

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
1	Wer bekommt die volle Prämie ausgezahlt?	Mitarbeitende ab mindestens 35 Wochenstunden tatsächlicher erbrachter oder vertraglicher Arbeitszeit im Bemessungszeitraum bekommen die volle Prämie	
2	Wie wird die Prämienhöhe bei Teilzeitbeschäftigten bei weniger als 35 Wochenstunden berechnet?	<p>Mitarbeitende mit weniger als 35 Wochenstunden gelten lt. den Festlegungen für die Berechnung der Prämie als Teilzeitkräfte und bekommen entsprechend einen prozentualen Anteil.</p> <p>Beispiel A) Es handelt sich um eine Pflegefachkraft, die in der direkten Pflege arbeitet. Die regelmäßige wöchentliche im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit beträgt 30 h. Die im Bemessungszeitraum tatsächliche geleistete wöchentliche Arbeitszeit der Pflegefachkraft beträgt ebenfalls 30 h. Die tarifliche vereinbarte Arbeitszeit einer Vollzeitkraft in der Pflegeeinrichtung liegt bei 38,5 h pro Woche.</p> <p>Die Pflegefachkraft hat einen Anspruch auf 779,22 Euro (Rechenweg: $(1.000 \text{ Euro} \cdot 30) / 38,5 = 779,22 \text{ Euro}$).</p> <p>Beispiel B) Es handelt sich um eine Pflegefachkraft, die in der direkten Pflege arbeitet. Die regelmäßige wöchentliche im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit beträgt 30 h. Die im Bemessungszeitraum tatsächliche geleistete wöchentliche Arbeitszeit der Pflegefachkraft beträgt ebenfalls 30 h. Die tarifliche vereinbarte Arbeitszeit einer Vollzeitkraft in der Pflegeeinrichtung liegt bei 40 h pro Woche.</p> <p>Die Pflegefachkraft hat einen Anspruch auf 750 Euro (Rechenweg: $(1.000 \text{ Euro} \cdot 30) / 40 = 750 \text{ Euro}$).</p>	<p>Diese Frage hat uns auch schon von Einrichtungen erreicht: Bemessungspunkt ist immer die übliche Beschäftigungszeit eines/r Vollzeitbeschäftigten.</p> <p>Die 35 Stunden-Regelung gilt nur begünstigend für alle Mitarbeiter*innen, die mind. 35 Stunden tätig sind.</p> <p>Extrembeispiel: Ein Mitarbeiter mit 34,5 Stunden hat Anspruch auf $34,5/39 = 88,46 \%$ der Prämie. Ein Mitarbeiter mit 35 Stunden hat Anspruch auf 100 % der Prämie.</p> <p>Diese Regelung benachteiligt niemanden, begünstigt aber alle Mitarbeiter ab einem Stundenumfang von 35 Stunden.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
3	Wie wird der Anspruch auf die Prämie berechnet, wenn Mitarbeitende innerhalb des Bemessungszeitraums zeitweilig in Kurzarbeit sind/waren?	<p>Bei Beschäftigten, die im Bemessungszeitraum ganz oder teilweise in Kurzarbeit gearbeitet haben, wird die tatsächlich geleistete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit zugrunde gelegt. Die vertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist hier nicht maßgeblich. Beschäftigte, die aufgrund von Kurzarbeit im gesamten Bemessungszeitraum nicht gearbeitet haben, haben auch keinen Anspruch auf die Prämie.</p> <p>Beispiel: Eine vollzeitbeschäftigte Pflegefachkraft hat im März in Vollzeit gearbeitet, im April war sie zu 100% in Kurzarbeit und im Mai war sie zu 50 % in Kurzarbeit erfüllt die Voraussetzungen einer dreimonatigen Tätigkeit im Bemessungszeitraum. Ihr Anteil an der Prämie ist jedoch um 50 % Prozent niedriger, da sie über die Monate März bis Mai im Durchschnitt nur die Hälfte der Arbeitszeit im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung tatsächlich geleistet hat. D. h. Sie bekommt anstatt 1.000 Euro nur 500 Euro mit der 1. Auszahlung ausbezahlt. Im Sinne des Günstigkeitsprinzips kann zum 15. Nov 2020 (dem zweiten Meldezeitpunkt) die Aufstockung der Prämie beantragt werden (hier auf bis zu 1.000 Euro), wenn die Kurzzeitarbeit im gesamten Bemessungszeitraum wieder reduziert/aufgehoben wird.</p>	
3a	Wie ist der Hinweis bei der Prämie in Höhe von 667 Euro nach Ziffer 3 Abs. 1 Nummer 2 hinsichtlich der tagesstrukturierenden, aktivierenden, betreuenden oder pflegenden Tätigkeit zu verstehen?	<p>Zentrales Kriterium ist nicht die Zuordnung zu einer Berufsgruppe, sondern, ob der Beschäftigte gemeinsam mit Pflegebedürftigen mindestens 25 % seiner Arbeitszeit tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig war.</p> <p>Zum Einschätzungsspielraum: Tagesstrukturierung etc. setzt eine Einbeziehung der Pflegebedürftigen voraussetzt. Es muss also etwas gemeinsam mit dem/den Bewohner*innen getan werden. Belegt wäre das etwa durch eine konzeptionelle Verankerung. Mitarbeiter*innen von Reinigungsdiensten, Verwaltung, Haustechnik, Küche, Gebäudereinigung, Empfangs- und Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei, Logistik sind damit i.d.R. der Ziffer 3</p>	<p>Bei der Frage, ob Mitarbeiter*innen der Gruppe 2 oder 3 zuzuordnen sind, soll offenbar das Kriterium der <u>"Einbeziehung der Bewohner*innen"</u> angewandt werden.</p> <p>Ferner wird ausgeführt: <u>"Mitarbeiter*innen von Reinigungsdiensten, Verwaltung, Haustechnik, Küche, Gebäudereinigung, Empfangs- und Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei, Logistik sind damit i.d.R. der Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 3 zuzuordnen, da sie etwas für und nicht mit den Pflegebedürftigen tun."</u></p> <p>Dies gilt aber ausdrücklich nicht, wenn es konzeptionell verankert ist, dass diese Mitarbeitergruppen mit dem Bewohner*innen gemeinsam etwas tun.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
		<p>Abs. 1 Nr. 3 zuzuordnen, da sie etwas für und nicht mit den Pflegebedürftigen tun.</p> <p>Als Orientierungshilfe, ob ein Beschäftigter in einem Umfang von mindestens 25 % der Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig war, kann die beim Pflegemindestlohn vorgenommene Bewertung dienen.</p>	
4	<p>Wie werden Beschäftigte berücksichtigt, die z.B. bei Komplexträgern in einer zentralen Verwaltung oder in externen Dienstleistungsunternehmen (Reinigung, Hauswirtschaft, Küche) für nach § 72 SGB XI zugelassene Pflegeeinrichtungen tätig sind?</p> <p>Bsp.: Bei einer Komplexeinrichtung EGH und Pflege, bei der die Verwaltung und Haustechnik Leistungen für die Altenhilfe, das Betreute Wohnen, die Wohnungsverwaltung und die Behindertenhilfe erbringt, stellt sich die Frage der Zuordnung. In welchem Umfang können diese Mitarbeiter in die Bonuszahlung nach § 150a SGB XI einbezogen werden und reichen Schätzungen der zuzuordnenden Arbeitszeit für die relevanten Bereiche?</p>	<p>Die Aufteilung der Beschäftigten muss durch den Träger der Pflegeeinrichtung, danach erfolgen, wie viele Stunden die Beschäftigten für die Pflegeeinrichtung tätig sind. Die Beschäftigten sind anhand des Stellenschlüssels oder bei zentralen Umlagen kalkulatorisch den Pflegeeinrichtungen entsprechend anteilig zuzuordnen. Schätzungen sind nur in Ausnahmefällen möglich, wenn es keine anderen geeigneten Anhaltspunkte gibt.</p> <p>Nach dieser Zuordnung sind die Beschäftigten dann entsprechend wie Teilzeitbeschäftigte zu behandeln.</p> <p>Handelt es sich nicht um reguläres bei den nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtungen bzw. beim Pflegeeinrichtungsträger direkt angestelltes Personal sind die Festlegungen nach § 150a Abs. 7 SGB XI Teil 2 einschlägig.</p>	<p>Auch diese Frage der Zuordnung von zentralen Dienste ist uns bereits mehrfach gestellt worden. Sie stellt sich im Übrigen nicht nur bei Komplexeinrichtungen, sondern ganz allgemein bei zentralen Diensten.</p> <p>Bei <u>stationären Pflegeeinrichtungen</u> dürfte die Zuordnung am einfachsten sein, weil man sich bei der Höhe der maximal förderfähigen Stellen an den Orientierungswerten ausrichten kann. Im <u>ambulanten Bereich</u> ist das schwieriger, weil nirgendwo definiert ist, bspw. wie viele Verwaltungsmitarbeiter*innen einer Sozialstation zustehen</p> <p>Als Kriterium wird nun definiert: "<u>Die Beschäftigten sind anhand des Stellenschlüssels oder bei zentralen Umlagen kalkulatorisch den Pflegeeinrichtungen entsprechend anteilig zuzuordnen. Schätzungen sind nur in Ausnahmefällen möglich, wenn es keine anderen geeigneten Anhaltspunkte gibt.</u>"</p> <p>Für die ambulanten Pflegedienste wird man in Ermangelung von Stellenschlüsseln also schätzen müssen. Diese Schätzung muss nachvollziehbar und plausibel sein. Es ist davon auszugehen, dass bei einer nachgelagerten Prüfung ermittelt werden soll, wie viele Mitarbeiter*innen im Bereich Verwaltung für die Sozialstation tatsächlich tätig sind.</p> <p>Für den stationären Bereich müsste eine nachvollziehbare Aufteilung erfolgen, welche Stellenanteile von welchen Mitarbeiter*innen welchen Einrichtungen zugeordnet sind. Die Anzahl der Vollbeschäftigten (in VK) darf nicht die Höhe der tatsächlich anerkannten Stellen überschreiten.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
5	Ist das Günstigkeitsprinzip für den Beschäftigten anzuwenden?	<p>Ja, der Beschäftigte hat ein Anrecht auf die Anwendung des Günstigkeitsprinzips. Dies bedeutet, dass von mehreren im Einzelfall anwendbaren Rechtsnormen/Auslegungen die für den Betroffenen günstigere anzuwenden und die ungünstigere verdrängt ist.</p> <p>Vor diesem Hintergrund/vor dieser Rechtsnorm ist auch die Festlegung nach § 150a Abs. 7 SGB XI zu interpretieren/anzuwenden.</p>	
5a	Muss für Teilzeitbeschäftigte ein Antrag zum 19. Juni 2020 gestellt werden, auch wenn absehbar ist, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt, z. B. von einer Teilzeitstelle in eine Vollzeitstelle wechseln?	<p>Beschäftigte, die bis zum 01. Juni 2020 mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung tätig sind, haben nach § 150a SGB XI einen Anspruch auf die Corona-Prämie.</p> <p>Für die anspruchsberechtigten Beschäftigten muss die Pflegeeinrichtungen zum 19. Juni 2020 einen Antrag stellen und auch die Corona-Prämie ausbezahlen, auch wenn bereits absehbar ist, dass die Beschäftigten zu einem späteren Zeitpunkt einen höheren Anspruch haben werden, weil sie z. B. beim gleichen oder einem anderen Arbeitgeber von einer Teilzeitstelle in eine Vollzeitstelle wechseln.</p> <p>Im Sinne des Günstigkeitsprinzips kann dann zum zweiten Antrags- und Auszahlungszeitpunkt auf bis zu 100 % aufgestockt werden, je nach Anspruchsvoraussetzungen.</p> <p>Nach Ziffer 2 Abs. 5 hat die Pflegeeinrichtung eine Günstigerprüfung vorzunehmen.</p>	<p>Auch bei einer absehbaren Aufstockung von Mitarbeiter*innen ist die Prämie zu beantragen, sobald die 3 Monate Tätigkeit erreicht sind.</p> <p>Ggf. ist ein betroffener Mitarbeiter zum 15.11.2020.erneut bei der Beantragung zu berücksichtigen.</p> <p>Wir hatten ein entsprechendes Beispiel im Rundschreiben vom 10.06.2020 unter Punkt 5 beschrieben.</p>
6	Welcher Zeitraum ist für die Bemessung der Prämie ausschlaggebend?	<p>Es gilt der gesamte Bemessungszeitraum (März bis Oktober) als Betrachtungszeitraum. Es kommt nicht auf eine zusammenhängende Erfüllung der in Ziffer 2 Abs. 2 genannten drei Monate an. Eine Erfüllung über mehrere Zeiträume hinweg ist zulässig.</p>	

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
7	Wie wird die Prämie hinsichtlich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse behandelt? Kann die anteilige Prämie ausgezahlt werden, obwohl es damit die Zuverdienstmöglichkeit in Höhe von 450 Euro überschritten wird?	Beschäftigte, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung tätig sind, erhalten nach § 150a SGB XI einen Anspruch gegenüber ihren Arbeitgebern auf eine einmalige steuer- und sozialabgabenbefreite Sonderleistung (Corona-Prämie). Diese Zuwendung des Arbeitgebers ist nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen und bleibt in Bezug auf die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (sogenannte Minijobs) in Höhe von monatlich 450 Euro außer Betracht. Die Auszahlung der Prämie ist somit für den Status als Minijobber unschädlich.	Auch diese Frage erreichte uns bereits. Die Auszahlung der steuer- und sozialversicherungsfreien Prämie hat <u>keine Auswirkungen auf den Status als Minijobber</u> .
8	Wie wird die Prämie bzgl. Hartz IV- Aufstockern/Zuverdienern nach dem SGB II („Hartz IV“) von der Agentur für Arbeit behandelt?	Corona bedingte Sonderzahlungen sind bis zu einer Höhe von 1.500 Euro im Jahr von der Einkommensanrechnung freigestellt. Hierzu wurde die Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung ergänzt (siehe § 1 Absatz 1 Nr. 10 ALG II-VO, http://www.gesetze-im-internet.de/algiiiv_2008/_1.html). Die Regelung ist rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft getreten und gilt bis Jahresende.	es erfolgt auch keine Einkommensanrechnung beim ALG II
9	Wie sind mehrfache, kurzzeitige Erkrankungen (von drei bis vier Tagen) wg. derselben oder unterschiedlichen „Sachen“ im Bemessungszeitraum in Bezug auf die 14 Kalendertage Unterbrechung zu bewerten?	Mehrere Unterbrechungen bis zu einer Höhe von 14 Kalendertagen sind möglich, auch unterschiedliche Gründe sind unerheblich. Ziffer 2 Abs. 3 Nr. 2 – 5 sind davon unbenommen.	
10	Wie wird ein Corona-bedingtes Beschäftigungsverbot behandelt?	Zur Berechnung der mindestens dreimonatigen Beschäftigung (90 Tage) sind im Bemessungszeitraum Unterbrechungen aufgrund 1) sonstiger Gründe von bis zu 14 Kalendertagen 2) einer Covid-19-Erkrankung, 3) von Quarantänemaßnahmen,	Hier erfolgt ein wichtiger Hinweis, dass ein <u>Corona-bedingtes Beschäftigungsverbot wie eine Quarantänemaßnahme</u> , wenn es z.B. durch Anordnung des öffentlichen Gesundheitsdienstes oder des Arztes in der Pflegeeinrichtung belegt ist. Insb. bei Risikogruppen kann ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen worden sein. <u>Sofern dieses durch das Gesundheitsamt</u>

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
		<p>4) eines Arbeitsunfalls, 5) eines Erholungsurlaubs Unbeachtlich (vgl. Ziffer 2 Abs. 3 Nr. 1-5).</p> <p>Ein Corona-bedingtes Beschäftigungsverbot gilt wie eine Quarantänemaßnahme, wenn es z.B. durch Anordnung des öffentlichen Gesundheitsdienstes oder des Arztes in der Pflegeeinrichtung belegt ist.</p> <p>Die entsprechenden Zeiträume werden wie eine normale Tätigkeit gezählt. Die unter 2) bis 5) aufgezählten Fälle sind zeitlich nicht auf 14 Kalendertage beschränkt. Es sind auch mehrere Unterbrechungen wegen der gleichen Sache (außer 1) möglich.</p>	<p><u>angeordnet wurde oder durch einen Arzt angeordnet worden ist, ist dies prämienunschädlich.</u></p> <p>Dies wird nicht für vorsorgliche Freistellung ohne entsprechende Bescheinigungen von Gesundheitsamt oder Arzt gelten.</p>
11	Mitarbeitende mit Abwesenheiten über 14 Tagen nach Ziffer 2 Abs. 3 Nr. 1 haben vorerst keinen Anspruch, erhalten diesen aber, sobald als Berechnungsgrundlage der dreimonatige Zeitraum im kompletten Bemessungszeitraum (März bis Oktober) erfüllt ist?	Jede Abwesenheit ist bis zu 14 Kalendertage unerheblich. Alles darüber hinaus muss vom Bemessungszeitraum abgezogen werden. Ziffer 2 Abs. 3 Nr. 2 – 5 sind davon unbenommen.	Die Abwesenheitstage sind, sofern sie nicht nach Ziffer 2 Abs. 3 unschädlich sind, vom Bemessungszeitraum abzuziehen.
12	Ist für die beispielhaft genannten Berufsgruppen in der Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1 der jeweilige Anteil direkte Versorgung nachzuweisen oder gelten sie grundsätzlich als Anspruchsberechtigte nach Nr. 1?	<p>Die Pflegedienstleitung/verantwortliche Pflegefachkraft, die stellvertretende verantwortliche Pflegefachkraft und Einrichtungsleitung sind grundsätzlich in die Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1 einzuordnen. Bei allen anderen beispielhaft genannten Berufsgruppen ist zu prüfen, ob sie in der direkten Pflege und Betreuung der Pflegebedürftigen tätig sind.</p> <p>Dies gilt insbesondere für Beschäftigte in der hauswirtschaftlichen Versorgung. Diese können z. B. als Präsenzkräfte in einer stationären Wohngruppegruppe tätig sein und dann in die Ziffer 3 Abs.1 Nr. 1 einzuordnen sein. Sie können aber auch weniger</p>	<p>Auch hier erfolgen wichtige Klarstellungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>PDL, Stellvertretung und Einrichtungsleitung</u> gehören zu Gruppe 1 • Bei Präsenzkräften ist darauf abzustellen, ob sie in der direkten Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen tätig sind.

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
		als 25 % gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sein und sie sind dann in Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 3 einzuordnen.	
12a	Haben Inhaber der Einrichtung einen Anspruch auf Auszahlung der Prämie?	Anspruch auf die Prämie haben abhängig Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV. Hierzu gehören auch Inhaber einer Einrichtung, sofern sie abhängig beschäftigt sind.	
13	Zählen auch Qualitätsmanagementbeauftragte zu den Berufsgruppen nach Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1?	Bei den Qualitätsmanagementbeauftragten ist zu prüfen, <ul style="list-style-type: none"> • ob sie in der direkten Pflege und Betreuung der Pflegebedürftigen tätig sind. • Ansonsten muss geprüft werden, ob sie mindestens 25 % gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind oder • ob sie zu den übrigen Beschäftigten zählen. 	Bei Funktionsstellen in der Pflege , die nicht unmittelbar einer Einrichtung zuzuordnen sind, muss <u>anhand der tatsächlichen Beschäftigung mit den Bewohner*innen</u> geprüft werden, ob eine Zugehörigkeit zu den Gruppen 1, 2 oder 3 vorgenommen werden muss.
14	Ist die Versorgung von Selbstzahlern ohne Pflegegrad durch eine Pflegeeinrichtung in der Berechnung der Arbeitszeiten berücksichtigungsfähig?	Ja, Ausgangspunkt/Anspruchsgrundlage für die Prämienzahlung ist nicht die sozialrechtliche Refinanzierung der Leistung, sondern das Beschäftigtenverhältnis in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung und die von dem Beschäftigten für eine nach § 72 SGB XI zugelassene Pflegeeinrichtung wöchentlich tatsächlich geleisteten Stunden in dem Bemessungszeitraum. Nach dieser Prüfung sind sie dann entsprechend zuzuordnen.	Ein wichtiger Hinweis z.B. für Mitarbeiter*innen im Bereich von Sozialstationen, die im Bereich der Haushaltshilfe nach § 38 SGB V tätig sind, bei denen i.d.R. Menschen betreut werden, die nicht pflegebedürftig im Sinne des SGB XI sind: Entscheidend ist, dass der Dienst nach § 72 SGB XI zugelassen ist und der tatsächliche Stellenumfang der Beschäftigten.
15	Kann mit der zweiten Meldemöglichkeit zum 15.11.2020 eine Nachzahlung für Mitarbeitende erreicht werden, die nach der ersten Meldung die Voraussetzungen für eine jeweils höhere Prämie erreicht haben?	Ja, im Sinne des Günstigkeitsprinzips haben die Beschäftigten einen Anspruch auf die höhere Prämie, sowohl bei einem weiterhin bestehenden Beschäftigungsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber als auch bei einem Arbeitgeberwechsel. Reduziert der Beschäftigte dagegen seine Arbeitszeit findet im Sinne des Günstigkeitsprinzips keine nachträgliche Kürzung der Prämie statt.	Es kann nur Aufstockungen bei der Prämie geben, wenn Mitarbeiter*innen in späteren Monaten bis zu 31.10.2020 höhere Stellenumfänge erreichen. Es gibt keine Rückforderungen, wenn sie die Stellenumfänge später reduzieren.

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
16	Hat ein*e Beschäftigte*r nach Erhalt einer Prämie nach Ziffer § Abs. 1 Nummer 2 und 3 und anschließendem Arbeitgeberwechsel einen weiteren Anspruch, wenn ein erhöhter Arbeitsumfang/Stellenanteil beim neuen Arbeitgeber vorliegt?	Ja, siehe oben.	
17	Gilt das Günstigkeitsprinzip auch für einen Tätigkeitswechsel, z.B. von den übrigen Beschäftigten (Hauswirtschaft) zur Alltagsbegleitung und muss der Arbeitgeber auch hier eine Günstigerprüfung nach Ziffer 2 Abs. 5 vornehmen?	<p>Ja, auch hier haben die Beschäftigten ggf. einen Anspruch auf eine höhere Prämie.</p> <p>Wenn sie z. B. mit einer Vollzeitstelle in der Hauswirtschaft bis zum 01.Juni zu den übrigen Beschäftigten zählten und dann zu 100 % in der direkten Pflege und Betreuung als Alltagsbegleiterin arbeiten.</p> <p>Beispiel: Ein Beschäftigter erfüllt zum 1. Juni die Voraussetzungen für die Prämie von 334 Euro. Ab Juni ist er als Alltagsbegleiter tätig. Zum 31. Oktober hätte er damit einen Anspruch auf 1.000 Euro Prämie. Die Differenz (666 Euro) zwischen der bereits ausgezahlten und dem später zustehenden Betrag, wird im Rahmen der zweiten Vorauszahlung beantragt und dem Beschäftigten ausgezahlt.</p>	Bei der Frage, ob später ggf. eine höhere Prämie im Sinne einer Aufstockung zu zahlen ist, ist nicht nur der <u>Stellenumfang</u> , sondern auch das <u>Tätigkeitsfeld</u> zu überprüfen.
18	Wer übernimmt die Meldung von FSJlern, wenn diese ihren Einsatzort in der nach § 72 SGB XI zugelassenen Einrichtungen haben, allerdings von einem anderen Betriebsteil für Freiwilligendienste bezahlt werden?	Dies wird im Teil 2 der Festlegungen nach § 150a Abs. 7 SGB XI geregelt.	<p>Dies betrifft vermutlich einige Einrichtungen, wenn der Anstellungsträger des FSJs nicht die eigene Einrichtung ist.</p> <p>Der hier genannte Teil 2 der Festlegungen liegt allerdings noch nicht vor.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
19	Wie ist das Verfahren bei Mitarbeitern, die zwischen Beantragung und Auszahlung der Prämie gekündigt haben/wurden?	<p>Wurde der Antrag auf Auszahlung der Prämie durch den Arbeitgeber für den berechtigten Arbeitnehmer bereits gestellt, zahlt dieser Arbeitgeber nach Erhalt der Vorauszahlung durch die Pflegekasse an den Mitarbeiter die Prämie aus. Auch wenn dieser nicht mehr bei ihm beschäftigt ist.</p> <p>Sofern der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis gewechselt hat und der vorhergehende Arbeitgeber keinen Antrag auf Auszahlung der Prämie für diesen Mitarbeiter gestellt hat, beantragt der aktuelle Arbeitgeber anhand der Angaben des Mitarbeiters die Prämie für diesen und zahlt sie an ihn aus.</p>	
19	Muss die Einrichtung die Prämie beantragt werden, wenn der Beschäftigte bei einem anderen Arbeitgeber vollzeitbeschäftigt ist und die Prämie dort in voller Höhe erhält?	Grundsätzlich ist die Prämie durch den Arbeitgeber zu beantragen. Kann jedoch vermieden werden, dass der Beschäftigte eine Überzahlung erhält, kann in Abstimmung mit dem Beschäftigten von einer Beantragung abgesehen werden. Eine schriftliche Erklärung des Beschäftigten ist hier jedoch ratsam.	
20	Wie ist zu verfahren, wenn ein Beschäftigter bei verschiedenen Arbeitgebern einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, aus denen sich insgesamt eine Prämienzahlung von über 1.000 Euro ergeben würde?	Grundsätzlich ist die Prämie durch jeden der Arbeitgeber in entsprechender Höhe zu beantragen. Bei parallel Beschäftigungen kann der Anspruch durch einen der Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Beschäftigten gekürzt werden, um eine Rückzahlung an die Pflegekassen durch den Beschäftigten zu vermeiden. Das Verfahren sollte sich der Arbeitgeber von dem Beschäftigten bestätigen lassen.	
20	Wie ist bzgl. der Prämienhöhe mit Auszubildenden umzugehen, die innerhalb des Bemessungszeitraumes ihre Ausbildung beenden und von Auszubildendenstatus in den Status eines regulären Mitarbeitenden wechseln?	<p>Auszubildende nach Ziffer 3 Abs. 6 in der Pflege, die bis zum 01. Juni 2020 mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung tätig sind, haben nach § 150a SGB XI einen Anspruch auf die Corona-Prämie.</p> <p>Für die anspruchsberechtigten Auszubildenden in der Pflege muss die Pflegeeinrichtungen zum 19. Juni 2020 einen Antrag stellen und auch die Corona-Prämie ausbezahlen, auch wenn bereits absehbar ist, dass der Auszubildende ab dem</p>	<p>Sofern ein/e Auszubildende/r bis zum 01.06.2020 drei Monate in einer zugelassenen Einrichtung beschäftigt war, hat er/sie einen Anspruch auf die Prämie von 600 € (900 € inkl. Landesanteil).</p> <p>Sollte er/sie im Zeitraum bis 31.10. weitere drei Monate als Pflegefachkraft arbeiten, ergibt sich je nach Beschäftigungsumfang ggf. ein weiterer Anspruch, der dann im zweiten Antragsverfahren zu berücksichtigen ist.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
		<p>01.08.2020 als Pflegefachkraft von der Einrichtung übernommen wird und dann der Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1 zuzuordnen ist.</p> <p>Im Sinne des Günstigkeitsprinzips kann dann zum zweiten Antrags- und Auszahlungszeitpunkt auf bis zu 100 % aufgestockt werden, je nach Anspruchsvoraussetzungen.</p> <p>Dies gilt für die Auszubildenden in der Pflege jedoch nur dann, wenn sie nochmal 3 Monate als Pflegefachkraft in der Ziffer 3 Abs.1 Nr. 1 tätig sind und hier nochmal die Anspruchsvoraussetzungen erwerben. Die Regelungen zu den Unterbrechungszeiten gelten auch dann weiter.</p> <p>Beispiel: Ein Auszubildender nach Ziffer 3 Abs. 6 in der Pflege erfüllt zum 1. Juni die Voraussetzungen für die Prämie von 600 Euro. Ab August ist er als Pflegefachkraft in Vollzeit tätig. Zum 31. Oktober hätte er damit einen Anspruch nach Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1 auf 1.000 Euro Prämie. Die Differenz (400 Euro) zwischen der bereits ausgezahlten und dem später zustehenden Betrag, wird im Rahmen der zweiten Vorauszahlung beantragt und dem Beschäftigten ausgezahlt.</p>	
21	<p>Auszubildende, die über die Agentur für Arbeit gefördert werden, erhalten ggf. zusätzliche Vergütungen, z. B. aufgrund von Mehrarbeit und Zuschlägen bei Mitarbeitenden, die bei den Leistungen angerechnet werden. Sind die Sonderzahlungen nach § 150a davon ausgenommen?</p>	<p>Wenn Auszubildende von der Agentur für Arbeit Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) erhalten, werden die "Corona-Prämien" bis zu einer Höhe von 1.500 Euro nicht auf die BAB angerechnet.</p>	<p>Coronaprämien werden <u>nicht</u> auf die Berufsausbildungsbeihilfe angerechnet.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
22	Nach § 150a Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 SGB XI erhalten "allen übrigen Beschäftigten" eine Prämie in Höhe von 334 Euro. Sind Auszubildende, die keine Pflegeausbildung absolvieren (diese erhalten nach Absatz 3 die Prämie in Höhe von 600 Euro), als Beschäftigte in diesem Sinne anzusehen?	<p>Ja.</p> <p>Auszubildende die nicht unter Ziffer 2 Absatz 6 und 7 gefasst sind, werden wie die übrigen Beschäftigten behandelt und erhalten eine Prämie in Höhe von 334 Euro</p> <p>Dies betrifft bspw. Auszubildende in der Verwaltung oder Hauswirtschaft.</p>	<p>Wichtiger neuer Hinweis: Alle Auszubildenden, die nicht dem Pflegebereich zuzuordnen sind, gelten als "übrige Mitarbeiter" und haben Anspruch auf 334 + 166 € = 500 € Prämie</p>
23	Können Mitarbeiter berücksichtigt werden, die über den § 54a SGB III (Einstiegsqualifizierung) angestellt sind?	<p>Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) sind zwar keine Auszubildenden im Sinne des § 7 Abs. 2 SGB IV, da sie keine betriebliche Berufsausbildung durchführen. Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass die Zeit der EQ unter bestimmten Voraussetzungen und mit Zustimmung des Ausbildungsbetriebes und der Kammern, auf eine spätere Ausbildung bei demselben Arbeitgeber, bei dem die EQ durchgeführt wurde, auf die Ausbildungszeit angerechnet werden kann.</p> <p>Teilnehmende an einer EQ gelten jedoch als beschäftigt. Sie sind auch sozialversicherungspflichtig. Es ist daher im Sinne der gesetzlichen Regelung, dass Teilnehmende an einer EQ zumindest als "übrige Beschäftigte" i S d. § 150a Abs. 1 Nr. 3 SGB XI ebenfalls in den Genuss der "Corona-Prämie" kommen.</p>	
24	Kann eine Meldung an die Kassen mit den Prämienansprüchen für alle Mitarbeitenden, deren Einverständnis (und ggf. eine Beteiligung des Betriebsrats/der Mitarbeitervertretung) vorausgesetzt, auch zum 15.11.2020 gesammelt eingereicht werden?	<p>Soweit mit dieser Frage gemeint ist, dass Arbeitnehmer, die ja aus der gesetzlichen Regelung einen Anspruch auf Zahlung der Prämie unverzüglich nach der Auszahlung an die Pflegeeinrichtungen/weiteren Arbeitgeber am 15. Juli 2020 haben, diese erst zu einem späteren Zeitpunkt erhalten sollen, wäre dies eine im Gesetz nicht vorgesehene Verschiebung des Fälligkeitszeitpunktes.</p>	<p>Hier bleibt leider die Frage offen, was passiert, wenn eine Einrichtung – aus welchen Gründen auch immer – keinen Antrag zum 19.06.2020 stellen kann.</p> <p>Dass sie nicht im Juni eine Vorfinanzierung der Prämie erreichen kann, die dann erst im November ausgezahlt wird, ist ohnehin klar. Denn die Vorfinanzierung kann sie ja nur erhalten, wenn sie einen Antrag gestellt hat.</p> <p>Es ist schwer vorstellbar, dass man einer Einrichtung in dem Fall, in dem der Antrag erst im zweiten Verfahren gestellt</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort	Kommentierung durch die Geschäftsstelle
			<p>werden kann, eine Refinanzierung verweigert. Dies wäre auch politisch kaum auszuhalten.</p> <p><u>Dennoch empfehlen wir noch einmal mit Nachdruck trotz der extremen Kurzfristigkeit unbedingt einen Antrag zum 19.06.2020 zu stellen.</u></p>
25	Gibt es eine Liste der Ansprechpersonen bei den Landesverbänden der Pflegekassen zum Thema Festlegungen nach § 150a?	Ja, auf der Internetseite des GKV-SV unter:	
26	Wie sind die Regelungen zum Ablauf der Rückzahlungen, wenn Mitarbeitende zu viel Geld erhalten haben?	Wenn Beschäftigte zu viel Geld erhalten haben, weil z. B. die zu erwartende Prämie, die sie aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen anteilig erhalten, den Gesamtbetrag für dem Tätigkeitsfeld nach vergleichbare Vollzeitbeschäftigte überschreiten, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine der Pflegekassen, von der ihre Arbeitgeber die Vorauszahlung erhalten haben zu informieren damit sie den überzahlten Betrag an diese zurückerstat-ten können.	