



## Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 V 629/21

### Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]  
[REDACTED]

– Antragstellerin –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

**g e g e n**

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Generalzolldirektion Direktion I,  
Stubbenhuk 3, 20459 Hamburg,

– Antragsgegnerin –

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch die  
Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Korrell, Richter Müller und Richter am  
Verwaltungsgericht Lange am 19. August 2021 beschlossen:

**Der Antrag wird abgelehnt.**

**Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragstellerin.**

**Der Streitwert wird auf 19.442,04 Euro festgesetzt.**

### Gründe

I.

Die Antragstellerin wendet sich im Wege des Eilrechtsschutzes gegen ihre Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe.

Die ... geborene Antragstellerin trat mit Wirkung vom ...2014 als Zollanwärterin in den Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf für die Laufbahn des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes der Bundeszollverwaltung und schloss diese Ausbildung mit bestandener Laufbahnprüfung (Abschlussnote: ...) ab.

Mit Wirkung vom ...2016 wurde sie zur Zollsekretärin (Bes.Gr. A 6) im Beamtenverhältnis auf Probe ernannt. Seit dem 01.01.2020 ist ihr aufgrund der Umsetzung des Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetzes das Amt einer Zollobersekreterin (Bes.Gr. A 7) übertragen. Das Ende der regelmäßigen Probezeit wurde zunächst auf den ...2019 festgesetzt.

Die Antragstellerin wurde zunächst beim Hauptzollamt B... – Zollamt X – verwendet. Dort wurde ihr der Dienstposten einer ... beim Zollamt X übertragen. Vom 01.04.2017 bis 31.03.2018 wurde sie dem ... des Hauptzollamtes B... zur Geschäftsaushilfe zugeordnet, wo sie den Dienstposten einer Mitarbeiterin für ... wahrnahm. Anschließend war sie vom 01.04.2018 bis 04.08.2018 in der zentralen .... beim Hauptzollamt B... - Zollamt X - eingesetzt. Vom 01.09.2018 bis 15.06.2019 wurde sie in der ... in X verwendet. Vom 16.06.2019 bis 04.08.2019 wurde sie erneut als ... beim Hauptzollamt B... - Zollamt X - eingesetzt. Vom 05.08.2019 bis 15.09.2019 wurde die Antragstellerin als Mitarbeiterin für ... im Sachgebiet ... des Hauptzollamtes und vom 16.09.2019 bis 15.10.2020 im Abfertigungsbereich des Hauptzollamtes B – Zollamt Y – eingesetzt.

Die Probezeitbeurteilung (Zwischenbeurteilung) vom 24.03.2017 für den Zeitraum 27.07.2016 bis 31.03.2017 schloss mit der Feststellung, dass sich die Antragstellerin im bisherigen Verwendungsbereich nicht in vollem Umfang bewährt hat. In sechs von zehn Beurteilungsmerkmalen erhielt sie die Einstufung „unzureichend ausgeprägt“ (D).

Die Probezeitbeurteilung (Zwischenbeurteilung) vom 11.06.2018 für den Zeitraum 01.04.2017 bis 31.03.2018 schloss mit der Feststellung, dass sich die Antragstellerin im bisherigen Verwendungsbereich nicht in vollem Umfang bewährt hat. In sieben von zehn Beurteilungsmerkmalen erhielt sie die Einstufung „gering ausgeprägt“ (C).

Die Probezeitbeurteilung (Zwischenbeurteilung) vom 07.09.2018 für den Zeitraum 01.04.2018 bis 31.08.2018 schloss mit der Feststellung, dass sich die Antragstellerin im bisherigen Verwendungsbereich in vollem Umfang bewährt hat.

Die Probezeitbeurteilung (Zwischenbeurteilung) vom 14.02.2019 für den Zeitraum 01.09.2018 bis 31.01.2019 schloss mit der Feststellung, dass sich die Antragstellerin im bisherigen Verwendungsbereich nicht in vollem Umfang bewährt hat. In sieben von zehn Beurteilungsmerkmalen erhielt sie die Einstufung „unzureichend ausgeprägt“ (D), und zwar in den Merkmalen: Qualität und Verwertbarkeit, Arbeitsmenge und leistungsorientierte Aufgabenerledigung, systematisch-methodisches Planen und analytisches Denken, Eigenverantwortung/ Selbständigkeit, Kritikverhalten, Teamverhalten sowie Kontakt- und Kommunikationsverhalten. In den Merkmalen Fachwissen, Ausdruck und Konfliktlösungsverhalten erhielt sie die Einstufung „gering ausgeprägt“ (C).

Mit Schreiben vom 19.02.2019 teilte ihr der Leiter des Hauptzollamts B... unter Bezugnahme auf die ihr bekannten dienstlichen Beurteilungen mit, dass bei gleichbleibender Leistung ihre Bewährung mit Ablauf des ...2019, dem regulären Ende der Probezeit, nicht festgestellt werden könne und er beabsichtige, sie, die Antragstellerin, mit Ende der Probezeit zu entlassen.

Die Probezeitbeurteilung vom 24.06.2019 für den Zeitraum 01.02.2019 bis 15.06.2019 schloss mit der Feststellung, dass sich die Antragstellerin im bisherigen Verwendungsbereich nicht in vollem Umfang bewährt hat. In sieben von zehn Beurteilungsmerkmalen erhielt sie die Einstufung „unzureichend ausgeprägt“ (D), und zwar in den Merkmalen: Qualität und Verwertbarkeit, Arbeitsmenge und leistungsorientierte Aufgabenerledigung, Systematisch-methodisches Planen und analytisches Denken, Eigenverantwortung/ Selbständigkeit, Konfliktlösungsverhalten, Teamverhalten sowie Kontakt- und Kommunikationsverhalten. In den Merkmalen Fachwissen, Ausdruck und Kritikverhalten erhielt sie die Einstufung „gering ausgeprägt“ (C).

Mit Schreiben vom 24.06.2019 teilte ihr der Leiter des Hauptzollamts B...mit, dass in den verschiedenen Verwendungen - bis auf die Verwendung in der ... des Zollamts X - erhebliche Mängel in den fachlichen Leistungen, der Befähigung und der persönlichen Eignung festzustellen seien. Sie habe sich nicht bewährt und eine Bewährung bis zum regulären Abschluss werde nicht für möglich gehalten. Auch eine zukünftige Bewährung werde für nicht erreichbar gehalten. Eine Ernennung auf Lebenszeit schließe er aus, es sei beabsichtigt, sie zu entlassen.

Die Antragstellerin trat der Nichtbewährung entgegen und teilte mit Schreiben vom 26.06.2019 mit, einen Antrag auf Feststellung einer Behinderung gestellt zu haben. Mit weiterem Schreiben vom 15.07.2019 wandte sie ein, die Zwischenbeurteilungen seien nicht vorurteilsfrei erstellt worden. Sie habe unter Beobachtung durch ihre unmittelbaren

Vorgesetzten gestanden. Sie bat um Verlängerung der Probezeit um 9 bis 12 Monate und um Versetzung/ Abordnung an ein anderes Hauptzollamt.

Mit Bescheid vom 10.09.2019 erklärte sich die Leiterin des Hauptzollamtes B... bereit, die Probezeit der Antragstellerin bis zur Entscheidung über ihren Anerkennungsantrag, längstens bis zum 26.07.2021 zu verlängern und verpflichtete die Antragstellerin, sie unverzüglich über das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens zu informieren. Damit erhalte sie die Gelegenheit, sich unter Berücksichtigung ihrer durch die etwaige Behinderung genannten Beeinträchtigungen zu bewähren. Eine von ihr angeregte Abordnung an ein anderes Hauptzollamt werde nicht vorgenommen. Die Beurteilungen, gegen die sie sich nie gewendet habe, seien vorurteilsfrei erstellt worden und spiegelten ihre tatsächlich erbrachten Leistungen wider.

In die dienstliche Beurteilung vom 27.09.2019 wurde ein Vermerk gemäß Ziffer 3 der Anlage 3 der Beurteilungsrichtlinien der Zollverwaltung aufgenommen, der schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen betrifft. Als behinderungsbedingte Beeinträchtigungen wurden aufgeführt: ... Dies habe Auswirkungen auf die Beurteilungsmerkmale 4 und 10 sowie 6 und 9. Ihr falle der Ausdruck schwer und wegen ... seien Eigenverantwortung und Teamverhalten eingeschränkt. Die genannten Merkmale wurden jeweils um eine Einstufung verbessert. Ergebnis der Beurteilung war jedoch wieder die Nichtbewährung im bisherigen Verwendungsbereich.

Auch in der weiteren dienstlichen Beurteilung vom 18.12.2019 (Zeitraum 05.08.2019 bis 15.09.2019) wurden die Beeinträchtigungen der Antragstellerin aufgenommen. Sie habe sich noch nicht in vollem Umfang bewährt.

Ein von der Antragstellerin eingereichter Befundbericht des ...-Zentrums B... vom 21.01.2020 kam zu dem Ergebnis, dass sich anhand der vorliegenden Daten hinreichende Anhaltspunkte dafür finden, dass die vorhandenen Auffälligkeiten auf das Vorliegen einer Störung ... zurückzuführen sind.

Mit Feststellungsbescheid des Niedersächsischen Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie vom 19.06.2020 wurde eine Behinderung mit dem Grad von 30 ab dem 01.01.2019 festgestellt.

Mit weiterem Bescheid vom 20.08.2020 verlängerte die Leiterin des Hauptzollamts Bremen die Probezeit der Antragstellerin aufgrund der Diagnose auf den 26.07.2021.

Mit ärztlichem Attest vom 05.10.2020 stellte die Fachärztin für ...u.a. die Diagnose ... Als Arbeitsplatz komme bevorzugt ein strukturierter Einzelarbeitsplatz mit sachbezogener Tätigkeit ohne besondere Anforderungen an soziale Interaktion in Frage. Vor allem sei auf längere Sicht ein weiterer Arbeitsplatzwechsel zu vermeiden.

Mit Bescheid vom 12.10.2020 wurde sie seit dem 25.06.2020 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, § 2 Abs. 3 SGB IX.

Mit Schreiben vom 05.11.2020 übersandte die Antragsgegnerin der Antragstellerin 16 Vermerke über mangelhafte Arbeitsleistungen zur Kenntnis.

Die dienstliche Beurteilung vom 20.11.2020 lautete erneut auf „nicht in vollem Umfang bewährt“. Aufgrund der behinderungsbedingten Beeinträchtigung des attestierten ... mit Auswirkungen einer ... und Beeinträchtigungen in 9 von 10 Merkmalen wurde die Benotung von der Notenstufe D (nicht ausreichend ausgeprägt) zu Gunsten der Antragstellerin verbessert auf die Notenstufe C (gering ausgeprägt) sowie in einem Merkmal auf die Notenstufe B (durchschnittlich ausgeprägt).

Am 30.11.2020 fand ein Vorbereitungsgespräch für die Erstellung der abschließenden Probezeitbeurteilung stand.

Auch die abschließende Probezeitbeurteilung vom 04.12.2020 kam zu dem Ergebnis, dass die Antragstellerin sich für die Laufbahn nicht in vollem Umfang bewährt hat.

Mit Schreiben vom 04.12.2020 wurde die Antragstellerin zu der beabsichtigten Entlassung zum nächstmöglichen Termin aus dem Probebeamtenverhältnis angehört.

Mit weiterem Feststellungsbescheid des Niedersächsischen Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie vom 07.12.2020 wurde eine Behinderung mit dem Grad von 50 ab dem 01.07.2020 festgestellt.

Mit Schreiben vom 05.02.2021 nahm die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beim Hauptzollamt Bremen zur beabsichtigten Entlassung Stellung. Sie stellte fest, dass keine Gründe bestünden, die einer Entlassung gemäß § 34 BBG entgegenstünden. Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte wurden ebenfalls beteiligt. Der Personalrat gab keine Stellungnahme ab.

Die Antragstellerin – nun anwaltlich vertreten – nahm zu der beabsichtigten Entlassung Stellung und erhob zugleich Widerspruch gegen die abschließende Probezeitbeurteilung vom 04.12.2020. Sie regte an, ihr eine weitere Probezeit bis 26.07.2021 zu gewähren und sie an ein anderes Hauptzollamt abzuordnen.

Mit Bescheid des Hauptzollamtes B... vom 10.02.2021 wurde die Antragstellerin gemäß § 34 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 2 BBG, § 28 Abs. 6 BLV mit Ablauf des 31.03.2021 entlassen und die sofortige Vollziehung angeordnet. Es bestehe ein besonderes öffentliches Interesse an der sofortigen Vollziehung der Entlassungsverfügung. Angesichts der fehlenden fachlichen Befähigung, die in acht Probezeitbeurteilungen nicht habe zuerkannt werden können, habe sie sich für die Laufbahn nicht vollumfänglich bewährt. Eine andere Wertung ergebe sich auch nicht unter Zugrundelegung ihrer Schwerbehinderung seit dem 01.07.2020, diese sei sowohl beim Arbeitseinsatz als auch in den Leistungsbeurteilungen gemäß der Rahmenintegrationsvereinbarung vollumfänglich berücksichtigt worden. Es sei jeweils lediglich die Erfüllung von Minimalanforderungen erwartet worden. Jedoch habe sie auch diesen nicht gerecht werden können. Für die Feststellung der Bewährung sei auf den umfassenden Aufgabenbereich der Laufbahn abzustellen. Stehe die mangelnde Eignung bereits fest, sei für eine Verlängerung kein Raum mehr und der Dienstherr verpflichtet, den Beamten zu entlassen. Es überwiege somit das Interesse der Allgemeinheit in haushaltsrechtlicher Hinsicht gegenüber dem privaten Interesse. Ohne die Anordnung der sofortigen Vollziehung wären in einem etwa fünfjährigen Klageverfahren rund 130.000 Euro Bezüge zu zahlen, die von der Beamtin später zurückgefordert werden müssten, was möglicherweise nicht realisierbar wäre und zudem eine enorme Belastung der Beamtin darstellen würde.

Dagegen legte die Antragstellerin am 24.02.2021 Widerspruch ein, über den bisher nicht entschieden ist.

Am 30.03.2021 hat sie den vorliegenden Eilantrag gestellt, mit dem sie die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs gegen die mit Bescheid vom 10.02.2021 ausgesprochene Entlassung aus dem Probebeamtenverhältnis begehrt.

Die Antragstellerin trägt vor, dem formellen Erfordernis einer schriftlichen Begründung des besonderen Interesses an der sofortigen Vollziehung sei bereits nicht Genüge getan worden. Es fehle an einer auf den Einzelfall bezogenen schlüssigen Darlegung der Gründe. Darüber hinaus sei die Entlassung rechtswidrig. Eine unvoreingenommene Leistungsbewertung habe vor dem Hintergrund, dass die Probleme der Antragstellerin mit ihren Kollegen bereits im Mai 2019 kundgetan worden seien und die Antragsgegnerin seit

Anfang 2020 in Kenntnis ihrer ... gewesen sei, nicht stattgefunden. Sie hätte in einem positiv erprobten Bereich oder in einem anderen Hauptzollamt eingesetzt werden müssen. Die Leistungsbeurteilungen hätten bezogen auf das Arbeitspensum den behinderungsbedingten Einschränkungen Rechnung tragen müssen.

Die Antragsgegnerin tritt dem Eilantrag entgegen. Die Antragstellerin habe sich nicht bereits im Mai 2019 mit den Konflikten am Arbeitsplatz an die Antragsgegnerin gewandt, sondern dies lediglich gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten geäußert, die diesen Vorgang nicht weitergeleitet habe. Sie habe ihre Probleme erst im Rahmen ihrer Anhörung zu der beabsichtigten Versetzung kundgetan. Es sei sowohl hinsichtlich des Arbeitseinsatzes als auch im Rahmen der Verlängerung der Probezeit und der Berücksichtigung bei der Benotung entsprechend auf die behinderungsbedingten Einschränkungen reagiert worden. So sei die Antragstellerin aufgrund des von ihr am 31.07.2019 vorgelegten ärztlichen Attestes ab dem 05.08.2019 in das Sachgebiet ...des Hauptzollamtes B und ab dem 16.08.2019 in den ...bereich des Hauptzollamtes B... – Zollamt Y – gesetzt worden. Die Vorwürfe habe die Antragsgegnerin von der Beauftragten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und Mobbingbeauftragte prüfen lassen. Nachdem diese keine Mobbingumstände habe feststellen können, sei die Antragstellerin wieder im Zollamt X eingesetzt worden. Sie habe sich im weit überwiegenden Bereich nicht bewährt. Diese Beurteilung beruhe auf den Einschätzungen verschiedener Beurteiler.

Zur weiteren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf Gerichtsakte und die beigezogenen Behördenakten verwiesen.

II.

Der Antrag hat keinen Erfolg.

Er ist statthaft, weil die Antragsgegnerin die sofortige Vollziehung der Entlassungsverfügung vom 10.02.2021 angeordnet hat.

Er ist indes unbegründet.

Gemäß § 80 Abs. 5 Satz 1 Alt. 2 VwGO kann das Gericht der Hauptsache nach der Anordnung der sofortigen Vollziehung eines Verwaltungsaktes durch die Behörde gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 VwGO die aufschiebende Wirkung - hier des Widerspruchs - ganz oder teilweise wiederherstellen, wenn der angefochtene Bescheid offensichtlich rechtswidrig ist oder aus anderen Gründen das Aussetzungsinteresse des Antragstellers

das öffentliche Interesse an der sofortigen Durchsetzbarkeit des Verwaltungsakts überwiegt. Beides ist vorliegend nicht der Fall.

1. Die Vollziehungsanordnung begegnet keinen formalrechtlichen Bedenken. Das besondere öffentliche Interesse an der sofortigen Vollziehung des Verwaltungsakts wurde ausreichend begründet, § 80 Abs. 3 Satz 1 VwGO. Erforderlich ist eine auf den konkreten Einzelfall abstellende Darlegung des besonderen öffentlichen Interesses dafür, dass der Verwaltungsakt schon jetzt und nicht erst nach Eintritt der Bestands- oder Rechtskraft verwirklicht, umgesetzt oder vollzogen wird. An den Inhalt der Begründung sind keine zu hohen Anforderungen zu stellen. Es müssen jedoch die besonderen, auf den konkreten Fall bezogenen Gründe angegeben werden, die die Behörde dazu bewogen haben, den Suspensiveffekt auszuschließen (vgl. Kopp/Schenke, VwGO, 26. Aufl., § 80 Rn. 84 f.). Die Begründung der Vollzugsanordnung der Antragsgegnerin im Bescheid vom 10.02.2021 genügt diesem Erfordernis. Sie ist nicht lediglich formelhaft, sondern lässt erkennen, dass die Antragsgegnerin eine Einzelfallprüfung vorgenommen und die unterschiedlichen, einander widerstreitenden Interessen der Beteiligten gegeneinander abgewogen hat. So hat sie darauf verwiesen, dass angesichts der Nichtbewährung in ihren Aufgaben unter Berücksichtigung der an sie wegen ihrer Behinderung nur gestellten Minimalanforderungen ein weiterer Verbleib in der Probezeit nicht angezeigt ist und fiskalische Interessen an einer sofortigen Entlassung bestünden. Zu berücksichtigen sei der hohe Rückforderungsbetrag, mit dem die Antragstellerin nach Ablauf eines etwa fünfjährigen Klageverfahrens belastet und der gegebenenfalls nicht realisierbar wäre. Die Antragsgegnerin stellt darauf ab, nur geeignete Beamte im Zollverwaltungsdienst zu beschäftigen und zu alimentieren. Sie nimmt damit an, dies sei im Hinblick auf die Antragstellerin nicht mehr gewährleistet. Damit hebt sie wichtige Belange der Allgemeinheit für den Sofortvollzug hervor, die mit dem weiteren Einsatz der Antragstellerin einer konkreten Gefährdung ausgesetzt wären. Inwieweit diese in formeller Hinsicht nicht zu beanstandende Begründung inhaltlich tragfähig ist, ist im Rahmen des § 80 Abs. 3 Satz 1 VwGO unerheblich (vgl. SächsOVG, Beschl. v. 23.05.2012 – 5 B 300/11 –, juris Rn. 7; VGH BW, Beschl. v. 22.11.2004 – 10 S 2182/04 –, juris Rn. 3).

2. Im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes nach § 80 Abs. 5 Satz 1 Alt. 2 VwGO nimmt das Gericht eine summarische Prüfung der Sach- und Rechtslage vor und trifft eine eigene originäre Entscheidung darüber, ob die Interessen des Antragstellers an der Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Rechtsbehelfs oder die des Antragsgegners an der Vollziehung höher zu bewerten sind (Kopp/Schenke, a. a. O., § 80 Rn. 146, 152). Im Rahmen dieser Interessenabwägung sind die Erfolgsaussichten des

Rechtsbehelfs in der Hauptsache ein wesentliches Indiz (vgl. Kopp/Schenke, a. a. O., § 80 Rn. 158).

Die hiernach vorzunehmende Interessenabwägung führt vorliegend zur Ablehnung des Antrags. Denn die gebotene, aber auch ausreichende summarische Überprüfung der Sach- und Rechtslage ergibt im vorliegenden Fall, dass der Widerspruch der Antragstellerin gegen die Entlassungsverfügung voraussichtlich keinen Erfolg haben wird. Es bestehen keine durchgreifenden Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit des Bescheides vom 10.02.2021.

2.1. In formeller Hinsicht begegnet die Entlassungsverfügung keinen Bedenken.

Der streitgegenständliche Bescheid wurde nach Anhörung der Antragstellerin erlassen. Die Entlassungsfrist nach § 34 Abs. 2 Nr. 2 BBG wurde eingehalten. Zudem wurden die Mitbestimmungsorgane sowie die Schwerbehindertenvertretung beteiligt.

2.2. Materiell-rechtlich ist die Entlassungsverfügung vom 10.02.2021 ebenfalls nicht zu beanstanden.

Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG kann ein Beamter auf Probe entlassen werden, wenn er sich in der Probezeit nicht bewährt hat. Der Entlassungstatbestand steht im Zusammenhang mit § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG, wonach in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nur berufen werden darf, wer sich in der Probezeit vollumfänglich, d.h. hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung 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 (vgl. BVerwG, Ur. v. 22.01.2009 – 2 A 10.07 –, juris Rn. 17; OVG NRW, Beschl. v. 26.09.2014 – 6 A 1767/11 –, juris Rn. 7). Steht die fehlende Bewährung fest, ist der Beamte hingegen zu entlassen (vgl. BayVGh, Beschl. v. 16.08.2017 – 3 CS 17.1342 –, juris Rn. 4 m. w. N.). Mangelnde Bewährung liegt bereits dann vor, wenn begründete Zweifel bestehen, dass der Beamte diese Anforderungen erfüllen kann (vgl. BayVGh, Beschl. v. 20.03.2017 – 3 CS 17.257 –, juris Rn. 13 m. w. N.).

Ausgehend hiervon stellen die Begriffe "Bewährung" bzw. "mangelnde Bewährung" unbestimmte Rechtsbegriffe dar, hinsichtlich derer der Behörde ein gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zukommt. 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, sodass die Einschätzung

über Bewährung und Nichtbewährung eines Beamten ausschließlich dem Dienstherrn vorbehalten ist und durch die Verwaltungsgerichte nicht ersetzt werden kann (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 26.09.2014 – 6 A 1767/11 –, juris Rn. 8). Die zu treffende Prognoseentscheidung ist daher 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, Urt. v. 19.03.1998 – 2 C 5/97 – juris Rn. 20; BayVGH, Beschl. v. 06.02.2018 – 3 CS 17.1778 –, juris Rn. 6; SächsOVG, Beschl. v. 25.07.2000 – 2 BS 59/00 –, juris Rn. 13).

Die Bewährung muss sich dabei auf alle drei Merkmale Eignung, Befähigung und fachliche Leistung beziehen (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 14.09.2016 – 6 B 892/16 –, juris Rn. 11), weshalb bereits bei mangelnder Bewährung in einem dieser Merkmale der Entlassungstatbestand erfüllt ist.

Ausgehend von diesen Maßstäben ist die Einschätzung der Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe sich in der Probezeit im Hinblick auf ihre fachliche Leistung nicht bewährt, nicht zu beanstanden.

a) Formale Grundlage für die Feststellung der fachlichen Bewährung ist in erster Linie die Probezeitbeurteilung (OVG NRW, Beschl. v. 14.09.2016 – 6 B 892/16 –, a. a. O. Rn. 12; BayVGH, Beschl. v. 06.02. – 3 CS 18.99 –, a. a. O. Rn. 7). Auf die Probezeitbeurteilung vom 04.12.2020 bezieht sich auch der angefochtene Bescheid vom 10.02.2021.

Die Probezeitbeurteilung kann als Grundlage für die Feststellung der Nichtbewährung der Antragstellerin herangezogen werden, weil sie nach summarischer Prüfung keine Rechtsfehler aufweist. Der Umstand, dass sie durch die Antragstellerin angegriffen wurde, hindert ihre Verwertung nicht (vgl. BayVGH, Beschl. v. 06.02.2018 – 3 CS 18.99 –, a. a. O. Rn. 9). Die hiergegen vorgebrachten Einwände sind vielmehr (auch) im hiesigen Verfahren zu prüfen.

aa) Allerdings sind dienstliche Beurteilungen von vornherein verwaltungsgerichtlich nur beschränkt nachprüfbar. Mit Rücksicht auf die dem Dienstherrn zuzugestehende Beurteilungsermächtigung ist die Rechtmäßigkeitskontrolle auf die Überprüfung beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den gesetzlichen Rahmen verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder

sachfremde Erwägungen angestellt hat (st. Rspr.; vgl. BVerwG, Urt. v. 26.06.1980 - 2 C 8.78 -, juris Rn. 18; Urt. v. 17.09.2015 - 2 C 27.14 -, juris Rn. 9). Daher darf das Gericht nicht die fachliche und persönliche Beurteilung des Beamten durch seinen Dienstvorgesetzten in vollem Umfang nachvollziehen oder diese durch eine eigene Beurteilung ersetzen. Denn nur der für den Dienstherrn handelnde Vorgesetzte soll ein Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden – fachlichen und persönlichen Anforderungen des Amtes und der Laufbahn entspricht. Bei einem solchen dem Dienstherrn vorbehaltenen Akt wertender Erkenntnis steht diesem eine der gesetzlichen Regelung immanente Beurteilungsermächtigung zu (st. Rspr., vgl. BVerwG, Urt. v. 26.06.1980 – 2 C 8.78 –, a. a. O. Rn. 18; Urt. v. 17.09.2015 – 2 C 27.14 –, a. a. O. Rn. 9; BVerfG, Beschl. v. 05. 09.2007 – 2 BvR 1855/07 –, juris Rn. 5).

Die Probezeitbeurteilung vom 04.12.2020 hält einer Überprüfung in dem genannten Umfang stand. Es ist nicht ersichtlich, dass die gesetzlichen Grenzen des dem Dienstherrn zukommenden Beurteilungsspielraums verkannt worden sind, der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt oder allgemeine Wertmaßstäbe missachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind. Sie ist vielmehr in sich schlüssig und nachvollziehbar und zeigt insbesondere auf, dass die Antragstellerin hinsichtlich Arbeitsqualität, Arbeitsmenge, der Verständlichkeit des Ausdrucks aber auch hinsichtlich ihres Konfliktlösungsverhaltens, Kritik- und Kommunikationsverhaltens deutliche Defizite aufweist, die auch unter Berücksichtigung ihrer Schwerbehinderung, d.h. unter jeweiliger Heraufsetzung der Bewertung um eine Notenstufe nur als gering ausgeprägt beurteilt wurden. Damit werden Defizite im Kernbereich der Tätigkeit einer Zollbeamten im mittleren nichttechnischen Zollverwaltungsdienst offenkundig, die die Einschätzung einer Nichtbewährung in fachlicher Hinsicht plausibel machen.

bb) Mit ihren gegen die Probezeitbeurteilung erhobenen Einwendungen kann die Antragstellerin nicht durchdringen.

(1) Der Umstand, dass es der Antragstellerin aufgrund ihrer ...erkrankung nicht möglich sein könnte, ihre Leistungen zu verbessern, sie mithin das Maximum des ihr Möglichen erbracht hat, ändert auch unter Berücksichtigung der ihr zuerkannten Behinderung an der Erforderlichkeit der Leistungserbringung im Hinblick auf die Anforderungen der Laufbahn nichts. Eine behinderungsbedingte Benachteiligung liegt nicht vor.

Gemäß § 5 Abs. 3 BLV ist bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen eine etwaige Einschränkung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit wegen der

Behinderung zu berücksichtigen. Die Leistung einer/eines Schwerbehinderten soll hiernach in der Weise beurteilt werden, dass eine quantitative Minderung ihrer/seiner Leistungsfähigkeit auf Grund der Behinderung ihr/ihm nicht zum Nachteil angerechnet wird. Es ist hinzunehmen, dass sie/er ggf. nur einen Teil des Arbeitspensums eines Gesunden bewältigen kann; dieses geminderte Arbeitspensum wird der Beurteilung als Norm zugrunde gelegt. An die Qualität der Bewältigung dieses Arbeitspensums sind dagegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen (vgl. BVerwG, Urt. v. 25.02.1988 - 2 C 72.85 -, juris).

Entgegen dem Vorbringen der Antragstellerin hat die Antragsgegnerin zu Gunsten der Antragstellerin auf ihre behinderungsbedingten Einschränkungen reagiert und die Umstände sowohl beim Arbeitplatzeinsatz als auch bei den Leistungsbeurteilungen berücksichtigt. Die Antragsgegnerin hat auf das von der Antragstellerin vorgelegte ärztliche Attest hin von sich aus eine Umsetzung in den ...bereich des Hauptzollamts B... im Zollamt Y ab dem 16.09.2019 vorgenommen, um eine neutrale bzw. konfliktfreie Ausgangslage zu schaffen. Ihre Leistungen konnte die Antragstellerin dort - wie auch in der maßgeblichen abschließenden Probezeitbeurteilung vom 04.12.2020 - unter der Maßgabe, dass die Beurteilungskriterien im Hinblick auf die Einschränkungen der Antragstellerin um jeweils eine Notenstufe hochgesetzt wurden, nicht insoweit verbessern, dass eine Bewährung festgestellt werden konnte. Mit der Hochsetzung der Einzelnoten bzw. der Ausprägungsgrade hat sich die Antragsgegnerin auch verfahrensrechtlich an die Vorgaben der Rahmeninklusionsvereinbarung zur Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Bundesfinanzverwaltung (RIV) vom 09.07.2018 gehalten. Insbesondere hat das hiernach vorbereitende Gespräch zur abschließenden Probezeitbeurteilung am 30.11.2020 stattgefunden.

Mit diesem Vorgehen hat die Antragsgegnerin den behinderungsbedingten Nachteil der Antragstellerin ausreichend ausgeglichen. Das in Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG verankerte Benachteiligungsverbot behinderter Menschen verlangt diesen Nachteilsausgleich. Es ist hingegen nicht darauf gerichtet, die Geltung des Leistungsgrundsatzes gemäß Art. 33 Abs. 2 GG generell einzuschränken.

(2) Soweit die Antragstellerin meint, die Beurteilung sei nicht unvoreingenommen vorgenommen worden, sind hierfür keine Anhaltspunkte ersichtlich.

Anders als etwa im Geltungsbereich von § 21 Verwaltungsverfahrensgesetz – VwVfG –, der auf dienstliche Beurteilungen schon deshalb nicht anwendbar ist, weil sie keine Verwaltungsakte sind, reicht die bloße Besorgnis der Befangenheit eines Beurteilers nicht

aus, vielmehr muss dessen tatsächliche Voreingenommenheit feststehen. Von ihr kann aber erst ausgegangen werden, wenn der Beurteiler nicht willens oder nicht in der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen. Die mangelnde Objektivität und Unvoreingenommenheit ist deshalb nicht aus der subjektiven Sicht des beurteilten Beamten, sondern aus Sicht eines objektiven Dritten festzustellen (vgl. BVerwG, Urt. v. 23.04.1998 – 2 C 16.97–, juris Rn. 13; BayVGh, Beschl. v. 08.06.2020 – 3 ZB 19.2442 –, juris Rn. 24). Die Voreingenommenheit des Beurteilers kann sich dabei aus der Beurteilung selbst, aber auch aus dessen Verhalten in Angelegenheiten des zu beurteilenden Beamten oder diesem gegenüber ergeben. Dabei genügt es nicht, Gesichtspunkte aufzuführen, die die Vermutung nahelegen mögen, dass sachfremde Erwägungen oder Voreingenommenheit die Abfassung der dienstlichen Beurteilung beeinflusst haben, solange dafür nicht ein hinreichend konkreter Anhalt aufgezeigt wird (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 26.09.2014 – 6 A 1767/11 –, juris Rn. 39 ff.; SächsOVG, Beschl. v. 14.01.2016 – 2 B 208/15 –, juris Rn. 10).

Vorliegend bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beurteilerin der Antragstellerin voreingenommen im genannten Sinne war. Sachfremde Erwägungen lassen sich der Probezeitbeurteilung nicht entnehmen. Insbesondere betreffen die darin vorgenommenen Wertungen nicht die Person der Antragstellerin an sich, sondern ihre Fähigkeiten und ihre Arbeitsweise.

Darüber hinaus sind in die Probezeitbeurteilung die verschiedenen Zwischenbeurteilungen während der Probezeitverwendungen unterschiedlicher Beurteiler eingeflossen. Dass sie sich unter Beobachtung ihrer Vorgesetzter stehend gefühlt hat, macht die Leistungseinschätzungen nicht angreifbar. Die Probezeit ist ein Bewährungsverhältnis. Diesem ist immanent unter Leistungsbeobachtung zu stehen. Die Beurteilung der Leistung erfordert eine Beobachtung und Kontrolle durch die Beurteiler.

Der zeitgleich erhobene Vorwurf, sie würde – u.a. auch hinsichtlich ihrer Beurteilungen – gemobbt, hat sich schließlich nach Prüfung durch die Beauftragte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und Mobbingbeauftragte nicht bestätigt. Diese hat mit Schreiben vom 28.07.2020 keinen Mobbingtatbestand erkennen können. Auch in diesem Zusammenhang weist die Antragsgegnerin zu Recht darauf hin, dass sie die Antragstellerin, um eine neutrale Ausgangslage zu schaffen, zuletzt im Zollamt Y und nicht im Zollamt X eingesetzt hat.

b) Auch die 16 dokumentierten Vermerke, die die fachlichen Defizite insbesondere in Bezug auf Kommunikation, Verlässlichkeit, dem Umgang mit Arbeitsmitteln und der

Aufgabenerfüllung aufführen, durften für die Prognose der Nichtbewährung herangezogen werden. Aus ihnen ergeben sich nachvollziehbar die Schwierigkeiten, die die Antragstellerin in die Arbeitsabläufe gebracht hat.

Die Antragstellerin hat sich in den 51 Monaten Probezeit nach den dienstlichen Beurteilungen allein in dem fünfmonatigen Einsatz in der ... des Zollamts X bewährt. In den übrigen Verwendungsbereichen – sowohl im Zollamt X als auch im Zollamt Y – hat sie sich in fachlicher Hinsicht nicht bewährt. Im Hinblick auf die erforderliche Bewährung für die gesamte Laufbahn und damit hinsichtlich aller Aufgaben einer Zollobersekreterin konnte deshalb eine Bewährung für die Laufbahn nachvollziehbarerweise nicht festgestellt werden. Hinzu kommt, dass die ... nach dem Vortrag der Antragsgegnerin im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung aufgelöst werden wird. Es ist der Antragsgegnerin mithin nicht zuzumuten, einen allein auf die etwaig behinderungsbedingten Bedürfnisse der Antragstellerin zugeschnittenen Dienstposten zu schaffen.

c) Wenn die mangelnde Bewährung eines Beamten auf Probe feststeht, besteht für den Dienstherrn auch im Rahmen des § 34 BBG kein Handlungsermessen mehr, weil nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG nur der Beamte, der sich in der Probezeit bewährt hat, in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen werden darf. Das Wort "können" in § 34 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG trägt damit lediglich dem Gesichtspunkt Rechnung, dass die Probezeit verlängert werden kann, wenn die (Nicht-)Bewährung noch nicht endgültig feststeht. Die Ablehnung einer weiteren Verlängerung war vorliegend angesichts der bereits erfolgten Verlängerung um zwei Jahre aber nicht mehr angezeigt und damit nicht ermessensfehlerhaft.

Steht die fehlende Bewährung – wie hier – fest, ist der Beamte zu entlassen (vgl. BVerwG, Urt. v. 31.05.1990 – 2 C 35/88 –, juris Leitsatz; BayVGH, Beschl. v. 06.02.2018 – 3 CS 18.99 – a. a. O. Rn. 5). Dem Dienstherrn kommt insoweit kein Ermessen mehr zu.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Der Wert des Streitgegenstandes beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 GKG.

## **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, statthaft. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe dieses Beschlusses bei dem

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,  
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen. Die Beschwerde muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach  
§ 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten eingelegt werden.

Korrell

Müller

Lange