

**Titel:**

**Beamter auf Probe, Entlassung, Charakterliche Nichteignung, Arbeitszeiterfassung, Weisung**

**Normenketten:**

BeamtStG § 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 2

BayBG Art. 56

**Schlagworte:**

Beamter auf Probe, Entlassung, Charakterliche Nichteignung, Arbeitszeiterfassung, Weisung

**Tenor**

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Der Kläger darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

**Tatbestand**

**1**

Der im Jahr 1993 geborene Kläger wendet sich gegen seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe.

**2**

Der Kläger trat am ... September 2018 als Steuersekretäranwärter in die Bayerische Finanzverwaltung ein und wurde zum ... September 2020 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zum Steuersekretär ernannt. Seine reguläre Probezeit wäre am ... September 2022 abgelaufen.

**3**

Eine für den Kläger erstellte Einschätzung während der Probezeit vom ... Oktober 2021 (Beurteilungszeitraum: ...9.2020 bis ...9.2021) schließt mit dem Urteil „voraussichtlich noch nicht geeignet“ ab.

**4**

Mitte November 2021 fielen Unstimmigkeiten beim Buchungsverhalten des Klägers auf (vgl. Bl. 92 der Behördenakte). Eine Auswertung des Zeiterfassungssystems zeigt, dass der Kläger im Zeitraum ... November 2020 bis ... November 2021 an 15 Freitagen (...11.2020, ...1.2021, ...3.2021, ...3.2021, ...3.2021, ...4.2021, ...4.2021, ...4.2021, ...5.2021, ...5.2021, ...6.2021, ...6.2021, ...9.2021, ...9.2021 und ...10.2021) Dienstgangbuchungen vorgenommen hat. Dies bedeutet, dass die Arbeitszeit bis 13:30 Uhr gebucht wird.

**5**

In einem Gespräch vom ... November 2021 mit der Abteilungsleitung und der Referatsleiterin geführten Personalgesprächs äußerte der Kläger, die Fehlbuchungen vorgenommen zu haben, um sich dieselben Rechte zu verschaffen wie Kollegen im Homeoffice, die angegeben hätten, im Homeoffice nicht zu arbeiten (vgl. Gesprächsprotokoll auf Bl. 24 ff. der Behördenakte). Daraufhin stellte der Kläger noch am selben Tag einen Entlassungsantrag, den er jedoch am selben Tag wieder zurücknahm. In einem weiteren Gespräch vom ... November 2021 gab der Beamte an, diese Buchungen getätigt zu haben, um die Arbeitszeiten, die er aufgrund der Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden nicht habe buchen können, auszugleichen (vgl. Gesprächsprotokoll auf Bl. 44 ff. der Behördenakte). In einer E-Mail vom ... Dezember 2021 entschuldigte er sich für die fehlerhaften Buchungen (Bl. 71 der Behördenakte).

**6**

Zum ... Dezember 2021 wurde der Kläger in ein anderes Referat umgesetzt. Am ... Dezember 2021 befand sich der Kläger im Homeoffice. Noch am selben Tag schrieb der Vorgesetzte des Klägers an diesen eine E-

Mail mit folgendem Inhalt (vgl. Bl. 143 der Behördenakte): „Ich möchte Sie darauf hinweisen, dass während der Einarbeitungszeit in ein neues Themengebiet eine Tätigkeit vor Ort vorausgesetzt wird. Es ist dringend nötig, dass Sie im Büro erscheinen.“ Daraufhin gab der Kläger an, erst am ... Januar 2022 wieder im Haus zu sein. Mit weiterer E-Mail vom ... Januar 2022 stellte der Vorgesetzte des Klägers klar, dass seine E-Mail vom ... Dezember 2021 als dienstliche Anweisung zu verstehen sei (vgl. Bl. 143 der Behördenakte). Der Kläger erschien bis einschließlich ... Januar 2022 nicht im Büro. Vom ... Dezember 2021 bis ... Dezember 2021 sowie am ... Januar 2022 war der Kläger im Urlaub. Vom ... Januar 2022 bis ... Januar 2022 war der Kläger dienstunfähig erkrankt.

## 7

Mit Schreiben vom ... Dezember 2021 informierte das Bayerische Landesamt für Steuern (im Folgenden: Landesamt) den Kläger über die Absicht, ihn wegen charakterlicher Nichteignung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe zu entlassen. Er wurde auf die Möglichkeit zur Äußerung hingewiesen, wovon er mit Schreiben vom ... Januar 2022 Gebrauch machte.

## 8

Mit Schreiben vom 21. Dezember 2021 leitete das Landesamt ein Disziplinarverfahren gegen den Kläger ein, das noch keinen Abschluss gefunden hat.

## 9

Mit für sofort vollziehbar erklärtem Bescheid des Landesamtes vom ... Februar 2022, zugestellt an den Klägerbevollmächtigten am ... Februar 2022, wurde der Kläger mit Ablauf des ... März 2022 wegen Nichtbewährung in der Probezeit aus dem Beamtenverhältnis auf Probe nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz/BeamStG) entlassen. Es lägen erhebliche Zweifel an der charakterlichen Eignung des Klägers vor. Das vom Beamten gezeigte Verhalten und die damit verbundenen Verstöße gegen die ihm obliegenden Beamtenpflichten begründeten erhebliche Zweifel am Vorliegen der für einen Finanzbeamten erforderlichen charakterlichen Eigenschaften. Der Kläger habe am ... November 2021 auf einen Versuch der Kontaktaufnahme der Personalstelle nicht reagiert.

## 10

Zudem habe der Kläger das ihm bei der selbständig vorzunehmenden Zeiterfassung entgegengebrachte Vertrauen wiederholt und planvoll ausgenutzt, indem er Zeiten auf dem Arbeitszeitkonto eingetragen und damit Zeitgutschriften erzeugt habe, für die er teilweise keine Arbeitsleistung erbracht habe. Eine Auswertung des Buchungssystems habe ergeben, dass der Kläger an fünfzehn Freitagen im Zeitraum ... November 2020 bis ... November 2021 Arbeitszeiten als Dienstgang gebucht habe mit der Folge, dass die Arbeitszeit automatisch bis 13:30 Uhr gebucht werde. Tatsächlich habe er den Dienst jedoch vor 13:30 Uhr beendet. Dass der Kläger diese Fehlbuchungen bewusst vorgenommen habe, ergebe sich aus Personalgesprächen vom ... November 2021 und ... November 2021 sowie aus einer E-Mail vom ... Dezember 2021. Daneben habe sein ehemaliger Vorgesetzte (Fachgruppenleiter) angegeben, dass Dienstgänge in dieser Häufigkeit auf diesem Dienstposten nicht realistisch seien. Es sei außerdem bekannt, dass der Kläger seinen Dienst an Freitagen nach vier Stunden beende. Dass der Kläger an den besagten Freitagen entsprechend der Buchungen Dienst geleistet habe, sei nicht belegt. Auch sei der Kläger nicht berechtigt, eigenmächtige Buchungskorrekturen für die Stunden vorzunehmen, die aufgrund der Überschreitung der Höchstarbeitszeit nicht haben gebucht werden können; hierfür gebe es die Möglichkeit, einen Antrag auf Änderung der Arbeitszeitbuchung zu stellen.

## 11

Weiter habe der Kläger die dienstliche Weisung, während der Einarbeitungsphase nach der Umsetzung in ein anderes Referat zum ... Dezember 2021 am Dienort in M. anwesend zu sein, trotz mehrmaliger Aufforderung wiederholt missachtet und sei stattdessen an zehn Tagen ...12.2021, ...1. bis ...1.2022, ...1. bis ...1.2022 und ...1.2022) im Homeoffice geblieben. Da sich der Kläger am ... Dezember 2021 im Homeoffice befunden habe, sei er noch am selben Tag von seinem Vorgesetzten Herrn F. (stellvertretender Referatsleiter) per Skype-Nachricht und E-Mail aufgefordert worden, am nächsten Tag im Büro zu erscheinen. Der Kläger habe daraufhin angegeben, erst am ... Januar 2022 wieder im Büro zu sein. Nachdem der Kläger auch weiterhin nicht anwesend gewesen sei, sei er mit weiterer E-Mail vom ... Januar 2022 erneut aufgefordert worden, im Büro zu erscheinen. Der Kläger sei in der Folge bis einschließlich ... Januar 2022 nicht im Büro gewesen. Soweit der Kläger vortrage, er habe nicht gewusst, dass Herr F. als

stellvertretender Referatsleiter agiere, stelle dies keine hinreichende Rechtfertigung dar. Die Anwesenheit vor Ort sei zwingend erforderlich gewesen, da eine Arbeit im Homeoffice während der Einarbeitungsphase einem geordneten Dienstbetrieb entgegenstehe und dem Kläger damit nicht hätte angeboten werden können (vgl. Punkt 3. der Amtsverfügung 8/2020 v. ...12.2021).

**12**

Der gegen den Bescheid vom ... Februar 2022 eingelegte Widerspruch vom ... März 2022 wurde mit Widerspruchsbescheid vom ... März 2022, zugestellt an den Klägerbevollmächtigten am ... März 2022, zurückgewiesen. Die Klagepartei habe vor Erlass des Widerspruchsbescheids zwei Monate, mithin hinreichend Gelegenheit gehabt, Stellung zu nehmen. Es seien keine Argumente vorgebracht, die die Zweifel an der charakterlichen Eignung des Beamten hätten beseitigen können. Aufgrund des vom Kläger gezeigten Verhaltens sei das Vertrauensverhältnis zum Dienstherrn irreparabel zerstört, sodass diesem eine Weiterbeschäftigung des Klägers nicht zugemutet werden könne. Dementsprechend müsse der Ablauf der Probezeit auch nicht abgewartet werden.

**13**

Die Klagepartei hat mit Schriftsatz vom ... April 2022, eingegangen bei Gericht am selben Tag, Klage erhoben. Der Kläger habe keine fehlerhaften Buchungen im Zeiterfassungssystem durchgeführt. Am ... November 2021 sei der Kläger wegen eines Corona-Kontaktfalls nach Hause geschickt und angewiesen worden, eine Dienstreise zu stempeln. Am ... Januar 2021 habe der Kläger einen privaten Termin wahrgenommen. An den sonstigen im Bescheid genannten Tagen habe der Kläger entsprechend der Stempelzeiten gearbeitet. Dies könne durch interne Kommunikation belegt werden. Weiter sei nicht nachvollziehbar, wieso der Entlassungsbescheid erlassen worden sei, während eine Akteneinsicht in die Akten des ausgesetzten Disziplinarverfahrens beantragt, aber noch nicht gewährt worden sei. Auch sei nicht nachvollziehbar, dass der Widerspruchsbescheid bereits acht Tage nach Widerspruchseinlegung erlassen worden sei, obwohl eine angemessene Frist zur Begründung des Widerspruchs beantragt worden sei. Der Vorwurf der „Dienstgänge“ sei rein spekulativ. Daneben sei der Kläger berechtigt bzw. sogar verpflichtet gewesen, im Homeoffice zu arbeiten.

**14**

Die Klagepartei hat beantragt,

**15**

Der Bescheid des Bayerischen Landesamtes für Steuern vom ... Februar 2022 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom ... März 2022 wird aufgehoben.

**16**

Der Beklagte hat beantragt,

**17**

die Klage abzuweisen.

**18**

Zur Begründung wurde auf die in der Entlassungsverfügung und im Widerspruchsbescheid enthaltenen Ausführungen verwiesen.

**19**

Bezüglich der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten in diesem Verfahren sowie im Verfahren M 5 K 22.2284 und auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2024 Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

**20**

Die zulässige Anfechtungsklage ist unbegründet.

**21**

Der Entlassungsbescheid des Bayerischen Landesamtes für Steuern (im Folgenden: Landesamt) vom ... Februar 2022 sowie der Widerspruchsbescheid vom ... März 2022 sind rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten (§ 113 Abs. 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung/VwGO). Das

Landesamt ist ohne Rechtsfehler zu der Bewertung gekommen, dass sich der Kläger innerhalb der Probezeit nicht bewährt hat und hat diesen folgerichtig entlassen.

## 22

1. Rechtlicher Prüfungsmaßstab für die Rechtmäßigkeit der Entlassungsverfügung ist im vorliegenden Fall die Vorschrift des § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz/BeamtStG) i.V.m. Art. 12 Abs. 5 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz/LlbG). Danach können Beamtinnen und Beamte auf Probe entlassen werden, wenn sie sich in der Probezeit nicht bewährt haben. Allerdings besteht für den Dienstherrn im Rahmen der „Kann-Regelung“ des § 23 Abs. 3 BeamStG kein Handlungsermessen mehr, wenn die mangelnde Bewährung eines Beamten auf Probe feststeht, vgl. Art. 12 Abs. 5 LlbG.

## 23

Die beamtenrechtliche Probezeit soll dem Beamten die Möglichkeit geben, während des gesamten Laufs der Probezeit seine Eignung und Befähigung zu beweisen. Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, ob sich der Beamte bewährt hat, ist ein Akt wertender Erkenntnis seines für die Beurteilung zuständigen Organs. Dabei genügen bereits begründete ernstliche Zweifel des Dienstherrn, ob der Beamte die Eignung und Befähigung besitzt und die fachlichen Leistungen erbringt, die für die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit notwendig sind, um eine Bewährung zu verneinen. Diese Entscheidung ist gerichtlich nur daraufhin überprüfbar, ob der Begriff der mangelnden Bewährung und die gesetzlichen Grenzen des Beurteilungsspielraums verkannt worden sind, ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt und ob allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind (vgl. zum Ganzen: BVerwG, U.v. 18.7.2001 – 2 A 5/00 – ZBR 2002, 184, juris; BayVGh, B.v. 11.6.2017 – 3 CS 17.512 – juris Rn. 2; VG München, U.v. 24.9.2019 – M 5 K 18.3333 – juris Rn. 16)

## 24

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, U.v. 29.9.1960 – II C 79.59 – BVerwGE 11, 139/140). Der Feststellung der Bewährung während der Probezeit kommt als Voraussetzung für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit der Charakter einer Prognose im Hinblick darauf zu, dass der Beamte aufgrund der während der Probezeit erbrachten Leistungen, seines während der Probezeit gezeigten Verhaltens oder sonstiger während der Probezeit bekannt gewordener Umstände voraussichtlich auf Dauer den an einen Beamten seiner Laufbahn zu stellenden persönlichen und fachlichen Anforderungen gewachsen sein wird. Eine mangelnde Bewährung liegt also nicht erst dann vor, wenn endgültig die fehlende Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung erwiesen ist, sondern schon dann, wenn begründete Zweifel bestehen, ob der Beamte den an ihn zu stellenden Anforderungen persönlich oder fachlich gewachsen sein wird (Baßlsperger in Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand Juni 2024, § 23 BeamStG Rn. 136 m.w.N.). Bei der Feststellung der Bewährung oder mangelnden Bewährung, die von den zahlreichen Anforderungen des konkreten Aufgabengebiets sowie von der Beurteilung der Persönlichkeit des Beamten abhängt, handelt es sich um einen Akt wertender Erkenntnis, um ein an den Anforderungen der konkreten Laufbahn auszurichtendes, persönlichkeitsbedingtes Werturteil.

## 25

2. Gemessen an diesen Grundsätzen ist gegen die streitgegenständliche Entlassungsverfügung rechtlich nichts zu erinnern. Insoweit wird auf die zutreffende Begründung des streitgegenständlichen Entlassungsbescheids vom ... Februar 2022 und des Widerspruchsbescheids vom ... März 2022 Bezug genommen und von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen (§ 117 Abs. 5 VwGO). Lediglich ergänzend wird ausgeführt:

## 26

a) Der Entlassungsbescheid ist formell rechtmäßig.

## 27

Dem Antragsteller wurde Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Vorwürfen des Dienstherrn gegeben (Art. 28 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes/BayVwVfG). Dass die Akten des Disziplinarverfahrens vor Erlass des Entlassungsbescheids nicht eingesehen werden konnten, ist nicht hinderlich, da nicht ersichtlich ist, inwieweit diese für ein erfolgreiches Vorgehen gegen den Entlassungsbescheid vonnöten

sind. Das gilt gerade mit Blick darauf, dass das Landesamt mitgeteilt hat, dass das Disziplinarverfahren bis zum Abschluss des Entlassungsverfahrens ausgesetzt worden ist. Sofern darauf hingewiesen wird, dass der Zeitraum zwischen der Einlegung des Widerspruchs gegen die Entlassungsverfügung und dem Erlass des Widerspruchsbescheids zu knapp bemessen gewesen sein soll, so ist, sofern hierin ein Verstoß gegen das Anhörungserfordernis liegen sollte, der Klagepartei jedenfalls während des gerichtlichen Verfahrens umfassend Gelegenheit zur Stellungnahme gewährt worden (vgl. Art. 45 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 BayVwVfG).

## **28**

Der Personalrat musste mangels Antrags des Beamten nicht beteiligt werden (Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5, Satz 3 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes/BayPVG).

## **29**

Auch die Entlassungsfrist von sechs Wochen zum Kalendervierteljahr wurde beachtet (Art. 56 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2, Abs. 5 Satz 1 Bayerischen Beamtengesetzes/BayBG).

## **30**

Der Entlassungsgrund ist im Bescheid hinreichend angegeben (Art. 56 Abs. 3 BayBG). Ausreichend ist dabei, wenn wie vorliegend der Entscheidungssatz den Entlassungstatbestand nur allgemein bezeichnet („wegen Nichtbewährung in der Probezeit“) und sich die näheren Gründe – hier: fehlende charakterliche Eignung – aus der Begründung der Entlassungsverfügung ergeben (Baßlsperger in Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand Juni 2024, Art. 56 BayBG Rn. 30).

## **31**

b) Der Entlassungsbescheid ist auch materiell rechtmäßig. Insbesondere ist das Landesamt ohne Rechtsfehler zu der Bewertung gekommen, dass sich der Kläger innerhalb der Probezeit mit Blick auf die charakterliche Eignung nicht bewährt hat.

## **32**

aa) 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, U.v. 29.9.1960 – II C 79.59 – BVerwGE 11, 139/140).

## **33**

Zur persönlichen Eignung gehören die allgemeine geistige Veranlagung, charakterliche Eigenschaften, der Bildungsstand, die beruflichen Interessen und Neigungen, der Arbeitsstil, die Effizienz, die Belastbarkeit und das soziale Verhalten im Dienst gegenüber Kollegen, Kolleginnen und Bürgern, Bürgerinnen (v. Roetteken in: v. Roetteken/Rothländer, Beamtenstatusgesetz, Stand September 2024; § 23 BeamtStG, Rn. 575 m.w.N.).

## **34**

Bei der Beurteilung von Charakter und Persönlichkeit als Eignungskriterien geht es vor allen um die Eigenschaften und Verhaltensweisen, die in positiver oder negativer Hinsicht für die Dienstleistung sowie für Achtung und Vertrauen in die Person und die Amtsführung von Bedeutung sind. Die charakterliche Eignung ist ein Unterfall der persönlichen Eignung. Sie betrifft die Frage, inwieweit der Beamte der von ihm zu fordernden Loyalität, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Dienstauffassung gerecht wird. Dies erfordert eine wertende Würdigung aller Aspekte des Verhaltens des Beamten, die einen Rückschluss auf die für die charakterliche Eignung relevanten persönlichen Merkmale zulassen (vgl. BVerwG, B.v. 20.7.2016 – 2 B 18.16 – juris Rn. 26 m. w. N. zur Rspr. des BVerwG; Zängl a. a. O., § 23 BeamtStG Rn. 201, § 9 BeamtStG Rn. 33, 53).

## **35**

bb) Nach diesen Grundsätzen hat das Landesamt ohne Rechtsfehler die charakterliche Nichteignung des Klägers angenommen.

## **36**

Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesamt zur Begründung der Zweifel an der charakterlichen Eignung des Klägers mehrere Sachverhalte heranzieht, die die Verfehlungen des Klägers veranschaulichen. Zwei diese Verfehlungen offenbaren – bereits isoliert betrachtet, jedenfalls aber in der Gesamtschau – ein Verhalten, das die Zweifel des Beklagten an der charakterlichen Eignung des Klägers

für den Beruf eines Beamten in der Finanzverwaltung und den Ausschluss einer positiven Prognose rechtfertigt.

### **37**

(1) Es ist rechtlich nichts dagegen zu erinnern, dass das Landesamt die charakterliche Nichteignung auf die vom Kläger wiederholt vorgenommene fehlerhafte Erfassung der Arbeitszeit im Zeiterfassungssystem und den dadurch beim Dienstherrn herbeigeführten Vertrauensverlust stützt. Die Ausführungen des Dienstherrn, dass Verstöße gegen das Zeiterfassungssystem schwer wiegen, da diese selbständig vom Beamten vorzunehmen und schwer zu kontrollieren sind, sind schlüssig und nachvollziehbar.

### **38**

Der Dienstherr stützte die Entlassung in nicht zu beanstandender Weise darauf, dass der Kläger wiederholt an Freitagen im Zeitraum ... November 2020 bis ... November 2021 Dienstgangbuchungen vorgenommen und damit eine Arbeitszeit bis 13:30 Uhr im Zeiterfassungssystem gebucht hat, obwohl er den Dienst vor diesem Zeitpunkt beendet hat. Der Dienstherr belegt dies mit Auszügen aus dem BayZeit-Zeiterfassungssystem, die die Dienstgangbuchungen an Freitagen abbilden und den Angaben des (ehemaligen) unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers, wonach Dienstgänge in dieser Häufigkeit in der Praxis im Aufgabenbereich des Klägers unrealistisch seien. Von diesem Verdacht der Fehlbuchungen konnte sich der Kläger nicht mit dem pauschalen Vortrag befreien, keine fehlerhaften Buchungen getätigt zu haben. Der Kläger hat lediglich für den ... November 2021 und den ... Januar 2021 eine mögliche Erklärung für die Dienstgangbuchungen geliefert. Unabhängig von der Frage, ob diese nachvollziehbar ist, hat der Kläger für die sonstigen Tage keine nachvollziehbaren Angaben zum Anlass der Dienstgänge getätigt. Darüber hinaus hat er auch nicht den schriftsätzlich angekündigten Nachweis, an den beanstandeten Tagen entsprechend der Stempelzeiten gearbeitet zu haben, geführt.

### **39**

Stattdessen spricht die Aktenlage dafür, dass der Kläger die beanstandeten Fehlbuchungen der Arbeitszeit (sogar) bewusst getätigt hat, um eine höhere Arbeitszeit vorzutauschen und damit einen ungerechtfertigten Anspruch auf zusätzlich bezahlte Freizeit (Urlaub) vorzuspiegeln, als der, der ihm rechtlich zusteht (sog. Arbeitszeitbetrug, vgl. BayVGh, U. v. 25.03.2009 – 16a D 07.1479 – juris). Denn der Kläger hat in den Personalgesprächen vom ... November 2021 und ... November 2021 die Fehlbuchungen damit gerechtfertigt, dass er sich dieselben Rechte wie Kollegen im Homeoffice habe verschaffen wollen (Aktenvermerk zum Personalgespräch v. ... November 2021, Bl. 24 ff. der Behördenakte) bzw. Ausgleich für die Arbeitszeiten habe schaffen wollen, die aufgrund der Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit nicht hätten gebucht werden können (Aktenvermerk zum Personalgespräch v. ... November 2021, Bl. 40 ff. der Behördenakte). Daneben hat er sich mit E-Mail vom ... Dezember 2021 (Bl. 71 der Behördenakte) für die Fehlbuchungen entschuldigt, was annehmen lässt, dass ihm sein Fehlverhalten bewusst war. Dementsprechend ist es nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr auf dieser Grundlage einen irreparablen Vertrauensverlust annimmt und hieraus Zweifel an der charakterlichen Eignung des Klägers ableitet.

### **40**

Rechtfertigungsgründe für diese Fehlbuchungen sind nicht ersichtlich. Sofern der Kläger anführt, dass er durch Dienstgangbuchungen Stunden, die er aufgrund der Überschreitung der Höchstarbeitszeit nicht habe buchen können, in dieser Weise korrigiert habe, so steht dies dem Beamten nach Angaben des Beklagten nicht zu. Vielmehr bestünde in seinem solchen Fall die Möglichkeit, einen Antrag auf Änderung der Arbeitszeitbuchungen zu stellen. Dies hat der Kläger jedoch nicht getan.

### **41**

(2) Weiter ist rechtlich nicht zu beanstanden, dass der Dienstherr als Beleg der fehlenden charakterlichen Eignung einen schuldhaften Verstoß gegen die Pflicht des Klägers zur Befolgung von Anordnungen und Weisungen (§ 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG) heranzieht. Dieser Verstoß liegt darin, dass der Kläger sich fortgesetzt über die Weisung hinweggesetzt hat, in der Einarbeitungsphase nach der Umsetzung in ein anderes Referat am Dienstort in M. anwesend zu sein und sich stattdessen im Homeoffice aufgehalten hat.

### **42**

Die E-Mail des Vorgesetzten des Klägers vom ... Dezember 2021, wonach er den Kläger darauf hinweise, dass während der Einarbeitungszeit in ein neues Themengebiet eine Tätigkeit vor Ort vorausgesetzt werde, sodass es dringend nötig sei, dass der Beamte im Büro erscheine, ist bereits nach dem eindeutigen

Wortlaut als Weisung zu verstehen. Sofern der Kläger vorträgt, es habe sich hierbei um eine Bitte gehandelt, vor Ort anwesend zu sein, überzeugt dies nicht. Vielmehr wird bereits dem Wortlaut nach der Dienstort auf die Räumlichkeiten des Landesamtes festgelegt und verdeutlicht, dass der Beamte mit einer Arbeit von Zuhause die Dienstleistung nicht am richtigen Ort erfüllt. Dass der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers erst mit E-Mail vom ... Januar 2022 die Weisung vom ... Dezember 2022 als solche bezeichnet hat, steht dem nicht entgegen. Denn die Qualifizierung als Weisung hängt nicht davon ab, ob die Begrifflichkeit „Weisung“ verwendet wird, sondern ist im Wege einer Auslegung nach dem objektiven Empfängerhorizont zu ermitteln. Bereits aus der E-Mail vom ... Dezember lässt sich der sachliche Inhalt entnehmen, dass der Kläger im Landesamt in Präsenz den Dienst zu leisten habe. Da der Kläger der Weisung, im Büro zu erscheinen, wiederholt nicht nachgekommen ist, ist nicht zu beanstanden, dass der Dienstherr aus diesem Verhalten die fehlende charakterliche Eignung des Klägers ableitet.

#### **43**

Es ist auch nicht erkennbar, dass der Kläger während der Corona-Pandemie zur Ableistung von Homeoffice verpflichtet gewesen wäre. Denn das Landesamt hat das Vorliegen der unter Punkt 3 der Amtsverfügung 8/2020 des Landesamtes vom ... Dezember 2021 (Konsolidierte Amtsverfügung zu den organisatorischen Maßnahmen anlässlich des Corona-Virus, Az.: P ... ..) genannten Voraussetzung, wonach Homeoffice nur dann angeboten werde, wenn ein geordneter Dienstbetrieb dies zulasse, im Fall des Klägers mit der Begründung verneint, dass eine Einarbeitung in ein neues Sachgebiet die Anwesenheit vor Ort erfordere. Dies ist rechtlich nicht zu beanstanden. Selbst wenn sich eine Möglichkeit des Homeoffice aus der Amtsverfügung ergäbe, so wäre diese jedenfalls durch die konkrete Weisung des unmittelbaren Vorgesetzten überlagert.

#### **44**

Auf die weiteren im Entlassungsbescheid genannten Umstände kommt es für die Entscheidung nicht mehr an.

#### **45**

cc) Eine Abmahnung des Klägers musste vor seiner Entlassung nicht erfolgen. Eine Abmahnung wird allenfalls dann für erforderlich erachtet (vgl. BVerfG, B.v. 15.12.1976 – 2 BvR 841/73 – juris), wenn die Mängel grundsätzlich behebbbar erscheinen, z. B. bei Leistungsmängeln oder bei nicht „selbsterklärenden Pflichten“ (vgl. BayVGh, B.v. 27.8.2014 – 3 ZB 13.2214 – juris Rn. 31). Bei – wie hier – charakterlichen Eignungsmängeln ist mit einer Änderung nicht ernsthaft zu rechnen (vgl. zum Ganzen auch: BayVGh, B.v. 16.8.2017 – 3 CS 17.1342 – juris Rn. 20).

#### **46**

dd) Wenn – wie hier – feststeht, dass sich ein Beamter nicht bewährt hat, so ist dieser zwingend zu entlassen (§ 10 BeamtStG, Art. 12 Abs. 5 LfB). Ein Ermessensspielraum ist dem Dienstherrn dann nicht mehr eröffnet (Baßlsperger in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand Juni 2024, § 23 BeamtStG Rn. 160 m.w.N.). Insbesondere kommt in einem solchen Fall auch keine Verlängerung der Probezeit in Betracht.

3. Der Kläger hat als unterlegener Beteiligter nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung beruht auf § 167 Abs. 2 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 der Zivilprozessordnung (ZPO).