Zusatzurlaub für Erwerbsbeschränkte (Minderschwerbehinderte)

Rechtsgrundlage: **§ 27 TV-L**, Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit, den Urlaub, den Mutterschutz, die Elternzeit und den Arbeitsschutz der Beamtinnen,
Beamten, Richterinnen und Richter **(Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung - AzUVO)** und **§ 208 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 und Abs. 2 und 3 SGB IX**.

Einen Zusatzurlaub von **3 Arbeitstagen** erhalten Beschäftigte,

• deren Grad der Behinderung weniger als 50, aber mind. 30

o d e r

• deren Minderung der Erwerbsfähigkeit weniger als 50, aber mind. 25 beträgt.

Der Grad der Behinderung oder die Minderung der Erwerbsfähigkeit ist nachzuweisen (z. B. Bescheinigung des Landratsamtes). Dieser Nachweis ist an das Personaldezernat zu senden.
Von dort erhalten dann die/der Beschäftigte und die jeweilige Universitätseinrichtung eine Mitteilung über den Anspruch auf diesen Zusatzurlaub; die darin angegebenen Tage sind in die Urlaubskarte einzutragen.

Es gelten dieselben Regelungen wie beim Erholungsurlaub:

• Erhöhung oder Verminderung des Urlaubsanspruchs bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf 5 Tage in der Woche

• Wartezeit von 6 Monaten, d. h. der volle Anspruch auf den Zusatzurlaub von 3 Tagen wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben

• 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat (**nicht** Kalendermonat) bei Beginn oder Ende des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres; auf den Grund des Ausscheidens kommt es nicht an,

Ausnahmen hiervon:
Bei Eintritt in der 1. Hälfte des Kalenderjahres besteht der volle Anspruch auf den Zusatzurlaub von 3 Tagen (sofern bzw. sobald die 6-monatige Wartezeit erfüllt wird/ist).
Bei Ausscheiden in der 2. Hälfte des Kalenderjahres besteht der volle Anspruch auf den Zusatzurlaub von 3 Tagen (es sei denn, die 6-monatige Wartezeit ist noch nicht erfüllt).

• bei **Bruchteilen** > 0,5 ist aufzurunden, bei < 0,5 ist in Stunden und Minuten umzurechnen

• beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses ist zu zwölfteln

• Übertragungsmöglichkeit bis zum 30. September des Folgejahres

• grundsätzlich keine Urlaubsabgeltung

• **Eintritt oder Wegfall der Anerkennung als Minderschwerbehinderte/r während des Kalenderjahres:**

Für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Minderschwerbehinderteneigenschaft besteht ein Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubs.
Bruchteile von mindestens 0,5 sind aufzurunden; Bruchteile von weniger als 0,5 sind in Stunden umzurechnen und als Urlaub zu gewähren.
Der so ermittelte Zusatzurlaub kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.

- **Zusammenrechnung von Erholungsurlaub und Zusatzurlaub:**

Zusatzurlaub und Erholungsurlaub sind jeweils getrennt voneinander zu berechnen und ggf. zu runden. Erst danach sind sie zusammenzuzählen.
Zusatzurlaub für Minderschwerbehinderte und sonstiger Zusatzurlaub (z. B. für Schichtarbeit) - mit Ausnahme des Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte - dürfen insgesamt höchstens 6 Arbeitstage im Kalenderjahr betragen.

From:
https://wiki.uni-freiburg.de/informationsmanagement/ - **Wiki der Abteilung Controlling und Informationsmanagement**

Permanent link:
https://wiki.uni-freiburg.de/informationsmanagement/doku.php?id=abwesenheitsverwaltung:zusatzurlaub_fuer_erwerbsbeschraenkte_minderschwerbehinderte

Last update: **2025/02/25 10:47**