

Webinar 5/2020

16.6.2020

Die Corona-Prämie – Voraussetzungen und Verfahren

Simone Kempin & Gesa von dem Bussche
Justizariat



Neue Regelungen im Zusammenhang mit der Corona-Prämie

- I. Update Corona-Prämie**
- II. Antragsverfahren**
- III. Auszahlung / Weitergabe**
- IV. Nachweisverfahren**
- V. Ihre Fragen**

I. Update Corona-Prämie

- Neuer § 150a SGB XI Sonderleistung während der Coronavirus SARS-CoV-2-Pandemie:
- Pflegeeinrichtungen werden zur Zahlung einer einmaligen Sonderleistung – Corona-Prämie – für jeden Beschäftigten verpflichtet, der im Bemessungszeitraum 1. März 2020 bis einschließlich 31. Oktober 2020 mindestens drei Monate (30 Tage gelten als vollständiger Monat) in einer oder für eine Pflegeeinrichtung tätig war.

ACHTUNG:

Hier **nur Bundesregelung**; Länder können aufstocken, landesspezifische Verfahrensregeln beachten!

I. Update Corona-Prämie

- GKV-S hat Prämien-Festlegungen Teil 1 am 29.5.2020 festgelegt, das Bundesgesundheitsministerium für Gesundheit (BMG) hat am 9.6.2020 zugestimmt.
- Jeder AN hat nur einmal Anspruch auf die Prämie.
- Bei aufeinander folgenden Beschäftigungsverhältnissen ist zunächst erstmalige Erfüllung des Anspruchs maßgeblich. Hätte der AN im Verlauf des Bemessungszeitraums Anspruch auf eine höhere Prämie (z.B. Arbeitszeitaufstockung), hat AG Differenz an Pflegekasse zu melden und nach Erhalt an AN auszuzahlen.

I. Update Corona-Prämie

- Der Anspruch besteht auch für geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.
- Bei berufsbegleitender Ausbildung erfolgt Prämienbemessung nach Ausbildungs- **oder** Beschäftigungsverhältnis **zugunsten des AN.**

→ Günstigkeitsprinzip !

AN in Kurzarbeit erfüllen die Voraussetzungen auch bei „Kurzarbeit 0“ dem Grunde nach. Bemessung Prämienhöhe nach tatsächlich gearbeiteten Stunden im Verhältnis zur Vollzeit im Betrieb.

I. Update Corona-Prämie

- Auch Arbeitgeber, deren Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in Pflegeeinrichtungen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden, sind zur Zahlung der Prämie verpflichtet.
- Für diese AN kommen Prämien-Festlegungen Teil 2 zur Anwendung (liegen noch nicht vor).

I. Update Corona-Prämie

- Bei AG-Wechsel erfolgt Auszahlung durch die Einrichtung, bei der Beschäftigung zum Zeitpunkt des Erreichens der dreimonatigen Tätigkeit besteht, Vorbeschäftigung wird bei Berechnung des Mindestzeitraums berücksichtigt.
- Bei paralleler Tätigkeit in mehreren Einrichtungen wird die Prämie von jeder Einrichtung anteilig beantragt und ausgezahlt, wobei Prämienhöhe eines Vollzeitbeschäftigten nicht überschritten werden darf.

I. Update Corona-Prämie

- Wechseln AN im Bemessungszeitraum den AG, geben sie eine schriftliche Erklärung zur Vorbeschäftigung ab (Tätigkeitsfeld, Tätigkeitsdauer, durchschnittlich im Bemessungszeitraum tatsächlich geleistete Stunden). Dieser sind geeignete Unterlagen zur Nachweisführung beizufügen (AV, Arbeitszeugnis, Unterlagen zum AZK).
- Mitteilung, ob bereits Prämie erhalten → Muster AN-Erklärung
- AG ist nur verpflichtet, Vorbeschäftigung bei der Meldung soweit zu berücksichtigen, wie AN Erklärung abgegeben hat.

I. Update Corona-Prämie

- Hat AG bereits in der Zeit ab 1. März 2020 eine Corona-Prämie an die AN ausgezahlt, wird diese nachträglich erstattet, wenn zum Stichtag alle gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind und die frühere Prämienzahlung dem Sinn und Zweck von § 150a SGB XI entspricht.
- Auch anteilige Erstattung und noch auszahlender Anteil, wenn zuvor nur anteilige Prämie gewährt wurde.
- Zahlungsanspruch setzt Durchführung Meldeverfahren voraus.

I. Update Corona-Prämie

- Corona-Prämie sowie weitere vergleichbare Sonderleistungen an die AN können nicht nach § 150 Abs. 2 SGB XI (Pflege-Rettungsschirm) erstattet werden und dürfen nicht zu höheren Belastungen für die Pflegebedürftigen führen.
- Dies umfasst auch die Aufwendungen, die der Einrichtung im Zusammenhang mit der Auszahlung entstehen (ca. 8 Stunden Erfüllungsaufwand).

I. Update Corona-Prämie

- Für die Berechnung des dreimonatigen Zeitraums sind folgende Unterbrechungen unbeachtlich:
 1. von bis zu 14 Kalendertagen
 2. aufgrund einer Covid-19-Erkrankung
 3. aufgrund von Quarantänemaßnahmen
 4. aufgrund eines Arbeitsunfalls
 5. wegen Erholungsurlaubs

I. Update Corona-Prämie

- Die Unterbrechungen nach Nr. 2 -5 sind nicht auf 14 Kalendertage beschränkt. Mehrfache Unterbrechungen, auch wegen der gleichen Sache, sind möglich in den Fällen der Nr. 2 – 5.
- Unterbrechungen aus anderen als den in Nr. 2 -5 genannten Gründen sind bis zu einer Gesamtsumme von 14 Kalendertagen unbeachtlich.

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

Ein AN, der seit 2019 in der Pflege tätig ist, erkrankt am 27. Mai arbeitsunfähig. Anspruch Prämie zum Stichtag 1. Juni?

Antwort:

Nach Wortlaut nein, da 90 Tage nicht erfüllt; aufgrund Günstigkeitsprinzip dennoch beantragen, da Anspruchserwerb nach Rückkehr an den Arbeitsplatz wahrscheinlich.

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

Eine AN fehlt im Bemessungszeitraum 10 Tage wegen AU, 4 Tage wegen Kinderbetreuung und 14 Tage wegen Erholungsurlaub. Anspruch Prämie zum Stichtag 1. Juni?

Antwort:

Ja, Unterbrechungen 10 + 4 Tage unbeachtlich, Erholungsurlaub ebenfalls.

I. Update Corona-Prämie

- Gestaffelter Anspruch:
- in Höhe von **1.000 Euro** für Beschäftigte, die Leistungen nach SGB XI oder SGB V durch die **direkte Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen** erbringen (insbesondere Pflegefach- und Pflegehilfskräfte, AlltagsbegleiterInnen, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte und Präsenzkräfte, Beschäftigte in der hauswirtschaftlichen Versorgung, verantwortliche Pflegefachkräfte)

I. Update Corona-Prämie

- in Höhe von **667 Euro** für andere Beschäftigte, die in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind (insbesondere Beschäftigte in der Verwaltung, Haustechnik, Küche, Gebäudereinigung, Empfangs- und Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei, Logistik; entspricht Regelung zum Pflegemindestlohn nach der PflArbbV)
- in Höhe von **334 Euro** für **alle übrigen Beschäftigten**.

I. Update Corona-Prämie

- Freiwillige im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und Freiwillige im Sinne des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr erhalten eine Corona-Prämie in Höhe von **100 Euro**.

I. Update Corona-Prämie

- **600 Euro für Auszubildende** nach dem Pflegeberufegesetz, die mit einer zugelassenen Pflegeeinrichtung einen Ausbildungsvertrag geschlossen haben oder im Bemessungszeitraum mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung zur Durchführung der praktischen Ausbildung tätig waren; über § 150a SGB XI i.V.m. § 66 Abs. 2 Pflegeberufegesetz auch für Azubis nach AltPflG,
- ebenso Auszubildende in landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildungen in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer.

I. Update Corona-Prämie

- **Teilzeitbeschäftigte** erhalten eine anteilige Corona-Prämie im Verhältnis tatsächlich (durchschnittlich) gearbeitete Stunden im Bemessungszeitraum zur regelmäßigen Vollzeit in der Einrichtung,
- mindestens aber entsprechend der vertraglich vereinbarten Stunden.
- Ab 35 Stunden vertraglicher oder tatsächlicher Wochenarbeitszeit wird die Corona-Prämie ungekürzt fällig.

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

TZ-Beschäftigte Pflegehilfskraft hat 25 Stunden/Woche vertraglich vereinbart, tatsächlich durchschnittlich 32 Stunden/Woche im Bemessungszeitraum gearbeitet. Im Betrieb gilt 40 Stunden/Woche als Vollzeit. Höhe Prämienanspruch?

Antwort:

$32 \text{ Stunden} \div 40 \text{ Stunden} \times 1.000 \text{ €} = 800 \text{ Euro}$

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

TZ-Beschäftigte Pflegefachkraft hat 32 Stunden/Woche vertraglich vereinbart, tatsächlich durchschnittlich 38 Stunden/Woche im Bemessungszeitraum gearbeitet. Im Betrieb gilt 38 Stunden/Woche als Vollzeit. Höhe Prämienanspruch?

Antwort:

Voller Anspruch i.H.v. 1.000 Euro

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

TZ-beschäftigte Pflegefachkraft hat 30 Stunden/Woche vertraglich vereinbart, tatsächlich durchschnittlich 34 Stunden/Woche im Bemessungszeitraum gearbeitet. Im Betrieb gilt 40 Stunden/Woche als Vollzeit. Höhe Prämienanspruch?

Antwort:

$$34 \div 40 \times 1.000 \text{ €} = 850 \text{ Euro}$$

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

TZ-Beschäftigte Pflegefachkraft hat 30 Stunden/Woche vertraglich vereinbart, tatsächlich durchschnittlich 27 Stunden/Woche im Bemessungszeitraum gearbeitet. Im Betrieb gilt 38 Stunden/Woche als Vollzeit. Höhe Prämienanspruch?

Antwort:

$$30 \div 38 \times 1.000 \text{ €} = 789,47 \text{ Euro}$$

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

TZ-Beschäftigte Pflegefachkraft hat 35 Stunden/Woche vertraglich vereinbart, tatsächlich durchschnittlich 27 Stunden/Woche im Bemessungszeitraum gearbeitet. Im Betrieb gilt 38 Stunden/Woche als Vollzeit. Höhe Prämienanspruch?

Antwort:

Voller Anspruch 1.000 Euro

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

HSW-Kraft war ab 15.3.2020 auf Kurzarbeit 40%, vom 1. März bis 14. März hat sie noch 35 Stunden/Woche gearbeitet. Im Betrieb gilt 38 Stunden/Woche als Vollzeit. Höhe Prämienanspruch?

Antwort:

2 Wochen à	35 Stunden	= 70 Stunden
11 Wochen à	14 Stunden	= 154 Stunden

$70 + 154 = 224$ Stunden tatsächlich geleistete Arbeit

$224 \div (13 \text{ Wochen} \times 38 \text{ Std}) \times 1.000 = 453,44$ Euro

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

Der Gärtner der Tagespflege, der Anspruch auf Pflegemindestlohn hat, war ab 30.3.2020 auf Kurzarbeit 100%, im März hat er noch 10 Stunden/Woche gearbeitet. Im Betrieb gilt 38 Stunden/Woche als Vollzeit. Höhe Prämienanspruch zum Stichtag 1. Juni?

Antwort:

4 Wochen à	10 Stunden	= 40 Stunden
9 Wochen à	0 Stunden	= 0 Stunden

40 Stunden tatsächlich geleistete Arbeit

$40 \div (38 \text{ Std} \times 13 \text{ Wochen}) \times 667 \text{ €} = 189,03 \text{ Euro}$

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

Pflegefachkraft mit vertraglich vereinbarter Vollzeit von 40 Stunden/Woche erleidet am 17.3.2020 einen Arbeitsunfall und ist bis 10.5.2020 AU. Seit 2019 in der Einrichtung beschäftigt. Höhe Prämienanspruch?

Antwort:

Voraussetzungen zum 1. Juni erfüllt, Arbeitsunfall unbeachtliche Unterbrechung, daher voller Anspruch auf 1.000 Euro Prämie.

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

Pflegehilfskraft mit vertraglich vereinbarter 28 Stunden/Woche fällt in der Zeit vom 16. März bis 31. März aus, weil sie ihre Kinder betreuen muss. Im Betrieb gelten 38 Stunden/Woche als Vollzeit. Seit 2019 in der Einrichtung beschäftigt. Höhe Prämienanspruch?

Antwort:

Voraussetzungen zum 1. Juni nicht erfüllt, Unterbrechung von mehr als 14 Tagen, Voraussetzungen aber zum 31. Oktober 2020 erfüllt, dann Anspruch auf $28 \div 38 \times 1.000 = 736,84$ Euro

I. Update Corona-Prämie

Beispiel:

Pflegefachkraft wechselt nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit zum 1.5.2020 den Arbeitgeber. Beim alten AG vertraglich vereinbarte 30 Stunden-Woche bei 40 Stunden/Vollzeit, tatsächlich durchschnittlich 34 Stunden/Woche gearbeitet, beim neuen AG 35 Stunden-Woche bei 38 Stunden/Vollzeit.

Wer beantragt die Prämie und in welcher Höhe besteht der Prämienanspruch?

I. Update Corona-Prämie

Antwort:

Neuer AG beantragt, da erst zum 1. Juni die Voraussetzungen erfüllt sind. Nach dem Günstigkeitsprinzip ins Verhältnis zur geringeren Vollzeit setzen:

9 Wochen à 34 Std = 306 Std (85 % im Verhältnis zu Vollzeit)

4 Wochen à 35 Std = 140 Std (92,11 %)
306 Std + 140 Std = 446 Std

$446 \div (13 \times 38) \times 1.000 \text{ €} = 902,83 \text{ Euro}$

I. Update Corona-Prämie

Frage:

Zum zweiten Stichtag am 31. Oktober erfüllt sie die Voraussetzungen für die Prämie in voller Höhe.

Was passiert nun?

Antwort:

AG meldet Differenzbetrag (97,17 €) der zuständigen Pflegekasse und zahlt den Betrag nach Erhalt an die AN aus.

I. Update Corona-Prämie

Frage:

Ein Azubi erfüllt am 1. Juni die Voraussetzungen. Ab dem 1.8.2020 arbeitet er als Fachkraft mit 38 Stunden-Woche. Wie ist die Prämie zu beantragen?

Antwort:

AG erhält zunächst 600 Euro für den Azubi, zum zweiten Stichtag (Meldung bis 15. November) erhält er die Differenz von 400 Euro.

→ Günstigkeitsprinzip!

I. Update Corona-Prämie

Frage:

Eine AN, seit 2019 mit vertraglich vereinbarter 35 Stunden-Woche im Betrieb beschäftigt, geht am 1.5.2020 in Elternzeit. Höhe Prämienanspruch?

Antwort:

Kein Prämienanspruch, da keine 3 Monate (bzw. 90 Tage) tatsächliche Tätigkeit im Bemessungszeitraum.

II. Antragsverfahren

- Landesverbände der Pflegekassen und Ersatzkassen legen die jeweils zuständige Pflegekasse fest → Liste der zuständigen Kassen auf der Website des GKV-Spitzenverbandes
- Meldung des Gesamtbetrages, der für die Zahlung an die Beschäftigten benötigt wird, die bis zum 1. Juni 2020 die Voraussetzungen erfüllt haben, **bis 19. Juni 2020**
- Pflegekasse muss bis 15. Juli an Einrichtung zahlen

II. Antragsverfahren

- Bis 15. November 2020 Nachmeldungen für zuvor zu wenig beantragte Prämie, inzwischen höheren Anspruch und für diejenigen Beschäftigten, die die Voraussetzungen zum 1. Juni noch nicht, wohl aber zum 31. Oktober erfüllt haben.
 - Auszahlung durch die Pflegekasse bis zum 15. Dezember.
 - Nachmeldungen wegen zu niedrig beantragter Prämie möglich bis 15. Februar 2021.
- Auszahlung an AN unbedingt vor dem 31.12.2020, sonst keine Steuer- und Sozialabgabenfreiheit mehr!

II. Antragsverfahren

- Offizielles Antragsmuster verwenden (s. Link in der Arbeitshilfe auf S. 7 oben); unterschriebener Scan oder PDF-Dokument genügt.
- Information an die Beschäftigten entsprechend Musterschreiben GKV-S (S. 8 oben der Arbeitshilfe) unmittelbar nach Inkrafttreten unter Benennung der Pflegekasse, an die die Meldung erfolgt.

III. Auszahlung / Weitergabe

- Auszahlung an die Beschäftigten unmittelbar nach Erhalt der Vorauszahlung, spätestens mit der nächsten regelmäßigen Entgeltabrechnung.
- Auszahlung auch an diejenigen, die zum Zeitpunkt der Vorauszahlung nicht mehr in der Einrichtung beschäftigt sind.
- Auszahlung in Geld in voller Höhe, über das Gehalt hinaus.

IV. Nachweisverfahren

- Pflegeeinrichtungen müssen den Pflegekassen die Auszahlung der Prämie bis spätestens 15. Februar 2021 anzeigen; Muster des GKV-S verwenden (s. Link in der Arbeitshilfe auf S. 8 unten)
- Elektronische Übermittlung, Unterschriften-Scan oder unterschriebenes PDF-Dokument.
- Pflegekasse kann Vorlage pseudonymisierter Entgeltabrechnungen der Beschäftigten verlangen.
- Hat AG mehr beantragt und erhalten als weitergegeben, ist die Differenz unaufgefordert unverzüglich an die Pflegekasse zurück zu zahlen.

IV. Nachweisverfahren

- Hat AG weniger beantragt und erhalten als weitergegeben, sind Nachforderungen bis zum 15. Februar geltend zu machen.
- ACHTUNG: Ist tatsächliche Auszahlung nicht bis 15. Februar nachgewiesen, hat die Pflegekasse die nicht nachgewiesenen Beträge zurückzuverlangen.

V. Aufstockung durch die Länder

- Die Corona-Prämie **kann** durch die Länder oder die Pflegeeinrichtungen unter Berücksichtigung der Bemessungsgrundlagen über die dort genannten Höchstbeträge hinaus auf folgende Beträge erhöht werden:
- auf **bis zu 1.500 Euro** für Beschäftigte in der direkten Pflege (SGB XI und SGB V Leistungen),

V. Aufstockung durch die Länder

- auf **bis zu 1.000 Euro** für andere Beschäftigte, die in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind,
- auf **bis zu 500 Euro** für alle übrigen Beschäftigten,
- Auf **bis zu 150 Euro** für Freiwillige im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und Freiwillige im Sinne des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr,

V. Aufstockung durch die Länder

- auf **bis zu 900 Euro** für Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz oder 1-jährige Ausbildungen nach Landesrecht.
- Länder sollen ihr Verfahren selbst regeln.

VI. Fragen und Antworten

Frage:

Wieviel Prämie erhält eine vollzeitbeschäftigte Pflegekraft in der hauswirtschaftlichen Versorgung?

Antwort:

Grundsätzlich fällt sie in Kategorie 1 mit einem Anspruch auf 1.000 Euro Prämie.

Handelt es sich um eine Reinigungskraft, ist entscheidend, ob sie mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig ist.

Die Frage, ob die AN einen Anspruch auf den Pflegemindestlohn hat, kann in manchen Fällen eine Hilfe bei der richtigen Einordnung darstellen.

VI. Fragen und Antworten

Frage:

Erhalten Eigentümer und Inhaber, die die Position der PDL bekleiden, auch eine Prämie?

Antwort:

Anspruch auf die Prämie haben alle abhängigen Beschäftigten im Sinne des § 7 SGB IV.

Inhaber und Eigentümer haben demnach regelmäßig keinen Anspruch auf die Prämie, es sei denn, sie sind abhängig beschäftigt.

VI. Fragen und Antworten

Frage:

Eine AN arbeitet zu 50% in der Küche und zu 50% als Alltagsbegleiterin. Wie wird der Prämienanspruch berechnet?

Antwort:

Zunächst ist zu unterscheiden:

Bestehen zwei getrennte Arbeitsverträge? Wenn ja, jeweils die Prämie wie für eine Teilzeitkraft berechnen, addieren bis zum Maximalbetrag der höheren Prämie.

VI. Fragen und Antworten

Besteht nur ein Arbeitsvertrag, in dem die unterschiedlichen Tätigkeiten geregelt sind, wird nach dem Günstigkeitsprinzip verfahren und zur Berechnung der Prämie die höher bewertete Tätigkeit zugrunde gelegt (hier also die Alltagsbegleitung in Kategorie 1).

VI. Fragen und Antworten

Frage:

Ein AN war im Bemessungszeitraum 1. März bis 31. Mai 16 Tage AU (nicht wegen Corona). Hat er dennoch einen Anspruch zum ersten Stichtag am 1. Juni?

Antwort:

Ja. Im o.g. Bemessungszeitraum müssen 90 Tage tatsächliche Tätigkeit erfüllt sein, die bei 16 Tagen AU noch gegeben sind. Bei 17 Tagen allerdings nicht mehr, dann evtl. zum nächsten Stichtag am 31. Oktober.

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Achten Sie auf Newsticker und
Newsletter für kommende Webinare**

