

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 12. Juni 2024  
- 7 AZR 203/23 -  
ECLI:DE:BAG:2024:120624.U.7AZR203.23.0

I. Arbeitsgericht Duisburg

Urteil vom 26. Oktober 2022  
- 4 Ca 627/22 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 19. Mai 2023  
- 7 Sa 770/22 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Leitsatz:

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist keine der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten unterliegende Maßnahme nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen.

# BUNDEARBEITSGERICHT



7 AZR 203/23  
7 Sa 770/22  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
12. Juni 2024

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 2024 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Dr. Hamacher sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Merten und die ehrenamtliche Richterin Metschke für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Mai 2023 - 7 Sa 770/22 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung mit Ablauf des 24. April 2022 geendet hat. 1

Der Kläger war bei dem beklagten Land zunächst vom 7. September 2015 bis zum 2. Dezember 2015 und später aufgrund eines vom 30. November 2020 bis 24. März 2021 befristeten Arbeitsvertrags vom 27./30. November 2020 als Lehrkraft mit einer Unterrichtsverpflichtung von 15/25,5 Pflichtwochenstunden an der L-Gesamtschule in Du beschäftigt. Der Arbeitsvertrag wurde mit Änderungsvertrag vom 15. März 2021 bis zum 17. August 2021 und mit Änderungsvertrag vom 16. August 2021 bis zum 9. Januar 2022 verlängert; mittels gesonderter Verträge wurden zweimal Stundenaufstockungen vereinbart. Mit Schreiben vom 16. Dezember 2021 beantragte der Leiter der Gesamtschule bei der Bezirksregierung D die Verlängerung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger vom 10. Januar 2022 bis 24. April 2022 zwecks Vertretung der erkrankten Lehrkraft Frau De. Die 1956 geborene Frau De unterrichtete die Fächer Französisch und Englisch und war jedenfalls seit dem 1. Juli 2021 erkrankt. Ihr Ausfall war in einer dem beklagten Land vorliegenden ärztlichen Bescheinigung vom 15. Dezember 2021 „aus medizinischen Gründen über einen längeren Zeitraum als Lehrerin ..., vermutlich bis Ende März 2022“ angegeben. Mit E-Mail vom 19. Januar 2022 teilte das beklagte Land Frau De mit, dass es von deren Ausscheiden aus dem Schuldienst wegen Eintritts in das Rentenalter zum 31. Juli 2022 ausgehe. Falls sie vorzeitig zum 28. Februar 2022 durch Auflösungsvertrag ausscheiden wolle, möge sie dies mitteilen. Am 26. Januar 2022 antwortete Frau De per E-Mail, dass 2

sie von der Sonderregelung keine Kenntnis gehabt habe, langfristig erkrankt und die Frage nach dem Zeitpunkt eines Wiedereinstiegs ins Berufsleben noch ungewiss sei. In der Hoffnung, vielleicht doch noch einmal zu arbeiten, stelle sie keinen Antrag zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Mit Schreiben vom 16. Dezember 2021 - am 4. Januar 2022 an die E-Mail-Adresse „prge“ übersandt - beteiligte das beklagte Land durch das Dezernat 47 der Bezirksregierung D den Personalrat zur beabsichtigten Weiterbeschäftigung des Klägers im Zeitraum „10.01.2022 - 24.04.2022“ unter Angabe des Befristungsgrundes „langfristige Erkrankung der Lehrkraft De“. Unter dem E-Mail-Absender „prge“ vom 10. Januar 2022 wurde dem beklagten Land - ausweislich der Mail um 09:52 Uhr - die Zustimmung des Personalrats zur Befristung übersandt. Gleichfalls unter dem 10. Januar 2022 vereinbarten die Parteien eine Weiterbeschäftigung des Klägers als Lehrkraft mit einer Unterrichtsverpflichtung von 20/25,5 Pflichtwochenstunden für die Zeit vom 10. Januar 2022 bis 24. April 2022. Als Befristungsgrund ist im Vertrag „Erkrankung der Lehrkraft De“ angegeben. Zuletzt war der Kläger in den Fächern Deutsch, Französisch und Sprachförderung in der Gesamtschule eingesetzt, wobei er im Fach Französisch Frau De unmittelbar vertrat und im Fach Deutsch eine Kollegin, welche Frau De im Fach Englisch vertrat.

3

In einer „Vereinbarung zwischen dem Dezernat 47 und den Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Ausbildung für Lehrkräfte zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalmaßnahmen“ vom 17. Oktober 2018, die einerseits unter der Bezeichnung „als Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen“ und unter der Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte der Ausbildung für Lehrkräfte“ und andererseits „als Hauptdezernent des Dezernats 47“ unterzeichnet worden ist, heißt es auszugsweise:

4

„1. Mitzeichnung/Stellungnahme

Den Gleichstellungsbeauftragten werden die Personalvorgänge grundsätzlich zur Mitzeichnung vorgelegt; ihnen steht als Angehörigen der Dienststelle grundsätzlich das Recht zur Abgabe einer Stellung-

nahme vor jeder Personalmaßnahme gem. Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) zu.

2. Generelle Zustimmungserklärung

Die Gleichstellungsbeauftragten erteilen ihre allgemeine und im Einzelfall widerrufliche Zustimmung in nachfolgenden Fällen, die nicht belastend für die Lehrkraft und in denen Dritte nicht betroffen sind. Dies ist grundsätzlich bei den u. g. Vorgängen der Fall, die antragsgemäß beraten und entschieden werden. Diese generelle Zustimmung dient der organisatorischen und zeitlichen Straffung von Verfahrensabläufen; die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes NRW werden hierdurch nicht unterlaufen. Bei den im folgenden aufgelisteten Tatbeständen gilt die Zustimmung als generell erteilt. Es besteht jedoch ein Rückholrecht im Einzelfall.

- Einstellung (befristet und unbefristet)
- ...

Erweiterungen oder Änderungen dieses Kataloges bedürfen der Schriftform.“

Mit seiner am 13. Mai 2022 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem beklagten Land am 24. Mai 2022 zugestellten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung vom 10. Januar 2022 geltend gemacht und die Auffassung vertreten, sie sei nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Das beklagte Land habe mit einer Rückkehr der Lehrkraft De aufgrund deren Erkrankung und Lebensalters sowie deren Möglichkeit eines vorzeitigen Renteneintritts nicht mehr rechnen können. Daneben bedingten personalvertretungsrechtliche und landesgleichstellungsrechtliche Gründe die Unwirksamkeit der Befristung; eine ordnungsgemäße Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sei nicht erfolgt. Im Übrigen sei die Befristung rechtsmissbräuchlich. Der Kläger hat beantragt,

5

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 10. Januar 2022 vereinbarten Befristung am 24. April 2022 beendet worden ist;
2. im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. das beklagte Land zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeits-

vertraglichen Bedingungen als Lehrkraft weiter zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und ua. die Auffassung vertreten, die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zur Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger gelte aufgrund der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 als erteilt. Ohnehin sei die Befristung bei einer nicht ordnungsgemäßen Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach den landesgleichstellungsrechtlichen Maßgaben nicht unwirksam, sondern allenfalls rechtswidrig. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen, wobei das beklagte Land während des Berufungsverfahrens die Gleichstellungsbeauftragte unter dem 25. April 2023 über die streitbefangene Befristung unterrichtet und diese auf eine Stellungnahme verzichtet hat. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen. 7

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das die Klage abweisende arbeitsgerichtliche Urteil im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Das Arbeitsverhältnis hat aufgrund Befristung mit Ablauf des 24. April 2022 sein Ende gefunden. Die Befristung ist insbesondere nicht aus landesgleichstellungsrechtlichen Gründen rechtsunwirksam. Zwar hat das Landesarbeitsgericht insoweit unzutreffend eine Zustimmung der (zuständigen) Gleichstellungsbeauftragten zu der streitbefangenen Befristung aufgrund der (unter anderem) mit ihr getroffenen Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 angenommen. Die Entscheidung stellt sich aber aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). 8

- I. Der zulässige Befristungskontrollantrag ist unbegründet. 9
1. Die Befristung zum 24. April 2022 gilt allerdings nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit seiner am 13. Mai 2022 beim Arbeitsgericht eingegangenen - und dem beklagten Land „demnächst“ iSv. §§ 167, 253 Abs. 1 ZPO zugestellten - Klage hat der Kläger rechtzeitig innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG erhoben. 10
2. Die Befristung des Arbeitsvertrags vom 10. Januar 2022 ist nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zulässig, denn sie ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. 11
- a) Die Befristung bedarf eines sachlichen Grundes. Zwar ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren - und bis zu dieser Gesamtdauer die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags - zulässig. Allerdings setzt das Tatbestandsmerkmal der Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags voraus, dass das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts noch vor Abschluss der Laufzeit des bisherigen Vertrags in schriftlicher Form vereinbart wird und der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleibt (*BAG 28. April 2021 - 7 AZR 212/20 - Rn. 32 mwN*). Auch ist eine Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. In der hier streitbefangenen Befristung liegt keine Verlängerung. Sie wurde am 10. Januar 2022 und damit nach Ablauf des vorangegangenen, bis 9. Januar 2022 befristeten Vertrags vereinbart. Ihrer Zulässigkeit als sachgrundlose Befristung steht zudem die Vorbeschäftigung des Klägers beim beklagten Land entgegen. 12

- b) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die im Arbeitsvertrag vom 10. Januar 2022 vereinbarte Befristung durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt ist. 13
- aa) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnet. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (*vgl. BAG 17. Mai 2017 - 7 AZR 420/15 - Rn. 10, BAGE 159, 125*). 14
- bb) Teil des Sachgrundes ist eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs nach Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters. Entsteht der Vertretungsbedarf für den Arbeitgeber „fremdbestimmt“, weil der Ausfall der Stammkraft - zum Beispiel durch Krankheit, Urlaub oder Freistellung - nicht in erster Linie auf seiner Entscheidung beruht, kann der Arbeitgeber regelmäßig damit rechnen, dass der Vertretene seine arbeitsvertraglichen Pflichten wieder erfüllen wird. Die Stammkraft hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch darauf, nach Wegfall des Verhinderungsgrundes die vertraglich vereinbarte Tätigkeit wiederaufzunehmen. Der Arbeitgeber muss daher davon ausgehen, dass der Vertretene diesen Anspruch nach Beendigung der Krankheit, Beurlaubung oder Freistellung geltend machen wird. In einem solchen Fall sind besondere Ausführungen des Arbeitgebers dazu, dass mit der Rückkehr des Vertretenen zu rechnen ist, regelmäßig nicht veranlasst. Nur wenn der Arbeitgeber aufgrund ihm vorliegender Informationen erhebliche Zweifel daran haben muss, dass der zu vertretende Arbeitnehmer überhaupt wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren wird, kann dies dafür sprechen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist. Dann kann die Befristung unwirksam sein. Dies setzt in der Regel voraus, dass der zu vertretende Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bereits vor 15



dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit dem Vertreter verbindlich erklärt hat, er werde die Arbeit nicht wiederaufnehmen (*BAG 21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16 - Rn. 14*).

cc) Der Sachgrund der Vertretung setzt ferner einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung der Vertretungskraft voraus. Es muss sichergestellt sein, dass die Vertretungskraft gerade wegen des durch den zeitweiligen Ausfall des zu vertretenden Mitarbeiters entstandenen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs eingestellt worden ist. Es ist deshalb aufgrund der Umstände bei Vertragsschluss zu beurteilen, ob der Bedarf für die Beschäftigung des Vertreters auf die Abwesenheit des zeitweilig ausgefallenen Arbeitnehmers zurückzuführen ist. Die Anforderungen an die Darlegung des Kausalzusammenhangs durch den Arbeitgeber richten sich dabei nach der Form der Vertretung. Werden dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer - ohne dass eine mittelbare Vertretung vorliegt - Aufgaben übertragen, die der vertretene Mitarbeiter nie ausgeübt hat, besteht der erforderliche Kausalzusammenhang, wenn der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich in der Lage wäre, dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer im Falle seiner Anwesenheit die dem Vertreter zugewiesenen Aufgaben zu übertragen. In diesem Fall ist allerdings zur Gewährleistung des Kausalzusammenhangs zwischen der zeitweiligen Arbeitsverhinderung der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft erforderlich, dass der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten nach außen erkennbar gedanklich zuordnet. Dies kann insbesondere durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag der Vertretungskraft geschehen. Nur dann ist gewährleistet, dass die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers beruht (*st. Rspr., vgl. BAG 21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16 - Rn. 16 mwN*).

16

dd) Unter Anwendung dieser Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht zu- 17  
treffend erkannt, dass die streitbefangene Befristung auf der Beschäftigung des  
Klägers als Vertreter der Lehrkraft Frau De beruht.

(1) Die Prognose, Frau De werde krankheitsbedingt vorübergehend ausfal- 18  
len, war im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gerechtfertigt. Das beklagte Land  
musste aufgrund der ihm vorliegenden Informationen keine erheblichen Zweifel  
an deren Rückkehr haben. Es war nicht gehalten, vor Abschluss des Vertrags mit  
dem Kläger von sich aus Erkundigungen über die gesundheitliche Entwicklung  
der Vertretenen einzuholen oder nach deren vorzeitigem Ausscheiden aus dem  
Arbeitsverhältnis zu fragen. Der bloße Umstand, dass sie bereits längere Zeit  
erkrankt war, genügt nicht, um von erheblichen Zweifeln beim beklagten Land  
auszugehen. Es gibt keinen allgemeinen Erfahrungssatz, dass über längere Zeit  
erkrankte Arbeitnehmer ihre Arbeit überhaupt nicht wiederaufnehmen werden.  
Für eine zu erwartende Rückkehr auf den Arbeitsplatz der Frau De sprach die  
ärztliche Bescheinigung vom 15. Dezember 2021, die einen Ausfall „vermutlich  
bis Ende März 2022“ bescheinigte. Soweit das beklagte Land Frau De gegenüber  
geäußert hat, es gehe von deren Ausscheiden aus dem Schuldienst zum 31. Juli  
2022 aus, ergeben sich daraus keine Zweifel an der Rückkehrprognose im maß-  
geblichen Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem Kläger. Ohnehin zeigt - ohne  
dass es hierauf ankäme - die E-Mail von Frau De vom 26. Januar 2022, dass ein  
vorzeitiges Ausscheiden nicht ihrem Wunsch entsprach.

(2) Das Landesarbeitsgericht ist weiter ohne Rechtsfehler von einem Kau- 19  
salzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall von Frau De und der be-  
fristeten Einstellung des Klägers ausgegangen. Es hat festgestellt, dass der Klä-  
ger Frau De in einem Fach unmittelbar und in einem weiteren Fach mittelbar ver-  
trat. Die Revision greift das nicht an, zumal - nähme man keine unmittelbare oder  
mittelbare Vertretung an - das beklagte Land die Aufgaben des Klägers denjeni-  
gen der Stammkraft Frau De jedenfalls gedanklich zugeordnet und dies im Ar-  
beitsvertrag dokumentiert hat.

(3) Auch der Umstand, dass die vereinbarte Vertragslaufzeit geringfügig länger war als der dem beklagten Land ausweislich der ihm vorliegenden ärztlichen Bescheinigung vom 15. Dezember 2021 mitgeteilte (weitere) Ausfall von Frau De, stellt die Wirksamkeit der Befristung nicht in Frage. Der Befristungsdauer kommt zwar insoweit Bedeutung zu, als sie - neben anderen Umständen - darauf hinweisen kann, dass die Befristung nicht auf dem vom Arbeitgeber in Anspruch genommenen Sachgrund beruht und in diesem Sinne nur vorgeschoben ist (*vgl. BAG 21. Februar 2018 - 7 AZR 696/16 - Rn. 19 mwN*). Das Landesarbeitsgericht hat aber wegen der schuljahres- und schulhalbjahresbezogenen Personalplanung für den Unterricht sowie der Osterferien 2022 eine Rechtfertigung für die den prognostizierten Vertretungsbedarf überschreitende Befristungsdauer angenommen. Diese Wertung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 20

c) Ebenso frei von Rechtsfehlern hat das Landesarbeitsgericht eine missbräuchliche Nutzung der Befristungsmöglichkeit durch das beklagte Land verneint (*vgl. zur Kontrolle nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs grds. BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 26, BAGE 157, 125; zum eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfungsmaßstab BAG 21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16 - Rn. 32*). Es hat ausgeführt, in der Beschäftigungszeit des Klägers vom 1. Dezember 2020 bis zum 21. April 2022 seien nur vier befristete Arbeitsverträge geschlossen worden; der von August bis Dezember 2015 befristete Vertrag sei wegen der erheblichen Unterbrechung und seiner nur kurzen Dauer nicht hinzuzurechnen. Diese Wertung begegnet keinen durchgreifenden Bedenken. Liegt ein Sachgrund vor, kann von der Befristung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht werden, solange das Arbeitsverhältnis nicht die Gesamtdauer von sechs Jahren überschreitet und zudem nicht mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden, es sei denn, die Gesamtdauer übersteigt bereits acht Jahre oder es wurden mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 26, aaO; zu einer Unterbrechung von mehr als zwei Jahren BAG 21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16 - Rn. 30 mwN*). 21

3. Die Befristung des Arbeitsvertrags vom 10. Januar 2022 ist nicht mangels ordnungsgemäßer Beteiligung des Personalrats unwirksam. 22
- a) Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverträgen mitzubestimmen. Eine unter Verletzung dieses Mitbestimmungsrechts vereinbarte Befristung ist unwirksam (*vgl. BAG 8. Juli 1998 - 7 AZR 308/97 - zu 3 der Gründe mwN*). Nach § 66 Abs. 1 Satz 1 LPVG NW bedarf eine Maßnahme, soweit sie der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, seiner Zustimmung. Das weitere Mitbestimmungsverfahren - insbesondere die Unterrichtung sowie Beantragung der Zustimmung des Personalrats - regelt § 66 Abs. 2 LPVG NW. 23
- b) Gemessen daran hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt, dass der zuständige Personalrat hinsichtlich der streitgegenständlichen Befristung ordnungsgemäß beteiligt worden ist. Die Angaben in dem ihm per E-Mail zugeleiteten Schreiben vom 16. Dezember 2021 genügen den Anforderungen an dessen Unterrichtung iSv. § 66 Abs. 2 Satz 1 LPVG NW (*hierzu BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 40*); insbesondere wurde der Sachgrund für die (beabsichtigte) Befristung hinreichend benannt. Soweit die Revision das Fehlen der Information über die Möglichkeit des vorzeitigen Ausscheidens der vertretenen Lehrkraft aus dem Arbeitsverhältnis beanstandet, verkennt sie, dass das beklagte Land hierüber schon deshalb nichts mitzuteilen hatte, weil es - zu Recht - mit einer Rückkehr von Frau De rechnen durfte. Ebenso bedurfte es entgegen der Ansicht der Revision keiner Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von Frau De. Der Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts erfordert keine weitergehende unaufgeforderte Begründung des Sachgrundes oder dessen Nachweises durch den Arbeitgeber. Er ist durch die typologisierende Bezeichnung des Befristungsgrundes auf diesen festgelegt (*hierzu BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 40*). Auch die Rüge des Klägers, es sei nicht klar, ob das Personalratsgremium vor Erteilung der Zustimmung über die Frage der Befristung beraten habe, geht ins Leere. Etwaige Mängel bei der internen Willensbildung des Personalrats gehen nicht zu Lasten des beklagten Landes (*vgl. zu* 24

§ 102 BetrVG BAG 26. September 2013 - 2 AZR 741/12 - Rn. 40). Auf die Wirksamkeit der Beschlussfassung über die Zustimmung kann der Dienststellenleiter nur dann nicht vertrauen, wenn ihm die Rechtsfehlerhaftigkeit der Beschlussfassung bekannt war oder zumindest zweifelhaft ist, ob der Erklärung des Personalratsvorsitzenden ein entsprechender Beschluss des Personalrats zugrunde liegt (BAG 18. April 2007 - 7 AZR 293/06 - Rn. 26). Anhaltspunkte, die einen solchen Zweifel begründen könnten, sind weder festgestellt noch vom Kläger vorgebracht. Sie ergeben sich auch nicht allein aus dem Umstand, dass die Befristung (bereits) an dem Tag vereinbart worden ist, an dem die E-Mail mit der Zustimmungserteilung des Personalrats - um 09:52 Uhr - an das beklagte Land versandt worden ist.

4. Die Befristung ist nicht aus landesgleichstellungsrechtlichen Gründen 25  
rechtsunwirksam. Zwar hat das Landesarbeitsgericht insoweit rechtsfehlerhaft angenommen, die im für den Kläger zuständigen Dienststellenbereich bestellte Gleichstellungsbeauftragte sei aufgrund der generellen Zustimmungserklärung nach der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 bei der Befristung hinreichend beteiligt worden. Einer hierauf gestützten Zurückverweisung (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO) bedarf es indes nicht, da sich die Entscheidung im Ergebnis als richtig darstellt (§ 561 ZPO). Die Befristung eines Arbeitsvertrags unterliegt keiner Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (*Landesgleichstellungsgesetz - LGG NW - GV. NRW. 1999 S. 590; zuletzt geändert durch Art. 16 des Gesetzes vom 1. Februar 2022 - GV. NRW. 2022 S. 122*).

a) Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 LGG NW bestellt jede Dienststelle mit mindes- 26  
tens 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 LGG NW unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGG NW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Dies gilt insbesondere für personelle Maßnahmen (§ 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 LGG NW). Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestaltet § 18 LGG NW näher aus. Absatz 1

Satz 1 und 2 der Vorschrift bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören ist und ihr alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen sind. Absatz 6 der Vorschrift legt die Möglichkeit von Vereinbarungen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle über die Form und das Verfahren der Beteiligung fest, wobei die Ziele des LGG NW durch solche Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden dürfen und vorgegebene Beteiligungspflichten nicht abdingbar sind. Nach § 18 Abs. 6 Satz 4 LGG NW ist die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, zu dokumentieren.

b) Ausgehend von diesen Maßgaben kann - die Mitwirkungspflichtigkeit der Maßnahme unterstellt - von keiner ordnungsgemäßen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Befristung des letzten Arbeitsvertrags mit dem Kläger ausgegangen werden. Eine hierauf bezogene ausdrückliche Unterrichtung und Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten iSd. § 18 Abs. 1 Satz 1 LGG NW ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht erfolgt. Die Beteiligung während des Berufungsverfahrens zeitigt keine „Heilung“, denn § 18 Abs. 3 Satz 3 LGG NW eröffnet eine Nachholung der zu Unrecht unterbliebenen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten lediglich bei noch nicht vollzogenen - und auszusetzenden - Maßnahmen. Auch mit der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 ist die Gleichstellungsbeauftragte - anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen - nicht im landesgleichstellungsrechtlichen Sinn ordnungsgemäß beteiligt worden. 27

aa) Es ist bereits zweifelhaft, ob diese Vereinbarung eine Verfahrensabsprache iSd. § 18 Abs. 6 Satz 4 LGG NW ist. Nach ihrem Rubrum ist sie zwischen dem Dezernat 47 - der Bezirksregierung D - und „den“ Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Ausbildung für Lehrkräfte geschlossen worden; unterzeichnet wurde sie ua. unter der Bezeichnung „als Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen“. Hingegen kennt das LGG NW - jedenfalls ausdrücklich - weder die Möglichkeit eines Zusammenschlusses mehrerer Gleichstellungsbeauftragter noch die Be- 28

stellung einer für mehrere Gleichstellungsbeauftragte handelnden und diese vertretenden Sprecherin; auch im Übrigen geben die getroffenen Feststellungen für die Annahme eines rechtswirksamen Handelns der Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen (auch) für die im Dienststellenbereich des Klägers zuständige Gleichstellungsbeauftragte nichts her.

bb) Ungeachtet dessen verkennt das Landesarbeitsgericht mit seiner Annahme, nach der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 gelte die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zu der streitbefangenen Befristung als erteilt, Wortlaut und Systematik der Absprache mit der Dienststelle. Vor allem aber steht dieser Annahme das gebotene landesgleichstellungsgesetzkonforme Verständnis der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 entgegen. 29

(1) Der Wortlaut von Nr. 2 der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 verhält sich nicht explizit zur Frage der Unterrichtung und Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten in den im Katalog aufgeführten Maßnahmen. Ausdrücklich ist nur - insoweit aber anknüpfend an die nach § 18 Abs. 6 Satz 4 LGG NW zu dokumentierende „Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion“ - eine allgemeine (und im Einzelfall widerrufliche) Zustimmung zu den angeführten Maßnahmen niedergelegt. Eine Zustimmungsbedürftigkeit gleichstellungsrelevanter Maßnahmen regelt das LGG NW gleichwohl nicht; vielmehr ist der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben (§ 18 Abs. 2 Satz 1 LGG NW), die ggf. ein weiteres Darlegungserfordernis der Dienststelle auslöst (§ 18 Abs. 2 Satz 7 LGG NW). Das deutet darauf, dass die „Generelle Zustimmungserklärung“ sich nicht auf die Unterrichtung und Anhörung „an sich“ bezieht, sondern die Möglichkeit zur Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist, welche mit einem bestimmten Inhalt („Zustimmung“) festgelegt ist. 30

(2) Für dieses Verständnis spricht ebenso Nr. 1 der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018, wonach „den Gleichstellungsbeauftragten“ die Personalvorgänge grundsätzlich zur Mitzeichnung vorgelegt werden; ihnen steht das Recht zur Abgabe einer Stellungnahme vor jeder Personalmaßnahme zu. Selbst wenn 31

damit inhaltlich (nur) das Beteiligungsrecht nach dem LGG NW wiedergegeben sein sollte und der Begriff „grundsätzlich“ dafürsprechen mag, dass es - ggf. die in Nr. 2 der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 angeführten - Ausnahmen geben soll, verhielte sich Nr. 2 jedenfalls nicht zur Unterrichtung und Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten, sondern allenfalls zu einer allgemeinen Zustimmung im Sinne einer dahingehend abgegebenen generalisierten Stellungnahme.

(3) Für ein Verständnis, dass mit der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 nicht die Unterrichtung der Dienststelle über die der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten unterliegenden Maßnahmen - und eine Anhörung hierzu - als erfolgt anzusehen ist, streitet der Zusammenhang der Absprache. Gemäß Nr. 2 Satz 5 der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 besteht im Einzelfall ein Rückholrecht der Gleichstellungsbeauftragten. Dieses kann ohne deren Kenntnis vom Einzelfall nicht ausgeübt werden; es setzt vielmehr wenigstens eine Unterrichtung voraus. Das vom Landesarbeitsgericht angeführte Argument einer zulässigen „Umkehr“ der Unterrichtungspflicht von einer „Bring- in eine Holschuld“ vernachlässigt, dass sich hierfür vor dem Hintergrund von Nr. 1 der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 gerade kein Anhaltspunkt findet. Der Zulässigkeit einer solchen Festlegung der „Holschuld“ hinsichtlich der Unterrichtung stünde im Übrigen die Intention von § 18 Abs. 1 Satz 2 LGG NW entgegen. Ausweislich der Gesetzesbegründung ist mit dieser Vorschrift „... zur Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten die Informationspflicht der Dienststelle als ‚Bringschuld‘ ausgestaltet“ (*LT-Drs. 16/12366 S. 79*).

(4) Das landesgleichstellungsgesetzkonforme Verständnis der Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 steht einer Interpretation entgegen, mit deren Nr. 2 sei (auch) die Unterrichtung und Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten über jegliche der in Nr. 2 angeführten Maßnahmen fingiert. § 18 Abs. 6 LGG NW eröffnet die Möglichkeit für Verfahrensabsprachen, stellt diese aber ausdrücklich unter die Bedingung, damit weder die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes zu unterlaufen noch die gesetzlich vorgegebenen Beteiligungspflichten abzubedingen. Nach den Gesetzesmaterialien dienen die - mit der Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (*GV. NRW. 2016 S. 1052*) nach



§ 18 Abs. 6 LGG NW kodifizierten - Verfahrensabsprachen „... auch der Ressourcenschonung, ohne die grundsätzlichen Beteiligungsrechte und -pflichten aufzugeben“ (*LT-Drs. 16/12366 S. 80*). Der (Landes-)Gesetzgeber hat einerseits auf praktische Erfahrungen verwiesen, wonach der Aufwand für die Vielzahl der in einigen besonders personalstarken Bereichen anfallenden Beteiligungsvorgänge von der bzw. den Gleichstellungsbeauftragten nur durch Verfahrensabsprachen mit der Dienststelle in zumutbaren Grenzen gehalten werden könnten und daher Verfahrensvereinbarungen, auch in Form einer Zustimmungsfiktion, sinnvoll seien insbesondere bei großen Mengen häufig wiederkehrender, nicht streitbefangener Einzelentscheidungen, dh. in Massenverfahren, in denen antragsgemäß Entscheidungen getroffen würden (zB bei antragsgemäßer Bewilligung einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung) oder dort, wo aufgrund zwingender gesetzlicher Vorgaben kein Gestaltungsspielraum bestehe (zB Festlegung von Mutterschutzfristen, Maßnahmen in Folge festgestellter Dienstunfähigkeit). Andererseits hat er hervorgehoben, im „Lichte des Urteils des OVG NRW vom 19.06.2015 - 6 A 589/12 -“ mit § 18 Abs. 6 Satz 2 und 3 LGG NW als Grenze von Verfahrensvereinbarungen klarzustellen, dass gesetzlich vorgegebene Beteiligungsrechte nicht abdingbar seien und der Gesetzeszweck nicht unterlaufen werden dürfe (*zu all dem LT-Drs. 16/12366 S. 80 f.*). Nach der in der Gesetzesbegründung zitierten Gerichtsentscheidung steht die Unterrichtungspflicht der Dienststelle gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten aber gerade nicht zur Disposition (*vgl. OVG Nordrhein-Westfalen 19. Juni 2015 - 6 A 589/12 - zu II 1 b der Gründe*). Verstünde man die Vereinbarung vom 17. Oktober 2018 als eine Absprache, wonach die generelle Zustimmungserklärung ihrer Nr. 2 (auch) die gleichstellungsrelevante Unterrichtung „an sich“ fingierte, beträfe sie keine bloße „Verfahrens“absprache mehr und käme einer Abbedingung der gesetzlich vorgegebenen Beteiligungspflichten gleich.

c) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich im Ergebnis aber als richtig dar. Die Befristung eines Arbeitsvertrags - als die von der (befristeten) Einstellung zu unterscheidende vertragliche Abrede - ist keine der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten unterliegende (personelle) Maßnahme iSd. § 17 Abs. 1 Satz 1 und 2 LGG NW (*aA Bülow LGG NW § 17 Rn. 40*). Das folgt aus

34

einer Auslegung der einschlägigen landesgleichstellungsgesetzlichen Vorschriften.

aa) Der Wortlaut von § 17 Abs. 1 Satz 1 und 2 LGG NW ist insoweit allerdings offen. Einerseits deutet der Begriff der „Maßnahme“ darauf, dass keine konkrete (Einzel-)Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer - wie die Befristungsabrede - gemeint ist. Andererseits sprechen die generalklauselartige Formulierung („aller“ Maßnahmen) mit Gleichstellungsbezug („... die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können“) und die nicht als abschließend zu verstehende, regelbeispielhafte („insbesondere“) Aufzählung beteiligungspflichtiger Maßnahmen sowie der Ausdruck „personelle Maßnahmen“ in § 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 LGG NW auf ein weites und umfassendes Begriffsverständnis (*ebenso - für die „Versetzung“ - OVG Nordrhein-Westfalen 19. Juni 2015 - 6 A 589/12 - zu II 1 a aa der Gründe*). Davon ist der Gesetzgeber auch ausgegangen, wobei er eine Analogie zur personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung verlautbart hat, wenngleich sich dort nicht der Ausdruck „personelle Maßnahmen“, sondern „Personalangelegenheiten“ findet (*vgl. § 72 LPVG NW*). Das zeigt die Begründung des Gesetzesentwurfs zu § 17 LGG NW, in der es ua. heißt (*vgl. LT-Drs. 12/3959 S. 59 f.*):

„Absatz 1 enthält eine Generalklausel für die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ... Die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten sind an den entsprechenden Maßnahmen zu beteiligen. Maßnahmen im Sinne der Nummer 1 sind analog §§ 72 ff LPVG u.a. Versetzungen, Umsetzungen, Fortbildungen, Kündigungen, Arbeitszeitregelungen sowie die Erstellung von Beurteilungsrichtlinien.“

bb) Demgegenüber sprechen gesetzessystematische Erwägungen deutlich gegen ein Verständnis dahingehend, dass die Vereinbarung der Befristung dem Maßnahmebegriff der Generalklausel von § 17 Abs. 1 Satz 1 LGG NW unterfällt und eine personelle Maßnahme iSd. § 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 LGG NW ist. Wie die Ausgestaltung von § 18 Abs. 3 LGG NW als Rechtsfolgenanordnung bei einer unterbliebenen oder nicht rechtzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an einer Maßnahme zeigt, zielt die landesgleichstellungsrechtliche Beteiligung nicht auf Individualvereinbarungen, sondern auf (Verwaltungs-)Entschei-

dungen, Regelungen und Handlungen (*vgl. auch - im Ergebnis aber wohl weitergehend - zum BGleiG: v. Roetteken BGleiG Stand Juli 2022 § 25 Rn. 236 ff.: jede Handlung, Entscheidung, Regelung oder Ähnliches, die den aktuellen Zustand verändern soll und sich auf die Situation von Beschäftigten auswirken kann*). Ausdrücklich heißt es hierzu in der Gesetzesbegründung (LT-Drs. 16/12366 S. 80):

„Durch die Neufassung des Absatzes 3 Satz 1 wird unter Beibehaltung des bisherigen Inhalts im Übrigen als Rechtsfolge die Rechtswidrigkeit einer Maßnahme bestimmt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig gemäß den Vorgaben der Absätze 1 und 2 beteiligt wurde. Hiermit wird die Rechtsprechung aufgegriffen (vgl. Urteile des OVG NRW vom 24.02.2010 - 6 A 1978/07, Rn. 41, 19.06.2015 - 6 A 589/12 -, Rn. 72). Satz 2 stellt klar, dass die Aufhebung eines Verwaltungsaktes, der nicht nichtig ist, nicht allein deshalb beansprucht werden kann, weil die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht ordnungsgemäß erfolgte, wenn offensichtlich ist, dass dies die Entscheidung in der Sache nicht beeinflusst hat. Die Heilung einer nach Satz 1 rechtswidrigen Maßnahme wird gemäß Satz 3 für die Fälle eröffnet, in denen sie noch nicht vollzogen ist. Vor dem Hintergrund der neu eingeführten Resonanzpflicht der Dienststelle in § 18 Absatz 2 Satz 7 und § 19 Absatz 1 sowie der weitreichenden Folgen der Unwirksamkeit von Maßnahmen insbesondere im personalrechtlichen Bereich wurde bewusst die Folge der Rechtswidrigkeit gewählt, und nicht die der - in der Rechtsfolgenbetrachtung deutlich weitergehenden - Unwirksamkeit. Während ein unwirksamer Verwaltungsakt keinerlei rechtliche Wirkung entfaltet, kann ein rechtswidriger Verwaltungsakt hingegen ungeachtet seiner Rechtswidrigkeit wirksam werden. Die Wirksamkeit richtet sich hier nach der Bekanntgabe, § 43 Absatz 1 VwVfG. Bestandkräftig wird ein wirksamer, rechtswidriger Verwaltungsakt erst nach Eintritt der Unanfechtbarkeit, d.h. nach Verstreichen der Fristen zur Einlegung eines Rechtsmittels bzw. Rechtsbehelfs.“

cc) Sinn und Zweck der landesgleichstellungsrechtlichen Bestimmungen gebieten keine Einbeziehung der Befristungsvereinbarung in den Maßnahmebegriff des § 17 Abs. 1 Satz 1 und 2 Nr. 1 LGG NW. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ist entsprechend der Zielsetzung in § 1 Abs. 1 LGG NW ein gesetzlich vorgesehenes Instrument, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberech-

37

tigung und Gleichstellung in den Dienststellen zu fördern. Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten betreffen gleichstellungsrelevante Sachverhalte; der Gleichstellungsbeauftragten ist im Verhältnis zur Dienststelle gerade keine umfassende und sachlich unbegrenzte Kontrolle und Beeinflussungsmöglichkeit eingeräumt. Für Entscheidungen über befristete Einstellungen mag das - was der Senat ausdrücklich offenlässt - bedeuten, dass der Gleichstellungsbeauftragten ein Mitwirkungsrecht zukommt; für die konkrete Befristungsabrede ist hingegen kein spezifisches gleichstellungsrechtliches Beteiligungsbedürfnis ersichtlich.

dd) Auch der Verweis in der Gesetzesbegründung zu § 17 LGG NW auf „analog §§ 72 ff. LPVG“ (*LT-Drs. 12/3959 S. 59 f.*) gibt kein Verständnis vor, dass die Befristungsvereinbarung eine Maßnahme im landesgleichstellungsrechtlichen Sinn ist. Zum einen nennt die Gesetzesbegründung ausdrücklich - wenn gleich nicht abschließend - „Versetzen, Umsetzungen, Fortbildungen, Kündigungen, Arbeitszeitregelungen sowie die Erstellung von Beurteilungsrichtlinien“, worin vereinbarungsungebundene Festlegungen und Handlungen liegen. Zum anderen stellt die Gesetzesbegründung explizit auf eine Analogie und keine Begriffsidentität ab, worin sich der Umstand ausdrückt, dass personalvertretungsrechtliche Besonderheiten gegenüber der gleichstellungsrechtlichen Beteiligung berücksichtigt werden können. Insoweit ist zwar mit § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW das Mitbestimmungsrecht des Personalrats über die (befristete) Einstellung eines Arbeitnehmers hinaus auch auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses erstreckt und die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers insoweit eingeschränkt (*vgl. BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 38*). Dieses dient aber dem Schutz des Arbeitnehmers und soll dessen Interesse an dauerhaften arbeitsvertraglichen Bindungen Rechnung tragen. Der Personalrat soll prüfen können, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam ist. Außerdem soll er auch bei Vorliegen einer Rechtfertigung für die Befristung darauf Einfluss nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung abgesehen oder wegen der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben oder der in Aussicht genommenen Befristungsgründe eine längere Vertragslaufzeit vereinbart werden kann

38

(BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 40). Demgegenüber soll die Gleichstellungsbeauftragte nicht das Interesse der Beschäftigten an dauerhaften arbeitsvertraglichen Bindungen vertreten und die Wirksamkeit einer Befristung (mit-) überprüfen. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, als Teil der Verwaltung für die Durchsetzung der Gleichstellung in der Dienststelle zu sorgen (LT-Drs. 12/3959 S. 58 f.). Auch die Gesetzesziele nach § 1 LGG NW - Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern; Gleichstellungsförderung zum Abbau bestehender Benachteiligungen; Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer - erfordern keine Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Individualvereinbarung einer Befristung.

d) Nach all dem kommt es nicht darauf an, ob die unterbliebene Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten eine Rechtsunwirksamkeit der Befristung überhaupt bewirkte. Gegen eine solche Annahme spräche jedenfalls § 18 Abs. 3 Satz 1 LGG NW, wonach der Gesetzgeber wegen der weitreichenden Folgen der Unwirksamkeit von Maßnahmen insbesondere im personalrechtlichen Bereich bewusst die Folge der Rechtswidrigkeit gewählt hat und nicht die der - in der Rechtsfolgenbetrachtung deutlich weitergehenden - Unwirksamkeit (LT-Drs. 16/12366 S. 80). Diese Intention wäre konterkariert, wenn man bei der unterbliebenen gleichstellungsrechtlichen Beteiligung im Bereich von privatrechtlichen Vereinbarungen eine weitergehende Rechtsfolge annähme. Zudem ließe die Annahme der Unwirksamkeit einer Befristung, unterstellte man diese dem gleichstellungsrechtlichen Maßnahmebegriff, unberücksichtigt, dass der Gleichstellungsbeauftragten - im Gegensatz zum Personalrat - ein „echtes“ Mitentscheidungsrecht in dem Sinn, dass die Befristung nicht ohne ihre Zustimmung vereinbart werden darf, nicht zur Verfügung steht. 39

II. Der Hilfsantrag, der ausdrücklich für den Fall des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag gestellt worden ist, fällt nicht zur Entscheidung an. 40

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 41

Schmidt

Klose

Hamacher

Metschke

Merten