

## 2. Die Folgen im europäischen Mehrebenensystem der Gerichte

Das Urteil des EGMR mit inter partes – Wirkung für Deutschland lädt zu einem Perspektivwechsel ein: Nunmehr ist es an den anderen 46 Mitgliedstaaten der EMRK, die zutreffende „Leit- und Orientierungswirkung“ dieses Urteils in Bezug auf ihr jeweiliges nationales Rechtssystem abzuleiten und sich nicht lediglich auf die fehlende inter partes-Wirkung zurückzuziehen. Dies gilt in Sonderheit für jene fünf Mitgliedstaaten, die nach den Feststellungen des EGMR<sup>97</sup> ein generelles Streikverbot für Beamte besitzen, aber auch für jene acht Länder, die Lehrer an staatlichen Schulen im Status eines Beamten be-

schäftigen. Es wird spannend sein zu sehen, ob die vom EGMR in diesem Urteil aufgenommene und akzeptierte Auslegungsmethode der Kontextualisierung im Wechselspiel mit dem autonomen Auslegungsanspruch der EMRK langfristig Bestand haben wird.

Die „Übergriffigkeit der Exekutive auf die Judikative“<sup>98</sup>, die sich im europäischen Raum gerade in Menschenrechtsfragen als Menetekel für eine Bedrohung der in der EMRK verbürgten Menschenrechte zeigt, legt es nahe, dass nur ein kooperatives Miteinander der Gerichte, die für die Achtung der Menschenrechte national und supranational (EGMR, EuGH) Sorge tragen, das Gebot der Stunde ist. Eine Arbeitsteilung der betroffenen Gerichte, die nicht in einem hierarchischen Verhältnis zueinanderstehen, sollte die in der Vergangenheit bisweilen sichtbar gewordenen Gereiztheiten ersetzen. Hierzu gehört, sich wechselseitig der Andeutung von Drohungen zu enthalten und dem Mehrheitsvotum eines Spruchkörpers die ihm gebührende Bedeutung beizumessen, auch wenn die Fokussierung auf den Inhalt eines Sondervotums „kurzfristige Gewinnmitnahmen“ verspricht<sup>99</sup>.

97) EGMR vom 14.12.2023, Rn. 66 bzw. 67.

98) So treffend Nußberger, JZ 2018, S. 845 ff. (847).

99) Vgl. zu wenig konventionsfreundlichen Untertönen des BVerfG in seinem Urteil vom 12.6.2018: Jacobs/Payandeh, JZ 2019, S. 19 ff. (25); Tietze/Wolff, ZBR 2019, S. 78 ff. (79).

# Aktuelle Entwicklungen im Dienstunfallrecht des Bundes und der Länder infolge der „Corona-Pandemie“

Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis und Dr. Jörg-Michael Günther

*Das Dienstunfallrecht hat in den letzten Jahren in der Rechtsprechung eine enorme Rolle gespielt.<sup>1</sup> In erster Linie zeigte die Corona-Pandemie Schwachstellen auf. So wurde viel darüber gestritten, ob beispielsweise die Infektion mit dem Corona-Virus ein Dienstunfall bzw. eine Berufskrankheit sein kann (I). Ebenso ob bzw. wann Coronaimpfungen dienstliche Veranstaltungen darstellen, so dass erlittene Impfschäden als Dienstunfall geltend gemacht werden können (II). Auch die Frage, ob und wie Beamte im Homeoffice und bei mobiler Arbeit dienstunfallversichert sind, stand und steht seit dieser Phase viel im Fokus und hat sogar inzwischen zu mehreren Rechtsänderungen geführt (III).*

## I. Virusinfektion als Dienstunfall?

Da gesundheitliche (Spät-)Folgen einer Infektion mit Covid-19<sup>2</sup> nicht auszuschließen sind, ist es verständlich, dass bei einem

vom Betroffenen vermuteten dienstlichen Zusammenhang Anträge auf Anerkennung als Dienstunfall gestellt werden. Die Frage, ob eine Infektion mit Covid-19 einen Dienstunfall darstellen kann, ist nicht leicht zu beantworten und beschäftigt bis heute die Dienstunfallstellen sowie Verwaltungsgerichte. Dabei handelt es sich bei der Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus unproblematisch um eine äußere Einwirkung i. S. d. Unfallbegriffs.<sup>3</sup> Bei einem Krankheitsausbruchs (Husten, Schnupfen, Fieber, Störungen des Geruchsinns/Geschmackssinns, Pneumonie) liegt zudem ein Körperschaden vor.<sup>4</sup> Schwerer nachzuweisen ist aber die Dienstbezogenheit der Erkrankung im Sinne eines ursächlichen Zusammenhangs, also der Ort sowie der Ansteckungszeitpunkt (1.).<sup>5</sup>

Außerdem stellt sich bei Verneinung eines Dienstunfalls nach § 31 Abs. 1 BeamtVG regelmäßig die (Anschluss-)Frage, ob ggf. eine SARS-CoV-2 Infektion auf Basis von § 31 Abs. 3 S. 1, S. 3 BeamtVG i. V. m. Nr. 3101 Anlage 1 zur BKV als Berufskrankheit anzuerkennen ist, weil der Beamte durch seine konkrete Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße ausgesetzt war wie eine Person im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium (2.). Diese Norm soll gerade zu Gunsten Betroffener den Beweisschwierigkeiten bezüglich des Ansteckungszeitpunktes dadurch Rechnung tragen, dass die in Anlage 1 der BKV angeführten Krankheiten unter bestimmten Voraussetzungen als Dienstunfall anerkannt werden können.<sup>6</sup>

## 1. Erfordernis örtlicher und zeitlicher Bestimmbarkeit der Infektion

In Verfahren um die Anerkennung eines Dienstunfalls in Form der Infizierung mit dem Coronavirus ist zunächst zu prüfen, ob sich der beweisbelastete betroffene Beamte wirklich nachweis-

1) Vgl. dazu ausführlich Günther/Michaelis/Brüser, Das Dienstunfallrecht des Bundes und der Länder, 2. Aufl. 2024.

2) Dazu Knauber/Körper, ZBR 2022, S. 86 (87).

3) VG Regensburg vom 29.11.2022 – RN 12 K 20.3147 – NVwZ-RR 2023, 405; VG Regensburg vom 29.11.2022 – RN 12 K 21.2496; VG Augsburg vom 21.10.2021 – Au 2 K 20.2494 – COVuR 2022, 41.

4) VG Würzburg vom 26.10.2021 – W 1 K 21.536 – COVuR 2022, 48; Ziekow, RiA 2021, S. 60 (63). Ob schon die symptomlose Infizierung mit diesem Virus einen relevanten Körperschaden darstellt, ist dagegen fraglich: Ricke, COVuR 2020, S. 799 (801).

5) Zu weiteren Voraussetzungen s. Günther/Michaelis/Brüser (Fn. 1), Kap. 1, Rn. 223a ff.

6) So u. a. VG Bremen vom 4.12.2023 – 7 K 1101/22; VG Bremen vom 10.11.2023 – 7 K 1183/22; VG Würzburg vom 14.11.2023 – W 1 K 23.970; VG Würzburg vom 26.10.2021 – W 1 K 21.536 – COVuR 2022, 48; BVerwG vom 19.1.2006 – 2 B 46/05. S. dazu ausführlich Günther/Michaelis/Brüser (Fn. 1), Kap. 3, Rn. 19 ff.