

Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung

Anspruch auf Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen haben nach § 208 SGB IX Anspruch auf fünf Tage Zusatzurlaub. Arbeiten die Arbeitnehmer*innen in einer 6 Tage-Woche erhöht sich der Anspruch auf sechs Tage im Jahr, arbeiten sie weniger Tage in der Woche verringert sich der Anspruch entsprechend. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die Regelung entsprechend.

Voraussetzung für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50. Arbeitnehmer*innen mit einem GdB unter 50 haben keinen Anspruch. Gleiches gilt auch für anerkannte Gleichgestellte.

Der Anspruch besteht nur, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft bekannt ist. Daher sollten Arbeitnehmer*innen ihren Anspruch – am besten schriftlich – unter Vorlage einer Kopie des Schwerbehindertenausweises frühzeitig beantragen.

Entstehung und Dauer

Der Urlaubsanspruch entsteht ab dem Zeitpunkt, an dem das Versorgungsamt die Schwerbehinderteneigenschaft feststellt. Dies geschieht in der Regel rückwirkend zum Zeitpunkt der Antragstellung.

Für jeden vollen Monat der anerkannten Schwerbehinderung im Beschäftigungsverhältnis hat der/die Arbeitnehmer*in Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der Zusatzurlaub wird zum Erholungsurlaub hinzugerechnet.

Bei der rückwirkenden Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft gelten für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs aus dem Vorjahr die jeweiligen urlaubsrechtlichen Regelungen.

Verfall

Nicht genommener Zusatzurlaub kann gemäß den jeweiligen urlaubsrechtlichen Regelungen verfallen. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub kann jedoch nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber auf den Urlaubsanspruch hingewiesen und aufgefordert hat den Zusatzurlaub zu nehmen und die Urlaubsgewährung auch ermöglicht.

Wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des/der Arbeitnehmer*in hat, verfällt der Zusatzurlaub mit Ablauf des Urlaubsjahrs bzw. Übertragungszeitraums, auch wenn der Arbeitgeber seinen Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen ist.