

# **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 Dienstrechtliche 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 (Dienst-VO) 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. „Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. „Es 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) „Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt für die Mitarbeitenden im Sinne von § 1 Nummer 1 1.300 Euro, im Übrigen 650 Euro. „§ 24 Absatz 2 TV-L gilt entsprechend. „Maßgeblich 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.