

Stellungnahme des VDAB

**zu 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
(Prämien-Festlegungen)**

VDAB-Hauptstadtbüro | Reinhardtstraße 19 | 10117 Berlin

GKV- Spitzenverband
Reinhardtstr. 28
10117 Berlin

HAUPTSTADTBÜRO

Reinhardtstraße 19
10117 Berlin

Fon 030 / 20 05 90 79-0

Fax 030 / 20 05 90 79-19

E-Mail berlin@vdab.de

Internet www.vdab.de

Ausschließlich per E-Mail an:

claudia.schreiber@gkv-spitzenverband.de

ulrike.bode@gkv-spitzenverband.de

Berlin, 26. Mai 2020

Stellungnahme zu den 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 (Prämien-Festlegungen)

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst bedanken wir uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme den Festlegungen des GKV-Spitzenverbandes nach § 150a Absatz 7 SGB XI. Wir begrüßen die Intention des Gesetzgebers und auch die Bereitschaft des GKV-SV den Beschäftigten in der Pflege eine Prämie für ihre Leistungen während der Corona-Epidemie zukommen zu lassen.

Dieses Verfahren darf jedoch nicht zu einer bürokratischen Mehrbelastung der Pflegedienste und Pflegeeinrichtungen führen, welche durch die aktuelle Situation schon sehr stark belastet sind. Aus diesem Grund muss das Verfahren möglichst unbürokratisch sowie praxisnah sein und darf keinen Interpretationsspielraum hinsichtlich der Zuständigkeiten aufweisen. Dies ist momentan leider noch nicht der Fall. Die notwendigen Änderungsmaßnahmen finden Sie im Folgenden detailliert aufgelistet.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Präambel

Um eine Auszahlung der Sonderzahlung in der richtigen Höhe zu gewährleisten, ist eine Mitwirkung des Arbeitnehmers unabdingbar. Insbesondere im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses in Teilzeit bei mehr als einem Arbeitgeber bedarf es der Informationspflicht des Arbeitnehmers an die antragstellenden Einrichtungen. Der Arbeitnehmer muss dazu die Richtigkeit seiner Angaben über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit und die einmalige Beantragung der Sonderprämie versichern. Der antragstellenden Einrichtung obliegt es dabei nicht, die Angaben des Arbeitnehmers bezüglich seines Arbeitsverhältnisses in einer anderen Einrichtung zu prüfen.

Wir schlagen vor diesen Hinweis im zweiten Absatz der Präambel wie folgt aufzunehmen:
„[...] Beschäftigten auszuzahlen. Zur Vorbereitung der Beantragung der Prämienzahlung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber über die Höhe der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit in einer anderen Pflegeeinrichtung zu informieren, so diese Tätigkeit in den Berechnungszeitraum fällt. Der Mitarbeiter trägt mit seinen wahrheitsgemäßen und vollständigen Auskünften dafür Sorge, dass die Anrechnung der Arbeitszeit vollständig und einmalig erfolgen kann. Zur Finanzierung dieser Prämien erhalten die Arbeitgeber [...].

Ziffer 2 Abs. 2

An dieser Stelle muss noch einmal auf die Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers hingewiesen werden (siehe Präambel).

Ziffer 2 Abs. 3

Wir bitten hier um eine Klarstellung, ob weitere Unterbrechungen, die zum Beispiel durch Rehabilitations- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen nach § 74 SGB V entstehen, ebenfalls von den bestehenden Unterbrechungstatbeständen umfasst sind.

Ziffer 2 Abs. 4

Um den Wechsel von Arbeitnehmern aus Teilzeit in die Vollzeit zu fördern, muss es möglich sein, dass Arbeitnehmer nach Erhalt der Corona-Prämie für Teilzeitkräfte eine Aufstockung der Prämie auf die Höhe von Vollzeitkräften erhalten, so sie innerhalb des Bezugszeitraums von Teilzeit und Vollzeit wechseln. Es bedarf dementsprechend einer Öffnung dieses Absatzes.

Formulierungsvorschlag:

„Stockt ein Beschäftigter nach Erhalt der Corona-Prämie seine Teilzeitbeschäftigung ggf. bis zu einer Vollzeitbeschäftigung auf und ist anschließend innerhalb des Bezugszeitraums drei Monate in diesem höheren Umfang beschäftigt, erhält er eine Prämienachzahlung. Die Gesamtprämienzahlung ist jedoch

auf 1.000 Euro pro Beschäftigten begrenzt. Jeder Beschäftigte und jede Beschäftigte hat in der Regel nur einmal Anspruch [...]“

Ziffer 3 Abs. 2

Um in der Praxis Unklarheiten zu vermeiden, bedarf es zwingend einer Erläuterung, was zur Ermittlung der „tatsächlich geleistete Stunden“ herangezogen wird und wer die Ermittlung vornimmt. Eine erläuternde Ergänzung ist somit dringend erforderlich.

Formulierungsvorschlag:

„Die tatsächlich geleisteten Stunden werden durch die antragsstellende Pflegeeinrichtung ermittelt und ergeben sich aus u.a. aus Arbeitszeitkonten, Dienstplänen, Freizeit- und/oder Überstundenausgleich.“

Ziffer 3 Abs. 8

Auch an dieser Stelle ist auf die Hinweise zur Präambel zu verweisen.

Formulierungsvorschlag:

„[...] Dies erfolgt auf Grundlage der nachgewiesenen Angaben der Beschäftigten. Die Beschäftigten sind verpflichtet ihre tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden dem antragstellenden Arbeitgeber mitzuteilen. Der Arbeitnehmer trägt die Verantwortung für den rechtzeitigen und vollständigen Eingang seiner Unterlagen, auf deren Grundlage die Prämienhöhe berechnet wird. Der antragstellende Arbeitgeber hat weder das Recht, noch die Pflicht, die Angaben des Arbeitnehmers zu prüfen, welche über die eigene Einrichtung hinausgehen.“

Ziffer 5 Abs. 6

Diesen Absatz gilt es auf Grundlage der oben genannten Vorschläge insgesamt zu überarbeiten.

Ziffer 8 Abs. 1

Ambulanten und stationären Einrichtungen darf durch die Sonderzahlung kein unnötiger bürokratischer Mehraufwand entstehen. Aus diesem Grund bedarf es einer Anpassung des ersten Satzes hin zu einer praktikablen Lösung:

„Die Pflegeeinrichtung hat die Corona-Prämien unverzüglich, spätestens jedoch mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung, nach Erhalt der Vorauszahlung nach Ziffer 6 an ihre Beschäftigten auszusahlen. Die Prämie muss jedoch noch im Jahr 2020 ausgezahlt werden. [...]“

Ziffer 9 Abs. 2

Die zitierte Anlage wurde nicht zur Stellungnahme übersandt und müsste zur Vervollständigung nachgereicht werden.

Ziffer 9 Abs. 3

Im Rahmen der Datensparsamkeit ist eine Einreichung eines Gehaltsnachweises unnötig. Eine schriftliche Bestätigung des Beschäftigten über den Erhalt der Sonderzahlung ist ausreichend.

Formulierungsvorschlag:

„Auf Verlangen der zuständigen Pflegekasse hat die Pflegeeinrichtung zum Nachweis der tatsächlichen Auszahlung eine schriftliche Bestätigung des Beschäftigten über den Erhalt der Corona-Prämie vorzulegen.“

Ziffer 9 Abs. 5

Durch die Meldung des antragstellenden Arbeitgebers sind den Pflegekassen eventuell auftretende Mehr- oder Minderausgaben bekannt. Diese sind dem Antragsteller unverzüglich mitzuteilen. Der Antragsteller soll natürlich verpflichtet sein, Überzahlungen an die Kostenträger zurück zu geben, ebenso wie die Kostenträger ihrerseits eventuelle Fehlbeträge ausgleichen müssen. Der Versuch an dieser Stelle Einsparungen auf Kosten der antragstellenden Einrichtungen vorzunehmen ist nicht im Sinne eines partnerschaftlichen Verhältnisses auf Augenhöhe. Die Verantwortung für die Abrechnung der Prämie darf nicht allein bei der Pflegeeinrichtung liegen. Absatz 5 bedarf daher einer Anpassung, welche das restriktive Vorgehen in Absatz 6 rechtfertigt.

Formulierungsvorschlag zu Abs. 5:

„Sofern der nach Absatz 1 mitgeteilte Betrag höher ist als der Betrag, den die Pflegeeinrichtung aufgrund der Meldung nach Ziffer 5 erhalten hat, hat die zuständige Pflegekasse die Differenz unaufgefordert und unverzüglich an die Pflegeeinrichtung zu erstatten. Bezüglich der Rückzahlung hat sich die zuständige Pflegekasse mit der Pflegeeinrichtung in Verbindung zu setzen. Unabhängig hiervon kann die Pflegeeinrichtung jederzeit den Differenzbetrag von der zuständigen Pflegekasse zurückfordern.“

Hinweise zur Anlage „Geltendmachung von Sonderleistungen“

Es bedarf einer Erweiterung der im Dropdownmenü auswählbaren Versorgungsformen auf teilstationär und Betreuungsdienste.

Sollte das Überprüfungsdatum 15.02.2021 erhalten bleiben, muss auch dieses als anwählbarer Meldezeitpunkt verankert werden.

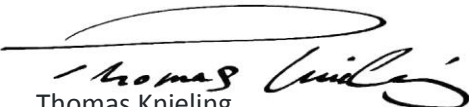
Hinweise zur Anlage: Information für Beschäftigte

In diesem Anschreiben muss die Auskunftspflicht der Beschäftigten hinsichtlich tatsächlich geleisteter Arbeitsstunden bei einem weiteren Arbeitgeber hinterlegt sein. Eine vorbehaltlose Verankerung der Verantwortung für die Beantragung der korrekten Prämienhöhe beim Arbeitgeber kann es nicht geben.

Zudem sollte das Schreiben von den Pflegeeinrichtungen an ihre jeweiligen Zielgruppen angepasst werden können.

Wir hoffen, dass unsere Anmerkungen Eingang in die Überarbeitung des Entwurfes finden und stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Thomas Knieling
Bundesgeschäftsführer