des Beschäftigten (z. B. durch einen Streik des Flugpersonals), so muss er den Arbeitgeber unverzüglich über die Verspätung informieren. Da das Wegerisiko der Beschäftigte zu tragen hat, entfällt für ihn darüber hinaus für den Zeitraum seiner Verspätung auch der Entgeltanspruch.

10. Wann verfällt der Urlaubsanspruch?

Das Urlaubsjahr läuft vom 1. Januar bis zum 31. Dezember (Kalenderjahr). Der Jahresurlaub muss dabei bis spätestens zum 31. März des Folgejahres angetreten werden. Ist dies aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, so verlängert sich diese Frist bis zum 30. Juni. Darüber hinaus nicht abgewickelter Urlaub verfällt, es sei denn, dass der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zu diesem Termin nicht angetreten werden konnte. Nur dann erfolgt eine Abgeltung in bar.

Beamte müssen Urlaub, der im Urlaubsjahr nicht genommen werde konnte, bis spätestens zum 31.12. des Folgejahres abwickeln.

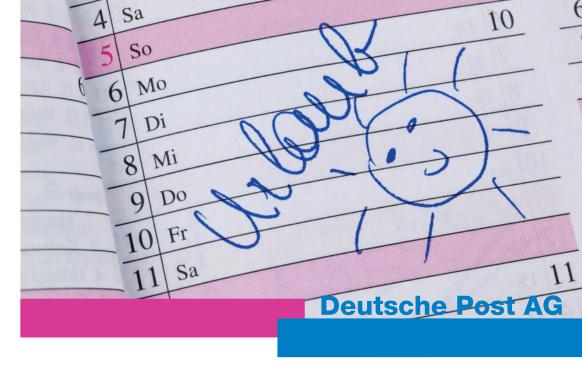
Soweit der in der Europäischen Union einheitlich gewährleistete Mindesturlaub (20 Tage bei einer 5-Tage-Woche) wegen einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit nicht in Anspruch genommen werden konnte, verfällt er spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, für das er gewährt wird. Der über den Mindesturlaub hinausgehende Urlaub (10 Tage bei einer 5-Tage-Woche) verfällt in diesem Zusammenhang 12 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, für das er gewährt wird.

11. Was ist zu tun, wenn ich im Urlaub krank werde?

Grundsätzlich werden durch ärztliches Attest nachgewiesene Tage der Arbeitsunfähigkeit, die in den Urlaub fallen, nicht auf diesen angerechnet. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass der Beschäftigte die Krankheitstage unverzüglich durch ärztliches Attest nachweist. Liegt der Krankheitsbeginn vor Urlaubsantritt und ragt in den Urlaub hinein, so werden auch diese in den Urlaub fallenden Krankheitstage nicht angerechnet. Der Urlaub kann dann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber entweder verlängert oder neu festgesetzt werden. Eine eigenmächtige Neufestsetzung oder Verlängerung ist nicht möglich.



DEINE Interessenvertretung





Wichtige Fragen und Antworten



Herausgeber: Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn

Telefon: 0228 911400 • Telefax: 0228 91140-98 E-Mail: info@dpvkom.de • Internet: www.dpvkom.de Stand: 04.2016 • Titelgrafik: fotolia.com • Gina Sanders



1. Was hat sich geändert?

- Am 01.01.2012 erfolgte eine Umstellung des Urlaubsjahres (bis dato 01.04. bis 31.03.) auf das Kalenderjahr (01.01 bis 31.12.).
- Umstellung Urlaubsanspruch von Lebensalter auf Postdienstzeit
 Mit der Neuregelung wurde der früher nach Lebensalter gestaffelte Urlaubsanspruch ersetzt durch eine Urlaubsstaffelung nach der Betriebszugehörigkeit (Postdienstzeit).
- Ermittlung des Urlaubsanspruchs auf der Basis der regelmäßigen dienstplanmäßigen Arbeitstage.

2. Wie hoch ist mein Urlaubsanspruch?

Bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf regelmäßig fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Erholungsurlaub je Urlaubsjahr mit einer Postdienstzeit

	5-Tage-Woche	6-Tage-Woche
bis zur Vollendung von 3 Jahren	26 Tage	31 Tage
im 4. Jahr bis zur Vollendung des 6. Jahres	27 Tage	32 Tage
im 7. Jahr bis zur Vollendung des 9. Jahres	28 Tage	34 Tage
im 10. Jahr bis zur Vollendung des 12. Jahres	29 Tage	35 Tage
ab dem 13. Jahr und mehr	30 Tage	36 Tage

Arbeitnehmer mit Besitzstand (Bestehendes Arbeitsverhältnis zum Stichtag 31.12.2011)

bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres: 29 Tage nach Vollendung des 40. Lebensjahres: 30 Tage

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch nach folgender Formel:

(Urlaubstage nach neuer Urlaubstabelle * dienstplanmäßige Arbeitstage im Jahr)
260

Ergibt sich bei dieser Rechnung ein Bruchteil eines Tages von 0,5 oder mehr, ist er aufzurunden, geringere Bruchteile bleiben dagegen unberücksichtigt. Ändert sich unterjährig durch einen Dienstplanwechsel die Zahl der durchschnittlichen Arbeitstage, muss der Urlaubsanspruch zum Zeitpunkt des Dienstplanwechsels neu berechnet werden.

3. Kann ich den Urlaubsanspruch auch teilen?

Gemäß § 25 Abs. 11 MTV soll der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend gewährt und genommen werden. Er kann aus betrieblichen und persönlichen Gründen geteilt werden. Bei Teilung des Urlaubs muss ein Urlaubsteil auf Verlangen des Arbeitnehmers mindestens drei Wochen betragen.

4. Wann bekomme ich Urlaubsgeld? Wie hoch ist es?

Das Urlaubsgeld für Arbeitnehmer wird mit der Entgeltzahlung für den Monat Juli ausgezahlt, vorausgesetzt der Arbeitnehmer steht seit dem 1. Januar des betreffenden Jahres in einem ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis zur Deutschen Post AG und dieses

besteht am 1. Juli ungekündigt weiter. Das Urlaubsgeld beträgt für Vollzeitarbeitnehmer 332,34 Euro (maßgeblich ist die für den 30. Juni arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit).

Beamte erhalten kein Urlaubsgeld.

5. Kann Urlaub bar abgegolten werden?

Da der Erholungsurlaub der Erhaltung der Gesundheit und der Arbeitskraft dient, kann dieser grundsätzlich nicht bar ausgezahlt werden. Eine finanzielle Abgeltung von Urlaubsansprüchen kommt nur dann in Betracht, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Dies setzt allerdings voraus, dass es dem Beschäftigten überhaupt möglich wäre, den Urlaub zu nehmen und er daran nicht etwa durch eine dauernde Arbeitsunfähigkeit gehindert wäre. Für **Beamte** kommt hingegen eine Barabgeltung von Urlaub in keinem Fall in Betracht.

6. Was kann ich tun, wenn der beantragte Urlaub nicht gewährt wird?

Besteht kein konkreter Urlaubsplan, dann sollte zunächst der Betriebsrat eingeschaltet werden, da dieser in Urlaubsfragen ein Mitbestimmungsrecht hat. Führt die Einschaltung des Betriebsrates nicht zum Erfolg, so kann der Beschäftigte auch noch vor dem Arbeitsgericht klagen. Keinesfalls kann der Beschäftigte sich selber Urlaub gewähren, da ein solches Recht nicht besteht. In diesem Fall drohen der Verlust des Entgeltanspruchs, Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers und schlimmstenfalls eine außerordentliche Kündigung.

7. Kann der Arbeitgeber den zugesagten Urlaub kurz vor Urlaubsantritt widerrufen?

Genehmigten Urlaub kann der Arbeitgeber nur dann widerrufen, wenn ein nachweislicher Notfall für den Betrieb besteht und dieser nur mit Hilfe dieses Beschäftigten behoben werden kann. Auch hier hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Unerwarteter Arbeitsanfall alleine reicht für einen Widerruf der Urlaubsgenehmigung in keinem Fall aus.

8. Ist es möglich, den Beschäftigten aus dem Urlaub zurückzurufen?

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes muss ein Arbeitgeber sich stets vor der Urlaubsgenehmigung entscheiden, ob er Urlaub gewährt oder nicht. Ein Rückruf aus dem Urlaub ist demnach nicht zulässig. Dies gilt selbst dann, wenn Arbeitgeber und Beschäftigter vor dem Urlaub eine Vereinbarung, nach der ein Rückruf zulässig sei, getroffen haben, da eine solche Vereinbarung unwirksam ist.

9. Was kann passieren, wenn ich nicht rechtzeitig aus dem Urlaub zurückkehre?

Ist eine verspätete Rückkehr vom Beschäftigten bewusst geplant worden (wenn z. B. der Rückflug von vorneherein erst nach dem Urlaubsende gebucht wird), rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung. Für die Überschreitungszeit besteht kein Entgeltanspruch. Liegen die Gründe für eine verspätete Rückkehr jedoch nicht im Macht- und Verantwortungsbereich



