

Liebe Mitglieder,

die Antragsformulare für den Pflegebonus wurden nun auf der GKV Homepage veröffentlicht. Sie finden Sie auf der [GKV-Homepage](#) und unserer [Unternehmerhomepage](#) unter [www.dbfk-unternehmer.de/pflegebonus](http://www.dbfk-unternehmer.de/pflegebonus).

**Die Beantragung muss bis zum 31.07.2022 erfolgen.**

Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen haben einen Rechtsanspruch auf einen steuer- und sozialversicherungsfreien Corona-Pflegebonus, wenn alle drei Voraussetzungen erfüllt sind. Mitarbeitende sind

1. für mindestens drei Monate
2. innerhalb des Bemessungszeitraums vom 01.11.2020 bis 30.06.2022
3. und am 30.06.2022 noch beschäftigt

**Betriebsinhaber erhalten keinen Bonus!**

Das Antragsformular ist die Exeltabelle „Anlage 1“. Es hat vier Registerblätter:

**I. Deckblatt:** Angaben zur Einrichtung + Angaben zum Träger  
Versorgungsform: auswählen im Dropdown-Menü

**II. Personalangaben:** bitte nichts ausfüllen, wird von anderen Blatt übernommen

**III. Beschäftigte:** drei Spalten:

Beschäftigte, die	Höhe des Bonus in Vollzeit
<b>1. in der direkten Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft aus dem SGB XI tätig sind,</b> = Pflege-, Betreuungs- und Hauswirtschaftskräfte	<b>550 € bei Vollzeit</b>
<b>2. mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind.</b> (z.B. aus Verwaltung, Haustechnik, Küche, die z.B. mit den Gästen der Tagespflege das Blumenbeet bepflanzen, oder den Kuchen backen)	<b>370 € bei Vollzeit</b>
<b>3. Sonstige Beschäftigte</b> = alle anderen Beschäftigten des Pflegedienstes (z.B. Verwaltung, Haustechnik, Küche)	<b>190 € bei Vollzeit</b>

Achtung: Nur Beschäftigte eintragen, keine Betriebsinhaber, auch nicht, wenn diese als PDL oder Stellvertretung tätig sind. Eine Auszahlung an den Inhaber oder die Inhaberin, bzw. den Gesellschafter oder die Gesellschafterin einer Pflegeeinrichtung ist nur möglich, wenn diese bei der Pflegeeinrichtung **abhängig beschäftigt ist**.

**Wenn am 30. Juni 2022 ein vom Gesundheitsamt ausgesprochenes Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot gegenüber dem oder der Beschäftigten vorliegt, weil die COVID-19-Immunitätsnachweispflicht nach § 20a IfSG nicht erfüllt wurde, besteht kein Anspruch auf eine Bonuszahlung!**

#### **IV. Auszubildende und Freiwillige**

Auszubildende der 3-jährigen Ausbildung und der 1-jährigen Ausbildung sowie FSJler:innen tragen Sie hier ein.

##### **Ausfüllanleitung:**

##### **vertraglich vereinbarte oder im Durchschnitt geleistete Arbeitszeit:**

- **Vollzeitmitarbeiter:** ab 35 Stunden/Woche **Achtung:** → hier tragen Sie „1“ ein

- **Teilzeitmitarbeiter:** 0,1 bis 34,9 Stunden/ Woche

**Sie rechnen den Anteil an einer Vollzeitstelle mit bis zu 4 Stellen nach dem Komma aus!**

##### *Beispiele vereinbarte Wochenarbeitszeit:*

a) Vollzeit 40 Stunden/Woche

Mitarbeiter A arbeitet 20 Stunden/Woche  $20 : 40 = 0,5000$  VK

Mitarbeiterin B arbeitet 4 Stunden/Woche  $4 : 40 = 0,1000$  VK

b) Vollzeit 38,5 Stunden/Woche

Mitarbeiter A arbeitet 20 Stunden/Woche  $20 : 38,5 = 0,5195$  VK

Mitarbeiter B 7 arbeitet 4 Stunden/Woche  $4 : 38,5 = 0,1039$  VK

##### *Beispiele vereinbarte Monatsarbeitszeit:*

a) 174 Stunden/Monat : 4,35 Wochen (durchschnittliche Anzahl von Wochen pro Monat)  
= 40 Stunden/ Woche = Vollzeit → hier tragen Sie „1“ ein

b) 80 Stunden/Monat : 4,35 Wochen = 18,3908 Stunden/Woche : 40 = 0,4598 VK

c) 12 Stunden/Monat : 4,35 Wochen = 2,7587 Stunden/Woche : 40 = 0,0690 VK

##### *Beispiele durchschnittlicher Arbeitszeit:*

Monat 1 90 Stunden + Monat 2 120 Stunden + Monat 3 80 Stunden = 290 Stunden

290 Stunden : 3 Monate = 96,6667 durchschnittliche Stunden/Monat : 4,35 Wochen =

22,2223 Stunden/Woche

a) 40 Vollzeitwochenstunden

22,2223 Stunden/Woche : 40 = 0,5556 VK

b) 38 Vollzeitwochenstunden

22,2223 Stunden/Woche : 38,5 = 0,5773 VK

**Achtung:** Bei „ggf. Auszahlungssumme Land“ tragen Sie nichts ein!

#### **BITTE BEACHTEN:**

##### ✓ **Anrechnung von Vortätigkeiten**

Wenn Mitarbeitende noch keine 3 Monate bei Ihnen tätig sind, aber die 3 Monate im Bemessungszeitraum vom 01.11.2020 bis 30.06.2022 nachweisen können (Bescheinigung Vorarbeitgeber, Arbeitszeugnis etc.) müssen Sie als Arbeitgeber den Bonus beantragen, wenn die Mitarbeiter am 30.06.2022 bei Ihnen beschäftigt waren.

##### ✓ **Mehrere Arbeitgeber zeitgleich**

Jeder Arbeitgeber beantragt den Bonus anteilig, entsprechend dem jeweiligen Tätigkeitsfeld und der jeweiligen Arbeitszeit. Die Mitarbeitenden erhalten von jedem Arbeitgeber den Bonus dann anteilig, aber **insgesamt maximal bis zur Höhe des Pflegebonus für**

##### **Vollzeitbeschäftigte**

**Achtung:** Zur Vermeidung von Überzahlungen unbedingt Bestätigung des Mitarbeiters über die Arbeitszeit und Tätigkeit beim anderen Arbeitgeber einholen!

✓ **Anspruch bei Veränderung der Arbeitszeit oder Art der Tätigkeit**

Bei der Bemessung des Corona-Pflegebonus **gilt das Günstigkeitsprinzip** für die Mitarbeitenden. Es wird also der Zeitraum der höchstmöglichen Anspruch ergibt und die Tätigkeit, die überwiegend ausgeübt wurde, zugrunde gelegt.

Beispiele:

a) **Änderung der Arbeitszeit:**

*Mitarbeiter war im Bemessungszeitraum 12 Monate in der Pflege tätig, davon aber nur zwei Monate Vollzeit, dann 50%. Dann erhält er den vollen Bonus = 550€, weil er überwiegend in Vollzeit tätig war.*

b) **Änderung der Beschäftigung:**

*Mitarbeiter war im Bemessungszeitraum einen Monat in der Pflege, danach mindestens zwei Monate in der Verwaltung tätig. Er erhält den Bonus für sonstige Beschäftigte, weil er überwiegend in der Verwaltung tätig war.*

✓ **Anspruch für Mitarbeitende, die vom 01.11.2020 bis 30.06.2022 mind. drei Monate tätig waren aber am 30. Juni 2022 nicht oder nicht mehr aktiv tätig sind**

**Der Anspruch besteht, wenn diese am 30. Juni 2022** nur deshalb nicht mehr beschäftigt und tätig sind, weil sie

- in Rente sind,
- oder Krankengeld, Krankentagegeld, oder
- Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld,
- oder Pflegeunterstützungsgeld oder eine Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes besteht
- oder Mutterschutzlohn wegen eines Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft erhalten oder Mutterschaftsgeld,
- oder Erziehungsgeld oder Elterngeld beziehen oder Elternzeit in Anspruch nehmen
- oder Wehrdienst oder Zivildienst leisten.

**In diesen Fällen besteht der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber, bei dem diese Mitarbeitenden zuletzt beschäftigt waren. Wenn Sie betroffene Mitarbeitende haben, beziehen Sie diese bitte bei Ihrer Meldung mit ein und stellen Sie das Informationsblatt zu ggf. per Post oder Mail zu.**

✓ **Unterbrechungen/Ausfall**

Bei der Berechnung des dreimonatigen Zeitraumes werden folgende Unterbrechungen eingerechnet:

1. Krankheit bis zu 14 Kalendertagen,
- oder**
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 können mehrfach erfolgt sein und auch länger als 14 Kalendertage gedauert haben.

**DAS MÜSSEN SIE NUN TUN:**

1. **Formblatt Mitarbeiterinformation „Anlage 3“ an Mitarbeitende aushändigen.**
2. **Bis 31. Juli 2022** Antragsformular ausfüllen, Deckblatt unterschreiben (oder Faksimile) und an zuständige Pflegekasse senden

Region	zuständige Kassenart	auszahlende Pflegekasse	E-Mail
Mittelfranken	vdek	TK	<b>Pflege-Rettungsschirm@tk.de</b>
Niederbayern	AOK Bayern	AOK Bayern	<b>corona-praemie@by.aok.de</b>
Oberbayern	AOK Bayern	AOK Bayern	<b>corona-praemie@by.aok.de</b>
Oberpfalz	vdek	TK	<b>Pflege-Rettungsschirm@tk.de</b>
Unterfranken	vdek	TK	<b>Pflege-Rettungsschirm@tk.de</b>
Oberfranken	BKK	Audi BKK	<b>Covid19-erstattung-Pflege@audibkk.de</b>
Schwaben	BKK	Mobil Krankenkasse	<b>Pflegebonus@mobil-krankenkasse.de</b>

3. **Bis 30. September 2022**

Eingang der Vorauszahlung durch die Pflegekasse.

Vor Auszahlung des gemeldeten Betrages an die Pflegeeinrichtung ist durch die zuständige Pflegekasse die Höhe des gemeldeten Betrages auf Plausibilität zu überprüfen

4. **Nach Erhalt der Vorauszahlung**

Auszahlung des Corona-Pflegebonus an die Beschäftigten, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Entgeltauszahlung, **zwingend aber bis zum 31. Dezember 2022**

5. **Nach Auszahlung an Beschäftigte**

Mitteilung über die Auszahlung an die Pflegekasse, **spätestens bis 15. Februar 2023**  
**Vorsicht: Bereits ausgezahlte aber nicht beantragte Corona-Prämien sind nicht mehr nachträglich erstattungsfähig!**

Die Antragsformulare finden Sie auch [www.dbfk-unternehmer.de/pflegebonus](http://www.dbfk-unternehmer.de/pflegebonus)

**Für weitere Fragen stehen wir gerne für Sie zur Verfügung**

**Ihr DBfK Team**

**Anlagen**

Anlage 1 Antrag (Exeltabelle)

Anlage 2 Pflegebonus-Festlegungen

Anlage 3 Mitarbeiterinformation

Anlage 4 Nachweis Auszahlung (Exeltabelle)