

Nr.	Fragestellung	Antwort
0	Wer hat einen Anspruch auf die Corona-Prämie?	Abhängig Beschäftigte, die in oder für eine Pflegeeinrichtung mit Zulassung nach § 72 SGB XI tätig sind, haben einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Für Beschäftigte, die als Leiharbeiter oder Dienstleister für eine Pflegeeinrichtung tätig sind, gilt das nur insoweit, als sie in der Pflegeeinrichtung eingesetzt werden (z. B. Reinigung der Wäsche oder der Zimmer vor Ort). Keine Prämie erhalten Beschäftigte von Leiharbeitsunternehmen und Dienstleistern, die zwar für eine Pflegeeinrichtung tätig sind, aber ihre Arbeit an anderer Stelle als in der Pflegeeinrichtung ausüben (z. B. in einer externen Wäscherei).
1	Wer bekommt die volle Prämie ausgezahlt?	Mitarbeitende ab mindestens 35 Wochenstunden tatsächlicher erbrachter oder vertraglicher Arbeitszeit, die im Bemessungszeitraum mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung tätig waren, bekommen die volle Prämie je nach Zuordnung zur einzelnen Beschäftigungsgruppe.
2	Wie wird die Prämienhöhe bei Teilzeitbeschäftigten bei weniger als 35 Wochenstunden berechnet?	<p>Mitarbeitende mit weniger als 35 Wochenstunden gelten für die Berechnung der Prämie als Teilzeitkräfte und bekommen entsprechend einen prozentualen Anteil an der Prämie für Vollzeitkräfte. Der Anteil wird ermittelt, indem man die tatsächliche, mindestens aber die vertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit durch die regelmäßige Wochenarbeitszeit der bei derselben Pflegeeinrichtung Vollzeitbeschäftigten teilt.</p> <p>Beispiel A) Es handelt sich um eine Pflegefachkraft, die in der direkten Pflege arbeitet (Fallgruppe des § 150a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB XI). Die im Arbeitsvertrag vereinbarte regelmäßige wöchentliche 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 eine Prämie in Höhe von 779,22 Euro (Rechenweg: $30/38,5 = 0,78$ VZÄ *1.000 Euro = 779,22 Euro).</p> <p>Beispiel B) Es handelt sich um eine Pflegefachkraft, die in der direkten Pflege arbeitet.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
		<p>Die im Arbeitsvertrag vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 h. Die im Bemessungszeitraum tatsächlich 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: $30/40 = 0,75 \text{ VZÄ} * 1.000 \text{ Euro} = 750 \text{ Euro}$).</p> <p>Beispiel C) Es handelt sich um eine Pflegefachkraft, die in der direkten Pflege arbeitet. Die im Arbeitsvertrag vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 h. Die im Bemessungszeitraum tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit der Pflegefachkraft beträgt durchschnittlich 26 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: $30/40 = 0,75 \text{ VZÄ} * 1.000 \text{ Euro} = 750 \text{ Euro}$.)]</p>
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 im Durchschnitt tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit zugrunde gelegt. Die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist für Zeiten der Kurzarbeit nicht maßgeblich. Beschäftigte, die aufgrund von Kurzarbeit im gesamten Bemessungszeitraum nicht gearbeitet haben, haben auch keinen Anspruch auf die Prämie.</p> <p>Eine teilweise Kurzarbeit mit 0 Stunden gilt nicht als Unterbrechung, sondern wird bei der Ermittlung, ob mindestens drei Monate eine Tätigkeit in der Pflege bestand, berücksichtigt, allerdings mit 0 Stunden. Dadurch verringert sich entsprechend die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Betrachtungszeitraum. Die Prämie könnte also bereits zur ersten Meldung ausgezahlt werden. Wird dann später noch drei Monate mit höherer durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit gearbeitet, kann eine Nachzahlung erfolgen.</p> <p>Beispiel: Eine vollzeitbeschäftigte Pflegefachkraft hat im März in Vollzeit gearbeitet, im April war sie zu 100% in Kurzarbeit</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
		<p>und im Mai war sie zu 50 % in Kurzarbeit. Sie erfüllt damit die Voraussetzungen einer dreimonatigen Tätigkeit im Bemessungszeitraum. Ihr Anteil an der Prämie für Vollzeitbeschäftigte beträgt jedoch nur 50 % Prozent, da sie über die Monate März bis Mai im Durchschnitt nur die Hälfte der Arbeitszeit im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung tatsächlich gearbeitet hat. D. h. sie bekommt 500 Euro (anstatt 1.000 Euro) in der 1. Auszahlungsrunde ausbezahlt. Im Sinne des Günstigkeitsprinzips kann zum 15. November 2020 (dem zweiten Meldezeitpunkt) die Aufstockung der Prämie beantragt werden (hier auf bis zu 1.000 Euro), wenn die Kurzarbeit im Bemessungszeitraum wieder reduziert/aufgehoben wird und sie im Bemessungszeitraum (bis 31. Oktober 2020) durchschnittlich mehr als 50%, für die Vollzeitprämie mindestens drei Monate in Vollzeit gearbeitet hat.</p>
4	<p>Wie ist der Hinweis bei der Prämie in Höhe von 667 Euro zu § 150a Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 SGB XI (Ziffer 3 Abs. 1 Nummer 2 der Prämien-Festlegungen Teil 1) hinsichtlich der tagesstrukturierenden, aktivierenden, betreuenden oder pflegenden Tätigkeit zu verstehen?</p>	<p>Zentrales Kriterium für die Zuordnung zu § 150a Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 SGB XI 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 voraus. Es muss also etwas gemeinsam mit 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 Abs. 1 Nr. 3 zuzuordnen, da sie etwas für die 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>
5	<p>Wie werden Beschäftigte berücksichtigt, die z.B. bei Komplexträgern in einer zentralen Verwaltung oder in externen Dienstleistungsunternehmen (Reinigung, Hauswirtschaft, Küche)</p>	<p>Die Aufteilung der Arbeitszeit der Beschäftigten muss durch den Träger der Pflegeeinrichtung danach erfolgen, wie viele Stunden die Beschäftigten für die zugewiesene Pflegeeinrichtung tatsächlich tätig sind. Die Beschäftigten sind anhand</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
	<p>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 zeitlichen 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>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 bezüglich der Prämienberechnung wie Teilzeitbeschäftigte der zugelassenen Pflegeeinrichtung 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>
6	<p>Ist das Günstigkeitsprinzip für den Beschäftigten anzuwenden?</p>	<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 sind auch die Festlegungen nach § 150a Abs. 7 SGB XI zu interpretieren/anzuwenden.</p>
7	<p>Muss für Teilzeitbeschäftigte eine Meldung bis zum 19. Juni 2020 (bzw. 29. Juni 2020 für Dienstleister) gestellt werden, auch wenn absehbar ist, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt z. B. von einer Teilzeitstelle auf eine Vollzeitstelle aufstocken?</p>	<p>Beschäftigte, die bis zum 1. 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 der Arbeitgeber bis zum 19. Juni 2020 (bzw. 29. Juni 2020) die Prämie melden und diese dann 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 die Prämie dann zum zweiten Melde- und Auszahlungszeitpunkt auf bis zu 100 % aufgestockt werden, je nach Anspruchsvoraussetzungen.</p> <p>Nach Ziffer 2 Abs. 5 der Festlegungen Teil 1 hat die Pflegeeinrichtung eine Günstigerprüfung vorzunehmen.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
8	Welcher Zeitraum ist für die Bemessung der Prämie ausschlaggebend?	Es gilt der gesamte Bemessungszeitraum (1. März bis 31. Oktober 2020) als Betrachtungszeitraum. Es kommt nicht auf eine zusammenhängende Erfüllung der in Ziffer 2 Abs. 2 der Festlegungen genannten drei Monate an. Eine Erfüllung über mehrere Zeiträume hinweg ist zulässig.
9	Wie wird die Prämie hinsichtlich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse behandelt? Kann die anteilige Prämie ausgezahlt werden, obwohl 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.
10	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 2020.
11	Wie sind mehrfache, kurzzeitige Erkrankungen (von drei bis vier Tagen) wg. derselben oder unterschiedlichen Erkrankungen in den erforderlichen drei Monaten (90 Tage) in Bezug auf die 14 Kalendertage Unterbrechung zu bewerten?	Mehrere Unterbrechungen bis zu einer Gesamthöhe von 14 Kalendertagen sind möglich, auch unterschiedliche Gründe sind unerheblich. Ziffer 2 Abs. 3 Nr. 2 – 5 der Festlegungen sind davon unbenommen.
12	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, 4) eines Arbeitsunfalls, 5) eines Erholungsurlaubs unbeachtlich (vgl. Ziffer 2 Abs. 3 Nr. 1-5). Ein Corona-bedingtes Beschäftigungsverbot gilt wie eine Quarantänemaßnahme,

Nr.	Fragestellung	Antwort
		<p>wenn es z.B. durch Anordnung des öffentlichen Gesundheitsdienstes oder des Arztes belegt und durch die Pflegeeinrichtung dokumentiert ist.</p> <p>Die genannten Unterbrechungszeiträume werden wie eine normale Tätigkeit gezählt.</p> <p>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>
13	<p>Welchen Anspruch haben Mitarbeitende, die bis zum 30. Mai 2020 mehr als 14 Tage abwesend waren (Ziffer 2 Abs. 3 Nr. 1)</p>	<p>Jede Abwesenheit ist bis zu insgesamt 14 Kalendertage unerheblich. Alles darüber hinaus muss vom dreimonatigen Zeitraum (90 Tage) abgezogen werden. Mitarbeitende, die bis zum 30. Mai 2020 mehr als 14 Tage abwesend waren, haben – soweit die weiteren Abwesenheiten nicht aus den Gründen der Ziffern 2 Abs. 3 Nr. 2-5 erfolgten – in der ersten Auszahlungsrunde noch keinen Anspruch auf eine Prämie. Der Anspruch entsteht aber, sobald als Berechnungsgrundlage der dreimonatige Zeitraum im gesamten Bemessungszeitraum (1. März bis 31. Oktober 2020) erfüllt ist. Diese Mitarbeitenden erhalten ihre Prämie daher in der zweiten Auszahlungsrunde im Dezember 2020.</p>
14	<p>Ist für die beispielhaft genannten Berufsgruppen in der Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1 der jeweilige Anteil an der direkten Versorgung nachzuweisen oder gelten sie grundsätzlich als Anspruchsberechtigte nach Nr. 1?</p>	<p>Für die beispielhaft genannte Berufsgruppen nach Ziffer 3 Absatz 1 Nr. 1 wird unterstellt, dass sie schwerpunktmäßig in der direkten Pflege und Betreuung der Pflegebedürftigen tätig sind. Dies gilt auch für die Beschäftigten in der hauswirtschaftlichen Versorgung der Pflegebedürftigen.</p> <p>Zu den Beschäftigten, die regelhaft unter Ziffer 3 Absatz 1 Nr. 1 fallen, gehören auch die Pflegedienstleitung/verantwortliche Pflegefachkraft, die stellvertretende verantwortliche Pflegefachkraft und die Einrichtungsleitung, soweit sie Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV sind und schwerpunktmäßig in der direkten Pflege und Betreuung tätig sind. Hiervon wird in Pandemiezeiten in der Regel auszugehen sein.</p> <p>Ansonsten sind diejenigen Beschäftigten, die nicht unter Ziffer 3 Absatz 1 Nr. 1 genannt sind, nicht automatisch Nr. 1 zuzuordnen. Sie können jedoch Nr. 1 zuzuordnen sein, wenn sie vergleichbar den genannten Beschäftigten schwerpunktmäßig</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
		in der direkten Pflege und Betreuung tätig sind.
15	Haben Inhaber einer zugelassenen Pflegeeinrichtung 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 bei der Pflegeeinrichtung abhängig beschäftigt sind.
16	Zählen auch Qualitätsmanagementbeauftragte zu den Berufsgruppen nach Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1?	<p>Bei den Qualitätsmanagementbeauftragten ist zu prüfen, ob sie vergleichbar den in Ziffer 3 Absatz 1 Nr. 1 genannten Berufsgruppen in der direkten Pflege und Betreuung der Pflegebedürftigen tätig sind.</p> <p>Ist dies nicht der Fall, muss geprüft werden, ob sie mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind. Ist dies nicht der Fall, sind sie zu den übrigen Beschäftigten zu zählen.</p>
17	Ist die Versorgung von Selbstzahlerinnen und Selbstzahlern ohne Pflegegrad durch eine zugelassene Pflegeeinrichtung in der Berechnung der Arbeitszeiten berücksichtigungsfähig?	<p>Ja, Ausgangspunkt/Anspruchsgrundlage für die Prämienzahlung ist nicht die sozialrechtliche Refinanzierung der Leistung, sondern das Beschäftigtenverhältnis mit einer zugelassenen Pflegeeinrichtung und die von dem Beschäftigten für eine nach § 72 SGB XI zugelassene Pflegeeinrichtung wöchentlich tatsächlich geleisteten Stunden in dem Bemessungszeitraum.</p> <p>Liegt ein solches Beschäftigungsverhältnis vor und erfolgt die Versorgung von Selbstzahlerinnen und Selbstzahlern als Teil dieser Beschäftigung, ist die entsprechend darauf entfallene Arbeitszeit berücksichtigungsfähig bei der Ermittlung der Prämienhöhe.</p>
18	Kann mit der zweiten Meldemöglichkeit zum 15. November 2020 eine Nachzahlung für Mitarbeitende erreicht werden, die nach der ersten Meldung die Voraussetzungen für eine jeweils höhere Prämie erreicht haben?	<p>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. Die zugelassene Pflegeeinrichtung muss daher den Differenzbetrag beim zweiten Meldezeitpunkt mit melden und auszahlen.</p> <p>Reduziert der Beschäftigte seine Arbeitszeit, nachdem die Prämienhöhe ermittelt wurde, findet im Sinne des Günstigkeitsprinzips keine nachträgliche Kürzung der Prämie statt.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
19	Hat ein*e Beschäftigte*r nach Erhalt einer Prämie nach Ziffer 3 Abs. 1 Nummer 2 und 3 und anschließendem Arbeitgeberwechsel einen weiteren Anspruch, wenn ein erhöhter Arbeitsumfang/Stellenanteil bei einem neuen Arbeitgeber vorliegt?	Ja, siehe oben.
20	Gilt das Günstigkeitsprinzip auch für einen Tätigkeitswechsel, z.B. von den übrigen Beschäftigten zur Betreuungskraft und muss der Arbeitgeber auch hier eine Günstigerprüfung nach Ziffer 2 Abs. 5 der Festlegungen vornehmen?	<p>Ja, auch hier haben die Beschäftigten ggf. einen Anspruch auf eine höhere Prämie. Wenn sie z. B. mit einer Vollzeitstelle bis zum 1.Juni zu den übrigen Beschäftigten zählten und dann schwerpunktmäßig in der direkten Pflege und Betreuung als Alltagsbegleiterin arbeiten.</p> <p>Beispiel: Ein Beschäftigter erfüllt zum 1. Juni 2020 die Voraussetzungen für die Prämie von 334 Euro. Ab 1. Juni 2020 ist er in Vollzeit als Alltagsbegleiter tätig. Zum 31. Oktober 2020 hätte er damit einen Anspruch auf 1.000 Euro Prämie. Die Differenz (666 Euro) zwischen der bereits ausgezahlten und dem später zustehenden Betrag muss im Rahmen der zweiten Vorauszahlung beantragt und dem Beschäftigten ausgezahlt werden.</p>
21	Wer übernimmt die Meldung von FSJlern, wenn diese ihren Einsatzort in der nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtung haben, allerdings von einem anderen Betriebsteil für die Freiwilligendienste bezahlt werden?	Dies übernimmt der entsprechende Dienstleister. Die Verfahren ist in Teil 2 der Prämien-Festlegungen nach § 150a Abs. 7 SGB XI geregelt.
22	Wie ist das Verfahren bei Mitarbeitern, die zwischen Meldung und Auszahlung der Prämie gekündigt haben/wurden oder in Rente gegangen sind?	<p>Wurde die Meldung 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. Dies gilt auch dann, wenn dieser nicht mehr bei ihm beschäftigt ist.</p> <p>Sofern der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis gewechselt hat und der vorhergehende Arbeitgeber keine Meldung der Prämie für diesen Mitarbeiter gestellt hat, meldet der zum Meldezeitpunkt aktuelle Arbeitgeber anhand der Angaben des Mitarbeiters die Prämie für diesen und zahlt sie an ihn aus.</p> <p>Sofern der Arbeitnehmer nach 3 Monaten (Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen) am 01.06. die Einrichtung verlässt und zu einem Arbeitgeber wechselt, bei dem er keinen Anspruch auf Zahlung der Corona-Prämie hat, hat er Anspruch gegenüber seinem früheren Arbeitgeber.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
22a	<p>Eine Einrichtung wurde zum 31.05.20 geschlossen. Die Geltendmachung der Prämie wurde für die bis Ende Mai Beschäftigten eingereicht (Anspruchsvoraussetzungen sind erfüllt).</p> <p>Ist hier eine Erstattung möglich oder wg. fehlender Zulassung abzulehnen?</p>	<p>Eine Auszahlung durch die Pflegekasse ist möglich. § 150a SGB XI wird so ausgelegt, dass es genügt, wenn die Beschäftigung in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung für mindestens drei Monate erfolgte. Eine Zulassung der Pflegeeinrichtung zum Meldezeitpunkt ist sekundär.</p>
23	<p>Muss die Pflegeeinrichtung die Prämie melden, wenn der Beschäftigte bei einem anderen Arbeitgeber vollzeitbeschäftigt ist und die Prämie dort in voller Höhe erhält?</p>	<p>Grundsätzlich ist die Prämie durch den jeweiligen Arbeitgeber in eigener Verantwortung zu melden. Kann jedoch vermieden werden, dass der Beschäftigte dadurch eine Überzahlung erhält (z. B. weil er bei einer Pflegeeinrichtung mit 35 Stunden und bei einer weiteren mit 5 Stunden pro Woche tätig ist), kann in Abstimmung mit dem Beschäftigten von einer Meldung abgesehen werden. Eine schriftliche Erklärung des Beschäftigten ist hier jedoch ratsam.</p>
24	<p>Wie ist zu verfahren, wenn ein Beschäftigter bei verschiedenen Arbeitgebern jeweils in Teilzeit oder Vollzeit tätig ist, so dass sich insgesamt eine Prämienzahlung über der gesetzlichen Höchstsumme von 1.000 Euro ergeben würde?</p>	<p>Grundsätzlich ist die Prämie durch jeden der Arbeitgeber in der Höhe zu melden, die sich aus dem Stundenanteil, den der Beschäftigte bei ihm tätig ist, ergibt. Bei parallelen Beschäftigungen kann der Anspruch durch einen der Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Beschäftigten gekürzt werden, um eine Rückzahlungspflicht an die Pflegekassen durch den Beschäftigten zu vermeiden. Diese Vorgehensweise sollte sich der Arbeitgeber, der dann keine Prämie meldet, von dem Beschäftigten bestätigen lassen.</p>
25	<p>Wie ist bzgl. der Prämienhöhe mit Auszubildenden umzugehen, die innerhalb des Bemessungszeitraums ihre Ausbildung beenden und von Auszubildendenstatus in den Status eines regulären Mitarbeitenden wechseln?</p>	<p>Auszubildende nach Ziffer 3 Abs. 6 in der Pflege, die bis zum 1. Juni 2020 mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung tätig sind, haben bereits in der ersten Auszahlungsrunde nach § 150a SGB XI einen Anspruch auf die Corona-Prämie.</p> <p>Für die anspruchsberechtigten Auszubildenden in der Pflege muss der Arbeitgeber daher zum ersten Meldezeitpunkt die Prämie melden und auszahlen, auch wenn bereits absehbar ist, dass der Auszubildende ab dem 1. August 2020 z. B. als Pflegefachkraft von der Einrichtung übernommen wird und bis zum Ende des Bemessungszeitraums (31. Oktober 2020) noch drei Monate lang im Sinne der Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1 tätig wäre.</p> <p>Im Sinne des Günstigkeitsprinzips muss dann zum zweiten Melde- und Auszah-</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
		<p>lungszeitpunkt die Differenz von der Auszubildendenprämie zur Prämie für Beschäftigte im Sinne der Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1 gemeldet und ausgezahlt werden (abhängig von den weiteren Anspruchsvoraussetzungen und der tatsächlich gearbeiteten, durchschnittlichen Wochenarbeitszeit). Die Regelungen zu den Unterbrechungszeiten gelten im Bemessungszeitraum unverändert.</p> <p>Beispiel: Ein Auszubildender nach Ziffer 3 Abs. 6 in der Pflege erfüllt zum 1. Juni 2020 die Voraussetzungen für die Prämie von 600 Euro. Ab August ist er als Pflegefachkraft in Vollzeit tätig. Zum 31. Oktober 2020 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 gemeldet und dem Beschäftigten ausgezahlt.</p>
25a	<p>Eine Mitarbeitende war im März als Pflegehilfskraft (Vollzeit) beschäftigt und ab April als Auszubildende. Sie hat somit am 1. Juni die für die Prämie notwendigen 3 Monate erfüllt. Welche Prämie erhält sie und wann?</p>	<p>Für die Berechnung, wann die erforderlichen drei Monate erfüllt sind, kann auch der eine Monat als Pflegehilfskraft berücksichtigt werden.</p> <p>Es wird empfohlen, dass der Arbeitgeber nach Rücksprache mit dem Beschäftigten entscheidet, ob dieser als Pflegehilfskraft oder als Azubi gewertet wird bzw. die für den Beschäftigten günstigere Wahl trifft.</p> <p>Allerdings erhöht der eine Monat als Pflegehilfskraft nicht die Azubi-Prämie.</p>
26	<p>Auszubildende, die über die Agentur für Arbeit gefördert werden, erhalten ggf. zusätzliche Vergütungen, z. B. Zuschläge aufgrund von Mehrarbeit, die bei den Leistungen angerechnet werden. Sind die Sonderzahlungen nach § 150a SGB XI davon ausgenommen?</p> <p>Wer zahlt in diesen Fällen die Prämie aus?</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>Die Prämie wird entweder von der Pflegeeinrichtung, mit der ein Auszubildender einen Ausbildungsvertrag geschlossen wurde, ausgezahlt oder von der Pflegeeinrichtung, bei der der/die Auszubildende zum Meldezeitpunkt zur Durchführung der praktischen Ausbildung tätig ist. Gleiches gilt für die Auszubildenden im Rahmen der Pflegehelferausbildung.</p>
27	<p>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</p>	<p>Ja. Auszubildende die nicht unter Ziffer 3 Absatz 6 und 7 der Festlegungen gefasst sind, werden wie die übrigen Beschäftigten behandelt und erhalten bei einer Vollzeitbeschäftigung eine Prämie in Höhe von 334 Euro.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
	Höhe von 600 Euro), als Beschäftigte in diesem Sinne anzusehen?	Dies betrifft bspw. Auszubildende in der Verwaltung oder der Hauswirtschaft.
27a	Führen Theorieanteile (Schultage/-blöcke) in den Ausbildungen in den Pflegeberufen zu einer Unterbrechung im Bemessungszeitraum?	<p>Bei Auszubildenden in den Pflegeberufen, die über einen Ausbildungsvertrag mit einer zugelassenen Pflegeeinrichtung verfügen, sind Theorieanteile bei der Bemessung der Mindesttätigkeit unerheblich. Bei den Auszubildenden, die zwar über keinen Ausbildungsvertrag mit einer Pflegeeinrichtung verfügen, jedoch zur Durchführung der praktischen Ausbildung in einer solchen tätig sind, werden bei der Berechnung, ob ein Auszubildender/eine Auszubildende die Mindesttätigkeitszeit von drei Monaten (90 Tagen) erreicht hat, Abwesenheiten aufgrund von Schule/theoretischer Ausbildung nicht berücksichtigt, da der/die Auszubildende in dieser Zeit nicht in oder für die Einrichtung tätig war. Für diese Fälle hat der Gesetzgeber einen achtmonatigen Bemessungszeitraum vorgesehen, um auch in solchen Fällen das Erreichen der Mindesttätigkeitszeit von 90 Tagen zu ermöglichen.</p> <p>Dies gilt einheitlich für alle Auszubildenden, die in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig sind, unabhängig davon, ob es sich um Auszubildende in der Pflege, der Verwaltung, der Hauswirtschaft oder anderen Bereichen handelt.</p>
28	Können Mitarbeiter berücksichtigt werden, die auf der Grundlage von § 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. 2 Nr. 3 SGB XI (Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 3 der Festlegungen) ebenfalls in den Genuss der "Corona-Prämie" kommen.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
29	Kann eine Meldung an die Kassen mit den Prämienansprüchen für alle Mitarbeitenden, deren Einverständnis (und ggf. eine Beteiligung des Betriebsrats/der Mitarbeitervertretung) vorausgesetzt, auch erst zum 15. November 2020 gesammelt eingereicht werden?	Für Beschäftigte, die aus der gesetzlichen Regelung bereits zum ersten Meldezeitpunkt einen Anspruch auf Zahlung der Prämie unverzüglich nach der Auszahlung an die Pflegeeinrichtungen/weiteren Arbeitgeber am 15. Juli 2020 haben, ist eine Verschiebung der Auszahlung auch mit deren Einverständnis nicht möglich, da der Auszahlungszeitpunkt ausdrücklich gesetzlich geregelt ist. Eine Verschiebung ist gesetzlich nicht vorgesehen.
30	Gibt es eine Liste der Ansprechpersonen bei den Pflegekassen zum Thema Festlegungen nach § 150a?	Ja, auf der Internetseite des GKV-SV ist eine länderbezogene Liste der zuständigen Pflegekassen veröffentlicht unter: https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/richtlinien_vereinbarungen_formulare.jsp
31	Wie ist das Verfahren der Rückzahlung, 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 gesetzlich vorgesehenen Gesamtbetrag für dem Tätigkeitsfeld nach vergleichbare Vollzeitbeschäftigte überschreitet, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine der Pflegekassen, von der ihre Arbeitgeber die Vorauszahlung erhalten haben, zu informieren, damit sie den überzahlten Betrag an diese zurückerstatten können. Die Arbeitgeber sind den Beschäftigten gegenüber zur Auskunft darüber verpflichtet, von welcher Pflegekasse sie den Prämienbetrag erhalten haben (vgl. das Muster-Informationsschreiben an die Beschäftigten).
32	Wenn Beschäftigte (z.B. von geschlossenen Tagespflegen) durch eine Arbeitnehmerüberlassung während der Coronazeit in anderen Pflegeeinrichtungen eingesetzt werden, gegenüber welcher Einrichtung haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Zahlung der Corona-Prämie?	Der Anspruch besteht gegenüber dem Arbeitgeber, der die Beschäftigten überlässt (verleiht).
33	Sind die Prämienzahlungen an die Beschäftigten in der Pflege bis zu 1500 € tatsächlich steuerfrei, auch wenn dies Meldungen zu Folge nicht von der Formulierung im EinkommenssteuerG gedeckt wird?	Durch das Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz) vom 19. Juni 2020 ist in § 3 Nummer 11a Einkommenssteuergesetz gesetzlich geregelt, dass für vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin vereinbarten Arbeitslohn gewährte „Corona-Sonderleistungen“ in der Zeit vom 1. März bis 31. Dezember 2020 bis zu einer Summe von 1.500 Euro Steuerfreiheit besteht. Sie

Nr.	Fragestellung	Antwort
		werden auch bei der Einkommensermittlung von Sozialabgaben nicht herangezogen. Dies betrifft insbesondere Beihilfen, Unterstützungsleistungen, Boni und Prämien im Rahmen der Covid 19 Pandemie; hierunter fällt auch die sog. „Corona-Prämie“ für Pflegekräfte gem. § 150a SGB XI.
34	Beträgt die Prämienhöhe mindestens 100 €, so wie in der Präambel der Festlegungen nach § 150a Abs. SGB XI dargestellt?	Die Prämienhöhe beträgt für in Vollzeit beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 100 Euro (vgl. § 150a Abs. 2, letzter Satz SGB XI) und 1.000 Euro. Bei Teilzeitbeschäftigung hängt die Höhe vom tatsächlich gearbeiteten oder vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Stundenumfang ab (vgl. § 150a Abs. 4 SGB XI).
35	Ist eine vorgenommene Vorauszahlung der Prämie durch den Arbeitgeber auch nachträglich erstattungsfähig?	Ja. Nach Ziffer 4 Abs. 1 der Prämienfestlegungen sind auch Corona-Prämien, für die der Arbeitgeber (ab 01.03.2020) in Vorleistung getreten ist, bei den Meldungen nach Ziffer 5 gegenüber den Pflegekassen berücksichtigungsfähig im Sinne einer nachträglichen Erstattung.
36	Erhöhen die Prämien das Jahresbruttoeinkommen des Beschäftigten und führen dann zu höheren Beiträgen bei der Berufsgenossenschaft des Arbeitgebers?	Als zusätzliche und steuerfreie Zuwendung wird die Prämie dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zugerechnet (§ 1 Absatz 1 Nummer 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung). Sie wird damit auch nicht als beitragspflichtiges Entgelt in der gesetzlichen Unfallversicherung eingeordnet.
37	Haben Beschäftigte in SAPV-Diensten nach § 132d SGB V Anspruch auf die Prämie?	Der Anspruch besteht für Beschäftigte bzw. ihnen gesetzlich gleichgestellte Arbeitnehmer*innen in zugelassenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 SGB XI (vgl. § 150a Abs. 1 SGB XI).
38	Haben Beschäftigte, die in einem ambulanten Pflegedienst beschäftigt sind, der nur (Kinder-)Intensivpflege oder häusliche psychiatrische Krankenpflege erbringt, auch einen Anspruch auf die Corona-Prämie?	Der Anspruch besteht für Beschäftigte bzw. ihnen gesetzlich gleichgestellte Arbeitnehmer*innen in zugelassenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 SGB XI (vgl. § 150a Abs. 1 SGB XI).
39	Haben Beschäftigte in ambulanten Hospizdiensten Anspruch auf die Prämie?	Der Anspruch besteht für Beschäftigte bzw. ihnen gesetzlich gleichgestellte Arbeitnehmer*innen in zugelassenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 SGB XI (vgl. § 150a Abs. 1 SGB XI).
40	Bei welcher Pflegekasse müssen die stationären Hospize den Antrag stellen?	Für die stationären Hospize sind in der Regel die gleichen Pflegekassen zuständig wie für die stationären/vollstationäre Pflegeeinrichtungen (außer es gibt auf der Landesebene andere Absprachen).

Nr.	Fragestellung	Antwort
41	Welchen Anspruch haben Mitarbeitende, die bis zum 30. Mai 2020 mehr als 14 Tage abwesend waren und auch danach – bis zum Ende des Bemessungszeitraums – weitere Tage nach Ziffer 2 Abs. 3 Nr. 1 der Prämien-Festlegungen abwesend waren, die aber insgesamt im gesamten Bemessungszeitraum als Berechnungsgrundlage den dreimonatigen Zeitraum bzw. die 90 Tage erfüllt haben?	<p>Der Anspruch auf eine Corona-Prämie besteht für Beschäftigte und ihnen gesetzlich gleichgestellte Arbeitnehmer*innen, die in dem Zeitraum vom 1. März 2020 bis einschließlich zum 31. Oktober 2020 (Bemessungszeitraum) mindestens drei Monate in einer zugelassenen oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig waren.</p> <p>Siehe auch FAQ-Nr. 8</p>
42	Fällt ein Rechtsträger mit mehreren Einrichtungen, die jeweils unterschiedliche IK-Nummern haben, unter Teil 1 oder Teil 2 der Festlegungen nach § 150a Abs. 7 SGB XI?	Hier gilt Teil 1 der Festlegungen. Für jede Pflegeeinrichtung ist ein Antrag auszufüllen.
43	Gemäß Nr. 3 Abs. 6 erhalten die Auszubildenden eine Prämie, die mit in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung einen Ausbildungsvertrag geschlossen haben ODER im Bemessungszeitraum mindestens drei Monate in der [...] tätig waren. Wie ist die Regelung konkret zu verstehen?	Siehe FAQ-Nr. 27a
44	Wo sind Praktikanten einzustufen, die beispielsweise ein ½ jährliches Orientierungspraktikum absolvieren?	<p>Praktikanten können als „übrige Beschäftigte“ im Sinne von § 150a Abs. 2 Nr. 3 SGB XI berücksichtigt werden. Voraussetzung ist, dass Praktikanten als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Sinne von § 7 SGB IV eingestuft sind und sie im Bemessungszeitraum mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung tätig waren.</p> <p>Der Begriff "Praktikum" ist im Sozialversicherungsrecht gesetzlich nicht definiert und wird in vielerlei Ausprägung verwendet. Aus diesem Grund kommt es für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung auf die Umstände des Einzelfalls an.</p> <p>Ob es sich bei einer Tätigkeit um eine Beschäftigung im Sinne des § 7 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) handelt, richtet sich nach den objektiven Gegebenheiten. Maßgebend für die Einstufung ist eine Gesamtbetrachtung des Einzelfalls und damit der tatsächlichen Verhältnisse. Zu berücksichtigen sind insbesondere die Weisungsabhängigkeit und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Betriebes. Diese Merkmale treffen in der Regel auch auf sogenannte "Praktika" zu.</p> <p>Eine verbindliche Auskunft im Einzelfall erteilt die zuständige Einzugsstelle für die Sozialversicherungsbeiträge.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
45	Haben Beschäftigte eines Kooperationspartners (der SGB XI-Leistungen erbringt) einer nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtung auch einen Anspruch auf eine Prämie?	Ein Anspruch auf eine Prämie besteht dann, wenn die Beschäftigten als Arbeitnehmer*innen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung nach § 72 SGB XI eingesetzt werden.
46	Für Teilzeitbeschäftigte ist die Corona-Prämie anteilig im Verhältnis zu den in § 150a Abs. 2 SGB XI genannten Höhen 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. Können diese beiden Anteilsberechnungen miteinander kombiniert werden?	Ja, diese beiden Anteilsberechnungen können miteinander kombiniert werden. Wenn z. B. die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei 20 Stunden liegt, der Beschäftigte hat jedoch im Zeitraum vom 1. März bis 15. Mai tatsächlich 30 Wochenstunden gearbeitet und war in der zweiten Maihälfte im Erholungsurlaub, dann gehen für die erste 2,5 Monate die 30 Wochenstunden in die anteilige Berechnung ein und für die zweite Maihälfte die 20 Wochenstunden.
47	Wo sollen die Dienstleistungsunternehmen den Antrag einreichen?	Die Geltendmachung der Corona-Prämien ist bei der für den (Haupt-)Sitz des Dienstleistungsunternehmens zuständigen Pflegekasse einzureichen (siehe Zuständigkeitsliste, auf der Homepage des GKV-Spitzenverbandes veröffentlicht). Falls ein Dienstleistungsunternehmen über Landesniederlassungen verfügt, haben diese Landesorganisationen (und nicht der Hauptsitz) die Geltendmachung bei der jeweils für den Sitz zuständigen Pflegekasse einzureichen. Von einer Landesniederlassung kann insbesondere dann gesprochen werden, wenn diese die Einsätze der Beschäftigten steuert bzw. für die Lohn- und Gehaltsabrechnung zuständig ist. Die Einschätzung, ob eine Landesniederlassung vorliegt, erfolgt durch den Dienstleister und nicht durch die Pflegekasse. Sofern pro Land mehrere Landesniederlassungen existieren, kann jede der Niederlassungen für ihre Beschäftigten die Geltendmachung der Corona-Prämie einreichen. Entscheidend ist, dass je Beschäftigter und je Beschäftigtem insgesamt nur einmal der gesetzlich bestimmte Betrag für die Prämienzahlung bei den Pflegekassen beantragt wird.

Nr.	Fragestellung	Antwort
48	Wie ist zu verfahren, wenn eine mehrfache Beantragung der Corona-Prämien (sowohl über den Hauptsitz als auch über die Landesniederlassungen) für dieselben Beschäftigten eingereicht wurde?	Eine mehrfache Beantragung widerspricht den Verfahrensregelungen der Prämien-Festlegungen und kann zu Verzögerungen bei der Antragsbearbeitung und Auszahlung führen. Die Dienstleistungsunternehmen, die Anträge mehrfach für dieselben Beschäftigten gestellt haben, sind zur Klärung der Sachlage aufgefordert, sich sowohl an die Pflegekassen zu wenden, bei denen die Anträge über die Niederlassungen eingereicht wurden, als auch Kontakt zu der Pflegekasse aufzunehmen, bei der die Corona-Prämien über den Hauptsitz geltend gemacht wurden. In Absprache mit den beteiligten Pflegekassen sind Doppel-Anträge zurückzuziehen.
49	Wie ist zu verfahren, wenn aufgrund von mehrfacher Beantragung der Corona-Prämie ein Arbeitgeber einen höheren Betrag erhält, als er für die Auszahlung an seine Beschäftigten benötigt?	Zuviel erhaltene Prämien sind unverzüglich an die auszahlende Pflegekasse zurückzuzahlen.
50	Wie wird gewährleistet, dass die Landesprämie (Aufstockung der Corona-Prämie) ausgezahlt wird, sofern ein Dienstleister bundesweit seine Beschäftigten einsetzt und er den Antrag für alle Beschäftigten über seinen Hauptsitz eingereicht hat?	Die Auszahlung der Landesprämien für bundesweit agierende Dienstleistungsunternehmen werden in den jeweiligen Vereinbarungen der Pflegekassen mit den Ländern bzw. gesondert von den Ländern geregelt.
51	Wie können Arbeitgeber verfahren, die zum ersten Meldezeitpunkt keinen oder einen zu niedrigen Betrag bei den Pflegekassen geltend gemacht haben, als sie eigentlich für die Auszahlung benötigt hätten?	<p>Nach Ziffer 5 Abs. 4 der Prämien-Festlegungen kann der Arbeitgeber den Differenzbetrag zum zweiten Meldezeitpunkt nachmelden. (Sofern der Arbeitgeber auch zum zweiten Meldezeitpunkt einen zu geringeren Betrag gemeldet hat, kann er die Differenz bis spätestens zum 15. Februar 2021 nachmelden. Nachmeldungen zu anderen Zeitpunkten sind nicht möglich.)</p> <p>Gleiches gilt, sofern der Arbeitgeber einen zu geringen Betrag bei der Pflegekasse geltend gemacht hatte, aber dennoch den Beschäftigten die Prämien in voller Höhe ausgezahlt hat. Nach Ziffer 4 Abs. 2 der Prämien-Festlegungen kann der Arbeitgeber bereits an Beschäftigte ausgezahlte Corona-Prämien auch im Sinne einer nachträglichen Erstattung bei der zuständigen Pflegekasse geltend machen.</p>
52	Wie ist zu verfahren, wenn es bei der zweiten Auszahlungsrunde zu Fallkollationen kommt, in denen ein Auszubildender bereits zum Zeitpunkt der ersten Geltendmachung die Prämie für eine andere Tätigkeit erhalten hat (bspw. als übriger Beschäftigter mit 334 €) und nun	Der Differenzbetrag für Auszubildende (Bsp. 266 €) ist hilfsweise in der Kategorie geltend zu machen, in der der Auszubildende bereits eine Prämie erhalten hat. In diesem Bsp. ist in der Kategorie „übrige Beschäftigte“ ein VZÄ in Höhe von 0,7964 (266/334) einzutragen. Dies entspricht der

Nr.	Fragestellung	Antwort
	<p>als anspruchsberechtigter Auszubildender eine entsprechende Aufstockung seiner Prämie (Bsp. Differenz 266 €) erhält. Im Formular zur Geltendmachung der Prämie ist es nur möglich, bei den Auszubildenden ganze Zahlen (1,0 VZÄ) anzugeben. Wie ist die Teilzahlung/Differenz einzutragen?</p>	<p>erforderlichen Aufstockung in Höhe von 266 €.</p>
53	<p>Im Sinne des Günstigkeitsprinzips kann die Prämie zum zweiten Melde- und Auszahlungszeitpunkt auf bis zu 100 % aufgestockt werden, sofern sich bei der Betrachtung des gesamten Bemessungszeitraums (1.3.-31.10.) eine höhere Prämie ergibt als die, die sich bei Betrachtung des Zeitraums 1.3.-31.5. (erster Melde- und Auszahlungszeitpunkt) ergeben hatte.</p> <p>Entsprechend der Antwort auf Frage 8 der FAQs kommt es nicht auf eine zusammenhängende Erfüllung der in Ziffer 2 Abs. 2 der Festlegungen genannten drei Monate an. Eine Erfüllung über mehrere Zeiträume hinweg ist zulässig. Welche Zeiträume (Arbeitszeiteinheiten) sind hierbei zu betrachten? In Frage kommen Kalendermonate (3), Wochen (13) oder Tage (90).</p>	<p>Grundsätzlich gilt, dass Arbeitgeber die für die Beschäftigten günstigste Berechnungsmethode wählen können. Als Bezugspunkt bietet sich nach dem Gesetzeswortlaut insbesondere der Bezug auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit an. Der Bezug auf Monate ist im Gesetz nur für die Frage, ob überhaupt ein Anspruch besteht, vorgesehen.</p>
54	<p>Ist eine Freistellung (von sämtlichen Tätigkeiten) aufgrund einer Kündigung wie ein Erholungsurlaub zu werten?</p> <p>Wie ist mit schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverboten umzugehen?</p>	<p>Kündigung mit Freistellung: Dabei ist der Mitarbeiter zwar bis zum Wirksamwerden der Kündigung Beschäftigter im Sinne von § 7 SGB IV, allerdings ist er nicht tatsächlich in der Pflegeeinrichtung tätig. Daher kann er nur die 14 Tage Abwesenheit geltend machen. Erreicht er dennoch die drei Mindestmonate nicht, erhält er keine Prämie.</p> <p>Beschäftigungsverbot: Auch hier ist die Mitarbeiterin nach wie vor Beschäftigte im Sinne von § 7 SGB IV, aber nicht tatsächlich in der Pflegeeinrichtung tätig. Hier ist zu differenzieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgt das Beschäftigungsverbot aufgrund der Corona-Situation, kann es einer Covid-19-Erkrankung bzw. einer Quarantäne gleichgestellt werden. • Erfolgt das Beschäftigungsverbot aufgrund gesundheitlicher Probleme der Schwangeren, die nicht im Zusammenhang mit der Pandemie stehen, gelten nur die regulären Unterbrechungstatbestände des § 150a Abs. 5 SGB XI, da dieser Fall eher einer Erkrankung (nicht an Covid-19) vergleichbar ist.

Nr.	Fragestellung	Antwort
55	<p>Haben freigestellte bzw. teilweise freigestellte gesetzliche Interessenvertretungen (Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen) in Pflegeeinrichtungen Anspruch auf die Corona-Prämie nach §150a SGB XI? Falls ja, wie ist diese zu bemessen?</p>	<p>Für die Vergütung der freigestellten Betriebsratsmitglieder ist insbesondere § 37 Abs. 2 BetrVG zu beachten. § 37 Abs. 2 BetrVG konkretisiert hinsichtlich der Vergütung das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. Danach darf die mit der Durchführung erforderlicher Betriebsratsaufgaben verbundene Versäumung von Arbeitszeit nicht zu einer Minderung des Arbeitsentgelts führen. Zum Arbeitsentgelt iSd. § 37 Abs. 2 BetrVG gehören nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts neben der Grundvergütung alle Zuschläge und Zulagen, die das Betriebsratsmitglied ohne Arbeitsbefreiung verdient hätte, insbesondere Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Erschwernis- und Sozialzulagen (BAG 05. April 2000 - 7 AZR 213/99 -, Rn. 15). Ohne Bedeutung ist, dass das vollständig freigestellte Betriebsratsmitglied die zuschlagsrelevante Tätigkeit selbst nicht geleistet hat (BAG 29. August 2018 - 7 AZR 206/17 -, Rn. 39).</p> <p>Handelt es sich bei der in § 150a SGB XI geregelten Corona-Prämie um Arbeitslohn, ist diese folglich auch dann an freigestellte Betriebsratsmitglieder zu zahlen, wenn diese die Belastung, die mit der Prämie ausgeglichen werden soll, infolge ihrer Freistellung nicht gehabt haben. Maßgeblich wäre insoweit, dass sie nicht schlechter gestellt werden dürften, als wenn sie nicht infolge der Betriebsrats-tätigkeit freigestellt gewesen wären. Dass die Corona-Prämie an das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses anknüpft, durch den Arbeitgeber gezahlt wird und sie nach der Gesetzesbegründung dazu dient, die Belastung, Risiko-nähe und Verantwortungsübernahme auszugleichen und zu belohnen, spricht für ihre Einordnung als Arbeitslohn. Die Refinanzierung durch die Pflegekassen dürfte dieser Einordnung nicht ohne Weiteres entgegenstehen, da in der Pflegebranche Personalaufwendungen der Einrichtungsträger grundsätzlich refinanziert werden müssen (aA aber Schlegel in NJW 2020, 1911 Rn. 41). Für die Einordnung der Prämie als Arbeitslohn spricht auch ihre steuerrechtliche Behandlung. Nach § 3 Nr. 11a EStG sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 auf Grund der Corona-Krise an seine Arbeitnehmer in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
		<p>Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei. Da auch die Corona-Prämie unter § 3 Nr. 11a EStG fällt und hiernach steuerfrei ist, dürfte sich aus der Formulierung zusätzlich zum "ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" ergeben, dass auch die Corona-Prämie selbst steuerrechtlich Arbeitslohn ist.</p> <p>Hinsichtlich der Höhe des Anspruchs käme es darauf an, inwiefern das freigestellte Betriebsratsmitglied Anspruch auf die Prämie gehabt hätte, wäre es nicht von der Arbeitsverpflichtung freigestellt gewesen. Hätte das freigestellte Betriebsratsmitglied in seiner eigentlich geschuldeten Tätigkeit Leistungen nach dem Buch SGB XI oder im ambulanten Bereich nach dem SGB V durch die direkte Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen erbracht (§ 150a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB XI), stünde ihm die Prämie in Höhe von 1.000 Euro zu. Wäre es ohne die Freistellung in einem Umfang von mindestens 25 Prozent seiner Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig gewesen (§ 150a Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB XI), hätte es Anspruch auf 667 Euro und im Übrigen in Höhe von 334 Euro (§ 150a Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB XI). Die Reduzierung des Anspruchs für den Fall der Teilzeitbeschäftigung (§ 150a Abs. 4 SGB XI) würde auch für Betriebsratsmitglieder gelten. Im Übrigen müssen selbstverständlich auch die weiteren Voraussetzungen vorliegen, d.h. das freigestellte Betriebsratsmitglied muss mindestens drei Monate in einer zugelassenen oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig gewesen sein.</p>