

Datum, Unterschrift *
Beitragseinzug (*Pflichtfeld)
Mit dem monatlichen Beitragseinzug durch den Arbeitgeber für die DPVKOM oder Beitragseinzug von meinem Konto mittels SEPA-Lastschriftmandat zum 01. oder 15. des Monats bin ich einverstanden.
SEPA Lastschriftmandat
Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM) • Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn
Gläubiger-Identifikationsnummer DE60ZZZ00000146911 – Mandatsreferenz ist die Mitgliedsnummer und wird separat mitgeteilt.
Ich ermächtige die DPVKOM, die monatlichen Beitragszahlungen vom vorstehend genannten Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Gleichzeitig weise ich das Kreditinstitut an, die von der DPVKOM auf das Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.
Der Lastschritteinzug erfolgt grundsätzlich am 1. des Monats; fällt dieser auf ein Wochenende, erfolgt der Lastschritteinzug am 1. Werktag des Monats. Änderungen vorbehalten.
<i>Hinweis:</i> Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit dem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.
Datum, Unterschrift *
Werber (Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

Stand: 03/2022

Herausgeber: Kommunikationsgewerkschaft DPV **DPV KOM**
Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn • www.dpvkom.de
Stand: 09/2023 • Titelgrafik: © Gina Sanders/stock.adobe.com

**Stark.
Kompetent.
Erfolgreich.**
#FuerDichDa

DPV KOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

**Stark.
Kompetent.
Erfolgreich.**

**Wir sind
#FuerDichDa**

DPV KOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

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

Bei der Deutschen Post AG beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Betriebszugehörigkeit von

	5-Tage-Woche	6-Tage-Woche
0 bis einschließlich 3 Jahre	26 Tage	31 Tage
4 bis einschließlich 6 Jahre	27 Tage	32 Tage
7 bis einschließlich 9 Jahre	28 Tage	34 Tage
10 bis einschließlich 12 Jahre	29 Tage	35 Tage
13 und mehr Jahre	30 Tage	36 Tage

Arbeitnehmer mit Besitzstand (Stichtag 31.12.2011)
bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres: 29 Tage
nach Vollendung des 40. Lebensjahres: 30 Tage

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

Nach Änderung der Erholungsurlaubsverordnung haben nunmehr auch alle aktiven Beamten der Postnachfolgeunternehmen, deren regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, altersunabhängig ab 2014 einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen.

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 332,34 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.

■ **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 Streitfällen, 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.

■ **10. Wann verfällt der Urlaubsanspruch?**

Das Urlaubsjahr für Beschäftigte bei den Postnachfolgeunternehmen und die Mitarbeiter der Call-Center ist das Kalenderjahr.

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

a) Arbeitnehmer

Resturlaub aus dem vorherigen Urlaubsjahr ist spätestens am Ende des folgenden Vierteljahres anzutreten. Ist dies aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, verlängert sich die Frist bei

- der Deutschen Telekom AG bis 30. April (wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht angetreten werden konnte),
- bei der Deutschen Post AG bis zum 30. Juni.
- Bei der Postbank 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.

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.

b) Beamte

Eine Abwicklung muss erfolgen:

- Bei der Deutschen Telekom AG bis zum 30. April des Folgejahres und
- bei der Deutschen Post AG und der Postbank bis zum 31. Dezember des Folgejahres.

Soweit der unionsrechtlich 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 12 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, für das er gewährt wird.

Das Bundesverwaltungsgericht hat Anfang 2013 entschieden, dass auch Beamte einen finanziellen Abgeltungsanspruch haben, wenn sie den Urlaub krankheitsbedingt vor Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand nicht mehr nehmen konnten. Dieser bezieht sich auf den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub. Der Anspruch verjährt innerhalb von drei Jahren, beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem der Beamte in den Ruhestand tritt.