgeltüberleitungsstic htag 01.10.2026	



## Entgelt: Überführung des leistungsabhängigen Entgelts

- Der individuelle absolute **Entgeltbetrag der TvSv-Leistungskomponente** aus der letzten Leistungsbeurteilung vor dem Überleitungstichtag wird zunächst im Rahmen der Überleitung als absoluter Entgeltbetrag für die neue Leistungszulage nach regionalem ERA-TV übernommen.
- **Eine erstmalige Leistungsbeurteilung** nach den neuen tariflichen Bestimmungen des regionalen ERA-TV findet sechs Monate nach dem Entgeltüberleitungstichtag, also mit Wirkung **zum 01.04.2027** statt.
- Je nach Tarifgebiet sind demnach auch **neue Betriebsvereinbarungen** zur Festlegung und Ausgestaltung von Entgeltgrundsatz und -methode zu treffen.



## Entgelt: Differenz aus bisherigen und neuen tariflichen Leistungen

- **bisherige tarifliche Leistungen (TvSv):**  
Grundentgelt, Leistungskomponente, ggf. Ausgleichszulage gem. § 7 TvSv
- **neue tarifliche Leistungen (ERA-TV):**  
Grundentgelt, Leistungszulage
- Im Zuge der Überleitung geht somit eine ggf. bisher gezahlte Ausgleichszulage gemäß § 7 TvSv faktisch unter:  
Bei Unterschreitern geht sie ihrer Höhe nach komplett in den künftigen tariflichen Leistungen (GE+LZ) auf;  
bei Überschreitern geht sie der Höhe nach komplett/teilweise in den tariflichen Ausgleichskomponenten auf.

**Hinweis:** Bei der Berechnung der bisherigen tariflichen Leistungen und der neuen tariflichen Leistungen ist ein ggf. bestehender Entgeltausgleich bei Leistungsminderung mit einzubeziehen.



## Entgelt: Unterschreiter (bisherige TvSv-Leistungen unterschreiten die neuen ERA-Leistungen)

- Entgeltdifferenz aus neuer ERA-Leistung (GE+LZ) und bisheriger TvSv-Leistung (GE+LK+ggf. AZ) wird durch **Anrechnung ggf. bestehender übertariflicher Entgeltbestandteile** (v.a. widerrufliche Sonderzulagen) vermindert; eine weiterhin verbleibende Entgeltdifferenz wird als **negativer Anpassungsbetrag** ausgewiesen.
- Die Differenz aus dem **neuen tarifvertraglichen ERA-Entgelt** (gemäß Ergebnis des Eingruppierungsverfahrens) und dem (negativen) Ausgleichsbetrag bildet jeweils das **vorläufige neue tarifliche ERA-Entgelt** (Auszahlungsbetrag).
- Der negative Ausgleichsbetrag wird zum **Entgeltüberleitungstichtag (01.10.2026)** um einen Betrag von **100 EUR**, sowie zu den **Anpassungstichtagen 01.10.2027** sowie **01.10.2028** jeweils um einen Betrag von **150 EUR** reduziert, der jeweilige Auszahlungsbetrag des neuen tariflichen ERA-Entgelts erhöht sich entsprechend.
- Spätestens zum **finalen Anpassungstichtag 01.10.2029** erfolgt eine vollständige Anpassung an das neue tarifliche ERA-Entgelt, unabhängig von der Höhe des noch verbliebenen negativen Anpassungsbetrages.
- Das neue tarifliche ERA-Entgelt sowie der negative Anpassungsbetrag nehmen in ihrer jeweils aktuellen Höhe an **Tariferhöhungen** teil (...dadurch auch Teilnahme des jeweiligen Auszahlungsbetrags an Tariferhöhungen...).



## Entgelt: Unterschreiter (bisherige TvSv-Leistungen unterschreiten die neuen ERA-Leistungen)

- Der negative Anpassungsbetrag geht in jeweils aktueller Höhe in die Ermittlung der **nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge** (z.B. Mehrarbeitszuschläge), nicht jedoch in die Berechnung des **leistungsabhängigen tariflichen Entgeltbestandteils** (Leistungszulage) mit ein.
- Bei **Berechnungen tariflicher Zahlungen** jeglicher Art, bei denen u.a. auf den individuellen Monatsverdienst Bezug genommen wird (z.B. Betriebliche Sonderzahlungen, Urlaubsentgelt, Tarifliches Zusatzgeld usw.), wird ab dem Entgeltüberleitungstichtag der negative Anpassungsbetrag berücksichtigt.
- Im Hinblick auf die schrittweise Anpassung der Unterschreiter führen **Veränderungen bei der tariflichen Leistungszulage** (z.B. infolge einer neuen LBU) nicht zu einer Reduzierung des Tarifentgelts unter das Volumen der bisherigen tariflichen Leistungen aus der TvSv zum Überleitungstichtag.
- **Steigt die Leistungszulage** im Rahmen des Anpassungszeitraums, dann erhöht sich der zuletzt erreichte Auszahlungsbetrag des neuen tariflichen ERA-Entgelts, der negative Anpassungsbetrag bleibt unverändert.



## Entgelt: Überschreiter (bisherige TvSv-Leistungen überschreiten die neuen ERA-Leistungen)

- Soweit die sich aus der neuen Eingruppierung ergebenden tariflichen Leistungen (GE+LZ) nicht das Volumen der bisherigen tariflichen Leistungen (GE+LK+ggf. AZ) erreichen, wird die Differenz durch bis zu zwei zusätzliche Ausgleichskomponenten aufgefüllt:
  - *Komponente 1:*
    - Volumen: - bis zu maximal 10% des neuen Tarifentgelts (neues monatliches GE und LZ)
    - Charakter: - keine Teilnahme an Tarifierhöhungen
      - keine Anrechnung auf Tarifierhöhungen
      - Anrechnung individueller Grundentgelterhöhungen
  - *Komponente 2:*
    - Volumen: - über die Komponente 1 hinausgehende Differenz
    - Charakter: - Teilnahme an Tarifierhöhungen
      - Anrechnung individueller Entgeltveränderungen mit Zustimmung des Betriebsrates



## Entgelt: Überschreiter (bisherige TvSv-Leistungen überschreiten die neuen ERA-Leistungen)

- Ausgleichskomponenten 1 und 2 gehen in jeweils aktueller Höhe in die Ermittlung der **nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge** (z.B. Mehrarbeitszuschläge) ein. Bei der Berechnung des leistungsabhängigen tariflichen Entgeltbestandteils (Leistungszulage) wird auf das jeweils aktuelle Grundentgelt zurückgegriffen.
- Bei der **Berechnung tariflicher Zahlungen** jeglicher Art, bei denen u.a. auf den individuellen Monatsverdienst Bezug genommen wird (z.B. Betriebliche Sonderzahlungen, Urlaubsentgelt, Tarifliches Zusatzgeld usw.) werden die Ausgleichskomponenten 1 und 2 ebenfalls berücksichtigt.
- Nach dem Überleitungsstichtag erfolgende **Veränderungen der individuellen tariflichen Leistungszulage** (durch eine neue LBU) können nicht dazu führen, dass das zum Überleitungsstichtag bestehende und gemäß ÜL-TV abgesicherte Volumen der bisherigen tariflichen TvSv-Leistungen unterschritten wird; eine Änderung ist ggf. im Rahmen der Anpassung der Komponente 2 abzubilden.



## Entgelt: Anpassung des garantierten AT-Mindestentgelts

- Schrittweise Anpassung des „garantierten AT-Mindestjahresentgelts<sup>1</sup>“ durch abweichende Regelung bezüglich des persönlichen Geltungsbereichs im Hinblick auf die Bestimmungen zur Gruppe der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf außertariflicher Grundlage vereinbart ist bzw. wird und die daher von der Geltung der Tarifverträge grundsätzlich ausgenommen sind:
  - **Für den Zeitraum bis 30.09.2026:**  
12% über dem 12-fachen höchsten monatlichen Tarifsatz<sup>2</sup> der höchsten Tarifentgeltgruppe gemäß des aktuellen TvSv-Entgelttarifvertrages.
  - **Für den Zeitraum vom 01.10.2026 bis 30.09.2027:**  
12% über dem 12-fachen höchsten monatlichen Tarifsatz<sup>2</sup> der höchsten Tarifentgeltgruppe gemäß des aktuellen TvSv-Entgelttarifvertrages zzgl. 1.200 EUR.
  - **Für den Zeitraum vom 01.10.2027 bis 30.09.2028:**  
12% über dem 12-fachen höchsten monatlichen Tarifsatz<sup>2</sup> der höchsten Tarifentgeltgruppe gemäß des aktuellen TvSv-Entgelttarifvertrages zzgl. 3.000 EUR.
  - **Für den Zeitraum vom 01.10.2028 bis 30.09.2029:**  
12% über dem 12-fachen höchsten monatlichen Tarifsatz<sup>2</sup> der höchsten Tarifentgeltgruppe gemäß des aktuellen TvSv-Entgelttarifvertrages zzgl. 4.800 EUR.
  - **Für den Zeitraum vom 01.10.2029 bis 30.09.2030:**  
12% über dem 12-fachen höchsten monatlichen Tarifsatz<sup>2</sup> der höchsten Tarifentgeltgruppe gemäß des aktuellen TvSv-Entgelttarifvertrages zzgl. 6.600 EUR.
- Ab 01.10.2030 gelten die jeweiligen einschlägigen flächentariflichen Bestimmungen zu AT-Mindestbedingungen bzw. zum persönlichen Geltungsbereich ohne Abweichungen.

<sup>1</sup> Ein in diesem Zusammenhang als Mindestbetrag garantiertes (AT-)Monatsentgelt ergibt sich jeweils aus dem Mindestbetrag des garantierten (AT-)Jahresentgelts geteilt durch 12.

<sup>2</sup> Der Tarifsatz bezieht sich hier auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit eines normal Vollzeitbeschäftigten gemäß § 2 A. Ziff. 1 Abs. (I) GMTV-TvSv; bei einer abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird das nach der Formel gemäß § 12 Ziff. 2 Abs. (III) GMTV-TvSv berechnete Monatsgrundentgelt zugrunde gelegt.



## Tarifliche Arbeitszeit: bundesweite Anpassung an die 35 h/W

- Ab **01.10.2026** werden die bestehenden tariflichen Bestimmungen der TvSv-Arbeitszeit von den jeweiligen flächentariflichen Bestimmungen zur tariflichen Arbeitszeit abgelöst. Für die Betriebe in den Tarifgebieten der „neuen Bundesländer“ wird dazu ergänzend ebenfalls die **35 Stunden/Woche** per ÜL-TV festgelegt.
- Für die TvSv-Betriebe in den Tarifgebieten der neuen Bundesländer wurde die Vereinbarung einer **Kompensationsleistung** (Streichung von tariflichen Sonderzahlungen, z.B. Einbehalt des Transformationsgeldes) im Zusammenhang mit dieser Festlegung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit ausdrücklich **ausgeschlossen**.
- Die Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit erfolgt **ohne Entgeltminderung**.
- **Betriebsvereinbarungen** zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind anzupassen.
- Für Arbeitnehmer in **Teilzeit** oder in **verlängerter Vollzeit** bleibt die IRWAZ unverändert; das monatliche Entgelt erhöht sich entsprechend. Auf Antrag des Arbeitnehmers erfolgt eine Anpassung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit proportional zur Veränderung der tariflichen Arbeitszeit, soweit nicht betriebliche Belange dagegenstehen. Bei **verkürzter Vollzeit** bleibt vereinbarte individuelle wöchentliche Arbeitszeit unverändert.



## Qualifizierungsbaustein: individueller Eigenbeitrag

- Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der Qualifizierung der Beschäftigten in Zeiten der **Transformation** eine sehr wichtige Rolle für den **Erhalt, die Anpassung und die Entwicklung von Kompetenzen und dem damit verbundenen Erhalt der lifelong employability**, wie auch der **Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der operativen Geschäfte** zukommt.
- Im Zuge des Übergangs zu den Bestimmungen der jeweiligen regionalen Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie sollen daher **für den Zeitraum vom 01.10.2025 bis 30.09.2030 ergänzende Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung/Qualifizierung** getroffen werden; die anschließend ohne Nachwirkung enden.

### Hinweis:

Durch die 1. Protokollnotiz zum TV ÜL-SAG vom 19.09.2025 wurde geregelt, dass diese neuen (befristet wirksamen) Regelungen zum Qualifizierungsbaustein (inkl. der neuen Bestimmungen zum Eigenanteil für Qualifizierung) auch für Tarifbeschäftigte in ATZ zur Anwendung kommen, die ansonsten qua Geltungsbereich des TV ÜL-SAG grundsätzlich nicht an der Überleitung von der TvSv in die regionalen Tarifverträge für die MuE-Industrie teilnehmen.



## Qualifizierungsbaustein: individueller Eigenbeitrag

- Betriebliche Qualifizierung im Sinne dieser Regelung ist ausgerichtet auf die **Entwicklung, Stärkung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und Belastbarkeit der Beschäftigten**. Es beinhaltet Lernen in allen Formen und zu allen Themen, die mit dem Siemens-Geschäft oder mit der Rolle des Mitarbeiters zu tun haben.
- Qualifizierungsmaßnahmen haben **Lernziele, -inhalte und –methoden** oder werden auf Basis einer **betrieblich genutzten Qualifizierungsplattform** durchgeführt. Schulungen, Unterweisungen, Belehrungen o.ä. Maßnahmen, die im Rahmen einer gesetzlichen Bestimmung bzw. Verordnung durchgeführt werden, zählen nicht als Qualifizierungsmaßnahme im Sinne der hier zu treffenden Regelung zum Eigenbeitrag.
- Feststellung des **individuellen Qualifizierungsbedarfs** und **daraus abgeleiteter Qualifizierungsmaßnahmen** durch Arbeitnehmer und Führungskraft vor oder zu Beginn des Geschäftsjahres im Rahmen eines **persönliches Qualifizierungsgesprächs**. Arbeitnehmer kann eigene Vorschläge einbringen.
- **Schriftliche Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen in einem individuellen Qualifizierungsplan** (Maßnahmen, Durchführungszeitpunkte, Stundenvolumen); bei Bedarf unterjährig auch Vereinbarung von Anpassungen des Qualifizierungsplans möglich. Bei **Meinungsverschiedenheiten** besteht die Möglichkeit der Hinzuziehung des Betriebsrates durch den Arbeitnehmer.



## Qualifizierungsbaustein: individueller Eigenbeitrag

- Für die im individuellen Qualifizierungsplan vereinbarten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen bringt jeder Arbeitnehmer in normaler Vollzeit **in jedem Geschäftsjahr einen zeitlichen Eigenbeitrag von 30 Stunden in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit** ein.
- Bei Teilzeit oder nur zeitweiliger Beschäftigung im Geschäftsjahr jeweils anteilige Berechnung des Eigenanteils.
- Über den individuellen Eigenanteil hinausgehende betriebliche Qualifizierungszeit ist vergütungspflichtige tarifliche Arbeitszeit.
- Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen **mindert das regelmäßige monatliche Entgelt nicht**.

### Erläuterung zum Verständnis der Eigenanteilsregelung:

Der Eigenanteil des Arbeitnehmers (normale Vollzeit) beträgt pro Geschäftsjahr bis zu 30 Stunden. Beträgt die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich erbrachte Gesamtqualifizierungszeit des Beschäftigten weniger als 30 Stunden, so ist die Differenz zum maximal möglichen Eigenanteilsvolumen nicht zusätzlich als Arbeitszeit einzuarbeiten.



## Qualifizierungsbaustein: individueller Eigenbeitrag

- **Geeignete Erfassung der individuell erbrachten Qualifizierungszeiten** auf Basis des vereinbarten Qualifizierungsplans ist - v.a. im Hinblick auf eine nachvollziehbare Abgrenzung des individuell geschuldeten Eigenanteils von den darüberhinausgehenden betrieblichen Qualifizierungszeiten - **zwischen den Betriebsparteien zu regeln.**
- Individuell **vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen** (sowie auch ihre ggf. vereinbarten Änderungen) sollen durch die Arbeitnehmer in einem dafür geeigneten **IT-System** individuell, sachlich, terminlich und zeitumfänglich nachvollziehbar **erfasst** werden. **Betriebsrat** erhält in dem verwendeten IT-System eine **Auswertemöglichkeit** für die BR-Einheit.
- **Eine pauschale Einarbeitung eines Eigenanteils** für Qualifizierung ist mit der getroffenen Regelung **ausgeschlossen:**

**Betriebsvereinbarungen**, die im Rahmen der Festlegung der betrieblichen Wochenarbeitszeit bzw. täglichen SOLL-Arbeitszeit von einer pauschalen Einarbeitungspflicht der Eigenbeteiligung ausgegangen sind, müssen entsprechend der neuen tariflichen Regelung zum individuellen Eigenanteil **angepasst** werden.

Dies betrifft **ebenso BVn**, die im Zusammenhang mit der bisherigen TvSv-Eigenbeteiligungsregelung für Qualifizierung **pauschale Entnahmen von Zeitguthaben** aus Arbeitszeitkonten der Beschäftigten vorsehen.



## SAG-Gastronomie: Erhöhte TvSv-Entgelttabelle in den Kantinen

- Die Beschäftigten der Organisationseinheit SRE AP GER G und SRE FIN AP GER G (ehem. SRE RS, heute Siemens AG Gastronomie) verbleiben **grundsätzlich auch weiterhin im fachlichen Geltungsbereich der TvSv.**
- Im Rahmen eines **Ergänzungstarifvertrages zur TvSv für die Gastronomie der Siemens AG** wird vereinbart:
  - Im **Gemeinsamen Entgelttarifvertrag der TvSv** wird die **Entgeltgruppe A0** (inkl. Tätigkeitsbeispiels Nr. 56) **gestrichen**; die betreffenden Beschäftigten werden mit Wirkung ab dem 01.01.2026 mindestens in EG A Stufe I eingruppiert. Im Gemeinsamen Entgelttarifvertrag der TvSv wird die entsprechende Zeile für die EG A0 herausgenommen.
  - Die **bestehende TvSv-Entgelttabelle wird für die Beschäftigten der Siemens Gastronomie** schrittweise wie folgt angehoben:
    - a) zum 01.01.2026 werden alle Grundentgeltwerte um **50 EUR** erhöht
    - b) zum 01.04.2026 werden die gemäß a) angehobenen Grundentgeltwerte um **3,1 Prozent** angehoben (*Tarifergebnis 2024*)
    - c) zum 01.10.2026 werden die gemäß b) angehobenen Grundentgeltwerte um weitere **50 EUR** erhöht
  - Diese erhöhten Tabellenwerte bilden fortan die **Basis für alle künftigen Tarifierhöhungen gemäß § 3 TvSv** (Tarifierhöhungen gemäß Abschluss MuE-Industrie Bayern), sowie für tarifliche und betriebliche Berechnungen aller Art. Alle übrigen Bestimmungen des Gemeinsamen Entgelttarifvertrages der TvSv (z.B. Kündigungsfristen, Laufzeit etc.) bleiben unberührt.



## SAG-Gastronomie: Zusätzliche Sicherungszusagen für die Kantinen

- Ergänzend zu den Bestimmungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung gemäß § 10 TvSv werden für die Dauer der Geltung und Nachwirkung des Ergänzungstarifvertrages für die Gastronomie der Siemens AG **zusätzliche Sicherungszusagen** vereinbart:
  - a) Für die Laufzeit dieses Tarifvertrages werden **keine zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Ergänzungstarifvertrages bestehenden Kantinen der Siemens AG geschlossen**.
  - b) Für alle aktuell bestehenden Kantinenbetriebe (Status Quo 25.06.2025) findet **kein Outsourcing** statt; dies gilt auch im Hinblick auf andere Unternehmen/Gesellschaften innerhalb des Siemens-Konzerns oder verbundener Unternehmen.
  - c) Von den Regelung gemäß a) und b) ist die **bereits heute praktizierte Fremdvergabe von nicht subventionierten, zusätzlichen Dienstleistungen, wie beispielsweise das Betreiben einer Kaffeebar oder das Betreiben eines Kiosks ausgenommen**. Dies gilt auch im Hinblick auf die Fremdvergabe von Tätigkeiten (z.B. Spülen), welche in Einzelfällen aufgrund örtlicher Gegebenheiten außerhalb des Standortes erfolgen müssen.
  - d) Sollte es aufgrund **besonderer Umstände** (z.B. Schließung oder Umzug eines Standortes) erforderlich sein, von diesen Zusagen gemäß Ziffer 4 a) und b) abzuweichen oder teilweise abzuweichen, so ist eine **einvernehmliche Lösung mit dem zuständigen Betriebsrat** anzustreben. Dabei sollen die Betriebsparteien eine Lösung finden, die dem Ziel der besonderen Sicherung der betroffenen Arbeitsplätze sowie der betroffenen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse am nächstmöglichen kommt.
- Der abzuschließende **Ergänzungstarifvertrag** für die Gastronomie der Siemens AG **kann** mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartalsende, **erstmalig mit Wirkung zum 31.12.2030, gekündigt werden**.