

Gericht:	VG Berlin 28. Kammer
Entscheidungsdatum:	15.05.2020
Aktenzeichen:	28 L 388.19
ECLI:	ECLI:DE:VGBE:2020:0515.28L388.19.00
Dokumenttyp:	Beschluss
Quelle:	
Normen:	§ 80 Abs 5 VwGO, § 23 Abs 4 BeamtStG, § 39 BeamtStG, § 79 Abs 1 Pers-VG, § 9 Abs 3 JVollzAAPrV BE ... mehr
Zitiervorschlag:	VG Berlin, Beschluss vom 15. Mai 2020 – 28 L 388.19 –, juris

Leitsatz

1. Bei der Beurteilung der Frage, ob begründete Zweifel an der Eignung eines Beamten auf Widerruf vorliegen, die seine sofortige Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst entgegen der Regel des § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG erlauben, kann der Dienstherr nicht ohne sachlichen Grund von der Bewertung desselben Sachverhalts in einem zeitgleich erstellten Ausbildungszeugnis abweichen.
2. Der Dienstherr verhält sich widersprüchlich und verstößt gegen allgemeine Bewertungsmaßstäbe, wenn er eine sofortige Beendigung des Vorbereitungsdienstes nach § 23 Abs. 4 BeamtStG ausschließlich auf Umstände stützt, die gleichzeitig in einem Ausbildungszeugnis berücksichtigt wurden und die daraus resultierende Gesamtnote nach der einschlägigen Ausbildungs- und Prüfungsordnung insgesamt ausreichend ist und weder eine Verlängerung noch eine Beendigung des Vorbereitungsdienstes gestattet. Geht der Dienstherr in dem Ausbildungszeugnis von abstellbaren Defiziten aus, kann er hiervon in einem Entlassungsverfahren nicht ohne nähere Begründung abweichen.

Tenor

Die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs gegen den Bescheid der Justizvollzugsanstalt Plötzensee vom 2. Oktober 2019 wird wiederhergestellt.

Im Übrigen wird der Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes zurückgewiesen.

Der Antragsgegner trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Streitwert wird auf 3.456,53 € festgesetzt.

Gründe

- 1 Die Antragstellerin wendet sich gegen ihre Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf sowie ein Verbot der Führung der Dienstgeschäfte.
- 2 Die 1992 geborene Antragstellerin stand seit Mai 2018 als Justizvollzugsobersekretärin im Dienste des Antragsgegners und absolvierte ihre Ausbildung in der Justiz-

vollzugsanstalt P.... Vom 1. Dezember 2018 bis 30. April 2019 absolvierte sie hierbei ihre praktische Ausbildung („P1 Praktikum“) als Gruppenbetreuerin im H....

- 3 Am 29. März 2019 fand ein Gespräch zwischen der Antragstellerin, ihrem Praxisanleiter M..., dem Ausbilder J..., der Vollzugsdienstleiterin M... und dem Ausbildungsleiter H... statt. Hierbei wurde die Antragstellerin auf aus Sicht ihrer Ausbilder unangemessenes Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Bediensteten und Gefangenen sowie Defizite in der Dienstausbildung hingewiesen. Zu einem Abschlussgespräch des T1-Praktikums am 26. April 2019 erschien die Antragstellerin nicht. Ihre Leistung für diesen Ausbildungsabschnitt wurde von ihren Ausbildern unter dem 29. April 2019 mit knapp ausreichend (4 Punkten) bewertet. In der abschließenden Beurteilung hieß es:
- 4 „Leider ist es Frau Q... während ihres Praktikums im H... nicht gelungen, ihr unreifes und kindisches Verhalten abzustellen. Trotz mehrerer Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten konnte keine erkennbare Verbesserung festgestellt werden. Auch fehlt es ihr oftmals an der nötigen Eigeninitiative und Motivation. Es gab ein paar Aufgaben, der sich Frau Q... fleißig und voller Begeisterung widmete (wie z.B. der Aktenvernichtung), darüber hinaus blieb jedoch vieles liegen und musste von anderen erledigt werden. Leider war auch der Umgang mit den Inhaftierten oftmals nicht professionell. Es mangelte an der nötigen Distanz. Frau Q... zeigte sich, angesprochen auf Fehlverhalten, sehr uneinsichtig und schob die Schuld von sich. Insgesamt betrachtet muss Frau Q... dringend eine professionellere und ernsthaftere Einstellung zum Beruf des Justizvollzugsbeamten erlernen.“
- 5 In Vermerken vom selben Tage führten der Ausbilder F..., die Vollzugsdienstleiterin M... und die Teilanstaaltsleiterin A... Beispiele für von ihnen beobachtetes, aus ihrer Sicht unangemessenes Verhalten der Antragstellerin an. In einem weiteren Vermerk des Ausbilders H... vom 26. April 2019 heißt es:
- 6 „Das Praktikum ist mit 4 Punkten (ausreichend 4-) bewertet worden. In folgenden wichtigen Kriterien sind die Leistungen aber mangelhaft gewesen:
- 7 - Kenntnisse im Umgang mit schwierigen Klientel
- 8 - Belastbarkeit
- 9 - Leistungsfähigkeit
- 10 - Konfliktfähigkeit
- 11 - Kooperationsverhalten
- 12 Frau Q... gefährdet durch ihr weiter gezeigtes, unprofessionelles Verhalten gegenüber Inhaftierten und der Nichtachtung der Mitarbeiterinnen die Sicherheit und Ordnung der Anstalt (charakterliche Nichteignung).
- 13 In Absprache mit A..., Ausbilder und Praxisanleiter schlage ich vor, dass das Beamtenverhältnis gemäß § 23 Abs. 4 Beamtenstatusgesetz beendet werden soll.“

- 14 Die Antragstellerin wurde über die Absicht der Entlassung in einem Gespräch mit den Fachvorgesetzten und Personalverantwortlichen der JVA informiert. Das Angebot, die Entlassung selbst zu beantragen, lehnte die Antragstellerin ab.
- 15 Mit Bescheid der JVA P... vom 13. Mai 2015 wurde die Antragstellerin mit Ablauf des 30. Juni 2019 aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entlassen. Zugleich wurde ihr mitgeteilt, dass ihre Dienstleistung ab sofort bis zum Wirksamwerden der Entlassung nicht mehr angenommen werde. Zur Begründung hieß es, die Antragstellerin habe während ihres Praktikums unangemessenes, nicht den Dienst- und Sicherheitsvorschriften für den Strafvollzug (DSVollz) entsprechendes Verhalten im Umgang mit Gefangenen und Bediensteten gezeigt. Am 30. März 2019 sei die Antragstellerin von einer Kollegin beobachtet worden, wie sie mit mehreren Gefangenen in einer lockeren und heiteren Art und Weise zusammengestanden und die Gefangenen hierbei geduzt habe. Sie habe nicht die notwendige Zurückhaltung und Distanz gewahrt. Mehrmals sei sie von Bediensteten beobachtet worden, wie sie lässig, heiter und beschwingt über die Station geschlendert sei, woraufhin Sie mehrfach gebeten worden sein, ein Auftreten mit der nötigen Distanz und Ernsthaftigkeit gemäß den DSVollz zu entwickeln. Dies sei ihr bis zum Ende des Praktikums nicht gelungen. Darüber hinaus habe sie sich wenig kritikfähig und im Umgang mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen mehrfach unangemessenes Verhalten gezeigt. So habe sie am 25. März 2019 entgegen einer Weisung der Vollzugsdienstleiterin die Haftraumschlüssel, die noch für eine Überprüfung gebraucht wurden, an das Schlüsselbrett gehängt und auf die Nachfrage der Vollzugsdienstleiterin unangemessen und uneinsichtig reagiert. Am 30. März 2019 habe sie sich gegenüber Mitarbeitern einer anderen Teilanstalt sehr negativ über ihre Kolleginnen und Kollegen geäußert. Den regelmäßigen Tagesablauf im Früh- und Spätdienst habe sie nicht verinnerlicht, sodass es häufig zu Situationen gekommen sei, in denen sie sich nicht an den Positionen befunden habe, wo sie sich hätte befinden müssen, um ihre jeweilige Aufgabe zu erfüllen. Wiederholte Versuche, sie auf diese Fehler hinzuweisen, seien von der Antragstellerin ignoriert oder verworfen worden. Im Januar 2019 habe sie auf Nachfrage verneint, eine Unterweisung zur Haftraumkontrolle erhalten zu haben, obwohl dies nachweislich am vorangegangenen Tag geschehen sei. Die der Antragstellerin vermittelten Lerninhalte hätten meist nicht im Berichtsheft der Antragstellerin eingetragen werden können, da sie dieses regelmäßig nicht vorgelegt habe. Im Vordergrund der Auffälligkeiten stehe, dass der Antragstellerin die notwendige Ernsthaftigkeit und das Interesse an ihrer Tätigkeit als Beamtin im allgemeinen Vollzugsdienst fehle. Sie beschäftige sich mit Nebensächlichkeiten, die nicht den Dienstablauf betreffen und habe es trotz mehrfacher Hinweise nicht geschafft, ihre Prioritäten zu verschieben. So habe sie beispielsweise um ein Gespräch mit der Teilanstandsleitung gebeten, um zu eruieren, wo Ihr Lieblingsglas sein könne. Etwas später sei sie während einer Besprechung in das Büro der Teilanstandsleiterin geplatzt und habe das Glas, das sie dort gesehen habe, an sich genommen. Des Weiteren sei ihre Haltung gegenüber Vorgesetzten und dienst erfahrenen Kolleginnen und Kollegen auffällig gewesen. Sie habe sich in Ansätzen distanzlos gezeigt. Zum Abschlussgespräch des P1-Praktikums mit dem Ausbildungsleiter sei sie ohne Absage oder Entschuldigung nicht erschienen. Die Leistungen im Praktikum lägen an der Grenze zu einer mangelhaften Gesamtbewertung und seien in mehreren wichtigen Kriterien mit mangelhaft bewertet worden. Durch ihr gezeigtes Verhalten gegenüber Gefangenen und der Nichtanerkennung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährde die Antragstellerin die Sicherheit und Ordnung der Anstalt. Die nötige Ernsthaftigkeit habe nicht beobachtet werden können und es sei der Antragstellerin nicht gelungen, im nötigen Spannungsverhältnis zwischen Nä-

he und Distanz zu den Gefangenen zu agieren. Aufgrund der Vielzahl und Verschiedenheit der Vorfälle werde nicht davon ausgegangen, dass sich das Verhalten der Antragstellerin ändern und sie sich künftig achtungs- und vertrauenswürdig verhalten werde. Die Gelegenheit zur Beendigung der Ausbildung gemäß § 23 Abs. 4 BeamStG werde von den Fachvorgesetzten aufgrund der oben gezeigten Verhaltensweisen im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes abgelehnt. Die Freistellung vom Dienst erfolge in Würdigung der Vielzahl der aufgetretenen Einzelfälle. Es sei nicht auszuschließen, dass bei weiterer Ausübung der Dienstgeschäfte schwerwiegende Nachteile und Gefahren im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit des Dienstbetriebes der JVA sowie für die in der Anstalt untergebrachten Gefangenen und für die hier beschäftigten Dienstkräfte eintreten könnten.

- 16 Der Personalrat stimmte der Entlassung am 16. Mai 2019 zu. Die Zustimmung der Frauenvertretung erfolgte am 20. Mai 2019.
- 17 Am 11. Juli 2019 erhob die Antragstellerin gegen ihre Entlassung sowie das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte Widerspruch. Es habe schon keine ordnungsgemäße Anhörung stattgefunden. Keiner der im Entlassungsbescheid dargelegten Sachverhalte sei ihr in dem am 30. April 2019 unangekündigt durchgeführten Personalgespräch vorgehalten worden. Zudem sei der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Die gegen sie erhobenen Vorwürfe träfen nicht zu. Sie habe nur einmal zu Beginn ihrer Ausbildung im Jahr 2018 Gefangene geduzt und dies, nachdem sie auf den Fehler aufmerksam gemacht worden sei, nicht wiederholt, auch nicht am 30. März 2019. Zu keinem Zeitpunkt sei ihr vorgeworfen worden, sie schlendere in lässiger, heiterer und beschwingter Art über die Station. In Anwesenheit von Gefangenen habe sie dies nicht getan. Einen gut gelaunten Eindruck zu vermitteln, dürfte kaum zur Begründung einer charakterlichen Schwäche heranziehen sein. Der Vorfall am 25. März 2019 werde unzutreffend wiedergegeben. Sie habe die ihr erteilten Anweisungen befolgt und sich nicht unangemessen geäußert. Am 30. März 2019 habe sie lediglich gegenüber einem Kollegen einer anderen Teilanstalt Unverständnis hinsichtlich eines Verhaltens ihrer Vorgesetzten geäußert. Auf Fehler hinsichtlich des Nichtbefindens in den richtigen Positionen im Tagesablauf von Früh- und Spätdienst sei sie nie hingewiesen worden. Sie habe zu keinem Zeitpunkt gegenüber Kollegen geäußert, noch nie eine Unterweisung zur Haftraumkontrolle erhalten zu haben. Hierzu habe sie auch im Januar 2019 offensichtlich keinerlei Veranlassung gehabt, da sie bereits im Jahr 2018 an Haftraumkontrollen teilgenommen habe. Ihr Berichtsheft habe sie kontinuierlich geführt. Ihrem Praxiseinleiter und ihrem Ausbilder habe sie es im Januar 2019 nicht vorlegen können, da beide wegen Dienstunfähigkeit nicht im Dienst gewesen seien. Zutreffend sei, dass sie sich einmal um die Wiedererlangung eines persönlichen Gegenstandes bemüht habe. Sie habe Kollegen hierzu befragt, die ihr geraten hätten, die Teilanstaltsleiterin zu befragen. Etwa eine Woche später sei sie an einer offenen Bürotür vorgegangen und habe das Glas in einem Regal gesehen. Sie habe das Büro in der irrigen Annahme, es handele sich um das ihrer Vorgesetzten betreten und erst dann die Anwesenheit der Teilanstaltsleiterin bemerkt. Dass eine Besprechung stattgefunden hatte, habe sie zunächst nicht bemerkt. Den Termin zum Abschlussgespräch des P1-Praktikums habe sie bedauerlicherweise vergessen. Allein hieraus sei eine fehlende charakterliche Eignung aber kaum abzuleiten. Ferner fehle es an einem zwingenden dienstlichen Grund, der ein weiteres Führen der Dienstgeschäfte ausschließe.
- 18 Am selben Tag begehrte die Antragstellerin die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes (VG 28 L 217.19) gegen die Entlassungsverfügung und das Verbot der Führung der

Dienstgeschäfte. Mit Abhilfebescheid vom 25. Juni 2019 erhob der Leiter der JVA P... den Entlassungsbescheid vom 13. Mai 2019 auf.

- 19 Mit Schreiben vom 5. Juli 2019 wurde die Antragstellerin zum erneut beabsichtigten Verbot der Führung der Dienstgeschäfte angehört. Das Anhörungsschreiben wiederholte die Vorwürfe aus dem Entlassungsbescheid vom 13. Mai 2019 und führte zu den erhobenen Vorwürfen ergänzend aus, die Antragstellerin sei zu Beginn ihrer praktischen Ausbildung im Dezember 2018 darauf hingewiesen worden, dass Gefangene nicht zu duzen sein. Im Januar 2019 sei sie mehrfach auf das Duzen von Gefangenen angesprochen worden. Am 30. März 2019 sei dies erneut gehört worden. Die zuständige Vollzugsdienstleiterin habe mitgeteilt, dass die Antragstellerin stundenlang in der Zentrale gesessen habe, obwohl ihre Dienstverrichtung auf der Station hätte erfolgen müssen. Sie habe während des gesamten Praktikums aufgefordert werden müssen, dienstliche Aufgaben zu übernehmen und regelmäßig hätten ihr diese neu erklärt werden müssen. Sie habe ständig an die Hand genommen werden müssen, damit sie ihre Aufgaben erledige. Eigeninitiative habe fast völlig gefehlt. Wenn sie nicht konkret von anderen Bediensteten aufgefordert worden sei, an die Arbeit zu gehen, habe sie in der Unterzentrale gesessen, an ihren Haaren gedreht, in die Luft geguckt und manchmal ganz bequem die Beine auf die Heizung gelegt. Dies sei von einer Gruppenleiterin und der Vollzugsdienstleiterin mehrfach beobachtet worden. Die Antragstellerin schlendere gerne durch die Anstalt, hole sich Dinge aus dem Automaten, führe im Gelände Gespräche mit anderen Bediensteten und bleibe auch gern für längere Zeit dem H... fern. Im Januar 2019 habe eine Hospitantin der Jugendstrafanstalt ihren Dienst in der T... verrichtet, die der zuständigen Vollzugsdienstleiterin in einem Gespräch am 30. Januar 2019 berichtet habe, die Antragstellerin überredete sie ständig, mit ihr durch die Anstalt zu laufen, und sie traue sich nicht, dies abzulehnen. Am 28. Januar 2019 sei sie von einem Bediensteten beobachtet worden, wie sie lässig schlendernd über die Station gegangen sei. Sie sei sofort von dem beobachtenden Bediensteten angesprochen worden. Gleiche bzw. ähnliche Verhaltensweisen seien auch von anderen Bediensteten beobachtet und berichtet worden. Am 28. Februar habe der Ausbilder hierüber ein Gespräch mit der Antragstellerin geführt. Hierbei habe die Antragstellerin den Eindruck erweckt, die Kritik anzunehmen. Enttäuschend sei der nächste Dienst gewesen, als die eben kritisierten Verhaltensweisen wiederum gezeigt worden seien. Mit den dargestellten Verhaltensweisen habe die Antragstellerin mehrfach gegen die DSVollz verstoßen, hier im Besonderen gegen die Nr. 1,8, 10,12 und 20. Zudem befolge sie oftmals Weisungen nicht. Die Sicherheit der Anstalt sei somit in erheblichem Maße gefährdet. Hierzu nahm die Antragstellerin mit Schreiben vom 23. Juli 2019 Stellung, in dem sie die erhobenen Vorwürfe weiterhin bestritt.
- 20 Am 23. August 2019 hat die Antragstellerin erneut um vorläufigen Rechtsschutz nachgesucht und zunächst begehrt, den Antragsgegner zu verpflichten, ihr vorläufig die Führung der Dienstgeschäfte durch Teilnahme an ihrer Ausbildung in der JVA P... zu ermöglichen.
- 21 Mit für sofort vollziehbar erklärten Bescheid vom 3. September 2019 ordnete die JVA P... erneut ein Verbot der Führung der Dienstgeschäfte gemäß § 39 BeamStG an. Die Begründung folgte dem Anhörungsschreiben vom 5. Juli 2019.
- 22 Mit weiterem, im Wesentlichen inhaltsgleichem Schreiben vom 4. September 2019 wurde die Antragstellerin zur beabsichtigten Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf angehört.

- 23 Mit Schreiben vom 1. Oktober 2019 teilte die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung mit, dass am Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nicht mehr festgehalten werde, da der Entlassungsbescheid zeitnah erlassen und die Dienstleistung der Antragstellerin bis zu dessen Bestandskraft nicht mehr angenommen werde.
- 24 Mit Bescheid vom 2. Oktober 2019 wurde die Antragstellerin mit Ablauf des 31. Oktober 2019 aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entlassen. Zur Begründung wurde erneut im Wesentlichen der Inhalt der Anhörungsschreiben wiederholt. Zugleich wurde die sofortige Vollziehung angeordnet, mit der Begründung, dass die Stelle der Antragstellerin zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes zwingend erneut besetzt werden müsse. Die Frauenvertretung sowie der Personalrat stimmten der Maßnahme am 10. Oktober 2019 zu.
- 25 Unter dem 22. Oktober 2019 erhob die Klägerin Antragstellerin gegen den Entlassungsbescheid Widerspruch, über den noch nicht entschieden ist.
- 26 Mit Schriftsatz vom 15. November 2019 hat die Antragstellerin die Entlassungsverfügung in das Verfahren mit einbezogen.
- 27 Sie ist weiterhin der Auffassung, keine Pflichtverletzungen begangen zu haben, die ihre Entlassung tragen könnten. Zu keinem Zeitpunkt sei es durch ihr Verhalten zu Übergriffen oder Gefährdungslagen gekommen. Zudem dürfe die Entlassung nicht auf die gleichen Gründe gestützt werden, wie die vorausgegangene und zurückgenommene Entlassungsverfügung vom 13. Mai 2019. Schließlich fehle es an einem besonderen Vollziehungsinteresse.
- 28 Der Antragsgegner ist der Auffassung, der persönliche Reifeprozess dürfte bei einer knapp 30-jährigen Frau abgeschlossen sein. Eine Verhaltensänderung sei daher nicht mehr zu erwarten. Die Aufhebung der ersten Entlassungsverfügung aus rein formalen Gründen führe nicht zu einem Verbrauch der Gründe. Die Antragstellerin habe zu zahlreichen Gelegenheiten gezeigt, dass sie für die Laufbahn des allgemeinen Justizvollzugsdienstes vollkommen ungeeignet sei. Sie habe in für diese Laufbahn besonders wichtigen Bereichen Leistungen erbracht, die nicht den Anforderungen entsprächen. Auch wenn die Gesamtbewertung gerade noch ausreichend gewesen sei, sei dies doch in Kombination mit ihrem mangelnden Bemühen ein starkes Indiz für ihre Nichteignung.

II.

- 29 Die Anträge,
- 30 1. die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs gegen den Bescheid der Justizvollzugsanstalt P... vom 3. September 2019 über die Anordnung des Verbots der Führung der Dienstgeschäfte anzuordnen sowie
- 31 2. die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs gegen den Entlassungsbescheid der Justizvollzugsanstalt P... vom 2. Oktober 2019 wiederherzustellen,
- 32 über die aufgrund des Übertragungsbeschlusses vom 17. April 2020 gemäß § 6 Abs. 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) der Berichterstatter als Einzelrichter entscheidet, haben in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang Erfolg.

- 33 1. Soweit sich die Antragstellerin mit ihrem Antrag zu 1. weiterhin gegen die gemäß § 93 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG) kraft Gesetzes sofort vollziehbare Anordnung des Verbots der Führung der Dienstgeschäfte gemäß § 39 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) vom 3. September 2019 wendet, ist ihr nach § 80 Abs. 5 VwGO auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung gerichteter Antrag zwischenzeitlich unzulässig geworden.
- 34 Die Anordnung nach § 39 BeamStG, die der Vorbereitung der Entlassungsverfügung dient, ist spätestens mit Erlass des für sofort vollziehbar erklärten Entlassungsbescheides vom 2. Oktober 2019 gegenstandslos geworden. Darüber hinaus hat der Antragsgegner mit Schriftsatz vom 1. Oktober 2019 ausdrücklich erklärt, an dem Verbot nicht mehr festzuhalten. Darin ist eine konkludente Aufhebung dieser Maßnahme zu sehen, mit der Folge, dass es nunmehr an einem anfechtbaren Verwaltungsakt als Gegenstand des Widerspruchs fehlt. Das diesbezügliche Widerspruchsverfahren ist damit erledigt und einzustellen (vgl. Sodan/Ziekow, VwGO § 68, Rn. 105-111; Schoch/Schneider/Bier/Dolde/Porsch VwGO § 68, Rn. 22 m.w.N.).
- 35 Dass der Antragsgegner die Dienstleistung auch seitdem nicht mehr angenommen hat, hat seinen Grund nicht mehr in der Anordnung vom 3. September 2019, sondern - jedenfalls ab dem Zeitpunkt ihrer Bekanntgabe - in der für sofort vollziehbar erklärten Entlassungsverfügung vom 2. Oktober 2019. Wenn die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs gegen diese Entlassungsverfügung wiederhergestellt wird, geht das Gericht davon aus, dass der Antragsgegner die Ausbildung der Antragstellerin fortsetzt, ohne dass es eines Antrages auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hierfür bedarf.
- 36 2. Der nach § 80 Abs. 5 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) statthafte und auch im Übrigen zulässige Antrag zu 2. auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin gegen den Entlassungsbescheid der Justizvollzugsanstalt Plötzensee vom 2. Oktober 2019 hat hingegen Erfolg.
- 37 a) Die Anordnung der sofortigen Vollziehung im Bescheid des Leiters der Justizvollzugsanstalt P... vom 2. Oktober 2019 ist vom Antragsgegner in Einklang mit § 80 Abs. 3 Satz 1 VwGO in formeller Hinsicht hinreichend begründet worden. Der Antragsgegner führt bezogen auf den Einzelfall seine Auffassung an, warum der Verbleib der Antragstellerin im Beamtenverhältnis auf Widerruf unter Fortzahlung der Anwärterbezüge bis zum Abschluss des gegen die Entlassung gerichteten Widerspruchsverfahrens und eines sich gegebenenfalls anschließenden Klageverfahrens öffentliche Belange zu sehr beeinträchtigen würde (zum Maßstab vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 8. August 2019 - OVG 4 S 22.19 -, juris Rn. 9).
- 38 b) Die dem Gericht danach gemäß § 80 Abs. 5 Satz 1 Fall 2 VwGO eröffnete Abwägung der widerstreitenden Belange geht zum Nachteil des Antragsgegners aus, weil sich der Entlassungsbescheid im maßgeblichen Zeitpunkt der Entscheidung des Gerichts als rechtswidrig erweist und daher das Interesse der Antragstellerin, vorerst von dessen Wirkung verschont zu bleiben, das öffentliche Interesse überwiegt.
- 39 aa) Die Entlassungsverfügung ist formell rechtmäßig. Die Antragstellerin wurde - wiederholt - gemäß § 28 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG) i.V.m. § 1 Abs. 1 VwVfGBln zu ihrer beabsichtigten Entlassung angehört.

- 40 Die gemäß § 88 Nr. 11 des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) bei der Entlassung von Widerrufsbeamten vorgeschriebene Mitbestimmung des Personalrats ist zwar entgegen § 79 Abs. 1 PersVG (und der ausdrücklichen Aussage auf Seite 9 des angefochtenen Bescheides) erst nach Erlass und Zustellung des Bescheides am 10. Oktober 2019 erfolgt. Allerdings hat der Personalrat dies nicht beanstandet und der Maßnahme zugestimmt, so dass der Beteiligungsmangel entsprechend § 45 VwVfG als geheilt anzusehen ist (vgl. hierzu bereits BVerwG, Urteil vom 24. November 1983 – BVerwG 2 C 9/82 –, juris Rn. 15). Dasselbe gilt im Ergebnis für die zeitgleiche Beteiligung der Frauenvertreterin gem. § 17 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), die zudem gem. § 17 Abs. 2 Satz 3 LGG vor der Beteiligung des Personalrates hätte erfolgen müssen.
- 41 bb) Die Entlassungsverfügung ist jedoch in materieller Hinsicht rechtswidrig.
- 42 Rechtsgrundlage des Bescheides ist § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamtStG. Danach können Beamtinnen und Beamte auf Widerruf jederzeit entlassen werden.
- 43 Entgegen der Auffassung der Antragstellerin ist der Antragsgegner dabei nicht gehindert, die erneute Entlassungsverfügung auf dieselben Gründe zu stützen, wie die vorangegangene und sodann aufgehobene Entlassung. Weder ist eine gerichtliche Entscheidung ergangen, die insoweit entgegenstehende Rechtskraft entfalten könnte, noch sind die Entlassungsgründe in sonstiger Weise „verbraucht“. Der Antraggegner hat mit der Aufhebung der ersten Entlassungsverfügung auch nicht zu erkennen gegeben, dass er an den dort erhobenen Vorwürfen nicht mehr festhält.
- 44 (1) Nach § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamtStG reicht jeder sachliche Grund aus, um die Entlassung auszusprechen. Das Erfordernis des sachlichen Grundes hat dabei lediglich den Zweck, das Ermessen der Behörde an einen sachgerechten Grund zu binden und sachwidrige oder willkürliche Gründe auszuschließen. Demgemäß reichen bereits begründete (berechtigte) Zweifel an der charakterlichen Eignung aus. D.h. die Aufnahme in das Beamtenverhältnis auf Widerruf verschafft der Beamtin bzw. dem Beamten keine geschützte Anwartschaft auf die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe, die lediglich bei feststehender Ungeeignetheit oder anderen zwingenden Gründen entfielen. Kommen während des Beamtenverhältnisses auf Widerruf berechtigte Zweifel auf (vgl. BVerwG, Urteil vom 9. Juni 1981 – BVerwG 2 C 48.78 – juris), darf der Dienstherr das Beamtenverhältnis auf Widerruf einseitig durch Entlassung beenden. Den Bewerbern gereichen wie schon bei der erstmaligen Aufnahme in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf begründete Zweifel an der Eignung, die sich nicht ausräumen lassen, zum Nachteil (siehe dazu BVerwG, Beschluss vom 11. April 2017 – 2 VR 2.17 – juris Rn. 13 f.). Eine Entlassung kann insbesondere dann gerechtfertigt sein, wenn begründete Zweifel an der persönlichen und charakterlichen Eignung des Beamten für die angestrebte Beamtenlaufbahn bestehen (BVerwG Urteil vom 9. Juni 1981 – BVerwG 2 C 24/79 –, juris), sowie bei Leistungsmängeln, die Zweifel an der fachlichen Eignung für die angestrebte Laufbahn begründen (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 17. März 2014 – 6 A 1619/13 – juris Rn. 4; VG Würzburg, Beschluss vom 31. Juli 2014 – W 1 S 14.592 –, juris Rn. 29 m.w.N.). Ein Bewerber, dessen Eignung berechtigt in Zweifel geraten ist, darf daher aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entlassen werden (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 10. Juli 2019 – OVG 4 S 20.19 –, juris Rn. 5).
- 45 (2) § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamtStG erfährt jedoch durch Satz 2 dieser Vorschrift eine Einschränkung insoweit, dass den Beamtinnen bzw. Beamten auf Widerruf die Gelegenheit

zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung gegeben werden soll. Die Sollvorschrift betrifft nicht nur Vorbereitungsdienste, die zugleich allgemeine Ausbildungsstätten für Berufe außerhalb des öffentlichen Dienstes sind, sondern auch Beamtenverhältnisse, die allein auf Berufe des öffentlichen Dienstes vorbereiten (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 10. April 2019 – OVG 4 S 16.19 – juris Rn. 3 m.w.N.), somit auch den Beruf einer Justizvollzugsbeamtin.

- 46 Der Dienstherr kann von der Soll-Regel des § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG ermessensfehlerfrei eine Ausnahme machen, wenn mit der erfolgreichen Ableistung des Vorbereitungsdienstes nicht mehr gerechnet werden kann, weil dem Anwärter die Eignung fehlt (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 10. April 2019 – OVG 4 S 16.19 –, juris Rn. 7 m.w.N.).
- 47 (aa) Ob das schon bei begründeten Zweifeln an der Eignung der Fall ist oder erst bei einer Gewissheit über die Nichteignung, ist umstritten. Das Bundesverwaltungsgericht (Urteil vom 9. Juni 1981 – BVerwG 2 C 48.78 – juris; Beschluss vom 26. Januar 2010 – BVerwG 2 B 47.09 – juris Rn. 10; so auch OVG Münster, Beschluss vom 18. Februar 2019 – 6 B 1551/18 –, juris Rn. 24, Günther, ZBR 1987, 129 <138 f.>) hat eine Entlassung vor dem Ablegen der Laufbahnprüfung schon bei begründeten Zweifeln an der Eignung für rechtens erachtet, während Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Auflage 2017, § 6 Rn. 51 eine Entlassung in diesem Ausbildungsstadium nur für zulässig halten, wenn aus Dienstpflichtverletzungen auf die charakterliche Nichteignung geschlossen werden kann, mithin Gewissheit über die Nichteignung besteht. Das OVG Berlin-Brandenburg (Beschluss vom 10. Juli 2019 – OVG 4 S 20.19 –, juris Rn. 9 - 12) hat hierzu für die Fallkonstellation der Entlassung eines Polizeivollzugsbeamten auf Widerruf aufgrund charakterlicher Nichteignung u.a. Folgendes ausgeführt:
- 48 „Der Senat teilt nicht die Auffassung, dass Dienstpflichtverletzungen nachgewiesen sein müssen. Eine persönliche Nichteignung [...] kann aufgrund von Umständen und Verhaltensweisen feststehen, die nicht zugleich eine Dienstpflichtverletzung ergeben (Zängl, in: Fürst/Mühl u.a., GKÖD, Band I, § 37 BBG [Stand: 2/2010] Rn. 17). Da der Vorbereitungsdienst mit dem Erwerb der Laufbahnbefähigung abschließt (§ 21 Pol-LVO), die bei feststehender Nichteignung nicht zuerkannt werden darf (vgl. § 20 Abs. 2 Pol-LVO), kann der verbleibende Vorbereitungsdienst nicht mehr zum Erfolg führen und braucht nicht allein zur Unterhaltsleistung fortgeführt zu werden (BVerwG, Beschluss vom 26. Januar 2010 – 2 B 47.09 – juris Rn. 6).
- 49 Jenseits des Aspekts einer Dienstpflichtverletzung besteht der oben skizzierte Meinungsunterschied teilweise nur zum Schein. Denn bei der charakterlichen Nichteignung geht es um innere Tatsachen, deren Feststellung naturgemäß mit Schwierigkeiten verbunden ist. Wie eine Beamtin bzw. ein Beamter auf Anfechtungen, Belastungen, Herausforderungen und Versuchungen voraussichtlich reagieren wird, lässt sich selten genug mit Gewissheit vorhersagen, sodass es zu meist darauf ankommen wird, ob und mit welcher Überzeugungskraft äußere Tatsachen den Schluss auf negative innere Tatsachen zulassen (dazu deutlich H. Günther, ZBR 1987, 129 <138 f.>). Stehen äußere Tatsachen fest, die hinreichend auf eine Nichteignung hindeuten, sind die Zweifel an der Eignung begründet. Dabei ist dem Senat bewusst, dass die äußeren Tatsachen oftmals nur Indizien, Anknüpfungstatsachen, für die einer unmittelbaren Beweiswürdigung kaum

zugänglichen inneren Tatsachen sind. Es gibt keine Gewissheit, dass ein schuldfähiger Straftäter gleichartige Straftaten wiederholt; begründete Zweifel müssen deshalb im Beamtenrecht ausreichen.

- 50 Die Zweifel können allerdings auch die äußeren Tatsachen betreffen. Umstände und Verhaltensweisen können selbst zweifelhaft sein, die, wenn sie nachgewiesen wären, den Schluss auf die Nichteignung rechtfertigten, indem sie begründete Zweifel oder sogar nahezu Gewissheit aufkommen ließen. Denkbar ist, dass Indizien feststehen, die mehr oder weniger dicht ein Bild zeichnen, wonach die für die Eignungsbeurteilung negativen äußeren Tatsachen naheliegen. Die Anknüpfungstatsachen als solche stehen dann nicht fest. Mit Blick auf die Grundregel des § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamtStG neigt der Senat dazu, dass sich der Dienstherr in einer solchen Konstellation von einer Beamtin bzw. einem Beamten auf Widerruf trennen darf und die zweifelbehaftete Person nicht in das Beamtenverhältnis auf Probe übernehmen muss. Denn anders als im Strafrecht streitet bei der Übernahme in ein Beamtenverhältnis der Zweifel nicht zugunsten, sondern zulasten des Betroffenen (siehe nochmals BVerwG, Beschluss vom 11. April 2017 - 2 VR 2.17 - juris Rn. 13 f.).
- 51 Stehen die negativen äußeren Tatsachen nicht fest, muss jedoch der Beamtin bzw. dem Beamten auf Widerruf in aller Regel die Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung gegeben werden. Für eine derartige Anwendung der Sollvorschrift in § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG lässt sich die Vorgabe in § 20 Abs. 2 Pol-LVO anführen, wonach sich die Nichteignung erwiesen haben muss. Die in dieser Norm geregelte Entlassung setzt Gewissheit voraus, was sich nach den oben dargestellten Schwierigkeiten bei der Feststellung der inneren Tatsachen zumindest auf die äußeren Anknüpfungstatsachen bezieht. Daran fehlt es, wenn Indizien äußere Tatsachen nicht erweisen, sondern lediglich wahrscheinlich sein lassen.“
- 52 Ausgehend von diesen Überlegungen, denen der erkennende Einzelrichter folgt, ergibt sich für den vorliegenden Fall Folgendes:
- 53 Bereits die negativen äußeren Tatsachen, auf die der Antragsgegner die (Nicht-)Eignungseinschätzung stützt, stehen derzeit nicht fest, da die Antragstellerin die Vorwürfe im Wesentlichen bestreitet bzw. anders darstellt. Dies bedürfte ggf. näherer Aufklärung durch persönliche Befragung der Antragstellerin sowie der beteiligten Ausbilder und Vorgesetzten der Antragstellerin. Dafür ist im vorliegenden Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes indes kein Raum, so dass dies dem Hauptsacheverfahren vorbehalten bleiben muss. Nach den obigen Ausführungen des OVG Berlin-Brandenburg spricht vieles dafür, dass der Antragstellerin bis zu dieser Klärung der negativen äußeren Tatsachen die Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung gegeben werden muss.
- 54 Unabhängig davon lassen aber die der Antragstellerin vorgeworfenen äußeren Tatsachen, selbst wenn man sie uneingeschränkt als wahr unterstellt, derzeit ohnehin nicht in beurteilungsfehlerfreier Hinsicht auf eine Nichteignung schließen, so dass derzeit nicht von begründeten Zweifeln an der Eignung der Antragstellerin ausgegangen werden kann.

- 55 (bb) Im Grundsatz zutreffend geht der Antragsgegner davon aus, dass charakterliche Eignungsmängel des Beamten auf Widerruf seiner Entlassung gemäß § 23 Abs. 4 Beamtenstatusgesetz rechtfertigen können. Ebenfalls nicht zu beanstanden ist nach den obigen Ausführungen die Auffassung des Antragsgegners, dass bereits berechtigte Zweifel des Dienstherrn genügen und es eines Nachweises von Dienstvergehen nicht bedarf. Maßgeblich ist, ob nicht unerhebliche Charaktermängel vorliegen, die der späteren Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe bzw. auf Lebenszeit entgegenstehen. Bei einem Vorbereitungsdienst, der – wie hier – kein allgemeine Ausbildungsstätte im Sinne des Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG darstellt, sondern mit dem der Staat für seinen eigenen Bedarf ausbildet, darf der Dienstherr daher die persönliche Eignung grundsätzlich an den Maßstäben messen, die er für die Übertragung eines Amtes auf Lebenszeit zugrunde legt (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 18. Februar 2019 – 6 B 1551/18 –, juris Rn. 22 - 23 m.w.N. Dementsprechend sind berechtigte Zweifel unter Berücksichtigung des unsicheren Status des Widerrufsbeamten einerseits und der nicht abgeschlossene Ausbildung und charakterlichen Entwicklung des Beamten andererseits dann anzunehmen, wenn mehr dafür spricht, dass der Mangel an persönlicher Eignung bis zur Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Probe nicht ausgeräumt werden wird.
- 56 Die charakterliche Eignung bildet einen Teilaspekt der persönlichen Eignung, die auch Persönlichkeit und Charakter umfasst. Da die Einschätzung der persönlichen und charakterlichen Eignung (die zudem, wie oben ausgeführt, als innere Tatsache ohnehin nur anhand äußerer Tatsachen indiziell erschlossen werden kann) ein personenbezogenes Werturteil voraussetzt, kommt dem Dienstherrn insoweit ein Beurteilungsspielraum zu (VG München Urteil vom 6. Juli 2004 – M 5 K 03.3884 – juris Rn. 19). Der Dienstherr darf in diesem Rahmen auch auf eine Gesamtbetrachtung verschiedener, für sich allein weniger gravierender Vorkommnisse abstellen („Summeneffekt“, vgl. VG Würzburg, Beschluss vom 31. Juli 2014 – W 1 S 14.592 –, juris Rn. 31 - 32). Das Gericht kann nur überprüfen, ob die Behörde das vorgeschriebene Verfahren eingehalten hat, Sinn und Zweck der Beurteilungsermächtigung zutreffend gesehen hat, von einem zutreffenden und vollständig ermittelten Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe beachtet hat und sich nicht von sachfremden, willkürlichen oder sonst unsachlichen Erwägungen hat leiten lassen (vgl. Kopp/Schenke, VwGO § 114 Rn. 28 m.w.N.).
- 57 Hiervon ausgehend überschreitet der Antragsgegner die Grenzen seines Beurteilungsspielraums nicht, wenn er aufgrund der hohen Anforderungen des Justizvollzugs im täglichen Umgang mit zum Teil psychisch auffälligen, gewaltbereiten, oder drogenabhängigen, mitunter perspektivlosen Inhaftierten an einen Beamten des Justizvollzugsdienstes in einer Justizvollzugsanstalt ein außerordentlich hohes Maß an sozialer und persönlicher Kompetenz, psychischer Belastbarkeit, Fähigkeit zur Eigenmotivation, Frustrationstoleranz und Durchsetzungsvermögen verlangt.
- 58 (cc) Gleichwohl erweist sich die Einschätzung des Antragsgegners als beurteilungsfehlerhaft, aufgrund des dokumentierten Verhaltens der Antragstellerin bestünden bereits berechtigte Zweifel an ihrer persönlichen Eignung für die Laufbahn des Justizvollzugs, die ihre Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf zum jetzigen Zeitpunkt rechtfertigten.
- 59 Die Beurteilung der charakterlichen Eignung anhand äußerer Umstände erfordert in tatsächlicher Hinsicht eine umfassende Würdigung des Sachverhalts. Hierbei darf der Dienstherr grundsätzlich auch solche Umstände wie das Alter des Beamten berücksich-

tigen. Je älter der Beamte ist, desto eher wird der Dienstherr beurteilungsfehlerfrei annehmen dürfen, dass eine grundlegende Verhaltensänderung nicht mehr zu erwarten ist. Andererseits dürften Vorfälle in einem frühen Stadium der Ausbildung eine geringere Aussagekraft haben als solche, die auch in späteren Phasen der Ausbildung weiterhin auftreten. Ferner ist bei solchen Vorfällen, die die kollegiale Zusammenarbeit betreffen, zumindest die Möglichkeit eines Arbeitsplatzkonfliktes in den Blick zu nehmen, der seine Ursache nicht alleine in der Person eines Beteiligten haben könnte.

- 60 Die der Antragstellerin vorgeworfenen Verstöße bieten unter Berücksichtigung aller Umstände bislang keine hinreichende Grundlage, um daraus bereits zum jetzigen Zeitpunkt beurteilungsfehlerfrei derartige Zweifel herzuleiten. Vielmehr spricht nach der im Eilverfahren allein gebotenen und möglichen summarischen Prüfung vieles dafür, dass der Antragsgegners bei seiner Bewertung der persönlichen Eignung allgemein gültige Wertmaßstäbe verletzt hat. Weder die Qualität noch die Quantität des vom Antragsgegner behaupteten Fehlverhaltens ist ausreichend, um daraus bereits den Schluss zu ziehen, dass die Antragstellerin für den Beruf des Justizvollzugsbeamten charakterlich ungeeignet ist und dieser Mangel auch bis zum Ende der Ausbildung nicht behoben werden könnte. Insbesondere hat der Antragsgegner denselben Sachverhalt in der Praktikumsbewertung der Antragstellerin vom 29. April 2019 selbst anders gewertet hat als im angefochtenen Bescheid.
- 61 Die Antragstellerin hat ihre Ausbildung in der JVA Plötzensee am 1. Mai 2019 begonnen. In der Personalakte findet sich eingangs eine Übersicht („Ergebnisse der Leistungsbeurteilungskonferenz vom ...“) über Noten, die die Antragstellerin offenbar in ihrer bisherigen theoretischen Ausbildung im erzielt hatte. Das Notenspektrum bewegte sich zwischen „1-“ und „5“, der Notenschnitt lag im Bereich der Note „3“. Es folgt die Praktikumsbewertung vom 29. April 2019 über das hier streitbefangene Praktikum P 1 im H..., die mit der Gesamtnote „4 Punkte“, also einem knappen „ausreichend“ schließt. In den Unterkategorien 1.3 (Umgang mit schwierigem Klientel), 2.1.1 (Belastbarkeit), 2.1.2 (Leistungsfähigkeit), 2.2.2 (Konfliktfähigkeit) und 2.2.3 (Kooperationsverhalten) sind die Leistungen mit „mangelhaft“ bewertet. In den abschließenden Bemerkungen heißt es hierzu, dass die Antragstellerin „dringend eine professionellere und ernsthaftere Einstellung zum Beruf des Justizvollzugsbeamten erlernen“ müsse.
- 62 Diese vom Anleiter M..., dem Ausbilder F... und dem Ausbildungsleiter H... unterzeichnete Beurteilung weist auf erhebliche Eignungsmängel hin. Es liegt auf der Hand, dass derartige Defizite, wenn sie im weiteren Verlauf der Ausbildung nicht ausgeräumt werden können, ihre Eignung für die Laufbahn des Justizvollzugsdienstes ausschließen.
- 63 Gleichwohl kommt die Beurteilung zu einem noch ausreichenden Gesamtergebnis und lässt nicht erkennen, dass die Ausbilder derzeit schon von auch im weiteren Verlauf der Ausbildung nicht mehr auszuräumenden Eignungsmängeln ausgehen. Dem entsprechen auch die vergebenen Einzelnoten. Ausweislich der Notendefinitionen auf Seite 1 der Praktikumsbewertung wird die Note „mangelhaft“ (1-3 Punkte) definiert mit „Leistungen, die den Anforderungen nicht entsprechen, Grundkenntnisse vorhanden“. 0 Punkte sind definiert als „Leistungen, die den Anforderungen nicht entsprechen, Grundkenntnisse lückenhaft, Mängel in absehbarer Zeit nicht behebbar“. Die Antragstellerin ist in keinem Leistungsbereich mit 0 Punkten beurteilt worden, was - in Übereinstimmung mit den abschließenden Bemerkungen - dagegen spricht, dass die Beurteiler von nicht behebbaren Defiziten ausgingen. Drei der mit mangelhaft bewerteten Bereiche (1.3, 2.1.2

und 2.2.3) sind zudem immerhin mit drei Punkten, also an der Grenze zur Note „ausreichend“ bewertet. Angesichts dessen kann jedenfalls nicht davon ausgegangen werden, dass die Antragstellerin, wie es der Antragsgegner nunmehr vorträgt, „völlig ungeeignet“ sei. Selbst wenn man davon ausgeht, dass diese Bewertung nur aus Wohlwollen für die Antragstellerin erfolgt ist, um eine Bewertung mit 0 Punkten zu vermeiden, muss sich der Antragsgegner entgegenhalten lassen, dass die Bewertung jedenfalls nicht ausschließt, dass die festgestellten Eignungsmängel im Laufe der Ausbildung behoben werden könnten.

- 64 Stützt der Antragsgegner aber eine Entlassung eines Widerrufsbeamten auf Eignungsmängel, hat er - wie dies das OVG Berlin-Brandenburg in seinem o.g. Beschluss vom 10. Juli 2019 - OVG 4 S 20.19 - (juris Rn. 9 - 12) klargestellt hat, die (ggf. strengeren) Maßstäbe der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnung (im dortigen Fall § 20 Abs. 2 Pol-LVO) zu berücksichtigen. Für den Vorbereitungsdienst zum allgemeinen Justizvollzugsdienst finden sich nähere Vorgaben in den §§ 9 f. der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des allgemeinen Vollzugsdienstes an Justizvollzugsanstalten (APOaVD)). Gem. § 9 Abs. 3 APOaVD setzt sich die Ausbildungsabschnittsnote aus den erzielten Einzelnoten zusammen. Für das Bestehen des Ausbildungsabschnitts müssen sowohl die theoretischen als auch die praktischen Einzelleistungen im Durchschnitt mit mindestens vier Punkten bewertet worden sein. Gem. § 10 Abs. 2 APOaVD entscheidet die Dienstbehörde im Falle nicht ausreichender Leistungen in einem Ausbildungsabschnitt (§ 9 Abs. 3 Satz 2) im Einvernehmen mit der Ausbildungsstelle über die Beendigung oder Fortsetzung der Ausbildung. Eine Fortsetzung darf nur erfolgen, wenn durch die Verlängerung der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung zu erwarten ist.
- 65 Diese Voraussetzungen nach § 10 Abs. 2 i.V.m. § 9 Abs. 3 APOaVD, die eine Beendigung oder auch nur eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes gestatten würden, liegen hier aber gerade nicht vor, denn die Antragstellerin hat jeweils mindestens ausreichende Noten erzielt.
- 66 An diese Bewertung ist der Antragsgegner, soweit es um die Frage der Eignung geht, grundsätzlich gebunden. Er verhält sich widersprüchlich und verletzt damit zugleich allgemein gültige Wertungsmaßstäbe, wenn er die theoretische und praktische Leistung der Antragstellerin einerseits als zumindest ausreichend bewertet, sie aber gleichzeitig „außerhalb“ der Bewertung für ungeeignet hält und - unter Abweichung von den hierfür einschlägigen Vorgaben der APOaVD gem. § 23 Abs. 4 BeamStG unmittelbar aus dem Vorbereitungsdienst entlässt.
- 67 dd) Zwar schließen die Vorschriften der APOaVD eine Beendigung nach § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamStG nicht gänzlich aus. Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn die Entlassung sich auf Umstände stützt, die sich nicht in der Leistungsbeurteilung niederschlagen. Naheliegend ist dies etwa bei nachträglich aufgetretenen Umständen oder bei erheblichem außerdienstlichem Fehlverhalten, das die charakterliche Eignung ausschließt, selbst wenn die in der Ausbildung erbrachten Leistungen gut sein mögen.
- 68 Um einen solchen Fall handelt es sich hier aber nicht. Der Antragsgegner stützt seine Eignungszweifel nicht auf erst nach Erstellung der Praktikumsbewertung aufgetretene oder außerdienstliche oder aus sonstigen Gründen nicht in der Bewertung berücksichtigte Umstände.

- 69 Das der Beurteilung zugrunde liegende Praktikum, das zudem der erste praktische Ausbildungsabschnitt der Antragstellerin war, dauerte von Dezember 2018 bis April 2019, insgesamt also vier Monate. Besondere, dienstrechtlich relevante Vorfälle sind in den vorgelegten Verwaltungsvorgängen nicht unmittelbar dokumentiert. Erstmals in den von den Ausbildern am 26. bzw. 29. April 2019 gefertigten Vermerken finden sich Ausführungen zu festgestellten Defiziten, die aber im vielfach vage bleiben und sich auf eine Wiederholung der bereits in der Beurteilung des P 1-Praktikums benannten Defizite beschränken. Der Vermerk des Ausbilders F... benennt lediglich zwei konkrete Ereignisse: Am 15. Januar 2019 habe die Antragstellerin auf Nachfrage verneint, bereits eine Einweisung in die Haftraumkontrolle erhalten zu haben, obwohl dies nachweislich am Vortag geschehen sei. Am 30. März 2019 sei sie beobachtet worden, wie sie mit mehreren Inhaftierten in lockerer und heiterer Art und Weise zusammengestanden und diese geduzt habe, obwohl sie kurz zuvor von ihren Ausbildern auf ihr Verhalten angesprochen worden sei.
- 70 Im - nicht unterzeichneten - Vermerk der Teilanstaltsleiterin vom 29. April 2019 wird beispielhaft als Vorfall die Suche der Antragstellerin nach ihrem „Lieblingsglas“ bezeichnet. Im Übrigen wird allgemein unangemessenes Verhalten der Antragstellerin gegenüber Vorgesetzten und Kollegen beschrieben. Hierbei handelt es sich um die nähere Beschreibung der unter Ziffer 3.2.3 der Praktikumsbewertung beschriebenen Defizite.
- 71 Der Vermerk des Ausbildungsleiters H... vom 26. April 2019 benennt keine weiteren konkreten Vorfälle, sondern erläutert ebenfalls im Wesentlichen die in die Praktikumsbewertung eingeflossenen Defizite und benennt ergänzend das von der Antragstellerin an diesem Tag versäumte Abschlussgespräch.
- 72 Die Vollzugsdienstleiterin M... benennt in ihrem Vermerk vom 29. April 2019 einen konkreten Vorfall vom 25. März 2019 bei dem es zu einer Auseinandersetzung über das Aufhängen der Haftraumschlüssel am Schlüsselbrett gekommen sei.
- 73 Der angefochtene Bescheid vom 2. Oktober 2019 benennt - ebenso wie das vorangegangene Anhörungsschreiben - keine hiervon abweichenden, gänzlich neuen Tatsachen, sondern wiederholt in etwas ausführlicherer Darstellung die bereits zuvor erhobenen Vorwürfe.
- 74 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es sich hierbei ausschließlich um Vorgänge handelt, die innerhalb des Dienstes beobachtet wurden. Dabei wurden überhaupt nur vier Ereignisse konkret benannt. Diese hatten offenkundig keine Veranlassung zu sofortiger Dokumentation gegeben. Offenbar hat auch keiner der genannten Vorfälle bereits zu einer konkreten Gefährdung - sei es der Antragstellerin, sei es Dritter - geführt. Disziplinarrechtliche Konsequenzen hat das Verhalten der Antragstellerin nicht gehabt, auch wenn Verstöße gegen Dienstvorschriften der DSVollz vorgelegen haben mögen. Dementsprechend geht offenbar auch der Antragsgegner davon aus, dass keiner der erhobenen Vorwürfe isoliert betrachtet die Entlassung der Antragstellerin rechtfertigen würde. (Bezeichnenderweise hat der Antragsgegner nicht einmal die Anordnung der sofortigen Vollziehung mit andernfalls konkret drohenden Gefahren für die Sicherheit des Strafvollzugs, sondern allein mit der Notwendigkeit einer alsbaldigen Neubesetzung des Dienstpostens begründet.)

- 75 Der Antragsgegner hat nicht dargelegt, weshalb das beanstandete Verhalten der Antragstellerin in der Praktikumsbewertung keine ausreichende Berücksichtigung gefunden haben sollte und entgegen dem Ergebnis der Bewertung bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine endgültige negative Eignungsprognose rechtfertigt. Vielmehr finden die zuletzt im Schriftsatz vom 18. Dezember 2019 nochmals zusammengefassten Vorwürfe ausnahmslos ausdrückliche Erwähnung in der Praktikumsbewertung: distanzloses Auftreten unter Ziff. 2.2.3 und unter „Bemerkungen“, mangelnde Eigeninitiative unter Ziff. 2.1.2 und unter „Bemerkungen“, fehlende Priorisierung unter Ziff. 2.1.2. und 2.1.3 und unter „Bemerkungen“, fehlende praxisbezogene Kenntnisse unter Ziff. 1.4 (mit 7 Punkten bewertet). Auch die ordnungsgemäße Führung und regelmäßige Vorlage des Berichtshefts ist Gegenstand der Praktikumsbewertung (Ziff. 3) und dort mit 7 Punkten bewertet (was gegen die der Antragstellerin nun vorgeworfene regelmäßige Nichtvorlage des Berichtshefts spricht).
- 76 Die im einzelnen aufgeführten Vorfälle wie auch das beanstandete Verhalten der Antragstellerin sind folglich vollständig in die Praktikumsbewertung eingeflossen, die dementsprechend in den Bereichen Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Kooperationsverhalten mangelhaft ausfällt, der Antragstellerin aber dennoch eine noch knapp ausreichende Gesamtleistung bei der Notwendigkeit einer Verhaltensänderung - die aber demnach offenkundig auch für möglich gehalten wird - bescheinigt. Insoweit geht die generalisierende Aussage, die Antragstellerin habe „vielfach gegen die Dienst- und Sicherheitsvorschriften für den Strafvollzug (DSVollz) und die grundlegende Beamtenpflicht aus § 35 BeamStG verstoßen“, weshalb sich „aus den vielen kleinen Indizien und Tatsachen, die sich zu einem Gesamtbild verdichten“ Zweifel an der Eignung ergäben, ins Leere und erklärt diesen Wertungswiderspruch nicht.
- 77 Auch soweit der Antragsgegner in der Begründung der Entlassungsverfügung geltend macht, dass die Antragstellerin bereits 30 Jahre alt sei und ihr Verhalten trotz wiederholter Belehrungen nicht geändert habe, eine Verhaltensänderung daher nicht mehr zu erwarten sei, erläutert er den Widerspruch zu der hiervon abweichenden Einschätzung in der Praktikumsbewertung nicht. Zwar ist dem Antragsgegner zuzugestehen, dass das der Antragstellerin vorgeworfene Verhalten - die Richtigkeit der Vorwürfe unterstellt - auf eine persönliche Unreife und mangelnde Motivation hindeuten kann. Auch mag einiges dafür sprechen, dass die Persönlichkeitsentwicklung im Alter von 30 Jahren in der Regel im Wesentlichen abgeschlossen ist. Andererseits können die bestehenden Konflikte aber auch andere Ursachen als eine bloße Unreife der Antragstellerin haben, wie zum Beispiel eine fachliche Überforderung oder aber einen Arbeitsplatzkonflikt. Auch ist eine weitere Persönlichkeitsentwicklung in diesem Alter keineswegs ausgeschlossen. Darüber hinaus berücksichtigt der Antragsgegner nicht, dass das letzte Personalgespräch der Antragstellerin mit ihren Ausbildern, in dem sie auf die genannten Defizite hingewiesen wurde, erst am 29. März 2019 stattfand. Nur einer der ausdrücklich benannten Vorfälle ereignete sich danach, nämlich das „lockere und heitere Zusammenstehen“ mit mehreren Inhaftierten am 30. März 2019. Weitere konkrete Vorfälle im April 2019, die auf mangelnde Einsichts- und Lernfähigkeit hindeuten könnten, sind nicht benannt. Darüber hinaus fallen alle Vorfälle (die von der Antragstellerin zudem grundsätzlich abweichend geschildert werden) in die ersten vier Monate der praktischen Ausbildung der Antragstellerin, also einen frühen und relativ kurzen Zeitraum. Ein Wechsel der Ausbilder bzw. des Ausbildungsteams, etwa durch Ausbildung in einer anderen Teilanstalt, hat in dieser Zeit

nicht stattgefunden, so dass die Möglichkeit eines (u.U. nicht allein von der Antragstellerin zu vertretenden) Arbeitsplatzkonfliktes jedenfalls nicht ausgeschlossen werden kann.

- 78 ee) Nur am Rande ist anzumerken, dass die Entlassungsverfügung unabhängig von den obigen Ausführungen jedenfalls insoweit rechtswidrig ist, als sie den Zeitraum vom 31. Oktober bis zum 30. November 2019 betrifft, da die Entlassung gem. § 34 Abs. 1 LBG erst mit Ablauf des Monats eintritt, der auf die Entscheidung folgt. Hierauf hat die Senatsverwaltung die JVA mit E-Mail vom 15. November 2019 hingewiesen. Eine Nachzahlung der Bezüge wurde daraufhin zwar offenbar veranlasst, eine Korrektur des Bescheides ist soweit ersichtlich aber nicht erfolgt.
- 79 c) Unabhängig davon hätte der Antrag zu 2 selbst dann Erfolg, wenn man der unter b) vertretenen Auffassung nicht folgte und eine von der Praktikumsbewertung abweichende Bewertung des der Antragstellerin vorgeworfenen Verhaltens für möglich erachtete. Denn auch in diesem Fall bedürfte es angesichts des Umstandes, dass die Antragstellerin die ihr vorgeworfenen Sachverhalte in wesentlichen Punkten bestreitet bzw. abweichend schildert weiterer, erst im Hauptsacheverfahren möglicher Sachverhaltsaufklärung, mit der Folge, dass derzeit zumindest von offenen Erfolgsaussichten ausgegangen werden muss. Dabei kann offen bleiben, ob mit Blick auf die Rechtsprechung des OVG Berlin-Brandenburg (Beschluss vom 10. Juli 2019 – OVG 4 S 20.19 –, juris Rn. 9 - 12) nicht bereits die Ungewissheit über die Anknüpfungstatsachen wegen der Wertung des § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG gebietet, der Antragstellerin die Fortsetzung der Ausbildung zu ermöglichen.
- 80 Da in diesem Fall die Entscheidung über den Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung nicht durch die Erfolgsaussichten des Hauptsacheverfahrens indiziert ist, kommt es entscheidend darauf an, ob und inwieweit sonstige öffentliche Interessen die sofortige Vollziehung der angefochtenen Entlassung rechtfertigen. Dabei ist davon auszugehen, dass § 80 Abs. 2 Nr. 4 VwGO eine Ausnahme von dem zu den Grundprinzipien des Verwaltungsrechtsschutzes gehörenden Grundsatz der aufschiebenden Wirkung gem. § 80 Abs. 1 VwGO darstellt. Die Anordnung der sofortigen Vollziehung ist nur dann und insoweit gerechtfertigt, als das das Individualinteresse der Betroffenen überwiegende öffentliche Interesse dieses rechtfertigt (vgl. OVG Lüneburg, Beschluss vom 2. Oktober 2007 - 5 ME 121/07 -, NVwZ-RR 2008, 483, beck-online, m.w.N.). Maßgeblich für die Interessenabwägung ist dabei die Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der Eilentscheidung des Gerichts (vgl.: Schoch/Schmit-Aßmann/Pietzner, VwGO, § 80 Rn. 290 f.).
- 81 Bei der Abwägung des behördlichen Vollzugsinteresses einerseits und des Interesses der Antragstellerin andererseits, von den Wirkungen der Entlassungsverfügung verschont zu bleiben, ist in den Blick zu nehmen, dass die sofortige Beendigung der Ausbildung entgegen der Sollvorschrift des § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG für die Antragstellerin gravierende Auswirkungen hat. Diese werden durch die Interessen des Antragsgegners nicht aufgewogen. Der Antragsgegner hat die Vollziehungsanordnung im Wesentlichen mit der Notwendigkeit der zeitnahen Neubesetzung der Stelle der Antragstellerin begründet. Wenn die Ausbildung der Antragstellerin fortgesetzt wird, entfällt diese Notwendigkeit jedoch. Im Übrigen ist nicht einmal dargetan, dass alle Anwärterstellen der JVA Plötzensee tatsächlich besetzt sind und ohne die sofortige Entlassung der Antragstellerin kein neuer Bewerber eingestellt werden könnte. Auch ist nicht ersichtlich, wieso es dem Antragsgegner nicht möglich oder zumutbar sein sollte, die Ausbildung der Antragstellerin in einer anderen Teilanstalt fortzusetzen. Dass die Sicherheit des Strafvollzuges hierdurch

unmittelbar gefährdet wäre, macht der Antragsgegner zur Begründung eines besonderen Vollziehungsinteresses - wie oben erwähnt - selbst nicht geltend.

- 82 Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 155 Abs. 1 Satz 3 VwGO. das Unterliegen der Antragstellerin hinsichtlich des Antrags zu 1, der sich nicht streitwerterhöhend auswirkt, ist als gering zu bemessen. Die Entscheidung über den Streitwert hat ihre Grundlage in §§ 52 Abs. 1 und 6 Satz 1 Nr. 2, 53 Abs. 2 Nr. 2 GKG (3-facher Anwärtergrundbetrag zuzüglich eines Viertels der jährlichen Sonderzahlung).