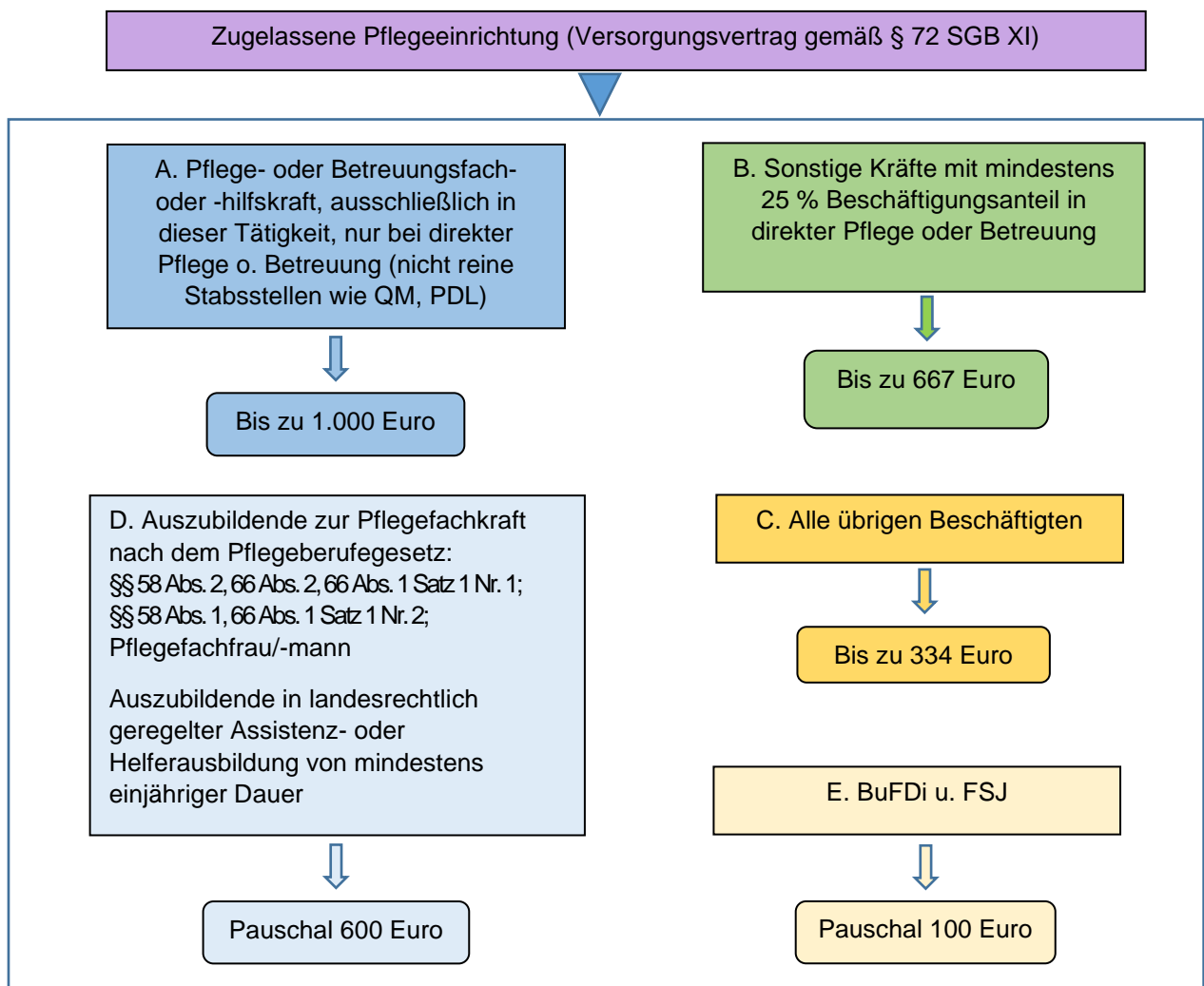


Verfahrensablauf zur Erstattung der „Corona-Prämie“



Im Zeitraum vom 1. März bis 31. Oktober 2020 (= Bemessungszeitraum) mindestens drei Monate in mindestens einer zugelassenen Pflegeeinrichtung beschäftigt

Als Beschäftigungszeiten gelten auch, auch kumuliert,

- Unterbrechungen von bis zu 14 Kalendertagen
- Unterbrechungen aufgrund einer COVID-19-Erkrankung
- Unterbrechungen aufgrund von Quarantänemaßnahmen
- Unterbrechungen aufgrund eines Arbeitsunfalls
- Unterbrechungen wegen Erholungsurlaubs

Bei Auszubildenden: Ausbildungsvertrag oder mindestens drei Monate im Bemessungszeitraum zur praktischen Ausbildung in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung tätig

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

→ **100 % der jeweiligen Prämie**

Teilzeit

→ **Prämie ist abhängig vom Arbeitsumfang:**

Tatsächliche wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit im Bemessungszeitraum (mindestens aber vertragliche Wochenarbeitszeit)

/ reguläre Vollzeitwochenarbeitszeit in der Einrichtung x 100

= Prozentsatz der jeweiligen Prämie

z.B.: $20 / 40 \times 100 = 50 \%$; bei einer Pflegekraft (A.) entspricht das 500 Euro.

Kurzarbeit

→ **Wie Teilzeit**, es sind aber ausschließlich die im Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden maßgeblich

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 15.12.2020 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 sind:

- Verrechnung mit Gehalt, Ausbildungsvergütung und Freiwilligentäschengeld oder anderen Arbeitgeberleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Sachleistungen anstelle der Geldzahlung
- Aufrechnung mit Forderungen des Arbeitgebers
- Pfändung
- Doppelfinanzierung, etwa über Erstattung nach § 150 Abs. 2 SGB XI oder über Pflegesatzverhandlung

Aufstockung durch den Arbeitgeber (ggf. auch anteilig, s.o.!)

- Auf bis zu 1.500 Euro für Vollzeit-, Teilzeit- oder in Kurzarbeit beschäftigte Pflegekräfte (A.) → maximal **500 Euro zusätzlich**
- Auf bis zu 1.000 Euro für Vollzeit-, Teilzeit- oder in Kurzarbeit beschäftigte „Sonstige Kräfte“ (B.) → maximal **333 Euro zusätzlich**
- Auf bis zu 500 Euro für Vollzeit-, Teilzeit- oder in Kurzarbeit beschäftigte „übrige Beschäftigte“ (C.) → maximal **166 Euro zusätzlich**
- Auf bis zu 900 Euro für Pflege-Azubis (D.) → maximal **300 Euro zusätzlich**
- Auf bis zu 150 Euro für BuFDi/FSJ (E.) → maximal **50 Euro zusätzlich**