VG Bayreuth, Gerichtsbescheid v. 12.05.2021 – B 8 K 20.1272

Titel:

Kein Corona-Pflegebonus für Tätigkeit in ambulanter Dialyseeinrichtung

Normenketten:

GG Art. 3

VwGO § 113 Abs. 1, Abs. 5

Leitsätze:

1. Eine Tätigkeit in einer ambulanten Dialyseeinrichtung ist nach der CoBoR in Übereinstimmung mit der Bewilligungspraxis der Behörde auch dann nicht förderfähig, wenn der Antragsteller seine Tätigkeit regelmäßig in den Räumen eines Krankenhauses verrichtet. (Rn. 32 und 34)

2. Das Abstellen der Bewilligungsbehörde auf den Arbeitgeber des Antragstellers ist insoweit vom Gericht nicht zu beanstanden, wenn dies die Bewilligungspraxis der Behörde darstellt. (Rn. 38)

Schlagworte:

Ambulante Dialyse, Corona, Pflegebonus, ambulante Dialyse, Bewilligungspraxis, Arbeitgeber

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

3. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Die Klagepartei darf die Vollstreckung durch die Beklagtenseite durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe von 110 v.H. des vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die Beklagtenseite vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 v.H. des zu vollstreckenden Betrages leistet.

Tatbestand

1

Der Kläger begehrt die Gewährung eines Bonus nach der Richtlinie über die Gewährung eines Bonus für Pflege- und Rettungskräfte in Bayern (Corona-Pflegebonusrichtlinie - CoBoR vom 30.04.2020, in Kraft seit dem 07.04.2020, zuletzt geändert mit Bekanntmachung vom 15.05.2020, in Kraft seit dem 12.05.2020).

2

Er stellte am 09.05.2020 online beim Bayerischen Landesamt für ... - Landesamt - einen Antrag auf Gewährung dieses Bonus. Dabei gab er an, aktuell als Krankenpfleger in einem Krankenhaus/Klinikum mit einer Arbeitszeit ab 25 Stunden tätig zu sein. Arbeitgeber sei eine ambulante Pflegeeinrichtung Der Arbeitgeber hat auf der Arbeitgeberbestätigung vom 27.04.2020 kein Feld zur „Art der Einrichtung“ angekreuzt, sondern Folgendes ergänzt: „ambulante und stationäre Dialyseversorgung mit Behandlung auf der Intensivstation“. Er bestätigte eine wöchentliche Arbeitszeit des Klägers als „Fachpfleger Nephrologie/Krankenpfleger“ von über 25 Stunden. Als Einrichtung ist angegeben „KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. KfH …“.

3

Nachfragen des Landesamtes vom 05.06.2020 an den Kläger bis spätestens 19.06.2020 sowie vom 18.10.2020 bis spätestens 22.10.2020 anzugeben, ob er in der stationären oder ambulanten Dialyse im Einsatz sei, blieben unbeantwortet.

4

Mit Bescheid vom 19.10.2020, versandt als einfacher Brief, lehnte der Beklagte den Antrag ab. Zur Begründung ist ausgeführt, dass der Kläger am 07.04.2020 nicht in einer der in der Corona-Pflegebonusrichtlinie genannten Einrichtungen tätig gewesen sei.

5

Mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 19.11.2020, eingegangen per Fax beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am gleichen Tag, beantragt der Kläger:

1. Der Bescheid vom 19.10.2020 wird aufgehoben.

2. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger einen Corona-Pflegebonus zu gewähren.

6
Zur Begründung ist ausgeführt, dass der Kläger Krankenpfleger (Fachpfleger Nephrologie) und als solcher beim KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. … beschäftigt sei. Er verrichte seinen Dienst im Krankenhaus … und sei zuständig für ambulante und stationäre Dialyseversorgung, insbesondere auch im Rahmen von Behandlungen auf der Intensivstation. Soweit bekannt hätten bereits andere Mitarbeiter in der gleichen Einrichtung entsprechende Leistungen erhalten.

7
Weiter ist ausgeführt (Schriftsatz vom 09.03.2021), dass der Kläger bis zum Jahr 2013 direkt beim …-Klinikums … beschäftigt gewesen sei. Der Kläger sei im Jahr 2013 formal „outgesourced“ und gleichzeitig über die Schwesternschaft … weiterbeschäftigt worden, die die Funktion als Verleihbetrieb innegehabt habe. Der Kläger habe sich arbeitsrechtlich zum … Klinikum … zurück geklagt, woraufhin das Arbeitsverhältnis formal auf die KfH übertragen worden sei, welche als Dienstleister im Rahmen des Gesamtversorgungsauftrages des …-Klinikums … fungiere. Insofern sei es richtig, dass der Kläger arbeitsrechtlich-formal beim KfH beschäftigt sei. Faktisch handele es sich dabei um nichts anderes als eine Art arbeitsrechtliches Umgehungsgeschäft. Der Kläger habe, um seine Tätigkeit im … Klinikum …dokumentieren zu können, einen Dienstausweis dieses Klinikums erhalten (liegt dem Schriftsatz bei). Er arbeite seit inzwischen 32 Jahren im Klinikum auf der stationären Dialysestation. Die durch das (fragwürdige) arbeitsrechtliche Umgehungsmodell geschaffene Konstruktion ermögliche es lediglich, den Kläger auch auf der im … Klinikum befindlichen ambulanten Station einzusetzen. Die tatsächliche Tätigkeit des Klägers liege jedoch im stationär-pflegerischen Bereich (rechnerisch bei 99,8%). Dem Wortlaut der Richtlinie nach sei lediglich die Einrichtung, in der gearbeitet werden müsse, ausschlaggebend. Der Beklagte konstruiere ohne jeden sachlichen Grund in die Richtlinie das Erfordernis einer zwingenden arbeitsrechtlichen Zuordnung hinein. Dieses Erfordernis bestehe nicht.

8
Die von der Beklagten angeführte Bewilligungspraxis sei offensichtlich falsch und rechtswidrig sowie ganz offenkundig gleichheitswidrig (Schriftsatz vom 12.04.2021). Der Kläger sei nach bislang unbestrittenem Vortrag in der Einrichtung des … Klinikums tätig. Dies allein sei entscheidend. Die Dialysestation des …-Klinikums … sei ausschließlich mit Mitarbeitern besetzt, deren formaler Arbeitgeber das KfH sei. Das Kriterium des Arbeitsrechtsverhältnisses sei nirgends statuiert. Dieses als Ausschlusskriterium zu handhaben, mache die gesamte Verwaltungspraxis der Beklagten rechtswidrig.

9
In der vom Kläger vorgelegten Arbeitgeberbestätigung vom 18.12.2020 ist ausgeführt, dass in der Stadt … vom KfH zwei Dialysestationen pflegerisch versorgt würden. Diese befänden sich im …-Klinikum … In diesen Einrichtungen würden stationäre, teilstationäre und ambulante Patienten betreut. Ebenfalls seien vom Personal des KfH dialysepflichtige Patienten auf den Intensivstationen des … Klinikums zu versorgen. Auf das hohe Risiko von Dialysepatienten für einen schweren Verlauf bei einer Covid-19-Infektion wurde hingewiesen. Der Kläger sei während seiner Dienstzeit in der stationären Dialyse hauptsächlich pflegerisch tätig.

10
Das Landesamt beantragt im Schriftsatz vom 15.02.2021 die Klage abzuweisen.

11
Zur Begründung ist ausgeführt, dass der Kläger angesichts der Einrichtung, in der er die behauptete berufliche Tätigkeit ausübe, nicht die Voraussetzungen der CoBoR erfülle. Keine begünstigten Einrichtungen im Sinne der CoBoR seien demzufolge ambulante Dialyseeinrichtungen. Dabei sei es unerheblich, dass das KfH mit einem Krankenhaus eine Kooperation eingegangen und in die Behandlung der dort behandelten Patienten eingebunden sei. Entscheidend sei, dass der Arbeitgeber ein ambulantes Dialysezentrum und kein Krankenhaus sei. Für die Zuordnung einer begünstigten Einrichtung sei zunächst auf den Arbeitgeber und erst dann auf den konkreten Tätigkeitsbereich der Antragsteller abzustellen. Weder

ein Kooperationsvertrag noch eine in einem Krankenhaus durchgeführte Dialysebehandlung ändere etwas an der Zuordnung der Einrichtungsart. Ein Kooperationsvertrag begründe keine organisatorisch verfestigte Integration bzw. Eingliederung der ambulanten Einrichtung in das Krankenhaus.

12
Soweit Kollegen des Klägers richtlinienwidrig ein Corona Pflegebonus bewilligt worden sei begründe dies keine weitere richtlinienwidrige Bewilligung für den Kläger. Vielmehr habe man im Falle der unberechtigten Auszahlung gemäß Nr. 8 CoBoR die Rückforderung zu prüfen. Dem eventuell dabei zu berücksichtigenden Vertrauensschutz der betroffenen Empfänger werde hierbei durch Anwendung der Art. 48, 49, 49a BayVwVfG Rechnung getragen.

13
Ergänzend ist im Schriftsatz vom 18.03.2021 ausgeführt, dass der Richtliniengeber im Hinblick auf die Ausgestaltung von freiwilligen Leistungen ein weites Ermessen habe. Entsprechend der behördlichen Bewilligungspraxis seien ambulante Dialyseeinrichtungen als nicht stationäre Einrichtung nicht Gegenstand der Prämie gewesen, auch wenn sie an der stationären Einrichtung „Krankenhaus“ betrieben würden. Die Einbeziehung von ambulanten Dialysen sei im Ministerrat diskutiert worden; sie seien aber nicht in den begünstigten Kreis einbezogen worden. Die seitens des Klägers angesprochene Problematik, dass viele ambulante Dialysezentren früher Teil der Krankenhäuser bzw. Kliniken gewesen seien, ändere hieran nichts. Würde man an die räumliche Angliederung an eine Klinik abstellen, wäre dies eine willkürliche Benachteiligung von ambulanten Dialysezentren die, aus welchen Gründen auch immer, räumlich von dem Krankenhaus entfernt lägen.

14
Auf die Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichts München vom 17.02.2021 - 31 K 20.5587 - wurde hingewiesen.

15
Im Schriftsatz vom 28.04.2021 bekräftigt das Landesamt seine ständige Verwaltungspraxis, zunächst auf den Arbeitgeber und danach auf den konkreten Tätigkeitsbereich des Antragstellers abzustellen. Deshalb liege kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor.

16
Mit Schriftsatz vom 25.03.2021 machte das Gericht den Kläger unter Ausführung der tragenden Gründe auf die voraussichtliche fehlende Aussicht ihrer Klage aufmerksam, hörte die Beteiligten zur in Betracht gezogenen Entscheidung des Rechtsstreits durch Gerichtsbescheid an und gewährte eine Frist zur Stellungnahme bis zum 10.04.2021. Der Klägervertreter erklärte, nicht mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden zu sein.

17
Hinsichtlich des weiteren Sachverhalts wird auf die Gerichts- und die beigezogenen Behördenakte verwiesen, § 117 Abs. 3 VwGO.

Entscheidungsgründe

18
1. Über die Klage kann auch ohne Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung durch Gerichtsbescheid, der als Urteil wirkt, entschieden werden, weil die Sache keine besonderen Schwierigkeiten tatsächlicher oder rechtlicher Art aufweist und der Sachverhalt geklärt ist (§ 84 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Halbsatz 1 VwGO). Die Beteiligten wurden gemäß § 84 Abs. 1 Satz 2 VwGO zur Entscheidung durch Gerichtsbescheid gehört.

19
2. Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

20
Der Bescheid des Beklagten vom 19.10.2020 ist rechtmäßig und damit nicht aufzuheben (§ 113 Abs. 1 VwGO). Dem Kläger steht kein Anspruch auf Gewährung eines Pflegebonus nach der Richtlinie über die Gewährung eines Bonus für Pflegeund Rettungskräfte in Bayern (Corona-Pflegebonusrichtlinie - CoBoR) zu (§ 113 Abs. 5 VwGO).

21
Zur Vermeidung von Wiederholungen wird im Wesentlichen zur Begründung auf die zutreffenden Ausführungen im genannten Bescheid des Beklagten sowie auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 25.03.2021 Bezug genommen, § 117 Abs. 5 VwGO.

2.1 Ergänzend ist auszuführen:

22
Eine Rechtsnorm, die konkret einen Anspruch auf Bewilligung der beantragten Zuwendung begründet, existiert nicht. Vielmehr erfolgt die Zuwendung auf der Grundlage der o.g. Förderrichtlinie im billigen Ermessen der Behörde unter Beachtung des Haushaltsrechts (Art. 23, Art. 44 BayHO). Ein Rechtsanspruch auf die Förderung kann im Einzelfall über den Grundsatz der Selbstbindung der Verwaltung und den Gleichheitssatz (Art. 3 GG, Art18 Abs. 1 BV) allenfalls dann angenommen werden, wenn die in den Richtlinien dargelegten Fördervoraussetzungen vorliegen und vergleichbare Anträge in ständiger Förderpraxis des Beklagten auch positiv verbeschieden werden (vgl. z.B. BayVGH, U.v. 11.10.2019 - 22 B 19.840 - juris Rn. 23).

23
Daran setzt der Maßstab der gerichtlichen Überprüfung an.

24
Nach Nr. 2 der CoBoR sind Begünstigte der Richtlinie Personen, die in bestimmten Einrichtungen eine geförderte pflegerische Tätigkeit ausüben.

25
(1) Gefördert wird nach Nr. 2 Satz 1 CoBoR die Tätigkeit in folgenden Einrichtungen:

- Krankenhäuser

- Rehabilitationskliniken

- Stationäre Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen

- Ambulante Pflegedienste

26
(2) Begünstigte Tätigkeiten sind nach Nr. 2 Satz 1 und 2 insbesondere

- Pflegende

- tatsächlich in der Pflege Tätige, deren ausgeübte berufliche Tätigkeit der Pflege entspricht und mit dieser vergleichbar ist

- Rettungssanitäter, Rettungsassistenten, Notfallsanitäter, nichtärztliche Einsatzkräfte im Rettungsdienst

- Auszubildende in den in den Anlagen benannten staatlich anerkannten Berufsgruppen

27
(3) Das Beschäftigungsverhältnis muss am 7 April 2020 bestanden haben und nach seiner vertraglichen Bestimmung überwiegend im Freistaat Bayern ausgeübt werden.

28
Für die Förderfähigkeit müssen alle Voraussetzungen erfüllt sein.

29
Der Kläger ist allerdings nicht in einer nach der Richtlinie begünstigten Einrichtungen tätig.

30
Die Aufzählung der begünstigten Einrichtungen in Nr. 2 Satz 1 CoBoR ist abschließend formuliert und lässt insofern auch keinen Spielraum für das Gericht, weitere (ähnliche) Einrichtungen als förderfähig zu erachten. Es verbietet sich nach dem oben beschriebenen Maßstab der gerichtlichen Überprüfung eine durch die Gerichte erfolgende weite „Auslegung“ der Richtlinie. Die CoBoR darf nicht - wie Gesetze oder Rechtsverordnungen - gerichtlich ausgelegt werden. Vielmehr dient die Richtlinie nur dazu, eine dem

Gleichheitsgrundsatz entsprechende Ermessensausübung der Behörde zu gewährleisten (vgl. BayVGH, a.a.O.).

31
Es ist vom Gericht insbesondere auch nicht zu entscheiden, ob der Normgeber die praktikabelste oder gerechteste Lösung für die Gewährung des Corona-Pflegebonus gefunden hat, sondern ob der Normgeber sowie die tatsächliche Förderpraxis sich im Rahmen des weiten Gestaltungsspielraumes insbesondere unter Beachtung des Willkürverbotes hinsichtlich dieser freiwilligen Leistung gehalten hat. Dies ist vorliegend der Fall.

32
2.1.1 a) Die Einrichtung des Arbeitgebers des Klägers ist keine von der CoBoR begünstigte Einrichtung. Die im behördlichen Verfahren angegebene Einrichtung des Arbeitgebers, das KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., KfH Nierenzentrum …, ist kein ambulanter Pflegedienst, sondern ein ambulantes Dialysezentrum. Anhaltspunkte für das Vorliegen der Voraussetzungen für einen ambulanten Pflegedienst liegen nicht vor. Ein solcher unterliegt nach § 71 SGB XI besonderen Anforderungen. Weder der Arbeitgeberbestätigung noch den Akten lässt sich solches entnehmen.

33
Die Einrichtung des Arbeitgebers behandelt ihre Patienten im Wesentlichen ambulant therapeutisch (v.a. Dialyse und nephrologische Sprechstunde), wie sich ohne Weiteres den Angaben der Website (vgl. https://www...de/nierenzentrum/ …startseite/ abgerufen am 14.04.2021) und dem Satzungszweck (vgl. § 2 Abs. 2 der Satzung des KfH Kuratoriums für Dialyse und Nierentransplantation e.V., gemeinnützige Körperschaft i.d.F. vom 02.07.2015, https://www...de/fileadmin/downloads/satzung.pdf) entnehmen lässt.

34
Es handelt sich bei der Einrichtung des Arbeitgebers, dem KfH Nierenzentrum …, auch nicht um ein Krankenhaus oder eine Rehabilitationsklinik. Daran ändern auch etwaige, beispielsweise auf der Website angegebene „Kooperationen“ des KfH-Nierenzentrums … mit dem … Klinikum …(https://www...de/nierenzentrum/hof/kooperationen/) oder die glaubhaften Darlegungen des Klägers, als Arbeitnehmer des KfH-Nierenzentrums … Dienstleistungen im Gebäude und in der Station des …-Klinikums oder auf der Intensivstation des …-Klinikums durchgeführt zu haben, nichts.

35
Die Einrichtung KfH Nierenzentrum … ist unstreitig auch keine in ein Krankenhaus integrierte Ambulanz (vgl. CoBoR Anlage 2).

36
Dass der begünstigte Personenkreis auf bestimmte, in der CoBoR genannte Einrichtungen beschränkt ist, ist durch sachliche Unterschiede gerechtfertigt. Nach den Feststellungen des VG München in seiner o.g. Entscheidung vom 17.03.2021 - M 31 K 20.5587 - geht der Beklagte von den Erwägungen des Richtliniengebers aus, nach denen der Pflegebonus nicht als Gefahrenzulage konzipiert ist, sondern vielmehr an dem Umstand ansetzt, dass Pflegekräfte in dem relevanten Zeitraum vielfach versuchen mussten, die Präsenz von Angehörigen zu ersetzen, die wegen Besuchsverboten in den begünstigten Einrichtungen nicht emotional und sozial für die Betroffenen sorgen konnten (vgl. auch Antwort des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege auf eine Schriftliche Anfrage des Abg. Krahl, LT-Drs. 18/11079 vom 15.01.2021, S. 2). Damit nimmt der Richtliniengeber in der CoBoR in erster Linie typisierend eine bestimmte Situation der zu pflegenden Patienten in den Blick.

37
Diese besondere Situation ist in aller Regel bei ambulant tätigen Einrichtungen nicht vorhanden, so dass ihre Nichtberücksichtigung nicht willkürlich erscheint.

38
b) Nicht zu beanstanden ist, die Abgrenzung des Einrichtungsbegriffs als Einrichtung des Arbeitgebers. Soweit das Landesamt im Rahmen seiner Bewilligungspraxis zur Abgrenzung der Voraussetzung „Pflegende in Krankenhäusern, …“ nicht allein auf den Ort der pflegerischen Tätigkeit der Antragsteller/innen, sondern im Wesentlichen auf die Tätigkeit „in der Einrichtung des Arbeitgebers“ abstellt, begegnet ein solches Abgrenzungskriterium der förderfähigen Tatbestände keinen grundsätzlichen Bedenken und ist vom Gericht insbesondere nicht wegen Verstoßes gegen das Willkürverbot zu

beanstanden; dieses von der Behörde vorgenommene Abgrenzungskriterium ist nicht sachfremd. Der Wortlaut der Richtlinie verhindert diese Bewilligungspraxis jedenfalls nicht. Dass im Rahmen einer freiwilligen Leistung notwendigerweise die förderfähigen Tatbestände zur Vereinheitlichung der Förderpraxis näher bestimmt werden müssen, liegt vielmehr auf der Hand.

39
Diese ständige Bewilligungspraxis ist dem Gericht vom Beklagten in mehreren gerichtlichen Verfahren dargelegt worden. Dass diese Vorgehensweise bereits zu Beginn der Förderentscheidungen verfolgt worden ist, geht aus mehreren dem Gericht vorgelegten Stellungnahmen in anderen Verfahren hervor. Das Gericht hat keinen Anlass, diese Angaben anzuzweifeln. Auch die Klägerseite hat diese nicht substantiiert in Zweifel ziehen können. So wurde dem Gericht das sogenannte „Handout“, eine Entscheidungshilfe für die Behördenmitarbeiter/innen, vorgelegt. Darin ist ausgeführt, dass „Antragsteller, die in einer Dialysestation von einem dieser Arbeitgeber tätig sind, … keinen Anspruch“ haben. Daraus geht zweifelsfrei hervor, dass der Beklagte zur Subsumtion der maßgeblichen Einrichtung nicht lediglich auf den Ort der pflegenden Tätigkeit, sondern auf eine Tätigkeit „in der Einrichtung des Arbeitgebers“ abgestellt hat. Diese Bewilligungspraxis diente offensichtlich der Vereinheitlichung der Entscheidungsfindung innerhalb der Behörde. Der Wortlaut der Richtlinie steht dieser Bewilligungspraxis nicht entgegen.

40
Dem Klägervertreter ist zwar darin zuzustimmen, dass der Wortlaut der CoBoR einer Bewilligungspraxis dahingehend, nur auf den Ort der pflegenden Tätigkeit abzustellen, ebenfalls nicht entgegenstehen würde. Nur hat der Beklagte diese Bewilligungspraxis nicht gewählt. Soweit der Klägervertreter die Ansicht vertritt, nur das von ihm favorisierte Verständnis des Richtlinientextes sei zutreffend, verkennt er, dass er damit eine „Auslegung“ des Richtlinientextes vornimmt, die im Falle freiwilliger Zuwendungen kein anzuwendender rechtlicher Maßstab ist. Soweit der Richtlinientext mehrere Bewilligungspraxen ermöglicht, so beschränkt sich die gerichtliche Überprüfung, ob die von der Behörde gewählte Bewilligungspraxis sich im Rahmen des weiten Gestaltungsspielraums hält und nicht willkürlich ist (s.o.).

41
Ergänzend wird noch darauf hingewiesen, dass die von der Behörde gewählte Bewilligungspraxis auch unter dem Gesichtspunkt der Vermeidung weiter entstehender Abgrenzungsprobleme nicht als sachfremd oder willkürlich erachtet werden kann:

42
So ließe eine Beschränkung ausschließlich auf den Ort der Tätigkeit andere, grundsätzliche Abgrenzungsprobleme hinsichtlich des mit der CoBoR beabsichtigten Zwecks nach einer gewissen Dauerhaftigkeit der pflegenden Tätigkeiten entstehen (z.B. Häufigkeit und Dauer des pflegenden Einsatzes am konkreten Ort der Tätigkeit). Immerhin sind (neben ambulanten Pflegediensten) nach Nr. 2 CoBoR sowie Anlage 1 („Langzeitpflege“) nur stationäre Einrichtungen begünstigt. Aus diesem Grund erscheint das Hinzunehmen des Kriteriums durch das Landesamt und Abstellen auf eine Tätigkeit „in der Einrichtung des Arbeitgebers“ jedenfalls nicht willkürlich. So lässt sich der jeweilige Arbeitgeber ohne größeren Ermittlungsaufwand feststellen, während der Ort der Arbeitseinsätze der Beschäftigten - z.B. des KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. - durchaus variieren und deshalb unter Umständen nicht mehr eindeutig bestimmbar sein kann. Zudem gewährleistet dieses Kriterium „Einrichtung des Arbeitgebers“ die gewisse Dauerhaftigkeit der pflegenden Tätigkeit ausreichend zuverlässig.

43
Wie groß die räumliche Nähe zwischen dem Dienstleistungserbringer, der ambulanten Dialysestation, und der Kooperationsklinik ist, spielt aus diesem Grund keine entscheidende Rolle, so dass es auch im Fall des Klägers nicht darauf ankommt, dass das KfH-Nierenzentrum …unter derselben Adresse wie das … Klinikum … firmiert. Der Beklagte weist auch in diesem Zusammenhang zu Recht darauf hin, dass die Begünstigung derjenigen ambulanten Dialyseeinrichtungen mit einer räumlichen Angliederung an eine Klinik durchaus wiederum eine Benachteiligung anderer ambulanter Dialyseeinrichtungen darstellt, die sich räumlich von der Klinik entfernt haben, und damit lediglich neue Abgrenzungsschwierigkeiten hervorruft.

44
Dass das Ergebnis dieser Abgrenzungskriterien vorliegend wegen der immensen räumlichen Nähe zwischen dem Arbeitgeber des Klägers und dem …-Klinikum …, der historischen Entwicklung und dem

Umstand, dass der Kläger überwiegend in den Räumen des …-Klinikums tätig ist, von ihm als Härte empfunden wird, ist nachzuvollziehen.

45
Doch führen Abgrenzungskriterien im Grenzbereich zwangsläufig zu Sachverhalten, die als Härten empfunden werden. Deutlich wird dies beispielsweise im Steuerrecht, wenn Freibeträge bei Überschreiten einer fixen Einkommensgrenze nicht mehr gewährt werden, obwohl im Extremfall nur ein Euro Differenz den Ausschlag geben kann. Da auch jede freiwillige Gewährung von finanziellen Unterstützungen einer Grenzziehung zu nicht (mehr) förderfähigen Tatbeständen bedarf, entstehen auch in diesem Rechtsgebiet entsprechende Grenzbereiche. Auch hier können im Bereich der unmittelbaren Grenzfälle die Unterschiede sehr gering sein und die Ergebnisse im Einzelfall als unbefriedigend empfunden werden. Dies liegt auf der Hand, ist aber systemimmanent.

46
Daran ändert auch der Umstand nichts, wenn vorliegend nach den Angaben des Klägervertreters nahezu alle Dienstleistungen, die der Kläger im Auftrag des Arbeitgebers erbringt, im Rahmen des Gesamtversorgungsauftrages des …-Klinikums … an dort stationär aufgenommenen Patienten vorgenommen werden.

47
Auch wenn das vorliegende Ergebnis der Grenzziehung als Härtefall empfunden werden kann, erwächst dem Kläger daraus kein Anspruch auf Bewilligung einer Zuwendung nach der CoBoR.

48
c) Es ist auch nach gerichtlichem Hinweis weder vorgetragen noch ersichtlich, dass der Kläger als Arbeitnehmer des … Klinikums anzusehen bzw. als solcher im Klinikum eingesetzt gewesen wäre. Dass aufgrund eines etwaigen Kooperationsvertrages mit dem … Klinikum … dieses und nicht das KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation, KfH-Nierenzentrum …der rechtliche Arbeitgeber des Klägers wäre, ist im Übrigen weder dem klägerischen Vortrag noch den Akten zu entnehmen. Insbesondere lässt auch die vorgelegte Kopie eines Ausweises des …-Klinikums … keine solchen Schlussfolgerungen zu. Dass die Voraussetzungen des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - (AÜG) vom 03.02.1995, zuletzt geändert durch Art. 2 Gesetz vom 13.03.2020 BGBl I 2020, 493, vorliegen, ist weder dargelegt noch sonst ersichtlich.

49
Etwaige arbeitsrechtliche Probleme wären zudem grundsätzlich von den Arbeitsgerichten zu überprüfen.

50
d) Auch ein regelmäßiger Arbeitseinsatz des Klägers in der Kooperationsklinik ändert am oben ausgeführten Ergebnis nichts. Seine Tätigkeit findet trotzdem in der Einrichtung seines Arbeitgebers - des ambulant tätigen KfH Kuratoriums für Dialyse und Nierentransplantation e.V., KfH-Nierenzentrum … - statt, auch wenn die Dienstleistungen unstreitig in der Kooperationsklinik erfolgen. Sein Arbeitgeber ist und bleibt unstreitig das KfH-Nierenzentrum … und nicht das … Klinikum.

51
Die Bewilligungspraxis des Beklagten, das Tatbestandsmerkmal in Nr. 2 Satz 1 CoBoR „Pflegende in Krankenhäusern, …“, dahingehend zu ergänzen und einzugrenzen, dass Pflegende in Krankenhäusern, … oder anderen begünstigten Einrichtungen des Arbeitgebers gefördert werden, ist aus den oben genannten Gründen nicht willkürlich oder in sonstiger Weise rechtswidrig.

52
Nur ergänzend wird auf die ablehnende Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichts München vom 17.03.2021 - M 31 K 20.5587 - in einem vergleichbaren Rechtsstreit hingewiesen.

53
2.1.2 Auch aus Gründen der Gleichbehandlung (Art. 3 Grundgesetz - GG -) kommt kein Anspruch auf Bewilligung des Pflegebonus in Betracht. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass das Landesamt Personen, die Dialysetätigkeiten als Angestellte eines ambulanten Dialysezentrums auch innerhalb von stationären Einrichtungen durchführen, generell einen Bonus nach der genannten Richtlinie gewährt hat und den Kläger unter Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz davon ausgenommen hätte.

Zunächst verweist der Kläger allenfalls pauschal und damit unsubstantiiert auf Arbeitskollegen, die eine Bewilligung erhalten hätten. In Anbetracht der Ausführungen des Landesamtes, dass es sich dabei um Fehlentscheidungen handeln müsse und er im Bewilligungsverfahren entsprechend bemüht gewesen sei, eine einheitliche Praxis herzustellen (s.o.), sieht sich das Gericht zu einer weiteren Ermittlung einer abseits der Richtlinie geübten Bewilligungspraxis bei ambulanten Dialysezentren nicht veranlasst.

54
Im Übrigen ist dem Gericht aus anderen vergleichbaren Verfahren bekannt, dass das Landesamt große Anstrengungen zur Vereinheitlichung der Entscheidungspraxis, z.B. durch Ausgabe von „Handouts“ für Entscheider, unternommen hat (s.o.). Darin ist erkennbar abgestellt auf eine Tätigkeit in einer begünstigten Einrichtung des jeweiligen Arbeitgebers. Dem Gericht ist zudem auch aus anderen Verfahren bekannt, dass das Landesamt diese Vorgehensweise auch in vergleichbaren Fällen nachdrücklich vertritt. Dass angesichts der in einer immensen Zahl von Entscheidungen unzutreffende Angaben des Arbeitgebers - wie auch im vorliegenden Fall - falsche Entscheidungen nach sich ziehen, erscheint nachvollziehbar und lässt nicht darauf schließen, dass der Beklagte grundsätzlich eine andere Bewilligungspraxis vollziehen würde.

55
Fehlerhafte Bewilligungen des Pflegebonus bei Arbeitskollegen kann vor diesem Hintergrund keine ausreichende Rechtsgrundlage für die Gewährung des Bonus für den Kläger unter Bezugnahme auf den Gleichbehandlungsgrundsatz darstellen.

56
Es obliegt vielmehr dem Beklagten, erkannte fehlerhafte Bescheide zurückzunehmen, um Gleichheit innerhalb der Grenzen des Rechts wiederherzustellen. Dies will der Beklagte selbst auch in Nr. 8 der CoBoR sicherstellen und hat darauf im vorliegenden Fall auch ausdrücklich Bezug genommen. Im Falle einer Rücknahme und Rückforderung sind allerdings gemäß Art. 48, Art. 49 und Art. 49a BayVwVfG Umstände des Vertrauensschutzes bei den betroffenen Personen zu berücksichtigen, worauf der Beklagte bereits hingewiesen hat.

57
2.1.3 Da bereits keine förderfähige Einrichtung gegeben ist, kommt es nach dem Wortlaut der Richtlinie und nach obigen Ausführungen zur besonderen Situation von Patienten ohne Besuchsmöglichkeiten von Angehörigen insbesondere nicht mehr darauf an, dass die Leistungen des Klägers am Patienten durchaus auch Pflegetätigkeiten im Sinne der CoBoR darstellen und er tatsächlich einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt gewesen ist, das aufgrund von vorzunehmenden Schutzmaßnahmen die Arbeitsausführung zusätzlich erschwerte. Auch hier gilt, dass Subventionstatbestände grundsätzlich eng auszulegen und deshalb einer erweiternden Auslegung durch das Gericht nicht zugänglich sind.

58
Dabei wird das persönliche Engagement des Klägers durchaus wahrgenommen und mit sehr hohem Respekt gewürdigt; doch werden trotz allem die Fördervoraussetzungen der CoBoR unter Berücksichtigung der Bewilligungspraxis der Behörde nicht erfüllt.

59
Die Klage hat aus den oben genannten Gründen inhaltlich keinen Erfolg und ist abzuweisen.

60
3. Als unterliegender Teil trägt der Kläger gemäß § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens. Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit ergibt sich aus § 167 VwGO i.V. m. §§ 708 ff. ZPO.