

**Festlegungen des GKV–Spitzenverbandes
nach § 150a Absatz 7 SGB XI
über die Finanzierung von Corona–Pflegeboni
(Pflegebonus–Festlegungen)**

vom
27.06.2022

Der GKV–Spitzenverband¹ hat im Benehmen mit den Bundesvereinigungen der Träger ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen

auf Grundlage des § 150a Absatz 7 SGB XI

am 27.06.2022 die nachfolgenden Verfahrensregelungen festgelegt. Das Bundesministerium für Gesundheit hat den Pflegebonus–Festlegungen am 07.07.2022 zugestimmt.

¹ Der GKV–Spitzenverband ist der Spitzenverband Bund der Pflegekassen nach § 53 SGB XI.

Präambel

Beschäftigte, die zwischen dem 1. November 2020 bis einschließlich zum 30. Juni 2022 (Bemessungszeitraum) mindestens drei Monate in einer zugelassenen oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig waren und die am 30. Juni 2022 in einer zugelassenen oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung beschäftigt und tätig sind, erhalten nach § 150a SGB XI einen Anspruch auf eine einmalige steuer- und sozialabgabenbefreite Sonderleistung (Corona-Pflegebonus) gegenüber ihrem Arbeitgeber, bei dem sie am 30. Juni 2022 beschäftigt sind. Jeder Beschäftigte und jede Beschäftigte erhält den Pflegebonus nur einmal im Jahr 2022, unabhängig davon, ob er oder sie im Bemessungszeitraum bei mehr als einer Pflegeeinrichtung bzw. mehr als einem Arbeitgeber tätig ist. Diese einmalige Sonderleistung dient der Anerkennung und Wertschätzung aller insbesondere in Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft eingesetzten Beschäftigten in Zeiten der besonderen Belastungen und Herausforderungen angesichts der Corona-Pandemie. Die Höhe des Pflegebonus ist in Abhängigkeit des Tätigkeitsfelds und -umfangs gesetzlich festgelegt und beträgt zwischen 60 und 550 Euro.

Die zugelassenen Pflegeeinrichtungen und Arbeitgeber, deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Einrichtungen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden (Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI), werden verpflichtet, die gestaffelten Corona-Pflegeboni an ihre Beschäftigten auszusahlen. Zur Finanzierung dieser Pflegeboni erhalten sie nach § 150a Absatz 7 SGB XI einen Anspruch gegenüber der Pflegeversicherung auf Vorauszahlung des Betrags, den sie für die Auszahlung der Corona-Pflegeboni an ihre Beschäftigten benötigen. Die Pflegeeinrichtungen und die Arbeitgeber melden den Pflegekassen den Betrag, den sie für die Auszahlung der Corona-Pflegeboni nach § 150a Absätze 2 bis 4 und 6 SGB XI benötigen, bis spätestens 31. Juli 2022. Die Pflegekassen haben sicherzustellen, dass alle Pflegeeinrichtungen und Arbeitgeber den gemeldeten Betrag von der sozialen Pflegeversicherung bis spätestens 30. September 2022 als Vorauszahlung in dieser Höhe erhalten. Die Auszahlung der Corona-Pflegeboni an die Beschäftigten hat unverzüglich nach Erhalt der Vorauszahlung, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung, jedenfalls aber bis zum 31. Dezember 2022 zu erfolgen.

Das Nähere für das dafür notwendige Meldeverfahren einschließlich angemessener Möglichkeiten zur Prüfung, Rückforderung und Aufrechnung durch die Pflegekassen sowie für die Information der Beschäftigten über ihren Anspruch hat der GKV-Spitzenverband im Benehmen mit den Bundesvereinigungen der Träger stationärer und ambulanter Pflegeeinrichtungen und geeigneten Verbänden der Arbeitgeber nach § 150a Absatz 7 Satz 9 SGB XI auf Bundesebene festzulegen. Die Verfahrensregelungen bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Gesundheit.

In § 150a Absatz 9 SGB XI ist zudem geregelt, dass die Länder sowie die Pflegeeinrichtungen und die Arbeitgeber im Sinne von § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI die gestaffelten Corona-Pflegeboni über die in den nach § 150a Absätzen 2 bis 4 und 6 SGB XI genannten Beträge hinaus erhöhen

können. Die Länder regeln ihr Verfahren; sie können sich dabei an den nachfolgenden Festlegungen orientieren und auch die im jeweiligen Land zuständigen Pflegekassen mit der Durchführung des Verfahrens einschließlich der Auszahlung dieser Sonderleistung an die zugelassenen Pflegeeinrichtungen und Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI zusammen mit dem Corona-Pflegebonus beauftragen.

1. Geltungsbereich

Die Festlegungen gelten für die Pflegekassen, die nach § 72 SGB XI zugelassenen ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen² einschließlich der Betreuungsdienste nach § 71 Absatz 1a SGB XI sowie die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Einrichtungen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden (Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI, im Folgenden Dienstleistungsunternehmen). Für eine etwaige Aufstockung des Corona-Pflegebonus durch die Länder können die Melde-, Auszahlungs- und Nachweisverfahren entsprechend ergänzt werden.

2. Anspruch der Beschäftigten

- (1) Eine Pflegeeinrichtung³, die nach § 72 SGB XI zugelassen ist, hat aufgrund § 150a SGB XI ihren Beschäftigten im Jahr 2022 eine einmalige Sonderleistung (Corona-Pflegebonus) in Abhängigkeit des Tätigkeitsfelds und -umfangs der Beschäftigten nach Maßgabe von Ziffern 3 und 8 auszus zahlen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Beschäftigte), die im Wege eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags oder einer Arbeitnehmerüberlassung in den nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtungen⁴ eingesetzt sind, haben aufgrund § 150a SGB XI im Jahr 2022 gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf eine einmalige Sonderleistung (Corona-Pflegebonus) in Abhängigkeit ihres Tätigkeitsfelds und -umfangs nach Maßgabe von Ziffern 3 und 8. Die Auszahlung der Corona-Pflegeboni an die Beschäftigten hat unverzüglich nach Erhalt der Vorauszahlung bis zum 30. September 2022 an die Arbeitgeber, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung, jedenfalls aber bis zum 31. Dezember 2022 zu erfolgen.
- (2) Anspruch auf einen Corona-Pflegebonus haben alle abhängig Beschäftigten, die im Bemessungszeitraum vom 1. November 2020 bis einschließlich 30. Juni 2022 für mindestens drei Monate (30 Tage gelten als vollständiger Monat) in einer nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtung oder für eine nach § 72 SGB XI zugelassene Pflegeeinrichtung tatsächlich tätig waren und die am 30. Juni 2022 in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung beschäftigt und tätig sind, gegenüber ihrem Arbeitgeber, bei dem sie am 30. Juni 2022 beschäftigt sind. Frühere Arbeitgeber im Sinne von § 150a Absatz 1 SGB XI sind nur dann bzw. insoweit in Anspruch zu nehmen, wenn bzw. insoweit ein aktueller Arbeitgeber nicht in Anspruch genommen werden kann (Nachrangigkeit). Kein Anspruch besteht, sofern am 30. Juni 2022 ein vom Gesundheitsamt ausgesprochenes Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot gegenüber dem oder der Beschäftigten vorliegt, der oder die der COVID-19-Immunitätsnachweispflicht nach § 20a IfSG nicht nachgekommen ist. Eine Auszahlung an den Inhaber oder die Inhaberin bzw. den Gesellschafter oder die Gesellschafterin einer

² Einschließlich der stationären Hospize, die über eine Zulassung als Pflegeeinrichtung nach § 72 SGB XI verfügen.

³ Einschließlich der zugelassenen Betreuungsdienste nach § 71 Absatz 1a SGB XI und stationärer Hospize.

⁴ Einschließlich der zugelassenen Betreuungsdienste nach § 71 Absatz 1a SGB XI und stationärer Hospize.

Pflegeeinrichtung ist nur dann möglich, sofern er oder sie bei der Pflegeeinrichtung abhängig beschäftigt ist.

- (3) Abweichend von Absatz 2 haben auch abhängig Beschäftigte einen Anspruch auf einen Corona-Pflegebonus, die im Bemessungszeitraum vom 1. November 2020 bis einschließlich 30. Juni 2022 mindestens drei Monate (30 Tage gelten als vollständiger Monat) in einer oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig waren und
1. am 30. Juni 2022 nur deshalb nicht mehr beschäftigt und tätig sind, weil für sie zu diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bestand oder
 2. am 30. Juni 2022 nur deshalb nicht beschäftigt und tätig sind, weil sie Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld, Mutterschaftsgeld, nach den gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld beziehen oder weil ein Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft oder eine Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes besteht oder sie Elternzeit in Anspruch nehmen oder Wehrdienst oder Zivildienst leisten.

In diesen Fällen besteht der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber im Sinne von § 150a Absatz 1 SGB XI, bei dem sie zuletzt beschäftigt und tätig waren. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

- (4) Abweichend von Absatz 2 und 3 haben Auszubildende in der Pflege nach Ziffer 3 Absatz 6 Satz 1 Nummer 1 bis 6 und Absatz 7 sowie Freiwillige im freiwilligen sozialen Jahr im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes oder im Sinne des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes einen Anspruch auf einen Corona-Pflegebonus, wenn sie im Bemessungszeitraum für mindestens drei Monate in einer nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtung oder für eine nach § 72 SGB XI zugelassene Pflegeeinrichtung tatsächlich tätig gewesen sind, gegenüber dem Arbeitgeber, von dem sie im Bemessungszeitraum zuletzt eine Ausbildungsvergütung bzw. eine Bezahlung ihres Freiwilligendienstes (Taschengeld) erhalten haben. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.
- (5) Für die Berechnung des dreimonatigen Zeitraumes nach Absatz 2 bis 4 gilt der gesamte Bemessungszeitraum als Betrachtungszeitraum. Eine Erfüllung des dreimonatigen Zeitraumes über mehrere Zeiträume hinweg ist zulässig; es kommt nicht auf eine zusammenhängende Erfüllung an. Für die Berechnung des dreimonatigen Zeitraumes sind folgende Unterbrechungen unbeachtlich:
1. von bis zu 14 Kalendertagen,
 2. aufgrund einer COVID-19-Erkrankung,
 3. aufgrund von Quarantänemaßnahmen,
 4. aufgrund eines Arbeitsunfalles oder

5. wegen Erholungsurlaubs.

Die Unterbrechungen nach Nummer 2 bis 5 sind zeitlich nicht auf 14 Kalendertage beschränkt. Mehrfache Unterbrechungen, auch wegen der gleichen Sache (außer Nummer 1), sind möglich.

- (6) Jeder Beschäftigte und jede Beschäftigte hat nur einmal Anspruch auf den Corona-Pflegebonus, unabhängig davon, ob er oder sie im Bemessungszeitraum in mehr als einer Pflegeeinrichtung oder für mehr als eine Pflegeeinrichtung beschäftigt und tätig war bzw. bei mehr als einem Arbeitgeber beschäftigt war. Dies gilt nicht, sofern eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter am 30. Juni 2022 in mehreren Pflegeeinrichtungen bzw. bei mehreren Dienstleistungsunternehmen in Teilzeit beschäftigt ist. In diesem Fall hat sie oder er entsprechend ihrem oder seinem jeweiligen Tätigkeitsfeld und -umfang Ansprüche auf anteilige Pflegeboni; insgesamt aber maximal bis zur Höhe des Pflegebonus für Vollzeitbeschäftigte, da der Pflegebonus ungekürzt an Teilzeitbeschäftigte zu zahlen ist, wenn ihre wöchentliche oder vertragliche Arbeitszeit 35 Stunden oder mehr beträgt.
- (7) Den Anspruch haben alle Beschäftigten im Sinne von § 7 SGB IV, einschließlich geringfügig Beschäftigter und Auszubildenden. Ehrenamtlich Tätige sind mit Ausnahme von Helferinnen und Helfern im freiwilligen sozialen Jahr sowie von Bundesfreiwilligendienstleistenden nicht mit umfasst.

3. Höhe des Corona-Pflegebonus

- (1) Der Corona-Pflegebonus ist für Vollzeitbeschäftigte in folgender Höhe auszahlend:
1. in Höhe von **550 Euro** für Beschäftigte, die Leistungen nach SGB XI oder im ambulanten Bereich nach SGB V durch die direkte Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen (insbesondere Pflegefach- und Pflegehilfskräfte, Alltagsbegleiterinnen und Alltagsbegleiter, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte und Präsenzkkräfte, Beschäftigte in der hauswirtschaftlichen Versorgung im ambulanten Bereich sowie abhängig beschäftigte verantwortliche Pflegefachkräfte)
 2. in Höhe von **370 Euro** für andere Beschäftigte, die in einem Umfang von mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind. (Hierunter können im stationären Bereich zum Beispiel Beschäftigte in der hauswirtschaftlichen Versorgung, des Sozialdienstes, der Gebäudereinigung oder der Garten- und Geländepflege zählen)
 3. in Höhe von **190 Euro** für alle übrigen Beschäftigten.
- (2) Für Teilzeitbeschäftigte ist der Corona-Pflegebonus anteilig im Verhältnis zu den in Absatz 1 genannten Höhen zu zahlen. Der jeweilige Anteil entspricht dem Anteil der von ihnen wöchentlich durchschnittlich in Bezug auf die nach dem Günstigkeitsprinzip gemäß Absatz 8

ermittelten drei Monate innerhalb des Bemessungszeitraums 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. Die tatsächlich geleisteten Stunden werden durch die Pflegeeinrichtung ermittelt und ergeben sich z. B. aus der Arbeitszeiterfassung oder aus Dienstplänen. Für Dienstleistungsunternehmen gilt einheitlich eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 39 Stunden als Maßstab. Die tatsächlich geleisteten Stunden werden durch den Arbeitgeber ermittelt.

- (3) Abweichend von Absatz 2 ist der Corona-Pflegebonus nach Absatz 1 ungekürzt an Teilzeitbeschäftigte zu zahlen, wenn sie im Bemessungszeitraum mindestens drei Monate in einer oder mehreren zugelassenen Pflegeeinrichtungen tätig waren und ihre wöchentliche tatsächliche oder vertragliche Arbeitszeit in diesem Zeitraum 35 Stunden oder mehr betrug.
- (4) Bei berufsbegleitender Ausbildung erfolgt die Bemessung des Pflegebonus aufgrund des Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses zugunsten der Beschäftigten.
- (5) Freiwillige im Sinne von § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes oder Freiwillige im Sinne von § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr erhalten einen Corona-Pflegebonus in Höhe von **60 Euro**.
- (6) Den folgenden Auszubildenden, die mit einer zugelassenen Pflegeeinrichtung einen Ausbildungsvertrag geschlossen haben oder im Bemessungszeitraum mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung zur Durchführung der praktischen Ausbildung tätig waren, ist ein Corona-Pflegebonus in Höhe von **330 Euro** zu zahlen:
 1. Auszubildenden zur Altenpflegerin oder zum Altenpfleger nach § 58 Absatz 2 des Pflegeberufgesetzes,
 2. Auszubildenden zur Altenpflegerin oder zum Altenpfleger nach § 66 Absatz 2 des Pflegeberufgesetzes,
 3. Auszubildenden zur Gesundheits- und Krankenpflegerin oder zum Gesundheits- und Krankenpfleger nach § 66 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Pflegeberufgesetzes,
 4. Auszubildenden zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger nach § 58 Absatz 1 des Pflegeberufgesetzes,
 5. Auszubildenden zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger nach § 66 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Pflegeberufgesetzes oder
 6. Auszubildenden zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann nach dem Pflegeberufgesetz.

Auszubildende, die einen Ausbildungsvertrag mit einer Pflegeeinrichtung geschlossen haben und nicht zu den Auszubildenden nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 oder nach Absatz 7 zählen, gelten als übrige Beschäftigte nach Absatz 1 Nummer 3.

- (7) Absatz 6 gilt entsprechend für Auszubildende in landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildungen in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer.
- (8) Bei der Bemessung des Corona-Pflegebonus gilt das Günstigkeitsprinzip für die Anspruchsberechtigten. Dies bedeutet, dass bei der Ermittlung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit das Mittel aus den drei Monaten mit der höchsten Arbeitszeit innerhalb des Bemessungszeitraums in Bezug auf ein Tätigkeitsfeld (Beschäftigtengruppe) gemäß Absatz 1 gebildet wird. Bei Veränderung der arbeitsrechtlichen Vereinbarung in Bezug auf das Tätigkeitsfeld gemäß Absätze 1, 5 bis 7 innerhalb des Bemessungszeitraums ist diejenige Vereinbarung bei der Bemessung des Corona-Pflegebonus zugrunde zu legen, aus der sich der höchstmögliche Anspruch für die oder den Beschäftigten ergibt. Sofern die oder der Beschäftigte weniger als drei Monate auf Grundlage dieser günstigeren Vereinbarung tätig war, insgesamt jedoch mindestens drei Monate im Bemessungszeitraum, ist für die Bemessung die arbeitsrechtliche Vereinbarung heranzuziehen, die dem überwiegenden Tätigkeitsfeld in dem maßgebenden dreimonatigen Zeitraum zugrunde liegt.
- (9) Soweit Beschäftigte im Bemessungszeitraum ganz oder teilweise in Kurzarbeit gearbeitet haben, sind für die Bemessung des diesen Beschäftigten jeweils zustehenden Corona-Pflegebonus die von ihnen wöchentlich durchschnittlich im Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden maßgeblich. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.
- (10) Bei Beschäftigten, die im Bemessungszeitraum den Pflegeeinrichtungsträger bzw. den Arbeitgeber gewechselt haben, hat die Pflegeeinrichtung bzw. der Arbeitgeber, bei dem die oder der Beschäftigte am 30. Juni 2022 beschäftigt ist, das bisherige Tätigkeitsfeld, die Tätigkeitsdauer sowie die wöchentlich durchschnittlich im Bemessungszeitraum tatsächlich geleisteten Stunden bei der Bemessung der Ansprüche der Beschäftigten mit zu berücksichtigen. Dies erfolgt auf Grundlage einer schriftlichen Erklärung der Beschäftigten zu ihrer Vorbeschäftigung. Der Erklärung sind aussagekräftige Unterlagen beizufügen, aus denen das bisherige Tätigkeitsfeld sowie die Dauer und der Umfang der Vorbeschäftigung – bei Abweichungen zum Arbeitsvertrag auch der Umfang der tatsächlich geleisteten Stunden – sowie etwaige Unterbrechungen hervorgehen (z. B. durch Vorlage von Arbeitsvertrag, Arbeitszeugnis, Unterlagen zum Arbeitszeitkonto). Gleiches gilt bei mehreren Vorbeschäftigungen. Die Pflegeeinrichtung bzw. der Arbeitgeber, bei dem die oder der Beschäftigte am 30. Juni 2022 beschäftigt ist, ist nur in dem Maße verpflichtet, die Vorbeschäftigung bzw. die Vorbeschäftigungen bei der Meldung zu berücksichtigen, als ihr bzw. ihm dies durch die Beschäftigte oder den Beschäftigten rechtzeitig vor der Meldung nach Ziffer 5 erklärt wurde.

4. Anspruch der Pflegeeinrichtung bzw. des Dienstleistungsunternehmens

- (1) Die nach § 72 SGB XI zugelassene Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen erhält von der sozialen Pflegeversicherung den Betrag als Vorauszahlung, den sie bzw. es für die Auszahlung der Corona-Pflegeboni nach Ziffer 3 für die Beschäftigten benötigt, die am 30. Juni 2022 bei ihr bzw. ihm beschäftigt und tätig sind bzw. im Sinne von Ziffer 2 Absatz 3 Satz 2 beschäftigt und tätig waren und die die weiteren Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Bereits ausgezahlte Corona-Prämien nach § 150a SGB XI in der am 23. Mai 2020 geltenden Fassung, auf die Beschäftigte im Jahr 2020 einen Anspruch hatten, können nicht nachträglich refinanziert werden.
- (2) Der Zahlungsanspruch nach Absatz 1 setzt die Durchführung des Meldeverfahrens nach Ziffer 5 voraus.
- (3) Die Corona-Pflegeboni dürfen nicht zu finanziellen Belastungen der Pflegebedürftigen führen. Dies umfasst auch die Aufwendungen, die der Pflegeeinrichtung im Zusammenhang mit der Auszahlung der Boni an die Beschäftigten entstehen. Weitere von der Pflegeeinrichtung an ihre Beschäftigte gezahlte vergleichbare Sonderleistungen im Sinne des § 150a Absatz 7 Satz 3 und 4 SGB XI sind bei der Bemessung der Pflegevergütung der zugelassenen Pflegeeinrichtung prospektiv berücksichtigungsfähig.

5. Meldeverfahren

5.1 Meldeverfahren für Pflegeeinrichtungen

- (1) Die Landesverbände der Pflegekassen sowie die Ersatzkassen legen die jeweils zuständige Pflegekasse für die Durchführung des Verfahrens fest.
- (2) Die Pflegeeinrichtung meldet der zuständigen Pflegekasse bis zum 31. Juli 2022 den Betrag, den sie für die Auszahlung der in Ziffer 3 genannten Corona-Pflegeboni benötigt.
- (3) Bei bis einschließlich 30. Juni 2022 bestehender zeitgleicher Beschäftigung in Teilzeit in mehreren Pflegeeinrichtungen meldet jede Pflegeeinrichtung für ihre Beschäftigten jeweils den in ihrer Pflegeeinrichtung anfallenden Beschäftigungsanteil.
- (4) Die Meldung bedarf der Textform und ist durch den Träger der Einrichtung zu unterzeichnen. Die Meldung hat die Angaben nach Absatz 5 sowie die Erklärungen nach Absatz 6 zu enthalten. Ein Muster für die Meldung ist als Anlage 1 beigefügt. Die Meldung ist unter Verwendung des Musters in elektronischer Form einzureichen. Die originalgetreue Nachbildung der Unterschrift (Faksimile) ist ausreichend; die Meldung kann auch als

unterzeichnetes eingescanntes pdf-Dokument bei der zuständigen Pflegekasse eingereicht werden.

(5) Folgende Angaben sind für die Meldung erforderlich

- Name, Sitz und Institutskennzeichen (IK) der Pflegeeinrichtung
- Name und Anschrift des Trägers der Einrichtung
- Versorgungsform (ambulant oder stationär)
- Gesamthöhe des Betrags nach Absatz 2 sowie differenziert nach den Höhen der Pflegeboni gemäß Ziffer 3 Absätze 1, 5 und 6 mit den jeweiligen Vollzeitäquivalenten (gerundet auf vier Nachkommastellen bzw. bei Auszubildenden und Freiwilligen Angabe einer Vollzeitäquivalenten - 1 VZÄ) der Beschäftigten insgesamt sowie den einzelnen Beschäftigten in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern mit Angabe ihrer Personalnummern, der Tätigkeitsbezeichnung und der jeweiligen Höhe des Corona-Pflegebonus, auf die sie einen Anspruch haben, soweit bei bestehenden Vorbeschäftigungen dieser der meldenden Pflegeeinrichtung bekannt ist.

(6) Der Pflegeeinrichtungsträger hat mit seiner Unterschrift die Richtigkeit seiner Angaben zu erklären und dass:

- der gemeldete Betrag von ihm nicht auch bei anderen Pflegekassen geltend gemacht wurde oder wird
- er pro Beschäftigter und pro Beschäftigtem insgesamt nur einmal den gesetzlich bestimmten Erstattungsbetrag für die Zahlung der Pflegeboni von der Pflegeversicherung anfordert
- er bei den Beschäftigten, die im Bemessungszeitraum bereits für andere Pflegeeinrichtungsträger oder Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI tätig waren, deren bisheriges Tätigkeitsfeld, Tätigkeitsdauer und Tätigkeitsumfang bei der Ermittlung der Ansprüche der Beschäftigten mitberücksichtigt, soweit die Beschäftigten die dazu erforderliche schriftliche Erklärung einschließlich aussagekräftiger Unterlagen zur Vorbeschäftigung vorgelegt haben
- er die für die Auszahlung des Corona-Pflegebonus notwendigen Aufwendungen nicht den Pflegebedürftigen in Rechnung stellt
- er die für die Auszahlung des Corona-Pflegebonus notwendigen Aufwendungen nicht im Rahmen des Pflegesatzverfahrens nach § 85 SGB XI bzw. im Rahmen von Vergütungsvereinbarungen nach 89 SGB XI geltend macht, es sei denn, es handelt sich um eine Erhöhung des Corona-Pflegebonus durch die Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 150a Absatz 7 Satz 3 und 4 SGB XI
- er die von der Pflegekasse erhaltene Vorauszahlung an die anspruchsberechtigten Beschäftigten nach Ziffer 2 in voller Höhe unverzüglich auszahlt, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung, jedenfalls aber bis zum 31. Dezember 2022

- er der Pflegekasse die Höhe der tatsächlichen Auszahlung unmittelbar nach Auszahlung an die Beschäftigten mitteilt, spätestens jedoch bis zum 15. Februar 2023.

5.2 Meldeverfahren für Dienstleistungsunternehmen

- (1) Die Landesverbände der Pflegekassen sowie die Ersatzkassen legen die jeweils zuständige Pflegekasse für die Durchführung des Verfahrens fest. Die Zuständigkeit richtet sich in der Regel nach dem Sitz des Dienstleistungsunternehmens. Sofern ein Dienstleistungsunternehmen über mehrere Sitze (Filialen) verfügt und für diese eine landesbezogene Organisation besteht, ist der Sitz der Landesorganisation für die Zuständigkeit maßgeblich.
- (2) Das Dienstleistungsunternehmen (ggf. Landesorganisation für die ihr angeschlossenen Filialen) meldet der zuständigen Pflegekasse bis zum 31. Juli 2022 den Betrag, den es für die Auszahlung der in Ziffer 3 genannten Corona-Pflegeboni benötigt.
- (3) Bei bis einschließlich 30. Juni 2022 bestehender zeitgleicher Beschäftigung in Teilzeit bei mehreren Arbeitgebern meldet jeder Arbeitgeber für seine Beschäftigten jeweils den in seinem Unternehmen anfallenden Beschäftigungsanteil.
- (4) Die Meldung bedarf der Textform und ist durch das Dienstleistungsunternehmen (ggf. Landesorganisation) zu unterzeichnen. Die Meldung hat die Angaben nach Absatz 5 sowie die Erklärungen nach Absatz 6 zu enthalten. Ein Muster für die Meldung sind als Anlage 2 und Anlage 2a beigefügt. Insofern ein Vertragsverhältnis mit mehreren Pflegeeinrichtungen besteht, ist für jede Pflegeeinrichtung jeweils ein eigener Antrag (Anlage 2a) auszufüllen. Die Meldung ist unter Verwendung des Musters in elektronischer Form einzureichen. Die originalgetreue Nachbildung der Unterschrift (Faksimile) ist ausreichend; die Meldung kann auch als unterzeichnetes eingescanntes pdf-Dokument bei der zuständigen Pflegekasse eingereicht werden.
- (5) Folgende Angaben sind für die Meldung erforderlich
 - Name, Sitz und Anschrift des Dienstleistungsunternehmens (ggf. Landesorganisation)
 - Bankverbindung
 - Gesamthöhe des Betrags nach Absatz 2 sowie differenziert nach den Höhen der Pflegeboni gemäß Ziffer 3 Absätze 1, 5 und 6 mit den jeweiligen Vollzeitäquivalenten (gerundet auf vier Nachkommastellen bzw. bei Freiwilligen Angabe einer Vollzeitäquivalenten - 1 VZÄ) der Beschäftigten insgesamt sowie der einzelnen Beschäftigten in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern mit Angabe ihrer Personalnummern, der Tätigkeitsbezeichnung und der jeweiligen Höhe des Corona-

Pflegebonus, auf den sie einen Anspruch haben, soweit bei bestehenden Vorbeschäftigungen dieser dem meldenden Dienstleistungsunternehmen bekannt ist.

- (6) Der Meldung ist jeweils eine Darlegung des Dienstleistungsunternehmens über ein bestehendes Vertragsverhältnis mit einer Pflegeeinrichtung (Angaben zum Namen, Anschrift und Institutionskennzeichen der Pflegeeinrichtung) sowie über den Einsatz der Beschäftigten in dieser Pflegeeinrichtung (Einsatzzeitraum, durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit und überwiegender Einsatzbereich) beizufügen (Anlage 2a). Das Dienstleistungsunternehmen (ggf. Landesorganisation) hat mit seiner Unterschrift die Richtigkeit seiner Angaben zu erklären und dass:
- der gemeldete Betrag von ihm nicht auch bei anderen Pflegekassen geltend gemacht wurde oder wird
 - er pro Beschäftigte und pro Beschäftigten insgesamt nur einmal den gesetzlich bestimmten Erstattungsbetrag für die Zahlung der Pflegeboni von der Pflegeversicherung anfordert
 - es sich bei den Beschäftigten, die im Bemessungszeitraum bereits für andere Pflegeeinrichtungsträger oder Arbeitgeber nach § 150a Absatz 1 Satz 2 SGB XI tätig waren, deren bisheriges Tätigkeitsfeld, Tätigkeitsdauer und Tätigkeitsumfang bei der Ermittlung der Ansprüche der Beschäftigten mitberücksichtigt, soweit die Beschäftigten die dazu erforderliche schriftliche Erklärung einschließlich aussagekräftiger Unterlagen zur Vorbeschäftigung vorgelegt haben
 - es die von der Pflegekasse erhaltene Vorauszahlung an die anspruchsberechtigten Beschäftigten nach Ziffer 2 in voller Höhe unverzüglich auszahlt, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung, jedenfalls aber bis zum 31. Dezember 2022
 - es der Pflegekasse die Höhe der tatsächlichen Auszahlung unmittelbar nach Auszahlung an die Beschäftigten mitteilt, spätestens jedoch bis zum 15. Februar 2023.

6. Auszahlung an die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen

- (1) Die zuständige Pflegekasse zahlt der Pflegeeinrichtung bzw. dem Dienstleistungsunternehmen den von ihr bzw. ihm nach Ziffer 5 gemeldeten Betrag bis zum 30. September 2022 (Fälligkeitsdatum) aus. Vor Auszahlung des gemeldeten Betrages an die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen ist durch die zuständige Pflegekasse anhand des eingegangenen Meldeformulars bzw. der eingegangenen Meldeformulare die Höhe des gemeldeten Betrages auf Plausibilität zu überprüfen.
- (2) Die Pflegekasse zahlt der Pflegeeinrichtung den von ihr gemeldeten Betrag unter Verwendung der gegenüber der Arbeitsgemeinschaft IK nach § 103 SGB XI i. V. m. § 293 Absatz 1 SGB V gemeldeten Bankverbindung der Pflegeeinrichtung aus. Die Pflegekasse zahlt dem Dienstleistungsunternehmen (ggf. Landesorganisation) den von ihm gemeldeten Betrag unter

Verwendung seiner angegebenen Bankverbindung aus; die Landesorganisation verteilt den erhaltenen Betrag an ihre Filialen.

7. Information der Beschäftigten

Die Pflegeeinrichtung hat ihre Beschäftigten, die am 30. Juni 2022 bei ihr beschäftigt und tätig sind, über deren Anspruch auf Zahlung des Corona-Pflegebonus entsprechend dem als Anlage 3 beigefügten Informationsschreiben unverzüglich nach Inkrafttreten dieser Festlegungen zu informieren. Das Dienstleistungsunternehmen hat entsprechend seine Beschäftigten, die am 30. Juni 2022 bei ihm beschäftigt und für eine oder mehrere zugelassenen Pflegeeinrichtungen tätig sind, entsprechend dem als Anlage 3 beigefügten Informationsschreiben unverzüglich nach Inkrafttreten dieser Festlegungen zu informieren.

8. Auszahlung an die Beschäftigten

- (1) Die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen hat die Corona-Pflegeboni unverzüglich, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung nach Erhalt der Vorauszahlung nach Ziffer 6 an ihre Beschäftigten auszuzahlen, jedenfalls aber bis zum 31. Dezember 2022. Der Pflegebonus ist den Beschäftigten jeweils in der gesamten ihnen nach Ziffer 3 zustehenden Höhe in Geld über das Arbeitsentgelt und sonstige Bezüge hinaus auszuzahlen. Entsprechendes gilt für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Auszahlung nicht mehr in der Pflegeeinrichtung bzw. bei dem Dienstleistungsunternehmen beschäftigt sind.
- (2) Eine Aufrechnung des Corona-Pflegebonus mit Ansprüchen der Pflegeeinrichtung bzw. des Dienstleistungsunternehmens gegenüber den Beschäftigten ist ausgeschlossen. Der Corona-Pflegebonus ist unpfändbar.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Ausbildungsvergütung sowie für das Taschengeld für Freiwillige im freiwilligen sozialen Jahr im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes.
- (4) Sofern die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen insgesamt einen geringeren Betrag an die Beschäftigten ausgezahlt hat als sie bzw. es nach Ziffer 5 gemeldet und von der Pflegekasse als Vorauszahlung erhalten hat, hat sie bzw. es die Differenz unaufgefordert und unverzüglich an die zuständige Pflegekasse zurückzuzahlen. Bezüglich der Rückzahlung hat sich die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen (ggf. Landesorganisation) mit der zuständigen Pflegekasse in Verbindung zu setzen. Unabhängig hiervon kann die zuständige Pflegekasse die Differenz zurückfordern (Ziffer 9 Absatz 6).

9. Nachweisverfahren und Rückerstattung

- (1) Die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen hat der jeweils zuständigen Pflegekasse unmittelbar nach der jeweiligen Auszahlung der Corona-Boni an ihre Beschäftigten, spätestens jedoch bis zum 15. Februar 2023 die Höhe, den Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung und die Zahl der Empfängerinnen und Empfänger mitzuteilen. Eventuelle Aufstockungen durch die Pflegeeinrichtungen bzw. durch das Dienstleistungsunternehmen, die zu höheren Pflegeboni führen als in Ziffer 3 genannt, sind nicht zu melden. Ausnahmen können auf Landesebene gelten, wenn der Corona-Pflegebonus aus Landesmitteln nach § 150a Absatz 9 SGB XI aufgestockt wird und die Pflegekassen durch das jeweilige Bundesland mit der Auszahlung beauftragt wurden.
- (2) Die Mitteilung bedarf der Textform und ist durch den Träger der Einrichtung bzw. durch das Dienstleistungsunternehmen (ggf. Landesorganisation) zu unterzeichnen. Ein Muster für die Mitteilung ist als Anlage 4 (für Pflegeeinrichtungen) und als Anlage 5 (für Dienstleistungsunternehmen) beigefügt. Die Mitteilung ist unter Verwendung des Musters in elektronischer Form einzureichen. Die originalgetreue Nachbildung der Unterschrift (Faksimile) ist ausreichend; die Mitteilung kann auch als unterzeichnetes eingescanntes pdf-Dokument bei der zuständigen Pflegekasse eingereicht werden.
- (3) Folgende Angaben sind für die Mitteilung der Pflegeeinrichtungen (Anlage 4) erforderlich
 - Name, Sitz und Institutskennzeichen (IK) der Pflegeeinrichtung
 - Name und Anschrift des Trägers der Einrichtung
 - Versorgungsform (ambulant oder stationär)
 - Gesamthöhe des Betrags nach Absatz 2 sowie differenziert nach den Höhen der Pflegeboni gemäß Ziffer 3 Absätze 1, 5 und 6 mit den jeweiligen Vollzeitäquivalenten (gerundet auf vier Nachkommastellen bzw. bei Auszubildenden und Freiwilligen Angabe einer Vollzeitäquivalenten – 1 VZÄ) der Beschäftigten insgesamt sowie der einzelnen Beschäftigten in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern mit Angabe ihrer Personalnummern, der Tätigkeitsbezeichnung und der jeweiligen Höhe des Corona-Pflegebonus, auf den sie einen Anspruch haben
 - Zeitpunkt der Auszahlung an die Beschäftigten.
- (4) Folgende Angaben sind für die Mitteilung der Dienstleistungsunternehmen (Anlage 5) erforderlich
 - Name, Sitz und Anschrift des Dienstleistungsunternehmens (ggf. Landesorganisation)
 - Gesamthöhe des Betrags nach Absatz 2 sowie differenziert nach den Höhen der Pflegeboni gemäß Ziffer 3 Absätze 1, 5 und 6 mit den jeweiligen Vollzeitäquivalenten (gerundet auf vier Nachkommastellen bzw. bei Freiwilligen Angabe einer Vollzeitäquivalenten – 1 VZÄ) der Beschäftigten insgesamt sowie der einzelnen

Beschäftigten in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern mit Angabe ihrer Personalnummern, der Tätigkeitsbezeichnung und der jeweiligen Höhe des Corona-Pflegebonus, auf den sie einen Anspruch haben

- Zeitpunkt der Auszahlung an die Beschäftigten.
- (5) Auf Verlangen der zuständigen Pflegekasse hat die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen zum Nachweis der tatsächlichen Auszahlung pseudonymisierte Entgeltabrechnungen, in denen die Pflegebonus-Zahlung an die Beschäftigten erfolgt ist, vorzulegen. In begründeten Fällen kann die Pflegekasse weitere Nachweise, die die Auszahlung bzw. die Bemessung der ausgezahlten Pflegeboni belegen, verlangen. Das Dienstleistungsunternehmen hat eine nachvollziehbare Berechnung (Bemessung) der nach Ziffer 5 geltend gemachten Pflegeboni bezogen auf die jeweilige Beschäftigte und den jeweiligen Beschäftigten vorzuhalten. Auf Verlangen der zuständigen Pflegekasse hat es die Bemessung und die entsprechenden Nachweise in pseudonymisierter Form vorzulegen. Die Pflegekasse kann vom Dienstleistungsunternehmen auch einen Nachweis über das Bestehen eines Vertragsverhältnisses mit der oder den jeweiligen Pflegeeinrichtungen verlangen. Ebenso kann die Pflegekasse vom Dienstleistungsunternehmen, das seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung verleiht, die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nach § 1 Absatz 1 Satz 1 AÜG verlangen.
- (6) Sofern der nach Absatz 1 mitgeteilte Betrag geringer ist als der Betrag, den die Pflegekasse aufgrund der Meldung nach Ziffer 5 ausgezahlt hat, hat die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen (ggf. Landesorganisation) die Differenz unaufgefordert und unverzüglich an die zuständige Pflegekasse zurückzuzahlen. Bezüglich der Rückzahlung hat sich die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen (ggf. Landesorganisation) mit der zuständigen Pflegekasse in Verbindung zu setzen. Unabhängig hiervon kann die zuständige Pflegekasse den Differenzbetrag von der Pflegeeinrichtung bzw. dem Dienstleistungsunternehmen (ggf. Landesorganisation) zurückfordern.
- (7) Sofern der nach Absatz 1 mitgeteilte Betrag höher ist als der Betrag, den die Pflegekasse aufgrund der Meldung nach Ziffer 5 ausgezahlt hat und damit die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen einen höheren Betrag an ihre Beschäftigten ausgezahlt hat als sie von der Pflegekasse erhalten hat, so liegt dies im Verantwortungsbereich der jeweiligen Pflegeeinrichtung bzw. des Dienstleistungsunternehmens. Sie bzw. es kann von der Pflegekasse nicht die Auszahlung des Differenzbetrages verlangen.
- (8) Sofern eine Mitteilung über die tatsächlichen Auszahlungshöhen nicht bis spätestens zum 15. Februar 2023 durch die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen (ggf. Landesorganisation) erfolgt, hat die zuständige Pflegekasse den an die Pflegeeinrichtung bzw. das Dienstleistungsunternehmen (ggf. Landesorganisation) ausgezahlten Betrag

zurückzuverlangen. Gleiches gilt, sofern die Pflegeeinrichtung ihrer bzw. das Dienstleistungsunternehmen seiner Nachweispflicht nach Absatz 3 nicht nachkommt.

10. Inkrafttreten

Diese Festlegungen treten am Tag nach der Zustimmung des Bundesministeriums für Gesundheit in Kraft.