

Titel:

Entlassung eines Beamten auf Probe wegen Nichtbewährung infolge fachlicher und charakterlicher Mängel

Normenketten:

BayVwVfG Art. 28 Abs. 1

BeamStG § 10 S. 1, § 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 2, § 34 Abs. 1 S. 3

VwGO § 80 Abs. 2 S. 1 Nr. 4, Abs. 3 S. 1, Abs. 5

Leitsätze:

1. Die einer Entlassungsverfügung benannten Aspekte reichen in der Gesamtschau als Grundlage für die Entlassung eines Beamten aus dem Beamtenverhältnis auf Probe aus, wenn sie auf tatsächlichen schriftlich dokumentierten Feststellungen und Erkenntnissen basieren und sich nicht im Bereich bloßer Mutmaßungen bewegen. (Rn. 14) (redaktioneller Leitsatz)

2. Es ist unzureichend, wenn der Beschwerdeführer, statt sich mit den Feststellungen des Dienstherrn inhaltlich auseinanderzusetzen, diese durch seine eigene, günstigere Einschätzung seiner Bewährung und Eignung zu ersetzen versucht. Gerade diese mangelnde Fähigkeit zur zutreffenden Einordnung und Reflexion des eigenen Fehlverhaltens kann die Zweifel des Dienstherrn an seiner persönlichen Eignung zusätzlich bestätigen. (Rn. 47) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Entlassung aus Beamtenverhältnis auf Probe, fachliche und charakterliche Eignung, Sachbearbeitung im Leistungsbereich und am Empfang/Eingangszone eines Jobcenters, unkollegiales Verhalten, Missachtung der Anweisungen von Dienstvorgesetzten fehlender Respekt gegenüber Dienstvorgesetzten, unangemessenes Erscheinungsbild, Entlassung auf Probe, Bewährungsbeurteilung, Prognoseentscheidung, Beurteilungsspielraum, Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Sofortvollzug, Entlassung, Jobcenter, Bewährung, Probezeit, Nichtbewährung, Beschwerde, äußeres Erscheinungsbild, fachliche Mängel, charakterliche Mängel, Zusammenarbeit, Umgang, Mobbing, Respekt, Vorgesetzte

Vorinstanz:

VG Regensburg, Entscheidung vom 13.04.2026 – RN 1 S 25.1449

Tenor

I. Die Beschwerde des Antragstellers wird zurückgewiesen.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen.

III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 8.179,56 Euro festgesetzt.

Gründe

1

Die zulässige Beschwerde des Antragstellers bleibt in der Sache ohne Erfolg.

2

Aus den in der Beschwerdebegründung dargelegten Gründen, die der Senat gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO allein zu prüfen hat, lassen sich keine Anhaltspunkte dafür entnehmen, dass die vom Verwaltungsgericht angestellte Interessenabwägung zugunsten des öffentlichen Interesses an einer sofortigen Vollziehung aufgrund der voraussichtlichen Rechtmäßigkeit der angegriffenen Entlassungsverfügung vom 3. April 2025 hinsichtlich der Entlassung zum Ablauf des 30. Juni 2025 wegen Nichtbewährung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG unzutreffend war.

3

1. Das Verwaltungsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Anordnung des Sofortvollzugs im Bescheid vom 3. April 2025 formal hinreichend begründet worden (§ 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4, Abs. 3 Satz 1 VwGO; 1.1) und die Entlassungsverfügung voraussichtlich formell rechtmäßig (1.2) ist.

4

1.1 Die Begründung setzt sich mit den abzuwägenden Interessen auseinander; eine lediglich formelhafte oder schlicht auf die Begründung in der Sache Bezug nehmende Begründung der Sofortvollzugsanordnung liegt nicht vor. Insoweit nimmt der Senat Bezug auf die hierzu erfolgten, zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts (BA S. 27 ff. unter 2.1). Die Anordnung des Sofortvollzugs ist entgegen der Beschwerdebegründung nicht für „gänzlich andere Eignungszweifelsfälle gedacht“. Sie wird auch nicht mit den Entlassungsgründen selbst zu begründen versucht. Vielmehr verweist der Antragsgegner neben fünf weiteren Erwägungen unter anderem auf die zwingende Notwendigkeit, die verfügbaren Planstellen mit uneingeschränkt geeigneten Kräften baldmöglichst nachzubeseetzen. Auf die vom Antragsteller monierte Begründung, einer möglicherweise erschwerten Rückforderung der Besoldung, hat der Antragsgegner nicht tragend abgestellt. Denn der ins Feld geführte Gesichtspunkt der Vermeidung eines „unter Umständen“ nicht oder nur mit erheblichen Schwierigkeiten durchsetzbaren Rückforderungsanspruchs hinsichtlich der weiter zu gewährenden Leistungen, wurde ersichtlich offen formuliert, d.h. in Abhängigkeit von nicht näher genannten Umständen, wie den konkreten finanziellen Verhältnisse des Antragstellers. Dessen Interesse an der Sicherung der Rechte aus dem Beamtenverhältnis wurden entgegen dem Beschwerdevorbringen ausweislich des Bescheides (S. 14) berücksichtigt.

5

1.2 Die Beschwerdebegründung zeigt auch keine formelle Rechtswidrigkeit des Entlassungsbescheides auf. Der Antragsteller wurde mit Schreiben vom 27. September 2024 zur beabsichtigten Entlassung angehört, Art. 28 Abs. 1 BayVwVfG. Diese nutzte der Antragsteller, indem er nicht nur mit Schreiben vom 27. September 2024 Widerspruch gegen die Probezeitbeurteilung einlegte, sondern auch am 11. Oktober 2024 eine Stellungnahme (datiert auf den 5.10.2024) abgab.

6

Die Anordnung der sofortigen Vollziehbarkeit bedarf vorliegend keiner gesonderten Anhörung des Betroffenen. Denn mit der Möglichkeit einer Vollziehbarkeitsanordnung musste der Antragsteller bei der angekündigten Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe rechnen. Rechtsstaatlichen Grundsätzen genügt es daher, dass der Betroffene seine Gründe gegen die Anordnung der sofortigen Vollziehbarkeit im Aussetzungsverfahren nach § 80 Abs. 4 VwGO oder im gerichtlichen Eilverfahren gemäß § 80 Abs. 5 VwGO vorbringen kann (vgl. Schoch in Schoch/Schneider, VwGO, Stand Juli 2025 § 80 Rn. 258 f. m.w.N.). Das Gericht kann dieses Vorbringen in gleicher Weise wie die (Sofortvollzugs-)Behörde berücksichtigen, da es im Verfahren nach § 80 Abs. 5 VwGO eine eigene Ermessensentscheidung zu treffen hat (BayVGh, B.v. 18.7.1997 – 3 CS 96.2244 – juris Rn. 42).

7

2. Auch in materieller Hinsicht zeigt der Antragsteller keine durchgreifenden Mängel auf, die seiner Beschwerde zum Erfolg verhelfen könnten.

8

Rechtsgrundlage für die Entlassung des Antragstellers aus dem Beamtenverhältnis auf Probe ist § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG. Danach kann ein Beamter auf Probe entlassen werden, wenn er sich in der Probezeit nicht bewährt hat. Der Entlassungstatbestand steht im Zusammenhang mit § 10 Satz 1 BeamStG, wonach in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nur berufen werden darf, wer sich in der Probezeit hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bewährt hat. Beamte und Beamtinnen, die sich nicht bewährt haben oder nicht geeignet sind, werden entlassen (Art. 12 Abs. 5 LfBG). Die Beurteilung, ob sich der Beamte auf Probe bewährt hat, besteht in der prognostischen Einschätzung, ob er den Anforderungen, die mit der Wahrnehmung der Ämter seiner Laufbahn verbunden sind, voraussichtlich gerecht wird. Mangelnde Bewährung liegt bereits dann vor, wenn begründete Zweifel bestehen, dass der Beamte diese Anforderungen erfüllen kann (vgl. zum Ganzen BayVGh, U.v. 9.8.2019 – 3 B 17.538 – juris Rn. 13; B.v. 13.12.2018 – 3 ZB 16.935 – juris Rn. 16 m.w.N.).

9

Ausgehend hiervon stellt der Begriff der Bewährung einen unbestimmten Rechtsbegriff dar, hinsichtlich dessen der Behörde ein gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zukommt

(BayVGh, B.v. 19.7.2010 – 3 CS 10.887 – juris Rn. 27). Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, ob der Beamte sich in der Probezeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bewährt hat, ist ein Akt wertender Erkenntnis, so dass die Einschätzung über Bewährung und Nichtbewährung eines Beamten ausschließlich dem Dienstherrn vorbehalten ist und durch die Verwaltungsgerichte nicht ersetzt werden kann (BVerwG, U.v. 19.3.1998 – 2 C 5.97 – juris Rn. 20). Die Prognoseentscheidung ist gerichtlich nur daraufhin überprüfbar, ob der Begriff der mangelnden Bewährung und die gesetzlichen Grenzen des dem Dienstherrn zukommenden Beurteilungsspielraums verkannt worden sind, ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt und ob allgemeine Wertmaßstäbe beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind (BVerwG, U.v. 18.7.2001 – 2 A 5.00 – juris Rn. 15; U.v. 31.5.1990 – 2 C 35.88 – juris). Die Zweifel müssen jedoch auf tatsächlichen Feststellungen und Erkenntnissen basieren und dürfen sich nicht im Bereich bloßer Mutmaßungen bewegen. Zweifel an der charakterlichen Eignung können sich grundsätzlich auch aus einem einzigen gravierenden Vorfall ergeben.

10

Bei der Beurteilung von Charakter und Persönlichkeit als Eignungskriterien für die Wahrnehmung öffentlicher Ämter geht es vor allem um die Eigenschaften und Verhaltensweisen, die in positiver und negativer Hinsicht für die Dienstleistung sowie für Achtung und Vertrauen in die Person und die Amtsführung des Beamten von Bedeutung sind. Hierzu zählt auch das soziale Verhalten im Dienst gegenüber Kollegen und Bürgern (vgl. Baßlsperger in Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand März 2026, BeamtStG § 23 Rn. 137; v. Roetteken in v. Roetteken/ Rothländer, BeamtStG, Stand Oktober 2025, § 23 Rn. 575).

11

Gemessen an diesen Grundsätzen und unter Berücksichtigung des Prüfungsmaßstabs im vorläufigen Rechtsschutzverfahren erscheint die Einschätzung des Antragsgegners nicht fehlerhaft, dass der Antragsteller diesen Anforderungen nicht gerecht geworden ist. Für die Bewährungsbeurteilung kann der Dienstherr einerseits einzelne Tatsachen oder Vorkommnisse im Beurteilungszeitraum aufgreifen oder aus ihnen wertende Schlussfolgerungen ziehen, wenn er sie etwa zur Charakterisierung des Beamten für besonders typisch hält oder für eine überzeugende Aussage zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen für wesentlich erachtet. Er kann sich andererseits aber auch auf die Angabe zusammenfassender Werturteile aufgrund einer bestimmten Vielzahl nicht benannter Einzeleindrücke und -beobachtungen während der laufbahnrechtlichen Probezeit beschränken.

12

Diesen Prüfungsmaßstab verkennt der Antragsteller soweit er in seiner Beschwerdebegründung vom 20. Juli 2026 pauschal vorträgt, aufgrund seines umfangreichen Vortrags bestünden „ernstliche Zweifel“ an der Rechtmäßigkeit der Entlassungsverfügung und der Antragsgegner dürfe die fehlende fachliche Bewährung nicht auf „einzelne Arbeitsfehler“ stützen, sondern müsse diese durch „objektive Leistungsnachweise“ oder eine „nachvollziehbare quantitative Auswertung“ belegen.

13

Der Antragsgegner hat sein auf einer Vielzahl von Eindrücken und Sachverhalten gestütztes Gesamturteil im Verfahren auch hinreichend plausibilisiert. Der Senat nimmt insoweit auf die Ausführungen des Verwaltungsgerichts Bezug. Ergänzend hierzu wird folgendes ausgeführt:

14

Die in der Verfügung benannten Aspekte reichen nach summarischer Prüfung und Würdigung des umfangreichen Vortrags des Antragstellers zu vermeintlich entlastenden Umständen in der Gesamtschau als Grundlage für die Entlassung des Antragstellers aus dem Beamtenverhältnis auf Probe aus. Sie basieren auf tatsächlichen Feststellungen und Erkenntnissen und bewegen sich nicht im Bereich bloßer Mutmaßungen. Die dem angegriffenen Bescheid beigelegten Anlagen enthalten umfangreiche Dokumentationen mehrerer Vorgesetzter sowie Kolleginnen und Kollegen. In dem angefochtenen Bescheid hat der Antragsgegner unter Verweis und vollumfängliche Bezugnahme auf die Probezeitbeurteilung vom 26. September 2024 (in der unter 2. der Beurteilung auf den S. 2 – 5 die fachlichen Leistungen und die persönliche, charakterliche Eignung des Antragstellers ausführlich gewürdigt worden sind – vgl. Behördenakte Teil 1 S. 391 ff.) ausgeführt, dass beim Antragsteller sowohl erhebliche (fachliche) Leistungsmängel als auch vor allem charakterliche Mängel bestehen und die Bewährung hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht festgestellt werden könne. In der Probezeitbeurteilung

wurden beispielhaft eine Vielzahl von Sachverhalten sowohl beim Einsatz im Leistungsbereich als auch am Empfang/Eingangszone des Jobcenters ausführlich geschildert, um die fachlichen und charakterlichen Defizite des Antragstellers aufzuzeigen. Die gegenständlichen Leistungsmängel hätten sich auf sämtliche beurteilungsrelevanten Kriterien wie den Bereich der persönlichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, insbesondere Defizite bei der Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, dem Umgang mit Bürgern und der Organisationsfähigkeit ergeben.

15

2.1 Beim Antragsteller sind fachliche Mängel sowohl in der Sachbearbeitung im Leistungsbereich als auch am Empfang/Eingangszone des Jobcenters des Antragsgegners zu Tage getreten (BA S. 35 ff. unter 2.4.2.1.; Bescheid S. 3 ff.).

16

2.1.1 Die Einwände, das Verwaltungsgericht habe gegen seine Amtsermittlungspflicht (§ 86 VwGO) und den Überzeugungsgrundsatz (§ 108 Abs. 1 Satz 1 VwGO) verstoßen, weil es den Entgegnungen des Antragstellers nicht nachgegangen sei und „sich unkritisch dem Antragsgegnervortrag angeschlossen habe, ohne den Sachverhalt ausreichend zu prüfen“, greifen nicht durch. Es ist anerkannt, dass in Eilrechtsschutzverfahren der vorliegenden Art, obschon auch in diesen Verfahren der Amtsermittlungsgrundsatz gilt, in aller Regel keine umfassende Klärung des Sachverhalts, insbesondere mittels einer förmlichen Beweisaufnahme zu erfolgen hat. Anders würde das Eilrechtsschutzverfahren zum Hauptsacheverfahren, ohne dass der in ihm ergehenden Entscheidung eine der Hauptsachentscheidung vergleichbare Bindungswirkung zukommt. Das entspricht nicht dem Sinn des auf die Gewährung von vorläufigem Rechtsschutz abzielenden Eilrechtsschutzverfahrens (OVG Saarl, B.v. 10.11.2006 – 3 W 7/06 – juris Rn. 60). Des Weiteren sind bloße Verfahrensrügen nicht geeignet, einer im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes erhobenen Beschwerde zum Erfolg zu verhelfen (vgl. OVG NW, B.v. 24.5.2022 – 1 B 475/22 – juris, Rn. 8 f.). Der Senat teilt die verwaltungsgerichtliche Auffassung (BA S. 43), dass sich der Sachverhalt aus den vorgelegten Akten ergibt und die geltend gemachten Eignungszweifel vom Antragsteller auch nicht durch seine Einlassungen im behördlichen und gerichtlichen Verfahren ernstlich und glaubhaft erschüttern kann. Vielmehr stellt er das den Eignungszweifeln zugrundeliegende Geschehen nur aus seiner subjektiven Sicht anders dar und unternimmt lediglich den Versuch, dieses zu relativieren. Allein aus dem Umstand, dass der Antragsteller den Vorwürfen widersprochen hat, folgen noch keine offenen Erfolgsaussichten des Hauptsacheverfahrens.

17

2.1.2 Den Vorwurf, der Antragsteller habe im Leistungsbereich des Jobcenters wiederholt zu bearbeitende bzw. zu übertragende Akten falsch beschriftet (BA S. 35 unter 2.4.2.1), vermag die Beschwerdebegründung im Kern nicht substantiiert zu entkräften. Durch seinen eigenen Vortrag hat der Antragsteller die Falschbeschriftung eingeräumt. Er stellt lediglich in Abrede, dass er „mehrmals“ durch die Teamleitung auf seinen Fehler hingewiesen worden sei (Bescheid S. 3) und behauptet, seine ihm als „Patin“ zugewiesene Kollegin habe ihm beigebracht, die Dokumente oben rechts abzustempeln. Für diese Behauptung bleibt der Antragsteller allerdings jeglichen Nachweis schuldig. Insbesondere die Unterstellung, seine „Patin“ habe ihm die falsche Vorgehensweise beigebracht, erscheint ohne näheren Beleg unplausibel und ist damit als bloße Schutzbehauptung zu würdigen. Mit seiner in der ergänzenden Beschwerdebegründung aufgestellten Behauptung, ihm sei „erst mit der abschließenden Probezeitbeurteilung“ verdeutlicht worden, dass die Kennzeichnung ausschließlich an einer bestimmten Stelle des Dokuments erfolgen solle, setzt er sich zudem mit seinem bisherigen Vortrag in Widerspruch, „vom damaligen Teamleiter (als er schon in der Eingangszone eingesetzt war) in einem Nebensatz in einem Gespräch, in dem es um eigentlich was ganz anderes ging“ auf die korrekte Anbringung der BG Nummer aufmerksam gemacht worden zu sein (Behördenakte Teil 2 S. 130).

18

2.1.3 Der Antragsteller wendet sich ferner gegen den Vorwurf der wiederholten Weiterleitung einer Postzustellung an ein „falsches Team“ (BA S. 36, Bescheid S. 5; Vorfall v. 20.6.2024 – Behördenakte Teil II S. 148 ff.). Ob der Antragsteller vor der wiederholten Weiterleitung vom Dienstvorgesetzten (BA S. 36) oder vom Team (Bescheid v. 3.4.2025 S. 5) auf seinen Fehler aufmerksam gemacht wurde, ist für den Kernvorwurf des Fehlverhaltens nicht entscheidungserheblich.

19

2.1.4 Rechtlich ist es zudem nicht zu beanstanden, dass der Antragsgegner (Bescheid S. 4) und das Verwaltungsgericht (BA S. 35) die Äußerung des Antragstellers, er sei „Fehl am Platz“ (Stellungnahme v. 5.10.2024 – Behördenakte Teil 2 S. 129), als Indiz für seine fachliche Nichteignung für den Ersteinsatz in der Leistungssachbearbeitung ansehen. Im Nachhinein seine Äußerung als Beschreibung einer „Vorliebe“ interpretiert haben zu wollen, erscheint vor dem Hintergrund seiner damaligen Begründung nicht nachvollziehbar, es entspreche nur bedingt seinem Naturell, wenig Kundenkontakt zu haben. Außerdem belaste es ihn sehr, dass man auch belastende Bescheide erlassen müsse, wovon er „habe Abstand nehmen wollen“. Dadurch gibt der Antragsteller zu verstehen, dass er weder fähig noch willens ist, einen Großteil der Aufgaben eines Beamten der 2. Qualifikationsebene auszuführen. Belastende Bescheide zu erlassen, ist gängige Aufgabe eines Beamten in dieser Qualifikationsebene, nicht nur im Jobcenter sondern in weiten Teilen der Verwaltung.

20

2.2 Neben der fehlenden fachlichen Eignung hat der Antragsgegner nach Überzeugung des Senats zutreffend auch die persönliche, charakterliche Eignung des Antragstellers für ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit prognostisch verneint. Der Antragsteller hat zum einen wiederholt Anweisungen seiner Dienstvorgesetzten nicht beachtet, gegenüber seinen Vorgesetzten fehlenden Respekt gezeigt und im Öffentlichkeitsbereich des Jobcenters ein unangemessenes Erscheinungsbild an den Tag gelegt (BA S. 37 ff. unter 2.4.2.2.).

21

2.2.1 Den Vorwurf, dass der Antragsteller seine Arbeitsleistung stark von Sympathien zwischen Kollegen abhängig mache (vgl. BA S. 36; Bescheid S. 6), kann der Antragsteller durch sein Beschwerdevorbringen, dieses sei aus den Akten und Schriftsätzen keinesfalls ersichtlich, nicht ausräumen.

22

Der Antragsgegner hat zutreffend im angefochtenen Bescheid (S. 6 f.) darauf hingewiesen, dass der Antragsteller in seiner Stellungnahme (v. 5.10.2024, S. 8 f. – Behördenakte Teil II S. 133 ff.) selbst eingeräumt habe, die Annahme der Post für das Team Ukraine (Team 6258) eingestellt zu haben. Er habe sein Verhalten damit begründet, dass in keinem anderen Team die Kundenunzufriedenheit so hoch sei wie im Team Ukraine und er nicht bereit sei, „die Scherben aufzusammeln“, die das Team durch seine Arbeitsweise verursache (Behördenakte Teil II S. 135). Bereits in seiner Stellungnahme vom 23. Juli 2024 (S. 5 f. – Behördenakte Teil II S. 103 f.) habe er bestätigt, keine Post mehr für das Team 6255 (Erstantragsannahme) und das Team 6258 (Team Ukraine) anzunehmen. E-Mails würden nur noch „grob an das Team 6258 und 6255 verteilt, resultierend aus der Schlechtbehandlung, Diskreditierung und Schlechtedens des [Antragstellers] durch die beiden Teams“ (Stellungnahme v. 23.7.2024 S. 7, Behördenakte Teil II S.105). Mit seiner Relativierung, er habe ausschließlich geäußert, nichts mehr „extra“ machen zu wollen, vermag er den Kritikpunkt des Antragsgegners nicht substantiiert zu widerlegen.

23

Allgemein muss das Verhalten des Beamten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die sein Beruf erfordern (§ 34 Abs. 1 Satz 3 BeamStG). Innerhalb des Dienstes besteht eine Pflicht zur Achtung und Höflichkeit, zu Offenheit und Vertrauen sowie zur unbedingten Wahrhaftigkeit gegenüber den Vorgesetzten und in der kollegialen Zusammenarbeit mit den übrigen Mitarbeitern (Battis in Ehlers/Fehling/Pünder, Besonderes Verwaltungsrecht – Band 3, 4. Aufl. 2020, unter 2. Pflichten mit außerdienstlichem Bezug Rn. 130). Die unterschiedliche Behandlung von missliebigen Kollegen aus Gründen persönlicher Antipathie kann als unkollegial, konfliktverschärfend und als Beeinträchtigung einer effektiven Aufgabenerfüllung bewertet werden und damit gegen die Wohlverhaltens- und Kollegialitätspflichten verstoßen. Sein Einwand, er habe für das Team 6258 „sicherheitshalber“ keine Unterlagen mehr angenommen, weil in diesem Team ständig Unterlagen verschwunden seien, die Kunden hätten sich dann bei ihm beschwert, was belastend und aufwendig gewesen sei, so dass er dazu übergegangen sei, die Kunden auch bei Abgabe von Unterlagen direkt zum Team zu schicken, vermag sein Fehlverhalten nicht zu rechtfertigen. Vielmehr bestätigt seine Vorgehens- und Denkweise seine selbstbezogene Arbeitseinstellung und fehlende Teamfähigkeit. Soweit Kundenbeschwerden zu einer zusätzlichen dienstlichen Belastung geführt haben sollten, wäre der Antragsteller gehalten gewesen, diese auf dem vorgesehenen Dienstweg (Meldung an Vorgesetzte, Klärung der Abläufe, ggf. organisatorische Maßnahmen) zu bearbeiten; die einseitige Ergreifung von Maßnahmen zulasten eines bestimmten Teams

ist nicht durch ein etwaiges Recht auf Selbstschutz gerechtfertigt, sondern steht mit der Pflicht zu kollegialer und vertrauensvoller Zusammenarbeit nicht in Einklang.

24

Die Behauptungen, der Vorgesetzte habe „die Eingangszone“ nur zum groben (nach Nachnamen und Wohnort der Kunden) Verteilen der Post angehalten und er könne ein Schreiben von Herrn ... vorlegen, welcher mitgeteilt habe, dass er und die anderen Kollegen aus der Eingangszone keine Post und Unterlagen für das Team 6255 mehr annehmen sollen, bleibt ebenfalls unsubstantiiert und ohne Nachweis. Es fehlt insoweit an der erforderlichen Glaubhaftmachung. Die behauptete Weisung erscheint nicht nur rechtlich bedenklich, sondern auch wenig plausibel, da sie im Widerspruch zu den üblichen dienstlichen Abläufen steht und die gebotene Zusammenarbeit innerhalb des Jobcenters erschwerte. Sie ließe ohne erkennbaren sachlichen Grund eine organisatorische Sonderregelung zulasten eines einzelnen Teams entstehen. Zudem wäre bei einer derartigen Änderung dienstlicher Abläufe regelmäßig eine entsprechende Dokumentation oder zumindest eine Information des betroffenen Teams zu erwarten. Ob die Behauptung zutrifft, dass andere Kollegen die Mails auch nur „grob verteilt“ hätten, kann dahinstehen. Denn maßgeblich ist allein, ob der Antragsteller während der Probezeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Anforderungen seiner Laufbahn voraussichtlich erfüllt; es geht um sein eigenes Gesamtbild, nicht um ein Vergleichsverhalten anderer. Selbst wenn der Dienstherr gegen andere Kollegen (noch) nicht einschreitet, nimmt das dem eigenen Fehlverhalten weder seine Eignungsrelevanz noch die Möglichkeit, daraus Zweifel an der charakterlichen Eignung und damit eine Nichtbewährung abzuleiten.

25

Soweit der Antragsteller in seiner Beschwerdebegründung vom 22. Mai 2026 (S. 11) auf die Anlagen C1 und C2 verweist, sind diese – worauf die Beschwerdeerwiderung zu Recht aufmerksam gemacht hat – nicht vorgelegt. Abgesehen davon ist völlig unklar, was der Antragsteller mit der pauschalen Aussage meint, dass alle Mitarbeiter mit der Knappheit der Mails auskommen müssten. Dem Antragsteller wird nicht eine zu knappe Beschreibung des Kundenbegehrens („Verknappung“) vorgeworfen, sondern die mangelhafte Weiterleitung von Kundenanliegen an die zuständigen Fachbereiche.

26

Die wiederholte Behauptung, die Bearbeitung von Post-/E-Mail-Eingängen falle nicht in den Aufgabenbereich des Empfangs, sondern in denjenigen der ihm nicht zugewiesenen Eingangszone, verfängt nicht. Der Antragsteller verkennt hierbei, dass die nähere Bestimmung und konkrete Ausgestaltung des dienstlichen Aufgabenbereichs grundsätzlich dem zuständigen Vorgesetzten obliegt. Maßgeblich ist daher nicht seine subjektive Einschätzung hinsichtlich der organisatorischen Zuordnung einzelner Tätigkeiten, sondern die von der Dienststelle getroffene Aufgabenverteilung (vgl. Tätigkeitsbeschreibung in der Probezeitbeurteilung vom 26.9.2024; Aufgabenbeschreibung durch den Geschäftsführer des Jobcenters vom 15.10.2024 – Behördenakte Teil 2 S. 169). Der Antragsteller kann sich nicht darauf berufen, dass diese erst „nachträglich“ erstellt worden wären. Denn im Mitarbeitergespräch vom 26. Juli 2024 (Behördenakte Teil II S. 94) wies der Geschäftsführer des Jobcenters den Antragsteller bereits nach dessen Ankündigung, nur noch den Aufgabenbereich Empfang/Kunden-steuerung übernehmen zu wollen, darauf hin, dass dieser seinen Aufgabenbereich nicht einseitig verändern könne. Es sei in der Eingangszone nicht realisierbar, sich nur auf den Empfang/die Kundensteuerung zurückzuziehen, da das komplette Aufgabenportfolio in der Eingangszone erledigt werden müsse, um auch in Vertretungssituationen die Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten. Die Einlassung des Antragstellers, er sei im „Orga-Plan“ nicht der Eingangszone zugeteilt, sondern es erfolge seine „Einteilung durch TL“, geht damit ins Leere.

27

Die Feststellung des Antragsgegners (Bescheid S. 5), dass der Antragsteller Hinweise, Anleitungen und Aufforderungen der Vorgesetzten missachte und versuche, den Betriebsablauf zu stören, indem er der Folgepflicht gegenüber seinem Vorgesetzten nicht nachkomme, wird durch die Stellungnahme des Antragstellers vom 23. August 2024 (Behördenakte Teil 2 S. 111) bestätigt. Darin widersetzt sich der Antragsteller ausdrücklich der Anweisung seines Vorgesetzten, indem er schreibt, der Geschäftsführer des Jobcenters könne „gerne hinweisen so viel er will, fakt ist jedoch dass der Unterzeichnende VON ANFANG AN als er in die Eingangszone versetzt wurde (08/23) NUR und AUSSCHLIESSLICH für den Empfang/Kundensteuerung vorgesehen“ gewesen sei. Die Behauptung, der Antragsteller habe kein Problem damit, sich in einer Amtsstruktur einzufügen, erscheint vor diesem Hintergrund wenig überzeugend.

2.2.2 Dem Vorwurf, der Antragsteller habe Kunden häufig an den falschen Sachbearbeiter weitergeleitet, in Einzelfällen sogar vorsätzlich, so etwa am 4. September 2024 (BA S. 36; Bescheid v. 3.4.2025 S. 7; Niederschrift v. 13.9.2024 und Aktenvermerk v. 11.9.2024 – Behördenakte Teil II S. 116 f.) widerspricht der Antragsteller dahingehend, dass versehentliche Falschleitungen z.B. aufgrund von Sprachbarrieren absolut überschaubar gewesen seien. Am 4. September 2024 habe es keinen „Präsenzvermittler“ gegeben. Nachdem der Antragsteller zwei Kunden nicht an die zuständigen Hauptbetreuer habe weiterleiten können, habe Herrn ..., der Teil der Teamleitung der Arbeitsvermittlung gewesen sei, gemeint, der Antragsteller solle „die Kunden dann einfach irgendwie verteilen“. Der Antragsteller habe die Kunden dann zu Herrn ... geschickt, und auf dessen Beschwerde entgegnet, dass es nicht seine Aufgabe sei, die eigentlichen Hauptbetreuer „herauszusuchen“ und die Kunden dorthin zu verteilen. Er sei nicht dafür verantwortlich, die Versäumnisse der Teamleitung (für Ersatz des Präsenzvermittlers zu sorgen) auszubügeln. Hieraus könne keine unkollegiale Haltung konstruiert werden. Zumal die Identifizierung des zuständigen Hauptbetreuers für den Antragsteller aufgrund des hohen Kundenaufkommens nicht umsetzbar gewesen sei. Sich einen Überblick über die Anwesenheit der Mitarbeiter über deren persönliche Kalender und Skype zu verschaffen, wäre ein nicht zu schaffender Mehraufwand gewesen, besonders wenn Herr ... oder Frau ... die Präsenzvermittlung hätten übernehmen können oder einen neuen Präsenzvermittler benannt hätten.

Mit diesem Vortrag vermag der Antragsteller das ihm vorgeworfene Fehlverhalten nicht infrage zu stellen. Der Vorwurf eines unkollegialen Verhaltens ist gerechtfertigt. Ein Beamter ist Teil einer arbeitsteiligen Organisation. Wenn ihm ausdrücklich die Bitte oder Anweisung erteilt wird, während des Ausfalls einer Stelle die Verteilung von Kunden an zuständige Hauptbetreuer zu übernehmen, kann von ihm erwartet werden, dass er im Rahmen seiner Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs beiträgt, auch wenn das für ihn einen Mehraufwand bedeutet. Aus welchem Grund es nicht möglich gewesen sein soll, sich einen Überblick über die Anwesenheit der Mitarbeiter zu verschaffen, wird nicht ausreichend dargelegt und ist daher nicht nachvollziehbar. Wer die Übernahme einer Vertretungsaufgabe mit dem Hinweis verweigert, organisatorische Versäumnisse der Führungsebene nicht ausgleichen zu müssen, stellt eigene Zuständigkeitsvorstellungen über das Interesse an einem funktionsfähigen Dienstbetrieb. Kollegialität zeigt sich gerade in Situationen personeller Engpässe. Wer eine zumutbare Unterstützungsleistung ablehnt, obwohl diese zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung erforderlich ist, kann den Eindruck mangelnder Teamfähigkeit vermitteln. Die Bereitschaft, auch zusätzliche oder unangenehme Aufgaben im vertretbaren Umfang zu übernehmen, kann Rückschlüsse auf Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit und Dienstauffassung zulassen. Seine kategorische Ablehnung kann daher im Rahmen der Bewährungsbeurteilung berücksichtigt werden.

2.2.3 Selbst wenn andere Kolleginnen angeboten haben sollten, bei Fragen zur Verfügung zu stehen, beseitigt dies nicht den Kern des eingeräumten Vorwurfs, der Antragsteller habe atypische Fälle nicht mit der ihm fest zugeteilten Leistungssachbearbeiterin („Patin“) besprochen. Maßgeblich ist, ob der Antragsteller die ihm ausdrücklich zugewiesene Einarbeitungs- und Unterstützungsstruktur genutzt hat. Ein freiwilliges Hilfsangebot Dritter berechtigt nicht dazu, die dienstlich festgelegte Zuständigkeit der Ansprechpartnerin dauerhaft oder systematisch zu umgehen. Der Hinweis darauf, dass ein vergleichbares Verhalten eines zeitgleich eingearbeiteten Kollegen insoweit nicht beanstandet worden sei, führt nicht weiter, weil es für die Entscheidung über die Entlassung eines Beamten auf Probe allein darauf ankommt, ob der betreffende Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Anforderungen seines Amtes genügt. Aus der Behandlung anderer Beamter kann er grundsätzlich keinen Anspruch auf eine von seiner individuellen Bewährung losgelöste Entscheidung herleiten.

2.2.4 Der weitere Kritikpunkt (Bescheid S. 7), der Antragsteller lasse den notwendigen Respekt gegenüber seinem Vorgesetzten vermissen, da er den Geschäftsführer des Jobcenters als „einfachen Abteilungsleiter“ bezeichnet habe, der meine, er „stehe über alles und allem“, ist ebenfalls berechtigt (vgl. Stellungnahme v. 23.8.2024 S. 4 – Behördenakte Teil 2 S. 113). Die Mutmaßung, der Geschäftsführer sei nicht befugt, den Antragsteller anzuweisen, ab dem ersten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, ist unzutreffend, da dem Geschäftsführer als Dienstvorgesetzten die Befugnis für eine derartige Dienstanordnungen zusteht (vgl. Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BayBG, § 16 Abs. 2 Satz 2 UrlMV). Nicht

entscheidungserheblich ist es hingegen, ob der Antragsteller der Anordnung nachkam (a.A. BA S. 39), da der Entlassungsbescheid hierauf nicht gestützt wird.

32

Sein Einwand, die Bezeichnung des Geschäftsführers des Jobcenter als einfachen Abteilungsleiter sei nicht abwertend gemeint gewesen, er habe lediglich die Frage gestellt, ob nicht die Personalstelle für eine entsprechende Anordnung befugt sei, greift nicht durch. Die Bezeichnung des Geschäftsführers eines Jobcenters als „einfachen Abteilungsleiter“ kann objektiv als Relativierung oder Herabwürdigung seiner dienstlichen Stellung verstanden werden. Das Wort „einfach“ dient im allgemeinen Sprachgebrauch häufig dazu, die Bedeutung oder Wertigkeit einer Position zu mindern. Die Aussage, der Geschäftsführer „meine, er stehe über alles und jedem“, betrifft zudem nicht mehr die rechtliche Zuständigkeitsfrage, sondern enthält eine negative Bewertung seiner Persönlichkeit und seines Führungsverhaltens. Ein Beamter darf dienstliche Maßnahmen kritisieren, muss dabei aber sachlich bleiben. Die Unterstellung von Überheblichkeit überschreitet die Grenze von der Sachkritik zur persönlichen Herabsetzung. Daran ändern auch die in der Beschwerdebegründung (S. 16 f.) geschilderten – vom Antragsgegner bestrittenen – „Hintergründe“ (u.a. habe der Geschäftsführer widerrechtlich eine Entscheidung des Personalrats ignoriert) nichts, weshalb der Antragsteller als Personalrat die Auffassung gewinnen können, der Geschäftsführer wolle sich als Abteilungsleiter über alles stellen. Auch Auseinandersetzungen zwischen dem Personalrat und dem Geschäftsführer des Jobcenters müssen sachlich und ohne persönliche Herabsetzungen geklärt werden.

33

Zum Vorwurf, der Antragsteller habe den Teamleitungen wiederholt ihre Vorgesetztenposition abgesprochen und Frau ... unangemessen als „die Nervige“ und Frau ... als „Girl“ bezeichnet, trägt der Antragsteller vor, dass alleine aus diesen jugendlichen Formulierungen ein Infragestellen der Vorgesetztenpositionen nicht abgeleitet werden könne. „Die Nervige“ habe der Antragsteller so nicht gesagt, sondern: „die nervt mich“ in Bezug darauf, dass am 4. September 2024 wegen Frau ... Chaos bei ihm am Empfang geherrscht habe. Dies sei eine menschlich situativ nachvollziehbare Reaktion gewesen. Bevor Frau ... Leitung geworden sei, habe er sie immer mit „Girl“ ansprechen dürfen. Das hätte sich zwischen den beiden eingeschlichen und sei keineswegs mit Abwertung verbunden gewesen. Nachdem sie ihm mitgeteilt habe, dass sie diese Ausdrucksweise nicht mehr dulde, habe er dies unterlassen.

34

Auch dieser Vortrag vermag den Schluss des Antragsgegners, dem Antragsteller fehle es an Respekt gegenüber seinen Vorgesetzten, nicht zu entkräften. Der Vorwurf betrifft nicht nur einzelne Wörter, sondern ein Verhaltensmuster. Die wiederholte Verwendung informeller oder geringschätziger Bezeichnungen gegenüber Vorgesetzten ist geeignet, deren dienstliche Autorität zu relativieren. Selbst wenn der Antragsteller nicht „die Nervige“ gesagt haben sollte, sondern „die nervt mich“, liegt darin keine sachbezogene Auseinandersetzung. Gerade von Beamten werden im dienstlichen Umgang ein erhöhtes Maß an Beherrschung und Professionalität erwartet. Die Bezeichnung einer Vorgesetzten als „Girl“ ist objektiv geeignet, deren professionelle Rolle zu verniedlichen oder zu bagatellisieren. Selbst wenn die Anrede „Girl“ vor der Beförderung üblich gewesen sein sollte, zeigt die in den Verfahrensakten schriftlich dokumentierte Aussage der Vorgesetzten „ich möchte von [dem Antragsteller] nicht als Girl bezeichnet werden“ eindeutig, dass sich diese durch die Ansprache gestört gefühlt hat. Die Bezeichnungen „Girl“, „die nervt mich“, die Äußerungen über den Geschäftsführer sowie das wiederholte Thematisieren von Hierarchie- und Zuständigkeitsfragen mögen jeweils für sich genommen nicht schwerwiegend sein. In ihrer Gesamtheit können sie jedoch den Eindruck vermitteln, dass der Beamte den Führungsanspruch seiner Vorgesetzten nur eingeschränkt akzeptiert und ihnen nicht die dienstlich gebotene Achtung entgegenbringt.

35

Mit seinem weiteren Einwand, der Antragsteller habe sich „sehr wohl“ genauer dazu geäußert, dass die Voraussetzungen für die Ausübung des geltend gemachten Remonstrationsrechts vorgelegen hätten (dazu BA S. 39), widerspricht er lediglich den Ausführungen des Verwaltungsgerichts ohne jedoch substantiiert die angeblichen näheren Umstände seiner Äußerung zu benennen.

36

2.2.5 Soweit der Antragsteller sein Fehlverhalten im Hinblick auf sein unangemessenes äußeres Erscheinungsbild (Bescheid S. 10, BA S. 41) damit zu rechtfertigen versucht, er habe keine Hotpants, sondern nur eine normale kurze Hose getragen, übersieht er, dass dies vom Antragsteller nicht behauptet

worden ist. Vielmehr wurde das Tragen einer sehr kurzen Hose im Stil von Hotpants (der Optik nach eine Damen-Jersey-Hose) moniert. Der Vorwurf, der Antragsteller habe nach mehreren Hinweisen (19./21.3.2024 und 2./4.9.2024) keinen Willen gezeigt, sein Erscheinungsbild zu ändern, erscheint nicht dadurch in einem milderem Licht, dass der Antragsteller seit Oktober 2024 und damit (erst) nach seiner Anhörung zur beabsichtigten Entlassung (Schr. v. 27.9.2024) seinen Kleidungsstil „sehr wohl“ angepasst habe.

37

Selbst wenn andere Kollegen gegen dienstliche Vorgaben zum Erscheinungsbild verstoßen sollten, begründet dies keinen Anspruch des Antragstellers ebenfalls gegen diese Vorgaben verstoßen zu dürfen. Aus Art. 3 Abs. 1 GG folgt nicht, dass eine berechtigte Beanstandung unterbleiben müsste. Der Gleichbehandlungssatz dient nicht dazu, rechtswidrige Zustände zu verallgemeinern. Dem deutschen Verfassungsrecht ist eine Gleichbehandlung im Unrecht fremd (vgl. Jarass/Pieroth, GG, 19. Auflage 2026, Rn. 46 zu Art. 3 m.w.N.; BVerfG, B.v. 17.1.1979 – 1 BvL 25/77 – juris Rn. 59; BVerwG, U.v. 26.2.1993 – 8 C 20.92 – juris Rn. 14 m.w.N.; BayVGh, U.v. 13.12.2010 – 14 BV 08.1982 – juris Rn. 59). Ungeachtet dessen beziehen sich die vom Antragsteller geschilderten Bezugsfälle nicht auf Situationen mit persönlichem Kundenkontakt am Empfang des Jobcenters. Dem Dienstherrn steht zudem bei der Bewertung des äußeren Erscheinungsbildes und seiner Auswirkung auf die Funktionsfähigkeit der Verwaltung ein gewisser Einschätzungsspielraum zu.

38

2.2.6 Zu den Vorkommnissen nach der Anhörung zu seiner beabsichtigten Entlassung (Bescheid S. 10 unter 5.; BA S. 43), trägt der Antragsteller vor, er bestreite, dass er nach seiner Beantragung von Zeitausgleich am 17. Dezember 2024 um 08:15 für den 3. Januar 2025 innerhalb von 26 Stunden über das Zeiterfassungssystem 155 Erinnerungen zur Bearbeitung seines Antrags gestellt habe, die bei seinem Teamleiter als eigene E-Mail angekommen seien. Hierbei müsse es sich um einen technischen Defekt im System handeln. Zudem sei das Geschehen nicht richtig aufgearbeitet worden, da das Anwaltsschreiben vom 17. Januar 2025 (Behördenakte Teil 2 S. 15 f.) unbeantwortet geblieben sei. Bezüglich der amtsangemessenen Raumgestaltung des vom Antragsteller genutzten Büros (Zimmer Nr. 0.004) im Empfangsbereich (Behördenakte Teil 2 S. 13 ff.) verweise der Antragsteller ebenso auf dieses Schreiben. Das Landratsamt dekoriere die Eingangshalle zu Fasching exorbitant mit Luftschlangen, Konfetti, Girlanden etc. Es sei ein Widerspruch, wenn dabei der seriöse Charakter gewahrt werde, bei der Anmeldung zum Jobcenter hingegen nicht, obwohl dieses signifikant weniger dekoriert sei.

39

Mit diesem Vortrag vermag der Antragsteller nicht durchzudringen. Die Erinnerungs-E-Mails sind als Screenshot Bestandteil der Behördenakte Teil 2 (S. 7 bis 12; S. 176 ff.) und der Entlassungsverfügung als Anlage beigelegt. In dem Ermahnungsschreiben vom 27. Januar 2025 (Behördenakte Teil 2 S. 7) setzte sich der Geschäftsführer des Jobcenters zudem mit der Stellungnahme des Bevollmächtigten des Antragstellers vom 17. Januar 2025 auseinander und teilte mit, dass nach Rücksprache mit dem IT-Anbieter diesem keine Störung im Programm bekannt sei, welche zu so einem Softwareverhalten führe. Auch bei der tatsächlichen Nutzung des Programms durch andere Kollegen/-innen seien im Zeitraum 17./18. Dezember 2024 keine Störungen aufgefallen bzw. habe es keine ähnlich gelagerten Vorfälle gegeben. Auch ließen die Erinnerungs-E-Mails kein Muster erkennen, das einen Softwarefehler vermuten lasse. Mit diesen Ausführungen setzt sich die Beschwerdebegründung nicht substantiiert auseinander. Eine bloße Vermutung, das System müsse fehlerhaft gewesen sein, genügt den Anforderungen an einen substantiierten Tatsachenvortrag nicht. Erforderlich wären konkrete Anhaltspunkte, etwa Fehlermeldungen, technische Prüfberichte oder sonstige objektive Hinweise auf eine Störung.

40

Zu den Einwendungen des Rechtsanwalts zur Bürogestaltung nahm der Geschäftsführer mit Schreiben vom 23. Januar 2023 (Behördenakte Teil 2 S. 14) ebenfalls Stellung. Danach werde jedem/-r Mitarbeiter/-in im Jobcenter ein gewisser Grad an persönlichen Gegenständen zugestanden. Dieser Grad werde allerdings nach objektiven Maßstäben im Raum 0.004 deutlich überschritten. Das Zimmer diene als Empfang des Jobcenters. Dort finde ein hochfrequentierter, persönlicher Kundenkontakt statt. Auch werde der Raum von verschiedenen Kollegen/-innen der Eingangszone genutzt.

41

Der Hinweis auf eine umfangreichere Faschingsdekoration vermag die Vorwürfe bezüglich der Raumgestaltung nicht zu entkräften. Eine zeitlich begrenzte, institutionell gebilligte Faschingsdekoration in öffentlich zugänglichen Bereichen eines Landratsamtes verfolgt einen anderen Zweck als die dauerhafte individuelle Gestaltung eines gemeinsam genutzten Dienstzimmers. Maßgeblich ist nicht die absolute Größe der Dekoration, sondern die Frage, ob die konkrete Ausgestaltung des Dienstzimmers (u.a. mit einem sog. Traumfänger) den dienstlichen Anforderungen entspricht. Bei gemeinsam genutzten Diensträumen besitzt der Dienstherr einen weiten organisatorischen Gestaltungsspielraum. Er darf verlangen, dass Räume neutral, funktional und für sämtliche Nutzer gleichermaßen geeignet bleiben.

42

2.2.7 Den Vorwurf, der Antragsteller sei nicht kritikfähig, belegt der Antragsgegner durch die Schilderung einer Reihe von Einzelvorkommnissen (Bescheid S. 8 f.; Stellungnahme v. 23.8.2024, v. 5.10.2024 Behördenakte Teil 2 S. 126 ff.). Jeder objektive Hinweis – egal ob von Vorgesetzten oder Kollegen – werde als persönlicher Vorwurf aufgefasst und nicht sachlich betrachtet. Bei sachlichen und neutralen Hinweisen von Kollegen auf Fehler reagiere der Antragsteller äußerst empfindlich (vgl. E-Mail v. 23.5.2024 und v. 20.6.2024 – Behördenakte Teil 2 S. 147, 149). In seiner Stellungnahme vom 23. August 2024 behaupte er, einzelne Mitarbeiter, die ein persönliches Problem mit ihm hätten, hätten sich „zusammengerottet“, um ihm über den Umweg der Geschäftsführung zu schaden. Dass diese Kollegen ihm ein Gespräch angeboten haben, um etwaige Probleme zu klären, zeige, dass die Kollegen es nicht darauf abgesehen hätten, ihm zu schaden (Behördenakte Teil 2 S. 97). Er habe aber die Gesprächsangebote entschieden zurückgewiesen und in der Stellungnahme vom 23. Juli 2024 klargestellt, dass er zu keinem Gespräch mit den an dieser Situation beteiligten Kollegen bereit sei (Behördenakte Teil 2 S. 108: „Der Unterzeichnende ist zu keinem Gespräch mit den an dieser Situation Beteiligten bereit und wird sich auch nicht zu einem solchen zwingen lassen“). Er habe seinen Kollegen in dieser Stellungnahme sogar angedroht, rechtliche Schritte gegen sie einzuleiten. Dabei sei es diesen lediglich darum gegangen, den Antragsteller auf seine Fehler hinzuweisen und dadurch die Möglichkeit zu geben, sich zu verbessern. Die Tatsache, dass der Antragsteller von seinen Vorgesetzten auf Fehler hingewiesen und deswegen zum Mitarbeitergespräch geladen worden sei, rechtfertige keinen Mobbingvorwurf. Dem Antragsteller sollte die Möglichkeit gegeben werden, Fehler zu beheben und seine Arbeitsweise zu verbessern. Dass der Antragsteller nicht fähig sei, die Hinweise auf Fehler von Vorgesetzten oder Kollegen anzunehmen und diese laufend als Mobbing deklariere bzw. sich persönlich angegriffen fühle, belege seine fehlende Kritikfähigkeit und Einsicht.

43

Hiergegen wendet der Antragsteller ein, dass mit Nachdruck zurückgewiesen werde, er habe Angebote von anderen Kollegen zu klärenden Gesprächen abgelehnt. Im Dezember 2025 habe er vielmehr das klärende Gespräch gesucht und sei seitdem auch mit dem Großteil der ehemaligen Mitglieder des Teams 6255 und 6258 „wieder gut“. Soweit der Antragsteller mit rechtlichen Schritten gedroht habe, weil einige Kollegen Unwahrheiten über ihn verbreitet hätten, sei dies nicht zu beanstanden. Sein Vortrag, dass andere Kollegen keine persönlichen Differenzen mit ihm hätten, stütze der Antragsteller auf „Testimonials“ von Kollegen und nicht auf aus dem Zusammenhang gerissenen Schilderungen von Gesprächsfetzen. Der Antragsteller sei Opfer von Mobbinghandlungen gewesen. So sei das Gerücht über ihn verbreitet worden, dass er und ein Kollege eine sexuelle Beziehung hätten. Er sei nur zum „Kundenvertreten da und nicht zu mehr“. Er sei „lächerlich und peinlich“ und habe es „ja zu nichts gebracht“, weil er als Beamter am Empfang sitze. Auch die Nutzung des Homeoffice sei ihm erschwert und unterstellt worden, er würde etwas mit Absicht falsch machen, nur um Unruhe zu stiften.

44

Hierzu führte das Verwaltungsgerichts bereits zutreffend aus (BA S. 42 f.), dass die vollkommen aus dem Zusammenhang gerissenen Schilderungen von Gesprächsfetzen mit den Kollegen und Kolleginnen (vgl. Antragsbegründung v. 29.8.2025 S. 4 f. – VG-Akte S. 57) das von seinen sämtlichen Vorgesetzten (Teamleitungen, Geschäftsführer etc.) gezeichnete und in den Akten anhand vieler Vorfälle dokumentierte Bild des Antragsteller nicht ernsthaft erschüttern können. Denn gerade den Vorgesetzten eines/r Beamten/in obliegt die Beurteilung, ob eine vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit der Kollegen und Kolleginnen untereinander und mit Vorgesetzten vorliegt und der Betriebsfrieden in dem Einsatzbereich des Beamten noch gewahrt ist. Mangels Entscheidungserheblichkeit war daher insbesondere eine ausführlichere Befassung des Verwaltungsgerichts mit dem tatsächlichen Inhalt der Stellungnahmen seiner Kollegen (sog. „Testimonials“) entgegen der Auffassung des Antragstellers nicht geboten.

45

Im täglichen Arbeitsalltag kommt es immer zu Meinungsverschiedenheiten und auch Konflikten mit anderen Kollegen und Kolleginnen, so dass es eben gerade darauf ankommt – unabhängig von Sympathie oder Antipathie –, auch mit diesen Kollegen und Kolleginnen professionell umzugehen und zur Wahrung des Betriebsfriedens vertrauensvoll und sachorientiert zusammenzuarbeiten, ohne dass der Arbeitsablauf in erheblicher Weise gestört wird. Das vom Antragsteller insoweit selbst gezeichnete Bild, er sei das Opfer vom Mobbing und haltlosen Unterstellungen, kann auch der Senat anhand objektiver Anhaltspunkte in den Behördenakten in keiner Weise nachvollziehen. Dies ist auch wenig überzeugend angesichts der vielen ausführlich und ohne jeden Belastungseifer dargelegten Vorfälle durch den Antragsgegner.

46

2.2.8 Vor diesem Hintergrund ist der Einwand (Beschwerdebegründung v. 20.7.2026 S. 7), der Antragsgegner stütze seine Annahme der fehlenden Eignung des Antragstellers auf „pauschale Vorwürfe“ ohne eine „hinreichende Konkretisierung“ für den Senat nicht nachvollziehbar. Soweit der Antragsteller das Verhältnis zu seinen Vorgesetzten als „einzelne Spannungen“ beschreibt und meint, eine fehlende Bewährung könne nicht angenommen werden, wenn ein Beamter „einzelne Erwartungen der Dienststelle nicht vollständig erfülle oder eine andere Herangehensweise an bestimmte Arbeitsabläufe zeige“, er „stets bemüht“ gewesen sei, dienstliche Vorgaben umzusetzen und sich in die bestehenden Abläufe einzufügen, er sich dienstlichen Anweisungen nicht widersetzt habe, sondern nur „Rückfragen gestellt oder einzelne Vorgänge hinterfragt“ habe, vermag dies die Einschätzung des Antragsgegners nicht in Frage zu stellen.

47

Das Vorbringen des Antragstellers belegt vielmehr, dass er die gegen ihn erhobenen Beanstandungen nicht in ihrer tatsächlichen Tragweite erfasst. Indem er die dokumentierten Pflichtverstöße und Verhaltensdefizite als bloße Spannungen im dienstlichen Miteinander oder als Ausdruck unterschiedlicher Auffassungen über Arbeitsabläufe darstellt, verharmlost er die ihm vorgeworfenen Mängel erheblich. Dies lässt auf ein fehlendes beziehungsweise nur unzureichend ausgeprägtes Problembewusstsein schließen. Der Antragsteller zeigt damit, dass er nicht in der Lage ist, sein eigenes dienstliches Verhalten realitätsgerecht und selbstkritisch zu bewerten. Statt sich mit den Feststellungen des Dienstherrn inhaltlich auseinanderzusetzen, ersetzt er diese durch seine eigene, günstigere Einschätzung seiner Bewährung und Eignung. Gerade diese mangelnde Fähigkeit zur zutreffenden Einordnung und Reflexion des eigenen Fehlverhaltens kann jedoch die Zweifel des Dienstherrn an seiner persönlichen Eignung zusätzlich bestätigen.

48

3. Die Ausführungen der Beschwerdebegründung zur fehlerhaften Ermessensausübung gehen fehl. Steht die fehlende Bewährung fest, ist der Beamte zu entlassen (Art. 12 Abs. 5 LbG). Ist der Dienstherr also überzeugt, dass der Beamte sich nicht bewährt hat, sondern hinsichtlich seiner Eignung, Befähigung und/oder fachlichen Leistung Mängel aufweist, die nicht beseitigt werden können, so ist er verpflichtet, die Entlassung auszusprechen (BVerwG, U.v. 31.5.1990 – 2 C 35.88 – BVerwGE 85, 177 – juris Rn. 23; Brockhaus in Schütz, Kommentar BeamStG, Stand 15.9.2018, § 23 Rn. 155). Entgegen der Ansicht des Antragstellers hat der Antragsgegner im Übrigen auch eine Gesamtwürdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls vorgenommen (vgl. Bescheid S. 10 f. „zusammengefasst“, „Gesamtbild“, „Insgesamt“).

49

4. Schließlich begründen der Bescheid (S. 13) und das Verwaltungsgericht (BA S. 46) in rechtlich nicht zu beanstandender Weise, weshalb eine (nochmalige) Verlängerung der Probezeit gemäß Art. 12 Abs. 4 Satz 1 LbG bei endgültigem Feststehen der fachlichen Nichtbewährung als milderer Mittel nicht in Betracht kommt. Der Einwand, es sei nicht hinreichend geprüft worden, ob dem Antragsteller eine weitere Möglichkeit zur Bewährung hätte eingeräumt werden müssen, trifft damit genauso wenig zu wie die Behauptung, ihm sei keine ausreichende Möglichkeit eingeräumt worden, auf die Beanstandungen zu reagieren und seine Arbeitsweise entsprechend anzupassen.

50

Damit ändert das Beschwerdevorbringen nichts an der bereits vom Verwaltungsgericht vorgenommenen Einschätzung, dass die streitgegenständliche Entlassung voraussichtlich einer rechtlichen Überprüfung standhalten werde.

51

5. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 154 Abs. 2 VwGO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 47, § 53 Abs. 2 Nr. 2 und § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 GKG i.V.m. Nr. 1.5 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2025 (wie Vorinstanz).

52

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO).