

Tariflicher Zukunftsbetrag

**Beachten Sie die Rücklauffrist:
Ihr Wahlformular muss bis zum
31.10.2026 bei HR Benefits
eingegangen sein!**

WAHL DES VERWENDUNGSZWECKS

Name, Vorname

Personalnummer

Firma

Bitte beachten Sie:

- Die Einreichung eines Wahlformulars ist nur erforderlich, wenn bisher noch KEIN Verwendungszweck gewählt wurde, oder der bisherige Verwendungszweck geändert werden soll.
- Die Verwendungszwecke „Langzeitkonto“ und „PlusCard“ gelten nicht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (siehe Hinweise auf der Rückseite).
- Bei Wahl des Verwendungszwecks PlusCard bitte das ausgefüllte Antragsformular für die PlusCard direkt mit zurücksenden.
- Möchten Sie nur die Tarifooption Ihrer PlusCard ändern, müssen Sie kein neues Wahlformular einreichen. Hier reicht es, wenn Sie uns das ausgefüllte Antragsformular mit Ihrer Tarifooption zuschicken.

Bitte kreuzen Sie an, für welchen Verwendungszweck Sie Ihren Zukunftsbetrag in 2027 nutzen möchten:

Ich möchte den Zukunftsbetrag ab dem Jahr 2027 für einen der folgenden Verwendungszwecke nutzen:

- ☐ **Freistellung:** Ich möchte die maximale Anzahl von Freistellungstagen nehmen. (Bei Mitarbeiter:innen mit 5-Tage-Woche: 5 Tage)
- ☐ **Langzeitkonto:** Der Zukunftsbetrag wird vollständig in das Langzeitkonto eingebracht.
- ☐ **Auszahlung:** Der Zukunftsbetrag wird ausbezahlt.
- ☐ **PlusCard:** Die Beitragszahlung für die PlusCard wird aus dem Zukunftsbetrag finanziert. Ein etwaiger Restbetrag wird ausbezahlt
- ☐ **PlusCard & Langzeitkonto:** Die Beitragszahlung für die PlusCard wird aus dem Zukunftsbetrag finanziert. Ein verbleibender Restbetrag wird in das Langzeitkonto eingebracht.
- ☐ **JobRad:** Die Leasingrate für das JobRad wird aus dem Zukunftsbetrag finanziert. Ein etwaiger Restbetrag wird ausgezahlt. Sollte der Zukunftsbetrag nicht ausreichen, um die Leasingrate vollständig abzudecken, kommt es zu einem monatlichen Nettoabzug auf der Lohnabrechnung.

*Der Anspruch auf den tariflichen Zukunftsbetrag ergibt sich aus den Regelungen des Tarifvertrages „Moderne Arbeitswelt“ vom 22.11.2019.

Die ergänzenden Hinweise auf der Rückseite habe ich zur Kenntnis genommen:

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter/-in

Bitte senden Sie das unterzeichnete Wahlformat bis zum 31.10.2026

- an „askHR“
- per Hauspost an HR Benefits Bad Homburg/Zukunftsbetrag
- geben Sie es bei der für Sie zuständigen Ansprechperson im Vergütungsmanagement/Entgeltabrechnung ab

Auf Ihrer Gehaltsabrechnung im November bestätigen wir Ihnen Ihre Wahl. Sollte diese nicht stimmig sein, melden Sie sich bitte über askHR.

Tariflicher Zukunftsbetrag

ERGÄNZENDE HINWEISE

Beachten Sie die Rücklauffrist:
Ihr Wahlformular muss bis zum
31.10.2026 bei HR Benefits
eingegangen sein!

1. Die Einreichung eines Wahlformulars ist nur erforderlich, wenn bisher noch KEIN Verwendungszweck gewählt wurde, oder der bisherige Verwendungszweck geändert werden soll. Der/die gewählte(n) Verwendungszwecke gelten auch für Folgejahre solange weiter, bis eine neue Festlegung durch Sie erfolgt.
2. Wenn wir bis zum 31.10.2026 kein Wahlformular von Ihnen erhalten haben (und uns auch kein Wahlformular aus dem Vorjahr vorliegt), wird der tarifliche Zukunftsbetrag mit der April Entgeltrechnung 2027 in das Langzeitkonto eingebracht. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die der Verwendungszweck Langzeitkonto nicht gilt (siehe Hinweis Nummer 3), erfolgt eine Auszahlung mit der April Entgeltabrechnung 2027.
3. Der **Verwendungszweck Langzeitkonto** gilt nicht für
 - Befristete Beschäftigte und Aushilfen
 - Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Altersteilzeit
 - Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich bereits in einer Freistellung befinden oder deren Langzeitkonto bereits für eine Freistellung bis zum Rentenbeginn ausreicht.
4. Gemäß Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt besteht für Auszubildende und Aushilfen keine Möglichkeit, zwischen verschiedenen Verwendungszwecken zu wählen.
5. Der **Verwendungszweck PlusCard** gilt nicht für befristet Beschäftigte
6. **Verwendungszweck Freistellung:** Die maximale Anzahl an Freistellungstagen beträgt 5 Tage. Die gilt für Beschäftigte mit einer Fünf-Tage-Woche. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren regelmäßige Arbeitszeit sich auf weniger als fünf Tage pro Woche verteilt, ist der Anspruch auf Freistellungstage geringer. Für den Standort St. Wendel bedeutet dies bei einer 35 Stunden-Woche (entspricht 4,67-Tage-Woche) einen Anspruch auf 4 Freistellungstage. Ist der Stichtag festgestellte, tatsächliche Anspruch auf Freistellungstage geringer als die im Wahlformular angekreuzte Anzahl der gewünschten Freistellungstage, können nur die tatsächlich zustehenden Freistellungstage in Anspruch genommen werden. Gemäß den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung „Tariflicher Zukunftsbetrag“ vom 22.07.2026 können im Rahmen der Freistellungstage nur ganze Tage in Anspruch genommen werden. Nimmt der/die Mitarbeiter/-in die Freistellungstage nicht vollständig in Anspruch oder werden bereits beantragte Freistellungstage aus personenbedingten Gründen /z. B. Krankheit) nicht in Anspruch genommen, erfolgt die Auszahlung des entsprechenden Anteils des Zukunftsbetrags mit der April-Entgeltabrechnung des auf das Anspruchsjahr folgenden Kalenderjahres.
7. Entscheidet sich der/die Mitarbeiter/-in für den **Verwendungszweck Langzeitkonto** gilt folgendes: Das durch die Einbringung entstehende Guthaben auf dem Langzeitkonto einschließlich des darin enthaltenen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbetrag wird mit Hilfe eines Treuhänders, der Allianz Treuhand GmbH, durch den Abschluss eines „Treuhandvertrags zur Sicherung von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten“ in geeigneter Weise i.S.d. §7e SGB IV Insolvenz gesichert. Der Treuhandvertrag ist jederzeit in der Personalabteilung einsehbar. Die auf dem Langzeitkonto im Insolvenzfall erforderlichen Daten werden beim Administrator gemäß den Bestimmungen der Gesamtbetriebsvereinbarung „Langzeitkonto“ erhoben, verarbeitet und genutzt. Der Administrator ist berechtigt, diese Daten im Falle der Insolvenz des Unternehmens dem Treuhänder zum Zwecke der Abrechnung und Auszahlung des Guthabens an den/die Mitarbeiter/-in zur Verfügung zu stellen.
8. Entscheidet sich der/die Mitarbeiter/-in für den **Verwendungszweck Auszahlung**, wird der tarifliche Zukunftsbetrag mit der April Entgeltabrechnung 2027 ausgezahlt.
9. Entscheidet sich der/die Mitarbeiter/-in für den **Verwendungszweck JobRad** gilt folgendes:
Der Verwendungszweck JobRad gilt nicht für Mitarbeitende
 - mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 6 Monaten;
 - in einem gekündigten Arbeitsverhältnis
 - die bei Fahrradbestellung keinen Entgeltanspruch haben oder bei denen bereits absehbar ist, dass der Entgeltanspruch während der Laufzeit des Leasingvertrags wegfallen wird – z. B. Ende des Arbeitsverhältnisses, Langzeiterkrankung außerhalb der Entgeltfortzahlung, Ruhendes Arbeitsverhältnisses wie Elternzeit;
 - Mitarbeitende mit laufenden Lohnpfändungen oder Gehaltsabtretungen, sofern durch die Leasingrate die Pfändungsfreigrenze unterschritten würde;
 - Arbeitnehmer, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, dürfen kein Entgelt umwandeln und kein Fahrrad leasen, wenn der erste Monat der Entgeltumwandlung in der Passivphase liegt und der verbleibende Entgeltbezug 36 Monate unterschreitet