

Zusatzurlaub nach § 32a AVO¹

Praxisfall: Erzieherin E der Kirchengemeinde K hat einen Grad der Behinderung (GdB) von 30 und fragt ihre MAV, ob sie Anspruch auf Zusatzurlaub hat.

Exkurs: Zusatzurlaub nach § 208 Sozialgesetzbuch (SGB) IX²

Nach dieser Vorschrift haben **schwerbehinderte Menschen** Anspruch auf bezahlten zusätzlichen Urlaub von **fünf Arbeitstagen** im Urlaubsjahr. Werden weniger als fünf Arbeitstage in der Woche gearbeitet, reduziert sich der Zusatzurlaub entsprechend (wie bei dem Erholungsurlaub nach § 32 AVO).

Nach § 2 Abs. 2 SGB IX sind Menschen im Sinne des Teils 3 **schwerbehindert³**, wenn bei ihnen ein **Grad der Behinderung von wenigstens 50** vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich des SGB IX haben. Der Gesetzgeber definiert in § 2 Abs. 1 SGB IX, was unter einer „Behinderung“ zu verstehen ist.

Zu beachten ist, dass **gleichgestellte** behinderte Menschen keinen Anspruch auf den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX haben (und keinen Anspruch auf unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr), § 151 Abs. 3 SGB IX. Das sind Personen, die einen **Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30** haben, § 2 Abs. 3 SGB IX.

Das bedeutet, dass nur schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch auf Zusatzurlaub nach dem SGB IX haben; Gleichgestellte hingegen nicht. Diese „Lücke“ schließt § 32a AVO, dessen Wortlaut aktualisiert wurde.⁴ Es wird nicht mehr auf die Regelungen verwiesen, die für die Kirchenbeamten der Erzdiözese Freiburg gelten.⁵

¹ Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO) abrufbar unter: www.diag-mav-freiburg.de (DiAG MAV A) und www.kirchenrecht-ebfr.de (Ordnungsnummer 850).

² www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018

³ [Feststellung der Behinderung: Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg](http://www.feststellung-der-behinderung.de)

⁴ Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg vom 15.11.2022, Seite 312 (Nr. 22/2022).

⁵ § 25 Abs. 2 Kirchenbeamtenordnung der Erzdiözese Freiburg (KBO), § 1 Abs. 1 Verordnung über die Arbeitszeit, den Urlaub, den Mutterschutz, die Elternzeit, die Pflegezeiten und den Arbeitsschutz der Kirchenbeamten (KAZUVO), § 23 Verordnung des Landes über die Arbeitszeit, den Urlaub, den Mutterschutz, die Elternzeit und den Arbeitsschutz der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter (AZUVO): www.landesrecht-bw.de.

Wortlaut des § 32a AVO:

(1) Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf Zusatzurlaub gem. § 208 Sozialgesetzbuch (SGB) IX.

(2) ¹Einen Zusatzurlaub von **drei Arbeitstagen** erhalten Beschäftigte,

1. deren **Grad der Behinderung weniger als 50, aber mindestens 30** oder

2. deren Grad der Schädigungsfolgen weniger als 50, aber mindestens 25

beträgt. ²Der Grad der Behinderung oder der Grad der Schädigungsfolgen ist **nachzuweisen**, im Zweifelsfall auf Verlangen durch ein ärztliches Zeugnis. ³§ 208 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 und Absatz 2 und 3 SGB IX gilt entsprechend. ⁴Im Übrigen gilt § 32.“

Wer einen GdB von mindestens 50 hat, gilt als schwerbehindert und hat Anspruch auf einen Schwerbehindertenausweis. Diese „Automatik“ gilt nicht für Beschäftigte mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30. Sie gelten nicht automatisch als Schwerbehinderten gleichgestellt. Die Gleichstellung muss **beantragt** werden⁶, §§ 151 Abs. 2 Satz 1, 152 SGB IX.

Die **Bundesagentur für Arbeit** stellt fest, ob die Voraussetzungen erfüllt sind. Die Gleichstellung kann auf unbestimmte Zeit oder zeitlich begrenzt erfolgen.

Die Gleichstellung bewirkt, dass für behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30 die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen gelten (Teil 3 des SGB XI – das Schwerbehindertenrecht, §§ 151ff). Ausgenommen sind jedoch der Zusatzurlaub nach § 208 und die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr des Kapitel 13 (§§ 228 bis 237).

Wie wird der Grad der Behinderung festgestellt?

Die Kriterien für die Bestimmung des Grads der Behinderung sind in der Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV)⁷ festgelegt.

Die Verordnung differenziert zwischen dem Grad der Schädigungsfolgen (GdS) und dem Grad der Behinderung (GdB). Die beiden Begriffe unterscheiden sich lediglich dadurch, dass der GdS nur auf die Schädigungsfolgen (also kausal) und der GdB auf alle Gesundheitsstörungen unabhängig von ihrer Ursache (also final) bezogen ist.⁸

GdS und GdB sind ein Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen einer Funktionsbeeinträchtigung aufgrund eines Gesundheitsschadens.

⁶ www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/spezielle-hilfe-und-unterstuetzung/gleichstellung;www.einfach-teilhabe.de/DE/AS/Ratgeber/05_Gleichstellung/Gleichstellung_node.html

⁷ www.gesetze-im-internet.de/versmedv/

⁸ Teil A, 2. a) Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV)

Als Behinderung wird jede körperliche, geistige, seelische oder Sinnesbeeinträchtigung bezeichnet, die dauerhaft beziehungsweise länger als sechs Monate zu Einschränkungen und damit zu sozialen Beeinträchtigungen führt. Dabei ist unerheblich, ob die Behinderung auf Krankheit oder Unfall beruht oder seit Geburt besteht.

Berechnung des Zusatzurlaubs

Besteht der vorausgesetzte Grad der Behinderung nicht während des gesamten Kalenderjahres der Beschäftigung, wird nach den Vorschriften des SGB IX gezwölfelt. Der Anspruch besteht für jeden vollen (Kalender-)Monat, § 208 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Bruchteile von (Zusatz-)Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Praxisbeispiel:

Die Beschäftigte tritt am 01.03.2025 in das Arbeitsverhältnis ein und hat eine 5-Tage-woche. Nach § 32 Abs. 1 AVO beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage im Kalenderjahr. Am 15.04.2025 wird der Grad der Behinderung anerkannt und am 30.11.2025 endet das Arbeitsverhältnis.

Erholungsurlaub nach § 32 AVO:

März bis November (9 Monate): 30 Urlaubstage : 12 Kalendermonate x 9 Monate
= 22,5 (gerundet **23 Tage**)

Zusatzurlaub nach § 32a AVO:

Mai bis November (7 Monate): 3 Zusatzurlaubstage : 12 Kalendermonate x 7 Monate
= 1,75 (gerundet **2 Tage**)

Erholungs- und Zusatzurlaub nach AVO insgesamt: **25 Arbeitstage**

Wird mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche gearbeitet, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend (wie bei dem Erholungsurlaub nach § 32 AVO).

Ergebnis

Praxisfall: Zusatzurlaub nach § 32a AVO

Erzieherin E hat Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen, wenn sie einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 30 nachweisen kann und die Behinderung bzw. Beeinträchtigung während des gesamten Kalenderjahres besteht. Wird die Behinderung erst im Laufe des Jahres anerkannt, besteht der Anspruch nur für volle (Kalender-)Monate.