



Verwaltungsgericht Hamburg

Urteil

Im Namen des Volkes

In der Disziplinarsache

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Kammer 33, aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Dezember 2022 durch

für Recht erkannt:

Die Dienstbezüge der Beklagten werden für die Dauer von 24 Monaten um ein Zwanzigstel gekürzt.

Die weitergehende Disziplinarklage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens tragen die Beklagte zu 3/4 und die Klägerin zu 1/4.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die jeweilige Vollstreckungsschuldnerin darf die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die jeweilige Vollstreckungsgläubigerin vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil steht den Beteiligten die Berufung an das Hamburgische Oberverwaltungsgericht zu. Sie ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils bei dem Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzulegen und zu begründen.

Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag von dem Vorsitzenden verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe).

Vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder Rechtslehrer an einer der in § 67 Abs. 2 Satz 1 VwGO genannten Hochschulen mit Befähigung zum Richteramt zugelassen. Ferner sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen als Bevollmächtigte zugelassen. Ergänzend wird wegen der weiteren Einzelheiten auf § 67 Abs. 2 Satz 3, Abs. 4 und Abs. 5 VwGO verwiesen.

Tatbestand

Die Klägerin begehrt wegen der Ausübung einer nicht genehmigten Nebentätigkeit während eines mutterschutzgesetzlichen Beschäftigungsverbots die Zurückstufung der Beklagten zur Regierungsobersekretärin (BesG A7).

Die Beklagte war ab XXXX Verwaltungsfachangestellte bei XXXX. Bei der Klägerin war sie ab XXXX Verwaltungssekretärin und ab XXXX Verwaltungsobersekretärin. Am XXXX ernannte die Klägerin die Beklagte zur Beamtin auf Lebenszeit und beförderte sie am XXXX zur Regierungshauptsekretärin (BesG A8).

Ab dem 1. September 2019 übte die Beklagte in einem Restaurant eine Nebentätigkeit als Servicekraft aus, ohne dies bei der Klägerin anzuzeigen. Nach ihrer eigenen Angabe und den Angaben der Inhaberin des Restaurants sowie der Klägerin arbeitete die Beklagte zehn Stunden im Monat und erhielt hierfür 100,- Euro monatlich.

Nach einem entsprechenden ärztlichen Attest vom 18. September 2019 wurde der Beklagten wegen einer Schwangerschaft bis zur errechneten Geburt am 8. April 2020 ein Beschäftigungsverbot für „jede Tätigkeit“ erteilt. Der Vordruck hätte es auch erlaubt, das Beschäftigungsverbot auf bestimmte „Tätigkeiten“ oder „Belastungen“ zu beziehen, denen die Schwangere nicht ausgesetzt werden soll.

Die Beklagte setzte ihre Tätigkeit als Servicemitarbeiterin im Restaurant bis zum 30. November 2019 fort. Eine Zeugin, die von dem Beschäftigungsverbot der Beklagten wusste, meldete dies der Klägerin.

Am 11. November 2019 leitete die Klägerin wegen der unangemeldeten Nebentätigkeit ein Disziplinarverfahren ein und unterrichtete die Beklagte hiervon mit Schreiben vom 13. Januar 2020. Mit Schreiben vom 27. Januar 2020 bestätigte die Beklagte den obigen Sachverhalt. Die Inhaberin des Restaurants sei eine Bekannte, die sie Anfang September wegen eines akuten Personalmangels angesprochen habe. Die Beklagte habe irrtümlich angenommen, dass sie die daraufhin vereinbarte geringfügige Beschäftigung im Umfang von 100 Euro monatlich nicht anmelden müsse. Sie wisse nun, dass dies falsch gewesen sei und sie sich besser hätte erkundigen müssen. XXXX. Da dies wegen der Schwangerschaft aber nicht mehr möglich gewesen sei, hätte sie unerträgliche Schmerzen im Rücken bei längerem Sitzen gehabt. Dies sei der Grund für das Beschäftigungsverbot. Da ihr Bewegung jedoch gut getan habe, habe sie die Nebentätigkeit angenommen.

Bei der Beurteilung zum Stichtag 29. Februar 2020 erhielt die Beklagte eine Gesamtpunktzahl in Höhe von 12,9 Punkten (vollbefriedigend). Sie ist verheiratet und hat mittlerweile drei Kinder. Sie ist bislang disziplinarrechtlich nicht in Erscheinung getreten.

Die Klägerin hat am 12. November 2020 die vorliegende Disziplinarklage beim Verwaltungsgericht Potsdam erhoben. Dies hat sich für unzuständig erklärt und das Verfahren mit Beschluss vom 9. Juni 2022 an das Verwaltungsgericht Hamburg verwiesen.

Zur Begründung ihrer Klage führt die Klägerin aus, dass die Beklagte ein schwerwiegendes Dienstvergehen begangen habe. Für die Zeit vor dem Beginn des Beschäftigungsverbots liege ein fahrlässiger Verstoß gegen die Pflicht zur Anzeige der Nebentätigkeit vor. Die Ausübung der Nebentätigkeit sei in dieser Zeit formell, aber nicht materiell illegal gewesen. In dem angegebenen Umfang wäre die Tätigkeit grundsätzlich genehmigungsfähig gewesen. Während des Beschäftigungsverbots sei die Nebentätigkeit jedoch nicht mehr genehmigungsfähig und damit auch materiell illegal gewesen. Insoweit sei auch von Vorsatz auszugehen. Das mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbot für jede Tätigkeit sei eindeutig gewesen. Für das schwere Dienstvergehen sei die Zurückstufung angemessen. Der geringe Umfang und die geringe Höhe des Entgelts deuteten nicht auf eine hohe Gewinnerzielungsabsicht, sondern ein gewisses Maß an Naivität und Unbedarftheit hin.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zur Regierungsobersekretärin zurückzustufen.

Aus dem schriftsätzlichen Vorbringen der Beklagten ergibt sich kein Antrag.

Die Beklagte hat mitgeteilt, dass sie die Sache zutiefst bedauere und mit den Konsequenzen leben müsse. Sie hat auf Aufforderung des Gerichts mit Schriftsatz vom 30. Oktober 2022 eine Übersicht über die Einnahmen und Ausgaben von sich und ihrem Ehemann eingereicht.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und die Sachakten der Klägerin, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist zulässig und führt zur Kürzung der Dienstbezüge der Beklagten im tenorierten Umfang. Die darüber hinausgehende Klage war abzuweisen.

Es gibt keine Mängel des behördlichen Disziplinarverfahrens oder der Klageschrift, die einer Disziplinarmaßnahme entgegenstehen (1.). Die Beklagte hat wegen der Ausübung einer ungenehmigten Nebentätigkeit während der Zeit eines mutterschutzgesetzlichen Beschäftigungsverbots ein Dienstvergehen begangen, dessentwegen ihre Dienstbezüge gekürzt werden (2.).

1. Es gibt keine Mängel des behördlichen Disziplinarverfahrens oder der Klageschrift, die einer Disziplinarmaßnahme entgegenstehen. Wesentliche Mängel des Disziplinarverfahrens oder der Klageschrift sind trotz des entsprechenden Hinweises des Verwaltungsgerichts Potsdam nach § 55 Abs. 2 des Bundesdisziplinargesetzes (BDG) nicht geltend gemacht worden und auch nicht ersichtlich.

2. Die Beklagte hat ein Dienstvergehen im Sinne des § 77 Abs. 1 Satz 1 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) begangen (a.), das nach § 5 Abs. 1, § 8, § 13 Abs. 1 BDG zur Kürzung ihrer Dienstbezüge führt (b.).

a. Die Beklagte hat ein Dienstvergehen begangen, indem sie vorsätzlich von September bis November 2019 trotz eines mutterschutzgesetzlichen Beschäftigungsverbots gegen Entgelt als Servicekraft arbeitete und diese Nebentätigkeit der Klägerin nicht mitteilte.

Beamtinnen und Beamte begehen nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BBG ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen. Die Beklagte hat vorliegend schuldhaft gegen ihre Wohlverhaltenspflicht aus § 61 Abs. 1 Satz 3 BBG und das Nebentätigkeitsrecht (insbesondere § 99 BBG) ((1)) sowie gegen ihre Pflicht zur Gesunderhaltung aus § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG ((2)) verstoßen. Dies geschah auch schuldhaft ((3)).

(1) Indem die Beklagte trotz eines mutterschutzgesetzlichen Beschäftigungsverbots gegen Entgelt als Servicekraft arbeitete und diese Nebentätigkeit der Klägerin nicht mitteilte, verstieß sie gegen das Nebentätigkeitsrecht (insbesondere § 99 BBG) und zugleich gegen ihre aus § 61 Abs. 1 Satz 3 BBG folgende Wohlverhaltenspflicht (vgl. zu letzterem: BVerwG, Beschl. v. 10.12.2020, 2 B 6/20, juris Rn. 12; OVG Lüneburg, Urt. v. 11.6.2013, 6 LD 1/13, juris Rn. 45 m.w.N.). Die Beklagte hat mit ihrem Verhalten schuldhaft eine ungenehmigte

Nebentätigkeit ausgeübt, für die sie auch bei Beantragung keine Genehmigung hätte bekommen können.

Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BBG bedürfen Beamtinnen und Beamte zur Ausübung einer entgeltlichen Nebentätigkeit grundsätzlich einer vorherigen Genehmigung. Bei der Tätigkeit als Servicekraft handelte es um eine entgeltliche Nebentätigkeit in der Form einer Nebenbeschäftigung nach § 97 Abs. 1 und 3 BBG. Die deshalb erforderliche Genehmigung galt auch nicht wegen des geringen Umfangs der Tätigkeit gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 der Bundesnebenbeschäftigungsverordnung (BNV) als erteilt. Unabhängig vom Umfang der Nebentätigkeit kann die Genehmigung nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BNV nur dann als erteilt gelten, wenn der Genehmigung kein gesetzlicher Versagungsgrund entgegensteht. Letzteres war vorliegend jedoch der Fall, weil die Genehmigung jedenfalls für die Zeit ab dem 18. September 2019 nach § 99 Abs. 2 BBG zu versagen gewesen wäre.

Nach § 99 Abs. 2 Satz 1 BBG ist die Genehmigung für eine Nebentätigkeit zu versagen, wenn zu besorgen ist, dass durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Ein solcher Versagungsgrund liegt nach § 99 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BBG insbesondere vor, wenn die Nebentätigkeit die Beamtin oder den Beamten in einen Widerstreit mit den dienstlichen Pflichten bringen kann. Nach § 99 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 BBG liegt ein Versagungsgrund zudem insbesondere dann vor, wenn die Nebentätigkeit dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung abträglich sein kann.

Die beiden genannten Versagungsgründe waren vorliegend einschlägig. Ein Widerstreit mit den dienstlichen Pflichten im Sinne des § 99 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BBG ergibt sich aus einem Widerstreit der Nebentätigkeit mit der Gesunderhaltungspflicht der Beklagten aus § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG ((a)). Dass die Nebentätigkeit dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung abträglich sein konnte, ergibt sich aus dem Widerspruch zwischen der Nebentätigkeit und dem umfassenden Beschäftigungsverbot ((b)).

(a) Nach dem bereits genannten § 99 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BBG liegt ein Versagungsgrund insbesondere vor, wenn die Nebentätigkeit die Beamtin oder den Beamten in einen Widerstreit mit den dienstlichen Pflichten bringen kann. Dies kann die Pflicht zur Gesunderhaltung aus § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG sein (vgl. Brinktrine, in: Brinktrine/Schollendorf, Stand: Februar 2022, § 99 Rn. 7, 45).

Ist ein Beamter dienstunfähig erkrankt, setzt sich die vorübergehend nicht erfüllbare Pflicht, gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG nach besten Kräften Dienst zu tun, als Pflicht fort, alles Mögliche und Zumutbare für die alsbaldige Wiederherstellung der Dienstfähigkeit zu tun.

Diesem Ziel muss der dienstunfähige Beamte Vorrang vor allen anderen Interessen geben. Er muss sich im Krankenstand so verhalten, dass er so bald wie möglich wieder imstande ist, Dienst zu leisten. Er ist im Rahmen des Zumutbaren verpflichtet, alle Anstrengungen zu unternehmen, die nach den konkreten Umständen der Genesung und damit der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit dienen, und alles zu unterlassen, was diese Wiederherstellung verzögern oder beeinträchtigen könnte (BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 A 2/12, juris Rn. 17; OVG Lüneburg, Beschl. v. 29.5.2017, 6 AD 2/17, juris Rn. 5; vgl. BVerwG, Beschl. v. 29.1.2020, 2 B 27/19, juris Rn. 18).

Dies gilt nach Auffassung der Kammer entsprechend für ein ärztliches Beschäftigungsverbot nach § 16 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Nach § 16 Abs. 1 MuSchG darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Wenn eine Beamtin deshalb vom Dienstherrn nicht mehr beschäftigt werden darf, setzt sich entsprechend obiger Ausführungen zur Dienstunfähigkeit die vorübergehend nicht erfüllbare Pflicht, gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG nach besten Kräften Dienst zu tun, als Pflicht der Beamtin gegenüber dem Dienstherrn fort, das Beschäftigungsverbot ebenso zu achten wie der Dienstherr und sich keinen Gefahren auszusetzen, vor denen das Beschäftigungsverbot schützen soll. Wie die Dienstunfähigkeit ist das Beschäftigungsverbot ein Grund dafür, warum der Dienstherr akzeptieren muss, dass die Beamtin keinen Dienst leistet, und dies ist nur dann widerspruchsfrei gerechtfertigt, wenn dieser Grund nicht nur gegenüber dem Dienstherrn, sondern allgemein Beachtung findet. Ein anderes Verhalten würde ein widersprüchliches und treuwidriges Verhalten gegenüber dem Dienstherrn darstellen.

Gegen die so verstandene Pflicht zur Gesunderhaltung hat die Beklagte verstoßen. In dem Attest vom 18. September 2019 war ihr ohne Ausnahme und Einschränkung ein Beschäftigungsverbot für „jede Tätigkeit“ erteilt worden, so dass auch die von ihr ausgeübte Tätigkeit als Servicekraft hiervon umfasst war. Dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine Nebentätigkeit handelte, macht insoweit keinen Unterschied (vgl. Latterner/Weth, in: Brose/Weth/Volk, MuSchG, 9. Aufl. 2020, § 1 Rn. 31). Der Vortrag der Beklagten, dass ihr die Bewegung gut getan habe, steht im Widerspruch zum eindeutigen Wortlaut des Verbots für „jede Tätigkeit“ und dem Umstand, dass die Ärztin in dem Vordruck für das Beschäftigungsverbot von der Möglichkeit, das Beschäftigungsverbot auf bestimmte Tätigkeiten oder Belastungen zu beschränken, keinen Gebrauch gemacht hat. Hätte es Anlass für eine Beschränkung des Verbots auf Tätigkeiten im Sitzen gegeben, wäre es an der Beklagten gewesen, auf eine entsprechende Beschränkung des Verbots hinzuwirken,

damit die Klägerin sie gegebenenfalls entsprechend dem eingeschränkten Verbot hätte einsetzen können.

(b) Zusätzlich stand auch § 99 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 BBG der Genehmigung der Nebentätigkeit entgegen. Nach § 99 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 BBG liegt ein Grund für die Nichtgenehmigung der Nebentätigkeit insbesondere vor, wenn die Nebentätigkeit dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung abträglich sein kann.

Dies kann bei einer Nebentätigkeit während einer Dienstunfähigkeit und entsprechend bei einer Nebentätigkeit während eines Beschäftigungsverbots grundsätzlich der Fall sein. Durch die Ausübung einer Nebentätigkeit während der Dienstunfähigkeit oder dem Beschäftigungsverbot kann der ansehenschädliche Eindruck entstehen, dass - einerseits - die Beamtin ihrer (Neben-)Tätigkeit einen höheren Stellenwert zumisst als ihrem Dienst als Beamtin und - andererseits - der Dienstherr dies tatenlos hinnimmt (so zur Dienstunfähigkeit: OVG Münster Beschl. v. 11.10.2010, 6 B 1057/10, juris Rn. 13). In Zeiten krankheitsbedingt entschuldigter Fernbleibens vom Dienst haben sich Beamtinnen und Beamten deshalb zurückzuhalten, um nicht den Eindruck aufkommen zu lassen, dass sie entweder gar nicht dienstunfähig sind oder dass sie es an den notwendigen Bemühungen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit fehlen lassen (vgl. OVG Koblenz, Urt. v. 27.4.2021, 3 A 10779/20, juris Rn. 46; vgl. BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 A 2/12, juris Rn. 26). Dies gilt nach obigen Ausführungen entsprechend für das mutterschutzgesetzliche Beschäftigungsverbot.

Danach wäre die Genehmigung der Nebentätigkeit vorliegend auch wegen des möglichen Ansehensverlusts zu versagen gewesen. Die Beklagte wollte trotz ihres uneingeschränkten Beschäftigungsverbots als Servicekraft tätig werden und bei der Öffentlichkeit hätte deshalb der dem Ansehen der Klägerin schädliche Eindruck entstehen können, dass die Beklagte der von dem Verbot ebenfalls umfassten Nebentätigkeit einen höheren Stellenwert einräumt als ihrem Dienst bei der Klägerin und die Klägerin dies hinnimmt.

(2) Die Beklagte hat außerdem gegen ihre Pflicht zur Gesunderhaltung aus § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG verstoßen. Nach § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG haben sich Beamtinnen und Beamte mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Wie oben bereits ausgeführt, setzt sich diese Pflicht während der Zeit eines mutterschutzgesetzlichen Beschäftigungsverbots als Pflicht zur Gesunderhaltung in der Form fort, dass die Beamtin das Beschäftigungsverbot ebenso zu achten hat wie der Dienstherr und sich keinen Gefahren aussetzen darf, vor denen das Beschäftigungsverbot schützen soll. Wie oben bereits

ausgeführt wurde, hat die Beklagte durch die Ausübung ihrer Nebentätigkeit als Servicekraft gegen diese Pflicht verstoßen.

(3) Insbesondere wegen des eindeutig formulierten Beschäftigungsverbots für „jede Tätigkeit“ waren diese Pflichtverletzungen so deutlich erkennbar, dass das das Gericht von einem vorsätzlichen Verhalten der Beklagten ausgeht. Ihr hätte klar gewesen sein müssen, dass sie für die von ihr ausgeübte Nebentätigkeit während des Beschäftigungsverbots einer Genehmigung bedurft hätte und diese nicht bekommen hätte. Außerdem hätte ihr klar sein müssen, dass sie mit der konkreten Nebentätigkeit auch materiell gegen das Beschäftigungsverbot verstieß und sich den Gefahren aussetze, vor denen das Beschäftigungsverbot schützen sollte.

b. Das Dienstvergehen führt nach § 5 Abs. 1, § 8, § 13 Abs. 1 BDG zur Kürzung der Dienstbezüge der Beklagten im tenorierten Umfang.

Disziplinarmaßnahmen gegen Beamtinnen und Beamte sind gemäß § 5 Abs. 1 BDG der Verweis, die Geldbuße, die Kürzung der Dienstbezüge, die Zurückstufung und die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. Die Entscheidung über eine Disziplinarmaßnahme ergeht gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 BDG nach pflichtgemäßem Ermessen. Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 BDG ist die Disziplinarmaßnahme nach der Schwere des Dienstvergehens zu bemessen. Das Persönlichkeitsbild des Beamten ist nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BDG angemessen zu berücksichtigen. Ferner soll gemäß § 13 Abs. 1 Satz 4 BDG berücksichtigt werden, in welchem Umfang der Beamte das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit beeinträchtigt hat.

Das Gewicht der Pflichtverletzung ist danach Ausgangspunkt und richtungweisendes Bemessungskriterium für die Bestimmung der erforderlichen Disziplinarmaßnahme. Die gegen den Beamten oder die Beamtin ausgesprochene Disziplinarmaßnahme muss unter Berücksichtigung aller be- und entlastenden Umstände des Einzelfalls in einem gerechten Verhältnis zur Schwere des Dienstvergehens und zum Verschulden des Beamten oder der Beamtin stehen (BVerwG, Beschl. v. 30.5.2022, 2 B 10/22, juris Rn. 8).

Konkret für die disziplinare Ahndung ungenehmigter Nebentätigkeiten steht wegen der Vielfalt der möglichen Pflichtverstöße grundsätzlich der gesamte oben genannte disziplinarrechtliche Maßnahmenkatalog des § 5 Abs. 1 BDG zur Verfügung. Es kommt auf Dauer, Häufigkeit und Umfang der Nebentätigkeiten an. Weiterhin muss berücksichtigt werden, ob der Ausübung der Nebentätigkeiten gesetzliche Versagungsgründe entgegenstanden, d.h. ob die Betätigungen auch materiell rechtswidrig waren und ob sich

das Verhalten des Beamten nachteilig auf die Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben ausgewirkt hat. Erschwerend wirkt sich aus, wenn ein Beamter ungenehmigte Nebentätigkeiten in Zeiten der Krankschreibung wahrgenommen (BVerwG, Beschl. v. 29.1.2020, 2 B 27/19, juris Rn. 11).

Nach diesen Maßstäben führt das oben genannte Dienstvergehen zu einer Kürzung der Dienstbezüge der Beklagten gemäß § 8 BDG um ein Zwanzigstel für 24 Monate. Zulasten der Beklagten wirkte hierbei vor allem, dass sie vorsätzlich gehandelt hat und die Nebentätigkeit wegen des Beschäftigungsverbots nicht genehmigungsfähig gewesen wäre. Außerdem hat eine Person, die von dem Beschäftigungsverbot wusste, die Beklagte bei der Nebentätigkeit wahrgenommen. Zugunsten der Beklagten wirkte andererseits jedoch erheblich, dass die Nebentätigkeit zeitlich wie finanziell einen nur sehr geringen Umfang hatte. Daneben war – wenn auch nur mit geringem Gewicht – zu beachten, dass die Beklagte geständig und disziplinarrechtlich nicht vorbelastet war (vgl. zu Letzterem: BVerwG, Urt. v. 7.12. 2017, 2 WD 5/17, juris Rn. 67; OVG Schleswig, Urt. v. 25.10.2017, 14 LB 4/16, juris Rn. 77).

Der Kürzungsbruchteil im Fall einer Gehaltskürzung ist bei Beamten des einfachen Dienstes regelmäßig auf ein Fünfundzwanzigstel, bei – wie hier – Beamten des mittleren Dienstes regelmäßig auf ein Zwanzigstel und bei Beamten des gehobenen und höheren Dienstes bis Besoldungsgruppe A 16 regelmäßig auf ein Zehntel festzusetzen (BVerwG, Urt. v. 21.3.2001, 1 D 29/00, juris Rn. 20). Hiervon ist dann abzuweichen, wenn sich die wirtschaftlichen Verhältnisse des Beamten oder der Beamtin wesentlich günstiger darstellen (BVerwG, Urt. v. 6.6.2007, 1 D 8/06, juris Rn. 31). Dies ist unter Berücksichtigung des Schriftsatzes der Beklagten vom 30. Oktober 2022 nicht der Fall.

II.

Die Entscheidung über die Kostentragung folgt aus § 77 Abs. 1 BDG in Verbindung mit § 155 Abs. 1 VwGO. Der Ausspruch zur vorläufigen Vollstreckbarkeit beruht auf § 3 BDG in Verbindung mit § 167 VwGO und §§ 708 Nr. 11, 711 Satz 1 und 2, 709 Satz 2 ZPO.