

## **bpa-Arbeitshilfe Corona-Prämie gem. § 150a SGB XI**

Stand 12.06.2020, *Fassung Schleswig-HolsteinVersion 2*

Um den in der aktuellen Krisenzeit noch intensiver als ohnehin schon arbeitenden Beschäftigten der Pflegeeinrichtungen auch eine finanzielle Wertschätzung zu zeigen, hat der Gesetzgeber die Grundlage zur Zahlung einer Corona-Prämie geschaffen (§ 150a SGB XI). In dieser Arbeitshilfe beschreiben wir, was Sie bei der Auszahlung der Prämie beachten müssen.

### **1. Wie ist die Prämie ausgestaltet?**

Die **Beschäftigten in den Pflegeeinrichtungen** sollen eine Sonderleistung (Corona-Prämie) erhalten. Diese umfasst nicht nur die Pflegefachkräfte, sondern alle Beschäftigten. Die Höhe unterscheidet sich **je nach Tätigkeitsbereich und wöchentlicher Arbeitszeit**.

Die Corona-Prämie für die Beschäftigten ist bis zu bis zu einer maximalen Höhe von 1500 € sozialversicherungs- und steuerfrei. Ein Teil der Prämie wird durch die Pflegekasse finanziert, ein weiterer Teil kann von den Bundesländern oder den Arbeitgebern finanziert werden. Auch wenn allgemein von einer Corona-Prämie gesprochen wird, handelt es sich tatsächlich um **zwei verschiedene Prämien**, die jeweils unterschiedliche Finanzierungs- und Verfahrensregelungen haben und die zusammen

Das Land Schleswig-Holstein wird in analoger Anwendung der Regelungen für die Bundesprämie die Aufstockung des letzten Drittels finanzieren. Das Land schließt sich dazu dem Verfahren für die Bundesprämie 1:1 an.

### **2. Wie wird die Prämie finanziert?**

**Zwei Drittel** der Gesamthöhe der Prämie werden **durch die Pflegekasse** mittels einer Vorauszahlung an die Pflegeeinrichtungen finanziert. Die Beschäftigten haben gegenüber der Pflegeeinrichtung als Arbeitgeber einen entsprechenden Zahlungsanspruch. Das **letzte Drittel** kann **von den Bundesländern oder den Arbeitgebern** finanziert werden. Die Pflegebranche erhält aufgrund der wirtschaftlichen Existenzbedrohung staatliche Förderungen und wurde gesetzlich unter einen Schutzschirm gestellt. Der bpa setzt sich daher bundesweit dafür ein, dass die Länder die Kosten für das letzte Drittel in voller Höhe übernehmen. **Das Land SH wird das letzte Drittel vollumfänglich finanzieren und mit Hilfe der Pflegekassen auch für dieses Drittel für Vorauszahlungen an die Pflegeeinrichtungen sorgen.**

Eine Refinanzierung eines möglichen Arbeitgeberanteils (in SH wegen der Übernahme des letzten Drittels durch das Land nicht sinnvoll) durch die Kostenerstattung nach § 150 Abs. 2 SGB XI (Pflege-Schutzschirm) ist nicht möglich. Es darf ebenfalls keine darauf begründete Erhöhung der Pflegevergütung erfolgen, die zu einer finanziellen Belastung der Pflegebedürftigen führen würde.

### 3. Wer hat Anrecht auf die Prämie und in welcher Höhe?

**Alle Beschäftigten**, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 (**Bemessungszeitraum**) mindestens drei Monate (30 Tage gelten als vollständiger Monat) **in einer oder mehreren nach dem SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtungen** (Pflegedienste, Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflegeeinrichtungen sowie Pflegeheime, einschließlich der Betreuungsdienste nach § 71 Absatz 1a SGB XI) tätig waren, haben ein Anrecht auf die Prämie. Die Höhe der Prämie ist abhängig von der jeweiligen Tätigkeit und der geleisteten Arbeitszeit. Ausdrücklicher Wille des Gesetzgebers ist damit, dass alle diejenigen eine Prämie erhalten sollen, die vor Ort eingesetzt waren. Damit geht die gesetzliche Regelung deutlich über den angeblich zwischen AWO und ver.di vereinbarten Tarifvertrag hinaus, der eine Berücksichtigung z.B. der Beschäftigten in Hauswirtschaft und Verwaltung nicht vorsah.

Beschäftigte, die im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags oder im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung für eine Pflegeeinrichtung tätig sind, bekommen die Prämie ebenfalls. In diesen Fällen ist für die Beantragung, die Auszahlung und den Nachweis der Prämie nicht die Pflegeeinrichtung verantwortlich, sondern der tatsächliche Arbeitgeber (bspw. Verleiher; siehe 13.).

Ein **Rechtsanspruch auf die Prämie** besteht zunächst **ausschließlich auf den durch die Pflegekasse finanzierten Anteil**. Das Land Schleswig-Holstein finanziert das letzte Drittel bis zu den jeweiligen Höchstbeträgen.

Personenkreis	Höhe der Prämie	
	Finanziert durch Pflegekasse	Finanziert durch Land SH
Beschäftigte, die Leistungen nach SGB XI oder im ambulanten Bereich nach SGB V durch die direkte Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen (insbesondere PDL, Pflegefach- und Pflegehilfskräfte, Alltagsbegleiter, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte, Präsenzkräfte, Beschäftigte in der hauswirtschaftlichen Versorgung)	1.000 Euro	Bis zu 500 Euro
Andere Beschäftigte, die in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind (bspw. aus den Bereichen Verwaltung, Haustechnik, Küche, Gebäudereinigung, Empfangs- oder Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei oder Logistik, wenn die 25-Prozent-	667 Euro	Bis zu 333 Euro

Voraussetzung erfüllt ist)		
Auszubildende im Pflegebereich (Ausbildungen zur Pflegefachkraft, zur Pflegehilfskraft oder Pflegeassistentenkraft)	600 Euro	Bis zu 300 Euro
Freiwilligendienstleistende	100 Euro	Bis zu 50 Euro
Alle übrigen Beschäftigten (bspw. Praktikanten, Auszubildende aus Nicht-Pflegeberufen oder solche andere Beschäftigte, die nicht mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind)	334 Euro	Bis zu 166 Euro

Als Orientierungshilfe, ob ein Beschäftigter in einem Umfang von mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig war, kann die beim Pflegemindestlohn vorgenommene Bewertung dienen. Sollten die betroffenen Beschäftigten nicht unter den Pflegemindestlohn fallen, ist auch nicht davon auszugehen, dass sie einen Anspruch auf eine Prämienzahlung von 667 Euro haben. Sie würden in dem Fall in die Kategorie aller übrigen Beschäftigten (334 Euro) fallen.

Die Vorgaben zu den Personenkreisen sind zu beachten. Insbesondere bei Führungskräften wird somit für die Bestimmung des Prämienanspruchs entscheidend sein, welche Aufgaben tatsächlich übernommen und ausgeführt wurden. Dabei wird die direkte Leistungserbringung deutlich anders bewertet als eine organisatorische und administrative Tätigkeit

Keinen Anspruch auf eine Prämie haben ehrenamtliche Helfer.

#### 4. Wie werden Teilzeitbeschäftigung, Abwesenheiten, Kurzarbeit oder die Tätigkeit bei verschiedenen Arbeitgebern berücksichtigt?

Beschäftigte, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 ganz oder teilweise in **Teilzeit** gearbeitet haben, bekommen die Prämie anteilig ausgezahlt. Dies umfasst auch **geringfügig Beschäftigte**. Als Grundlage gilt das Verhältnis der **durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit** im Vergleich zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten der Pflegeeinrichtung. Zur Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten wird auf die **tatsächlich gearbeiteten Stunden** Bezug genommen. So soll eine mögliche pandemiebedingte Mehrarbeit Berücksichtigung finden.

**Beispiel:** In der Pflegeeinrichtung gilt eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden für Vollzeitbeschäftigte. Eine in Teilzeit beschäftigte Pflegefachkraft hat im Bemessungszeitraum im Durchschnitt 20 Stunden pro Woche gearbeitet. Dies entspricht 51 Prozent der Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in der Pflegeeinrichtung. Ihr steht demnach eine von den Pflegekassen finanzierte Prämie von 510 Euro zu.

Sollte es keine Mehrarbeit gegeben haben, gilt als Mindestgrenze die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit.

Ab einer tatsächlichen oder vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von **35 Stunden** im Bemessungszeitraum besteht ein Anspruch auf die **volle Höhe** der Prämie. **Freiwilligendienstleistende sowie Auszubildende eines Pflegeberufs** bekommen ihre Prämie stets in voller Höhe unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit ausgezahlt. Dies gilt auch bei einer berufsbegleitenden Ausbildung.

Bei Beschäftigten, die im Bemessungszeitraum **ganz oder teilweise in Kurzarbeit gearbeitet** haben, wird wie bei Teilzeitbeschäftigten die tatsächlich geleistete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit zugrunde gelegt. Beschäftigte, die aufgrund von Kurzarbeit im gesamten Bemessungszeitraum nicht gearbeitet haben, haben auch keinen Anspruch auf die Prämie.

**Beispiel:** Eine Pflegefachkraft hat im März und April in Vollzeit gearbeitet. Im Mai war sie komplett in Kurzarbeit. Sie erfüllt zwar die Voraussetzungen einer dreimonatigen Tätigkeit im Bemessungszeitraum, ihr Anteil an der Prämie ist jedoch um 33 Prozent niedriger, da sie über die Monate März bis Mai im Durchschnitt nur zwei Drittel der Arbeitszeit im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung tatsächlich geleistet hat.

In den Fällen, in denen sich das Beschäftigungsverhältnis im Bemessungszeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 im Hinblick auf das Tätigkeitsfeld (Beispiel Auszubildender wird Fachkraft) oder die Wochenarbeitszeit (Wechsel von Teil- zu Vollzeit) ändert, soll die Prämie entsprechend aufgestockt werden.

**Beispiel:** Ein Beschäftigter ist von März bis Mai als Auszubildender tätig und erfüllt zum 1. Juni die Voraussetzungen für die Prämie von 600 Euro. Ab Juni ist er als Pflegefachkraft in Vollzeit tätig. Zum Ende des Bemessungszeitraums am 31. Oktober hätte er damit einen Anspruch 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.

Bei **Beschäftigten**, die während des Bemessungszeitraums **bei verschiedenen Pflegeeinrichtungen tätig waren**, hängt die Berechnung der Prämie von der Art und Weise der Tätigkeit ab.

- Zeitlich versetzte Tätigkeit in mehreren Pflegeeinrichtungen: Wenn der Beschäftigte zunächst bei einer Pflegeeinrichtung und im Anschluss bei einer anderen tätig war, erfolgt die Auszahlung ausschließlich durch die Pflegeeinrichtung, bei der eine Beschäftigung zum Zeitpunkt des Erreichens der dreimonatigen Tätigkeit (90 Tage) im Bemessungszeitraum erreicht wurde. Die Tätigkeit bei der vorherigen Pflegeeinrichtung wird bei der Berechnung des Mindestzeitraums berücksichtigt. Dies erfolgt auf Grundlage der durch den Beschäftigten angegebenen und nachgewiesenen Arbeitszeiten und Tätigkeitsbereiche. Die Pflegeeinrichtung ist nur in dem Maße verpflichtet, die Vorbeschäftigung zu berücksichtigen, als ihr dies durch den Beschäftigten erklärt und glaubhaft belegt wurde.

- Parallele Tätigkeit in mehreren Pflegeeinrichtungen: Sollte eine zeitgleiche Beschäftigung in mehreren Pflegeeinrichtungen erfolgen, wird die Prämie von jeder Einrichtung anteilig beantragt und ausgezahlt. Diese Teilzahlungen dürfen zusammen die Prämienhöhe eines Vollzeitbeschäftigten jedoch nicht übersteigen.

Zur Berechnung der mindestens dreimonatigen Beschäftigung (90 Tage) sind im Bemessungszeitraum **Unterbrechungen** aufgrund

- a) einer Covid-19-Erkrankung,
- b) von Quarantänemaßnahmen,
- c) eines Arbeitsunfalls,
- d) eines Erholungsurlaubs
- e) oder sonstiger Gründe von bis zu 14 Kalendertagen

unbeachtlich. Die entsprechenden Zeiträume werden wie eine normale Tätigkeit gezählt. Die unter a) bis d) aufgezählten Fälle sind zeitlich nicht auf 14 Kalendertage beschränkt. Es sind auch mehrere Unterbrechungen wegen der gleichen Sache (außer e)) möglich.

**Beispiel:** Ein Beschäftigter war im Zeitraum von März bis Mai zehn Tage im Urlaub und 16 Tage erkrankt (nicht an Covid-19). Die Urlaubszeit ist unerheblich und wird als normale Arbeitszeit gezählt. Die Erkrankung ist bis zu 14 Tagen unerheblich. Alles darüber hinaus muss vom Bemessungszeitraum abgezogen werden.

##### **5. Welche Auswirkungen haben Elternzeit, Mutterschutz sowie weitere besondere arbeitsrechtliche Situationen auf den Anspruch der Beschäftigten?**

Arbeitnehmer, die aufgrund von Elternzeit im Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 nicht mindestens drei Monate (90 Tage) tatsächlich tätig waren, haben keinen Anspruch auf die Prämie. Für die Prämie reicht es nicht aus, im Betrieb nur beschäftigt zu sein. Es muss eine reale Arbeitsleistung erbracht werden.

Aus diesem Grund haben auch ein Beschäftigungsverbot infolge einer Schwangerschaft und Zeiten des Mutterschutzes Auswirkungen auf den Anspruch der Prämie, wenn dadurch nicht mindestens drei Monate tatsächliche Tätigkeit vorliegen.

Beginnt bei einer Arbeitnehmerin der Zeitraum des Mutterschutzes beispielsweise am 25. Juni 2020 und hat sie bereits seit dem 1. März 2020 durchgängig gearbeitet, erhält sie somit die Prämie. Beginnt der Mutterschutz bereits am 25. April 2020 besteht kein Anspruch zum Stichtag 1. Juni.

Arbeitnehmer in der Probezeit haben ebenfalls einen Anspruch auf die Prämie in der entsprechenden Höhe, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.

Auch Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis bereits gekündigt ist, haben Anspruch auf die Prämie, sofern sie innerhalb der Kündigungsfrist noch die Voraussetzungen erfüllt haben.

Wird der Arbeitnehmer zum Beispiel mit Wirkung zum 31. Mai 2020 gekündigt und hat bereits seit März durchgehend gearbeitet, erfüllt er die Voraussetzungen, soweit er bis zum

Schluss tatsächlich gearbeitet hat. Ob in dieser Zeit Urlaub genommen wird oder vom Arbeitgeber angeordnet wird, ist für den Anspruch auf die Corona-Prämie unerheblich.

Bleibt der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos, erfüllt aber zum Stichtag die Voraussetzungen der Prämie, erhält er die Prämie durch den letzten Arbeitgeber.

## 6. Wie erfolgt die Vorfinanzierung durch die Pflegekasse

Die Pflegeeinrichtungen erhalten zur Auszahlung des durch die Pflegekasse finanzierten Anteils der Prämie eine Vorauszahlung von der Pflegekasse. Die **Beantragung** und die **Vorauszahlung der Prämie erfolgen in zwei Schritten**.

Bis zum **19. Juni 2020** meldet die Pflegeeinrichtung der zuständigen Pflegekasse den Gesamtbetrag, den sie für die Zahlung der Prämie an diejenigen Beschäftigten benötigt, die vor dem 1. Juni 2020 die nötigen Voraussetzungen (siehe „3. Wer hat Anrecht auf die Prämie und in welcher Höhe?“) erfüllt haben.

Sind die Voraussetzungen vor dem 1. Juni 2020 bei einem anderen Arbeitgeber erfüllt worden, ist aus Sicht des bpa dieser für die Beantragung und Auszahlung der Prämie verantwortlich.

Für die Beantragung wird im Antrag die Summe der Vollzeitäquivalente differenziert nach den einzelnen Tätigkeitsfeldern eingetragen. Eine Aufschlüsselung nach Personen muss nicht erfolgen. Zur Berechnung der Vollzeitäquivalente kann auf die der Entgeltabrechnung zugrunde liegenden Arbeitszeitdaten zurückgegriffen werden. Hierzu sollten Sie Kontakt mit Ihrem Steuerberater oder Lohnbuchhalter aufnehmen.

Bei Freiwilligendienstleistenden und Auszubildenden aus Pflegeberufen ist lediglich die Zahl der Beschäftigten anzugeben. Wird der Antrag bis zum 19. Juni 2020 übermittelt, muss die Pflegekasse bis spätestens 15. Juli 2020 diese Gelder an die Pflegeeinrichtung auszahlen (an die gegenüber der Arbeitsgemeinschaft IK genannte Bankverbindung).

Die Auszahlungspflicht der Pflegekasse bis zum 15. Juli gilt nur für den durch diese finanzierten Teil der Prämie. Voraussichtlich wird auch der Landesanteil in Schleswig-Holstein über eine Vorauszahlung der Pflegekassen finanziert. Obwohl dies noch nicht abschließend feststeht, empfehlen wir dringend, die Vorauszahlungen für den Landesanteil mit dem bis 19. Juni 2020 zu stellenden Vorauszahlungsantrag für die Bundesprämie zu verbinden. Das Antragsformular sieht hierfür ausdrücklich ein Spalte vor. Im besten Fall gelingt so eine einheitliche Abwicklung, im schlimmsten Fall zahlen die Pflegekassen den Landesanteil nicht zum 15. Juli mit aus. In jedem Fall müssen Sie **vor einer Auszahlung der Landesprämie an die Mitarbeiter auf weitere Informationen der Landesgeschäftsstelle warten**. Gehen Sie nicht in Vorleistung.

Bis zum **15. November 2020** meldet die Pflegeeinrichtung der zuständigen Pflegekasse den Betrag, den sie für die Zahlung der Prämie an diejenigen Beschäftigten benötigt, die bis zum 1. Juni 2020 die Voraussetzungen noch nicht erfüllten, bei denen dies aber zum 31. Oktober 2020 der Fall ist. Zudem kann eine **Nachmeldung** erfolgen, wenn für die erste Auszahlung zu wenig Mittel beantragt wurden. Bis spätestens 15. Dezember 2020 muss die



Pflegekasse diese Gelder an die Pflegeeinrichtung auszahlen. Für diese Auszahlung der Prämie ist es von **entscheidender Bedeutung, dass sie noch im Dezember 2020** erfolgt. Die Corona-Prämie ist **nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei**, wenn sie **bis Jahresende 2020 ausgezahlt wird!** Sollte bei dieser zweiten Meldung der Ansprüche eine zu geringe Summe angegeben worden sein, kann die Differenz bis zum 15. Februar 2021 nachgemeldet werden.

Sollte die Pflegeeinrichtung seit dem 1. März 2020 bereits eigenständig eine Corona-Prämie an ihre Beschäftigten gezahlt haben, ist diese im Antrag berücksichtigungsfähig im Sinne einer nachträglichen Erstattung. Voraussetzung hierfür ist, dass die von der Pflegeeinrichtung gezahlte Prämie dem Sinn und Zweck der Corona-Prämie nach § 150a SGB XI entspricht (Wertschätzung der besonderen Arbeit in der Pandemie) und dass zum Zeitpunkt der Antragsstellung auf Erstattung die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Soweit die im Voraus gezahlte Prämie niedriger war, als den Beschäftigten nach § 150a SGB XI nun zusteht, ist der Differenzbetrag bis zur maximal zustehenden Höhe bei der Pflegekasse zu beantragen und in der Folge an den Arbeitnehmer auszus zahlen.

Die für die **Bearbeitung der Anträge zuständigen Pflegekassen** werden jeweils auf Landesebene festgelegt. Die in Schleswig-Holstein zuständigen Pflegekassen und die zu verwendenden Mailadressen können Sie der **Anlage 2** entnehmen. Eine Liste der zuständigen Pflegekassen ist zudem auf der [Website des GKV-Spitzenverbands](#) abrufbar.

Der Antrag ist auf Grundlage des [veröffentlichten Antragsmusters](#) elektronisch einzureichen. Es genügt in diesem Fall eine originalgetreue Nachbildung der Unterschrift (bspw. eingescannte Unterschrift) oder ein eingescanntes unterschriebenes PDF-Dokument. Die Landesverbände der Pflegekassen bitten darum, in jedem Fall die Excel-Datei (mit) einzureichen, da dies die Bearbeitung erheblich vereinfacht und beschleunigt.

## 7. Welche Verpflichtungen enthält ein Antrag?

Mit der Unterschrift unter dem Antrag erklärt der Träger der Pflegeeinrichtung die Richtigkeit seiner Angaben und dass:

- der gemeldete Betrag nicht auch bei anderen Pflegekassen geltend gemacht wurde oder wird.
- er 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 Pflegeeinrichtungsträger oder Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI tätig waren, versichert hat, dass diese nicht bereits eine Corona-Prämie erhalten haben.
  - Die Pflegeeinrichtung sollte sich dies schriftlich vom Beschäftigten bestätigen lassen. Der bpa stellt Ihnen hierfür ein **Muster (Anlage 1)** zur Verfügung.
- 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.

- Die Pflegeeinrichtung sollte sich die für die Ermittlung der Ansprüche der Beschäftigten relevanten Informationen über das bisherige Tätigkeitsfeld, die Tätigkeitsdauer und den Tätigkeitsumfang schriftlich bestätigen lassen. Der bpa stellt Ihnen hierfür ein **Muster (Anlage 1)** zur Verfügung. Zum Nachweis kann der Beschäftigte beispielsweise einen Arbeitsvertrag oder eine schriftliche Bestätigung des ehemaligen Arbeitgebers nachweisen, aus der die entsprechenden Informationen hervorgehen. Sollte der Beschäftigte angeben, dass die tatsächliche Wochenarbeitszeit im Bemessungszeitraum höher war, als im Arbeitsvertrag angegeben, ist hierfür ein weiterer Nachweis notwendig.
- er die für die Auszahlung der Corona-Prämie notwendigen Aufwendungen nicht über das Erstattungsverfahren nach § 150 Absatz 2 SGB XI („Pflege-Schutzschirm“) 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 in voller Höhe unverzüglich auszahlt
- er der Pflegekasse die Höhe der tatsächlichen Auszahlung unmittelbar nach Auszahlung an die Beschäftigten mitteilt, spätestens jedoch bis 15. Februar 2021 (siehe „9. Wie muss die Auszahlung der Corona-Prämie nachgewiesen werden?“).

## **8. Wie müssen die Beschäftigten über die Prämie vorab informiert werden?**

Die Beschäftigten müssen über ihren Anspruch auf die Prämie durch die Pflegeeinrichtung informiert werden. Dies soll entsprechend dem [Musterschreiben des GKV-Spitzenverbands](#) erfolgen. Das Musterschreiben kann bei Bedarf durch ein eigenes ergänzt werden. Die Information der Beschäftigten hat unmittelbar nach Inkrafttreten der Festlegungen zu erfolgen.

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 Corona-Prämie benötigt, gemeldet hat. Ist dies zum Zeitpunkt des Informationsschreibens noch nicht bekannt, sind die Beschäftigten unverzüglich nach Bekanntwerden darüber zu informieren.

## **9. Wann muss die Auszahlung an die Beschäftigten erfolgen?**

Die Auszahlung der Prämie an die Beschäftigten durch die Pflegeeinrichtungen hat unverzüglich nach Erhalt der Vorauszahlung (siehe „3. Wie läuft die Vorfinanzierung durch die Pflegekasse ab?“) zu erfolgen. Es genügt dies im Rahmen der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltzahlung vorzunehmen. Insbesondere bei der Auszahlung der im Rahmen der zweiten Vorauszahlung erhaltenen Finanzmittel an die Beschäftigten muss



darauf geachtet werden, dass diese noch im Dezember 2020 erfolgt (siehe „12. Welche steuerrechtlichen Aspekte müssen beachtet werden?“).

Die Prämie ist den Beschäftigten in der gesamten ihnen zustehenden Höhe auszuzahlen. Eine Aufrechnung mit sonstigen Ansprüchen (bspw. freiwilligen Arbeitgeberleistungen) ist ausgeschlossen. Eine Auszahlung muss auch an diejenigen erfolgen, die zum Zeitpunkt der Auszahlung **nicht mehr in der Einrichtung tätig** sind.

#### **10. Wie muss die Auszahlung der Corona-Prämie nachgewiesen werden?**

Die Pflegeeinrichtungen müssen den Pflegekassen die Auszahlung der Prämie an die Beschäftigten bis spätestens 15. Februar 2021 anzeigen.

Für den Nachweis soll das [Muster des GKV-Spitzenverbands](#) genutzt werden. Es ist elektronisch einzureichen. Es genügt eine originalgetreue Nachbildung der Unterschrift (bspw. eingescannte Unterschrift) oder ein eingescanntes unterschriebenes PDF-Dokument. Der Nachweis erfolgt gegenüber der Pflegekasse, die die Vorauszahlung vorgenommen hat.

Auf Verlangen der zuständigen Pflegekasse hat die Pflegeeinrichtung zum Nachweis der Auszahlung pseudonymisierte Entgeltabrechnungen der Beschäftigten vorzulegen. In begründeten Fällen kann die Pflegekasse weitere Nachweise, die die Auszahlung bzw. die Bemessung der ausgezahlten Prämien belegen, verlangen.

Sofern der den Beschäftigten ausgezahlte Betrag geringer ist als der Betrag, den die Pflegekasse vorausgezahlt hat, 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.

Sollte der den Beschäftigten ausgezahlte Betrag höher sein als von der Pflegekasse im Rahmen der Vorauszahlung zur Verfügung gestellt, liegt dies in der Verantwortung der Pflegeeinrichtung. Nachforderungen der Pflegeeinrichtung an die Pflegekasse für die erste Auszahlung können im Rahmen der Beantragung der zweiten Finanzierungssumme geltend gemacht werden. Nachforderungen für die zweite Auszahlung können bis zum 15. Februar 2021 gemeldet werden.

Sofern eine Mitteilung über die tatsächlichen Auszahlungshöhen nicht **bis spätestens 15. Februar 2021** durch die Pflegeeinrichtung erfolgt ist, hat die zuständige Pflegekasse die vorausgezählten, nicht nachgewiesenen Beträge zurückzuverlangen.

#### **11. Wie erfolgt die Auszahlung des durch Länder finanzierten Anteils?**

Die Länder und die Pflegeeinrichtungen können den durch die Pflegekasse finanzierten Anteil der Corona-Prämie aufstocken (siehe „4. Wer hat Anrecht auf die Prämie und in welcher Höhe?“). Das Land Schlesig-Holstein hat zugesagt, diese Aufstockung analog den Voraussetzungen der Bundesprämie 1:1 vorzunehmen. Derzeit werden die Verfahrensregeln mit den Pflegekassen geklärt. Mit großer Wahrscheinlichkeit wird es gelingen, die Landesprämie in einem Rutsch mit der Bundesprämie zur Auszahlung durch die Pflegekassen zu bringen. Sie müssen deshalb unbedingt die Vorauszahlung auch für den

Landesanteil zu beantragen (siehe 4.). Sobald uns Details vorliegen, werden wir Sie weiter informieren.

### **12. Welche steuerrechtlichen Aspekte müssen beachtet werden?**

Die Zahlung einer Prämie an Arbeitnehmer aufgrund der Corona-Krise bis 1.500 Euro ist steuerfrei und nicht sozialversicherungspflichtig (§ 3 Nr. 11a EstG). Dies gilt jedoch nur insoweit, als dass die Auszahlung bis Jahresende erfolgt sein muss (siehe „6. Wie erfolgt die Vorfinanzierung durch die Pflegekasse?“). Insbesondere bei der Auszahlung der im Rahmen der zweiten Vorauszahlung erhaltenen Finanzmittel an die Beschäftigten muss daher darauf geachtet werden, dass diese noch im Dezember 2020 erfolgt.

Die Prämie ist unpfändbar. Bei Personen, die Leistungen nach dem SGB II erhalten, wird sie bis zu einer Höhe von 1.500 Euro zudem nicht auf das auf zu berücksichtigende Einkommen angerechnet (§ 1 Abs. 1 Nr. 10 Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung).

### **13. Was ist mit Leiharbeitern und externen Servicekräften?**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags oder im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung für eine Pflegeeinrichtung tätig sind, bekommen die Prämie ebenfalls. In diesen Fällen ist für die Beantragung, die Auszahlung und den Nachweis der Prämie aber nicht die Pflegeeinrichtung verantwortlich, sondern der tatsächliche Arbeitgeber (bspw. Verleiher oder Servicegesellschaft).

Das konkrete Verfahren entspricht voraussichtlich weitestgehend dem für die Beschäftigten der Pflegeeinrichtungen, befindet sich aber derzeit noch in der Abstimmung.