

---

**Datum:** 27.09.2024  
**Gericht:** Oberverwaltungsgericht NRW  
**Spruchkörper:** 6. Senat  
**Entscheidungsart:** Beschluss  
**Aktenzeichen:** 6 B 461/24  
**ECLI:** ECLI:DE:OVGNRW:2024:0927.6B461.24.00

---

**Vorinstanz:** Verwaltungsgericht Düsseldorf, 2 L 2645/23  
**Schlagworte:** Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe charakterliche Eignung  
**Normen:** BeamStG §23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2; VwGO §80 Abs. 5  
**Leitsätze:**  
Erfolglose Beschwerde eines ehemaligen Polizeivollzugsbeamten, der sich gegen seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe wegen fehlender persönlicher - hier: charakterlicher - Eignung wendet.

---

**Tenor:**

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.  
Der Antragsteller trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.  
Der Streitwert wird auch für das Beschwerdeverfahren auf die Wertstufe bis 10.000 Euro festgesetzt.

---

**Gründe:**

Die Beschwerde hat keinen Erfolg. 1

Aus dem Beschwerdevorbringen, auf dessen Prüfung der Senat gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO beschränkt ist, ergibt sich nicht, dass das Verwaltungsgericht die 2

aufschiebende Wirkung der Klage des Antragstellers (2 K 6348/23) gegen die Entlassungsverfügung des Polizeipräsidioms B. vom 18.8.2023 hätte wiederherstellen müssen.

Das Verwaltungsgericht hat angenommen, dass sich der Entlassungsbescheid bei summarischer Prüfung der Sach- und Rechtslage als rechtmäßig erweise und ein besonderes Vollzugsinteresse bestehe. Zur Begründung hat es, soweit mit Blick auf das Beschwerdevorbringen von Interesse, ausgeführt, die Entlassungsverfügung sei in formeller Hinsicht nicht zu beanstanden und insbesondere nicht aufgrund einer Befangenheit der Polizeihauptkommissare E. und G. rechtsfehlerhaft erlassen worden. Zweifelhaft sei bereits, ob der Dienstgruppenleiter des Antragstellers und der vertretende Wachdienstführer überhaupt vom Anwendungsbereich des § 21 Abs. 1 Satz 1 VwVfG NRW erfasst seien, da sich deren Tätigkeiten im Verwaltungsverfahren auf die Sachverhaltsermittlung und -weiterleitung beschränkten. Dies könne jedoch offenbleiben, weil keine Anhaltspunkte für die Besorgnis der Befangenheit von PHK E. und PHK G. bestünden. Das gelte auch unter Berücksichtigung der Reaktion von PHK E. in seiner E-Mail vom 24.3.2023, mit der er auf die ihm von Wachleiter EPHK L. weitergeleitete Sachstandsmitteilung aus dem Dezernat 22 der Direktion Zentrale Aufgaben reagiert habe:

"UNFASSBAR!!!

Status des Vorgangs: In Bearbeitung Soviel könnt ich gar nicht essen wie ich kotzen möchte!!"

Diese Unmutsbekundung richte sich, anders als vom Antragsteller behauptet, nicht gegen eine Durchführung des Entlassungsverfahrens nach rechtsstaatlichen Grundsätzen, sondern gegen die zögerliche Reaktion der Direktion Zentrale Aufgaben auf die von PHK E. mit Bericht vom 22.3.2023 mitgeteilten neueren Beschwerden über das Verhalten des Antragstellers. In dieses Bild füge sich, dass PHK E. in seinem Vermerk vom 25.3.2023 auf seine Einschätzung hinweise, Verhaltensänderungen träten nur dann ein, wenn Fehlverhalten konsequent und ohne großen zeitlichen Verzug bestraft werde. Aus dieser Haltung ergebe sich bei vernünftiger Betrachtung nicht die Besorgnis, der Dienstgruppenleiter lasse sich bei seiner Amtsführung von Vorurteilen oder einer persönlichen Abneigung gegen den Antragsteller oder sonstigen sachfremden Erwägungen leiten. Derartig motivierte Belastungstendenzen ließen sich auch nicht dem Vermerk vom 25.3.2023 entnehmen. Dass es in diesem Vermerk, mit dem PHK E. die im Übrigen beigefügte Nachricht von PHK G. wiedergebe, heiße, die Dienstgruppe insgesamt schäme sich für den Antragsteller, obwohl PHK G. insoweit nur von einem Großteil der Dienstgruppe berichtet habe, sei als Übertragungsfehler oder ungenaue Zusammenfassung zu bewerten. Das gelte auch für die Äußerung, der Antragsteller scheine insgesamt seine Machtposition als Polizeibeamter unverhältnismäßig auszuspielen. Diese Wertung beruhe offenkundig nicht auf einer von persönlichen Befindlichkeiten getragenen vorgefassten Meinung, sondern auf der an dienstlichen Interessen ausgerichteten Würdigung der ihm zur Kenntnis gebrachten Vorwürfe gegenüber dem Antragsteller. Eine Befangenheit des PHK G. liege nach summarischer Prüfung ebenfalls nicht vor. Eine solche ergebe sich insbesondere nicht aus dessen Vorschlag in seiner E-Mail vom 25.3.2023 an PHK E., dass "[wir vielleicht] durch das Erfragen weiterer Sachverhalte (die es bestimmt gibt) nochmal seine charakterliche Eignung infrage stellen [können]." Der sachliche Zusammenhang, in dem diese E-Mail stehe, spreche dagegen, dass diese Äußerung auf persönlichen Vorurteilen oder sonstigen sachfremden Erwägungen basiere. Auch wenn die Satzstellung unglücklich gewählt sein möge, stehe die Infragestellung der charakterlichen Eignung erkennbar unter der Prämisse, dass es die (vermuteten) Sachverhalte auch tatsächlich gebe. Darüber hinaus habe PHK G. als

3

4

5

6

stellvertretender Wachdienstführer ebenfalls im Hinblick auf die sich hieraus ergebende Verantwortung gegenüber der Dienstgruppe und deren Funktionsfähigkeit ein offenkundig dienstliches Interesse an einer weiteren Sachverhaltsermittlung. Eine Voreingenommenheit folge auch nicht aus dem Klammerzusatz. Bei lebensnaher Betrachtung habe durchaus nahegelegen, dass es zu weiteren Verfehlungen gekommen sei. Im Übrigen könne ausgeschlossen werden, dass sich eine etwaige Befangenheit der beiden Polizeihauptkommissare durch ihre Ermittlung und Weiterleitung des Sachverhalts auf die Entscheidung des Antragsgegners ausgewirkt haben könnte, da der der Entlassungsverfügung zugrunde gelegte Sachverhalt ganz offensichtlich nicht (ernstlich) in Zweifel stehe.

Entgegen der Annahme des Antragstellers sei auch der Untersuchungsgrundsatz nicht deshalb verletzt, weil ausschließlich zu seinen Lasten ermittelt worden sei. Der Antragsgegner habe den Sachverhalt umfassend aufgeklärt. Auf die Einwände des Antragstellers im Anhörungsverfahren sei der Dienstherr mit Rückfragen an die jeweiligen Zeuginnen und Zeugen herangetreten und habe somit in jegliche Richtungen ermittelt. Was sonst noch hätte aufgeklärt werden müssen, habe weder der Antragsteller vorgetragen noch sei dies sonst ersichtlich.

Die auf Grundlage des § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG ergangene Entlassungsverfügung unterliege nach summarischer Prüfung auch in materiell-rechtlicher Hinsicht keinen Bedenken. Mangelnde Bewährung liege bereits vor, wenn begründete Zweifel daran bestünden, dass der Beamte den Anforderungen genügen werde, die an die (charakterliche) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eines Beamten seiner Laufbahn gestellt würden. Die Zweifel müssten auf tatsächlichen Feststellungen und Erkenntnissen basieren. Die Frage, ob sich der Beamte auf Probe in diesem Sinne bewährt hat, unterliege nur eingeschränkter gerichtlicher Überprüfung. Der Antragsgegner sei auch unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Einwände des Antragstellers nicht von einem unzutreffenden Sachverhalt ausgegangen und habe ferner nicht die rechtlichen Grenzen seines Beurteilungsspielraums verkannt. Die Würdigung der aufgezeigten Verhaltensweisen des Antragstellers dahingehend, dass diese nicht mit der Pflicht eines Beamten zu gesetzestreuem und achtungswürdigem Verhalten und der Pflicht, sich mit vollem persönlichen Einsatz seinem Beruf zu widmen, im Einklang stünden und erkennen ließen, dass der Antragsteller nicht über die erforderliche charakterliche Eignung verfüge, begegne keinen Bedenken. Der Antragsgegner habe dem Antragsteller berechtigterweise das Begehen von Ordnungswidrigkeiten vorgeworfen. Das zweimalige Urinieren in der Öffentlichkeit im Nachtdienst stelle eine grob ungehörige Handlung im Sinne des § 118 Abs. 1 OWiG dar. Das Abstellen des Streifenwagens im absoluten Halteverbot vor dem Hotel J., um sich dort einen Kaffee zu holen, sei ebenfalls als Ordnungswidrigkeit zu qualifizieren. Eine Ausnahme von diesem Verbot zwecks "Hotelvorfahrt" erfasse jedenfalls nicht das Parken zum Zweck einer Kaffeepause. Die dem Antragsteller weiter vorgeworfene Äußerung gegenüber Kollegen, bei der Fernsehsendung "Germany's next topmodel" liefen nur "Quotenneger" herum, und das im Bürgerkontakt gezeigte Verhalten habe der Antragsgegner ebenfalls in nicht zu beanstandender Weise als geeignet angesehen, Achtung und Vertrauen in einer für das Amt und das Ansehen des Beamtentums bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen. Das gelte auch für die Feststellung, der Antragsteller lasse in der Rolle und Vorbildfunktion als Angehöriger der Polizei die nötige Besonnenheit, Beherrschtheit und Integrität vermissen.

Diesen eingehend weiter begründeten Erwägungen setzt die Beschwerde nichts Durchgreifendes entgegen. Das gilt sowohl in Bezug auf die Ausführungen des Verwaltungsgerichts zur formellen Rechtmäßigkeit der Entlassungsverfügung (I.) als auch im

7

8

9

Hinblick auf die Einwände gegen die Rechtmäßigkeit dieser Verfügung in materiell-rechtlicher Hinsicht (II.).

I. Das Verwaltungsgericht hat zu Recht angenommen, dass sich die Entlassungsverfügung voraussichtlich als formell rechtmäßig erweist. Mit dem Vorbringen, an der Entscheidung, und zwar im Rahmen der Sachverhaltsermittlung und -weiterleitung, seien mit PHK E. und PHK G. Personen beteiligt gewesen, denen gegenüber die Besorgnis der Befangenheit bestanden habe, dringt die Beschwerde nicht durch (1.). Ein Verstoß gegen den Untersuchungsgrundsatz ist ebenfalls nicht zu erkennen (2.). 10

1. Der Antragsteller macht ohne Erfolg geltend, die beiden Polizeihauptkommissare hätten die ihnen obliegende Ermittlung und Weiterleitung des Sachverhalts, die als Amtsausübung im Sinne von § 21 VwVfG NRW zu qualifizieren sei, parteiisch und voreingenommen mit dem Ziel betrieben, seine charakterliche Eignung in Frage zu stellen und nicht etwa objektiv zu überprüfen. Für eine solche von Voreingenommenheit gekennzeichnete Vorgehensweise zu Lasten des Antragstellers kann der Senat keinen hinreichenden Nachweis finden. Die Besorgnis der Befangenheit im Sinne des vom Antragsteller herangezogenen § 21 VwVfG NRW begründen objektiv feststellbare Umstände, die subjektiv, d. h. aus der Sicht der Verfahrensbeteiligten, nach den Gesamtumständen auf die Gefahr schließen lassen, dass der Amtsträger 11

- im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform verzichtet und gilt die männliche Sprachform für alle Geschlechter - 12

sein Amt nicht objektiv und unvoreingenommen ausüben könnte. Sind entsprechende Umstände für das Vorliegen von Befangenheitsgründen objektiv feststellbar, genügt bereits der "böse Schein" mangelnder Unparteilichkeit oder Unvoreingenommenheit. 13

Ob die Vorbereitung der Entlassungsentscheidung durch Übermittlung von Informationen seitens der unmittelbaren Vorgesetzten des Antragstellers an den zuständigen Entscheidungsträger in den Anwendungsbereich des § 21 VwVfG NRW fällt, kann dahinstehen, weil jedenfalls keine hinreichenden Anhaltspunkte für die vom Antragsteller behauptete Besorgnis der Befangenheit der Polizeihauptkommissare E. und G. bestehen. 14

Ohne Erfolg zieht der Antragsteller als Beleg einer solchen Besorgnis die oben zitierte Formulierung in der E-Mail des Dienstgruppenleiters PHK E. vom 24.3.2023 heran. Die darin zum Ausdruck kommende - allerdings durchaus heftige - Reaktion vermittelt nicht den Eindruck, PHK E. hätte sich bei seinen Nachfragen in der Dienstgruppe betreffend das Verhalten des Antragstellers von der vorgefassten Überzeugung leiten lassen, dieser sei charakterlich ungeeignet. Dem Antragsteller ist zwar darin zuzustimmen, dass diese Reaktion vor dem Hintergrund, dass der Dienstgruppenleiter erst am 22.3.2023 einen Vermerk über erneutes Fehlverhalten des Antragstellers gefertigt hatte, schwer nachzuvollziehen und im Übrigen in der Formulierung völlig überzogen ist. Anders als das Verwaltungsgericht angenommen hat, geht der Senat allerdings davon aus, dass PHK E. nicht bereits am 24.3.2023 eine Reaktion auf den Inhalt dieses Vermerks erwartet hatte. Nach dem Verwaltungsvorgang spricht vielmehr Einiges dafür, dass dieser Vermerk erst mit Schreiben vom 29.3.2023 durch den Wachleiter EPHK L. der Führungsstelle der Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz auf dem Dienstweg zugeleitet worden ist. EPHK L. hat zwar offensichtlich vorab mit der Regierungsbeschäftigten K. aus dem Dezernat Grundsatz-Personalangelegenheiten und Personalrecht telefoniert, die wiederum in einer E-Mail vom 24.3.2023 ihre Einschätzung der Rechtslage niedergelegt hat. Aus dem diese Nachricht 15

abschließenden Hinweis, sie werde die zuständige Kollegin D. darüber informieren, dass es einen neuen Vorfall betreffend den Antragsteller gebe, und diese werde sich mit EPHK L. in Verbindung setzen, wenn sie eine Prüfung der drei Vorwürfe vorgenommen habe, ergibt sich vielmehr Folgendes:

Bei den erwähnten drei Vorwürfen dürfte es sich um die bereits im Oktober 2022 der  
Direktion Zentrale Aufgaben zur Kenntnis gebrachten Vorfälle handeln, nämlich das Parken  
vor dem J. und das zweimalige Urinieren in der Öffentlichkeit im Nachtdienst. Bei den am  
22.3.2023 von PHK E. vermerkten Vorfällen handelt es sich demgegenüber nur um zwei  
Vorkommnisse, die Äußerung zur Fernsehsendung "Germany's next Topmodel" und das  
Anschreien eines älteren Fußgängers wegen eines Rotlichtverstoßes. Der an ihn  
weitergeleiteten E-Mail der Regierungsbeschäftigten K. hat PHK E. demzufolge entnommen,  
dass die im Oktober 2022 festgestellten Pflichtverletzungen seitens des Antragstellers für  
diesen bislang in beamtenrechtlicher Hinsicht folgenlos geblieben waren. Vor diesem  
Hintergrund ist nachzuvollziehen, warum PHK E. aufgebracht reagiert und in dem Vermerk  
vom 25.3.2023 nicht nur von weiteren Vorfällen berichtet, sondern auch darauf hingewiesen  
hat, dass seines Erachtens Verhaltensänderungen nur dann einträten, wenn Fehlverhalten  
konsequent und ohne großen zeitlichen Verzug bestraft werde. Das gilt ebenso für die ferner  
geäußerte Einschätzung, dass fortwährende Personalgespräche nicht zum Erfolg führten,  
dienstgruppeninterne Maßnahmen ausgeschöpft und die konsequente und wirkungsvolle  
Anwendung des Disziplinarrechts angezeigt sei. Aus alledem ergeben sich entgegen dem  
Vorbringen der Beschwerde keine Anhaltspunkte dafür, dass PHK E. nicht zu einer  
unvoreingenommenen Sachverhaltsermittlung in der Lage oder gewillt gewesen wäre. Dem  
steht auch nicht entgegen, dass er unter dem 25.3.2023 ferner angemerkt hat, erneut zu dem  
Ergebnis zu kommen, dass der Antragsteller charakterlich ungeeignet für den Polizeiberuf  
sei. Diese Äußerungen stehen in Zusammenhang mit dem Bestreben, der Direktion Zentrale  
Aufgaben zu verdeutlichen, welche dienstrechtlichen Maßnahmen aus seiner Sicht als  
Dienstgruppenleiter angezeigt seien. Dass er durch die erneut aufgetretenen Vorfälle Zweifel  
an der charakterlichen Eignung des Antragstellers, die er anscheinend bereits zu einem  
früheren Zeitpunkt geäußert hatte, bestätigt sah, belegt die aus seiner Sicht zentrale  
Bedeutung des weiteren Fehlverhaltens des Antragstellers und spricht ebenfalls nicht für  
seine Befangenheit.

16

Die Erwartung des Dienstgruppenleiters, die im Oktober 2022 festgestellten  
Pflichtverletzungen hätten für den Antragsteller bereits dienstrechtliche Konsequenzen  
gehabt, erweist sich im Übrigen auf der Grundlage des Verwaltungsvorgangs nicht als  
abwegig. Sein Unmut darüber, dass dies offensichtlich nicht der Fall war, weil der Vorgang  
noch bearbeitet wurde, bietet auch aus diesem Grund keine Anhaltspunkte für eine  
Befangenheit. Als Dienstgruppenleiter war er über den Wachleiter im Auftrag der Direktion  
Zentrale Aufgaben Anfang Januar 2023 gebeten worden, im Hinblick auf eine anstehende  
Auswertung der Vorwürfe aus dem Jahr 2022 in beamtenrechtlicher Hinsicht zum Sachstand  
nach der Rückkehr des Antragstellers aus einer sechswöchigen Dienstunfähigkeit zu  
berichten. Unter dem 7.1.2023 hatte PHK E. Stellung genommen und berichtet, der  
Antragsteller sei seit Anfang Dezember 2022 wieder als Objektschutzbeamter mit  
Außenwirkung eingesetzt und es sei zu keinem weiteren Fehlverhalten gekommen. Am  
12.1.2023 war der Entscheidungsprozess innerhalb des Dezernats 22 der Direktion Zentrale  
Aufgaben dahingehend abgeschlossen, dass ein Disziplinarverfahren mit den möglichen  
Disziplinarmaßnahmen eines Verweises oder einer Geldbuße für angezeigt gehalten wurde.  
Dass ein solches Verfahren anschließend eingeleitet wurde, ist dem Verwaltungsvorgang  
indessen nicht zu entnehmen. Dagegen spricht auch das Vorbringen des Antragstellers, der  
in seiner Beschwerdebegründung angibt, die Vorfälle aus dem Jahr 2022 seien weder

17

ordnungs- noch dienstrechtlich geahndet worden.

Stellte sich der Vorgang aus Sicht des Dienstgruppenleiters demnach so dar, dass seit Januar 2023 die im September und Oktober 2022 festgestellten Verfehlungen für den Antragsteller keine dienstrechtlichen Konsequenzen hatten, lässt sich entgegen dem Beschwerdevorbringen auch weder dem Bericht vom 25.3.2023 noch der diesem Bericht vorausgehenden Abstimmung mit PHK G. über das weitere Vorgehen ein Hinweis auf eine Befangenheit dieser beiden Vorgesetzten des Antragstellers entnehmen. Denn es ist durchaus nachvollziehbar, dass sich diese im Hinblick auf die aus ihrer Sicht bislang folgenlose Befassung der Direktion Zentrale Aufgaben mit den Verfehlungen des Antragstellers veranlasst gesehen haben, ihren Bedenken gegenüber dessen Dienstausbübung auch unter dem Gesichtspunkt einer möglicherweise fehlenden charakterlichen Eignung Nachdruck zu verleihen. Dass sie aufgrund der Schilderungen von PKin X. vermuteten, es habe noch weitere Vorfälle gegeben, deutet ebenfalls nicht auf eine Voreingenommenheit hin. Denn diese Kollegin des Antragstellers hatte PHK G. berichtet, ein Großteil der Dienstgruppe teile ihre Einschätzung, dass das Verhalten des Antragstellers gegenüber dem Bürger unmöglich sei. So spreche er grundsätzlich immer von oben herab mit den Leuten und es wirke so, als ob er seine "Machtposition" ausleben wolle.

18

Eine andere Einschätzung folgt auch nicht aus der Wiedergabe seines Gesprächs mit PKin X. durch PHK G. in seiner E-Mail vom 25.3.2023. Danach ist er davon ausgegangen, sie habe wahrgenommen, dass der Antragsteller regelmäßig Passanten über den Außenlautsprecher anschreie. Das hat die Polizeikommissarin bei ihrer telefonischen Zeugenaussage nicht bestätigt. Dieser Umstand belegt keine Besorgnis der Befangenheit von PHK G.. Wie bereits vom Verwaltungsgericht angenommen spricht Einiges dafür, dass es sich insoweit um ein Missverständnis und nicht um eine gezielt fehlerhafte Wiedergabe des Gesprächsinhalts gehandelt hat. Es liegt nahe, dass PHK G. die Schilderung, der Antragsteller schreie Passanten an, auf eine Nutzung des Außenlautsprechers bezogen hat. Auf den Gedanken, dass der Antragsteller aus dem Beifahrerfenster heraus einen Passanten angeschrien haben könnte, ist PHK G. möglicherweise gar nicht gekommen.

19

Kein Anhalt für eine Befangenheit des PHK E. ergibt sich ferner aus seiner Angabe in dem Vermerk vom 25.3.2023 dazu, nach dem Bericht einer Kollegin aus der Dienstgruppe schäme sich die Dienstgruppe insgesamt für das Verhalten des Antragstellers. Wie das Verwaltungsgericht festgestellt hat, war die Gesprächsnotiz von PHK G., derzufolge nach den Angaben der Kollegin sich (nur) viele aus der Dienstgruppe für das Verhalten des Antragstellers schämten, dem Vermerk beigefügt. Dies spricht gegen eine bewusst zu Lasten des Antragstellers negative Darstellung des Stimmungsbildes in der Dienstgruppe. Eine andere Einschätzung folgt auch nicht aus der Äußerung des PK U. vom 12.7.2023. Soweit dieser angegeben hat, ihm sei in den letzten Wochen und Monaten vor der Suspendierung des Antragstellers aufgefallen, dass dieser immer positiver und freundlicher mit den Bürgern umgehe, bezieht sich diese Wahrnehmung auf einen späteren Zeitraum - der Antragsteller war ab dem 2.6.2023 suspendiert - und belegt nicht eine voreingenommene Darstellung seitens des Dienstgruppenleiters, die von den ihm zugetragenen Eindrücken von Mitgliedern der Dienstgruppe bis Ende März 2023 abweichen würde.

20

Entgegen dem Beschwerdevorbringen ist schließlich der Hinweis des PHK E. in dem Vermerk vom 25.3.2023 darauf, dass der Antragsteller seine Machtposition als Polizeibeamter unverhältnismäßig auszuspielen scheine, weder überzogen noch haltlos. Sowohl ein Anschreien von Bürgern über den Außenlautsprecher als auch die Bemerkung zu der Thai-Massage rechtfertigen die Annahme, dass der Antragsteller seine Machtposition

21

ausspiele. Dass sich diese Anhaltspunkte im Verlauf der weiteren Ermittlungen zum Teil nicht bestätigt haben, belegt nicht eine Voreingenommenheit des Dienstgruppenleiters. In Bezug auf den Außenlautsprecher dürfte es sich aus den oben genannten Gründen um ein Missverständnis handeln. Dieser Vorwurf ist im Übrigen auch nicht Gegenstand der Entlassungsverfügung.

Besteht bereits keine Besorgnis der Befangenheit, kann dahinstehen, ob ein solcher Verfahrensfehler, wie vom Verwaltungsgericht überdies angenommen, im Hinblick auf § 46 VwVfG NRW ohnehin nicht zur Aufhebung der angegriffenen Entscheidung führen könnte. 22

2. Der Antragsteller rügt ohne Erfolg einen Verstoß gegen den Untersuchungsgrundsatz (§ 24 VwVfG NRW). In diesem Zusammenhang hält er es für unzureichend, dass lediglich die Kollegen befragt wurden, von denen Informationen zu den konkreten Vorwürfen zu erwarten waren. Seines Erachtens hätte vielmehr die Dienstgruppe insgesamt befragt werden müssen. Darüber helfe auch nicht die Erwägung hinweg, dass es nur um die streitgegenständlichen Sachverhalte gegangen sei. Denn in die prognostische Einschätzung der charakterlichen Eignung seien alle Aspekte des Verhaltens des Probebeamten in der laubahnrechtlichen Probezeit einzubeziehen. An der erforderlichen Gesamtwürdigung fehle es hier. Bemerkenswert sei ferner, dass PKin Y. es vorgezogen habe, auf Nachfrage im Rahmen der Ermittlungen durch die Direktion Zentrale Aufgaben keine weiteren Angaben zu machen. Jedenfalls sei nicht umfassend und auch nicht in alle Richtungen ermittelt worden. 23

Dieses Vorbringen greift nicht durch. Zwar ist es zutreffend, dass der Antragsgegner zur vollständigen Ermittlung nicht nur der gegen, sondern auch der für die charakterliche Eignung des Antragstellers sprechenden Umstände verpflichtet war. Gleichwohl war er deshalb nicht gehalten, sämtliche Angehörige der Dienstgruppe des Antragstellers zum (allgemeinen) Verhalten des Antragstellers oder gar zu deren Einschätzung bezüglich der charakterlichen Eignung des Antragstellers zu befragen. Denn zum einen ist zugrunde zu legen, dass der Antragsgegner von einer Dienstausbildung des Antragstellers ausgegangen ist, die abgesehen von den ihm vorgehaltenen Vorkommnissen beanstandungsfrei war, und zum anderen obliegt die Beurteilung der charakterlichen Eignung allein dem Dienstherrn. 24

II. Die Einwände des Antragstellers gegen die Ausführungen des Verwaltungsgerichts zur materiellen Rechtmäßigkeit der Entlassungsverfügung greifen ebenfalls nicht durch. 25

Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, ob sich der Beamte in der Probezeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für das konkret angestrebte Amt bewährt hat, ist ein Akt wertender Erkenntnis, der nach ständiger verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung nur eingeschränkter gerichtlicher Überprüfung unterliegt. Diese Entscheidung erfordert eine Bewertung des Dienstherrn, der letztlich nur selbst entscheiden kann, welche Anforderungen das angestrebte Amt stellt. Das Gericht ist in diesem Zusammenhang darauf beschränkt zu überprüfen, ob der Dienstherr den angewendeten Begriff der Bewährung und den gesetzlichen Rahmen des Beurteilungsspielraums verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. 26

Vgl. OVG NRW, Urteil vom 9.6.2022 - 6 A 2041/18 -, juris Rn. 178 f., mit zahlreichen weiteren Nachweisen. 27

Der Antragsgegner hat die angegriffene Entlassungsverfügung auf die fehlende charakterliche Eignung des Antragstellers gestützt und darauf abgestellt, dass dieser die nötige Besonnenheit, Beherrschtheit und Integrität habe vermissen lassen, um der 28

Vorbildfunktion und der besonderen Vertrauens- und Garantenstellung, die er als Polizeivollzugsbeamter in der Öffentlichkeit genieße, gerecht zu werden, und außerdem nicht über die erforderliche Einstellung zu der Einhaltung und Befolgung von Gesetzen bzw. gesetzlichen Pflichten verfüge.

Die Bewährung des Beamten erfordert unter dem Aspekt der charakterlichen Eignung die sichere Erwartung, dass der Beamte auch abgesehen von den fachlichen Anforderungen die dienstlichen und außerdienstlichen Beamtenpflichten erfüllen wird. Für die charakterliche Eignung ist daher die prognostische Einschätzung entscheidend, inwieweit der Beamte der von ihm zu fordernden Loyalität, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Dienstauffassung gerecht werden wird. Dies erfordert eine wertende Würdigung aller Aspekte des Verhaltens des Beamten, die einen Rückschluss auf die für die charakterliche Eignung relevanten persönlichen Merkmale zulassen. Die Zweifel können sich sowohl aus dienstlichem als auch aus außerdienstlichem Verhalten ergeben. Bloße Mutmaßungen reichen nicht aus. Geboten ist eine Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände. 29

Vgl. OVG NRW, Urteil vom 9.6.2022 - 6 A 2041/18 -, juris Rn. 188. 30

Diese Maßstäbe hat auch das Verwaltungsgericht seinem Beschluss zugrunde gelegt und zutreffend festgestellt, dass der Antragsgegner weder von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist (1.) noch den Begriff der Bewährung oder den gesetzlichen Rahmen des Beurteilungsspielraums verkannt und auch nicht allgemein gültige Wertmaßstäbe missachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (2.). 31

1. Die mit der Beschwerde vorgebrachten Einwände gegen den der Entlassungsverfügung zugrunde gelegten Sachverhalt greifen nicht durch. 32

a. Das gilt zunächst für den Vorwurf, den Streifenwagen am 26.9.2022 für ca. 15 Minuten auf dem Seitenstreifen im absoluten Halteverbot vor dem Hotel J. abgestellt zu haben, um dort einen Kaffee zu trinken. Es ist nicht anzunehmen, dass dem ein unzutreffender Sachverhalt zugrundeliegt. 33

Zur Dauer seines Aufenthalts in bzw. vor dem Hotel, um einen Kaffee und einen Tee zu erwerben, trägt der Antragsteller erstmals mit der Beschwerde vor, der Dienstwagen habe dort nicht ca. 15 Minuten, sondern "nur einen kurzen Moment" gestanden. Damit stellt der Antragsteller die Tatsache selbst, dass er den Streifenwagen im absoluten Halteverbot geparkt hat, um Heißgetränke zu besorgen, nicht in Abrede. In einer derart qualifizierten Halteverbotszone stellt aber bereits ein Halten und erst recht ein kurzfristiges Parken eine Ordnungswidrigkeit i. S. v. § 49 Abs. 3 Nr. 4, § 41 Abs. 1 i. V. m. Anlage 2 Nr. 62 (Zeichen 283) und Nr. 62.2 StVO, § 24 Abs. 1 StVG dar. Der Senat nimmt dem Antragsteller außerdem nicht ab, dass er den Streifenwagen entgegen den Feststellungen in der Entlassungsverfügung am 26.9.2022 nicht ca. eine Viertelstunde, sondern lediglich "einen kurzen Moment" vor dem J. abgestellt hat. Dies hat er zum ersten Mal mit der Beschwerde behauptet, obwohl ihm bereits anlässlich der Anhörung ein Aufenthalt von einer Viertelstunde vorgeworfen worden ist. Es wäre zu erwarten gewesen, dass er bereits bei seiner ersten Einlassung darauf hingewiesen hätte, wenn er sich lediglich deutlich kürzer dort aufgehalten hätte. 34

Ein falscher oder unvollständiger Sachverhalt liegt der Entlassungsverfügung auch nicht im Hinblick auf den Einwand des Antragstellers zugrunde, es sei nicht berücksichtigt worden, dass ihm von Mitarbeitern des Hotels auf seine telefonische Anfrage kurz vor Mitternacht das 35

Parken erlaubt worden sei. Zunächst ist festzustellen, dass der Antragsteller im Rahmen der Anhörung zwar angegeben hat, dass die Kunden des Hotels von der vor dem Hotel ausgewiesenen Parkverbotszone befreit seien. Er besuche dort öfters privat das Restaurant. Vor der umstrittenen Kaffeepause habe er sich vorab erkundigt, ob er während der Nachtschicht einen "Coffee to go" erwerben und währenddessen vor dem Hotel parken könne. Diesem Vorbringen hält der Antragsgegner in der Entlassungsverfügung entgegen, die Sichtweise, dass der Antragsteller als regelmäßiger Kunde des Restaurants im J. von dem Halteverbot nicht erfasst sei, lasse außer Acht, dass er nicht privat, sondern mit dem Streifenwagen und in Dienstkleidung unterwegs gewesen sei. Für den Antragsgegner kam es offenbar darauf an, dass sich der Antragsteller nicht auf eine etwaige Duldung des Haltens und Parkens vor dem Hotel im Fall privater Restaurantbesuche berufen könne, wenn er den Streifenwagen während des Nachtdienstes in einem absoluten Halteverbot abstelle. In Bezug auf die erst mit der Antragschrift im erstinstanzlichen Verfahren vorgelegte Erklärung des "director of security" des J.es vom 16.8.2023, der Antragsteller habe sich während des Nachtdienstes am 26.9.2022 gegen Mitternacht erkundigt, ob er das Hotel zum Erwerb eines Kaffees aufsuchen und vor dem Hotel den Streifenwagen abstellen könne, hält der Antragsgegner für nicht nachvollziehbar, dass die angeblich nunmehr kurz vor Mitternacht eingeholte "Erlaubnis" des Hotels von der Kollegin, die mit dem Antragsteller den Nachtdienst versehen habe, in keiner Weise erwähnt worden sei.

Dass der Antragsgegner die behauptete ausdrückliche "Parkgenehmigung" während des Nachtdienstes nicht seiner Würdigung des Verhaltens des Antragstellers als ordnungswidrig zugrunde gelegt hat, hat nicht zur Folge, dass die Entlassung insoweit auf einem falschen Sachverhalt beruhen würde und deshalb rechtswidrig wäre. Denn die Feststellung des Antragsgegners, dass der Antragsteller durch das Parken des Dienstfahrzeugs in der Halteverbotszone vor dem J. eine Ordnungswidrigkeit begangen hat, erweist sich auch als zutreffend, wenn die Behauptung des Antragstellers als wahr unterstellt wird. Wenn er tatsächlich davon ausgegangen sein sollte, dass Mitarbeiter des Hotels ihm gegenüber das absolute Halteverbot außer Kraft setzen könnten, handelte es sich insoweit um einen vermeidbaren Verbotsirrtum. Wie bereits das Verwaltungsgericht ausgeführt hat, ist das Zusatzschild "Hotelvorfahrt frei" im Sinne einer Ausnahme für das Be- und Entladen anlässlich des Hotelbesuchs zu verstehen. Eine solche Haltezone wird typischerweise genutzt, um Gäste des Hotels aus- und einsteigen zu lassen und gegebenenfalls ihr Gepäck aus- oder einzuladen. Das betreffende Fahrzeug wird anschließend zu einem Parkplatz gefahren. Zu diesem Zweck wollte der Antragsteller den Seitenstreifen nicht benutzen; ihm ging es vielmehr darum, das Fahrzeug in unmittelbarer Nähe des Hoteleingangs abzustellen, um dort Heißgetränke für eine Kaffeepause zu erwerben. Das Halteverbot entfaltete auch nicht im Hinblick darauf keine Wirkung, dass Hotelmitarbeiter ein Halten von Fahrzeugen möglicherweise auch zu anderen Zwecken zulassen, wie der Antragsteller behauptet. Ein solches Entgegenkommen beschränkt sich darauf, ein verbotswidriges Halten von Seiten des Hotels nicht zu beanstanden und ggf. nicht der Polizei zu melden. Vor diesem Hintergrund erscheint die Vorstellung des Antragstellers abwegig, er könne sich in seiner Funktion als Polizeivollzugsbeamter in Dienstkleidung für das Abstellen eines Streifenwagens im Rahmen einer Kaffeepause auf eine Ausnahme von dem absoluten Halteverbot aufgrund einer "Genehmigung" seitens des Hotels berufen. Sollte er dies tatsächlich angenommen habe, handelte es sich um eine vermeidbare Fehleinschätzung.

36

Für den Vorwurf des Parkens mit dem Streifenwagen im absoluten Halteverbot ist schließlich die vom Antragsteller bestrittene Äußerung seiner Kollegin, ein solches Verhalten sei für einen Polizeibeamten unangemessen, nicht von entscheidender Bedeutung. Auf diese Bemerkung, die von der Kollegin im Verlauf der weiteren Ermittlungen nicht bestätigt worden

37

ist, stellt die Entlassungsverfügung auch nicht maßgeblich ab.

b. Das Urinieren in der Öffentlichkeit in unmittelbarer Nähe des Streifenwagens am 9.10. und am 22.10.2022 bestreitet der Antragsteller nicht. Er macht mit der Beschwerde lediglich geltend, wegen des vermehrten Konsums von Kaffee und isotonischen Getränken am 9.10.2022 einen plötzlichen und unerwarteten Harndrang verspürt zu haben, der ohne Schmerzen nicht zu unterdrücken gewesen sei und der es ihm unmöglich gemacht habe, den Fußweg von etwa 500 Metern zu der nächstgelegenen Toilette bei der Rheinbahn zu absolvieren. Diesen plötzlichen Harndrang habe er auch am 22.10.2022 verspürt. Das Problem sei offensichtlich eine Begleiterscheinung der stattgehabten Belastungssituation gewesen; der Antragsteller habe bereits versucht, es mit freiverkäuflichen Medikamenten in den Griff zu bekommen. Damit werden die tatsächlichen Feststellungen in Bezug auf das im Sinne von § 118 Abs. 1 OWiG vorwerfbare ordnungswidrige Verhalten des Antragstellers nicht durchgreifend in Frage gestellt. Das gilt auch, soweit sich der Antragsteller auf eine Art Notsituation beruft, in der er sich aufgrund des nicht mehr zu kontrollierenden Harndrangs befunden habe. Das Vorbringen im Hinblick auf diesen Harndrang als Begleiterscheinung einer Belastungssituation ist vollständig neu und bereits deshalb unglaubhaft. Darüber hinaus waren dem Antragsteller die Probleme, die sich im Verlauf eines Nachtdienstes in Bezug auf die Erreichbarkeit einer Toilette ergeben können, bekannt. Von einem Polizeivollzugsbeamten ist zu erwarten, dass er sich vorausschauend auf entsprechende Bedürfnisse einstellt, allein schon, um seine volle kurzfristige Einsatzfähigkeit sicherzustellen. Der Antragsteller hätte sich demnach bereits bei einem sich ankündigenden Harndrang auf den Weg zu dem bekanntermaßen entlegenen Abort machen oder diesen im Hinblick auf das Volumen der konsumierten Getränke vorsorglich aufsuchen müssen. 38

c. Ohne Erfolg bestreitet der Antragsteller die Äußerung, bei der Fernsehsendung "Germanys Next Topmodel" liefen "nur Quotenneger rum". Er macht zunächst geltend, ihm könne nicht entgegengehalten werden, die Äußerung in dem Kritikgespräch am 23.3.2023 eingeräumt zu haben, weil er zuvor nicht darüber belehrt worden sei, dass er sich nicht zu den Vorwürfen äußern müsse. Das Verwaltungsgericht hat allerdings nicht allein auf dieses Eingeständnis abgestellt, sondern das weitere Vorbringen des Antragstellers, er habe von "Quotenweibern" gesprochen, als offenkundig unglaubhaft gewürdigt. Diese Einschätzung ist offensichtlich zutreffend vor dem Hintergrund, dass bis zum fraglichen Zeitpunkt in besagtem TV-Format die Models ausschließlich weiblich waren, so dass unerfindlich ist, wer mit "Quotenweibern" gemeint gewesen sein könnte. Dass die schriftliche Äußerung des PK U. vom 12.7.2023, auf die der Antragsgegner sich diesbezüglich stützt, "schlicht und ergreifend unergiebig" sei, wie der Antragsteller behauptet, trifft nicht zu. PK U. konnte sich zwar nicht mehr an den Wortlaut oder den Satz erinnern, in dem der Begriff geäußert wurde, er war sich aber sicher, dass der Antragsteller das Wort "Quotenneger" verwendet hat, wenn auch nicht konkret bezogen auf eine Person mit dunkler Hautfarbe. Dass sich die Aussage auf eine konkrete Person bezogen hätte, wird dem Antragsteller nicht vorgeworfen. 39

d. Die tatsächliche Grundlage des Vorwurfs regelmäßig unangemessenen Verhaltens im Umgang mit Bürgern zieht die Beschwerde ebenfalls nicht durchgreifend in Zweifel. Der (erneute) Hinweis des Antragstellers darauf, eine im Verlauf des Verfahrens kritisierte unverhältnismäßige Verwendung des Außenlautsprechers sei zwischenzeitlich fallengelassen worden, geht an den ihm mit der Entlassungsverfügung vorgeworfenen Vorfällen vorbei. Dass er einen Bürger wegen eines Rotlichtverstoßes lautstark aus dem Beifahrerfenster schreiend ermahnt hat, stellt er selbst nicht in Abrede. Das gilt auch für seine Reaktion auf einen Gurtverstoß und die nach seinem Vorbringen witzig gemeinte Nachfrage ("mit happy end?") gegenüber einem Bürger, der sich nach einer Straße erkundigt hatte, in der sich nach seinen 40

weiteren Angaben eine Thai-Massage befinden sollte. Insoweit macht der Antragsteller zwar weiterhin geltend, dass der Bürger selbst locker und recht humorvoll gewirkt habe. Zu Recht hat jedoch bereits das Verwaltungsgericht die Frage gestellt, wie und woran der Antragsteller bereits vor der übergriffigen Bemerkung - allein auf diesen Zeitpunkt käme es an - festgemacht haben will, dass der Bürger diese nicht als unangemessen empfinden werde. Wenn der Bürger - so die Angaben der Kollegin, die bei dem Vorfall dabei gewesen ist - auf die Bemerkung hin nicht gelacht, sondern gesagt hat, dass es eine normale Massage sei, spricht dies im Übrigen gerade nicht dafür, dass er die Unterstellung des Aufsuchens eines bzw. einer Prostituierten nicht als "humorvoll" angesehen hat.

2. Mit der Beschwerde wird nicht dargelegt, dass der Antragsgegner den Begriff der Bewährung und den gesetzlichen Rahmen des Beurteilungsspielraums verkannt bzw. allgemein gültige Wertmaßstäbe missachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hätte. 41

a. Ohne Erfolg macht die Beschwerde geltend, der Antragsgegner habe die Vorfälle aus dem Jahr 2022 seiner Einschätzung der charakterlichen Eignung des Antragstellers nicht zugrunde legen dürfen. Warum einer Verwertung dieser Verstöße, für die sich der Antragsteller außerdem zum Teil auch entschuldigt habe (Urinieren in der Öffentlichkeit), entgegenstehen soll, dass diese offenbar weder ordnungs- noch dienstrechtlich geahndet worden sind, ist mit der Beschwerde nicht dargelegt. Sie beschränkt sich darauf, die Vorfälle zeitlich einzuordnen und die These aufzustellen, dass es lediglich auf die Verfehlungen aus dem Jahr 2023 ankomme. Die vom Antragsteller ferner angeführte Unschuldsvermutung, die zwar auch im Ordnungswidrigkeitenverfahren gilt, 42

vgl. etwa Lay, in: Dötsch/Koehl/Krenberger/Türpe, BeckOK StVR, 24. Ed. Stand 15.7.2024, § 71 OWiG Rn. 269, 43

ist auf das vorliegende Entlassungsverfahren nicht anwendbar. Der dieser Vermutung zugrundeliegende Art. 6 Abs. 2 EMRK bezieht sich unmittelbar nur auf Strafverfahren, bei denen ein Verhalten gerichtlich mit einer bestrafenden und abschreckenden Sanktion belegt werden soll. Um ein solches Verfahren handelt es sich bei dem beamtenrechtlichen Entlassungsverfahren nicht. Anders als ein Straf- oder auch Ordnungswidrigkeitenverfahren bezweckt es nicht die Sanktionierung begangenen Unrechts bzw. von Rechtsverstößen, sondern dient ausschließlich dem Schutz der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung vor künftigen Schäden. 44

Vgl. zur Entlassung eines Soldaten während laufender Strafverfahren: OVG NRW, Beschluss vom 27.1.2022 - 1 B 1756/21 -, NWVBl 2022, 302 = juris Rn. 9 und 12 ff. 45

b. Mit seinem Einwand, es handele sich bei den ihm vorgeworfenen Verfehlungen lediglich um Bagatellen, die auch in der Zusammenschau eine Entlassung nicht rechtfertigen könnten, dringt der Antragsteller nicht durch. 46

Durch das ordnungswidrige Abstellen des Streifenwagens auf dem offensichtlich mit einem absoluten Halteverbot belegten Seitenstreifen hat der Antragsteller gegen seine Pflicht als Polizeivollzugsbeamter verstoßen, für die Einhaltung von Gesetz, Recht und Ordnung einzustehen. Die mit seinem Verhalten verbundene Außenwirkung hat ihn offensichtlich nicht von seinem Vorhaben abgehalten, für seine Kaffeepause den J. zu nutzen und dabei den Streifenwagen nicht nur im absoluten Halteverbot, sondern in besonders prominenter Lage vor einem gehobenen Hotel in einer Querstraße der C.-straße in B. abzustellen. Sein Verhalten belegt ferner, dass er nicht hinreichend in der Lage ist, zwischen einem privaten Aufsuchen des Hotels außerhalb des Dienstes einerseits und in Dienstkleidung mit dem 47

Polizeifahrzeug andererseits zu differenzieren. Als Bagatelle stellt sich das Fehlverhalten auch nicht mit Rücksicht auf das weitere Beschwerdevorbringen dar, Kollegen stellten häufig den Funkstreifenwagen ordnungswidrig auf dem Gehweg vor Gerichtsgebäuden ab oder hielten in zweiter Reihe, letzteres, um etwa eine Pizza abzuholen. Zum einen ist nicht zu erkennen und wird mit der Beschwerde auch nicht dargelegt, dass ein solches ansehensschädliches Fehlverhalten generell toleriert würde; zum anderen lässt die Beschwerde dabei die herausgehobenen Umstände des Einzelfalls außer Betracht. Darüber hinaus fällt ins Gewicht, dass sich der Antragsteller zum Zeitpunkt des fraglichen Verstoßes erst knapp vier Wochen im Amt befunden hat. Selbst wenn er tatsächlich bereits so kurz nach seinem Amtsantritt gemeint haben sollte, den Streifenwagen für eine Kaffeepause folgenlos im absoluten Halteverbot abstellen zu können, kommt darin ein Hang zur Ausnutzung der ihm eingeräumten Machtposition und eine Nachlässigkeit in Bezug auf die Einhaltung von Gesetz, Recht und Ordnung zu Ausdruck, zu deren Verteidigung er ausgebildet und zum Polizeivollzugsbeamten ernannt worden ist. Dass der Antragsgegner u. a. diesem ordnungswidrigen Verhalten entnommen hat, der Antragsteller lasse in der Rolle und Vorbildfunktion als Polizeivollzugsbeamter die nötige Besonnenheit, Beherrschtheit und Integrität vermissen, ist nicht zu beanstanden.

Das wiederholte ordnungswidrige Urinieren in der Öffentlichkeit, noch dazu in unmittelbarer Nähe des Streifenwagens und in Dienstkleidung, stellt ebenfalls keine Bagatelle dar. Es offenbart ebenfalls einen Mangel an Besonnenheit und Beherrschtheit und verstößt gegen die Pflicht zu gesetzestreuem und achtungswürdigem Verhalten. Das gilt vorliegend insbesondere auch im Verhältnis zu den Kollegen des Antragstellers. Unstreitig war er bei dem ersten Vorfall, als er seinen Kollegen über sein Vorhaben informierte, darauf hingewiesen worden, dass sich dies nicht gehöre und eine Toilette aufzusuchen sei. Dennoch urinierte er in unmittelbarer Nähe des Dienstwagens. 48

Ebenfalls ohne Erfolg tritt der Antragsteller der Würdigung seines Verhaltens gegenüber zwei Bürgern mit dem Argument entgegen, es habe sich um eine Bagatelle bzw. um ein in der konkreten Situation angezeigtes Verhalten gehandelt. Die überzeugenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts auf Seite 14 des Urteilsabdrucks stellt die Beschwerde bereits nicht substantiiert in Frage. Aus welchen Gründen eine Bemerkung mit sexueller Anspielung, die dem Antragsteller seinen eigenen Angaben nach "rausgerutscht" sei, nicht als Hinweis auf eine mangelnde Beherrschtheit anzusehen ist, legt die Beschwerde schon nicht dar. Selbst wenn man unterstellt, dass der Antragsteller den Bürger nicht verärgern wollte, belegt sein Verhalten einen Mangel an Besonnenheit und lässt Rückschlüsse auf seine charakterliche Eignung zu. Von einem Polizeivollzugsbeamten ist insbesondere, wenn er in Dienstkleidung dem Bürger entgegentritt, zu erwarten, dass er irritierende und missverständliche Äußerungen unterlässt, die im vorliegenden Fall sogar den Eindruck vermitteln konnten, der Beamte mache sich über den Bürger lustig. 49

Auch die Berücksichtigung der weiteren Verhaltensweisen gegenüber Bürgern hält sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums des Antragsgegners und beruht nicht auf einer Verkennung des Begriffs der Bewährung. Dass sich der Antragsteller veranlasst gesehen hat, aus dem Beifahrerfenster heraus einen älteren Fußgänger lautstark auf einen Rotlichtverstoß hinzuweisen, stellt - ebenso wie der Hinweis auf den Verstoß gegen die Gurtpflicht - eine impulsive Reaktion dar, die Verkehrsteilnehmer irritieren und sogar ablenken kann. 50

c. Die Beschwerde zeigt schließlich nicht auf, dass der Antragsgegner allgemein gültige Wertmaßstäbe missachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hätte. Mit seinem Vorbringen, im Vergleich zu anderen Beamten werde ähnliches Fehlverhalten mit zweierlei 51

Maß gemessen, ist eine Missachtung solcher Wertmaßstäbe nicht dargelegt. In diesem Zusammenhang setzt sich die Beschwerde nicht mit der die Entlassungsverfügung abschließenden Erwägung auseinander, dass der Antragsteller trotz wiederholter Gespräche, in denen er auf sein Fehlverhalten hingewiesen wurde, dies einsah und sich auch dafür entschuldigte, erneut und wiederholt den ihm als Polizeivollzugsbeamten obliegenden Pflichten nicht gerecht geworden ist. Dabei misst der Antragsgegner beanstandungsfrei dem Umstand besonderes Gewicht zu, dass sich der Antragsteller erst seit dem 1.9.2022 in einem Beamtenverhältnis auf Probe befindet und bereits binnen weniger Monate und trotz zwischenzeitlicher Ermahnungen eine Reihe von Pflichtverletzungen gezeigt hat, welche eine grundsätzliche mangelnde Bereitschaft zur Einhaltung und Befolgung der ihm obliegenden Pflichten belegen. Inwieweit es in Bezug auf diesen Befund tatsächlich Vergleichsfälle gegeben haben soll, in denen die charakterliche Eignung nicht in Frage gestellt worden wäre, ist der Beschwerde nicht zu entnehmen. Der Antragsteller beschränkt sich vielmehr darauf, einen Kollegen zu zitieren, ohne konkrete Vorfälle und die Reaktion des Antragsgegners darauf zu benennen. Auch mit dem Hinweis, dass viele Gerüchte über ihn durch ein bis zwei Personen in Umlauf gesetzt worden seien, stellt er die Rechtmäßigkeit der Entlassungsverfügung nicht durchgreifend in Frage. Ein auf diesem Wege an den Antragsgegner möglicherweise herangetragenem Fehlverhalten des Antragstellers ist nicht Gegenstand der Entlassungsverfügung.

Die Entscheidung des Antragsgegners, den Antragsteller noch vor Ablauf des ersten Jahres der Probezeit zu entlassen, erweist sich auch nicht mit Rücksicht darauf als rechtswidrig, dass es seit dem Kritikgespräch am 29.3.2023 bis zum Verbot der Führung der Dienstgeschäfte am 2.6.2023 zu keinen weiteren Fehlritten gekommen ist. Der Antragsgegner hat diese Tatsache in seine Würdigung der charakterlichen Eignung des Antragstellers eingestellt, ist aber zu dem Ergebnis gekommen, dass eine stabile Verhaltensänderung nicht zu erwarten sei. Dieser Einschätzung liegt die Erfahrung zugrunde, dass der Antragsteller nach dem ersten Kritikgespräch Ende Oktober 2022 und im Anschluss an eine sechswöchige Dienstunfähigkeit zwar ab dem 8.12.2022 zunächst über zwei Monate seinen Dienst unauffällig verrichtet hat, dass es danach aber wiederholt zu Verfehlungen gekommen ist. Vor diesem Hintergrund ist die Einschätzung des Antragsgegners, er könne nicht darauf vertrauen, dass der Antragsteller zuverlässig seinen dienstlichen Pflichten als Polizeivollzugsbeamter gerecht werde, nicht zu beanstanden. Da ein solches Vertrauen und die erforderliche Achtung, die ihm der Dienstherr und die Öffentlichkeit, aber auch seine Kollegen entgegenbringen, die notwendige Voraussetzung dafür ist, dass er seine Aufgaben als Polizeivollzugsbeamter vollwertig erfüllen kann, wie der Antragsgegner weiter ausführt, begegnet auch die Entscheidung, den Antragsteller vor Ablauf der Probezeit mangels persönlicher Eignung zu entlassen, eingedenk des insoweit maßgeblichen Beurteilungsspielraums keinen Bedenken.

Etwas anderes ergibt sich schließlich nicht aus den beiden im Beschwerdeverfahren vorgelegten Dienstzeugnissen des Antragstellers. Dem einen Dienstzeugnis über ein Praktikum beim Feldjägerregiment 2 in T., offenbar während seiner Ausbildung zum Polizeivollzugsbeamten, ist bereits nicht zu entnehmen, auf welchen Zeitraum sich dieses Zeugnis bezieht. Das weitere vorläufige Dienstzeugnis vom 3.9.2019 betrifft einen bereits mehrere Jahre zurückliegenden Zeitraum und kann schon deshalb die Einschätzung des Dienstherrn aufgrund der Feststellungen während der rund neunmonatigen Dienstzeit des Antragstellers im Beamtenverhältnis auf Probe ab September 2022 nicht durchgreifend in Frage stellen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 40, 47 Abs. 1, 52 Abs. 1 und Abs. 6 Satz 1 Nr. 2, Sätze 2 und 3, 53 Abs. 2 Nr. 2 GKG.

Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO; §§ 66 Abs. 3 Satz 3, 68 Abs. 1 Satz 5 GKG). 55

---