**Zusatzurlaub für Schwerbehinderte**

Der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX tritt zu dem aufgrund Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu, d. h. er verlängert nicht nur den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch nach § 3 Abs. 1 BUrlG.

Ist arbeitsvertraglich ein Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche vereinbart, besitzt der Schwerbehinderte somit einen Gesamturlaubsanspruch von 35 Arbeitstagen. Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 haben Anspruch auf den Zusatzurlaub, mit Schwerbehinderten Gleichgestellte dagegen nicht.

Der Zusatzurlaubsanspruch des § 125 SGB IX wird jedoch nur dann und soweit erworben, wie auch ein Hauptanspruch auf Erholungsurlaub entstanden ist, sodass auch für den vollen Zusatzurlaub die Wartezeit zurückzulegen ist.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb des zweiten Halbjahres wird nach dem Bundesurlaubsgesetz keine Kürzung vorgenommen, sodass der schwerbehinderte Arbeitnehmer den vollen Zusatzurlaub von 5 Tagen erhält. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im ersten Halbjahr wird der zusätzliche Jahresurlaubsanspruch des Schwerbehinderten in der Weise gekürzt, dass für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein teilweiser Zusatzurlaubsanspruch von 1/12 entsteht.

Wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht, so hat der schwerbehinderte Mensch nur Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft. Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, werden jeweils auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Wenn sich Bruchteile dagegen von weniger als einem halben Tag ergeben, erfolgt keine Abrundung.

Falls die Übertragung der Urlaubstage wegen einer rückwirkenden Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft in Frage kommt, gelten hierfür die dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegenden allgemeinen urlaubsrechtlichen Regelungen.