

Titel:

Entlassung eines Beamten auf Widerruf aus dem Vorbereitungsdienst - Summeneffekt bei Vorliegen zahlreicher, für sich allein genommen weniger gewichtiger Verfehlungen

Normenketten:

BBG § 37 Abs. 1, § 61, § 98

GG Art. 12 Abs. 1 S. 1, Art. 19 Abs. 4

VwGO § 80 Abs. 2 Nr. 4, Abs. 4 S. 3, Abs. 5

Leitsätze:

1. Das dem Dienstherrn bei einem Beamtenverhältnis auf Widerruf allgemein eingeräumte weite Entlassungsermessen ist durch § 37 Abs. 2 S. 1 BBG dahin eingeschränkt, dass Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst Gelegenheit gegeben werden soll, den Vorbereitungsdienst abzuleisten und die Prüfung abzulegen. Diese Vorschrift schränkt die Möglichkeit der Entlassung nicht nur dort ein, wo der Vorbereitungsdienst als allgemeine Ausbildungsstätte iSv Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG zu qualifizieren ist, sondern auch dort, wo ein Vorbereitungsdienst für eine Beamtenlaufbahn abgeleistet wird, dessen Abschluss nicht den Zugang zu einer Beschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses ermöglicht. (Rn. 57) (redaktioneller Leitsatz)

2. Die Sollvorschrift des § 37 Abs. 2 S. 1 BBG erlaubt Ausnahmen im Einzelfall, wenn die Entlassungsgründe mit dem Sinn und Zweck des Vorbereitungsdienstes im Einklang stehen. (Rn. 57) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf ist nicht von dem Nachweis eines Dienstvergehens abhängig und mit dem Sinn und Zweck des Vorbereitungsdienstes vereinbar, wenn der Beamte aufgrund mangelnder Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung den Anforderungen der Laufbahn nicht gerecht wird. Insoweit genügen bereits berechtigte Zweifel der Entlassungsbehörde, ob der Beamte die persönliche oder fachliche Eignung (iSv § 9 S. 1 BBG) für ein Amt in der angestrebten Laufbahn besitzt. (Rn. 58) (redaktioneller Leitsatz)

4. Die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf kann auf im Einzelnen für eine Entlassung nicht ausreichend gewichtige Vorwürfe gestützt werden, wenn diese in einer Gesamtschau ("Summeneffekt") die vorzeitige Entlassung tragen würden. (Rn. 69 – 70) (redaktioneller Leitsatz)

5. Kann der Dienstherr von begründeten Zweifeln an der persönlichen (charakterlichen) Eignung des Anwärters für den Polizeivollzugsdienst ausgehen, die seiner Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder Lebenszeit entgegenstehen würden, darf der Dienstherr diesen in Ausnahme zu der Sollvorschrift des § 37 Abs. 2 S. 1 BBG aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entlassen, ohne ihm die Möglichkeit zu geben, den Vorbereitungsdienst abzuleisten und die Prüfung abzulegen. (Rn. 83) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Entlassung eines Beamten auf Widerruf aus dem Vorbereitungsdienst, Bundespolizei, Summeneffekt bei Vorliegen zahlreicher, für sich allein genommen weniger gewichtiger Verfehlungen, Summeneffekt, weniger gewichtiger Verfehlungen, Vorbereitungsdienst, charakterliche Eignung, Ermessensentscheidung

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens.
3. Der Streitwert wird auf 3.922,02 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

Der Antragsteller begehrt die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung seines Widerspruchs gegen die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis.

2

1. Der am ... geborene Antragsteller wurde am 01.09.2020 anlässlich des Vorbereitungsdienstes zum mittleren Polizeivollzugsdienst im Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrum ... (BPOLAFZ ...) zum Beamten auf Widerruf ernannt.

3

Am 04.04.2021 kam es ausweislich der Dokumentation in der vorgelegten Behördenakte zu einem häuslichen Zerwürfnis zwischen dem Antragsteller und seiner damaligen Lebensgefährtin mit möglicherweise gegenseitigen Beleidigungen und Körperverletzungen. Das hierauf gegen den Antragsteller eingeleitete Strafverfahren wurde wegen des ambivalenten Aussageverhaltens der damaligen Lebensgefährtin des Antragstellers nach § 170 Abs. 2 der Strafprozessordnung (StPO) eingestellt. Die damalige Lebensgefährtin hatte zunächst Strafanzeige gestellt, diese zwei Tage später wieder zurückgenommen und ca. drei Wochen später wieder Strafanzeige gestellt – nach ihren Ausführungen, weil sie vom Antragsteller zur Rücknahme des Strafantrags genötigt worden sei.

4

Aufgrund dieser strafrechtlichen Vorwürfe leitete die Antragsgegnerin gegen den Antragsteller mit Verfügung vom 21.04.2021 ein Disziplinarverfahren ein, das bis zum Abschluss des Strafverfahrens zunächst ausgesetzt wurde.

5

Mit Schreiben der Antragsgegnerin vom 13.05.2021 teilte diese dem Antragsteller mit, dass sich im Zuge der strafrechtlichen Ermittlungen ergeben habe, dass gegen ihn bei seiner Einstellung in den Polizeidienst ein Ermittlungsverfahren wegen Verkehrsunfallflucht mit Personenschaden anhängig gewesen sei, das am 14.12.2020 gemäß § 153a StPO gegen Zahlung einer Geldauflage eingestellt worden sei. Dieses habe er bei Einstellung verschwiegen, obwohl auf einem entsprechenden Formular explizit nach aktuell anhängigen Strafverfahren gefragt worden war. Aufgrund dieser Umstände sei ein Verfahren zur Rücknahme seiner Ernennung anhängig. Das Disziplinarverfahren bleibe weiter ausgesetzt.

6

Das Bundespolizeipräsidium hörte den Antragsteller mit Schreiben vom 17.11.2021 zu der beabsichtigten Rücknahme seiner Ernennung gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) an und bezog sich auf das gegen den Antragsteller geführte Verfahren wegen unerlaubten Entfernens vom Unfallort.

7

Aus dem in den Akten befindlichen Persönlichkeits- und Leistungsbild in Bezug auf den Antragsteller vom 25.05.2021 ergibt sich u.a., dass er gegenüber seinen Mitauszubildenden bestimmend, dominierend und aggressiv aufträte. In der Vergangenheit sei es immer wieder zu verbalen Auseinandersetzungen mit Ausbildern und Mitauszubildenden gekommen, dabei auch zu offenen Drohungen und Drohgebärden. Mit seiner unreflektierten und nicht situationsangemessenen Ausdrucksweise stoße er auf Unverständnis und Ablehnung beim Ausbildungspersonal sowie seinen Mitauszubildenden. Er verfüge über wenig Toleranz und fehlende interkulturelle Kompetenz gegenüber Andersdenkenden. Darauf angesprochen ändere er sein Verhalten nicht. Er habe deutliche Schwächen, insbesondere bei den prüfungsrelevanten Fächern. In zahlreichen Fächern bewegten sich seine Leistungen im Bereich mangelhaft und ausreichend. Dem Anforderungsprofil eines zukünftigen Polizeivollzugsbeamten werde er nur in Teilen gerecht. Der Antragsteller zeige deutlich einen mangelnden Leistungswillen und fehlende Motivation zum Bestehen der Ausbildung. Dem Ausbildungspersonal trete er sehr kooperativ gegenüber und versuche dadurch, ein korrektes Verhalten zu suggerieren. Mitauszubildende fühlten sich durch sein o.g. Auftreten in der Vergangenheit jedoch oft bedroht. Die ausgetragenen Konflikte ließen auf Defizite in der charakterlichen Eignung schließen.

8

Ausweislich zahlreicher in den Akten befindlicher Vermerke der Ausbilder sei das Verhalten des Antragstellers in der Vergangenheit mehrfach zu beanstanden gewesen. Bereits am 28.01.2021 habe ein weiterer Mitbewerber, PMA ... um ein Gespräch mit dem Lehrgruppenleiter gebeten, weil es am Tag zuvor zu einer verbalen Auseinandersetzung mit dem Antragsteller gekommen sei. U.a. habe der Antragsteller

PMA ... wegen eines nicht erwiderten Grußes am Arm gepackt und es habe sich in Anknüpfung an ein vorangegangenes Streitgespräch über Organspende ein Wortgefecht – weitgehend in türkischer Sprache – entwickelt, in dem der Antragsteller PMA ... u.a. als „Muschi“, „Pussi“ und „Hosenscheißer“ bezeichnet habe. Aufgrund der Lautstärke habe sich PMA ... bedroht gefühlt.

9

Nach einem Aktenvermerk vom 10.05.2021 habe ein am 30.04.2021 durchgeführter Stubendurchgang ergeben, dass im Zimmer des Antragstellers bei geöffnetem Fenster die Heizung auf Stufe 3-4 gelaufen sei. Auf entsprechenden Hinweis der Ausbilderin habe der Antragsteller in respektlosem Ton sinngemäß geäußert, dass das doch eh der Bund zahle.

10

Laut weiterem Aktenvermerk vom 10.06.2021 habe der Antragsteller beim Schießtraining während der Wartezeit eine Schlafposition (liegend) eingenommen und sein Gesicht mit einer Lernkarte abgedeckt.

11

Bei einem weiteren Schießtraining am 04.06.2021 habe der Antragsteller die ihm nahegelegten Verbesserungen an der P30 nur unzureichend angenommen. Über Korrekturvorschläge habe er diskutiert oder diese mit dem Hinweis abgetan, dass er einen anderen Vorschlag habe. Er habe einen überheblichen Eindruck gemacht und versucht, die zwischen Ausbildern und Auszubildenden erforderliche professionelle Distanz durch lockere Gesprächsführung zu unterschreiten. Entgegen einer Anweisung, den Gehörschutz während der Wartezeit aufzubehalten, habe er diesen abgenommen.

12

Am 21.09.2021 habe der Antragsteller am von zwei Polizeitrainerinnen durchgeführten Einsatztraining teilgenommen. Aufgrund seiner körperlichen Überlegenheit habe er einer Kollegin geraten „abzuklopfen“, wenn sie sich nicht mehr wehren könne. Bei dem Hinweis der Ausbilderinnen, dass dies einen falschen Trainingsanreiz schaffe, weil man in der Realität nicht wie bei einem sportlichen Wettkampf einfach aufgeben könne, habe der Antragsteller in gegenüber Frauen despektierlicher Weise reagiert und sein Fehlverhalten nicht eingesehen.

13

Der Dienstvorgesetzte beim vom Antragsteller durchgeführten Grenzpraktikum in ... bescheinigte diesem hingegen in seiner Praktikumsbestätigung vom Januar 2021 ein positives Leistungsbild, adressatengerechte Ansprache, Souveränität, Verlässlichkeit und den vorbildlichen Umgang mit Kollegen. Auf Ansprache durch den Ausbilder am BPOLAFZ ..., dass er dieses Verhalten auch in der Ausbildung erwarte, habe der Antragsteller entgegnet, dass die Ausbildung nicht das sei, was er unter Polizeiarbeit verstehe. Er wolle auch nicht gut sein, fünf Punkte würden ihm reichen. Für die Abschlussprüfung würde er dann lernen. Im Gespräch habe er gleichgültig gewirkt.

14

Am 17.02. [Anmerkung: vermutlich 2022] habe ihm ein Ausbilder wegen Unterschleifs im Rahmen einer Lernzielkontrolle das Blatt abgenommen. Nach der sich an den Test anschließenden 5-minütigen Pause habe der Antragsteller während der Unterrichtszeit seinen Joghurt weitergelöffelt und auf Aufforderung, das Essen einzustellen, den Becher von seinem Sitzplatz aus zum Mülleimer geworfen, diesen aber verfehlt. Als der Ausbilder ihn darauf mit den Worten „Haben Sie ein Problem? Geht's noch?“ gerügt habe, habe der Antragsteller geantwortet: „Alles gut, wie geht's Ihnen?“.

15

Der Antragsteller sei während der Zeit seines Bahnpraktikums vom 14.03.2022 bis 20.03.2022 wegen einer angeblichen Lebensmittelvergiftung krankgemeldet gewesen. Laut einem Zeitungsbericht mit Foto habe der Antragsteller jedoch am 19.03.2022 an einem kampsportlichen Wettkampf teilgenommen. Laut Aktenvermerk seines dortigen Ausbilders vom 09.04.2022 habe der bereits im Begrüßungsgespräch desinteressiert wirkende Antragsteller mitgeteilt, die Bahn sei ohnehin nichts für ihn, er wolle zur Bundesbank. Da habe er nicht viel zu tun und könne sich voll und ganz auf seinen Sport konzentrieren. Am 19.03.2022 habe er einen Wettkampf. Auf den Hinweis, dass da eine Nachtschicht anstehe, habe er geantwortet, dass er das schon hinbekomme. Auf Nachfrage habe er am 23.03.2022 angegeben, dass er wegen der Lebensmittelvergiftung nicht habe an dem Kampf teilnehmen können, obwohl wenig später ein Bericht im Internet belegt habe, dass der Antragsteller nicht nur teilgenommen, sondern auch eine Medaille

gewonnen habe. Das Desinteresse habe sich auch an der Vorgangsbearbeitung widergespiegelt. Neben qualitativer Mängel habe der Antragsteller lieber Zeit an seinem Smartphone im Aufenthaltsraum verbracht, anstatt Vorgänge mit seiner Streife zu bearbeiten.

16

Am ...2022 kam der Sohn des Antragstellers zu Welt. Am 28.03.2022 habe der Antragsteller lediglich per Mail an einen Lehrgangsleiter des Kernteams eine Mail geschickt, wonach er zwei positive Corona-Schnelltests habe. In der Folge habe er sich aber auch auf mehrfache Anmahnung keinem PCR-Test unterzogen.

17

Mit E-Mail vom 25.04.2022 teilte der Antragsteller dem Lehrgangsleiter mit, dass er am folgenden Tag nicht werde anreisen können, weil seine Frau Hilfe bei dem neugeborenen Sohn benötige. Er wolle zwei bis drei Wochen Elternzeit nehmen. Auf Hinweis des Lehrgangsleiters, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht möglich sei, weil er diese bisher nicht beantragt und noch nicht einmal seinen Sohn angemeldet habe, habe der Antragsteller mitgeteilt, dass er dann eben zum Arzt gehen werde. In der Folge war er bis Ende des Monats krankgeschrieben.

18

Vom 02.05.2022 bis 06.05.2022 sei der Antragsteller erneut dienstunfähig erkrankt gewesen und trotz ausbleibender weitergehender Krankschreibung am Montag 09.05.2022 nicht zum Dienst erschienen. Ein wiederholter Versuch, den Antragsteller telefonisch zu kontaktieren, habe schließlich ergeben, dass er noch gar nicht angereist sei, weil er nicht wisse, wie es mit der Anreise sei und wo sein neues Zimmer sei. Nach einer verspäteten Anreise um 14 Uhr dieses Tages habe der Antragsteller sich nach der Zuweisung seines neuen Zimmers – ein Doppelzimmer – hierüber beschwert, weil er als 26-Jähriger und Vater eines Kindes Anspruch auf ein Einzelzimmer habe. Am 11.05.2022 sei er zu den letzten Unterrichtseinheiten des Tages unentschuldigt nicht erschienen. Ein Telefonanruf bei ihm habe ergeben, dass er sich bereits auf dem Heimweg befinde. Es sei ihm zu schlecht gegangen, um sich abzumelden, außerdem sei es überall besser als im Ausbildungszentrum. Ab diesem Tag sei der Antragsteller bis zum Zeitpunkt dieses Aktenvermerks (20.07.2022) durchgehend krankgeschrieben gewesen. Dennoch habe der Antragsteller nach Aktenlage in seinen Whats App-Status am 30.06.2022 ein Foto von sich im Fitnessstudio hochgeladen, auf dem er vor dem Spiegel zu sehen ist und sich mit seinem Smartphone selbst fotografiert.

19

Mit Bescheid der Antragsgegnerin vom 21.07.2022 wurde gegen den Antragsteller bis zum Abschluss des Entlassungsverfahrens ein Verbot des Führens der Dienstgeschäfte verhängt. Hiergegen hatte der Antragsteller über seine Bevollmächtigten mit Schriftsatz vom 10.08.2022 Widerspruch eingelegt.

20

Mit Schreiben der Antragsgegnerin vom 31.08.2022 wurde der Antragsteller zur beabsichtigten Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen fehlender charakterlicher Eignung gemäß § 37 BBG angehört und ihm Gelegenheit zur Äußerung gegeben. Zur Begründung wurden die eben dargestellten aktenkundigen Vorkommnisse aufgeführt.

21

Mit Schreiben seiner Bevollmächtigten vom 05.10.2022 nahm der Antragsteller dahingehend Stellung, dass der Sachverhalt in Bezug auf seine Lebensgefährtin falsch dargestellt sei. Es habe sich entgegen dem Vorwurf der Antragstellerin genau umgekehrt zugetragen. Seine Lebensgefährtin sei aus unbegründeter Eifersucht und aufgrund ihres Temperaments auf ihn losgegangen, habe ihn verletzt und der Wohnung verwiesen. Fakt sei jedenfalls, dass der Antragsteller wieder in die gemeinsame Wohnung zurückgekehrt sei und die Lebensgefährtin nunmehr das zweite gemeinsame Kind von dem Antragsteller erwarte. Eine entsprechende Darstellung der Ereignisse aus Sicht des Antragstellers lag dem Schriftsatz bei. Hierauf wird Bezug genommen.

22

Das gegen ihn anhängige Strafverfahren wegen unerlaubten Entferns vom Unfallort habe er auf Rat seines damaligen Rechtsanwalts verschwiegen.

23

Die Äußerung hinsichtlich der laufenden Heizung beim Stubendurchgang habe der Antragsteller tatsächlich getätigt, aber lediglich scherzhaft gemeint.

24

Die erwähnten Verbesserungsvorschläge beim Schießtraining, denen er nicht gefolgt sei, seien ihm nicht bekannt. Daran, dass er beim Warten eine Schlafposition eingenommen habe, erinnere er sich nicht.

25

An den Vorfall des Unterschleifs und die Angelegenheit mit dem Joghurtbecher erinnere er sich nicht.

26

Den Dienst am ... Bahnhof habe der Antragsteller aufgrund der Ausdünstungen der Drogenabhängigen und Obdachlosen als unangenehm empfunden, aber nicht verweigert. Die Wettkampfteilnahme am 19.03.2022 trotz Krankschreibung lasse sich dadurch erklären, dass die Erkrankung zwar der Dienstverrichtung entgegengestanden habe, körperliche Betätigung bei dem vorhandenen Krankheitsbild aber indiziert gewesen sei.

27

Die ihm vorgeworfenen Verfehlungen im Zusammenhang mit der Geburt seines Sohnes am ...2022 ließen sich durch die unübersichtliche und stressbelastete Situation erklären. Mutter und Kind seien coronapositiv gewesen und kurz nach dem Kaiserschnitt bereits nach Hause entlassen worden. Als der Antragsteller sich selbst krank gefühlt habe, sei er aufgrund der Situation überfordert und nicht in der Lage gewesen, rechtzeitig eine Teststation aufzusuchen. Auch habe er nicht gewusst, welche bürokratischen Hürden seinem Wunsch, Elternzeit zu nehmen, im Wege gestanden hätten.

28

Am 11.05.2022 habe er sich nicht ohne Abmeldung vom Dienst entfernt. Weil er sich schlecht gefühlt und eine neue Corona-Infektion befürchtet habe, habe er seinem Sitznachbarn Bescheid gegeben, dass er gehe und vor der Mittagspause auch die anwesende Lehrkraft informiert. Hinsichtlich der Erkrankungszeit vom 23.05.2022 bis 01.07.2022 habe er jeweils Folgebescheinigungen seiner Ärztin vorgelegt. Das vom Antragsteller am 30.06.2022 in Whats App eingestellte Foto sei ein altes Foto gewesen.

29

Die Behauptung, er sei desinteressiert, werde nicht substantiiert. Er strebe zwar tatsächlich nicht nach Bestnoten, habe aber bisher jede Prüfung bestanden.

30

Die beabsichtigte Entlassung könne daher nicht auf den Summeneffekt der Einzelvorfälle gestützt werden, weil es ihnen an einer belastbaren Tatsachengrundlage fehle. In den meisten Fällen seien hier nur subjektive Eindrücke und Werturteile aufgeführt. Hierauf könne man keine charakterliche Ungeeignetheit stützen. Zudem habe die Antragstellerin in ihrem Anhörungsschreiben unberücksichtigt gelassen, dass der Ausbildungsleiter bei der Bundespolizeiinspektion ... ein positives Leistungsbild über den Antragsteller gezeichnet habe. Damit, dass er erklärt habe, ihm würden 5 Rangpunkte ausreichen und er würde nicht nach Bestnoten streben, sei der Antragsteller lediglich ehrlich gewesen.

31

Die Bundespolizeiakademie hörte mit Schreiben vom 17.10.2022 auf Wunsch des Antragstellers den Gesamtpersonalrat zu der beabsichtigten Entlassung unter Darstellung der Vorfälle, der Entgegnungen des Antragstellers und der eigenen Schlussfolgerungen an. Dabei ließ sie vom Vorwurf des unentschuldigsten Fernbleibens vom Dienst im Zeitraum vom 23.05.2022 bis 01.07.2022 ab, weil eine Würdigung des Vorbringens des Antragstellers ergeben habe, dass dessen rechtfertigende Ausführungen zutreffend seien.

32

Die Gleichstellungsbeauftragte erhob laut Vermerk vom 24.10.2022 keine Einwände gegen die beabsichtigte Entlassung des Antragstellers. Auch der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats teilte mit Schreiben vom 25.10.2022 mit, dass gegen die beabsichtigte Entlassung keine Einwände bestünden.

33

Daraufhin wurde mit Entlassungsverfügung vom 25.10.2022, dem Antragsteller zugegangen am 27.10.2022, gemäß § 37 Abs. 1 BBG i.V.m. § 2 des Bundespolizeibeamtengesetzes (BPoIBG) das Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen mangelnder persönlicher (charakterlicher) Eignung widerrufen und

der Antragsteller entlassen. Die sofortige Vollziehung der Entlassungsverfügung wurde gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 4 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) angeordnet.

34

Zur Begründung wiederholte die Antragsgegnerin zunächst die bereits in den Akten dargestellten Sachverhalte, stellte im Anschluss die von Antragstellerseite vorgebrachten Rechtfertigungen dar und bewertete diese in einem dritten Schritt.

35

Rechtsgrundlage für die ausgesprochene Entlassungsverfügung sei § 37 Abs. 1 BBG. Begründete Zweifel an der charakterlichen Eignung eines Widerrufsbeamten für die spätere Verwendung im Beamtenverhältnis würden als Grundlage für die Entlassung ausreichen. Diese seien durch die dargestellten Vorfälle vorhanden, es bedürfe dafür nicht einmal zwingend des Vorliegens von Dienstpflichtverletzungen oder Straftaten. Aufgrund des Summeneffekts der einzelnen Verfehlungen sei eine ausreichende Grundlage für die Entlassung des Antragstellers vorhanden. Er habe durch die dargestellten Verhaltensweisen gegen § 61 Abs. 1 Satz 1 und 3 BBG, § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG sowie § 96 BBG verstoßen. Die aufgezeigten Mängel würden gegen einen Verbleib des Antragstellers im Beamtendienst sprechen. Der Bundespolizei würde eine nicht unwesentliche Ansehensschädigung drohen, sollte die Akademie den Antragsteller weiterhin beschäftigen. Es könnte der Eindruck entstehen, dass die Bundespolizei in ihren Reihen Personen dulde, die sich nicht an geltende Regelungen halten, welche in einer hierarchischen Struktur unabdingbar zur Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebs seien. Würde die Antragsgegnerin nicht entschieden einschreiten, könnte dies in der Öffentlichkeit zu negativen Rückschlüssen auf die Qualität und die Disziplin der Polizeivollzugsbeamten führen. Zum Schutz der Bundespolizei vor weiterer Ansehensschädigung und auch im Hinblick auf einen zu befürchtenden Nachahmungseffekt sei die Entlassung zwingend erforderlich.

36

Die Anordnung der sofortigen Vollziehbarkeit der Entlassungsverfügung gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 4 VwGO sei zudem geboten, da bereits jetzt feststehe, dass die Übernahme des Antragstellers in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder gar auf Lebenszeit ausgeschlossen sei. Die Fortführung des Vorbereitungsdienstes habe für den Antragsteller somit keinen Nutzen mehr. Daher sei dem Vollziehungsinteresse zum Schutz vor einer Ansehensschädigung des Beamtentums und der Sicherstellung des ordnungsgemäßen Ausbildungsbetriebs Vorrang zu gewähren. Das Beamtenverhältnis auf Widerruf diene in erster Linie der Ausbildung, nicht aber der Unterhaltssicherung des Beamten. Die Abwägung des öffentlichen Interesses an der geordneten Aufrechterhaltung des öffentlichen Dienstes durch geeignete Beamte mit dem persönlichen Interesse am Fortbestand des Beamtenverhältnisses begründe im vorliegenden Fall kein überwiegendes schutzwürdiges Interesse, das der Anordnung der sofortigen Vollziehung entgegenstehen würde. Auch im Interesse des Antragstellers sei aus Fürsorgegesichtspunkten die sofortige Vollziehung anzuordnen, damit er sich zeitnah neu orientieren könne und sich nicht gegebenenfalls einer hohen Rückforderung überbezahlter Bezüge gegenübersehe. Schließlich sei der Öffentlichkeit nicht zu vermitteln, dass ein Beamter mit charakterlichen Mängeln und Verhaltensweisen, die strafrechtliche Tendenz aufwiesen, weiterhin monatelang alimentiert werde und dazu noch die Gelegenheit erhalte, die Laufbahnbefähigung für einen Beruf im öffentlichen Dienst zu erwerben.

37

Mit Schreiben vom 24.11.2022 legte der Antragsteller gegen die Entlassungsverfügung vom 25.10.2022 Widerspruch ein, der nicht begründet wurde.

38

Mit Widerspruchsbescheid vom 11.01.2023, dem Antragsteller zugegangen am 18.01.2023, wurde der Widerspruch als unbegründet zurückgewiesen.

39

2. Mit Schriftsatz seiner Bevollmächtigten vom 17.02.2023 erhob der Antragsteller Klage gegen den Widerspruchsbescheid der Antragsgegnerin vom 11.01.2023 (hier anhängig unter dem Az. B 5 K 23.129) und beantragte gleichzeitig:

40

Unter Aufhebung der Vollziehungsanordnung der Antragsgegnerin im Bescheid vom 25.10.2022 wird gemäß § 80 Abs. 5 VwGO die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs vom 24.11.2022 wiederhergestellt.

41

Zur Begründung wird im Wesentlichen ausgeführt, der Vorbereitungsdienst für den mittleren Polizeivollzugsdienst dauere zwei Jahre und sechs Monate. Bei einem Beginn der Ausbildung am 01.09.2020 wäre daher das reguläre Ende der Ausbildung am 31.03.2023 erreicht. Die Entlassungsverfügung vom 25.10.2022 sei somit deutlich mehr als zwei Jahre nach Beginn der Ausbildung erlassen worden. Nach § 37 Abs. 2 BBG solle Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst Gelegenheit gegeben werden, den Vorbereitungsdienst abzuschließen. Hiervon dürfe also nur ausnahmsweise abgerückt werden.

42

Ob die sofortige Vollzug einer Entlassung angeordnet werde, liege im Ermessen der Behörde. Dabei seien das Für und das Wider einer solchen Entscheidung gegeneinander abzuwägen. Die Beklagte spreche von dem eigenen Ansehen und der Wahrnehmung in der Öffentlichkeit sowie der ordnungsgemäßen Fortführung der Ausbildung, nenne also nur ihre eigenen Interessen. Aus der Fürsorgepflicht für den Betroffenen werde gefolgert, dass er sich freuen solle, wenn er fristlos entlassen werde, damit er sich frühzeitig umorientieren könne und im Falle des Unterliegens keine zu hohen Bezüge zurückzahlen müsse. Das werde den Anforderungen an eine sachgerechte Ermessensentscheidung nicht gerecht. Wenn die sofortige Vollziehung nicht angeordnet werden würde, hätte der Antragsteller zumindest die Gelegenheit, noch die Ausbildung zu beenden. Eine abgeschlossene Ausbildung sei wichtig für den Lebenslauf. Dies gelte insbesondere, weil der Antragsteller Vater eines Kindes sei und den Großteil der Ausbildung bereits absolviert habe.

43

Die Antragsgegnerin beantragte mit Schriftsatz vom 03.03.2023, den Antrag abzulehnen und bezog sich zur Begründung im Wesentlichen auf die Ausführungen im angefochtenen Bescheid. Die schriftliche Begründung des besonderen Interesses an der sofortigen Vollziehung der Entlassungsverfügung genüge den Anforderungen des § 80 Abs. 3 Satz 1 VwGO. Auch inhaltlich sei sie nicht zu beanstanden. Der Antragsteller sei zu Recht wegen berechtigter Zweifel an seiner charakterlichen Eignung für den Polizeivollzugsdienst entlassen worden, denn aufgrund der Vielzahl seiner Verfehlungen bzw. Dienstpflichtverstößen sei ein Vertrauensverlust bei der Antragsgegnerin entstanden. Zudem sei dadurch der Dienstbetrieb der Antragsgegnerin massiv gestört worden. Ebenso sei es zu einer bedeutsamen Ansehensschädigung für die Bundespolizei gekommen. Der Antragsteller habe mehrfach gegen die Wohlverhaltenspflicht gemäß § 61 Abs. 1 S. 3 BBG verstoßen. Ein Beamter, der im besonderen Maße zur Wahrung des Rechts verpflichtet sei, handle regelmäßig in bedeutsamer Weise achtungs- und vertrauensschädigend, wenn er vorsätzlich gegen elementare Rechtsvorschriften, wie sie das Strafrecht darstelle, verstoße. Dass das Ermittlungsverfahren gegen den Antragsteller durch die Staatsanwaltschaft ... mit Verfügung vom 21.04.2021 gemäß § 170 Abs. 2 StPO eingestellt worden sei, habe für das Vorliegen eines Dienstvergehens in rechtlicher Hinsicht keine Relevanz. Denn es komme in tatsächlicher Hinsicht auf die Prognose des Dienstvorgesetzten an, ohne dass insoweit eine Bindung an die tatsächlichen Feststellungen eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens bestehe. Darüber hinaus umfasse die Wohlverhaltenspflicht nach § 61 Abs. 1 Satz 3 BBG auch die Pflicht zum achtungs- und respektvollen Umgang mit anderen Personen. Das dargestellte Fehlverhalten des Antragstellers machten deutlich, dass der Antragsteller seine Vorgesetzten nicht angemessen ernst nehme und den nötigen Respekt vermissen lasse. Zudem bedinge die hohe Anzahl krankheitsbedingter Fehltage des Antragstellers in Zusammenhang mit seinen privaten Anliegen die Annahme bewussten unkollegialen Verhaltens. Mit seinem Fehlverhalten habe der Antragsteller zudem die sich aus § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG obliegende Folgepflicht verletzt. Dadurch werde deutlich, dass für den Antragsteller die Umsetzung von dienstlichen Weisungen ein erhebliches Problem darstelle.

44

Darüber hinaus habe der Antragsteller mehrfach gegen die Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG und auch gegen § 96 BBG verstoßen.

45

Der Antragsteller bekräftigte mit abschließendem Schriftsatz vom 07.03.2023 erneut seine Rechtauffassung.

46

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

II.

47

1. Das Gericht legt den Antrag dahingehend aus, dass der Antragsteller die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung seiner mit Schriftsatz vom 17.02.2023 erhobenen Klage begehrt.

48

2. Der so verstandene Antrag ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg.

49

Nach § 80 Abs. 1 Satz 1 VwGO haben Widerspruch und Anfechtungsklage aufschiebende Wirkung. Diese Bestimmung stellt eine zentrale Norm der Verwaltungsrechtspflege dar, denn der Bürger hat nach Art. 19 Abs. 4 des Grundgesetzes (GG) Anspruch auf eine tatsächlich wirksame Kontrolle der Verwaltung. Art. 19 Abs. 4 GG gewährleistet die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Anfechtungsklage aber nicht schlechthin. Die Behörde darf sie gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 4 VwGO durch Anordnung der sofortigen Vollziehung beseitigen, wenn dafür ein besonderes öffentliches Interesse besteht, das grundsätzlich über jenes Interesse hinauszugehen hat, welches den Verwaltungsakt selbst rechtfertigt.

50

In entsprechender Anwendung des § 80 Abs. 4 Satz 3 VwGO soll die aufschiebende Wirkung des Rechtsbehelfs dann angeordnet bzw. wiederhergestellt werden, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsaktes bestehen. Dies ist vorliegend jedoch nicht der Fall.

51

Der Bescheid der Bundespolizeiakademie vom 25.10.2022 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 11.01.2023 erweist sich bei summarischer Prüfung sowohl als formell wie auch materiell rechtmäßig.

52

a) Die Anordnung des Sofortvollzuges erfolgte in formell rechtmäßiger Weise (§ 80 Abs. 3 Satz 1 VwGO). Die Begründung der Vollzugsanordnung der Antragsgegnerin vom 25.10.2022 ist nicht lediglich formelhaft, sondern lässt erkennen, dass die Behörde eine Einzelfallprüfung vorgenommen und die unterschiedlichen, einander widerstrebenden Interessen der Beteiligten gegeneinander abgewogen hat. Insbesondere hat die Behörde nicht nur einseitig auf die Interessenlage der öffentlichen Hand abgestellt, sondern auch die Interessen des Antragstellers berücksichtigt.

53

b) Über diese Feststellung hinaus bedarf es keiner weiteren Erörterung der von der Behörde genannten Gründe, da das Gericht nicht auf die Überprüfung dieser Gründe beschränkt ist, sondern im Verfahren nach § 80 Abs. 5 VwGO unter Abwägung der öffentlichen Belange gegen den Rechtsanspruch des Einzelnen selbst zu beurteilen hat, ob ein besonderes öffentliches Interesse an der sofortigen Vollziehung des Verwaltungsaktes besteht. Soweit dabei die Erfolgsaussichten des eingelegten Rechtsbehelfs oder der Klage bereits absehbar sind, hat das Gericht sie zu berücksichtigen. Ergibt diese im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes notwendigerweise summarische Prüfung, dass der Rechtsbehelf oder die Klage voraussichtlich erfolglos sein werden, so scheidet, sofern ein öffentliches Interesse für den sofortigen Vollzug spricht, ein Vorrang der privaten Interessen von vornherein aus, da an der Aussetzung eines offensichtlich rechtmäßigen Verwaltungsaktes in der Regel kein überwiegendes privates Interesse bestehen kann (vgl. BayVGh, B.v. 4.10.1982 – 19 AS 82 A.2049 – BayVBI 1983, 23).

54

Die summarische Überprüfung der Sach- und Rechtslage ergibt im vorliegenden Fall, dass keine durchgreifenden Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der für sofort vollziehbar erklärten Entlassungsverfügung vom 25.10.2022 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 11.01.2023 bestehen.

55

aa) Die Entlassungsverfügung ist in formeller Hinsicht nicht zu beanstanden. Der Antragsteller ist ordnungsgemäß nach § 28 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG) angehört worden.

56

bb) Rechtsgrundlage für die Entlassung des Antragstellers ist § 2 BPolBG i.V.m. § 37 Abs. 1 BBG. Danach können Beamte auf Widerruf jederzeit entlassen werden. Der gesetzliche Begriff „jederzeit“ hat nicht nur eine zeitliche, sondern auch eine sachliche Komponente. 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).

57

Das dem Dienstherrn bei einem Beamtenverhältnis auf Widerruf allgemein eingeräumte weite Entlassungsermessen ist durch § 37 Abs. 2 Satz 1 BBG dahin eingeschränkt, dass Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst Gelegenheit gegeben werden soll, den Vorbereitungsdienst abzuleisten und die Prüfung abzulegen. Diese Vorschrift schränkt die Möglichkeit der Entlassung nicht nur dort ein, wo der Vorbereitungsdienst als allgemeine Ausbildungsstätte im Sinne von Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG zu qualifizieren ist (etwa OVG RP, B.v. 30.7.2004 – 2 B 11152/04 – NVwZ-RR 2005, 253 zur Entlassung eines Studienreferendars aus dem Vorbereitungsdienst), sondern auch dort, wo ein Vorbereitungsdienst – wie hier – für eine Beamtenlaufbahn abgeleistet wird, dessen Abschluss nicht den Zugang zu einer Beschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses ermöglicht (z.B. OVG NW 18.2.2019 – 6 B 1551/18 – juris Rn. 17 m.w.N. zur Entlassung eines Kommissaranwärters). Die Sollvorschrift des § 37 Abs. 2 Satz 1 BBG 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).

58

Die Entlassung ist mit dem Sinn und Zweck des Vorbereitungsdienstes vereinbar, wenn der Beamte aufgrund mangelnder Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung den Anforderungen der Laufbahn – mit Blick auf den Antragsteller also des (mittleren) Polizeivollzugsdienstes – nicht gerecht wird. Insoweit genügen bereits berechtigte Zweifel der Entlassungsbehörde, ob der Beamte die persönliche oder fachliche Eignung (i.S.v. § 9 Satz 1 BBG) für ein Amt in der angestrebten Laufbahn besitzt (BVerwG, U.v. 9.6.1981 – 2 C 48.78 – BVerwGE 62, 267/268; 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 insbesondere nicht von dem Nachweis eines Dienstvergehens abhängig (vgl. BayVGh, B.v. 2.5.2019 – 6 CS 19.481 – juris Rn. 14).

59

Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle ist darauf beschränkt, ob der Dienstherr seine Annahme, es lägen Eignungszweifel vor, auf einen zutreffend und vollständig ermittelten Sachverhalt gestützt, er den Rechtsbegriff der Eignung nicht verkannt und bei der von ihm zu treffenden Prognoseentscheidung allgemeingültige Wertmaßstäbe beachtet und auch sonst keine sachwidrigen Erwägungen angestellt hat (OVG NW, B.v. 27.9.2017 – 6 B 977/17 – juris Rn. 4).

60

In Anwendung dieser Maßstäbe ist die Entlassung des Antragstellers rechtlich nicht zu beanstanden. Die Bundespolizeiakademie ist weder von einem unzureichend oder unzutreffend ermittelten Sachverhalt ausgegangen, noch hat sie mit der Annahme von begründeten Zweifeln an der persönlichen Eignung des Antragstellers für ein Amt als Polizeivollzugsbeamter die Grenzen ihres Beurteilungs- und Ermessensspielraums überschritten.

61

Vorliegend bedurfte es keiner besonderen oder weitergehenden Sachverhaltsaufklärung nach disziplinarrechtlichen Vorschriften. Die Entlassungsvorschrift des § 37 BBG verlangt – anders als § 34 Abs. 4 Satz 2 BBG für die Entlassung von Beamten auf Probe wegen eines Dienstvergehens, das im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte – nicht die entsprechende Anwendung der §§ 21 bis 29 des Bundesdisziplinargesetzes. Gemäß § 24 Abs. 1 Sätze 1 und 2 VwVfG ermittelt die Behörde den Sachverhalt von Amts wegen. Sie bestimmt Art und Umfang der Ermittlungen; an das Vorbringen und an die Beweisanträge der Beteiligten ist sie nicht gebunden. Nach Abs. 2 hat die Behörde dabei alle für den Einzelfall bedeutsamen, auch die für die Beteiligten günstigen

Umstände zu berücksichtigen. Ergänzend legt § 26 Abs. 1 VwVfG fest, dass sich die Behörde der Beweismittel bedient, die sie nach pflichtgemäßem Ermessen zur Ermittlung des Sachverhalts für erforderlich hält. Sie kann dafür u.a. Auskünfte jeder Art einholen, Beteiligte anhören, Zeugen und Sachverständige vernehmen oder die schriftliche oder elektronische Äußerung von Beteiligten, Sachverständigen und Zeugen einholen.

62

Dem genügt die Sachverhaltsaufklärung der Bundespolizeiakademie sowohl hinsichtlich der in der Entlassungsverfügung geschilderten Verhaltensweisen des Antragstellers in Bezug auf seine Lebensgefährtin, als auch in Bezug auf das von ihm verschwiegene Strafverfahren, das im Zeitpunkt seiner Einstellung in den Beamtendienst auf Widerruf anhängig war, und auch hinsichtlich seines unentschuldigtem Fernbleibens vom Dienst sowie seinem Verhalten gegenüber Mitbewerbern und Auszubildenden.

63

Die Antragsgegnerin hat Auskünfte von der Rechtsanwaltschaft ... eingeholt, ist mit der (ehemaligen) Lebensgefährtin des Antragstellers in Kontakt getreten und hat zahlreiche, ausführliche Aktenvermerke unterschiedlicher Ausbilder eingeholt. Schließlich hatte auch der Antragsteller ausreichend Gelegenheit zur Schilderung der Vorkommnisse aus seiner Sicht. Eine noch weitergehende Aufklärung war nicht erforderlich.

64

Dass das gegen den Antragsteller geführte Strafverfahren wegen unerlaubten Entfernens vom Unfallort mit Personenschaden zwischenzeitlich eingestellt worden ist, steht weder der Verwertung der dabei gewonnenen Erkenntnisse noch der Entlassungsentscheidung selbst entgegen. Eine Einstellung erfolgte hier nicht etwa wegen fehlenden Tatverdachts nach § 170 Abs. 2 StPO, sondern nach Erfüllung der gegen den Antragsteller verhängten Auflage in Form einer Geldzahlung. An dem im Rahmen des Strafverfahrens festgestellten Sachverhalt, den die Antragsgegnerin im Zuge des Entlassungsverfahrens zulässigerweise verwertet hat, ändert die endgültige Einstellung des Strafverfahrens nichts, denn letztlich ist auch für die Einstellung des gegen den Antragsteller geführten Strafverfahrens nach § 153 a StPO das Vorliegen eines hinreichenden Tatverdachts Voraussetzung für die Anwendung dieser Vorschrift.

65

Die Bundespolizeiakademie durfte aufgrund der tatsächlichen Feststellungen, die sie in nicht zu beanstandender Weise getroffen und in der Entlassungsverfügung aufgeführt hat, davon ausgehen, dass berechnete Zweifel an der persönlichen Eignung des Antragstellers für ein Amt des Polizeivollzugsdienstes in der Bundespolizei bestehen und damit ein Grund für die sofortige Entlassung vorliegt.

66

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; 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 (vgl. BayVG, B.v. 2.5.2019 – 6 CS 19.481 – juris Rn. 20).

67

Die Bundespolizeiakademie ist auf der Grundlage der von ihr getroffenen Feststellungen ohne Rechtsfehler davon ausgegangen, dass begründete Zweifel an der persönlichen (charakterlichen) Eignung des Antragstellers bestehen. Im Rahmen ihrer Entlassungsverfügung führte die Antragsgegnerin aus, dass gegen den Antragsteller zunächst ein Strafverfahren wegen häuslicher Gewalt, Diebstahls und Besitz eines Schlagrings eingeleitet worden war, das dann allerdings wegen des ambivalenten Aussageverhaltens der (ehemaligen) Lebensgefährtin nach § 170 Abs. 2 StPO eingestellt wurde. Unter Würdigung der Sichtweise des Antragstellers kommt die Antragsgegnerin zu dem Ergebnis, dass trotz einer Einstellung des strafrechtlichen Verfahrens in beamtenrechtlicher Hinsicht als verwertbarer Sachverhalt die mehrfach geführten Telefonate und der E-Mail-Schriftverkehr zwischen der Ermittlungsführerin des BPOLAFZ ... und der damaligen Lebensgefährtin vom 26.04.2021, 04.05.2021, 18.05.2021 und 20.05.2021 verblieben, aus

denen eindeutig und glaubhaft eine erhebliche Angst der Lebensgefährtin vor dem Antragsteller hervorgehe. Dies werde untermauert durch die übergebenen Tonaufnahmen, aus denen sich klar die Äußerung des Antragstellers ergebe, dass man ihm als Polizeibeamten mehr Glauben schenken werde als der Lebenspartnerin. Ebenso sei sein äußerst verletzter Stolz wahrnehmbar, wenn auf der Tonaufnahme zu hören sei, dass sie nun „auf sich aufpassen solle“ und sich nun „umschauen solle“. Diese Aussagen vermittelten in ihrer Art den Eindruck, dass der Antragsteller der Lebensgefährtin jederzeit auflauern könne. Auch habe er mit einem hämischen Lachen geäußert, dass „Menschen verschwinden“ und mehrfach betont, wie sehr er sie hasse und dass „sie schon sehen wird, was sie davon hat“. Aus der Tonaufnahme vom 04.04.2021 sei klar erkennbar, dass sich der Antragsteller gegenüber seiner damaligen Lebensgefährtin in der Überzeugung als angehender Polizist glaubhafter, intelligenter und stärker zu sein, über das Ansehen der Lebensgefährtin stelle. Unabhängig davon seien häusliche Auseinandersetzungen, die zu Polizeieinsätzen führten, losgelöst von der Schuldfrage, für einen angehenden Polizeibeamten nicht tolerierbar.

68

Gegen diese Würdigung ist nichts zu erinnern. Weder hat die Antragsgegnerin die Tonaufnahmen – die dem Gericht zwar nicht vorlagen, an deren Existenz jedoch kein berechtigter Anlass zu Zweifeln besteht – nach summarischer Prüfung auf eine Weise erlangt, die ihrer Verwertung im Entlassungsverfahren entgegenstehen würden, noch gibt die Würdigung des Sachverhalts inhaltlich Anlass zur Beanstandung.

69

Auch die übrigen (Haupt-)Vorwürfe, die die Antragsgegnerin gegenüber dem Antragsteller zur Rechtfertigung seiner Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf erhoben hat, tragen nach summarischer Prüfung die streitgegenständliche Entscheidung. So hebt die Antragsgegnerin in dem angefochtenen Entlassungsbescheid hauptsächlich darauf ab, dass gegen den Antragsteller mehrere, im Einzelnen für eine Entlassung nicht ausreichend gewichtige Vorwürfe zu erheben seien, die aber in Anwendung der Rechtsprechung zum sog. „Summeneffekt“ in einer Gesamtschau die vorzeitige Entlassung tragen würden. Weder hinsichtlich des Abhebens auf den Summeneffekt noch im Hinblick auf die einzelnen zum Gegenstand der Entlassung gemachten Vorwürfe bestehen nach summarischer Prüfung durchgreifende rechtliche Bedenken.

70

Nach dem Bundesverwaltungsgericht dürfen einzelne Vorgänge, die von vorneherein zu keinerlei Maßnahmen Anlass geben, dennoch in die Personalakten aufgenommen werden, wenn sie – etwa bei weiteren gleichartigen Vorkommnissen – hierzu Anlass geben können, sog. Summeneffekt (vgl. BVerwG, U.v. 31.1.1980 – 2 C 5/78 – NJW 1980, 2145 ff., 2146 – beck online). Auch der Bayerische Verwaltungsgerichtshof vertritt die Auffassung, dass der Dienstherr zulässigerweise eine Entlassung auch vor Ablauf der regulären Probezeit aussprechen kann, wenn die mangelnde Bewährung auf eine Vielzahl zu beanstandender Verhaltensweisen in kurzer zeitlicher Abfolge gestützt wird (vgl. BayVG, B.v. 15.5.2003 – 3 CS 03.841 – BeckRS 2003, 27725 Rn. 20).

71

Die der Entlassungsverfügung zugrunde gelegten Sachverhalte reichen nach summarischer Prüfung aus, um auf den Summeneffekt gestützt eine Entlassung des Antragstellers aufgrund fehlender charakterlicher Eignung zu rechtfertigen. Nach dem dem Gericht zur Verfügung stehenden Prüfungsmaßstab ergeben sich keine Hinweise darauf, dass die Entlassungsverfügung nicht auf sachliche Gründe gestützt, sondern willkürlich erfolgte. Die Antragsgegnerin hat bei der Würdigung der Sachverhalte auch nicht den Rechtsbegriff der Eignung verkannt, bei der zu treffenden Prognoseentscheidung allgemeingültige Wertmaßstäbe beachtet und auch sonst keine sachwidrigen Erwägungen angestellt. Sie hat hinreichend ausführlich, nachvollziehbar und in tatsächlicher Hinsicht fundiert die zugrunde gelegten Vorkommnisse einschließlich der Erwidierungen des Antragstellers erörtert und gewürdigt.

72

Dass die Antragsgegnerin sich in der Sache gründlich mit dem Vorbringen des Antragstellers auseinandergesetzt hat, zeigt nicht zuletzt die Tatsache, dass sie nach den Darlegungen des Antragstellers im Anhörungsverfahren von den Vorwürfen im Zusammenhang mit seinen längerfristigen Erkrankungen Abstand genommen und zugestanden hat, dass diese ausreichend durch ärztliche Folgebescheinigungen belegt waren.

73

In nicht zu beanstandender Weise hat die Antragsgegnerin hinsichtlich des Heizens bei geöffnetem Fenster die Rechtfertigung des Antragstellers, er habe seine Bemerkung lediglich scherzhaft gemeint ausgeführt, dass bei geschlossenem Antreten einer Lehrgruppe die Anweisungen der Ausbilderin ins lächerliche ziehende Scherze – vor allem durch Anwärter – fehl am Platze seien und zudem nicht der Eindruck entstehen dürfe, dass von Seiten der Bundespolizei verschwenderisch mit Steuergeldern umgegangen werde.

74

Die Rechtfertigungen des Antragstellers im Zusammenhang mit seinem Verhalten bei der Schießausbildung wertete die Antragsgegnerin nach summarischer Prüfung ebenfalls in nicht zu beanstandender Weise dahingehend, dass es einem Anwärter nicht freistehe, ob er seinen Gesundheitsschutz bezweckende Regelungen und Anordnungen einhalte oder nicht. Zurecht durfte die Antragsgegnerin aus dem Verhalten des Antragstellers ableiten, dass sein Handeln zeige, dass er sich bereits zum jetzigen Zeitpunkt nicht an Vorgaben und Weisungen halten kann, seine eigenen Einschätzungen falsch trifft und darüber hinaus nicht belastbar ist. Die Pflicht, sich mit vollem Einsatz dem Dienst zu widmen, verbietet Schlafpausen während der Wartezeit bei Schießübungen.

75

Im Zusammenhang mit den Vorwürfen im Rahmen des bahnpolizeilichen Praktikums vermag das Gericht keine Rechtsfehler zu erkennen, wenn die Antragsgegnerin die Rechtfertigungen des Antragstellers dahingehend würdigt, dass die mangelnde Motivation zur Mitarbeit wegen physischen Widerwillens gegen eine übelriechende Klientel grundsätzliche Fragen zur Berufswahl eines Bundespolizisten und zur Bereitschaft der bundesweiten Einsetzbarkeit des Antragstellers aufwirft. Dass unangenehme Körperausdünstungen bei den eingesetzten Beamten kein „wohliges Wohlbefinden“ auslösten, werde nicht in Abrede gestellt, komme aber bei dem gewählten Berufsbild unvermeidbar häufiger vor. Das Gericht teilt – ohne dass dies weiterer Ausführungen bedürfte – die Schwierigkeiten der Antragsgegnerin, der Argumentation des Antragstellers logisch folgen zu können, wenn er ausführt, die von ihm behauptete Lebensmittelvergiftung habe zwar einer Dienstverrichtung entgegengestanden, aber eine Teilnahme an einem MMA-Wettkampf geboten. In Zusammenschau mit der Vorankündigung gegenüber dem Ausbilder, dass er die Teilnahme daran trotz geplanter Nachtschicht werde einrichten können, wirft dies in mehrfacher Hinsicht Fragen nach der charakterlichen Grundeinstellung des Antragstellers auf.

76

Einen weiteren Fall des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst legt die Antragsgegnerin zu Recht für die Tage des 29.03.2022 und 30.03.2022 zu Grunde. Eine Corona-Infektion ergab sich nach den vorgelegten Akten lediglich aus den Behauptungen des Antragstellers, einen Nachweis blieb er schuldig. Ein weiterer Widerspruch in den Angaben des Antragstellers findet sich in diesem Zusammenhang bei der Darstellung der Situation nach der Geburt seines Sohnes am ...2022. Einerseits schilderte er, trotz einer bei beiden bestehenden Corona-Infektion seien Mutter und Kind nach zwei Tagen aus dem Krankenhaus entlassen worden, andererseits gab er an anderer Stelle an, am 28.03.2022 hätten sich beide noch im Krankenhaus befunden.

77

Zudem ist es nachvollziehbar, wenn die Antragsgegnerin die Abwesenheit des Antragstellers an den Tagen des 25.04.2022 bis 29.04.2022 als unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst wertet, wenn im Vorlauf der Antragsteller per E-Mail spontan zwei bis drei Wochen Elternzeit in Anspruch nehmen wollte, ihm das verwehrt wurde und nach der Ankündigung, er werde dann eben zum Arzt gehen, kurze Zeit später tatsächlich eine Krankmeldung vorgelegt wird. Zutreffend weist die Antragsgegnerin darauf hin, dass der Geburt eine neun Monate währende Schwangerschaft vorausgeht, während derer ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um formale Dinge, wie die Inanspruchnahme von Elternzeit zu regeln und dass es von einem 26 Jahre alten Polizeimeisteranwärter erwartet werden kann, diese Möglichkeiten rechtzeitig in Erfahrung zu bringen.

78

Es bedarf auch keiner weiteren Ausführungen, dass die Antragsgegnerin dem Antragsteller zu Recht unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst zur Last legt, wenn er sich im Zeitpunkt des Dienstbeginns am

09.05.2022, ohne dass eine Krankmeldung für diesen Tag vorgelegen hätte, nicht in ..., sondern noch in seiner privaten Wohnung im über 200 km entfernten ... befand.

79

In Anbetracht bereits dieser Menge an von der Antragsgegnerin nach summarischer Prüfung in der Sache zu Recht erhobenen Vorwürfen, kann offenbleiben, ob das am 30.06.2022 vom Antragsteller trotz gleichzeitiger Krankmeldung in den Whats App Status eingestellte Foto im Fitnessstudio ein aktuelles oder älteres Bild ist und wie dies beamtenrechtlich im Entlassungsverfahren zu würdigen ist. Auf diesen Einzelfall kommt es rechtserheblich vorliegend nicht an.

80

Die übrigen Vorfälle hat die Antragsgegnerin nach summarischer Prüfung nämlich rechtsfehlerfrei als Verstöße des Antragstellers gegen die Pflicht gewertet, bei Dienstunfähigkeit infolge von Krankheit diese auf Verlangen nachzuweisen und im Übrigen nicht ohne Genehmigung des Dienstvorgesetzten vom Dienst fern zu bleiben nach § 96 BBG, gegen die Pflicht aus § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG, sich mit vollem persönlichem Einsatz seinem Beruf zu widmen, gegen die Pflicht aus § 61 Abs. 1 Satz 3 BBG durch sein Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht zu werden, das der Beruf erfordert, sowie gegen die Pflicht aus § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG, die dienstlichen Anordnungen der Vorgesetzten auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen. Sie hat zutreffend angenommen, dass die Zahl der dokumentierten Verfehlungen die Anwendung der von der Rechtsprechung entwickelten Lehre vom Summeneffekt ermöglicht. So hat die Antragsgegnerin innerhalb eines Zeitraums von 17 Monaten (Januar 2021 bis Mai 2022) zwölf gleichgelagerte Fälle von dienstlichem Fehlverhalten des Antragstellers dokumentiert. Sämtlichen Vorfällen liegt die Problematik zugrunde, dass der Antragsteller bestehende Regeln (insbesondere im Rahmen von Krankmeldungen) oder Weisungen seiner Dienstvorgesetzten missachtet und/oder ins Lächerliche gezogen hat bzw. letzteren gegenüber den nötigen Respekt vermissen lässt. Hinzu kommen die vom Antragsteller selbst eingeräumte Haltung, von vorneherein nicht den Anspruch zu haben, die Ausbildung möglichst gut abzuschließen und der von der Antragsgegnerin zutreffend herausgearbeitete Zusammenhang, dass ein Großteil der krankheitsbedingten Fehltage des Antragstellers in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit privaten Belangen (Unterstützung der Lebensgefährtin mit dem Neugeborenen bzw. Kampfsportveranstaltungen) standen.

81

Dabei verkennt die Antragsgegnerin ausweislich ihrer Ausführungen im angefochtenen Bescheid nicht, dass es sich bei den gegen den Antragsteller geführten Strafverfahren wegen häuslicher Gewalt und wegen unerlaubten Entfernens vom Unfallort formell um außerdienstlich begangene Sachverhalte handelt. Zutreffend kommt sie dabei aber zu der Einschätzung, dass die – hinsichtlich des Tatsachengehalts bereits gewürdigten – Vorfälle zu Lasten des Antragstellers im streitgegenständlichen Entlassungsverfahren gewürdigt werden dürfen. Zu Recht hat die Antragsgegnerin hier einen Verstoß gegen die außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht von Beamten aus § 61 Abs. 1 Satz 3 BBG angenommen.

82

Bei den Anforderungen, die die Wohlverhaltensklausel an das außerdienstliche Verhalten des Beamten stellt, ist die Amtsbezogenheit stets besonders sorgfältig zu prüfen und Eingriffe in die Privatsphäre auf ein unerlässliches Mindestmaß zu begrenzen (Grigoleit in: Battis BBG, 6. Aufl. 2022, § 61 BBG Rn. 13). Das Bundesverwaltungsgericht hat für die Disziplinarwürdigkeit außerdienstlichen Verhaltens den notwendigen Bezug zu den dienstlichen Pflichten eines Beamten näher bestimmt und ausgeführt, dass sich die Beeinträchtigung der Achtung und des Vertrauens entweder auf das Amt des Beamten im konkret-funktionellen Sinne (Dienstposten), d. h. auf die Erfüllung der dem Beamten konkret obliegenden Dienstpflichten, oder auf das Ansehen des Berufsbeamtentums als Sachwalter einer stabilen und gesetzestreuen Verwaltung beziehen muss. Ein Bezug zwischen einem außerdienstlichen Dienstvergehen zu dem Dienstposten des Beamten ist gegeben, wenn das außerdienstliche Verhalten Rückschlüsse auf die Dienstaussübung in dem Amt im konkret-funktionellen Sinn zulässt oder den Beamten in der Dienstaussübung beeinträchtigt (BVerwG, B.v. 21.12.2010 – 2 B 29/10 – NVwZ-RR 2011, 413 Rn. 5, beck-online). Dies bedeutet, dass ein Dienstbezug nicht allein in den Fällen gegeben ist, in denen der Beamte auf seinem Dienstposten mit gerade denjenigen Aufgaben befasst war, die Gegenstand des ihm zur Last gelegten außerdienstlichen Fehlverhaltens sind. Es genügt, wenn das außerdienstliche Verhalten Rückschlüsse auf die Dienstaussübung in dem Amt im konkret-funktionellen Sinn zulässt oder den Beamten in der Dienstaussübung beeinträchtigt (BVerwG, B.v. 21.12.2010 – 2 B 29/10 – a.a.O., Rn. 7). Zutreffend führt die

Antragsgegnerin hierzu aus, dass gerade die vorsätzliche Verwirklichung von Straftatbeständen durch Polizeivollzugsbeamte in bedeutsamer Weise achtungs- und vertrauensschädigend ist, da es zu deren spezifischen Amtspflichten als Kernpflicht gehört, Straftaten zu verhindern und zu verfolgen.

83

Die Antragsgegnerin durfte aus diesen Gründen ohne Rechtsfehler von begründeten Zweifeln an der persönlichen (charakterlichen) Eignung des Antragstellers für den Polizeivollzugsdienst ausgehen, die seiner Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder Lebenszeit entgegenstehen würden. Deshalb war es nach summarischer Prüfung gerechtfertigt, ihn in Ausnahme zu der Sollvorschrift des § 37 Abs. 2 Satz 1 BBG aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf zu entlassen, ohne ihm die Möglichkeit zu geben, den Vorbereitungsdienst abzuleisten und die Prüfung abzulegen.

84

c) Das öffentliche Interesse am Sofortvollzug der angefochtenen Entlassungsverfügung überwiegt das private Aussetzungsinteresse des Antragstellers. Dies ist seitens der Antragsgegnerin in einer den Anforderungen des § 80 Abs. 3 Satz 1 VwGO genügenden Weise begründet worden. Aufgrund der die fristlose Entlassung rechtfertigenden Zweifel an der persönlichen Eignung des Antragstellers für die angestrebte Laufbahn wird der Sofortvollzug insbesondere gerechtfertigt durch das öffentliche Interesse an einem ungestörten Dienstbetrieb, der Vermeidung eines Ansehensverlusts in der Öffentlichkeit und auch innerhalb der eigenen Reihen sowie durch das fiskalische Interesse, einen wohl ungeeigneten Anwärter nicht bis zum rechtskräftigen Abschluss des voraussichtlich erfolglosen Hauptsacheverfahrens zu alimentieren. In diesem Zusammenhang verwies die Antragsgegnerin zur Begründung des Sofortvollzugs außerdem auf ihre Fürsorgepflicht gegenüber dem Antragsteller, dem sie im Nachhinein entstehende, umfangreiche Rückforderungen von zu Unrecht gewährter Besoldung zu ersparen habe. Daneben verwies sie darauf, dass das streitgegenständliche Verhalten des Antragstellers auch bei Kolleginnen und Kollegen des Antragstellers zur Nachahmung verleiten könne und zudem der Eindruck entstehe, man dulde in den eigenen Reihen Beamte, die erkennbar Schwierigkeiten mit der Befolgung von Regeln, Einhaltung hierarchischer Strukturen und dem respektvollen Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten haben. Mit dieser Begründung genügt der streitgegenständliche Bescheid sowohl formell den Anforderungen an die Begründungspflicht in Bezug auf die Anordnung des Sofortvollzugs, da er auf die besondere Eilbedürftigkeit des Vollzuges im konkreten Fall eingeht, und liefert darüber hinaus materiell-inhaltlich eine ausreichende Grundlage für die Entscheidung, dass das Vollzugsinteresse der Antragsgegnerin das Aussetzungsinteresse des Antragstellers überwiegt.

85

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

86

4. 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 Anwärterbezüge nach §§ 59 ff. des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) i.V.m. Anlage VIII des BBesG (Anwärtergrundbetrag für Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 7 – Polizeimeister – von 1.307,34 Euro); dieser Betrag war für das Verfahren des Eilrechtsschutzes nochmals zu halbieren.