

Titel:

zulässige Klage nach Sachentscheidung der Behörde über verspäteten Widerspruch, rechtmäßige Entlassung eines Widerrufsbeamten (Polizeimeisteranwärter) wegen Vielzahl an Verstößen gegen Dienstpflichten und daraus resultierenden Zweifeln an charakterlicher Eignung, charakterliche Eignung eines Polizeibeamten im mittleren Polizeivollzugsdienst, weisungswidriger Umgang mit sozialen Medien, Parkverstöße, Unterrichtsstörungen – im Einzelnen zwar „Bagatellverstoß“, aber in der Gesamtschau geeignet, Entlassung zu rechtfertigen („Summeneffekt“)

Normenkette:

BBG § 37

BBG § 60

BBG § 61

BBG § 62

Schlagworte:

zulässige Klage nach Sachentscheidung der Behörde über verspäteten Widerspruch, rechtmäßige Entlassung eines Widerrufsbeamten (Polizeimeisteranwärter) wegen Vielzahl an Verstößen gegen Dienstpflichten und daraus resultierenden Zweifeln an charakterlicher Eignung, charakterliche Eignung eines Polizeibeamten im mittleren Polizeivollzugsdienst, weisungswidriger Umgang mit sozialen Medien, Parkverstöße, Unterrichtsstörungen – im Einzelnen zwar „Bagatellverstoß“, aber in der Gesamtschau geeignet, Entlassung zu rechtfertigen („Summeneffekt“)

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.
3. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand

1

Der Kläger begehrt die Aufhebung seiner Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf.

2

Der am ...1996 geborene Kläger wurde am 01.03.2020 anlässlich des Vorbereitungsdienstes zum mittleren Polizeivollzugsdienst im Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrum ... (BPOLAFZ ...) zum Beamten auf Widerruf ernannt.

3

Ausweislich der Dokumentation in den vorgelegten Behördenakten kam es seit dem Ausbildungsbeginn zu einer Reihe von Vorkommnissen (1. bis 17.):

4

1. Am 01.03.2020 stellte der Kläger seine Ernennungsurkunde auf der Plattform I.ein, nachdem er im Rahmen eines Erstkontaktgesprächs beim „Check in“ von dem Seminarleiter Polizeihauptkommissar (PHK) ... auf den Umgang mit sozialen Medien hingewiesen wurde, dass keine Bilder, Filme oder Sonstiges mit dienstlichem Bezug in irgendeinem sozialen Medium eingestellt werden dürfen.

5

2. Am 30.04.2020 parkte der Kläger entgegen der Verkehrs- und Parkkonzeption des BPOLAFZ ... sein privates Fahrzeug auf dem Großraumparkplatz vor den Gebäuden ... Daraufhin führte der Leiter des Lehrbereichs ... PHK ... am selben Tag mit dem Kläger ein Kritikgespräch durch. Am 20.05.2020 verstieß der Kläger erneut gegen die Verkehrs- und Parkkonzeption des BPOLAFZ ..., indem er sein privates

Fahrzeug an der Stirnseite des Gebäudes ... unbefugt abstellte. Daraufhin erfolgte ein erneutes Kritikgespräch mit dem Kläger durch den Lehrgruppenleiter Polizeioberkommissar (POK) ...

6

3. Am 09.06.2020 stellte der Kläger ein Bild von sich und einem weiteren Polizeimeisteranwärter (PMA) in Uniform auf der Plattform I. ein und versah dieses mit dem Kommentar „B. & S. ... Alarm für Cobra 11“. Auf dem I.-Account des Klägers haben sich zudem drei weitere Bilder befunden: Auf einem dieser Bilder ist der Kläger zu sehen, welches mit dem Kommentar: „Seiten wieder auf Frauenrechte“ und einem Emoji, der Tränen lacht, versehen ist. Ein weiteres Bild zeigt den Kläger in ziviler Kleider mit der Frage: „Seiten auf .. Kontostand? Frauenrechte? IQ?“. Ein drittes Bild zeigt ein rotes, umrahmtes Kreuz mit den Fragen: „Seiten auf .. Kontostand? Frauenrechte? IQ?“, worauf ein Follower „Frauenrechte“ antwortete. Diese Antwort teilte der Kläger mit der Verlinkung „...“ erneut. Weiterhin hat der Kläger ein Video mit seinem persönlichen, negativen Meinungsbild zu bevorstehenden Ausbildungsinhalten veröffentlicht. Daraufhin ist ein weiteres Kritikgespräch mit entsprechender Belehrung durch POK ... erfolgt.

7

4. Am 01.07.2020 störte der Kläger die Unterrichtung im Rahmen des Situationstrainings durch unangebrachtes Lachen und ständiges Reden. Er erweckte bei den Ausbildern Polizeihauptmeister (PHMin) ... und PHM ... den Eindruck von Desinteresse. Trotz mehrfachen Aufforderungen seitens der Ausbilder stellte der Kläger das undisziplinierte Verhalten nicht ab und führte Ausbildungsinhalte nicht nach den Vorgaben, sondern nach seinen eigenen Vorstellungen durch.

8

5. Am 07.07.2020 stellte Polizeikommissar (PK) ... fest, dass der Kläger im Fach Einsatzrecht einen Arbeitsauftrag nicht bearbeitet hatte und diesen auch nicht nachgereichte.

9

6. Am 12.07.2020 meldete sich der Kläger bei einem nicht zuständigen Ausbilder einer anderen Lehrgruppe über den Messengerdienst W...App krank. Am 13.07.2020 versuchte die zuständige Ausbilderin Polizeimeisterin (PMin) ... erfolglos, den Kläger zu erreichen. Am 15.07.2020 schrieb der Kläger erneut über den Messengerdienst W...App folgende Nachricht: „Hallo Frau ..., Sorry das ich gestern nicht erreichbar war. Mein Schlafrhythmus ist komplett für'n arsch. Nachts wach tagsüber am schlafen.. sobald es ihnen passt können sie mich erreichen.. LG“. Bei einem nachfolgenden Telefonat erklärte der Kläger, er sei von seinem Hausarzt krankgeschrieben worden. PMin ... erteilte die Weisung, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung innerhalb von drei Arbeitstagen vorzulegen. Eine Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Krankschreibung vom 12.07.-17.07.2020, festgestellt am 14.07.2020) ging erst am 23.07.2020 auf der Dienststelle des Klägers ein.

10

7. Im Rahmen des Schießtrainings am 20.07.2020 hob der Kläger trotz laufenden Schussbetriebes seinen Gehörschutz vom rechten Ohr ab, wohl um die Anweisung von POK ... zu verstehen. Dieses Vorgehen widersprach den sicherheitsrelevanten Pflichten der Anwärter während des Schießbetriebes, zu denen der Kläger am 19.06.2020 durch POK ... geschult wurde. Da zu dem Zeitpunkt kein Schuss gefallen ist, konnte eine eventuelle Gehörverletzung abgewendet werden.

11

8. Am 27.07.2020 führte der Kläger sein Mobiltelefon im Unterricht mit, das im laufenden Unterricht eine Ansage tätigte. Die daraufhin vom Kläger zu fertigende Stellungnahme wies mehr als 20 Rechtschreib- und Grammatikfehler auf. Im Rahmen des Kritikgespräches am 04.08.2020 mit dem stellvertretenden Seminarleiter POK ... über die fehlerhafte Stellungnahme zeigte sich der Kläger laut Aktenvermerk uneinsichtig und flüchtete sich mehrfach in Ausreden.

12

9. Am 14.09.2020 erschien der Kläger mit fünfminütiger Verspätung zum Einsatzrechtunterricht. Zur Begründung gab der Kläger gegenüber PK ... eine lange Warteschlange am „Food-Truck“ an.

13

10. Am 17.09.2020 meldete der Kläger fünf Minuten nach Unterrichtsbeginn im Fach Einsatzrecht, d.h. kurz nach der fünfminütigen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten, er müsse auf die Toilette. Der Fachlehrer PK ... untersagte dem Kläger den Toilettengang mit dem Hinweis: „Nur, wenn es nicht mehr auszuhalten

ist“. Zudem wurde der Kläger darauf aufmerksam gemacht, dass hierfür die fünfminütigen Pausen zwischen den Unterrichtseinheiten vorgesehen seien. Circa drei Minuten später hörte PK ..., der mit der Sichtung von Arbeitsaufträgen beschäftigt war, die Tür des Lehrsaals ins Schloss fallen, nachdem der Kläger den Raum verlassen hatte.

14

11. Am 23.09.2020 störte der Kläger die Meldung des Lehrgruppendienstes an den Fachlehrer PK ..., indem der Kläger lautstark mit der Metallklammer seines Ordners klapperte und mit den Arbeitsblättern raschelte.

15

12. Am 01.10.2020 konnte der Kläger den Arbeitsauftrag im Fach Einsatzrecht nicht vorweisen. Der Arbeitsauftrag wurde am 15.09.2020 erteilt. Als Begründung gab der Kläger an, er sei bei der Bearbeitung eingeschlafen.

16

13. Im Rahmen der Verwaltungsermittlungen durch die Stabsstelle Ermittlungen des BPOLAFZ ... ist Folgendes bekannt geworden: Auf dem F.-Account des Klägers wurden mehrere Postings festgestellt, die der Kläger zwar vor seiner Einstellung in den Vorbereitungsdienst des mittleren Polizeivollzugsdienstes erstellt hatte, die aber einen Bezug zu türkisch-nationalistischen Organisationen hätten; namentlich: „T. H.“, „T. H.“, „O. G.“ und „G. W.“. Diese Posts würden die Haltung des Klägers zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung (FDGO) und die Einstellung des Klägers zu Frauenrechten in Frage stellen. Am 21.09.2020 stellte die Bundespolizeiakademie (BPOLAK) eine Erkenntnisanfrage an das Landesamt für Verfassungsschutz ..., die am 30.09.2020 folgendermaßen beantwortet wurde: „Die von Ihnen angefragte Person, ..., ist dem LfV ... nicht bekannt. Eine Sichtung seiner „Likes“ in seinem F...account www.f...com/ ... ergab über die Seite „T. H.“ und „Muslime helfen“ hinaus keine Erkenntnisse, die relevant sind. Seine Posts der letzten Jahre lassen ihn als eine Person erscheinen, die sich mit ihrer türkischen Herkunft und dem Islam identifiziert und hinter der aktuellen türkischen Politik steht. Dennoch ist er nach hiesiger Auffassung weder als Ülkücü, also als türkischer Nationalist, noch als Islamist anzusehen.“ Am 14.10.2020 wurde unter anderem aus diesem Anlass mit dem Kläger durch PHK ... ein Sensibilisierungsgespräch geführt. Diesem Gespräch wohnten auch der Vertreter des Lehrbereichs * PHK ... und der Seminarleiter PHK ... bei. Im Rahmen des Sensibilisierungsgesprächs behauptete der Kläger, dass er nicht wissen würde, um welche Organisationen es sich bei „T. H.“, „T. H.“, „O. G.“ und „G. W.“ handeln würde. Der Kläger erklärte, dass diese Posts schon älter seien und versuchte, diese mit seinem jungen Alter (zum Zeitpunkt der Posts war der Kläger 20 Jahre alt) zu entschuldigen. Bezüglich der Posts zu den Frauenrechten erklärte der Kläger, diese hätten mit seiner Kurzhaarfrisur zu tun. Ferner stellte der Kläger klar, er würde das Grundgesetz und die FDGO respektieren. In der anschließenden Analyse des Gesprächs zwischen PHK ..., PHK ... und PHK ... waren alle Beteiligten der Meinung, dass die Aussagen des Klägers nicht glaubhaft gewesen seien und eine charakterliche Eignung für den Polizeiberuf nicht gegeben sei.

17

14. Im Anschluss an das Sensibilisierungsgespräch stellte der Kläger am 14.10.2020 um 17:45 Uhr ein Bild von sich in Uniform auf der Plattform I. mit dem Zusatz „SNUUUS“ ein.

18

Mit Schreiben vom 28.10.2020 bat das BPOLAFZ ... die BPOLAK unter Angabe der oben aufgeführten Gründe um Prüfung der Entlassung des Klägers aufgrund charakterlicher Ungeeignetheit.

19

15. Im Rahmen der Stubenkontrolle am 10.11.2020 wurden in der gemeinsamen Küche der Stube ... Verunreinigungen festgestellt, die laut E-Mail des POK ... vom 10.11.2020 eindeutig dem Kläger zuzuordnen gewesen seien. Ausweislich des Aktenvermerks vom 27.11.2020 von PHK ... kam es bereits im März 2020 und Mai 2020 zu Appellen an den Kläger, sein Grundverständnis zu Hygiene, Sauberkeit und Ordnung zu verbessern.

20

16. Am 07.12.2020 stellte der Kläger ein Bild von sich in Uniform und mit Piratenkopftuch sowie am 08.12.2020 ein Bild von sich in Uniform kombiniert mit privater Kleidung auf der Plattform I. ein.

21

17. Am 13.12.2020, einen Tag vor einer Prüfung, meldete sich der Kläger mit Erkältungssymptomen krank. Die Kontaktaufnahme erfolgte entgegen dienstlicher Weisung über den Messengerdienst W...App. Bei der Koordinierungsstelle Covid-19 gab der Kläger an, die Symptome bereits seit dem 09.12.2020 zu haben. Trotz der Erkältungssymptome nahm der Kläger im Zeitraum 07. bis 12.12.2020 an den Prüfungen teil. In diesem Zeitraum wohnte der Kläger mit zwei weiteren PMA zusammen, sodass diese und der Kläger sich im Zeitraum vom 13. bis 17.12.2020 in Isolation begeben mussten und dadurch die Zwischenprüfungen verpassten.

22

Mit Schreiben vom 15.02.2021 hörte die BPOLAK den Kläger zu seiner geplanten Entlassung an und gab ihm Gelegenheit zur Äußerung. Zur Begründung wurden die eben dargestellten aktenkundigen Vorkommnisse aufgeführt. Es bestünden begründete Zweifel an der charakterlichen Eignung des Klägers. Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs sei ein sogenannter „Summeneffekt“ eingetreten. Es sei davon auszugehen, dass der Kläger sich auch zukünftig nicht an die Dienstpflichten halten werde und die Bundespolizei angemessen nach außen repräsentiere. Gerade in Bezug auf den Umgang mit sozialen Medien habe der Kläger wiederholt gezeigt, dass für ihn die Umsetzung von dienstlichen Weisungen ein erhebliches Problem darstelle. Im Rahmen der weiteren Ausbildung und der damit verbundenen Praktika auf Polizeidienststellen der Bundespolizei könne dieses Verhalten zu erheblichen Problemen führen bzw. einen möglichen Einsatz gefährden. Zudem bestehe die Gefahr, dass durch negative Äußerungen in sozialen Netzwerken das Ansehen der Bundespolizei durch den Kläger aktiv beschädigt werde. Mehrere mündliche als auch schriftliche Belehrungen hätten bisher zu keiner Verhaltensänderung geführt. Mit seinen unzulässigen Postings habe der Kläger gegen die Wohlverhaltenspflicht aus § 61 Abs. 1 Satz 3 Bundesbeamtengesetz (BBG) verstoßen. Mit seinen Unterrichtsstörungen und der Nichterfüllung von Arbeitsaufträgen habe der Kläger seine Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz aus § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG verletzt. Indem sich sein Verhalten auch auf die anderen Auszubildenden auswirke, gefährde dies den ordnungsgemäßen Dienstbetrieb. Aufgrund des Sensibilisierungsgesprächs bezüglich der in den sozialen Medien geposteten Bilder mit Bezug zu nationalistischen-türkischen Organisationen bestünden Zweifel an der Einstellung des Klägers zur FDGO. Die Einhaltung der politischen Treuepflicht aus § 60 Abs. 1 Satz 3 BBG werde daher kritisch gesehen. Des Weiteren könne eine Verbreitung solcher Postings zu erheblichen Ansehensschädigungen für die Bundespolizei führen. Mit seiner weiteren Teilnahme an den schriftlichen Prüfungen trotz Erkältungssymptomen habe der Kläger die gesamte Lehrgruppe gefährdet. Der Kläger habe mit seinem egoistischen Verhalten massiv den Dienstbetrieb gefährdet und gegen die Wohlverhaltenspflicht aus § 61 Abs. 1 Satz 3 BBG verstoßen. Ein Verbleib im Ausbildungsbetrieb könne nicht länger geduldet werden. Außerdem könne nicht ausgeschlossen werden, dass dieses Verhalten an die Öffentlichkeit gelange. Der Kläger müsse als Vorbild für die Gesellschaft auftreten und dürfe nicht gegen Regeln und Weisungen verstoßen. In Summe habe der Kläger innerhalb kurzer Zeit sehr viele Vergehen getätigt, woraufhin der Dienstbetrieb und die Ausbildung nicht ordnungsgemäß haben ablaufen können. Damit durch entstehende Diskussionen rund um die Person des Klägers der Ausbildungsbetrieb nicht weiter gestört werde und zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen sei eine Entlassung aufgrund charakterlicher Ungeeignetheit angezeigt.

23

Mit Schreiben vom 08.04.2021 nahm der Prozessbevollmächtigte des Klägers dazu Stellung. Es bestehe kein sachlicher Grund, welcher eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf rechtfertige. Es bestünden insbesondere keine Zweifel an der charakterlichen Eignung des Klägers für das Amt des Polizeivollzugsbeamten, die geeignet wären, die schwere Folge der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis zu begründen. Die Belehrung zum Umgang mit sozialen Medien im Erstkontaktgespräch am 01.03.2020 habe der Kläger aufgrund der vielen Informationen im Rahmen des „Check in“ nicht umfassend verstanden. Die schriftliche Erklärung über das Verhalten in sozialen Medien sei ausweislich der Akte erst am 02.03.2020 vom Kläger unterschrieben worden, mithin zeitlich nach dem ersten I.-Posting. Der Kläger werde künftig sämtliche Postings mit Dienstbezug unterlassen. Bezüglich des Falschparkens sei es am 30.04.2020 so gewesen, dass der Kläger morgens für seine Klasse Lunchpakete abgeholt habe und die Angelegenheit längere Zeit als geplant in Anspruch genommen habe, weshalb der Kläger bei seiner Rückkehr in Eile gewesen sei. Hinsichtlich des zweiten Parkverstoßes vom 20.05.2020 stellte sich der Sachverhalt so dar, dass der Kläger an diesem Tag aus ... gekommen sei und aufgrund der schlechten Verkehrslage statt der veranschlagten fünf Stunden Fahrzeit acht Stunden gebraucht habe. Da er dadurch

erst nachts um 2:00 Uhr in der Kaserne angekommen sei, habe er aufgrund seines Erschöpfungszustandes in der verbotenen Zone geparkt. Dort hätten jedoch auch einige andere Autos seiner Kollegen gestanden, weshalb er davon ausgegangen sei, dass es für die Dauer der Nacht kein großes Problem darstellen würde. Diesbezüglich sei anzumerken, dass das Fahrzeug des Klägers das einzige von den in dieser Nacht dort geparkten Fahrzeugen sei, für welches der Verstoß dokumentiert worden sei. Seitdem seien keine weiteren Parkverstöße hinzugekommen. Das I.-Posting vom 09.06.2020 tue dem Kläger aufrichtig leid. Er sei an diesem Abend von Emotionen überkommen worden, da die Charaktere aus der Fernsehserie „Alarm für Cobra 11“ stets eine Vorbildfunktion für ihn eingenommen hätten. Er habe sein Verhalten nicht vollends durchdacht. Hinsichtlich der drei weiteren Bilder, die sein Verständnis von Frauenrechten infrage stellen würden, sehe der Kläger ein, dass sie einen solchen Eindruck vermitteln könnten. Die Schlussfolgerung der Beklagten sei jedoch unzutreffend. Es handele sich um Aussagen in Bezug auf Frisuren im Allgemeinen. Die Aussage zu den Frauenrechten könne auch gegenteilig interpretiert werden und sei humoristisch gemeint gewesen. Dennoch sei von vorneherein lediglich zulasten des Klägers ermittelt worden. Der Kläger bekenne sich zur FDGO und respektiere die Thematik der Gleichberechtigung in vollem Umfang. Diesbezüglich sei anzuführen, dass ausweislich des Berichts des PHK ... vom 07.10.2020 eine Rücksprache mit der Einsatztrainerin PHMin ... und der Fachoberlehrerin ... ergeben habe, dass es bezüglich der Thematik der Frauenrechte noch zu keinem Fehlverhalten bzw. keinen Auffälligkeiten seitens des Klägers gekommen sei. Der Vorwurf bezüglich des Videos mit einem negativen Meinungsbild zu Ausbildungsinhalten werde lediglich pauschal in den Raum gestellt. Es sei davon auszugehen, dass eine derartige negative Äußerung nicht stattgefunden habe. Bezüglich der Unterrichtsstörungen am 01.07.2020 sei klarzustellen, dass der Kläger die Ausbildungsinhalte sehr ernst nehme, verinnerliche und so in die Tat umsetze, wie es durch die Ausbilder vorgegeben werde. Es könne nicht nachvollzogen werden, welche Lehr- und Übungseinheit gemeint sei. Der Kläger könne sich lediglich an ein prägendes Ereignis in der Ausbildung für das Reizstoffsprüngerät erinnern. Dabei habe es sich um ein Missverständnis gehandelt. Den Arbeitsauftrag für den 07.07.2020 habe der Kläger leider vergessen, wofür er sich entschuldige. Bezüglich der Krankmeldung am 12.07.2020 habe der Kläger bereits an diesem Abend versucht, die Ausbilderin PMin ... telefonisch zu erreichen. Da dies nicht möglich gewesen sei, habe er sich für eine W...App-Nachricht entschieden. Dieses Mittel habe er aus Pflichtbewusstsein ergriffen. Er habe abgewogen, dass es besser sei, per W...App eine Mitteilung zu senden, als einfach nicht zu erscheinen. Seine Krankschreibung vom 13.07.2020 sei aufgrund einer falschen Adressierung zurück an den Absender gekommen, weshalb er sie erst am 23.07.2020 endgültig auf der Dienststelle habe vorlegen können. Es sei anzumerken, dass in der Ausbildung viele Dinge zwischen Anwärtern und Ausbildern über W...App geklärt würden. Hierdurch sei beim Kläger der Eindruck entstanden, dass dieses Vorgehen in Ordnung sei. Bei dem Schießtraining am 20.07.2020 habe der Kläger unter Druck gestanden. Er habe die Ansagen des POK ... nicht verstanden und sich im Eifer der Situation entschieden, den Gehörschutz anzuheben, um die Anweisungen zu verstehen. Zu diesem Zeitpunkt habe das Schießtraining jedoch noch nicht begonnen, es sei noch das ordnungsgemäße Training organisiert worden. Bezüglich des Vorfalles vom 27.07.2020 könne sich der Kläger nicht erklären, warum sein Mobiltelefon, welches sich im Stummmodus befunden habe, eine Ansage getätigt habe. Da er mit der Art und Weise des Verfassens seiner ersten Stellungnahme nicht vertraut gewesen sei, sei ihm diese Leistung nur schlecht gelungen. Bezüglich der fünfminütigen Verspätung zum Einsatzunterricht am 14.09.2020 sei anzumerken, dass der Kläger nicht alleinig verspätet gekommen sei, sondern vier weitere Kollegen. Er sei jedoch der einzige, bezüglich dessen der Vorfall notiert worden sei. Am 17.09.2020 habe der Kläger die Toilette nicht entgegen der Weisung von PK ... genutzt. Die Aussage von PK ... erscheine bereits nicht als deutliche Untersagung des Toilettengangs. Der Kläger sei erst aufgestanden, als der Ausbilder seinen Arbeitsauftrag überprüft hatte und noch weitere Arbeitsaufträge der anderen Auszubildenden zu überprüfen hatte. Dabei habe der Kläger niemanden gestört. Der Vorfall vom 23.09.2020 sei darauf zurückgegangen, dass PK ... den Kläger auf die Unordnung an seinem Arbeitsplatz angesprochen habe und der Kläger daraufhin seinen Arbeitsplatz aufgeräumt habe. Die Geräusche seien demnach infolge einer Aufforderung durch PK ... entstanden. Die mangelnde Erledigung des Arbeitsauftrages vom 01.10.2020 tue dem Kläger leid. Von den vier erteilten Arbeitsaufträgen hätte er jedoch auch drei erledigt. Lediglich den letzten habe er aufgrund von Kopfschmerzen nicht mehr geschafft. Zu den F.-Postings sei anzuführen, dass der Kläger diese Likes im Alter von 20 Jahren getätigt habe und die Vorfälle mehrere Jahre her seien. Dem Kläger sei dabei nicht klar gewesen, um was für Gruppierungen es sich gehandelt habe. Der Kläger habe keine politischen oder nationalistischen Konflikte. Er habe in keiner Weise Bezug zu diesen Organisationen. Zudem habe er sich in den letzten fünf Jahren weiterentwickelt. Er distanzieren sich heute von solchen Postings und auch Herkunft

sowie Religion würden in seinem Leben eine geringere Rolle als damals spielen. Zu dem Sensibilisierungsgespräch in Bezug auf die Einstellung des Klägers zu Frauenrechten sei anzumerken, dass ein gesenkter Kopf im allgemeinen ein Ausdruck von Demut sei. Es bedeute gerade, dass dem Kläger durch das Gespräch bewusst geworden sei, welchen Eindruck derartige Aussagen vermitteln könnten. Bezüglich der Stubenkontrolle vom 10.11.2020 sei anzumerken, dass es sich bei der Küche um eine Gemeinschaftsküche handele, deren Verunreinigungen unter keinen Umständen nur dem Kläger zur Last gelegt werden könnten. Aus dem Aktenvermerk ergebe sich, dass eine stetige Verbesserung der Verhältnisse beobachtet worden sei. Insgesamt bestünden keine begründeten Zweifel an der charakterlichen Eignung des Klägers. Ein Schluss von den aufgezählten Fehlverhalten auf eine mangelnde charakterliche Eignung wäre ermessensfehlerbehaftet. Insbesondere sei vor einer Entlassung als Beendigung des Beamtenverhältnisses von milderem Mittel Gebrauch zu machen. Der Kläger zeige sich einsichtig und mit Willen zur Verbesserung. Es sei zu beachten, dass der Kläger sich ansonsten innerhalb der Ausbildung gut anstelle und den Stoff stets ausreichend bis gut erledige. Anhand der geschilderten Störungen könne nicht von einer massiven Störung des Dienstbetriebes ausgegangen werden. Nach Angabe des Landesverfassungsschutzes ... lägen keinerlei Erkenntnisse vor, die Zweifel an der Verfassungstreue des Klägers begründen würden. In dem Persönlichkeits- und Leistungsbild, welches von dem BPOLAFZ ... am 23.07.2020 über den Kläger erstellt worden sei, werde er als sehr interessiert und engagiert beschrieben. Der Kläger habe in den letzten Monaten gezeigt, dass ihm viel am Polizeiberuf liege. Insbesondere aufgrund der eingetretenen Verbesserungen sei zunächst von möglichen Disziplinarmaßnahmen Gebrauch zu machen.

24

Mit Schreiben von 23.04.2021 wurde auf Antrag des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 15.03.2021 die zuständige Personalvertretung beteiligt. Mit Schreiben vom 25.05.2021 meldete der Gesamtpersonalrat der BPOLAK, dass er sich in seiner 138. Sitzung vom 27. bis 29.04.2021 mit der Entlassung des Klägers befasst habe und in seiner Beschlussfassung keine Einwände erhebe.

25

Mit Verfügung vom 02.06.2021 entließ die Beklagte den Kläger aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen charakterlicher Nichteignung gemäß § 37 BBG. Zur Begründung wurde der bereits im Anhörungsschreiben dargestellte Sachverhalt aufgeführt. Im Anschluss daran wurde ausführlich erörtert, welche Verstöße die verschiedenen Verfehlungen des Klägers darstellten. Die Stellungnahme des Klägers zum Anhörungsschreiben wurde dabei mit einbezogen. Insgesamt lägen mangels Befolgen dienstlicher Weisungen viele Verstöße gegen die beamtenrechtliche Folgepflicht aus § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG vor. Der Kläger habe im Schießtraining vom 20.07.2020 auch gegen die Pflicht zur Gesunderhaltung gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG i.V.m. § 14 Abs. 3 Bundespolizei-Laufbahnverordnung (BPolLV) verstoßen. Das Verhalten des Klägers beeinträchtige die Gewährleistung des ordnungsgemäßen Dienstbetriebes und der Kläger verstoße damit auch gegen die Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz aus § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG. Ein solches Verhalten sei im Polizeivollzugsdienst nicht hinnehmbar, da dieser von Loyalität, Vertrauen und Teamfähigkeit geprägt sei. Neben den bisher aufgeführten verletzten Beamtenpflichten habe der Kläger in vielen Fällen auch gegen die Wohlverhaltenspflicht aus § 61 Abs. 1 Satz 3 BBG verstoßen. Das Verhalten des Klägers sei dazu geeignet, das Vertrauen in einer für das Amt eines Polizisten bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen. Sein Dienstherr könne dem Kläger das benötigte Vertrauen nicht mehr entgegenbringen, da sich sein Verhalten immer wieder gegen den Willen seiner Vorgesetzten und damit des Dienstherrn gerichtet hätten. Das Vertrauensverhältnis sei endgültig zerstört. Das Verhalten des Klägers sei nach den Umständen des Einzelfalles in besonderem Maße geeignet, das Vertrauen in einer für sein Amt sowie das Ansehen der Bundespolizei und des gesamten Berufsbeamtentums bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen. Aufgrund der Vielzahl an (kleineren) Verfehlungen lägen angesichts der Rechtsprechung zum „Summeneffekt“ begründete Zweifel an der charakterlichen Eignung des Klägers für den Polizeivollzugsdienst vor. Der Entlassung stehe auch nicht § 37 Abs. 2 BBG entgegen. Vor dem geschilderten Gesamthintergrund könne dem Kläger nicht ermöglicht werden, den Vorbereitungsdienst zu beenden, da er die charakterliche Eignung für den Polizeivollzugsdienst nicht besitze. Es sei nicht zu verantworten, dass der Kläger mit seinem gezeigten Verhalten den Beruf eines Polizeibeamten ergreife, da er weder die allgemeinen beamtenrechtlichen Pflichten einhalte, noch die besondere polizeiliche Vorbildfunktion einnehme. Vorherige mildere Mittel, wie zahlreiche Kritik- und Sensibilisierungsgespräche, hätten an dem Verhalten des Klägers nichts geändert, sodass die Entlassung nunmehr als das letzte

angemessene Mittel erscheine. In der Gesamtschau der Ereignisse werde der Kläger daher als ungeeignet erachtet, die Bundesrepublik Deutschland in Polizeiuniform zu repräsentieren.

26

Mit Schreiben vom 04.03.2022 legte der nunmehr Prozessbevollmächtigte des Klägers Widerspruch gegen die Entlassungsverfügung vom 02.06.2021 ein. Der Widerspruch sei zulässig, da die Rechtsbehelfsbelehrung des Bescheides vom 02.06.2021 keinen Hinweis auf die elektronische Form des Widerspruchs enthalte und daher unvollständig und fehlerhaft sei, weshalb der Widerspruch innerhalb eines Jahres nach Zustellung erhoben werden könne. Zur Begründung werde im Einzelnen Folgendes vorgetragen: Die Belehrung am 01.03.2020 habe der Kläger nicht so verstanden, dass er sich auch zu seinem persönlichen Dienstverhältnis nicht äußern dürfe. Mit dem Posten der Ernennungsurkunde würden keine Rechte Dritter berührt. Es gebe kein Erfordernis, das Bestehen des Dienstverhältnisses an sich aus dienstlichen Gründen zu verbergen. Auch bezüglich des Postings vom 09.06.2020 sei nicht ersichtlich, welche konkreten dienstlichen Belange hierdurch berührt seien. Die Gefahr der Ansehenschädigung der Bundespolizei sei als sehr gering einzustufen. Die vom Kläger privat und in ziviler Kleidung eingestellten Aufnahmen sollten keineswegs eine negative Meinungsäußerung über Frauenrechte sein. Im Übrigen stamme das Video, auf das der Nutzer „...“ geantwortet habe, aus dem Dezember 2019, also noch aus der Zeit vor dem Dienstantritt des Klägers. Es sei nicht zutreffend, dass der Kläger das Situationstraining gestört habe, er habe allerdings Kritik an den Inhalten geäußert. Es sei auch nicht zutreffend, dass der Kläger sich im Gespräch am 04.08.2020, konfrontiert mit den Rechtschreib- und Grammatikfehlern in seiner Stellungnahme, uneinsichtig gezeigt habe. Er habe lediglich darauf hingewiesen, dass er längere Zeit keine entsprechende Stellungnahme gefertigt habe. Die Verspätung am 04.09.2020 habe darin begründet gelegen, dass der Kläger und die übrigen Auszubildenden seiner Klasse verspätet in die Pause entlassen worden seien. Die vom Kläger im Jahr 2016 getätigten F.-Postings seien nach den Ausführungen im Bescheid nicht geeignet, Zweifel an der Identifikation des Klägers mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu begründen. Der Kläger habe die I.-Postings vom 14.10.2020 und 07.12.2020 jeweils kurzfristig gelöscht. Die Verunreinigung in den Küchenräumen hätten aus einem einzelnen Reiskorn in der Mikrowelle und etwas Staub bestanden. Der Kläger habe während der schriftlichen Prüfung im Zeitraum von 07. bis 12.12.2020 keine so eindeutigen Erkältungssymptome gehabt, dass eine Isolation zwingend geboten gewesen wäre. In der Gesamtschau sei die Prognose einer fehlenden charakterlichen Eignung des Klägers nicht gerechtfertigt. Sofern es Leistungsmängel des Klägers gegeben habe, wäre die Abschlussprüfung das geeignete Mittel gewesen, um eine Eignung des Klägers für den Polizeidienst festzustellen.

27

Mit Widerspruchsbescheid vom 22.09.2022 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurück. Der eingelegte Widerspruch sei unzulässig und unbegründet. In der verwendeten Rechtsbehelfsbelehrung der Verfügung vom 02.06.2021 seien alle Merkmale, welche nach § 37 Abs. 6 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG) gefordert würden, aufgeführt. Die Form der Einlegung sei nicht Bestandteil der Anforderungen an eine Rechtsbehelfsbelehrung und müsse somit nicht darin aufgenommen werden. Darüber hinaus sei die Übermittlung elektronischer Dokumente nach § 70 VwGO i.V.m. § 3a Abs. 1 VwVfG zulässig, soweit der Empfänger hierfür einen Zugang eröffnet habe. Zum Zeitpunkt der Entlassungsverfügung im Juni 2021 sei die BPOLAK nicht im Besitz eines solchen Zugangs gewesen. Die Widerspruchsfrist habe einen Monat nach Bekanntgabe der Verfügung betragen, weshalb der am 07.03.2022 eingegangene Widerspruch nicht fristgerecht eingelegt worden sei. Auch nach nochmaliger eingehender Prüfung verbleibe es bei der Entlassungsverfügung vom 02.06.2021. Mit dem Widerspruchsschreiben von 04.03.2022 seien keine neuen Gründe vorgetragen worden, die eine andere Bewertung zuließen. Es werde auf die bisherigen Ausführungen aus der Entlassungsverfügung verwiesen.

28

Mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 28.10.2022, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag eingegangen, ließ der Kläger Klage erheben und beantragen,

die Entlassungsverfügung vom 02.06.2021 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22.09.2022 aufzuheben.

29

Entgegen der Auffassung der Beklagten sei die Rechtsbehelfsbelehrung der Entlassungsverfügung unvollständig. Es sei erforderlich gewesen, in der Rechtsbehelfsbelehrung darauf hinzuweisen, dass die

erlassende Behörde einen Zugang zur Widerspruchseinlegung in elektronischer Form nicht eröffnet habe. Hinsichtlich der Begründetheit werde auf die Widerspruchsbegründung verwiesen.

30

Mit Schreiben vom 28.02.2023 beantragte die BPOLAK für die Beklagte, die Klage abzuweisen.

31

Die Klage sei zulässig, aber unbegründet. Es werde vollumfänglich auf die Entlassungsverfügung vom 02.06.2021 verwiesen. Im Rahmen seiner Anhörung habe der Kläger mit anwaltlichem Schreiben vom 08.04.2021 einen Großteil der Vorfälle eingeräumt. Ein sachlicher Grund für die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf könne insbesondere dann gegeben sein, wenn der Dienstherr nicht überzeugt sei, dass der Beamte die für einen Polizeivollzugsbeamten erforderliche gefestigte Persönlichkeit sowie eine uneingeschränkte Teamfähigkeit besitze. Aufgrund der Vielzahl der Verfehlungen des Klägers sowie des Umstandes, dass der Kläger als Beamter mehrfach gegen seine Dienstpflichten verstoßen habe, sei ein Vertrauensverlust bei der Beklagten entstanden. Zudem sei durch die Verfehlungen des Klägers der Dienstbetrieb der Beklagten massiv gestört worden. Ebenso sei es zu einer bedeutsamen Ansehensschädigung für die Bundespolizei gekommen. Der Kläger sei trotz mehrfacher Belehrungen über sein Fehlverhalten nicht gewillt gewesen, dienstlichen Anweisungen Folge zu leisten. Diese vielen Verfehlungen und der respektlose Umgang hätten massiv den Dienstbetrieb gestört. Für die Entlassung eines Beamten auf Widerruf würden bereits berechtigte Zweifel an der charakterlichen Eignung des Beamten reichen. Die Beklagte habe auch die Bedeutung des § 37 Abs. 2 Satz 1 BBG nicht verkannt. Da im Fall der Ausbildung für den Polizeivollzugsdienst keine allgemeine Ausbildungsstätte vorliege, könne keine Rechtspflicht der Beklagten gegeben sein, einen Beamten auf Staatskosten weiter auszubilden, dessen spätere Ernennung zum Beamten auf Probe bzw. auf Lebenszeit aufgrund der berechtigten Zweifel an der charakterlichen Eignung aller Voraussicht nach ausgeschlossen sei. Auf die umfassenden Ausführungen in der Entlassungsverfügung und dem Widerspruchsbescheid werde vollumfänglich Bezug genommen. Mit Schreiben vom 14.06.2023 ergänzte die Beklagte ihren Vortrag dahingehend, dass sie den Widerspruch des Klägers zugelassen habe. Die Zulässigkeit des Widerspruchs bzw. der Klage sei somit unstreitig.

32

Mit den beiden Beschlüssen der Kammer vom 21.02.2024 wurde den Beteiligten auf ihre Anträge vom 12.02.2024 bzw. 16.02.2024 hin jeweils gestattet, sich während der mündlichen Verhandlung am 19.03.2024, 10:00 Uhr, nicht im Gerichtsgebäude, sondern an einem anderen Ort als dem Sitzungssaal aufzuhalten und dort Verfahrenshandlungen vorzunehmen. Es wurde auch angeordnet, die Verhandlung zeitgleich in Bild und Ton an diesen Ort und in den Sitzungssaal zu übertragen.

33

Hinsichtlich der mündlichen Verhandlung vom 19.03.2024 wird auf das Sitzungsprotokoll verwiesen. Ergänzend wird auf die Gerichtsakte und die Behördenakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

34

Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

35

1. Auf eine etwaige Fehlerhaftigkeit der Rechtsbehelfsbelehrung und die Frage der verspäteten Einlegung des Widerspruchs kommt es nicht an, weil die Beklagte in der Sache über den Widerspruch entschieden hat. Die Einhaltung der Widerspruchsfrist ist keine vom Verwaltungsgericht von Amts wegen zu prüfende Sachurteilsvoraussetzung (vgl. BVerwG, U.v. 28.10.1982 – 2 C 4.80 – NVwZ 1983, 608). Hat die Widerspruchsbehörde auf einen verspäteten Widerspruch aufgrund ihrer Sachherrschaft eine Entscheidung in der Sache getroffen und sich nicht (ausschließlich) auf die Versäumung der Widerspruchsfrist berufen, so darf das später angerufene Verwaltungsgericht nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts die Klage – auch soweit sie sich gegen den Ursprungsbescheid richtet – nicht von sich aus wegen Versäumung der Widerspruchsfrist als unzulässig abweisen (vgl. BVerwG, U.v.

13.12.1967 – IV C 124.65 – NJW 1968, 955/956 m.w.N.). Eine von diesen Grundsätzen anzunehmende Ausnahme liegt mangels Beteiligung Dritter nicht vor.

36

2. Der Entlassungsbescheid der BPOLAK vom 02.06.2021 sowie der Widerspruchsbescheid vom 22.09.2022 erweisen sich als formell sowie materiell rechtmäßig und verletzen den Kläger daher nicht in seinen Rechten (§ 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO).

37

Gegen die formelle Rechtmäßigkeit der Bescheide bestehen keine rechtlichen Bedenken. Insbesondere wurde der Kläger mit Schreiben vom 15.02.2021 ordnungsgemäß nach § 28 Abs. 1 VwVfG angehört. Der Personalrat wurde auf Antrag des Klägers gemäß § 84 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 2 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) beteiligt und hat mit Schreiben vom 25.05.2021 mitgeteilt, dass keine Einwände erhoben werden.

38

In materieller Hinsicht beruht die streitgegenständliche Entlassung auf § 2 BPolG 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 nur willkürliche Grund. Einen solchen sachlichen Grund kann das Fehlen der persönlichen, insbesondere der charakterlichen Eignung des Beamten darstellen. Derartige Eignungsmängel müssen nicht positiv festgestellt werden; es genügen vielmehr bereits berechnete Zweifel der Entlassungsbehörde, ob der Beamte die persönliche Eignung für sein Amt besitzt (vgl. BVerwG, U.v. 09.06.1981 – 2 C 48.78 – BeckRS 1981, 30439218). Der Dienstherr darf seine Entlassungsentscheidung auch auf eine Gesamtbetrachtung verschiedener, für sich allein weniger gravierender Vorkommnisse stützen („Summeneffekt“, vgl. BVerwG, U.v. 28.11.1980 – 2 C 24.78 – NJW 1981, 1390/1391; U.v. 27.11.1980 – 2 C 38.79 – juris Rn. 45; U.v. 31.01.1980 – 2 C 5.78 – juris Rn. 20; VG Würzburg, B.v. 22.12.2017 – W 1 S 17.1441 – juris Rn. 31; VG Bremen, B.v. 08.12.2023 – 6 V 2295/23 – juris Rn. 43). Die Einschätzung der charakterlichen Eignung ist dem Dienstherrn vorbehalten (vgl. VG Bremen, B.v. 08.12.2023 – 6 V 2295/23 – juris Rn. 33). Der Dienstherr verfügt insoweit über einen Beurteilungsspielraum, als die Einschätzung der persönlichen und charakterlichen Eignung ein personenbezogenes Werturteil voraussetzt (vgl. VG München, U.v. 24.09.2019 – M 5 K 18.3333 – juris Rn. 16; U.v. 06.07.2004 – M 5 K 03.3884 – juris Rn. 19; VG Würzburg, U.v. 30.06.2015 – W 1 K 15.60 – juris Rn. 25). Das Gericht kann die Entscheidung des Dienstherrn daher nur daraufhin überprüfen, ob sie an Beurteilungsfehlern leidet, insbesondere, ob sie auf einen zutreffend und vollständig ermittelten Sachverhalt gestützt ist, er den Rechtsbegriff der Eignung nicht verkennt und bei der von ihm zu treffenden Prognoseentscheidung allgemeingültige Wertmaßstäbe beachtet und auch sonst keine sachwidrigen Erwägungen angestellt hat (vgl. OVG NW, B.v. 27.09.2017 – 6 B 977/17 – juris Rn. 4; VG München, U.v. 11.12.2017 – M 5 K 16.2713 – juris Rn. 16).

39

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 des Grundgesetzes (GG) zu qualifizieren ist, 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 (vgl. OVG NW, B.v. 18.02.2019 – 6 B 1551/18 – juris Rn. 17 m.w.N.). 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 in Einklang stehen (vgl. BVerwG, B.v. 26.01.2010 – 2 B 47.09 – juris Rn. 6). 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 Kläger also des (mittleren) Polizeivollzugsdienstes – nicht gerecht wird. Insoweit genügen bereits berechnete 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 (vgl. BVerwG, U.v. 09.06.1981 – 2 C 48.78 – BeckRS 1981, 30439218; BayVG, B.v. 02.05.2019 – 6 CS 19.481 – juris Rn. 14; B.v. 13.11.2014 – 3 CS 14.1864 – juris

40

In Anwendung dieser Maßstäbe ist die Entlassung des Klägers rechtlich nicht zu beanstanden. Die Beklagte stützt ihre Prognose der charakterlichen Nichteignung auf mehrere Vorkommnisse im Zusammenhang mit der Dienstausbildung. Dabei ist die BPOLAK weder von einem unzureichend noch unzutreffend ermittelten Sachverhalt ausgegangen (a.). An der daraus resultierenden Annahme von Zweifeln an der charakterlichen Eignung des Klägers durch die Beklagte ist rechtlich nichts zu erinnern. Die Beklagte hat weder den Begriff der Eignung verkannt oder bei ihrer Prognoseentscheidung allgemeingültige Wertmaßstäbe missachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt (b.), noch hat sie mit der Entlassungsentscheidung auf Grundlage ihrer Annahme von begründeten Zweifeln an der persönlichen Eignung des Antragstellers für ein Amt als Polizeivollzugsbeamter die Grenzen ihres Ermessensspielraums überschritten (c.).

41

a. Es ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte von einem unvollständig ermittelten oder – zu Lasten des Klägers – unzutreffend dargestellten Sachverhalt ausgegangen wäre.

42

Die Beklagte legte ihrer Prognose 17 Vorkommnisse, die sich seit Ausbildungsbeginn (01.03.2020) ereigneten, zugrunde. Diese Vorfälle wurden in den vorgelegten Akten (Ermittlungsvorgang – EV – und Verwaltungsvorgang – VV) ausführlich von den jeweiligen Ausbildern dokumentiert. Mit der im Rahmen der Anhörung erfolgten Stellungnahme des Klägers und seiner Darstellung der einzelnen Ereignisse setzte sich die Beklagte im Entlassungsbescheid umfassend auseinander (vgl. dazu I. der Entlassungsverfügung vom 02.06.2021).

43

Die mehrfachen Postings auf sozialen Medien, vor allem der Plattform I., können durch Bildnachweise in den Akten belegt werden (vgl. zu Nr. 1: EV Bl. 12; Nr. 3: EV Bl. 17 ff.; Nr. 14: EV Bl. 94 und VV Bl. 41; Nr. 16: VV Bl. 41). Zwar fehlt in Bezug auf den Vorfall Nr. 3 das angeführte Video mit negativem Meinungsbild zu Ausbildungsinhalten in der Akte, allerdings ergibt sich aus dem Aktenvermerk des Ausbilders POK ... vom 09.06.2020 zur Belehrung des Klägers über die Nutzung von sozialen Medien, dass ein solches Video zumindest existierte, was der Kläger durch seine Unterschrift auch bestätigt hat (vgl. EV Bl. 15).

44

Das zweimalige Falschparken am 30.04.2020 und 20.05.2020 (Nr. 2) wurde mittels Aktenvermerken notiert (vgl. EV Bl. 13, 14) sowie vom Kläger eingeräumt (vgl. VV Bl. 75) und ist zwischen den Beteiligten unstrittig. Etwaige vom Kläger ins Feld geführte „triftige“ Gründe als Rechtfertigung für das Falschparken sind für die Sachverhaltsermittlung zunächst nicht von Bedeutung.

45

Die angeführten Störungen, das Fehlverhalten und die Verspätung im Unterricht können durch Aktenvermerke der jeweiligen Ausbilder bzw. durch die Einlassung des Klägers belegt werden (vgl. für Nr. 4: EV Bl. 21, 70; Nr. 7: EV Bl. 27 f. und VV Bl. 80; Nr. 8: EV Bl. 29 und VV Bl. 80; Nr. 9: EV Bl. 71 und VV Bl. 80/81; Nr. 10: EV Bl. 71 und VV Bl. 80/81; Nr. 11: EV Bl. 71 und VV Bl. 81/82). Das Auseinanderfallen der jeweils geschilderten Ansichten der beiden Beteiligten bezüglich einzelner Vorfälle, beispielsweise der unerlaubten Toilettenpause vom 17.09.2020 (Nr. 10), ist eine Frage der Wertung und wirkt sich nicht auf die Sachverhaltsermittlung aus, solange beide Seiten ihren jeweiligen Standpunkt aufzeigen konnten. In Bezug auf die Nichterledigung von Arbeitsaufträgen gilt das soeben Gesagte entsprechend (vgl. zu Nr. 5: EV Bl. 22 und VV Bl. 78; zu Nr. 12: EV Bl. 72 und VV Bl. 82).

46

Die Krankmeldung per Messengerdienst W...App ist zwischen den Beteiligten im Wesentlichen auch unstrittig (vgl. zu Nr. 6: EV Bl. 23 und VV Bl. 78/79). Die Frage, ob auch andere Ausbildungsinhalte über W...App kommuniziert worden sind, kann an dieser Stelle außer Betracht bleiben. Dasselbe gilt für die verspätete Krankmeldung während der Prüfungswoche trotz Grippesymptomen (vgl. zu Nr. 17: VV Bl. 43, 85).

47

Die im Rahmen von Stubenkontrollen wiederholt festgestellten Mängel an Hygiene und Sauberkeit wurden auch in Aktenvermerken der Ausbilder dokumentiert (vgl. zu Nr. 15: VV Bl. 32, 40). Ein etwaig unterschiedliches Verständnis von Hygiene und Sauberkeit zwischen den Ausbildern und dem Kläger ist an dieser Stelle nicht beachtlich.

48

Die unter der Nr. 13 aufgezählten F.-Postings sowie die damit im Zusammenhang stehenden Sachverhaltsermittlungen können durch (Bild-)Nachweise belegt werden (EV Bl. 43 ff.) und das Sensibilisierungsgespräch vom 14.10.2020 wurde mittels Aktenvermerk (EV Bl. 95 ff.) dokumentiert.

49

Im Übrigen setzte der Kläger den ausführlichen Darstellungen der Beklagten zu den einzelnen Vorfällen lediglich seine eigenen Versionen der Vorfälle und etwaige Rechtfertigungen oder Entschuldigungen für sein Fehlverhalten entgegen. Diese werden vom Gericht als Schutzbehauptungen gewertet, die teilweise schon unsubstantiiert dargelegt und im Übrigen nicht glaubhaft gemacht wurden. Hierauf kann der Vorwurf einer fehlerhaften Entscheidung jedenfalls nicht gestützt werden (vgl. dazu auch VG München, B.v. 30.09.2019 – M 5 S 19.1393 – juris Rn. 39). Angesichts der zahlreichen Aktenvermerke von unterschiedlichen Ausbildern, misst das Gericht diesen einen höheren Beweiswert zu. Es gibt keine Anhaltspunkte, dass alle – oder auch nur einer der – Ausbilder ein persönliches Interesse an negativen oder nachteiligen Einschätzungen gegenüber dem Kläger gehabt hätten. Vielmehr ist davon auszugehen, dass sie aufgrund ihrer Lehr- und Ausbildungserfahrung die Situation objektiver als der Kläger einschätzen konnten und wegen ihrer Verantwortung gegenüber ihren Auszubildenden und auch Vorgesetzten dies auch in einer neutralen Weise getan haben. Soweit der Kläger rügt, er sei nicht der einzige mit derartigem Fehlverhalten gewesen, aber als einziger notiert worden, spielt dies für die Rechtmäßigkeit der Entscheidung keine Rolle. Entscheidungserheblich ist nur die persönliche Eignung des Klägers und dessen Verhalten. Mit jedem weiteren dokumentierten Fehlverhalten musste der Kläger damit rechnen, dass sein Verhalten einer genaueren Betrachtung unterzogen wird. Insbesondere aufgrund der durchgeführten Sensibilisierungsgespräche durfte die Beklagte in Bezug auf den Kläger auch eine gewisse Strenge walten lassen, da das fortgesetzte Fehlverhalten nach entsprechender Belehrung den Anschein von Vorsätzlichkeit und Uneinsichtigkeit verstärkte. Dafür, dass durch die Vorgehensweise der Beklagten, auch „Bagatelverstöße“ zu dokumentieren, das Maß einer etwaigen Ungleichbehandlung i.S.v. Art. 3 Abs. 1 GG erreicht worden wäre, bestehen keine Anhaltspunkte.

50

b. Die Beklagte durfte aufgrund der tatsächlichen Feststellungen davon ausgehen, dass berechtigte Zweifel an der persönlichen Eignung des Klägers für ein Amt des Polizeivollzugsdienstes in der Bundespolizei bestehen und damit ein Grund für die sofortige Entlassung vorliegt. Die dem Entlassungsbescheid zugrunde gelegten entscheidungserheblichen Vorkommnisse offenbarten ein Verhalten des Klägers, welches die Zweifel der Beklagten an seiner charakterlichen Eignung sowie den Ausschluss einer darauf bezogenen Positivprognose rechtfertigt. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Beklagte im Rahmen ihres Beurteilungs- und Ermessensspielraums den Rechtsbegriff der Eignung verkannt oder bei der von ihr zu treffenden Prognoseentscheidung allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder auch sonst sachwidrige Erwägungen angestellt hat.

51

Die Beklagte ist von einem nicht zu beanstandenden Rechtsbegriff der Eignung – hier in Bezug auf einen Polizeivollzugsbeamten – ausgegangen. Die charakterliche Eignung ist ein Unterfall der persönlichen Eignung. Hierfür ist die Einschätzung entscheidend, inwieweit der Beamte der von ihm zu fordernden Loyalität, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Dienstauffassung gerecht werden wird. 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. 20.07.2016 – 2 B 17/16 – juris Rn. 26). Bei der angestrebten Tätigkeit als Polizeibeamter im mittleren Polizeivollzugsdienst darf die Beklagte die Fähigkeit und innere Bereitschaft des Bewerbers voraussetzen, die dienstlichen Aufgaben nach den Grundsätzen der Verfassung wahrzunehmen, insbesondere die Freiheitsrechte der Bürger zu wahren und rechtsstaatliche Regeln einzuhalten (vgl. BVerfG, B.v. 27.11.2008 – 4 S 2332/08 – juris Rn. 5; B.v. 21.02.1995 – 1 BvR 1397/93 – BVerfGE 92, 140 – juris Rn. 44). Das Amt des Polizeivollzugsbeamten ist von Vertrauen und Teamfähigkeit geprägt, wobei ihm als Repräsentant des freiheitlich-demokratischen Rechtsstaates auch eine Vorbildfunktion zukommt. Zweifel

an der charakterlichen Eignung können sich sowohl aus dem dienstlichen als auch aus dem außerdienstlichen Verhalten ergeben (vgl. BayVGH, B.v. 02.05.2019 – 6 CS 19.481 – juris Rn. 20). Ein Beamter – vorliegend als PMA für den Beruf eines Polizeivollzugsbeamten – ist einer Vielzahl von Pflichten unterworfen. Nach § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG hat sich der Beamte mit vollem persönlichem Einsatz seinem Beruf zu widmen. Diese Dienstpflicht prägt das Beamtenverhältnis. Sie ist Ausdruck der Hauptberuflichkeit des Dienstes als Beamter und die Rechtfertigung für die Alimentation des Beamten und seiner Familie (vgl. BVerwG, U.v. 27.06.2013 – 2 A 2.12 – juris Rn. 17 mit Verweis auf BVerfG, B.v. 25.11.1980 – 2 BvL 7, 8, 9/76 – NJW 1981, 971). Aus der Arbeitspflicht als Ausfluss der Hingabepflicht gem. § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG folgt darüber hinaus das Gebot, die Arbeitskraft im Interesse des Dienstherrn zu erhalten und eine verloren gegangene Arbeitskraft alsbald wiederherzustellen (vgl. BVerwG, U.v. 26.07.1983 – 1 D 98.82 – NJW 1984, 677; U.v. 09.01.1980 – 1 D 40.79 – NJW 1980, 1347/1348). § 14 Abs. 3 BPolLV regelt für Polizeivollzugsbeamte ausdrücklich, dass sie ihre körperliche Leistungsfähigkeit zu erhalten haben. Die Wohlverhaltenspflicht (bzw. Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten) in § 61 Abs. 1 S. 3 BBG verlangt in Form einer der beamtenrechtlichen Tradition entsprechenden Generalklausel, dass das Verhalten des Beamten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht wird, die sein Beruf erfordert. Prägende Merkmale für den Beruf eines Polizeibeamten sind beispielsweise Pflichtbewusstsein, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit (vgl. VG München, U.v. 24.11.2020 – M 5 K 20.883 – juris Rn. 23). Aus § 61 Abs. 1 Satz 3 BBG folgt auch, dass der Beamte außerdienstlich, d.h. in seiner Freizeit, verpflichtet ist, alles zu unterlassen, was dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung schadet. Ein ansehensschädigendes Verhalten stellt zwangsläufig eine Verletzung der Wohlverhaltenspflicht dar (vgl. BVerwG, U.v. 27.06.2013 – 2 A 2.12 – juris Rn. 23). Beamte sind nach § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG verpflichtet, dienstliche Anordnungen ihrer Vorgesetzten auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen. Dienstliche Anordnungen sind mündliche oder schriftliche Äußerungen oder sonstiges Verhalten des Vorgesetzten, die nach ihrem Wortlaut und erkennbarem Sinn als solche aufzufassen und ihrem Inhalt nach eindeutig und unmissverständlich sind, so dass dem Beamten hinreichend deutlich wird, dass kein eigenes Ermessen eingeräumt ist (vgl. Grigoleit in Batts, Bundesbeamtengesetz, 6. Aufl. 2022, § 62 Rn. 4). Die auf dem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treuverhältnis beruhende Folgepflicht gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (vgl. BVerfG, U.v. 27.04.1959 – 2 BvF 2/57 – BVerfGE 9, 286 – juris Rn. 74). Die in der Gehorsamspflicht zum Ausdruck kommende strikte Weisungsgebundenheit des Beamten ist ebenso wie der hierarchische Verwaltungsaufbau insgesamt Ausfluss des Demokratie- und Rechtsstaatsprinzips sowie der parlamentarischen Verantwortlichkeit des Ministers für sein Ressort (vgl. Art. 65 Satz 2 GG). Dabei wird zwischen generellen (allgemeinen) und speziellen (Einzel-)Weisungen unterschieden. Diese Pflicht erfordert, die dienstlichen Anordnungen der Vorgesetzten auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen. Auf den hiesigen Fall übertragen verfügt die Bundespolizei über eine Vielzahl allgemeiner Richtlinien, beispielsweise die PDV 014 – Bestimmungen zum Erscheinungsbild und für das Tragen der Dienstkleidung in der Bundespolizei – als eine allgemeine Weisung. Im Rahmen der Ausbildung im BPOLAFZ ... kommt es vor allem durch die Ausbilder zu Einzelweisungen im Dienstalltag.

52

Die Beklagte ist auf der Grundlage der von ihr getroffenen Feststellungen ohne Rechtsfehler davon ausgegangen, dass der Kläger eine Vielzahl von Fehlverhalten und Verstößen gegen seine Dienstpflichten begangen hat. Die Beklagte wertete – unter II.2. der Entlassungsverfügung – die meisten Vorfälle als Verstoß gegen die beamtenrechtliche Folgepflicht (§ 62 Abs. 1 Satz 2 BBG), aber auch gegen die beamtenrechtliche Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz (§ 61 Abs. 1 Satz 1 BBG), die Pflicht zur Gesunderhaltung (§ 61 Abs. 1 Satz 1 BBG i.V.m. § 14 Abs. 3 BPolLV) und die Wohlverhaltenspflicht (§ 61 Abs. 1 Satz 3 BBG). In der Gesamtschau tragen die angeführten Verstöße aufgrund ihrer Anzahl und Häufigkeit die Einschätzung der Beklagten, dass begründete Zweifel an der persönlichen (charakterlichen) Eignung des Klägers bestehen.

53

Zentraler Gesichtspunkt ist dabei der weisungswidrige Umgang des Klägers mit sozialen Medien (Nr. 1, 3, 14 und 16). Am 02.03.2020 unterzeichnete der Kläger eine Erklärung über das Verhalten in sozialen Medien (EV Bl. 38). Bezüglich Vorfall Nr. 1 wurde zugunsten des Klägers berücksichtigt, dass er im Rahmen des mündlichen „Check ins“ die Weisung nicht vollumfassend verstanden hat und die schriftliche Belehrung erst nach der ersten Veröffentlichung erfolgte. Bezüglich Vorfall Nr. 3 ist zu dem I.-Posting mit dem Kommentar „B. & S. ... Alarm für Cobra 11“ nichts dagegen zu erinnern, dass die Beklagte die Gleichstellung der

Ausbildung zum Bundespolizisten mit einer Fernsehserie als dazu geeignet einstuft, das Ansehen der Bundespolizei und das Vertrauen der Bürger in sie zumindest zu gefährden. Das Verhalten des Klägers verdeutlichte, dass er die notwendige Ernsthaftigkeit für die Ausbildung zu einem Polizeivollzugsbeamten vermissen ließ. Der Kläger gab in der mündlichen Verhandlung an, dass sein I.-Account bis zu dem Kritikgespräch am 09.06.2020 öffentlich zugänglich gewesen sei, danach habe er ihn in einen privaten Status überführt. Er habe damals 2.000 Follower gehabt. Dabei handelt es sich nach Ansicht des Gerichts doch um ein beachtliches Publikum, das nicht mehr nur mit dem engsten Familien- und Freundeskreis umschrieben werden kann. Auf die Tatsache, ob es sich um dauerhafte Postings oder eine sich nach 24 Stunden löschende Highlight-Story handelte, kommt es letztendlich nicht an, da bereits mit der einmaligen Wahrnehmung durch Dritte eine etwaige Ansehensschädigung eintreten kann. Inwiefern die Postings durch die Angaben des Klägers in der mündlichen Verhandlung, „dass das Uniformtragen schön sei“ oder er als „Muttersöhnchen“ weit von zu Hause entfernt gewesen sei und damit habe zeigen wollen, dass er weit herumgekommen sei, zu seinen Gunsten gewertet werden sollte, erschließt sich dem Gericht nicht. Jedenfalls ist in der Annahme der Beklagten, dabei handele es sich um Verstöße gegen die Folgepflicht und wegen etwaiger negativer Außenwirkungen gegen die Wohlverhaltenspflicht, keine Missachtung allgemeingültiger Wertungsmaßstäbe erkennbar. In diesem Zusammenhang wiegt besonders schwer, dass der Kläger trotz mehrerer Kritik- und Sensibilisierungsgespräche – ausweislich der Akten wurde einer seiner Postings sogar als Negativbeispiel im Unterricht herangezogen (vgl. EV Bl. 10) – seine Aktivitäten auf den sozialen Medien unreflektiert fortsetzte. Dies legt letztendlich nur den Schluss nahe, dass es ihm entweder an Einsichtsvermögen oder jedenfalls am für die Ausbildung eines Polizeivollzugsbeamten erforderlichen Respekt gegenüber seinem Dienstherrn, dessen Regeln einzuhalten, fehlte. Dass solche Eigenschaften wohl kaum der charakterlichen Eignung eines Polizeivollzugsbeamten entsprechen, bedarf keiner weiteren Auseinandersetzung. Das Posting vom 14.10.2020 in Uniform mit dem Zusatz „SNUUUS“ erfolgte sogar am gleichen Tag eines Sensibilisierungsgesprächs in Bezug auf den Umgang mit sozialen Medien und der damit verbundenen Aufforderung, keine Bilder mehr in Uniform zu posten. Die Postings vom 07.12.2020 und 08.12.2020 verstoßen gegen Ziffer 1.7 der PDV 014, wonach das Kombinieren privater Kleidung mit Uniform(-teilen) zu unterlassen ist. Das Tragen eines Piratenkopftuches in Kombination mit der Uniform verstößt weiterhin gegen die Anlage 11 zur Ziffer 1.3.6, welche die zugelassenen Accessoires abschließend regelt. Dass zwischen dem Beruf eines Polizeibeamten und einem Piraten, der kriminelle Überfälle auf hoher See begeht, ein erheblicher Widerspruch besteht, ist offensichtlich. Einem Polizeimeisteranwärter hätte auch ohne Kenntnis der Vorschrift klar sein müssen, dass diese Bezugnahme geeignet ist, das Ansehen der Bundespolizei zu schädigen. Es ist daher auch nicht zu beanstanden, dass sich die Beklagte durch die „Zusicherung“ des Klägers in seiner Stellungnahme vom 08.04.2021, in Zukunft keine Postings mehr mit Dienstbezug zu erstellen, nicht dazu veranlasst sah, von der geplanten Entlassung abzusehen.

54

Was die Postings zu den Frauenrechten angeht, ist dem Kläger zuzugestehen, dass es sich dabei wohl um ältere Postings – vor seinem Ausbildungsbeginn – handelte. Die von der Beklagten dazu vertretene Einschätzung wird dennoch nicht von sachwidrigen Erwägungen getragen. Unabhängig von der subjektiven Motivation des Klägers kommt es darauf an, wie solche Postings objektiv auf einen Dritten wirken, nämlich das Verständnis des Klägers in Bezug auf Frauenrechte in Frage zu stellen. In seiner Stellungnahme vom 08.04.2021 hat der Kläger selbst eingeräumt, dass sie einen solchen Eindruck vermitteln könnten. Diese Postings waren auch nach seinem Ausbildungsbeginn noch als Highlight-Story abrufbar. Sie durften bei der Beklagten zumindest Zweifel an der Einstellung des Klägers zu Frauenrechten als Teil der FDGO hervorrufen, was sowohl zu einer Ansehensschädigung der Bundespolizei führen als auch das Vertrauen der Bürger in diese beeinträchtigen kann. Dass die Ausbilder die vom Kläger angeführten Erklärungen der Postings als nicht glaubhaft oder nicht verständlich einordneten, ist zudem eine Frage der – gerichtlich nicht überprüfbaren – subjektiven Wertung. Letztendlich kommt es darauf aber gar nicht an, weil die Beklagte keinen expliziten Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht angenommen hat und sich in ihrer Entlassungsentscheidung nicht auf die Zweifel an der Verfassungstreue gestützt hat, sondern diese nur im Rahmen der Sachverhaltsdarstellung vage in den Raum stellte. Dies gilt auch für die F.-Postings mit etwaigem Bezug zu türkisch-nationalistischen Vereinigungen (Nr. 13). Der im Sachverhalt geschilderte Vorfall Nr. 13 ist nicht entscheidungserheblich. Auf der Wertungsebene kommt es auf die Ausführungen zur politischen Treuepflicht (§ 60 Abs. 1 Satz 3 BBG) und etwaigen Zweifeln an der Haltung des Klägers zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung nicht an, weil die Zweifel an der charakterlichen Eignung des

Klägers für die Entlassung nicht auf Zweifel an seiner Verfassungstreuepflicht (vgl. II.3 der Entlassungsverfügung vom 02.06.2021) zurückgehen.

55

Im Zusammenhang mit den Vorwürfen hinsichtlich der beiden Verstöße gegen die Verkehrs- und Parkkonzeption des BPOLAFZ ... (Nr. 2) vermag das Gericht ebenfalls keine Rechtsfehler zu erkennen. Dass die Beklagte die vom Kläger vorgetragene „triftigen“ Gründe – nächtliche Ankunft nach verspäteter Anreise aus ... und Eilbedürftigkeit bei der Abholung von Lunch-Paketen für die Kollegen – nicht als Rechtfertigung für die Parkverstöße gewertet hat, begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Vielmehr lag es im Verantwortungsbereich des Klägers, seine Zeitplanung angemessen zu gestalten. Im Übrigen lässt sich aus der Tatsache, mehrfach – auch nach einem Kritikgespräch mit PH ... – gegen die Parkordnung zu verstoßen, gerade in Bezug auf einen Polizeivollzugsbeamten schließen, dass der Kläger klaren Vorgaben von Vorgesetzten nicht nachkommt, sich dienstlichen Anweisungen bewusst widersetzt und dazu bereit ist, wissentlich Ordnungswidrigkeiten zum eigenen Vorteil zu begehen.

56

Ein weiterer zentraler Gesichtspunkt sind die zahlreichen Vorkommnisse im Unterricht sowie die Nichterledigung der Hausaufgaben. Der Erledigung von Hausaufgaben (Nr. 5 und 12) lag jeweils eine dienstliche Weisung zugrunde und der Kläger konnte jedenfalls keine rechtfertigenden Gründe vorbringen, die den Schluss der Beklagten, darin einen Verstoß gegen die Folgepflicht anzunehmen, zu erschüttern vermögen. Im Situationstraining am 01.07.2020 (Nr. 4) stellte der Kläger sein undiszipliniertes Verhalten trotz mehrfacher Aufforderung seitens der Ausbilder, welche Weisungen darstellten, nicht ab. Dass der Kläger im Schießtraining am 20.07.2020 (Nr. 7) seinen Gehörschutz abnahm und die Beklagte dies als ein verantwortungsloses Verhalten wertete, begegnet keinen Bedenken. Laut Aktenvermerk erfolgte die Schulung zu den sicherheitsrelevanten Pflichten der Anwärter am 19.06.2020 durch POK ... Hinsichtlich den Vorfällen Nr. 8 und 9 führte die Beklagtenseite in der mündlichen Verhandlung aus, dass es der allgemeinen Weisungslage entspreche, dass im Unterricht grundsätzlich kein Mobiltelefon mitgeführt werden darf und der den Anwärtern bekannt gegebene Unterrichtsplan pünktlich einzuhalten ist. Worauf etwaige Verspätungen zurückzuführen sind, kann nur in Ausnahmefällen eine Rolle spielen. Bei einer langen Schlange am „Food-Truck“ begegnet es keinen rechtlichen Bedenken, dass die Beklagte dies als keine rechtfertigende Ausnahmesituation wertete. Einzig in Bezug auf die unerlaubte Toilettenpause vom 17.09.2020 (Nr. 10) stellt sich die Weisungslage als nicht ganz eindeutig dar. Ob der Hinweis des Ausbilders wirklich als Untersagung der Toilettenpause zu verstehen war oder dem PMA ein etwaiges Ermessen einräumte, kann dahingestellt bleiben, da sich das Verhalten des Klägers jedenfalls als ein Verstoß gegen die Wohlverhaltenspflicht und die Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz darstellt. Wie die Beklagte in der mündlichen Verhandlung ausführte, hatte der Kläger mehrere Minuten vor dem Verlassen des Raumes Meldung gemacht, welche zunächst zurückgewiesen wurde, und sodann nach eigenem Ermessen – ohne neuerliche Meldung zu machen – den Raum hinter dem Rücken des Ausbilders verlassen. Dass er dies getan hat, weil er dies als einen möglichst wenig störenden Zeitpunkt empfand, kann jedenfalls nicht darüber hinweghelfen, dass es sich um ein eigensinniges und sich den geltenden Regularien widersetzendes Verhalten handelte, was bei einem Einsatz durchaus zu einer Gefährdung führen könnte. Im Einzelnen mag dies als Bagatelverstoß zu werten sein, allerdings lassen bereits die unstrittigen Punkte den Schluss zu, dass sich der Kläger nicht an Regeln halten oder auch seinen Vorgesetzten nicht unterordnen kann, was mitunter einen Einsatz gefährden kann und für einen PMA nicht hinnehmbar ist. Der Vorfall Nr. 10 fügt sich in dieses Bild des Klägers ein. Es ist daher kein durchgreifender Wertungswiderspruch darin zu sehen, wenn die Beklagte dies als Folgepflichtverstoß wertete. Dasselbe gilt für den Vorfall Nr. 11, wobei aus dem Entlassungsbescheid nicht eindeutig hervorgeht, als welchen Verstoß die Beklagte ihn gewertet hat, er aber jedenfalls einen Verstoß gegen die Wohlverhaltenspflicht darstellt. Ebenso verhält es sich mit den Krankmeldungen per Messengerdienst W...App (Nr. 6 und 17) und der Stubenkontrolle (Nr. 15). Bei dem Vorfall Nr. 17 fällt besonders ins Gewicht, dass der Kläger durch die Teilnahme an der Prüfung trotz Grippe-symptomen die gesamte Lehrgruppe gefährdet und dies zumindest billigend in Kauf genommen hat. Obwohl der Kläger aufgrund der seinerzeitigen Pandemie und den dazu erlassenen Verhaltensregeln wusste, dass er sich unverzüglich mit den ersten Krankheitsanzeichen zur Koordinierungsstelle hätte begeben müssen, hat er dies erst vier Tage später getan und damit wissentlich und willentlich gegen die Corona-Vorschriften verstoßen. Hinsichtlich des Vorfalls Nr. 15 ist maßgeblich, dass trotz mehrfacher Appelle keine Verhaltensänderung seitens des Klägers erfolgte. Aufgrund der in diesem Zusammenhang teils ausführlichen Aktenvermerke der Vorgesetzten und Ausbilder bestehen auch

keine rechtlichen Bedenken daran, dass die Beklagte die vom Kläger vorgebrachten Argumente als reine Schutzbehauptung wertete.

57

Letztendlich beschränkt sich die Prüfung darauf, ob die Beklagte den Begriff der Eignung verkannt oder allgemeingültige Wertungsmaßstäbe missachtet hat. Unabhängig davon, wie die Vorfälle im Einzelnen einzuordnen sind, liegen Pflichtverstöße durch den Kläger in einer Anzahl und Häufigkeit vor, welche die Negativprognose in Bezug auf seine charakterliche Eignung als Polizeivollzugsbeamter tragen. Selbst, wenn kein Weisungsverstoß anzunehmen ist, so durfte die Beklagte zu dem Schluss gelangen, dass der Kläger mehrfach seine Wohlverhaltenspflicht und Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz verletzt hat. Diese gebieten unter anderem einen kollegialen, achtungs- und respektvollen Umgang innerhalb des Kollegiums und ein angemessenes Verhalten insbesondere auch gegenüber Vorgesetzten. Die Einschätzung, dass der Kläger durch die häufigen Störungen und das gehäufte Fehlverhalten im Unterricht, die mehrfachen Parkverstöße und den teilweise respektlosen Umgang gegenüber Vorgesetzten unmittelbar zu Beginn seines Anwärterverhältnisses über einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum in vielfacher und wiederholter Weise fehlende Vertrauenswürdigkeit, fehlenden Respekt und fehlende Achtung hat erkennen lassen, begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Hierbei durfte die Beklagte ohne Überschreitung der Grenzen ihres Beurteilungsspielraums insbesondere darauf abstellen, dass nicht das Fehlverhalten und die Parkverstöße als solche den Hauptvorwurf darstellen, sondern vielmehr die fehlende Einsichtsfähigkeit und das bewusste Hinwegsetzen über dienstliche Vorgaben ausschlaggebend sind. Dies wiegt vor dem Hintergrund umso schwerer, dass der Kläger seitens der Beklagten nach verschiedenen Verstößen in mehreren Kritik- und Sensibilisierungsgesprächen über seine Pflichten belehrt worden ist und sein Verhalten trotzdem nicht angepasst hat. Vor diesem Hintergrund durfte die Beklagte bezweifeln, dass der Kläger den in einem Beamtenverhältnis an ihn zu stellenden charakterlichen Anforderungen – etwa der Zuverlässigkeit oder der Fähigkeit zur Zusammenarbeit – gerecht werden wird. Vielmehr wäre entsprechend der nicht zu beanstandenden Annahme der Beklagten damit zu rechnen, dass der Kläger seinen Dienst nicht mit der erforderlichen Verlässlichkeit versehen und Vereinbarungen nach Mitarbeitergesprächen nicht befolgen wird (vgl. VG Bremen, B.v. 08.12.2023 – 6 V 2295/23 – juris Rn. 40). Daher ist die Annahme der Beklagten, das Verhalten des Klägers begründe ernstliche Zweifel, dass er seinem dienstlichen Auftrag als Sachwalter einer an Recht und Gesetz gebundenen Verwaltung gerecht wird, wobei es auf die Sicht eines verständigen Betrachters ankommt, der alle relevanten Umstände des Einzelfalls kennt, nicht zu beanstanden (vgl. BVerwG, U.v. 27.06.2013 – 2 A 2.12 – juris Rn. 24; U.v. 28.07.2011 – 2 C 16.10 – juris Rn. 19). Die Beklagte durfte daraus ableiten, dass der Kläger die Unannehmlichkeiten für sich selbst und die gesamte Ausbildungsgruppe bewusst in Kauf genommen und trotz mehrmaliger Hinweise keine Konsequenzen aus seinem Fehlverhalten gezogen hat.

58

In ihrer Gesamtheit tragen die angeführten Verstöße unter Berücksichtigung der Beurteilungsermächtigung des Dienstherrn bei objektiver Betrachtungsweise die Einschätzung der Beklagten, der Kläger werde dem angestrebten Amt eines Polizeivollzugsbeamten aufgrund mangelnder charakterlicher Eignung nicht gerecht („Summeneffekt“, vgl. BVerwG, U.v. 27.11.1980 – 2 C 38.79 – juris Rn. 45). Es ist daher rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Beklagte aus den dargestellten Umständen den Schluss zieht, dass dieses Verhalten Ausdruck gravierender Mängel des Pflichtbewusstseins, Verantwortungsbewusstseins sowie der Zuverlässigkeit des Klägers ist. Die Beklagte durfte daraus auch folgern, dass dies zu einer Gefährdung des Dienstbetriebs und einer Ansehensschädigung der Bundespolizei führen kann. Es ist auch nichts gegen die von der Beklagten angestellte Prognose einzuwenden, dass eine grundlegende positive Verhaltensänderung nicht zu erwarten sei. Die Beklagte hat zutreffend angenommen, dass die einzelnen Vorwürfe für sich genommen Bagatelldarstellung hätten, in der Gesamtschau aber eine Entlassung tragen würden. Der Dienstherr kann seine Entlassungsentscheidung gerade auf eine Gesamtbetrachtung verschiedener, für sich allein weniger gravierender Vorkommnisse stützen („Summeneffekt“, vgl. BVerwG, U.v. 28.11.1980 – 2 C 24.78 – juris Rn. 35; VG Würzburg, B.v. 22.12.2017 – W 1 S 17.1441 – juris Rn. 31). So hat die Beklagte innerhalb eines Zeitraums von 10 Monaten (März 2020 bis Dezember 2020) eine Vielzahl gleichgelagerter Fälle von dienstlichem Fehlverhalten des Klägers dokumentiert. Sämtlichen Vorfällen liegt die Problematik zugrunde, dass der Kläger bestehende Regeln oder Weisungen seiner Dienstvorgesetzten missachtet bzw. letzteren gegenüber den erforderlichen Respekt vermissen lässt (vgl. VG Bayreuth, B.v. 17.03.2023 – B 5 S 23.128 – juris Rn. 82). Der Kläger hat offenkundig ein Problem damit, sich in einer hierarchisch geprägten Organisation wie der Bundespolizei einzufügen. Ein für sich allein

betrachtet wenig gravierender Vorgang kann als Glied einer Kette von Vorkommnissen zeigen, dass sich an der charakterlichen Grundeinstellung des Beamten nichts geändert hat und damit auf eine persönliche Nichteignung geschlossen werden kann (vgl. Baßsperger in Weiß/Niedermaier/Summer, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Februar 2024, § 23 BeamStG Rn. 205). Dem Kläger ist zuzugeben, dass sich einzelne der gezeigten Verstöße wohl als „nachlässige Dienstverrichtungen“ qualifizieren ließen, die, wären sie nur einmal passiert, die Prognose fehlender charakterlicher Eignung nicht zu tragen vermöchten. Maßgeblich sind jedoch die Anzahl und die Häufung innerhalb eines kurzen Zeitraums. Weiterhin hätte dem Kläger aufgrund der zahlreichen Sensibilisierungsgespräche klar sein müssen, dass er „unter Beobachtung“ steht und sich bewähren muss, was im Übrigen gerade dem Beamtenverhältnis auf Widerruf als Ausbildungsphase immanent ist. Dies alles legt den Schluss nahe, dass der Kläger nicht gewillt oder nicht in der Lage dazu war, die an ihn gestellten dienstlichen Anforderungen ernst zu nehmen. Damit sind unter den gegebenen Umständen nachhaltige Zweifel an seiner charakterlichen Eignung zur Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit hinreichend belegt (vgl. BayVGH, B.v. 14.05.2003 – CS 03.841 – juris Rn. 24).

59

Das Gericht verkennt dabei nicht, dass bei einem Zusammenspiel mehrerer Einzelverstöße im Rahmen einer Ermessensentscheidung jeder davon die Entscheidung tragen muss und alle herangezogenen Gründe sachgemäß sein müssen (vgl. BVerwG, U.v. 26.11.1987 – 2 C 53.86 – juris Rn. 33; VG Bremen, B.v. 08.12.2023 – 6 V 2295/23 – juris Rn. 35). Auch wenn es bei vereinzelt Vorfällen nicht eindeutig sein mag, ob es sich um eine dienstliche Weisung handelte, so ist darin kein Wertungsfehler im Sinne von sachwidrigen Erwägungen erkennbar, da jedenfalls Verstöße gegen die Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz bzw. zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten vorlagen. Aufgrund der Besonderheit des Summeneffekts spielt die Differenzierung zwischen den einzelnen Pflichtverstößen in der Gesamtabwägung des vorliegenden Falles keine entscheidungserhebliche Rolle. Denn es ist klar ersichtlich, dass die Zweifel an der charakterlichen Eignung nicht erst mit einem bestimmten Verstoß entstanden sind, sondern aus der Gesamtbetrachtung heraus und letztlich auch weniger als die im Entlassungsbescheid vom 02.06.2021 aufgeführten Vorkommnisse ausgereicht hätten. Die Beklagte durfte ohne Rechtsfehler davon ausgehen, dass das Verhalten des Klägers dazu geeignet ist, den Dienstbetrieb zu gefährden und das Ansehen der Bundespolizei zu schädigen (vgl. unter II.3. der Entlassungsverfügung vom 02.06.2021). Ein ordnungsgemäßer Dienstbetrieb ist nicht gewährleistet, weil der Kläger sich nicht an dienstliche Anweisungen seiner Vorgesetzten und Ausbilder hielt, was er mit seinen vielen Verfehlungen und dem respektlosen Umgang bestätigte. Sein Verhalten war auch zu einer Ansehenschädigung der Bundespolizei zumindest geeignet. Eine etwaige negative Außendarstellung und -wirkung ist gerade in Bezug auf die Bundespolizei unter allen Umständen zu vermeiden. Auch ein noch in der Ausbildung befindlicher PMA ist Repräsentant des freiheitlich-demokratischen Staates. Das Verhalten des Klägers war dazu geeignet, das Vertrauen der Bürger in die Integrität der Amtsführung zu beschädigen, weil nicht auszuschließen ist, dass sich im weiteren Fortgang der Ausbildung der Anschein einer eigensinnigen, unbelehrbaren und uneinsichtigen Person verfestigen könnte. Angesichts dessen konnte auch das befriedigende bis gute Leistungsbild einschließlich des ungenügenden Persönlichkeitsbildes und die für die Entlassung eines Widerrufsbeamten ausreichenden Zweifel an der charakterlichen Eignung für den Polizeivollzugsdienst diese Annahme nicht entschärfen.

60

c. Die Entlassung erweist sich auch als verhältnismäßig.

61

Erfolglos bleibt der Einwand des Klägers, dass vor einer Entlassung mildere Mittel, ohne diese konkret zu benennen, hätten ergriffen werden müssen. Vorherige mildere Mittel, wie zahlreiche Kritik- und Sensibilisierungsgespräche, hatten an dem Verhalten des Klägers nichts geändert, sodass die Entlassung nunmehr das letzte angemessene Mittel war. Hegt der Dienstherr – wie hier – berechtigterweise durchgreifende Zweifel an der charakterlichen Eignung eines Widerrufsbeamten, ist dessen Entlassung das geeignete, erforderliche und auch angemessene Mittel, die weitere Ausbildung und den Einsatz ungeeigneter, den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG nicht genügender Beamter zu verhindern (vgl. OVG NW, B.v. 13.10.2023 – 6 B 802/23 – juris Rn. 8). Das Erfordernis der uneingeschränkten Zuverlässigkeit und des Funktionierens der Sicherheitsbehörden hat Vorrang vor dem individuellen Interesse am Verbleib im Ausbildungsbetrieb. Die vom Klägerbevollmächtigten angesprochene

Abschlussprüfung zur Feststellung etwaiger Leistungsmängel stellt angesichts der streitgegenständlichen Zweifel an der charakterlichen – nicht der fachlichen – Eignung kein geeignetes Mittel dar.

62

Die Entscheidung erweist sich auch nicht deshalb als unverhältnismäßig, weil die darin ausgesprochene Entlassung aus dem Polizeivollzugsdienst dem Kläger die Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und Ablegung der Prüfung nimmt. Die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf aufgrund persönlicher, insbesondere gesundheitlicher oder charakterlicher Nichteignung stellt einen Grund dar, der unter dem Blickwinkel des Vorbereitungsdienstes für eine Entlassung ohne Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes sachgerecht ist (vgl. BVerwG, B.v. 26.01.2010 – 2 B 47.09 – juris Rn. 6; U.v. 09.06.1981 – 2 C 48.78 – juris Rn. 21; OVG NW, B.v. 13.10.2023 – 6 B 802/23 – juris Rn. 13 ff.). Bei einem Vorbereitungsdienst, der – wie hier – keine allgemeine Ausbildungsstätte im Sinne des Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG darstellt, sondern mit dem der Staat für seinen eigenen Bedarf ausbildet, darf der Dienstherr dabei die persönliche Eignung an den Maßstäben messen, die er für die Übertragung eines Amtes auf Lebenszeit zugrunde legt. Hiervon ausgehend ist im Streitfall die Entlassung auch vor Ende des Vorbereitungsdienstes möglich. Die Einschätzung der Beklagten, es lägen berechtigte Zweifel an der charakterlichen Eignung des Klägers vor, ist – wie dargelegt – aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Diese würden auch seiner Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe bzw. auf Lebenszeit entgegenstehen. Vor diesem Hintergrund ist es gerechtfertigt, dem Kläger die Möglichkeit der Ableistung des Vorbereitungsdienstes im Sinne des § 37 Abs. 2 Satz 1 BBG zu verwehren.

II.

63

Der Kläger trägt als unterlegener Beteiligter die Kosten gem. § 154 Abs. 1 VwGO. Die vorläufige Vollstreckbarkeit ergibt sich aus § 167 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 11 der Zivilprozessordnung (ZPO). § 711 ZPO findet keine entsprechende Anwendung.