



## Informationen zu Sonderurlaub und Kündigungsschutz

### für Menschen mit Gleichstellung oder Schwerbehinderung

Menschen mit einer für das ganze Kalenderjahr anerkannten **Schwerbehinderung** erhalten einen **Zusatzurlaub** von 5 Tagen (bei einer 5-Tage-Arbeitswoche, § 208 Absatz 1 SGB IX). Die zusätzlichen Urlaubstage sind dem gesetzlichen oder tariflichen Urlaub hinzuzurechnen.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres (zum Beispiel Anerkennung als schwerbehinderter Mensch ab dem 15.06.), so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs (im obigen Beispiel also für 6 Monate).

Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, so sind sie auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist ebenfalls dem allgemeinen Erholungsurlaub hinzuzurechnen.

Der Anspruch nach § 208 SGB IX ist ein Mindestzusatzurlaub. Sehen gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen (Betriebsvereinbarung) einen längeren Zusatzurlaub zugunsten des schwerbehinderten Beschäftigten vor, so gelten diese Sonderregelungen (§ 208 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Bei einer **Gleichstellung** besteht demgegenüber **KEIN Anspruch auf Zusatzurlaub** (§ 151 Absatz 3 SGB IX).

Für **schwerbehinderte Menschen** gilt ein **besonderer Kündigungsschutz** (§§ 168 ff SGB IX). **Auch** einem **gleichgestellten Arbeitnehmer** im Sinne des § 2 Absatz 3 SGB IX kommt dieser besondere Kündigungsschutz zugute.