

Merkblatt zum Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Gemäß § 208 Abs. 1 SGB IX haben Menschen, deren Schwerbehinderteneigenschaft (Grad der Behinderung [GdB] mindestens 50) amtlich anerkannt ist, einen Anspruch auf fünf Tage Zusatzurlaub im Kalenderjahr (bei fünf Arbeitstagen pro Kalenderwoche). Das Anrecht auf Zusatzurlaub entsteht ohne Rücksicht auf die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung. Beschäftigte müssen diesen Anspruch jedoch gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen und ihren Zusatzurlaub ausdrücklich verlangen. Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, schwerbehinderten Beschäftigten diesen Zusatzurlaub von sich aus anzubieten.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, ist für jeden vollen Monat seit Anerkennung des Anspruchs je ein Zwölftel des Zusatzurlaubs zu gewähren. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, wenn sie mindestens einen halben Tag ergeben (§ 208 Abs. 2 SGB IX). Bruchteile von weniger als einem halben Tag sind nicht abzurunden, sondern in der berechneten Höhe zu erfüllen oder abzugelten (Urteil des BAG vom 26.01.1989; 8 AZR 730/87). Bei längerem Feststellungsverfahren entsteht dieser Anspruch auch rückwirkend, jedoch nur für das dem Datum des Bescheides vorangegangene Kalenderjahr (§ 208 Abs. 3 SGB IX).

Gleiches gilt bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis oder bei Ausscheiden.

Beispiel: Der GdB 60 wird am 23. März dieses Jahres rückwirkend zum 15. August des Vorjahres anerkannt. Der Zusatzurlaub wird ab September für vier volle Monate berechnet. Vier Zwölftel von fünf Tagen ergeben einen Rechenwert von 1,7 und werden auf zwei Tage Zusatzurlaub aufgerundet.

Der **Zusatzurlaub** für Schwerbehinderte wird ebenso behandelt wie der **gesetzliche Mindesturlaub**. Er muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 BUrlG bzw. § 7 Abs. 2 Sächs-UrlMuEltVO). Außerdem gilt § 44 Nr. 3 TV-L, wonach der Urlaub für tarifbeschäftigte Lehrkräfte in den Ferien zu nehmen ist; für verbeamtete Lehrkräfte gilt § 4 Abs. 5 Sächs-UrlMuEltVO entsprechend.

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte ist eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG nur aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden (in der Regel krankheitsbedingten) Gründen möglich. In jedem Fall muss die Übertragung des Resturlaubs in das Folgejahr bis Ende des betreffenden Urlaubsjahres beim Schulleiter formlos schriftlich beantragt werden.

Für verbeamtete Lehrkräfte gelten entsprechend die Regeln des § 7 Sächs-UrlMuEltVO. Persönlich betroffene Schulleiter stellen ihren Antrag beim zuständigen Schulreferenten.

Ein Abgeltungsanspruch besteht gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG nur, wenn Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann. Dies gilt ebenfalls, wenn der Beschäftigte den Zusatzurlaub nicht in Anspruch nehmen konnte, weil er arbeitsunfähig erkrankt war.

(Hinweise bezüglich Verfall des Urlaubs sind in dem „Merkblatt zum Verfall von Urlaubsansprüchen“ zu finden.)

Bei Herabsetzung des Grades der Behinderung unter 50 gilt gemäß § 199 Abs. 1 SGB IX die oben genannte Berechnungsgrundlage für den Zusatzurlaub nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des Herabsetzungsbescheides noch volle drei Monate. Erfolgt Widerspruch gegen den Herabsetzungsbescheid, so gelten alle bisherigen Regelungen bis zum Ablauf von drei Monaten nach Unanfechtbarkeit des endgültigen Bescheides weiter.

Michael Wagner
Hauptvertrauensperson