

Nr.	Fragestellung	Antwort
1	Wo sind Informationen und Ansprechpersonen zum Pflegebonus veröffentlicht?	Die Richtlinien; Formulare und eine länderbezogene Liste der zuständigen Pflegekassen sind auf der Homepage des GKV-Spitzenverbandes veröffentlicht, unter: https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/richtlinien_vereinbarungen_formulare.jsp . Die Formulare zum Nachweisverfahren (Mitteilung zur Auszahlung der Pflegeboni) werden nach dem 31. Juli 2022 auf der Homepage veröffentlicht.
2	Wer hat einen Anspruch auf den Corona-Pflegebonus?	Abhängig Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in oder für eine Pflegeeinrichtung mit Zulassung nach § 72 SGB XI tätig sind/waren und im Bemessungszeitraum von 1. November 2020 bis einschließlich 30. Juni 2022 mindestens drei Monate in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig sind/waren, haben einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Für Beschäftigte, die als Leiharbeiter oder Dienstleister für eine Pflegeeinrichtung tätig sind/waren, gilt das nur insoweit, als sie in der Pflegeeinrichtung eingesetzt werden (z. B. Reinigung der Wäsche oder der Zimmer vor Ort). Keinen Pflegebonus erhalten Beschäftigte von Leiharbeitsunternehmen und Dienstleistern, die zwar für eine Pflegeeinrichtung tätig sind, aber ihre Arbeit an anderer Stelle als in der Pflegeeinrichtung ausüben (z. B. in einer externen Wäscherei).
3	Wie hoch ist der Pflegebonus?	Die Höhe des Pflegebonus beträgt für in Vollzeit beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z550 Euro bzw. 370 Euro bzw. 190 Euro, in Abhängigkeit vom Tätigkeitsfeld. Bei Teilzeitbeschäftigung hängt die Höhe vom tatsächlich gearbeiteten oder vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Stundenumfang ab (vgl. § 150a Abs. 4 SGB XI). Freiwillige im Sinne von § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und Freiwillige im Sinne von § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr erhalten 60 Euro; Auszubildende in der Pflege 330 Euro.
4	Müssen Freiwillige im Sinne von § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und Freiwillige im Sinne von § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr von 1. November 2020 bis einschließlich 30. Juni 2022 mindestens drei Monate in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig gewesen sein?	Einen Anspruch auf einen Corona-Pflegebonus i. H. v. 60 Euro haben Freiwillige im Sinne von § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und Freiwillige im Sinne von § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr, die im Bemessungszeitraum mindestens drei Monate in einer zugelassenen oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung ihren Dienst geleistet haben. Sie müssen daher lediglich 3 Monate ihrer von vornherein begrenzten Dienstzeit während des Bemessungszeitraums in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung geleistet haben.
5	Wer bekommt den vollen Pflegebonus ausgezahlt?	Mitarbeitende ab mindestens 35 Wochenstunden tatsächlich erbrachter oder vertraglicher Arbeitszeit für mindestens drei Monate innerhalb des Bemessungszeitraums, die in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig sind/waren und bis einschließlich 30. Juni 2022 in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung beschäftigt und tätig sind/waren, bekommen den vollen

Nr.	Fragestellung	Antwort
		Pflegebonus je nach Zuordnung zur einzelnen Beschäftigtengruppe.
6	Welcher Zeitraum ist für die Bemessung des Pflegebonus ausschlaggebend?	<p>Es gilt der gesamte Bemessungszeitraum (1. November 2020 bis einschließlich 30. Juni 2022) als Betrachtungszeitraum unter Beachtung des Günstigkeitsprinzips (siehe Frage Nr. 12. Es kommt nicht auf eine zusammenhängende Erfüllung der in Ziffer 2 Abs. 5 der Festlegungen genannten drei Monate (90 Tage) an. Eine Erfüllung über mehrere Zeiträume hinweg ist zulässig.</p> <p>Als Zeiträume (Arbeitszeiten) kommen in Frage: Kalendermonate (3), Wochen (13) oder Tage (90). Grundsätzlich gilt, dass Arbeitgeber die für die Beschäftigten günstigste Berechnungsmethode wählen können. Als Bezugspunkt bietet sich nach dem Gesetzeswortlaut insbesondere der Bezug auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit an. Der Bezug auf Monate ist im Gesetz nur für die Frage, ob überhaupt ein Anspruch besteht, vorgesehen.</p> <p>Hinweis: Als weitere Anspruchsvoraussetzung müssen die Beschäftigten am 30. Juni 2022 in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig gewesen sein.</p>
7	Wie wird die Höhe des Pflegebonus bei Teilzeitbeschäftigten bei weniger als 35 Wochenstunden berechnet?	<p>Mitarbeitende mit weniger als 35 Wochenstunden gelten für die Berechnung des Pflegebonus als Teilzeitkräfte und bekommen entsprechend einen prozentualen Anteil am Pflegebonus für Vollzeitkräfte. Der Anteil wird ermittelt, indem man die (in Bezug auf die nach dem Günstigkeitsprinzip ermittelten drei Monate) tatsächliche, mindestens aber die vertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit durch die regelmäßige Wochenarbeitszeit der bei derselben Pflegeeinrichtung Vollzeitbeschäftigten teilt.</p> <p>Beispiel A) Es handelt sich um eine Pflegefachkraft, die in der direkten Pflege arbeitet (Fallgruppe des § 150a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB XI). Die im Arbeitsvertrag vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 h. Die im Bemessungszeitraum tatsächliche geleistete wöchentliche Arbeitszeit der Pflegefachkraft beträgt ebenfalls 30 h. Die tarifliche vereinbarte Arbeitszeit einer Vollzeitkraft in der Pflegeeinrichtung liegt bei 38,5 h pro Woche.</p> <p>Die Pflegefachkraft hat einen Anspruch auf einen Pflegebonus in Höhe von 428,57 Euro (Rechenweg: $30/38,5 = 0,78 \text{ VZÄ} * 550 \text{ Euro} = 428,57 \text{ Euro}$).</p> <p>Beispiel B) Es handelt sich um eine Pflegefachkraft, die in der direkten Pflege arbeitet. Die im Arbeitsvertrag vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 h. Die im Bemessungszeitraum tatsächliche geleistete wöchentliche Arbeitszeit der Pflegefachkraft beträgt ebenfalls 30 h. Die tarifliche vereinbarte Arbeitszeit einer Vollzeitkraft in der Pflegeeinrichtung liegt bei 40 h pro Woche.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
		<p>Die Pflegefachkraft hat einen Anspruch auf 412,50 Euro (Rechenweg: $30/40 = 0,75 \text{ VZÄ} * 550 \text{ Euro} = 412,50 \text{ Euro}$).</p> <p>Beispiel C) Es handelt sich um eine Pflegefachkraft, die in der direkten Pflege arbeitet. Die im Arbeitsvertrag vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 h. Die im Bemessungszeitraum tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit der Pflegefachkraft beträgt durchschnittlich 26 h. Die tarifliche vereinbarte Arbeitszeit einer Vollzeitkraft in der Pflegeeinrichtung liegt bei 40 h pro Woche.</p> <p>Die Pflegefachkraft hat einen Anspruch auf 412,50 Euro (Rechenweg: $30/40 = 0,75 \text{ VZÄ} * 550 \text{ Euro} = 412,50 \text{ Euro}$).]</p>
8	<p>Eine Mitarbeitende wird im März 2022 als Pflegehilfskraft (Vollzeit) eingestellt und beschäftigt und ist ab April 2022 Auszubildende. Sie hat somit am 30. Juni 2022 die für den Pflegebonus notwendigen 3 Monate erfüllt. Welchen Pflegebonus erhält sie?</p>	<p>Für die Berechnung, wann die erforderlichen drei Monate erfüllt sind, kann auch der eine Monat als Pflegehilfskraft berücksichtigt werden.</p> <p>Der Arbeitgeber hat im Sinne des Günstigkeitsprinzips zu prüfen, welcher dreimonatige Zeitraum maßgeblich ist. In Frage kommt z. B. März – Mai 2022. Da in diesem Zeitraum die Tätigkeit als Azubi überwogen hat, besteht ein Anspruch als Azubi in Höhe von 330 Euro.</p> <p>Hinweis: Der eine Monat als Pflegehilfskraft erhöht nicht den Azubi-Pflegebonus.</p> <p>Hinweis: Zu prüfen wäre von der Pflegeeinrichtung zusätzlich, ob vor dem März 2022 eine Vorbeschäftigung als Pflegehilfskraft in Vollzeit bei einem anderen Arbeitgeber bestand. Dies könnte in diesem Fall Auswirkungen im Sinne des Günstigkeitsprinzips haben.</p>
9	<p>Wie wird der Anspruch auf den Pflegebonus berechnet, wenn Mitarbeitende innerhalb des Bemessungszeitraums zeitweilig in Kurzarbeit sind/waren?</p>	<p>Bei Beschäftigten, die im Bemessungszeitraum (in Bezug auf die nach dem Günstigkeitsprinzip ermittelten drei Monate) ganz oder teilweise in Kurzarbeit gearbeitet haben, wird die im Durchschnitt tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit zugrunde gelegt. Die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist für Zeiten der Kurzarbeit nicht maßgeblich. Beschäftigte, die aufgrund von Kurzarbeit im gesamten Bemessungszeitraum nicht gearbeitet haben, haben auch keinen Anspruch auf den Pflegebonus.</p> <p>Eine teilweise Kurzarbeit mit 0 Stunden gilt nicht als Unterbrechung, sondern wird bei der Ermittlung, ob mindestens drei Monate eine Tätigkeit in der Pflege bestand, berücksichtigt, allerdings mit 0 Stunden. Dadurch verringert sich entsprechend die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Betrachtungszeitraum.</p> <p>Beispiel: Eine vollzeitbeschäftigte Pflegefachkraft war im Zeitraum März und April 2021 in einer Pflegeeinrichtung beschäftigt und in Kurzarbeit tätig und ist seit Juni 2022 wieder in einer Pflegeeinrichtung beschäftigt und tätig. Sie war im März 2021 zu 50 % in Kurzarbeit, im April 2021 war</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
		<p>sie zu 100% in Kurzarbeit und im Juni 2022 hat sie in Vollzeit gearbeitet. Sie erfüllt damit die Voraussetzungen einer dreimonatigen Tätigkeit im Bemessungszeitraum. Ihr Anteil an dem Pflegebonus für Vollzeitbeschäftigte beträgt jedoch nur 50 % Prozent, da sie über die drei Monate im Durchschnitt nur die Hälfte der Arbeitszeit im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung tatsächlich gearbeitet hat. D. h. sie bekommt 275 Euro (anstatt 550 Euro) ausbezahlt.</p>
10	<p>Wie ist der Hinweis bei dem Pflegebonus in Höhe von 370 Euro zu § 150a Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 SGB XI (Ziffer 3 Abs. 1 Nummer 2 der Pflegebonus-Festlegungen) hinsichtlich der tagesstrukturierenden, aktivierenden, betreuenden oder pflegenden Tätigkeit zu verstehen?</p>	<p>Zentrales Kriterium für die Zuordnung zu § 150a Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 SGB XI ist nicht die Zuordnung zu einer Berufsgruppe, sondern, ob der Beschäftigte gemeinsam mit Pflegebedürftigen mindestens 25 % seiner Arbeitszeit tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig war.</p> <p>Zum Einschätzungsspielraum: Tagesstrukturierung etc. setzt eine Einbeziehung der Pflegebedürftigen voraus. Es muss also etwas gemeinsam mit den Bewohnerinnen bzw. Bewohnern getan werden. Belegt wäre das etwa durch eine konzeptionelle Verankerung. Mitarbeitende von Reinigungsdiensten, Verwaltung, Haustechnik, Küche, Gebäudereinigung, Empfangs- und Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei, Logistik sind damit i.d.R. der Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 3 zuzuordnen, da sie etwas <u>für</u> die und nicht <u>mit</u> den Pflegebedürftigen tun. Die unter Ziffer 3 Abs. 1 Nummer 2 genannten Berufsgruppen sind insoweit nur beispielhaft aufgeführt; soweit sie mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit tagesstrukturierend, aktivierend oder betreuend tätig waren, <u>können</u> sie zu dieser Beschäftigtengruppe gehören.</p> <p>Als Orientierungshilfe, ob ein Beschäftigter in einem Umfang von mindestens 25 % der Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig war, kann die beim Anspruch auf den sog. Pflegemindestlohn vorgenommene Bewertung dienen.</p>
11	<p>Wie werden Beschäftigte berücksichtigt, die z.B. bei Komplexträgern in einer zentralen Verwaltung oder in externen Dienstleistungsunternehmen (Reinigung, Hauswirtschaft, Küche) für nach § 72 SGB XI zugelassene Pflegeeinrichtungen tätig sind?</p> <p>Bsp.: Bei einer Komplexeinrichtung EgH und Pflege, bei der die Verwaltung und Haustechnik Leistungen für die Altenhilfe, das Betreute Wohnen, die Wohnungsverwaltung und die Behindertenhilfe erbringt, stellt</p>	<p>Die Aufteilung der Arbeitszeit der Beschäftigten muss durch den Träger der Pflegeeinrichtung danach erfolgen, wie viele Stunden die Beschäftigten für die zugelassene Pflegeeinrichtung tatsächlich tätig sind/waren. Die Beschäftigten sind anhand des Stellenschlüssels oder bei zentralen Umlagen kalkulatorisch den Pflegeeinrichtungen bzw. den jeweiligen Arbeitsbereichen entsprechend anteilig zuzuordnen. Schätzungen sind nur in Ausnahmefällen möglich, wenn es keine anderen geeigneten Anhaltspunkte gibt.</p> <p>Nach dieser Zuordnung sind die Beschäftigten dann bezüglich der Berechnung des Pflegebonus wie Teilzeitbeschäftigte zu behandeln, die in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig sind/waren.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
	<p>sich die Frage der zeitlichen Zuordnung. In welchem Umfang können diese Mitarbeiter in die Bonuszahlung nach § 150a SGB XI einbezogen werden und reichen Schätzungen der zuzuordnenden Arbeitszeit für die relevanten Bereiche?</p>	
12	<p>Ist das Günstigkeitsprinzip für die Beschäftigten anzuwenden?</p>	<p>Ja, die Beschäftigten haben ein Anrecht auf die Anwendung des Günstigkeitsprinzips. Dies bedeutet, dass von mehreren im Einzelfall anwendbaren Rechtsnormen/Auslegungen die für die Betroffene oder den Betroffenen günstigere anzuwenden und die ungünstigere verdrängt ist.</p> <p>Vor diesem Hintergrund sind auch die Festlegungen nach § 150a Abs. 7 SGB XI zu interpretieren/anzuwenden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bei der Ermittlung der tatsächlich geleisteten <u>Arbeitszeit</u>: Hier sind die nach dem Günstigkeitsprinzip ermittelten drei Monate im Bemessungszeitraum (November 2020 - Juni 2022) maßgebend. Es wird das Mittel aus den drei Monaten mit der höchsten Arbeitszeit gebildet (und nicht das Mittel aus allen im Bemessungszeitraum - max. 20 - gearbeiteten Monaten). <p>Beispiel: Eine Pflegekraft ist von Juni 2021 bis März 2022 in Teilzeit tätig (0,5 VK) und von April 2022 bis Juni 2022 in Vollzeit. Maßgebend sind bei der Berechnung die Monate April bis Juni 2022 in Vollzeit. Sie hat einen Anspruch i. H. v. 550 Euro.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bei Veränderung der arbeitsrechtlichen Vereinbarung in Bezug auf das <u>Tätigkeitsfeld</u> (Änderung der Beschäftigtengruppe): Innerhalb des Bemessungszeitraums (November 2020 - Juni 2022) ist diejenige Vereinbarung bei der Bemessung des Corona-Pflegebonus zugrunde zu legen, aus der sich der höchstmögliche Anspruch für die oder den Beschäftigten ergibt. <p>Beispiel 1: Ein Beschäftigter in Vollzeit ist von Januar bis März 2022 als hauswirtschaftliche Kraft mit über 25 % der Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend in einer vollstationären Pflegeeinrichtung tätig (Anspruch 370 Euro) und von April bis Juni 2022 als Pflegehilfskraft (Anspruch 550 Euro). Er erhält den höchstmöglichen Anspruch in Höhe von 550 Euro.</p> <p>Sofern die oder der Beschäftigte bei einer Veränderung des Tätigkeitsfelds weniger als drei Monate in dem für sie/ihn günstigeren tätig war, ist das Tätigkeitsfeld für die Bemessung des Pflegebonus entscheidend, in dem die/der Beschäftigte (zeitlich gesehen) überwiegend in dem maßgeblichen dreimonatigen Zeitraum tätig war.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
		<p>Beispiel 2: Eine Beschäftigte ist von August bis Oktober 2021 als Azubi in einer Pflegeeinrichtung tätig und im Mai und Juni 2022 als Pflegefachkraft in Vollzeit. Für den maßgeblichen dreimonatigen Zeitraum werden die drei Monate gewählt, die einen höchstmöglichen Anspruch ermöglichen, also Mai und Juni 2022 sowie ein Monat als Azubi. Da in diesem Zeitraum die Tätigkeit als Pflegefachkraft überwiegt, erhält die Beschäftigte einen Anspruch in Höhe von 550 Euro.</p>
13	<p>Wie wird der Pflegebonus hinsichtlich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse behandelt? Kann der anteilige Pflegebonus ausgezahlt werden, obwohl damit die Zuverdienstmöglichkeit in Höhe von 450 Euro überschritten wird?</p>	<p>Der Corona-Pflegebonus ist aufgrund einer gesetzlichen Sonderregelung nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen und bleibt in Bezug auf die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigten (sogenannte Minijobs) in Höhe von monatlich 450 Euro außer Betracht. Die Auszahlung des Pflegebonus ist somit für den Status als Minijobber unschädlich.</p>
14	<p>Wie sind mehrfache, kurzzeitige Erkrankungen (von drei bis vier Tagen) wg. derselben oder unterschiedlichen Erkrankungen in den erforderlichen drei Monaten (90 Tage) in Bezug auf die 14 Kalendertage Unterbrechung zu bewerten?</p>	<p>Mehrere Unterbrechungen bis zu einer Gesamthöhe von 14 Kalendertagen sind möglich, auch unterschiedliche Gründe sind unerheblich. Ziffer 2 Abs. 5 Nr. 2 – 5 der Festlegungen sind davon unbenommen.</p>
15	<p>Wie wird ein Corona-bedingtes Beschäftigungsverbot behandelt?</p>	<p>Zur Berechnung der mindestens dreimonatigen Beschäftigung (90 Tage) sind im Bemessungszeitraum Unterbrechungen aufgrund</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) sonstiger Gründe von bis zu 14 Kalendertagen 2) einer Covid-19-Erkrankung, 3) von Quarantänemaßnahmen, 4) eines Arbeitsunfalls, 5) eines Erholungsurlaubs <p>unbeachtlich (vgl. Ziffer 2 Abs. 5 Nr. 1-5).</p> <p>Ein Corona-bedingtes Beschäftigungsverbot gilt wie eine Quarantänemaßnahme, wenn es z.B. durch Anordnung des öffentlichen Gesundheitsdienstes oder des Arztes belegt und durch die Pflegeeinrichtung dokumentiert ist.</p> <p>Die genannten Unterbrechungszeiträume werden wie eine normale Tätigkeit gezählt.</p> <p>Die unter 2) bis 5) aufgezählten Fälle sind zeitlich nicht auf 14 Kalendertage beschränkt. Es sind auch mehrere Unterbrechungen wegen der gleichen Sache (außer 1) möglich.</p>
16	<p>Haben Beschäftigte, die nicht ihrer COVID-19-Immunitätsnachweispflicht nach § 20 a IfSG nachgekommen sind, einen</p>	<p>Beschäftigte, die zum 30. Juni 2022 nicht in der Pflegeeinrichtung tätig waren, weil ihnen gegenüber vom Gesundheitsamt ein Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot ausgesprochen wurde, da sie nicht ihrer COVID-19-Immunitätsnachweispflicht nach § 20a IfSG</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
	gesetzlichen Anspruch auf einen Corona-Pflegebonus?	nachgekommen sind, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Corona-Pflegebonus.
17	Ist für die beispielhaft genannten Berufsgruppen in der Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1 (direkte Pflege und Betreuung) der jeweilige Anteil an der direkten Versorgung nachzuweisen oder gelten sie grundsätzlich als Anspruchsberechtigte nach Nr. 1?	<p>Für die beispielhaft genannte Berufsgruppen nach Ziffer 3 Absatz 1 Nr. 1 wird unterstellt, dass sie schwerpunktmäßig in der direkten Pflege und Betreuung der Pflegebedürftigen tätig sind/waren. Dies gilt auch für die Beschäftigten in der hauswirtschaftlichen Versorgung der Pflegebedürftigen im Sinne von § 36 SGB XI, die in der Häuslichkeit der Pflegebedürftigen tätig sind/waren (ambulanter Bereich).</p> <p>Zu den Beschäftigten, die regelhaft unter Ziffer 3 Absatz 1 Nr. 1 fallen, gehören auch die Pflegedienstleitung/verantwortliche Pflegefachkraft, die stellvertretende verantwortliche Pflegefachkraft und die Einrichtungsleitung, soweit sie Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV sind und schwerpunktmäßig in der direkten Pflege und Betreuung tätig sind/waren (siehe auch Frage 18). Hiervon wird in Pandemiezeiten in der Regel auszugehen sein.</p> <p>Ansonsten sind diejenigen Beschäftigten, die nicht unter Ziffer 3 Absatz 1 Nr. 1 genannt sind, nicht automatisch Nr. 1 zuzuordnen. Sie können jedoch Nr. 1 zuzuordnen sein, wenn sie vergleichbar den genannten Beschäftigten schwerpunktmäßig in der direkten Pflege und Betreuung tätig sind/waren.</p>
18	Haben Inhaber einer zugelassenen Pflegeeinrichtung einen Anspruch auf Auszahlung des Pflegebonus?	Der Anspruch auf den Pflegebonus gilt ausschließlich für Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV. Sofern die Inhaberin oder der Inhaber oder die Gesellschafterin oder der Gesellschafter der Pflegeeinrichtung auch Beschäftigte oder Beschäftigter der Pflegeeinrichtung ist, hat sie oder er also den entsprechenden Anspruch auf den Pflegebonus. Gibt es keinen Anstellungsvertrag o.ä., so gibt es keinen Anspruch auf den Pflegebonus.
19	Zählen auch Qualitätsmanagementbeauftragte zu den Berufsgruppen nach Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 1?	<p>Bei den Qualitätsmanagementbeauftragten ist zu prüfen, ob sie vergleichbar den in Ziffer 3 Absatz 1 Nr. 1 genannten Berufsgruppen in der direkten Pflege und Betreuung der Pflegebedürftigen tätig sind/waren.</p> <p>Ist dies nicht der Fall, muss geprüft werden, ob sie mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind/waren. Ist dies nicht der Fall, sind sie zu den übrigen Beschäftigten zu zählen.</p>
20	Ist die Versorgung von Selbstzahlerinnen und Selbstzahlern ohne Pflegegrad durch eine zugelassene Pflegeeinrichtung in der Berechnung der Arbeitszeiten berücksichtigungsfähig?	<p>Ja, Ausgangspunkt/Anspruchsgrundlage für die Zahlung des Pflegebonus ist nur das Beschäftigtenverhältnis mit einer zugelassenen Pflegeeinrichtung und die von dem Beschäftigten für eine nach § 72 SGB XI zugelassene Pflegeeinrichtung wöchentlich tatsächlich geleisteten Stunden in dem Bemessungszeitraum.</p> <p>Liegt ein solches Beschäftigungsverhältnis vor und erfolgt die Versorgung von Selbstzahlerinnen und Selbstzahlern als Teil dieser Beschäftigung, ist die entsprechend darauf</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
		entfallene Arbeitszeit berücksichtigungsfähig bei der Ermittlung der Höhe des Pflegebonus.
21	Wer übernimmt die Meldung von Freiwilligen im Sinne von § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und Freiwilligen im Sinne von § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr, wenn diese ihren Einsatzort in der nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtung haben, allerdings von einem anderen Betriebsteil für die Freiwilligendienste bezahlt werden?	Dies übernimmt der entsprechende Dienstleister.
22	Wie ist das Verfahren bei Mitarbeitern, die zwischen Meldung und Auszahlung des Pflegebonus gekündigt haben/wurden oder in Rente gegangen sind?	Die Pflegeeinrichtung bzw. der Arbeitgeber, bei dem die oder der ehemalige Beschäftigte am 30. Juni 2022 beschäftigt war, hat den Pflegebonus auszuführen.
23	Muss die Pflegeeinrichtung den Pflegebonus melden, wenn der Beschäftigte bei einem anderen Arbeitgeber vollzeitbeschäftigt ist und den Pflegebonus dort in voller Höhe erhält?	Grundsätzlich ist der Pflegebonus durch den jeweiligen Arbeitgeber in eigener Verantwortung zu melden. Kann jedoch vermieden werden, dass der Beschäftigte dadurch eine Überzahlung erhält (z. B. weil er bei einer Pflegeeinrichtung mit 35 Stunden und bei einer weiteren mit 5 Stunden pro Woche tätig ist/war), kann in Abstimmung mit dem Beschäftigten von einer Meldung abgesehen werden. Eine schriftliche Erklärung des Beschäftigten ist hier jedoch ratsam.
24	Wie ist zu verfahren, wenn ein Beschäftigter bei verschiedenen Arbeitgebern jeweils in Teilzeit oder Vollzeit zum Stichtag tätig ist, so dass sich insgesamt eine Zahlung des Pflegebonus über der gesetzlichen Höchstsumme von 550 Euro ergeben würde?	Grundsätzlich ist der Pflegebonus durch jeden der Arbeitgeber in der Höhe zu melden, die sich aus dem Stundenanteil, den der Beschäftigte bei ihm tätig ist/war, ergibt. Bei parallelen Beschäftigungen kann der Anspruch durch einen der Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Beschäftigten gekürzt werden, um eine Rückzahlungspflicht an die Pflegekassen durch den Beschäftigten zu vermeiden. Diese Vorgehensweise sollte sich der Arbeitgeber, der dann keinen Pflegebonus meldet, von dem Beschäftigten bestätigen lassen.
25	Wie ist bzgl. der Höhe des Pflegebonus mit Auszubildenden in der Pflege umzugehen, die innerhalb des Bemessungszeitraums ihre Ausbildung beenden und von Auszubildendenstatus in den Status eines regulären Mitarbeitenden wechseln?	Entscheidend ist, in welchem Tätigkeitsfeld die/der Beschäftigte in dem nach dem Günstigkeitsprinzip maßgeblichen dreimonatigen Zeitraum überwiegend tätig ist/war. Siehe Frage 12.

Nr.	Fragestellung	Antwort
26	<p>Auszubildende, die über die Agentur für Arbeit gefördert werden, erhalten ggf. zusätzliche Vergütungen, z. B. Zuschläge aufgrund von Mehrarbeit, die bei den Leistungen angerechnet werden. Sind die Sonderzahlungen nach § 150a SGB XI davon ausgenommen?</p> <p>Wer zahlt in diesen Fällen den Pflegebonus aus?</p>	<p>Wenn Auszubildende von der Agentur für Arbeit Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) erhalten, werden die "Corona-Pflegeboni" nicht auf die BAB angerechnet.</p> <p>Der Pflegebonus wird von dem Arbeitgeber ausgezahlt, von dem die/der Auszubildende im Bemessungszeitraum zuletzt eine Ausbildungsvergütung erhalten hat.</p>
27	<p>Nach § 150a Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 SGB XI erhalten "alle übrigen Beschäftigten" einen Pflegebonus in Höhe von 190 Euro. Sind Auszubildende, die keine Pflegeausbildung absolvieren (diese erhalten nach Absatz 3 den Pflegebonus in Höhe von 330 Euro), als Beschäftigte in diesem Sinne anzusehen?</p>	<p>Ja. Auszubildende die nicht unter Ziffer 3 Absatz 6 und 7 der Festlegungen gefasst sind, werden wie die übrigen Beschäftigten behandelt und erhalten bei einer Vollzeitbeschäftigung einen Pflegebonus in Höhe von 190 Euro.</p> <p>Dies betrifft bspw. Auszubildende in der Verwaltung oder der Hauswirtschaft.</p>
27a	<p>Führen Theorieanteile (Schultage/-blöcke) in den Ausbildungen in den Pflegeberufen zu einer Unterbrechung im Bemessungszeitraum?</p>	<p>Bei Auszubildenden in den Pflegeberufen, die über einen Ausbildungsvertrag mit einer zugelassenen Pflegeeinrichtung verfügen, sind Theorieanteile bei der Bemessung der Mindesttätigkeit unerheblich. Bei den Auszubildenden, die zwar über keinen Ausbildungsvertrag mit einer Pflegeeinrichtung verfügen, jedoch zur Durchführung der praktischen Ausbildung in einer solchen tätig sind/waren, werden bei der Berechnung, ob ein Auszubildender/eine Auszubildende die Mindesttätigkeitszeit von drei Monaten (90 Tagen) erreicht hat, Abwesenheiten aufgrund von Schule/theoretischer Ausbildung nicht berücksichtigt, da der/die Auszubildende in dieser Zeit nicht in oder für die Einrichtung tätig war.</p> <p>Dies gilt einheitlich für alle Auszubildenden, die in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig sind/waren, unabhängig davon, ob es sich um Auszubildende in der Pflege, der Verwaltung, der Hauswirtschaft oder anderen Bereichen handelt.</p>
28	<p>Gemäß Nr. 3 Abs. 6 erhalten die Auszubildenden einen Pflegebonus, die mit einer zugelassenen Pflegeeinrichtung einen Ausbildungsvertrag geschlossen haben ODER im Bemessungszeitraum mindestens drei Monate in der [...] tätig sind/waren. Wie ist die Regelung konkret zu verstehen?</p>	<p>Siehe FAQ-Nr. 27a.</p>
29	<p>Können Mitarbeiter berücksichtigt werden, die auf</p>	<p>Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) sind zwar keine Auszubildenden im Sinne des § 7 Abs. 2 SGB</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
	der Grundlage von § 54a SGB III (Einstiegsqualifizierung) angestellt sind?	<p>IV, da sie keine betriebliche Berufsausbildung durchführen. Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass die Zeit der EQ unter bestimmten Voraussetzungen und mit Zustimmung des Ausbildungsbetriebes und der Kammern, auf eine spätere Ausbildung bei demselben Arbeitgeber, bei dem die EQ durchgeführt wurde, auf die Ausbildungszeit angerechnet werden kann.</p> <p>Teilnehmende an einer EQ gelten jedoch als beschäftigt. Sie sind auch sozialversicherungspflichtig. Es ist daher im Sinne der gesetzlichen Regelung, dass Teilnehmende an einer EQ zumindest als "übrige Beschäftigte" i S d. § 150a Abs. 2 Nr. 3 SGB XI (Ziffer 3 Abs. 1 Nr. 3 der Festlegungen) ebenfalls in Höhe von bis zu 190 Euro Anspruch auf einen Pflegebonus haben.</p>
30	Wie ist das Verfahren der Rückzahlung, wenn Mitarbeitende zu viel Geld erhalten haben?	<p>Wenn Beschäftigte zu viel Geld erhalten haben, weil z. B. der zu erwartende Pflegebonus, den sie aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen anteilig erhalten haben, den gesetzlich vorgesehenen Gesamtbetrag für dem Tätigkeitsfeld nach vergleichbare Vollzeitbeschäftigte überschreitet, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine der Pflegekassen, von der ihre Arbeitgeber die Vorauszahlung erhalten haben, zu informieren. So können die Beschäftigten den überzahlten Betrag an die zuständige/n Pflegekasse/n zurückerstatten. Die Arbeitgeber sind den Beschäftigten gegenüber zur Auskunft darüber verpflichtet, von welcher Pflegekasse sie den Betrag zum Pflegebonus zur Auszahlung an die Beschäftigten erhalten haben.</p>
31	Wenn Beschäftigte (z. B. von geschlossenen Tagespflegen) durch eine Arbeitnehmerüberlassung während der Coronazeit in anderen Pflegeeinrichtungen eingesetzt werden, gegenüber welcher Einrichtung haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Zahlung des Corona-Pflegebonus?	<p>Der Anspruch besteht gegenüber dem Arbeitgeber, der die Beschäftigten überlässt (verleiht) bzw. bei dem die/der Beschäftigte am 30. Juni 2022 beschäftigt ist/war.</p>
32	Ist eine vorgenommene Vorauszahlung des Pflegebonus durch den Arbeitgeber auch nachträglich erstattungsfähig?	<p>Nein. Freiwillig geleistete Boni der Arbeitgeber können nicht nachträglich durch den Corona-Pflegebonus erstattet werden.</p>
33	Erhöhen die Pflegeboni das Jahresbruttoeinkommen des Beschäftigten und führen dann zu höheren Beiträgen bei der Berufsgenossenschaft des Arbeitgebers?	<p>Als zusätzliche und steuerfreie Zuwendung wird der Pflegebonus dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zugerechnet (§ 1 Absatz 1 Nummer 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung). Sie wird damit auch nicht als beitragspflichtiges Entgelt in der gesetzlichen Unfallversicherung eingeordnet.</p>
34	Haben Beschäftigte in SAPV-Diensten nach § 132d SGB V Anspruch auf den Pflegebonus?	<p>Der Anspruch besteht nur für Beschäftigte in nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtungen und für Beschäftigte, die im Wege eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags oder einer</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
		Arbeitnehmerüberlassung in einer Pflegeeinrichtung nach § 72 SGB XI eingesetzt sind (vgl. § 150a Abs. 1 SGB XI).
35	Haben Beschäftigte, die in einem ambulanten Pflegedienst beschäftigt sind, der nur (Kinder-)Intensivpflege oder häusliche psychiatrische Krankenpflege erbringt, auch einen Anspruch auf den Corona-Pflegebonus?	Siehe Frage Nr. 34
36	Haben Beschäftigte in ambulanten Hospizdiensten Anspruch auf den Pflegebonus?	Siehe Frage Nr. 34
37	Bei welcher Pflegekasse müssen die stationären Hospize den Antrag stellen?	Für die stationären Hospize sind in der Regel die gleichen Pflegekassen zuständig wie für die stationären/vollstationären Pflegeeinrichtungen (außer es gibt auf der Landesebene andere Absprachen).
38	Wo sind Praktikanten einzustufen, die beispielsweise ein ½ jährliches Orientierungspraktikum absolvieren?	<p>Praktikanten können als „übrige Beschäftigte“ im Sinne von § 150a Abs. 2 Nr. 3 SGB XI berücksichtigt werden. Voraussetzung ist, dass Praktikanten als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Sinne von § 7 SGB IV eingestuft sind und sie im Bemessungszeitraum mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung tätig waren und am 30. Juni 2022 in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung beschäftigt und tätig waren.</p> <p>Der Begriff "Praktikum" ist im Sozialversicherungsrecht gesetzlich nicht definiert und wird in vielerlei Ausprägung verwendet. Aus diesem Grund kommt es für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung auf die Umstände des Einzelfalls an.</p> <p>Ob es sich bei einer Tätigkeit um eine Beschäftigung im Sinne des § 7 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) handelt, richtet sich nach den objektiven Gegebenheiten. Maßgebend für die Einstufung ist eine Gesamtbetrachtung des Einzelfalls und damit der tatsächlichen Verhältnisse. Zu berücksichtigen sind insbesondere die Weisungsabhängigkeit und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Betriebes. Diese Merkmale treffen in der Regel auch auf sogenannte "Praktika" zu.</p> <p>Eine verbindliche Auskunft im Einzelfall erteilt die zuständige Einzugsstelle für die Sozialversicherungsbeiträge.</p>
39	Haben Beschäftigte eines Kooperationspartners (der SGB XI-Leistungen erbringt) einer nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtung auch einen	Ein Anspruch auf einen Pflegebonus besteht dann, wenn die Beschäftigten als Arbeitnehmende im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung nach § 72 SGB XI eingesetzt werden.

Nr.	Fragestellung	Antwort
	Anspruch auf einen Pflegebonus?	
40	<p>Für Teilzeitbeschäftigte ist der Corona-Pflegebonus anteilig im Verhältnis zu den in § 150a Abs. 2 SGB XI genannten Höhen zu zahlen. Der jeweilige Anteil entspricht dem Anteil der von ihnen wöchentlich durchschnittlich in dem Bemessungszeitraum 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.</p> <p>Können diese beiden Anteilsberechnungen miteinander kombiniert werden?</p>	<p>Ja, diese beiden Anteilsberechnungen können miteinander kombiniert werden.</p> <p>Wenn z. B. die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei 20 Stunden liegt, der Beschäftigte hat jedoch im Zeitraum vom 1. April bis 15. Juni 2022 tatsächlich 30 Wochenstunden gearbeitet und war in der zweiten Junihälfte im Erholungsurlaub, dann gehen für die ersten 2,5 Monate die 30 Wochenstunden in die anteilige Berechnung ein und für die zweite Junihälfte die 20 Wochenstunden.</p>
41	Wo sollen die Dienstleistungsunternehmen den Antrag einreichen?	<p>Die Geltendmachung des Corona-Pflegebonus ist in der Regel bei der für den (Haupt-)Sitz des Dienstleistungsunternehmens zuständigen Pflegekasse einzureichen (siehe: https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/richtlinien_vereinbarungen_formulare.jsp).</p> <p>Falls ein Dienstleistungsunternehmen über Landesniederlassungen verfügt, haben diese Landesorganisationen (und nicht der Hauptsitz) die Geltendmachung bei der jeweils für den Sitz zuständigen Pflegekasse einzureichen. Von einer Landesniederlassung kann insbesondere dann gesprochen werden, wenn diese die Einsätze der Beschäftigten steuert bzw. für deren Lohn- und Gehaltsabrechnung zuständig ist. Die Einschätzung, ob eine Landesniederlassung vorliegt, erfolgt durch den Dienstleister und nicht durch die Pflegekasse.</p> <p>Sofern pro Land mehrere Landesniederlassungen existieren, kann jede der Niederlassungen des Dienstleistungsunternehmens für ihre Beschäftigten die Geltendmachung der Corona-Pflegeboni einreichen. Entscheidend ist, dass je Beschäftigter und je Beschäftigtem insgesamt nur einmal der gesetzlich bestimmte Betrag für die Zahlung des Pflegebonus bei den Pflegekassen beantragt wird.</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
42	Wie ist zu verfahren, wenn eine mehrfache Beantragung des Corona-Pflegebonus (sowohl über den Hauptsitz als auch über die Landesniederlassungen) für dieselben Beschäftigten eingereicht wurde?	Eine mehrfache Beantragung widerspricht den Verfahrensregelungen der Pflegebonus-Festlegungen und kann zu Verzögerungen bei der Antragsbearbeitung und Auszahlung führen. Die Dienstleistungsunternehmen, die Anträge mehrfach für dieselben Beschäftigten gestellt haben, sind zur Klärung der Sachlage aufgefordert und müssen sich sowohl an die Pflegekassen wenden, bei denen die Anträge über die Niederlassungen eingereicht wurden, als auch Kontakt zu der Pflegekasse aufnehmen, bei der die Corona-Pflegeboni über den Hauptsitz geltend gemacht wurde. In Absprache mit den beteiligten Pflegekassen sind Doppel-Anträge zurückzuziehen.
43	Wie ist zu verfahren, wenn aufgrund von mehrfacher Beantragung des Corona-Pflegebonus ein Arbeitgeber einen höheren Betrag erhält, als er für die Auszahlung an seine Beschäftigten benötigt?	Zuviel erhaltene Pflegeboni sind unverzüglich an die auszahlende Pflegekasse zurückzuzahlen. Der jeweils zuständigen Pflegekasse ist unmittelbar nach der jeweiligen Auszahlung der Corona-Boni, spätestens jedoch bis zum 15. Februar 2023 die Höhe, der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung und die Zahl der Empfängerinnen und Empfänger durch den Arbeitgeber mitzuteilen.
44	Wie wird gewährleistet, dass der Landesbonus (Aufstockung des Corona-Pflegebonus) ausgezahlt wird, sofern ein Dienstleister bundesweit seine Beschäftigten einsetzt und er den Antrag für alle Beschäftigten über seinen Hauptsitz eingereicht hat?	Sofern die Pflegekassen auch mit der Auszahlung der Landes-Pflegeboni beauftragt werden, sind hier die Vereinbarungen der Pflegekassen mit den Ländern maßgebend.
45	Wie können Arbeitgeber verfahren, die einen zu niedrigen Betrag bei den Pflegekassen geltend gemacht haben, als sie eigentlich für die Auszahlung benötigt hätten?	Der Arbeitgeber kann bis 31. Juli 2022 den von ihm gemeldeten Betrag korrigieren. Danach liegt ein zu gering gemeldeter Betrag entsprechend Ziffer 9 Abs. 7 der Pflegebonus-Festlegungen im Verantwortungsbereich der Einrichtung bzw. des Dienstleistungsunternehmens. Nach dem 31. Juli 2022 kann von der Pflegekasse nicht die Auszahlung des Differenzbetrages verlangt werden.
46	Ist eine Freistellung (von sämtlichen Tätigkeiten) aufgrund einer Kündigung wie ein Erholungsurlaub zu werten? Wie ist mit schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverboten umzugehen?	Kündigung mit Freistellung: Dabei ist der Mitarbeiter zwar bis zum Wirksamwerden der Kündigung Beschäftigter im Sinne von § 7 SGB IV, allerdings ist er nicht tatsächlich in der Pflegeeinrichtung tätig. Daher kann er, entsprechend den Festlegungen nach § 150a SGB XI, Ziffer 2 Absatz 5, nur 14 Tage Abwesenheit geltend machen. Erreicht er dennoch die drei Mindestmonate nicht und ist er am 30. Juni 2022 nicht in oder für eine Pflegeeinrichtung tätig, erhält er keinen Pflegebonus. Beschäftigungsverbot: Auch hier ist die Mitarbeiterin nach wie vor Beschäftigte im Sinne von § 7 SGB IV, aber nicht tatsächlich in der Pflegeeinrichtung tätig. Hier ist zu differenzieren:

Nr.	Fragestellung	Antwort
		<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgt das Beschäftigungsverbot aufgrund der Corona-Situation, kann es einer Covid-19-Erkrankung bzw. einer Quarantäne gleichgestellt werden. • Erfolgt das Beschäftigungsverbot aufgrund gesundheitlicher Probleme der Schwangeren, die nicht im Zusammenhang mit der Pandemie stehen, gelten nur die regulären Unterbrechungstatbestände des § 150a Abs. 5 SGB XI, da dieser Fall eher einer Erkrankung (nicht an Covid-19) vergleichbar ist. <p>Siehe auch Frage 15 und 16.</p>
47	<p>Haben freigestellte bzw. teilweise freigestellte gesetzliche Interessenvertretungen (Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen) in Pflegeeinrichtungen Anspruch auf den Corona-Pflegebonus nach §150a SGB XI? Falls ja, wie ist diese zu bemessen?</p>	<p>Für die Vergütung der freigestellten Betriebsratsmitglieder ist insbesondere § 37 Abs. 2 BetrVG zu beachten. § 37 Abs. 2 BetrVG konkretisiert hinsichtlich der Vergütung das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. Danach darf die mit der Durchführung erforderlicher Betriebsratsaufgaben verbundene Versäumung von Arbeitszeit nicht zu einer Minderung des Arbeitsentgelts führen. Zum Arbeitsentgelt iSd. § 37 Abs. 2 BetrVG gehören nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts neben der Grundvergütung alle Zuschläge und Zulagen, die das Betriebsratsmitglied ohne Arbeitsbefreiung verdient hätte, insbesondere Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Erschwernis- und Sozialzulagen (BAG 05. April 2000 - 7 AZR 213/99 -, Rn. 15). Ohne Bedeutung ist, dass das vollständig freigestellte Betriebsratsmitglied die zuschlagsrelevante Tätigkeit selbst nicht geleistet hat (BAG 29. August 2018 - 7 AZR 206/17 -, Rn. 39).</p> <p>Handelt es sich bei dem in § 150a SGB XI geregelten Corona-Pflegebonus um Arbeitslohn als Bestandteil des Arbeitsentgelts im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG, ist dieser folglich auch dann an freigestellte Betriebsratsmitglieder zu zahlen, wenn diese die Belastung, die mit dem Pflegebonus ausgeglichen werden soll, infolge ihrer Freistellung nicht gehabt haben. Maßgeblich wäre insoweit, dass sie nicht schlechter gestellt werden dürfen, als wenn sie nicht infolge der Betriebsrats Tätigkeit freigestellt gewesen wären. Dass die Corona-Pflegeboni an das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses anknüpfen, durch den Arbeitgeber gezahlt wird und sie nach der Gesetzesbegründung dazu dienen, die Belastung, Risikonähe und Verantwortungsübernahme auszugleichen und zu belohnen, spricht für ihre Einordnung als Arbeitslohn. Die Refinanzierung der Pflegeboni durch die Pflegekassen dürfte dieser Einordnung nicht ohne Weiteres entgegenstehen, da in der Pflegebranche Personalaufwendungen der Einrichtungsträger grundsätzlich in den prospektiv vereinbarten Pflegevergütungen berücksichtigungsfähig sind (aA aber Schlegel in NJW 2020, 1911 Rn. 41).</p> <p>Hinsichtlich der Höhe des Anspruchs käme es darauf an, inwiefern das freigestellte Betriebsratsmitglied Anspruch auf den Pflegebonus gehabt hätte, wäre es nicht von der Arbeitsverpflichtung freigestellt gewesen. Hätte das freigestellte Betriebsratsmitglied in seiner eigentlich geschuldeten Tätigkeit Leistungen nach dem Buch SGB XI oder im ambulanten Bereich nach SGB XI/SGB V durch die direkte Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen</p>

Nr.	Fragestellung	Antwort
		<p>erbracht (§ 150a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB XI), stünde ihm der Pflegebonus in Höhe von 550 Euro zu. Wäre es ohne die Freistellung in einem Umfang von mindestens 25 Prozent seiner Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig gewesen (§ 150a Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB XI), hätte es Anspruch auf 370 Euro und im Übrigen in Höhe von 190 Euro (§ 150a Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB XI). Die Reduzierung des Anspruchs für den Fall der Teilzeitbeschäftigung (§ 150a Abs. 4 SGB XI) würde auch für Betriebsratsmitglieder gelten. Im Übrigen müssen selbstverständlich auch die weiteren Voraussetzungen vorliegen, d.h. das freigestellte Betriebsratsmitglied muss mindestens drei Monate in einer zugelassenen oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig gewesen sein und in bzw. für eine zugelassene Pflegeeinrichtung am 30. Juni 2022 beschäftigt und tätig sein.</p>
48	<p>Können Personen, die einen Bildungsgutschein haben und in Pflegeeinrichtungen eingesetzt sind, einen Anspruch auf den Corona-Pflegebonus geltend machen?</p>	<p>Personen, die über einen Bildungsgutschein von der Arbeitsagentur oder des Jobcenters verfügen (sog. Umschüler), haben nur dann einen Anspruch auf den Corona-Pflegebonus, wenn ein Beschäftigungsverhältnis mit einer zugelassenen Pflegeeinrichtung besteht. Hierzu ist ein Arbeitsvertrag oder eine vergleichbare Vereinbarung zwischen der Person und der Pflegeeinrichtung erforderlich und die Person muss im Bemessungszeitraum drei Monate in der Pflegeeinrichtung tätig gewesen und bis einschließlich 30. Juni 2022 in oder für eine Pflegeeinrichtung beschäftigt und tätig sein.</p> <p>Die Höhe des Pflegebonus richtet sich nach der durch den Bildungsgutschein zu erwerbenden Qualifikation: Sofern eine pflegerische Qualifikation erworben wird, besteht der Anspruch eines Pflegebonus für „Auszubildende“, für alle weiteren Qualifikationen besteht der Anspruch analog des Pflegebonus für „übrige Beschäftigte“.</p>
49	<p>Wann ist der zuständigen Pflegekasse die Auszahlung der Corona-Pflegeboni an die Beschäftigten gemäß § 150a Abs. 7 SGB XI mitzuteilen?</p>	<p>Unmittelbar nach der Auszahlung des Corona-Pflegebonus an die Beschäftigten, spätestens jedoch bis zum 15. Februar 2023, sind der zuständigen Pflegekasse die Höhe und der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung mitzuteilen. Hierfür ist das Musterformular der Anlage 4 (für Pflegeeinrichtungen) bzw. der Anlage 5 (für Dienstleistungsunternehmen) zu verwenden.</p>
50	<p>Können nach dem 31. Juli 2022 noch Nachmeldungen zu den geltend gemachten Beträgen vorgenommen werden?</p>	<p>Nach § 150a Abs. 7 Satz 5 SGB XI melden die Pflegeeinrichtungen und die Arbeitgeber den Betrag, den sie für die Auszahlung der Corona-Pflegeboni benötigen, bis spätestens 31. Juli 2022. Im Hinblick darauf, dass die Zeitspanne für die Meldung der Auszahlungsbeträge sehr kurz ist, wurden die Pflegekassen gebeten, Meldungen auch nach dem 31. Juli 2022 bis einschließlich 8. August 2022 anzunehmen. Bitte setzen Sie sich diesbezüglich mit Ihrer zuständigen Pflegekasse in Verbindung. Soweit eine Meldung nach dem 31. Juli 2022 von der zuständigen Pflegekasse angenommen wird, wird die entsprechende Auszahlung durch die Pflegekasse bis zum 11. Oktober 2022 erfolgen.</p>