

Beitrittserklärung



Beitrittstermin

Datenschutz

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur Kommunikationsgewerkschaft DPV **DPVKOM** DIE FACHGEWERKSCHAFT

Die von mir nachstehend gemachten Angaben werden für Zwecke der satzungsgemäßen Aufgaben der DPVKOM verarbeitet. Eine anderweitige, über die Erfüllung ihrer satzungsmäßigen Aufgaben und Zwecke hinausgehende Datenverarbeitung oder Nutzung ist der DPVKOM nur erlaubt, sofern sie aus gesetzlichen Gründen hierzu verpflichtet ist oder ich ausdrücklich eingewilligt habe. Ein Datenverkauf ist nicht statthaft.

ab dem 01. _____ 20 ____

Jedes Mitglied hat darüber hinaus im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) das Recht auf Auskunft über die zu seiner Person gespeicherten Daten, deren Empfänger und den Zweck der Speicherung (Art. 15 DS-GVO) sowie auf Berichtigung (Art. 16 DS-GVO), Löschung (Art. 17 DS-GVO), das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Artikel 18 DS-GVO), das Recht auf Datenübertragbarkeit (Artikel 20 DS-GVO), das Widerspruchsrecht (Artikel 21 DS-GVO) und das Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde (Artikel 77 DS-GVO). Weitere Informationen zu Ihren Rechten nach der DS-GVO erhalten Sie unter www.dpvkom.de/hinweise-zum-datenschutz/.

Persönliche Angaben (Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen / *Pflichtfeld)

Name, Vorname*	Geburtsdatum*	Geschlecht m/w/div.*
Straße, Hausnummer*	Postleitzahl, Wohnort*	
Telefon * privat / dienstlich	E-Mail * privat / dienstlich	
Beruf / ausgeübte Tätigkeit	Arbeitgeber / Beschäftigungsstelle *	
Mitglied einer anderen Gewerkschaft seit (Datum)	Monatsbrutto in EURO* Wochenarbeitszeit (Std.)	
Personalnummer* DE IBAN (22 Ziffern inkl. Länderkennzeichen)	Arbeitsnehmerin Beamtlerin Insihtberufl. Auszubildende/r Rentnerin/Pensionärin	
Geldinstitut	BIC	
Bitte ankreuzen: Ich möchte die Mitgliederzeitschrift in Papierform O / als E-Paper O erhalten.*	Kontoinhaber	
	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.
Mit meiner vorstehenden Unterschrift ermächtige ich die DPVKOM, die monatlichen Beitragszahlungen vom genannten Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Gleichzeitig weise ich das Kreditinstitut an, die von der DPVKOM auf das Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.
Der Lastschrifteinzug erfolgt grundsätzlich am 1. des Monats; fällt dieser auf ein Wochenende, erfolgt der Lastschrifteinzug am 1. Werktag des Monats. Änderungen vorbehalten.
Hinweis: 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)

Name, Vorname	Anschrift
DE	
IBAN (22 Ziffern inkl. Länderkennzeichen)	BIC
Geldinstitut	Kontoinhaber

Bitte vollständig ausgefüllt absenden!
Herausgeber: DPVKOM-Bundesgeschäftsstelle • Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn
Tel. 0228 911400 • Fax 0228 91140-98 E-mail info@dpvkom.de

Stand: 01/2025

Kontakt zur Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

Jetzt Mitglied werden!

Bundesgeschäftsstelle
Fränkische Straße 3 • 53229 Bonn •
Telefon 0228 911400 • Fax 0228 91140-98
www.dpvkom.de • E-Mail info@dpvkom.de

<p>Regionalverband Nord-Ost Geschäftsstelle Nord Raffaelstraße 4 30177 Hannover Telefon 04331 22627 E-Mail nord@dpvkom.de</p> <p>Geschäftsstelle OST Alt-Moabit 96 a 10559 Berlin Telefon 030 3642867-51 E-Mail ost@dpvkom.de</p>	<p>Regionalverband Mitte/West Fränkische Straße 3 53229 Bonn Telefon 0228 91140-61 E-Mail mittewest@dpvkom.de</p> <p>Regionalverband Südwest Marktplatz 8 66869 Kusel Telefon 06381 9966444 E-Mail suedwest@dpvkom.de</p>
---	--

Gewerkschaftssekretäre

<input type="checkbox"/>	Sören Löwe	0170 4529803
<input type="checkbox"/>	Manfred Palm	0160 98774589
<input type="checkbox"/>	Andrea Rathke-Voß	0151 15556154
<input type="checkbox"/>	Dennis Scheid	0151 28251384
<input type="checkbox"/>	Markus Simon	0160 95081866
<input type="checkbox"/>	Lars Vogt-Winter	0160 90144855
<input type="checkbox"/>	Stefan Ziegler	0151 57343660

Herausgeber: Kommunikationsgewerkschaft DPV **DPVKOM**
Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn • www.dpvkom.de
Stand: 04/2025 • Titelgrafik: © Gina Sanders/stock.adobe.com



Das alles spricht für eine Mitgliedschaft in der **DPVKOM** DIE FACHGEWERKSCHAFT

- Wir bieten Ihnen:**
- ✓ kompetente Ansprechpartner in Ihrer Nähe,
 - ✓ eine qualifizierte Rechtsberatung und Rechtsschutz durch Fachanwälte,
 - ✓ aktuelle Informationen aus erster Hand, zum Beispiel durch Informationsveranstaltungen, Seminare, umfangreiche Broschüren, DPVKOM Magazin und unsere Homepage sowie Social-Media-Kanäle,
 - ✓ finanzielle Unterstützung bei Freizeitunfällen, Personen- und Vermögensschäden oder auch beim Verlust von Dienstschlüsseln/Code-Cards sowie Kassenfehlbeträgen,
 - ✓ Schutz und Hilfe bei Schadenersatzforderungen,
 - ✓ Streikgeld bei Arbeitskämpfen
- ... und vieles andere mehr.

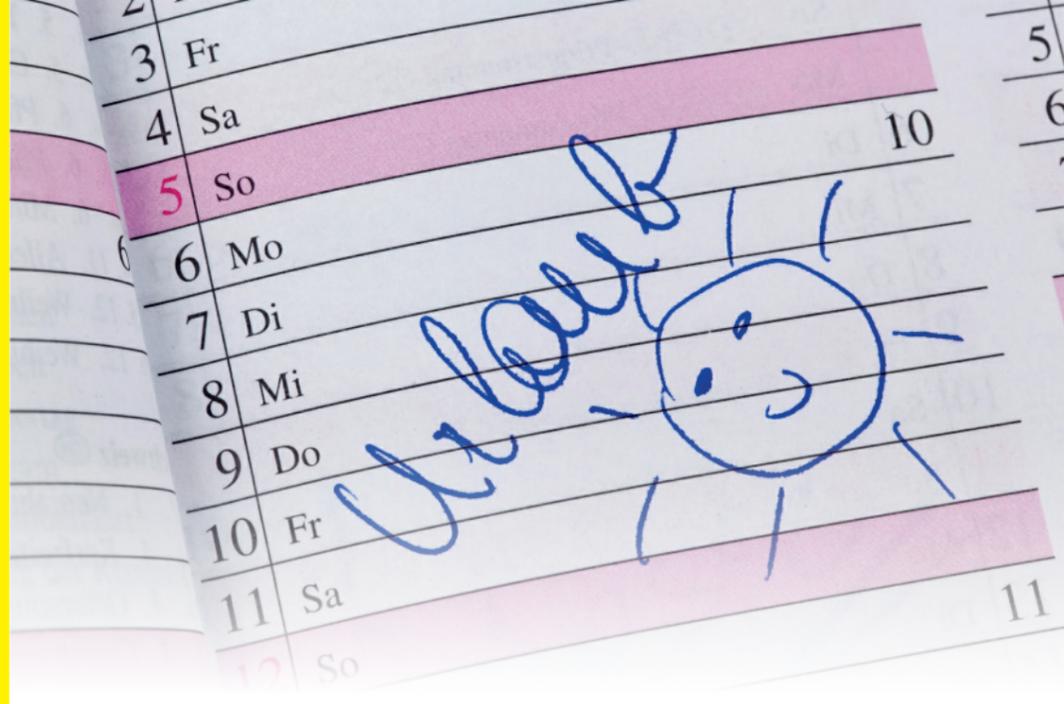
- Wir sind für Sie da:**
- ✓ wenn Ihr Arbeitsplatz wegzufallen droht oder Sie gegen Ihren Willen versetzt werden sollen,
 - ✓ wenn Sie sich durch Entscheidungen und Beurteilungen Ihres Arbeitgebers benachteiligt fühlen und
 - ✓ natürlich bei allen anderen Fragen rund um Ihr Arbeits- oder Beamtenverhältnis.

Alle diese Leistungen sind bereits in Ihrem Mitgliedsbeitrag enthalten. Dieser beträgt nur 0,8 Prozent von Ihren monatlichen Bruttobezügen. Auszubildende zahlen monatlich sogar nur 3 Euro.



Stark. Kompetent. Erfolgreich. Wir sind #FuerDichDa

... für die Beschäftigten bei der Deutschen Post DHL, der Deutschen Telekom, der Postbank und in Call-Centern



Urlaub

Ihre Rechte und Pflichten



1. 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

bis zur Vollendung von 3 Jahren	27 Arbeitstage
im 4. Jahr bis zur Vollendung des 6. Jahres	28 Arbeitstage
im 7. Jahr bis zur Vollendung des 9. Jahres	29 Arbeitstage
im 10. Jahr bis zur Vollendung des 12. Jahres	30 Arbeitstage
ab dem 13. Jahr	31 Arbeitstage

Zusätzlich zu dem sich ergebenden Urlaubsanspruch erhält der Arbeitnehmer ab dem 16. Jahr Postdienstzeit einen weiteren freien Tag.

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

$$\text{Urlaubsanspruch} = \frac{\text{Zahl der zustehenden Arbeitstage Urlaub} \times \text{Zahl der Tage im Kalenderjahr, an denen eine dienstplanmäßige Arbeitsleistung zu erbringen wäre}}{260}$$

Ergibt sich dabei ein Bruchteil eines Tages von 0,5 oder mehr, ist er aufzurunden; geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

Bei der Deutschen Telekom AG und der DB Privat- und Firmenkundenbank AG, Zweigstelle 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.

Ab 01.01.2026: Tariflicher Mehrurlaub, der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht genommen oder angetreten worden ist, kann auf Antrag des Arbeitnehmers mit der Entgeltabrechnung des darauffolgenden Monats bar abgegolten werden. Bei Resturlaub, der nicht bis zum 31. März genommen oder angetreten wurde, wird der tarifliche Mehrurlaub mit der Entgeltabrechnung des darauffolgenden Monats in bar abgegolten.

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.