

Tariflicher Zukunftsbetrag

FAQ Verwendungszweck Freistellung

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, reichen Sie gerne ein Ticket über [askHR](#) ein.

FREISTELLUNG:

› **Kann jeder die Freistellung als Verwendungszweck wählen oder gibt es Beschränkungen?**

Sofern Sie grundsätzlich Anspruch auf den Zukunftsbetrag haben, können Sie auch die Freistellung als Verwendungszweck wählen. Der Teilnehmerkreis ist nicht weiter eingeschränkt (Wahl auch möglich für Teilzeit-Beschäftigte, befristet Beschäftigte, Aushilfen etc.).

› **Wie viele Freistellungstage stehen zur Verfügung?**

Die Anzahl der Freistellungstage richtet sich nach den tarifvertraglichen Regelungen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitszeit sich auf regelmäßig fünf Tage pro Woche verteilt, stehen fünf Freistellungstage zur Verfügung. Bei Mitarbeiter/innen mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von weniger als 5 Tagen wird die Anzahl der Freistellungstage entsprechend angepasst.

› **Ich bin Teilzeit-Mitarbeiter/in. Wie berechnen sich meine Freistellungstage?**

Die Berechnung der Freistellungstage richtet sich grundsätzlich nach den tarifvertraglichen Regelungen. Diesen Regelungen zufolge berechnet sich Ihr individueller Anspruch anhand Ihrer (regelmäßigen) Arbeitszeit am ersten Werktag im Januar. Wenn Sie zu diesem Stichtag beispielsweise eine regelmäßige Arbeitszeit von 3,5 Tagen pro Woche haben, beträgt Ihr Freistellungsanspruch 3,5 Tage. Da Sie die Freistellung nur in ganzen Tagen in Anspruch nehmen können, ergeben sich für dieses Beispiel 3 Tage Freistellung. Die anteiligen Restbeträge werden entsprechend Ihrer Wahl verwendet. Der Restbetrag wird ausgezahlt.

> **Wie erfahre ich die Höhe meines Freistellungsanspruches?**

Wenn Sie sich für die Freistellung entscheiden, können Sie die Höhe Ihres Freistellungsanspruch für den Zukunftsbetrag ab März des Anspruchsjahres auf Ihrem Zeitnachweis unter „Freistellung tarifl. Zukunftsbetrag Anspruch (in Tagen)“ einsehen. Sie können gerne auch den Zukunftsbetragsrechner benutzen, um Ihren individuellen Anspruch bereits vorab zu berechnen.

> **Was passiert, wenn ich die Freistellungstage nicht in Anspruch nehme?**

Wenn Sie sich für die Freistellung entscheiden, können Sie diese zwischen dem 01.04. und dem 31.12. des Anspruchsjahres in Anspruch nehmen. Wenn Sie Ihre gewählten Freistellungstage bis zu diesem Zeitpunkt nicht (oder nicht vollständig) in Anspruch genommen haben, wird Ihnen der (ggf. anteilige) Zukunftsbetrag mit der Entgeltabrechnung ausgezahlt.

Sofern die Festlegung des Freistellungstags auf ein konkretes Datum bereits erfolgt ist und Sie diesen Tag aus personenbedingten Gründen (z. B. Krankheit) nicht in Anspruch nehmen können, entfällt der Freistellungsanspruch für diesen Tag gemäß den tariflichen Regelungen und Ihnen wird der entsprechende Anteil des tariflichen Zukunftsbetrages mit der April-Entgeltabrechnung des Folgejahres ausbezahlt.

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

Nein. Die Anzahl der individuellen Freistellungstage richtet sich nach den Verhältnissen am ersten Werktag im Januar und ändert sich durch einen unterjährigen Wechsel von Vollzeit in Teilzeit oder umgekehrt nicht.

> **Von wann bis wann kann ich die Freistellungstage in Anspruch nehmen?**

Die Freistellungstage können im Zeitraum von 01.04. bis 31.12. des Anspruchsjahres in Anspruch genommen werden.

> **Wie kann ich die Freistellung beantragen und worauf muss ich achten?**

Die Beantragung der Freistellungstage erfolgt über das Zeitportal in Loga. Die Beantragung erfolgt mit der Freistellungsart „Tariflicher Zukunftsbetrag“ analog der Beantragung von Urlaubstagen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Zeitportal in Loga nicht nutzen, können die Freistellungstage ganz einfach über den Urlaubsblock (Kürzel Z) beantragen.

Bitte beachten Sie, dass die Freistellungstage grundsätzlich einzeln zu nehmen sind. Sofern es die Produktions-, Betriebs-, und Arbeitsabläufe zulassen, sind Abweichungen davon möglich.

> **Kann meine Führungskraft meinen Freistellungstag ablehnen?**

Die Ablehnung von Freistellungstagen folgt denselben Grundsätzen wie die Ablehnung von bspw. Urlaubstagen.

> **Muss ich meine nicht in Anspruch genommenen Freistellungstage irgendwo melden?**

Nein. Nach Ablauf des Gültigkeitszeitraumes wird Ihr Kontingent an Freistellungstagen mit der tatsächlichen Inanspruchnahme abgeglichen. Sofern nicht alle gewählten Freistellungstage verwendet wurden, erhalten Sie mit der April-Entgeltabrechnung den entsprechenden Betrag ausbezahlt.

> **Ich habe die Freistellungstage bereits beantragt und eingereicht. Kann ich die Beantragung noch einmal ändern?**

Nein. Bereits genehmigte Freistellungstage können nicht verschoben werden. Sofern diese nicht angetreten werden, erfolgt eine Auszahlung mit der April-Entgeltabrechnung des Folgejahres.

> **Was passiert, wenn ich an einem geplanten und bereits genehmigten Freistellungstag krank bin?**

Bei Krankheit handelt es sich um eine Nicht-Inanspruchnahme aus personenbedingtem Grund. Damit entfällt der Freistellungsanspruch für diesen Tag gemäß den tariflichen Regelungen. Der entsprechende Anteil des tariflichen Zukunftsbetrages wird Ihnen mit der April-Entgeltabrechnung des Folgejahres ausbezahlt.

> **Was passiert, wenn ich an einem bereits genehmigten Freistellungstag (kurzfristig) doch arbeiten muss?**

Grundsätzlich kann ein bereits genehmigter Freistellungstag durch die Führungskraft nicht widerrufen werden. Ein Widerruf ist nur in dringenden Einzelfällen aufgrund betrieblicher Gründe möglich (z. B. bei einer kurzfristig entstandenen Vertretungssituation, die die Anwesenheit des Mitarbeiters zwingend erforderlich macht). Für den seltenen Fall eines Widerrufs einer bereits erteilten Genehmigung ist dieser stets zu begründen. Ein besonders kurzfristiger Widerruf (bspw. einen Tag vorher) ist zu vermeiden. Für den Fall, dass ein bereits genehmigter Freistellungstag durch die Führungskraft widerrufen wird, entfällt der Freistellungstag nicht automatisch, sondern kann für einen anderen Zeitpunkt im Anspruchsjahr beantragt werden. Stimmen Sie sich bitte hierzu im Einzelfall mit Ihrer Führungskraft sowie Ihrer/Ihrem Zeitbeauftragten ab.

> **Kann ich die Freistellungstage auf das Folgejahr übertragen (so wie Urlaub)?**

Nein. Die Freistellungstage müssen innerhalb des jeweils möglichen Zeitraumes in Anspruch genommen werden. Nicht in Anspruch genommene Tage werden mit der nächsten April-Entgeltabrechnung ausgezahlt (in Höhe des Zukunftsbetrags).

> **Kann ich die Freistellungstage mit Urlaubs-, Gleit- oder V-Tagen kombinieren?**

Es gibt im Rahmen des Zukunftsbetrags keine Regelung bzgl. der Kombination von Freistellungstagen mit Urlaubs-, Gleit- oder V-Tagen. Besprechen Sie Ihren konkreten Wunsch bitte direkt mit Ihrer Führungskraft.

› **Kann ich einen Freistellungstag auch anteilig nutzen, z. B. auf zwei halbe Tage aufteilen? Was ist mit dem 24. und 31.12.?**

Gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung „Tariflicher Zukunftsbetrag“ vom 12.08.2020 kann Ihr Freistellungsanspruch nur in ganzen Tagen genutzt werden.

Einzigste Ausnahme: Sofern für Ihren Standort eine entsprechende Urlaubsregelung für den **24. und 31. Dezember** besteht, kann an diesen beiden Tagen auch jeweils ein halber Freistellungstag in Anspruch genommen werden. In diesen Fällen wird ein ganzer Freistellungstag auf zwei halbe Tage aufgesplittet. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre lokale Personalabteilung.

In Abhängigkeit von der jeweiligen Situation an einem Standort können hierzu zwischen den lokalen Betriebsparteien abweichende Regelungen getroffen werden.

› **Ich möchte mich umentscheiden und anstelle der Freistellung einen anderen Verwendungszweck in Anspruch nehmen. Wie geht das?**

Ihre Entscheidung für die Freistellung gilt für ein Anspruchsjahr. Eine bereits getroffene Entscheidung kann für das laufende Anspruchsjahr nicht mehr geändert werden. Ihre Entscheidung gilt auch für die Folgejahre so lange 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!

› **Ich plane einen Fresenius-internen Stellenwechsel. Kann ich meine Freistellungstage behalten bzw. mitnehmen?**

Das hängt davon ab, ob Sie nach dem Stellenwechsel noch Anspruch auf den Zukunftsbetrag haben (also 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).

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

Wenn Sie bis zum Zeitpunkt Ihres Vertragswechsels in ein außertarifliches Anstellungsverhältnis die Freistellungstage noch nicht in Anspruch genommen haben, wird der Zukunftsbetrag mit der letzten tariflichen Entgeltabrechnung ausgezahlt.

› **Was passiert, wenn ich ganz aus dem Fresenius Medical Care-Konzern ausscheide?** Wenn Sie bis zum Zeitpunkt Ihres Ausscheidens die Freistellungstage noch nicht in Anspruch genommen haben, wird der Zukunftsbetrag mit der letzten Entgeltabrechnung ausgezahlt. Im Falle eines Austritts bis Ende März des Anspruchsjahres aufgrund Eigenkündigung oder Kündigung des Arbeitgebers aus verhaltensbedingten Gründen entfällt der Anspruch, sodass keine Auszahlung erfolgt.

> **Wer kann mir bei Fragen helfen?**

Bei allgemeinen Fragen zum Thema Freistellung oder Zukunftsbetrag reichen Sie gerne ein Ticket über [askHR](#) ein.

Bei Fragen zur Zeitbuchung sind die Zeitbeauftragten die richtigen Ansprechpersonen.