

## Pressemitteilung:

### **Befristung des Arbeitsvertrags einer Lehrkraft - generell erteilte Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten ausreichend**

Der Kläger war zunächst von 07.09.2015 bis zum 02.12.2015 als Lehrkraft bei dem beklagten Land Nordrhein-Westfalen beschäftigt. Es erfolgten ab dem 30.11.2020 mehrere Arbeitsverträge als Lehrer an einer Gesamtschule, wobei der erste Vertrag bis zum 24.03.2021 befristet war. Es folgten befristete Verlängerungen bis zum 17.08.2021 und bis zum 09.11.2022. Zuletzt wurde der Arbeitsvertrag mit dem Kläger am 10.01.2022 bis zum 24.04.2022 verlängert. Als Grund für diese Befristung war angegeben, „konkreter Vertretungsbedarf wegen Erkrankung“ einer namentlich genannten Lehrerin. Zu dieser Befristung beteiligte die zuständige Abteilung der Bezirksregierung den Personalrat. Eine konkrete und auf diese Befristung bezogene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte nicht. Das zuständige Dezernat der Bezirksregierung hatte am 17.10.2018 mit den Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen eine Vereinbarung geschlossen, die u.a. folgende generelle Zustimmungserklärung enthielt:

#### „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)

...“

Der Kläger wendet sich mit seiner Klage gegen die zuletzt vereinbarte Befristung und hält diese für unwirksam. Er hat die Beteiligung des Personalrats sowie der Gleichstellungsbeauftragten gerügt. Die Befristung sei rechtsmissbräuchlich. Dem widerspricht das beklagte Land, welches die Befristung für wirksam erachtet.

Die Entfristungsklage des Klägers hatte heute vor der 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf ebenso wenig Erfolg wie vor dem Arbeitsgericht Duisburg. Die letzte, maßgeblich zu überprüfende Befristung bis zum 24.04.2022 war wirksam und hat das Arbeitsverhältnis mit Ablauf dieses Datums beendet. Es liegt für die Befristung aufgrund des konkret nachgewiesenen Vertretungsbedarf für eine erkrankte Lehrkraft der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 TzBfG vor. Anhaltspunkte für einen institutionellen Rechtsmissbrauch bestehen angesichts von Dauer und Anzahl der Befristungen nicht. Der Personalrat wurde ordnungsgemäß beteiligt. Entgegen der Ansicht

des Klägers ist die Gleichstellungsbeauftragte in ausreichendem Maße beteiligt worden. Grundlage der generellen Zustimmungserklärung ist § 18 Abs. 6 LGG NRW. Diese Vorschrift sieht Verfahrensvereinbarungen vor, wobei eine gleichstellungsrechtliche Zustimmungsfiktion ausdrücklich genannt ist. Alleine der Umstand, dass die Gleichstellungsbeauftragte im konkreten Fall nicht von der Befristung des Arbeitsvertrags unterrichtet wurde, steht der Wirksamkeit der Befristung angesichts der generellen Zustimmung zu auch befristeten Einstellungen nicht entgegen. Es bleibt offen, ob eine etwaige Rechtswidrigkeit der Befristung gemäß § 18 Abs. 3 Satz 1 LGG NRW überhaupt die Rechtsunwirksamkeit der Befristung mit der Folge des unbefristeten Fortbestands des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 19.05.2023 - 7 Sa 770/22*  
*Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 26.10.2022 - 4 Ca 627/22*

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:  
[pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de](mailto:pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de)

## **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG)**

### **§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf
  1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
  2. ...

### **§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. ...
- (2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. ... Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt

der Stellungnahme entgegensteht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich oder elektronisch darzulegen.

- (3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen....

...

- (6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.

...“