

# **Arbeitsrechtsregelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (ARR- Corona-Sonderzahlung 2022)**

**Vom 24. Januar 2022**

KABl. 2022, S. 2

Aufgrund des § 14 Absatz 2 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz-ARRG-Kirche) vom 12. Dezember 2017 (Kirchl. Amtsbl. S. 156) hat die Arbeits- und Dienstrechtlche Kommission folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

## **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Personen, auf deren Dienstverhältnis

1. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) nach den Maßgaben der Dienstvertragsordnung mit Ausnahme der Personen, die im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind und die unter den Geltungsbereich der Anlage 9 „Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst“ der Dienstvertragsordnung (DienstVO) fallen,
2. der Tarifvertrag
  - a) für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) oder
  - b) für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) oder
  - c) über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) nach den Maßgaben der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen (ARRAzubi-Prakt) Anwendung findet.

## **§ 2 Einmalige Corona-Sonderzahlung**

- (1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellen-, Ausbildungs-, oder Praktikantenentgelt (Entgelt) für März 2022 ausgezahlt, wenn das Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis am 24. Januar 2022 bestanden hat und in der Zeit vom Januar

2021 bis zum 24. Januar 2022 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

**Protokollerklärungen zu Absatz 1:**

1. 1Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. 2Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.
  2. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 und § 29 TV-L genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TV-L), auch wenn dieser wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung nicht gezahlt wird.
  3. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind ferner die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach §§ 9, 13, 14 TVA-L BBiG, §§ 9, 13, 14 TVA-L Pflege und §§ 10, 11, 12 TV Prakt-L.
  4. Einem Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V, Leistungen nach § 56 IfSG, Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI, Kurzarbeitergeld oder Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.
  5. Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) 1Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt für die Mitarbeitenden im Sinne von § 1 Nummer 1 1.300 Euro, im Übrigen 650 Euro. 2§ 24 Absatz 2 TV-L gilt entsprechend. 3Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 24. Januar 2022. Sofern an diesem Tag das Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis geruht hat, sind die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich.
- (3) Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

**§ 3****Ausschluss einer Doppelzahlung**

Zahlungen, die die Mitarbeitenden nach dem Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung) der Länder vom 29. November 2021 aufgrund eines Arbeitgeberwechsels bereits erhalten haben, sind anzurechnen.

**§ 4****Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 24. Januar 2022 in Kraft.