VG München, Urteil v. 06.07.2021 – M 31 K 20.6548

Titel:

Kein Corona-Pflegebonus für persönlichen Assistenten im Arbeitgebermodell

Normenketten:

GG Art. 3 Abs. 1

BV Art. 118 Abs. 1

Leitsatz:

Die Beschränkung des Kreises der Begünstigten für den Corona-Pflegebonus auf Pflegende in ambulanten Pflegediensten, bestimmte Beschäftigte im Bereich des Rettungsdienstwesens und im Übrigen nur Pflegende in stationären Einrichtungen ist durch sachliche Unterschiede gerechtfertigt. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Corona, Pflegebonus, häusliche Pflege, persönlicher Assistent, Arbeitgebermodell, Pflegedienst

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand

1
Der Kläger begehrt vom Beklagten die Gewährung eines Bonus für Pflege- und Rettungskräfte in Bayern (Corona-Pflegebonus) in Höhe von 300 EUR.

2
Am 29. Mai 2020 beantragte der Kläger über ein entsprechendes Online-Formular die Gewährung eines Corona-Pflegebonus. Beigefügt waren dem Antrag ein Identitätsnachweis sowie eine Arbeitgeberbescheinigung. Mit der letztgenannten wurde bestätigt, dass der Kläger in einem Privathaushalt im Arbeitgebermodell als persönlicher Assistent mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 25 Stunden beschäftigt sei.

3
Der Beklagte lehnte diesen Antrag mit Bescheid vom 20. November 2020 ab und führte zur Begründung aus, der Kläger erfülle nicht die in der Richtlinie über die Gewährung eines Bonus für Pflegeund Rettungskräfte in Bayern (Corona-Pflegebonusrichtlinie - CoBoR) vorgesehenen Voraussetzungen für die Bewilligung. Die Zuwendung erfolge in Ausübung billigen Ermessens als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch und im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel. Dies sei in den Vorbemerkungen der Corona-Pflegebonusrichtlinie klargestellt. Die Corona-Pflegebonusrichtlinie als einschlägige Förderrichtlinie sei Grundlage für die behördliche Ermessensentscheidung und für die Ausübung der den Gleichheitssatz wahrenden Verwaltungspraxis maßgebend. Begünstigte im Sinne der Nr. 2 CoBoR seien Pflegende in Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken, stationären Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen sowie ambulanten Pflegediensten. Auch Rettungssanitäter, Rettungsassistenten, Notfallsanitäter und nichtärztliche Einsatzkräfte im Rettungsdienst seien Begünstigte. Den Antragsunterlagen sei zu entnehmen, dass der Kläger zum relevanten Zeitpunkt nicht in einer der in der Richtlinie genannten Einrichtung tätig war. Daher sei sein Antrag abzulehnen.

4
Mit Schreiben vom 28. November 2020, eingegangen am 14. Dezember 2020, erhob der Kläger Klage zum Bayerischen Verwaltungsgericht München und beantragte sinngemäß,

5

den Bescheid des Bayerischen Landesamts für Pflege vom 20. November 2020 aufzuheben und den Beklagten zu verpflichten, dem Kläger den beantragten Corona-Pflegebonus in Höhe von 300 EUR zu bewilligen und auszuzahlen.

6
Zur Begründung verwies der Kläger darauf, dass seine Arbeitgeberin ca. 10 Angestellte habe. Aus organisatorischen Gründen arbeiteten bei seiner Arbeitgeberin auch noch weitere Assistenten mit den gleichen Aufgaben, die über die VIF angestellt seien. Die Mitarbeiter der VIF mit der gleichen Aufgabenstellung hätten den Pflegebonus erhalten, die unmittelbar angestellten Mitarbeiter indes nicht.

7
Mit Schreiben vom 10. März 2021 beantragte der Beklagte unter Vorlage der Verfahrensakten

8
Klageabweisung.

9
Der Beklagte verteidigt seinen Bescheid und führt insbesondere die Verwaltungspraxis zu Nr. 2 Sätze 1,4 und 5 CoBoR näher aus.

10
Mit Beschluss vom 20. Mai 2021 wurde der Rechtsstreit auf den Berichterstatter als Einzelrichter übertragen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der vorgelegten Behördenakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

11
Über den Rechtsstreit konnte auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 2021 trotz des Ausbleibens des Klägers entschieden werden (§ 102 Abs. 2 VwGO). Der Kläger ist mit Verfügung vom 21. Mai 2021, ihm ausweislich der Zustellungsurkunde zugestellt am 29. Mai 2021, form- und fristgerecht geladen worden; er wurde in der Ladung auf die Möglichkeit der Verhandlung und Entscheidung auch bei Ausbleiben eines Beteiligten hingewiesen.

12
Die zulässige Klage ist unbegründet.

13
Der Kläger hat gegen den Beklagten den von ihm geltend gemachten Anspruch, gerichtet auf Verpflichtung zur Gewährung und Auszahlung des beantragten Corona-Pflegebonus, nicht inne (§ 113 Abs. 5 VwGO). Vielmehr erweist sich der Ablehnungsbescheid des Beklagten vom 20. November 2020 als rechtmäßig.

14
1. Bei Zuwendungen der vorliegenden Art handelt es sich um freiwillige Maßnahmen des Beklagten. So wird in der Vorbemerkung der Corona-Pflegebonusrichtlinie ausdrücklich klargestellt, dass der Bonus eine freiwillige Leistung ist und nach Maßgabe der Richtlinie und der allgemeinen haushaltsrechtlichen Bestimmungen des Freistaats Bayern als Billigkeitsleistung ohne Rechtsanspruch im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel gewährt wird.

15
Eine Rechtsnorm, die konkret einen Anspruch des Klägers auf Bewilligung der beantragten Zuwendung begründet, existiert nicht. Vielmehr erfolgt die Zuwendung auf der Grundlage der einschlägigen Förderrichtlinie im billigen Ermessen der Behörde unter Beachtung des Haushaltsrechts (Art. 23, 44 BayHO). Ein Rechtsanspruch besteht danach nur ausnahmsweise, insbesondere aus dem Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG, Art. 118 Abs. 1 BV) durch eine Selbstbindung der Verwaltung aufgrund einer ständigen Verwaltungspraxis.

16
Der Norm- und der mit ihm insoweit gleichzusetzende Richtliniengeber (vgl. BVerwG, U.v. 14.3.2018 - 10 C 1/17 - juris Rn. 18; U.v. 24.4.1987 - 7 C 24.85 - juris Rn. 12) ist zunächst bei der Entscheidung darüber, welcher Personenkreis durch freiwillige finanzielle Zuwendungen des Staates gefördert werden soll,

weitgehend frei. Zwar darf der Staat seine Leistungen nicht nach unsachlichen Gesichtspunkten, also nicht willkürlich verteilen. Subventionen müssen sich vielmehr gemeinwohlbezogen rechtfertigen lassen, sollen sie vor dem Gleichheitssatz Bestand haben. Sachbezogene Gesichtspunkte stehen jedoch dem Norm- und Richtliniengeber in sehr weitem Umfang zu Gebote; solange die Regelung sich auf eine der Lebenserfahrung nicht geradezu widersprechende Würdigung der jeweiligen Lebensverhältnisse stützt, insbesondere der Kreis der von der Maßnahme Begünstigten sachgerecht abgegrenzt ist, kann sie verfassungsrechtlich nicht beanstandet werden (stRspr; vgl. z.B. BVerfG, U.v. 20.4.2004 - 1 BvR 905/00, 1 BvR 1748/99 - juris Rn. 61; ebenso etwa Wollenschläger, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG, 7. Aufl. 2018, Art. 3 Rn. 255).

17
Sind die Fördervoraussetzungen - wie hier - zulässigerweise in Förderrichtlinien geregelt, so müssen diese von der zuständigen Bewilligungsbehörde gleichmäßig (Art. 3 Abs. 1 GG, Art. 118 Abs. 1 BV), im Einklang mit Art. 23 und 44 BayHO, ohne Verstoß gegen andere Rechtsvorschriften und gemäß dem Förderzweck angewendet werden, wie dieser in den selbst gegebenen Richtlinien zum Ausdruck kommt. Die Verwaltungsgerichte haben sich auf die Prüfung zu beschränken, ob bei der Anwendung einer solchen Richtlinie im Einzelfall der Gleichheitssatz verletzt worden ist oder ein sonstiger Verstoß gegen einschlägige materielle Rechtsvorschriften vorliegt. Entscheidend ist daher allein, wie die zuständige Behörde die Richtlinie im maßgeblichen Zeitpunkt in ständiger, zu einer Selbstbindung führenden Verwaltungspraxis gehandhabt hat und in welchem Umfang sie infolgedessen an den Gleichheitssatz gebunden ist. Dabei darf eine solche Richtlinie nicht - wie Gesetze oder Rechtsverordnungen - gerichtlich ausgelegt werden, sondern sie dient nur dazu, eine dem Grundsatz der Gleichbehandlung entsprechende Ermessensausübung der Behörde zu gewährleisten (aktuell z.B. BayVGH, B.v. 18.5.2020 - 6 ZB 20.438 - juris Rn. 6; vgl. ferner BVerwG, U.v. 16.6.2015 - 10 C 15.14 - juris Rn. 24; B.v. 11.11.2008 - 7 B 38.08 - juris Rn. 9; BayVGH, U.v. 11.10.2019 - 22 B 19.840 - juris Rn. 26 m.w.N.; B.v. 9.3.2020 - 6 ZB 18.2102 - juris Rn. 9; VG München, U.v. 17.2.2021 - M 31 K 20.4504 - juris Rn. 17; U.v. 27.1.2020 - M 31 K 19.4697 - juris Rn. 22; U.v. 28.8.2019 - M 31 K 19.203 - juris Rn. 15).

18
Ein Anspruch auf Förderung kann daher im Einzelfall dann bestehen, wenn die in den Richtlinien dargelegten Fördervoraussetzungen vorliegen und vergleichbare Anträge in ständiger Förderpraxis des Zuwendungsgebers auch gefördert werden (BayVGH, U.v. 11.10.2019 - 22 B 19.840 - juris Rn. 26; vgl. auch VG München, U.v. 28.8.2019 - M 31 K 19.203 - juris Rn. 15; im Zusammenhang der Corona-Pflegebonusrichtlinie VG Regensburg, GB v. 20.1.2021 - RO 6 K 20.1523 - BeckRS 2021, 705 Rn. 19).

19
2. Nach den dargelegten Grundsätzen steht dem Kläger kein Anspruch auf Gewährung des Corona-Pflegebonus zu. Weder die Richtlinie selbst noch ihr hier zur Ablehnung führender Vollzug sind vorliegend zu beanstanden. Dies gilt insbesondere für die - hier letztlich entscheidende - ständige Förderpraxis des Beklagten, nach der nur Pflegende begünstigt sind, die in einer der in der Corona-Pflegebonusrichtlinie genannten Einrichtungen tätig sind.

20
2.1 Die Abgrenzung des zuwendungsberechtigten Personenkreises in der durch die Corona-Pflegebonusrichtlinie vorgenommenen Art und Weise, namentlich durch eine Beschränkung auf bestimmte Einrichtungen einerseits und eine tätigkeitsbezogene Komponente andererseits, begegnet zunächst schon grundsätzlich keinen Bedenken, sondern erscheint vielmehr sachgerecht.

21
Der Kreis der durch die Corona-Pflegebonusrichtlinie begünstigten Personen ist in Nr. 2 der Richtlinie näher umrissen. Begünstigte im Sinne der Richtlinie sind danach Pflegende in Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken, stationären Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen sowie ambulanten Pflegediensten. Ebenso begünstigt sind tatsächlich in der Pflege Tätige, deren ausgeübte berufliche Tätigkeit der Pflege entspricht und mit dieser vergleichbar ist. In stationären Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen sind alle Beschäftigten begünstigt, die körperlich eng an und mit Menschen mit Behinderung arbeiten. Auch Rettungssanitäter, Rettungsassistenten, Notfallsanitäter und nichtärztliche Einsatzkräfte im Rettungsdienst sind Begünstigte. Eine beispielhafte Auflistung der Begünstigten findet sich in den Anlagen 1, 2 und 3 zur Richtlinie. Begünstigt sind insbesondere neben den in den Anlagen benannten staatlich

anerkannten Berufsgruppen auch Auszubildende, die sich aktuell in einer diesbezüglichen Ausbildung befinden.

22
Es handelt sich hierbei im Sinne der oben dargelegten Anforderungen der Rechtsprechung um eine Abgrenzung des Kreises der Begünstigten nach sachlichen Gesichtspunkten, die insbesondere auch vom Zweck der freiwilligen Leistung getragen wird. Gemäß Nr. 1 Satz 2 CoBoR geht es dem Zuwendungsgeber darum, das überdurchschnittliche Engagement der in Bayern in der professionellen Pflege, im Rettungsdienst und in den stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe Tätigen gerade im Hinblick auf die aktuelle Corona-Pandemie - auch für die Zukunft - besonders zu würdigen und anzuerkennen. Das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege als Richtliniengeber hat dies weitergehend wie folgt präzisiert und ergänzt: „Der Corona-Pflegebonus erkennt das Engagement der Pflegekräfte an, die in besonderer Weise dauerhaft und intensiv mit den Herausforderungen der Corona-Pandemie konfrontiert waren. Die Pflegekräfte mussten hierbei insbesondere versuchen, die Präsenz von Angehörigen zu ersetzen, die wegen Besuchsverboten in den begünstigten Einrichtungen nicht emotional und sozial für die Betroffenen sorgen konnten. Vor allem auch dieses besondere menschliche Engagement sollte mit dem Bonus des Freistaates gewürdigt werden“ (Antwort des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege auf eine Schriftliche Anfrage des Abg. Krahl, LT-Drs. 18/11079 vom 15.1.2021, S. 2).

23
Es steht im Einklang mit dieser Zielsetzung, dass der Richtliniengeber den Kreis der Begünstigten anhand bestimmter Einrichtungen und näher umrissener Qualifikationen bzw. Berufsbilder abgrenzt, die er mit Blick auf diese für besonders relevant erachten durfte. Bei den nach der Richtlinie begünstigten stationären Einrichtungen, namentlich Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken, stationären Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen handelt es sich sämtlich um solche, in denen der vorgenannte Grundgedanke einer Substitution der Präsenz naher Angehöriger in der Zeit pandemiebedingter, umfassender Besuchseinschränkungen ohne weiteres greift. Es ist ferner eine von sachlichen Gründen getragene Wertung des Richtliniengebers, dass er in den Kreis der Einrichtungen, in denen eine Begünstigung der Pflegenden in Betracht kommt, auch die ambulanten Pflegedienste einbezieht. Nach der Corona-Pflegebonusrichtlinie relevant sind ansonsten - vom Rettungsdienstwesen abgesehen - lediglich stationäre Einrichtungen. Die durch den Pflegebonus verfolgte Zielsetzung, besonders den „Ersatz“ persönlicher Kontakte zu würdigen, ist indessen auch im Fall ambulanter Pflegedienste gegeben. Dabei handelt es sich auch um eine Situation, in der die Pflegekräfte häufig die wesentlichen oder sogar einzigen Ansprechpartner gerade solcher Pflegebedürftiger waren, die altersbedingt einer Risikogruppe angehören und daher von Besuchseinschränkungen besonders betroffen waren.

24
Dass der Richtliniengeber damit die ansonsten in der Richtlinie verfolgte Beschränkung auf stationäre Einrichtungen durchbricht, zeigt, dass bei der Abgrenzung des begünstigten Personenkreises nicht schematisch, sondern nach sachbezogenen Kriterien vorgegangen wird. Das ergänzende Kriterium, wonach tatsächlich in der Pflege Tätige, deren ausgeübte berufliche Tätigkeit der Pflege entspricht und mit dieser vergleichbar ist, ebenso begünstigt sind (Nr. 2 Satz 2 CoBoR), zeugt ebenso von einer sachgerechten und in Grenzen auch der Einzelfallgerechtigkeit verpflichteten Festlegung des begünstigten Personenkreises. Insgesamt ist daher der sehr weite Spielraum des Richtliniengebers, den Kreis der Begünstigten der finanziellen Zuwendung nach sachlichen Gesichtspunkten abzugrenzen, nicht überschritten. Der Richtliniengeber und mit ihm die Vollzugsbehörde sind daher insbesondere auch befugt, die mit der Zuwendung in besonderer Weise zu würdigende soziale Substitutionsfunktion der Pflegenden gerade auch typisierend-einrichtungsbezogen zu erfassen und darauf in ihrer Abgrenzung der Zuwendungsberechtigten abzustellen.

25
2.2 Auch die Anwendung der Richtlinie durch den Beklagten begegnet keinen Bedenken. Dies gilt insbesondere auch für die Beschränkung des Kreises der Begünstigten in der Förderpraxis auf solche Personen, die in den in der Corona-Pflegebonusrichtlinie ausdrücklich genannten Einrichtungen tätig sind, die hier letztlich dazu führt, dass der Kläger keinen Anspruch auf die Zuerkennung und Auszahlung des Pflegebonus geltend machen kann.

26

2.2.1 Maßgeblich folgt nach der schriftsätzlich dargelegten Förderpraxis des Beklagten, die dem Gericht auch aus zahlreichen, bei ihm anhängigen parallelen Verfahren bekannt ist, eine Begünstigung nach der Corona-Pflegebonusrichtlinie aus zwei kumulativ zu erfüllenden Kriterien: Zum einen müssen pflegende Personen für eine Begünstigung in bestimmten Einrichtungen tätig sein (Nr. 2 Satz 1 CoBoR), zum anderen müssen bestimmte tätigkeitsbezogene Merkmale erfüllt werden, d.h. die Personen müssen - differenziert nach Einrichtungstyp - eine bestimmte Qualifikation aufweisen oder jedenfalls in einem bestimmten Berufsbild konkret tätig sein (Nr. 2 Satz 3 bis 5, Anlagen 1 bis 3 CoBoR). Ergänzend sind gemäß Nr. 2 Satz 2 CoBoR tatsächlich in der Pflege Tätige ebenso begünstigt, deren ausgeübte berufliche Tätigkeit der Pflege entspricht und mit dieser vergleichbar ist.

27
Nach seinem Vortrag geht der Beklagte in seiner Förderpraxis davon aus, dass es sich bei den nach der Richtlinie begünstigten Einrichtungen um einen abschließenden Katalog handelt. Er bezieht die vorgenannte, ergänzende Begünstigung von in der Pflege Tätigen, deren ausgeübte berufliche Tätigkeit der Pflege entspricht und mit dieser vergleichbar ist (Nr. 2 Satz 2 CoBoR), ausschließlich auf das Kriterium der Qualifikation bzw. Tätigkeit des Pflegenden. Nicht hingegen wird auf Grundlage dieser „Vergleichbarkeitsregel“ der Kreis der begünstigten Einrichtungen erweitert. Anders gewendet führt nach der Förderpraxis des Beklagten auch eine möglicherweise im Sinne der Richtlinie mit der Pflege vergleichbare berufliche Tätigkeit nicht zu einer Begünstigung, wenn der jeweils Tätige nicht in einer in der Corona-Pflegebonusrichtlinie genannten Einrichtung beruflich eingesetzt ist. Dass die Regelung der Corona-Pflegebonusrichtlinie insoweit gegebenenfalls auch anders verstanden werden könnte, ist unerheblich. Wie ausgeführt, ist keine gerichtliche Auslegung der Richtlinie angezeigt, entscheidend ist allein die Förderpraxis des Beklagten, die im Übrigen nach Auffassung des Gerichts auch vom Wortlaut der Richtlinie ohne weiteres gedeckt ist.

28
Dies führt im Ergebnis dazu, dass der Beklagte in seiner Förderpraxis letztlich nur Pflegende in ambulanten Pflegediensten, bestimmte Beschäftigte im Bereich des Rettungsdienstwesens und im Übrigen nur Pflegende in stationären Einrichtungen zum Kreis der Begünstigten zählt. Für den konkreten Fall des Klägers bedeutet dies, dass er nach der Förderpraxis des Beklagten bereits deshalb nicht zum Kreis der Begünstigten gehört, weil er nicht in einer der in der Corona-Pflegebonusrichtlinie genannten Einrichtungen tätig ist. Vor dem Hintergrund des zuvor Ausgeführten kommt es mithin nach dieser Förderpraxis auch nicht (mehr) darauf an, ob die ausgeübte berufliche Tätigkeit des Klägers - was hier wohl anzunehmen sein dürfte - im Sinne des Nummer 2 Satz 2 CoBoR der Pflege entspricht und mit dieser vergleichbar ist.

29
2.2.2 Diese Förderpraxis des Beklagten begegnet keinen Bedenken; sie hält insbesondere die Grenzen des Willkürverbots ein.

30
Die dargelegte Beschränkung des Kreises der Begünstigten auf Pflegende in bestimmten, in der Corona-Pflegebonusrichtlinie genannten Einrichtungen ist durch sachliche Unterschiede gerechtfertigt. Nach der durch den Beklagten dargelegten Förderpraxis geht er 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, a.a.O.). Entscheidend für eine Begünstigung sind somit weniger die konkreten „technischen“ Erschwernisse und Herausforderungen, denen sich die in der Pflege Tätigen aufgrund der Pandemiesituation gegenübersahen und -sehen, wie etwa die erhöhten Hygieneanforderungen und Vorsichtsmaßnahmen. In erster Linie nimmt die Förderung durch den Pflegebonus vielmehr typisierend eine bestimmte Situation der zu pflegenden Patienten in den Blick, die durch die zusätzlich zu leistende Substitution sozialer Kontakte zu erhöhten menschlichen Anforderungen führt. Mit anderen Worten setzt der Corona-Pflegebonus nicht an den unmittelbaren Folgen der COVID-19-Pandemie für die Pflegekräfte an, sondern an den für sie entstandenen zusätzlichen Aufgaben und Herausforderungen, die sich aus den sozialen Auswirkungen der Beschränkungsmaßnahmen auf die Patienten und deren Bewältigung durch die Pflegekräfte während des ersten „Lockdown“ ergaben.

31
Vor diesem Hintergrund ist es sachlich begründet, den Kreis der Begünstigten in einem ersten Schritt durch einen abschließenden Kanon von Einrichtungen abzugrenzen, in dem der Zuwendungsgeber diese zusätzlichen Aufgaben für in besonderer Weise gegeben erachtet. Art. 3 Abs. 1 GG gebietet, wie bereits ausgeführt, eine gleichmäßige Verwaltungspraxis. Dazu gehört das Verbot einer nicht durch sachliche Unterschiede gerechtfertigten Differenzierung zwischen verschiedenen Sachverhalten bei der Förderung (BayVGH, U.v. 11.10.2019 - 22 B 19.840 - juris Rn. 32). Dabei steht dem Richtliniengeber frei, sich für eine bestimmte Verwaltungspraxis zu entscheiden und diese zu handhaben. Die Willkürgrenze wird selbst dann nicht überschritten, wenn es auch für eine alternative Förderpraxis gute oder gegebenenfalls sogar bessere Gründe gäbe. Eine Verletzung des Willkürverbots liegt mithin nur dann vor, wenn die maßgeblichen Kriterien unter keinem denkbaren Aspekt rechtlich vertretbar wären und sich daher der Schluss aufdrängen würde, dass sie auf sachfremden Erwägungen beruhten (vgl. aktuell z.B. VG Würzburg, U.v. 14.12.2020 - W 8 K 20.862 - juris Rn. 51 m.w.N.).

32
Das ist nach Überzeugung des Gerichts hier nicht der Fall. Der Beklagte geht in seiner Förderpraxis bei der Abgrenzung des begünstigten Personenkreises wie ausgeführt von einer typisierend betrachteten Pflegesituation aus. Er hält die maßgebliche Zielsetzung der Förderung, nämlich die Würdigung des Ersatzes von Angehörigenkontakten durch Pflegekräfte in der Zeit pandemiebedingter Kontaktbeschränkungen, in einem Kanon bestimmter Einrichtungen für in besonderer Weise gegeben und beschränkt den Kreis der Begünstigten folglich auf Pflegende, die in solchen Einrichtungen tätig sind. Es erscheint insoweit nachvollziehbar, dass im Schwerpunkt der Bereich stationärer Einrichtungen, jedoch auch der Bereich der ambulanten Pflegedienste begünstigt wird, da sich hier die Besuchsverbote und damit der Verlust sozialer Kontakte für die zu Pflegenden der Natur der Sache nach am stärksten manifestierten.

33
Diese bereits an sich nicht zu beanstandende Vorgehensweise begegnet auch konkret mit Blick auf den aus dieser Praxis folgenden Ausschluss einer häuslichen Pflegetätigkeit im sog. Arbeitgebermodell, die also insbesondere nicht in der Organisationsform eines ambulanten Pflegediensts stattfindet, im Ergebnis keinen Bedenken. Der Beklagte kann sich jedenfalls auf einen sachlichen Grund berufen, wenn er davon ausgeht, dass sich die für die Gewährung des Pflegebonus relevante Pflegesituation im Bereich einer häuslichen Pflege durch feste, unmittelbar im Haushalt bzw. bei der zu pflegenden Person angestellte Pflegekräfte typischerweise so nicht ergibt.

34
Zwar wird, auch auf Grundlage des klägerischen Vortrags, festzustellen sein, dass sich die Tätigkeit einer häuslichen bzw. ambulanten Pflege jedenfalls dem prägenden äußeren Tätigkeitsprofil in der einzelnen Pflegesituation nach nicht danach unterscheidet, wie sie zivilrechtlich ausgestaltet ist. Ob die Pflegekraft in der häuslichen Pflege bei einem ambulanten Pflegedienst angestellt ist und - wie es dem üblichen Bild entspricht - ihre Tätigkeit bei einer ganzen Reihe von Patienten verrichtet, oder die Pflegekraft unmittelbar bei der zu pflegenden Person angestellt ist und sich, in welchem Umfang auch immer, ausschließlich um diese Person kümmert, wird mit Blick auf die konkret zu verrichtenden Tätigkeiten kaum einen Unterschied begründen. Dementsprechend dürften die durch den Kläger skizzierten Tätigkeiten einer persönlichen Assistenz so oder in ähnlicher Weise auch durch einen ambulanten Pflegedienst durchgeführt werden.

35
Entscheidend für eine Begünstigung nach der Corona-Pflegebonusrichtlinie und der darauf fußenden Zuwendungspraxis des Beklagten ist jedoch nicht (nur) das äußere Profil der jeweiligen Tätigkeit. Vielmehr geht der Beklagte von dem bereits dargelegten Sinn und Zweck des Corona-Pflegebonus aus, namentlich von einer typischerweise zu betrachtenden Situation der zu pflegenden Personen: Honoriert werden soll durch den Bonus die zusätzlich - über die Pflege als solche hinaus - zu leistende Substitution sozialer Kontakte durch die Pflegekräfte in Zeiten von Beschränkungsmaßnahmen aufgrund der COVID-19-Pandemie. Ausgehend von dieser Zweckbestimmung liegt jedenfalls eine durch sachliche Gründe gerechtfertigte Differenzierung zwischen den nach der Corona-Pflegebonusrichtlinie begünstigten Einrichtungen und Konstellationen und der hier inmitten stehenden häuslichen Pflege im Arbeitgebermodell vor.

36

Hierbei ist zunächst festzustellen, dass - wie bereits erwähnt - die häusliche Pflege, die im Wege einer direkten Anstellung der Pflegekraft bei der zu pflegenden Person organisiert ist, sich vor allem dadurch von den in der Corona-Pflegebonusrichtlinie aufgegriffenen Pflegesituationen unterscheidet, dass die jeweilige Pflegekraft regelfällig ausschließlich für eine Person - hier den zu pflegenden Arbeitgeber - zuständig ist. Während Pflegende in Krankenhäusern, stationären Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen sowie ambulanten Pflegediensten regelmäßig eine Vielzahl von Patienten in einem gegebenenfalls sehr engen Zeitrahmen zu betreuen haben, betreuen Pflegende im Arbeitgebermodell regelmäßig nur eine Person. Mit Blick auf die o.g. Zweckbestimmung des Pflegebonus, die maßgeblich am zusätzlich zu leistenden Ersatz von Angehörigenkontakten ansetzt, folgt daraus eine nicht unwesentlich andere Konstellation und vor allem eine quantitativ unterschiedliche Zusatzbelastung.

37
Daneben unterscheidet sich die Pflege im Arbeitgebermodell auch in qualitativer Hinsicht von der Pflegesituation in den in der Corona-Pflegebonusrichtlinie genannten Einrichtungen. So besteht regelmäßig, wie auch durch den Beklagten ausgeführt, aufgrund des unmittelbaren und dauerhaften Arbeitsverhältnisses bei der zu pflegenden Person schon im Grundsatz ein näheres Verhältnis zwischen pflegender und zu pflegender Person. Daher ist davon auszugehen, dass auch im Fall pandemiebedingter Einschränkungen von Angehörigenkontakten mit der fest im Haushalt angestellten Pflegeperson bereits jemand zur Verfügung steht, der in gewissem Umfang eine emotionale und soziale Bindung zur zu pflegenden Person aufweist. Auch wenn der Umfang der bereits bestehenden Bindung an eine häusliche Pflegekraft naturgemäß stark vom jeweiligen Einzelfall abhängt, geht der Beklagte letztlich nachvollziehbar im Rahmen der zulässigen typisierenden Betrachtungsweise davon aus, dass vor diesem Hintergrund der Zuwachs an Aufgaben durch den Ersatz von Angehörigenkontakten regelfällig auch qualitativ geringer ausfällt, als bei den in der Corona-Pflegebonusrichtlinie genannten Pflegekonstellationen. In den letztgenannten Einrichtungen und Konstellationen - insbesondere bei ambulanten Pflegediensten - stellt es aufgrund der weniger intensiven Bindung der einzelnen, gegebenenfalls auch wechselnden Pflegekräfte an die zu pflegenden Personen eine andere (und meist auch größere) Herausforderung dar, zusätzlich zu den pflegerischen Tätigkeiten auch entfallende Angehörigenkontakte zu ersetzen.

38
Der Beklagte ist daher nicht gehindert, in seiner Zuwendungspraxis diese quantitativen und qualitativen Unterschiede zum Anlass zu nehmen, zwischen der häuslichen Pflege im Arbeitgebermodell und anderen Pflegekonstellationen zu unterscheiden und die erstgenannte daher nicht zum Kreis der begünstigten Einrichtungen bzw. Konstellationen zu zählen. Das Gericht verkennt nicht, dass im Einzelfall auch durchaus im vorgenannten Sinne zusätzliche Aufgaben durch die COVID-19-Pandemie bei einer Pflege im Arbeitgebermodell entstehen. Dem Zuwendungsgeber ist jedoch, wie bereits ausgeführt, eine in gewissem Umfang typisierende Betrachtungsweise zuzugestehen. Gerade bei der Differenzierung des Beklagten zwischen häuslicher Pflege durch ambulante Pflegedienste und ebensolcher durch unmittelbar angestellte Pflegekräfte handelt es sich zweifelsohne um eine sehr enge Betrachtungsweise. Nicht zu verkennen ist insbesondere, dass sich gerade im Fall des Klägers, in dem bei einer zu pflegenden bzw. zu unterstützenden Person sowohl unmittelbar angestellte, als auch über einen Dritten angestellte Betreuungspersonen zusammentreffen, eine nicht ohne weiteres selbsterklärende Differenzierung realisiert. Allerdings handelt es sich dabei letztlich um die hier zugespitzt sichtbare Auswirkung einer - wie dargestellt zulässigen - typisierenden Betrachtungsweise in der Zuwendungspraxis, die sich im Ergebnis vor dem Hintergrund der ausgeführten Ansatzpunkte des Pflegebonus nach Überzeugung des Gerichts nicht als willkürlich darstellt. Bildet - wie hier - die Willkürgrenze den gerichtlichen Prüfungsmaßstab, kommt es nicht darauf an, ob es zu der festgestellten Verwaltungspraxis Alternativen gibt. Willkür ist vielmehr bereits dann zu verneinen, wenn sich die Behörde überhaupt von sachlichen Erwägungen hat leiten lassen (OVG MV, U.v. 27.6.2001 - 2 L 39/99 - juris Rn. 31). Das ist nach Auffassung des Gerichts mit den o.g. Erwägungen hier der Fall.

39
Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass die durch den Kläger vorgebrachte Begünstigung der Kolleginnen und Kollegen, die über die VIF - es dürfte sich dabei nach den im Internet zugänglichen Informationen wohl um die Vereinigung Integrations-Förderung e.V. handeln - angestellt sind, durch den Beklagten nicht nachvollzogen werden konnte. Nach den Ausführungen der Beklagtenvertreterin in der mündlichen

Verhandlung sei lediglich eine positive Entscheidung zu einem Arbeitgeber „VIF“ zu finden gewesen, die allerdings nicht im südbayerischen Raum angesiedelt war.

40
2.3 Damit liegen bei dem Kläger die in der Corona-Pflegebonusrichtlinie dargelegten Zuwendungsvoraussetzungen nicht vor, wie sie vom Beklagten in ständiger Verwaltungspraxis vollzogen werden. Er ist unstreitig als persönlicher Assistent in unmittelbarer Anstellung bei der zu pflegenden Person tätig. Eine so ausgestaltete Tätigkeit führt nach der auf den Regelungen der Corona-Pflegebonusrichtlinie (Nr. 2 CoBoR) fußenden Verwaltungspraxis des Beklagten nicht zu einer Begünstigung.

41
Nach alledem war die Klage mit der Kostenfolge des § 154 Abs. 1 VwGO abzuweisen.

42
Der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung ergibt sich aus § 167 Abs. 2 VwGO i.V.m. §§ 708 ff. ZPO