

Tariflicher Zukunftsbetrag

FAQ

Die hier dargestellten Fragen sind eine vereinfachte Darstellung mit Bezug auf die Regelungen des Tarifvertrags „Moderne Arbeitswelt“ vom 22.11.2019 bzgl. des Zukunftsbetrags sowie der Gesamtbetriebsvereinbarung „Tariflicher Zukunftsbetrag“ vom 12.08.2020 und dienen als solche lediglich dem Informationszweck. Nur der Tarifvertrag und die Gesamtbetriebsvereinbarung selbst sind rechtlich bindend.

Sollten Sie konkrete Fragen haben, die über den hier dargestellten Rahmen hinausgehen, wenden Sie sich gerne direkt an die Experten unter zukunftsbetrag@fresenius.com bzw. 06172 / 608-1333.

> **Was ist der tarifliche Zukunftsbetrag?**

Seit 2020 haben tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag: eine zusätzliche jährliche Leistung von Fresenius, deren Höhe sich anhand Ihres individuellen tariflichen Entgelts berechnet.

> **Wer hat Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag?**

Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag haben Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter, die am ersten Werktag des Anspruchsjahres (= Stichtag) Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis beziehen.

Eine Liste der Gesellschaften, für die die Regelung zum tariflichen Zukunftsbetrag gilt, finden Sie auf www.fresenius-benefits.de/de/leben&arbeiten/tariflicher-zukunftsbetrag

> **Was gilt für Auszubildende und dual Studierende?**

Auch Auszubildende und dual Studierende haben Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag. Dieser wird generell mit der Januar-Abrechnung des Anspruchsjahres ausgezahlt. Gemäß Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt besteht für Auszubildende keine Möglichkeit, zwischen verschiedenen Verwendungszwecken zu wählen.

> **Ich bin befristet beschäftigt. Habe ich Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag?**

Ja. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass am 1. Werktag des Anspruchsjahres (= Stichtag) ein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung besteht.

- > **Haben Arbeitnehmerinnen, die am Stichtag ein Beschäftigungsverbot haben oder im Mutterschutz sind, Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag?**
Ja, da ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, sind auch die Voraussetzungen für den tariflichen Zukunftsbetrag gegeben.
- > **Haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am Stichtag in Elternzeit ohne Teilzeit sind, Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag?**
Nein. Da kein Anspruch auf Entgelt(fort)zahlung besteht, ist auch kein Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag gegeben.
- > **Habe ich Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag, wenn ich am Stichtag in der aktiven Phase der Altersteilzeit bin?**
Ja, wenn Sie sich am Stichtag in der aktiven Phase der Altersteilzeit befinden, erhalten Sie den tariflichen Zukunftsbetrag in voller Höhe.
- > **Habe ich Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag, wenn ich am Stichtag in der passiven Phase der Altersteilzeit bin?**
Nein, wenn Sie sich am Stichtag in der passiven Phase der Altersteilzeit befinden, erhalten Sie keinen tariflichen Zukunftsbetrag.
- > **Habe ich Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag, wenn ich mich am Stichtag in einer Freistellung aus dem Langzeitkonto befinde?**
Wenn die Freistellung insgesamt bis zu einem Jahr dauert, besteht Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag. Dauert die Freistellung länger als ein Jahr, besteht der Anspruch nicht.
- > **Ist der tarifliche Zukunftsbetrag im Eintrittsjahr voll zu gewähren?**
Wenn Sie vor oder zum Stichtag des Anspruchsjahres eingetreten sind, haben Sie Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag in voller Höhe. Bei Eintritt nach dem Stichtag besteht kein Anspruch – auch nicht in anteiliger Höhe.
- > **Was passiert, wenn ich im Anspruchsjahr kündige?**
Wenn Sie nicht vor dem 1. April des Anspruchsjahres aufgrund Eigenkündigung oder Kündigung des Arbeitgebers aus verhaltensbedingten Gründen ausscheiden, steht Ihnen der tarifliche Zukunftsbetrag für das Austrittsjahr in voller Höhe zu.
- > **Wie hoch ist der tarifliche Zukunftsbetrag?**
Der jährliche tarifliche Zukunftsbetrag beträgt ab dem Jahr 2022 23%. Basis für die Berechnung ist das tarifliche Gehalt am ersten Werktag des Anspruchsjahres.
- > **Wann wird der tarifliche Zukunftsbetrag berechnet?**
Die Berechnung des tariflichen Zukunftsbetrages erfolgt auf Basis der Verhältnisse am ersten Werktag des Anspruchsjahres (= Stichtag). Für das Anspruchsjahr 2022 ist

dies der 03.01.2022.

> **Welches Gehalt wird für die Berechnung des tariflichen Zukunftsbetrages zugrunde gelegt?**

Grundlage für die Berechnung des tariflichen Zukunftsbetrages ist das monatliche Tarifgehalt. Zulagen oder sonstige Zahlungen werden nicht berücksichtigt. Entscheidend sind die Verhältnisse (Eingruppierung, Tätigkeitsjahre in der Gruppe) am Stichtag.

> **Verändert sich mein Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag, wenn sich mein monatliches Tarifgehalt unterjährig verändert (z. B. durch Umgruppierung, Tarifsprung, Tariferhöhung)?**

Nein. Die Höhe des tariflichen Zukunftsbetrags richtet sich nach den Verhältnissen am ersten Werktag im Januar und ändert sich durch eine unterjährige Veränderung des monatlichen Tarifgehaltes nicht mehr.

> **Verändert sich mein Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag, wenn ich unterjährig meinen Beschäftigungsgrad wechsele (z. B. von Vollzeit auf Teilzeit oder von Teilzeit auf Vollzeit)?**

Nein. Die Höhe des tariflichen Zukunftsbetrags richtet sich nach den Verhältnissen am ersten Werktag im Januar und ändert sich durch einen unterjährigen Wechsel von Vollzeit in Teilzeit oder umgekehrt nicht mehr.

> **Wie erfahre ich die Höhe meines Anspruchs auf den tariflichen Zukunftsbetrag?**

Sie können den *Zukunftsbetragsrechner* auf der Benefits-Website benutzen, um Ihren individuellen Anspruch zu berechnen. Je nach gewähltem Verwendungszweck sind etwaige Restbeträge, die im Rahmen des tariflichen Zukunftsbetrages ausgezahlt werden, sowie Einbringungen in das Langzeitkonto auf der April-Gehaltsabrechnung 2022 ersichtlich.

> **Welche Verwendungszwecke gibt es?**

Für den tariflichen Zukunftsbetrag 2022 können Sie zwischen den Verwendungszwecken Freistellung, Langzeitkonto und PlusCard wählen.

> **Kann ich alle Verwendungszwecke wählen oder gibt es Beschränkungen?**

Sofern Sie grundsätzlich Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag haben, können Sie auf jeden Fall die **Freistellung** als Verwendungszweck wählen. Der Teilnehmerkreis ist nicht weiter eingeschränkt. Für das **Langzeitkonto** und die **PlusCard** gibt es Einschränkungen: befristet Beschäftigte und Aushilfen können diesen Verwendungszweck nicht wählen.

> **Warum werden im Jahr 2022 maximal 3 Freistellungstage gewährt, obwohl gemäß Tarifvertrag die Freistellungsdauer maximal 5 Tage beträgt?**

Die Festlegung, dass im Jahr 2022 maximal drei Tage Freistellung zur Verfügung stehen, wurde mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart, als die Regelungen zur Umsetzung des tariflichen Zukunftsbetrags bei Fresenius festgelegt wurden. Im Tarifvertrag heißt es, dass die Freistellungsdauer für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich auf regelmäßig fünf Tage pro Woche verteilt, für das Kalenderjahr 2022 fünf Tage beträgt. Weiterhin heißt es, dass die Betriebsparteien den Umfang der Freistellung beschränken können. Diese Beschränkung des Umfangs der Freistellungsdauer auf 3 Tage haben Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber mit der entsprechenden Regelung in unserer GBV Tariflicher Zukunftsbetrag vorgenommen.

> **Kann ich in einem Jahr mehrere Verwendungszwecke wählen?**

Ja. Es besteht die Möglichkeit, mehrere Verwendungszwecke zu wählen. Informationen zur Kombination der Verwendungszwecke finden Sie im Wahlformular.

> **Erhalte ich eine Bestätigung über den von mir gewählten Verwendungszweck?**

Ja. Wenn Sie uns Ihr Wahlformular zurückgeschickt haben, erhalten Sie von uns im November ein Schreiben mit weiteren Informationen zu dem/n gewählten Verwendungszweck/en für den tariflichen Zukunftsbetrag 2022.

> **Ich habe mein Wahlformular schon zurückgeschickt, aber möchte mich umentscheiden. Kann ich den Verwendungszweck nachträglich ändern?**

Ihre Entscheidung für einen Verwendungszweck gilt für ein Anspruchsjahr. Eine bereits getroffene Entscheidung kann für das laufende Anspruchsjahr nicht mehr geändert werden.

> **Wann kann ich den Verwendungszweck ändern? Wie geht das?**

Wenn Sie uns mit dem Wahlformular Ihre Entscheidung für die Anspruchsjahre 2020 und 2021 mitgeteilt haben, gilt der gewählte Verwendungszweck für das Jahr 2021 auch für die Folgejahre solange automatisch weiter, bis Sie sich aktiv für einen neuen Verwendungszweck entscheiden: Einfach das Wahlformular für das Folgejahr ausfüllen, neuen gewünschten Verwendungszweck ankreuzen und innerhalb der Rücklauffrist bis 31.10. des laufenden Jahres zurücksenden – fertig!

> **Bis wann muss ich das Wahlformular einreichen?**

Ihr Wahlformular für den **tariflichen Zukunftsbetrag 2022** muss bis zum **31.10.2021** bei uns eingegangen sein.

> **Was passiert, wenn ich meinen Verwendungszweck aus dem letzten Jahr ändern möchte, aber das Wahlformular zu spät oder gar nicht einreibe?**

Wenn das Wahlformular nicht fristgerecht oder gar nicht bei uns eingeht, wird der Verwendungszweck aus dem letzten Jahr fortgeführt. Haben Sie im letzten Jahr keine Wahl getroffen, wird der tarifliche Zukunftsbetrag 2022 mit der April-

Entgeltabrechnung 2022 in das Langzeitkonto eingebracht. Bei befristet Beschäftigten erfolgt in diesem Fall eine Auszahlung des tariflichen Zukunftsbetrages mit der April-Entgeltabrechnung 2022.

> **Was passiert, wenn ich erstmalig Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag habe und das Wahlformular zu spät oder gar nicht einreiche?**

Wenn das Wahlformular nicht fristgerecht oder gar nicht bei uns eingeht, wird der tarifliche Zukunftsbetrag mit der April-Entgeltabrechnung 2022 in Ihr Langzeitkonto eingebracht. Bei befristet Beschäftigten erfolgt in diesem Fall eine Auszahlung des tariflichen Zukunftsbetrages mit der April-Entgeltabrechnung 2022.

> **Ich habe im letzten Jahr kein Wahlformular eingereicht und eine Auszahlung des tariflichen Zukunftsbetrages erhalten. Wie wird dies für den tariflichen Zukunftsbetrag 2022 gehandhabt?**

Sofern Sie keinen Verwendungszweck wählen, wird der tarifliche Zukunftsbetrag 2022 mit der April-Entgeltabrechnung 2022 in das Langzeitkonto eingebracht. Bei befristet Beschäftigten erfolgt in diesem Fall eine Auszahlung des tariflichen Zukunftsbetrages mit der April-Entgeltabrechnung 2022.

> **Warum erfolgt keine Auszahlung des tariflichen Zukunftsbetrags bei unbefristet Beschäftigten?**

Die Regelung, dass der tarifliche Zukunftsbetrag ab 2022 bei unbefristet Beschäftigten nicht mehr ausbezahlt wird, haben Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat in der GBV Tariflicher Zukunftsbetrag so vereinbart. Sofern Sie keinen Verwendungszweck wählen, wird der tarifliche Zukunftsbetrag 2022 mit der April-Entgeltabrechnung 2022 in das Langzeitkonto eingebracht. Damit soll das Langzeitkonto gestärkt werden, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern langfristig mehr Flexibilität im Rahmen einer längeren Freistellung zu ermöglichen.

> **Ich plane einen Fresenius-internen Stellenwechsel. Hat dies Auswirkungen auf den tariflichen Zukunftsbetrag und den gewählten Verwendungszweck?**

Das hängt davon ab, ob sowohl Sie als auch Ihr neuer Arbeitgeber im Geltungsbereich des Tarifvertrags „Moderne Arbeitswelt“ vom 22.11.2019 sowie der GBV „Tariflicher Zukunftsbetrag“ vom 12.08.2020 sind. Ist dies der Fall, gilt der von Ihnen gewählte Verwendungszweck unverändert weiter. Sie müssen hier nichts weiter unternehmen.

Ist Ihr gewählter Verwendungszweck die **PlusCard**, so gilt folgendes: Die PlusCard kann grundsätzlich weitergeführt werden. Um einen lückenlosen Wechsel zu gewährleisten, muss die Information über den Wechsel mindestens zwei volle Monate vor dem Wechseltermin per E-Mail an zukunftsbeitrag@fresenius.com mitgeteilt werden.

Ist ihr neuer Arbeitgeber nicht im Geltungsbereich der o.g. GBV, wird der tarifliche Zukunftsbetrag – soweit er durch den gewählten Verwendungszweck noch nicht „verbraucht“ ist – an Sie ausgezahlt.

> **Was passiert, wenn ich unterjährig in ein außertarifliches Anstellungsverhältnis wechsele?**

Hier gilt – je nach gewählten Verwendungszweck - Folgendes: Wenn Sie bis zum Zeitpunkt Ihres Vertragswechsels in ein außertarifliches Anstellungsverhältnis die **Freistellungstage** noch nicht in Anspruch genommen haben, wird der tarifliche Zukunftsbetrag mit der letzten tariflichen Entgeltabrechnung ausgezahlt.

Haben Sie sich für den Verwendungszweck **Langzeitkonto** entschieden, erfolgt die Einbringung in das Langzeitkonto unverändert zu dem geplanten Zeitpunkt.

Wenn Sie den tariflichen Zukunftsbetrag für die **PlusCard** nutzen, wird der Vertrag mit eigenen Beiträgen fortgeführt, wenn Sie nichts weiter unternehmen. Sie haben jedoch die Möglichkeit einer unterjährigen Beendigung. Bitte kontaktieren Sie die Ansprechpartner bei CHR (zukunftsbetrag@fresenius.com), um das weitere Vorgehen zu klären.

> **Was passiert mit meinem bestehenden Anspruch, wenn ich ganz aus dem Fresenius-Konzern ausscheide?**

Wenn Sie nach dem 31.03. des Anspruchsjahres aus dem Fresenius-Konzern ausscheiden und bis zum Zeitpunkt Ihres Ausscheidens den Zukunftsbetrag noch nicht oder – je nach Verwendungszweck - noch nicht vollständig in Anspruch genommen haben, wird der Zukunftsbetrag oder ein Restbetrag mit der letzten Entgeltabrechnung ausgezahlt. Wenn Sie den Verwendungszweck **PlusCard** gewählt haben, endet die PlusCard Versicherung und Ihre Beitragszahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie können jedoch eines der bundesweiten Servicebüros der Debeka aufsuchen und sich nach den Konditionen für die Fortführung der PlusCard Versicherung als Privatperson erkundigen.

Im Falle eines Austritts bis Ende März des Anspruchsjahres entfällt der Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag.