



Geschäftsstelle für
Pflegesatzverhandlungen
caritativer Dienste und Einrichtungen
in der Diözese Münster

Geschäftsstelle für Pflegesatzverhandlungen
Postfach 2120, 48008 Münster

An die
Träger und Einrichtungen der
ambulanten, voll- und teilstationären
Altenhilfe sowie der stationären Hospize
in der Diözese Münster

Münster, 10.06.2020

Fax.: 0251/8901-211
lanzrath@caritas-muenster.de
2020-06-10 Rundschreiben Corona-Schutzprämie

Informationen zur sog. Coronaprämie gemäß § 150a SGB XI

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Coronaprämie gemäß § 150a SGB XI sind gestern Abend die Festlegungen des GKV-Spitzenverbandes veröffentlicht worden.

Wir haben nachfolgend eine Handreichung erstellt, die Ihnen die Antragstellung erleichtern soll. Beachten Sie bitte, dass Sie nun sehr schnell Anträge stellen müssen (Stichtag: **19.06.2020**), wenn Sie die Prämie möglichst schnell auszahlen möchten (Details folgen im weiteren Verlauf).

Es ist zwar davon auszugehen, dass die Landesverbände der Pflegekassen in NRW den 19.06. nicht als starren Ausschlussstermin betrachten und auch Anträge bearbeiten werden, die wenige Tage später eingehen. Dennoch sollte zur Sicherheit der 19.06.2020 gehalten werden.

Gleichwohl können Sie Anträge aktuell **nur vorbereiten**, weil zur Frage des Landesanteils noch offen ist, wie der Antrag auszufüllen ist. Nach Aussagen sowohl des Landes NRW als auch der Landesverbände der Pflegekassen wird es nur **ein** Antragsverfahren geben, d.h. mit dem Antrag an die Pflegekasse wird auch die Aufstockung durch das Land beantragt. Hierzu fehlen allerdings noch Informationen, die wir schnellstmöglich nachliefern werden, sobald sie vorliegen (siehe Punkt 21 des Leitfadens).

Sie finden neben den nachfolgenden Erläuterungen folgende Anlagen:

- Anlage 1: Festlegungen des GKV-Spitzenverbandes im Einvernehmen mit dem BMG
- Anlage 2: Antragsformular für die Refinanzierung der Coronaprämie
- Anlage 3: Informationsschreiben für die Beschäftigten (als pdf und Word-Dokument)

- Anlage 4: Mailadressen für den Versand des Antrags
- Anlage 5: Muster für ein Nachweisformular zur späteren Meldung

Zu allen Anlagen finden Sie Erläuterungen im nachfolgenden Leitfaden. Die leitenden Fragen sind durchlaufend nummeriert, um bei Nachfragen leichter die entsprechende Frage benennen zu können.

Wir hoffen Ihnen mit diesem Leitfaden die Beantragung zu erleichtern und wissen um die Kurzfristigkeit der Fristen. Dass sich der GKV-Spitzenverband und das BMG bis zum 08.06.2020 Zeit lassen, um dann ein solch eng getaktetes Antragsverfahren anzustoßen, das sich zudem durch extrem detaillierte Regelungen auszeichnet, bedarf aus unserer Sicht keiner weiteren Kommentierung.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Eric Lanzrath
Geschäftsführer

Ralph Hülsing
Stv. Geschäftsführer



INHALT

GELTUNGSBEREICH	4
1. Wer erhält die Prämie?	4
ANSPRUCH DER BESCHÄFTIGTEN.....	4
2. Ist die Prämie eine "Kann-Leistung"?	4
3. Wer ist als Mitarbeiter*in anspruchsberechtigt?	4
4. Wie wird der Anspruch nach drei Monaten bei Unterbrechungen der Tätigkeit berechnet?	5
5. Kann die Prämie in den acht Monaten von März bis Oktober mehrfach erworben werden?	5
6. Welcher Beschäftigtenbegriff gilt?	6
7. Wie ist eine Vollzeitbeschäftigung definiert?	6
HÖHE DER PRÄMIE	6
8. Welche Höhe hat die Prämie?	6
9. Wie ist Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen?	7
10. Wie wird die Prämie bei berufsbegleitender Ausbildung berechnet?	8
11. Wie hoch ist der Prämienanspruch für Auszubildende in Pflegeberufen?.....	8
12. Wie hoch ist der Prämienanspruch für Freiwillige im Sozialen Jahr?	9
13. Wird der Anspruch durch Kurzarbeit gemindert?.....	9
14. Wie wird der Anspruch bei einem Wechsel des Arbeitgebers berechnet?.....	9
ANSPRUCH DER PFLEGEEINRICHTUNG.....	10
15. Werden die Beträge durch die Pflegekasse vorfinanziert?	10
16. Sind Prämienzahlung, die über den Anspruch des §150a SGB XI hinausgehen, refinanzierungsfähig?	11
MELDEVERFAHREN	11
17. Welche Fristen gelten?	11
18. Was geschieht, wenn eine zu geringe Summe beantragt wurde?	11
19. Wer stellt den Antrag bei mehreren Arbeitgebern?	12
20. In welcher Form ist der Antrag zu stellen?	12
21. Wie ist der Antrag aufgebaut?.....	12
AUSZAHLUNG AN DIE PFLEGEEINRICHTUNG	15
22. Wie sind die Zahlungsmodalitäten?	15
INFORMATION DER BESCHÄFTIGTEN.....	15
23. Wie sind die Beschäftigten zu informieren?	15
AUSZAHLUNG AN DIE BESCHÄFTIGTEN.....	15
24. Wann muss die Auszahlung erfolgen?.....	15
25. Was ist darüber hinaus zu beachten?	16
NACHWEISVERFAHREN UND RÜCKERSTATTUNG	16
26. Welche Meldepflichten bestehen?	16
27. Was ist zu tun, wenn die ausgezahlten Prämien geringer sind als die erhaltenen Vorauszahlungen?	17
28. Was ist zu tun, wenn die ausgezahlten Prämien höher sind als die erhaltenen Vorauszahlungen?	17

Coronaprämie gemäß § 150a SGB XI

GELTUNGSBEREICH

1. Wer erhält die Prämie?

Die Prämie erhalten Mitarbeiter*innen von ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen gemäß SGB XI. Entscheidend ist der Begriff der Pflegeeinrichtung, d.h. die Zulassung durch einen Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI. Ebenfalls anspruchsberechtigt sind Mitarbeiter*innen eines Betreuungsdienstes gemäß § 71 SGB XI. Ebenso fallen stationäre Hospize unter die Regelung.

Die Prämienregelung gilt nicht für andere Versorgungsbereiche wie bspw. Krankenhäuser, Einrichtungen der Eingliederungshilfe oder der Jugendhilfe. Zu weiteren Bestimmungen siehe weiter unten.

Mit der Prämie soll dem Gesetzestext zufolge die "Wertschätzung für die besonderen Anforderungen während der Coronavirus-SARS-CoV-2-Pandemie" ausgedrückt werden.

ANSPRUCH DER BESCHÄFTIGTEN

2. Ist die Prämie eine "Kann-Leistung"?

Nein. § 150a SGB XI verpflichtet die Arbeitgeber zur Auszahlung der Prämie. Es ist somit nicht ins Belieben der Einrichtungen gestellt, ob sie die Coronaprämie zahlt. Sie erhalten lediglich durch §150a Abs. 7 SGB XI die Möglichkeit der Refinanzierung der Mittel über die Pflegeversicherung.

3. Wer ist als Mitarbeiter*in anspruchsberechtigt?

Alle Beschäftigten der Einrichtung, unabhängig von ihrer Profession, sind berechtigt, eine Prämie zu erhalten, sofern sie zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.10.2020 drei Monate in einer oder mehreren zugelassenen Pflegeeinrichtung/en oder für eine oder mehrere zugelassene Pflegeeinrichtung/en tätig waren. Lediglich in der Höhe der Prämie wird unterschieden (s.u.)

Außerdem sind Mitarbeiter*innen von Fremdfirmen, die über Dienstleistungs- oder Werkverträge in der Einrichtung beschäftigt waren, anspruchsberechtigt.

Für diese Gruppe der Mitarbeiter*innen wird es eigene Festlegungen geben, deren Regeln aber weitgehend denen der eigenen Mitarbeiter*innen entsprechen werden. Für die Auszahlung ist der Dienstleister und nicht die Einrichtung zuständig. Die Festlegungen für diese Mitarbeiter*innen sind noch nicht veröffentlicht.

4. Wie wird der Anspruch nach drei Monaten bei Unterbrechungen der Tätigkeit berechnet?

Folgende Unterbrechungen der Tätigkeit der Mitarbeiter*innen sind für die Berechnung der Prämie unerheblich:

- von bis zu 14 Kalendertagen,
- aufgrund einer COVID-19-Erkrankung,
- aufgrund von Quarantänemaßnahmen,
- aufgrund eines Arbeitsunfalles,
- wegen Erholungsurlaubs.

Die Unterbrechungen nach Nummer 2 bis 5 sind dabei zeitlich nicht auf 14 Kalendertage beschränkt.

5. Kann die Prämie in den acht Monaten von März bis Oktober mehrfach erworben werden?

Nein. Jede/r Beschäftigte hat grundsätzlich nur einmal Anspruch auf die Prämie. Die einzige Ausnahme ist, wenn ein/e Mitarbeiter*in mehrere Stellen in mehreren Einrichtungen gleichzeitig in Teilzeit ausübt. Dann bestünde jeweils ein Anspruch gegen den jeweiligen Arbeitgeber, in Summe aber höchstens bis zum Betrag bei einer Vollzeitstelle.

Bei aufeinander folgenden Arbeitsverhältnissen ist zunächst die erstmalige Erfüllung des dreimonatigen Zeitraumes für den Anspruch maßgeblich. Im Wege der Günstigerprüfung hat die Pflegeeinrichtung zu prüfen, ob der Beschäftigte z. B. aufgrund einer Arbeitszeitaufstockung im Verlauf des Bemessungszeitraums Anspruch auf eine höhere Prämie hätte, hat anschließend die ermittelte Differenz der Pflegekasse zu melden und nach Erhalt (bis zum 15. Dezember 2020) entsprechend an den Beschäftigten auszuzahlen.

Das bedeutet, dass bei einer Stellenaufstockung ggf. zu einem späteren Zeitpunkt für die Differenz eine Aufstockung der Prämie zu beantragen und auszuzahlen ist. Zunächst entscheidend ist aber das erstmalige Erreichen der 3-Monats-Grenze.

Beispiel: Eine Pflegekraft ist von März bis Juni mit einem Stellenumfang von 0,5 VK beschäftigt. Sie stockt ab dem 01.07.2020 auf 0,75 VK auf und übt diesen Stellenumfang bis Ende Oktober (Ende der Bemessungsfrist für die Prämie) aus. Dann wäre für sie zunächst bis zum 19.06.2020 eine Prämie im Umfang von 0,5 VK zu beantragen und in der zweiten Stufe bis zum 15.11.2020 noch einmal eine Prämie für 0,25 VK.

Dieser Fall kann frühestens zur zweiten Stufe der Anträge (15.11.2020) auftreten. Es ist zu vermuten, dass bis dahin eine offizielle FAQ-Liste erstellt sein wird, wie diese Fälle konkret zu berechnen sind.

6. Welcher Beschäftigtenbegriff gilt?

Einen Anspruch haben alle Beschäftigten im Sinne von § 7 SGB IV, einschließlich geringfügig Beschäftigte und Auszubildende in der Pflege. Ehrenamtlich Tätige sind mit Ausnahme von Helferinnen und Helfern im freiwilligen sozialen Jahr sowie von Bundesfreiwilligendienstleistende nicht mit umfasst.

7. Wie ist eine Vollzeitbeschäftigung definiert?

Eine Vollzeitbeschäftigung entspricht dem üblichen Stundenumfang einer Vollzeitstelle im jeweiligen Tarifbereich. Allerdings gelten Beschäftigungsumfänge von 35 Wochenstunden oder mehr im Zusammenhang mit der Coronaprämie als Vollzeitbeschäftigung.

HÖHE DER PRÄMIE

8. Welche Höhe hat die Prämie?

Für Vollzeitbeschäftigte sind nachfolgende Ansprüche definiert. Das Land NRW hat angekündigt, diesen Anspruch jeweils um 50% aufzustocken, so dass sich faktisch höhere Summen ergeben (jeweils in Klammern grün hinterlegt).

1. **1.000 Euro** (inkl. Aufstockung Land NRW **1.500 €**) für Beschäftigte, die Leistungen nach SGB XI oder im ambulanten Bereich nach SGB V durch die direkte Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen

Hierzu gehören insb.

- Pflegefach- und Pflegehilfskräfte,
- Alltagsbegleiterinnen und Alltagsbegleiter,
- Betreuungskräfte,
- Assistenzkräfte und Präsenzkkräfte,
- Beschäftigte in der hauswirtschaftlichen Versorgung

2. **667 Euro** (inkl. Aufstockung Land NRW **1.000 €**) für andere Beschäftigte, die in einem Umfang von mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind

Hierzu gehören insb. Beschäftigte

- in der Verwaltung,
- der Haustechnik,
- der Küche,
- der Gebäudereinigung,
- des Empfangs- und des Sicherheitsdienstes,

- der Garten- und Geländepflege,
- der Wäscherei oder
- der Logistik

3. **334 Euro** (inkl. Aufstockung Land NRW **500 €**) für alle übrigen Beschäftigten.

Die Definition, welche/r Mitarbeiter*in welcher Gruppe zuzuordnen ist, ist nicht näher definiert, als durch die Aussagen in den Festlegungen, die zu diesem Punkt hier vollständig wiedergegeben sind.

Die Zuordnung zur Gruppe 1 ist vermutlich am einfachsten durchzuführen, wobei aus unserer Sicht davon auszugehen ist, dass mit den Beschäftigten in der hauswirtschaftlichen Versorgung Mitarbeiter*innen gemeint sind, die in Hausgemeinschafts- oder Wohngruppenkonzepten faktisch permanent mit den Pflegebedürftigen in Kontakt stehen, ebenso wie Mitarbeiter*innen in ambulanten Pflegediensten, die Leistungen der Hauswirtschaft und/oder der Betreuung unmittelbar beim Versicherten erbringen.

Bei der Zuordnung zur Gruppe 2 ist zunächst einmal festzustellen, dass im Grunde alle Beschäftigtenarten in den Einrichtungen und Pflegediensten aufgezählt sind. Als Unterscheidungskriterium zur Gruppe 3 (übrige Beschäftigte) wird lediglich ausgeführt, dass diese in einem Umfang von mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind.

Es ist damit letztlich für die jeweilige Einrichtung festzulegen, welche Mitarbeiter*innen dieses Kriterium erfüllen. Wir wissen nicht, nach welchen Kriterien bei einer späteren Überprüfung die Zuordnung zu den einzelnen Gruppen ggf. hinterfragt werden wird. Es kann allenfalls vermutet werden, dass dort, wo gar kein Kontakt zu den Pflegebedürftigen stattfindet, von der Gruppe 3 auszugehen ist. Es verbleibt aber eine Grauzone, die letztlich von den Einrichtungen definiert werden muss.

Gruppe 3 schließlich bezieht sich auf alle Mitarbeiter*innen, die nicht unter Gruppe 1 oder Gruppe 2 fallen.

9. Wie ist Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen?

Für Teilzeitbeschäftigte ist die Corona-Prämie anteilig im Verhältnis zu den Höhen bei Vollzeitbeschäftigung zu zahlen.

Der jeweilige Anteil entspricht dem Anteil der von ihnen wöchentlich durchschnittlich in dem Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden im Verhältnis zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit der bei derselben Pflegeeinrichtung Vollzeitbeschäftigten; mindestens jedoch dem Anteil der mit ihnen vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen

Wochenarbeitszeit der bei der Pflegeeinrichtung Vollzeitbeschäftigten. Die tatsächlich geleisteten Stunden werden durch die Pflegeeinrichtung ermittelt und ergeben sich z. B. aus der Arbeitszeiterfassung oder aus Dienstplänen.

35 Wochenstunden oder mehr gelten allerdings im Zusammenhang mit der Coronaprämie als Vollbeschäftigung (s.o.)

Dies bedeutet, dass die Einrichtungen und Dienste die im Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden ermitteln müssen. Es gilt nicht notwendigerweise das im Arbeitsvertrag vereinbarte Vollzeitäquivalent. Wenn eine Pflegekraft (oder auch Beschäftigte in anderen Funktionsbereichen) z.B. coronabedingt von März bis April Mehrarbeit geleistet hat und statt der (beispielhaft) vereinbarten 19,5 Stunden durchschnittlich 25 Stunden wöchentlich gearbeitet hat, bemisst sich ihr Prämienanspruch an dieser Arbeitszeit von 25 Stunden.

Untergrenze ist die vereinbarte Arbeitszeit, Obergrenze die Prämie bei Vollzeitbeschäftigung.

10. Wie wird die Prämie bei berufsbegleitender Ausbildung berechnet?

Bei berufsbegleitender Ausbildung erfolgt die Prämienbemessung aufgrund des Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses zugunsten der Beschäftigten.

Es ist demnach ein Vergleich durchzuführen: Wenn der Stundenumfang, mit dem der/die Beschäftigte regulär (außerhalb des Ausbildungsverhältnisses) arbeitet, zu einer höheren Prämie als 600 € (inkl. Aufstockung des Landes NRW **900 €**) führen würde, so ist die Beantragung als Beschäftigte durchzuführen. Sofern der Stundenumfang keine Prämie in dieser Höhe rechtfertigen würde, erfolgt die Beantragung als Auszubildende/r (s.u.)

11. Wie hoch ist der Prämienanspruch für Auszubildende in Pflegeberufen?

Auszubildende in Pflegeberufen (abschließende Aufzählung in Ziffer 3 Abs. 6 der Festlegungen), 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, ist eine Corona-Prämie in Höhe von 600 Euro (nach Aufstockung des Landes **900 €**) zu zahlen.

Gleiches gilt für landesrechtlich geregelte Assistenz- oder Helferausbildungen in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer.

Prämienberechtigt sind demnach nicht nur die "eigenen" Auszubildenden, sondern auch diejenigen, die einen Ausbildungsvertrag mit einer Einrichtung geschlossen haben, die keinen Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI hat (i.d.R. Krankenhaus), die aber mind. drei Monate in einer zugelassenen Einrichtungen im Bemessungszeitraum gearbeitet haben.

12. Wie hoch ist der Prämienanspruch für Freiwillige im Sozialen Jahr?

Beschäftigte im freiwilligen sozialen Jahr im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes oder im Sinne des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes erhalten eine Corona-Prämie in Höhe von 100 Euro (nach Aufstockung des Landes NRW **150 €**).

13. Wird der Anspruch durch Kurzarbeit gemindert?

Soweit Beschäftigte einer Pflegeeinrichtung im Bemessungszeitraum ganz oder teilweise in Kurzarbeit gearbeitet haben, sind für die Bemessung der diesen Beschäftigten jeweils zustehenden Corona-Prämie die von ihnen wöchentlich durchschnittlich im Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden maßgeblich. Die Absätze 2 und 3 der Nr. 3 der Festlegungen gelten entsprechend (Berechnung von Stellenumfängen bei Teilzeitarbeit).

14. Wie wird der Anspruch bei einem Wechsel des Arbeitgebers berechnet?

Bei Beschäftigten, die im Bemessungszeitraum den Pflegeeinrichtungsträger wechseln, hat die neue Pflegeeinrichtung bzw. der neue Arbeitgeber das bisherige Tätigkeitsfeld, die Tätigkeitsdauer sowie die wöchentlich durchschnittlich im Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden bei der Bemessung der Ansprüche der Beschäftigten mit zu berücksichtigen.

Dies erfolgt auf Grundlage einer schriftlichen Erklärung der Beschäftigten zu ihrer Vorbeschäftigung. Der Erklärung sind aussagekräftige Unterlagen beizufügen, aus denen das bisherige Tätigkeitsfeld sowie die Dauer und der Umfang der Vorbeschäftigung – bei Abweichungen zum Arbeitsvertrag auch der Umfang der tatsächlich geleisteten Stunden – sowie etwaige Unterbrechungen hervorgehen (z. B. durch Vorlage von Arbeitsvertrag, Arbeitszeugnis, Unterlagen zum Arbeitszeitkonto).

Sofern die oder der Beschäftigte bereits eine Corona-Prämie erhalten hat, hat sie oder er dies ebenfalls mitzuteilen. Die Pflegeeinrichtung ist nur in dem Maße verpflichtet, die Vorbeschäftigung bei der Meldung zu berücksichtigen, als ihr dies durch die Beschäftigte oder den Beschäftigten erklärt wurde.

Ist die Zuordnung zu den jeweiligen Gruppen schon kompliziert, so gilt das genauso für die Frage der Bewertung von Vorbeschäftigungen.

Entscheidendes Kriterium ist die schriftliche Erklärung der (neuen) Beschäftigten über Art der Tätigkeit, Dauer der Tätigkeit und tatsächlich geleistete Arbeitszeit im Bemessungszeitraum. Hierzu soll der/die neue Beschäftigte zudem noch aussagefähige Unterlagen beifügen, die ggf. nachweisen, dass er/sie über den wöchentlich vereinbarten Stundenumfang hinaus gearbeitet hat.

ANSPRUCH DER PFLEGEEINRICHTUNG

15. Werden die Beträge durch die Pflegekasse vorfinanziert?

Die Einrichtungen haben einen Anspruch auf die Refinanzierung der Prämien an ihre Beschäftigten in der vorgesehenen Höhe. Grundsätzlich ist eine Vorfinanzierung durch die Pflegekasse vorgesehen (zum Antragsverfahren s.u.), danach erst erfolgt die Auszahlung an die Beschäftigten. Sofern eine Einrichtung allerdings bereits ab dem 01.03.2020 Coronaprämien ausgezahlt haben sollte, sind diese Prämien (im Rahmen der jeweiligen Höchstgrenzen je nach Beschäftigungsart und Beschäftigungsumfang) auch nachträglich refinanzierungsfähig.

Das Meldeverfahren (s.u.) muss in jedem Falle durchgeführt werden.

Beispiele:

- Eine Einrichtung hat bereits eine Coronaprämie von 1.500 € an einen Beschäftigten gezahlt. Dieser hätte auch gemäß der Festlegungen einen Anspruch in dieser Höhe. Dann sind die 1.500 € refinanzierungsfähig, ohne dass die Prämie erneut ausgezahlt werden muss.
- Eine Einrichtung hat bereits eine Coronaprämie von 1.500 € an einen Beschäftigten gezahlt. Dieser hätte gemäß der Festlegungen einen Anspruch von lediglich 1.000 €. Dann sind lediglich 1.000 € refinanzierungsfähig. Es muss auch hier keine weitere Prämie gezahlt werden
- Eine Einrichtung hat bereits eine Coronaprämie von 500 € an einen Beschäftigten gezahlt. Dieser hätte gemäß der Festlegungen einen Anspruch von 1.500 €. Dann sind die 1.500 € refinanzierungsfähig, und es muss eine Prämie von 1.000 € (Differenz zur bereits erhaltenen Prämie) ausgezahlt werden.

Der "Normalfall" dürfte allerdings sein, dass es noch zu keiner Auszahlung gekommen ist. Dann besteht grundsätzlich das Recht auf Vorfinanzierung durch die Pflegekasse.

16. Sind Prämienzahlung, die über den Anspruch des §150a SGB XI hinausgehen, refinanzierungsfähig?

Nein. Sollte eine Einrichtung höhere Prämien zahlen, als durch die Pflegekasse refinanziert wird, darf sie diesen Betrag weder über den Rettungsschirm nach § 150 SGB XI, noch als Aufwand bei zukünftigen Entgeltverhandlungen berücksichtigen.

MELDEVERFAHREN

17. Welche Fristen gelten?

Grundsätzlich ist folgendes Vorgehen vorgesehen

Die Pflegeeinrichtung meldet der zuständigen Pflegekasse den Betrag, den sie für die Auszahlung der in Ziffer 3 genannten Corona-Prämien benötigt, zu den folgenden Zeitpunkten:

1. bis zum **19. Juni 2020** für die Beschäftigten, die bis zum 1. Juni 2020 die Voraussetzungen erfüllen
2. bis zum **15. November 2020** für die Beschäftigten, die die Voraussetzungen bis zum 1. Juni 2020 noch nicht erfüllen, aber diese bis zum 31. Oktober 2020 erfüllen.

18. Was geschieht, wenn eine zu geringe Summe beantragt wurde?

- Die Pflegeeinrichtung kann, sofern sie in der Meldung nach Nummer 1 einen geringeren Betrag gemeldet hat, als sie eigentlich für die Auszahlung benötigt hätte, die Differenz bei der Meldung nach Nummer 2 nachmelden.
- Sofern die Pflegeeinrichtung in der Meldung nach Nummer 2 einen geringeren Betrag gemeldet hat, als sie eigentlich für die Auszahlung benötigt hätte, kann sie die Differenz bis spätestens zum 15. Februar 2021 nachmelden. Nachmeldungen zu anderen Zeitpunkten sind nicht möglich.

Konkret bedeutet dies:

- Mittel, die – obwohl benötigt – bis zum 19.06.2020 nicht beantragt wurden, können bis zum 15.11.2020 nachgemeldet werden.
- Mittel, die – obwohl benötigt – bis zum 15.11. nicht beantragt wurden, können bis zum 15.02.2021 nachgemeldet werden.
- Danach gibt es keine Möglichkeit der Refinanzierung mehr.

19. Wer stellt den Antrag bei mehreren Arbeitgebern?

Bei zeitgleicher Beschäftigung in Teilzeit in mehreren Pflegeeinrichtungen meldet jede Pflegeeinrichtung für ihre Beschäftigten jeweils den in ihrer Pflegeeinrichtung anfallenden Beschäftigungsanteil.

20. In welcher Form ist der Antrag zu stellen?

Das Verfahren in NRW wird analog zum Verfahren zum Rettungsschirm nach § 150 SGB XI abgewickelt, d.h.

- der Antrag ist als Excel-Datei zu stellen (**Anlage 2 – Antragsdatei**). Es ist ganz wichtig – auch wenn das in den Festlegungen missverständlich ist, dass die Excel-Datei mitgeschickt wird. Nur dann kann eine Bearbeitung zügig erfolgen.
- Sofern eine Unterschrift nicht als Faksimile im Unterschriftenfeld der Exceldatei untergebracht werden kann, ist der Antrag zusätzlich zu unterschreiben, einzuscannen und als pdf mitzuschicken.

Wichtig:

- Es ist **für jede einzelne Einrichtung ein Antrag zu stellen.** Es können nicht mehrere Einrichtungen in einem Antrag zusammengefasst werden.
- Jeder Antrag sollte mit einer **separaten Mail** versandt werden.
- Zur **Betreffzeile** gibt es noch keine Vorgaben seitens der Krankenkassen. Diese werden so schnell wie möglich nachgeliefert.

21. Wie ist der Antrag aufgebaut?

Deckblatt

1. Allgemeine Angaben		
	Angaben zur Einrichtung	Angaben zum Träger der Einrichtung
Name		
Straße, Hausnummer		
PLZ, Ort		
Ansprechpartner		
Telefonnummer		
E-Mail		
IK		
Versorgungsform*		Bitte aus Dropdownmenü auswählen *Zu "stationär" gehören Pflegeeinrichtungen der vollstationären Kurzzeitpflege und Langzeitpflege, teilstationäre Pflegeeinrichtungen sowie stationäre Hospize

Die Angaben sind selbsterklärend, bei der Versorgungsform kann ein Drop-Down-Menu genutzt werden.

2. Meldezeitpunkt und Vorauszahlungsanspruch			
Bitte Meldezeitpunkt aus Dropdownmenü auswählen und Tabellenblatt Personalangaben ausfüllen		0,00 €	Auszahlungssumme (wird automatisch berechnet)
		0,00 €	Ggf. Auszahlungssumme Land (wird automatisch berechnet)
		0,00 €	Auszahlungssumme Gesamt (wird automatisch berechnet)

Bei Meldezeitpunkt ist aus dem Dropdownmenu auszuwählen, ob es sich um eine Meldung

- zum 19.06.2020
- zum 15.11.2020 oder
- zum 15.02.2021 handelt.

Sonst sind hier keine weiteren Angaben zu machen, die Summen errechnen sich aus den Angaben im Tabellenblatt "Personalangaben"

Schließlich versichert der Antragsteller verschiedene Sachverhalte. Sofern diese hier schwer zu lesen sein sollten, finden sie sich auch unter Nr. 5 Abs. 7 der Festlegungen.

Der Träger der Pflegeeinrichtung erklärt mit seiner Unterschrift die Richtigkeit seiner obigen Angaben und dass <ul style="list-style-type: none"> ⇒ der gemeldete Betrag nicht auch bei anderen Pflegekassen geltend gemacht wurde oder wird ⇒ er pro Beschäftigte und pro Beschäftigten insgesamt nur einmal den gesetzlich bestimmten Erstattungsbetrag für die Prämienzahlung von der Pflegeversicherung anfordert ⇒ er sich bei den Beschäftigten, die im Bemessungszeitraum bereits für andere Pflegeeinrichtungen oder Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI tätig waren, versichert hat, dass diese nicht bereits eine Corona-Prämie erhalten haben ⇒ er bei den Beschäftigten, die im Bemessungszeitraum bereits für andere Pflegeeinrichtungsträger oder Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI tätig waren, deren bisheriges Tätigkeitsfeld, Tätigkeitsdauer und Tätigkeitsumfang bei der Ermittlung der Ansprüche der Beschäftigten mitberücksichtigt, soweit die Beschäftigten die dazu erforderliche schriftliche Erklärung einschließlich aussagekräftiger Unterlagen zur Vorbeschäftigung vorgelegt haben ⇒ er die für die Auszahlung der Corona-Prämie notwendigen Aufwendungen nicht über das Erstattungsverfahren nach § 150 Absatz 2 SGB XI geltend macht ⇒ er die für die Auszahlung der Corona-Prämie notwendigen Aufwendungen nicht den Pflegebedürftigen in Rechnung stellt ⇒ er die für die Auszahlung der Corona-Prämie notwendigen Aufwendungen nicht im Rahmen des Pflegesatzverfahrens nach § 85 SGB XI bzw. im Rahmen von Vergütungsvereinbarungen nach 89 SGB XI geltend macht ⇒ er die von der Pflegekasse erhaltene Vorauszahlung an die anspruchsberechtigten Beschäftigten unverzüglich in voller Höhe auszahlt, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung ⇒ er der Pflegekasse die Höhe der tatsächlichen Auszahlung unmittelbar nach Auszahlung an die Beschäftigten mitteilt, spätestens jedoch bis zum 15. Februar 2021. 		
Ort, Datum und Unterschrift des Pflegeeinrichtungsträgers		
Ort	Datum	Unterschrift (bei elektronischer Geltendmachung in Faksimile)

Personalangaben

2. Berechnung des Zahlungsanspruchs				
Anspruch der Beschäftigten				
Anspruchsberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Höhe der Corona-Prämie	Summe der Vollzeitäquivalente Auszahlungssumme * (BITTE AUSFÜLLEN)		ggf. Auszahlungssumme Land (BITTE AUSFÜLLEN)
Beschäftigte, die die direkte Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen nach dem SGB XI oder SGB V erbringen	1.000 €	0,00	0,00 €	0,00 €
Andere Beschäftigte, die mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind	667 €	0,00	0,00 €	0,00 €
Alle übrigen Beschäftigten	334 €	0,00	0,00 €	0,00 €
*Die Summe der Vollzeitäquivalente ergibt sich aus jeder Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 35 im Durchschnitt wöchentlich geleisteten Stunden. Bei Teilzeit oder Kurzarbeit ist die Corona-Prämie anteilig zu zahlen. Der jeweilige Anteil entspricht dem Anteil der von den Beschäftigten wöchentlich durchschnittlich in dem Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden im Verhältnis zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit der bei derselben Pflegeeinrichtung Vollzeitbeschäftigten; mindestens jedoch dem Anteil der mit ihnen vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit der bei der Pflegeeinrichtung Vollzeitbeschäftigten.				

- Hier sind Angaben zur Anzahl der in den jeweiligen 3 Gruppen Beschäftigten zu machen (s.o.) und zwar **in VK**, nicht in Köpfen

Uns fehlt aktuell noch der Hinweis, ob die Spalte "ggf. Auszahlungsbetrag Land" überhaupt auszufüllen ist. **Diesen Hinweis werden wir so schnell wie möglich nachreichen.** Möglicherweise ist dort händisch die Zahl der gemeldeten VK mit den Werten 500 €, 334 € 116 € (je nach Gruppe) zu multiplizieren.

Anspruchsberechtigte Auszubildende und Freiwillige	Höhe der Corona-Prämie	Anzahl (BITTE AUSFÜLLEN)	Auszahlungssumme	ggf. Auszahlungssumme Land (BITTE AUSFÜLLEN)
Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz sowie Auszubildende in landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildungen in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer	600 €	0	0,00 €	0,00 €
Freiwillige im freiwilligen sozialen Jahr im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes oder des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes	100 €	0	0,00 €	0,00 €

Freitextfeld für Anmerkungen

- Bei Auszubildenden und Freiwilligen im FSJ oder Bundesfreiwilligendienst sind Angaben **in Köpfen** zu machen.

AUSZAHLUNG AN DIE PFLEGEEINRICHTUNG

22. Wie sind die Zahlungsmodalitäten?

Die Pflegekassen zahlen

- den bis zum 19.06.2020 gemeldeten Betrag bis zum 15.07.2020 aus.
- den bis zum 15.11.2020 gemeldeten Betrag bis zum 15.12.2020 aus.
- den bis zum 15.02.2020 gemeldeten Betrag (mögliche Nachzahlungen aus dem Verfahren zum 15.11.2020) zum 15.03.2021 aus.

Die Überweisung erfolgt an die mit dem jeweiligen IK verbundene Bankverbindung.

INFORMATION DER BESCHÄFTIGTEN

23. Wie sind die Beschäftigten zu informieren?

Die Pflegeeinrichtung hat ihre Beschäftigten über deren Anspruch auf Zahlung der Corona-Prämie entsprechend dem als **Anlage 3** beigefügten Informationsschreiben unverzüglich nach Inkrafttreten dieser Festlegungen zu informieren.

Bei neuen Beschäftigungsverhältnissen erfolgt die Information mit Tätigkeitsbeginn.

In dem Informationsschreiben muss den Beschäftigten auch mitgeteilt werden, welcher Pflegekasse die Pflegeeinrichtung den Betrag, den sie für die Auszahlung der in Ziffer 3 genannten Corona-Prämien benötigt, gemeldet hat.

Die für Sie jeweils zuständige Kasse können Sie der beiliegenden **Anlage 4** entnehmen. Das Schreiben haben wir als Anlage 3 sowohl im pdf-Format als auch im Word-Format beigefügt. so dass Sie es ggf. auf eigenes Briefpapier ziehen und die zuständige Pflegekasse ergänzen können.

AUSZAHLUNG AN DIE BESCHÄFTIGTEN

24. Wann muss die Auszahlung erfolgen?

Die Pflegeeinrichtung hat die Corona-Prämien unverzüglich, spätestens jedoch mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung, nach Erhalt der Vorauszahlung nach Ziffer 6 an ihre Beschäftigten auszuzahlen.

Hierbei ist zu beachten, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern nur in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro nach § 3 Nummer 11 EStG **steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen** gewähren können.

Die Prämie ist den Beschäftigten jeweils in der gesamten ihnen nach Ziffer 3 zustehenden Höhe in Geld über das Arbeitsentgelt und sonstige Bezüge hinaus auszus zahlen.

Entsprechendes gilt für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Auszahlung nicht mehr in der Pflegeeinrichtung beschäftigt sind.

Die Pflegekassen sind bei Meldungen bis zum 15.11.2020 verpflichtet, bis zum 15.12.2020 die Vorauszahlung zu leisten. Dies kollidiert aber in aller Regel mit dem Gehaltslauf für den Dezember. Sollte die Vorauszahlung also nicht so rechtzeitig eintreffen, dass sie mit den Gehaltszahlungen für Dezember ausgezahlt werden kann, müssen Sie darauf achten, **dass die Zahlung in jedem Falle noch im Dezember erfolgt, damit sie für die Beschäftigten sozialversicherungs- und steuerfrei** bleibt.

25. Was ist darüber hinaus zu beachten?

- Eine Aufrechnung der Corona-Prämie mit Ansprüchen der Pflegeeinrichtung gegenüber den Beschäftigten ist ausgeschlossen. Die Corona-Prämie ist unpfändbar.
- Die Regelungen zur Auszahlung und zum Verbot der Aufrechnung gelten entsprechend für die Ausbildungsvergütung sowie für das Taschengeld für Freiwillige im freiwilligen sozialen Jahr im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes.
- Sofern die Pflegeeinrichtung insgesamt einen geringeren Betrag an die Beschäftigten ausgezahlt hat, als sie nach Ziffer 5 gemeldet und von der Pflegekasse als Vorauszahlung erhalten hat, hat sie die Differenz unaufgefordert und unverzüglich an die zuständige Pflegekasse zurückzuzahlen.

NACHWEISVERFAHREN UND RÜCKERSTATTUNG

26. Welche Meldepflichten bestehen?

Die Pflegeeinrichtung hat der jeweils zuständigen Pflegekasse unmittelbar nach der jeweiligen Auszahlung der Corona-Prämien an ihre Beschäftigten, spätestens jedoch bis zum 15. Februar 2021 die Höhe und den Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung mitzuteilen.

Achtung: Sofern eine Mitteilung über die tatsächlichen Auszahlungshöhen nicht bis spätestens zum 15. Februar 2021 durch die Einrichtung erfolgt, hat die zuständige Pflegekasse die an die Pflegeeinrichtung ausgezahlten Beträge zurückzuverlangen.

Die Mitteilung bedarf der Textform und ist durch den Träger der Einrichtung zu unterzeichnen. Ein Muster für die Mitteilung ist als **Anlage 5** beigefügt.

Zum Ausfüllen der Anlage 5, die erst nach der Auszahlung der Coronaprämien zu versenden ist, wird es hoffentlich noch Hinweise von den Landesverbänden der Pflegekassen in NRW geben. Die Festlegungen sprechen ausdrücklich von einem Muster, so dass ggf. in NRW auch abweichende Regelungen getroffen werden können.

Auf Verlangen der zuständigen Pflegekasse hat die Pflegeeinrichtung zum Nachweis der tatsächlichen Auszahlung pseudonymisierte Entgeltabrechnungen, in denen die Prämien-Zahlung an die Beschäftigten erfolgt ist, vorzulegen.

In begründeten Fällen kann die Pflegekasse weitere Nachweise, die die Auszahlung bzw. die Bemessung der ausgezahlten Prämien belegen, verlangen.

27. Was ist zu tun, wenn die ausgezahlten Prämien geringer sind als die erhaltenen Vorauszahlungen?

Sofern eine solcher Fall auftreten sollte, hat die Pflegeeinrichtung die Differenz unaufgefordert und unverzüglich an die zuständige Pflegekasse zurückzuzahlen. Bezüglich der Rückzahlung hat sich die Pflegeeinrichtung mit der zuständigen Pflegekasse in Verbindung zu setzen. Unabhängig hiervon kann die zuständige Pflegekasse jederzeit den Differenzbetrag von der Pflegeeinrichtung zurückfordern.

28. Was ist zu tun, wenn die ausgezahlten Prämien höher sind als die erhaltenen Vorauszahlungen?

In einem solchen Fall besteht bis zum 15.02.2020 die Möglichkeit der Nachmeldung. Danach ist eine Refinanzierung ausgeschlossen.