

Merkblatt zum Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Einen Anspruch auf 5 Tage Zusatzurlaub im Kalenderjahr haben Menschen, deren Schwerbehinderteneigenschaft (Grad der Behinderung mindestens GdB 50) amtlich anerkannt ist.

Bei Neufeststellung der Schwerbehinderteneigenschaft – auch rückwirkend – besteht ein Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat. Gleiches gilt bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis oder Ausscheiden. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, wenn sie mindestens einen halben Tag ergeben.

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, welche zuerst beantragt und vor dem neuen Urlaub genommen werden müssen

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte wird ebenso behandelt wie der gesetzliche Mindesturlaub. Er muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden; nach § 6 Abs. 1 SächsUrlVO sowie § 44 Nr. 3 TV-L für Lehrkräfte generell in den Ferien.

Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist 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. Schulleiter stellen den Antrag beim Schulreferenten.

Generell verfällt der übertragene Urlaub, wenn er nicht bis spätestens 30. September des Folgejahres (Angleichung des Übertragungszeitraums für Angestellte durch die Sächsische Staatsregierung gemäß § 6 Abs. 1 SächsUrlVO) genommen wird. Deshalb ist beim Ausfüllen des Urlaubsblattes zuerst der „alte“ Urlaub als Resturlaub einzutragen.

Nach aktueller Rechtsprechung (Urteil EuGH vom 20.01.2009, Az. C 350/06) erlischt der Urlaubsanspruch jedoch nur dann, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub tatsächlich nehmen konnte. Der Anspruch besteht demnach weiter, wenn der Urlaubsantritt aufgrund einer Krankschreibung im Urlaubsjahr und Übertragungszeitraum nicht mehr erfolgen konnte.

Ein Abgeltungsanspruch besteht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG nur, wenn Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.

Bei Herabsetzung des Grades der Behinderung unter 50 gilt die oben genannte Berechnungsgrundlage für den Zusatzurlaub gemäß § 116 Abs. 1 SGB IX 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.

Annelies Groß
Hauptvertrauensperson