



14.06.2019

## Wichtige neue Entscheidung

### Beamtenrecht: Zur Angabe des Entlassungsgrundes im Tenor der Entlassungsverfügung

§ 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG, § 34 Satz 1 und 3 BeamtStG, Art. 56 Abs. 3 BayBG, Art. 45 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. Abs. 2 BayVwVfG, Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BayPV

Entlassung eines Beamten auf Probe (Polizeimeister) wegen fehlender charakterlicher Eignung

Anordnung der sofortigen Vollziehung

Nachholung der Anhörung im Widerspruchsverfahren

Mitwirkung der Personalvertretung

Eigenmächtiges Verlassen der Dienststelle

Privat motivierte Tätigkeit während der Dienstzeit

Wiederholtes „Vergessen“ von Gerichtsterminen als geladener Zeuge

*Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 15.05.2019, Az. 3 CS 19.655*

### Orientierungssatz der LAB:

Art. 56 Abs. 3 BayBG verpflichtet bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis die zuständige Behörde nicht dazu, den Entlassungsgrund bereits im Tenor der Entlassungsverfügung angeben zu müssen.

Hinweis: Diese Entscheidung wird gleichzeitig auf unserer Internetseite sowie Twitter (@LA\_Bayern) eingestellt.

**[www.landesanwaltschaft.bayern.de](http://www.landesanwaltschaft.bayern.de)**

## Hinweise:

1. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (BayVGH) hatte im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes gegen eine auf zwei verschiedene Gründe gestützte Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (§ 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamStG und hilfsweise § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG) darüber zu entscheiden, ob es gegen Art. 56 Abs. 3 BayBG verstößt, wenn der Entlassungsgrund nicht im Tenor der Entlassungsverfügung (sondern nur in der Begründung) angegeben ist.

Diese Frage war in der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung in Bayern bisher umstritten. Das Verwaltungsgericht München hatte entschieden, dass der Entlassungsgrund bereits im Tenor zumindest in allgemeiner Form (z.B. Entlassung in der Probezeit wegen mangelnder Bewährung) benannt werden müsse (VG München, Urteil vom 09.10.2018, Az. M 5 K 17.916, juris Rn. 31-35; Beschluss vom 06.07.2018, Az. M 5 S 18.2145, juris Rn. 30-36; Beschluss vom 24.07.2017, Az. M 5 S 17.1703, juris Rn. 37). Das Verwaltungsgericht Augsburg hielt dies in der Ausgangsentscheidung des vorliegenden Falles hingegen nicht für erforderlich (VG Augsburg, Beschluss vom 04.03.2019, Az. Au 2 S 18.1396, Rn. 72 ff. [nicht veröffentlicht]).

2. Der BayVGH hat wie aus dem Orientierungssatz ersichtlich entschieden und damit die Rechtsauffassung der Vorinstanz bestätigt. Für die Verpflichtung zur Angabe des Entlassungsgrundes bereits im Tenor der Entlassungsverfügung ergebe sich aus dem Gesetz keine hinreichende Grundlage (Rn. 17).
  - a) Schon der Wortlaut des Art. 56 Abs. 3 BayBG weise in die Richtung, dass weder der Grund noch der Zeitpunkt der Entlassung in dem Entscheidungssatz (Tenor) enthalten sein müssten. Art. 56 Abs. 3 BayBG nehme mit seinem Wortlaut („Entlassungsverfügung“) Bezug auf die Entlassung durch Verwaltungsakt (Art. 56 Abs. 2 BayBG). Es bestehe aber keine allgemeine Pflicht zur differenzierenden Darstellung von Verfügungssatz und Begründung in Verwaltungsakten, auch wenn dies im Interesse der Regelungsklarheit und der Funktion als Vollstreckungstitel wünschenswert sei. Etwaige Defizite hinsichtlich der Regelungsklarheit seien allenfalls im Rahmen der Bestimmtheitsprüfung (Art. 37 BayVwVfG) zu berücksichtigen (Rn. 18).
  - b) Auch die systematische Auslegung unterstütze das Ergebnis der Wortlautauslegung.

Denn im Gegensatz zur Ernennung eines Beamten (§ 8 Abs. 2 BeamStG) sei ein bestimmter Wortlaut für die Entlassungsverfügung (als actus contrarius) gesetzlich nicht vorgeschrieben (Rn. 19).

- c) Sinn und Zweck des Art. 56 Abs. 3 BayBG bestätigen nach Ansicht des BayVGh ebenfalls, dass der Entlassungsgrund nicht zwingend im Bescheidstenor (auch nicht in allgemeiner Form) angegeben werden muss. Dies gelte auch unter Berücksichtigung der Bedeutung der Entlassung als rechtsgestaltender Verwaltungsakt (Art 56 Abs. 2 BayBG) mit statusbeendender Wirkung. Aus Gründen der Rechtssicherheit sei es zwar geboten, dass sowohl die Rechtsfolge der Statusbeendigung als auch der Zeitpunkt eindeutig fixiert sind. Zudem könnten sich auch abhängig vom Entlassungsgrund unterschiedliche Rechtsfolgen (z.B. unterschiedliche Entlassungsfristen [vgl. Art. 56 Abs. 4 und 5 BayBG]) ergeben. Bei einer hinreichend klaren Angabe des Entlassungsgrundes in der Bescheidsbegründung sei es dem Beamten jedoch ebenfalls möglich, die Entlassungsverfügung sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich des von der Behörde gewählten, nach dem Gesetz für diesen Entlassungsgrund zulässigen Zeitpunktes zu überprüfen (Rn. 20).
  - d) Auch die Entstehungsgeschichte des Art. 56 Abs. 3 BayBG stehe dem vorgenannten Auslegungsergebnis nicht entgegen (mit Bezugnahme auf die Gesetzesbegründung der Vorgängerregelung [Art. 44 Abs. 2 BayBG; LT-Drs. 4/720, Begr. S. 41]).
3. Aus dem Erfordernis der inhaltlich hinreichenden Bestimmtheit von Verwaltungsakten (Art. 37 Abs. 1 BayVwVfG) ergäben sich im Ergebnis keine höheren Anforderungen an den Tenor einer Entlassungsverfügung. Auch insoweit genüge es, wenn sich der Regelungsinhalt aus der Entlassungsverfügung insgesamt einschließlich ihrer Begründung ergibt (Rn. 23).
4. Darüber hinaus hat der BayVGh den vorliegenden Fall genutzt, um zu bekräftigen, dass eine (etwaige) unterlassene Anhörung des Betroffenen nicht notwendig bis zur gerichtlichen Entscheidung im Eilverfahren nachgeholt sein muss, sondern dass die Nachholbarkeit eines derartigen Verfahrensmangels im weiteren (Verwaltungs-) Verfahren ausreicht. Denn die Nachholung könne bis zum Abschluss der letzten Tatsacheninstanz des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens erfolgen (Art. 45 Abs. 1 Nr. 3

i.V.m. Abs. 2 BayVwVfG), so dass es genüge, wenn der Betroffene – wie hier – im Rahmen des noch laufenden Widerspruchsverfahrens gegen die Entlassungsverfügung Gelegenheit hat, sich zu den entscheidungserheblichen Tatsachen zu äußern (Rn. 24 f.).

Dr. Martić  
Oberlandesanwalt

3 CS 19.655  
Au 2 S 18.1396

*Großes Staats-  
wappen*

**Bayerischer Verwaltungsgerichtshof**

In der Verwaltungsstreitsache

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

- \*\*\*\*\* -

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

gegen

**Freistaat Bayern,**

vertreten durch:

Landesrechtsanwaltschaft Bayern,  
Ludwigstr. 23, 80539 München,

- Antragsgegner -

wegen

Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe  
(Antrag nach § 80 Abs. 5 VwGO);

hier: Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichts Augsburg vom 4. März 2019,

erlässt der Bayerische Verwaltungsgerichtshof, 3. Senat,  
durch den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgerichtshof Dr. Wagner,  
die Richterin am Verwaltungsgerichtshof Vicinus,  
den Richter am Verwaltungsgerichtshof Knie

ohne mündliche Verhandlung am **15. Mai 2019**

folgenden

### **Beschluss:**

- I. Die Beschwerde wird zurückgewiesen.
- II. Der Antragsteller trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.
- III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 7.559,49 Euro festgesetzt.

### **Gründe:**

#### **I.**

- 1 Mit für sofort vollziehbar erklärtem Bescheid vom 5. Oktober 2017 entließ das Polizeipräsidium Schwaben Süd/West den als Polizeimeister (PM; BesGr A7) im Dienst des Antragsgegners stehenden Antragsteller mit Ablauf des 31. Dezember 2017 aus dem Beamtenverhältnis auf Probe. Zur Begründung wurde im Wesentlichen angegeben, dass der Antragsteller seit dem Frühjahr 2016 seinen Dienst in einer Vielzahl von Fällen – teils erheblich – verspätet angetreten habe. Zudem habe er am 17. Februar 2017 während seiner Nachtschicht unbefugt mit einem Streifenfahrzeug die Dienststelle verlassen, um sich etwas zu Essen zu besorgen. Am 24. Juni 2017 habe er während seines Dienstes für ein Foto mit einer in Handschellen vor ihm auf dem Rasen liegenden befreundeten jungen Dame posiert, das später in einem sozialen Netzwerk geteilt und seinem Dienststellenleiter zugetragen wurde.
- 2 Gegen die Entlassung erhob der Antragsteller am 8. November 2017 Widerspruch und legte diverse ärztliche Bescheinigungen vor, darunter einen Arztbrief des Dr. H. vom 30. Oktober 2017, demzufolge bei dem Antragsteller u.a. eine leichte obstruktive Schlafapnoe (G 47.31) (Rückenlage) und eine idiopathische Hypersomnie (seltene Schlafstörung) diagnostiziert wurde.
- 3 Den Antrag nach § 80 Abs. 5 VwGO, die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs wiederherzustellen, lehnte das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 18. Januar 2018 ab. Auf die vom Antragsteller eingelegte Beschwerde hob der Senat die Anordnung der sofortigen Vollziehung des Bescheids vom 5. Oktober 2017 mit Beschluss vom 10. April 2018 (Az.: 3 CS 18.347) auf, da die Begründung der Anordnung der sofortigen Vollziehung nicht den Anforderungen des § 80 Abs. 3 VwGO entsprach.

Als Folge hob der Antragsgegner den Entlassungsbescheid vom 5. Oktober 2017 mit Verfügung vom 13. Juni 2018 auf.

- 4 Mit Bescheid vom gleichen Tag ordnete der Antragsgegner an, dass der Antragsteller zum 31. Juli 2018, hilsweise zum 30. September 2018, aus dem Beamtenverhältnis entlassen wird (Ziffer 1.) Die Entlassung wurde für sofort vollziehbar erklärt (Ziffer 2.). Die häufigen Verspätungen des Antragstellers, die nicht genehmigte Einzelstreifenfahrt und das Teilen des während der Dienstzeit gefertigten Privatfotos in einem sozialen Netzwerk würden Dienstvergehen darstellen, die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätten, so dass eine Entlassung gemäß § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamStG zum 31. Juli 2018 (Ende des Folgemonats der Zustellung der Entlassung, vgl. Art. 56 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 BayBG) zu erfolgen habe. Zudem habe sich der Antragsteller in der Probezeit nicht bewährt, da sein Verhalten erhebliche charakterliche Mängel erkennen lasse. Hilfsweise werde der Antragsteller daher gemäß § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG zum 30. September 2018 (Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalenderjahres, vgl. Art. 56 Abs. 5 Satz 1 BayBG) entlassen. Gegen den Bescheid legte der Antragsteller am 13. Juni 2018 Widerspruch ein, über den noch nicht entschieden ist.
- 5 Am 21. Juni 2018 erstellte der Medizinaldirektor des ärztlichen Dienstes der bayerischen Polizei Dr. H. nach Untersuchung des Antragstellers am 17. Mai 2018 ein polizeiärztliches Gutachten, das im Wesentlichen zu dem Ergebnis kommt, dass der Antragsteller zum Untersuchungszeitpunkt dienstfähig und in seiner Leistungs- und Bewegungsfähigkeit nicht wesentlich eingeschränkt sei. Das Schlafapnoe-Syndrom sei nicht als maßgeblich anzunehmen für die Leistungsdefizite und die vielfachen Verspätungen. Bei den vorliegenden lungenfachärztlichen Gesundheitsstörungen wäre als Folge typischerweise die Einschlafneigung am Tage zu erwarten, nicht eine Aufwachstörung am Morgen. Hierzu nahm der den Antragsteller behandelnde Pneumologe Dr. H. mit ärztlicher schlafmedizinischer Bescheinigung vom 11. Juli 2018 Stellung, demzufolge ein direkter ätiopathologischer Zusammenhang zwischen einer Hypersomnie und der Unpünktlichkeit bzw. verminderter Leistungsfähigkeit des Antragstellers bestehe. Der Polizeiarzt Dr. H. räumte daraufhin in seiner Stellungnahme vom 6. November 2018 ein, dass „eine Aufwachstörung möglich erscheint“.
- 6 Mit Beschluss vom 4. März 2019 stellte das Verwaltungsgericht auf Antrag des Antragstellers gemäß § 80 Abs. 5 VwGO die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs hinsichtlich der Entlassung zum 31. Juli 2018 wieder her. Im Übrigen wurde der Antrag abgelehnt. Die Entlassungsverfügung vom 13. Juni 2018 sei voraussichtlich insoweit rechtswidrig, als sie sich auf § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamStG stütze. Sie

sei hingegen voraussichtlich rechtmäßig, soweit sie hilfsweise auf § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG beruhe.

- 7 Mit seiner Beschwerde vom 18. März 2019 verfolgt der Antragsteller sein Rechtschutzbegehren weiter und beantragt,
- 8 den Beschluss des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 4. März 2019, zugestellt am 11. März 2019 aufzuheben, soweit der Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs gegen den Bescheid des Polizeipräsidiums Schwaben Süd/West vom 13. Juni 2018 abgelehnt wurde, sowie
- 9 Ziffer 2. des Bescheids des Polizeipräsidiums Schwaben Süd/West vom 13. Juni 2018 aufzuheben,
- 10 hilfsweise die aufschiebende Wirkung des gegen den Bescheid des Polizeipräsidiums Schwaben Süd/West vom 13. Juni 2018 erhobenen Widerspruchs hinsichtlich Ziffer 1. des angegriffenen Bescheides wiederherzustellen.
- 11 Der Antragsgegner beantragt mit Schreiben vom 13. Mai 2019,
- 12 die Beschwerde zurückzuweisen.
- 13 Im Übrigen wird hinsichtlich des Sachverhalts auf die Gerichtsakten sowie auf die beigezogenen Behördenakten verwiesen.

## II.

- 14 Die Beschwerde des Antragstellers ist zulässig, bleibt aber in der Sache ohne Erfolg.
- 15 1. Aus den in der Beschwerdebegründung innerhalb der Frist des § 146 Abs. 4 Satz 1 VwGO 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 13. Juni 2018 hinsichtlich der Entlassung zum 30. September 2018 wegen Nichtbewährung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG unzutreffend war.
- 16 1.1. Die Entlassungsverfügung ist voraussichtlich formell rechtmäßig.

- 17 a. Unzutreffend ist die Ansicht des Antragstellers, die streitgegenständliche Entlassungsverfügung vom 13. Juni 2018 würde den Anforderungen des Art. 56 Abs. 3 BayBG nicht genügen, da der Entlassungsgrund bereits im Tenor zumindest in allgemeiner Form – hier: Entlassung wegen mangelnder Bewährung – benannt werden müsste (so allerdings VG München, U.v. 9.10.2018 – M 5 K 17.916 – juris Rn. 31-35; B.v. 6.7.2018 – M 5 S 18.2145 – juris Rn. 30-36; B.v. 24.7.2017 – M 5 S 17.1703 – juris Rn. 37; vgl. dazu Zängl in Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Februar 2018, Bd. II, Art. 56 BayBG Rn. 30). Hierfür ergibt sich aus dem Gesetz keine hinreichende Grundlage.
- 18 Nach Art. 56 Abs. 3 BayBG ist die Entlassungsverfügung unter Angabe des Grundes und des Zeitpunktes der Entlassung zuzustellen. Bereits der Wortlaut der Bestimmung weist in die Richtung, dass weder der Grund noch der Zeitpunkt der Entlassung in dem Entscheidungssatz (Tenor) enthalten sein müssen. Art. 56 Abs. 3 BayBG geht ausweislich seines Wortlauts „Entlassungsverfügung“, worunter nach Art. 56 Abs. 2 BayBG die Entlassung durch Verwaltungsakt zu verstehen ist, davon aus, dass der Grund und der Zeitpunkt im Bescheid als zugrundeliegenden Verwaltungsakt anzugeben ist. Obgleich im Interesse der Klarheit und der Funktion als Vollstreckungstitel generell der verfügende Teil des Verwaltungsaktes deutlich von der Begründung abgesetzt werden sollte, besteht schon keine allgemeine Pflicht zur differenzierenden Darstellung von Verfügungssatz und Begründung. Defizite hinsichtlich einer mangelnden Klarheit sind allenfalls im Rahmen der Bestimmtheitsprüfung (Art. 37 BayVwVfG) zu berücksichtigen (siehe dazu unter b.). Nach dem semantischen Gehalt des in Art. 56 Abs. 3 BayBG aufgestellten Normsatzes kommt zudem der Zustellung eine zentrale Bedeutung zu („Die Entlassungsverfügung ist unter Angabe des Grundes und des Zeitpunktes der Entlassung zuzustellen.“); der Angabe des Grundes und des Zeitpunktes der Entlassung kommt hingegen lediglich eine *untergeordnete* Nebenfunktion zu.
- 19 Die systematische Auslegung unterstützt das Ergebnis der am Wortlaut ausgerichteten Interpretation. Im Gegensatz zur Ernennung eines Beamten (§ 8 Abs. 2 BeamStG) ist ein bestimmter Wortlaut für die Entlassungsverfügung (als *actus contrarius*) gesetzlich nicht vorgeschrieben.
- 20 Sinn und Zweck des Art. 56 Abs. 3 BayBG bestätigen, dass der Entlassungsgrund nicht zwingend im Bescheidstenor (auch nicht in allgemeiner Form) angegeben werden muss. Zwar findet die Angabe des Entlassungsgrundes (innerhalb des Bescheides) ihre dogmatische Grundlage sowohl im Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG)

als auch in der Garantie des effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 GG). Vergleichbar mit der allgemeinen Begründungspflicht aus Art. 39 BayVwVfG kommt auch ihr eine Befriedungs- (Überzeugung von der Richtigkeit der Maßnahme) und Rechtsschutzfunktion zu, indem der Betroffene durch die Angabe des Entlassungsgrundes in die Lage versetzt werden soll, die Entlassungsverfügung nach Inhalt, Verfahren und Frist überprüfen und seine Rechte gegebenenfalls sachgemäß verteidigen zu können (BVerwG, U.v. 14.10.1965 – II C 3.63 – BVerwGE 22, 215 – juris Rn. 31; Zänagl in Weiss/Niedermaier/Summer/Zänagl, a.a.O., Art. 56 BayBG Rn. 34). Jedoch genügt es hierfür, wenn sich der Grund der Entlassung, der sich primär aus dem Entlassungstatbestand ergibt (Zänagl in Weiss/Niedermaier/Summer/Zänagl, a.a.O., Art. 56 BayBG Rn. 30), hinreichend konkret der Begründung der Entlassungsverfügung entnehmen lässt. Dies gilt auch unter Berücksichtigung der Bedeutung der Entlassung als rechtsgestaltender Verwaltungsakt (Art 56 Abs. 2 BayBG) mit statusbeendender Wirkung. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist es zwar geboten, dass sowohl die Rechtsfolge der Statusbeendigung als auch der Zeitpunkt eindeutig fixiert sind; zudem können sich auch abhängig vom Entlassungsgrund unterschiedliche Rechtsfolgen (insbesondere verfahrensmäßige Voraussetzungen und Entlassungsfristen) ergeben (Zänagl in Weiss/Niedermaier/Summer/Zänagl, a.a.O., Art. 56 BayBG Rn. 30); bei einer hinreichend klaren Angabe des Entlassungsgrundes in der Bescheidsbegründung – wie hier – ist es dem Beamten jedoch ebenfalls möglich, wie das Verwaltungsgericht zu Recht festgestellt hat, die Entlassungsverfügung sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich des von der Behörde gewählten nach dem Gesetz für diesen Entlassungsgrund zulässigen Zeitpunktes zu überprüfen.

- 21 Die Entstehungsgeschichte steht dem bisherigen Auslegungsergebnis nicht entgegen. Wie das Verwaltungsgericht zutreffend festgestellt hat, beschreibt die Begründung des Entwurfs zur Vorgängerregelung des Art. 44 Abs. 2 BayBG lediglich, dass der gesamte Artikel Verfahrensvorschriften enthalte und den Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Entlassung bestimme (vgl. Gesetzesentwurf des Bayerischen Ministerpräsidenten vom 2. Oktober 1959, LT-Drs. 4/720 Begr. S. 41).
- 22 Nach dem o.g. lässt sich der aufgezeigte Inhalt des Merkmals „unter Angabe des Grundes“ aus der konkreten gesetzlichen Ausformung des Art. 56 Abs. 3 BayBG und der Auslegung dieser Bestimmung nach den klassischen Kriterien gewinnen, so dass dahinstehen kann, ob ein eventueller diesbezüglicher Formfehler nach Art. 46 BayVwVfG unbeachtlich wäre.
- 23 b. Gemäß Art. 37 Abs. 1 BayVwVfG ist die Entlassungsverfügung vom 13. Juni 2018 inhaltlich hinreichend bestimmt. Im Einzelnen richten sich die Anforderungen an die

notwendige Bestimmtheit eines Verwaltungsakts nach den Besonderheiten des jeweils anzuwendenden und mit dem Verwaltungsakt umzusetzenden materiellen Rechts (BVerwG, U. v. 16.10.2013 – 8 C 21.12 – juris Rn. 13 m.w.N.). Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. BVerwG, U.v. 3.12.2003 – 6 C 20.02 – juris Rn. 17; BayVG, B.v. 1.8.2016 – 10 CS 16.893 – juris Rn. 25; Stelkens in Stelkens/Bonk/Sachs, VwVfG, 9. Aufl. 2018, § 37 Rn. 3) ist nicht notwendig, dass der Inhalt der Regelung im Entscheidungssatz so zusammengefasst ist, dass er alle Punkte aus sich heraus verständlich darstellt; es genügt vielmehr, dass sich der Regelungsinhalt aus dem Bescheid insgesamt einschließlich seiner Begründung ergibt. Unter Anwendung dieser Grundsätze erweist sich die Entlassungsverfügung als hinreichend bestimmt. Entgegen der klägerischen Auffassung wird mit hinreichender „Transparenz“ klar, hinsichtlich welchen Sachverhalts sich der Antragsgegner auf welchen Entlassungsgrund stützt. Auf Seite 2 des streitgegenständlichen Bescheides (unter I.) wird bereits darauf hingewiesen, dass das Verhalten des Antragstellers in der Vergangenheit erhebliche charakterliche (1.) aber auch fachliche Mängel (2.) erkennen lässt, die weiterhin zu einer Entlassung wegen mangelnder Bewährung gemäß § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG führen. Im Folgenden wurden unter 1. der die charakterliche Mängel begründende Sachverhalt und unter 2. die dienstlichen Leistungen des Antragstellers aus Sicht des Antragsgegners ausführlich geschildert. Unter III. (Bescheid vom 13. Juni 2018, S. 13) folgt sodann eine nähere Erläuterung zu den maßgeblichen Entlassungsfristen. Aus Sicht des objektiven Empfängerhorizonts war für den Antragsteller auch als juristischer Laie der Inhalt der getroffenen Regelung vollständig, klar und unzweideutig erkennbar. Dem steht auch die „hilfsweise“ Festsetzung einer weiteren Entlassungsfrist nicht entgegen. Wird eine Entlassung gemäß § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG (fehlende Bewährung) nicht isoliert erklärt, sondern nur hilfsweise für den Fall der Rechtswidrigkeit einer Entlassung aus einem anderen Grund – hier gemäß § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamStG (Dienstvergehen mit Folge der Kürzung der Dienstbezüge) –, ist der entlassene Beamte nicht im Unklaren darüber, wann das Beamtenverhältnis nach Vorstellung des Dienstherrn enden soll. Die Beendigung des Beamtenverhältnisses soll offensichtlich primär bereits zum Zeitpunkt des Art. 56 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 BayBG (hier: 31.7.2018) erfolgen. Der Beamte auf Probe muss und kann sich in seinem praktischen Handeln auf diesen Beendigungszeitpunkt einstellen. Der Zusatz „hilfsweise“ macht lediglich deutlich, dass der Dienstherr sich zusätzlich auf einen anderen Beendigungstatbestand beruft, auf dessen Rechtswirkungen er nicht verzichten will. Die „hilfsweise“ erklärte Entlassung steht unter einer zulässigen Rechtsbedingung im Sinne von § 158 Abs. 1 BGB.

nung nur bis zur Entscheidung im Eilverfahren und nicht mehr im Rahmen des Widerspruchsverfahrens gemäß Art. 45 Abs. 1 Nr. 1 BayVwVfG nachgeholt werden könne.

- 25 Selbst wenn von einer ursprünglich vor Bescheiderlass zu Unrecht unterbliebenen erneuten Anhörung ausgegangen würde, ist dieser Verfahrensmangel wegen der Nachholbarkeit (Art. 45 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. Abs. 2 BayVwVfG) der Anhörung und Würdigung im Rahmen des laufenden Widerspruchsverfahrens nicht geeignet, im Verfahren nach § 80 Abs. 5 Satz 1 VwGO die Erfolgsaussichten eines Hauptsache-rechtsbehelfs zu begründen. Die Nachholung kann nicht nur bis zur Entscheidung im Eilverfahren – wie der Antragsteller meint –, sondern bis zum Abschluss der letzten Tatsacheninstanz des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens erfolgen (vgl. Art. 45 Abs. 2 BayVwVfG). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, B.v. 12.7.1989 – 2 B 76/89 – juris Rn. 5) kann insbesondere eine Anhörung zu der Entlassung eines Beamten auf Probe nachgeholt werden, wenn der Betroffene durch den Erhalt des Verwaltungsakts von den entscheidungserheblichen Tatsachen Kenntnis und damit zugleich Gelegenheit erhält, sich zu diesen Tatsachen zu äußern. Das Verwaltungsgericht (BA S. 39 f.) ist zu Recht in der Gesamtschau aufgrund der bisher erfolgten Stellungnahmen des Antragsgegners und dessen Veranlassung einer polizeiärztlichen Untersuchung davon ausgegangen, dass der Antragsgegner die vorgetragenen Argumente des Antragstellers in dem Widerspruchsverfahren umfassend berücksichtigen und die erforderliche Anhörung wirksam nachholen wird.
- 26 d. Die bei der Entlassung von Beamten auf Probe nach Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 i.V.m. Art. 76 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 1 BayPVG erforderliche Mitwirkung der Personalvertretung ist nicht zu beanstanden. Sie erfolgte insbesondere nicht auf der Grundlage einer unzutreffenden Sachverhaltsdarstellung. Den Anlagen des Zustimmungsschreibens des Vorsitzenden des Personalrats vom 11. Juni 2018 ist zu entnehmen, dass dem Personalrat neben dem Vorentwurf der Entlassungsverfügung auch der Vorgang zur Entlassung des Antragstellers vorlag. Zudem wird durch die inhaltliche Bezugnahme des Personalrats auf die Stellungnahme des Polizeiarztes Dr. H (E-Mail vom 25. Mai 2018) und die – aus Sicht des Personalrats – „unterschiedlichen und abweichenden Schlussfolgerungen“ der Disziplinarbehörde (E-Mail vom 29. Mai 2018) deutlich, dass der gesundheitliche Zustand des Antragstellers bei der Entscheidung des Personalrats hinreichend Berücksichtigung gefunden hat.
- 27 1.2. Auch in materieller Hinsicht zeigt der Antragsteller keine durchgreifenden Mängel auf, die seiner Beschwerde zum Erfolg verhelfen könnten.

- 28 Rechtsgrundlage für die Entlassung des Antragstellers aus dem Beamtenverhältnis auf Probe ist § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG. Danach kann ein Beamter auf Probe entlassen werden, wenn er sich in der Probezeit nicht bewährt hat. 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 (BVerwG, U.v. 18.7.2001 – 2 A 5.00 – juris Rn. 16). Mangelnde Bewährung liegt bereits dann vor, wenn begründete Zweifel bestehen, dass der Beamte diese Anforderungen erfüllen kann (vgl. zum Ganzen BayVGh, B.v. 13.12.2018 – 3 ZB 16.935 – juris Rn. 16; U.v. 13.1.2016 – 3 B 14.1487 – juris Rn. 33 m.w.N.).
- 29 Die hierfür vom Verwaltungsgericht herangezogenen Vorkommnisse können ohne weiteres für die Begründung des Entlassungsbescheids herangezogen werden.
- 30 a. Der Senat lässt ebenso wie das Verwaltungsgericht dahingestellt, ob bzw. inwieweit der im angefochtenen Bescheid angeführte Umstand, der Antragsteller sei wegen Verschlafens in einer Vielzahl von Fällen zu spät zum Dienst erschienen, zu konkreten Vorwürfen führen kann und wie sie ggf. zu gewichten wären. Denn der Antragsteller verstieß auch ohne Berücksichtigung des möglicherweise durch Schlafkrankheiten bedingten Fehlverhaltens in ausreichend häufigem und intensivem Maße gegen Dienstpflichten (vgl. BA Rn. 98). Damit geht der Einwand des Antragstellers, der Antragsgegner sei von einem unzutreffenden Sachverhalt ausgegangen, soweit ein Kausalzusammenhang zwischen der bestehenden Erkrankung und den Verspätungen polizeiärztlich nicht gesehen werde, ins Leere.
- 31 Mithin kann offen bleiben, ob der Antragsteller nicht bereits dadurch gegen seine Pflicht zu vollem persönlichem Einsatz (§ 34 Satz 1 BeamtStG) verstoßen hat, dass er nicht rechtzeitig alle ihm angebotenen und zumutbaren Möglichkeiten zur Wiederherstellung seiner Arbeitskraft (z.B. frühzeitige ärztliche Behandlung) genutzt hat. Denn aus der Pflicht zu vollem persönlichem Einsatz folgt die Pflicht des Beamten, dem Dienstherrn seine volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, diese im Interesse des Dienstherrn nicht nur zu erhalten, sondern die beschränkte oder verlorene Arbeitskraft best- und schnellstmöglich wieder herzustellen. Bei erheblichen und regelmäßigen Schlafstörungen mit Krankheitswert, die zu einer Vielzahl (hier: vom 2.9. bis 13.10.2016: verspätet an 21 von 23 Tagen; 14.10.2016: Dienstantritt um 15.45 Uhr trotz Dienstpflicht von 5.00 – 14.00 Uhr; ab 27.10.2016 verspätet an 8 von 12 Tagen; am 31.1.2017 Dienstantritt um 21.56 Uhr statt 18.30 Uhr; 4.2.2017 Dienstantritt um 6.42 Uhr statt 6.30 Uhr; 8.2.2017 Dienstantritt um 6.35 Uhr statt 6.30 Uhr; 15.2.2017 Dienstantritt um 8.10 Uhr statt 8.00 Uhr; 23.2.2017 Dienstantritt um 13.18 Uhr statt

12.30 Uhr; 9.4.2017 Dienstantritt um 8.16 Uhr statt 6.30 Uhr; 24.6.2017 Dienstantritt mit 52 Min. Verspätung; 1.7.2017: Dienstantritt um 13.18 Uhr statt 12.30 Uhr; 3.8.2017 Dienstantritt um 7.19 Uhr statt 6.30 Uhr; 6.8.2017 Dienstantritt um 13.43 Uhr statt 12.30 Uhr) von teils erheblich verspäteten Dienstantritten führt, wäre es – spätestens mit der Einleitung des Disziplinarverfahrens (Verfügung vom 30.12.2016, zugestellt am 26.1.2017) – die Pflicht des Antragstellers gewesen, alle für ihn zumutbaren Anstrengungen – bis hin zur medizinischen Abklärung – zu unternehmen, um nach den konkreten Umständen einen pünktlichen Dienstantritt sicherzustellen, sowie alles zu unterlassen, was zu einer Beeinträchtigung seiner Dienstleistungspflicht führen könnte. Ein lediglich passives Zuwarten und Inkaufnehmen weiterer verspäteter Dienstantritte, würde für sich gesehen eine Pflichtverletzung im Sinne des § 34 Satz 1 BeamStG begründen.

- 32 b. Die in der Verfügung im Übrigen benannten Aspekte, nämlich die unberechtigt durchgeführte „Solostreife“ am 17. Februar 2017 gegen 4.30 Uhr, die Fahrt zu einer Privatveranstaltung mit anschließender Fotoaufnahme am 24. Juni 2017 sowie die wiederholt „vergessenen“ Gerichtstermine am 9. Februar 2017 und 30. Mai 2017 reichen nach summarischer Prüfung in der Gesamtschau als Grundlage für die Entlassung des Antragstellers aus dem Beamtenverhältnis auf Probe aus. Die vom Antragsteller vorgetragene Einwände sind nicht geeignet, die vom Antragsgegner aufgezeigten und vom Verwaltungsgericht nachvollzogenen Zweifel an der charakterlichen Eignung des Antragstellers für den Beruf eines Polizeibeamten zu entkräften.
- 33 Die dem Antragsteller zur Last gelegten – innerdienstlich begangenen – Verstöße gegen seine Pflicht zum persönlichen Einsatz im Beruf und zu achtungswürdigem Verhalten (§ 34 Satz 1 und 3 BeamStG) sieht der Senat als erwiesen an.
- 34 Nach seiner eigenen Einlassung im Rahmen seiner Anhörung am 6. März 2017 (ausgebesserte Version des Protokolls vom 7. März 2017) verließ der Antragsteller am 17. Februar 2017 gegen 4.30 Uhr trotz ausdrücklicher Untersagung eines höher-rangigen Polizeibeamten mit dem Streifenfahrzeug das Gelände der Polizeiinspektion, um sich etwas zu essen zu besorgen. Über seine Abwesenheit unterrichtete er weder die wachhabenden Vorgesetzten noch Kollegen. Unabhängig davon, ob noch zwei weitere Streifenwagenbesetzungen zur Verfügung gestanden und sich sechs Kollegen auf der Dienststelle befunden hätten – wie der Antragsteller meint – oder durch dieses Verhalten die einzig verfügbare Streifenwagenbesetzung der Polizeiinspektion getrennt worden sei (vgl. undatiertes Schreiben des Leiters der Polizeiinspektion, Bl. 37 der Behördenakte PV1-6441-010/16) zeigt dieses Verhalten – wie das Verwaltungsgericht zu Recht feststellt – dass der Antragsteller glaubt, sich ei-

genmächtig und aus persönlichen Motiven über entgegenstehende Anweisungen hinwegsetzen zu können. Mit seiner Annahme, er wäre lediglich 10 bis 15 Minuten abwesend und in kürzester Zeit wieder auf der Dienststelle gewesen, verkennt der Antragsteller, dass bei erheblichen Gefahrensituationen eine sofortige Einsatzbereitschaft der wenigen in der Nachtschicht diensthabenden Beamten zwingend erforderlich ist; allein seine unangemeldete Abwesenheit mit einem Streifenfahrzeug kann dabei zu gravierenden Verzögerungen im Einsatzablauf führen.

- 35 In dem eigenmächtigen Verlassen der Dienststelle liegt ein vorsätzlicher Verstoß gegen die Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz im Beruf sowie gegen die Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten (BVerwG, U.v. 6.12.1988 – 1 D 98/87 – juris Rn. 24). Zu Recht thematisiert das Verwaltungsgericht als erschwerenden Umstand, dass der Antragsteller bereits vor dieser Pflichtverletzung über die Einleitung disziplinarrechtlicher Ermittlungen in Kenntnis gesetzt (Schreiben des Polizeipräsidiums Schwaben Süd/West vom 30. Dezember 2016) und der Antragsteller mehrfach darauf hingewiesen wurde, dass sein (zukünftiges) Fehlverhalten für eine Verlängerung der Probezeit bzw. eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe zu berücksichtigen sein könnte.
- 36 Gleichwohl verstieß der Antragsteller durch seine Fahrt zu einer Privatveranstaltung am 24. Juni 2017 erneut gegen seine beamtenrechtliche Pflicht, während der Dienstzeit nicht privat motivierte Tätigkeiten vorzunehmen (§ 34 Satz 1 BeamStG), obwohl ihm bewusst gewesen sein muss, dass er damit eine der „Solostreife“ vergleichbares Dienstvergehen begehen würde. Erschwerend zu berücksichtigen ist hierbei, dass die privat motivierten Tätigkeiten während der Dienstzeit geeignet sind, Achtung und Vertrauen in einer für das Amt und das Ansehen des Berufsbeamtentums bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen (§ 34 Satz 3 BeamStG). Die bildliche Nachstellung einer Verhaftungsszene mit einer ihm bekannten jungen Dame, die jagdtrophäen-gleich mit Handschellen gefesselt auf dem Rasen vor dem mit Daumen erhobenen Antragsteller liegt, ist durch die damit verbundene geschlechtsbezogene Diskriminierung und Herabwürdigung geeignet, das Ansehen der Bayerischen Polizei in der Öffentlichkeit zu schädigen. Zwar hat der Beamte die Fotoaufnahme nicht selbst verbreitet; jedoch konnte er mit einer weiteren Verbreitung über soziale Netzwerke rechnen, da er keine ausreichenden Maßnahmen dafür getroffen hat, die eine Weiterverbreitung zuverlässig verhindert hätten.
- 37 Zudem blieb der Antragsteller wiederholt Gerichtsverhandlungen unentschuldigt fern, zu denen er als Zeuge geladen war. Er selbst gab hierzu an, die Gerichtstermine „vergessen“ zu haben. Da er die Zeugenladungen für ein Gerichtstermin meist Mona-

te im Voraus bekomme, hätte er diese Termine auch nicht mehr im Hinterkopf gehabt (vgl. ausgebesserte Version des Protokolls, zu I.2.4. und I.2.7.). Am 1. August 2017 sei er bereits wach gewesen und habe sofort auf die WhatsApp-Nachricht seines Kollegen reagiert. Insoweit erschließt sich dem Senat nicht, inwieweit *vergessene* Gerichtstermine – wie der Antragsteller meint – aus der Krankheit des Antragstellers resultieren sollten.

- 38 Vor diesem Hintergrund ist die vom Erstgericht angestellte negative Prognose, es bestünden durchgreifende Zweifel daran, dass der Antragsteller die ihm obliegenden Dienstpflichten in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sorgfältig erfüllen würde, nicht von der Hand zu weisen.
- 39 c. Soweit der Antragsteller ausführt, für die Begründung der charakterlichen Eignung seien die Persönlichkeitsbilder aus der Ausbildung des Antragstellers, die Einschätzung der Probezeit und sämtliche Unterlagen mit zu berücksichtigen, führt dies zu keiner anderen Beurteilung. Denn diese sind genauso wenig wie der Hinweis auf die anspruchsvollen Aufgaben des Wachdienstes und der erheblichen Arbeitsbelastung der Polizeibeamten der Polizeiinspektion geeignet, die durch die aufgezeigten Verfehlungen begründeten Zweifel an der charakterlichen Eignung des Antragstellers zu beseitigen.
- 40 d. Die Entlassungsverfügung leidet schließlich auch nicht an einem Ermessensfehler. Der Entlassungstatbestand des § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG steht im Zusammenhang mit § 10 Satz 1 BeamtStG, wonach in das Beamtenverhältnis nur berufen werden darf, wer sich in einer Probezeit hinsichtlich seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bewährt hat. Nach Art. 12 Abs. 5 LfB werden Beamte, die sich nicht bewährt haben oder nicht geeignet sind, entlassen. Das Wort „können“ in § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG trägt lediglich dem Gesichtspunkt Rechnung, dass die Probezeit ggf. zu verlängern ist, wenn die (Nicht-) Bewährung noch nicht endgültig feststeht (Art. 12 Abs. 4 LfB). Steht die mangelnde Bewährung hingegen endgültig fest, ist der Beamte zu entlassen (vgl. BVerwG, U.v. 31.5.1990 – 2 C 35.88 – BVerwGE 85, 177; BayVGH, B.v. 13.12.2018 – 3 ZB 16.935 – juris Rn. 18; B.v. 31.7.2015 – 3 ZB 12.1613 – juris Rn. 7; B.v. 29.7.2014 – 3 CS 14.917; B.v. 16.3.2011 – 3 CS 11.13 – jeweils in juris; Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, a.a.O. § 23 BeamtStG Rn. 160; Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht, Stand: November 2018, § 23 BeamtStG Rn. 55). Soweit der Antragsteller die Auffassung vertritt, die aufgezeigten Verstöße reichten nicht aus, um von einer (endgültigen) Ungeeignetheit auszugehen, setzt er seine eigene Beurteilung der abweichenden Beurteilung durch den Dienstherrn entgegen und verkennt damit, dass der Behörde ein ge-

richtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zukommt (BVerwG, U.v. 31.5.1990 – 2 C 35.88 – BVerwGE 85, 177 – juris Rn. 18).

- 41 e. Eine Verpflichtung des Antragsgegners auf eine Verlängerung der Probezeit des Antragstellers lässt sich schließlich auch nicht aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ableiten. Ob der Antragsteller nach dem gezeigten Fehlverhalten nochmals die Gelegenheit erhält, sich zu bewähren und das vorgeworfene Verhalten zu beseitigen, beantwortet sich auf der Grundlage eines im Zeitpunkt der Entlassungsverfügung zu fällenden Werturteils des Dienstherrn; es ist mit einer Prognose verbunden, ob gerade von ihm in Zukunft eine Änderung seines Verhaltens erwartet werden kann (BayVGH, B.v. 3.12.2018 – 3 ZB 16.1244 – juris Rn. 7; B.v. 8.4.2013 – 3 CS 13.289 – juris Rn. 30). Diese Erwartung hat der Dienstherr im Rahmen des ihm zustehenden, vom Gericht nur eingeschränkt überprüfbaren Beurteilungsspielraums mit nachvollziehbarer Begründung, insbesondere der Vielzahl der Pflichtverstöße und durchgeführter Kritikgespräche verneint. Die Bezugnahme der Beschwerdebegründung auf einen polizeiärztlich empfohlenen Praxisversuch sowie die zwischenzeitliche medizinisch Behandlung der Schlafstörung geht schon deshalb ins Leere, weil der Antragsteller auch ohne Berücksichtigung des möglicherweise durch Schlafkrankheiten bedingten Fehlverhaltens in ausreichend häufigem und intensivem Maße gegen Dienstpflichten verstieß, die begründete Zweifel an der charakterlichen Eignung bestätigen.
- 42 2. Die Beschwerde ist daher mit der Kostenfolge des § 154 Abs. 2 VwGO zurückzuweisen.
- 43 3. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2, § 53 Abs. 2 Nr. 2 GKG (wie Vorinstanz), wonach für die Entlassung aus dem Probebeamtenverhältnis als Streitwert die Hälfte der für ein Kalenderjahr zu bezahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen anzusetzen ist. In Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes reduziert sich der Streitwert auf die Hälfte des Streitwerts des Hauptsacheverfahrens.
- 44 4. Diese Entscheidung ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO).