



## Verwaltungsgericht Hamburg

# Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Kammer 20, am 23. November 2023 durch ...

### **beschlossen:**

Der Antrag auf Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes wird abgelehnt.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Antragsteller.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss steht den Beteiligten und sonst von der Entscheidung Betroffenen die Beschwerde an das Hamburgische Oberverwaltungsgericht zu. Sie ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Beschlusses beim Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzulegen.

Die Beschwerdefrist wird auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Hamburgischen Oberverwaltungsgericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, eingeht.

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern ist oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen.

Eine Beschwerde in Streitigkeiten über Kosten, Gebühren und Auslagen ist nur zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 EUR übersteigt.

Der Beschwerde sowie allen Schriftsätzen sollen – sofern sie nicht in elektronischer Form eingereicht werden – Abschriften für die Beteiligten beigelegt werden.

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.

## Gründe:

### I.

Der Antragsteller begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes den Aufschub seines für den 30. November 2023 vorgesehenen altersbedingten Eintritts in den Ruhestand.

Der am XXX geborene Antragsteller ist Beamter in der Laufbahn der Fachrichtung Feuerwehr. Er ist sowohl Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Feuerwehr als auch Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten bei der Antragsgegnerin. Er ist seit dem Jahreswechsel 2009/2010 feuerwehrdienstunfähig, aber allgemein dienstfähig. Zur Wahrnehmung der Aufgaben als Vertrauensperson ist er seit 2012 erst teil- und mittlerweile vollfreigestellt, dabei seit dem 7. September 2020 auf der Stelle Personalwirtschaft und Datenpflege.

Jedenfalls mit Schreiben vom 15. Juni 2023 beantragte der Antragsteller das Hinausschieben seines Ruhestands um drei Jahre. Zur Begründung führte er aus: Er sei in drei Wahlämter gewählt und fühle sich den Wählerinnen und Wählern gegenüber verpflichtet, die Ämter auch weiter auszuüben. Er verfüge über eine hohe Akzeptanz und Zustimmung der Wähler. Die Tätigkeit sei für ihn eine Herzensangelegenheit, er sei hochmotiviert und wolle deshalb auch noch einige Projekte zum Wohle der schwerbehinderten Menschen und für die FHH zum Abschluss bringen.

Mit Schreiben vom 23. Oktober 2023 unterrichtete die Antragsgegnerin die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen bei der Feuerwehr Hamburg über den gestellten Antrag und wies darauf hin, dass beabsichtigt sei, den Antrag abzulehnen. Zur Begründung führte sie aus: Der Antrag des Antragstellers sei nicht fristgerecht eingegangen. Es fehle überdies an einem dienstlichen Interesse an der Hinausschiebung des Ruhestands. Ein laufbahngerechter Einsatz sei für den Antragsteller nicht möglich. An der Fortführung der Wahlämter bestünde kein dienstliches Interesse. Das Ausscheiden aus dem Wahlamt sei auch kein ungewöhnlicher Vorgang, dafür gebe es entsprechende Regeln zum Nachrücken in das Wahlamt. Darüber hinaus gebe es auch die Abwägung, in welcher Art und Weise eine Dienstzeitverlängerung in der Position mit entsprechender gesundheitlicher Vorbelastung

überhaupt vertreten werden könne. Es sei dabei u. a. darauf zu achten, dass keine unzumutbaren Belastungen auftreten könnten. Auch die Signalwirkung auf den zu vertretenden Personenkreis sei nicht unerheblich. Eine Rückmeldung werde spätestens innerhalb einer Woche schriftlich erbeten.

Mit Schreiben vom 26. Oktober 2023 nahm die Schwerbehindertenvertretung Stellung und führte u. a. aus: Die gesetzte Einwochenfrist sei zu kurz bemessen und mache die Anhörung unwirksam, vielmehr sei eine Zweiwochenfrist üblich. Die Frist sei aufgrund der Komplexität zu kurz. Auch sei der Personalrat nicht beteiligt worden. Ein dienstliches Interesse liege vor, da der Ruhestand der Einpersonen-Vertretung einen erheblichen Verlust für die besonderen Interessen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen bedeuten würde. Die Aufgaben, deren Interessen zu vertreten, nehme der Antragsteller ganz allein wahr, so dass ein Ausscheiden aus dem Amt zu einem Komplettaustausch führen würde. Vor dem Hintergrund, dass der Antragsteller über ein ganz erhebliches Fachwissen und Netzwerk verfüge, wiege dies besonders schwer. Auch die Gesamtschwerbehindertenvertretung würde ihren Vorsitzenden verlieren. Außer diesem gebe es nur noch den Stellvertreter, Nachrücker seien nicht vorhanden. Daher müsste eine zeit- und kostenintensive Neuwahl durchgeführt werden. Der Stellvertreter habe bereits angekündigt, sein Amt mit dem Ausscheiden des Antragstellers ebenfalls zur Verfügung zu stellen, so dass 15 Dienststellen, die keine eigene Schwerbehindertenvertretung hätten, ihre Schwerbehindertenvertretung verlören. Es liege aber im dienstlichen Interesse, dass die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung dort wahrgenommen würden. Mit dem vorübergehenden Wegfall der Gesamtschwerbehindertenvertretung verlören 72 Schwerbehinderte ihre Anlaufstelle. Die Hauptaufgabe der Gesamtschwerbehindertenvertretung, Angelegenheiten zu behandeln, die mehrere Dienststellen beträfen, könnte nicht mehr wahrgenommen werden. Dies betreffe insbesondere das Projekt „Evaluation Teilhabeerlass“, an dem der Antragsteller seit 2016 beteiligt sei, das aber noch nicht abgeschlossen sei. Ein Ersatz sei nicht ersichtlich. Gleiches gelte für diverse Digitalisierungsprojekte. Durch das Ausscheiden des Antragstellers würden zudem weitere wichtige Gremien für eine nicht unerhebliche Zeit ohne Beteiligung der Gesamtschwerbehindertenvertretung dastehen. Jedenfalls in der Gesamtabwägung liege ein öffentliches Interesse vor. Es sollte zumindest erwogen werden, den Ruhestand um zwei Jahre hinauszuschieben.

Mit Bescheid vom 7. November 2023 lehnte die Antragsgegnerin, vertreten durch Branddirektor XXX als amtierenden Amtsleitervertreter der Behörde für Inneres und Sport, den Antrag aus den Gründen des Schreibens vom 23. Oktober 2023 ab und führte weiter aus: Die Voraussetzungen des § 35 Abs. 5 HmbBG lägen nicht vor. Ebenso sei ein Anspruch auf eine Hinausschiebung des Ruhestands nach § 35 Abs. 4 Nr. 2 HmbBG nicht gegeben. Das hierfür erforderliche dienstliche Interesse, dessen Bewertung grundsätzlich im Organisationsermessen des Dienstherrn liege, bestehe nicht. Die Fortführung der Wahlämter begründe kein dienstliches Interesse in diesem Sinn. Durch das Hinausschieben des Ruhestands könne der Dienstherr auch sachwidrigen Einfluss auf die Zusammensetzung eines gewählten Gremiums nehmen. Auch weise das Arbeitszeitkonto des Antragstellers ein erhebliches Minus auf. Die Schwerbehindertenvertretung sei ordnungsgemäß angehört worden, ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bestehe nicht. Daher komme eine Hinausschiebung des Ruhestands nicht in Betracht. Persönliche Belange könnten keinen Einfluss auf die Entscheidung nehmen. Es werde bedauert, dem Wunsch auf ein weiteres Verbleiben im aktiven Dienst nicht entsprechen zu können.

Hiergegen erhob der Antragsteller am 12. November 2023 Widerspruch.

Bereits am 30. Oktober 2023 hat der Antragsteller um einstweiligen Rechtsschutz nachgesucht und entsprechende eidesstattliche Versicherungen zu seinem Tatsachenvortrag beigefügt. Zur Begründung führt er über sein bisheriges Vorbringen und die Argumente aus dem Schreiben der Gesamtschwerbehindertenvertretung vom 23. Oktober 2023 hinaus u. a. aus: Ein Anordnungsgrund bestehe, da nach Eintritt in den Ruhestand am 30. November 2023 kein Rechtsschutz mehr möglich sei. Auch lägen die Voraussetzungen der Anspruchsgrundlage des § 35 Abs. 4 Nr. 2 HmbBG vor, so dass er einen Anspruch auf eine ermessensfehlerfreie Entscheidung über seinen Antrag habe. Seinen Antrag habe er fristgerecht gestellt. Bereits Mitte April 2023 hätten Gespräche zwischen ihm und dem Staatsrat sowie dem kommissarischen Amtsleiter über sein Begehren stattgefunden. Er sei darauf verwiesen worden, einen schriftlichen Antrag zu stellen, aber man habe ihm Wohlwollen demonstriert. Am 31. Mai 2023 habe er dann während eines Gesprächs dem kommissarischen Amtsleiter einen schriftlichen Antrag auf Hinausschieben seines Ruhestands in einer Umlaufmappe auf den Besprechungstisch gelegt. Da die Fristenregelung dazu diene, die Interessen des Dienstherrn hinsichtlich des dienstlichen Interesses zu schützen, dem Dienstherrn das Begehren aber bereits vorher mehrfach mündlich mitgeteilt worden sei, könne selbst ein geringfügig verspäteter Antrag nicht die Ablehnung eines Antrags nach

sich ziehen. Das erforderliche dienstliche Interesse liege vor. Auch die Fortführung der Personalratstätigkeit eines Beamten könne nach zutreffender Auffassung ein dienstliches Interesse begründen. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Personalrat und die Gewährleistung der Bedingungen, die hierfür notwendig seien, zählten zu den dienstlichen Aufgaben einer Behördenleitung. Nichts anderes gelte für Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen. Für eine sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung sei seine Weiterbeschäftigung geboten, zumindest aber sinnvoll. Gegenwärtig sei weder ein Nachfolger vorhanden noch seien Neuwahlen absehbar. Eine irgendwie geartete Zwischenlösung, die auch gar nicht absehbar sei, könne durch eine Weiterbeschäftigung vermieden werden. Insbesondere im Hinblick auf das Projekt des Teilhaberlasses sei nicht sichergestellt, dass dies ohne ihn fortgeführt werden könne. Jedenfalls habe die Antragsgegnerin das ihr zustehende Ermessen nicht ordnungsgemäß ausgeübt. Dies ergebe sich aus den eindeutigen Formulierungen in dem Ablehnungsbescheid. Dies könne auch im gerichtlichen Verfahren nicht nachgeholt werden. Auch dürfte nicht die zuständige Stelle entschieden haben. Zuständig für das Hinausschieben des Ruhestands sei nach § 35 Abs. 4 HmbBG die nach § 45 Satz 2 HmbBG zuständige Stelle, dies sei der Senat. Nach Ziffer I Abs. 1 Nr. 4 der Anordnung über Entscheidungen des Senats in Personalangelegenheiten habe der Senat seine Kompetenz auf die Senatoren und Staatsräte der Fachbehörden, hier die Behörde für Inneres und Sport übertragen. Da es sich um eine Ermessensentscheidung handle, müsse nicht nur das Hinausschieben selbst, sondern auch die Ablehnung eines darauf gerichteten Antrags durch Senatsbeschluss im Verfügungswege erfolgen. Weiter hätte der Personalrat beteiligt werden müssen, und die Frist bei der Anhörung der Schwerbehindertervertretung sei zu kurz bemessen gewesen. Der Antragsteller hat auch eine „eidesstattliche Versicherung“ der stellvertretenden Gesamtvertrauensperson der FHH eingereicht, aus der sich ergibt, dass dieser von seinem Amt zurücktreten werde, wenn der Ruhestand des Antragstellers nicht hinausgeschoben würde.

Der Antragsteller beantragt,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung aufzugeben, den Eintritt des Antragstellers in den Ruhestand bis zu einem Monat nach Zustellung einer neuen, die Rechtsauffassung der Kammer beachtenden Entscheidung über den Antrag des Antragstellers hinauszuschieben, jedoch nicht länger als bis zum 30. November 2026 und längstens bis zur Wahl eines Nachfolgers des Antragstellers im

Amt der Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Antragsgegnerin oder bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Widerspruch des Antragstellers gegen den Ablehnungsbescheid vom 7. November 2023 oder dessen anderweitiger Erledigung.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Zur Begründung führt sie aus: Dem Antragsteller stehe ein Anspruch auf Hinausschieben des Ruhestands nicht zu. Die Ablehnung seines Antrags sei nicht bereits deshalb rechtswidrig, weil ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats verletzt worden sei. Denn dem Personalrat stehe nach § 88 Abs. 1 Nr. 16 HmbPersVG ein Mitbestimmungsrecht nicht zu, da nach dieser Vorschrift nur eine positive Entscheidung über das Hinausschieben mitbestimmungspflichtig sei. Bei der Ablehnung eines solchen Antrags gelte die Vorschrift nicht. Dies zeige schon der Wortlaut der Vorschrift, der ausdrücklich nur auf das „Hinausschieben“ abstelle, während vergleichbare Vorschriften anderer Bundesländer – wie z. B. in Niedersachsen – explizit auch negative Entscheidungen erwähnten. Dies folge auch aus Sinn und Zweck der Vorschrift, denn das schlichte Geschehenlassen des Eintritts in den Ruhestand berühre die Rechte des Personalrats nicht, weil es sich um den gesetzlichen Normalfall handele. Auch aus der Allzuständigkeit der Personalräte folge keine Mitbestimmungspflicht. Es habe auch eine wirksame Anhörung der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden. Zudem lägen auch die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 35 Abs. 4 Nr. 2 HmbBG nicht vor. Der Antrag sei bereits nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist von sechs Monaten gestellt worden, da der Antragsteller mit Ablauf des 30. November 2023 in den Ruhestand trete, der Antrag aber erst am 15. Juni 2023 gestellt worden sei. Überdies liege das zwingend erforderliche dienstliche Interesse nicht vor. Die weitere Tätigkeit des Antragstellers sei nicht für die sachgemäße und reibungslose Erfüllung der gesetzlich vorgesehenen Aufgaben des Dienstherrn erforderlich. Im Hinblick auf seine Tätigkeit als Feuerwehrmann folge dies bereits daraus, dass er nach einem Gutachten des Personalärztlichen Dienstes (PÄD) feuerwehrdienstunfähig sei. Der Antrag beziehe sich ohnehin nur auf die weitere Ausübung seiner ehrenamtlichen Wahlämter als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung der Feuerwehr Hamburg und als Gesamtvertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) der FHH. Diese Ämter wiesen nicht den erforderlichen Bezug zu dienstlichen Aufgaben auf. Selbst nach der Ansicht des OVG Bremen,

das diesbezüglich eine andere Auffassung als die bisher in der Rechtsprechung vorhandene vertrete, lägen die dort genannten Voraussetzungen nicht vor. Denn ein dienstliches Interesse könnte nur dann bestehen, wenn ohne ein Hinausschieben des Ruhestands die Arbeitsfähigkeit der Schwerbehindertenvertretung beeinträchtigt werde. Vielmehr sei der Fall des Ausscheidens aus dem Amt des Schwerbehindertenvertreters gesetzlich genau geregelt. § 177 Abs. 7 Satz 4 Halbsatz 1 SGB IX bestimme, das Nachrücken des stellvertretenden Mitglieds, so dass im Moment des Ruhestands des Antragstellers dessen Stellvertreter nachrücke. Dass dieser – nach Angaben des Antragstellers – angekündigt haben solle, sein Amt im Falle des Ausscheidens des Antragstellers niederzulegen, stelle ein zukünftiges ungewisses Ereignis dar, das ein neues Verfahren in Gang setze. Die dann notwendige Neuwahl eines Schwerbehindertenvertreters könne zwar kosten- und zeitintensiv sein, dieses Problem stelle sich aber bei jedem Ausscheiden eines Schwerbehindertenvertreters, so dass ein Hinausschieben des Ruhestands dieses nur zeitlich verschieben würde. Der Verweis auf zahlreiche Projekte, an denen der Antragsteller beteiligt sei und die dann gegebenenfalls nur unter erschwerten Bedingungen fortgesetzt werden könnten, führe ebenfalls nicht zur Annahme eines dienstlichen Interesses. Darüber hinaus bestehe die Gefahr, dass der Dienstherr durch ein Hinausschieben des Ruhestands bei in Wahlämtern tätigen Beamten sachwidrigen Einfluss auf die Zusammensetzung eines gewählten Gremiums nehmen könne. Dies könne zu einer Verfälschung des Wählerwillens führen, denn den Wählern sei ebenfalls klar gewesen, dass der Antragsteller zu Ende November 2023 in den Ruhestand treten werde. Es sei nicht auszuschließen, dass dies die Wahlentscheidung mitbeeinflusst habe. Selbst wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen gegeben sein könnten, seien Ermessenserwägungen angestellt worden, die ebenfalls zu einer Ablehnung des Antrags führten. Dabei sei berücksichtigt worden, dass der Antragsteller seinen Antrag zu spät gestellt habe und es daher erst jetzt zu einer Entscheidung über die Hinausschiebung seines Ruhestands komme. Der Antragsteller habe auch vor der Wahl gewusst, dass seine Wahlperiode über den Zeitpunkt des Eintritts seines Ruhestands hinausginge, und habe sich dennoch nicht um die Einarbeitung eines Nachfolgers gekümmert. Es habe auch die zuständige Stelle den Antrag abgelehnt.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

## II.

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zum Hinausschieben des Beginns des Ruhestands des Antragstellers ist unbegründet.

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Vorliegend hat der Antragsteller zwar einen Anordnungsgrund (hierzu unter 1.), nicht aber den dafür notwendigen Anordnungsanspruch, also das behauptete streitbefangene Recht (hierzu unter 2.), glaubhaft gemacht.

Das einstweilige Rechtsschutzverfahren nach § 123 VwGO dient grundsätzlich nur der vorläufigen Regelung eines Rechtsverhältnisses; mit einer einstweiligen Anordnung soll regelmäßig nicht bereits das gewährt werden, was nur in einem Hauptsacheverfahren zu erreichen ist. Wird die Hauptsache vorweggenommen, kann dem Eilantrag nach § 123 VwGO nur stattgegeben werden, wenn das Abwarten in der Hauptsache für den Antragsteller unzumutbar wäre. Dies setzt hohe Erfolgsaussichten, also eine weit überwiegende Wahrscheinlichkeit eines Erfolgs in der Hauptsache, sowie schwere und unzumutbare, nachträglich nicht mehr zu beseitigende Nachteile im Falle des Abwartens in der Hauptsache voraus (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 6.7.2018, 3 Bs 97/18, juris Rn. 35; Beschl. v. 13.2.2007, 3 Bs, 270/06, juris Rn. 6).

1. Es besteht angesichts des bevorstehenden Eintritts des Antragstellers in den Ruhestand zum 30. November 2023 ein Anordnungsgrund. Denn die begehrte Verlängerung seiner Dienstzeit über die Regelaltersgrenze hinaus ist nur möglich, solange sich der Antragsteller noch im (aktiven) Beamtenverhältnis befindet.

2. Der Antragsteller hat jedoch einen Anordnungsanspruch für das Hinausschieben des Eintritts seines Ruhestands nicht glaubhaft gemacht; die Ablehnung seines Antrags durch die Antragsgegnerin dürfte aller Voraussicht nach rechtmäßig sein.

Nach – der einzig vorliegend in Betracht kommenden – Vorschrift des § 35 Abs. 4 Nr. 2 HmbBG kann die für die Versetzung in den Ruhestand nach § 45 Abs. 2 HmbBG zuständige



Stelle den Eintritt in den Ruhestand auf Antrag der Beamtin oder des Beamten um bis zu drei Jahre hinausschieben, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt; der Antrag soll spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand gestellt werden. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Zwar dürften die formellen Voraussetzungen für eine Hinausschiebung des Ruhestands vorliegen (hierzu unter a). Der Antragsteller hat jedoch keinen Anspruch darauf, dass die Antragsgegnerin den Beginn seines Ruhestands hinausschiebt (hierzu unter b).

a) Die formellen Voraussetzungen für ein Hinausschieben des Ruhestands dürften vorliegen. Zwar soll der Antrag nach § 35 Abs. 4 Nr. 2 Halbsatz 2 HmbBG sechs Monate vor dem Eintritt des Ruhestands gestellt werden und es ist zwischen den Beteiligten streitig, ob ein solcher Antrag in schriftlicher Form bereits am 31. Mai 2023 gestellt worden war. Nach Auffassung der Kammer kann dem Antragsteller jedoch nicht entgegengehalten werden, dass sein aktenkundiger schriftlicher Antrag erst vom 15. Juni 2023 datiert. Denn bei § 35 Abs. 4 Nr. 2 Halbsatz 2 HmbBG handelt es sich lediglich um eine „soll“-Vorschrift. Auch Sinn und Zweck der Norm, dem Dienstherrn rechtzeitig die Möglichkeit zu geben, sich über das Bestehen oder Nichtbestehen eines dienstlichen Interesses klar zu werden und gegebenenfalls einzubeziehende andere Dienststellen zu beteiligen, dürften vorliegend nicht tangiert werden, wenn der – möglicherweise vorher auch schon mündlich geäußerte Wunsch des Antragstellers – erst gut zwei Wochen nach Ablauf der Sechsmonatsfrist verschriftlicht vorgelegen haben sollte.

b) Der Antragsteller hat jedoch keinen Anspruch darauf, dass die Antragsgegnerin den Beginn seines Ruhestands hinausschiebt, die Ablehnung seines Antrags ist weder aus formellen (hierzu unter aa) noch aus materiellen Gründen (hierzu unter bb) rechtswidrig.

aa) Der ablehnende Bescheid ist formell rechtmäßig. Er ist durch die zuständige Stelle ergangen (hierzu unter 1); einer Beteiligung des Personalrats bedurfte es nicht (hierzu unter 2) und die Schwerbehindertenvertretung wurde im Ergebnis rechtsfehlerfrei angehört (hierzu unter 3). Selbst wenn der Ablehnungsbescheid an einem formellen Fehler leiden würde, ergäbe sich darauf kein Anspruch des Antragstellers auf das Hinausschieben des Ruhestands (hierzu unter 4).

(1) Branddirektor XXX als amtierender Amtsleitervertreter der Behörde für Inneres und Sport war für den Erlass des Ablehnungsbescheids zuständig. Die Kammer hat zur

Zuständigkeit beim Ablehnen eines Antrags auf Hinausschieben des Ruhestands nach § 35 Abs. 4 HmbBG in ihrem Beschluss vom 16. Juli 2014 (20 E 3311/14, n. v., BA S. 5 ff.) ausgeführt:

„... Die Kammer hält trotz der entgegenstehenden (nicht tragenden) Erwägungen des OVG Hamburg (Beschluss v. 7.6.2012, 1 Bs 119/12) an ihrer Rechtsprechung fest, wonach die besondere Zuständigkeitsregelung in § 35 Abs. 4 HmbBG einschränkend so auszulegen ist, dass eine ablehnende Entscheidung nicht dem Senat vorbehalten ist:

Gemäß § 35 Abs. 4 HmbBG kann der Senat den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinausschieben. Damit korrespondierend ist in der Anordnung über die Entscheidungen des Senates in Personalangelegenheiten vom 22. Dezember 2009 (Amtl. Anz. 2009, S. 2533 unter I 1. Ziffer 4) geregelt, dass Senatsbeschlüsse im Verfügungswege beim Hinausschieben des Eintritts von Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richtern in den Ruhestand zu erlassen sind. Erkennbar geht es hierbei nicht um die der Hinausschiebung zugrunde liegende Entscheidung der Verwaltung, ob einem entsprechenden Antrag auf Hinausschieben entsprochen werden soll, also insbesondere ein dienstliches Interesse entgegensteht. Gegenstand dieser Regelung wie im Übrigen auch der anderen gem. der Anordnung über die Entscheidungen des Senates zu treffenden Entscheidungen ist vielmehr allein die unmittelbar den beamtenrechtlichen Status selbst betreffende, diesen begründende bzw. entziehende Entscheidung, vorliegend das Hinausschieben.

Diese Auslegung, dass es sich in diesem Sinne um ein zweiaktiges Verfahren handelt, findet ihre Stütze auch in Art. 45 Hamburger Verfassung, der allen den Status von Beamten betreffenden Regelungen zugrunde liegt. Gem. Art 45 Satz 1 Hamburger Verfassung ernannt und entlässt der Senat die Beamtinnen und Beamten. Es geht also allein um die Verleihung des Status eines Beamten bzw. dessen Entziehung. Die diesem Akt vorausgehenden zu treffenden ablehnenden Entscheidungen etwa im Zusammenhang mit Bewerbungs- oder Auswahlverfahren werden hingegen entsprechend den jeweiligen Zuständigkeitsregelungen von anderen Stellen getroffen. ...“

An diesen Ausführungen hält die Kammer weiterhin fest.

(2) Einer Mitbestimmung des Personalrats bedurfte es nicht. Eine derartige Mitbestimmungspflicht folgt weder aus § 88 Abs. 1 Nr. 16 HmbPersVG noch aus der Allzuständigkeit von Personalräten.

Das OVG Bremen (Beschl. v. 25.1.2023, 2 B 6/23, juris Rn. 15 ff.) hat zur Frage der Mitbestimmungspflichtigkeit bei der Ablehnung eines Antrags auf Hinausschieben des Ruhestands u. a. ausgeführt:

„... a) Die Mitbestimmungspflichtigkeit der Ablehnung des Antrags auf das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ergibt sich nicht aus § 65 Abs. 1 lit. e) BremPersVG. Nach dieser Vorschrift erstreckt sich das Recht der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten insbesondere auf die „Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus“. Wird ein Antrag auf Verlängerung der Lebensarbeitszeit abgelehnt, erfolgt aber gerade keine „Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus“. Die Ablehnung fällt also schon begrifflich nicht unter diesen Mitbestimmungstatbestand (vgl. insoweit zum BPersVG auch OVG NW, Beschl. v. 27.09.2019 – 1 B 1314/19, juris Rn. 10 - 12; Else, in: Ricken, BeckOK BPersVG, Stand 01.09.2022, § 78 Rn. 51). Angesichts des klaren Gesetzeswortlauts spielt es im Ergebnis keine Rolle, dass – worauf der Antragsteller zu Recht hinweist – die vom OVG Nordrhein-Westfalen, aaO., juris Rn. 13 ergänzend angestellten systematischen Erwägungen auf das anders strukturierte Bremische Personalvertretungsgesetz nicht übertragen werden können. Der anderen Auffassung in der Kommentarliteratur (vgl. z.B. Dannenberg, in: GK-BremPersVG, § 65 Rn. 204 a.E.) kann daher nicht gefolgt werden. Eine analoge Anwendung von § 65 Abs. 1 lit. e) BremPersVG auf Antragsablehnungen kommt aus denselben Gründen, aus denen die „Allzuständigkeit“ der bremischen Personalräte hier kein Mitbestimmungsrecht begründet (dazu sogleich unter b), nicht in Betracht.

b) Ein Mitbestimmungsrecht bei der Ablehnung von Anträgen auf Hinausschieben des Ruhestandes ergibt sich nicht aus der Allzuständigkeit der Personalräte im Land Bremen nach § 52 Abs. 1 Satz 1, § 58 Abs. 1 BremPersVG. Denn der Mitbestimmung unterliegen nach § 58 Abs. 1 BremPersVG nur „Maßnahmen“ (BVerwG, Beschl. v. 15.10.2018 – 5 P 9/17, juris Rn 7, 9; OVG Bremen, Beschl. v. 31.05.2017 – 6 LP 37/16, juris Rn. 54 f.). „Maßnahme“ im Sinne des Personalvertretungsrechts ist jede auf Veränderung des bestehenden Zustandes abzielende Handlung oder Entscheidung der Dienststellenleitung, die den Rechtsstand der Beschäftigten berührt und durch deren Durchführung das Beschäftigungsverhältnis oder die Arbeitsbedingungen eine Änderung erfahren (st. Rspr., vgl. BVerwG, Beschl. v. 15.10.2018 – 5 P 9/17, juris Rn. 7; OVG Bremen, Beschl. v. 27.05.2020 – 6 LP 287/19, juris Rn. 32; Beschl. v. 31.05.2017 – 6 LP 37/16, juris Rn. 54). Die Ablehnung eines Antrags auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand erfüllt die Voraussetzungen des Maßnahmebegriffs nicht. Das Dienstverhältnis des Antragstellers erfährt durch die Ablehnung seines Antrags keine Änderung; die Ablehnung ist keine „auf Veränderung des bestehenden Zustandes“ abzielende Entscheidung der Dienststellenleitung. Durch die Ablehnung bleibt es lediglich bei dem Rechtszustand, der bereits besteht: Die Beamt\*in tritt mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (§ 25 BeamStG, § 35 Abs. 1 Satz 3 BremBG) bzw. – wie im Fall des Antragstellers – mit Ablauf des in einem früheren Bescheid über ein Hinausschieben des Ruhestandes bestimmten Datums in den Ruhestand. Der Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand ist also keine Regelung, die im Ablehnungsbescheid getroffen wird, sondern ergibt sich unmittelbar aus dem Gesetz bzw. wurde in dem früheren Bescheid über das Hinausschieben geregelt. Eine planwidrige Mitbestimmungslücke entsteht durch diese Auslegung nicht: Unmittelbar im Gesetz selbst geregelte Sachverhalte, bezüglich derer es keiner Ausführungsakte bedarf, unterliegen nicht der Mitbestimmung (vgl. § 65 Abs. 1 i.V.m. § 63 Abs. 1 erster Satzteil BremPersVG; OVG Bremen Beschl. v. 27.05.2020 – 6 LP 287/19, juris Rn. 49; Beschl. v. 31.05.2017 – 6 LP 37/16, juris Rn. 28). Wurde das Eintrittsdatum in einem früheren Bescheid über ein Hinausschieben des Ruhestandes geregelt, fand eine

Mitbestimmung in diesem Rahmen statt (§ 65 Abs. 1 lit. e BremPersVG). Trifft die Dienststellenleitung überhaupt keine Entscheidung über einen Antrag auf Hinausschieben des Ruhestandes, kann der Personalrat – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen – durch einen Initiativantrag nach § 58 Abs. 4 BremPersVG ein Mitbestimmungsverfahren erzwingen, denn das Hinausschieben ist nach § 65 Abs. 1 lit. e BremPersVG eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung unterliegt (vgl. zum Initiativrecht näher OVG Bremen, Beschl. v. 30.06.2021 – 6 LP 48/20, juris Rn. 24, 32, 35). Ein solcher Initiativantrag wurde vorliegend vom Personalrat am 30.11.2022 gestellt; die Dienststellenleitung hat ihm am 15.12.2022 form- und fristgerecht widersprochen (vgl. § 58 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG). Es ist weder vom Antragsteller vorgetragen noch ersichtlich, dass der Personalrat die Einigungsstelle angerufen hat (vgl. § 59 Abs. 6, 7 Satz 1 und 3 BremPersVG). Daher kann offen bleiben, ob dieser Initiativantrag in jeder Hinsicht den Anforderungen des § 58 Abs. 1 BremPersVG genügt, insbesondere der Voraussetzung, dass Initiativanträge sich nur auf noch nicht entschiedene Angelegenheiten beziehen dürfen (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 30.06.2021 – 6 LP 48/20, juris Rn. 32).

Die hier vertretene Auffassung steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, die die Ablehnung von Anträgen von Beschäftigten (vorbehaltlich besonderer gesetzlicher Mitbestimmungstatbestände, vgl. z.B. § 78 Abs. 1 Nr. 10, 11 BPersVG für die Versagung von Nebentätigkeitsgenehmigungen bzw. die Ablehnung von Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub) generell nicht unter den personalvertretungsrechtlichen Maßnahmebegriff subsumiert, wenn und weil die Antragsablehnung die Rechtsstellung der oder des betroffenen Beschäftigten nicht verändert (vgl. BVerwG, Beschl. v. 15.12.1972 – VII P 4/72, juris Rn. 9 f. für die Ablehnung einer Höhergruppierung; BVerwG, Beschl. v. 01.08.1983 – 6 P 8/81, juris Rn. 11 ff. und Beschl. v. 12.08.1983 – 6 P 9/81, juris Rn. 11 ff. jeweils für die Ablehnung von Anträgen auf Sonderurlaub und in obiter dicta in Rn. 15 für die Ablehnung einer Einstellung; BVerwG, Beschl. v. 29.01.2003 – 6 P 15/01, juris Rn. 14 für die Weigerung, nach Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags ein neues Arbeitsverhältnis mit der oder dem Betroffenen einzugehen). Der anderen Ansicht von Teilen der Kommentarliteratur (vgl. z.B. Fuchs, in: GK-BremPersVG, § 58 Rn. 30 f.; Dannenberg, GK-BremPersVG, § 65 Rn. 12), die im wesentlichen mit dem Zweck der Mitbestimmung argumentiert, kann jedenfalls in der Regel und insbesondere für die Ablehnung von Anträgen auf Hinausschieben des Ruhestandes aus den vorgenannten Gründen nicht gefolgt werden. Der Senat lässt ausdrücklich offen, ob es sich in den Fallgruppen anders verhält, für die das BPersVG (z.B. § 78 Abs. 1 Nr. 10, 11 BPersVG) und eine Vielzahl anderer Landespersonalvertretungsgesetze ausdrücklich vorsehen, dass auch die Antragsablehnung der Mitbestimmung unterliegt. ...“

Diesen Ausführungen schließt sich die Kammer an. Soweit das OVG Bremen ein Mitbestimmungsrecht wegen der Allzuständigkeit der Personalräte verneint, gilt dies auch für die identische Regelung in § 80 Abs. 1 und 2 HmbPersVG, da insoweit ebenfalls keine Maßnahme vorliegt. Darüber hinaus folgt auch aus § 88 Abs. 1 Nr. 16 HmbPersVG keine Mit-

bestimmungspflicht, denn die „Hinausschiebung“ des Ruhestands im Sinne dieser Vorschrift unterscheidet sich inhaltlich kaum von der Regelung der „Weiterbeschäftigung“ nach § 65 Abs. 1 lit e BremPersVG. Zwar dürfte der Begriff der Weiterbeschäftigung noch stärker auf eine positive Entscheidung gerichtet sein, inhaltlich ist aber mit dem „Hinausschieben“ in diesem Zusammenhang dieselbe Interessenlage berührt. Denn mit der Ablehnung der Hinausschiebung des Ruhestands erfolgt ebenso wenig eine Veränderung des gesetzlich vorgesehenen „Normalzustands“ wie bei der Ablehnung einer „Weiterbeschäftigung“. Mittelbar ergibt sich diese Auslegung auch aus den Vorschriften des § 88 Abs. 1 Nrn. 12 und 15 HmbPersVG, in denen auch bei ablehnenden Entscheidungen eine Mitbestimmungspflicht positiv statuiert wird. Auch § 65 Abs. 1 Nr. 16 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) durch die Formulierung „Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Hinausschieben der Altersgrenze“ eine ausdrückliche Regelung, dass ein Mitbestimmungsrecht auch bei einer ablehnenden Entscheidung besteht. Hieran fehlt es indes in der Hamburger Regelung.

(3) Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung erfolgte im Ergebnis rechtsfehlerfrei. Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber – hier die Dienststelle – die bei ihm gebildete Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Dies hat die Antragsgegnerin getan, indem sie die Schwerbehindertenvertretung mit Schreiben vom 23. Oktober 2023 von der Absicht, den Antrag des Antragstellers abzulehnen unterrichtete, gleichzeitig die Gründe hierfür mitteilte und um eine entsprechende Rückmeldung bat. Dabei braucht nach Auffassung der Kammer nicht entschieden zu werden, ob die in dem Schreiben gesetzte Frist von einer Woche wegen der Komplexität und Schwierigkeit des Falles zu kurz war, um ausreichend Stellung nehmen zu können. Denn die Schwerbehindertenvertretung, deren Vertrauensperson der Antragsteller selbst ist, ist in der Lage gewesen, die entsprechende Stellungnahme zeitnah und sogar innerhalb der Frist einzureichen, und zu den aufgeworfenen Fragen umfangreich inhaltlich Stellung zu nehmen.

(4) Doch selbst wenn der Ablehnungsbescheid an einem formellen Fehler leiden würde, ergäbe sich darauf kein Anspruch des Antragstellers auf das Hinausschieben des Ruhestands, weil es jedenfalls – siehe hierzu unter bb) – an den Tatbestandsvoraussetzungen eines Anordnungsanspruchs, der Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Anordnung ist, fehlt (vgl. zur fehlenden Auswirkung der Entscheidung einer unzuständigen Stelle

auf den Anordnungsanspruch OVG Hamburg, Beschl. v. 24.7.2014, OVG Bs 143/14, n. v., BA S. 3).

bb) Der Bescheid ist auch materiell rechtmäßig, weil die Tatbestandsvoraussetzungen des § 35 Abs. 4 Nr. 2 Halbsatz 1 HmbBG nicht gegeben sind, denn es fehlt nach summarischer Prüfung der Sach- und Rechtslage an einem „dienstlichen Interesse“ im Sinne der Vorschrift.

Beim dienstlichen Interesse im Sinne des § 35 Abs. 4 Nr. 2 Halbsatz 1 HmbBG 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 (vgl. OVG Lüneburg, Beschl. v. 17.9.2019, 5 ME 155/19, juris Rn. 4 m.w.N.; OVG Münster, Beschl. v. 23.7.2014, 6 B 715/14, juris Rn. 4 m.w.N.; OVG Hamburg, Beschl. v. 7.6.2012, 1 Bs 119/12, n.v.; VG Berlin, Urt. v. 8.10.2015, 5 K 129.15, juris Rn. 28).

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 sinn-

voll erscheint. Dies kann z.B. 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 (OVG Lüneburg, a.a.O., Rn. 5; OVG Hamburg, Beschl. v. 27.10.2016, 5 Bs 182/16, n.v.; Beschl. v. 24.7.2014, 1 Bs 143/14, n.v.; OVG Münster, Beschl. v. 29.4.2014, 6 B 457/14, juris Rn. 5). Die Darlegungslast für das Vorliegen eines dienstlichen Interesses im Sinne des § 35 Abs. 4 Nr. 2 HmbBG liegt bei dem Antragsteller (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 24.7.2019, OVG 4 S 26.19, juris Rn. 17; OVG Magdeburg, Beschl. v. 26.2.2015, 1 M 42/15, juris Rn. 12; VGH Kassel, Beschl. v. 29.11.2016, 1 B 2643/16, juris, Rn. 19; VG Schleswig, Beschl. v. 14.12.2017, 12 B 43/17, juris Rn. 21; VG Hamburg, Beschl. v. 6.10.2016, 8 E 3010/16, n.v.; Brinktrine, in: BeckOK Beamtenrecht Bund, Brinktrine/Schollendorf, 18. Edition, Stand: 1.2.2019, § 53 BBG Rn. 67).

Gemessen an diesen Maßstäben hat der Antragsteller ein dienstliches Interesse an einem Hinausschieben des Eintritts seines Ruhestandes nicht glaubhaft gemacht und auch sonst sind keine Anhaltspunkte für das Vorliegen eines solchen dienstlichen Interesses ersichtlich. Dabei geht das Gericht davon aus, dass ein dienstliches Interesse an der Weiterbeschäftigung des feuerwehrdienstunfähigen Antragstellers nicht aus seiner Weiterbeschäftigung im Hauptamt als Feuerwehrmann, sondern allenfalls wegen seiner Tätigkeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Feuerwehr und Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten bei der Antragsgegnerin folgen könnte. Die Kammer hat bereits Zweifel, ob aus der Fortsetzung dieser Tätigkeit ein dienstliches Interesse erwachsen kann (hierzu unter 1). Selbst wenn dies zu bejahen wäre, dürfte ein dienstliches Interesse jedoch nicht anzunehmen sein (hierzu unter 2).

(1) Es dürfte bereits zweifelhaft sein, ob die Fortführung der Tätigkeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Feuerwehr und Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten bei der Antragsgegnerin ein dienstliches Interesse nach den vorstehenden Maßstäben begründen könnte.

Ausgehend von der Prämisse, dass ein dienstliches Interesse dann zu bejahen ist, wenn das Hinausschieben des Ruhestands für eine sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung nach Einschätzung des Dienstherrn notwendig oder sinnvoll erscheint, liegt es nach Auffassung der Kammer nahe, nur solche Umstände für die Bejahung eines dienstlichen Interesses heranzuziehen, die für die Qualität der Verwaltungsleistung unmittelbar von Bedeutung sind und hinsichtlich derer dem Dienstherrn ein eigener verwaltungspolitischer Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum zu Gebote steht (VG Wiesbaden, Beschl. v. 25.6.2010, 8 L 551/10.WI, juris Rn. 21). Hieran fehlt es indes bei der Wahrnehmung der Aufgaben als gewählter Vertrauensmann der Schwerbehinderten, weil der Dienststelle insoweit keinerlei Gestaltungs- oder Entscheidungskompetenz über die Aufgabenerfüllung zukommt (vgl. zur ähnlichen Sachlage bei Personalräten VG Wiesbaden a.a.O., Rn. 22; im Ergebnis ebenso VG Frankfurt, Beschl. v. 18.5.2015, 9 L 1743/15.F, juris Rn. 4 ff.). Ob dies anders zu beurteilen ist, weil zu den dienstlichen Aufgaben einer Behördenleitung auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Personalrat und die Gewährleistung der Bedingungen, die hierfür notwendig sind zählen (so OVG Bremen, Beschl. v. 25.1.2023, 2 B 6/23, juris Rn. 24), so dass auch die Fortführung einer Beschäftigung als Personalrat oder – wie hier – Vertrauensperson der Schwerbehinderten (im Ergebnis wohl grundsätzlich bejahend OVG Saarlouis, Beschl. v. 19.12.2017, 1 B 839/17, juris) ein dienstliches Interesse begründen kann, bedarf indes keiner Entscheidung.

(2) Denn ein dienstliches Interesse dürfte auch bei Bejahung dieser Frage nicht anzunehmen sein. Denn es ist nicht glaubhaft gemacht, dass ein weiteres Hinausschieben des Ruhestands des Antragstellers aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls für eine sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung seiner beiden Wahlämter notwendig oder sinnvoll erscheint.

Im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Feuerwehr folgt dies bereits daraus, dass für die mit dem Eintritt in den Ruhestand folgende Situation der Beendigung auch dieses Wahlamts (§ 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX) mit seinem Stellvertreter ein Nachfolger bereitsteht, der diese Lücke füllen kann. Warum der Stellvertreter nicht in der Lage sein sollte, die Aufgaben des Antragstellers zu übernehmen, erschließt sich nicht.

Auch im Hinblick auf seine Tätigkeit als Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten ergibt sich nach Auffassung der Kammer kein dienstliches Interesse im Sinne



von § 35 Abs. 4 Nr. 2 Halbsatz 1 HmbBG. Denn eine Aufgabenerfüllung dürfte auch insoweit ohne den Antragsteller weiterhin sinnvoll möglich sein. Dabei verkennt die Kammer nicht, dass für eine Übergangszeit weitere Dienststellen der Antragsgegnerin ohne eine Schwerbehindertenvertretung wären und auch die Gesamtvertretung ohne eine Vertrauensperson dastünde, wenn sein bisheriger Stellvertreter seine „eidesstattlich versicherte“ Ankündigung, von seinem Posten zurücktreten, wahrmachen würde. Auch würde die Mitarbeit in besonderen Projekten, wie z. B. der Erarbeitung der vom Antragsteller erwähnten Evaluierung des Teilhaberlasses oder von Digitalisierungsprozessen, für die er umfangreiche Kenntnisse erworben habe, nicht wie geplant vonstattengehen können. Dies reicht indes nicht aus, um das für die Hinausschiebung des Ruhestands notwendige dienstliche Interesse zu begründen. Dass Wissen, Erfahrung und Einarbeitung in Projekte beim Eintritt in den Ruhestand verloren gehen, ist ein Umstand, der mit jedem Eintritt in den Ruhestand einhergeht und keine besondere Situation darstellt, die zur Bejahung eines dienstlichen Interesses in diesem Sinn führt (vgl. nur OVG Münster, Beschl. v. 9.10.2019, 1 B 1058/19, juris Rn. 10 ff. m.w.N.). Dass eines der Projekte, an denen der Antragsteller mitarbeitet, in so kurzer Zeit abgeschlossen werden könnte, dass die Einarbeitung eines Nachfolgers keinen Sinn mehr ergäbe, ist nicht ersichtlich. Der angekündigte Rücktritt seines Stellvertreters für den Fall des Ausscheidens des Antragstellers stellt trotz seiner eidesstattlichen Versicherung – wie immer diese rechtlich zu bewerten wäre – ein zukünftiges ungewisses Ereignis dar, dessen Folgen erst in der dann gegebenen Situation beurteilt werden müssten. Jedenfalls aber ist für den Fall, dass eine Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen wegen des Eintritts in den Ruhestand auch aus diesem Amt ausscheidet, eine gesetzliche Regelung für die Nachfolge getroffen. § 177 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 SGB IX regelt insoweit, dass – sollte kein Nachrücker für das Amt vorhanden sein – eine Neuwahl durchzuführen ist. Dass dies eventuell kosten- und zeitintensiv ist, stellt keinen Sonderfall beim Ausscheiden eines Mitarbeiters aus diesem Amt dar. Auch im Hinblick auf die Wähler des Antragstellers ergeben sich keine Umstände, wegen derer die Weiterführung seiner Tätigkeit unumgänglich wäre. Denn die Wähler mussten schon bei der letzten Wahl darum wissen, dass der gesetzliche Ruhestand des Antragstellers vor dem Ende der Wahlperiode liegt und sich eine Nachfolgeproblematik in dieser Situation stellen wird.

### III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.