

Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung

Wissen für die SBV: Anspruch und Voraussetzungen des § 208 SGB IX

Schwerbehinderte Menschen haben gemäß § 208 SGB IX Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage im Jahr. Wir schauen uns die häufigsten Fragen zu Thema an: Wer hat diesen Anspruch? Wie viele Extra-Tage gibt es? Und werden sie auch rückwirkend gewährt



Redaktion

Stand: 14.6.2022

Lesezeit: 02:30 min



© Adobe | tippapatt

Anspruch auf Zusatzurlaub ab einem GdB von 50

Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit der Schwerbehinderteneigenschaft ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50. Ein förmlicher Bescheid des Versorgungsamtes oder die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderteneigenschaft sind für die Anspruchsentstehung ohne Belang.

Antrag erforderlich

Der Zusatzurlaub muss allerdings beantragt werden. Wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers hat und diese auch nicht offenkundig ist, verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub mit Ablauf des Urlaubsjahres (oder eines evtl. bestehenden, zulässigen

Übertragungszeitraums); dies gilt sogar dann, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen ist.

Voraussetzungen für die „Extra-Tage“

Der Zusatzurlaub erhöht den Erholungsurlaub des schwerbehinderten Menschen, der ihm laut Arbeits-, Tarifvertrag oder nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) zusteht. Das BUrlG gilt auch für den Zusatzurlaub, sofern keine abweichenden Regelungen im SGB IX festgelegt sind; das bedeutet:

- Zusatzurlaub entsteht in voller Höhe erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses, § 4 BUrlG; die Schwerbehinderung muss dazu für das volle Kalenderjahr bereits vorgelegen haben.
- Der Zusatzurlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen, § 7 Abs. 3 BUrlG.
- Bei nachgewiesener Krankheit werden Zusatzurlaubstage nicht angerechnet, § 9 BUrlG.
- Offene Zusatzurlaubsansprüche werden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Geld abgegolten, § 7 Abs. 4 BUrlG.

Wie viel Zusatzurlaub gibt es?

Der Zusatzurlaub beträgt grundsätzlich **fünf Arbeitstage pro Jahr**, erhöht oder vermindert sich aber entsprechend, wenn der Arbeitnehmer weniger oder mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche laut Arbeitsvertrag tätig ist. Günstigere Regelungen aus Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen bleiben davon unberührt (§ 208 Abs. 1 SGB IX).

Wichtig: Liegt die Schwerbehinderteneigenschaft nicht für ein gesamtes Kalenderjahr vor, hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat, in dem die Eigenschaft besteht, einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden (§ 208 Abs. 2 Satz 2 SGB IX); unter einem halben Tag verbleibt es bei dem Bruchteil.

Bekommt man auch rückwirkend den Zusatzurlaub?

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, entsteht nach § 208 Abs.3 SGB IX auch rückwirkend ein Anspruch auf Zusatzurlaub, er ist aber auf das letzte abgelaufene Kalenderjahr beschränkt, § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG. Er wird nicht automatisch auf das nächste Kalenderjahr übertragen und der Betroffene muss bereits in dem Jahr, in dem er den Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt hat, den Zusatzurlaub beantragen.

Auch bei Langzeiterkrankung bleibt der Anspruch auf Zusatzurlaub bestehen; er erlischt erst 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

SBV-Tipp!

Möchten schwerbehinderte Arbeitnehmer Ihre Ansprüche auf den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX wahrnehmen, sollten sie ihren Status dem Arbeitgeber gegenüber frühzeitig offenlegen, beispielsweise

indem sie eine Kopie des Schwerbehindertenausweises bei der Personalabteilung hinterlegen und sich dies auch schriftlich bestätigen lassen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025