

DAS MÜSSEN SIE ALS ARBEITGEBER BEACHTEN

Für die Corona-Prämie, auch zur Aufstockung durch den Arbeitgeber, sowie den Berechnungsweg gelten besondere Voraussetzungen und Bedingungen. Die Höhe hängt vom Beschäftigungsumfang in dem maßgeblichen Bemessungszeitraum vom 1. März bis zum 31. Oktober 2020 ab. In diesem Zeitraum muss eine persönliche Beschäftigungsdauer von wenigstens drei Monaten erreicht werden.

Vollzeit (Maßstab: Regelmäßige Wochenarbeitszeit der Einrichtung) **oder arbeitsvertraglich/tatsächlich mindestens 35 Wochenstunden** während der drei Monate im Bemessungszeitraum > 100 % der jeweiligen Prämie

Teilzeit: tatsächliche wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit im Bemessungszeitraum (mindestens aber vertragliche Wochenarbeitszeit)/ reguläre Vollzeitwochenarbeitszeit in der Einrichtung x 100 = Prozentsatz der jeweiligen Prämie > z.B.: 20 / 40 x 100 = 50 %; bei einer Pflegekraft entspricht das 500 Euro.

Kurzarbeit: wie Teilzeit, es sind aber ausschließlich die im Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden maßgeblich

Das Prämienvolumen haben die Kassen im Voraus zu bezahlen. Es ist eine Meldung an die Pflegekassen erforderlich. Auszahlung bis 15. Juli 2020 für alle Begünstigten, welche bis zum 1. Juni 2020 die Voraussetzungen erfüllen. Auszahlung bis 15. Dezember 2020 für alle Begünstigten, welche zum 31. Oktober 2020 die Voraussetzungen erfüllen. Arbeitgeber haben unverzüglich nach Erhalt auszus zahlen, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltabrechnung. Bis 15. Februar 2021 Anzeige der tatsächlichen Auszahlung bei den Pflegekassen. Verboten ist eine Verrechnung mit Gehalt, Ausbildungsvergütung und Freiwilligentäschengeld oder anderen Arbeitgeberleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld; Sachleistungen anstelle der Geldzahlung zu tätigen; eine Aufrechnung mit Forderungen des Arbeitgebers, Pfändung oder eine Doppelfinanzierung, etwa über Erstattung nach § 150 Abs. 2 SGB XI oder über Pflegesatzverhandlung.

■ **Autor Jörn Bachem ist Rechtsanwalt bei Iffland Wischnewski, Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft, Darmstadt, iw-recht.de**

Zugelassene Pflegeeinrichtung
(Versorgungsvertrag gem. § 72 SGB XI)

A. Pflege- oder Betreuungsfach- oder -hilfskraft, ausschließlich in dieser Tätigkeit, nur bei direkter Pflege o. Betreuung (nicht reine Stabsstellen wie QM, PDL)

Bis zu 1.000 Euro

B. Sonstige Kräfte mit mindestens 25 % Beschäftigungsanteil in direkter Pflege oder Betreuung

Bis zu 667 Euro

D. Auszubildende zur Pflegefachkraft nach dem Pflegeberufgesetz:

§§ 58 Abs. 2, 66 Abs. 2, 66 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1

§§ 58 Abs. 1, 66 Abs. 1, 66 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2

Pflegefachfrau/-mann
Auszubildende in landesrechtlich geregelter Assistenz- oder Helferausbildung von mindestens einjähriger Dauer

Pauschal 600 Euro

C. Alle übrigen Beschäftigten

Bis zu 334 Euro

E. BuFDi u. FSJ

Pauschal 100 Euro

Pflege- oder Betreuungsfach- oder -hilfskräfte erhalten bis zu 1 000 Euro. Kräfte mit mindestens 25 Prozent Arbeitszeitanteil bekommen bis zu 667 Euro, pauschal erhalten Pflege-Azubis 600 und BuFDIs 100 Euro, und alle übrigen Beschäftigten bis zu 334 Euro, also auch Hausmeister und Verwaltungskräfte.

Grafik: Iffland Wischnewski