Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege

26.05.2020

Stellungnahme der BAGFW zum Entwurf der Festlegungen des GKV-Spitzenverbandes nach § 150a Absatz 7 SGB XI über die Finanzierung von Sonderleistungen während der Coronavirus SARS-CoV-2-Pandemie für Beschäftigte in

Pflegeeinrichtungen

Aufgrund der Komplexität und der zu erwartenden Rückfragen im Verfahren, regen wir an analog zu den Festlegungen nach § 150 Abs. 3 SGB XI hier ebenso FAQs zu gestalten, sofern nicht alle fallbezogenen Fragen abschließend geregelt werden können.

Vorbemerkung

- Aufgrund der Komplexität und der zu erwartenden Rückfragen im Verfahren, regen wir an analog zu den Festlegungen nach § 150 Abs. 3 SGB XI hier ebenso FAQs zu gestalten, sofern nicht alle fallbezogenen Fragen abschließend geregelt werden können. Zu möglichen Themen werden wir Vorschläge vorlegen. Ebenso wäre es hilfreich, wenn auch hier vom GKV-SV eine Liste der Ansprechpartner*innen bei den Landesverbänden für die Prämien zur Verfügung gestellt würde (Ziffer 5 Abs. 1).
- Der vorliegende Entwurf regelt das Verfahren für die Pflegeeinrichtungen. Hinsichtlich der entsprechenden Regelungen für die Leiharbeitsunternehmen und Personaldienstleister (Arbeitgeber nach § 150a Abs. 1 Satz 2 SGB XI) erfolgen derzeit noch Abstimmungen mit dem BMG, so dass derzeit keine Stellungnahme zu den Einzelheiten erfolgen kann. Es muss sichergestellt sein, dass auch Beschäftigte bei Servicegesellschaften bzw. Fremdfirmen, die im Auftrag der Pflegeeinrichtung tätig sind, die Prämie erhalten. Ihre

Tätigkeit für die Pflegeeinrichtung erfolgt im Wege eines Dienstleistungsvertrags. Das Verhältnis von Fremdfirmen, die von Pflegeeinrichtungen beauftragt sind, zu den Pflegeeinrichtungen, ist in der Festlegung ebenso zu regeln wie das Arbeitsverhältnis im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung.

- Nach § 150a Abs. 9 kann die Corona-Prämie u.a. durch die Länder unter Berücksichtigung der Bemessungsgrundlagen der Absätze 1 bis 6 über die dort genannten Höchstbeträge erhöht werden. Um Transparenz für die Mitarbeitenden herzustellen und den Verwaltungsaufwand für die Pflegeeinrichtungen zu reduzieren ist dringend erforderlich, dass das durch die verschiedenen Bundesländer geplante Aufstockungsverfahren mit dem in dieser Festlegung beschriebenen Verfahren harmonisiert wird.

Präambel

- Die Präambel verkürzt im einleitenden ersten Absatz die Prämienzuerkennung auf Beschäftigte, die „insbesondere in Pflege und Betreuung“ eingesetzt sind. Die „insbesondere“-Formulierung verweist zwar auf eine nicht-abschließende Aufzählung der Tätigkeitsarten. Die Prämie wird jedoch allen Beschäftigten von zugelassenen Pflegeeinrichtungen/stationären Hospizen gezahlt. Sie sollte ergänzt werden um Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft.
- Als Frist für die Auszahlung der zweiten Tranche durch die Pflegekasse an die Pflegeeinrichtung wird der 15. Dezember 2020

genannt. Wenn die zweite Tranche erst zu diesem Zeitpunkt ausgezahlt wird, ist nicht mehr gewährleistet, dass die Einrichtung diese steuer- und abgabenfrei bis zum 31.12.2020 auszahlen kann. Der Auszahlungszeitpunkt ist auf den 1. Dezember 2020 vorzuziehen (siehe auch Ziffer 6).

Ziffer 1: Geltungsbereich

Mit der Fußnote soll klargestellt werden, dass sich der Geltungsbereich auch auf die stationären Hospize beziehen soll, die über eine Zulassung als Pflegeeinrichtung nach § 72 SGB XI verfügen. Wir begrüßen diese beabsichtigte Klarstellung. Sie ist unserer Ansicht nach aber nicht ausreichend, da nicht alle stationäre Hospize über eine Zulassung als Pflegeeinrichtung nach § 72 SGB XI verfügen, sondern teilweise nur eine Zulassung nach § 39a Abs.1 SGB V und die Voraussetzungen für einen Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI erfüllen. Auch diese Hospize sollten in den Geltungsbereich einbezogen werden. Die Fußnote ist deshalb wie folgt zu fassen: „Einschließlich der stationären Hospize, die über eine Zulassung als Pflegeeinrichtung nach § 72 SGB XI verfügen bzw. die Anforderungen an die Zulassung nach
§ 72 SGB XI erfüllen und einen Versorgungsvertrag nach § 39a Abs. 1 SGB V abgeschlossen haben.“

Ziffer 2: Anspruch der Beschäftigten

- Lt. Absatz 2 haben alle Beschäftigten Anspruch auf eine Corona-Prämie, die im Bemessungszeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 für mindestens drei Monate in einer oder mehreren nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtungen eingesetzt und tatsächlich tätig waren. Wie wird mit angebrochenen Monaten umgegangen? Gilt eine durchschnittliche Zählweise von 30 Tagen als vollständiger Monat? Dies wäre zwingend zu regeln. Jedenfalls wird es abgelehnt, ausschließlich vollständige Kalendermonate in der Zählweise zu berücksichtigen.
- Absatz 3: Unterbrechungen: Die Bewertung im Schlusssatz „(…) mindestens die Hälfte des dreimonatigen Zeitraums tatsächlich tätig…?“ entbehrt der gesetzlichen Grundlage. Der Teilsatz ist ersatzlos zu streichen.
- Unklar ist auch, wie andere Erkrankungen als eine Erkrankung durch COVID-19 erfasst werden, wenn sie z.B. länger als 14 Tage am Stück angedauert hat. Diese Fallkonstellation ist nicht umfasst. Zu konkretisieren ist in jedem Falle, dass die Unterbrechungstatbestände der im Absatz genannten Nummern 2 bis 5 zeitlich nicht auf 14 Kalendertage beschränkt sind.

Ziffer 3: Höhe der Prämie

- Absatz 1 Differenzierung nach Tätigkeitsfeldern: In Nummer 1 ist klarzustellen, dass die „direkte Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen“ auch die Pflegedienst- und Einrichtungsleitungen sowie die Qualitätsmanagementbeauftragten umfasst.
- Die Zuordnung zu Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 erfolgt aufgrund des Arbeitsvertrags, des Stellenplans und der Dienstplanung. Es ist in Absatz 1 Nummer 1 analog der Gesetzesbegründung zu ergänzen, dass für die aufgezählten Beschäftigten unabhängig von ihrer betrieblichen Bezeichnung ein Anspruch besteht.
- Fraglich ist, wie Berufsgruppen wie z.B. Zentrums- oder Bereichsleiter oder Seelsorger zugeordnet werden, die zu den hochbelasteten Gruppen in der Krise gezählt haben, gleichzeitig aber nicht unbedingt schwerpunktmäßig in der „direkten Pflege“ tätig sind.
- In Absatz 1 Nummer 2 sollte konkretisiert werden, wie die 25% bemessen werden sollen bzw. wann eine Tätigkeit dieser Berufsgruppen als tagesstrukturierend, aktivierend, etc. zu werten ist? Ein Beispiel: Aus unserer Sicht ist es tagesstrukturierend, wenn die Reinigungskraft täglich zur gleichen Zeit in die Bewohnerzimmer zum Reinigen geht.
- Zur Klarstellung sollten in Abs. 1 die Beispiele aus der Gesetzesbegründung aufgenommen werden (z. B. 1.000 € Pflegefach- und Hilfskräfte, Alltagsbegleiterinnen,…)
- Absatz 2 Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit während des Bemessungszeitraums: Es ist klarzustellen, dass bei Mitarbeitenden, die in den Monaten März bis Mai z. B. ein 50 % Anstellungsverhältnis hatten und für diesen Zeitraum auch 50 % der Sonderleistung erhielten, die Prämie nochmal aufgestockt werden

kann, wenn z. B in Monaten Juni bis August oder Juni bis Oktober das Anstellungsverhältnis auf z. B. 100% aufgestockt wird. (Die Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit kann beim gleichen Arbeitgeber oder durch einen Arbeitgeberwechsel erfolgen.)

- Absatz 2/Blatt 2 Excelsheet: Nach Absatz 2 hängt der Prozentsatz des Prämienanteils von den im Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden ab und diese können durchaus von der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichen. Die Erläuterung zum Punkt „Summe der Vollzeitäquivalente“ ist entsprechend an Absatz 2 anzupassen.
- Generell stellt sich immer wieder in der Praxis das Problem, das erläuternde Hinweise zum Antrag durch die Leistungserbringer nicht direkt in das Meldeformular gegeben werden können. Diese Hinweise müssen dann mit der Email zum Antrag gegeben werden. Wir bitten, für Erläuterungen ein Freitextfeld vorzusehen.
- Absatz 3: Vollzeit-Stundenumfang von 35 h: Es ist die Fiktion vorgesehen, dass ein Mitarbeitender, der 35 Stunden tätig war, wie ein Vollzeitmitarbeitender behandelt wird. Es bedarf daher der Klarstellung, dass 35 Stunden nicht grundsätzlich als Umfang einer Vollzeitbeschäftigung gilt, sondern bei der Berechnung der Prozentsätze das jeweils in der Einrichtung geltende Vollzeitäquivalent.
- Absatz 5 Berufsbegleitende Ausbildung: Es ist klarzustellen, dass die Prämienbemessung bei einer berufsbegleitenden Ausbildung, bei der/die Auszubildende in Teilzeit als Pflegehilfskraft oder anderweitig arbeitet, anteilig am Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnis

erfolgen muss. Oder es muss klargestellt werden, dass hier keine anteilige Kürzung erfolgt.

- Absatz 7: Die Regelung zur Kurzarbeit ist irreführend und wird zu Nachfragen führen. Daher wäre eine Erläuterung wünschenswert, entweder in dem Sinn, dass abweichend von Absatz 2 die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei der Berechnung des Prozentsatzes der Prämienhöhe zur Anwendung kommt oder dass analog zu Absatz 2 die im Arbeitsvertrag vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit als Bemessungsgrundlage dient.
- Absatz 8 tatsächlich geleistete Stunden: Es ist klarzustellen, wie die wöchentlich durchschnittlich im Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden bei einem früheren Arbeitgeber nachgewiesen werden. Der gegenwärtige Arbeitgeber muss sich hier auf die Angaben des Arbeitnehmers verlassen – dies kann nur unter entsprechender Mitwirkung des Beschäftigten erfolgen, was aufzunehmen ist. Gleichzeitig haftet der Arbeitgeber gemäß Ziffer 5 Absatz 6 für die Richtigkeit seiner Angaben. Dieser Widerspruch ist aufzulösen.

Basis sollen „nachgewiesene Angaben der Beschäftigten“ sein. Einen bekannten und erprobten Mechanismus hierzu enthält das Urlaubsrecht mit der sog. Urlaubsbescheinigung, die eine verpflichtend (und erscheint auch wichtig, dass neu eintretende Beschäftigte einen Anspruch haben!) durch den Altarbeitgeber zu erteilende Unterlage im Rahmen der typischen Arbeitspapiere darstellt. An diese Rechtskonstruktion sollte sich der Nachweis hier anlehnen, möglichst sowohl als Positiv- als auch als Negativattest.

- Absatz 8: Nach § 150a Absatz 1 werden die zugelassenen Pflegeeinrichtungen und nicht die Träger verpflichtet, die Prämie auszuzahlen. In Absatz 8 wird nur die Fallkonstellation eines Beschäftigungswechsels zwischen unterschiedlichen Trägern beschrieben. Zu ergänzen ist die Fallkonstellation eines Wechsels zwischen den Pflegeeinrichtungen desselben Trägers.

Ziffer 4: Anspruch der Pflegeeinrichtung

- Ziffer 4 und die nachfolgenden Ziffern enthalten nur Ausführungen zur Prämienauszahlung und den Nachweisverfahren bezogen auf die Pflegeeinrichtungen, nicht jedoch auf die anderen Arbeitgeber i.S. von § 150a Absatz 1 (Arbeitnehmerüberlassung, Werk- oder Dienstleistungsvertrag). Dies ist zu ergänzen. Hier ist analog zu unseren Ausführungen im Vorwort vor allem zu klären, ob eine Servicegesellschaft oder Fremdfirma, die von einer Pflegeeinrichtung mit Aufgaben betraut wurde, die Prämie an die bei ihr Beschäftigten auszuzahlen hat. Des Weiteren ist zu klären, wie die Informationen über diese Beschäftigungsverhältnisse den Pflegekassen übermittelt werden, da diese Arbeitgeber keinen Versorgungsvertrag mit den Pflegekassen haben.
- Absatz 3 sagt aus, dass auch die Aufwendungen, die der Pflegeeinrichtung im Zusammenhang mit der Auszahlung der Prämien entstehen, nicht nach § 150 Absatz 2 SGB XI erstattet werden und auch nicht zu finanziellen Belastungen der Pflegebedürftigen führen dürfen. Hier ist zu konkretisieren, welche Aufwände damit gemeint

sind (z.B. buchhalterische Aufwände, Kosten für Steuerberater etc.) und wenn diese Aufwände gemeint sind, welche Stelle im Gesetz diese Festlegung abdeckt.

Ziffer 5: Meldeverfahren

- Absatz 2: Meldefristen: Die Meldefrist 19. Juni 2020 ist selbst bei vollständiger Benehmensherstellung Anfang Pfingsten zu knapp bemessen. Nach der Benehmensherstellung muss sie veröffentlicht werden und die Einrichtungen müssen über die Umsetzung informiert werden. Die Frist für den ersten Meldezeitraum sollte auf den 30. Juni bzw. 1. Juli verschoben werden.
- Absatz 3: Die Nachmeldefrist für die Differenz zwischen gemeldetem und ausgezahltem Betrag ist lt. Ziffer 9 Absatz 1 „jedoch spätestens bis 15. Februar 2021 (…) mitzuteilen“. Insofern sollte hier auch in Satz 2 ein „spätestens“ einzufügen: „… kann die Differenz bis „*spätestens*“ zum 15. Februar 2021 nachmelden.“
- Absatz 6: Angaben der Einrichtung über die Richtigkeit der Angaben: Die Einrichtung kann nur für die Richtigkeit der Angaben haften, die sie selbst kontrollieren kann. Darunter fällt beispielsweise nicht die Angabe über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei einem Vorbeschäftigungsverhältnis bei einem anderen Träger sowie über weitere Angaben bezüglich des Tätigkeitsfelds (vierter Spiegelstrich). Hier ist die Einrichtung von den Angaben des Beschäftigten abhängig. Letzteres insbesondere dann, wenn die im Bemessungszeitraum

tatsächlich geleisteten Stunden von der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit abwichen. Der vierte Spiegelstrich ist zu ergänzen um „gemäß den Angaben der Beschäftigten“ (Das Excelsheet ist entsprechend anzupassen)

Ziffer 6: Auszahlung an die Pflegeeinrichtung

- Absatz 1: Als Frist für die Auszahlung der Pflegekasse an die Pflegeeinrichtung wird der 15. Dezember 2020 genannt. Wenn die zweite Tranche erst zu diesem Zeitpunkt ausgezahlt wird, ist nicht mehr gewährleistet, dass die Einrichtung diese steuer- und abgabenfrei bis zum 31.12.2020 auszahlen kann. Der Auszahlungszeitpunkt ist auf den 1. Dezember 2020 vorzuziehen.

Ziffer 7: Information der Beschäftigten und Informationsschreiben an die Beschäftigten

Auf Seite eins unten ist der Gesetzestext zu den Auszahlungsterminen der Pflegekassen an die Arbeitgeber/Träger der Pflegeeinrichtungen aufgeführt. Das Schreiben erweckt damit den Eindruck, dass diese Termine gleichzusetzen sind mit den Auszahlungsterminen an die Beschäftigten und sie zu diesen Terminen die Sonderleistung erhalten werden. Die Auszahlung der Sonderleistungen hat aber durch die

Pflegeeinrichtungen/stationären Hospize spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung nach diesen Terminen zu erfolgen. Dies wäre im Schreiben entsprechend zu ergänzen.

Im Muster für das Informationsschreiben sollten auch eine Eingangsbestätigung und ein Hinweis auf eine Mitteilungspflicht über vorherige Arbeitsverhältnisse mit Fristsetzungen enthalten sein, um auf die Mitwirkungspflichten der Beschäftigten schriftlich zu verweisen. Die stationären Hospize sollten ebenfalls in den Text für das Muster neben den Pflegeeinrichtungen aufgenommen werden.

Ziffer 8: Auszahlung an die Beschäftigten

Absatz 1: Da die Auszahlung der Pflegekassen erst zum 15. des jeweiligen in der Festlegung genannten Monats erfolgt und die Gehaltszahlungen trägerindividuell zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgen, bedarf es einer Verwaltungsfrist für den Träger, die sicherstellt, dass die Prämienzahlung mit der nächstmöglichen Gehaltszahlung erfolgt.

Ziffer 9 Nachweisverfahren

- Absatz 2: Das Mitteilungsmuster ist uns nicht bekannt, sodass wir hierfür auch kein Benehmen herstellen können.
- Absatz 3: Nachweise
- Nachweis auf Verlangen der Pflegekasse: Unserer Ansicht nach handelt es nicht um Gehaltsnachweise, sondern um pseudonymisierte Nachweise über die Auszahlung der Sonderzahlung an die Beschäftigten, da dies Gegenstand des Nachweisverfahrens ist. Dies kann z. B. in Form eines auszugsweisen Journals erfolgen. Darüber hinaus muss das Verlangen der Pflegekasse in schriftlicher Form erfolgen. Des Weiteren ist Satz 2 zu streichen oder aber zu konkretisieren, um welche weiteren Nachweise es sich handelt.

Probleme sehen wir auch beim Nachweis der Bemessung der ausgezahlten Prämien. Neben den Problemen, dass dem Arbeitgeber beim Arbeitsplatzwechsel bzw. bei mehreren Teilzeitstellen nicht die vollständigen Informationen vorliegen können, sehen wir Probleme bei den Teilzeitbeschäftigten.

Nach Ziffer 3 Absatz 2 hängt für Teilzeitbeschäftigte der Prozentsatz der Prämie von den im Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden ab und diese können durchaus von der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichen. Es ist klarzustellen, dass dies durch die Dienstplanung und Arbeitszeiterfassung nachgewiesen wird.

- Absatz 6: Vorlage der Mitteilung über die tatsächlichen Auszahlungshöhen bis spätestens 15.2.2021: Es ist sachlich vollkommen gerechtfertigt, als späteste Mitteilungsfrist den 15.2.2021 zu statuieren. Die Formulierung, wonach die Pflegekasse bei bis dahin nicht erfolgter Rückmeldung alle Beträge zurückverlangen kann, sofern sie diesen Stichtag beispielsweise nur um 1 Tag verfehlt, ist jedoch abzulehnen. Es sollte möglich sein, Sanktionen bei nicht eingehaltener Mitteilungsfrist zu statuieren, jedoch nicht die Rückzahlung der Beträge.

Dateien

Stellungnahme: Sonderleistungen für Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen 219 KB

Zum Seitenanfang