



Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

OVG: 2 LA 36/26

VG: 6 K 1770/24

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

– Kläger und Zulassungsantragsteller –

Prozessbevollmächtigte:

g e g e n

die Stadt Bremerhaven, vertreten durch den Magistrat, dieser vertreten durch das Amt für Jugend, Familie und Frauen,
Hinrich-Schmalfeldt-Straße/Stadthaus 1, 27576 Bremerhaven,

– Beklagte und Zulassungsantragsgegnerin –

Prozessbevollmächtigte:

hat das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 2. Senat - durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Maierhöfer, die Richterin am Oberverwaltungsgericht Stybel und die Richterin am Verwaltungsgericht Schröder am 8. September 2026 beschlossen:

Der Antrag des Klägers, die Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen – 6. Kammer – vom 05.12.2025 zuzulassen, wird abgelehnt.

Der Kläger trägt die Kosten des Berufungszulassungsverfahrens.

Der Streitwert wird auch für das Zulassungsverfahren auf 58.772,28 Euro festgesetzt.

Gründe

I. Der Kläger wendet sich gegen seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe und begehrt die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

Der Kläger wurde von der Beklagten zum 08.01.2018 als (Bes.Gr. A 13) im Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt und trat am selben Tag den Dienst an. Die Probezeit wurde wegen Vorerfahrungen auf zwei Jahre verkürzt.

Vom 25.07.2018 bis zum 11.01.2019 war der Kläger arbeitsunfähig krankgeschrieben. Anschließend leistete er vom 13.01.2019 bis zum 24.02.2019 Dienst; ab dem 25.02.2019 war er erneut krankgeschrieben. Während der Krankheitszeiten hielt er sich nach eigenen Angaben überwiegend in A. auf.

Anlässlich des bevorstehenden Ablaufs der Probezeit am 07.01.2020 wurde über den Kläger unter dem Datum 11.11.2019 eine dienstliche Beurteilung erstellt, die mit dem Gesamturteil „entspricht nicht den Anforderungen“ endete. Die dienstliche Beurteilung wurde dem Kläger nicht eröffnet.

Mit Verfügung vom 13.11.2019 entließ die Beklagte den Kläger zum 07.01.2020 aus dem Beamtenverhältnis auf Probe, ohne ihn vorher angehört zu haben, und ordnete die sofortige Vollziehung an. Zur Begründung führte sie aus, dass sich der Kläger weder fachlich noch gesundheitlich bewährt habe. Das Datum der Bekanntgabe der Entlassungsverfügung geht aus den Akten nicht genau hervor. Der Kläger erhob gegen die Entlassung am 19.12.2019 Widerspruch; zudem beantragte er vorläufigen gerichtlichen Rechtsschutz.

Mit Beschluss vom 08.06.2020 – 2 B 114/20 – stellte das erkennende Gericht die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs bis zur Zustellung eines Widerspruchsbescheids oder einer anderweitigen Erledigung des Widerspruchsverfahrens wieder her, da die Entlassung mangels Anhörung des Klägers formell rechtswidrig sei. Einen Widerspruchsbescheid erließ die Beklagte in der Folge nicht. Der Kläger war weiterhin krankgeschrieben und hielt sich vorwiegend in A. auf.

Am 10.01.2022 trat der Kläger seinen Dienst wieder an. Mit Bescheid vom 02.02.2022 verlängerte die Beklagte die Probezeit bis zum 09.05.2023. Seit dem 21.02.2022 ist der Kläger erneut krankgeschrieben und hält sich überwiegend in A. auf.

Am 26.04.2023 stimmte der zuständige Personalrat dem Vorhaben der Beklagten, den Kläger erneut zu entlassen, zu. Mit Bescheid vom 04.05.2023 entließ die Beklagte den Kläger – ohne Anhörung – zum Ablauf des 30.06.2023 aus dem Beamtenverhältnis auf Probe, da seine Eignung nicht habe festgestellt werden können. Die sofortige Vollziehung wurde angeordnet. Dem Kläger ging die Entlassungsverfügung erst im Juli 2023 zu; am 13.08.2023 erhob er gegen sie Widerspruch. Mit Bescheid vom 25.09.2023 hob die Beklagte die Entlassungsverfügung vom 04.05.2023 auf, weil sie dem Kläger erst nach dem verfügten Entlassungstermin bekannt gegeben worden war.

Mit weiterem Bescheid vom 25.09.2023 verfügte die Beklagte – wiederum ohne Anhörung – die Entlassung des Klägers aus dem Beamtenverhältnis auf Probe zum 31.12.2023, im Falle einer Zustellung der Verfügung nach dem 19.11.2023 zum 31.03.2024. Zur Begründung führte die Beklagte im Wesentlichen aus, dass sie die Bewährung des Klägers nicht habe feststellen können. Die sofortige Vollziehung wurde angeordnet. Der Bescheid ging dem Kläger am 31.10.2023 zu.

Am 29.11.2023 erhob der Kläger Widerspruch gegen den Entlassungsbescheid vom 25.09.2023 und beantragte beim Verwaltungsgericht die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung. Mit Beschluss vom 14.05.2024 – 6 V 2795/23 – stellte das Verwaltungsgericht die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs bis zur Zustellung eines Widerspruchsbescheids wieder her, da die Entlassung wegen der unterbliebenen und bislang nicht nachgeholten Anhörung des Klägers formell rechtswidrig sei.

Mit Schreiben vom 29.05.2024 gab die Beklagte dem Kläger Gelegenheit zur Stellungnahme zu seiner Entlassung; der Kläger nahm mit Schreiben seines damaligen Verfahrensbevollmächtigten vom 27.06.2024 Stellung.

Mit Widerspruchsbescheid vom 01.07.2024 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Dabei führte sie sinngemäß aus, dass wegen der erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten die fachliche Bewährung des Klägers nicht habe festgestellt werden können. Da eine amtsärztliche Untersuchung wegen des Auslandsaufenthalts des Klägers und der von diesem geltend gemachten Reiseunfähigkeit nicht durchführbar gewesen sei, habe auch die gesundheitliche Eignung nicht festgestellt werden können.

Der Kläger hat am 12.07.2024 Klage gegen den Entlassungsbescheid vom 25.09.2023 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 01.07.2024 erhoben. Er hat erstinstanzlich beantragt, den Bescheid der Beklagten vom 25.09.2023 in der Gestalt des

Widerspruchsbescheids vom 01.07.2024 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, ihn in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übernehmen.

Einen am 22.07.2024 gestellten Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung der Klage lehnte das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 13.09.2024 – 6 V 1953/24 – ab. Die Beschwerde des Klägers blieb erfolglos (OVG Bremen, Beschl. v. 30.01.2025 – 2 B 326/24).

Mit Urteil vom 05.12.2025 hat das Verwaltungsgericht die Klage abgewiesen. Die Entlassung des Klägers aus dem Beamtenverhältnis auf Probe sei rechtmäßig und der Kläger habe keinen Anspruch auf Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Die Anhörung des Klägers zur Entlassung sei während des Widerspruchsverfahrens nachgeholt und der Anhörungsmangel dadurch geheilt worden (§ 45 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 VwVfG). Der Personalrat habe beim Erlass der streitgegenständlichen Entlassungsverfügung nicht erneut beteiligt werden müssen, da er bereits hinsichtlich der vorherigen Entlassungsverfügung vom 04.05.2023 beteiligt worden sei und beide Entlassungsverfügungen bis auf den Entlassungszeitpunkt im Wesentlichen inhaltsgleich seien. Auch materiell sei die Entlassung rechtmäßig. Eine Beamtin oder ein Beamter auf Probe sei zu entlassen, wenn er sich in der Probezeit nicht bewährt habe (§ 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG). Schon berechtigte Zweifel schlossen die Feststellung der Bewährung aus (§ 7 Abs. 2 Satz 1 BremLVO). Die Beklagte sei zu Recht davon ausgegangen, dass sie wegen der krankheitsbedingten Ausfallzeiten des Klägers in der Probezeit dessen fachliche Bewährung nicht feststellen könne. Die Nichteröffnung der dienstlichen Beurteilung vom 11.11.2019 sei ohne Belang, denn für die Rechtmäßigkeit der Entlassung einer Probebeamtin oder eines Probebeamten komme es auf die formelle Rechtmäßigkeit der über die Probezeit erstellten Beurteilungen nicht an. Weitere dienstliche Beurteilungen habe die Beklagte nicht erstellen müssen, denn nach der Beurteilung vom 11.11.2019 habe der Kläger nur noch wenige Wochen lang tatsächlich Dienst geleistet. In der übrigen Zeit sei er krankgeschrieben gewesen. Es sei nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte eine tatsächliche Dienstverrichtung von zusammen genommen gut acht Monaten innerhalb einer fünfjährigen Probezeit nicht als ausreichend ansehe, um die fachliche Bewährung feststellen zu können. Die Probezeit des Klägers könne nicht erneut verlängert werden, um ihm die Gelegenheit zur Bewährung zu geben. Die Höchstdauer der Probezeit betrage fünf Jahre (§ 10 Satz 2 BeamStG, § 19 Abs. 4 BremBG) und sei vorliegend am 08.01.2023 abgelaufen. Auf die Gründe für die Fehlzeiten und die Frage, wer sie eventuell verschuldet hat, komme es nicht an.

II. Der Antrag des Klägers auf Zulassung der Berufung hat keinen Erfolg. Der allein geltend gemachte Zulassungsgrund der ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Urteils (§ 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO) liegt nicht vor bzw. wird jedenfalls im Zulassungsverfahren nicht hinreichend dargelegt (§ 124a Abs. 5 Satz 2 VwGO).

Der Zulassungsgrund der ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung des Verwaltungsgerichts ist gegeben, wenn mit dem Zulassungsantrag ein tragender Rechtssatz oder eine erhebliche Tatsachenfeststellung des Verwaltungsgerichts mit schlüssigen Gegenargumenten in Frage gestellt wird (BVerfG, Beschl. v. 16.01.2017 – 2 BvR 2615/14, juris Rn. 19 sowie Beschl. v. 09.06.2016 – 1 BvR 2453/12, juris Rn. 16 m.w.N.; OVG Bremen, Beschl. v. 30.03.2021 – 1 LA 180/18, juris Rn. 12).

1. Die ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats an der Entlassung des Klägers ist auch unter Berücksichtigung der Zulassungsantragsbegründung nicht ernstlich zweifelhaft.

Der erkennende Senat hat dazu im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes gegen die vorliegend streitgegenständliche Entlassungsverfügung ausgeführt (OVG Bremen, Beschl. v. 30.01.2025 – 2 B 326/24, juris Rn. 16):

„Die für die Entlassung des Antragstellers erforderliche Zustimmung des Personalrats (vgl. § 58 Abs. 1, § 65 Abs. 1 lit. b BremPersVG) liegt vor. Der Personalrat hatte der Entlassung des Antragstellers am 26.04.2023 zugestimmt. Zwar wurde die daraufhin erlassene Entlassungsverfügung vom 04.05.2023 von der Antragsgegnerin wieder aufgehoben, weil sie dem Antragsteller erst nach dem Entlassungsdatum bekannt gegeben worden war. Vor dem erneuten Erlass einer Entlassungsverfügung am 25.09.2023 war aber keine erneute Beteiligung des Personalrats geboten. Wird eine Entlassungsverfügung aus formalen Gründen aufgehoben und durch eine neue, auf einen späteren Entlassungszeitpunkt lautende Entlassungsverfügung ersetzt, bedarf es keiner erneuten Beteiligung des Personalrats, wenn der Sachverhalt gleichgeblieben ist. Denn die Mitbestimmung bezieht sich nicht auf eine bestimmte Entlassungsverfügung, sondern auf den Vorgang der Entlassung und den ihr zugrundeliegenden Sachverhalt (BVerwG, Beschl. v. 10.06.1988 – 2 B 84/88, NVwZ-RR 1988, 102; OVG Bremen, Urt. v. 17.03.2004 – 2 A 360/03, juris Rn. 62). Der entscheidungserhebliche Sachverhalt hatte sich zwischen der Entlassungsverfügung vom 04.05.2023 und der Entlassungsverfügung vom 25.09.2023 nicht verändert. Der Antragsteller war nach wie vor nach eigenen Angaben dienstunfähig und hielt sich in A. auf; Dienst geleistet hat er in diesem Zeitraum nicht.“

An dieser Auffassung, der das Verwaltungsgericht im angefochtenen Urteil gefolgt ist, ist auch unter Berücksichtigung des Vorbringens im Zulassungsverfahren festzuhalten.

Anders als der Kläger meint, war eine neue Personalratsbeteiligung vor dem Erlass der Entlassungsverfügung vom 25.09.2023 nicht deswegen geboten, weil die Entlassungsverfügung vom 04.05.2023 materiell-rechtswidrig gewesen sei. Es mag sich bei dem Umstand, dass der verfügte Entlassungszeitpunkt vor der Bekanntgabe der Verfügung vom 04.05.2023 lag, rechtsdogmatisch um einen materiellen und nicht um einen formellen Fehler handeln. Gleichwohl berührt er die Gründe, aus denen der Kläger entlassen werden soll, nicht. Da der neue Entlassungstermin nach demjenigen lag, den der Personalrat gebilligt hatte, war die Verschiebung des Entlassungszeitpunkts zudem keine Verschlechterung für den Kläger, so dass die Rolle des Personalrats als Interessenvertretung der Beschäftigten auch unter diesem Gesichtspunkt nicht berührt war.

Der Kläger trägt vor, die Entlassungsverfügung vom 25.09.2023 enthalte einen Hinweis, dass es unmöglich sei, ihn durch einen Kooperationsarzt in B. auf seine Dienstfähigkeit untersuchen zu lassen. Ein solcher Hinweis sei in der vom Personalrat gebilligten Entlassungsverfügung vom 04.05.2023 noch nicht enthalten gewesen. Der Kläger legt jedoch nicht dar, weshalb es sich dabei um eine für die Personalratsbeteiligung wesentliche Sachverhaltsänderung handeln soll. Der Kläger wurde entlassen, weil aufgrund der erheblichen Fehlzeiten, in denen er sich selbst krankgemeldet hatte, seine (auch fachliche) Bewährung nicht habe festgestellt werden können. Es ist nicht ersichtlich, welche Relevanz es insoweit hat, ob eine amts- bzw. kooperationsärztliche Untersuchung des Klägers auf seine Dienstfähigkeit möglich gewesen wäre oder unmöglich war. Die Ursachen der krankheitsbedingten Fehlzeiten sind für die Rechtmäßigkeit einer Entlassung wegen Nichtfeststellbarkeit der fachlichen Bewährung grundsätzlich irrelevant (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 18.10.2021 – 2 B 306/21, juris Rn. 11). Auch kann wegen des Verbots widersprüchlichen Verhaltens eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der sich selbst krankgemeldet hat, später nicht einwenden, bei Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung durch die Dienstherrin bzw. den Dienstherrn hätte sich ergeben, dass sie oder er arbeitsfähig ist (OVG Bremen, Beschl. v. 18.10.2021 – 2 B 306/21, juris Rn. 9).

2. Die Begründung des Zulassungsantrags stellt die Auffassung des Verwaltungsgerichts, die fehlende Eröffnung der dienstlichen Beurteilung vom 11.11.2019 führe nicht zur Rechtswidrigkeit der Entlassung des Klägers, nicht schlüssig in Frage. Für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Entlassungsverfügung ist nicht entscheidungserheblich, ob die

Beamtin bzw. der Beamte mangels Eröffnung der dienstlichen Beurteilung einzelne Wertungen hinsichtlich der fachlichen Leistungen im Rahmen der Beurteilung nicht angreifen konnte. Die Rechtmäßigkeit der Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe ist nicht davon abhängig, ob ihr oder ihm zuvor ihre oder seine dienstliche Beurteilung formell ordnungsgemäß eröffnet worden ist. Entscheidend ist vielmehr, ob sie oder er ordnungsgemäß zu der Entlassung selbst angehört wurde (vgl. BVerwG, Urt. v. 21.10.1976 – II C 34.75, Ls. und juris Rn. 29 ff.; OVG Bremen, Beschl. v. 08.06.2020 – 2 B 86/20, juris Rn. 8). Gegen die Auffassung des Verwaltungsgerichts, die zunächst unterbliebene Anhörung des Klägers zu seiner Entlassung sei während des Widerspruchsverfahrens ordnungsgemäß nach § 45 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 VwVfG nachgeholt worden (vgl. S. 7 erster Absatz des Urteilsabdrucks), wendet die Zulassungsantragsbegründung nichts ein.

3. Nicht ernstlich zweifelhaft ist auch die Richtigkeit der Annahme des Verwaltungsgerichts, es habe der Erstellung einer weiteren dienstlichen Beurteilung nicht bedurft. Der Kläger wurde unter dem 11.11.2019 dienstlich beurteilt. Danach hat er nur noch ca. 1 ½ Monate (10.01.2022 bis 21.02.2022) tatsächlich Dienst geleistet. Dieser Zeitraum ist offensichtlich zu kurz für eine sinnvolle Beurteilung (vgl. auch § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BremBeurtV).

4. Die Begründung des Zulassungsantrags legt nicht schlüssig dar, dass der Kläger unter Gesichtspunkten des Vertrauensschutzes bzw. von Treu und Glauben einen Anspruch auf Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit hat.

Dahinstehen kann, ob ein solcher Anspruch für Beamtinnen und Beamte im Anwendungsbereich des Bremischen Beamtengesetzes bzw. des Beamtenstatusgesetzes überhaupt bestehen kann. Denn jedenfalls liegen die Tatbestandsvoraussetzungen eines solchen Anspruchs nicht vor.

Die Dienstherrin ist aus Gründen der Fürsorgepflicht gehalten, alsbald, d.h. unverzüglich, mithin ohne schuldhafte Verzögerung nach Ablauf der Probezeit eine Entscheidung über die Frage der Bewährung der Beamtin bzw. des Beamten herbeizuführen. Trifft die Dienstherrin in der gebotenen Zeit nach Ablauf der Probezeit keine Feststellung über die Nichtbewährung der Beamtin oder des Beamten und damit keine Entscheidung über deren oder dessen Entlassung und ordnet sie auch nicht die Verlängerung der laufbahnrechtlichen Probezeit an, so steht dies der positiven Feststellung der Bewährung gleich. Bei unangemessen langer Verzögerung der Entscheidung über die Bewährung darf die Beamtin bzw. der Beamte daher von ihrer bzw. seiner Bewährung ausgehen (BVerwG, Urt. v. 25.02.1993 – 2 C 27/90, juris Rn. 12 f.). Er oder sie hat dann bei Vorliegen der

übrigen gesetzlichen Voraussetzungen für die Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit einen Anspruch aus § 11 Abs. 2 BBG bzw. entsprechenden landesbeamtengesetzlichen Vorschriften darauf, dass das Probebeamtenverhältnis in ein Lebenszeitbeamtenverhältnis umgewandelt wird (vgl. BVerwG, Urt. v. 25.02.1993 – 2 C 27/90, juris Rn. 16 f.).

Ob diese Grundsätze auf Beamtinnen und Beamte, die – wie der Kläger – keine Bundesbeamtinnen oder Bundesbeamten sind, unter der Geltung des BeamtStG anwendbar sind, wenn das einschlägige Landesbeamtengesetz – wie in Bremen – keine mit § 11 Abs. 2 Satz 1 BBG vergleichbare Vorschrift enthält, ist umstritten (vgl. Reich, in: Reich/ Masuch, BeamtStG, 4. Aufl. 2025 Rn. 2; Thomsen, in: BeckOK Beamtenrecht Bund, 41. Ed. Stand 01.05.2026, § 10 BeamtStG Rn. 16 f.; Hoffmann, in: Schütz/Maiwald, Stand: 228. EL April 2026, § 10 BeamtStG Rn. 5).

Aber selbst unter Anwendung der vorgenannten Grundsätze hätte der Kläger keinen Anspruch auf Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Ein solcher besteht nämlich nicht, wenn die Dienstherrin zeitgerecht eine (erste) Entlassung wegen mangelnder Bewährung verfügt hat und diese Verfügung später aufgehoben und durch eine neue ersetzt wird. In einer solchen Situation kann die Beamtin oder der Beamte nicht darauf vertrauen, dass sie oder er sich in der Probezeit bewährt habe und eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu erwarten sei (BVerwG, Urt. v. 31.05.1990 – 2 C 35/88, juris Rn. 22). So verhält es sich hier. Noch vor dem ursprünglichen Ende der Probezeit am 07.01.2020 hat die Beklagte am 13.11.2019 die Entlassung des Klägers wegen mangelnder Bewährung verfügt. Die Verfügung muss dem Kläger – der sich zu diesem Zeitpunkt im Ausland aufhielt – spätestens am 13.12.2019 bekannt gewesen sein, denn unter diesem Datum hat er Widerspruch gegen sie erhoben. Die Entlassungsverfügung vom 13.11.2019 wurde später zwar vom erkennenden Gericht außer Vollzug gesetzt (Beschl. v. 08.06.2020 – 2 B 114/20, n.V.), sie wurde aber nicht aufgehoben. Der Kläger leistete während dieser Phase des Verfahrens faktisch keinen Dienst mehr, so dass die Annahme, die Beklagte könnte ihre Bewertung seiner Leistungen geändert haben, fernlag. Konkludent aufgehoben wurde die Entlassungsverfügung erst am 02.02.2022, als die Beklagte auf den Wiederantritt des Dienstes durch den Kläger zum 10.01.2022 mit einer Verlängerung der Probezeit bis zum 09.05.2023 reagierte. Dadurch gab die Beklagte zu erkennen, dass sie es nunmehr doch als möglich ansah, dass der Kläger sich noch bewähren werde. Kurz vor dem neuen Ende der Probezeit am 09.05.2023 erging dann am 04.05.2023 die zweite Entlassungsverfügung, die dem wieder im Ausland lebenden Kläger im Juli 2023 zugeing. Als die Beklagte diese Verfügung am 25.09.2023 aufhob, erließ sie noch am selben Tag eine erneute Entlassungsverfügung, die dem Kläger

am 31.10.2023 zugestellt wurde. Bei diesem Geschehensverlauf hatte der Kläger weder nach dem ursprünglichen Ende der Probezeit noch nach dem Ende der verlängerten Probezeit einen Grund zu der Annahme, seine Dienstherrin gehe von seiner Bewährung aus.

5. Die Annahme des Verwaltungsgerichts, die Zeiten tatsächlicher Dienstaussübung durch den Kläger innerhalb der Probezeit seien zu kurz gewesen, um der Beklagten eine (positive) Feststellung der fachlichen Bewährung zu ermöglichen, wird von der Zulassungsantragsbegründung nicht schlüssig in Frage gestellt.

a) Unzutreffend will die Begründung des Zulassungsantrags hierbei auf eine zweijährige Probezeit (08.01.2018 bis 07.01.2020) abstellen und nicht – wie das Verwaltungsgericht – auf eine fünfjährige. Anders als der Kläger meint, ist es nicht ernstlich zweifelhaft, dass seine Probezeit von der Beklagten wirksam bis zum 09.05.2023 verlängert wurde.

Dem steht nicht entgegen, dass das ursprüngliche Ende der Probezeit der 07.01.2020 war und die Verlängerung erst am 02.02.2022 verfügt wurde. Die Auffassung des Zulassungsantrags, eine Probezeitverlängerung müsse zwingend vor Ablauf der Probezeit verfügt werden, widerspricht der gefestigten höchst- und obergerichtlichen Rechtsprechung. Die Dienstherrin muss die Entscheidung, ob die Beamtin oder der Beamte sich bewährt hat oder (noch) nicht und ob im zuletzt genannten Fall mit einer Entlassung oder mit einer Verlängerung der Probezeit reagiert werden soll, nicht schon vor dem Ablauf der Probezeit treffen. Ihr steht eine „zeitliche Toleranzspanne“ zur Verfügung, um über diese Fragen innerhalb angemessener Frist nach Ablauf der Probezeit ohne schuldhaftes Zögern zu entscheiden (vgl. BVerwG, Urt. v. 25.02.1993 – 2 C 27/90, juris Rn. 12-14; VGH B-W, Urt. v. 21.01.2016 – 4 S 1082/14, juris Rn. 57; Hoffmann, in: Maiwald/Schütz, Stand 228 EL April 2026, § 10 BeamStG Rn. 37). Die Länge dieser Bedenkzeit kann nicht abstrakt bestimmt werden, sondern orientiert sich an den Umständen des Einzelfalls (vgl. Zängl, in: GKÖD, § 11 BBG Rn. 43). Wenn die Dienstherrin rechtzeitig zum ursprünglichen Ablauf der Probezeit eine Entlassung verfügt hatte und diese sich als fehlerhaft herausstellt, kann die Probezeit auch noch längere Zeit nach ihrem ursprünglichen Ende verlängert werden (vgl. OVG NW, Beschl. v. 03.02.2022 – 6 E 935/21, juris Rn. 11). Unter Berücksichtigung dieser Maßstäbe wurde eine angemessene Bedenkzeit für die Verlängerung vorliegend nicht überschritten, obwohl zwischen dem ursprünglichen Ende der Probezeit (07.01.2020) und der Verlängerungsverfügung (02.02.2022) fast 25 Monate lagen. Denn die Beklagte hatte schon gegen Ende der ursprünglichen Probezeit eine (negative) Entscheidung über die Bewährung getroffen und den Kläger mit Bescheid vom 13.11.2019 entlassen sowie die sofortige Vollziehung

angeordnet, wogegen der Kläger mit Widerspruch und einem Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung vorgeht. Obwohl das erkennende Gericht die aufschiebende Wirkung am 08.06.2020 wiederherstellte (2 B 114/20), leistete der Kläger bis zum 10.01.2022 krankheitsbedingt keinen Dienst mehr. Unter diesen besonderen Umständen war es nicht unangemessen spät und kein schuldhaftes Zögern, wenn die Beklagte circa drei Wochen nach dem Wiederantritt des Dienstes durch den Kläger mit Verfügung vom 02.02.2022 entschied, ihm durch Verlängerung der Probezeit eine zweite Bewährungschance zu eröffnen.

Die Verlängerung ist auch nicht wegen eines besonders schwerwiegenden und offensichtlichen Fehlers (teilweise) nichtig (§ 44 Abs. 1, 4 VwVfG), weil zwischen dem Beginn der Probezeit (08.01.2018) und dem mit der Verlängerung verfügten Ende (09.05.2023) mehr als fünf Jahre liegen und § 10 Satz 1 BeamStG die Probezeit auf höchstens fünf Jahre begrenzt. Denn es ist jedenfalls nicht ausgeschlossen, dass der Zeitraum, während dem die erste Entlassungsverfügung vom 13.11.2019 vollziehbar war, bei der Berechnung der Höchstdauer der Probezeit nicht mitzuzählen ist (vgl. dazu unten unter Ziff. 6).

Andere Mängel der Verlängerung macht die Zulassungsantragsbegründung nicht geltend.

b) Somit hat die Probezeit des Klägers vom 08.01.2018 bis zum 09.05.2023 gedauert. Innerhalb dieses Zeitraums hat er ca. 9 ½ Monate Dienst geleistet, die sich auf zusammenhängende Abschnitte von einmal ca. 6 ½ Monaten (08.01.2018 bis 25.07.2018) und zwei Mal ca. 1 ½ Monaten (13.01.2019 bis 25.02.2019; 10.01.2022 bis 21.02.2022) verteilen. Die übrige Zeit war der Kläger krankgeschrieben. Zwar ist dem Zulassungsantrag zuzugeben, dass dem Verwaltungsgericht auf S. 9 des angefochtenen Urteils bei der Berechnung und zeitlichen Einordnung der tatsächlichen Dienstzeiten kleine Flüchtigkeitsfehler unterlaufen sind (*„während seiner Probezeit allein zwischen dem 13.01.2019 und dem 24.02.2019 sowie zwischen dem 10.01.2020 bis 20.10.2020 [statt 2022] jeweils sechs Wochen zusammenhängend Dienst für die Beklagte verrichtet“*, *„tatsächliche Dienstverrichtung von zusammen genommen gut acht Monaten“* [statt mehr als neun Monaten]). Nichts desto trotz besteht im Ergebnis kein Zweifel, dass die Annahme, die tatsächliche Tätigkeitsdauer des Klägers sei zu kurz und zu wenig kontinuierlich gewesen, um seine fachliche Bewährung zweifelsfrei feststellen zu können, zutrifft. Eine Mindestdauer tatsächlicher Dienstausbübung, die erforderlich ist, um die Bewährung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe feststellen zu können, lässt sich nicht abstrakt bestimmen. Es kommt stets auf die Umstände des Einzelfalls an (OVG Bremen, Beschl. v. 18.10.2021 – 2 B 306/21, juris Rn. 8). Eine Dienstausbübung von 15

Monaten, verteilt auf zusammenhängende Zeiträume von zehn und fünf Monaten, innerhalb einer fünfjährigen Probezeit hat der Senat nicht als ausreichend erachtet (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 18.10.2021 – 2 B 306/21, juris Rn. 7 f.). Gründe, dies im vorliegenden Fall, wo der Kläger innerhalb seiner fünfjährigen Probezeit noch nicht einmal insgesamt betrachtet zehn Monate Dienst geleistet hat, anders zu sehen, sind nicht ersichtlich.

6. Die Richtigkeit des angefochtenen Urteils wird im Ergebnis auch nicht durch die Angriffe der Zulassungsantragsbegründung gegen die Annahme des Verwaltungsgerichts, die Probezeit des Klägers könne nicht erneut verlängert werden, schlüssig in Frage gestellt.

Die Höchstdauer, bis zu der eine Probezeit verlängert werden kann, beträgt fünf Jahre (§ 10 Satz 1 BeamStG, § 19 Abs. 4 BremBG).

Zwischen dem Beginn der Probezeit des Klägers (08.01.2018) und dem Ende seiner Probezeit (09.05.2023) lagen fünf Jahre, vier Monate und ein Tag.

Der Kläger ist der Auffassung, für die Berechnung der Höchstdauer, bis zu der eine Probezeit verlängert werden kann, müssten die Zeiten unberücksichtigt bleiben, in denen die Beamtin oder der Beamte aufgrund der sofortigen Vollziehbarkeit einer Entlassungsverfügung keinen Dienst verrichten konnte. Er beruft sich dafür auf eine Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen (OVG NW, Beschl. v. 23.09.2025 – 6 A 320/23, juris Rn. 39).

Es spricht einiges dafür, dass diese Rechtsauffassung zutrifft. Denn wenn die Dienstherrin unter Anordnung der sofortigen Vollziehung eine Entlassung verfügt, nimmt sie, solange die Vollziehbarkeit andauert, der Beamtin oder dem Beamten die Möglichkeit, sich weiter zu bewähren. Letztendlich kann dies jedoch dahinstehen, denn auch nach dieser Ansicht könnte die Probezeit des Klägers jedenfalls nicht mehr in einem Ausmaß verlängert werden, das eine zweifelsfreie Feststellung seiner Bewährung zulässt. Dies ergibt sich aus zwei selbständig tragenden Erwägungen:

a) Erstens kommt selbst aufgrund der vom Kläger vertretenen Rechtsauffassung eine weitere Verlängerung nicht in Betracht. Denn die auch von ihm für erforderlich gehaltene Kausalität zwischen der sofortigen Vollziehbarkeit der Entlassungsverfügung und der Unmöglichkeit für die verbeamtete Person, sich durch Dienstausbübung zu bewähren (vgl. S. 7 der Zulassungsantragsbegründung: *„Zeiten herausgerechnet werden, in denen der Probebeamte aufgrund Entlassung aus dem Probeverhältnis mit Anordnung der sofortigen*

Vollziehung gar keinen Dienst verrichten konnte“ [Hervorhebung nicht im Original]), fehlt in seinem Fall.

Die von der Beklagten für sofort vollziehbar erklärte Entlassungsverfügung vom 13.11.2019 wurde dem Kläger zu einem nicht genau aus der Akte hervorgehenden Zeitpunkt zwischen dem 13.11.2019 und dem 13.12.2019 (Tag der Erhebung des Widerspruchs) bekanntgegeben. Der erkennende Senat stellte die aufschiebende Wirkung am 08.06.2020 wieder her. Somit dauerte die sofortige Vollziehbarkeit längstens vom 13.11.2019 bis zum 08.06.2020. Der Kläger hätte während dieses Zeitraums allerdings auch dann keinen Dienst leisten können, wenn er nicht unter Anordnung der sofortigen Vollziehung entlassen worden wäre. Denn er war nach den im Zulassungsverfahren nicht bestrittenen Feststellungen des Verwaltungsgerichts vom 25.02.2019 bis zum 09.01.2022 krankgeschrieben. Daher hat nicht die sofortige Vollziehbarkeit der Entlassung, sondern seine Erkrankung ihn daran gehindert, sich in diesem Zeitraum durch Dienstaussübung zu bewähren. Unbeachtlich ist der Einwand der Zulassungsantragsbegründung, die Beklagte habe es unterlassen, die Dienstfähigkeit des Klägers durch einen Kooperationsarzt in B. überprüfen zu lassen. Eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der sich selbst krankmeldet, kann später nicht einwenden, eine von der Dienstherrin unterlassene amtsärztliche Untersuchung hätte ergeben, dass sie oder er arbeitsfähig ist. Ein solches Vorbringen verstößt gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens (OVG Bremen, Beschl. v. 18.10.2021 – 2 B 306/21, juris Rn. 9).

Die Entlassungsverfügung vom 04.05.2023 wurde dem Kläger erst im Juli 2023, also nach Ablauf der Probezeit, bekanntgegeben; die vorliegend streitgegenständliche Entlassungsverfügung vom 25.09.2023 wurde sogar erst nach Ablauf der Probezeit verfügt. Die sofortige Vollziehbarkeit dieser beiden Entlassungsverfügungen hat den Kläger somit ebenfalls nicht an einer Bewährung in der Probezeit gehindert.

b) Zweitens könnte die Probezeit des Klägers selbst dann, wenn man die Zeit vom 13.11.2019 bis zum 08.06.2020 wegen der sofortigen Vollziehbarkeit der ersten Entlassungsverfügung nicht mitrechnet, nur noch unwesentlich verlängert werden. Zwischen dem 13.11.2019 und dem 08.06.2020 liegen sechs Monate und 26 Tage. Zieht man diesen Zeitraum von den fünf Jahren, vier Monaten und einem Tag, die zwischen dem Beginn (08.01.2018) und dem Ende (09.05.2023) der Probezeit liegen, ab, verbleiben vier Jahre und 277 Tage Probezeit, in denen keine sofortige Vollziehbarkeit einer Entlassungsverfügung bestand. Die Probezeit des Klägers könnte also bei einer solchen Berechnungsweise noch maximal um 88 Tage verlängert werden. Die Zeit, in der der Kläger während der Probezeit tatsächlich Dienst verrichtet hat, könnte dann maximal auf

ca. 12 ½ Monate steigen, verteilt auf einmal 6 ½ Monate, zweimal 1 ½ Monate und einmal knapp 3 Monate und unterbrochen von Krankheitszeiten von 5 ½ Monaten (25.07.2018 bis 11.01.2019), 34 ½ Monaten (25.02.2019 bis 09.01.2022) und 14 ½ Monaten (21.02.2022 bis 09.05.2023). Auch dies wäre aufgrund des Zusammenspiels von kurzer Dauer und fehlender zeitlicher Kontinuität der Dienstausbübung keine geeignete Grundlage, um die Feststellung der fachlichen Bewährung zu ermöglichen (vgl. entsprechend oben unter Ziff. 5 b) sowie OVG Bremen, Beschl. v. 18.10.2021 – 2 B 306/21, juris Rn. 7 f., wo 15 Monate Dienstausbübung aufgeteilt in Zeiträume von 10 und fünf Monaten, zwischen denen ca. 3 ½ Jahren Arbeitsunfähigkeit lagen, als nicht ausreichend erachtet wurden).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO.

IV. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 47 Abs. 1 bis 3, § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 GKG. § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 GKG ist hier deshalb anzuwenden (und nicht Nr. 2), weil der Kläger nach seinem ausdrücklichen erstinstanzlichen Antrag nicht nur die Aufhebung der Entlassung aus dem Probebeamtenverhältnis, sondern zusätzlich die Verpflichtung der Beklagten zu seiner Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beantragt hat.