

Titel:

Entlassung eines Beamten auf Probe (Studienrat) wegen Manipulation von Stegreifaufgaben als Klassenleiter im Rahmen der Korrektur

Normenketten:

BeamtStG § 23

StGB § 267 Abs. 1, Abs. 3 S. 2 Nr. 4

VwGO § 80 Abs. 5

BayDG Art. 6 Abs. 5 S. 1, Art. 9, Art. 33 Abs. 1 Nr. 4

BayPVG Art. 76 Abs. 1 S. 3

Leitsätze:

1. Der in der Verfassung (Art. 131 BV) und im BayEUG (Art. 1) verankerte schulische Bildungs- und Erziehungsauftrag gebietet, den bayerischen Schülerinnen und Schülern die bestmögliche Bildung und Ausbildung zu vermitteln, sodass eine Lehrkraft mit nachgewiesenen erheblichen Unzulänglichkeiten nicht länger als unbedingt notwendig im Unterricht einzusetzen ist. (Rn. 42) (redaktioneller Leitsatz)
2. Bei der Entlassung nach § 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 BeamtStG wegen eines Dienstvergehens handelt es sich um keine disziplinarrechtliche Maßnahme, sondern um eine beamtenrechtliche Entscheidung. (Rn. 46) (redaktioneller Leitsatz)
3. In einer Abschlussklasse – sei es, um die Schüler zu motivieren oder um selbst bessere Ergebnisse vorweisen zu können – manipulierte Lösungen zum Erhalt besserer Noten der Benotung zugrunde zu legen, ist in keiner denkbaren Weise geeignet, den Charakter der Schüler zu bilden, zumindest nicht hin zum Positiven. (Rn. 59) (redaktioneller Leitsatz)
4. Die nachträgliche Manipulation von Schülerlösungen (Stegreifaufgaben) stellt ein Dienstvergehen dar, welches auch bei einem Lebenszeitbeamten mindestens zu einer Kürzung der Dienstbezüge geführt hätte und daher bei einem Probebeamten dessen Entlassung rechtfertigt. (Rn. 63) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Manipulation von Stegreifaufgaben durch den Klassenleiter im Rahmen der Korrektur, Verurteilung wegen Urkundenfälschung in mehreren Fällen, Entlassung nach § 23 BeamtStG rechtmäßig, Das Verhalten hätte bei einem Lebenszeitbeamten mindestens zu einer Kürzung der Dienstbezüge geführt, Dienstvergehen, Lebenszeit, Lehrkraft, Sofortvollzug, Urkundenfälschung, Disziplinarverfahren, Lebenszeitbeamter, Kürzung der Dienstbezüge

Fundstelle:

BeckRS 2020, 19890

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens.
3. Der Streitwert wird auf 12.751,80 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller begehrt die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung seines Widerspruchs gegen die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe unter Anordnung des Sofortvollzugs.

2

1. Der Antragsteller, geboren am ...1986, war zum 11.09.2018 in ein Beamtenverhältnis auf Probe als Studienrat (A 13) zur Verwendung im staatlichen Realschuldienst für die Fächerkombination Englisch und Sport (m) eingestellt und der Staatlichen Realschule ... zugeteilt worden.

3

Gemäß der später im Strafurteil getroffenen tatsächlichen Feststellungen hielt der Antragsteller am 05.10.2018 in der Klasse 10d eine Stegreifaufgabe im Fach Englisch ab. Bei den Korrekturen dieser Arbeit hat er zu einem nicht näher bekannten Zeitpunkt zwischen dem 05.10.2018 und dem 18.10.2018 mehrere Schülerlösungen eigenhändig mit blauem Stift zum Positiven verbessert und anschließend die veränderten Lösungen benotet. Der Antragsteller hat bei elf von insgesamt 19 Schülerarbeiten insgesamt 16 im Einzelnen aufgezählte Veränderungen an den Lösungen der Schüler mit einem blauen Stift vorgenommen. Die so korrigierten bzw. ergänzten Antworten hat er anschließend mit einem Rotstift als korrekt anerkannt und mit voller Punktzahl bewertet. Bei fünf Schülern hätte sich ohne die Verfälschungen jeweils eine um eine Notenstufe schlechtere Note ergeben. Als Notendurchschnitt hat sich durch die Veränderungen des Antragstellers ein Wert von 3,94 ergeben. Ohne die vom Antragsteller durchgeführten Veränderungen wäre ein Schnitt von ungefähr 4,4 zu erwarten gewesen. Er hat diese Änderungen durchgeführt, um einerseits bessere Schülerleistungen vorweisen zu können und andererseits die Schüler durch ihre vermeintlich guten Leistungen zu motivieren.

4

Dieser Sachverhalt ergibt sich ebenso aus der E-Mail vom 23.10.2018, mit der der unmittelbare Dienstvorgesetzte des Antragstellers, Schuldirektor M., das Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus (BayStMUK) über den Vorgang informierte. Am Freitag, 19.10.2018, habe der Antragsteller auf Aufforderung mitgeteilt, dass er diese nicht von den Schülern stammenden Ergänzungen bei der Korrektur auch bemerkt habe, es ihm aber ein Rätsel sei, wer diese im Nachhinein vorgenommen habe. Am Montag, 22.10.2018, habe der Antragsteller einen Teil der Stegreifaufgaben vorgelegt. Bei Rückgabe der Arbeiten an die Schüler am 09.10.2018 sei der Antragsteller von einigen Schülern auf die Korrekturen angesprochen worden und habe geantwortet, dass er auch nicht wisse, woher sie kämen. Am darauffolgenden Tag habe er zugegeben, dass er dies gewesen sei um bessere Schülerleistungen vorweisen zu können. Er habe sich sehr reumütig gezeigt.

5

Mit inzwischen rechtskräftig gewordenem Urteil vom 23.05.2019 verurteilte das Amtsgericht ... - Strafrichter - den Antragsteller dann wegen Urkundenfälschung in elf tateinheitlichen Fällen gemäß § 267 Abs. 1, § 52 des Strafgesetzbuchs - StGB - zu einer Geldstrafe von 50 Tagessätzen zu je 100 EUR.

6

Mit Verfügung vom 08.08.2019 stellte die Landesadvokatur Bayern - Disziplinarbehörde - das gegen den Antragsteller am 19.11.2018 eingeleitete Disziplinarverfahren gemäß Art. 33 Abs. 1 Nr. 4 Bayerisches Disziplinalgesetz - BayDG - ein. Ausweislich des sich aus dem Strafurteil ergebenden Sachverhalts habe sich der Antragsteller eines besonders schweren Falls der Urkundenfälschung gemäß § 267 Abs. 1, Abs. 3 Satz 2 Nr. 4, § 52 StGB in elf tateinheitlichen Fällen strafbar gemacht, weil er seine Befugnisse als Amtsträger (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 lit. a) StGB) missbraucht habe. Der Sachverhalt stelle ein schuldhaft begangenes Dienstvergehen im Sinne von § 47 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz - BeamStG - dar, der Antragsteller habe gegen Pflichten aus § 33 Abs. 1, § 34 Satz 1 und Satz 3 BeamStG verstoßen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts reiche der Orientierungsrahmen für mögliche Disziplinarmaßnahmen bei innerdienstlichen Dienstvergehen, die eine Straftat darstellen, für die das Strafgesetz als Strafraum eine Freiheitsstrafe von bis zu 3 Jahren vorsehe, bis zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. Der Antragsteller habe im Kernbereich seiner Dienstpflichten versagt. Eine Lehrkraft müsse die verfassungsrechtlichen Grundwerte glaubhaft vermitteln und habe Vorbildfunktion. Ein Lehrer habe sich in jeder Hinsicht absolut korrekt zu verhalten. Mit diesen Pflichten sei das Verhalten des Antragstellers nicht zu vereinbaren. Er habe eine vorsätzliche Straftat begangen. Die bei Lebenszeitbeamten eröffnete Möglichkeit, gemäß Art. 9 BayDG eine Kürzung der Dienstbezüge vorzunehmen, sei bei Beamten auf Probe nach Art. 6 Abs. 5 Satz 1 BayDG nicht möglich, weshalb das Disziplinarverfahren nach Art. 33 Abs. 1 Nr. 4 BayDG einzustellen sei. Unberührt hiervon bleibe § 23 Abs. 3 Nr. 1 BeamStG, wonach Beamte auf Probe entlassen werden können, wenn sie eine Handlung begehen, die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte.

7

Mit Schreiben vom 17.09.2019 wandte sich Realschuldirektor M. an das BayStMUK und bat um Zurückstellung der an sich fälligen Beurteilung (Einschätzung während der Probezeit). Gegen den Antragsteller sei nach Abschluss eines gerichtlichen Strafverfahrens ein Disziplinarverfahren wegen Urkundenfälschung anhängig. Im vergangenen Schuljahr seien weitere Verfehlungen aufgetreten. Er sei erheblich verspätet zum Allgemeinen Elternsprechtag am 02.05.2019 erschienen. Eltern, die bereits Termine mit ihm vereinbart gehabt hätten, hätten ohne Gespräche wieder gehen müssen. Der Antragsteller habe angegeben, verschlafen zu haben. Erst nach mehreren Anrufen aus der Schulverwaltung habe man Kontakt zu ihm aufbauen können. In der dritten Sitzung des Abschlussprüfungsausschusses am 03.06.2019 habe er unentschuldigt gefehlt, obwohl er Klassenleiter einer 10. Klasse gewesen sei. Er habe später angegeben, versehentlich einen anderen Beginn der Sitzung angedacht zu haben.

8

Das BayStMUK teilte mit Schreiben vom 25.09.2019 mit, dass unter diesen Umständen und angesichts der Tatsache, dass nach Abschluss des Disziplinarverfahrens ein Entlassungsverfahren anzustrengen sei, von der dienstlichen Beurteilung abzusehen sei.

9

Mit Schreiben vom 30.09.2019 hörte der Antragsgegner den Antragsteller unter Fristsetzung bis zum 25.10.2019 zur beabsichtigten Entlassung an.

10

Mit Schreiben vom 23.10.2019 entschuldigte sich der Antragsteller für sein Vergehen. Er habe einen sehr großen Fehler begangen. Es sei für ihn eine sehr große Herausforderung gewesen, gleich in seinem ersten Jahr eine Abschlussklasse als Klassenleiter zu übernehmen. Bei der Korrektur der streitgegenständlichen Stegreifaufgabe habe er einen kurzen Moment das Gefühl gehabt, dass Schüler einer 10. Klasse nach fünf Jahren Englischunterricht derartige grundlegende Fehler nicht machen dürften. Er habe gedacht, mit derartigen Fehlern konfrontiert zu werden, würde sich negativ auf die innere Motivation der Schüler auswirken. Es sei eine komplette Fehleinschätzung seinerseits gewesen. Er habe nach Bekanntwerden des Vorfalls die Vorwürfe zugegeben und die Verbesserungen markiert, um zu einer möglichst schnellen Aufklärung des Falles beizutragen. Das Wohl der Schüler stehe für ihn immer an erster Stelle. Er bitte darum, dass für den Fall einer Entlassungsverfügung diese erst mit dem Ende des Halbjahres oder dem Ende des Schuljahres wirksam werde, um Konstanz für die Schüler zu gewährleisten.

11

2. Mit Bescheid des BayStMUK vom 07.11.2019 wurde der Kläger mit Ablauf des 14.02.2020 aus dem Beamtenverhältnis auf Probe entlassen (Ziffer I.) und die sofortige Vollziehung der Ziffer I wurde angeordnet (Ziffer II).

12

Zur Begründung legte der Antragsgegner den oben geschilderten Sachverhalt zugrunde. Die Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamStG seien entsprechend der bestandskräftigen Verfügung der Disziplinarbehörde erfüllt. Gründe, von einer Entlassung abzusehen, seien nicht ersichtlich. Auch wenn es sich um einen einmaligen Vorfall handle, zeige eine derart schwerwiegende Verfehlung während der Probezeit, dass der Antragsteller in charakterlicher Hinsicht ungeeignet für das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sei. Die Veränderung der Schülerlösungen stelle einen Verstoß gegen die Kernpflichten einer Lehrkraft dar. Der Antragsteller habe zunächst auch geleugnet, dass er die Veränderungen vorgenommen habe. An der sofortigen Vollziehbarkeit des Bescheids bestehe ein besonderes öffentliches Interesse, § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 VwGO, weil es der in der Bayerischen Verfassung - BV - (Art. 131) und im Bayerischen Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen - BayEUG - (Art. 1) verankerte schulische Bildungs- und Erziehungsauftrag gebieten würde, dass Schülern die bestmögliche Bildung und Ausbildung zu vermitteln sei. Auch die Fürsorgepflicht gegenüber den Schülern spreche für eine sofortige Vollziehbarkeit.

13

3. Mit Schriftsatz vom 03.12.2019, eingegangen beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am 05.12.2019, stellte der Bevollmächtigte des Antragstellers den Antrag,

die aufschiebende Wirkung der Klage wieder herzustellen.

14

Gleichzeitig erhob er Klage mit dem Antrag, den Bescheid des Beklagten vom 07.11.2019 aufzuheben (anhängig unter dem Az. B 5 K 19.1184).

15

Der Antragsteller habe, von dem streitgegenständlichen Vorfall abgesehen, eineinhalb Jahre lang fehlerfreien Dienst an seiner Schule geleistet. Das Strafgericht habe den Antragsteller nur wegen einfacher Urkundenfälschung verurteilt, die Disziplinarbehörde unterstelle einen besonders schweren Fall der Urkundenfälschung wegen Missbrauchs der Stellung als Amtsperson. Eine Auseinandersetzung mit den Gründen des Strafgerichts für das milde Urteil von 50 Tagessätzen habe nicht stattgefunden.

16

Der Bescheid sei formell und materiell rechtswidrig. Es fehle an einer zureichenden Begründung gemäß Art. 39 Abs. 1 BayVwVfG. Er zeige nicht auf, warum der Antragsgegner gleich das scharfe Schwert des Disziplinarverfahrens gewählt und nicht die dem Schulleiter aus dem Dienstrecht zustehenden internen Führungsmittel angewandt habe.

17

Der Antragsgegner habe gegen seine aus Art. 25 BayVwVfG resultierende Hinweis- und Beratungspflicht verstoßen, weil er dem Antragsteller zu keinem Zeitpunkt ausreichend klargemacht habe, wie wichtig eine sachkundige Vertretung gewesen wäre.

18

Der Bescheid verkenne, dass die Einstellungsverfügung der Disziplinarbehörde vom 08.08.2019 das Disziplinarverfahren endgültig erledigt habe. Der Sachverhalt sei „verbraucht“, der Bescheid verstoße gegen das Doppelbestrafungsverbot.

19

Der Antragsgegner verkenne, dass das streitgegenständliche Verhalten des Antragstellers keine Straftat gewesen sei und dass Leistungsnachweise im Sinne des Art. 52 BayEUG mangels Außenwirkung keine Verwaltungsakte seien. Sie dienten allein dem innerschulischen Betrieb, Art. 52 Abs. 1 Satz 4 BayEUG. Bereits der Straftatbestand der einfachen Urkundenfälschung nach § 267 Abs. 1 StGB liege nicht vor. Das Einzelexemplar einer Stegreifaufgabe sei keine Urkunde im gesetzlichen Sinne.

20

Die Mitwirkungsrechte des Personalrats aus Art. 76 Abs. 1 Nr. 5 BayPVG seien verletzt worden. Dass dem Antragsteller lediglich anheim gegeben worden sei, sich durch den Hauptpersonalrat vertreten zu lassen, reiche nicht aus. Der Antragsgegner hätte von sich aus den Personalrat über die beabsichtigte Entlassung informieren müssen.

21

Darüber hinaus sei schließlich das dem Beklagten durch § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtenStG eingeräumte Ermessen fehlerhaft ausgeübt worden. Der Antragsgegner lege nicht dar, dass und warum das Verhalten des Antragstellers, wäre er Lebenszeitbeamter, mindestens zu einer Kürzung der Dienstbezüge hätte führen müssen. Man habe keine entsprechende bayerische Bezugsrechtsprechung zitiert. Der Antragsgegner hätte darlegen müssen, warum die geringeren Disziplinarmaßnahmen aus Art. 7 und 8 BayDG nicht ausgereicht hätten und warum die vom Antragsteller gezeigte Reue nicht mildernd berücksichtigt worden sei.

22

Der Antragsgegner hätte erörtern müssen, warum die Kürzung der Dienstbezüge auf drei Jahre limitiert sei, hingegen die Entscheidung gegen den Antragsteller als Probebeamten als eine endgültige angemessen sei. Dies könne eine gegen Art. 3 Grundgesetz - GG - und die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verstoßende Ungleichbehandlung von Probebeamten gegenüber Lebenszeitbeamten darstellen.

23

Aufgrund der oben genannten Darlegungen dürfte der Antragsteller in der Hauptsache eher obsiegen. Dagegen stünden gravierende Folgen bei Wirksamwerden der Entlassungsverfügung: Der Kläger wäre nicht mehr beihilfeberechtigt, nicht rentenversichert, einkommenslos, müsste sich arbeitslos melden, wäre

ab diesem Zeitpunkt bei einer neuen Bewerbung makelbehaftet. Dagegen habe die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung für den Antragsgegner sogar Vorteile, weil ihm die Arbeitsleistung des Antragstellers dauerhaft erhalten bliebe und er sie ohnehin ohne Scheu derzeit noch in Anspruch nehme. Dies sei widersprüchliches Verhalten. Der Antragsgegner müsse sich so auch nicht um eine neue Lehrkraft bemühen.

24

Die Begründung für den Sofortvollzug sei eine leere Floskel. Sie stelle das Regel-Ausnahmeverhältnis von aufschiebender Wirkung und Sofortvollzug auf den Kopf. Schul- und Dienstrecht gehörten zu den Kernaufgaben des Antragsgegners. Dass Maßnahmen gegen einen Beamten im Schuldienst angezeigt seien, falle in die Risikosphäre des Antragsgegners.

25

Mit Schriftsatz vom 07.12.2019 beantragte der Antragsgegner, den Antrag abzulehnen.

26

Das dienstliche Verhalten des Antragstellers sei nicht beanstandungsfrei. Seine Motivation und Leistungsbereitschaft seien unterdurchschnittlich. Da dies im Zeitpunkt der Entlassungsverfügung bereits bekannt gewesen sei, habe man darin entsprechend dargelegt, dass keine Umstände vorlägen, die in der Gesamtbetrachtung ein anderes Licht auf den Vorfall werfen würden. Weil die Entlassungsverfügung auf § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG gestützt werde, genüge für die Ausübung des Entschließungsermessens der genannte Hinweis in II.2.b) ff) der Entlassungsverfügung.

27

Bei einer Entlassung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG handle es sich nicht um eine disziplinarrechtliche Maßnahme, sondern um eine beamtenrechtliche Entscheidung. Letztere solle gerade nicht erzieherisch auf das künftige Verhalten des Beamten einwirken, sondern das Beamtenverhältnis schlichtweg beenden. Der streitgegenständliche Sachverhalt sei aufgrund dessen durch das Disziplinarverfahren auch nicht verbraucht.

28

In Bezug auf das Strafverfahren seien nach Art. 25 Abs. 1 BayDG lediglich die tatsächlichen Feststellungen eines rechtskräftigen Urteils im Strafverfahren, nicht jedoch die durch das Gericht vorgenommene rechtliche Bewertung für das Disziplinarverfahren bindend.

29

Gemäß Art. 76 Abs. 1 Satz 3 BayPVG werde der Personalrat bei Entlassungsverfahren nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt.

30

Zur Begründung, warum das Verhalten des Antragstellers bei Lebenszeitbeamten mindestens zu einer Kürzung der Dienstbezüge geführt hätte, habe man sich im streitgegenständlichen Bescheid vollumfänglich auf die Einstellungsverfügung der Disziplinarbehörde bezogen.

31

Mit Schriftsatz vom 14.12.2019 erwiderte der Bevollmächtigte des Antragstellers unter Vorlage des Strafurteils, dass der Antragsteller lediglich wegen eines einfachen Falles des Betruges [wohl gemeint: Urkundenfälschung] verurteilt worden sei. Der Antragsgegner verwende aus dem Urteil ausschließlich die Umstände, die eine höchstmögliche Maßregelung des Antragstellers stützten. Dies sei ermessensfehlerhaft.

32

Dass der Antragsgegner sich an die Feststellungen und Wertungen des Disziplinarverfahrens gebunden fühle, führe in rechtswidriger Weise dazu, dass rechtswidrig gefundene Tatsachenfeststellungen zwingend in weitere Verfügungen einzubauen wären.

33

Für die Beurteilung, dass der Antragsteller nicht für den Schuldienst geeignet sei, fehle es an einer entsprechenden Tatsachengrundlage.

34

Mit Schriftsatz vom 23.12.2019 erwiderte der Antragsgegner auf die Ausführungen des Bevollmächtigten des Antragstellers.

35

Mit Schriftsatz vom 16.01.2020 wies der Bevollmächtigte des Antragstellers schließlich auf ein Urteil des OLG Bamberg hin, wonach der in erster Instanz wegen Urkundenfälschung schuldig gesprochene Schulleiter eines Gymnasiums in zweiter Instanz von dem Vorwurf der Urkundenfälschung im Amt freigesprochen worden sei. Da das OLG Bamberg auch für den Antragsteller in diesem Verfahren zuständig gewesen wäre, hätte es wohl in zweiter Instanz auch den Antragsteller freigesprochen.

36

Der Antragsgegner erwiderte mit Schriftsatz vom 23.01.2020 auf die Argumente des Bevollmächtigten des Antragstellers.

37

Ergänzend wird entsprechend § 117 Abs. 3 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) auf die Gerichtsakte und die vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

38

1. Der zulässige Antrag hat in der Sache keinen Erfolg.

39

a) Der Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung gegen die Entlassungsverfügung des Antragsgegners vom 07.11.2019 ist statthafter Rechtsbehelf, weil der Antragsgegner darin die sofortige Vollziehung der Entlassung des Antragstellers angeordnet hat.

40

Gemäß § 80 Abs. 5 Satz 1 VwGO kann das Gericht die aufschiebende Wirkung eines Rechtsbehelfs ganz oder teilweise wiederherstellen. Bei dieser Entscheidung hat es entsprechend § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 VwGO das Interesse der Allgemeinheit an der sofortigen Vollziehung gegen das Interesse des Betroffenen an der aufschiebenden Wirkung abzuwägen. Dabei sind auch die überschaubaren Erfolgsaussichten des Rechtsbehelfs zu berücksichtigen. Lässt sich schon bei summarischer Prüfung eindeutig feststellen, dass der angefochtene Verwaltungsakt offensichtlich rechtswidrig ist und den Betroffenen in seinen Rechten verletzt, sodass ein Widerspruch oder eine Klage wohl Erfolg haben werden, kann kein öffentliches Interesse an der sofortigen Vollziehung des Verwaltungsakts bestehen. Kann im summarischen Verfahren noch keine eindeutige Antwort auf die Frage der Rechtmäßigkeit des angefochtenen Verwaltungsakts gegeben werden, weil z.B. der der Entscheidung zu Grunde liegende Sachverhalt noch weiterer Aufklärung bedarf oder weil sich die Erfolgsaussichten nicht ohne die Einholung eines (weiteren) Sachverständigengutachtens usw. beurteilen lassen, bedarf es einer Abwägung der öffentlichen Interessen am Sofortvollzug gegenüber den Interessen des Betroffenen an der eigentlich von Gesetzes wegen grundsätzlich vorgesehenen aufschiebenden Wirkung des eingelegten Rechtsbehelfs. Erweist sich eine angefochtene Verfügung bereits bei summarischer Überprüfung im Aussetzungsverfahren als offensichtlich rechtmäßig, so überwiegt in der Regel das Interesse an ihrem sofortigen Vollzug. Zeigt sich im Rahmen der Prüfung eine gewisse Wahrscheinlichkeit für oder gegen die Rechtmäßigkeit des angefochtenen Verwaltungsakts, kann auch dies zur Gewichtung der betroffenen Interessen herangezogen werden.

41

Nach der insoweit gebotenen summarischen Prüfung ist die Begründung der Anordnung des Sofortvollzuges nicht zu beanstanden (dazu unter b), es bestehen auch keine begründeten Zweifel an der Rechtmäßigkeit des streitgegenständlichen Bescheides (dazu unter c), eine Interessenabwägung führt hier daher zu einem Überwiegen des Vollzugsinteresses der Antragsgegnerseite (dazu unter d).

42

b) Die Begründung für die Anordnung des Sofortvollzuges im streitgegenständlichen Bescheid genügt den Anforderungen des § 80 Abs. 3 Satz 1 VwGO. Die sich aus dieser Norm ergebende besondere Begründungspflicht dient dazu, die Behörde dazu anzuhalten, sich den Ausnahmecharakter der Vollziehungsanordnung klar zu machen, den Betroffenen über die Gründe, die für die behördliche Entscheidung maßgebend gewesen sind, zu unterrichten und dem Gericht durch die Darlegung der

verwaltungsbehördlichen Erwägungen für die sofortige Vollziehbarkeit eine ordnungsgemäße Rechtskontrolle zu ermöglichen. Ausgehend von diesen Funktionen sind formelhafte, für beliebige Fallgestaltungen passende Wendungen, formblattmäßige oder pauschale Argumentationsmuster oder die bloße Wiederholung des Gesetzestextes nicht ausreichend. Erforderlich ist vielmehr eine auf die Umstände des konkreten Falles bezogene Darlegung des besonderen Interesses gerade an der sofortigen Vollziehbarkeit des Verwaltungsakts, die Vollziehbarkeitsanordnung muss erkennen lassen, dass sich die Behörde des rechtlichen Ausnahmecharakters der Anordnung bewusst ist. Das besondere Vollziehbarkeitsinteresse ist dabei gesondert zu begründen (vgl. Schoch in: Schoch/Schneider/Bier, Verwaltungsgerichtsordnung, Stand: Juni 2017, § 80 Rn. 245, 247 m.w.N.). Diesen Anforderungen genügt der streitgegenständliche Bescheid, da er - wenn auch teilweise mit Formulierungen, die in einer Vielzahl von Fällen zutreffend sein mögen - auf die besondere Eilbedürftigkeit des Vollzugs im konkreten Fall eingeht. So wird z.B. dargelegt, dass es der in der Verfassung (Art. 131 BV) und im BayEUG (Art. 1) verankerte schulische Bildungs- und Erziehungsauftrag gebieten würde, den bayerischen Schülerinnen und Schülern die bestmögliche Bildung und Ausbildung zu vermitteln. Mit diesem Auftrag sei es unvereinbar, eine Lehrkraft mit nachgewiesenen erheblichen Unzulänglichkeiten länger als unbedingt notwendig im Unterricht einzusetzen. Der Antragsgegner stellt des Weiteren auf die Fürsorgepflicht ab, die er gegenüber den Schülern und Schülerinnen habe.

43

Angesichts des großen Personalkörpers der Antragsgegnerseite ist zu erwarten, dass eine entsprechende Konstellation immer wieder auftreten wird. Gerade dann, wenn immer wiederkehrenden Sachverhaltsgestaltungen eine typische Interessenlage zugrunde liegt, kann sich die Behörde zur Rechtfertigung der Anordnung der sofortigen Vollziehung aber auch darauf beschränken, die für diese Fallgruppen typische Interessenlage aufzuzeigen und deutlich zu machen, dass diese Interessenlage nach ihrer Auffassung auch im konkreten Fall vorliegt (BayVGh, B.v. 9.2.2010 - 11 CS 09.1486 - juris Rn. 14; BayVGh, B.v. 10.3.2008 - 11 CS 07.3453 - juris Rn. 16).

44

c) Auch in materieller Hinsicht hat der Antrag keinen Erfolg, weil sich der zugrundeliegende Bescheid in Gestalt des Widerspruchsbescheids nach der gebotenen summarischen Prüfung als formell wie materiell rechtmäßig erweist.

45

aa) Unbeschadet des im Vorfeld durchgeführten Disziplinarverfahrens ist § 23 BeamtStG als Rechtsgrundlage für die Entlassungsverfügung anwendbar. Weder hindert das vom Bevollmächtigten des Antragstellers ins Feld geführte Doppelbestrafungsverbot dessen Anwendbarkeit, noch sperrt das vorher durchgeführte Disziplinarverfahren ein später angestregtes Entlassungsverfahren. Vielmehr haben Disziplinar- und Entlassungsverfahren vollkommen unterschiedliche Zielrichtungen.

46

Die Entlassung nach § 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 BeamtStG wegen eines Dienstvergehens tritt nämlich an die Stelle einer Disziplinarmaßnahme. Bei der Entlassung nach § 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 BeamtStG handelt es sich um keine disziplinarrechtliche Maßnahme, sondern um eine beamtenrechtliche Entscheidung. Die Entlassung soll nicht - wie eine Disziplinarmaßnahme - erzieherisch auf das künftige Verhalten des Beamten einwirken, sondern sein Beamtenverhältnis schlichtweg beenden (BeckOK BeamtenR, BeamtStG § 23 Rn. 51 m.w.N.).

47

Darüber hinaus legt auch Art. 6 Abs. 5 Satz 1 BayDG fest, dass Beamten auf Probe oder auf Widerruf nur Verweise erteilt und Geldbußen auferlegt werden können. § 23 Abs. 3 Nr. 1 und Abs. 4 BeamtStG bleiben gemäß Art. 6 Abs. 5 Satz 2 BayDG unberührt.

48

Weil die ursprünglich mögliche Kürzung der Dienstbezüge nach Ablauf der Probezeit nicht mehr gesetzlich vorgesehen ist, tritt bei schwereren Dienstvergehen, die mit Verweis oder Geldbuße nicht mehr angemessen geahndet werden können, bei Beamten auf Probe und Beamten auf Widerruf das Entlassungsverfahren nach § 23 Abs. 3 Nr. 1 und Abs. 4 BeamtStG. Der Ausschluss der Kürzung der Dienstbezüge als zulässige Maßnahme stellt eine gewisse Verschärfung zu Lasten der Beamten auf Probe bzw. auf Widerruf dar. Dabei ist der Gesetzgeber davon ausgegangen, dass der Bezügekürzung ein

Dienstvergehen von einigem Gewicht zu Grunde liegt, dass die Eignung für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit regelmäßig in Frage stellt. Diese Eignung soll in dem beamtenrechtlichen Verfahren nach § 23 BeamtStG geprüft werden, das kein Disziplinarverfahren ist (Findeisen, in: PdK Bayern, 2. Aufl., 2017, Nr. 3.4 zu Art. 6 BayDG).

49

Damit bewirkt die Vorschrift bzw. deren Anwendung durch den Antragsgegner auch entgegen der Auffassung des Bevollmächtigten des Antragstellers keine ungerechtfertigte Benachteiligung von Probebeamten gegenüber Lebenszeitbeamten i.S.v. Art. 3 GG oder dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz. Die beiden Formen des Beamtenverhältnisses sind vielmehr grundlegend wesensverschieden und damit nicht vergleichbar. Ein Beamter auf Probe leistet gemäß § 4 Abs. 3 BeamtStG eine Probezeit zur späteren Verwendung auf Lebenszeit oder zur Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion ab. In der Konsequenz ist das Beamtenverhältnis auf Probe nicht von Dauer, sondern lediglich ein Durchgangsstadium zu dem auf Dauer angelegten Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (BVerwG, Ur. v. 25.02.1993, Az.: 2 C 27/90, BeckRS 9998, 166100).

50

§ 23 Abs. 3 Nr. 1 BeamtStG ermächtigt deshalb den Dienstherrn, sich von Beamten zu trennen, die den Anforderungen ihres Amtes nicht gewachsen sind. Namentlich die in Satz 1 Nr. 1 und 2 aufgeführten Entlassungstatbestände verdeutlichen das Regelungsziel des § 23 Abs. 3 BeamtStG: Die Sicherstellung, dass nur geeignete Personen zu Beamten auf Lebenszeit ernannt werden. Gleichzeitig dient § 23 Abs. 3 BeamtStG dem Schutz des Probebeamten, indem er die Entlassungstatbestände abschließend und damit auch einschränkend regelt (BeckOK BeamtenR, BeamtStG § 23 Rn. 46 f. m.w.N.).

51

bb) In Bezug auf die formelle Rechtmäßigkeit begegnet der streitgegenständliche Bescheid keinen Bedenken.

52

Mit Schreiben vom 30.09.2019 hatte der Antragsgegner den Antragsteller unter Fristsetzung bis zum 25.10.2019 zur beabsichtigten Entlassung angehört. Dieser hat sich mit Schreiben vom 23.10.2019 geäußert.

53

Ein formeller Fehler ergibt sich auch nicht aufgrund der unterbliebenen Beteiligung des Personalrats. Wie der Antragsgegner zutreffend ausgeführt hat, wird gemäß Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 i.V.m. Satz 3 BayPVG u.a. in den Fällen, in denen Beamte auf Probe entlassen werden, der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt. Dass der Antragsteller einen solchen Antrag gestellt hätte, ist weder vorgetragen noch sonst aus den Akten ersichtlich. Eines entsprechenden Hinweises von Seiten des Antragsgegners hätte es nicht bedurft. Entsprechende Vorschriften existieren nicht. Insbesondere resultiert eine solche Pflicht auch nicht daraus, dass der Antragsteller in eigenverantwortlicher Entscheidung im Straf- und im Disziplinarverfahren auf eine anwaltliche Vertretung verzichtet hat.

54

cc) Schließlich stellt sich die angefochtene Entlassungsverfügung nach summarischer Prüfung auch als materiell rechtmäßig dar.

55

Nach summarischer Prüfung liegen in der Person des Antragstellers die Voraussetzungen für eine Entlassung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG vor, eine fehlerhafte Ermessensausübung von Seiten des Antragsgegners ist nicht ersichtlich.

56

Nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG können Beamte auf Probe entlassen werden, wenn sie eine Handlung begehen, die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mindestens zu einer Kürzung der Dienstbezüge geführt hätte. Diese Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Beamte ein Dienstvergehen i.S.d. § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG begangen hat, wenn er also schuldhaft die ihm obliegenden Pflichten verletzt hat. Im Ergebnis wird ein Dienstvergehen mittlerer bis schwerer Art in Rede stehen (BeckOK BeamtenR BeamtStG § 23 Rn. 49).

57

aaa) Der Antragsteller hat - wie vom Antragsgegner zutreffend ausgeführt - mit seinem strafrechtlich geahndeten Handeln gegen die ihm obliegenden beamtenrechtlichen Pflichten verstoßen, die Gesetze zu beachten (§ 267 Abs. 1 StGB, § 33 Abs. 1 Satz 3 BeamStG), die ihm übertragenen Aufgaben uneigennützig nach bestem Gewissen gemäß § 34 Satz 2 BeamStG wahrzunehmen sowie sich gemäß § 34 Satz 3 BeamStG im Dienst achtungs- und vertrauenswürdig zu verhalten.

58

Die konkreten Dienstpflichten eines Lehrers bzw. von Schulen im Allgemeinen legt zunächst der in Art. 1 BayEUG zum Ausdruck kommende Bildungs- und Erziehungsauftrag fest. Danach ist es Aufgabe der Schulen, den in der Verfassung verankerten Bildungs- und Erziehungsauftrag zu verwirklichen. Sie sollen Wissen und Können vermitteln sowie Geist und Körper, Herz und Charakter bilden. Oberste Bildungsziele sind Ehrfurcht vor Gott, Achtung vor religiöser Überzeugung, vor der Würde des Menschen und vor der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Selbstbeherrschung, Verantwortungsgefühl und Verantwortungsfreudigkeit, Hilfsbereitschaft, Aufgeschlossenheit für alles Wahre, Gute und Schöne und Verantwortungsbewusstsein für Natur, Umwelt, Artenschutz und Artenvielfalt. Ergänzend normiert Art. 2 BayEUG u.a., dass die Schulen insbesondere die Aufgabe haben, Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln und Fähigkeiten zu entwickeln, zu selbständigem Urteil und eigenverantwortlichem Handeln zu befähigen, zu verantwortlichem Gebrauch der Freiheit, zu Toleranz, friedlicher Gesinnung und Achtung vor anderen Menschen und zur Anerkennung kultureller und religiöser Werte zu erziehen.

59

Gegen diese Grundprinzipien hat der Antragsteller, wie vom Antragsgegner zutreffend ausgeführt, in eklatanter Weise verstoßen. In einer Abschlussklasse manipulierte Lösungen zum Erhalt besserer Noten - sei es, um die Schüler zu motivieren, sei es, um bessere Ergebnisse vorweisen zu können - der Benotung zu Grunde zu legen, ist in keiner denkbaren Weise geeignet, den Charakter der Schüler zu bilden, zumindest nicht hin zum Positiven. Weder Selbstbeherrschung noch Verantwortungsgefühl oder Verantwortungsfreudigkeit werden vermittelt, wenn bei den Schülern, die die Manipulationen bemerkt und den Antragsteller darauf angesprochen hatten, der Eindruck entsteht, dass Manipulation, Unterschleif und anschließendes Leugnen dieses Verhaltens zielführende Vorgehensweisen sein sollen.

60

Dies wird umso deutlicher, wenn man einbezieht, welche Aufgabe eine Lehrkraft - neben ihrer herausragenden Vorbildfunktion gegenüber den ihr anvertrauten Schülern - bei der Korrektur von Leistungsabfragen wie der streitgegenständlichen Stegreifaufgabe einerseits und welche Konsequenzen ein regelwidriges Verhalten von Schülern dabei andererseits hat. Gerade für Prüfungen in Fremdsprachen sieht § 21 Abs. 1 Satz 4 RSO vor, dass bei schriftlichen Arbeiten Verstöße gegen die Sprachrichtigkeit und schwerere Ausdrucksmängel zu kennzeichnen sind und im Fach Deutsch und in den Fremdsprachen darüber hinaus auch zu bewerten sind. Anders als beispielsweise die äußere Form einer Arbeit ist die Sprachrichtigkeit der Kernpunkt der Überprüfung der Leistungsfähigkeit eines Schülers. In schlüssiger Ergänzung hierzu legt § 21 Abs. 2 i.V.m. § 45 Abs. 1 RSO dann auch fest, dass eine Arbeit mit der Note 6 zu bewerten ist, wenn sich eine Schülerin oder ein Schüler unerlaubter Hilfe bedient oder den Versuch dazu macht (Unterschleif). In Abrundung dieser Systematik findet jeglicher schriftliche Leistungsnachweis gemäß § 23 Abs. 2 Satz 1 RSO Eingang in die Jahresfortgangsnote, also das am Schuljahresende zu erteilende Zeugnis.

61

Die Konsequenzen, die ein durch einen Schüler begangener Unterschleif hat, in Vergleich gesetzt zu der Tatsache, dass deren Klassenleiter in der dritten Woche seiner dienstlichen Tätigkeit an dieser Schule überhaupt ebendieses Verhalten als die Vermittlung von etwas Positivem kommuniziert, stehen in erheblichem Widerspruch zueinander. Dass der Antragsteller zudem den Schülern und auch seinem unmittelbaren Dienstvorgesetzten gegenüber zunächst auch noch angegeben hat, er wisse nicht, woher diese Korrekturen in blauer Farbe stammten, ist mehr als geeignet, das Vertrauen in seine gesetzmäßige Aufgabenerfüllung nachhaltig zu beeinträchtigen.

62

Zutreffend hat der Antragsgegner diese Verstöße auch als strafbare Urkundenfälschung in Form eines besonders schweren Falls der Urkundenfälschung gemäß § 267 Abs. 1, Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 StGB gewertet.

Nach der ständigen Rechtsprechung ist eine Urkunde im Sinne dieser Vorschrift jede verkörperte menschliche Gedankenerklärung, die allgemein oder für Eingeweihte verständlich, zum Beweis im Rechtsverkehr geeignet und bestimmt ist und ihren Aussteller erkennen lässt. Inwieweit einer Stegreifaufgabe, die unter erkennbarer Urheberschaft den konkreten Leistungsstand eines Schülers zu einer bestimmten Thematik abbilden soll und abschließend Eingang ins Jahreszeugnis findet, die Urkundeneigenschaft abzusprechen ist, ist nicht erkennbar. Dass der Antragsteller bei der nachträglichen Verfälschung dieser Urkunden in seiner Eigenschaft als Lehrer im Probebeamtenverhältnis und damit als Amtsträger tätig geworden ist, sollte auf der Hand liegen.

63

bbb) Dieses Dienstvergehen hätte nach summarischer Prüfung bei einem Lebenszeitbeamten auch mindestens zu einer Kürzung der Dienstbezüge geführt.

64

Diese Folge ist die geforderte Mindestvoraussetzung für die Zulässigkeit einer Entlassung eines Probebeamten. Das Dienstvergehen ist im Entlassungsverfahren zu würdigen; dabei ist ein Vergleich mit einem Lebenszeitbeamten vorzunehmen (Findeisen, in: PdK Bayern, 2. Aufl., 2017, Nr. 3.4 zu Art. 6 BayDG).

65

Sanktionen milderer Art wie ein Verweis oder eine Geldbuße rechtfertigen daher keine Entlassung. Anders verhält es sich hingegen bei weitergehenden Sanktionen: Hätte das Dienstvergehen bei einem Beamten auf Lebenszeit eine Zurückstufung oder sogar eine Entfernung aus dem Dienst zur Folge, sind die Entlassungsvoraussetzungen des § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG ebenfalls erfüllt (BeckOK Beamtenrecht Bund, § 23 BeamtStG Rn. 52, m.w.N.). Dass ein etwaiges Disziplinarverfahren gegen den Beamten nicht mit einer konkreten Disziplinarmaßnahme abgeschlossen wurde, ist unerheblich. § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG liegt schon im Regelfall eine hypothetische Bewertung zugrunde, weil das Verhalten eines Probezeitbeamten hypothetisch an den Maßstäben eines Disziplinarverfahrens gegen einen Lebenszeitbeamten zu messen ist (VG Neustadt a. d. Weinstraße, Beschluss vom 25.9.2015, Az.: 1 L 658/15.NW, BeckRS 2015, 52760).

66

Die Prüfung, ob eine dienstliche Verfehlung bei einem Beamten auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte, ist anhand disziplinarrechtlicher Maßstäbe vorzunehmen. Die disziplinarrechtlichen Maßstäbe sind aus einer Gesamtschau der zum Disziplinarrecht ergangenen verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung des jeweiligen Bundeslandes zu ermitteln. Nur wenn das Dienstvergehen bei einem Beamten auf Lebenszeit mit Sicherheit zu einer Kürzung der Dienstbezüge oder einer noch schwereren Sanktion geführt hätte, ist der Entlassungsgrund nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG gegeben. Erforderlich ist, dass das zuständige Disziplinargericht mit der erforderlichen Sicherheit bei einem Beamten auf Lebenszeit eine solche Maßnahme ausgesprochen hätte (BVerwG, Urt. v. 12.10.1989, Az.: 2 C 22/87, NVwZ 1990, 768 ff., 770). Fehlt es an einer einschlägigen disziplinarrechtlichen Rechtsprechung, müssen Behörde und Gericht unter Heranziehung disziplinarrechtlicher Grundsätze und der in der Rechtsprechung auch anderer Disziplinargerichte erkennbaren Maßstäbe und Tendenzen eine eigene Bewertung des dem Beamten zur Last gelegten Verhaltens vornehmen. Gefordert ist eine hypothetische Feststellung, wie die zuständige Behörde oder das zuständige Disziplinargericht entschieden hätte (BVerwG, Urt. v. 09.06.1981, Az.: 2 C 24/79, NVwZ 1982, 189 ff., 189). Dabei sind die Behörde und das Verwaltungsgericht gemäß Art. 25 Abs. 1 BayDG an die tatsächlichen Feststellungen eines rechtskräftigen Urteils im Straf- oder Bußgeldverfahren gebunden, soweit dem jeweiligen Urteil und dem Entlassungsverfahren derselbe Sachverhalt zugrunde liegt.

67

Gemessen an diesen Grundsätzen ist die Entscheidung des Antragsgegners, den Antragsteller aus dem Beamtenverhältnis auf Probe zu entlassen, nicht zu beanstanden.

68

Der Antragsgegner hat im streitgegenständlichen Entlassungsbescheid zunächst zu Recht den im Strafurteil festgestellten Sachverhalt aus dem Disziplinarverfahren zugrunde gelegt. Abgesehen von der Bindungswirkung des Art. 25 Abs. 1 BayDG im Disziplinarverfahren entspricht der im Strafurteil niedergelegte Sachverhalt zudem dem tatsächlichen Geschehensablauf, weil er sich ebenso aus den dem

Verwaltungsgericht vorliegenden Behördenakten entnehmen lässt und ihn der Antragsteller selbst in seiner Stellungnahme in den wesentlichen Teilen eingeräumt hat. Daher konnte der Antragsgegner beanstandungsfrei auf den dem Einstellungsbeschluss der Disziplinarbehörde zugrundeliegenden Sachverhalt Bezug nehmen. Ein falscher Sachverhalt wurde der Bewertung nicht zugrunde gelegt.

69

Die vom Antragsgegner eigenständig vorzunehmende rechtliche Bewertung dieses Sachverhalts ist, wie oben ausgeführt, ebenso nicht zu beanstanden.

70

Diese schuldhaft innerdienstliche Pflichtverletzung, die den Kernpflichtenbereich einer Lehrkraft betrifft, hätte bei einem Lebenszeitbeamten auch mindestens zu einer Kürzung seiner Dienstbezüge geführt. Hierzu sei lediglich beispielhaft aus einem Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichts Ansbach in einer Disziplinarsache zitiert (VG Ansbach, Urf. v. 12.12.2019, Az.: AN 13b D 19.637). In dem diesem Urteil zugrunde liegenden Fall hatte ein langjähriger Studienrat an einer Realschule in den Abschlussprüfungen eines Jahrgangs im Fach Englisch in den Jahren 2015, 2016 und 2017 in insgesamt 56 Fällen Arbeiten der Schüler zum besseren hin verändert und die von ihm vorgenommenen Verbesserungen als richtig korrigiert. Das Verwaltungsgericht hat ihn dafür in Anwendung von Art. 11 Abs. 1, Art. 14 Abs. 2 BayDG aus dem Beamtenverhältnis entfernt. Zur Begründung wird u.a. ausgeführt (VG Ansbach, a.a.O., Rn. 114-131 in Auszügen):

„Das Fehlverhalten des Beklagten wiegt schwer i.S.v. Art. 14 Abs. 2 BayDG. Es hat zur Folge, dass der Beklagte das Vertrauen seines Dienstherrn endgültig verloren hat und deshalb auf die Höchstmaßnahme der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis zu erkennen ist.

...] Schwerwiegende Vorsatzstraftaten bewirken generell einen Vertrauensverlust, der unabhängig vom jeweiligen Amt zu einer Untragbarkeit der Weiterverwendung als Beamter führt. [...] Begeht ein Beamter innerdienstlich eine Straftat, für die das Strafgesetzbuch einen Strafrahmen von bis zu drei Jahren vorsieht, reicht der Orientierungsrahmen für die mögliche Disziplinarmaßnahme bis zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. [...] Vorliegend reicht der Strafrahmen bei einer Straftat der Urkundenfälschung gemäß § 267 StGB bis zu fünf Jahren, so dass der Orientierungsrahmen vorliegend bis zur Entfernung aus dem Dienst reicht. Es kommt deshalb nicht darauf an, ob sich der Beklagte, wie von Kläger angenommen, gemäß § 267 Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 StGB sogar wegen Urkundenfälschung in einem besonders schweren Fall strafbar gemacht hat. In diesem Falle würde der Strafrahmen bis zu zehn Jahren Freiheitsstrafe reichen.

Das Strafgericht hat vorliegend zwar nur auf eine Geldstrafe erkannt. Anders als bei außerdienstlich begangenen Straftaten kommt dem ausgeurteilten Strafmaß bei einem innerdienstlichen Dienstvergehen bei der Bestimmung der konkreten Disziplinarmaßnahme jedoch keine „indizielle“ oder „präjudizielle“ Bedeutung zu. Bei einem innerdienstlichen Dienstvergehen ist der Beamte gerade nicht wie jeder andere Bürger, sondern in seiner dienstlichen Pflichtenstellung und damit als Garant einer unparteilichen und gesetzestreuen Verwaltung betroffen. [...] Die disziplinarrechtliche Ahndung eines innerdienstlichen Dienstvergehens dient nicht der strafrechtlichen Sanktionierung des Pflichtenverstößes, sondern der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. [...] Die volle Ausschöpfung des Orientierungsrahmens ist vorliegend geboten, weil der Beklagte durch sein Dienstvergehen das Vertrauen seines Dienstherrn endgültig verloren hat. [...] Der Wunsch des Beklagten, auf diese Weise Schülern zu helfen, von denen er angenommen habe, diesen wären außerhalb der Prüfungssituation die von ihnen gemachten Fehler nicht unterlaufen, vermögen die Manipulationen an den Prüfungsarbeiten durch den Beklagten weder zu rechtfertigen noch zu entschuldigen. Jeder Schüler hat sich im Laufe seiner Schulausbildung Prüfungen zu stellen und sich auch in Prüfungssituationen zu bewähren. Es geht nicht an, dass ein Prüfer in der vermeintlichen Annahme, er kenne seine Schüler „in- und auswendig“, aus seiner Sicht vermeidbare Fehler bei bestimmten Prüflingen korrigiert und damit in das Bewertungssystem eingreift. Hierdurch werden einzelne Schüler bevorzugt und gegen den Grundsatz der Chancengleichheit verstoßen. [...] Unter Berücksichtigung der genannten konkreten Umstände des Dienstvergehens wird das vorstehend geschilderte Handeln des Beklagten der Vertrauensstellung, die der Beklagte als verbeamteter Realschullehrer genießt, in besonders schwerwiegender Weise nicht gerecht. Das Dienstvergehen ist als sehr schwer einzustufen und eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis gemäß Art. 11 BayDG angemessen, aber auch erforderlich. [...]"

71

Im eben zitierten Fall hat das Gericht zu Gunsten des Klägers zwar - wie es auch hier von Antragstellerseite geltend gemacht wird - seine bisherigen guten dienstlichen Leistungen berücksichtigt. Zugleich hat es aber unter Verweis auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts festgestellt, dass bei einer derart gravierenden Dienstpflichtverletzung, wie sie hier in Rede stehe, neben der Schwere des Dienstvergehens solche Umstände in aller Regel nicht durchgreifend mildernd ins Gewicht fallen können. Denn jeder Beamte sei verpflichtet, dauerhaft bestmögliche Leistungen bei vollem Einsatz der Arbeitskraft zu erbringen und sich innerhalb und außerhalb des Dienstes achtungs- und vertrauenswürdig zu verhalten (VG Ansbach, a.a.O., Rn. 139). Die von Antragstellerseite geforderte bayerische Bezugsrechtsprechung führt also zu keiner anderen als der durch den Antragsgegner angewandten Maßnahme.

72

ccc) Auch die vom Antragsgegner im streitgegenständlichen Bescheid durchgeführte Ermessensausübung gibt nach summarischer Prüfung keinen Anlass zu Beanstandungen. Zwar ist auch bei Vorliegen eines Dienstvergehens, das die Entlassung rechtfertigt, eine Ermessensentscheidung vorzunehmen (Findeisen, in: PdK Bayern, 2. Aufl., 2017, Nr. 3.4 zu Art. 6 BayDG). Die gerichtliche Überprüfung einer der Behörde eröffneten Ermessensentscheidung beschränkt sich gemäß § 114 Satz 1 VwGO aber auch hier allein darauf, ob die Behörde bei Erlass des angefochtenen Verwaltungsakts die gesetzlichen Grenzen des Ermessens überschritten hat oder von dem Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht hat.

73

Gemessen an diesen rechtlichen Vorgaben treten in der angefochtenen Entlassungsverfügung keine Ermessensfehler zutage. Auf mehr als zwei Seiten (Bl. 5-7 des angefochtenen Bescheids) legt der Antragsgegner in der angefochtenen Entlassungsverfügung dar, dass die vom Antragsteller für seine Position angeführten Gesichtspunkte gesehen wurden und dass und warum sie zu der gewählten und nicht einer anderen Maßnahme geführt haben. Dabei werden berücksichtigt das Vorbringen des Antragstellers, es habe sich um eine einmalige Verfehlung gehandelt, er habe die Schüler dadurch motivieren wollen, er sei noch unerfahren gewesen, habe an der Sachverhaltsaufklärung mitgewirkt und mit der Übernahme einer Abschlussklasse gleich zu Beginn der beruflichen Tätigkeit vor einer großen Herausforderung gestanden.

74

d) Schließlich war auch die Sofortvollzugsanordnung rechtmäßig. Umstände, die dem Interesse des Antragstellers an der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs den Vorrang einräumen könnten, sind nicht ersichtlich.

75

Die von Antragstellerseite angeführten Argumente greifen nicht durch. So hat der Antragsteller zum einen vortragen lassen, dass die Tatsache, dass der Antragsteller seit Erlass der Verfügung weiterhin auf die Dienstleistung des Antragstellers zurückgreife, dann aber den Sofortvollzug anordne, widersprüchliches Verhalten darstelle. Gleichzeitig hat jedoch der Antragsteller in seiner Anhörung vom 23.10.2019 darum gebeten, den Entlassungszeitpunkt nicht - wie vom Antragsgegner zunächst beabsichtigt - zum 30.11.2019 bzw. zum Ende des letzten Kalenderjahres festzusetzen, sondern ihm bis zum Abschluss des Halbjahres (14.02.2020) die Dienstausbildung zu gestatten. Er wünsche sich einen geordneten Übergang zum Wohle der Klasse. Der Antragsgegner ist hiermit also vollumfänglich den Wünschen des Antragstellers nachgekommen. Inwieweit dies widersprüchlich sein sollte, erschließt sich dem Gericht nicht.

76

Auch die Argumentation, gegen einen Sofortvollzug spreche, dass ein Verbleib des Antragstellers im Dienst des Antragsgegners für diesen lediglich Vorteile hätte, weil er so weiterhin auf dessen Diensttätigkeit zurückgreifen könne und sich nicht um neues Personal bemühen müsse, verkennt, dass eine weitere Unterrichtung durch den Antragsteller gerade das ist, was der Antragsgegner durch seine Verfügung zum Wohl der Schüler und zur Wahrung des schulischen Bildungsauftrags verhindern wollte.

77

Gegen diese Argumente sprechen die Interessen des Antragsgegners an der Aufrechterhaltung des Sofortvollzugs. Denn gegen die individuellen Einzelinteressen des Antragstellers - ansonsten nicht mehr beihilfeberechtigt, einkommenslos und auf den Bezug von Arbeitslosengeld angewiesen zu sein, was im Übrigen jede Entlassung zwangsläufig mit sich bringt - stehen die in der Öffentlichkeit gegenüber einer Vielzahl Betroffener zutage tretenden Interessen des Antragsgegners an der Aufrechterhaltung eines

geordneten Schulbetriebs mit Lehrpersonal, das die Gewähr dafür bietet, den in der Bayerischen Verfassung und dem BayEUG festgelegten Bildungs- und Erziehungsauftrag gerecht zu werden.

78

2. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

79

3. Die Streitwertfestsetzung ergibt sich aus § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 des Gerichtskostengesetzes (GKG) i.V.m. Nr. 1.5 des Streitwertkataloges für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2013 (NVwZ-Beilage 2013, 57). Anzusetzen war insoweit die Hälfte der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge nach Art. 19 ff. des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) i.V.m. Anlage 1 und 3 des BayBesG (Grundbetrag für Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 13 - Studienrat - von 4.250,60 EUR); dieser Betrag war für das Verfahren des Eilrechtsschutzes nochmals zu halbieren.