

## 10. Wann verfällt der Urlaubsanspruch?

Das Urlaubsjahr für Beschäftigte bei der Deutschen Telekom und Deutschen Postbank AG sowie für die bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamten und die Mitarbeiter der Call-Center ist das Kalenderjahr. Eine andere Regelung gilt für die Arbeitnehmer und Beamten der Deutschen Post AG: Als Urlaubsjahr ist hier der Zeitraum vom 1. April bis zum 31. März des Folgejahres festgelegt worden.

Hinsichtlich des Verfalls des Urlaubsanspruchs gelten für Beamte und Arbeitnehmer die nachfolgenden Regelungen:

### a) Beamte

Urlaub, der nicht 12 Monate nach Ende des Urlaubsjahres (DTAG: 4 Monate) abgewickelt ist, verfällt.

Das bedeutet, dass Beamte den Resturlaub aus dem Vorjahr

- bei der Deutschen Telekom AG bis zum 30. April abwickeln,
- bei der Deutschen Postbank AG bis zum 31. Dezember abwickeln und
- bei der Deutschen Post AG bis zum 31. März einreichen und genehmigen lassen müssen. Der Resturlaub muss bis zu diesem Zeitpunkt aber nicht unbedingt angetreten werden.

Urlaub, der wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit nicht genommen werden kann, verfällt nicht und wird übertragen.

### b) Arbeitnehmer

Resturlaub aus dem vorherigen Urlaubsjahr ist spätestens am Ende des folgenden Vierteljahres (bei der Deutschen Post AG bis 30. Juni des Folgejahres) anzutreten. Ist dies aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, verlängert sich die Frist bei

- der Deutschen Telekom AG bei Arbeitsunfähigkeit bis zum 30. April und
- bei der Deutschen Post AG bis zum 30. September.
- Bei der Deutschen Postbank AG ist eine Verlängerung über den 31. März hinaus ausgeschlossen.
- Bei den Call-Centern gilt grundsätzlich die Abwicklungsfrist 31. März des Folgejahres, positive Abweichungen sind durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag möglich.

Kann der Resturlaub beim Unternehmen Deutsche Post AG aufgrund von Arbeitsunfähigkeit bis zum 30. September nicht angetreten werden, wird er bar abgegolten.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 24. März 2009 (9 AZR 983/07) verfällt der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 20 beziehungsweise 24 Werktagen auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Der über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch bei den Postnachfolgeunternehmen (siehe hierzu Frage 1) wird von dieser geänderten Rechtsprechung jedoch nicht umfasst. Für die Beamten wurde diese geänderte Rechtsprechung bisher nicht gesetzlich umgesetzt. Für diese Beschäftigtengruppe bleibt es bei der bisherigen Regelung, wonach der Mindesturlaubsanspruch bei einer Erkrankung bis zum Ende des Urlaubsjahres/Übertragungszeitraums irgendwann verfällt.

Hrsg.: Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

Schaumburg-Lippe-Straße 5 • 53113 Bonn • [www.dpvkom.de](http://www.dpvkom.de)

# Urlaub – Ihre Rechte und Pflichten



### **1. Wie hoch ist mein Urlaubsanspruch?**

Bei der Deutschen Post AG beträgt der Urlaubsanspruch in der 5-Tage-Woche bis zum 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und wer älter als 40 ist, hat einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen im Jahr. In der 6-Tage-Woche werden je nach Alter 31, 35 oder 36 Werktage Urlaub gewährt.

Bei der Deutschen Postbank und der Deutschen Telekom AG gibt es einen einheitlichen Erholungsurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen.

Für die bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Bundesbeamten besteht der Urlaubsanspruch in der gleichen Höhe wie für die bei der Deutschen Post AG beschäftigten Arbeitnehmer. Die Ausnahme bilden hier Beamte in A 15 und höher, die zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage beziehungsweise 36 Werktage Erholungsurlaub bekommen.

Call-Center-Beschäftigte haben einen im Bundesurlaubsgesetz festgelegten Urlaubsanspruch von mindestens 20 Tagen (24 Tage bei einer 6-Tage-Woche). Arbeitsvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung können auch mehr, jedoch keinesfalls weniger Urlaubstage vereinbart werden.

### **2. Kann der Urlaubsanspruch geteilt werden?**

Grundsätzlich sollte der Urlaub zusammenhängend gewährt werden. Nach den Manteltarifverträgen der Postnachfolgeunternehmen kann der Erholungsurlaub jedoch geteilt werden. Wird der Urlaub aufgeteilt, dann kann der Beschäftigte verlangen, dass ein Urlaubsteil zusammenhängend mindestens drei Wochen umfasst.

Call-Center-Mitarbeiter haben einen Anspruch auf mindestens 12 zusammenhängende Urlaubstage.

### **3. Wird ein Urlaubsgeld gezahlt und wie hoch ist dieses?**

Bei der Deutschen Post AG wird mit der Entgeltzahlung für den Monat Juli ein Urlaubsgeld von 322,34 Euro ausgezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten dieses anteilig entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit. Voraussetzung für die Zahlung von Urlaubsgeld ist, dass der Beschäftigte seit dem 1. Januar des betreffenden Jahres ein ununterbrochenes Beschäftigungsverhältnis hat und dieses am 1. Juli ungekündigt weiter besteht.

Für die Beschäftigten der übrigen Postnachfolgeunternehmen sowie für die bei allen Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamten gibt es kein Urlaubsgeld.

Die Urlaubsgeldregelungen für die Beschäftigten in Call-Centern ergeben sich – soweit vorhanden – aus den individuellen Arbeitsverträgen.

### **4. Kann Urlaub in bar abgegolten werden?**

Grundsätzlich ist es nicht möglich, den Erholungsurlaub in bar abgelten zu lassen. Eine Ausnahme besteht nur für den Fall, dass der Urlaub wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. In diesem Fall ist ausnahmsweise eine finanzielle Abgeltung des nicht genommenen Erholungsurlaubs möglich.

Für die bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamten kommt hingegen eine Barabgeltung in keinem Fall in Betracht.

### **5. Welche Rechte habe ich, wenn ein beantragter Urlaub nicht gewährt wird?**

Besteht kein konkreter Urlaubsplan, sollte zunächst der Betriebsrat eingeschaltet werden. Dieser hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz ein zwingendes Mitbestimmungsrecht auch hinsichtlich Streiffällen, in denen es nur um den Urlaubswunsch eines einzelnen Beschäftigten

geht. Wenn sich der Betriebsrat und der Arbeitgeber im Streitfall nicht einigen können, hat der Betriebsrat die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen, die eine verbindliche Entscheidung trifft.

Führt die Einschaltung des Betriebsrates nicht zum Erfolg, kann der Beschäftigte auch das Arbeitsgericht beziehungsweise bei Beamten das Verwaltungsgericht anrufen und hier eine Klärung herbeiführen lassen.

Keinesfalls jedoch sollte eigenmächtig Urlaub angetreten werden, da dies zum Verlust des Entgeltanspruches und zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers führen kann. Im schlimmsten Fall kann dies die Kündigung des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise disziplinarrechtliche Maßnahmen bei Beamten zur Folge haben.

### **6. Darf der Arbeitgeber einen gewährten Urlaub vor Urlaubsantritt widerrufen?**

Einen einmal genehmigten Urlaub kann der Arbeitgeber nur dann widerrufen, wenn ein begründeter und beweisbarer Notfall für den Betrieb besteht und dieser nur mithilfe des betreffenden Beschäftigten beseitigt werden kann. Auch in diesem Fall hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Ein unerwarteter Arbeitsanfall beziehungsweise unerwartete Erkrankungen anderer Beschäftigter reichen hierzu in keinem Fall aus. Bei einem zulässigen Urlaubswiderruf sind dem Beschäftigten die hierdurch verursachten Aufwendungen zu erstatten. Dazu zählen beispielsweise Verwaltungsgebühren einer Reisegesellschaft, Verluste beim Wechsel ausländischer Währung oder eine Mietentschädigung am Urlaubsort.

### **7. Darf der Arbeitgeber Beschäftigte aus dem Urlaub zurückholen?**

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG-Urteil vom 20. Juni 2000 – AZR 404 und 405/99) ist ein Rückruf aus dem Urlaub rechtlich nicht zulässig. Dies gilt selbst dann, wenn Arbeitgeber und Beschäftigter vor dem Urlaubsantritt eine Vereinbarung abgeschlossen haben, nach der ein Rückruf zulässig sei. Eine solche Vereinbarung ist nach dem Urteil des BAG nichtig.

### **8. Welche Folgen hat eine verspätete Rückkehr aus dem Urlaub?**

Ist eine verspätete Rückkehr vom Beschäftigten bewusst geplant worden, zum Beispiel wenn der gebuchte Rückflug erst nach dem Urlaubsende erfolgt, rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung beziehungsweise disziplinarrechtliche Maßnahmen. Selbstverständlich besteht für die Zeit der eigenmächtigen Urlaubsverlängerung kein Entgeltanspruch.

Liegen die Gründe für eine verspätete Rückkehr jedoch nicht im Macht- und Verantwortungsbereich des Beschäftigten, so zum Beispiel bei einem Streik des Flugpersonals, so muss er den Arbeitgeber unverzüglich über die Verspätung informieren. Da das Wegerisiko in einem solchen Fall der Beschäftigte zu tragen hat, entfällt auch hier der Entgeltanspruch für den Zeitraum seiner Verspätung.

### **9. Was passiert, wenn während des Urlaubs eine Erkrankung eintritt?**

Grundsätzlich werden unverzüglich durch ärztliches Attest (ab dem 1. Krankheitstag) nachgewiesene Tage der Arbeitsunfähigkeit, die in den Urlaub fallen, nicht auf diesen angerechnet.

Erkrankt der Beschäftigte bereits vor seinem Urlaub, so werden eventuell in die Urlaubszeit fallende Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet. Der Urlaub kann dann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber entweder verlängert oder neu festgesetzt werden. Eine eigenmächtige Neufestsetzung oder Verlängerung ist nicht möglich.