

eine Vernetzung des Instruments der dienstlichen Beurteilung mit den zwingenden Vorgaben der Personalentwicklung i. S. d. § 46 BLV und vergleichbarer landesrechtlicher Regelungen.

3. Ausblick

Es wird nunmehr zunächst darauf ankommen, welche Handlungsaufforderung diejenigen Gesetzgeber aus dem Urteil ableiten, denen nach den materiellen Feststellungen Regelungsdefizite zu bescheinigen sind. Die Bandbreite reicht von fortdauernder legislativer Untätigkeit über die Regelung des gesetzlichen Minimums bis zu einer umfassenden gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Remedur im Beurteilungswesen. Es bleibt zu hoffen, dass das Urteil des BVerwG insgesamt als ein Weckruf an sämtliche dienstrechtlichen Gesetzgeber verstanden wird, die für die Verwirklichung des grundrechtsgleichen Rechts im Beurteilungswesen erforderlichen Regelungen erstmals neu zu gestalten bzw. fortzuentwickeln.

- 141) *Wischmeyer*, Künstliche Intelligenz und neue Begründungsarchitektur, in: Eifert (Hrsg.), *Digitale Disruption und Recht*, 2020, S. 73 ff.; *Lorse*, Künstliche Intelligenz im Dienstrecht, Schriftenreihe der AhD, Band 9., 2020; *ders.* ZBR 2021, S. 217 ff.; NVwZ 2021, S. 1657 ff.
- 142) Aktuell BVerfG, Beschluss vom 14.1.2020 – 2 BvR 2055/16 – juris, Rn. 32; zuvor bereits BVerfGE E 8, 1 (16); E 9, 268 (286); E 15, 167 (195); E 150, 169 (178 f.) Rn. 25 m. w. N.
- 143) Vgl. *Berger*, NVwZ 2018, S. 1260 ff. (1262), der die Amtswalterfunktion i. S. d. Art. 33 V GG ausschließlich einem Menschen zuordnet.
- 144) BVerfGE 139, 19 (48); zur Diskussion um eine Weiterentwicklung des Grundgesetzes zu einer Digitalverfassung vgl. *Werner*, NJOZ 2019, S. 1041 ff. (1041).

Neben den in diesem Beitrag angesprochenen Handlungsfeldern, in denen ebenfalls zeitnah eine gesetzliche bzw. verordnungsrechtliche Regelung empfohlen wird, sind mittelfristig weitere Veränderungen im Hinblick auf ihre Grundrechtsrelevanz in den Blick zu nehmen: Dies gilt für den Prozess der zunehmenden Digitalisierung des Beurteilungswesens ebenso wie den Einsatz von künstlicher Intelligenz¹⁴¹. Freilich ist einzuräumen, dass hinsichtlich des letzten Aspekts, die Verlagerung menschlich verantworteter Entscheidungen auf algorithmenbasierte Entscheidungsprozesse, die vom BVerfG¹⁴² grundsätzlich anerkannte Entwicklungsoffenheit der hergebrachten Grundsätze des deutschen Berufsbeamtentums auf eine harte Bewährungsprobe stellen wird¹⁴³. Hierbei wird jedoch die vorausschauende Erwägung des BVerfG¹⁴⁴ hilfreich sein, dass sich die Frage der Wesentlichkeit und damit der Ermächtigungsgrundlage unter einem aktualisierten verfassungsrechtlichen Winkel anders darstellen könne „als noch vor einigen Jahren oder gar Jahrzehnten“.

Schließlich richtet sich der Blick auf die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung, die nur zu gut weiß, dass regelmäßig die „Schlacht“ um Beförderungen und – als Annexprüfung – um die dienstliche Beurteilung auf dem Felde des einstweiligen Rechtsschutzes entschieden wird. Die eine oder andere Entscheidung des BVerwG, die in der Vergangenheit in der Verwaltungsgerichtsbarkeit und der Fachliteratur kritisch kommentiert wurde, ist hierbei gewiss eine Hypothek für die gemeinsame verwaltungsgerichtliche Verpflichtung, zu einer rechtseinheitlichen Lösung zu gelangen, die der Leitfunktion des BVerwG zur Herstellung der Rechtseinheitlichkeit angemessenen Rechnung trägt. Gegebenenfalls wird das BVerfG aufgerufen sein, die Anwendungsräume für die Wesentlichkeitstheorie im Beurteilungswesen abschließend und verbindlich auszuleuchten.

Die Beweislastverlagerung nach § 31 Abs. 3 Satz 1 BeamtVG – effektive prozessuale Stütze in Zeiten erhöhter Infektionsgefahr?

Kristina Knauber und Dr. Sandro Köpper

Knapp 67 Prozent der Gesamtbevölkerung in Deutschland sind mittlerweile (Stand: November 2021) vollständig gegen das Coronavirus geimpft.¹ Die Impfquoten im Öffentlichen Dienst liegen vermutlich deutlich höher, was sich wohl auch auf die anfängliche Priorisierung zurückführen lässt. Trotz dieser erfreulich hohen Quote können sich auch Beamtinnen und Beamte mit einer COVID-19-Infektion und ihren Folgen konfrontiert sehen, die insbesondere dann fürsorgerechtliche Relevanz entwickelt, wenn sie (mutmaßlich) im dienstlichen Kontext erfolgt ist. Eine solche Infektion kann erhebliche Beweislastschwierigkeiten im Bereich der dienstunfallrechtli-

chen Anerkennung mit sich bringen, die der nachfolgende Beitrag untersuchen soll.

I. Einführung

Fragen der Dienstunfallfürsorge stellen sich nicht nur im Zusammenhang mit einer im beruflichen Kontext erfolgten Impfung,² sondern insbesondere auch nach einer Infektion mit COVID-19, etwa aufgrund mangelnder Impfung oder eines Impfdurchbruchs. Die Einstufung einer Infektion als Dienstunfall wird dabei gerade dann virulent, wenn zu vermuten ist, dass eine solche während der Dienstzeit erfolgt ist. In diesem Fall sieht sich die betroffene beamtete Person oftmals erheblichen Beweisschwierigkeiten ausgesetzt, da sich ein Infektionsgeschehen zumeist nicht ohne Weiteres rekonstruieren lässt: Die genaue Infektionsursache kann regelmäßig nur vermutet und nicht belegt werden. Bereits praktiziert wird der be-

- 1) Daten nach Impfmonitoring des Robert-Koch-Instituts (RKI) vom 2.11.2021, online abrufbar unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Daten/Impfquoten-Tab.html, zuletzt abgerufen am 3.11.2021.
- 2) Zur Frage einer Impfpflicht im Beamtenverhältnis s. bereits *Knauber/Köpper*, ZBR 2021, S. 236 ff.