



# Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

## Fragen und Antworten zu den Beschlüssen der ARK DD vom 25.11.2021

0. Kurz vorab
1. Zur Corona-Prämie
2. Zur linearen Entgelterhöhung
3. Zu den Funktionszulagen
4. Zur Intensivzulage
5. Zur Wechselschichtzulage
6. Zum Samstagszuschlag
7. Anhang

## Der Umsetzungskalender

	Bis 31.12.2021	Keine Veränderungen	
<b>JAN 2022</b>	<b>01.01.2022</b>	<b>Entgelterhöhung (2)</b>	
	<b>31.01.2022</b>	<b>Corona-Prämie (1) soll</b> gezahlt werden	
<b>MÄR 2022</b>	<b>31.03.2022</b>	<b>Späteste Auszahlung der Corona-Prämie (1)</b>	Auslaufen der Steuer- und SV-Beitragsfreiheit (Stand 02.12.21)
<b>APR 2022</b>	<b>01.04.2022</b>	<b>Funktionszulagen (3)</b> Praxisanleitung Pflege Palliative care Wundmanagement	
		<b>Intensivzulage (4)</b>	
		Erhöhung <b>Wechselschicht (5)</b>	
		Erhöhung <b>Samstagszuschlag (6)</b>	
<b>SEPT 2022</b>	<b>01.09.2022</b>	Weitere Erhöhung <b>Wechselschichtzulage (5)</b>	

### 0. Kurz vorab

Alle von der ARK DD am 25.11.2021 beschlossenen Regelungen gelten nicht für die ärztlichen Mitarbeitenden (geregelt in Anlage 8a AVR DD): Für Ärztinnen und Ärzte werden noch gesonderte Regelungen beschlossen werden.

Bei Corona-Prämie und allen in Monatsbeträgen festgelegten Beträge beziehen sich auf Mitarbeitende in Vollzeit. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die Umrechnung auf den individuellen arbeitsvertraglichen Stellenanteil nach § 21 AVR DD.



# Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

## 1. Zur Corona-Prämie („Corona-Sonderzahlung“)

Die Bezeichnung der Corona-Prämie lautet im Beschlusstext „Corona-Sonderzahlung“.

Die Beschlussfassung zur Corona-Prämie ist ein einmaliger Beschluss. Es gibt keine Zuordnung zu einem Paragraphen in der laufenden Fassung der AVR DD. Die Regelungen sind abschließend getroffen und durch die Veröffentlichung wirksam.

### 1.1. Wer bekommt die Corona-Prämie?

1. Mitarbeitende, Auszubildende sowie Anerkennungspraktikanten, die unter den Geltungsbereich der AVR DD fallen, haben Anspruch auf eine Corona-Sonderzahlung (Corona-Prämie). ...  
...  
Der Anspruch setzt das Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses am 31. Januar 2022 voraus. Zwischen dem 1. November 2020 und dem 30. Juni 2021 muss mindestens an einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden haben.

Im Grundsatz bekommen alle Mitarbeitenden mit AVR DD - -Verträgen eine Corona-Prämie. Ausgenommen sind bestimmte Sachverhalte, die in der nächsten Frage beschrieben sind.

Es gibt zwei zeitliche Voraussetzungen für den Anspruch auf die Prämie, die beide erfüllt sein müssen:

1. Das Arbeitsverhältnis besteht am 31. Januar 2022  
**und**
2. zwischen dem 1. November 2020 und dem 30. Juni muss mindestens an einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden haben.

Bezüglich des Anspruchs auf Entgelt und der Gleichstellung zum Entgelt siehe Frage 1.6.

### 1.2. Welche Ausnahmen bestehen vom Anspruch auf die Corona-Prämie?

**Auszug aus ARK DD-Beschluss v. 25.11.2021, Corona-Sonderzahlung, § 1 Geltungsbereich**  
Ausgenommen sind Mitarbeitende nach Anlage 8a AVR DD, Maßnahmenteilnehmende und Mitarbeitende in Tagungshäusern sowie Mitarbeitende in Einrichtungen bzw. Einrichtungsteilen, deren Arbeitszeit in den Monaten November 2020 bis Juni 2021 an mindestens 30 Kalendertagen aufgrund der Vereinbarung von Kurzarbeit um mehr als 50 v.H. reduziert war.

Folgende Mitarbeitergruppen bekommen keine Corona-Prämie:

- Ärztinnen und Ärzte nach Anlage 8a AVR DD
- Maßnahmenteilnehmende
- Mitarbeitende in Tagungshäusern (siehe 1.3.)
- Mitarbeitende in Kurzarbeit (siehe Frage 1.7.)



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

Maßnahmeteilnehmende sind Mitarbeitende, die nach den Vorgaben der Anlage 16 der AVR DD in öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen in Einrichtungen tätig sind.

### Anmerkung 2 zu § 1 Geltungsbereich

Maßnahmeteilnehmende sind Personen, die in einem geförderten Arbeitsverhältnis als Maßnahmeteilnehmende in einer Einrichtung oder einem Einrichtungsteil beschäftigt werden, deren/dessen Betriebszweck die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen ist, insbesondere in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, Integrationsbetrieben und Arbeitsmarktinitiativen und –projekten (z.B. auf der Grundlage des § 16 e SGB II oder § 16i SGB II).

### 1.3. Welche Regelungen gibt es für Tagungshäuser?

Mitarbeitende in Tagungshäusern sind vom Anspruch ausgenommen. Die ARK DD hat den Begriff „Tagungshäuser“ wie folgt definiert:

#### **Anmerkung 3 zu § 1 Geltungsbereich:**

Tagungshäuser sind Einrichtungen zur Durchführung von Tagungen, Seminaren und anderen Veranstaltungen. Sie beinhalten ggf. auch Hotellerie zur Verpflegung und Beherbergung der Veranstaltungsteilnehmer.

Allerdings sieht die Beschlussfassung eine Öffnung für den Abschluss von Dienstvereinbarungen vor, in denen auf betrieblicher Ebene die Zahlung einer Corona-Prämie für Mitarbeitende in Tagungshäusern vereinbart werden kann.

#### **Auszug aus § 2 Höhe der Corona-Prämie, Absatz 3, Satz 1:**

In Tagungshäusern gemäß der Anmerkung 3 zu § 1 Absatz 1 kann eine Corona-Prämie aufgrund freiwilliger Dienstvereinbarung vereinbart werden.

### 1.4. Wie hoch ist die Corona-Prämie?

#### **§ 2 Höhe der Corona-Prämie**

(1) Die Corona-Prämie beträgt für Mitarbeitende

- a) in den EG 1-7 800 €
- b) in den EG 8-13 600 €

(2) Die Corona-Prämie beträgt 225 € für

- a. Auszubildende und Anerkennungspraktikanten
- b. Mitarbeitende in der EG 1 – 7 in Einrichtungen bzw. Einrichtungsteilen gemäß § 1 Anmerkung 2

(3) In Tagungshäusern gemäß der Anmerkung 3 zu § 1 Absatz 1 kann eine Corona-Prämie aufgrund freiwilliger Dienstvereinbarung vereinbart werden. Durch freiwillige Dienstvereinbarung kann eine andere Verteilung der Entgeltgruppen zu den genannten Prämienbeträgen vorgenommen werden.

(4) § 21 AVR DD gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Dezember 2021.



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

Die Höhe der Corona-Prämie ist nach den Eingruppierungen aus Anlage 1 bzw. den Anlagen 10 AVR DD differenziert. Die festgelegten Beträge beziehen sich auf Mitarbeitende in Vollzeit. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die Umrechnung auf den individuellen arbeitsvertraglichen Stellenanteil nach § 21 AVR DD. Es gilt die Eingruppierung und der arbeitsvertragliche Beschäftigungsumfang am 1. Dezember 2021:

EG 1 bis EG 7	800 €
EG 8 bis EG 13	600 €
Auszubildende	225 €
Anerkennungspraktikanten	225 €

Ergänzend wird festgehalten, dass die Corona-Prämie weder ZVK-pflichtiges Entgelt ist noch bei der Bemessung sonstiger Leistungen in 2021 und 2022 zu berücksichtigen ist.

### 1.5. **Wie hoch ist die Corona-Prämie in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, Integrationsbetrieben und Arbeitsmarktinitiativen und – projekten?**

Die Mitarbeitenden in den Einrichtungen mit Maßnahmenteilnehmende erhalten eine Corona-Prämie in Höhe von 225 €, sofern sie in den EG 1 bis 7 eingruppiert sind.

(2) Die Corona-Prämie beträgt 225 € für

- a. Auszubildende und Anerkennungspraktikanten
- b. Mitarbeitende in der EG 1 – 7 in Einrichtungen bzw. Einrichtungsteilen gemäß § 1 Anmerkung 2

Was Einrichtungen mit Maßnahmeteilnehmende sind, ergibt sich aus Anmerkung 2 zu § 1 Geltungsbereich: „(...) Einrichtung oder Einrichtungsteil (...), deren/dessen Betriebszweck die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen ist, insbesondere in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, Integrationsbetrieben und Arbeitsmarktinitiativen und – projekten (z.B. auf der Grundlage des § 16 e SGB II oder § 16i SGB II).“

Die Maßnahmenteilnehmenden selbst sind nach § 1 vom Anspruch auf die Corona-Prämie ausgeschlossen (vgl. Frage 1.2.).



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

### 1.6. Werden bereits zuvor gezahlte Corona-Prämien angerechnet?

**Auszug aus § 2 Höhe der Corona Prämie, Absatz 3:**

Zu demselben Zweck vom Dienstgeber geleistete Zahlungen im Jahr 2020 bzw. 2021, auf die kein gesetzlicher Anspruch bestand, werden auf den Anspruch auf die Corona-Prämie nach den § 1 iVm § 2 angerechnet.

Ob eine Anrechnung erfolgt (und damit der Anspruch auf die Corona-Prämie ganz oder teilweise reduziert wird), hängt davon ab, ob die vorherige Zahlung an die Mitarbeitenden auf der Grundlage einer gesetzlichen Regelung erfolgte oder aber alleine aufgrund einer freiwilligen Entscheidung des Trägers.

Es gab eine freiwillige trägerspezifische Corona-Prämie:

Wenn ein Dienstgeber eine trägerspezifische freiwillige Corona-Prämie in den Jahren 2020 oder 2021 geleistet hat, wird diese in Abzug von der am 25.11.2021 von der ARK DD beschlossenen tariflichen Corona-Sonderzahlung gebracht.

Es gab eine staatlich finanzierte vom Dienstgeber ausgezahlte Corona Prämien

Die von den Kranken- und Pflegekassen gezahlten bzw. erstatteten Corona-Prämien u.a. für Pflegekräfte auf der Grundlage des Sozialgesetzbuch Fünftes und Elftes Buch oder ergänzende Regelungen der Bundesländer dürfen nicht zu einer Reduzierung der Corona-Sonderzahlung nach den AVR DD führen. Für Mitarbeitende, die zuvor bereits solche Prämien erhalten haben, kann die zusätzliche Zahlung der tariflichen Corona-Sonderzahlung im individuellen Fall dazu führen, dass der für Corona-Prämien geltende Steuerfreibetrag in Höhe von derzeit 1.500 € überschritten wird (vor allem bei vollbeschäftigten Mitarbeitenden in der Altenpflege). Die Corona-Sonderzahlung ist in diesem Fall teilweise oder vollständig steuer- und sozialversicherungspflichtig.

### 1.7. Wie wirkt sich Kurzarbeit aus?

Die Auswirkungen von Kurzarbeit auf den Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung tauchen im Beschluss an zwei Stellen auf:

**Auszug aus § 1 Geltungsbereich, Absätze 1 und 2**

(1) ... Ausgenommen sind Mitarbeitende in Einrichtungen bzw. Einrichtungsteilen, deren Arbeitszeit in den Monaten November 2020 bis Juni 2021 an mindestens 30 Kalendertagen aufgrund der Vereinbarung von Kurzarbeit um mehr als 50 v.H. reduziert war...

(2) Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, im Fall des Erholungs- bzw. Zusatzurlaubs, bei Dienstbefreiung sowie der Anspruch auf Jubiläumszuwendung und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

In Absatz 1 wird bestimmt, dass nur dann kein Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung besteht, wenn

- in der Einrichtung bzw. dem Einrichtungsteil, in der der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin beschäftigt ist
- aufgrund der Vereinbarung von Kurzarbeit
- in den Monaten November 2020 bis Juni 2021
- an mindestens 30 Kalendertagen
- die Arbeitszeit **um mehr als 50 % reduziert** war.

Im Übrigen hat die Durchführung von Kurzarbeit keine Auswirkungen auf den Anspruch. So wird in Absatz 2 definiert, dass der Erhalt von Kurzarbeitergeld als Entgelt im Sinne der Regelung gilt und kein Verwehungsgrund der Corona-Prämie ist.

### 1.8. Wie wirken sich „Unterbrechungen“ aus?

Es besteht kein Anspruch auf die Corona-Prämie, wenn während des gesamten Zeitraums vom 1. November 2020 bis 30. Juni 2021 keine Arbeitsleistung erbracht wurde und währenddessen für keinen Tag Anspruch auf Entgelt aus der Aufzählung in § 1 Absatz 2 bestand.

(2) Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, im Fall des Erholungs- bzw. Zusatzurlaubs, bei Dienstbefreiung sowie der Anspruch auf Jubiläumszuwendung und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.

Ein solcher Fall wäre z.B. bei einer Elternzeit gegeben.



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

### 1.9. Ist die Corona-Prämie steuer- und SV-Beitrag-frei?

#### **Auszug aus § 1 Geltungsbereich, 1. Anmerkungen zu Absatz 1:**

(1) Die Corona-Prämie wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt 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.

Der individuelle Steuerfreibetrag liegt derzeit mit Wirkung bis zum 31.03.2022 bei 1.500 €. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Teilzeit- oder Vollzeitverhältnis besteht. Er bezieht sich auf den Steuerpflichtigen und erfasst daher im Zweifel mehrere Arbeitsverhältnisse. In der Praxis wird die Steuer- und damit einhergehende Sozialversicherungsfreiheit ggfs. bei Mitarbeitenden in der Altenpflege berührt (vgl. Frage 1.6.).

Ob bzw. wann die bisherige Höchstgrenze von 1.500 € noch einmal durch den Gesetzgeber erweitert wird, ist noch offen. Im Koalitionsvertrag findet sich dazu auf Seite 80 die Ankündigung "die Steuerfreiheit des Pflegebonus auf 3.000 Euro" anzuheben. Nähere Informationen zum "ob" oder "wie" dieses angekündigten Vorhabens liegen derzeit nicht vor. Sobald dies der Fall ist, wird dieser Absatz angepasst.

### 1.10. Wann wird die Corona-Prämie ausgezahlt?

#### **Auszug aus § 2 Höhe der Corona-Prämie; Absätze 3 und 5 und Ergänzung**

(3) Die Corona-Prämie wird spätestens mit der Gehaltsabrechnung nach § 21a AVR DD für den Monat März 2022 ausgezahlt. Die Corona-Prämie ist kein zusatzversorgungs-pflichtiges Entgelt.

...

(5) Die einmalige Corona-Prämie ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen in den Jahren 2021 und 2022 (z.B. Anlage 14) nicht zu berücksichtigen.

...

#### **Ergänzung:**

#### **Klarstellende Formulierung zu § 2 Abs. 5:**

Die Corona-Prämie soll im Januar 2022 ausgezahlt werden, spätestens aber mit der Gehaltsabrechnung für den Monat März 2022.

Aus administrativen Gründen konnte eine Auszahlung der Prämie vor Ende Dezember nicht sichergestellt werden. Die Zahlung soll so frühzeitig wie möglich erfolgen, in jedem Fall aber rechtzeitig vor Entfall der steuer- und beitragsfreien Auszahlung.



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

### 2. Zur Entgelterhöhung

Die lineare Erhöhung (1) ist neben der Einführung von Zulagen und der Erhöhung der Wechselschichtzulage und des Samstagszuschlag ein wichtiger Bestandteil des zweiten Beschlusstells „Entgeltentwicklung 2022“ der ARK DD vom 25.11.2021.

#### **Entgeltentwicklung 2022**

##### **1. Lineare Erhöhungen**

(a) Die Tabellenwerte der Anlage 2 werden zum 1. Januar 2022 um 2,2 v.H. erhöht, mindestens jedoch um 50 €.

(b) Die Tabellenwerte der Anlage 5, der Anlage 10a mit Ausnahme des Kinderzuschlags sowie die Ausbildungsentgelte im Anhang der Anlage 10/III werden zu demselben Zeitpunkt um 2,2 v.H. erhöht.

Die sich aus den Erhöhungen ergebenden neuen Werte der Anlage 9 bzw. der Anlage 7a werden mit Rundschreiben veröffentlicht.

#### **2.1. Wer bekommt die Entgelterhöhung?**

Die Entgelterhöhung erhalten grundsätzlich alle

- a. Mitarbeitenden mit einem Entgelt nach der Anlage 2 AVR DD (Tabellenwerte)
- b. Mitarbeitenden mit einem Entgelt aus der Besitzstandsregelungen nach Anlage 5 AVR DD
- c. Auszubildende (Anlage 10a und Anhang nach der Anlage 10 III),
- d. Praktikantinnen und Praktikanten zur Erlangung der staatlichen Anerkennung in einem Ausbildungsberuf (Anlage 10a)

Von der Entgelterhöhung nicht erfasst sind nicht die Ärztinnen und Ärzte nach Anlage 8a AVR DD. Hierfür werden gesonderte Beschlüsse gefasst.

#### **2.2. Wie hoch ist die Entgelterhöhung?**

Die Erhöhung erfolgt zum 1. Januar 2022 um 2,2 v.H., wobei für die Mitarbeitenden unter a) in der Frage 2.1. ein Mindesterhöhungsbetrag von 50 € beschlossen ist. Dies bedeutet eine Erhöhung des monatlichen Entgelts um 50 €, sofern die 2,2-prozentige Steigerung nicht ohnehin mindestens einen Monatsbetrag von 50 € ergibt. Hiervon profitieren in der Praxis Mitarbeitende in den Entgeltgruppen EG 1 und EG 2.



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

### 2.3. Was umfasst die Entgelterhöhung?

Die lineare Erhöhung der Tabellenwerte wirkt sich aus

- (1) auf alle Tabellenwerte der Anlagen 2 und 5;
- (2) auf die Tabelle der Zeitzuschläge und des Überstundenentgelts (Anlage 9 DD);
- (3) auf die Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (Anlage 7a AVR DD);
- (4) die Ausbildungs- und Praktikantenvergütungen nach Anl. 10a bzw. 10 III AVR DD.

Alle übrigen in den AVR DD genannten €-Beträge werden nicht erhöht.



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

### 3. Zu den Funktionszulagen

#### 2. Zulagen in § 14

a) In § 14 wird in Absatz 2 nach Buchstabe d) folgender Buchstabe e) eingefügt:

„e) in der Entgeltgruppe 7 mit ausdrücklich übertragenen Tätigkeiten

- in der Praxisanleitung in Pflegeeinrichtungen gemäß § 4 Abs 3 der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV)
- für die eine Fachweiterbildung in Palliativ-Care (vgl. § 37b und § 39a SGB V) oder Wundmanagement von mindestens 160 Zeitstunden erforderlich ist

erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50% der Differenz zur Entgeltgruppe 8 in der individuellen Stufe, soweit diese Tätigkeiten mehr als die Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit ausmachen. Beim Zusammentreffen mehrerer angegebener Sachverhalte wird die Zulage nur einmal gezahlt. Für Tätigkeiten nach Absatz 2 Buchstabe e) bisher auf der Grundlage von einzelvertraglichen Vereinbarungen gezahlte Zulagen werden auf die Zulage nach Absatz 2 e) Satz 1 angerechnet.

Inkrafttreten: 1. April 2022

#### 3.1. Welche Funktionszulagen gibt es wofür?

Die ARK DD hat drei Funktionszulagen mit konkreten Voraussetzungen beschlossen:

##### (1) Praxisanleitung in Pflegeeinrichtungen

gemäß § 4 Abs 3 der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV)

##### (2) Palliativ-Care

mit einschlägiger Fachweiterbildung entsprechend dem sozialgesetzlichen Rahmen (vgl. § 37b und § 39a SGB V im Umfang von mindestens 160 Stunden

##### (3) Wundmanagement mit Fachweiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden

Folgende drei Voraussetzungen für den Anspruch auf die jeweilige Zulage müssen gleichzeitig erfüllt sein:

- Die Eingruppierung des bzw. der Mitarbeitenden ist als Fachkraft nach EG 7 erfolgt;  
**und**



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

- die genannten Funktionen mit den dazugehörigen Tätigkeiten sind ausdrücklich übertragen,  
**und**
- der Umfang der Tätigkeiten umfasst mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

### 3.2. Wie hoch ist die Funktionszulage?

Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, wird die Hälfte der Differenz des Tabellenentgelts zur EG 8 in der jeweiligen Stufe gezahlt:

	<b>Einarbeitungsstufe</b>	<b>Basisstufe</b>	<b>Erfahrungsstufe 1</b>	<b>Erfahrungsstufe 2</b>	<b>Erfahrungsstufe 3</b>
EG 7	3.257,80 €	3.425,73 €	3.593,66 €	3.761,58 €	3.845,55 €
EG 8	3.586,21 €	3.771,07 €	3.955,93 €	4.140,78 €	4.233,21 €
<b>Zulage</b>	<b>164,21 €</b>	<b>172,67 €</b>	<b>181,14 €</b>	<b>189,60 €</b>	<b>193,83 €</b>

Die ARK DD hat ausdrücklich festgehalten, dass bisher einzelvertraglich gezahlte Zulagen auf die nun beschlossenen tariflichen Zulagen angerechnet werden. Die Zulage wird bei Teilzeitbeschäftigung nach § 21 anteilig gezahlt.

Eine Mehrfachgewährung der Zulage ist ausgeschlossen. Sollte ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin die Voraussetzung für mehrere Zulagen erfüllen, wird also nur eine Zulage gewährt.



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

### 4. Zur Intensivzulage

In § 14 wird in Absatz 2 nach neuem Buchstaben e) folgender Buchstabe f) eingefügt:

„f) eine Intensivzulage in Höhe von 150 €, sofern ihr bzw. ihm Tätigkeiten in der Intensivpflege (EG 8) ausdrücklich übertragen sind und sie bzw. er eine abgeschlossene oder anerkannte Fachweiterbildung in der Intensiv- und Anästhesiepflege nach DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 17. September 2018 in der jeweils geltenden Fassung absolviert hat. Satz 2 und 3 Buchstabe e) gelten entsprechend.“

Inkrafttreten: 01.04. 2022

#### 4.1. Was sind die Voraussetzungen für die Intensivzulage?

Die Voraussetzungen ergeben sich aus dem Buchstaben f. Folgende drei Voraussetzungen müssen gleichzeitig erfüllt sein:

- Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist als Fachkraft nach EG 8 erfolgt  
**und**
- sie bzw. er hat eine abgeschlossene oder anerkannte Fachweiterbildung in der Intensiv- und Anästhesiepflege nach DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 17. September 2018 in der jeweils geltenden Fassung absolviert  
**und**
- die entsprechenden Aufgaben sind ausdrücklich übertragen.

#### 4.2. Wie hoch ist die Intensivzulage?

Die monatlich zu zahlende Intensivzulage beträgt 150 €. Die Zulage wird bei Teilzeitbeschäftigung nach § 21 anteilig gezahlt.

Die ARK DD hat ausdrücklich festgehalten, dass bisher einzelvertraglich gezahlte Zulagen angerechnet werden. Auch hier ist eine Mehrfachgewährung der Zulage ausgeschlossen.



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

### 5. Zur Wechselschichtzulage

#### 3. Wechselschichtzulage und Samstagszuschlag

(a) In § 20 Absatz 1 Satz 1 wird zum 1. 4. 2022 die Ziffer „70“ durch die Ziffer „100 €“ ersetzt. Zum 1. 09. 2022 wird die Ziffer „100“ durch die Ziffer „130“ ersetzt.

Inkrafttreten: 1. 4. 2022

(b) In § 20 Abs. 1 S. 2 AVR DD wird nach der Zahl 40 das Wort „Nachtarbeitsstunden“ durch die Worte „Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht“ ersetzt.

Inkrafttreten: 1. 4. 2022

#### 5.1. Wie ändert sich die Voraussetzung?

In der Regelung zur Wechselschichtzulage (§ 20 Absatz 1) erfolgt zum 1. April 2022 eine Änderung des Wortlauts. Mit Beschluss vom Juli 2019 hatte die ARK DD die Zulage für Wechselschicht und die erhöhte Schichtzulage betragsmäßig zusammengelegt. Dabei sollten die bisherigen Voraussetzungen beibehalten werden. Die Neuformulierung in § 20 Abs. 1 Satz 2 Fall 2 ließ den Schluss zu, dass nur Nachtarbeitsstunden (= Arbeitsstunden zwischen 21 und 6 Uhr) zu berücksichtigen sind.

Nun ist mit Wirkung zum 01.04.2022 die ursprüngliche, vor 2019 geltende Formulierung wieder aufgenommen worden:

„Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht“

#### 5.2. Wie hoch ist die Wechselschichtzulage?

Die **Wechselschichtzulage** in § 20 Abs. 1 Satz 1 steigt zum **1. April 2022** auf **100 €** (bisher 70 €). Zum **1. September 2022** wird sie um weitere 30 € auf **130 €** erhöht.



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

### 6. Erhöhung des Samstagszuschlags

#### 3. Wechselschichtzulage und Samstagszuschlag

(c) In § 20a Absatz 1 Buchstabe f) tritt an die Stelle des Euro-Betrages „0,64“ der vom Hundertsatz „15 v.H.“ Die Worte „des Stundenentgeltes“ werden nach Buchstabe e) gestrichen und hinter dem Buchstaben f) eingefügt.

Inkrafttreten: 1. 4. 2022

#### 6.1. Was ändert sich – was ändert sich nicht?

Der **Samstagszuschlag** in § 21 Abs. 1 Buchstabe f) wird ab **1. April 2022** an die übrigen Zeitzuschläge angeglichen, in dem der bisher zu zahlende feste Euro-Betrag pro Stunde (0,64 €) auf einen prozentualen Anteil des Stundenentgelts der Anlage 9 umgestellt wird (neu **15 %**).

#### 6.2. Wie hoch ist der Samstagszuschlag?

Der Samstagszuschlag ist künftig prozentual mit 15 % des Stundenentgeltes ausgewiesen und damit dynamisiert. Die Werte werden ab 01.04.2022 auch in der Tabelle nach Anlage 9 ausgewiesen.

### 7. Anhang

- **Zum Beschlusstext (beigefügt)**
- **Zu den Tabellen (siehe web)**



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

### V O R L A G E

für die Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland  
am 25.11.2021

#### Corona Prämie und Entgeltentwicklung

---

#### Corona-Sonderzahlung

##### § 1 Geltungsbereich

1. Mitarbeitende, Auszubildende sowie Anerkennungspraktikanten, die unter den Geltungsbereich der AVR DD fallen, haben Anspruch auf eine Corona-Sonderzahlung (Corona-Prämie). Ausgenommen sind Mitarbeitende nach Anlage 8a AVR DD, Maßnahmeteilnehmende und Mitarbeitende in Tagungshäusern sowie Mitarbeitende in Einrichtungen bzw. Einrichtungsteilen, deren Arbeitszeit in den Monaten November 2020 bis Juni 2021 an mindestens 30 Kalendertagen aufgrund der Vereinbarung von Kurzarbeit um mehr als 50 v.H. reduziert war. Der Anspruch setzt das Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses am 31. Januar 2022 voraus. Zwischen dem 1. November 2020 und dem 30. Juni 2021 muss mindestens an einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden haben.
2. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, im Fall des Erholungs- bzw. Zusatzurlaubs, bei Dienstbefreiung sowie der Anspruch auf Jubiläumszuwendung und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.

##### Anmerkungen zu Absatz 1:

1. Die Corona-Prämie wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt 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. Maßnahmeteilnehmende sind Personen, die in einem geförderten Arbeitsverhältnis als Maßnahmeteilnehmende in einer Einrichtung oder einem Einrichtungsteil beschäftigt werden, deren/dessen Betriebszweck die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen ist, insbesondere in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, Integrationsbetrieben und Arbeitsmarktinitiativen und –projekten (z.B. auf der Grundlage des § 16 e SGB II oder § 16i SGB II).



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

3. Tagungshäuser sind Einrichtungen zur Durchführung von Tagungen, Seminaren und anderen Veranstaltungen. Sie beinhalten ggf. auch Hotellerie zur Verpflegung und Beherbergung der Veranstaltungsteilnehmer.

### § 2 Höhe der Corona-Prämie

(1) Die Corona-Prämie beträgt für Mitarbeitende

- a) in den EG 1-7 800 €
- b) in den EG 8-13 600 €

(2) Die Corona-Prämie beträgt 225 € für

- a. Auszubildende und Anerkennungspraktikanten
- b. Mitarbeitende in der EG 1 – 7 in Einrichtungen bzw. Einrichtungsteilen gemäß § 1 Anmerkung 2

(3) In Tagungshäusern gemäß der Anmerkung 3 zu § 1 Absatz 1 kann eine Corona-Prämie aufgrund freiwilliger Dienstvereinbarung vereinbart werden. Durch freiwillige Dienstvereinbarung kann eine andere Verteilung der Entgeltgruppen zu den genannten Prämienbeträgen vorgenommen werden.

(4) § 21 AVR DD gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Dezember 2021.

(5) Die Corona-Prämie wird spätestens mit der Gehaltsabrechnung nach § 21a AVR DD für den Monat März 2022 ausbezahlt. Die Corona-Prämie ist kein zusatzversorgungs-pflichtiges Entgelt.

(6) Zu demselben Zweck vom Dienstgeber geleistete Zahlungen im Jahr 2020 bzw. 2021, auf die kein gesetzlicher Anspruch bestand, werden auf den Anspruch auf die Corona-Prämie nach den § 1 iVm § 2 angerechnet.

(7) Die einmalige Corona-Prämie ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen in den Jahren 2021 und 2022 (z.B. Anlage 14) nicht zu berücksichtigen.



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

### **Entgeltentwicklung 2022**

#### **1. Lineare Erhöhungen**

- a) Die Tabellenwerte der Anlage 2 werden zum 1. Januar 2022 um 2,2 v.H. erhöht, mindestens jedoch um 50 €.
- b) Die Tabellenwerte der Anlage 5, der Anlage 10a mit Ausnahme des Kinderzuschlags sowie die Ausbildungsentgelte im Anhang der Anlage 10/III werden zu demselben Zeitpunkt um 2,2 v.H. erhöht.

Die sich aus den Erhöhungen ergebenden neuen Werte der Anlage 9 bzw. der Anlage 7a werden mit Rundschreiben veröffentlicht.

#### **2. Zulagen in § 14**

- a) In § 14 wird in Absatz 2 nach Buchstabe d) folgender Buchstabe e) eingefügt:

„e) in der Entgeltgruppe 7 mit ausdrücklich übertragenen Tätigkeiten

- in der Praxisanleitung in Pflegeeinrichtungen gemäß § 4 Abs 3 der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV)
- für die eine Fachweiterbildung in Palliativ-Care (vgl. § 37b und § 39a SGB V) oder Wundmanagement von mindestens 160 Zeitstunden erforderlich ist

erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50% der Differenz zur Entgeltgruppe 8 in der individuellen Stufe, soweit diese Tätigkeiten mehr als die Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit ausmachen. Beim Zusammentreffen mehrerer angegebener Sachverhalte wird die Zulage nur einmal gezahlt. Für Tätigkeiten nach Absatz 2 Buchstabe e) bisher auf der Grundlage von einzelvertraglichen Vereinbarungen gezahlte Zulagen werden auf die Zulage nach Absatz 2 e) Satz 1 angerechnet.

Inkrafttreten: 1. April 2022

- b) In § 14 wird in Absatz 2 nach neuem Buchstaben e) folgender Buchstabe f) eingefügt:

„f) eine Intensivzulage in Höhe von 150 €, sofern ihr bzw. ihm Tätigkeiten in der Intensivpflege (EG 8) ausdrücklich übertragen sind und sie bzw. er eine



## Corona-Prämie und Entgeltentwicklung 2022

Stand 07.12.21

abgeschlossene oder anerkannte Fachweiterbildung in der Intensiv- und Anästhesiepflege nach DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 17. September 2018 in der jeweils geltenden Fassung absolviert hat. Satz 2 und 3 Buchstabe e) gelten entsprechend.“

Inkrafttreten: 01.04. 2022

### 3. Wechselschichtzulage und Samstagszuschlag

- a) In § 20 Absatz 1 Satz 1 wird zum 1. 4. 2022 die Ziffer „70“ durch die Ziffer „100 €“ ersetzt. Zum 1. 09. 2022 wird die Ziffer „100“ durch die Ziffer „130“ ersetzt.

Inkrafttreten: 1. 4. 2022

- b) In § 20 Abs. 1 S. 2 AVR DD wird nach der Zahl 40 das Wort “Nachtarbeitsstunden” durch die Worte “Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht” ersetzt.

Inkrafttreten: 1. 4. 2022

- c) In § 20a Absatz 1 Buchstabe f) tritt an die Stelle des Euro-Betrages „0,64“ der vom Hundertsatz „15 v.H.“ Die Worte „des Stundenentgeltes“ werden nach Buchstabe e) gestrichen und hinter dem Buchstaben f) eingefügt.

Inkrafttreten: 1. 4. 2022

Die Anträge 02/2021, 03/2021, 08/2021, 09/2021 und 10/2021 sind damit erledigt.

---

#### **Ergänzung:**

#### **Klarstellende Formulierung zu § 2 Abs. 5:**

Die Corona-Prämie soll im Januar 2022 ausgezahlt werden, spätestens aber mit der Gehaltsabrechnung für den Monat März 2022.