



## Hamburgisches Oberverwaltungsgericht

5 Bs 145/23  
20 E 4656/23

### Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

hat das Hamburgische Oberverwaltungsgericht, 5. Senat, am 30. November 2023 durch

die Vorsitzende Richterin am Oberverwaltungsgericht  
die Richterin am Oberverwaltungsgericht  
die Richterin am Verwaltungsgericht

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Hamburg vom 23. November 2023 wird zurückgewiesen.

Der Antragsteller trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.

**Gründe:**

I.

Der Antragsteller möchte im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes das Hinausschiebens seines Ruhestandes erreichen.

Der am xxx geborene Antragsteller ist Beamter in der Laufbahn der Fachrichtung der Feuerwehr. Er ist sowohl Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Feuerwehr als auch Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten bei der Antragsgegnerin insgesamt. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist er voll vom Dienst freigestellt. Der Antragsteller ist feuerwehrdienstunfähig, aber dienstfähig.

Im Hinblick auf seinen mit Ablauf des 30. November 2023 wegen Erreichens der entsprechenden Altersgrenze beginnenden Ruhestand beantragte er bei der Antragsgegnerin das Hinausschieben desselben. Er fühle sich verpflichtet, seine Wahlämter weiter auszuüben. Dies lehnte die Antragsgegnerin mit Bescheid vom 7. November 2023 ab, wogegen der Antragsteller Widerspruch erhob. Den Erlass einer entsprechenden einstweiligen Anordnung lehnte das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 23. November 2023 ab. Mit der vorliegenden am 26. November 2023 erhobenen und gleichzeitig begründeten Beschwerde verfolgt der Antragsteller sein Begehren weiter.

II.

Die gemäß §§ 146 Abs. 4, 147 VwGO zulässige Beschwerde des Antragstellers bleibt in der Sache ohne Erfolg.

Es kann dahinstehen, ob der Antragsteller mit den in seiner Beschwerdebegründung dargelegten Gründen (§ 146 Abs. 4 Satz 3 und 6 VwGO) die tragenden Erwägungen der angefochtenen Entscheidung des Verwaltungsgerichts Hamburg vom 23. November 2023 ernsthaft in Zweifel gezogen hat. Selbst eine hiernach grundsätzlich zulässige vollständige Überprüfung der Sach- und Rechtslage durch das Beschwerdegericht würde nicht zu einer Änderung der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung führen. Das Verwaltungsgericht

hat den Erlass einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 VwGO zu Recht abgelehnt. Dem Antragsteller steht der insoweit erforderliche Anordnungsanspruch nicht zur Seite.

Gemäß § 35 Abs. 4 Nr. 2 Halbs. 1 HmbBG – der vorliegend einzig in Betracht kommenden Anspruchsgrundlage – kann die für die Versetzung in den Ruhestand nach § 45 Abs. 2 HmbBG zuständige Stelle den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre auf Antrag des Beamten hinausschieben, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt.

1. Es kann hier dahinstehen, ob vorliegend bei der antragsablehnenden Entscheidung vom 7. November 2023 mit dem amtierenden Amtsleitervertreter der Behörde für Inneres und Sport die zuständige Stelle gehandelt hat, ob die Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß angehört worden ist, ob dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht zugestanden hat und ob der Antragsteller den Antrag auf Hinausschieben des Ruhestandes rechtzeitig gestellt hat (vgl. § 35 Abs. 4 Nr. 2 Halbs. 2 HmbBG).

2. Denn jedenfalls hat der Antragsteller kein dienstliches Interesse im Sinne der Anspruchsgrundlage glaubhaft gemacht, das ein Hinausschieben seines Ruhestandes in der Sache rechtfertigt.

Beim dienstlichen Interesse handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Vorliegen grundsätzlich der uneingeschränkten gerichtlichen Nachprüfung unterliegt. Das dienstliche Interesse richtet sich nach dem gesetzlichen Auftrag der Behörde und den dort vorhandenen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten und bezeichnet das Interesse des Dienstherrn an einer sachgemäßen und reibungslosen Aufgabenerfüllung. Auch wenn der Dienstherr über das Vorliegen des dienstlichen Interesses ohne Beurteilungsspielraum befindet, ist der Begriff der dienstlichen Gründe maßgebend durch seine verwaltungspolitischen und -organisatorischen Entscheidungen vorgeprägt, die ihrerseits wiederum nur eingeschränkt gerichtlich nachprüfbar sind. Es ist in erster Linie Sache des Dienstherrn, in Ausübung seiner Personal- und Organisationsgewalt zur Umsetzung gesetzlicher und politischer Ziele die Aufgaben der Verwaltung festzulegen, ihre Prioritäten zu bestimmen, sie auf die einzelnen Organisationseinheiten zu verteilen und ihre Erfüllung durch bestmöglichen Einsatz von Personal sowie der zur Verfügung stehenden Sachmittel sicherzustellen. Bei den personalwirtschaftlichen Entscheidungen kommt dem Dienstherrn eine entsprechende Einschätzungsprärogative und Gestaltungsfreiheit zu, mit der Folge, dass die gerichtliche Kontrolle dieser Entscheidungen auf die Prüfung beschränkt ist, ob die gesetzlichen Grenzen des Organisationsermessens überschritten sind oder von diesem in unsachlicher Weise Gebrauch gemacht worden ist.

Ein dienstliches Interesse wird insbesondere dann vorliegen, wenn das Hinausschieben des Ruhestandseintritts nach der Einschätzung des Dienstherrn aus konkreten besonderen Gründen für eine sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung notwendig oder sinnvoll erscheint. Dies mag der Fall sein, wenn die Bearbeitung der dem betroffenen Beamten übertragenen (komplexen und schwierigen) Aufgaben gerade durch diesen auch noch zu einem nach seinem regulären Eintritt in den Ruhestand gelegenen Zeitpunkt geboten oder sinnvoll erscheint, etwa weil der Beamte Projekte (mit-)betreut, die erst nach der für ihn geltenden Regelaltersgrenze abgeschlossen werden können, weil die effektive Einarbeitung eines Nachfolgers erforderlich ist oder weil noch kein geeigneter Nachfolger zur Verfügung steht und die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben durch die Behörde ausnahmsweise einstweilen nur durch eine Weiterbeschäftigung des betroffenen Beamten sichergestellt werden kann (vgl. OVG Münster, Beschl. v. 12.9.2013, 6 B 1065/13, juris Rn. 20 ff. m. w. N.).

Nach diesen Maßgaben vermag das Interesse an der Weiterführung eines Amtes einer gewählten Interessenvertretung, hier der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und der Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten, schon dem Grunde nach kein dienstliches Interesse darzustellen (hierzu a)). Aber selbst wenn man das anders sehen wollte, steht dem Antragsteller vorliegend ein solches nicht zur Seite (hierzu b)).

a) Das Beschwerdegericht ist der Ansicht, dass das Interesse an der Weiterführung eines Amtes einer gewählten Interessenvertretung von vornherein nicht geeignet ist, ein dienstliches Interesse im Sinne des § 35 Abs. 4 Nr. 2 HmbBG zu begründen (ebenso zum Bundes- bzw. jeweiligen Landesrecht: VG Frankfurt, Beschl. v. 18.5.2015, 9 L 1743/15.F, juris Rn. 4; VG Wiesbaden, Beschl. v. 25.8.2010, 8 L 551/10.WI, juris Rn. 21 f.; Else, in: Ricken, BeckOK BPersVG, Stand: 1.9.2022, § 78 Rn. 53; a. A.: OVG Bremen, Beschl. v. 25.1.2023, 2 B 6/23, juris Rn. 24; jeweils zu einem Personalratsmitglied; vgl. auch OVG Saarlouis, Beschl. v. 19.12.2017, 1 B 839/17, juris zur Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und weiterer Ämter der Schwerbehindertenvertretung, wobei das Gericht sich mit der grundsätzlichen Frage nicht auseinandersetzt). Allein der Umstand, dass die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit einer Interessenvertretung und die Gewährleistung der Bedingungen, die hierfür notwendig sind, zu den dienstlichen Aufgaben der Behördenleitung zählen (vgl. OVG Bremen a.a.O.), macht ein Interesse an der Weiterführung eines solchen Amtes durch eine bestimmte Person nicht zu einem „dienstlichen Interesse“ im oben dargestellten Sinne.

Dies folgt im Wesentlichen aus der Position einer solchen Interessenvertretung im Verhältnis zum Dienstherrn und den entsprechenden gesetzlichen Regelungen. Der Dienstherr hat bei den gewählten Interessenvertretungen keinen Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum im oben genannten Sinne. Er kann durch Ausübung seines Organisationsermessens keinen Einfluss darauf nehmen, durch wen oder in welcher Art und Weise die Interessenvertretungen ihre Aufgaben wahrnehmen. Insofern vermag die Weiterbeschäftigung einer bestimmten Person das Ziel der sachgemäßen und reibungslosen Aufgabenerfüllung nicht zu fördern. Wenn das Hinausschieben des Ruhestandes eines bestimmten Beamten demnach aber nicht der Sicherstellung entsprechender Abläufe im Sinne und Interesse des Dienstherrn dient, erschließt sich nicht, warum in einer entsprechenden Weiterbeschäftigung eines Beamten ein dienstliches Interesse liegen können soll (vgl. in diesem Sinne auch VG Wiesbaden, Beschl. v. 25.8.2010, 8 L 551/10.WI, juris Rn. 21).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass es nicht zu den Aufgaben des Dienstherrn gehört, dafür zu sorgen, dass es eine funktionierende Vertretung der Interessen schwerbehinderter Beschäftigter überhaupt gibt, wenn sich hierfür kein bereites Personal findet (vgl. § 178 Abs. 8 und 9 SGB IX zur Verpflichtung des Arbeitgebers, (nur) die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen, sowie Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen). Die Interessenvertretungen sind nicht in einer Art und Weise in die Organisation der Aufgabenerfüllung durch den Dienstherrn eingebunden, dass es seinem Ermessen unterliegt, wie er diese insbesondere personell ausstattet. Personalwirtschaftliche Entscheidungen trifft er insoweit nicht. Soweit Vertretungen gewählt sind, hat der Dienstherr mit diesen eng bzw. vertrauensvoll zusammenzuarbeiten (vgl. § 182 Abs. 1 SGB IX). Zu seinen Aufgaben gehört es dann aber (nur), die Zusammenarbeit „auf seiner Seite“ zu gewährleisten. Dafür, dass auch die „andere Seite“ entsprechend agiert, ist er nicht verantwortlich. Die Vertretungen nehmen ihre gesetzlichen Aufgaben unabhängig wahr (vgl. auch § 179 SGB IX). Entscheidungen darüber, wie sie hierbei vorgehen, um diese sinnvoll, notwendig und effizient zu erfüllen, liegen dabei nicht beim Dienstherrn. Insofern obliegt diesem keine Einschätzung dazu, wer, wie und wie lange ein bestimmtes Amt auszuüben hat, um die Aufgaben sachgemäß und reibungslos zu erfüllen. Die Vertretungen werden von den entsprechend wahlberechtigten Beschäftigten gewählt, sodass die Zusammensetzung keinem Einfluss durch den Dienstherrn unterliegt. Dies würde jedoch in gewissem Maße unterlaufen, wenn der Dienstherr durch das Hinausschieben des Ruhestandes eines gewählten Amtsinhabers dessen Amtszeit wegen dieser Tätigkeit über das eigentlich gesetzlich vorgesehene Ausscheiden aus dem Amt (vgl. § 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX) „verlängert“. Durch die hierfür erforderliche Annahme, die weitere Tätigkeit des betroffenen Beamten in diesem Amt sei „sinnvoll“ oder „notwendig“, bewertet er dessen Aufgabenerfüllung

im Rahmen der Interessenvertretung, was mit der Unabhängigkeit derartiger Ämter nicht vereinbar erscheint. Hieran ändert es nach Ansicht des Beschwerdegerichts auch nichts, dass der Begriff des dienstlichen Interesses voll gerichtlich überprüfbar ist. Dies ist letztlich nur ein nachgelagertes Korrektiv und es stellt sich die Frage, wer die entsprechende Rechtsanwendung zur Überprüfung stellen soll, wenn der Beamte das Hinausschieben beantragt und der Dienstherr dem entsprochen hat (vgl. aber OVG Bremen, Beschl. v. 25.1.2023, 2 B 6/23, juris Rn. 24). Die gegebenenfalls erforderliche Mitbestimmung des Personalrats (vgl. OVG Bremen a.a.O.) und die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung reichen als interessengeleitete Mitwirkung nicht aus, um eine objektiv-rechtliche Bewertung des dienstlichen Interesses zu gewährleisten.

b) Aber selbst wenn man – entsprechend der Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts Bremen (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 25.1.2023, 2 B 6/23, juris Rn. 24) – davon ausgeht, dass die dienstliche Aufgabe des Dienstherrn zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen ein dienstliches Interesse am Hinausschieben des Ruhestandes einer bestimmten Person begründen kann, sind die Voraussetzungen hier nicht gegeben.

Für diese Bewertung ist vorliegend unerheblich, ob man das Amt des Antragstellers als Vertrauensperson der Feuerwehr oder dessen Position als Gesamtvertrauensperson der Antragsgegnerin, der Freien und Hansestadt Hamburg als Ganzes, betrachtet. Unabhängig von den diesbezüglichen Unterschieden, die sich insbesondere in Bezug auf die Verbindung des betreffenden Amtes zu einer bestimmten Dienststelle ergeben (vgl. §§ 239 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX), vermag hier keines der Ämter in der Sache ein dienstliches Interesse zu begründen.

Das Oberverwaltungsgericht Bremen fordert insoweit, dass aufgrund konkreter besonderer Umstände für eine sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung der Interessenvertretung das Hinausschieben des Ruhestandes des betreffenden Beamten als notwendig oder sinnvoll erscheint (vgl. OVG Bremen, a.a.O. Rn. 25). Hiervon vermag das Beschwerdegericht in Bezug auf den Antragsteller nicht auszugehen. Das Verwaltungsgericht hat bereits – vom Antragsteller nicht grundsätzlich angegriffen – ausgeführt, dass es insoweit nicht ausreicht, dass mit dem Ausscheiden des Antragstellers Wissen verloren gehe und ein Nachfolger sich erst einarbeiten müsste (stRspr., vgl. OVG Münster, Beschl. v. 6 B 730/23, juris Rn. 6; Beschl. v. 9.10.2019, 1 B 1058/19, juris Rn. 14; OVG Bremen, a.a.O., Rn. 21 und 25).

Besondere Umstände, die insoweit in Bezug auf den Antragsteller eine andere Bewertung rechtfertigen, liegen nicht vor. Soweit er umfangreich die von ihm bisher wahrgenommenen Aufgaben aufzählt, ist nicht vorgetragen oder sonst erkennbar, dass diese unter Berücksichtigung des Amtes der Schwerbehindertenvertretung Besonderheiten aufweisen, die eine Erledigung nur durch den Antragsteller als sinnvoll oder gar notwendig erscheinen lassen. Allein der Umfang und die damit einhergehende Annahme, dass die Einarbeitung eines Nachfolgers entsprechend Zeit in Anspruch nehmen würde, reicht insoweit nicht aus. Insofern ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der Vertretung der Interessen schwerbehinderter Beschäftigter um ein Wahlamt handelt, das (zunächst) nur für eine bestimmte Amtszeit übertragen wird (vgl. § 177 Abs. 7 Satz 1 SGB IX). Es liegt daher in der Natur der Sache, dass es hier – wie bei anderen Interessenvertretungen auch – zu einer regelmäßigen Fluktuation der betreffenden Amtsinhaber kommen kann, was zu einer ständigen Einarbeitung neuer Vertreter und entsprechendem Wissensverlust führen kann. Dies wird vom Gesetz jedoch so hingenommen. Dabei ist – anders als dies gegebenenfalls bei Nachfolgern auf bestimmten Dienstposten der Fall ist – regelmäßig auch keine Einarbeitung durch den Vorgänger vorgesehen. Dieser ist aus dem Amt ausgeschieden und womöglich auch nicht mehr „greifbar“. Darüber hinaus kann auch bei einer regulär abgehaltenen Wahl den Wählerinnen und Wählern nicht vorgegeben werden, eine bestimmte Person solange erneut in das Amt zu wählen, bis ein bestimmtes Projekt abgeschlossen ist.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass nach dem Ausscheiden des Antragstellers gegebenenfalls Neuwahlen erforderlich werden und dadurch zeitweise keine gewählte Vertretung im Amt ist. Das Gesetz sieht das vorzeitige Ausscheiden eines Amtsinhabers unter anderem im Falle des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis vor (vgl. § 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX). Gegebenenfalls rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach (§ 177 Abs. 7 Satz 4 Halbs. 1 SGB IX). Sollte dies nicht der Fall sein, finden außerhalb der für die regelmäßigen Wahlen vorgesehenen Zeit Neuwahlen statt (§ 177 Abs. 5 Satz 2 SGB IX). Insofern nimmt das Gesetz gegebenenfalls Lücken in der Wahrnehmung der entsprechenden Interessenvertretung hin. Es nimmt keine Rücksicht auf die Dauer oder Laufzeit bestimmter Projekte, in denen eine kontinuierliche und erfahrene Interessenvertretung insbesondere auch der schwerbehinderten Beschäftigten an sich als durchaus wünschenswert erscheint. In der Zeit, in der keine (Gesamt-)Vertrauensperson schwerbehinderter Beschäftigter gewählt ist, bleibt es darüber hinaus im Übrigen dabei, dass die anderen Vertretungen stets (auch) die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern und darauf zu achten haben, dass die dem Arbeitgeber nach §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden (vgl. § 176 SGB IX).

Konkret hat der Antragsteller keine diese generellen Überlegungen infrage stellenden Umstände glaubhaft gemacht. Dabei ist zunächst klarzustellen, dass auch nach Ansicht des Beschwerdegerichts zunächst zugrunde zu legen ist, dass der jeweils gewählte Stellvertreter des Antragstellers als dessen Nachrücker die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung wahrnehmen könnte. Für die Feuerwehr ist sodann schon nicht erkennbar, dass der Stellvertreter das Amt nicht wahrnehmen würde. Soweit der für das Amt der Gesamtvertrauensperson gewählte Vertreter seinen Rücktritt eidesstattlich für den Fall versichert hat, dass der Ruhestand des Antragstellers nicht hinausgeschoben würde, ändert das an der vorstehenden Einschätzung nichts. Er ist der gesetzlich vorgesehene Nachfolger für den Antragsteller (vgl. §§ 239 Abs. 1, 177 Abs. 7 Satz 4 Halbs. 1 SGB IX). Dies kann nicht allein deshalb außer Betracht bleiben, weil der Stellvertreter seinen Rücktritt angekündigt hat. Dann liegen die Folgen einer nicht arbeitsfähigen Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht darin begründet, dass die Antragsgegnerin ein Hinausschieben des Ruhestandes des Antragstellers abgelehnt hat, sondern darin, dass der gewählte Vertreter es – soweit ersichtlich – aus seinem freien Willen heraus ablehnt, sein ihm von den Wählerinnen und Wählern aufgegebenes Amt vollumfänglich auszuüben.

Soweit der Antragsteller außerdem auf seine Tätigkeit und Kenntnisse in Bezug auf das Projekt „Evaluation Teilhabeerlass“ und die Arbeitsgruppe zur Software in der Justiz verweist, ergibt sich kein anderes Ergebnis. Auch insoweit ist davon auszugehen, dass mit dem Ausscheiden des Antragstellers kein besonderer Kenntnis- und Wissensverlust eintritt, der das Hinausschieben seines Ruhestandes rechtfertigt. Auch insoweit ist an sich von einer (vorübergehenden) sinnvollen Vertretung der maßgeblichen Interessen durch den jeweils nachrückenden Stellvertreter auszugehen. Hinsichtlich der Arbeitsgruppe zur Software in der Justiz ist auch keine zeitnahe Beendigung des Projektes erkennbar. Vor diesem Hintergrund ist nicht nachvollziehbar, warum sich ein Nachfolger nicht noch hinreichend einarbeiten können soll, um auch zukünftig eine angemessene Interessenvertretung sicherzustellen. Ein Hinausschieben des Ruhestandes des Antragstellers würde dieses Erfordernis nur zeitlich aufschieben. Hinsichtlich des Verweises des Antragstellers auf den Ablauf entsprechender Prozesse, das Erreichen immer neuer Stufen und das Entstehen von Pfadabhängigkeiten, die sich nachfolgend nur schwer lösen lassen, kann sodann zunächst auf die obigen Ausführungen zum möglichen Wechsel in der Person der jeweiligen Amtsinhaber durch die gesetzlich vorgesehene zeitliche Beschränkung der Amtszeit verwiesen werden. Im Übrigen hat der Antragsteller nicht dargelegt, dass ausgerechnet in den nächsten Monaten in diesem Projekt wieder eine solche „neue Stufe“ erreicht werden könnte. Soweit demgegenüber im erstgenannten Projekt in den nächsten Monaten sehr wohl eine solche „neue Stufe“ erreicht wird (die Antragsgegnerin geht insoweit von einem Abschluss



des Projektes aus), bei der die Mitwirkung des Antragstellers sinnvoll sein könnte, hat dieser die entsprechenden Gründe nicht glaubhaft gemacht. Er führt nicht näher aus und es ist auch sonst nicht erkennbar, warum gerade in den kommenden Monaten eine Wahrnehmung der Aufgabe der Gesamtvertrauensperson nur durch ihn als sinnvoll erscheinen soll. Die noch anstehenden konkret zu bearbeitenden Fragen hat er ebenso wenig dargelegt, wie den dafür erforderlichen Kenntnis- und Wissenstand, den nur er aufweisen will. Die Folgen, die bei einer nicht vorhandenen Mitwirkung seiner Person eintreten könnten, hat er ebenfalls nicht benannt. Vor dem Hintergrund, dass er bereits seit vielen Jahren an dem Prozess beteiligt war und sich im Sinne seines Amtes eingebracht hat, ist auch nicht ohne Weiteres erkennbar, was bisher noch nicht vorgetragen und berücksichtigt werden konnte und für den Abschluss des Projektes erheblich sein könnte. Darüber hinaus hat die Antragsgegnerin in ihrer Erwiderung noch einmal darauf hingewiesen, dass Vertrauenspersonen schwerbehinderter Beschäftigter anderer Behörden durchaus weiterhin an dem Projekt beteiligt sind und ebenfalls über Erfahrungen und Wissen verfügen, um die betroffenen Interessen in diesem vermeintlich letzten Stadium des Projektes mit einzubringen.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich auch keine andere Einschätzung im Hinblick auf den vom Antragsteller vorgetragenen „besonderen“ Aufwand einer Neuwahl in Bezug auf die Gesamtvertrauensperson – selbst wenn man dabei den angekündigten Rücktritt des Stellvertreters in die Betrachtung mit einbezieht. Danach ergäbe sich zwar ein „vertretungsloser“ Zustand gewissen Umfangs. Aber selbst wenn man insoweit den vom Antragsteller vermuteten Zeitraum von „nicht unter drei Monaten“ berücksichtigt, folgte daraus kein anderes Ergebnis.

Zweifelhaft ist, ob insoweit dem Einwand der Antragsgegnerin in Bezug auf das diesbezügliche Wahlprozedere zu folgen ist. Gemäß § 239 Abs. 1 Satz 2 SGB IX i. V. m. § 177 Abs. 2 und 6 Satz 1 SGB IX werden in Hamburg die Gesamtvertrauenspersonen von allen schwerbehinderten Beschäftigten in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. § 239 Abs. 1 Satz 1 SGB IX i. V. m. der Verordnung zur Einführung eines Gesamtvertrauensmannes vom 10. April 1979 (HmbGVBl. S.111) regelt demgegenüber, dass in Hamburg überhaupt eine Gesamtvertrauensperson gewählt werden kann, obwohl es keine Stufenvertretung gibt, wie sie eigentlich entsprechend § 180 SGB IX als Grundlage für eine Gesamtschwerbehindertenvertretung vorgesehen ist. Auf das entsprechende Wahlverfahren in § 180 SGB IX verweist § 239 SGB IX – mit Ausnahme von Absatz 6 Satz 1 – dann auch nicht (vgl. hierzu: Dr. Dagmar Oppermann, in: Hauck/Noftz SGB IX, 3. EL. 2023, § 239 Rn. 1 und 4 f.; Kossens, in: Kossens/von der Heise/Maaß, SGB IX mit BGG, 5. Aufl. 2013, § 239 SGB IX Rn. 1 ff.).

Darüber hinaus ist der sich an eine solche Wahl anschließende Zeitraum der Einarbeitung des Nachfolgers nicht in die Bewertung einer „vertretungslosen“ Zeit mit einzubeziehen. Vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen ist eine Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten mit Aufnahme des entsprechenden Amtes grundsätzlich möglich. Sodann gebietet auch die vom Antragsteller zitierte Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Münster (Beschl. v. 29.1.2014, 6 B 1324/13, juris) keine andere Bewertung dieser vertretungslosen Zeit. Eine solche ist auch nach Übertragung dieser Rechtsprechung auf die hiesige Konstellation „bedenkenfrei“, wenn ein Nachfolger jedenfalls in einem überschaubaren Zeitraum zur Verfügung stünde (vgl. OVG Münster a.a.O., Rn. 18). Hiervon ist bei Durchführung einer gegebenenfalls zeitnah anzusetzenden Neuwahl auszugehen. Die demnach verbleibende Lücke wird wie oben dargelegt vom Gesetz hingenommen.

### III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO.