VGH München, Urteil v. 28.01.2026 – 16a D 24.1499

Titel:

Aberkennung des Ruhegehalts wegen Ausübung einer Nebentätigkeit während krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit entgegen ausdrücklicher Weisung

Normenketten:

BayDG Art. 13, 14
BeamtStG § 34 S. 1, S. 3, § 35 Abs. 1 S. 2, § 47 Abs. 1 S. 1 aF

Leitsätze:

1. Übt ein Beamter während krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit entgegen ausdrücklicher Weisung eine Nebentätigkeit aus, verletzt er schuldhaft seine Gehorsams-, Gesunderhaltungs- sowie Achtungs- und Vertrauenspflicht und begeht ein schweres Dienstvergehen. (Rn. 41, 44 – 53 und 56) (Rn. 59) (redaktioneller Leitsatz)
2. Eine Tätigkeit als selbstständiger Schwimmtrainer im Leistungssport ist generell geeignet, die alsbaldige und nachhaltige Genesung deines dienstunfähigen Beamten zu beeinträchtigen. (Rn. 51) (redaktioneller Leitsatz)
3. Eine Nebentätigkeit ist nicht geeignet, die Bereitschaft eines Beamten, wieder Dienst zu verrichten, zu fördern und der seiner Dienstfähigkeit entgegenstehenden narzisstischen Persönlichkeitsstörung entgegenzuwirken, wenn sich der Beklagte von seiner dienstlichen Tätigkeit ab- und denjenigen Lebensbereichen zugewendet, die sich aktuell damit vereinbaren ließen. (Rn. 52) (redaktioneller Leitsatz)
4. In Zeiten krankheitsbedingt entschuldigten Fernbleibens vom Dienst hat sich ein Beamter in seinem äußeren Auftreten größtmögliche Zurückhaltung aufzuerlegen, um nicht einmal den Eindruck aufkommen zu lassen, er sei entweder gar nicht dienstunfähig oder er lasse es an den notwendigen Bemühungen zur Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit fehlen. Wer aufgrund einer Erkrankung außerstande ist, Dienst zu verrichten, dennoch aber in dieser Zeit der Dienstunfähigkeit einer gewerblichen, nicht weniger anstrengenden privaten Tätigkeit nachgeht, zeigt ein Verhalten, das auf kein Verständnis stößt. (Rn. 53) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Aberkennung des Ruhegehalts, Brandinspektor (Besoldungsgruppe A 9), Ausübung einer gewerblichen Nebentätigkeit als Schwimmtrainer im Leistungssport trotz Krankschreibung und entgegen mehrfacher Weisung, Verletzung der Gehorsams- und Folgepflicht, Verletzung der Gesunderhaltungspflicht, Verletzung der Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten, Aberkennung Ruhegehalt, Dienstvergehen, Disziplinarmaßnahme, Gehorsamspflicht, Gesunderhaltungspflicht, Vertrauensverlust, Brandinspektor, gewerbliche Nebentätigkeit, Ausübung, Schwimmtrainer, Leistungssport, Krankschreiben, Dienstunfähigkeit, Weisung, psychische Erkrankung, Folgepflicht, Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten

Vorinstanz:

VG München, Urteil vom 28.06.2024 – 19L DK 21.6621

Tenor

I. Die Berufung wird zurückgewiesen.

II. Der Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Tatbestand

1
Der Beklagte wendet sich mit seiner Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts München, mit dem ihm das Ruhegehalt aberkannt wurde.

2

Der 1975 geborene Beklagte ist in dritter Ehe verheiratet. Er hat zwei volljährige Söhne aus erster Ehe, eine fünfzehnjährige Tochter mit seiner geschiedenen zweiten Ehefrau und einen fünfjährigen Sohn sowie ein weiteres 2025 geborenes Kind.

3
Er wurde nach dem Schulabschluss der mittleren Reife, bestandener Gesellenprüfung im Tischlerhandwerk und der Ableistung des Grundwehrdienstes mit Wirkung vom 4. Juni 1997 von der Stadt K1 in das Beamtenverhältnis auf Widerruf berufen und zum Brandmeisteranwärter ernannt. Mit Wirkung vom 1. Januar 1999 erfolgte die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe und die Ernennung zum Brandmeister zur Anstellung und mit Wirkung vom 13. Februar 2001 die Ernennung zum Brandmeister. Mit Wirkung vom 28. Mai 2002 wurde er zum Beamten auf Lebenszeit ernannt. Nach Versetzung zur Stadt B. wurde er am 23. März 2009 zum Stadtoberbrandmeister ernannt. Zum 1. Juni 2012 wurde er zum Landrat des R-Kreises versetzt, wo er die Amtsbezeichnung Oberbrandmeister führte und mit Wirkung zum 1. Juli 2012 zum Hauptbrandmeister (BesGr. A 9) ernannt wurde. Mit Wirkung vom 1. April 2016 wurde der Beklagte zur Stadt K2 versetzt, wo er (in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst) die Amtsbezeichnung Brandinspektor führte. Dort wurde ihm ein Dienstposten als Disponent für die Integrierte Leitstelle übertragen.

4
Am 3. Mai 2016 wurde ihm eine Nebentätigkeit als selbstständiger Trainer für Ausdauersport mit den Nebenbestimmungen genehmigt, dass die Nebentätigkeit nur außerhalb der bei der Stadt abzuleistenden Arbeitszeit ausgeübt werden und der wöchentliche Zeitrahmen von acht Stunden nicht überschritten werden darf.

5
Nachdem verschiedene gesundheitliche Probleme des Beklagten diagnostiziert wurden, wurde er ab dem 19. Januar 2017 zunächst als Springer im Bereich Bürger-Service Zulassung eingesetzt. Nach weiteren krankheitsbedingten Arbeitsausfällen wurde sein Dienst ab dem 29. August 2017 auf 30 Stunden reduziert. Anschließend wurde dem Beklagten bei erfolgreicher Teilnahme an dem Angestelltenlehrgang I (AL I) ein Wechsel in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst in Aussicht gestellt. Ab dem 1. Dezember 2017 erfolgte eine Erhöhung seiner wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden.

6
Am 9. Mai 2018 wurde gegen den Beklagten eine Missbilligung wegen unerlaubten Fernbleibens vom Dienst (Unterricht) ausgesprochen. Sein hiergegen eingelegter Widerspruch wurde mit Bescheid vom 9. August 2018 zurückgewiesen.

7
Nachdem der Beklagte die ersten drei Klausuren im AL I nicht bestand, wurde er von diesem Lehrgang abgemeldet. Seit dem 30. Oktober 2018 war er ununterbrochen dienstunfähig erkrankt

8
Am 29. November 2018 wurde die Nebentätigkeitsgenehmigung widerrufen und eine Missbilligung ausgesprochen, weil er an drei aufeinanderfolgenden Wochenenden (10./11.11.2018, 17./18.11.2018, 24./25.11.2018) Kurse als selbstständiger Schwimmtrainer abgehalten habe, obwohl er in dieser Zeit krankgemeldet war.

9
Mit Schreiben vom 11. März 2019 wurde gegen den Beklagten eine Missbilligung wegen verspäteter Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses über die weitere Dienstunfähigkeit ausgesprochen.

10
Mit Schreiben vom 4. April 2019 wurde gegenüber dem Beklagten die dienstliche Weisung ausgesprochen, dass es ihm untersagt sei, neun namentlich und terminlich in diesem Schreiben konkret bezeichnete – im Internet mit ihm als Trainer beworbene und zur Buchung angebotene – Trainingscamps zwischen dem 22. Mai und dem 4. Oktober 2019 durchzuführen. Mit Schreiben vom 7. Mai 2019 wurde die Weisung vom 4. April 2019 dahingehend konkretisiert, dass es ihm untersagt wurde, eine Nebentätigkeit als Trainer an den im Schreiben vom 4. April 2019 genannten Trainingscamps auszuüben.

11
Mit Bescheid vom 22. August 2019 wurde die sofortige Vollziehung des Widerrufs vom 29. November 2018 angeordnet. Der Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung der am 28. Dezember 2018 erhobenen Klage wurde abgelehnt (Az. Au 2 S 19.2235). Die Beschwerde gegen diesen Beschluss des Verwaltungsgerichts Augsburg wurde zurückgewiesen (Az. 3 CS 20.535). Die Klage gegen den Widerruf wurde mit Urteil vom 5. März 2020 (Az. Au 2 K 18.3147) abgewiesen und der hiergegen gerichtete Antrag auf Zulassung der Berufung mit Beschluss vom 15. Mai 2020 (Az. 3 ZB 20.863) abgelehnt.

12
Die Stadt K2 informierte die Landesanwaltschaft Bayern – Disziplinarbehörde – mit Schreiben vom 18. Juni 2019 über den Verdacht eines Dienstvergehens. Mit Schreiben vom 14. Oktober 2019 legte die Stadt K2 zudem ein Schreiben des Ersten Bürgermeisters vom 16. September 2019 nebst Auszug der Niederschrift zur nicht öffentlichen Sitzung des Personalausschusses vom 19. September 2019 vor, wonach die entsprechenden Disziplinarbefugnisse auf die Landesanwaltschaft Bayern – Disziplinarbehörde – übertragen wurden.

13
Mit Verfügung vom 30. März 2020 leitete die Landesanwaltschaft Bayern als Disziplinarbehörde ein Disziplinarverfahren gegen den Beklagten ein. Mit Schreiben vom selben Tag wurde er hierüber informiert, belehrt und erhielt Gelegenheit zur Stellungnahme. Am 27. Mai 2020 dehnte die Disziplinarbehörde das Disziplinarverfahren auf weitere Vorwürfe aus, wozu der Beklagte ebenfalls angehört wurde.

14
Mit Ablauf des 31. Juli 2020 wurde der Beklagte aus gesundheitlichen Gründen in den Ruhestand versetzt.

15
Mit Schreiben vom 2. September 2020 übermittelte die Stadt K2 Persönlichkeitsbilder vom 16. Juli 2020 und 27. August 2020 zum Beklagten. In seiner letzten dienstlichen Beurteilung für den Zeitraum vom 1. April 2016 bis 30. Juni 2016 erhielt er ein Gesamturteil von 8 Punkten.

16
Im Vermerk über das Ergebnis der Ermittlungen vom 4. Oktober 2021 legte die Disziplinarbehörde dem Beklagten fünf Einzelvorwürfe betreffend das Abhalten von Trainingskursen bzw. Trainingscamps während Zeiten der Dienstunfähigkeit und auch entgegen einer Untersagung durch den Dienstherrn zur Last. Der Beklagte erhielt mit Schreiben vom selben Tag zu dem Ergebnis der Ermittlungen und der beabsichtigten Disziplinarklage mit dem Ziel der Aberkennung des Ruhegehalts sowie zur beabsichtigten Einbehaltung von Ruhegehalt Gelegenheit zur Stellungnahme. Mit Schreiben vom 27. Oktober 2021 nahm die Bevollmächtigte des Beklagten Stellung, machte u.a. Angaben zu seinen wirtschaftlichen Verhältnissen und beantragte die Beiziehung des Personalrats sowie der Gleichstellungsbeauftragten. Eine Einbehaltung der Dienstbezüge erfolgte danach nicht.

17
Mit Schreiben vom 8. November 2021 beteiligte die Disziplinarbehörde den Personalrat der Stadt K2 und gab Gelegenheit zur Äußerung. Eine Stellungnahme erfolgte nicht.

18
Am 23. Dezember 2021 hat der Kläger Disziplinarklage gerichtet auf die Aberkennung des Ruhegehalts erhoben. Darin wurde dem Beklagten vorgeworfen:

19
1. Er habe in der Zeit von Mittwoch, den 15. August 2018 bis Donnerstag, den 16. August 2018 als Schwimmtrainer das Trainingscamp „Trainingscamp mit Langstreckenschwimmer M.“ und von Donnerstag, den 16. August 2018 bis Freitag, den 17. August 2018 das Trainingscamp „Kraultechnik und Freiwasserschwimmen mit Extremschwimmer (…)“ jeweils am O.-See bei Z. durchgeführt, obwohl er in der Zeit vom 30. Juli 2018 bis 17. August 2018 dienstunfähig erkrankt gewesen sei.

20
2. An den Wochenenden vom 10. bis 11. November 2018, vom 17. bis 18. November 2018 sowie vom 24. bis 25. November 2018 habe der Beklagte in I. als selbstständiger Trainer Kurse durchgeführt, obwohl er in der Zeit vom 9. bis 30. November 2018 dienstunfähig erkrankt gewesen sei.

21
3. Der Beklagte habe in der Zeit von Mittwoch, den 22. Mai 2019 bis Sonntag, den 26. Mai 2019 das Trainingscamp „Speedperformance & Openwater Camp am F., Österreich“, von Donnerstag, den 6. Juni 2019 bis Montag, den 10. Juni 2019 das Trainingscamp „Pfingst Kraultechnik & Open Water Camp in F.“ und von Montag, den 10. Juni 2019 bis Sonntag, den 16. Juni 2019 das Trainingscamp „7 Tage Kraultechnik, Tempoentwicklung und Freiwasserschwimmen“ durchgeführt, obwohl ihm die Durchführung der Camps mit Weisung vom 4. April 2019 und 7. Mai 2019 untersagt worden und er in der Zeit vom 7. Mai 2019 bis 18. Juni 2019 dienstunfähig erkrankt gewesen sei.

22
4. Der Beklagte habe in der Zeit von Donnerstag, den 4. Juli 2019 bis Sonntag, den 7. Juli 2019 als Trainer das Trainingscamp „Kraultechnik und Open-Water-Camp mit M. und O.“ durchgeführt, obwohl er in dem Zeitraum vom 18. Juni 2019 bis 18. Juli 2019 dienstunfähig erkrankt gewesen sei. Darüber hinaus sei ihm mit Weisung vom 4. April 2019, welche mit Schreiben vom 7. Mai 2019 konkretisiert worden sei, die Durchführung der Trainings-Camps ausdrücklich untersagt worden.

23
5. Der Beklagte habe als Schwimmtrainer in der Zeit von Mittwoch, den 10. Juli 2019 bis Sonntag, den 14. Juli 2019 das Trainingscamp „Juli Kraultechnik & Open Water Camp am F. (Österreich)“ und in der Zeit von Mittwoch, den 7. August 2019 bis Sonntag, den 11. August 2019 das Trainingscamp „Sommer Kraultechnik & Open Water Camp am F., Österreich“ abgehalten, obwohl er in dieser Zeit dienstunfähig erkrankt gewesen sei. Darüber hinaus sei ihm die Durchführung der Trainingscamps mit Weisung vom 4. April 2019, welche mit Schreiben vom 7. Mai 2019 konkretisiert worden sei, untersagt worden.

24
Damit habe der Beklagte gegen seine Pflicht zur Gesunderhaltung verstoßen. Im Untersuchungsbericht zur amtsärztlichen Untersuchung am 6. März 2019 sei festgestellt worden, dass seine Tätigkeit als Trainer nicht gesundheitsförderlich sei und die Dienstfähigkeit nicht positiv beeinflusst bzw. zur Genesung beigetragen habe. Außerdem habe er gegen seine Pflicht zu achtungs- und vertrauensgerechtem Verhalten verstoßen, da es der Allgemeinheit nicht einleuchte, dass ein Beamter aus gesundheitlichen Gründen seinen Dienst nicht verrichten könne, aber gleichwohl als Schwimmtrainer tätig sei.

25
Hinsichtlich der unter den Ziffern 3 bis 5 vorgeworfenen Durchführung von Trainingscamps entgegen der Weisung vom 4. April 2019 und 7. Mai 2019 liege ein Verstoß gegen die Folgepflicht vor.

26
Das Verwaltungsgericht hat mit Urteil vom 28. Juni 2024 gegen den Beklagten auf die Disziplinarmaßnahme der Aberkennung des Ruhegehalts erkannt.

27
Das Disziplinarverfahren habe in formeller Hinsicht keine Mängel aufgewiesen. Die Tatvorwürfe zu 2, 3 und 5 stünden aufgrund des Akteninhalts fest. Der Beklagte habe nicht bestritten, die betreffenden Trainingsveranstaltungen durchgeführt zu haben.

28
Den Tatvorwurf zu 1 hat das Gericht nach Art. 54 BayDG ausgeschieden. Den Tatvorwurf zu 4 sah es als nicht als erwiesen an. Hierzu hat die Vertreterin des Klägers in der mündlichen Verhandlung erklärt, an dem Tatvorwurf zu 4 nicht länger festzuhalten.

29
Das Verwaltungsgericht hat das verbliebene vorgeworfene Verhalten als innerdienstliche Pflichtverletzungen gewertet. Die Ausübung dieser Nebentätigkeiten sei von keiner Genehmigung abgedeckt gewesen. Unabhängig vom Widerruf seiner Nebentätigkeitsgenehmigung stellten die dem Beklagten mit der Disziplinarklage zur Last gelegten Handlungen ungenehmigte Nebentätigkeiten dar. Dies folge aus der mehrfach gegen den Beklagten ausgesprochenen Untersagung, seine Nebentätigkeit während der Krankheit auszuüben (E-Mail vom 31.10.2018, Personalgespräch am 6.11.2018 Schreiben vom 4.4.2019 und vom 7.5.2019). Die Stadt K2 habe von der Einschätzung des Gesundheitsamts des Landratsamts O. vom 17. Januar 2017 ausgehen können, wonach bezüglich einer festgestellten Erkrankung aus dem psychiatrischen Formenkreis Ausdauersport ohne Maximalbelastung und Leistungsabfrage

während Krankheitsphasen gesundheitsfördernd sein könne, die gemeldete Nebentätigkeit aber nicht ausgeführt werden sollte, da sie nicht zu schnellerer Genesung beitrage und die Befürchtung bestehe, dass der Beklagte zu starken Stressoren ausgesetzt wäre. Die Untersagung einer genehmigten Nebentätigkeit dürfte während einer Krankheit zulässig sein, wenn sie den Genesungsprozess beeinträchtigen könne. Außerdem müsse ein Beamter eine Anordnung seines Dienstherrn auch dann befolgen, wenn sie rechtswidrig sei. Unabhängig hiervon sei bei sämtlichen von den Tatvorwürfen zu 2, 3 und 5 erfassten Trainertätigkeiten zumindest von einem Verstoß gegen den Umfang der Nebentätigkeitsgenehmigung vom 3. Mai 2016 auszugehen, weil die mehrtägigen Trainingsangebote durch den Beklagten jeweils den höchstzulässigen Zeitrahmen von acht Stunden wöchentlich erheblich überschritten. Bei den mehrtägig angebotenen Trainingscamps sei nicht davon auszugehen, dass die Zeitbegrenzung von acht Stunden wöchentlich eingehalten worden sei. Das Gericht habe „nach den sich aus den Akten und den Erkenntnissen aus der mündlichen Verhandlung ergebenden Gesamtumständen keine Zweifel daran, dass er während der Trainingscamps ganz- bzw. an den An- und Abreisetagen zumindest halbtägigen Arbeitsbelastungen ausgesetzt“ gewesen sei. Die Pflichtverletzung betreffe einen erheblichen Zeitraum: Im November 2018 drei Wochenenden und in den Monaten Mai bis August 2019 insgesamt 32 Tage. Der Beklagte habe u.a. seine Gesunderhaltungspflicht verletzt. Seine Folgepflicht habe er zudem (zumindest) dadurch verletzt, dass er in Bezug auf die Tatvorwürfe zu 3 und 5 gegen die mit Schreiben vom 4. April 2019 ausgesprochene und mit Schreiben vom 7. Mai 2019 konkretisierte Weisung, die darin benannten Trainingscamps nicht als selbstständiger Schwimmtrainer durchzuführen, verstoßen habe.

30
Gegen dieses Urteil hat der Beklagte Berufung eingelegt. Er trägt im Berufungsverfahren im Wesentlichen Folgendes vor: Der Widerruf seiner Nebentätigkeitsgenehmigung sei erst am 22. August 2019 für sofort vollziehbar erklärt worden und erst zum 15. Mai 2020 rechtswirksam geworden. Dass der Widerruf nicht unmittelbar für sofort vollziehbar erklärt worden sei, beweise, dass die Stadt K2 den ihm vorgeworfenen Verstößen gegen die Nebentätigkeitsgenehmigung kein so großes Gewicht beigemessen habe. Neben der Missbilligung und dem Widerruf der Nebentätigkeitsgenehmigung sei die Aberkennung des Ruhegehalts die dritte Bestrafung für denselben Sachverhalt. Hinsichtlich des Tatvorwurfs zu 2 (fehlerhaft als 3 bezeichnet) habe der Kläger wohl unter Verstoß gegen Datenschutzrecht personenbezogene Daten des Beklagten erlangt. Hieraus folge ein Verwertungsverbot. Der Beklagte bestreitet, dass ihm im Personalgespräch am 6. November 2018 untersagt worden sei, die genehmigte Nebentätigkeit während der Krankheit auszuüben. Der Aktenvermerk vom 6. November 2018 sei nicht eindeutig. Außerdem sei nicht geklärt, dass die Stadt K2 in diesem Zeitpunkt von der Einschätzung des Gesundheitsamtes vom 17. Januar 2017 ausgegangen sei. Hinsichtlich des Tatvorwurfs zu 3 sei unberücksichtigt geblieben, „dass im Aktenvermerk vom 4. Oktober 2018 die Stadt K2 zwar das Missverhältnis von sportlichen Aktivitäten im Rahmen der Nebentätigkeit des Beklagten und dessen Präsenzzeiten am Arbeitsplatz angesprochen, allerdings auch klar zu verstehen gegeben habe, dass der Beklagte seine Nebentätigkeit dann weiter ausführen könne, wenn es hierbei zu keinem Missverhältnis mehr käme. Der Beklagte habe deshalb seine Nebentätigkeit weiter ausüben können, solange es hierbei nicht mehr zu einem Missverhältnis komme. Auf die Weisung vom 4. April 2019 habe der Beklagte reagiert und mitgeteilt, dass die Camps vom 20. bis 23. Juni 2019 sowie vom 5. bis 8. September 2019 und vom 27. September bis 7. Oktober 2019 nicht stattfinden würden. Außerdem sei der Beklagte nicht Veranstalter der Trainingscamps und könne diese nicht einfach stornieren oder absagen. Das Verwaltungsgericht habe den unterschiedlichen Aufwand bei unterschiedlicher Teilnehmerzahl nicht berücksichtigt und auch nicht, dass der Beklagte die Camps nicht alleine durchgeführt habe. Die Ehefrau des Beklagten habe die organisatorischen Teile der Arbeit zum überwiegenden Teil übernommen. Eine Verletzung der Obergrenze von acht Stunden bestreitet der Beklagte. Zu einer Gesundheitsförderlichkeit/-beeinträchtigung seien keine Beweise erhoben worden. In einzelnen Attesten sei enthalten, dass sich die Nebentätigkeit als Schwimmtrainer förderlich auswirke. Bezüglich der Bemessung der Disziplinarmaßnahme vertritt der Beklagte die Auffassung, dass ein Vertrauens- oder Ansehensverlust nicht zu befürchten sei, weil er bereits im Ruhestand sei. Ferner beruft er sich darauf, dass das Ruhestandsversetzungsverfahren zu lange verzögert worden sei. Er sei bisher disziplinarisch oder strafrechtlich nicht in Erscheinung getreten. Die Maßnahme sei unverhältnismäßig. Hinsichtlich der hilfsweise beantragten Verlängerung des Unterhaltsbeitrags auf zwölf Monate habe das Verwaltungsgericht eine Überraschungsentscheidung getroffen. Es habe nicht darauf hingewiesen, dass die vorgelegten Unterlagen nicht ausreichend seien.

31
Der Beklagte beantragt,

32
das Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtes München – Disziplinarkammer – vom 28. Juni 2024 zu ändern und die Disziplinarklage abzuweisen,

33
hilfsweise auf eine mildere Maßnahme zu erkennen,

34
weiter hilfsweise den Unterhaltsbeitrag nach Art. 11 Abs. 3 BayDG auf zwölf Monate zu verlängern.

35
Der Kläger beantragt,

36
die Berufung zurückzuweisen.

37
Er verteidigt das angefochtene Urteil.

38
Der Senat hat am 28. Januar 2026 mündlich verhandelt. Hierzu wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung verwiesen.

39
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die vorgelegten Behörden- und Gerichtsakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

40
Die zulässige Berufung des Beklagten hat keinen Erfolg.

41
Das Verwaltungsgericht hat dem Beklagten zu Recht das Ruhegehalt aberkannt (Art. 13 BayDG), da er durch das ihm zuletzt vorgeworfene Verhalten ein einheitliches schweres Dienstvergehen begangen hat. Durch dieses Dienstvergehen hat der Beklagte das Vertrauen des Dienstherrn und der Allgemeinheit endgültig verloren; die Disziplinarmaßnahme ist auch unter Berücksichtigung seines Persönlichkeitsbildes und bei Abwägung aller für und gegen ihn sprechenden Gesichtspunkte geboten und nicht unverhältnismäßig.

42
1. Der Beklagte hat ein einheitliches innerdienstliches Dienstvergehen im Sinn von § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG begangen, weil er schuldhaft die ihm obliegenden Pflichten verletzt hat.

43
1.1 In tatsächlicher Hinsicht legt der Senat seiner disziplinarrechtlichen Beurteilung die Feststellungen zum äußeren Geschehen im angefochtenen verwaltungsgerichtlichen Urteil zugrunde, auf die zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen wird (Art. 3 BayDG i.V.m. § 130b Satz 1 VwGO). Auf ein Verwertungsverbot bezüglich der behördlichen Tatsachenermittlung kann sich der Beklagte schon deshalb nicht berufen, weil die gerichtlichen Feststellungen zu der von ihm ausgeübten und ihm vorgeworfenen Tätigkeit als Schwimmtrainer darauf beruhen, dass er die Durchführung der betreffenden Trainingscamps in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht eingeräumt hat (s. Sitzungsprotokoll vom 28.6.2024, S. 7).

44
1.2 Der Beklagte hat noch als Beamter im aktiven Dienst durch die festgestellte Handlungsweise entgegen konkreter Weisungen während der Zeit seiner Dienstunfähigkeit eine Nebentätigkeit ausgeübt und damit seine innerdienstliche Gehorsams- und Folgepflicht (§ 35 Satz 2 BeamtStG in der bis 6.12.2018 geltenden Fassung, danach § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG), seine Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten (§ 34 Satz 3 BeamtStG a.F.) und seine Pflicht zur Gesunderhaltung, die aus seiner Pflicht sich mit

vollem persönlichen Einsatz seinem Beruf zu widmen (§ 34 Satz 1 BeamtStG a.F.) folgt, vorsätzlich und schuldhaft verletzt.

45
1.2.1 Der Beklagte hat seine Gehorsams- und Folgepflicht verletzt, weil er entgegen konkreter Weisungen dies zu unterlassen, seine Nebentätigkeit ausgeübt hat, während er krankgeschrieben war.

46
Eine dienstliche Anordnung in diesem Sinne liegt vor, wenn nach dem objektiven Erklärungsgehalt eine schriftliche oder mündliche Äußerung bzw. ein Verhalten des Vorgesetzten den Beamten zu einem dienstlichen Handeln oder Unterlassen rechtlich verpflichten will (BVerwG, U.v. 13.12.2000 – 1 D 34.98 – juris Rn. 23). Die an ihn gerichteten Anordnungen waren nach Form und Inhalt eindeutig und unmissverständlich. Dem Beklagten muss hierdurch hinreichend klar gewesen sein, was von ihm verlangt wird und dass sein Verhalten insoweit nicht in seinem Belieben steht. Hält der Beamte die Befolgung einer Anordnung für unzumutbar, so entbindet ihn das nicht ohne Weiteres von seiner Befolgungspflicht. Solange es für ihn möglich und zumutbar ist, die Konfliktsituation mit den Mitteln des Beamtenrechts (etwa durch Remonstration gemäß § 36 Abs. 2 BeamtStG) dienstintern zu bewältigen, hat er die verbindliche Anordnung zu befolgen (vgl. BVerwG, U.v. 29.6.1999 – 1 D 104.97 – juris Rn. 16). Außerdem waren die Weisungen, auch soweit sie das außerdienstliche Verhalten des Beklagten betrafen, rechtmäßig, weil sie zur Gewährleistung der Erfüllung bestehender Dienstpflichten objektiv erforderlich waren und hieran ein berechtigtes Interesse bestand (vgl. SächsOVG, U.v. 22.3.2024 – 12 A 328/20.D – juris Rn. 54). Ob bei der jeweiligen Untersagung (subjektiv) auf die Einschätzung des Amtsarztes vom 17. Januar 2017 abgestellt wurde, ist für die Wirksamkeit der Weisung und die Befolgungspflicht des Beklagten irrelevant.

47
Bereits am 4. Oktober 2018 wurde der Beklagte in einem Personalgespräch persönlich darauf hingewiesen, dass die Ausführung seiner Nebentätigkeit während einer Krankschreibung ein Dienstvergehen darstelle. Dies wurde in dem zu diesem Gespräch angefertigten Aktenvermerk festgehalten. Dass in diesem Gespräch ebenfalls erwähnt wurde, dass seine Nebentätigkeit nicht in einem (zeitlichen) Missverhältnis zu seinen Präsenzzeiten am Arbeitsplatz stehen dürfe, stellt erkennbar keine Einschränkung des uneingeschränkt ausgesprochenen Hinweises dar, dass eine Ausübung der Nebentätigkeit während einer Dienstunfähigkeit zu unterbleiben habe. Dieser Teil des Gesprächs bezog sich nur auf das Engagement des Beklagten für seine Nebentätigkeit im Verhältnis zu seiner Anwesenheit am Arbeitsplatz, wenn er nicht krankgeschrieben ist. Schließlich wurde dem Beklagten in einem weiteren Personalgespräch am 6. November 2018 laut des hierzu erstellten Aktenvermerks mitgeteilt, dass nach wie vor gelte, dass während des Krankenstandes keine Ausübung seiner genehmigten Nebentätigkeit erfolgen dürfe. Dies gelte auch dann, wenn es zu Problemen führen könne, weil möglicherweise schon Trainingstermine gebucht seien. Überdies schrieb der Personalamtsleiter dem Beklagten in einer E-Mail am 31. Oktober 2018 ausdrücklich, dass eine Ausübung der genehmigten Nebentätigkeit für den Zeitraum seiner erneuten Arbeitsunfähigkeit einschließlich sich anschließender Wochenenden untersagt sei. Trotzdem hielt der Beklagte, der seit dem 30. Oktober 2018 ununterbrochen dienstunfähig erkrankt war, an den drei aufeinanderfolgenden Wochenenden (10./11.11.2018, 17./18.11.2018, 24./25.11.2018) Kurse als selbstständiger Schwimmtrainer ab (Tatvorwurf Nr. 2). Die unter den Tatvorwürfen Nr. 3 und 5 genannten Trainingscamps führte der Beklagte ebenfalls durch, obwohl ihm mit der Weisung vom 4. April 2019 (in der konkretisierten Fassung vom 7.5.2019) diese untersagt worden waren.

48
1.2.2 Durch die Ausübung seiner Nebentätigkeit in den Zeiträumen, die die Tatvorwürfe 2, 3 und 5 erfassen, hat der Beklagte zudem gegen seine Gesunderhaltungspflicht verstoßen.

49
Aus der Verpflichtung des Beamten, sich mit vollem persönlichen Einsatz seinem Beruf zu widmen, folgen die Gebote, die Arbeitskraft im Interesse des Dienstherrn zu erhalten und eine verloren gegangene Arbeitskraft – soweit möglich und zumutbar – alsbald wiederherzustellen. Der Beamte hat dabei alles zu unterlassen, was einer raschen Wiederherstellung seiner Arbeitskraft entgegenwirken könnte (BVerwG, U.v. 9.1.1980 – 1 D 40.79 – juris Rn. 11; U.v. 26.7.1983 – 1 D 98.82 – juris Rn. 16).

50

Hierbei setzt die Annahme einer Pflichtverletzung nicht voraus, dass im konkreten Fall das Verhalten des Beamten, z.B. die Nebentätigkeit, den Gesundungsprozess nachweislich behindert oder verzögert hat. Eines konkreten medizinischen Nachweises bedarf es nicht. Es reicht vielmehr aus, wenn das gezeigte Verhalten generell geeignet ist, in der gegebenen Situation die alsbaldige und nachhaltige Genesung zu beeinträchtigen (stRspr, BVerwG, U.v. 14.11.2001 – 1 D 60.00 – juris Rn. 20; B.v. 17.7.2013 – 2 B 27.12 – juris Rn. 8; OVG RhPf, U.v. 27.4.2021 – 3 A 10779/20 – juris Rn. 47 jeweils m.w.N.).

51
Die Tätigkeit als selbstständiger Schwimmtrainer im Leistungssport war generell geeignet, die alsbaldige und nachhaltige Genesung des Beklagten zu beeinträchtigen. Das zeigt sich auch daran, dass die Ausübung dieser Tätigkeit nicht zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit beigetragen hat. Außerdem liegen entsprechende amtsärztliche Einschätzungen vor, die nicht durch entgegengesetzte privatärztliche Einschätzungen widerlegt wurden.

52
Die Krankschreibung des Beklagten in den maßgeblichen Zeiträumen erfolgte aufgrund einer Erkrankung aus dem psychiatrischen Formenkreis. Zur Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit wurde mit dem Beklagten bereits am 12. Januar 2017 im Rahmen einer amtsärztlichen Untersuchung besprochen, dass wie vom behandelnden Facharzt bestätigt, das Weiterführen seines Ausdauersports ohne Maximalbelastung und Leistungsabfrage zu einer Genesung beitragen könne. Seine Nebentätigkeit solle hingegen nicht ausgeführt werden, da diese nicht zur schnelleren Genesung beitrage. Er solle sich nicht durch die Nebentätigkeit zu starken Stressoren aussetzen, sondern auf ausreichend Ruhe und Erholungsphasen, insbesondere an Wochenenden und in den Nächten achten. Demgegenüber kann sich der Beklagte nicht auf das privatärztliche Attest eines Arztes für Allgemeinmedizin vom 19. Dezember 2018 berufen, in dem dieser ohne Begründung und trotz der ausdrücklich in dem Attest genannten wiederholten Arbeitsunfähigkeit des Beklagten in den vorangegangenen Monaten behauptet, dass der von dem Beklagten ausgeübte Schwimmsport und die Nebentätigkeit als Schwimmtrainer in diesem Zusammenhang als Therapie für die bestehende Erkrankung gelte. In seinem Schreiben vom 6. März 2019 stellt der Amtsarzt vielmehr angesichts der fortdauernden Dienstunfähigkeit rückblickend zur ausgeübten Nebentätigkeit des Beklagten fest, dass diese offenbar die Dienstfähigkeit nicht positiv beeinflusst oder zur Genesung beigetragen habe. Soweit im endgültigen Entlassungsbericht der Klinik vom 28. Oktober 2019 für die weitere Behandlung die „Fortsetzung einer geregelten Tagesstruktur mit Integration von positiven Ausgleichsaktivitäten (zum Beispiel Trainer oder aktiver Schwimmer)“ empfohlen wird, bezieht sich diese Empfehlung laut den Ausführungen auf Seite 2 des Entlassungsberichts auf die subjektiven Angaben des Beklagten, dass ihm seine Trainertätigkeit gut tue. Außerdem ergibt sich aus den Ausführungen auf Seite 5 des Entlassungsberichts, dass die Tätigkeit als Schwimmtrainer nicht dazu diente, die Dienstfähigkeit des Beklagten wiederherzustellen. Der Beklagte sei kritisch und ärgerlich gegenüber Behörden und dem System geworden, was ihn dazu gebracht habe, „den Fokus auf Dinge zu legen, die ihm gut tun. Die Funktion des Sportlehrers gebe ihm wieder Selbstwertgefühl, ‚jemand zu sein‘, respektiert zu werden und einen Beitrag zu leisten.“ Im amtsärztlichen Schreiben vom 7. Dezember 2023 zur Mitteilung des Ergebnisses der Begutachtung zur Prüfung der Dienstfähigkeit im Rahmen der vorzeitigen Zurruhesetzung wird ebenfalls ausgeführt, dass der Beklagte nicht grundsätzlich unfähig sei, einer geregelten Arbeitstätigkeit nachzugehen. Dies belegten unter anderem die multiplen sportlichen und sozialen Aktivitäten, denen er nachgehe. Eine Rückkehr in das klassische Dienstverhältnis eines Beamten werde aber hochwahrscheinlich zu direktem heftigen inneren Widerstand führen. Das bedeutet: Anstatt der seiner Dienstfähigkeit entgegenstehenden narzisstischen Persönlichkeitsstörung entgegenzuwirken, hat sich der Beklagte von seiner dienstlichen Tätigkeit ab- und denjenigen Lebensbereichen zugewendet, die sich aktuell damit vereinbaren ließen. D.h. die Ausübung seiner Nebentätigkeit war von Anfang an nicht geeignet, seine Bereitschaft, wieder Dienst zu verrichten, zu fördern.

53
1.2.3 Die Ausübung der Nebentätigkeit als Schwimmtrainer entgegen ausdrücklicher Weisung während seiner Krankschreibung stellt des Weiteren eine Verletzung der Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten dar. Ein innerdienstlicher Verstoß gegen diese Pflicht ist gegeben, wenn das Verhalten des Beamten die Funktionsfähigkeit der Verwaltung unmittelbar in der Erfüllung der Amtsaufgaben und der Wahrung der dienstlichen Interessen beeinträchtigt. Der Beklagte hat unter Verletzung der beiden o.g. amtsbezogenen Pflichten ein Verhalten gezeigt, das geeignet ist, dem Ansehen

des Beamtentums in der Öffentlichkeit zu schaden und das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Bereitschaft der Beamten im Allgemeinen und des Beklagten im Speziellen zum vollen persönlichen Einsatz für den Dienstherrn zu beschädigen. In Zeiten krankheitsbedingt entschuldigten Fernbleibens vom Dienst hat sich ein Beamter in seinem äußeren Auftreten größtmögliche Zurückhaltung aufzuerlegen, um nicht einmal den Eindruck aufkommen zu lassen, er sei entweder gar nicht dienstunfähig oder er lasse es an den notwendigen Bemühungen zur Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit fehlen (OVG RhPf, U.v. 27.4.2021 – 3 A 10779/20 – juris Rn. 46). Wer aufgrund einer Erkrankung außerstande ist, Dienst zu verrichten, dennoch aber in dieser Zeit der Dienstunfähigkeit einer gewerblichen, nicht weniger anstrengenden privaten Tätigkeit nachgeht, zeigt ein Verhalten, das auf kein Verständnis stößt. Gerade durch die Alimentierung auch während der Dienstunfähigkeit wird sichergestellt, dass sich ein Beamter schonen kann, um seine Genesung bestmöglich zu fördern, und nicht gezwungen ist, eine anderweitige Tätigkeit aufzunehmen, um seinen Lebensunterhalt zu sichern. Indem der Beklagte ohne zwingende Notwendigkeit aus Eigennutz einer privaten Nebentätigkeit nachging, erweckte er den Eindruck, nicht so krank zu sein, dass er zur Dienstleistung außerstande war, dass er also seine Dienstbezüge erhielt, ohne zugleich seine wiederhergestellte Arbeitskraft seinem Dienstherrn zur Verfügung zu stellen (vgl. BVerwG, U.v. 1.6.1999 – 1 D 49.97 – juris Rn. 58; BayVGH, B.v. 15.5.2020 – 3 ZB 20.863 – juris Rn. 5; OVG NW, U.v. 23.10.2019 – 3d A 3489/18.O – juris Rn. 216). Hierdurch und durch den gleichzeitigen Verstoß gegen die Gehorsams- und Folgepflicht wurden Zweifel an der Integrität des Beamten geweckt (vgl. OVG RhPf, U.v. 9.12.2005 – 3 A 11300/05 – juris Rn. 24; OVG RhPf, U.v. 28.4.2008 – 3 A 11334/07 – juris Rn. 36).

54
1.2.4 Ob der Beklagte zusätzlich eine Dienstpflichtverletzung durch eine Überschreitung des zeitlichen Umfangs seiner Nebentätigkeitsgenehmigung von acht Stunden wöchentlich begangen hat, kann offenbleiben. Auch wenn zur zeitlichen Beanspruchung des Beklagten durch seine Nebentätigkeit im Rahmen des Disziplinarverfahrens keine stundengenauen Feststellungen getroffen werden konnten, spricht zwar einiges dafür, dass der zeitliche Aufwand zumindest bei den Veranstaltungen im Mai, Juni, Juli und August 2019 mehr als acht Stunden pro Woche betragen haben dürfte. Die Schwere einer solchen Pflichtverletzung fällt jedoch angesichts der übrigen Dienstpflichtverletzungen nicht mehr ausschlaggebend ins Gewicht.

55
1.2.5 Sämtliche o.g. Dienstpflichtverletzungen des Beklagten sind innerdienstlicher Natur. Dies gilt auch für die unerlaubte Ausübung von Nebentätigkeiten, denn sie war mit den dienstlichen Pflichten des Beklagten verknüpft und erlangte ihre Eigenschaft als Nebentätigkeit gerade aufgrund der Dienststellung des Beklagten. Das pflichtwidrige Verhalten des Beklagten war in die mit seinem Amt verbundenen dienstlichen Pflichten eingebunden (vgl. BVerwG, U.v. 10.12.2015 – 2 C 6.14 – juris Rn. 11; U.v. 6.6.2007 – 1 D 8.06 – juris Rn. 19).

56
1.3 Der Senat ist davon überzeugt, dass der Beklagte im Zeitpunkt der jeweiligen Handlungen Vorsatz auch bezüglich der Pflichtwidrigkeit seines Handelns hatte. Dies folgt daraus, dass er bereits am 4. Oktober 2018 und danach mehrfach auf die Pflichtwidrigkeit der Ausübung einer Nebentätigkeit während einer Krankschreibung ausdrücklich hingewiesen wurde. Die ihm erteilten Weisungen enthielten zusätzlich den Hinweis, dass ein weisungswidriges Verhalten ein Dienstvergehen darstellt und disziplinarrechtlich geahndet wird.

57
1.4 Für das dienstpflichtwidrige Verhalten des Beklagten liegen keine Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgründe vor.

58
Das Verhalten des Beklagten war insbesondere nicht von der ihm am 3. Mai 2016 erteilten Nebentätigkeitsgenehmigung gedeckt. Dabei ist es unerheblich, dass der Widerruf dieser Nebentätigkeitsgenehmigung im Zeitpunkt des dem Beklagten vorgeworfenen Verhaltens noch nicht bestandskräftig oder sofort vollziehbar war. Denn die Nebentätigkeitsgenehmigung enthält keine Regelung, die es erlaubt, die Nebentätigkeit entgegen einer ausdrücklichen Weisung auszuüben, die Gesunderhaltungspflicht oder die Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten zu verletzen.

59

2. Auf der Grundlage der erhobenen Feststellungen hat der Beklagte durch die schuldhafte Verletzung der ihm obliegenden Pflichten gemäß § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG ein schweres Dienstvergehen begangen, das zur Aberkennung des Ruhegehalts führt. Die während seiner Zeit als aktiver Beamter begangenen Pflichtverletzungen hätten – wäre er noch im Dienst – dazu geführt, dass er aus dem Beamtenverhältnis hätte entfernt werden müssen (Art. 14 Abs. 2 BayDG).

60
Bei einer prognostischen Gesamtwürdigung sämtlicher be- und entlastender Umstände des Falles ist der Beklagte im Beamtenverhältnis untragbar. Er hat das Vertrauen des Dienstherrn und der Allgemeinheit unwiederbringlich verloren (Art. 14 Abs. 2 Satz 1 BayDG). Ihm kann hinsichtlich einer in Zukunft pflichtgemäßen Amtsausübung kein Vertrauen mehr entgegengebracht werden und die von ihm zu verantwortende Ansehensschädigung des Berufsbeamtentums ist bei einem Fortbestehen seines Beamtenverhältnisses nicht wiedergutzumachen.

61
Welche Disziplinarmaßnahme erforderlich ist, richtet sich gemäß Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayDG insbesondere nach der Schwere des Dienstvergehens, der Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn oder der Allgemeinheit, dem Persönlichkeitsbild und dem bisherigen dienstlichen Verhalten. Aus den gesetzlichen Vorgaben folgt die Verpflichtung, die Disziplinarmaßnahme aufgrund einer prognostischen Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung aller im Einzelfall belastenden und entlastenden Gesichtspunkte zu bestimmen. Dies entspricht dem Zweck der Disziplinarbefugnis als einem Mittel der Sicherung der Funktion des öffentlichen Dienstes. Danach ist Gegenstand der disziplinarrechtlichen Betrachtung und Wertung die Frage, welche Disziplinarmaßnahme in Ansehung der Persönlichkeit des Beamten geboten ist, um die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Integrität des Berufsbeamtentums möglichst ungeschmälert aufrechtzuerhalten (BVerwG, U.v. 2.12.2021 – 2 A 7.21 – juris Rn. 46 m.w.N.).

62
Die genannten Bemessungskriterien sind mit dem ihnen im Einzelfall zukommenden Gewicht zu ermitteln und in die Entscheidung einzustellen, um dem im Disziplinarverfahren geltenden Schuldprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Übermaßverbot) zu genügen. Je schwerer das Dienstvergehen wiegt, desto näher liegt die Prognose, dass ein Beamter das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit endgültig verloren hat (BVerwG, U.v. 28.7.2011 – 2 C 16.10 – juris Rn. 31 m.w.N.; OVG NW, U.v. 18.9.2019 – 3d A 86/18.O – juris Rn. 48 f.).

63
Die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis ist zwingend auszusprechen, wenn der Beamte durch ein schweres Dienstvergehen das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit endgültig verloren hat (Art. 14 Abs. 2 Satz 1 BayDG). Das Ruhegehalt ist zwingend abzuerkennen, wenn der Beamte im aktiven Dienst aus dem Beamtenverhältnis hätte entfernt werden müssen (Art. 14 Abs. 2 Satz 2 BayDG).

64
Das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit in die Person des Beamten bezieht sich in erster Linie auf dessen allgemeinen Status als Beamter, daneben aber auch auf dessen konkreten Tätigkeitsbereich innerhalb der Verwaltung. Ob und ggf. inwieweit eine Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn vorliegt, ist nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilen. Entscheidend ist nicht die subjektive Einschätzung des jeweiligen Dienstvorgesetzten, sondern die Frage, inwieweit der Dienstherr bei objektiver Gewichtung des Dienstvergehens auf der Basis der festgestellten belastenden und entlastenden Umstände noch darauf vertrauen kann, dass der Beamte in Zukunft seinen Dienstpflichten ordnungsgemäß nachkommen wird. Entscheidungsmaßstab ist insoweit, in welchem Umfang die Allgemeinheit dem Beamten noch Vertrauen in eine zukünftig pflichtgemäße Amtsausübung entgegenbringen kann, wenn ihr das Dienstvergehen einschließlich der belastenden und entlastenden Umstände bekannt würde. Ein endgültiger Vertrauensverlust ist eingetreten, wenn die Gesamtwürdigung der bedeutsamen Gesichtspunkte ergibt, dass der Beamte auch zukünftig seinen Dienstpflichten nicht nachkommen wird oder die Schädigung des Ansehens des Berufsbeamtentums bei seinem Verbleiben im Beamtenverhältnis nicht wiedergutzumachen ist. Dies unterliegt uneingeschränkter verwaltungsgerichtlicher Überprüfung. Ein Beurteilungsspielraum des Dienstherrn besteht nicht (BVerwG, U.v. 20.10.2005 – 2 C 12.04 – juris Rn. 26; U.v. 22.6.2006 – 2 C 11.05 – juris Rn. 24; U.v. 16.6.2020 – 2 C 12.19 – juris Rn. 38; U.v. 2.3.2023 – 2 A 19.21 – juris Rn. 44; U.v. 1.2.2024 – 2 A 7.23 – juris Rn. 32). Unter diesen Voraussetzungen muss das

Beamtenverhältnis im Interesse der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und der Integrität des Berufsbeamtentums beendet werden (BVerwG, U.v. 2.12.2021 – 2 A 7.21 – juris Rn. 48).

65
Bei der Auslegung des Begriffs „Schwere des Dienstvergehens“ ist vor allem auf das Eigengewicht der Verfehlung abzustellen. Hierfür können bestimmend sein: objektive Handlungsmerkmale (insbesondere Eigenart und Bedeutung der Dienstpflichtverletzung, z.B. Kern- oder Nebenpflichtverletzung, sowie besondere Umstände der Tatbegehung, z.B. Häufigkeit und Dauer eines wiederholten Fehlverhaltens), subjektive Handlungsmerkmale (insbesondere Form und Gewicht der Schuld des Beamten, Beweggründe für sein Verhalten) und unmittelbare Folgen des Dienstvergehens für den dienstlichen Bereich und für Dritte (z.B. materieller Schaden). Das Dienstvergehen ist nach der festgestellten Schwere einer der im Katalog des Art. 6 BayDG aufgeführten Disziplinarmaßnahmen zuzuordnen. Davon ausgehend kommt es darauf an, ob Erkenntnisse zum Persönlichkeitsbild und zum Umfang der Vertrauensbeeinträchtigung im Einzelfall derart ins Gewicht fallen, dass eine andere als die durch die Schwere des Dienstvergehens indizierte Maßnahme geboten ist (BVerwG, U.v. 28.7.2011 – 2 C 16.10 – juris Rn. 29 m.w.N.; B.v. 10.12.2015 – 2 C 6.14 – juris Rn. 16; OVG NW, U.v. 18.9.2019 – 3d A 86/18.O – juris Rn. 50 f.).

66
Eine Regelmaßnahme, von der bei der Maßnahmebemessung auszugehen wäre, gibt es bei pflichtwidriger Ausübung einer Nebentätigkeit nach der Rechtsprechung nicht. Vielmehr steht für die Ahndung ungenehmigter Nebentätigkeiten wegen der Vielfalt der Pflichtenverstöße grundsätzlich der gesamte disziplinarrechtliche Maßnahmenkatalog zur Verfügung. Es kommt auf Dauer, Häufigkeit und Umfang der Nebentätigkeit an, ferner darauf, ob die Betätigungen auch materiell rechtswidrig sind 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 wahrnimmt. Eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder eine Aberkennung des Ruhegehalts als schwerste Maßnahme kommt bei der pflichtwidrigen Ausübung einer Nebentätigkeit grundsätzlich nur dann in Betracht, wenn die Nebentätigkeit als solche bereits in hohem Grad pflichtwidrig erscheint oder als Folge der Nebentätigkeit zusätzliche Dienstpflichtverletzungen von erheblichem Gewicht hinzukommen wie z.B. grobe Vernachlässigung der Dienstleistungspflicht im Hauptamt (BayVGH, B.v. 11.4.2012 – 16b DC 11.985 – juris Rn. 26; vgl. auch BVerwG, U.v. 14.11.2001 – 1 D 60.00 – juris Rn. 28; U.v. 1.6.1999 – 1 D 49.97 – juris Rn. 55).

67
2.1 Die in Ausfüllung dieses Rahmens zu treffende Bemessungsentscheidung nach Maßgabe des Art. 14 BayDG führt zur Aberkennung des Ruhegehalts des Beklagten, weil er durch sein Dienstvergehen das Vertrauen seines Dienstherrn und auch der Allgemeinheit endgültig verloren hat. Die volle Ausschöpfung des Orientierungsrahmens ist hier wegen der konkreten Umstände des Dienstvergehens geboten.

68
Der Beklagte hat ein schweres Dienstvergehen begangen, weil er mehrere zentrale beamtenrechtliche Pflichten verletzt hat. Auch der Umfang der Dienstpflichtverletzungen ist erheblich. Der Beklagte hat insgesamt in einem Zeitraum von neun Monaten an 32 Tagen gegen die o.g. Dienstpflichten verstoßen.

69
Erschwerend kommt hinzu, dass der Beklagte vorsätzlich und wiederholt pflichtwidrig gehandelt hat, obwohl es sich um leicht einsehbare Pflichten handelt und er zudem mehrmals auf die Pflichtwidrigkeit seines Handelns hingewiesen wurde und ihm ausdrückliche Weisungen erteilt worden waren. Nicht einmal die am 29. November 2018 ausgesprochene Missbilligung hat ihn von weiteren Zuwiderhandlungen abgehalten. Dabei dient gerade die Gehorsams- und Folgepflicht der vertrauensvollen Zusammenarbeit in der Behörde. In der Beharrlichkeit seines dienstpflichtwidrigen Verhaltens manifestiert sich jedoch, dass sich der Beklagte innerlich von seinem Dienstherrn abgewendet hat. Anstatt eine Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit anzustreben hat der Beklagte seine Krankschreibung dazu genutzt, seine Nebentätigkeit zu seiner Hauptbetätigung auszubauen. Das lässt erkennen, dass er sich auf Dauer von seinem Dienstherrn lösen wollte und keine Rückkehr in den aktiven Dienst angestrebt hat. Damit hat der Beklagte zugleich die umfangreichen Bemühungen seines Dienstherrn enttäuscht, ihm eine seiner gesundheitlichen Eignung entsprechende Tätigkeit zu ermöglichen. Ferner lässt die Unbelehrbarkeit des Beklagten auf einen erheblichen Charaktermangel schließen (vgl. BVerwG, U.v. 19.6.2025 – 2 WD 25.24 – juris Rn. 37). Dieser

Eindruck wird durch die für den Beklagten abgegebenen Persönlichkeitsbilder vom 16. Juli und 27. August 2020 gestützt. Darin werden seine Bevorzugung privater Angelegenheiten und seine mangelnde Bereitschaft für einen dienstlichen Einsatz beschrieben. Angesichts dessen kann der Dienstherr objektiv nicht mehr darauf vertrauen, dass der Beklagte in Zukunft seinen Dienstpflichten ordnungsgemäß nachkommen wird.

70
Hinsichtlich des Verstoßes gegen seine Pflicht zu achtungs- und vertrauensgerechtem Verhalten kommt erschwerend hinzu, dass er dabei öffentlichkeitswirksam im Internet mit seinem Namen aufgetreten und seinen Bekanntheitsgrad im Schwimmsport werbewirksam eingesetzt hat. Da zu seiner Bekanntheit auch seine Eigenschaft als Beamter im feuerwehrtechnischen Dienst gehört, hat er dadurch zumindest in Kauf genommen, dass bekannt wird, dass er seine Tätigkeit als Schwimmtrainer im Leistungssport ausübt, während er für seine Tätigkeit als Beamter krankgeschrieben ist. Auch dieser Aspekt seines Verhaltens lässt erkennen, dass der Beklagte seinen eigenen Interessen Vorrang einräumt und dabei weder auf die Interessen seines Dienstherrn noch auf das Ansehen des Beamtentums Rücksicht nimmt.

71
Danach ergibt sich aus einer Gesamtwürdigung des Dienstvergehens des Beklagten und aus seiner Persönlichkeit nur der Schluss, dass der Beklagte auch künftig vorrangig im eigenen Interesse handeln und seinen Dienstpflichten nicht ordnungsgemäß nachkommen wird und dass er zudem durch sein Fehlverhalten eine erhebliche, nicht wieder gut zu machende Ansehensbeeinträchtigung des Berufsbeamtentums herbeigeführt hat. Vor allem kann aufgrund seines Gesamtverhaltens nicht die Prognose getroffen werden, er werde künftig auf Dauer Gelegenheiten zur Ausübung seiner Nebentätigkeit verstreichen lassen. Unter diesen Umständen ist er als Beamter nicht länger tragbar.

72
2.2 Der Senat vermag auch keine Umstände zu erkennen, die ausnahmsweise die nach der Schwere der Dienstpflichtverletzungen indizierte Verhängung der Höchstmaßnahme ausschließen würden. Insbesondere die in der Rechtsprechung entwickelten anerkannten Milderungsgründe kommen dem Beklagten nicht zugute.

73
2.2.1 Er kann sich nicht auf eine erheblich verminderte Schuldfähigkeit im Sinne der §§ 20, 21 StGB als Milderungsgrund berufen. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass er aufgrund einer krankhaften oder anderen seelischen Störung gemäß §§ 20, 21 StGB im Zustand erheblich eingeschränkter Einsichts- oder Steuerungs- und damit verminderter Schuldfähigkeit gehandelt hat.

74
2.2.2 Bei der Schwere des von dem Beklagten begangenen Dienstvergehens, aufgrund dessen er sich als Beamter untragbar gemacht hat, können weder die fehlende Vorbelastung noch die dienstlichen Leistungen und die erstellten Persönlichkeitsbilder zur Verhängung einer milderen Disziplinarmaßnahme führen. Diese Umstände stellen das normale Verhalten zur Erfüllung der Dienstpflichten dar und sind nicht geeignet, die Schwere des Dienstvergehens derart abzumildern, dass bei einem Beamten, der das in ihn gesetzte Vertrauen von Grund auf erschüttert hat, von einer Entfernung aus dem Beamtenverhältnis abgesehen werden könnte. Selbst langjährig überdurchschnittliche Leistungen sind für sich genommen regelmäßig nicht geeignet, gravierende Pflichtenverstöße in einem milderen Licht erscheinen zu lassen (BVerwG, B.v. 5.4.2013 – 2 B 79.11 – juris Rn. 27; BayVGH, U.v. 4.12.2024 – 16a D 22.1787 – juris Rn. 44; U.v. 29.7.2015 – 16b D 14.1328 – juris Rn. 40).

75
Gegen die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses spricht vor allem nicht der Umstand einer mehrjährigen beanstandungsfreien Dienstausübung. Zum einen stand der Beklagte seinem Dienstherrn erst ab der Versetzung vom 1. April 2016 zur Verfügung. Im gleichen Monat beantragte er bereits die Ausübung seiner Nebentätigkeit. Das zeigt, dass er bereits zu diesem Zeitpunkt der Einarbeitung bei seinem neuen Dienstherrn nicht seine volle Aufmerksamkeit widmen wollte. Schon kurze Zeit danach war er krankheitsbedingt nur noch eingeschränkt einsetzbar. Außerdem ist festzustellen, dass der Beklagte bei der Stadt K2 nicht besonders gut beurteilt wurde. Im Persönlichkeitsbild vom 16. Juli 2020 wird das Verhalten des Beklagten in der Summe kritisch gewertet. Der Personalamtsleiter äußerte darin Zweifel, dass der Beklagte alles dafür tue, für die Stadtverwaltung einsatzfähig zu werden. Sein Abteilungsleiter beschreibt im

Persönlichkeitsbild vom 27. August 2020 ebenfalls überwiegend Leistungsdefizite des Beklagten, fehlende dienstliche Motivation und eine Priorisierung privater Aktivitäten. Abgesehen davon, dass das sonstige Verhalten des Beklagten nicht völlig beanstandungsfrei war (Missbilligungen vom 9.5.2018 und vom 11.3.2019 wegen unerlaubten Fernbleibens vom Dienst und verspäteter Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses über die weitere Dienstunfähigkeit), rechtfertigt seine im Übrigen beanstandungsfreie Dienstleistung in durchschnittlicher Qualität keine Investition eines verbleibenden Restvertrauens, weil er zentrale Pflichten seines Dienstverhältnisses wiederholt verletzt hat, und das trotz hinreichender Mahnungen und Belehrungen (vgl. BVerwG, U.v. 14.11.2001 – 1 D 60.00 – juris Rn. 31).

76
2.2.3 Auch die Verfahrensdauer kann sich nicht als mildernder Umstand auswirken. Ergibt – wie im vorliegenden Fall – die für die Bestimmung der Disziplinarmaßnahme erforderliche Gesamtwürdigung aller erschwerenden und mildernden Umstände des Dienstvergehens, dass die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder die Aberkennung des Ruhegehalts geboten ist, kann davon nicht abgesehen werden, weil das Disziplinarverfahren unangemessen lange gedauert hat. Ein Verbleib im Beamtenverhältnis ausschließlich aufgrund einer überlangen Verfahrensdauer lässt sich nicht mit dem Zweck der Disziplinarbefugnis, nämlich dem Schutz der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung und der Integrität des Berufsbeamtentums, vereinbaren. Diese Schutzgüter und der Grundsatz der Gleichbehandlung schließen aus, dass ein Beamter weiterhin Dienst leisten und als Repräsentant des Dienstherrn auftreten kann, obwohl er durch ein gravierendes Fehlverhalten untragbar geworden ist. Die Dauer des Disziplinarverfahrens ist nicht geeignet, das von dem Beamten zerstörte Vertrauensverhältnis wiederherzustellen. Auch Art. 6 Abs. 1 Satz 1 EMRK steht dem nicht entgegen (stRspr, BVerwG, B.v. 9.12.2024 – 2 B 9.24 – juris Rn. 15 m.w.N.; BayVGH, U.v. 24.5.2017 – 16a D 15.2267 – juris Rn. 191).

77
2.2.4 Der Beklagte kann nicht einwenden, dreifach „bestraft“ worden zu sein. Abgesehen davon, dass es sich bei Disziplinarmaßnahmen nicht um Strafen handelt, ist eine Missbilligung nicht als Disziplinarmaßahme (Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayDG) zu qualifizieren. Der Widerruf der Nebentätigkeitsgenehmigung stellt ebenfalls keine Disziplinarmaßnahme oder Strafe dar. Er knüpft an andere Voraussetzungen an und verfolgt einen anderen Zweck als das Disziplinarverfahren. Er erfolgte, weil die Ausübung der Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt hat und diente der Durchsetzung der pflichtgemäßen und vollwertigen Diensterfüllung und der Vermeidung von Interessenkonflikten und damit gerade nicht spezial- und/oder generalpräventiven Zwecken oder der Sanktionierung eines Fehlverhaltens des Beamten (BayVGH, B.v. 15.5.2020 – 3 ZB 20.863 – juris Rn. 9). Der Nebentätigkeitsgenehmigung stand die zu befürchtende Beeinträchtigung des Ansehens des öffentlichen Dienstes entgegen. Die Allgemeinheit hätte kein Verständnis dafür, dass einem Beamten, der zur Dienstleistung wegen Erkrankung nicht in der Lage ist, aber gleichwohl aus öffentlichen Kassen alimentiert wird, erlaubt wird, nebenberuflich gewerbliche Einkünfte zu erzielen (vgl. OVG NW, U.v. 15.11.2023 – 31 A 2950/21.O – juris Rn. 149).

78
Die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis und die Aberkennung des Ruhegehalts haben demgegenüber eine generalpräventive Wirkung und dienen der Wahrung des Ansehens des öffentlichen Dienstes. Zu diesem Zweck ist die Aberkennung des Ruhegehalts des Beklagten geboten.

79
2.2.5 Der Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, dass seine Ruhestandsversetzung zu lange hinausgezögert worden wäre. Erstens haben die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit und die Weiterverwendung Vorrang vor einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG). Zweitens dient die Ruhestandsversetzung nicht dazu, dass der Beamte sich einer anderen Erwerbstätigkeit widmen kann. Drittens hätte der Beklagte selbst bei einer überlangen Dauer des Ruhestandsversetzungsverfahrens kein Recht gehabt, seiner Nebentätigkeit während der Krankschreibung nachzugehen, ohne die o.g. Dienstpflichten zu verletzen. Denn diese gelten auch während des Ruhestandsversetzungsverfahrens uneingeschränkt. Im Übrigen wird auf die Ausführungen des Verwaltungsgerichts (UA Rn. 72) zu diesem Vorbringen des Beklagten Bezug genommen.

80

2.2.6 Es ist nicht mildernd zugunsten des Beklagten zu berücksichtigen, dass er nach der Weisung vom 4. April 2019 an einzelnen Trainingscamps nicht als Trainer teilgenommen hat. Das wirkt sich nur insoweit aus, als dass ihn bezüglich der Termine, an denen er nicht teilgenommen hat, kein disziplinarischer Vorwurf trifft. Die Schwere der trotzdem begangenen Dienstpflichtverletzungen verringert sich nicht dadurch, dass der Beklagte nicht noch zusätzlich weitere Dienstpflichtverletzungen begangen hat.

81
3. Die Verhängung der Höchstmaßnahme verstößt nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

82
Das aus dem verfassungsrechtlichen Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG, Art. 3 Abs. 1 Satz 1 BV) folgende Verhältnismäßigkeitsgebot beansprucht auch bei der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen Geltung. Danach muss die dem Beamten staatlicherseits auferlegte Belastung geeignet und erforderlich sein, um den angestrebten Zweck zu erreichen. Zudem darf der Eingriff seiner Intensität nach nicht außer Verhältnis zur Bedeutung der Sache und den vom Beamten hinzunehmenden Einbußen stehen. Abzuwägen sind dabei das Gewicht des Dienstvergehens einerseits und die mit der Verhängung der Höchstmaßnahme einhergehende Belastung andererseits. Disziplinarmaßnahmen gegenüber Ruhestandsbeamten verfolgen neben der Pflichtenmahnung die Zwecke der Generalprävention, der Gleichbehandlung und der Wahrung des Ansehens des öffentlichen Dienstes. Ist der durch das Gewicht des Dienstvergehens eingetretene Vertrauensschaden mangels Milderungsgründen so erheblich, dass bei aktiven Beamten die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis geboten ist, erweist sich die Höchstmaßnahme gegenüber dem Ruhestandsbeamten als geeignete und erforderliche Maßnahme, den aufgezeigten Zwecken von Disziplinarmaßnahmen gegenüber Ruhestandsbeamten Geltung zu verschaffen. Die Auflösung des Dienstverhältnisses beruht auf der schuldhaften Pflichtverletzung durch den Beamten und ist diesem als vorhersehbare Rechtsfolge bei derartigen Pflichtverletzungen zuzurechnen (vgl. BVerwG, U.v. 8.3.2005 – 1 D 15.04 – juris Rn. 49; U.v. 14.10.2003 – 1 D 2.03 – juris Rn. 49). Wenn der Beamte wegen eines endgültig zerstörten Vertrauensverhältnisses oder des bewirkten Ansehensverlustes für den Dienstherrn objektiv untragbar geworden ist, ist es unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit verfassungsrechtlich unbedenklich, die Höchstmaßnahme zu verhängen. Wann ein derartiger endgültiger Vertrauens- oder Ansehensverlust gegeben ist, hängt weitgehend von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Schwere der Verfehlung, dem Ausmaß der Gefährdung dienstlicher Belange bei einer Weiterverwendung und – bei der Beurteilung der Vertrauensbeeinträchtigung – dem Persönlichkeitsbild des Beamten (BVerfG, B.v. 19.2.2003 – 2 BvR 1413/01 – juris Rn. 29).

83
Der Beklagte hat – wie oben dargestellt wurde – ein schweres Dienstvergehen begangen, dem Ansehen des Berufsbeamtentums geschadet, sich unbelehrbar gezeigt und durch sein vorsätzliches Verhalten zu erkennen gegeben, dass er das Dienst- und Treueverhältnis nicht aktiv aufrechterhalten wollte. Er zeigte auch bis zum Abschluss des Berufungsverfahrens keine Einsicht in sein Fehlverhalten. Wegen des völligen Vertrauensverlusts und des von ihm verursachten Ansehensverlusts ist mangels einschlägiger Milderungsgründen und angesichts des negativen Persönlichkeitsbilds des Beklagten die Höchstmaßnahme auszusprechen.

84
4. Für die beantragte Änderung der Laufzeit des Unterhaltsbeitrags (Art. 13 Abs. 4 i.V.m. Art. 11 Abs. 3 BayDG) bestand kein Anlass. Dies hat das Verwaltungsgericht in seinem Urteil (UA Rn. 77) bereits zutreffend dargestellt und darauf hingewiesen, dass der Beklagte keine Umstände glaubhaft gemacht hat, die es rechtfertigen würden, die Gewährung des Unterhaltsbeitrags über sechs Monate hinaus gemäß Art. 11 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 1, Art. 13 Abs. 4 BayDG) zu verlängern. Trotz dieses Hinweises hat es der Beklagte auch im Berufungsverfahren unterlassen, entsprechende Angaben vorzutragen und gemäß Art. 11 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2, Art. 13 Abs. 4 BayDG glaubhaft zu machen. Der Senat hat im Zeitpunkt seiner Entscheidung keine Kenntnis von der aktuellen wirtschaftlichen Situation des Beklagten.

II.

85
Die Kostenentscheidung beruht auf Art. 72 Abs. 4 Satz 1 BayDG, § 154 Abs. 2 VwGO.

86

Das Urteil ist mit seiner Verkündung rechtskräftig geworden (Art. 64 Abs. 2 BayDG).