

Dieses Informationsschreiben ist allen Beschäftigten in zugelassenen Pflegeeinrichtungen nach dem SGB XI und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags in zugelassenen Pflegeeinrichtungen nach dem SGB XI eingesetzt werden, durch Ihre Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.

Juli 2022

Sonderleistung während der Coronavirus SARS-CoV-2-Pandemie nach § 150a SGB XI (Corona-Pflegebonus)

Sehr geehrte Damen und Herren,

während der Coronavirus-Pandemie haben Sie mit Ihrer Arbeit Außergewöhnliches geleistet und sich zum Wohle der Pflegebedürftigen selbst einem erhöhten Ansteckungsrisiko ausgesetzt. Nicht nur die Einhaltung der hygienischen Schutzmaßnahmen, sondern auch die Linderung von Ängsten und Sorgen der besonders gefährdeten Pflegebedürftigen haben von Ihnen besonders viel Kraft abverlangt. Als Anerkennung für Ihren Einsatz hat der Bundesgesetzgeber für das Jahr 2022 daher erneut die Auszahlung einer einmaligen Sonderleistung bis zu 550 Euro (Corona-Pflegebonus) in § 150a SGB XI gesetzlich festgelegt. Der Bonus ist Ihnen, soweit Sie anspruchsberechtigt sind, bis spätestens 31. Dezember 2022 von Ihrem Arbeitgeber auszuzahlen und ist steuer- und sozialabgabenbefreit.

Den Corona-Pflegebonus erhalten Sie als Beschäftigte oder Beschäftigter in einer nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtung oder als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer, die bzw. der im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung (z. B. über eine Zeitarbeitsfirma) oder eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags (z. B. über eine Servicegesellschaft) in Pflegeeinrichtungen eingesetzt wird. Sie sind anspruchsberechtigt, sofern Sie im Bemessungszeitraum vom 1. November 2020 bis 30. Juni 2022 für mindestens drei Monate in einer oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tatsächlich tätig waren und am 30. Juni 2022 in einer zugelassenen oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung beschäftigt und tätig sind. Der Anspruch auf den Corona-Pflegebonus besteht gegenüber Ihrem Arbeitgeber, bei dem Sie am 30. Juni 2022 beschäftigt sind. Abweichend davon haben auch Beschäftigte einen Anspruch auf einen Corona-Pflegebonus, die im Bemessungszeitraum mindestens drei Monate in einer oder für eine zugelassene

Pflegeeinrichtung tätig waren und am 30. Juni 2022 nur deshalb nicht mehr beschäftigt und tätig sind,

1. weil für sie zu diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bestand oder
2. 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.

Sofern Sie am 30. Juni 2022 für mehrere Arbeitgeber in Teilzeit tätig sind, haben Sie Ansprüche auf anteilige Pflegeboni, insgesamt jedoch höchstens in Höhe des Pflegebonus für Vollzeitbeschäftigte. Sollte der Corona-Pflegebonus den Sie im Jahr 2022 aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen anteilig erhalten, den Gesamtbetrag für dem Tätigkeitsfeld nach vergleichbare Vollzeitbeschäftigte überschreiten, informieren Sie bitte eine der Pflegekassen, von der Ihre Arbeitgeber die Vorauszahlung erhalten haben, damit Sie den überzahlten Betrag an diese zurückerstatten können. Die jeweils zuständige Pflegekasse erfragen Sie bitte beim Arbeitgeber. Sofern Sie im Bemessungszeitraum den Arbeitgeber wechseln, hat der neue Arbeitgeber, bei dem Sie zum 30. Juni 2022 beschäftigt sind, Ihre bisherige Tätigkeit bei der Bemessung Ihres Anspruchs mit zu berücksichtigen. Dies erfolgt auf Grundlage Ihrer schriftlichen Erklärung 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. Sofern Sie keine entsprechenden Unterlagen vorlegen, kann Ihr Arbeitgeber Ihre Angaben nicht berücksichtigen.

Eine Antragsstellung für den Pflegebonus ist durch Sie nicht erforderlich. Ihr Arbeitgeber, wird Ihnen – sofern Sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen – den Pflegebonus unverzüglich nach Erhalt der bis zum 30. September 2022 durch die Pflegekassen zu leistenden Vorauszahlung auszahlen, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung, jedenfalls aber bis zum 31. Dezember 2022.

Die Höhe des Corona-Pflegebonus richtet sich nach Ihrem Tätigkeitsfeld und Ihrem Tätigkeitsumfang:

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Höhe des Corona-Pflegebonus in Euro	
Beschäftigte, die die direkte Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen nach dem SGB XI oder SGB V erbringen (insbesondere Pflegefach- und Pflegehilfskräfte, Alltagsbegleiterinnen und Alltagsbegleiter, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte und Präsenzkkräfte, Beschäftigte in der hauswirtschaftlichen Versorgung im ambulanten Bereich, abhängig beschäftigte verantwortliche Pflegefachkräfte)	550	Voller Anspruch bei einem wöchentlichen Arbeitsumfang von mindestens 35 Stunden im Bemessungszeitraum (in Vollzeit); anteiliger Anspruch bei einem durchschnittlichen wöchentlichen
Andere Beschäftigte, die mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind (hierunter können im stationären Bereich z.B. Beschäftigte in der hauswirtschaftlichen Versorgung, des Sozialdienstes, der Gebäudereinigung oder der Garten- und Geländepflege zählen)	370	Arbeitsumfang unter 35 Stunden im Bemessungszeitraum (in Teilzeit oder Kurzarbeit)
Alle übrigen Beschäftigten	190	
Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz (in der Altenpflege; in der Gesundheits- und Krankenpflege; in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege; Auszubildende zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann); Auszubildende in landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildungen in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer	330	
Freiwillige im freiwilligen sozialen Jahr im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes oder des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes	60	

Darüber hinaus kann der Pflegebonus gemäß § 150a Abs. 9 SGB XI durch die Länder oder die Pflegeeinrichtungen bzw. Arbeitgeber erhöht werden.

Näheres zum Corona-Pflegebonus ist in den Pflegebonus-Festlegungen des GKV-Spitzenverbandes nach § 150a Abs. 7 SGB XI geregelt.