



**Hinweise des Landeskirchenamtes
zur Arbeitsrechtsregelung über eine einmalige Corona-
Sonderzahlung 2022 (ARR-Corona-Sonderzahlung 2022)
vom 28. Januar 2022**

Einführung:	1
1. Zu § 1 – Geltungsbereich, Stichtagsregelung	2
2. Zu § 2 Absatz 1 – Anspruchsvoraussetzungen	2
3. Zu § 2 Absatz 2 – Höhe der Sonderzahlung	3
4. Auszahlung	3
5. Ausschluss einer Doppelzahlung	4
6. Lohnsteuer, Sozialversicherung und Zusatzversorgung	4

Einführung:

Am 24. Januar 2022 hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission beschlossen, den Tarifvertrag der Länder über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV-Corona-Sonderzahlung) vom 29.11.2021 für die kirchlichen Mitarbeitenden und für Auszubildende und Praktikant*innen zu übernehmen. Die Arbeitsrechtsregelung über eine einmalige Corona- Sonderzahlung (ARR- Corona-Sonderzahlung 2022) vom 24. Januar 2022 ist sofort rechtswirksam geworden, da alle einwendungsberechtigten Stellen auf die Erhebung von Einwendungen nach § 14 Abs. 4 Satz ARR-G-Kirche verzichtet haben.

Mit der Einmalzahlung sollen zum einen besondere pandemiebedingte Belastungen abgegolten werden. Die Corona-Sonderzahlung hat aber auch die ergänzende wichtige Funktion, dass die Mitarbeitenden für die Zeit zwischen dem 1. Oktober 2020 (Auslauf der bisherigen Tarifverträge) bis zum 1. Dezember 2022 (nächste lineare Entgeltsteigerung) nicht „leer ausgehen“ sollen. Es ist eine Ausgleichszahlung für 14 sogenannte Leermonate, also für die Lücke zwischen Vereinbarung und (verschobener) Wirksamkeit der Tariferhöhung.

Die Comramo KID GmbH hat uns mitgeteilt, dass die Umsetzung der Corona-Sonderzahlung 2022 maschinell im Abrechnungsmonat 03.2022 erfolgen wird. Die Corona-Sonderzahlung wird mit dem Entgelt für den Monat März 2022 an die Mitarbeitenden ausgezahlt werden.

Mit diesem Rundschreiben geben wir Hinweise zur Auszahlung der Corona-Sonderzahlung.

1. Zu § 1 – Geltungsbereich, Stichtagsregelung

Der persönliche Geltungsbereich der Arbeitsrechtsregelung erfasst nach § 1 Buchstabe a die Mitarbeitenden, die am 24. Januar 2022 dem Geltungsbereich des TV-L (§ 1 TV-L) unterliegen.

Diese Arbeitsrechtsregelung **gilt ausdrücklich nicht** für die Mitarbeitenden, für die der sog. "SuE-Tarif" des TVöD-V (VKA) Anwendung findet. Diese Mitarbeitenden hatten bereits im Dezember 2020 eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 600 € oder 400 € (gestaffelt nach Entgeltgruppen) erhalten. Es war seinerzeit eine Ausgleichszahlung für lediglich sieben Leermonate, also für die Lücke zwischen Zeit zwischen dem 1. September 2020 (Auslauf der bisherigen Tarifverträge) und (verschobener) Wirksamkeit der Tarifierhöhung bis zum 1. April 2021 (nächste lineare Steigerung). Dabei wurde eine soziale Komponente integriert.

Die Arbeitsrechtsregelung gilt nach § 1 Buchstaben b bis c auch für:

- Auszubildende nach dem TVA-L BBiG, TVA-L Pflege und
- Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV Prakt-L, deren Rechtsverhältnis am 24. Januar 2022 besteht.

Geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV (450 Euro-Grenze) fallen unter den TV-L und haben einen Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung. Die Gewährung einer steuerfreien Beihilfe oder Unterstützung im Sinne des § 3 Nr. 11a EStG ist auch an geringfügig Beschäftigte möglich und führt nicht zum Überschreiten der zulässigen Entgeltgrenze.

Nach dem Tarifvertrag TV-Corona-Sonderzahlung TV-L besteht ein Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis am Tag des Tarifabschlusses (29.11.2021) bestanden hat und in der Zeit zwischen dem 01.01.2021 und dem 29.11.2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestand. Abweichend vom Tarifvertrag TV-Corona-Sonderzahlung stellen wir in dieser Arbeitsrechtsregelung „Corona-Sonderzahlung 2022“ nicht auf das Datum des Tarifabschlusses (29.11.2021), sondern auf das Datum des ADK-Beschlusses ab. Der Anspruch der Mitarbeitenden auf die Sonderzahlung setzt voraus, dass ihr Dienstverhältnis am Tag des ADK-Beschlusses bestanden hat und sie in der Zeit zwischen dem 01.01.2021 und dem Tag des ADK-Beschlusses an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt hatten. Dies hat zur Folge, dass die Mitarbeitenden, die bis zum Tag des ADK-Beschlusses aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, die Sonderzahlung nicht erhalten. Dahinter steht die Überlegung, dass sie sich im kommenden Jahr nicht mehr in einem Dienstverhältnis befinden und daher auch für die verspätete, erst am 1. Dezember 2022 eintretende lineare Erhöhung der Entgelte nicht zu entschädigt werden brauchen.

Dass wir auf das Datum des ADK-Beschlusses abstellen, führt auf der anderen Seite dazu, dass auch die Mitarbeitenden die Sonderzahlung erhalten, die in der Zeit zwischen dem Tarifabschluss und dem ADK-Beschluss ihren Dienst aufgenommen haben. Sie sind damit in die Entschädigung für die Leermonate bis zur nächsten tariflichen Erhöhung der Entgelte am 01.12.2022 einbezogen.

2. Zu § 2 Absatz 1 – Anspruchsvoraussetzungen

Die einmalige Corona-Sonderzahlung erhalten die unter Ziffer 1 aufgeführten Mitarbeitenden, Auszubildenden, Praktikant*innen, wenn sie an mindestens einem Tag in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 24. Januar 2022 Anspruch auf Tabellen-, Ausbildungs- oder Praktikantenentgelt hatten (§ 2 Absatz 1 ARR-Corona-Sonderzahlung 2022). Nachlaufende sonstige Entgeltbestandteile (z. B.

Erschwerniszulagen), die im o. a. Zeitraum ausgezahlt werden, sind nicht ausreichend.

Als Entgelt zählen auch die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach § 21 Satz 1 und § 29 TV-L sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TV-L), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistung des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird (Protokollerklärung Nr. 2 zu § 2 Absatz 1 ARR-Corona-Sonderzahlung 2022).

Ferner gelten die Entgeltfortzahlungen nach §§ 9, 13, 14 TVA-L BBiG, §§ 9, 13, 14 TVA-L Pflege und §§ 10, 11, 12 TV Prakt-L als Entgelt (Protokollerklärung Nr. 3 zu § 2 Absatz 1 ARR-Corona-Sonderzahlung 2022).

Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von:

- (Kinder-)Krankengeld nach § 45 SGB V,
- Leistungen nach § 56 IfSG,
- Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI,
- Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff. SGB III,
- Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG,
- Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG oder sowie
- der Arbeitsgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG

(Protokollerklärung Nr. 4 zu § 2 Absatz 1 ARR- Corona- Sonderzahlung 2022).

3. Zu § 2 Absatz 2 – Höhe der Sonderzahlung

Am 24. Januar 2022 in Vollzeit beschäftigte Mitarbeitende erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro (§ 2 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 ARR-Corona-Sonderzahlung 2022).

Am 24. Januar 2022 in Vollzeit Auszubildende oder Praktikant*innen erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung in Höhe von 650 Euro (§ 2 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 2 ARR- Corona-Sonderzahlung 2022).

Am 24. Januar 2022 in Teilzeit beschäftigte Mitarbeitende, Auszubildende, und Praktikant*innen erhalten die einmalige Corona-Sonderzahlung anteilig entsprechend ihrem Teilzeitumfang (§ 2 Absatz 2 Satz 2, 3 ARR-Corona-Sonderzahlung 2022 i. V. m. § 24 Absatz 2 TV-L).

Bei Berechtigten, deren Rechtsverhältnis am 24. Januar 2022 geruht hat (z. B. aufgrund des Bezugs einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente oder wegen Sonderurlaubs nach § 28 TV-L), ist der letzte Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgebend.

Bei Mitarbeitenden in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis ist nach den Regelungen zu verfahren, die hier für andere Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzahlung) angewendet werden.

Stehen Mitarbeitende gleichzeitig in mehreren Dienstverhältnissen zu einem Anstellungsträger, für den die ARR-Corona-Sonderzahlung 2022 gilt, besteht der Anspruch aus jedem Arbeitsverhältnis. Soweit es sich um Teilzeitarbeitsverhältnisse handelt, richtet sich die Höhe nach § 2 Absatz 2 Satz 2 ARR-Corona-Sonderzahlung 2022 i. V. m. § 24 Absatz 2 TV-L.

4. Auszahlung

Mitarbeitende, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, erhalten die einmalige Sonderzahlung spätestens mit dem Entgelt für März 2022 ausgezahlt (§ 2 Absatz 1 ARR-Corona-Sonderzahlung 2022). Die Comramo KID GmbH hat uns mitgeteilt, dass

die Umsetzung der Corona-Sonderzahlung 2022 maschinell im Abrechnungsmonat 03.2022 erfolgen wird.

Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen (§ 2 Absatz 3 ARR-Corona-Sonderzahlung 2022). Sie ist daher z. B. kein „Entgeltbestandteil“ im Sinne des § 21 TV-L.

5. Ausschluss einer Doppelzahlung

Nach § 3 ARR- Corona-Sonderzahlung 2022 sind 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, bis zu dem Höchstbetrag von 1.300.-€ anzurechnen.

6. Lohnsteuer, Sozialversicherung und Zusatzversorgung

Bei der Corona-Sonderzahlung handelt es sich um eine Sonderzahlung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt im Sinne des § 3 Nr. 11a EStG gewährt wird (Protokollerklärung Nr. 1 zu § 2 Absatz 1 ARR-Corona-Sonderzahlung 2022).

Nach § 3 Nr. 11a EStG sind Beihilfen und Unterstützungen, die in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährt werden und die seitens des Arbeitgebers in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. März 2022 auf Grund der Corona-Krise an seine Beschäftigten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden, bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei. Als solche Leistungen kommen auch die Sonderzahlungen für die Pflege im Krankenhausbereich (§§ 26a, 26d KHG) in Betracht, die auf Grund der besonderen Belastungen durch die SARS-CoV-2-Pandemie gewährt werden konnten.

Für die Steuerbefreiung ist es erforderlich, dass die Auszahlung bis zum 31. März 2022 erfolgt.

Nach Auffassung des Bundesfinanzministeriums (https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ_Corona_Steuern_Anlage.pdf?__blob=publicationFile&v=47) kann die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 11a EStG auch bei zwei oder mehr aufeinander folgenden Arbeitsverhältnissen für jedes Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen werden. Der Betrag von insgesamt bis zu 1.500 Euro könne pro Arbeitsverhältnis ausgeschöpft werden; dies gelte allerdings nicht bei mehreren Arbeitsverhältnissen im Kalenderjahr zu ein und demselben Arbeitgeber.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen (Schreiben des BMF vom 26. Oktober 2020, IV C 5 – S 2342/20/10012).

Die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ergibt sich aus § 1 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Demnach gehören steuerfreie einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, nicht zum Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und sind daher beitragsfrei.

Soweit der Steuerfreibetrag von 1.500 Euro (§ 3 Nr. 11a EStG) überschritten wird, ist der übersteigende Betrag steuerpflichtig und beitragspflichtig.

Die Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (vgl. Protokollerklärung Nr. 5 zu § 2 Absatz 1 ARR-Corona-Sonderzahlung 2022). Dies gilt auch für den ggf. zu versteuernden und zu verbeitragenden Teil bei Überschreitung der 1.500-Euro- Grenze.