

Titel:

Entlassung einer Hochschulprofessorin (W 2) aus dem Beamtenverhältnis auf Probe

Normenketten:

BayBG Art. 56 Abs. 5

BeamStG § 10 S. 1, § 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 2

BayVwVfG Art. 37

VwGO § 80 Abs. 5

Leitsätze:

1. Die Anordnung des Sofortvollzuges ist ausreichend begründet worden, wenn die unterschiedlichen, einander widerstreitenden Interessen der Beteiligten gegeneinander abgewogen wurden (Dienstherr: endgültiger Verlust des Vertrauens, Planstelle für Nachbesetzung benötigt; Interessen der Beamtin: Klarheit in der Situation, Ermöglichung einer beruflichen Neuorientierung). (Rn. 52 – 53) (redaktioneller Leitsatz)
2. Auch in materiell-rechtlicher Hinsicht ergeben sich nach der im vorläufigen Rechtsschutzverfahren gebotenen summarischen Prüfung hier keine Bedenken gegen die Entlassungsverfügung. (Rn. 78) (redaktioneller Leitsatz)
3. Benennt der Dienstherr in der Beurteilung neben Werturteilen, die gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar sind, auch Tatsachen, muss er diese im Streitfall darlegen und beweisen können; er trägt das Risiko ihres Beweises (stRspr BVerwG BeckRS 1980, 30438440). (Rn. 89) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Anforderungen an den Tenor einer Entlassungsverfügung, ausreichende Begründung des Sofortvollzuges (bejaht), Anfechtung einer Probezeitbeurteilung und Auswirkung auf eine Entlassungsverfügung, Zusätzliche Begründung für eine fehlende Eignung in der Entlassungsverfügung, ausreichende Begründung des Sofortvollzuges, zusätzliche Begründung für eine fehlende Eignung in der Entlassungsverfügung, endgültiger Verlust des Vertrauens, Wohlverhaltenspflicht, berufliche Integrität, versagte Genehmigung einer Reise nach Israel, Notenverschlechterung, aktiv zu Protest aufgerufen, verspätete Notenabgabe

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 22.04.2022 – 3 CS 21.3245

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Die Antragstellerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 20.071,22 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin wendet sich mit ihrem Antrag gegen eine für sofort vollziehbar erklärte Entlassungsverfügung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe.

2

Die am ... geborene Antragstellerin wurde mit Wirkung vom 15. März 2011 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zur Professorin der Besoldungsgruppe W 2 für das Lehrgebiet „...“ an der ...Hochschule ... (nachfolgend: Hochschule) ernannt und der Fakultät „...“ zugeordnet. Ein Vermerk über das Ende der Probezeit findet sich in dem der Ernennungsurkunde beigefügten Ernennungsschreiben des Präsidenten der Hochschule vom 10. März 2011 nicht.

3

Am 10. Juli 2012 habe der Präsident der Hochschule der Antragstellerin in einem Gespräch, an dem auch der Dekan der Fakultät und die Vizepräsidentin teilgenommen hätten, mitgeteilt, dass sie nach dem aktuellen Beurteilungsstand nicht mit einer positiven Würdigung ihrer Eignung durch die Fakultät und damit nicht mit einer Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit rechnen könne. Der Präsident und die Antragstellerin hätten sich darauf geeinigt, die Probezeit um ein Semester, mithin bis zum 14. März 2013 zu verlängern.

4

Am 17. Dezember 2012 habe der Präsident der Hochschule der Antragstellerin in einem Gespräch, an dem auch die Hochschulfrauenbeauftragte teilgenommen habe, mitgeteilt, dass die im Juli vereinbarten Maßnahmen nicht gegriffen hätten und die erhoffte positive Entwicklung nicht beobachtet werden können.

5

Am 13. Februar 2013 wurde der Antragstellerin die für den Beurteilungszeitraum vom 15. März 2011 bis 26. November 2012 erstellte Probezeitbeurteilung des Präsidenten der Hochschule vom gleichen Tage eröffnet. Sie schließt mit der Bewertung, dass sie für eine Verwendung auf einem Dienstposten eines Professors und für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht geeignet sei. Als unmittelbarer Vorgesetzter hatte der damalige Dekan der Fakultät „...“, Herr Prof. ..., der Beurteilung am 18. Januar 2013 „ohne Einwendungen“ zugestimmt. Unter Ziffer 1 der Beurteilung ist angegeben, dass die Antragstellerin im Beurteilungszeitraum vom 15. März 2011 bis 26. November 2012 an der Fakultät „...“ im Lehrgebiet „...“ 19 Lehrveranstaltungsstunden erteilt habe. Im Rahmen der unter Ziffer 2 der Beurteilung anzustellenden Gesamtwürdigung von Eignung, Befähigung und Leistung beschreibt der Dekan in Ich-Form die Leistungen der Antragstellerin. Im Übrigen wird auf den Inhalt der Probezeitbeurteilung Bezug genommen.

6

Mit Schreiben vom 16. August 2013 teilte der Präsident der Hochschule den zwischenzeitlich von der Antragstellerin beauftragten anwaltlichen Bevollmächtigten wie auch der Antragstellerin persönlich mit, dass die amtierende Prodekanin, Frau Prof. ..., mit der Fertigung eines neuen Beurteilungsentwurfes beauftragt worden sei.

7

Mit Schreiben vom 21. Oktober 2013, der Antragstellerin laut Postzustellungsurkunde zugestellt am 23. Oktober 2013, übermittelte der Präsident der Hochschule, dem Wunsch der erkrankten Antragstellerin entsprechend, eine neu erstellte Probezeitbeurteilung vom 21. Oktober 2013 für den Beurteilungszeitraum vom 15. März 2011 bis 14. März 2013, die mit der Bewertung abschließt, dass die Antragstellerin für eine Verwendung auf einem Dienstposten einer Professorin und für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht geeignet sei. Im Übrigen wird auf den Inhalt dieser Probezeitbeurteilung verwiesen.

8

Mit Bescheid vom 10. Februar 2014, der Antragstellerin laut Postzustellungsurkunde zugestellt am 13. Februar 2014, entließ der Präsident der Hochschule die Antragstellerin aufgrund der in der Probezeitbeurteilung vom 21. Oktober 2013 festgestellten fehlenden Eignung gemäß § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 i.V.m. § 10 Satz 1 BeamStG aus dem Beamtenverhältnis auf Probe (Ziffer 1). In Ziffer 2 des Bescheids wurde verfügt, dass die Entlassung gemäß Art. 56 Abs. 5 BayBG zum 31. März 2013 wirksam werde.

9

In den Gründen des Bescheides wurde im Einzelnen ausgeführt, dass ein Beamter auf Probe gemäß § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 i. V. m. § 10 Satz 1 BeamStG zu entlassen sei, wenn er sich in der Probezeit nicht bewährt habe. Hinsichtlich der weiteren Details wird auf den Inhalt des Bescheides verwiesen.

10

Mit einem am 28. Februar 2014 per Telefax eingegangenen Schriftsatz haben die anwaltlichen Vertreter der Antragstellerin gegen die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe Klage erhoben (AN 1 K 14.00308).

11

In einer mündlichen Verhandlung vom 29. Juli 2014 schlossen die Beteiligten folgenden Prozessvergleich:

„1. Der Präsident der Hochschule hebt die für den Beurteilungszeitraum vom 15. März 2011 bis 14. März 2013 erstellte Probezeitbeurteilung der Antragstellerin vom 21. Oktober 2013 und den die Entlassung der Antragstellerin aus dem Beamtenverhältnis auf Probe betreffenden Bescheid vom 10. Februar 2014 auf und verlängert die Probezeit der Antragstellerin bis zum Ende des Sommersemesters 2015 (30. September 2015).

2. Der Präsident der Hochschule sichert der Antragstellerin zu, die Probezeitbeurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 15. März 2011 bis 30. September 2015 bis spätestens 15. September 2015 unter besonderer Berücksichtigung des Verlängerungszeitraums zu erstellen.

3. Die Kosten des Verfahrens tragen die Beteiligten je zur Hälfte.“

12

Mit Schreiben vom 14. August 2014 wies der Präsident der Hochschule die Antragstellerin mit Wirkung vom 1. Oktober 2014 organisatorisch der Fakultät ... zu und teilte ihr den voraussichtlichen Stundenplan für das Wintersemester mit. Die Hochschule habe sich zu einer neuen Probezeitbeurteilung verpflichtet. Aufgrund der komplexen Sachlage sei es geboten, dass die Antragstellerin am Ende des nächsten Semesters eine Evaluation in allen Leistungsgebieten vornehme und somit auch persönlich dazu beitrage, möglichst viele objektive Belege für die Probezeitbeurteilung zu gewährleisten.

13

Ab dem 6. Oktober 2014 war die Antragstellerin dienstunfähig erkrankt. Als voraussichtliches Ende der Dienstunfähigkeit wurde zunächst der 31. Oktober 2014 angegeben.

14

Laut ärztlichem Attest vom 3. November 2014 bestand bei der Antragstellerin ab diesem Zeitpunkt bis zum Eintritt des Mutterschutzes am 28. März 2015 ein individuelles Berufsverbot aufgrund von Schwangerschaftskomplikationen.

15

Nachdem der Antragsgegner bis zum 15. September 2015 keine neue Probezeitbeurteilung erstellte, wurde mit gerichtlichem Beschluss vom 30. Mai 2016 (AN 1 V 16.00382) gegen den Antragsgegner zur Erzwingung der ihm durch Ziffer 2 des in dem Verfahren AN 1 K 14.00308 am 29. Juli 2014 geschlossenen gerichtlichen Vergleichs auferlegten Verpflichtung zur Erstellung einer Probezeitbeurteilung ein Zwangsgeld in Höhe von 5.000,00 EUR festgesetzt (Ziffer 1), wobei die Vollstreckung des Zwangsmittels entfalle, wenn der Antragsgegner der Verpflichtung bis zum 31. Juli 2016 nachkomme (Ziffer 2).

16

Der Antragsgegner erstellte unter dem 31. Mai 2016 eine Probezeitbeurteilung für die Antragstellerin. Diese umfasste den Zeitraum vom 15. März 2011 bis 22. Oktober 2016. In der abschließenden Bewertung wurde festgestellt, dass die Antragstellerin für eine Verwendung auf einem Dienstposten einer Professorin und für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht geeignet sei. Die Dekane der Fakultäten ..., ..., ... und ... stimmten dem ohne Einwendungen jeweils am 31. Mai 2016 durch Unterschrift zu.

17

Hinsichtlich der weiteren Details wird auf den Inhalt der Probezeitbeurteilung Bezug genommen.

18

Gegen diese erneute Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 ließ die Antragstellerin Klage erheben (AN 1 K 17.00860). Diese Probezeitbeurteilung wurde mit Urteil vom 22. Dezember 2021 aufgehoben und der Antragsgegner zum erneuten Erlass einer Probezeitbeurteilung verpflichtet.

19

Mit einem undatierten Schreiben wurde die Antragstellerin zu einer beabsichtigten Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe angehört. Es wurde Gelegenheit gegeben, sich bis zum 5. November 2021 zu der beabsichtigten Entlassung zu äußern. Dem Schreiben war der Entwurf eines Bescheides zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe zum 31. Dezember 2021 sowie ein USB-Stick mit den Behördenakten beigefügt.

20

Das Schreiben wurde der Antragstellerin am 15. Oktober 2021 mittels Zustellungsurkunde persönlich zugestellt. Zuvor wurde der Antragstellerin das Schreiben am 12. Oktober 2021 auch per E-Mail übermittelt.

21

Mit Schreiben vom 22. Oktober 2021 zeigten sich die anwaltlichen Bevollmächtigten der Antragstellerin an und beantragten die Beteiligung des Personalrats sowie der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem wurde beantragt, die Frist zur Äußerung bis zum 5. Dezember 2021 zu verlängern, da der Akteninhalt sehr umfangreich sei und zudem ein Abgleich des vorgelegten USB-Sticks mit bisher vorliegenden Unterlagen erfolgen müsse.

22

Mit Schreiben vom 4. November 2021 teilte der Antragsgegner den Bevollmächtigten der Antragstellerin mit, dass die Anhörungsfrist nicht verlängert werde. Es seien Entlassungsfristen zu beachten. Zudem sei die Antragstellerin ausreichend über die Sachverhalte informiert.

23

Die Personalratsvorsitzende teilte mit einer E-Mail vom 9. November 2021 mit, dass die Mitteilung über die beabsichtigte Entlassung der Antragstellerin nicht angenommen werde, da keine gesetzliche Grundlage für die Zuständigkeit des Personalrats gesehen werde.

24

Die Hochschulfrauenbeauftragte äußerte sich mit Schreiben vom 12. November 2021 und teilte mit, dass keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts der Antragstellerin zu erkennen sei. Eine über diese Stellungnahme hinausgehende Beteiligung sei nicht gegeben.

25

Dies gelte gemäß einem Schreiben vom 15. November 2021 entsprechend für eine Ergänzung des Entwurfs der Entlassungsverfügung.

26

Mit Bescheid vom 16. November 2021 wurde die Antragstellerin mit Ablauf des 31. Dezember 2021 aus dem Beamtenverhältnis auf Probe entlassen (Ziffer 1). In Ziffer 2 des Bescheides wurde die sofortige Vollziehung von Ziffer 1 angeordnet.

27

Der Bescheid wurde den anwaltlichen Bevollmächtigten der Antragstellerin gegen Empfangsbestätigung am 17. November 2021 und der Antragstellerin mit Empfangsbekanntnis am 18. November 2021 zugestellt.

28

Die anwaltlichen Bevollmächtigten der Antragstellerin erhoben mit Schreiben vom 30. November 2021 Widerspruch gegen die Entlassungsverfügung, über den bisher noch nicht entschieden wurde. Eine Begründung des Widerspruchs befindet sich nicht in den Behördenakten.

29

Die Antragstellerin ließ durch ihre anwaltlichen Bevollmächtigten mit Schreiben vom 3. Dezember 2021, am selben Tag bei Gericht über das besondere Anwaltspostfach eingegangen, einen Antrag nach § 80 Abs. 5 VwGO stellen und beantragen,

Die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin gegen den Bescheid der ...Hochschule ... vom 16. November 2021 (Az. ...) wird wiederhergestellt.

30

Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass der Bescheid bereits formell rechtswidrig sei.

31

Die Begründung des Sofortvollzuges stelle nicht auf den konkreten Einzelfall ab. Die privaten Interessen der Antragstellerin seien ebenfalls nicht berücksichtigt worden. Zudem habe man der Antragstellerin mit Schreiben vom 6. Oktober 2021 einen Forschungsauftrag erteilt, dessen Dauer bis zum 14. März 2022 bestimmt worden sei. Auch dies sei in der Abwägung unerwähnt geblieben.

32

Auch sei die Frist zur Anhörung nicht angemessen gewesen. Bereits aufgrund des Umfangs und der Schwierigkeit der Sache hätte die Frist verlängert werden müssen, zumal nur so auch eine Beratung der Antragstellerin durch deren anwaltliche Bevollmächtigte möglich gewesen wäre.

33

Überdies müsse der Tenor einer Entlassungsverfügung den Entlassungsgrund allgemein bezeichnen, was vorliegend nicht geschehen sei (VG München, B.v. 6.7.18 - M 5 S 18. 2145).

34

Der Bescheid sei auch materiell rechtswidrig, da ihm zahlreiche unrichtige Sachverhalte zugrunde gelegt worden seien. Hierzu wurde auf das gerichtliche Verfahren AN 1 K 17.00860 sowie insbesondere den dortigen Schriftsatz des anwaltlichen Bevollmächtigten der Antragstellerin vom 19. November 2021 (Bl. 543 ff. der Gerichtsakte AN 1 K 17.00860) hingewiesen. Begründete Zweifel an der Eignung der Antragstellerin seien daher nicht gegeben.

35

Der Antragsgegner erwiderte mit Schreiben seiner anwaltlichen Bevollmächtigten vom 10. Dezember 2021 und beantragte,

den Antrag abzulehnen.

36

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Anordnung des Sofortvollzuges ausreichend begründet worden sei (VG Augsburg, B.v. 5.9.2016 - Au S 16.785; VG München, B.v. 6.7.2018 - 5 S 18.2145). Der Antragstellerin sei lediglich ein befristeter Forschungsauftrag erteilt worden. Durch das Schreiben vom 12. Oktober 2021 sei ihr bekannt, dass ihre Entlassung zum 31. Dezember 2021 beabsichtigt sei. Man habe lediglich dem Umstand entsprochen, dass die Antragstellerin statusgemäß bis zum Ende der Probezeit beschäftigt werde.

37

Der Bescheid sei auch formell rechtmäßig. Eine Beteiligung des Personalrates sei nicht nötig, Art. 4 Abs. 4 lit. a BayPVG. Die Frauenbeauftragte sei beteiligt worden.

38

Im Tenor des Bescheides müsse auch nicht der Grund der Entlassung angegeben werden (BayVGh, B.v. 15.5.2019 - 3 CS 19.665; BayVGh, B.v. 3.2.2020 - 3 ZB 18.2352).

39

Außerdem sei der Antragstellerin rechtliches Gehör gewährt worden. Der Antragstellerin sei neben einem Entwurf der Entlassungsverfügung auch die Verfahrensakte in Gänze zur Verfügung gestellt worden. Zudem seien ihr die Vorwürfe und Unterlagen weitestgehend bekannt, da diese auch Gegenstand des Verfahrens AN 1 K 17.00860 seien. Die Antragstellerin sei daher bestens mit dem Verfahrensstoff vertraut gewesen. Es falle in die Sphäre der Antragstellerin, wenn sie ihren anwaltlichen Bevollmächtigten erst am 22. Oktober 2021 beauftragt habe und dieser später urlaubsbedingt abwesend sei. Die Antragstellerin sei auch darauf hingewiesen worden, dass eine Fristverlängerung nicht in Betracht käme. Es handle sich zudem nicht um eine Ausschlussfrist, so dass auch ein späterer Vortrag hätte berücksichtigt werden können. Das rechtliche Gehör könne auch im Rahmen des Widerspruchsverfahrens nachgeholt werden, wobei der Widerspruch bisher nicht begründet worden sei. Jedenfalls könne eine Verletzung des rechtlichen Gehörs die Erfolgsaussichten eines Hauptsacherechtsbehelfs nicht begründen (BayVGh, B.v. 15.5.2019 - 3 CS 19.665).

40

Der Bescheid sei auch materiell rechtmäßig. Vorliegend sei dieser sowohl auf die Probezeitbeurteilung als auch auf die mangelnde Bewährung der Antragstellerin gestützt worden.

41

Zudem sei auch entschieden worden, dass eine weitere Verlängerung der Probezeit wegen festgestellter mangelnder charakterlicher Eignung verneint worden sei.

42

Das Gericht wies die anwaltschaftlichen Bevollmächtigten der Antragstellerin mit Schreiben vom 13. Dezember 2021 daraufhin, dass der Berichterstatter die mit Schreiben vom 3. Dezember 2021 geäußerten Bedenken an der formellen Rechtmäßigkeit nicht teile, weshalb eine umgehende Stellungnahme anheimgestellt wurde. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass eine zeitnahe Entscheidung durch das Gericht beabsichtigt sei. Eine Reaktion hierauf erfolgte nicht.

43

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Behörden- und Gerichtsakten zu den Verfahren AN 1 K 14.00308, AN 1 V 16.00382, AN 1 K 17.00860 und AN 1 S 21.02124 Bezug genommen.

II.

44

Der zulässige Antrag ist unbegründet.

45

Die streitgegenständliche Entlassungsverfügung des Antragsgegners vom 16. November 2021 stellt einen belastenden Verwaltungsakt dar, welcher von der Regelung des § 54 Abs. 4 BeamStG nicht erfasst wird, so dass dem hiergegen erhobenen Widerspruch der Antragstellerin vom 30. November 2021 grundsätzlich nach § 80 Abs. 1 Satz 1 VwGO aufschiebende Wirkung zukommt. Diese ist jedoch gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 VwGO mit Anordnung der sofortigen Vollziehbarkeit des Entlassungsbescheides entfallen.

46

Das Gericht der Hauptsache kann auf Antrag gemäß § 80 Abs. 5 Satz 1 Alt. 2 VwGO die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs ganz oder teilweise wiederherstellen, wenn sich die Vollziehungsanordnung als formell rechtswidrig erweist oder die vom Gericht vorzunehmende umfassende Abwägung der Interessen der Antragstellerin und des Antragsgegners ergibt, dass im konkreten Einzelfall das öffentliche Interesse an der sofortigen Vollziehung der Entscheidung hinter dem Aussetzungsinteresse der Antragstellerin zurückzustehen hat. Von einem Überwiegen der privaten Interessen der Antragstellerin ist dabei regelmäßig auszugehen, wenn eine summarische Überprüfung der Sach- und Rechtslage ergibt, dass eine Klage in einem entsprechenden Hauptsacheverfahren voraussichtlich Erfolg haben wird.

47

Der Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin vom 30. November 2021 gemäß § 80 Abs. 5 Satz 1 Alt. 2 VwGO ist abzulehnen, da die Sofortvollzugsanordnung formell rechtmäßig ist (I.) und sich die Entlassungsverfügung des Antragsgegners bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage auch im Übrigen als rechtmäßig erweist (II.), so dass die öffentlichen Interessen des Antragsgegners an der sofortigen Vollziehung der Entlassung das Aussetzungsinteresse der Antragstellerin überwiegen.

48

I. Die Anordnung des Sofortvollzuges ist ausreichend begründet worden, § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4, § 80 Abs. 3 Satz 1 VwGO.

49

1. Gemäß § 80 Abs. 3 Satz 1 VwGO ist das besondere Interesse an der sofortigen Vollziehung des Verwaltungsakts schriftlich zu begründen. Erforderlich ist eine auf den konkreten Einzelfall abstellende Darlegung des besonderen öffentlichen Interesses dafür, dass der Verwaltungsakt schon jetzt und nicht erst nach Eintritt der Bestands- oder Rechtskraft verwirklicht, umgesetzt oder vollzogen wird. An den Inhalt der Begründung sind keine zu hohen Anforderungen zu stellen. Es müssen jedoch die besonderen, auf den konkreten Fall bezogenen Gründe angegeben werden, die die Behörde dazu bewogen haben, den Suspensiveffekt auszuschließen (BayVGh, B.v. 16.8.2017 - 3 CS 17.1342 - juris Rn. 2).

50

Die Begründung der Vollzugsanordnung in Nr. 2 des angefochtenen Bescheids vom 16. November 2021 genügt diesem gesetzlichen Erfordernis.

51

Der Antragsgegner hat in der Entlassungsverfügung darauf abgestellt, dass hinsichtlich der Antragstellerin festgestellt worden sei, dass diese für eine Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht geeignet sei und das Vertrauen des Dienstherrn endgültig verloren habe. Ein Verbleib bis zum Abschluss

eines Rechtsmittelverfahrens unter Fortzahlung von Bezügen sei daher nicht zuzumuten. Zudem würde so die Vergabe der Planstelle der Antragstellerin an einen anderen, geeigneten Bewerber verhindert. Unter Berücksichtigung der Interessen der Antragstellerin und der Fürsorgepflicht des Dienstherrn solle schnellstmögliche Klarheit für die Antragstellerin geschaffen werden, damit dieser eine berufliche Neuorientierung ermöglicht werde. Zudem bestünde ein fiskalisches Interesse an der Entlassung, da die Dienstbezüge aus Haushaltsmitteln bezahlt würden. Da feststehe, dass eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht infrage komme, würde eine vorübergehende Fortsetzung des Dienstverhältnisses für ein weiteres berufliches Fortkommen der Antragstellerin keinen Nutzen mehr haben.

52

Diese Begründung ist nicht lediglich formelhaft, sondern lässt erkennen, dass der Antragsgegner eine Einzelfallprüfung vorgenommen und die unterschiedlichen, einander widerstreitenden Interessen der Beteiligten gegeneinander abgewogen hat.

53

Insbesondere hat der Antragsgegner nicht nur einseitig auf die Interessenlage der öffentlichen Hand abgestellt, indem er ausführte, dass der Verbleib der Antragstellerin im Beamtenverhältnis verhindern würde, dass deren Planstelle an einen anderen, geeigneteren Bewerber vergeben werden könne, was angesichts der begrenzten Zahl der Planstellen einen nicht hinnehmbaren Eingriff in die Personalhoheit des Dienstherrn darstelle und zudem auch fiskalische Interessen zu berücksichtigen seien. Vielmehr wurden auch, wenn die diesbezüglichen Ausführungen auch nur sehr kurz gehalten sein mögen, die Interessen der Antragstellerin berücksichtigt, indem man für eine Klarheit ihrer Situation sorgen und ihr eine berufliche Neuorientierung ermöglichen wollte.

54

In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass derartige Begründungen bei Entlassungsverfügungen ausreichend sind, auch wenn diese Erwägungen in nahezu allen Fällen der Entlassung eines Probebeamten herangezogen werden können (BayVGh, B.v. 17.5.2017 - 3 CS 17.26 - juris Rn. 5; BayVGh, B.v. 16.8.2017 - 3 CS 17.1342 - juris Rn. 3; VG Ansbach, B.v. 19.12.2018 - AN 1 S 18.02226 - juris Rn. 59 ff.; VG München, B.v. 25.3.2020 - M 5 S 20.1173 - juris Rn. 19).

55

Ob die Begründung im Einzelnen inhaltlich zutreffend oder tragfähig ist, hat das Gericht an dieser Stelle nicht zu prüfen, da es sich bei § 80 Abs. 3 Satz 1 VwGO um eine formelle Rechtmäßigkeitsanforderung handelt (VG Würzburg, B.v. 22.12.2017 - W 1 S 17.1441 - juris Rn. 7).

56

2. Die Antragstellerin kann dem auch nicht entgegenhalten, dass der Antragsgegner ihr mit Schreiben vom 3. November 2021 einen Forschungsauftrag für den Zeitraum vom 8. November 2021 bis längstens 14. März 2022 unter Freistellung der Lehrverpflichtung erteilt hat. Diesbezüglich ist zu berücksichtigen, dass die Antragstellerin einen Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung aus Art. 33 Abs. 5 GG hat, dem dadurch Rechnung getragen wird. Zudem hat der Antragsgegner so sichergestellt, dass auch für den Fall der Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin deren weitere Beschäftigung sichergestellt ist. Einer Entlassung steht dies jedoch nicht entgegen, weshalb auch die Anordnung des Sofortvollzuges möglich ist. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der Antragstellerin bereits mit Schreiben vom 8. Oktober 2018 mitgeteilt wurde, dass eine Entlassung während der Elternzeit wegen § 25 UrIMV nicht möglich sei (Bl. 88 der elektronischen Behördenakte Band 1). Der Antragstellerin musste daher bewusst sein, dass mit einer Entlassung zum Ende der Elternzeit zum 6. November 2021 (Bl. 119 der elektronischen Behördenakte Band 1) zu rechnen ist, so dass kein Vertrauensschutz begründet wurde.

57

II. Der Entlassungsbescheid des Antragsgegners vom 16. November 2021 erweist sich nach der im vorläufigen Rechtsschutzverfahren gebotenen summarischen Prüfung voraussichtlich als rechtmäßig.

58

1. Rechtsgrundlage für die Entlassungsverfügung bildet § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG i.V.m. Art. 56 BayBG. Danach können Beamtinnen und Beamte auf Probe entlassen werden, wenn sie sich in der Probezeit nicht bewährt haben.

59

Die Antragstellerin ist trotz des Umstandes, dass sie bereits mit Wirkung vom 15. März 2011 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zur Professorin der Besoldungsgruppe W 2 ernannt wurde, immer noch Beamtin auf Probe, zumal sich ihre Probezeit aufgrund der Regelung des Art. 25 Satz 2 BayBG verlängert haben dürfte, und unterfällt somit dem Anwendungsbereich der Norm.

60

Jedenfalls ist eine Ernennung als Beamtin auf Lebenszeit bisher nicht erfolgt.

61

2. In formeller Hinsicht begegnet die Entlassungsverfügung keinen Bedenken.

62

a. Gemäß Art. 56 Abs. 2 BayBG i.V.m. Art. 3 Abs. 1 BayHSchPG, Art. 18 Abs. 1 Satz 4, 2.HS BayBG i.V.m. § 1 Nr. 1 ZustV-WKM, Art. 21 Abs. 7 und Abs. 10 Satz 1 BayHSchG ist die ...Hochschule, vertreten durch den Präsidenten, als zuständige Einstellungs- und Entlassungsbehörde für die Entlassung der Antragstellerin zuständig.

63

b. Der Antragstellerin wurde mit dem in der Behördenakte undatierten Anhörungsschreiben, das wohl vom 12. Oktober 2021 stammt, ausreichend Gelegenheit gegeben, sich zu der geplanten Entlassung zu äußern, Art. 28 Abs. 1 BayVwVfG. Zudem wurde die Antragstellerin im Anhörungsschreiben auf die Möglichkeit hingewiesen, die Beteiligung des Personalrats oder der Gleichstellungsbeauftragten zu beantragen.

64

Der Antragsgegner hat in seinem undatierten Anhörungsschreiben bereits darauf hingewiesen, dass der Antragstellerin die Sachverhalte im Wesentlichen durch die bisherigen Verfahren bekannt seien und sie dort bereits umfangreich Akteneinsicht gehabt hätte. Es würde sich daher nicht um neue Sachverhalte handeln, weshalb nicht davon ausgegangen werden könne, dass eine weitere Fristverlängerung für eine Stellungnahme gegeben werde.

65

Der Antragsgegner teilte den anwaltlichen Bevollmächtigten der Antragstellerin mit Schreiben vom 4. November 2021 mit, dass die mit deren Schreiben vom 22. Oktober 2021 beantragte Verlängerung der Frist zur Stellungnahme nicht in Betracht käme.

66

Soweit nunmehr gerügt wird, dass sich der Entlassungsbescheid nicht ausschließlich auf Sachverhalte aus der Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016, sondern auf den Seiten 10 bis 68 auf eine Reihe weiterer Sachverhalte stütze, so ist dies aus Sicht der Kammer nicht zutreffend.

67

Vielmehr beschränkte sich der Antragsgegner im Wesentlichen darauf, die Entlassungsverfügung auf Vorkommnisse zu beschränken, die bereits Gegenstand des Verfahrens AN 1 K 17.00860 waren bzw. zu denen Unterlagen in den dortigen Behördenakten enthalten waren. Bei diesem Verfahren hat der anwaltliche Bevollmächtigte die Antragstellerin bereits vertreten und auch Einsicht in die zugehörigen Gerichts- und Behördenakten genommen, weshalb ihm der Prozessstoff bekannt ist.

68

Gerade vor diesem Hintergrund erscheint die gesetzte Frist zur Äußerung noch als angemessen, weshalb es auch nicht zu beanstanden ist, dass eine weitere Fristverlängerung abgelehnt worden ist, zumal die Antragstellerin mit ihrem Schreiben vom 19. November 2021 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860 umfassend Stellung nahm und sich somit zu den entscheidungserheblichen Gesichtspunkten äußern konnte (so wohl im Ergebnis auch Baßsperger in: Weiß/Zängl/ Summer/Niedermaier/Baßsperger/Conrad, Beamtenrecht in Bayern, Stand Juni 2021, § 23 BeamtStG Rn. 168). Inwieweit der Antragsgegner das dortige Vorbringen in seinem streitgegenständlichen Bescheid berücksichtigt hat, ist eine Frage der materiellen Rechtmäßigkeit und nicht bereits auf Ebene der Anhörung zu berücksichtigen, wobei eine Auseinandersetzung hiermit in der Entlassungsverfügung nicht möglich war, da das Schreiben erst nach dem Erlass der Entlassungsverfügung in das Verfahren AN 1 K 17.00860 eingeführt wurde. Der Antragsgegner wird daher eine Würdigung im Rahmen des Widerspruchsverfahrens vorzunehmen haben.

69

Selbst wenn von einer ursprünglich vor Bescheiderlass zu Unrecht unterbliebenen Anhörung ausgegangen würde, wäre dieser Verfahrensmangel wegen der Nachholbarkeit (Art. 45 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. Abs. 2 BayVwVfG) der Anhörung und Würdigung im Rahmen des laufenden Widerspruchsverfahrens nicht geeignet, im Verfahren nach § 80 Abs. 5 Satz 1 VwGO die Erfolgsaussichten eines Hauptsacherechtsbehelfs zu begründen.

70

Die Nachholung kann nicht nur bis zur Entscheidung im Eilverfahren, sondern bis zum Abschluss der letzten Tatsacheninstanz des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens erfolgen (vgl. Art. 45 Abs. 2 BayVwVfG). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (B.v. 12.7.1989 - 2 B 76/89 - juris Rn. 5) kann insbesondere eine Anhörung zu der Entlassung eines Beamten auf Probe nachgeholt werden, wenn der Betroffene durch den Erhalt des Verwaltungsakts von den entscheidungserheblichen Tatsachen Kenntnis und damit zugleich Gelegenheit erhält, sich zu diesen Tatsachen zu äußern (BayVGh, B.v. 15.5.2019 - 3 CS 19.655 - juris Rn. 25).

71

c. Da die Entlassungsverfügung dem Bevollmächtigten der Antragstellerin am 17. November 2021 gegen Empfangsbestätigung zugestellt wurde, ist die gemäß Art. 56 Abs. 5 Satz 1 BayBG vorgeschriebene Entlassungsfrist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres eingehalten.

72

d. Entlassungsgrund und Entlassungszeitpunkt sind in dem streitgegenständlichen Bescheid ausreichend angegeben, Art. 56 Abs. 3 BayBG.

73

Entgegen der von dem anwaltlichen Bevollmächtigten zitierten Entscheidung (VG München, B.v. 6.7.2018 - M 5 S 18.2145 - juris Rn. 33 ff.), wonach bereits in dem Bescheidtenor zumindest in allgemeiner Form der Entlassungsgrund angegeben werden müsse, findet eine derartige Auffassung im Gesetz keine hinreichende Stütze. Es ist daher ausreichend, dass der Entlassungsgrund aus den Gründen des Bescheides nachvollziehbar ist (BayVGh, B.v. 15.5.2019 - 3 CS 19.655 - juris Rn. 17 ff.). Dies ist vorliegend auch der Fall, da in dem Bescheid explizit ausgeführt wird, dass die Entlassung wegen fehlender Eignung erfolge (z.B. S. 5, 7 und 71 der Entlassungsverfügung) und auch § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG zitiert wird (S. 5 der Entlassungsverfügung).

74

Es bestehen deshalb auch keine Bedenken an der Bestimmtheit des Bescheides, Art. 37 BayVwVfG.

75

e. Der Personalrat wurde überobligatorisch nach entsprechendem Antrag der Antragstellerin beteiligt, Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5, Satz 3 BayPVG.

76

Dass eine Beteiligung nicht erforderlich war, worauf der Antragsgegner zutreffend in seinem undatierten Anhörungsschreiben hingewiesen hat, ergibt sich aus Art. 78 Abs. 1 Nr. 1 BayPVG. Beamte mit Ämtern der Besoldungsgruppe W, wozu auch die Antragstellerin gehört, unterfallen nicht dessen Anwendungsbereich, da es sich um Professoren, Juniorprofessoren und hauptberufliche Mitglieder von Hochschulleitungen handelt (Art. 39, 41 BayBesG), die nach Art. 4 Abs. 4 lit. a BayPVG nicht als Beschäftigte gelten (Schleicher in: Ballerstedt/Schleicher/Faber, Bayerisches Personalvertretungsgesetz mit Wahlordnung, 62. Update, Art. 78 BayPVG Rn. 37).

77

f. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde auf Antrag der Antragstellerin ebenfalls beteiligt, Art. 18 Abs. 2 und 3 BayGlG, und teilte mit Schreiben vom 12. und 15. November 2021 mit, dass hinsichtlich der Antragstellerin eine Benachteiligung wegen des Geschlechts nicht zu erkennen und daher eine weitergehende Stellungnahme nicht erforderlich sei.

78

3. Auch in materiell-rechtlicher Hinsicht ergeben sich nach der im vorläufigen Rechtsschutzverfahren gebotenen summarischen Prüfung keine Bedenken gegen die Entlassungsverfügung. Zwar kann die Entlassung nicht auf die Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 gestützt werden (a.), jedoch tragen bereits

einzelne in der Entlassungsverfügung aufgeführte Verhaltensweisen der Antragstellerin deren Entlassung (b). Jedenfalls unter Berücksichtigung der weiteren Ausführungen in der Entlassungsverfügung ist die Entlassung der Antragstellerin gerechtfertigt und hat daher zwingend zu erfolgen (c.). Da auch eine Pflicht zur Abmahnung oder sonstige Hinweispflichten auf Mängel nicht bestanden haben (d.) und auch eine isolierte Interessenabwägung des öffentlichen Vollzugs mit dem privaten Aussetzungsinteresse der Antragstellerin zu deren Ungunsten ausfällt (e.), war der Antrag abzulehnen.

79

Ein Beamter auf Probe kann entlassen werden, wenn er sich in der Probezeit nicht bewährt hat, § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG.

80

Dieser Entlassungstatbestand steht im Zusammenhang mit § 10 Satz 1 BeamStG, wonach in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nur berufen werden darf, wer sich in der Probezeit hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bewährt hat. Steht die fehlende Bewährung fest, ist der Beamte zu entlassen (Art. 12 Abs. 5 LfBG), insoweit hat der Dienstherr auch kein Ermessen.

81

Die Beurteilung, ob sich der Beamte auf Probe bewährt hat, besteht in der prognostischen Einschätzung, ob er den Anforderungen, die mit der Wahrnehmung der Ämter seiner Laufbahn verbunden sind, voraussichtlich gerecht wird. Mangelnde Bewährung liegt bereits vor, wenn begründete Zweifel bestehen, dass der Beamte diese Anforderungen erfüllen kann. Die Zweifel müssen allerdings auf tatsächlichen Feststellungen und Erkenntnissen basieren und dürfen sich nicht im Bereich bloßer Mutmaßungen bewegen (BayVGh, U.v. 13.1.2016 - 3 B 14.1487 - juris Rn. 33 m.w.N.; BayVGh, B.v. 6.2.2018 - 3 CS 18.99 - juris Rn. 5).

82

Der Begriff der Bewährung stellt einen unbestimmten Rechtsbegriff dar, hinsichtlich dessen dem Dienstherrn ein verwaltungsgerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zukommt. Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, ob der Beamte sich in der Probezeit nach Eignung, Befähigung sowie fachlicher Leistung bewährt hat, ist ein Akt wertender Erkenntnis, so dass die Einschätzung über die Bewährung bzw. die Nichtbewährung des Beamten ausschließlich dem Dienstherrn vorbehalten ist und durch die Verwaltungsgerichte nicht ersetzt werden kann. Die Prognoseentscheidung ist gerichtlich daher nur daraufhin überprüfbar, ob der Begriff der mangelnden Bewährung und die gesetzlichen Grenzen des dem Dienstherrn zukommenden Beurteilungsspielraums verkannt worden sind, ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt und ob allgemeine Wertmaßstäbe beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind (BVerwG, U.v. 18.7.2001 - 2 A 5/00 - juris Rn. 15; BayVGh, U.v. 13.1.2016 - 3 B 14.1487 - juris Rn. 34 m.w.N.; BayVGh, B.v. 6.2.2018 - 3 CS 18.99 - juris Rn. 6).

83

Ausgangspunkt für diese prognostische Entscheidung ist das Verhalten des Beamten in der (ggf. nach Art. 12 Abs. 4 LfBG verlängerten) Probezeit. Formale Grundlage für die Feststellung der fachlichen Bewährung ist in erster Linie die Probezeitbeurteilung gemäß Art. 55 Abs. 2 LfBG (BayVGh, B.v. 29.7.2014 - 3 CS 14.917 - juris Rn. 44; BayVGh, B.v. 6.2.2018 - 3 CS 18.99 - juris Rn. 7).

84

a. Der streitgegenständliche Bescheid bezieht sich ausdrücklich auf die der Antragstellerin eröffnete Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 und die darin getroffenen Feststellungen (S. 6 f. der Entlassungsverfügung).

85

In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass eine Probezeitbeurteilung einer Entlassungsverfügung auch dann zugrunde gelegt werden kann, wenn diese, sei es durch Widerspruch oder Klage, angefochten wurde.

86

Eine Entlassung ist nicht schon dann rechtswidrig, wenn die Probezeitbeurteilung aus formellen Gründen aufgehoben wird, entscheidend ist die materielle Beurteilung (VG Würzburg, B.v. 18.3.2019 - W 1 S 19.191 - juris Rn. 38; VG Würzburg, B.v. 19.3.2020 - W 1 S 20.433 - juris Rn. 44). Jedenfalls materielle Einwendungen gegen die Probezeitbeurteilung sind daher zu prüfen (BayVGh, B.v. 29.7.2014 - 3 CS 14.917 - juris Rn. 45).

87

Eine angefochtene Probezeitbeurteilung kann einer Entlassungsverfügung zugrunde gelegt werden, wenn sich der Entlassungsbescheid selbst mit Einwendungen gegen die Probezeitbeurteilung auseinandersetzt und der Dienstherr nach deren Prüfung weiterhin zu der Einschätzung gelangt, dass der Beamte nicht geeignet ist (BayVG, B.v. 6.2.2018 - 3 CS 18.99 - juris Rn. 9).

88

Die Kammer hat mit Urteil vom 22. Dezember 2021 die Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 aufgehoben, da diese mit materiellen Mängeln behaftet war.

89

In der Beurteilung wurden neben Werturteilen, die gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar sind (BVerwG, U.v. 26.6.1980 - 2 C 8/78 - juris Rn. 23), auch Tatsachen benannt, hinsichtlich derer der Antragsgegner die Darlegungslast trägt. Soweit der Dienstherr entweder historische Einzelvorgänge aus dem gesamten dienstlichen (und außerdienstlichen) Verhalten des Beamten ausdrücklich in der dienstlichen Beurteilung erwähnt oder die dienstliche Beurteilung bzw. einzelne in ihr enthaltene wertende Schlussfolgerungen - nach dem Gehalt der jeweiligen Aussage erkennbar - auf bestimmte Tatsachen, insbesondere auf konkrete aus dem Gesamtverhalten im Beurteilungszeitraum herausgelöste Einzelvorkommnisse gründet, muss er im Streitfall diese Tatsachen darlegen und trägt das Risiko ihres Beweises (BVerwG, U.v. 26.6.1980 - 2 C 8/78 - juris Rn. 22).

90

Entgegen dem Vorbringen des Antragsgegners in seinem Schreiben vom 17. Dezember 2021 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860 (dort S. 5 ff.), geht die Kammer nicht davon aus, dass im ersten Textabsatz auf Seite 2 der Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 eine zusammenfassende Bewertung erfolgt sei, die dann in der Folge lediglich plausibilisiert wurde. Vielmehr geht die Kammer davon aus, dass der Antragsgegner die fehlende Eignung der Antragstellerin sowohl mit Werturteilen, als auch zusätzlich dazu mit herausgelösten Einzelvorkommnissen begründete. In der Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 sind jedoch falsche Tatsachenbehauptungen enthalten, insbesondere, dass die Antragstellerin für die Präsentation von Semesterarbeiten die zwingende Verwendung von Facebook vorgegeben habe, wobei auch keine Klarstellung erfolgte, dass sich dieses Verhalten wohl nicht über die gesamte Probezeit erstreckt hat, die Antragstellerin ihre Unterrichtstätigkeiten mehrmals auf ihren Mitarbeiter, Herrn ..., übertragen habe, Studierende aktiv dazu aufgefordert habe, sich gegen die Versagung der Genehmigung für eine Exkursion nach Israel durch den Dekan einzusetzen und Studierende nicht davon abgehalten habe, während einer Exkursion nach Istanbul gewaltsame Auseinandersetzungen zu fotografieren und sich so in Gefahr zu begeben. Zudem setzte sich der Antragsgegner nicht in der gebotenen Tiefe mit einem positiven Beurteilungsbeitrag des Dekans der Fakultät ..., Herrn Prof. ..., auseinander.

91

Erweisen sich die der dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Sachverhaltsannahmen als unrichtig, so steht dem betroffenen Beamten ein Anspruch auf Neubeurteilung zu; ein Austausch der Beurteilungsgrundlage im gerichtlichen Verfahren ist dem Dienstherrn verwehrt (Bodanowitz in Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 10. Auflage 2020, § 11 Rn. 79). Da sich der Antragsgegner in der Beurteilung nicht auf die Angabe von Werturteilen beschränkt hat, die auf eine Vielzahl von Beobachtungen und Eindrücken gestützt wird, sondern jedenfalls daneben auch konkrete Vorkommnisse aufführte, hinsichtlich denen der Eindruck vermittelt wird, dass der Beurteiler diese der Antragstellerin zum konkreten Vorwurf macht, geht die Nichterweislichkeit der Tatsache zu Lasten des Antragsgegners, mit der Folge, dass die dienstliche Beurteilung aufzuheben war. Eine Art geltungserhaltende Reduktion, wie sie der anwaltliche Bevollmächtigte in seinem Schreiben vom 17. Dezember 2021 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860 (dort S. 7 ff.) zu begründen versucht, existiert bei dienstlichen Beurteilungen nicht. Daher kann auch nicht ein unrichtiger Sachverhalt ausgeblendet werden, da die Beurteilung aus Sicht des Antragsgegners selbst dann noch schlüssig und richtig sei. Dieser Aspekt könnte allenfalls relevant sein, wenn - wie vorliegend jedoch nicht - die Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 ausschließlich auf Werturteile gestützt worden wäre.

92

Soweit sich die Entlassung daher auf Vorfälle stützt, die bereits Gegenstand der Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 waren und bei denen von der Kammer festgestellt wurde, dass sie auf materiell-rechtlichen

Fehlern beruhen, kann dies eine Entlassung nicht rechtfertigen (VG Würzburg, B.v. 18.3.2019 - W 1 S 19.191 - juris Rn. 40).

93

b. Es ist jedoch möglich, dass neben der Bezugnahme auf die Probezeitbeurteilung zur Begründung der fehlenden Eignung des Beamten Defizite anhand von bestimmten Vorfällen ausführlich erläutert werden und die Rechtmäßigkeit der Entlassungsverfügung anhand dieser konkret benannten Vorfälle geprüft wird (BayVGh, B.v. 27.8.2014 - 3 ZB 13.2214 - juris Rn. 14).

94

Dabei können auch für sich betrachtet weniger gravierende Vorfälle eine Entlassung rechtfertigen, wenn sich zumindest in einer Gesamtschau ergibt, dass es dem Beamten an der erforderlichen Eignung fehlt, wobei das Gericht auch auf besonders hervorstechende Ereignisse abstellen kann und nicht jeden einzelnen Vorfall gesondert prüfen muss (VG München, B.v. 20.12.2019 - M 5 S 19.5915 - juris Rn. 29 f.).

95

Zusätzlich zu der in Bezug genommenen Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 werden in der Entlassungsverfügung weitere Umstände aufgeführt, die aus Sicht des Antragsgegners Zweifel an der charakterlichen Eignung der Antragstellerin begründen sollen (S. 7 ff. der Entlassungsverfügung). Hierzu werden exemplarische Einzelfälle benannt, ohne dass diese abschließend seien.

96

Eine Entlassung wegen mangelnder Bewährung ist sachlich bereits dann gerechtfertigt, wenn sich während der Probezeit Zweifel an der persönlichen oder fachlichen Eignung des Beamten ergeben (BVerwG, B.v. 11.4.2017 - 2 VR 2/17 - juris Rn. 17). Zur Eignung zählen die Persönlichkeitsmerkmale in fachlicher, charakterlicher und gesundheitlicher bzw. körperlicher Hinsicht, die anlagebedingt sind oder auf der persönlichen Entwicklung beruhen.

97

Ein Unterfall der persönlichen Eignung ist die charakterliche 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). Die Zweifel können sich sowohl aus dienstlichem als auch aus außerdienstlichem Verhalten ergeben (BayVGh, B.v. 8.2.2021 - 6 CS 21.111 - juris Rn. 16) und auf einem einzigen gravierenden Vorfall beruhen (BayVGh, U.v. 13.1.2016 - 3 B 14.1487 - juris Rn. 34).

98

Die Kammer legt der weiteren Prüfung zugrunde, dass der Antragsgegner aufgrund der Ausführungen in dem Entlassungsbescheid auf den Seiten 6 ff. davon ausgeht, dass die Antragstellerin wegen dort exemplarisch aufgeführter Vorfälle charakterlich nicht geeignet sei. Dieses Werturteil, das gerichtlich nur eingeschränkt geprüft werden kann, wurde - anders als bei der Probezeitbeurteilung der Antragstellerin vom 31. Mai 2016, der auch einzelne Tatsachen zugrunde gelegt wurden, die gerichtlich voll prüfbar sind - durch einzelne Beispiele belegt, wobei diese nicht abschließend aufgeführt worden sind. Es handelt sich insoweit um eine zulässige Plausibilisierung eines Werturteils.

99

Die Einschätzung des Antragsgegners, dass der Antragstellerin die charakterliche Eignung fehlt, bestätigt sich nach einer summarischen Prüfung der Entlassungsverfügung, wobei die Kammer auch die Ausführungen des anwaltlichen Bevollmächtigten der Antragstellerin in seinen Schriftsätzen vom 19. November 2021 und 16. Dezember 2021 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860 berücksichtigt hat.

100

Auch für Professoren gelten die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften, soweit das Bayerische Hochschulpersonalgesetz keine abweichenden Regelungen trifft, Art. 3 Abs. 1 BayHSchPG. Demnach hat die Antragstellerin grundsätzlich die Pflichten aus §§ 33 ff. BeamStG zu beachten.

101

aa. Die Antragstellerin hat nach summarischer Prüfung einen Verstoß gegen ihre Wohlverhaltenspflicht aus §34 Abs. 1 Satz 3 BeamStG begangen. Ein solcher ist gegeben, wenn ein Verhalten geeignet ist, das Vertrauen in die berufliche Integrität des Beamten zu erschüttern. Das Verhalten muss ernstliche Zweifel begründen, dass der Beamte seinem dienstlichen Auftrag als Sachwalter einer an Recht und Gesetz gebundenen Verwaltung gerecht wird. Dies ist aufgrund einer Würdigung der Umstände des Einzelfalles zu beurteilen, wobei es auf die Sicht eines verständigen Betrachters ankommt, der alle relevanten Umstände des Einzelfalles kennt (Werres in BeckOK BeamtenR Bund, 24. Ed. 1.8.2021, BeamStG § 34 Rn. 15).

102

Es ist hauptberufliche Aufgabe von Professoren, an Hochschulprüfungen mitzuwirken, durch die ein Hochschulstudium abgeschlossen wird, Art. 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchPG. Daneben gehört nach Auffassung der Kammer zu den Aufgaben eines Professors auch die Abnahme von weiteren Prüfungen, wie beispielsweise das jeweilige Semester abschließende Prüfungen, mit denen über das Bestehen eines Studienabschnitts entschieden wird, sowie deren Bewertung, die objektiv zu erfolgen hat.

103

Nach summarischer Prüfung steht für das Gericht fest, dass die Antragstellerin dem damaligen Studenten ... damit gedroht hat, seine Note nachträglich zu verschlechtern.

104

Dies hat Herr ... zunächst in einer E-Mail vom 18. Mai 2013 bestätigt (Bl. 56 der elektronischen Behördenakte Band 2-1).

105

Bei einer Zeugeneinvernahme führte der Zeuge ... ergänzend aus, dass er vorab nicht über die Kosten einer Ausstellung informiert worden sei und er für die Ausstellung seiner Bilder einen Betrag von über 120,00 EUR an die Antragstellerin hätte zahlen sollen, womit er nicht einverstanden gewesen sei. Deshalb sei es bereits im Dezember anlässlich des Aufbaus der Ausstellung zu einem Streit mit der Antragstellerin gekommen (Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 27.10.2021 zu dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S. 17 f.).

106

Insbesondere dies hat die Antragstellerin veranlasst, den Wahrheitsgehalt der Aussage des Zeugen ... generell in Frage zu stellen. Die anwaltlichen Bevollmächtigten der Antragstellerin legten hierzu nämlich einen E-Mail-Schriftwechsel zwischen dem Zeugen ... und der Antragstellerin vor, gemäß dem die Antragstellerin bereits mit E-Mail vom 23. November 2011 darauf hingewiesen habe, dass Kosten für das Anfertigen von Postern anfallen würden, die sich nach dem Format bestimmen und zwischen 0,65 EUR für das Format DIN A 6 und 20,97 EUR für das Format DIN A 1 lägen. Der Zeuge ... habe auf diese E-Mail unmittelbar geantwortet und in der Folge das Einverständnis der von ihm auf den Postern abgebildeten Personen eingeholt. Hinsichtlich der Kosten hat sich der Zeuge ... in seinen E-Mails jedoch nicht eingelassen, insbesondere äußerte er sich nicht dahingehend, dass er generell nicht bereit sei, sich an Kosten zu beteiligen (Anlage K 27 zu AN 1 K 17.00860). Die konkreten Kosten für den Zeugen ... habe die Antragstellerin ihm persönlich mitgeteilt. Die Antragstellerin bestritt im Weiteren, dass es bereits im Dezember zu einem Streitgespräch wegen der Kosten gekommen sei. Vielmehr habe der Zeuge ... der Antragstellerin das Geld persönlich übergeben wollen. Erst bei dieser Übergabe habe der Zeuge für die Antragstellerin überraschend geäußert, dass er mit den Kosten nicht einverstanden sei. Er habe der Antragstellerin letztlich die Hälfte des Betrages gezahlt, nachdem er zuvor eine von der Antragstellerin angebotene Ratenzahlung abgelehnt habe. Die Antragstellerin habe weder geäußert, dass das freundschaftliche Verhältnis beendet sei, da sie zu Studenten kein freundschaftliches Verhältnis pflege, noch, dass sie eine Note verschlechtern würde oder dem Zeugen ... die Betreuung seiner Bachelorarbeit verweigern würde (Schreiben vom 19. November 2021 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S. 48 ff.).

107

Die Kammer teilt die von der Antragstellerin geäußerten Zweifel an dem Wahrheitsgehalt der Aussagen des Zeugen ... nicht. Zutreffend ist, dass eine allgemeine Information über Kosten bereits vor Durchführung der Ausstellung mit E-Mail vom 23. November 2011 erfolgte (Anlage K27 zu AN 1 K 17.00860). Allerdings liegen zu dem genauen Zeitpunkt der Information über die konkreten Kosten für den Zeugen ... keine belastbaren Nachweise vor, insbesondere, ob und wann die Antragstellerin dem Zeugen ... tatsächlich persönlich die konkret für ihn anfallenden Kosten genannt hat. Die Antragstellerin hat jedenfalls hierzu keine

Nachweise vorgelegt. Zudem kann auch mit Blick auf die lange zurückliegende Zeit nicht ausgeschlossen werden, dass dem Zeugen ... die entsprechenden Details nicht mehr Erinnerlich waren.

108

Auch hat der Zeuge ... glaubhaft geschildert, dass ihm die Antragstellerin mit der Verschlechterung einer Note drohte und ihm die Betreuung einer Bachelorarbeit verweigerte.

109

Die Kammer hat in der mündlichen Verhandlung nicht den Eindruck gewonnen, dass der Zeuge ... wahrheitswidrige Angaben macht. Vielmehr sprechen für den Wahrheitsgehalt seiner Ausführungen, dass er sich im Rahmen der Vernehmung auch an weitere Details erinnert hat, wie den Verkauf von Bier, um zumindest teilweise eine Gegenfinanzierung für die Kosten der Anfertigung von Postern zu erreichen. Für die Kammer sind auch keine Gründe ersichtlich, weshalb der Zeuge ... wahrheitswidrige Angaben machen sollte, da er in keinerlei Beziehungen zu den Beteiligten steht. Auch ist nicht ersichtlich, inwieweit er selbst davon profitieren könnte, wenn er wahrheitswidrige Angaben machen sollte.

110

Für die Kammer ist zudem zu berücksichtigen, dass die Antragstellerin eine Notenverschlechterung nicht nur gegenüber dem Zeugen ..., sondern auch gegenüber den Sekretärinnen des Fakultätssekretariats (Anlagen BK 22 und BK 36 zu AN 1 K 17.00860) und Herrn Prof. ... erwähnt hat und dieser die Antragstellerin davor mit Blick auf prüfungsrechtliche Gegebenheiten entschieden gewarnt habe (Bl. 21 der elektronischen Behördenakte Band 2-3). Es ist daher dokumentiert, dass die Antragstellerin von sich aus eine Notenverschlechterung gegenüber Dritten ansprach, weshalb auch dies neben der glaubhaften Aussage des Zeugen ... dafür spricht, dass eine derartige Aussage auch gegenüber dem Zeugen ... erfolgte.

111

Jedenfalls nach einer summarischen Prüfung geht die Kammer davon aus, dass die Antragstellerin damit gedroht hat, eine bereits vergebene Note nachträglich zu verschlechtern. Für die Kammer ist dabei nicht erheblich, inwieweit eine nachträgliche Veränderung einer bereits beim Prüfungsamt eingetragenen Note überhaupt noch möglich wäre, was der Zeuge Prof. ... grundsätzlich verneinte (Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 21.9.2021 zu dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S.24). Denn maßgeblich ist für die Kammer, dass alleine der Umstand, dass die Antragstellerin vorgab, Noten aufgrund prüfungsfremder Sachverhalte nachträglich zu ändern, ausreichend ist, die fehlende Eignung der Antragstellerin zu belegen.

112

Es stellt eine Hauptpflicht der Professoren dar, Prüfungsleistungen neutral und objektiv zu bewerten. Wenn aber die Antragstellerin zu erkennen gibt, wie hier vorliegend, dass sie sachfremde Erwägungen in die Notenvergabe mit einbeziehen könne und würde, so begründet bereits dieser schwerwiegende Vorwurf, auch wenn dieser sich ausschließlich auf den damaligen Studenten ... bezogen haben sollte, dass der Antragstellerin die erforderliche charakterliche Eignung fehlt. Nachdem die Antragstellerin die Verschlechterung von Noten gegenüber mehreren Personen angesprochen hat, kann man ihr zu Gunsten auch nicht unterstellen, dass sie eine einmalige situationsgebundene Überreaktion gezeigt hat. Vielmehr wird aus Sicht der Kammer damit belegt, dass die Antragstellerin auch nach einer gewissen zeitlichen Zäsur nicht in der Lage ist, ihren Wohlverhaltenspflichten zu entsprechen und zudem die Bereitschaft zeigt, bei der an sich objektiv vorzunehmenden Notenvergabe sachfremde Erwägungen mit einzustellen. Dies steht jedoch in klarem Widerspruch zu der guten wissenschaftlichen Praxis, die eine Bewertung von Prüfungsleistungen ausschließlich aufgrund objektiver Umstände verlangt und eine willkürliche Notenvergabe gerade verbietet.

113

Schon dieser Umstand rechtfertigt daher die Entlassung der Antragstellerin, da deren Verhalten generell geeignet ist, Zweifel an deren Fähigkeit zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Dienstaufgaben aus Art. 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchPG zu begründen.

114

bb. Ebenfalls ist das Verhalten der Antragstellerin im Zusammenhang mit der versagten Genehmigung einer Reise nach Israel geeignet, einen Zweifel an deren charakterlicher Eignung zu begründen.

115

Die Antragstellerin teilte mit E-Mail vom 3. April 2013 mit, dass sie auf großen Wunsch von Studierenden beabsichtige, eine Projektwoche in Israel durchzuführen. Der Dekan verweigerte die Genehmigung, da es bereits am 20. November 2012 einen Beschluss des Fakultätsrates gegeben habe, gemäß dem wegen der unsicheren Lage in Israel ein Studierendenaustausch nicht weiter zu verfolgen sei (Bl. 34 der elektronischen Behördenakte Band 2-1). Dieser explizit nur für einen Studierendenaustausch gefasste Beschluss gelte auch für die von der Antragstellerin geplante Reise, da ein nicht kalkulierbares Risiko bestehe (Bl. 52 der elektronischen Behördenakte Band 2-1).

116

Gleichwohl bat die Antragstellerin mit E-Mail vom 16. April 2013 um Unterstützung für die Reise nach Israel bei den übrigen Professoren der Fakultät ..., da sich seit dem Fakultätsratsbeschluss die Sicherheitslage grundlegend geändert habe (Anlage K 44 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860). Zuvor habe sich die Antragstellerin auch mehrfach an den Dekan gewandt (Schreiben vom 19. November 2021 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S. 80). Zudem solle die Antragstellerin per E-Mail die Studierendenvertretung aufgefordert haben, sich für die Genehmigung der Fahrt einzusetzen, und eine Gruppe von Studierenden sei zu einem Gespräch am 18. April 2013 eingeladen worden (Bl. 54 der elektronischen Behördenakte Band 2-1). Ferner hat die Antragstellerin Studierende nochmals mit einer E-Mail vom 30. April 2013 zu einer Besprechung am gleichen Tag eingeladen.

117

Zu einer Besprechung mit Studierenden wurde Herr ..., der daran als Vertreter der Fachschaft teilgenommen hat, als Zeuge einvernommen (Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 27.10.2021 zu dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S. 22 ff.). Dieser hat angegeben, dass die Antragstellerin wohl sinngemäß geäußert habe, wo der Spirit der Studenten sei, sich für ihre Interessen einzusetzen, wobei dem Zeugen der genaue Wortlaut nicht mehr Erinnerung war. In der Folge habe sich die Situation aufgeschaukelt und es sei sogar darüber gesprochen worden, die in einem Kino von der Hochschule veranstaltete ... zu stürmen. Die Antragstellerin habe dies weitgehend unkommentiert gelassen, aber nicht gesagt, dass die Studierenden dies machen sollten. Der Zeuge glaubte sich daran zu erinnern, dass die Antragstellerin darauf hingewiesen habe, dass sie Entsprechendes aus ihrer Position heraus nicht unterstützen könne. Im Wesentlichen habe sich die Antragstellerin eher passiv verhalten. Dem Zeugen sei nicht mehr Erinnerung, ob die Antragstellerin zu zivilem Ungehorsam aufgerufen habe, wie dies in einem Vermerk (Bl. 54 der elektronischen Behördenakte Band 2-1) festgehalten wurde.

118

Es ist in der Sache zunächst nicht zu beanstanden, dass sich die Antragstellerin zunächst an den Dekan wandte, wobei anzumerken ist, dass die Behauptung der Antragstellerin, dass sie sich vor dem 16. April 2013 auch mehrfach an Prof. ... gewendet habe, nicht belegt ist.

119

Nachdem im Ergebnis die negative Entscheidung des Dekans weiter Bestand hatte, wäre die Antragstellerin wohl auf die Möglichkeit einer Remonstration (§ 36 Abs. 2 BeamStG) zu verweisen gewesen, wenn aus ihrer Sicht eine Genehmigung zu Unrecht unterblieb. Die Versagung einer Genehmigung dürfte als eindeutige und verbindliche Aufforderung verstanden werden, es zu unterlassen, eine entsprechende Veranstaltung durchzuführen. Die entsprechende Befugnis des Dekans folgt jedenfalls aus Art. 28 Abs. 4 Satz 1 BayHSchG, Art. 3 Satz 2 BayBG, da der Dekan auch Beamten (Jaburek in BeckOK HochschulR Bayern, 23. Ed. 1.11.2021, Art. 28 BayHSchG Rn. 27) Weisungen erteilen kann.

120

Es war damit aber schon nicht erforderlich, bei den weiteren Professoren der Fakultät ... um eine Unterstützung diesbezüglich zu bitten, da diese für die Entscheidung nicht zuständig waren.

121

Nachdem sich der Dekan ausdrücklich auf einen Beschluss aus dem Fakultätsrat bezog, hätte es allenfalls nahegelegen, sich ausschließlich an dessen Mitglieder zu wenden, um unter Berücksichtigung neuerer Erkenntnisse eine Änderung des Beschlusses vom 20. November 2012 herbeizuführen. Der Fakultätsrat hat eine verbindliche Entscheidung getroffen, um einen fakultätsinternen einheitlichen Vollzug auf Grundlage von Art. 28 Abs. 2 Satz 2 BayHSchG (Jaburek in BeckOK HochschulR Bayern, 23. Ed. 1.11.2021, Art. 31 BayHSchG Rn. 11) zumindest für einen Studierendenaustausch sicherzustellen. Auch wenn Exkursionen

nicht ausdrücklich Gegenstand des Beschlusses waren, so wird man doch auch Exkursionen über mehrere Tage hiervon als erfasst ansehen müssen, da ersichtlich die Sicherstellung der Sicherheit von Studierenden beabsichtigt war. Unerheblich ist insofern, wenn andere Fakultäten zu einer hiervon abweichenden Einschätzung gelangten, da die Antragstellerin ausschließlich der Fakultät ... angehörte. Es ist jedoch nicht aktenkundig, dass sich die Antragstellerin an den Fakultätsrat wendete. Entgegen dem Vorbringen des anwaltlichen Bevollmächtigten der Antragstellerin ist jedenfalls in der E-Mail vom 16. April 2013 nicht um eine ad-hoc-Sitzung des Fakultätsrates gebeten worden (so aber das Schreiben vom 19. November 2021 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S. 80), zumindest wurde dies ausdrücklich nicht erwähnt. Vielmehr hat sich die Antragstellerin lediglich Unterstützung für die Projektwoche in Israel erbeten. Überdies hat sich die Antragstellerin auch auf entsprechende Nachfragen des Zeugen ... bei einem Treffen mit Studierenden nicht dazu geäußert, weshalb sie keine erneute Beteiligung des Fakultätsrates angestrengt hat (Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 27.10.2021 zu dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S. 22). Hätte die Antragstellerin dies in Erwägung gezogen oder sogar entsprechende Anträge auf eine erneute Befassung bei dem Fakultätsrat gestellt, wäre es ohne weiteres möglich gewesen, dies den in der Besprechung anwesenden Studierenden mitzuteilen, weshalb vieles dafür spricht, dass die Antragstellerin diesbezüglich untätig geblieben ist. Es sind jedoch keine nachvollziehbaren Gründe ersichtlich, eine zwischen der Antragstellerin und dem Dekan zu klärende Frage an das Kollegium der Fakultät weiter zu tragen, zumal die Antragstellerin die Entscheidung des Dekans grundsätzlich zu befolgen hat, § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG.

122

Erst recht ist die von der Antragstellerin durchgeführte Art der Beteiligung der Studierenden nicht geboten gewesen. Nachdem der Dekan die Genehmigung verweigerte, hätte sich die Antragstellerin damit begnügen können, über diesen Umstand zu informieren. Stattdessen lud die Antragstellerin Studierende zu einem offenen Gespräch über Planungen für die Projektwoche ein (Anlage K 45 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860). Sie wies zudem darauf hin, dass sie natürlich verstehe, dass dem Dekan die Entscheidung schwer falle und er Bedenken gegen eine Reise nach Israel entwickeln könne. Die Antragstellerin hat schon damit angedeutet, dass sie die Entscheidung des Dekans nicht akzeptiert. In der Besprechung selbst habe die Antragstellerin darauf hingewiesen, dass die Projektwoche in Israel durchaus stattfinden könne (E-Mail vom 2.5.2013 der „D-Fachschaft“). Die Antragstellerin hat damit klar zu erkennen gegeben, dass sie die Entscheidung des Dekans nicht akzeptiert und diese in Frage stellt.

123

Man hätte von der Antragstellerin auch erwarten können, sich vor einer Kommunikation des Reisziels Israel vorab über etwaige Vorgaben und Beschlüsse, insbesondere den des Fakultätsrates vom 20. November 2012, zu informieren und dass sie bereits im Vorfeld eine verbindliche Klärung auf Ebene der zuständigen Entscheidungsträger und -gremien herbeiführt. Aber auch dies hat die Antragstellerin unterlassen. Anstatt nach der Ablehnung des Dekans auf den hierfür vorgesehenen Wegen eine Entscheidung auf Ebene der Hochschule in ihrem Sinne herbeizuführen, bezog sie Studierende in den weiteren Entscheidungsprozess mit ein, obwohl diese unmittelbar nicht an dem Entscheidungsprozess zu beteiligen waren. Die Antragstellerin gab zur Überzeugung der Kammer damit zu erkennen, dass sie sich zur Durchsetzung ihres Zieles, eine Studienreise nach Israel durchzuführen, auch der Hilfe der Studierenden bedienen wollte, diese mithin instrumentalisierte.

124

Zwar kann man der Antragstellerin nicht vorwerfen, dass sie aktiv zu Protest aufgerufen hat bzw. aktiv dazu aufgefordert habe, sich gegen die Versagung der Genehmigung einzusetzen, wie man es der Antragstellerin in der Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 vorwirft. Die Kammer folgt dem jedenfalls nicht, da insbesondere der Zeuge ... nicht über entsprechende Äußerungen der Antragstellerin berichtet hat. Vielmehr hat er mehrfach betont, dass sich die Antragstellerin passiv verhalten und sich an der Diskussion nicht beteiligt hat.

125

Genau dies muss sich die Antragstellerin aber nunmehr vorwerfen lassen. Nach den glaubhaften und widerspruchsfreien Schilderungen des Zeugen ... hat die Antragstellerin auch nicht aktiv in die Diskussion eingegriffen, als Studenten ernsthaft eine Stürmung der sog. ... in Erwägung zogen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt wäre von einer verantwortungsvollen Professorin aber zu erwarten gewesen, dass sie sich aktiv in die Diskussion einbringt und diese wieder versachlicht. Es ist hier zu bedenken, dass Studierende in

Erwägung gezogen haben, eventuell Straftaten zu begehen, da man die Störung einer Veranstaltung wohl mindestens als Hausfriedensbruch (§ 123 StGB) einordnen muss. Dies hätte ein entschiedenes Einschreiten der Antragstellerin gefordert. Stattdessen beschränkte sich die Antragstellerin zunächst darauf den Hinweis zu geben, dass sie Entsprechendes aus ihrer Position heraus nicht unterstützen könne (Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 27.10.2021 zu dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S. 23).

126

Die Antragstellerin hat damit durchaus deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie weder die Entscheidung des Dekans noch des Fakultätsrates akzeptiert und hierbei offensichtlich unter Umgehung der beamten- und hochschulrechtlichen Vorgaben (Remonstration, erneute Befassung des Fakultätsrates) in Kauf genommen hat, dass sich Studierende im Sinne der Antragstellerin einsetzen.

127

Ein derartiges Verhalten ist aber geeignet, eine fehlende charakterliche Eignung der Antragstellerin zu begründen und steht zudem in Widerspruch zu ihrer Verpflichtung zum Wohlverhalten, Entscheidungen der Hochschulorgane nicht öffentlich in Frage zu stellen.

128

Zudem hat die Antragstellerin durch ihr Verhalten gezeigt, dass sie nicht bereit ist, sich an verwaltungsmäßige Abläufe zu halten, obwohl sie eine entsprechende Folgepflicht hat, § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG.

129

cc. Auch die folgenden Aspekte sind geeignet, letzteres zu begründen:

130

Die Antragstellerin hat jedenfalls in zwei Semestern verspätet Noten gemeldet. In dem Verfahren AN 1 K 14.00308 wurden entsprechende Nachweise durch Vorlage der Anlagen B 23, B24a und B 24b (Bl. 267 ff. der Gerichtsakte AN 1 K 14.00308) geführt. Demnach hat die Antragstellerin die Noten für das Sommersemester 2012 verspätet am 14. Januar 2013 gemeldet. Zudem wurde die Antragstellerin aufgefordert, für das laufende Semester die Noten bis zum 19. Februar 2013, 12.00 Uhr im Studienbüro zu melden.

131

Die Antragstellerin räumte auch ein, dass sie Noten für das Sommersemester 2012 verspätet gemeldet habe, wobei sie geltend gemacht hat, dass Studierende des vierten und sechsten Semesters ihre Abgabetermine nicht eingehalten hätten (Schreiben vom 19. November 2021 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S. 22). Danach, auch im darauffolgenden Wintersemester 2012/2013, seien aber alle Studienleistungen pünktlich dem Studienbüro gemeldet worden.

132

Die Anlagen B 24a und B 24b (Bl. 267 ff. der Gerichtsakte AN 1 K 14.00308) belegen jedoch, dass die Antragstellerin die Noten für die Module 24 und 34 im Wintersemester 2012/2013 erst am 5. April 2013 gemeldet hat. Den von ihr elektronisch eingereichten Meldebogen hat die Antragstellerin auch unterschrieben, ohne Korrekturen, Änderungen oder Anmerkungen bezüglich des Datums der Notenmeldung vorzunehmen. Der Zeuge Prof. ... hat auf Nachfrage zu den Anlagen B 24a und B 24b angegeben, dass es sich um einen Ausdruck der elektronisch übermittelten Notenmeldung handle (Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 21.9.2021 zu dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S.24).

133

Vor diesem Hintergrund geht die Kammer davon aus, dass jedenfalls im Rahmen einer summarischen Prüfung die Antragstellerin in zwei Semestern verspätet Noten gemeldet hat. Die Antragstellerin hat nicht den qualifizierten Gegenbeweis erbracht, dass sie auch die Noten für das Wintersemester 2012/2013 pünktlich gemeldet habe, da ein einfaches Bestreiten der verspäteten Notenmeldung mit Schreiben vom 19. November 2021 (in dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S. 22 f.) nicht ausreichend ist.

134

Der Umstand, dass die Antragstellerin nicht die Bereitschaft hat, sich an verwaltungsmäßige Abläufe zu halten, wird aus Sicht der Kammer auch dadurch belegt, dass die Antragstellerin jedenfalls am 15. Mai 2012 (Bl. 12 der elektronischen Behördenakte Band 2-1; S. 13 f. der Entlassungsverfügung, Ziffer 4.) und 27. Mai 2014 (Bl. 194 der elektronischen Behördenakte Band 2-1) trotz entsprechender Vorgaben ihr Nichterscheinen nicht bei dem Fakultätssekretariat entschuldigte und Vorgaben des Haushaltsrechts zu der Einholung mehrerer Angebote, trotz mehrfacher Hinweise durch den Haushaltsbeauftragten (Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 21.9.2021 zu dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S.16), nicht beachtet hat.

135

Ferner hat sich die Antragstellerin trotz mehrfacher Aufforderung nicht um die Fortschreibung der Modulbeschreibungen für Fotografie bemüht (S. 18 und 46 f. der Entlassungsverfügung).

136

Auch verweigerte die Antragstellerin trotz entsprechender Weisung (Bl. 187 der elektronischen Behördenakte Band 2-1) erneut die Teilnahme an einer Dienstbesprechung mit dem Dekan, so dass der Präsident am 11. Juli 2014 erneut eine Weisung zur Teilnahme erteilen musste (Bl. 226 der elektronischen Behördenakte Band 2-1).

137

Zudem erweckt auch die nachdrückliche Weigerung der Antragstellerin, ihren Unterricht an Dienstagen um 8.00 Uhr zu beginnen (S. 12 der Entlassungsverfügung), den Eindruck, dass sie nicht bereit ist, Belange der Hochschule zu beachten.

138

dd. Gegen die charakterliche Eignung der Antragstellerin spricht auch, dass mehrfach belegt wurde, dass sie nicht sachlich bleibt und scheinbar Konfliktsituationen bewusst sucht, wobei sich die Kammer exemplarisch insbesondere auf nachfolgende Vorfälle bezieht, die die Einschätzung des Antragsgegners bestätigen.

139

Über eine geschlossene Facebookgruppe wurde eine Diskussion über die Meldung von Noten geführt. Nachdem das Mitglied „...“ in sachlichem Ton darauf hingewiesen hat, dass die Antragstellerin überdenken sollte, ob sie bereits vergebene Noten meldet, antwortete die Antragstellerin, dass wohl 50% der Studierenden ihre Arbeiten nicht abgegeben hätten. Im Anschluss daran führt sie aus, dass das Mitglied „...“ seine Arbeit nicht fristgemäß abgegeben habe sowie weiter, völlig ohne Bezug zu den bisherigen Diskussionsbeiträgen, dass man den eigenen Pflichten nachkommen solle, bevor man andere an den Pranger stelle, was auch für „...“ gelte, der der Antragstellerin noch Geld für den letzten Katalog schulde. Diese Ausführungen stehen jedoch in keinem Zusammenhang mit dem bisherigen Thema und vermitteln den Eindruck, dass die Antragstellerin nicht sachlich mit der Kritik umgehen kann, dass sie Noten (noch) nicht gemeldet habe. Dies umso mehr, als die Antragstellerin unmittelbar danach in einem weiteren Beitrag ausführt, dass sich die Antragstellerin wünschen würde, dass „...“ auch seinen Pflichten nachkomme und nicht nur Forderungen stelle (Bl. 37 ff. der elektronischen Behördenakte Band 2-1). Anstatt das Gespräch direkt mit „...“ zu suchen, sei es über eine private Nachricht an ihn oder auch ein persönliches Gespräch an der Hochschule, zog es die Antragstellerin vor, Kritik vor anderen auszusprechen, ohne dabei zu berücksichtigen, dass unbeteiligte Dritte diese mitverfolgen können und der betroffene „...“ so in ein schlechtes Licht gerückt wird.

140

Ein vergleichbares Verhalten zeigte die Antragstellerin auch gegenüber der Fakultätssekretärin ..., als sie dieser vor Studenten vorgeworfen hat, dass sie Ausstellungskataloge der Antragstellerin entsorgt habe, was jedoch nicht den Tatsachen entsprach und dazu führte, dass sich Frau ... vor den Studenten vorgeführt vorkam (Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 21.9.2021 zu dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S. 15). Auch in dieser Situation hat die Antragstellerin keine Rücksicht darauf genommen, dass Frau ... gegenüber den anwesenden Studierenden in ein schlechtes Licht gerückt wurde.

141

Ebenfalls in dem Umgang mit der Studentin ... zeigte die Antragstellerin mangelnde Kritikfähigkeit. Die Antragstellerin hat es in einem Zeitraum von mehr als sechs Monaten nicht organisieren können, der

Studentin ein Fotobuch zurückzugeben, obwohl die Studentin mehrmals per E-Mail um eine Rückgabe bat. Bei der Übergabe wurde dann, ohne dass die Studentin nach Auffassung der Kammer einen Anlass hierzu gegeben hat, der aus Sicht der Antragstellerin unverschämte Ton der Studentin thematisiert und darauf hingewiesen, dass es eine Frechheit sei, den Dekan in die Angelegenheit einzuweihen. Die Übergabe des Buches erfolgte dann mit einem augenverdrehenden Blick (Bl. 204 der elektronischen Behördenakte Band 2-1).

142

Das selbe Verhaltensmuster zeigte die Antragstellerin gegenüber dem Zeugen ... Dieser fragte die Antragstellerin anlässlich einer aufgrund eines entsprechenden Beschlusses des Fakultätsrates versagten Genehmigung einer Exkursion nach Israel, weshalb sie sich nicht um eine erneute Befassung des Fakultätsrates bemüht und an Sitzungen nicht teilgenommen habe. Statt hierauf sachlich zu antworten, äußerte die Antragstellerin vor Studierenden, dass der Zeuge ... frech und respektlos sei (Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 21.9.2021 zu dem Verfahren AN 1 K 17.00860, dort S. 22). Sie setzte sich damit nicht sachlich mit der berechtigten Frage auseinander, sondern versuchte den Zeugen ... durch unsachliche Kritik zu diskreditieren.

143

Diese Vorkommnisse belegen aus Sicht der Kammer exemplarisch, dass die Antragstellerin nicht kritikfähig ist.

144

ee. Die Antragstellerin hat zudem gegen ihre Pflicht zur Verschwiegenheit verstoßen, § 37 Abs. 1 Satz 1 BeamStG. Demnach haben Beamte über die ihnen bei oder bei Gelegenheit ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen dienstlichen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Unter Angelegenheiten sind alle Tatsachen sowie Werturteile mit Tatsachengehalt zu verstehen. Die durch die Verschwiegenheitspflicht vor Weitergabe geschützten Tatsachen müssen bei oder bei Gelegenheit der amtlichen Tätigkeit bekannt geworden sein (sog. „Amtskausalität“).

145

Die Antragstellerin war Mitglied in einer geschlossenen Facebookgruppe von Studierenden.

146

Als ein Mitglied dieser Gruppe die Frage stellte, ob jemand schon die Noten für das Sommersemester 2012 erhalten oder Informationen darüber habe, äußerte sich auch die Antragstellerin und teilt in der Gruppe mit, dass das Mitglied „...“ seine Arbeit nicht fristgemäß eingereicht habe (Anlage BK 38 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860; Bl. 37 ff. der elektronischen Behördenakte Band 2-1). Die Antragstellerin hat damit den Umstand, dass „...“ seine Arbeit verspätet abgegeben habe, allen Mitgliedern der Facebookgruppe offenbart. Diese Kenntnis konnte die Antragstellerin aber nur anlässlich ihrer Funktion als Professorin erlangt haben, so dass diese Kenntnis auch amtskausal war. Die Antragstellerin hatte aber die Pflicht, sich weder dazu zu äußern, ob ein Mitglied der Facebookgruppe an einer Prüfung teilgenommen hat, noch wann eine Studienarbeit abgegeben wurde. Es handelt sich dabei um Umstände, hinsichtlich derer die Antragstellerin zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Dies umso mehr, als in der Diskussion durch die Antragstellerin ausgeführt wurde, dass sie ihre Noten aus Gründen der Fairness und Vergleichbarkeit alle auf einmal mache und dadurch zumindest der Eindruck erweckt wurde, dass „...“ den Umstand, dass die Antragstellerin noch keine Noten gemeldet habe, zumindest mitverschuldet habe.

147

Soweit die Antragstellerin in ihrem Schreiben vom 19. November 2021 diesbezüglich vorbringt, dass die Antragstellerin die aufgeworfenen Fragen beantwortet habe, erfolgte keine weitere Auseinandersetzung mit der Äußerung über die verspätete Abgabe der Studienarbeit durch „...“. Auch wenn es sich um eine geschlossene Facebookgruppe gehandelt haben mag, so steht dies einer Verwertung nicht entgegen (so im Ergebnis: VG Berlin, U.v. 21.11.2018 - 85 K 10.13 OB - juris Rn. 85; OVG Berlin-Brandenburg, U.v. 4.3.2020 - OVG 82 D 1.19 - juris Rn. 76), zumal die Antragstellerin auch außerhalb des Dienstes ihre Pflicht zur Verschwiegenheit zu wahren hat.

148

Da aus Sicht der Kammer nach einer summarischen Prüfung vorläufig feststeht, dass die Antragstellerin sich bereits aufgrund der Drohung mit einer Notenverschlechterung, jedenfalls unter Berücksichtigung der

vorstehenden Ausführungen in einer Gesamtschau in der Probezeit nicht bewährt hat, war sie zwingend zu entlassen.

149

c. Selbst wenn man dem nicht folgen würde, so würden jedenfalls die in der Entlassungsverfügung weiterhin aufgezählten Vorkommnisse in einer Gesamtschau die Entlassung der Antragstellerin rechtfertigen. Die Kammer verweist insoweit auf die dortigen Ausführungen (S. 7 bis 71 der Entlassungsverfügung) und folgt diesen grundsätzlich, § 117 Abs. 5 VwGO analog, weist aber mit Blick auf die obigen Ausführungen in diesem Beschluss sowie den weiteren Vortrag der Antragstellerin mit ihren Schreiben vom 19. November 2021 und 16. Dezember 2021 in dem Verfahren AN 1 K 17.00860 darauf hin, dass die dortigen Ausführungen jedenfalls in dem noch laufendem Widerspruchsverfahren noch zu würdigen sein werden.

150

aa. Da sich der Antragsgegner in der Entlassungsverfügung nicht auf einzelne Tatsachen beruft, sondern seine Werturteile lediglich durch exemplarische Angaben von konkreten Vorkommnissen nachvollziehbar darstellt, wird jedenfalls in einer Gesamtschau die Einschätzung, dass die Antragstellerin sich nicht bewährt habe, nachvollziehbar begründet. Hieran würde sich auch nichts ändern, wenn einzelne exemplarisch benannte Vorfälle unzutreffend dargestellt worden sein sollten.

151

bb. Mangels Bewährung der Antragstellerin kommt deren Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht in Betracht, § 10 Satz 1 BeamStG.

152

Dem Antragsgegner kommt hinsichtlich der Entlassung der Antragstellerin daher kein Ermessen zu. Zwar wird in der Regelung des Art. 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG das Wort „können“ verwendet, jedoch wird dadurch lediglich dem Gesichtspunkt Rechnung getragen, dass die Probezeit ggf. zu verlängern ist, wenn die (Nicht-) Bewährung noch nicht endgültig feststeht (Sauerland in BeckOK BeamtenR Bund, 24. Ed. 1.8.2021, § 23 BeamStG Rn. 55; VGH BW, B.v. 11.12.2017 - 4 S 2315/17 - juris Rn. 37). Steht aber die mangelnde Bewährung endgültig fest, wie hier vorliegend zumindest aufgrund der neben der Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 weiteren in der Entlassungsverfügung angegebenen Gründe, muss der Beamte entlassen werden (BayVGH, B.v. 31.7.2015 - 3 ZB 12.1613 - juris Rn. 7). Insoweit sind die Ausführungen des Antragsgegners zu einer Entbehrlichkeit der Verlängerung der Probezeit zutreffend (S. 69 f. der Entlassungsverfügung), wobei insbesondere bei einer fehlenden Bewährung, die hier vorliegend feststeht, die erneute Verlängerung der Probezeit nicht in Betracht kommt (VG München, B.v. 20.12.2019 - M 5 S 19.5915 - juris 38).

153

d. Die Antragstellerin kann hinsichtlich der ihr vorgeworfenen Verhaltensweisen auch nicht geltend machen, dass man sie abmahnen oder explizit auf vorhandene Defizite hinweisen hätten müssen.

154

Die Antragstellerin wurde gemäß zahlreicher Gesprächsprotokolle und Aktenvermerke auf vorhandene Defizite hingewiesen. Zudem waren ihr durch zwei Probezeitbeurteilungen und eine Entlassungsverfügung, die der nunmehr in dem Verfahren AN 1 K 17.0860 streitgegenständlichen Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 vorangingen, Mängel bekannt. Demnach hatte die Antragstellerin ausreichende Kenntnis von den grundlegenden Defiziten. Gleichwohl hat sie ihr Verhalten nicht geändert.

155

Weiterhin war eine Abmahnung auch entbehrlich, da eine Abmahnung allenfalls dann für erforderlich erachtet wird, wenn die Mängel grundsätzlich behebbar erscheinen, z.B. bei Leistungsmängeln oder bei nicht „selbsterklärenden Pflichten“ (BayVGH, B.v. 27.8.2014 - 3 ZB 13.2214 - juris Rn. 31). Bei charakterlichen Eignungsmängeln ist mit einer Änderung grundsätzlich nicht ernsthaft zu rechnen (BayVGH, B.v. 3.2.2020 - 3 ZB 18.2352 - juris Rn. 13). Nachdem die Antragstellerin über einen längeren Zeitraum das monierte Verhalten gezeigt hat, sind vorliegend keine Gründe ersichtlich, die hiervon abweichend aufgrund konkreter Umstände des Einzelfalles eine Abmahnung erforderlich gemacht hätten. Zudem wurde die Antragstellerin bereits mit Schreiben vom 8. Oktober 2018 von dem Präsidenten darauf hingewiesen, dass eine Entlassung während der Elternzeit nicht möglich sei (Bl. 88 der elektronischen Behördenakte Band 1), so dass eine Entlassung nicht überraschend war.

156

Die von dem Antragsgegner aufgezeigten Mängel, die zudem nicht nur Randbereiche sondern den Kernbereich der Tätigkeit der Antragstellerin betreffen, werden auch nicht durch etwaige positive Leistungen der Antragstellerin ausgeglichen (vgl. hierzu BayVGh, B.v. 27.8.2014 - 3 ZB 13.2214 - juris Rn. 30 ff.). Insbesondere vermögen nach einer summarischen Prüfung die positiven Ausführungen von Herrn Prof. ... in seinem Beurteilungsbeitrag zu der Probezeitbeurteilung der Antragstellerin vom 31. Mai 2016, die sich im Wesentlichen nur mit dem „Ferienworkshop“ und anderen eher untergeordneten Tätigkeiten befassen, die Eindrücke aus den vorangegangenen Jahren nicht auszugleichen. Diese beziehen sich auf einen wesentlich kürzeren Zeitraum, in dem die Antragstellerin abgesehen von dem „Ferienworkshop“ keine Vorlesungen gehalten hat.

157

Aus Gründen der dem Dienstherrn obliegenden Fürsorgepflicht muss die Entscheidung über eine Entlassung grundsätzlich auch unverzüglich nach dem Ablauf der Probezeit getroffen werden, um dem Betroffenen rasch Klarheit über seinen künftigen Berufsweg zu verschaffen (BVerwG, U.v. 30.10.2013 - 2 C 16/12 - juris Rn. 44). Die gleichzeitige Feststellung der Nichtbewährung und die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe ist aber ausgeschlossen, wenn zugunsten des Beamten wirkende Schutzvorschriften den Ausspruch der Entlassung für bestimmte Zeiträume ausschließen, die gebotene Feststellung der Nichtbewährung während der Probezeit von dieser Sperre aber nicht betroffen ist (BVerwG, B.v. 27.12.2016 - 2 B 59/16 - juris Rn. 15). Die Antragstellerin befand sich, abgesehen von dem Zeitraum vom 9. Mai 2018 bis 27. Mai 2018, in Elternzeit bzw. Mutterschutz und konnte aufgrund des ihr zustehenden Entlassungsschutzes daher nicht vor dem Ende ihrer Elternzeit zum 6. November 2021 entlassen werden, § 22 Abs. 1 Satz 1, § 25 Satz 1 UrIMV bzw. der Vorgängernormen § 11 Abs. 1 Satz 1 BayMuttSchV, § 14 Abs. 1 UrIV. Daher kann auch der im Verhältnis zu dem Beginn der Probezeit (15. März 2011) späte Zeitpunkt der Entlassung nicht die Rechtswidrigkeit der Entlassungsverfügung begründen.

158

Letztlich ist es auch unschädlich, dass der Antragsgegner die Entlassungsverfügung im Wesentlichen auf Vorkommnisse stützt, die sich vor der Verlängerung der Probezeit durch den gerichtlichen Vergleich vom 29. Juli 2014 ereignet haben.

159

Hierauf musste der Antragsgegner mangels weiterer Erkenntnisgrundlagen abstellen, da die Antragstellerin während des Verlängerungszeitraums der Probezeit (bis zum 30.9.2015) in weiten Teilen keinen tatsächlichen Dienst leistete. Zu beachten ist hierbei, dass der Antragsgegner den gesamten Zeitraum der Probezeit zu berücksichtigen hat. Wenn aber der grundsätzlich besonders zu berücksichtigende Verlängerungszeitraum kaum weitergehende Erkenntnisse erbringt, so ist der Antragsgegner gezwungen auf vorhergehende Sachverhalte abzustellen. Dies umso mehr, als die Antragstellerin trotz des Hinweises des Antragsgegners mit Schreiben vom 10. September 2015 auf die Verlängerung der Probezeit wegen Art. 25 Satz 2 BayBG (Bl. 53 der elektronischen Behördenakte Band 1), auf die Erstellung der Probezeitbeurteilung bestand und dies sogar im Rahmen eines Vollstreckungsverfahrens durchsetzen ließ. Somit gab es auch für den Antragsgegner keinen Anlass mehr, die Probezeit nochmals zu verlängern, zumal schon damals aus dessen Sicht die fehlende Eignung der Antragstellerin feststand. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Verlängerung der Probezeit auf einem gerichtlichen Vergleich beruhte, weshalb auch dies eine Berücksichtigung von Ereignissen seit dem 15. März 2011 nicht ausschließen konnte.

160

Ferner ist auch der Umstand, dass sich die Probezeit der Antragstellerin wegen Art. 25 Satz 2 BayBG wohl bis zu dem 16. Mai 2018 verlängert haben dürfte, kein Grund dafür, dass der Antragsgegner nicht maßgeblich auf Vorkommnisse seit dem Jahr 2011 hätte abstellen dürfen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die eigentlich bis zu dem 30. September 2015 verlängerte Probezeit nicht voll ausgeschöpft werden konnte, da sich die Antragstellerin ab dem 9. September 2015 bis zum 30. September 2016 in Elternzeit ohne Bezüge befand (Bl. 52 der elektronischen Behördenakte Band 1), weshalb sich die Probezeit zunächst um die fehlenden 22 Tage (Zeitraum zwischen dem 9. September 2015 und 30. September 2015) bis zum 22. Oktober 2016 verlängert hätte. Da die Antragstellerin jedoch während der ihr vom 1. Oktober 2016 bis zum 8. Mai 2018 erneut genehmigten Elternzeit nur in der Zeit vom 1. Oktober 2016 bis zum 15. Oktober

2016 in Teilzeit und danach nicht mehr tätig war (Bl. 108 der elektronischen Behördenakte Band 1), verlängerte sich die Probezeit der Antragstellerin um weitere sieben Tage.

161

Diese begannen am 9. Mai 2018 zu laufen, da sich die Antragstellerin zu diesem Zeitpunkt nicht mehr in Elternzeit befand. Das seit dem 9. Mai 2018 ausgesprochene Beschäftigungsverbot hindert einen weiteren Lauf der Probezeit nicht, so dass die Probezeit eigentlich zum 16. Mai 2018 endete. Da es sich jedoch um einen unerheblichen Zeitraum von lediglich drei Wochen handelte und die Antragstellerin zudem im Wege der Zwangsvollstreckung die tatsächliche Ausstellung der Probezeitbeurteilung vom 31. Mai 2016 erzwang, konnte der Antragsgegner diesen Zeitraum unberücksichtigt lassen.

162

e. Auch eine isolierte Interessenabwägung des öffentlichen Vollzugs mit dem privaten Aussetzungsinteresse der Antragstellerin ohne Berücksichtigung der Erfolgsaussichten der Klage in der Hauptsache fällt zu ihren Ungunsten aus.

163

Angesichts der charakterlichen Nichteignung ist es dem Antragsgegner nicht zuzumuten, die Antragstellerin bis zu einem rechtskräftigen Abschluss des Hauptsacheverfahrens weiter zu beschäftigen. Die Kammer hat dabei durchaus berücksichtigt, dass die Antragstellerin wohl erst vor kurzem von ... nach ... umgezogen ist und zwei minderjährige Kinder hat. Da aber die Antragstellerin nachhaltig ein Verhalten gezeigt hat, das ihre charakterliche Nichteignung begründet, ist ein weiterer Verbleib der Antragstellerin bei dem Antragsgegner nicht zumutbar. Zudem wurde sie beispielsweise schon mit Schreiben vom 8. Oktober 2018 von dem Präsidenten darauf hingewiesen, dass eine Entlassung während der Elternzeit nicht möglich sei (Bl. 88 der elektronischen Behördenakte Band 1). Der Antragstellerin musste somit bekannt sein, dass der Antragsgegner eine Entlassung ernsthaft in Erwägung zieht, auch wenn eine weitere Beschäftigung von ihr erfolgte.

164

Die Antragstellerin hat nach § 154 Abs. 1 VwGO als unterlegene Beteiligte die Kosten des Verfahrens zu tragen.

165

Die Festsetzung des Streitwerts folgt aus § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 und 3, § 40 GKG. Die Jahresbezüge der Antragstellerin im Jahr 2021 hätten sich inklusive jährlicher Sonderzahlung in der Besoldungsgruppe W 2, Stufe 2 von monatlich 6.346,63 EUR auf insgesamt 80.284,87 EUR summiert, wovon ein Viertel (Halbierung der Summe im Hauptsacheverfahren nach § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 GKG, da nicht ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zur Prüfung steht; weitere Halbierung im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes nach Nr. 1.5 Satz 1 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit) den Betrag von 20.071,22 EUR ergibt.