

Anforderungen an die Auswahl freizustellender Personalratsmitglieder/Antragsbefugnis zur Anfechtung des Freistellungsbeschlusses

1. Die Entscheidung über die Auswahl seiner freizustellenden Mitglieder trifft der Personalrat aufgrund einer Ermessensentscheidung im Wege eines Beschlusses nach § 46 Abs. 4 SächsPersVG und damit nicht durch eine Wahl.

2. Für die Antragsbefugnis ist nicht zu fordern, dass entweder die Liste als Ganzes oder ein Mitglied unter Vollmacht der Liste das gerichtliche Verfahren anstrengt (Entgegen: OVG Münster 11.3.1993 - 1 B 3549/92.PVB, ZfPR 1993, 158).

3. Die Auswahl, welches Personalratsmitglied freizustellen ist, trifft der Personalrat als eigene Ermessensentscheidung. Dieses Ermessen muss sachgerecht ausgeübt werden. Es kommt entscheidend darauf an, dass die Aufgaben der Personalvertretung ordnungsgemäß und wirksam erledigt werden können. In die Ermessensentscheidung können auch besondere Fähigkeiten und Kenntnisse eingestellt werden. Die Dauer der bisherigen Tätigkeit in der Personalvertretung darf jedoch nicht allein entscheidender Gesichtspunkt der Auswahl werden.

4. Das Auswahlermessen der Personalvertretung wird begrenzt durch die in § 46 Abs. 3 SächsPersVG vorgesehenen Kriterien.

(Orientierungssätze)

OVG Sachsen, Beschluss v. 18.4.2012 – PL 9 A 574/11 –

Zum Sachverhalt

Der Antragsteller begehrt vom Beteiligten zu 1, ihn für eine vollständige Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit dem Beteiligten zu 2 vorzuschlagen.

Der Beteiligte zu 1 wurde vom 29. bis 31. März 2011 gewählt. Er setzt sich aus 19 Mitgliedern, davon 16 aus der Gruppe der Beschäftigten und drei aus der Gruppe der Beamten, zusammen. Für die Gruppe der Beschäftigten waren vier, für die Gruppe der Beamten drei Vorschlagslisten eingereicht worden. Der Antragsteller wurde als Bewerber Nr. 1 der Liste „I...“ der Beamten neben zwei Bewerbern der Liste „F...“ erstmals in den Beteiligten zu 1 gewählt. Für die Gruppe der Beschäftigten wurden elf Bewerber aus der Liste „V...“, vier Bewerber aus der Liste „I...“ sowie ein Bewerber aus der Liste „A...“ in den Beteiligten zu 1 gewählt.

In der konstituierenden Sitzung vom 12. April 2011 wurden die Vorstandsmitglieder bestimmt, wobei drei Mitglieder aus der Liste „V...“ und ein Mitglied aus der Liste „F...“ gewählt wurden. Auf der ersten regulären Sitzung des Beteiligten zu 1 am 13. April 2011 fand die Beschlussfassung über die Freistellungen von dienstlicher Tätigkeit als Mitglied des Beteiligten zu 1 statt. Es waren sechs 100%ige Freistellungen zu beschließen, wobei zunächst die vier Vorstandsmitglieder berücksichtigt wurden. Für die zwei verbleibenden Freistellungen beanspruchten die Mitglieder der Liste „I...“ eine Freistellung unter Verweis auf das Höchstzahlverfahren und die Anrechnung der bereits erfolgten Freistellung. Zusammen mit dem Antragsteller stellte sich ein Mitglied der Liste „V...“ zur Wahl. Dieser erhielt eine Mehrzahl an Stimmen, während der Antragsteller dies nicht erreichte. Daraufhin stellte sich ein weiteres Mitglied der Liste „V...“, Frau W..., zur Wahl, die ebenfalls eine Stimmenmehrheit bekam. Die auf diese Weise ermittelten Mitglieder des Beteiligten zu 1 wurden dem Beteiligten zu 2 zur Freistellung vorgeschlagen. Der Antragsteller beantragte beim Beteiligten zu 1 unter Verweis auf § 46 Abs. 3 SächsPersVG seine Berücksichtigung durch eine entsprechende Beschlussfassung. In der nächsten Sitzung des Beteiligten zu 1, am 27. April 2011, wurde beschlossen, dass an den vorgeschlagenen Freistellungen festgehalten werde. Unter dem 4. Mai 2011 entsprach die Beteiligte zu 2 dem Antrag des Beteiligten zu 1 und befreite die von diesem vorgeschlagenen sechs Mitglieder zu 100 % von ihren dienstlichen Aufgaben.

Der Antragsteller hat sich am 10. Mai 2011 an das Verwaltungsgericht Dresden gewandt und gleichzeitig ein Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes dort anhängig gemacht. Als einzigem Bewerber für eine Freistellung aus der Liste „I...“ stehe ihm die begehrte Freistellung zu. Gewichtige sachliche Gründe für eine Abweichung der gesetzlichen Regelung lägen nicht vor. Der Beteiligte zu 1

habe das geschützte Minderheitenrecht aus § 46 SächsPersVG verletzt. Er begehrt die Feststellung, dass der Beschluss des Beteiligten zu 1, Frau W... für eine Freistellung vorzuschlagen, rechtswidrig sei und die Feststellung, dass der Beklagte zu 1 verpflichtet sei, ihn der Beteiligten zu 2 für eine Freistellung vorzuschlagen.

Die Beteiligten zu 1 und 2 wenden sich gegen den Antrag; dieser sei bereits unzulässig. Bei der Freistellung handele es sich nicht um einen höchstpersönlichen Anspruch eines Mitgliedes des Personalrats, sondern um einen Anspruch des Personalrats als Gremium. Der Antragsteller habe deshalb keine Befugnis, eine Freistellung für sich zu beantragen. Im Rahmen der konstituierenden Sitzung hätten sich zwei Mitglieder der Liste „I...“ aus der Gruppe der Angestellten um den Gruppenvorsitz und den stellvertretenden Gruppenvorsitz beworben, jedoch nicht die erforderlichen Stimmen erhalten. Bei der Wahl der weiteren Vorstandsmitglieder seien diese Mitglieder nicht gewählt worden. Daraufhin hätten sie am 13. April 2011 auf eine Kandidatur für die zwei Freistellungen verzichtet. Bei beiden Mitgliedern handele es sich um langjährige, erfahrene Personalratsmitglieder, während der Antragsteller erstmals in die Beteiligte zu 1 gewählt worden sei. Er sei deswegen nicht gewählt worden, weil demnächst umfangreiche Gespräche zu einem geplanten, massiven Stellenabbau geführt werden müssen. Hierfür sei Personalratserfahrung erforderlich, über die der Antragsteller nicht verfüge. Schon diese Zweifel an der fachlichen Eignung des Antragstellers habe ein Abweichen von der Regelung des § 46 Abs. 3 SächsPersVG gerechtfertigt. Damit liege ein gewichtiger Grund vor, denn die Erfahrung und die Fähigkeiten einzelner Personalratsmitglieder sei ein sachgerechtes Auswahlkriterium im Rahmen des § 46 SächsPersVG. Nachdem sich andere Mitglieder der Liste „I...“ nicht bereit erklärt hätten zu kandidieren, habe der Beteiligte zu 1 reagieren müssen, um die sich ihm in Zukunft stellenden Aufgaben erfüllen zu können.

Mit Beschluss vom 1. Juli 2011 stellte das Verwaltungsgericht fest, dass der Beschluss des Beteiligten zu 1 über die Freistellung der Frau W... rechtswidrig gewesen sei; den weitergehenden Antrag auf Feststellung, dass die Beteiligte zu 1 verpflichtet sei, die Freistellung des Antragstellers von seiner Tätigkeit zu beschließen und ihn der Beteiligten zu 2 vorzuschlagen, wies es hingegen ab. Dem Antragsteller stehe die erforderliche Antragsbefugnis zu. Denn es bestünde die Möglichkeit, dass sich der Anspruch der Listenmitglieder auf den Antragsteller verdichtet habe und daher von diesem auch eigenständig wahrgenommen werden könne. Dem Antragsteller fehle auch nicht das allgemeine Rechtsschutzinteresse, obwohl die Beteiligte zu 2 den Vorschlag des Beteiligten zu 1 zu den Freistellungen innerhalb der Dienststelle bereits umgesetzt habe. Denn es bestünde die Möglichkeit einer Änderung für die Zukunft. Der Beschluss des Beteiligten zu 1 vom 13. April 2011 sei auch rechtswidrig, weil er gegen § 46 Abs. 3 Satz 3 SächsPersVG verstoße. Zwar habe der Personalrat hinsichtlich der Auswahl der freizustellenden Mitglieder einen gewissen Ermessensspielraum, dieser sei aber durch die gesetzlichen Maßgaben und durch das Gebot sachgerechten Vorgehens eingeschränkt. Ein Personalrat könne auf die Inanspruchnahme möglicher Freistellung zulasten einer nach § 46 Abs. 3 Satz 3 SächsPersVG begünstigten Minderheit nur dann verzichten, wenn er dafür sachliche und auch hinreichend gewichtige (stichhaltige) Gründe anführen könne. Solche hinreichend gewichtige sachliche Gründe, die gegen die Freistellung des Antragstellers hätten sprechen können, hätten für den Beteiligten zu 1 zum Zeitpunkt der Beschlussfassung erkennbar nicht vorgelegen. Die vom Beteiligten zu 1 herangezogene mangelnde Erfahrung des Antragstellers sei kein solcher sachlicher Grund, da zum Zeitpunkt der Beschlussfassung noch genügend Zeit bestanden habe, in der sich der Antragsteller auf die anstehenden Aufgaben hätte vorbereiten können. Gerade dies spreche auch für eine Freistellung des Antragstellers, damit dieser sich entsprechend einarbeiten könne. Außerdem sei nicht erkennbar, dass die freigestellten Mitglieder des Beteiligten zu 1 ausschließlich mit dem Entwicklungs- und Konsolidierungskonzept EKKO beschäftigt sein würden. Die Umstellung brächte auch nicht so schwerwiegende und komplizierte Aufgaben mit sich, dass diese nur mit einer langjährigen Erfahrung als Personalratsmitglied hätten bewältigt werden können. Außerdem sollten die zu erwartenden Veränderungen bis 2015 umgesetzt werden, sich also über einen so langen Zeitraum hinziehen, dass es sachgerecht erscheint, dass neben den langjährigen Mitgliedern auch jüngere eingearbeitet würden. Für die Auswahlentscheidung sei rechtlich ohne Belang, dass sich aus Sicht des Beteiligten zu 1 besser qualifizierte Mitglieder der Liste „I...“ geweigert hätten, die ihnen angebotene Freistellung in Anspruch zu nehmen. Nachdem sich die Liste auf einen Kandidaten geeinigt hatte, habe der Beteiligte zu 1 dessen Person nur ablehnen können, wenn gegen ihn gewichtige und sachliche Gründe sprächen. Eine freie Auswahl zwischen grundsätzlich geeigneten Kandidaten stünde den Beteiligten zu 1 nicht zu. Hingegen sei der weitergehende Antrag, den Antragsteller für eine Freistellung vorzuschlagen, unbegründet. Die Beteiligten seien zwar gehalten, eine erneute Wahl unter Beachtung des Minderheitenschutzes des § 46

Abs. 3 Satz 3 SächsPersVG durchzuführen. Einen Anspruch darauf, den Antragsteller vorzuschlagen, bestünde allerdings nicht. Denn § 46 Abs. 3 Satz 3 SächsPersVG diene dem Minderheitenschutz. Da neben den Antragsteller auch andere potentielle Kandidaten der Liste „I...“ zur Verfügung stünden, sei nicht auszuschließen, dass nunmehr andere Mitglieder dieser Liste zur Kandidatur bereit wären mit der Folge, dass offen sei, wer aufgrund der durchzuführenden Neuwahl der Beteiligten zu 2 für eine 100%ige Freistellung benannt werden könne.

Gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts haben sowohl Antragsteller als auch die Beteiligten Beschwerde eingelegt.

Der Antragsteller trägt vor, dass ihm die Freistellung zustehe. Dies erfolge aus dem Minderheitenschutz. Wenn sich eine Minderheitenliste auf ein Mitglied zur Freistellung geeinigt habe, dann müsse auch dieses Personalratsmitglied durch die Personalvertretung der Dienststelle zur Freistellung vorgeschlagen werden.

Der Antragsteller beantragt, den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 1. Juli 2011 - 9 K 675/11 - insoweit abzuändern, dass auch festgestellt wird, dass der Beteiligte zu 1 verpflichtet ist, die 100%ige Freistellung des Antragstellers von seiner Tätigkeit in Abänderung des Beschlusses vom 13. April 2011 zu beschließen und der Beteiligten zu 2 vorzuschlagen und die Beschwerde der Beteiligten zu 1 und 2 zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 1 und 2 beantragen, den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 1. Juli 2011 - 9 K 675/11 - abzuändern und die Anträge abzulehnen und die Beschwerde des Antragstellers zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 1 und 2 tragen vor, dass auch für den Beschluss über die Freistellung die Regelungen zur Unwirksamkeit betriebsratsinterner Wahlen Anwendung finden würden. Da der Antragsteller die Frist des § 25 Abs. 1 SächsPersVG nicht eingehalten habe, sei schon aus diesem Grund der Antrag zurückzuweisen. Der Antragsteller könne auch nicht persönlich den Anspruch geltend machen, sondern dieser stünde nur den Mitgliedern der entsprechenden Wahlvorschlagsliste gemeinsam zu. Eine interne Beschlussfassung der Liste über eine Bevollmächtigung des Antragstellers werde bestritten. Ein Feststellungsinteresse des Antragstellers bestünde nicht. Im Übrigen sei der streitgegenständliche Beschluss nicht rechtswidrig. Ein Personalratsmitglied könne sich nur beim Vorliegen schwerwiegender Gründe einer Freistellung entziehen. Falls es dennoch sich entzöge, so handele es sich um eine grobe Pflichtverletzung. Deshalb könne der Beteiligte zu 1 bei seiner Beschlussfassung nicht dadurch gebunden werden, dass sich Listenmitglieder - ohne triftigen Grund benennen zu können - nicht für eine Freistellung bereit erklären. Der Beteiligte zu 1 habe den Antragsteller nicht nur deshalb nicht vorgeschlagen, weil er zu wenig Erfahrung im Personalratsbereich habe, sondern auch deshalb nicht, weil mit einer Freistellung des Antragstellers die Gruppe der Beamten überrepräsentiert worden wäre.

Der Antragsteller und die Beteiligten zu 1 und 2 haben in der Anhörung übereinstimmend mitgeteilt, dass der Antragsteller seit August 2011 nicht mehr an Personalratssitzungen teilgenommen habe. Zu diesem Zeitpunkt habe er einen Dienstunfall erlitten. Der Antragsteller gab darüber hinaus an, dass er zur Zeit weiter krankgeschrieben sei; das Ende der Krankschreibung sei offen, da der behandelnde Arzt in seine Entscheidung einbeziehe, dass der Antragsteller als Einsatzkraft der F... tätig sei. Das Verfahren zur Feststellung seiner Dienstfähigkeit sei nicht abgeschlossen. Zurzeit fänden Gespräche über seine weitere Verwendung statt.

Der Senat hat im Termin zur Anhörung die Mitglieder der Liste „I...“ als Zeugen vernommen. Zum Ergebnis der Beweisaufnahme wird auf die Niederschrift vom 18. April 2012 Bezug genommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Akten des Verwaltungsgerichts Dresden und des Beschwerdeverfahrens verwiesen.

Aus den Gründen

Die zulässige Beschwerde des Antragstellers hat Erfolg. Denn seine beim Verwaltungsgericht gestellten Anträge auf Feststellung, dass der Beschluss des Beteiligten zu 1, der Beteiligten zu 2 Frau W... für eine Freistellung vorzuschlagen, rechtswidrig ist, und darüber hinaus festzustellen, dass der Beteiligte zu 1

verpflichtet ist, ihn für eine Freistellung vorzuschlagen, sind beide zulässig und begründet. Daher hat die Beschwerde der Beteiligten zu 1 und 2 keinen Erfolg.

1. Die Anträge des Antragstellers sind zulässig.

a. Den Anträgen steht zunächst nicht entgegen, dass der Antragsteller die Frist des § 25 Abs. 1 SächsPersVG nicht eingehalten hat. Denn diese Frist gilt ausschließlich für Personalratswahlen. Die Entscheidung über die Auswahl seiner freizustellenden Mitglieder trifft der Personalrat hingegen aufgrund einer Ermessensentscheidung im Wege eines Beschlusses nach § 46 Abs. 4 SächsPersVG (Vogelgesang et al., Landespersonalvertretungsgesetz für den Freistaat Sachsen, § 46 Rn. 49, 50, 60) und damit nicht durch eine Wahl.

Insoweit unterscheidet sich das Personalvertretungsrecht von den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes. In Letzterem wird in § 38 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich bestimmt, dass die Vorschläge für Freistellungen im Betriebsrat in geheimer Wahl zu ermitteln sind. Vor diesem Hintergrund erschließt sich, dass das Bundesarbeitsgericht die Ausschlussfrist des § 19 Abs. 1 BetrVG zur Wahlanfechtung auch für die Vorschläge zu Freistellungen anwendet (etwa BAG, Beschl. v. 20. April 2005 - 7 ABR 47/04 -, juris Rn. 11). Allein die Tatsache, dass der Beteiligte zu 1 die Vorschläge zu Freistellungen im Wege einer Wahl bestimmt hat, führt nicht dazu, dass es sich um eine förmliche, den Vorschriften der Wahlanfechtung unterliegende Wahl handeln würde.

b. Der Antragssteller ist auch antragsbefugt. Insbesondere kann er selbst eine Überprüfung des Beschlusses vom 13. April 2011 und die Feststellung der Verpflichtung des Beteiligten zu 1, ihn der Beteiligten zu 2 vorzuschlagen, begehren.

Den Mitgliedern der Personalvertretungen steht ein rechtlich beachtliches Interesse an der Herbeiführung einer gerichtlichen Entscheidung über die Gesetzmäßigkeit der von ihnen gefassten Beschlüsse oder sonstiger rechtlich erheblicher Handlungen zu (st. Rspr. des BVerwG, vgl. nur Beschl. v. 16. September 1977 - VII P 10/75 -, juris m. w. N.). Antragsberechtigt ist immer nur derjenige, der durch die begehrte oder zur Nachprüfung gestellte Entscheidung unmittelbar in seiner personalvertretungsrechtlichen Stellung betroffen wird. Bei Mitgliedern einer Personalvertretung ist durch Beschlüsse und sonstige Handlungen ihr Pflichtenkreis deshalb betroffen, weil sie, wie das in § 28 SächsPersVG geregelte Ausschlussverfahren und Auflösungsverfahren zeigt, für das gesetzmäßige Handeln der Personalvertretung mit verantwortlich sind. Darüber hinaus tritt im vorliegenden Fall das Betroffensein dadurch besonders in Erscheinung, dass die persönliche Stellung des Antragstellers durch die Freistellung bestimmt wird, da diese konkret seine Möglichkeiten, sich der Personalratstätigkeit zu widmen, bestimmt. Inwieweit der Antragsteller insoweit die in § 46 Abs. 3 SächsPersVG angeführten Belange einer Liste wahrnehmen kann, ist keine Frage der Antragsbefugnis, sondern des Vorliegens eines Anspruchs auf Freistellung, also der Begründetheit.

Soweit bereits für die Antragsbefugnis gefordert wird, dass entweder die Liste als Ganzes oder ein Mitglied unter Vollmacht der Liste das gerichtliche Verfahren anstrengt (so wohl OVG NW, Beschl. v. 11. März 1993 - 1 B 3549/92.PVB -, juris Rn. 22 ff.), folgt dem der Senat nicht. Zum einen steht dieser Einschätzung entgegen, dass es nach den obigen Ausführungen das Recht jedes einzelnen Personalratsmitglieds ist, die Rechtmäßigkeit von Beschlüssen des Gremiums gerichtlich überprüfen zu lassen. Zum anderen fehlt es den in den Personalrat gewählten Mitgliedern einer Liste an einer ausreichenden Verfasstheit, um diese als eigenständigen Beteiligten behandeln zu können. Der Senat kann indes diese Frage letztlich offen lassen, da alle Mitglieder der Liste im Termin der Anhörung sich mit der Geltendmachung des Anspruchs durch den Antragsteller einverstanden gezeigt haben.

c. Dem Antragsteller fehlt auch nicht das Rechtsschutzbedürfnis. Zwar ist er derzeit wegen der Folgen seines im August 2011 erlittenen Dienstunfalls krankgeschrieben. Es steht indes nicht fest, dass er nicht in Kürze seinen Dienst wieder antreten kann, zumal wenn er statt des Einsatzdienstes bei der F... dann Tätigkeiten für die Personalvertretung wahrnimmt.

2. Der Antrag auf Feststellung der Rechtswidrigkeit des Beschlusses, das Personalratsmitglied W... für eine Freistellung vorzuschlagen, ist begründet.

Nach § 46 Abs. 3 und 4 SächsPersVG sind je nach Zahl der Wahlberechtigten in einer Dienststelle Personalratsmitglieder von ihrer Tätigkeit ganz oder teilweise freizustellen. Die Auswahl, welches Personalratsmitglied freizustellen ist, trifft der Personalrat als eigene Ermessensentscheidung. Dieses Ermessen muss sachgerecht ausgeübt werden. Es kommt entscheidend darauf an, dass die Aufgaben der Personalvertretung ordnungsgemäß und wirksam erledigt werden können. In die Ermessenentscheidung können auch besondere Fähigkeiten und Kenntnisse eingestellt werden. Die Dauer der bisherigen Tätigkeit in der Personalvertretung darf jedoch nicht allein entscheidender Gesichtspunkt der Auswahl werden (zum Ganzen: Vogelgesang et al., a. a. O., § 46 Rn. 50 m. w. N.). Denn die Freistellung soll sicherstellen, dass der Personalrat die ihm obliegenden Aufgaben wirksam wahrnehmen kann, wenn der damit verbundene Arbeitsumfang von seinen Mitgliedern neben der dienstlichen Tätigkeit nicht mehr bewältigt werden kann. Den freigestellten Mitgliedern wird deshalb die Möglichkeit gegeben, sich besonders eingehend mit den Fragen des Personalvertretungsrechts und den vom Personalrat zu bearbeitenden Angelegenheiten zu befassen. Durch diese besonders intensive Tätigkeit werden sie mit den zu behandelnden Materien eng vertraut, so dass ihnen innerhalb des Personalrats eine besondere Bedeutung zukommt (BVerwG, Beschl. v. 12. Januar 2009 - 6 PB 24/08 -, juris Rn. 10 m. w. N.).

Das Auswahlermessen der Personalvertretung wird begrenzt durch die in § 46 Abs. 3 SächsPersVG vorgesehenen Kriterien. Zunächst sind nach § 46 Abs. 3 Satz 2 SächsPersVG die Vorstands- und die Ergänzungsmitglieder freizustellen. Sofern dann weitere Personalratsmitglieder freigestellt werden können, sind nach § 46 Abs. 3 Satz 3 SächsPersVG die einzelnen Wahlvorschlagslisten entsprechend den auf sie entfallenen Stimmen zu berücksichtigen. Damit wird es auch kleineren Listen ermöglicht, sich in die Arbeit der Personalvertretung effektiv einzubringen.

Unter Anwendung dieses Maßstabs war der Beschluss des Beteiligten zu 1, Frau W... freizustellen, ermessensfehlerhaft. Denn Frau W... gehört der Liste „v...“ an, die mit mehreren Freistellungen bereits berücksichtigt wurde, während aus der Liste „l...“ kein Mitglied freigestellt wurde. Nach dem in § 46 Abs. 3 Satz 3 SächsPersVG vorgesehenen Höchstzahlverfahren fällt die dritte und die sechste Freistellung an die Liste „l...“ („Wahlergebnis der Stadt ... 2011“ - AS 15). Somit steht nach § 46 Abs. 3 Satz 3 SächsPersVG dieser Liste eine Freistellung zu.

Hiervon durfte der Beteiligte zu 1 auch nicht deshalb abweichen, weil er die Bestellung des Antragstellers nicht für zweckmäßig hält. Die gesetzliche Vorgabe ist eindeutig. Eine Abweichung hiervon kann nur dann erfolgen, wenn aus der Liste kein Mitglied zur Verfügung steht oder sonstige zwingende Gründe vorliegen. Das ist hier nicht der Fall. Der Antragsteller steht als Mitglied der Liste „l...“ für eine Freistellung zur Verfügung. Die Tatsache, dass er zum ersten Mal in eine Personalvertretung gewählt wurde, stellt nach den oben ausgeführten Maßstab einer Freistellung nicht entgegen, da diese (auch) dazu dienen soll, dem Personalratsmitglied eine Einarbeitung in die besonderen Probleme der Personalvertretung zu ermöglichen. Schließlich greift auch nicht das Bedenken durch, dass mit einer Freistellung des Antragstellers eine in Ansehung der geringen Größe der Gruppe der Beamten es zu einer Überrepräsentation der Beamten kommen wird. Denn die Freistellung dient zunächst dazu, die in einer Personalvertretung zu erledigende Arbeit zu bewältigen. Dies ist unabhängig vom Status des Freizustellenden. Außerdem liegt bei einer Freistellung von insgesamt zwei Beamten keine Sachlage vor, die angesichts der Relation der jeweiligen Gruppen nicht mehr hingenommen werden könnte.

3. Der Beteiligte zu 1 ist verpflichtet, den Antragsteller dem Beteiligten zu 2 für eine Freistellung (100%) vorzuschlagen.

Wie oben ausgeführt ist die Entscheidung über die Auswahl der freizustellenden Personalratsmitglieder nach pflichtgemäßem Ermessen im Rahmen der Vorgaben des § 46 Abs. 3 SächsPersVG zu treffen. Vom Beteiligten zu 1 ist ein Mitglied der Liste „l...“ für eine Freistellung vorzuschlagen, § 46 Abs. 3 Satz 3 SächsPersVG (s. o.). Ein Mitglied dieser Liste, der Antragsteller, steht im Einvernehmen mit den übrigen Listenmitgliedern für eine solche Freistellung zur Verfügung. Nachhaltige Gründe, die einer Ermessensentscheidung einer Bestellung gerade des Antragstellers entgegengehalten werden könnten, liegen nicht vor. Vor diesem Hintergrund verdichtet sich durch den in § 46 Abs. 3 SächsPersVG vorgesehenen Minderheitenschutz der Ermessenspielraum des Beteiligten zu 1 auf eine Entscheidung zugunsten des Antragstellers.