

**Durchführungshinweise der TdL
vom 29. November 2021
zum Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung
(TV Corona-Sonderzahlung)
vom 29. November 2021**

Einführung	2
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. Lohnsteuer, Sozialversicherung und Zusatzversorgung	4

Einführung

Am 29. November 2021 haben sich die Tarifvertragsparteien u. a. auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung verständigt. Die Sonderzahlung ist aufgrund der Eilbedürftigkeit der Auszahlung bis zum Ablauf des 31. März 2022 in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt worden, der nicht der Erklärungsfrist unterfällt (TV Corona-Sonderzahlung, Anlage). Dieser Tarifvertrag ist bereits unterzeichnet worden.

1. Zu § 1 – Geltungsbereich, Stichtagsregelung

Der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrags erfasst nach § 1 Buchstabe a die Tarifbeschäftigten, die am 29. November 2021 dem Geltungsbereich des TV-L (§ 1 TV-L) unterliegen. Damit gilt der Tarifvertrag auch für Beschäftigte, die am 1. November 2006 in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet worden sind (§ 1 Absatz 1 Satz 2 i. V. m. § 3 TVÜ-Länder).

Dieser Tarifvertrag gilt nach § 1 Buchstaben b bis f auch für:

- Auszubildende nach dem TVA-L BBiG, TVA-L Pflege und TVA-L Gesundheit,
- ausbildungsintegriert dual Studierende nach dem TVdS-L und
- Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV Prakt-L,

deren Rechtsverhältnis am 29. November 2021 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.

2. Zu § 2 Absatz 1 – Anspruchsvoraussetzungen

Die einmalige Corona-Sonderzahlung erhalten die unter Ziffer 1 aufgeführten Beschäftigten, Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten, wenn sie an mindestens einem Tag in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 Anspruch auf Tabellen-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenentgelt hatten (§ 2 Absatz 1 TV Corona-Sonderzahlung). 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 TV Corona-Sonderzahlung). Ferner gelten die Entgeltfortzahlungen nach §§ 9, 13, 14 TVA-L BBiG, §§ 9, 13, 14 TVA-L Pflege, §§ 9, 13, 14 TVA-L Gesundheit, §§ 9, 13, 14 TVdS-L und §§ 10, 11, 12 TV Prakt-L als Entgelt (Protokollerklärung Nr. 3 zu § 2 Absatz 1 TV-Corona-Sonderzahlung).

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 TV Corona- Sonderzahlung).

3. Zu § 2 Absatz 2 – Höhe der Sonderzahlung

Am 29. November 2021 in Vollzeit Beschäftigte erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro (§ 2 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 TV Corona-Sonderzahlung).

Wer am 29. November 2021 in Vollzeit Auszubildender, dual Studierender oder Praktikantin/Praktikant ist, erhält eine einmalige Corona-Sonderzahlung in Höhe von 650 Euro (§ 2 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 2 TV Corona-Sonderzahlung).

Am 29. November 2021 in Teilzeit Beschäftigte, Auszubildende, dual Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten erhalten die einmalige Corona-Sonderzahlung anteilig entsprechend ihrem Teilzeitumfang (§ 2 Absatz 2 Satz 2, 3 TV Corona-Sonderzahlung i. V. m. § 24 Absatz 2 TV-L).

Bei Berechtigten, deren Rechtsverhältnis am 29. November 2021 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 Beschäftigten in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder in einem Sabbatjahrmodell ist nach den Regelungen zu verfahren, die hier für andere Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzahlung) angewendet werden.

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

4. Auszahlung

Beschäftigte, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, erhalten die einmalige Sonderzahlung spätestens mit dem Entgelt für März 2022 ausgezahlt (§ 2 Absatz 1 TV Corona-Sonderzahlung).

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

5. 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 TV Corona-Sonderzahlung).

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 TV Corona-Sonderzahlung). Dies gilt auch für den ggf. zu versteuernden und zu verbeitragenden Teil bei Überschreitung der 1.500-Euro-Grenze.