

Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte Menschen haben nach **§ 208 SGB IX** Anspruch auf einen Zusatzurlaub von **5 Arbeitstagen** im Urlaubsjahr. Dies gilt nicht für **Gleichgestellte**. Sie haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub für

Schwerbehinderte, da der Grad der Behinderung nicht mindestens 50 erreicht. Sie haben vielmehr Anspruch auf Zusatzurlaub für Minderschwerbehinderte, sofern der Grad der Behinderung mindestens 30 beträgt.

Die Schwerbehinderung ist nachzuweisen (z. B. durch Vorlage einer Kopie des Schwerbehindertenausweises). Dieser Nachweis ist an das Personaldezernat zu senden. Von dort erhält dann die/der Beschäftigte und die jeweilige Universitätseinrichtung eine Mitteilung über den Anspruch auf diesen Zusatzurlaub; die darin angegebenen Tage sind von der jeweiligen Universitätseinrichtung in die Urlaubskarte einzutragen.

- **Berechnung bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von mehr oder weniger als 5 Arbeitstagen/Woche:**

Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Eine Reduzierungsvorschrift sieht § 125 SGB IX hier nicht vor, Bruchteile sind daher in Stunden umzurechnen und als Urlaub zu gewähren.

- **Wartezeit von 6 Monaten:**

Der volle Anspruch auf den Zusatzurlaub von 5 Tagen wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

- **Verfallfrist/Übertragungsfrist:**

Im Falle der Übertragung muss der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte **bis zum 30. September des Folgejahres** genommen sein (es reicht nicht, wenn er bis dahin angetreten wurde, er muss bis zum 30. September

genommen sein), ansonsten verfällt er. Kann der Erholungsurlaub (eventuell einschließlich Zusatzurlaub für Schwerbehinderte) wegen (Langzeit-) Erkrankung nicht bis 30. September des Folgejahres genommen

werden, besprechen Sie bitte im Einzelfall mit dem / der jeweils zuständigen Personalsachbearbeiter/in, wie weiter verfahren werden soll.

- **Eintritt oder Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft während des Kalenderjahres:**

Für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft 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.

Bei Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft im Laufe des Kalenderjahres ist zu beachten, dass die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen erst am Ende des 3. Kalendermonats nach Eintritt

der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides nicht mehr angewendet werden. Die Schwerbehinderteneigenschaft liegt also erst nach Ablauf dieser Frist nicht mehr vor.

Der Zusatzurlaub ist also auch erst nach Ablauf dieser Frist zu mindern.

- **Beginn oder Ende des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres:**

Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Jahres, so beträgt der Zusatzurlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat (nicht Kalendermonat); dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis durch Erreichen der Altersgrenze oder wegen Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente endet.

Ausnahmen hiervon:

Bei Eintritt in der 1. Hälfte des Kalenderjahres besteht der volle Anspruch auf den Zusatzurlaub von 5 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 5 Tagen (es sei denn, die 6-monatige Wartezeit ist noch nicht erfüllt).

- **Bruchteile von Urlaubstagen:**

Verbleibt bei der Berechnung des Zusatzurlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag sind in Stunden und Minuten umzurechnen und als Urlaub zu gewähren.

- **Ruhen des Arbeitsverhältnisses:**

Für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, z. B. wegen unbezahltem Sonderurlaub, Elternzeit oder Wehr- oder Zivildienst, ist der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte von 5 Tagen ungekürzt zu gewähren. Allerdings kann der Zusatzurlaub untergehen, wenn er wegen des Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses nicht innerhalb der Wegfallfristen genommen werden kann.

- **Zusammenrechnung von Erholungsurlaub und Zusatzurlaub:**

Erholungsurlaub und Zusatzurlaub sind jeweils getrennt zu berechnen und ggf. zu runden. Erst danach sind sie zusammenzuzählen.

Zurück zu den [FAQ](#)

Zurück zur elektronischen [Abwesenheitsverwaltung](#)

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_schwerbehinderte

Last update: 2025/02/26 11:04

