

Checkliste: Zusätzlicher Urlaub für Schwerbehinderte

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
Geltungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> • Schwerbehinderte, die einen Behinderungsgrad von mind. 50 haben • Auszubildende, Teilzeitkräfte, keine Gleichgestellten nach § 151 SGB IX, Mitarbeiter in Behindertenwerkstätten, Arbeitnehmer in Eingliederungsverträgen • Spezielle Regelung in Hessen: 3 zusätzliche Urlaubstage für Beamte, mit einem Behinderungsgrad von 25 bis 49 • Spezielle Regelung im Saarland: 3 zusätzliche Urlaubstage für Kriegs- und Unfallbeschädigte Beschäftigte, mit einem Behinderungsgrad von 25 bis 50 	<input type="checkbox"/>
Entstehung	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit der Feststellung der Schwerbehinderten Eigenschaft • Wann der Antrag gestellt wurde und wann die Schwerbehinderung eingetreten ist, spielen keine Rolle 	<input type="checkbox"/>
Zusatzurlaub verlangen	<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitgeber muss den zusätzlichen Urlaub nicht anbieten • Wenn die Beschäftigten den Zusatzurlaub in Anspruch nehmen möchten, müssen Sie einen schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber stellen und die Dauer der In-Anspruch-Nahme nennen; auch nur die Mitteilung dass die Schwerbehinderung anerkannt ist reicht nicht aus. Hier muss der Beschäftigte entsprechende Belege/Ausweise vorlegen • Dauert die Feststellung über einen längeren Zeitraum, ist der Zusatzurlaub für das aktuelle Jahr anzufordern • Ansonsten ist der Zusatzurlaub ungültig und er verfällt nach § 7 BurlG 	<input type="checkbox"/>

<p>Dauer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es erfolgte keine Auf- oder Abrundung, sondern eine stundenweise Gewährung • Es besteht der Anspruch auf den vollständigen Zusatzurlaub, wenn die Schwerbehinderung im aktuellen Jahr im Nachhinein festgestellt wird oder eine entstanden ist • Bei einem Arbeitsverhältnis auf Teilzeitbasis gibt es keine entsprechenden Ermäßigungen • Nach § 208 SGB IX 5 Arbeitstage bei 5 Arbeitstagen/Woche • 6 Arbeitstage bei 6 Arbeitstage/Woche • In den § 5 Abs. 1 BurlG genannten Fällen ist ein Teilurlaub möglich 	<input type="checkbox"/>
<p>Anspruch löst sich auf</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nach § 199 SGB IX für den Zeitraum der Entziehung des Schwerbehindertenschutzes • Wenn sich der Behindertengrad unter 50 reduziert hat 	<input type="checkbox"/>
<p>Abgeltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Abgeltung ist nicht möglich, wenn der Beschäftigte zum Zeitpunkt des Ausscheidens arbeitsunfähig wird und er vor Beendigung des Übertragungszeitraums nicht mehr arbeiten kann • Nach § 7 Abs. 4 BurlG kann der Zusatzurlaub bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden 	<input type="checkbox"/>
<p>Anspruch auf Entgelt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kein gesetzlicher Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld • Dies ist jedoch ist mit einer Vereinbarung durch einen Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung möglich • Anspruch auf Urlaubsentgelt für den Zeitraum des zusätzlichen Urlaubs • Die Höhe richtet sich nach § 13 BurlG 	<input type="checkbox"/>