

**Evangelische Landeskirche in Baden
Evangelischer Oberkirchenrat
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht
Blumenstraße 1-7,
76133 Karlsruhe
Datum: 07.01.2021**

**Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden e. V.
Justitiariat
Vorholzstraße 3
76137 Karlsruhe**

Betreff: Beschluss der ARK zur AR Corona-Sonderleistung

Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) hat in ihrer Sitzung am 9. Dezember 2020 die Arbeitsrechtsregelung über eine Corona-Sonderleistung (AR Corona-Sonderleistung) beschlossen. Vorangegangen war ein Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss, nachdem im Sommer 2020 zunächst der weitreichende Antrag der Dienstnehmervertretenden auf eine Corona-Sonderleistung in der ARK nicht die erforderliche Mehrheit finden konnte.

Den ausgewogenen Vorschlag aus dem Schlichtungsausschuss im Dezember 2020 hat die ARK mit einigen klarstellenden Änderungen zugestimmt und die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung einer Corona-Sonderleistung (AR Corona-Sonderleistung) in der folgenden Form verabschiedet.

1. Text der Arbeitsrechtsregelung:

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

§ 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 bzw. 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 zu treffen 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 die 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

- bezogen auf die Entgeltgruppen 1 - 7 eine Corona-Sonderleistung in Höhe von Euro 600,00 brutto
- sowie bezogen auf die Entgeltgruppen 8 – 11 eine Corona-Sonderleistung in Höhe von Euro 400,00 brutto.

(2) Der Anspruch auf die Corona-Sonderleistung 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 bzw. 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) Freiwillige im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligengesetzes und Freiwillige 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 vererbbaeren 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.

§ 5 Inkrafttreten

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

2. Regelung im Überblick

Alle Mitarbeitenden, die in den aufgezählten Berufsfeldern im Zeitraum vom 1. März bis 31. Oktober 2020 (Bemessungszeitraum) in unmittelbar durch Corona betroffenen Arbeitsbereichen oder Einrichtungen eingesetzt und tätig waren, erhalten eine Corona-Sonderleistung, sofern sie keinen Anspruch auf eine Leistung gemäß dem TVöD-Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2020 vom 25. Oktober 2020 haben. Somit erfasst diese Regelung nur die Mitarbeitenden, welche unter die AVR badische Fassung (AR-AVR) fallen.

Die Festlegung der persönlichen unmittelbaren Betroffenheit zu dem vorgenannten Personenkreis erfolgt anhand der Dienstpläne und Einsatzzeiten, die die Dienststelle einvernehmlich mit der Mitarbeitervertretung festzulegen ist.

Die Arbeitsrechtsregelung Corona-Sonderleistung beinhaltet eine Sonderleistung entweder als Zahlungsbetrag oder Sonderurlaub.

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 (Corona-Prämie nach § 150a SGB XI), erhalten in Abhängigkeit von ihrer Entgeltgruppe eine Corona-Sonderleistung. Der Anspruch auf die Corona-Sonderleistung wird mit Wirkung Vergütungsabrechnung für den Monat Mai 2021 zur Auszahlung fällig.

Alle anderen Mitarbeitenden erhalten die Corona-Sonderleistung 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 bis 7 sowie drei Tagen Sonderurlaub bezogen auf die Entgeltgruppen 8 bis 11, der in den Jahren 2021 bis Ende 2023 in Anspruch zu nehmen und zu gewähren ist.

Mitarbeitende in Teilzeitbeschäftigung erhalten die Corona-Sonderleistung (Zahlungsbetrag oder Sonderurlaub) anteilig ihres Beschäftigungsgrades und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.