Titel:

Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf, fachtheoretische und fachpraktische Leistungsmängel, Charakterliche Einungszweifel, Schwerbehinderte SteuerSekretäranwärterin, Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst, versäumtes Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX

Normenketten:

BeamtStG § 23 Abs. 4
SGB IX § 167
BayInklR

Schlagworte:

Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf, fachtheoretische und fachpraktische Leistungsmängel, Charakterliche Einungszweifel, Schwerbehinderte SteuerSekretäranwärterin, Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst, versäumtes Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX

Fundstelle:

BeckRS 2020, 53628

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.

2. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens.

3. Der Streitwert wird auf 3.479,79 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Die Antragstellerin begehrt die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung ihrer Klage gegen die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf unter Anordnung des Sofortvollzugs.

2
1. Die am … geborene Antragstellerin begann zum 03.09.2018 die Ausbildung zur Steuersekretärin am Finanzamt … unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf. Sie ist … mit einem Grad der Behinderung von 50 gem. § 2 Abs. 3 des Sozialgesetzbuches - neuntes Buch - (SGB IX) schwerbehindert.

3
Die fachtheoretische Ausbildung fand an der Landesfinanzschule Bayern in … und …, die berufspraktische Ausbildung am Ausbildungsfinanzamt … statt. Im fachtheoretischen Ausbildungsabschnitt (FTA) I erzielte sie in den Aufsichtsarbeiten in denjenigen Fächern, die auch in der Qualifikationsprüfung Prüfungsfach sind, einen Schnitt von 2,20 von 15 Punkten, wobei eine Prüfung ab 5 Punkten als bestanden gilt. Mit Schreiben des Bayerischen Landesamts für Steuern (LfSt) vom 26.02.2019 wurde sie deshalb ermahnt, dass sie ihre Kenntnisse im häuslichen Selbststudium vertiefen müsse. Im FTA II/1 erhielt sie in allen Aufsichtsklausuren und Kurzklausuren der qualifikationsprüfungsrelevanten Fächer 0 Punkte. Auf die Möglichkeit, einen Antrag auf Nachteilsausgleich zu stellen, war die Antragstellerin in beiden Ausbildungsabschnitten schriftlich hingewiesen worden, sie hat aber förmlich keinen entsprechenden Antrag gestellt.

4
In den berufspraktischen Ausbildungsabschnitten (BA) II und III wurden von verschiedenen Ausbilderinnen und Ausbildern Stellungnahmen zur Beurteilung der Antragstellerin abgegeben. Die Stellungnahmen enthalten zum einen tabellarische Einordnungen der Leistung und Befähigung in sechs Notenstufen von „ungenügend“ bis „sehr gut“ und zum anderen Freitextbemerkungen im Sinne einer zusammenfassenden Stellungnahme. Im BA II wurde die Leistung und Befähigung der Antragstellerin unter dem 08.02.2019

überwiegend mit „befriedigend“, unter dem 08.05.2019 mit überwiegend „mangelhaft“/ „ungenügend“ und unter dem 17.06.2019 mit „befriedigend“ bis „ungenügend“ eingeschätzt. Im BA III wurde die Antragstellerin in einer Stellungnahme vom 09.09.2019 mit überwiegend „mangelhaft“, vom 09.10.2019 überwiegend „befriedigend“, vom 06.11.2019 mit überwiegend „ungenügend“, vom 10.12.2019 mit überwiegend „mangelhaft“ und vom 20.01.2020 mit überwiegend „ungenügend“ bewertet.

5
Am 27.06.2019 wurden in einem Personalgespräch zwischen der Antragstellerin, der Leiterin der Landesfinanzschule Frau K. und dem Verwaltungsbereichsleiter Herrn B. die Klausurleistungsdefizite erörtert. In einem weiteren Gespräch am 20.08.2019 zwischen der Antragstellerin, dem Leiter des Ausbildungsfinanzamts …, Herrn D., und der Ausbildungsleiterin Frau R. wurden nochmals die Klausurergebnisse und die Beurteilungen der Ausbilder in der Berufspraxis besprochen.

6
Während der gesamten Ausbildung kam es zu Differenzen zwischen der Antragstellerin und ihren Ausbildern, die zu Personalgesprächen am 25.10.2018, 06.12.2018, 18.12.2018 und 15.04.2019 führten. Im Rahmen des Gespräches am 18.12.2018 wurde die Antragstellerin gefragt, ob sie die Beteiligung des Personalrats oder der Schwerbehindertenvertretung wünsche, sie lehnte dies aber ab. Sie wurde darauf hingewiesen, dass sie sich jederzeit an diese Stellen wenden könne. Anlass für die Gespräche waren verschiedene Vorfälle im Zusammenhang mit dem Verhalten der Antragstellerin im Unterricht, in der Ausbildungsunterkunft, eine Beschwerde seitens einer Ausbildungskollegin, das Verhalten gegenüber ihren Ausbilderinnen und Ausbildern während der berufspraktischen Ausbildung, die Umsetzung von Arbeitsanweisungen, der Umgang mit Arbeitsmaterialien und das Kommunikationsverhalten.

7
2. In einem Personalgespräch am 11.09.2019, an dem neben der Antragstellerin für das LfSt Frau S. und Herr H. sowie die Bezirksvertrauensperson der Schwerbehinderten Herr S. teilnahm, wurde der Verlauf der Ausbildung insgesamt erörtert. Die Antragstellerin wurde auf die Klausurergebnisse, die Beurteilungsbeiträge und die Differenzen mit ihren Ausbildern angesprochen. Seitens des Landesamts wurden Zweifel an der persönlichen, charakterlichen und fachlichen Eignung der Antragstellerin für das Amt einer Steuersekretärin geäußert.

8
Mit Schreiben vom 18.09.2019 hörte das LfSt die Antragstellerin zu dem beabsichtigten Widerruf der Ernennung zur Beamtin auf Widerruf an. Dabei wurde sie darauf hingewiesen, dass sie die Mitwirkung des Bezirkspersonalrats gem. Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 i.V.m.

9
Satz 3 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) oder des Gleichstellungsbeauftragten gem. Art. 18 Abs. 3 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG) am Entlassungsverfahren beantragen könne.

10
Die Bezirksvertrauensperson der Schwerbehinderten, Herr S., nahm mit Schreiben vom 27.09.2019 zu dem Entlassungsverfahren Stellung.

11
3. Mit Schreiben vom 18.09.2019 äußerte sich die Antragstellerin zu der beabsichtigten Entlassung. Die gezeigten Leistungsdefizite würden auf dem hohen Zeitdruck beruhen. Sie beabsichtige, für künftige Klausuren Nachteilsausgleich zu beantragen, sodass sie künftig ihr Wissen ohne Druck zu Papier bringen könne. Dass sie Prüfungen erfolgreich abschließen könne, beweise die Tatsache, dass sie sowohl das Fachabitur 2012 unter normalen Bedingungen erworben, als auch die Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation 2016 erfolgreich abgeschlossen habe. An den allgemeinen Verhaltensgrundsätzen im Umgang mit Kollegen, Ausbildern, Vorgesetzten und Dozenten werde sie arbeiten und sich deutlich bessern. Zudem sei anzumerken, dass bei keinem der Personalgespräche am Finanzamt … oder der Landesfinanzschule die Schwerbehindertenvertretung anwesend gewesen sei. Dies sei ihr auch niemals angeboten worden. Deshalb bitte sie um ein weiteres Personalgespräch unter Hinzuziehung der Personal- und Schwerbehindertenvertretung. Sie beantrage zudem die Teilnahme an den FTA II/2-Klausuren unter Gewährung von Nachteilsausgleich sowie die Beteiligung des Bezirkspersonalrats sowie der

Schwerbehindertenvertretung am Entlassungsverfahren. Zudem nahm die Antragstellerin zu einzelnen, im Anhörungsschreiben aufgeführten Vorkommnissen Stellung.

12
Der daraufhin durch das LfSt am Entlassungsverfahren beteiligte Bezirkspersonalrat Herr W. teilte mit Schreiben vom 18.10.2019 mit, dass er keine Einwendungen gegen die Entlassung der Antragstellerin erhebe.

13
4. Mit Bescheid vom 23.10.2019 verfügte das LfSt die Entlassung der Antragstellerin aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf mit Ablauf des 31.12.2019 und ordnete die sofortige Vollziehung der Entlassung an.

14
Die Entlassung wurde zum einen darauf gestützt, dass es aufgrund des bisherigen Ausbildungsverlaufs als ausgeschlossen erscheine, dass die Antragstellerin die Qualifikationsprüfung bestehe und die (weiteren) Ziele des Vorbereitungsdienstes erreiche. Es bestünden erhebliche Zweifel an der Leistungsfähigkeit der Antragstellerin, sie habe während der gesamten fachtheoretischen Ausbildung unzulängliche Klausurleistungen gezeigt. Auch ergäben sich fachpraktische Leistungsdefizite aus den Stellungnahmen der Ausbilder.

15
Zum anderen stütze sich die Entlassung auf charakterliche Eignungszweifel. Solche ergäben sich einerseits daraus, dass die Leistungsmängel zumindest auch auf einem „Nichtwollen“ beruhten, andererseits aus Charaktermängeln. Die Leistungsdefizite seien so gravierend, dass der Schluss auf eine Leistungsverweigerung naheläge.

16
Weitere charakterliche Zweifel ergäben sich insbesondere aus fehlender Kritikfähigkeit und Aufrichtigkeit. Die Antragstellerin gehe mit Vorhaltungen nicht offen, ehrlich und kooperativ um, sondern habe in den geführten Personalgesprächen zunächst jegliche Kritikpunkte bestritten und, sobald sie widerlegt worden sei, habe sie nach Ausreden und Rechtfertigungen gesucht. Dadurch sei eine vertrauensvolle und kooperative Zusammenarbeit mit (Anwärter-)Kollegen und Vorgesetzten nicht möglich, es fehle an hinreichender Teamfähigkeit. Exemplarisch führt das LfSt hierfür verschiedene Vorfälle an.

17
Die Antragstellerin sei auch in hohem Maße unzuverlässig, weil sie Weisungen, Ratschläge und Hinweise zu entkräften versuche oder völlig ignoriere. Sie zeige Desinteresse, Gleichgültigkeit und allgemein eine negative Einstellung zum Vorbereitungsdienst.

18
Insgesamt sei aus den Aussagen und dem Verhalten der Antragstellerin, dem Mangel an Engagement und den überwiegend ungenügenden Leistungen letztlich der Schluss zu ziehen, dass sie der von ihr als Steuersekretärin zu erwartenden Loyalität, Zuverlässigkeit und Dienstauffassung nicht genügen werde. Jeder der angeführten Vorfälle bilde für sich genommen bereits einen sachlichen Grund für die Entlassung, jedenfalls aber sei in der Gesamtheit eine Entlassung wegen persönlicher bzw. charakterlicher Nichteignung gerechtfertigt. Eine Verhaltensänderung sei auch im Nachgang zu den geführten Gesprächen unterblieben.

19
In die Ermessensentscheidung, die durch § 23 Abs. 4 Satz 2 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) eingeschränkt sei, werde mit einbezogen, dass der Dienstherr nur über knappe Ausbildungsressourcen verfüge. Diese wolle er nur Beamtinnen und Beamten zur Verfügung stellen, die für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in Betracht kämen. Weil bei der Antragstellerin nicht zu erwarten sei, dass sie die Qualifikationsprüfungen bestehe, und trotz Ermahnungen keine Leistungssteigerung erfolgt sei, sei es der Allgemeinheit nicht zuzumuten, sie bis zum Abschluss des Vorbereitungsdienstes in der Ausbildung zu belassen. Eine Weiterbeschäftigung würde zudem den gesamten (Vorbereitungs-)Dienstbetrieb erheblich belasten. Es sei allerdings im Rahmen des Ermessens die besondere Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber der Antragstellerin als schwerbehinderter Beamtin zu beachten. Diesem Fürsorgegedanken sei bereits bei der Beurteilung der fachlichen Eignung Rechnung getragen worden. Es lägen sowohl in der Fachtheorie als auch in der Berufspraxis erhebliche Mängel vor. Auch wenn

gegebenenfalls einzelne Aspekte des gezeigten Verhaltens behinderungsbedingt sein könnten und damit über einzelne, geringfügige Vorfälle hinweggesehen hätte werden können, seien hier beamtenrechtliche Kernpflichten betroffen. Am Personalgespräch vom 11.09.2019 sowie beim Entlassungsverfahren sei die Schwerbehindertenvertretung beteiligt worden. Es gebe keinen Grundsatz, wonach Schwerbehinderten stets die Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes gegeben werden müsse.

20
Zur Begründung der sofortigen Vollziehbarkeit führt das LfSt aus, dass der Dienstherr die knappen Ausbildungsressourcen nur Beamten zur Verfügung stelle, bei denen eine ordnungsgemäße und erfolgreiche Durchführung des Vorbereitungsdienstes zu erwarten sei. Das sei bei der Antragstellerin nicht der Fall und gelte insbesondere angesichts der derzeitigen Einstellungs- und Ausbildungszahlen, die sich auf Rekordniveau befänden. Zudem sei es aufgrund des Haushaltsgrundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit nicht zumutbar, die Anwärterbezüge bis zur Rechtswirksamkeit der Entlassung weiter zu bezahlen. Zwar wären die während der Dauer der aufschiebenden Wirkung gezahlten Bezüge bei endgültigem Unterliegen zurückzuzahlen, allerdings sei die Rückzahlung nur schwer zu verwirklichen. Schließlich liege die sofortige Vollziehung der Entlassung auch im Interesse der Antragstellerin. Da die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder Lebenszeit nicht möglich wäre, würde sie eine Ausbildung fortsetzen, die für ihr berufliches Fortkommen keinen Nutzen hätte, weil es sich um eine spezifische Ausbildung für den Steuerdienst als Steuersekretärin handle. Für Berufe außerhalb des öffentlichen Dienstes sei dagegen eine Ausbildung zur Steuerfachangestellten zu absolvieren. Insgesamt überwiege das besondere öffentliche Interesse am Sofortvollzug deutlich. Dahinter müsse das private Interesse der Antragstellerin, bis zur rechtskräftigen Entscheidung von dem Verwaltungsakt nicht betroffen zu werden und eine Option auf den (voraussichtlich nicht erfolgreichen) Abschluss des Vorbereitungsdienstes zu erlangen, zurücktreten.

21
5. Der hiergegen erhobene Widerspruch (Schreiben vom 04.11.2019) blieb ohne Erfolg (Widerspruchsbescheid vom 09.12.2019).

22
6. Mit am 16.12.2019 beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth eingegangenem Schreiben hat die Antragstellerin Klage gegen die Entlassung erhoben (Az. …*) und zugleich Eilantrag eingelegt. Sie beantragt sinngemäß,

die aufschiebende Wirkung ihrer zugleich erhobenen Klage gegen die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf zum 31.12.2019 durch Bescheid vom 23.10.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.12.2019 wiederherzustellen.

23
Gegen die Rechtmäßigkeit des Bescheids in Gestalt des Widerspruchsbescheids bestünden erhebliche Bedenken, so dass die dagegen erhobene Klage nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erfolglos bleiben werde. Nach § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG solle Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst die Gelegenheit gegeben werden, die Anstellungsprüfung abzulegen. Die Antragstellerin befinde sich in der Endphase des Vorbereitungsdienstes, die letzten Lehrgangsklausuren stünden im März 2020, die Qualifikationsprüfung im April und Juli 2020 bevor. Der Antragsgegner konzentriere sich nur und ausschließlich auf die negativen Beurteilungen der Antragstellerin, wodurch ihr die Berücksichtigung der ihr zustehenden positiven Persönlichkeits- und Tätigkeitselemente versagt bleibe. Den vorgebrachten Leistungsmängeln sei zum einen die erfolgreiche Ausbildung der Antragstellerin zur Kauffrau für Bürokommunikation entgegenzuhalten, zum anderen die zufriedenstellenden Bewertungen im Vorbereitungsdienst und die Beurteilungsbeiträge vom 08.02.2019 und 07.10.2019. Angesichts dieser Tatsachen und ihrer Leistungsbereitschaft könne nicht schon jetzt ein Scheitern in der Anstellungsprüfung prognostiziert werden. Vielmehr werde die Antragstellerin durch den jetzt verfügten Ausschluss vom FTA II/2 in ihrer weiteren Prüfungsvorbereitung und der Chancengleichheit gegenüber Kolleginnen und Kollegen benachteiligt. Das Vorgehen des Antragsgegners verstoße gegen die Schutzvorschriften zugunsten Schwerbehinderter. Gemäß den Inklusionsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 29.04.2019 (BayInklR) habe es der Antragsgegner versäumt, der Antragstellerin im Wege frühzeitiger Prävention Hilfestellungen zu geben, besondere Rücksichtnahme im Entlassungsverfahren walten zu lassen und ihr einen Nachteilsausgleich zukommen zu lassen. Besonders unsensibel sei, dass

der Antragsgegner der Antragstellerin mit Bescheid vom 03.01.2020 auch noch ein Hausverbot an der Landesfinanzschule erteilt habe. Die Initiative zur Einschaltung des Schwerbehindertenvertreters beim Gespräch vom 11.09.2019 sei von der Antragstellerin ausgegangen. Weil bei diesem Gespräch wesentliche Belange der Antragstellerin unbehandelt geblieben seien, habe diese im Rahmen des Schreibens vom 18.09.2019 um ein weiteres Gespräch gebeten, das ihr versagt worden sei. Bereits bei der Einstellungsuntersuchung habe die Antragstellerin Nachteilsausgleich bei der Amtsärztin beantragt, die ihr aber erklärt habe, dass die Antragstellerin dem Staatsdienst nicht gewachsen sei, wenn sie für Prüfungen einen Nachteilsausgleich benötige, und dass ihre Behinderung zudem nicht so gravierend sei, dass sie eine Beeinträchtigung bei der Klausurerstellung darstellen würde. Dies habe die Antragstellerin hingenommen, aber im weiteren Ausbildungsverlauf den Nachteilsausgleich wiederholt zur Sprache gebracht. Dass ihr der Nachteilsausgleich in den FTA I und II/1 versagt worden sei, stelle einen Verfahrensmangel dar. Die zuletzt in den dienstlichen Stellungnahmen der Ausbilder bilanzierten ungenügenden Leistungen und das attestierte regelwidrige Verhalten seien unzutreffend. Aufgrund des verweigerten Nachteilsausgleichs und aufgrund von Fehlern seitens der Ausbilder in der Berufspraxis müssten die negativen Klausurergebnisse und Stellungnahmen unberücksichtigt und unverwertet bleiben. Ausweislich eines Attestes des Universitätsklinikums … vom 15.02.2016 sei für die Antragstellerin eine Prüfungszeitverlängerung von 30% in den Fächern Textverarbeitung, Datenverarbeitung sowie Büroorganisation notwendig.

24
Der Einschränkung des Entlassungsermessens nach § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG komme gerade bei Leistungsmängeln Schutzwirkung zu. Die seitens des Dienstherrn eröffneten Berufsperspektiven dürften grundsätzlich nicht durch vorzeitige Verweisung aus der Ausbildungsstätte zunichte gemacht werden. Nach Wortlaut und Sinn der Norm sei den Auszubildenden auch bei von vornherein nicht ausschließbaren Erschwernissen vertrauensbildend zugesagt, dass sie den Vorbereitungsdienst bis hin zur Abschlussprüfung ableisten dürften. Dem Sinn des Vorbereitungsdienstes widerspreche es, wenn die Entlassung vor der Laufbahnprüfung auf die Prognose eines erwarteten Nichtbestehens gestützt würde. Auch schwächeren Bewerbern solle - unter Hinnahme von Bestehensrisiken - die Ablegung der Prüfung ermöglicht werden. Eine anderweitige Regelung sei auch aus der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Steuerbeamte nicht ersichtlich. Von Leistungsmängeln, die in einem Fehlen des „Wollens“ begründet wären, könne bei der Antragstellerin nicht ausgegangen werden. Die Ausführungen des Antragsgegners zu den dienstlichen Diskussionen würden vorsorglich bestritten. Jedenfalls dürften die Anforderungen an die Antragstellerin als Schwerbehinderte nicht überspannt werden. Soweit Leistungsmängel vorliegen würden, würden diese zum einen aus dem verwehrten Nachteilsausgleich und zum anderen aus einer behinderungsbedingten, psychisch verursachten Blockade wegen der bestehenden Belastungssituation resultieren. Positive Ergebnisse seien zu erwarten, wenn die Antragstellerin die Prüfungen unter Gewährung von Nachteilsausgleich oder auch mündlich wiederholen dürfte.

25
Zur Begründung der sofortigen Vollziehung ziehe der Antragsgegner im Wesentlichen die gleichen Erwägungen wie für die Begründung der Entlassung heran. Die gesetzgeberische Intention des § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG unterstütze jedoch das Interesse der Antragstellerin an der aufschiebenden Wirkung ihrer Klage, sodass dieses das Vollzugsinteresse des Antragsgegners überwiege. Angesichts des Ausnahmecharakters der Entlassung vor Abschluss der Ausbildung würden die Ausführungen des Antragsgegners mit Blick auf die Rechtsweggarantie nicht genügen. Sollte die Antragstellerin aufgrund der zu ihrem Nachteil bewirkten mehrmonatigen Ausschlusszeit aus der laufenden Prüfungsvorbereitung des laufenden Anwärterjahrgangs erst im anschließenden Prüfungsjahr an der Qualifikationsprüfung teilnehmen können, sei der Antragsgegner anzuhalten, ihr für den weiteren Verlauf der Ausbildung den nötigen Lebensunterhalt zu sichern, anstatt sie auf den Bezug von Sozialleistungen zu verweisen.

26
Für den Antragsgegner beantragt das LfSt,

den Antrag abzulehnen.

27
Die Anordnung des Sofortvollzugs sei hinreichend auf den Einzelfall bezogen begründet worden. Angesichts der Erfolgsaussichten in der Hauptsache würde das Vollzugsinteresse des Antragsgegners das Aussetzungsinteresse der Antragstellerin überwiegen.

28
Sowohl am Personalgespräch vom 11.09.2019 als auch am Entlassungsverfahren sei die Schwerbehindertenvertretung von Amts wegen beteiligt worden. Ein weiteres Gespräch wäre nicht zielführend gewesen. In dem angeblichen Gespräch mit der Amtsärztin im Rahmen der Einstellungsuntersuchung sei kein Antrag auf Nachteilsausgleich zu sehen. Es sei auch nicht erkennbar, wie eine Schreibzeitverlängerung zu einem (deutlich) verbesserten Prüfungsergebnis führen könnte. Auch sei bereits nicht sicher, dass ein Nachteilsausgleich medizinisch überhaupt notwendig sei und gewährt worden wäre. Eine Wiederholung des ganzen Ausbildungsabschnitts oder eine mündliche Prüfung stelle zudem keinen Nachteilsausgleich dar, sondern nur einen Vorteil gegenüber anderen Auszubildenden. Der Antrag auf Nachteilsausgleich müsse zudem rechtzeitig vor den Prüfungen beantragt werden, ein Antrag auf Nachteilsausgleich für bereits absolvierte Prüfungen gehe ins Leere.

29
Die einzelnen „guten“ und „befriedigenden“ Bewertungen könnten nicht über die mangelhaften Ergebnisse hinweghelfen. Auch bei der gebotenen Abwägung bleibe die Bewertung im Ergebnis negativ. Für das Bestehen der Qualifikationsprüfung seien maßgeblich die fachtheoretischen Leistungen aussagekräftig. Hier bestünden gravierende Mängel. In der Gesamtschau seien die positiven Persönlichkeits- und Leistungselemente nicht geeignet, die übrigen, ungenügenden und mangelhaften Leistungen aufzuwiegen.

30
Die weitere Begründung entspricht im Wesentlichen der Bescheids- und Widerspruchsbescheidsbegründung.

31
Mit Schreiben vom 18.12.2019 stellte die Antragstellerin klar, dass der Antrag zugleich als Hauptsacheklage anzusehen sein solle.

32
Ergänzend wird entsprechend § 117 Abs. 3 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) auf die Gerichts- und Behördenakten Bezug genommen.

II.

33
1. Der Antrag ist zulässig, aber unbegründet.

34
Gemäß § 80 Abs. 5 Satz 1 VwGO kann das Gericht die aufschiebende Wirkung eines Rechtsbehelfs ganz oder teilweise wiederherstellen. Bei dieser Entscheidung hat es ent-sprechend § 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.

35
Nach der insoweit gebotenen summarischen Prüfung ist die Begründung der Anordnung des Sofortvollzuges nicht zu beanstanden (dazu unter a), es bestehen auch keine begründeten Zweifel an der Rechtmäßigkeit des streitgegenständlichen Bescheides in Gestalt des Widerspruchsbescheids (dazu unter

b), eine Interessenabwägung führt hier daher zu einem Überwiegen des Vollzugsinteresses der Antragsgegnerseite gegenüber dem Aussetzungsinteresse der Antragstellerin (dazu unter c).

36
a) 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, VwGO, Stand Juli 2019, § 80 Rn. 244 ff. m.w.N.).

37
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 Vollzuges im konkreten Fall eingeht. So wird z.B. dargelegt, dass die Ausbildungsressourcen begrenzt, die Einstellungs- und Ausbildungszahlen dagegen auf einem Rekordhoch seien. Auch wird dargelegt, welche wirtschaftlichen Folgen ein Abwarten einer rechtskräftigen Entscheidung in einem eventuellen Rechtsbehelfsverfahren für die Antragsgegnerseite im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung und Ausbildung der Antragstellerin hätte, und dass die Fortsetzung der Ausbildung auch für die Antragstellerin selbst für das berufliche Fortkommen keinen Nutzen hätte, weil es sich um eine spezifische Ausbildung für den öffentlichen Dienst handelt. Angesichts der Ausbildungszahlen der Antragsgegnerseite ist zu erwarten, dass eine entsprechende Konstellation wiederholt 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), wie dies vorliegend geschehen ist.

38
b) Der Entlassungsbescheid vom 23.10.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.12.2019 erweist sich nach der gebotenen summarischen Prüfung als formell wie materiell rechtmäßig. Rechtsgrundlage für die Entlassung der Antragstellerin aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf ist § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamtStG.

39
aa) In Bezug auf die formelle Rechtmäßigkeit begegnet der streitgegenständliche Bescheid keinen Bedenken.

40
Die Antragstellerin wurde mit Schreiben vom 18.09.2019 ordnungsgemäß nach Art. 28 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG) zur beabsichtigten Entlassung angehört und nahm mit Schreiben vom selben Tag dazu Stellung. Auf Antrag der Antragstellerin wurde der Bezirkspersonalrat beim LfSt am Verfahren beteiligt und erhielt Gelegenheit zur Äußerung, Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 i.V.m. Satz 3, Art. 72 BayPVG. Die Bezirksvertrauensperson der Schwerbehinderten wurde ebenfalls gem. § 178 Abs. 2 SGB IX beteiligt. Keiner von beiden erhob Einwände gegen die Entlassung. Dass der Antragstellerin das im Rahmen ihrer schriftlichen Anhörung zur Entlassung beantragte weitere Personalgespräch nicht bewilligt wurde, führt nicht zu einem Verfahrensfehler wegen unterbliebener Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung oder einem Anhörungsmangel. Die Antragstellerin und auch der Schwerbehindertenvertreter hatten Gelegenheit, sich umfassend schriftlich zu allen vorgetragenen Vorwürfen zu äußern. Die Antragstellerin hat dies auch im Rahmen der Anhörung sowie des Widerspruchs

getan. Inwiefern ein weiteres Personalgespräch zusätzlich zu dem bereits am 11.09.2019 geführten noch nach der schriftlichen Anhörung zur Entlassung zweckmäßig gewesen wäre, kann seitens der erkennenden Kammer nicht beurteilt werden. Es ist aber nicht ersichtlich, dass durch die Ablehnung des Gesprächsgesuchs im Entlassungsbescheid die Rechte der Antragstellerin - insbesondere das Äußerungsrecht und das Recht, Schwerbehinderten- und Personalvertretung am Entlassungsverfahren zu beteiligen - beeinträchtigt worden wären.

41
Die Entlassung zum 31.12.2019 wurde auch gem. Art. 56 Abs. 5 Satz 1 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) fristgemäß mehr als sechs Wochen vor dem Entlassungszeitpunkt an die Antragstellerin zugestellt.

42
Zwar versäumte es der Antragsgegner, frühzeitig Präventionsmaßnahmen nach § 167 Abs. 1 SGB IX und Nr. 3.1. BayInklR zu ergreifen. Dieses Versäumnis wirkt sich aber nicht im Sinne eines Verfahrensfehlers, sondern als im Rahmen der Ermessensausübung besonders zu berücksichtigender Aspekt aus. Nach § 167 Abs. 1 SGB IX - der auch für Beamte Geltung entfaltet, wie § 211 Abs. 1 SGB IX verdeutlicht - und Nr. 3.1. BayInklR hat der Dienstherr bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienstverhältnisses führen können, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung unverzüglich einzuschalten, um alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden könnten, um das Dienstverhältnis möglichst fortsetzen zu können. Diesen Anforderungen genügt nicht, dass beim Personalgespräch am 11.09.2019 auch die Bezirksvertrauensperson der Schwerbehinderten teilnahm. Denn erstens fehlt es jedenfalls an der Beteiligung des Bezirkspersonalrats und zweitens handelte es sich nicht um eine „unverzügliche“ Einschaltung. Denn nach Nr. 1.7 BayInklR sind die Vorschriften zum Schutze Behinderter durch den Dienstherrn großzügig auszulegen und anzuwenden. Demgemäß sind in Bezug auf Beamte auf Widerruf, die - mit Einschränkungen - aus jedem sachlichen Grund entlassen werden können (BVerwG, U.v. 9.6.1981 - 2 C 48/78 - juris; BayVGH, B.v. 30.8.2019 - 3 ZB 18.508 - juris), Präventionsmaßnahmen möglichst frühzeitig zu ergreifen, sobald sich Tatsachen abzeichnen, aus denen sich bei weiterem Fortschreiten ein Entlassungsgrund ergeben könnte. Erste Anzeichen von möglichen Leistungsmängeln ergaben sich hinsichtlich der Antragstellerin aus den Klausurresultaten im FTA I im Herbst/Winter 2018, in denen sie einen Schnitt von 2,20 Punkten erreichte. Unabhängig von den durch die Antragsgegnerseite angeführten Charakterzweifeln hätten jedenfalls bei Aufkommen dieser fachlichen Mängel präventive Maßnahmen nach § 167 Abs. 1 SGB IX, Nr. 3.1 BayInklR ergriffen werden müssen.

43
Dass dies versäumt wurde, führt aber nicht zu einem Verfahrensfehler, sondern ist erst bei der Kontrolle der Ausübung des Entlassungsermessens zu berücksichtigen. Der Wortlaut des § 167 Abs. 1 SGB IX bzw. Nr. 3.1 BayInklR sieht die Rechtswidrigkeit einer ohne vorgeschaltete Präventionsmaßnahmen ausgesprochenen Entlassung nicht vor. Systematisch gehört § 167 Abs. 1 SGB IX nicht zu Kapitel 4 („Kündigungsschutz“), sondern Kapitel 3 („Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen“). Die Vorschrift ist auch ihrem Zweck und ihrer offenen Formulierung nach keine besondere Verfahrensanforderung, sondern Ausdruck der gesteigerten Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber schwerbehinderten Beamten. Diesen soll Hilfestellung geboten werden, wenn sich Schwierigkeiten in der Wahrnehmung der Dienstpflichten ergeben. Wird dies im Vorfeld versäumt, ist diesem Umstand bei Ausübung des Entlassungsermessens Rechnung zu tragen, es führt aber nicht zur formellen Rechtswidrigkeit der Entlassung (vgl. zum Ganzen BGH, U.v. 20.12.2006 - RiZ (R) 2/06 - NVwZ-RR 2007, 328/329; ebenso VG Frankfurt a.M., U.v. 29.2.2008 - 9 E 941/07 - BeckRS 2008, 35678; VG Wiesbaden, B.v. 15.09.2008 - 8 L 904/08.WI - juris Rn. 3).

44
bb) Auch materiell ist die Entlassung nach summarischer Prüfung rechtmäßig erfolgt. Der Antragsgegner hat grundsätzlich ein weites Entlassungsermessen (dazu unter (1)), das nach § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG (dazu unter (2)) sowie durch die Schutzvorschriften zugunsten (Schwer-)Behinderter erheblich eingeschränkt wird (dazu unter (3)). Dieses Ermessen hat er jedoch in nicht zu beanstandender Weise ausgeübt (dazu unter (4)).

45

(1) Nach § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamtStG können Beamtinnen und Beamte auf Widerruf jederzeit entlassen werden. Der gesetzliche Begriff „jederzeit“ hat nicht nur eine zeitliche, sondern auch eine sachliche Komponente (vgl. BayVGH, B.v. 2.5.2019 - 6 CS 19.481 - juris Rn. 12). Es genügt zur Rechtfertigung der Entlassung jeder sachliche, das heißt nicht willkürliche Grund (BVerwG, U.v. 9.6.1981 - 2 C 48.78 - BVerwGE 62, 267/268). § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamtStG ermöglicht in der Gesamtschau eine leichte Lösbarkeit des Beamtenverhältnisses auf Widerruf, was dem Wesen dieses Beamtenverhältnisses insbesondere als Ausbildungsverhältnis entspricht. Es ist nicht darauf gerichtet, für die Zeit über das Ende des Vorbereitungsdienstes hinaus irgendwelche Verpflichtungen oder Rechtspositionen für ein Fortsetzen des Dienstverhältnisses zu begründen (Hebeler in: Battis, Bundesbeamtengesetz, 5. Aufl. 2017, § 37 Rn. 2). Die auf § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamtStG gestützte Entlassung muss von sachlichen Erwägungen getragen sein; sie darf nicht willkürlich erfolgen. Grundsätzlich ist insoweit ein an den Besonderheiten des Einzelfalls zu messendes sachgerechtes Entlassungsmotiv ausreichend. Ein grundsätzlich ausreichender Grund für die Entlassung kann dabei insbesondere die - hier von Antragsgegnerseite herangezogene - fehlende Eignung des Beamten sein. (so schon BVerwG, U.v. 9.6.1981 - 2 C 48.78 - BVerwGE 62, 267 m.w.N.).

46

Der Dienstherr verfügt insoweit über einen Beurteilungsspielraum, als gerade die Einschätzung der persönlichen und charakterlichen Eignung ein personenbezogenes Werturteil voraussetzt (vgl. VG München, U.v. 6.7.2004 - M 5 K 03.3884 - juris Rn. 19; VG Würzburg, U.v. 30.6.2015 - W 1 K 15.60 - juris Rn. 25). Gerichtlich ist die Entlassung nur dahingehend überprüfbar, ob der Antragsgegner den anzuwendenden Begriff oder den rechtlichen Rahmen verkannt hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe oder Denkgesetze verletzt oder sachfremde Überlegungen angestellt hat. Dabei muss der Dienstherr die Entlassungsverfügung nicht zwingend auf einen bestimmten Sachverhalt stützen, sondern darf auch auf eine Gesamtbetrachtung verschiedener, für sich allein betrachtet weniger gravierender Vorkommnisse abstellen, die in der Gesamtheit aufgrund ihres „Summeneffektes“ den Rückschluss auf die fehlende Eignung zulassen und damit eine Entlassung rechtfertigen (vgl. Zängl in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, BeamtStG, Stand August 2019, § 23 Rn. 205).

47

(2) Dieses weite Entlassungsermessen ist durch § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG eingeschränkt. Demnach soll Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst die Gelegenheit zur Beendigung desselben und zur Ablegung der Prüfung gegeben werden. Diese Regelung schränkt die Entlassbarkeit eines Beamten auf Widerruf nicht nur dort ein, wo der Vorbereitungsdienst eine Zugangsvoraussetzung auch für Berufe außerhalb des Beamtenverhältnisses ist, wenn also die beamtenrechtliche Ausbildung noch weitere Berufsmöglichkeiten eröffnet (so noch VG München, B.v. 30.9.2019 - M 5 S 19.1393 - juris Rn. 41; BayVGH, B.v. 12.12.2011 - 3 CS 11.2397 - juris Rn. 34; B.v. 9.7.2013 - 3 CS 13.302 - juris Rn. 14; B.v. 13.11.2014 - 3 CS 14.1864 - juris Rn. 21). Vielmehr greift die Ermessensbeschränkung auch, wenn ein Vorbereitungsdienst für eine Beamtenlaufbahn abgeleistet wird, dessen Abschluss nicht den Zugang zu einer Beschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses ermöglicht (z.B. OVG NW, B.v. 18.2.2019 - 6 B 1551/18 - juris Rn. 17 f. m.w.N.; OVG SH, B.v. 5.1.2018 - 14 MB 2/17 - juris Rn. 4 ff., 7; nunmehr auch BayVGH, B.v. 2.5.2019 - 6 CS 19.481 - juris Rn. 13; B.v. 30.8.2019 - 3 ZB 18.508 - juris Rn. 8). Die Sollvorschrift des § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG erlaubt allerdings Ausnahmen im Einzelfall. Voraussetzung hierfür ist, dass die Entlassungsgründe mit dem Sinn und Zweck des Vorbereitungsdienstes im Einklang stehen (BVerwG, B.v. 26.1.2010 - 2 B 47.09 - juris Rn. 6; Zängl in: Weiß/Niedermeier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Band I, Stand Mai 2019, § 23 BeamtStG Rn. 187). Die Entlassung ist mit dem Sinn und Zweck des Vorbereitungsdienstes vereinbar, wenn der Beamte aufgrund mangelnder Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung den Anforderungen der angestrebten Laufbahn - hier einer Steuersekretärin - nicht gerecht wird. Das Fehlen der Eignung muss nicht positiv festgestellt werden, vielmehr genügen bereits berechtigte Zweifel der Entlassungsbehörde daran, ob der Beamte die persönliche oder fachliche Eignung (i.S.v. § 9 BeamtStG) für ein Amt in der angestrebten Laufbahn besitzt (BVerwG, U.v. 9.6.1981 - 2 C 48.78 - juris Rn. 20 f.; BayVGH, B.v. 13.11.2014 - 3 CS 14.1864 - juris Rn. 22; OVG Bremen, B.v. 13.7.2018 - 2 B 174/18 - juris Rn. 9; OVG NW, B.v. 18.2.2019 - 6 B 1551/18 - juris Rn. 20). Die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf ist daher nicht von dem Nachweis eines Dienstvergehens abhängig (vgl. Zängl in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Band I, Stand Mai 2019, § 23 BeamtStG Rn. 209).

48
(3) Eine weitere Einschränkung erfährt das Entlassungsermessen des Dienstherrn durch die besonderen Schutzvorschriften zugunsten (Schwer-)Behinderter. Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG und Art. 118a Satz 1 der Bayerischen Verfassung (BV) verbieten die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung. Diese verfassungsmäßigen Grundsätze werden im SGB IX, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetz (BayBGG) konkretisiert und wurden durch den Dienstherrn der Antragstellerin im Wege der Selbstbindung durch die BayInklR weiter ausgefüllt. Gemein ist all diesen Rechtsgrundlagen der zentrale Gedanke einer gesteigerten Fürsorge- und Schutzpflicht des Staates für (Schwer-)Behinderte (vgl. § 1 SGB IX, Art. 1 Abs. 3 BayBGG, § 1 AGG). Dem immanent ist die Pflicht des Staates als Dienstherr, in seinen Diensten stehenden (Schwer-)Behinderten die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und sie nach Möglichkeit in seinen Diensten zu behalten. Konkret bedeutet dies, dass eine Entlassung nur unter besonderer Berücksichtigung vorrangiger Präventionsmaßnahmen nach § 167 Abs. 1 SGB IX, Nr. 3.1 BayInklR vorgenommen werden darf, vgl. Nr. 10.1 BayInklR. Weil der Dienstherr der Antragstellerin - wie oben ausgeführt - eine frühzeitige Prävention versäumt hat, ist sein Entlassungsermessen nach § 23 Abs. 4 BeamtStG dahingehend weiter eingeschränkt, dass berechtigte Zweifel hinsichtlich der persönlichen oder fachlichen Eignung der Beamtin für das Amt der angestrebten Laufbahn vorliegen müssen, die nach den erkennbaren Umständen des konkreten Einzelfalls mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nicht im Wege frühzeitiger Prävention hätten verhindert werden können. Es muss auszuschließen sein, dass der Dienstherr bei rechtzeitiger Durchführung des Präventionsverfahrens im Zeitpunkt des Erlasses der Entlassungsverfügung bzw. des Widerspruchsbescheids zu einer anderen Entscheidung hätte gelangen können und jedenfalls für diesen Zeitpunkt womöglich von der Maßnahme Abstand genommen hätte (vgl. Düwell in: Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, 5. Auf. 2019, § 167 Rn. 110; BGH, U.v. 20.12.2006 - RiZ (R) 2/06 - NVwZ-RR 2007, 328/330). Besonderes Gewicht bei der Beurteilung dieser Frage erhalten die Stellungnahmen der Schwerbehinderten- und Personalvertretung im Rahmen des Entlassungsverfahrens, weil diese Stellen auch die präventiv zu beteiligenden gewesen wären, vgl. § 167 Abs. 1 SGB IX.

49
(4) Daran gemessen sind die die dem Entlassungsbescheid zugrunde gelegten Erwägungen des Antragsgegners im Rahmen der gerichtlichen Überprüfbarkeit nach § 114 VwGO nicht zu beanstanden. Das LfSt hat mit der Annahme begründeter Zweifel an der fachlichen und charakterlichen Eignung die Grenzen seines Beurteilungs- und Ermessensspielraums nicht überschritten. Es durfte aufgrund der tatsächlichen Feststellungen, die es in - nach summarischer Prüfung - nicht zu beanstandender Weise getroffen hat (dazu unter (a)), davon ausgehen, dass in Hinblick auf die Antragstellerin berechtigte Zweifel an der fachlichen (dazu unter (b)) und charakterlichen Eignung (dazu unter (c)) für das Amt einer Steuersekretärin vorliegen, die selbst bei frühzeitigen Präventionsmaßnahmen nicht unterblieben wären (dazu unter (d)).

50
(a) Die Feststellungen des Antragsgegners beruhen auf einer ausreichenden Tatsachengrundlage. Sie werden gestützt von den Ergebnissen der Antragstellerin in den Klausuren der fachtheoretischen Ausbildungsabschnitte sowie den aktenkundigen Äußerungen und Stellungnahmen der an der Ausbildung der Antragstellerin beteiligten Personen, namentlich den Lehrkräften an der Landesfinanzschule, den Ausbildern während der berufspraktischen Ausbildung, der Ausbildungs- und Finanzamtsleitung am Ausbildungsfinanzamt … sowie der Leiterin der Landesfinanzschule und die Protokolle über die verschiedenen Personalgespräche. Im Kern übereinstimmend werden der Antragstellerin gravierende Wissenslücken attestiert, mangelnde praktische Kenntnisse sowie fehlende Team- und Kritikfähigkeit. Ein „Verwertungsverbot“ hinsichtlich der Klausurergebnisse und der Stellungnahmen der berufspraktischen Ausbilder besteht nicht. Die vom Bevollmächtigten der Antragstellerin gerügten Mängel der praktischen Ausbildung sind zwischen den Beteiligten ebenso streitig wie die Frage, ob die Antragstellerin bei der Einstellungsuntersuchung mündlich einen Antrag auf Nachteilsausgleich gestellt hat, der ihr zu Unrecht verweigert worden wäre. Unabhängig von der Frage, ob diese Aspekte zur Unverwertbarkeit der Klausurergebnisse oder der Stellungnahmen der Ausbilder führen würden, bestehen jedenfalls für keinen der Vorwürfe tatsächliche, aus den Akten ersichtliche oder sonst präsente Anhaltspunkte. Vielmehr stützt sich der Vortrag des Antragstellerbevollmächtigten diesbezüglich nur auf die subjektiven Angaben der Antragstellerin und seine eigene Interpretation derselben. Nach Aktenlage hat die Antragstellerin trotz entsprechender Hinweise weder (förmlich) einen Antrag auf Nachteilsausgleich gestellt, noch ist ihr ein solcher verwehrt worden. Zu den Vorkommnissen bei der Einstellungsuntersuchung findet sich keinerlei

schriftliche Dokumentation. Die diesbezüglichen Vorwürfe an die Amtsärztin und dass die berufspraktische Ausbildung über den gesamten Ausbildungszeitraum und viele einzelne Einsatzbereiche hinweg durchgehend so gravierend fehlerhaft gewesen sein soll, dass die Stellungnahmen der Ausbilder jeweils unverwertbar gewesen wären, ist zumindest äußerst fraglich, genügt aber jedenfalls nicht den im Rahmen des Eilrechtsschutzes maßgeblichen Anforderungen der Glaubhaftmachung (vgl. § 173 Satz 1 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 und § 294 der Zivilprozessordnung - ZPO) oder auch nur der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (vgl. Schenke in: Kopp/Schenke, VwGO, 24. Aufl. 2018, § 80 Rn. 125).

51
(b) Die Zweifel an der fachlichen Eignung der Antragstellerin stützt das LfSt auf die Klausurergebnisse in denjenigen Fächern, in denen gem. § 38 Abs. 1 Nr. 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamtinnen und Steuerbeamten (StBAPO) auch eine schriftliche Abschlussprüfung abgelegt werden muss. In diesen erzielte die Antragstellerin im FTA I einen Schnitt von 2,20 und im FTA II/1 in Kurz- und Langklausuren einen Schnitt von 0,0 Punkten. Ergänzend führt das LfSt aus, dass bei so gravierenden Wissenslücken auch die fiktive Berücksichtigung einer Arbeitszeitverlängerung keinen - erst recht keinen signifikanten - Erfolg gezeigt hätte. Ergänzend zu den fachtheoretischen zieht das LfSt auch berufspraktische Mängel heran.

52
Eignungsmängel sind alle Faktoren, die die dienstliche Leistung in qualitativer und quantitativer Hinsicht beeinträchtigen, insbesondere unzureichende fachliche Kenntnisse (VG Würzburg, B.v. 31.7.2014 - W 1 S 14.592 - juris Rn. 37). Befindet sich der Beamte im Vorbereitungsdienst, muss der Dienstherr grundsätzlich abwarten, welches Ergebnis der Beamte in der abschließenden Laufbahnprüfung insgesamt erzielt, weil § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG auch darauf abzielt, gering qualifizierten Beamten die Beendigung des Vorbereitungsdienstes zu ermöglichen und so ihre beruflichen Chancen zu verbessern (vgl. v. Roetteken in: v. Roetteken/Rothländer, Beamtenstatusgesetz, Stand Oktober 2019, § 23 Rn. 781). Ist der Ausbildungsfortschritt allerdings so gering, dass eine erfolgreiche Beendigung des Vorbereitungsdienstes ernsthaft in Zweifel steht, so dürfen diese Bedenken hinsichtlich der fachlichen Eignung zur Begründung des Widerrufs des Beamtenverhältnisses herangezogen werden. Dafür ist eine Prognose unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls aufgrund einer hinreichenden Prognosegrundlage erforderlich (vgl. BVerwG, U.v. 9.6.1981 - 2 C 48/78 - juris Rn. 21; B.v. 9.10.1978 - II B 74.77 - juris Ls. 2, 3; VG Ansbach, B.v. 11.9.2015 - AN 1 E 15.01439 - juris Rn. 37).

53
Im Falle der Antragstellerin ergeben sich ganz erhebliche Zweifel an der fachlichen Eignung, weil sie im gesamten bisherigen Ausbildungsverlauf - zum Entlassungszeitpunkt hatte sie 16 der 24 Ausbildungsmonate absolviert - in den Prüfungsfächern noch keine ausreichenden Leistungen gezeigt hat. Die Tendenz war dabei sogar rückläufig von 2,20 auf 0 Punkte im Schnitt. Bei einer Bewertung von zuletzt durchgehend 0 Punkten in allen Prüfungsfächern ist davon auszugehen, dass selbst die nötigsten Grundkenntnisse fehlen. Bei der Antragstellerin liegen nicht nur partielle Mängel oder ein bloßes Bestehensrisiko vor, sondern sie zeigte in allen Fächern eine „den Anforderungen nicht entsprechende Leistung, bei der selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden können“, § 6 Abs. 1 StBAPO. Dass die Antragstellerin in den verbleibenden Monaten bis zu den im April anberaumten schriftlichen Abschlussprüfungen derartig gravierende Wissenslücken beseitigen und sich in allen Fächern auf mindestens fünf Punkte steigern könnte, erscheint bei lebensnaher Betrachtung ausgeschlossen.

54
Das gilt auch unter Berücksichtigung der spezifischen Situation der Antragstellerin als Schwerbehinderter. Für die bisher abgelegten Klausuren hat sie ausweislich der Akten keinen Nachteilsausgleich in Form verlängerter Arbeitszeit o.Ä. gem. § 54 der Allgemeinen Prüfungsordnung (APO) beantragt, obwohl sie im Vorfeld des FTA I und II/1 jeweils schriftlich auf die Möglichkeit hingewiesen wurde, was sie auch nicht bestritten hat. Ob ihr tatsächlich bei der Einstellungsuntersuchung am Gesundheitsamt … in unsachlicher Weise der Nachteilsausgleich verwehrt wurde, wie die Antragstellerin vorträgt, ist - zumal im Rahmen des Eilverfahrens - nicht aufklärbar. Selbst wenn sie für die verbleibenden Klausuren Nachteilsausgleich beantragen würde und (z.B. in Höhe des 2016 attestierten Anteils von 30% Schreibzeitverlängerung) bewilligt bekäme, wäre eine rückwirkende Notenanhebung oder eine mündliche Prüfungswiederholung - wie von der Antragstellerin begehrt - in Ermangelung einer entsprechenden gesetzlichen Regelung jedenfalls

nicht möglich. Das hat zur Folge, dass die schon erteilten Noten in die Zulassungspunktzahl gem. § 43 StBAPO und die Endpunktzahl gem. § 45 StBAPO einfließen würden. Dadurch müsste die Leistungssteigerung der Antragstellerin in den noch anstehenden Prüfungen umso höher ausfallen, um die bislang ungenügenden Leistungen auszugleichen. Dass die Gewährung eines Nachteilsausgleichs auf die Leistung der Antragstellerin so gravierende Auswirkungen hätte, bezweifelt die Bezirksvertrauensperson für Behinderte bei ihrer Stellungnahme im Rahmen des Entlassungsverfahrens. Es ist auch deshalb nicht anzunehmen, weil die Antragstellerin selbst betont, dass sie Fachabitur und Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen habe, ohne dass Nachteilsausgleich gewährt worden oder erforderlich gewesen wäre. Das legt nahe, dass ihre Leistungsfähigkeit nicht wesentlich von der Gewährung eines Nachteilsausgleichs abhängig ist. Auch würde der von der Antragstellerin angeführte Zeitdruck durch Gewährung eines Nachteilsausgleichs nicht gänzlich entfallen, sondern etwa durch Schreibzeitverlängerung lediglich abgemildert. Insofern ist die - zwar sehr knappe, aber immerhin durchgeführte - Prognose des Antragsgegners nicht zu beanstanden. Auch legen gerade die letzten Stellungnahmen der fachpraktischen Ausbilder nahe, dass die Antragstellerin tatsächlich gravierende (Grund-)Wissenslücken hat, die sich auf die praktische Arbeit durchschlagen (Stellungnahmen vom 10.12.2019 und 20.01.2020). Das spricht explizit dagegen, dass die Antragstellerin über das nötige Grundwissen verfügen würde und dieses nur aufgrund des Drucks in der Klausursituation nicht zu Papier bringen könnte.

55

Zu den fachtheoretischen Mängeln treten Eignungszweifel in Bezug auf die Berufspraxis hinzu. In den Stellungnahmen der Ausbilder während der BA II und III wird fast durchgängig die praktische Arbeit der Antragstellerin bemängelt und teilweise ihre Eignung für das Amt der Steuersekretärin ausdrücklich bezweifelt (Stellungnahme vom 17.06.2019). Lediglich die Stellungnahme vom 09.10.2019 bescheinigt ihr brauchbare Ergebnisse. Soweit ihr im BA II noch grundsätzlich behebbare Leistungsmängel attestiert wurden (Stellungnahme vom 08.02.2019), ist in den übrigen Stellungnahmen des BA II übereinstimmend dargelegt, dass eine ausreichende Verbesserung der Leistungsdefizite im Laufe der Ausbildung gerade nicht festzustellen war, weil sie nicht bereit oder in der Lage gewesen sei, geeignete Beratungsangebote und Hilfestellungen anzunehmen und umzusetzen. Auch wenn die Antragstellerin in der Berufspraxis nicht durchgehend Mängel gezeigt hat, wird durch die überwiegend negativen Stellungnahmen deutlich, dass sie ihre fachtheoretischen Defizite bei Fortgang der Ausbildung wohl nicht durch entsprechend überdurchschnittliche Leistungen in der Praxis würde ausgleichen können. Dabei sind neben den tabellarischen Bewertungen in den Notenbereichen „ungenügend“ bis „gut“ insbesondere auch die Freitextbemerkungen aussagekräftig. Diese enthalten zwar zum Teil auch positive Anmerkungen, zeigen aber auch durchweg Defizite auf und formulieren vereinzelt sehr deutliche Negativurteile. So wird in der Stellungnahme vom 08.02.2019 noch positiv vermerkt, dass die Antragstellerin arbeitsbereit sei und versuche, Probleme allein zu lösen. Die überwiegend „befriedigenden“ Bewertungen vom 07.10.2019 werden durch die Bemerkung flankiert, die Antragstellerin erledige die Aufgaben in „angemessener Zeit“ und mit „normgemäßen Einsatzwillen“. Die Stellungnahme vom 10.12.2019 bescheinigt ihr immerhin „grundsätzliches Interesse“. Demgegenüber habe die Antragstellerin „Schwierigkeiten bei der Arbeit“ (Stellungnahme vom 08.02.2019), könne „nicht selbstständig arbeiten“, wisse „alles besser“, zeige ein „oft unangebrachte[s], … anstrengende[s] Verhalten im persönlichen Umgang“ (08.05.2019), sei „für diesen Job nicht geeignet“ (17.06.2019), „eine ständige Belastung für alle Ausbilder“ (09.09.2019), „mit den einfachsten Aufgaben überfordert“ (06.11.2019), ihr würden für die Praxis „zu viele Grundlagen fehlen“ (10.12.2019), die erledigten Aufgaben seien „auch nach Verbesserungen nicht brauchbar“ (06.11.2019). In dieser Deutlichkeit von verschiedenen Personen und über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg ist nicht davon auszugehen und auch nicht aus den Unterlagen ersichtlich, dass die Kritik nur auf einzelnen Missverständnissen, persönlichen Differenzen oder Fehlern der Ausbilder beruhen würden. Das Gericht hat vielmehr den Beurteilungsspielraum der Ausbilder zu achten und die Leistungsurteile in ihrer negativen Gesamtaussage inhaltlich zu respektieren.

56

Auch unter Berücksichtigung der behinderungsbedingten Einschränkungen der Antragstellerin ergibt sich damit ein Leistungsbild in Theorie und Praxis, aus dem der Antragsgegner zu Recht ganz erhebliche Zweifel an der erfolgreichen Beendigung des Vorbereitungsdienstes abgeleitet hat.

57

(c) Die zusätzlichen Zweifel an der charakterlichen Eignung der Antragstellerin für das Amt der Steuersekretärin stützt das LfSt zum einen auf eine Leistungsverweigerung bzw. mangelnden Lerneinsatz und zum anderen auf fehlende Aufrichtigkeit, Team- und Kritikfähigkeit. Für ersteres verweist das LfSt auf das Ausmaß der theoretischen und praktischen Leistungsmängel sowie auf die Aussagen der Antragstellerin in Bezug auf die Erledigung der Hausaufgaben, das Selbststudium und den Umstand, dass sie ihre Gesetzestexte verliehen habe. Die Zweifel an der Aufrichtigkeit, Team- und Kritikfähigkeit stützt das LfSt auf die vielfältigen Vorkommnisse, die Anlass zu den Personalgesprächen am 25.10.2018, 06.12.2018, 15.04.2019 und 20.08.2019 gaben, sowie die sich aus den Stellungnahmen der Ausbilder vom 08.05.2019, 17.06.2019 und 09.09.2019 ergebenden Beschwerden.

58
Die charakterliche Eignung ist ein Unterfall der persönlichen Eignung. Hierfür ist die Einschätzung entscheidend, inwieweit der Beamte der von ihm zu fordernden Loyalität, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Dienstauffassung gerecht werden wird. Das erfordert eine - dem Dienstherrn vorbehaltene und von den Verwaltungsgerichten nur eingeschränkt überprüfbare - wertende Würdigung aller Aspekte des Verhaltens des Beamten, die einen Rückschluss auf die für die charakterliche Eignung relevanten persönlichen Merkmale zulassen (BVerwG, B.v. 20.7.2016 2 B 17.16 - juris Rn. 26; OVG Bremen, B.v. 13.7.2018 - 2 B 174.18 - juris Rn. 10). Die Zweifel können sich sowohl aus dem dienstlichen als auch aus dem außerdienstlichen Verhalten ergeben.

59
Ein Auszubildender, der seine Ausbildung ausgesprochen minimalistisch betreibt, und dadurch Leistungsdefizite verursacht, zeigt über den fachlichen Leistungsmangel hinaus auch mangelnde persönliche, charakterliche Eignung (vgl. BayVGH, B.v. 13.11.2014 - 3 CS 14.1864 - juris Rn. 22; VG Würzburg, U.v. 30.6.2015 - W 1 K 15.60 - juris Rn. 28). Es gehört nämlich zu den Pflichten eines Beamten auf Widerruf im Ausbildungsverhältnis, sich diesem mit vollem Einsatz auch im Wege des Selbststudiums zu widmen, § 34 Satz 1 BeamtStG, § 1 Abs. 3 StABPO. Zu Recht hat der Antragsgegner festgestellt, dass diesbezüglich bei der Antragstellerin Mängel vorliegen. Dass bei ihr Leistungsmängel in fachtheoretischer und berufspraktischer Hinsicht vorliegen, wurde bereits festgestellt, ebenso wie deren Erheblichkeit. Dass diese Leistungsmängel nicht nur auf einem fachlichen Unvermögen der Antragstellerin beruhen, sondern auch auf einem „Nichtwollen“, ergibt sich zum einen aus den Angaben der Lehrkräfte S., Am., L., B. und H., wonach die Antragstellerin während des FTA I ihre Hausaufgaben entweder unvollständig oder gar nicht erledigt habe. Auch ansonsten wird ihr - trotz einzelner positiver Berichte, z.B. durch die Lehrkraft An. - in der Gesamtschau durch die Lehrkräfte überwiegend passives, teilweise auch desinteressiertes Verhalten bescheinigt. In der Berufspraxis wurde ihr zwar am 08.02.2019 noch hohe Arbeitsbereitschaft attestiert, in den späteren Stellungnahmen aber Unaufmerksamkeit, Unbelehrbarkeit und bestenfalls normgemäßer Einsatzwille, sodass sich auch hier ein negativer Gesamteindruck ergibt. Hinzu treten die Einlassungen der Antragstellerin im Personalgespräch vom 25.07.2019, wonach sie auf die Kurzklausuren im FTA II/1 nicht gelernt habe, weil sie mit der Strategie, erst kurz vor den Klausuren zu lernen, in der Schule erfolgreich gewesen sei. Darin kommt nicht zum Ausdruck, dass sie auch den schlechten Resultaten des FTA I und den darauf erfolgten Ermahnungen Lehren gezogen und sich mit vermehrtem Einsatz ihrer Ausbildung gewidmet hätte. Eine Verhaltensänderung, wie von der Antragstellerin nicht nur im Laufe des gerichtlichen Verfahrens, sondern bereits zuvor in den Gesprächen vom 15.04.2019 und 11.09.2019 angekündigt, war in der Vergangenheit - trotz entsprechender Ermahnungen - nicht festzustellen und deswegen auch nicht mehr zu erwarten.

60
Zu Recht hat der Antragsgegner auch charakterliche Eignungszweifel im Hinblick auf die Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit, Kritik- und Teamfähigkeit der Antragstellerin angenommen. Aus allen Gesprächsprotokollen und in einigen Stellungnahmen von Lehrkräften und Ausbildungsleitern ergibt sich ein Gesamtbild, das zeigt, dass die Antragstellerin nicht offen und selbstreflexiv mit Kritik umgeht. In der berufspraktischen Ausbildung hat sie Fehler nicht eingestanden und behoben, sondern häufig „besserwisserisch“ und uneinsichtig reagiert (Stellungnahmen vom 09.09.2019, 08.05.2019, 17.06.2019, 06.11.2019). Im Nachgang zu den unterschiedlichen Vorkommnissen, die Gegenstand der zahlreichen Personalgespräche waren, zeigte sich dasselbe Bild (etwa im Gespräch vom 15.04.2019). Ausweislich der Gesprächsprotokolle hat sie wiederholt kein Problembewusstsein gezeigt, sich wenig kooperativ verhalten (z.B. in Bezug auf die Lärmbelästigung in der Unterkunft) oder widersprüchliche Aussagen gemacht (z.B. in Bezug auf den Abruf

ihrer Steuerdaten oder die Hausaufgaben im Fach Datenverarbeitung). Hinzu trat der häufig schwierige persönliche Umgang mit Mitschülern (vgl. Bericht der Lehrkräfte Amato und Baumann) und Ausbildern (vgl. Stellungnahmen vom 09.09.2019, 17.06.2019, 08.05.2019). Insbesondere letzteren gegenüber trat sie respekt- und distanzlos (z.B. Wegnahme der PC-Maus), unzuverlässig (z.B. Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Abmeldung) und unkooperativ (z.B. mangelnde Umsetzung von Arbeitsanweisungen) auf. Zwar sind einzelne Vorkommnisse zwischen den Beteiligten streitig, es ergibt sich aber auch unter deren Ausklammerung noch ein so negatives Bild der Antragstellerin hinsichtlich wichtiger, für die Amtsausübung als Steuersekretärin notwendiger Schlüsselkompetenzen, dass sich hieraus wesentliche Eignungszweifel ergeben. Auch wenn - wie die Antragstellerin im Rahmen des Personalgesprächs vom 11.09.2019 anführte - die fehlende Kritikfähigkeit behinderungsbedingt sein sollte, ließe dies jedenfalls die ebenso beanstandete mangelnde Teamfähigkeit, Aufrichtigkeit und Zuverlässigkeit unberührt.

61
Ob die charakterlichen Eignungszweifel allein die Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst vor Ablegung der Prüfung zu tragen vermocht hätten, kann dahinstehen, weil sie noch erschwerend zu den - für sich betrachtet schon erheblichen - fachlichen Eignungszweifeln treten. Damit ergibt sich jedenfalls in der Summe ein Gesamtbild der Antragstellerin, aus dem sich ganz erhebliche Zweifel an ihrer Eignung für das angestrebte Amt ergeben.

62
(d) Weder die fachlichen, noch die charakterlichen Eignungszweifel wären mit überwiegender Wahrscheinlichkeit ausgeblieben, wenn frühzeitig Präventionsmaßnahmen unter Einbezug von Personal- und Schwerbehindertenvertretung ergriffen worden wären. Das ergibt sich zum einen aufgrund der Einschätzung des Schwerbehindertenvertreters, dass es wohl auch mit der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Vorfeld nicht zu einem anderen Ergebnis gekommen wäre, und auch die Schwerbehinderung der Antragstellerin die gezeigten Mängel im fachlichen und charakterlichen Bereich nicht rechtfertige. Zudem fehlte es auch nicht gänzlich an Unterstützungsmaßnahmen. Schon zu Beginn der Ausbildung am 12.09.2018 wurde der Antragstellerin ein Informationsblatt zur Ausbildungsberatung/Leistungssteigerung an die Hand gegeben, das die Möglichkeiten freiwilliger Ausbildungsberatung mit Beratungsgesprächen und freiwilligen Zusatzarbeiten für Steuersekretäranwärter, die in den Prüfungsfächern durchschnittlich unter 5 Punkte erzielen, erläutert. Entsprechend wurden z.B. in den Gesprächen vom 27.06.2019, 20.08.2019 und 11.09.2019 - in letzterem unter Beteiligung der Bezirksvertrauensperson der Schwerbehinderten - die Klausurergebnisse, die Stellungnahmen der Ausbilder, deren Kritikpunkte und Verbesserungsmöglichkeiten besprochen. Sie wurde ermahnt, Hausaufgaben zu erledigen und sich auf die Klausuren hinreichend vorzubereiten. Auch wenn bereits im ersten Gespräch die nach § 167 Abs. 1 SGB IX zu beteiligenden Stellen mit einbezogen worden wären, hätten keine wesentlich anderen Maßnahmen ergriffen werden können. Zudem fußt die Entlassung der Antragstellerin gerade nicht ausschließlich auf einzelnen fachlichen oder charakterlichen Eignungszweifeln, sondern auf einem äußerst negativ geprägten und von zahlreichen, an der Ausbildung in verschiedenen Bereichen beteiligten Personen bestätigten Gesamtbild. Selbst wenn die frühzeitige Beteiligung von Personal- und Schwerbehindertenvertretung dazu beigetragen hätte, von den verschiedenen Differenzen einige zu beseitigen oder Konflikte zu vermeiden, ist bei lebensnaher Betrachtung auszuschließen, dass sich das Bild der Antragstellerin bei Erlass der Entlassungsverfügung als vollständig verändert dargestellt und der Antragsgegner eine abweichende Entscheidung getroffen hätte.

63
Demgemäß halten die Erwägungen des Antragsgegners zu den Leistungs- und Charakterzweifeln auch dem strengeren Maßstab aufgrund der versäumten Präventionsmaßnahmen stand.

64
Zusammenfassend ist festzustellen: Zwar sind die Anforderungen an die Ausübung des Entlassungsermessens wegen der besonderen Situation der Antragstellerin im Vorbereitungsdienst und ihrer Schwerbehinderung enorm, doch sind die in allen Bereichen festzustellenden Eignungszweifel dies ebenfalls. Daher ist die Entlassung im Ergebnis nicht zu beanstanden.

65
c) Das Vollzugsinteresse des Antragsgegners überwiegt das Aussetzungsinteresse der Antragstellerin. Auch eine über die Erfolgsaussichten der Hauptsache als Hauptindiz hinausgehende Interessenabwägung

führt nicht zu einem anderen Ergebnis. Insbesondere droht der Antragstellerin kein irreversibler Schaden durch den Sofortvollzug der Entlassung. Denn die noch fehlendenden Ausbildungsabschnitte und die Abschlussprüfung werden turnusgemäß jährlich vom Antragsgegner durchgeführt. Ein Wiedereinstieg und Abschluss der Ausbildung bei endgültigem Obsiegen in der Hauptsache ist möglich.

66
2. Als unterlegene Beteiligte hat die Antragstellerin gem. § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen.

67
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. 75 und 77 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) i.V.m. Anlage 10 zum BayBesG. Anwärter auf das Amt eines Sekretärs (Besoldungsgruppe A 6, vgl. Anlage 1 BayBesG) erhalten demnach einen Anwärtergrundbetrag in Höhe von monatlich 1.159,93 EUR, im Halbjahr demnach 6.959,58 EUR. Dieser Betrag war für das Verfahren des Eilrechtsschutzes nochmals zu halbieren.