

Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung einer Corona-Sonderleistung (AR Corona-Sonderleistung)

**Vom 9. Dezember 2020 (GVBl. 2021, Teil I, Nr. 28, S. 71)
geändert 15. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 12, S. 43)
aufgehoben mit Ablauf des 31. März 2025 (GVBl., Nr. 20, S. 65)**

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß Artikel 2, § 5 Abs. 2 des Zustimmungs- und Ausführungsgesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD (ZAG-ARGG-EKD) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. April 2014 (GVBl. S. 166), zuletzt geändert am 12. April 2019 (GVBl. S. 158) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung auf alle Mitarbeitenden, auf welche die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AR-AVR) vom 5. Februar 2003 unmittelbar oder über die Arbeitsrechtsregelung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) vom 16. Dezember 2005, in den jeweils geltenden Fassungen, Anwendung finden.

§ 2

Individueller Anwendungsbereich

Den Anspruch auf die Corona-Sonderleistung (Zahlungsbetrag oder Sonderurlaub) haben nachfolgend aufgeführte Mitarbeitende, welche im Zeitraum vom 1. März bis 31. Oktober 2020 (Bemessungszeitraum) in unmittelbar durch Corona betroffenen Arbeitsbereichen oder Einrichtungen als

- Pflegefachkräfte, Pflegehilfskräfte, leitende Mitarbeitende in der Pflege, Alltagsbegleitende, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte sowie sonstige Mitarbeitende in der Pflege und Patientenversorgung und -betreuung;
- Auszubildende in der praktischen Ausbildung in der direkten Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen;
- Erzieherinnen oder Erzieher, Fachkräfte im heilpädagogischen Dienst sowie Mitarbeitende in Wohngruppen und anderen Betreuungseinrichtungen;
- Küchenkräfte, Reinigungskräfte oder Mitarbeitende in der hauswirtschaftlichen Versorgung und Haustechnik;

eingesetzt und tätig waren und keinen Anspruch auf eine Leistung gemäß dem Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2020 vom 25. Oktober 2020 haben.

§ 3

Feststellung der persönlichen Betroffenheit

- (1) Inwieweit die Mitarbeitenden dem vorgenannten Personenkreis zuzurechnen sind, wird anhand der Dienstpläne und Einsatzzeiten durch die Dienststelle einvernehmlich mit der Mitarbeitendenvertretung festgelegt.
- (2) Lässt sich zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitendenvertretung kein Einvernehmen erzielen, kann das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen werden.
- (3) Die Anspruchsberechtigung ist binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieser Arbeitsrechtsregelung festzustellen und den betroffenen Mitarbeitenden mitzuteilen.
- (4) Die Anrufungsfrist zum Kirchlichen Arbeitsgericht beträgt einen Monat nach Ablauf der vorgenannten Frist.
- (5) Besteht in Einrichtungen keine Mitarbeitendenvertretung, so hat die Einrichtung innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieser Arbeitsrechtsregelung den betroffenen Mitarbeitenden die Anspruchsberechtigung mitzuteilen.
- (6) Unabhängig von der einrichtungsbezogenen Feststellung der Anspruchsberechtigung steht den Mitarbeitenden der Weg zum Arbeitsgericht offen, um ihre jeweilige Betroffenheit im Sinne des vorstehend geregelten persönlichen Geltungsbereiches feststellen zu lassen.

§ 4

Corona-Sonderleistung

- (1) Mitarbeitende, die bereits eine einmalige Sonderprämie (Corona-Prämie) nach dem zweiten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 19. Mai 2020 erhalten haben, erhalten
 - a. bezogen auf die Entgeltgruppen 1 - 7 eine Corona-Sonderleistung in Höhe von Euro 600,00 brutto
 - b. sowie bezogen auf die Entgeltgruppen 8 - 11 eine Corona-Sonderleistung in Höhe von Euro 400,00 brutto.
- (2) Der Anspruch auf die Corona-Sonderprämie wird mit Wirkung Vergütungsabrechnung für den Monat Mai 2021 zur Auszahlung fällig.
- (3) Die Corona-Sonderleistung erfolgt ansonsten durch Gewährung von **fünf Tagen** Sonderurlaub (zu behandeln nach den Vorgaben des Bundesurlaubsgesetzes, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung keine abweichende Regelung getroffen wird) bezogen auf die Entgeltgruppen 1 - 7 sowie **drei** Tagen Sonderurlaub bezogen auf die Entgeltgruppen 8 - 11, der in den Jahren 2021 bis Ende 2023 in Anspruch zu nehmen und zu gewähren ist.

- (4) Mitarbeitende in Teilzeitbeschäftigung erhalten die Corona-Sonderleistung (Zahlungsbetrag oder Sonderurlaub) anteilig ihres Beschäftigungsgrades und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.
- (5) Freiwilligen im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligengesetzes und Freiwilligen im Sinne des § 2 Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr, steht ein Anspruch auf zwei Tage Sonderurlaub zu, der bis zum Ende der Einsatzzeit zu gewähren ist.
- (6) „Soweit Anspruchsberechtigte im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung nach dem vorstehend genannten Zeitraum (1. März bis 31. Oktober 2020) ausgeschieden sind oder ihren freiwilligen Dienst beendet haben, ist der Anspruch auf Sonderurlaub abzugelten.“ Es handelt sich hierbei um einen höchstpersönlichen und nicht vererbbaaren Anspruch.
- (7) Wird der Anspruch auf Sonderurlaub wegen Beendigung des Dienstverhältnisses (Arbeitsverhältnisses) nicht in Anspruch genommen oder kann er aus sonstigen, unvorhersehbaren Gründen nicht bis zum 31. Dezember 2023 gewährt werden, ist er entsprechend der Vorgaben des Bundesurlaubsgesetzes abzugelten.
- (8) Mitarbeitende, die als Corona-Sonderleistung Sonderurlaub nach Absatz 3 erhalten und diesen noch nicht angetreten haben, können diese Prämie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung in eine Geldleistungsprämie nach den Regelungen gemäß Absätze 1 und 2 umwandeln.
- (9) Eine Anrechnung der Corona-Sonderleistung auf die Corona-Prämie nach § 2 Absatz 6 des Beschlusses der ARK DD vom 25.11.2021 zur Corona-Sonderzahlung erfolgt wegen des in beiden Regelungen unterschiedlich normierten individuellen Anwendungsbereichs bzw. Geltungsbereichs nicht.¹

§ 5

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung ab 1. Januar 2021 in Kraft.

¹ Absätze 7 und 8 angefügt gemäß AR zur Änderung der AR Corona-Sonderleistung vom 15. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 12, S. 43) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

