

**Abhandlungen zum deutschen und  
internationalen Arbeits- und Sozialrecht**

---

**Band 18**

# **Zulässigkeit und Grenzen der Projektbefristung**

**Von**

**Marie-Katrin Schaich**



**Duncker & Humblot · Berlin**

MARIE-KATRIN SCHAICH

## Zulässigkeit und Grenzen der Projektbefristung

Abhandlungen zum deutschen und  
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 18

# Zulässigkeit und Grenzen der Projektbefristung

Von

Marie-Katrin Schaich



Duncker & Humblot · Berlin

Veröffentlicht mit finanzieller Unterstützung der Universität Passau.

Die Juristische Fakultät der Universität Passau hat diese Arbeit  
im Jahre 2023 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in  
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten  
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Werk wurde auf Basis der Open Access-Lizenz CC BY 4.0  
(s. <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) veröffentlicht.  
Die E-Book-Version ist unter <https://doi.org/10.3790/978-3-428-59003-2> abrufbar.

Die freie Verfügbarkeit des E-Books wurde ermöglicht durch den Open-Access-  
Publikationsfonds der Universitätsbibliothek Passau.



© 2024 Marie-Katrin Schaich  
Erschienen bei Duncker & Humblot GmbH, Berlin  
Satz: 3w+p GmbH, Rimpar  
Druck: CPI Books GmbH, Leck  
Printed in Germany

ISSN 2747-9021  
ISBN 978-3-428-19003-4 (Print)  
ISBN 978-3-428-59003-2 (E-Book)  
DOI 10.3790/978-3-428-59003-2

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 ☼

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

## Vorwort

Die Juristische Fakultät der Universität Passau hat diese Arbeit im Sommersemester 2023 als Dissertation angenommen. Die Arbeit befindet sich im Wesentlichen auf dem Stand ihrer Abgabe im März 2023. Punktuell wurden noch Aktualisierungen bis Juli 2023 vorgenommen.

Mein erster Dank gilt meinem Doktorvater Professor Dr. Frank Bayreuther. Durch seine lebendigen Vorlesungen im Schwerpunktbereich hat er meine Begeisterung für das Arbeitsrecht geweckt und meine Freude an der Rechtswissenschaft bestärkt. Durch die Aufnahme als studentische Hilfskraft in sein Lehrstuhlteam hat er mich zudem früh mit der Freude am wissenschaftlichen Arbeiten angesteckt. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin hat mich unsere tägliche Zusammenarbeit bis heute fachlich wie persönlich sehr geprägt. Als Doktorandin genoss ich seine kontinuierliche Unterstützung und persönliche Förderung. Nicht zuletzt hat er durch die rasche Erstellung des Erstgutachtens dafür gesorgt, dass ich mein Promotionsvorhaben zeitnah abschließen konnte.

Ebenso möchte ich mich bei Professor Dr. Rainer Sieg bedanken. Der konstante und persönliche Austausch mit ihm über die arbeitsrechtliche Praxis ist für mich von hohem Wert. Er hat sich zudem früh als Zweitgutachter der Arbeit angeboten, die Entstehung meiner Promotionsschrift mit Interesse verfolgt und das Gutachten sodann zuverlässig und blitzschnell erstellt.

Der Universität Passau danke ich für den großzügigen Druckkostenzuschuss sowie die Förderung der Open-Access Veröffentlichung durch die Universitätsbibliothek.

Neben dem Doktorandinnen-Netzwerk des Deutschen Juristinnenbundes e. V., durch das ich viel Austausch, Inspiration und Empowerment erfahren habe, möchte ich an dieser Stelle gern Christoph Mayer, Dr. Sebastian Fernkorn und Selma Lyn Kalkutschke namentlich erwähnen. Ihre Diskussionsbereitschaft und ihre klugen Anmerkungen haben mich immer wieder aufs Neue herausgefordert, meine Thesen kritisch zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

Mein letzter und gleichzeitig größter Dank gebührt jedoch meinen Eltern, deren Priorität es immer war, mir die besten Voraussetzungen sowohl für das Hochschulstudium als auch für die Promotion zu schaffen. Ohne ihren Rückhalt wäre ich heute schlichtweg keine promovierte Juristin.

Passau, im September 2023

*Marie-Katrin Schleich*



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einführung</b> .....	15
-------------------------	----

## *Erstes Kapitel*

### **Der Projektbegriff** 19

A. Betriebswirtschaftlicher Projektbegriff des Projektmanagements .....	20
I. Projektdefinition .....	21
1. Projekt i. S. d. DIN 69901-5 .....	22
2. Projekt i. S. d. DIN ISO 21500:2016-02 .....	22
3. Zwischenergebnis .....	23
II. Funktion der Definition: Abgrenzung des Projekts zur Routineaufgabe und zum Prozess .....	23
1. Abgrenzung zur Routineaufgabe .....	23
2. Abgrenzung zum Prozess .....	23
3. Zwischenergebnis .....	24
III. Folge einer fehlerhaften Abgrenzung .....	24
B. Der Projektbegriff i. S. d. Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG .....	24
I. Definition .....	25
II. Funktion der Definition: Abgrenzung der Projektaufgabe zur Daueraufgabe .....	26
III. Folge einer fehlerhaften Abgrenzung .....	27
C. Weitere Bedeutung des Projektbegriffs im Arbeitsrecht .....	27
I. Projekt i. S. d. § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG .....	27
II. Projekt i. S. d. § 2 Abs. 2 WissZeitVG .....	28
III. Arbeitnehmerüberlassung i. S. d. § 1 AÜG bei Gemeinschaftsprojekten .....	29
D. Vergleich der Projektbegriffe des Projektmanagements und des TzBfG .....	30
E. Ergebnis des ersten Kapitels .....	31

## *Zweites Kapitel*

### **Rechtsgrundlagen der Projektbefristung** 33

A. Überblick über die Rechtsgrundlagen der Projektbefristung .....	33
--	----



B. Projektbefristung als Bedarfsbefristung, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG .....	34
I. Überblick über die Bedarfsbefristung gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG .....	34
II. Für alle Fallgruppen geltende Annahmen zur Bedarfsprognose .....	36
1. Inhalt der negativen Beschäftigungsprognose .....	36
a) Abgrenzung von vorübergehendem Bedarf und unternehmerischem Risiko durch Konkretisierung des Merkmals ‚vorübergehend‘ .....	36
aa) Keine Konkretisierung allein aus dem Wortlaut möglich .....	38
bb) Keine Konkretisierung durch den Vergleich zur Verwendung des Begriffs ‚vorübergehend‘ an anderen Stellen im Gesetz .....	38
(1) § 1 Abs. 1 S. 4 AÜG .....	38
(2) § 14 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG und § 96 Abs. 1 Nr. 2 SGB III .....	39
(3) Resümee zu zeitlichen Höchstgrenzen als Konkretisierungsmerkmal für § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG .....	40
cc) Konkretisierung durch den Vergleich zu (objektiven) betrieblichen Gründen .....	41
dd) Zwischenergebnis .....	42
b) Schlussfolgerung für die Bestimmung des vorübergehenden Bedarfs bei einer Dauer- bzw. Zusatzaufgabe .....	42
c) Keine eigene Rechtfertigung bzgl. der Dauer der Befristung .....	43
2. Prognosemaßstab der hinreichenden Sicherheit .....	43
3. Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für den Nachweis der Richtigkeit der Bedarfsprognose sowie Anforderungen an die Darlegung im Einzelfall .....	44
a) Verteilung der Darlegungs- und Beweislast .....	44
b) Anforderungen an die Darlegung des vorübergehenden Bedarfs .....	45
4. Steigende Anforderungen an die Bedarfsprognose bei Mehrfachbefristung? .....	46
a) Unionsrechtliche Vorgaben für die arbeitgeberseitige Prognose gem. § 5 Nr. 1 lit. a EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung .....	47
b) Uneinheitliche Handhabung durch das BAG .....	47
c) Stand der Diskussion im deutschen Recht zu § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG .....	48
d) Stand der Diskussion im deutschen Recht losgelöst von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG .....	50
e) Stellungnahme: Keine Steigerung der Prognoseanforderungen bei § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG .....	51
f) Zwischenergebnis .....	52
5. Zwischenergebnis .....	52
III. Bezugspunkte der Prognosen für die Fallgruppe Projektbefristung .....	53
1. Arbeitgeberseitige Prognose im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bzgl. des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs im Projekt .....	53
2. Arbeitgeberseitige Prognose im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bzgl. überwiegender Beschäftigung des Arbeitnehmers mit Projektaufgaben .....	53
3. Keine Entbehrlichkeit der Prognose bei Einbezug des Verhaltens Dritter .....	54

- IV. Bezugspunkt der Prognosen für die übrigen Fallgruppen ..... 54
  - 1. Arbeitgeberseitige Prognose im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bzgl. des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs im Betrieb ..... 55
  - 2. Arbeitgeberseitige Prognose im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bzgl. Deckung von Mehrbedarf und Einstellung (Kausalität) ..... 55
- V. Rückschlüsse auf die Fallgruppe der Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG aus einem Vergleich mit den übrigen Fallgruppen der Norm ..... 56
- C. Projektbefristung als Finanzierungsbefristung, § 2 Abs. 2 WissZeitVG und ungeschriebener Sachgrund der ‚Drittmittelbefristung‘ ..... 57
  - I. Überblick über die Projektbefristung als Finanzierungsbefristung ..... 57
  - II. Entwicklung des Befristungsgrundes der Drittmittelfinanzierung ..... 57
    - 1. Drittmittelfinanzierung als Sachgrund für die Befristung i. S. d. § 620 BGB a. F. .... 58
    - 2. Drittmittelfinanzierung als Sachgrund für die Befristung gem. § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG a. F. .... 59
    - 3. Drittmittelfinanzierung als ungeschriebener Sachgrund, gestützt auf § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG ..... 60
    - 4. Drittmittelfinanzierung als Sachgrund für die Befristung gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG ..... 61
    - 5. Gegenüberstellung der historischen Tatbestände und § 2 Abs. 2 WissZeitVG ..... 62
      - a) Vergleich der Drittmittelfinanzierung als ungeschriebener Sachgrund i. S. d. § 620 BGB a. F. bzw. § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG mit § 2 Abs. 2 WissZeitVG ..... 62
      - b) Vergleich von § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG a. F. mit § 2 Abs. 2 WissZeitVG ..... 62
    - 6. Zwischenergebnis ..... 63
  - III. Prognose im Rahmen der Drittmittelbefristung gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG ..... 63
    - 1. Bezugspunkt der Prognose: Finanzierung und/oder Bedarf an der Arbeitsleistung? ..... 64
      - a) Wortlautauslegung ..... 64
      - b) Systematische Auslegung ..... 65
      - c) Historische Auslegung ..... 65
      - d) Auslegung nach dem Telos der Norm, Rechtssicherheit und Transparenz im Bereich der Drittmittelforschung zu schaffen ..... 66
        - aa) ‚Doppelte‘ Prognose als unbillig hohe Hürde für die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers ..... 67
        - bb) § 2 Abs. 2 WissZeitVG als Bedarfsbefristung neben § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG überflüssig ..... 67
        - cc) Projektabschluss bei Befristungsende gerade keine Wirksamkeitsvoraussetzung, vgl. § 2 Abs. 2 Hs. 2 WissZeitVG ..... 68
        - dd) Berücksichtigung der Wissenschaftsfreiheit gem. Art. 5 Abs. 3 GG ..... 69
      - e) Ergebnis der Auslegung ..... 69

2. Auswirkungen der (prognosewidrigen) tatsächlichen Entwicklung auf die Wirksamkeit der Befristung .....	70
IV. Länge der Befristung: Vereinbarte Befristungsdauer ‚soll‘ dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen .....	70
1. Kürzere Befristungsdauer als Bewilligungszeitraum grundsätzlich zulässig	71
2. Längere Befristungsdauer als Bewilligungszeitraum grundsätzlich unzulässig	71
3. Zwischenergebnis .....	72
V. Die Tatbestandsvoraussetzungen der Drittmittelprojektbefristung gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG im Einzelnen .....	72
1. Finanzierung der Stelle des befristeten Arbeitnehmers überwiegend aus Mitteln Dritter .....	72
a) Vorliegen von Drittmitteln .....	72
b) Überwiegende Finanzierung der Stelle aus diesen Mitteln .....	73
2. Bewilligung der Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer ..	74
a) Abgrenzung des Forschungsprojekts von der Daueraufgabe Forschung: Rein zeitliche oder auch qualitative Abgrenzungskriterien? .....	75
aa) Wortlautauslegung .....	76
bb) Historische Auslegung .....	77
cc) Auslegung nach dem Telos der Norm, Rechtssicherheit und Transparenz im Bereich der Drittmittelforschung zu schaffen .....	77
(1) Missbrauchsanfälligkeit der Befristung bei der Forderung von qualitativen Abgrenzungskriterien .....	78
(2) Förderung der Drittmittelforschung als gesetzgeberisches Ziel ...	78
(3) Projektbegriff des § 2 Abs. 2 WissZeitVG erfordert keine qualitative Abgrenzung .....	79
b) Zwischenergebnis .....	79
3. Überwiegende Beschäftigung des befristeten Arbeitnehmers entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel .....	79
4. Persönlicher Anwendungsbereich: nur Personal i. S. d. § 1 Abs. 1 WissZeitVG	80
VI. Anerkennung der Drittmittelfinanzierung als ungeschriebener Sachgrund durch die Rechtsprechung und Teile der Literatur .....	82
VII. Verhältnis zwischen § 2 Abs. 2 WissZeitVG und dem sonstigen, ungeschriebenen Sachgrund der Drittmittelfinanzierung .....	82
1. Verdrängung des ungeschriebenen Sachgrunds im Anwendungsbereich des WissZeitVG .....	82
2. Prinzipielle Anwendbarkeit des ungeschriebenen Sachgrunds außerhalb des Anwendungsbereichs des WissZeitVG .....	84
VIII. Keine Existenzberechtigung des ungeschriebenen Sachgrunds der Drittmittelfinanzierung .....	84
1. Entwickelte Tatbestandsvoraussetzungen entsprechen § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG .....	85
2. Keine Rechtsprechung ersichtlich, in der es allein auf ungeschriebenen Sachgrund ankam .....	86

3. Hauptanwendungsbereich des ungeschriebenen Befristungsgrundes (Hochschulbereich) spezialgesetzlich durch § 2 Abs. 2 WissZeitVG geregelt . . . . .	87
IX. Rückschlüsse auf die Fallgruppe der Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG aus einem Vergleich mit der Drittmittelprojektbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG . . . . .	87
1. Unterschiedliche Rechtfertigungsgründe (Finanzierung vs. Bedarf) . . . . .	87
a) Unterschiedliche Abgrenzungskriterien zwischen der Daueraufgabe (Forschung) und einem (Forschungs-)Projekt . . . . .	88
b) Unterscheidung der zugrunde liegenden Projektbegriffe . . . . .	88
c) Tatbestandsmerkmal der überwiegenden projektbezogenen Beschäftigung des Arbeitnehmers bei beiden Befristungstatbeständen gleich . . . . .	89
d) Zwischenergebnis: Keine Rückschlüsse von § 2 Abs. 2 WissZeitVG auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG möglich . . . . .	89
2. Anwendbarkeit der beiden Befristungsgründe nebeneinander zulässig . . . . .	89
3. Anwendbarkeit § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG, wenn Befristungszeitraum vom Bewilligungszeitraum des § 2 Abs. 2 WissZeitVG abweicht . . . . .	90
a) Befristungszeitraum kürzer als Bewilligungszeitraum bei § 2 Abs. 2 WissZeitVG . . . . .	90
b) Befristungszeitraum länger als Bewilligungszeitraum bei § 2 Abs. 2 WissZeitVG . . . . .	90
4. Folgen der Herausnahme des akzessorischen Personals aus dem persönlichen Anwendungsbereich des § 2 Abs. 2 WissZeitVG in Bezug auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG . . . . .	91
a) Mögliches Auseinanderfallen der Befristungszeiten bei den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen in einem ‚Projekt‘ . . . . .	91
b) Befristung des akzessorischen Personals nur nach allgemeiner Prognose i. S. d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG . . . . .	91
c) Gesetzgeberische Entscheidung zur Streichung des akzessorischen Personals macht Vermischung der Befristungsgründe deutlich . . . . .	91
D. Projektbefristung als Haushaltsbefristung, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG . . . . .	92
I. Darstellung der Tatbestandsvoraussetzungen der Haushaltsbefristung gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG . . . . .	92
II. Stand der aktuellen Diskussion in Bezug auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG . . . . .	92
III. Rückschlüsse auf die Fallgruppe der Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG aus einem Vergleich mit der Haushaltsbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG . . . . .	93
E. Ergebnis des zweiten Kapitels . . . . .	93

*Drittes Kapitel*

<b>Zulässigkeit der Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG</b>	<b>95</b>
A. Rechtsprechungsanalyse	95
I. Darstellung der Rechtsprechung	95
1. Fallgruppe: MBSE-Projekte	96
a) Sachverhalt	96
b) Entscheidung	96
2. Fallgruppe: Entwicklungshilfeprojekte	97
a) Sachverhalt	97
b) Entscheidung	97
3. Fallgruppe: Fremdfinanzierte Forschungsprojekte	98
a) Sachverhalt	98
b) Entscheidung	98
4. Weitere Einzelsachverhalte	99
a) Modellprojekt ‚Bürgerarbeit‘	99
aa) Sachverhalt	99
bb) Entscheidung	99
b) Archäologische Rettungsgrabungen	100
aa) Sachverhalt	100
bb) Entscheidung	100
II. Auswertung der Rechtsprechung	101
III. Abgrenzung der Drei-Personen-Konstellation bei der Projektbefristung von der Arbeitnehmerüberlassung	102
IV. Übertragbarkeit der Rechtsprechung auf andere Bereiche	102
1. Projektbefristung in Zusammenhang mit der Durchführung agiler Projekte	102
2. Projektbefristung für die befristete Beschäftigung von Rentnern	103
3. Projektbefristung für Trainer im Profimannschaftssport und Theaterschauspieler	103
4. Zwischenergebnis	104
V. Stand der Diskussion in Rechtsprechung und Literatur zur Zulässigkeit der Projektbefristung	104
1. Darstellung der Kritik an der Zulässigkeit der Projektbefristung	105
a) Kritikpunkt: Keine Rechtfertigung der Modifikation der Prognose auf das ‚Projekt‘ an sich	105
aa) Argument: Kein Anknüpfungspunkt für die Modifikation der Prognose im Wortlaut	105
bb) Argument: Gefahr der Befristung bei Dauerbedarf durch Modifikation der Prognose	106
b) Kritikpunkt: Fehlen einer tauglichen Projektdefinition	106

c) Kritikpunkt: Bereich der Entwicklungshilfe als ungerechtfertigte Sonderrechtsprechung .....	107
aa) Argument: Widerspruch bzgl. der Abgrenzungskriterien von Daueraufgabe und Projekt .....	107
bb) Argument: Ungerechtfertigte Privilegierung der GIZ gegenüber anderen Marktteilnehmern .....	108
2. Darstellung der zustimmenden Argumente zur Zulässigkeit der Projektbefristung .....	108
a) Befristungsrechtlich legitimes Arbeitgeberinteresse, stets den ‚Besten‘ einzustellen .....	108
b) Modifikation geschriebener Sachgründe wegen § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG erst recht zulässig .....	109
c) Keine Sonderrechtsprechung im Bereich der Entwicklungshilfe .....	109
d) Organisation des Betriebs und damit des ‚betrieblichen Bedarfs‘ durch den Arbeitgeber .....	110
e) Nur auf das Projekt begrenztes Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers	110
3. Resümee .....	111
B. Zulässigkeit der Projektbefristung aus unionsrechtlicher Perspektive .....	111
I. Vorgaben der Befristungsrichtlinie .....	112
1. Hintergründe und Ziel der Befristungsrichtlinie .....	112
2. Anforderungen des Unionsrechts an die Befristung aus sachlichem Grund	113
3. Anforderungen des Unionsrechts an den sachlichen Grund des vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs .....	113
4. Zwischenergebnis .....	114
II. Vereinbarkeit der vom BAG für die Projektbefristung aufgestellten Voraussetzungen mit den Anforderungen der Befristungsrichtlinie .....	115
1. Gefahr der Befristung bei Dauerbedarf .....	115
2. Schutz des Arbeitnehmers vor unsicheren („prekären“) Beschäftigungsverhältnissen .....	116
3. Unvereinbarkeit mit dem Leitbild des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als ‚Normalarbeitsverhältnis‘ .....	116
III. Zwischenergebnis .....	117
C. Zulässigkeit der Projektbefristung nach nationalem Recht .....	117
I. Modifikation der Bedarfsprognose .....	117
1. ‚Anspruch auf den Besten‘ kein legitimes Arbeitgeberinteresse für die Befristung .....	118
a) Begrenzung des ‚Erprobungsinteresses‘ durch den Gesetzgeber .....	118
b) Hohe Anforderungen an die personenbedingte Kündigung wegen Minderleistung durch die Rechtsprechung .....	119
2. Zwischenergebnis .....	120

II.	Überwiegende Beschäftigung mit Projektaufgaben .....	120
1.	Wortlautargument für die Ablehnung der Tatbestandsvoraussetzung nicht ausreichend .....	121
2.	Tatbestandsvoraussetzung dem System des Bedarfsbefristungsrechts fremd .....	121
a)	Vergleich zur Vertretungsbefristung gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG .....	122
b)	Vergleich zu § 2 Abs. 2 WissZeitVG und § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG .....	123
3.	Zwischenergebnis .....	123
III.	Zwischenergebnis .....	124
D.	Ergebnis des dritten Kapitels .....	124

#### *Viertes Kapitel*

	<b>(Zusätzliche) Missbrauchsgrenzen bei der Projektbefristung gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG</b>	125
A.	Grundsatz der institutionellen Rechtsmissbrauchskontrolle gem. § 242 BGB .....	125
B.	Entbehrlichkeit der Rechtsmissbrauchskontrolle im Falle der Projektbefristung? ....	127
I.	Keine pauschale Übertragbarkeit der für § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG entwickelten Grundsätze auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG .....	127
II.	Keine Übertragbarkeit auf die Saison- und Kampagnebefristungen gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG .....	128
III.	Höhere Prognoseanforderungen bei § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG im Vergleich zu § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG .....	128
IV.	Keine Beispiele einer Notwendigkeit der Missbrauchskontrolle bei vorüberge- hendem Bedarf gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG aus der Rechtsprechung ...	129
C.	Ergebnis des vierten Kapitels .....	130

#### *Fünftes Kapitel*

	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse in Thesen</b>	131
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	136
	<b>Stichwortverzeichnis</b> .....	144

## Einführung

Eine typische Form des Wirtschaftens ist, dass Arbeitgeber Zuwendungen von dritter Seite, insbesondere von öffentlichen Trägern, erhalten und auf diese Weise Arbeitsverhältnisse finanziert werden. Dieses Modell zeigt sich sowohl bei privaten als auch bei öffentlichen Arbeitgebern.<sup>1</sup>

In der Privatwirtschaft kommen drittfinanzierte Arbeitsverhältnisse beispielsweise im Bereich der Sozialarbeit (Jugendhilfeeinrichtungen, Drogenarbeit, Erziehungsberatungsstellen etc.), der beruflichen Fortbildung und Umschulung von Arbeitnehmern sowie der freien Wohlfahrtspflege vor.<sup>2</sup>

Im Öffentlichen Dienst gibt es darüber hinaus ganze Branchen, die zumindest teilweise vom Staat finanziert werden.<sup>3</sup> Ein plakatives Beispiel aus der Branche der ‚Entwicklungszusammenarbeit‘ bildet etwa die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), eine privatrechtlich organisierte GmbH, deren alleinige Gesellschafterin die Bundesrepublik Deutschland und deren Hauptauftraggeber das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ist.<sup>4</sup> Die GIZ ist dabei Hauptdienstleisterin der Bundesrepublik Deutschland, mit dem Ziel, deren entwicklungspolitische Ziele zu erreichen. Im Jahr 2021 hatte die GIZ ein Geschäftsvolumen von ca. 3,7 Mrd. Euro.<sup>5</sup>

Die Rolle von Drittmitteln wird insbesondere in der Wissenschaftsfinanzierung immer bedeutender. Ohne entsprechende Zuwendungen von öffentlichen Geldgebern oder privaten Wirtschaftsunternehmen zur Finanzierung von speziellen Forschungsvorhaben wären daher deutsche Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im internationalen Vergleich nicht mehr konkurrenzfähig.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> S. schon *Lakies*, NZA 1995, 296; *Plander*, DB 1982, 1216.

<sup>2</sup> *Lakies*, NZA 1995, 296; Ausführlich hierzu: *Stiller*, Das drittmittelfinanzierte Arbeitsverhältnis, S. 26 f.

<sup>3</sup> S. hierzu die Aufstellung im Beteiligungsbericht des Bundes 2021, hrsg. v. Bundesministerium der Finanzen: [https://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Themen/Bundesvermoegen/Privatisierungs\\_und\\_Beteiligungspolitik/Beteiligungspolitik/Beteiligungsberichte/beteiligungsberichte.html](https://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Themen/Bundesvermoegen/Privatisierungs_und_Beteiligungspolitik/Beteiligungspolitik/Beteiligungsberichte/beteiligungsberichte.html) (Stand: 19.7.2023).

<sup>4</sup> *Bader/Hohmann*, NZA 2017, 761.

<sup>5</sup> <https://www.giz.de/de/downloads/GIZ-2022-de-Jahresabschluss-2021.pdf> (S. 16) (Stand: 19.7.2023).

<sup>6</sup> Vgl. *Preuß*, Drittmittel für die Forschung, S. 2.



Insgesamt beliefen sich die Drittmittelinnahmen der Hochschulen in Deutschland im Jahr 2020 auf rund 8,9 Mrd. Euro.<sup>7</sup>

Finanzierungen durch Dritte sind jedoch in der Regel nicht auf Dauer angelegt, sondern erfolgen jeweils speziell für einzelne Vorhaben, die dann häufig als ‚Projekte‘ bezeichnet werden – teilweise wohl auch deshalb, um zu verdeutlichen, dass es sich dabei um etwas ‚Einmaliges‘, ‚Besonderes‘ bzw. ‚Temporäres‘ handeln soll. In der Folge haben die (mehrheitlich öffentlichen) Arbeitgeber als Drittmittelempfänger daher ein Interesse daran, bestimmte Arbeitnehmer nur für den Finanzierungszeitraum bzw. zur Durchführung dieser Projekte zu beschäftigen. Neben der Möglichkeit, hierfür auf Leiharbeitnehmer zurückzugreifen, bieten sich aus Sicht der Arbeitgeber auch befristete Arbeitsverträge für die Dauer der einzelnen Vorhaben an. Dies führt jedoch auf Arbeitnehmerseite dazu, dass sich Projektmitarbeiter häufig von Projekt zu Projekt und damit von Befristung zu Befristung hangeln<sup>8</sup> (sog. ‚Kettenbefristungen‘) und sich dadurch sozialer Unsicherheit ausgesetzt sehen. Diese negative Folgeerscheinung ist vor allem sozialpolitisch nicht gewollt. Als Normalarbeitsverhältnis wird nach wie vor der unbefristete Arbeitsvertrag angesehen, befristete Verträge sollen nur im Ausnahmefall zulässig sein.<sup>9</sup> Zudem trägt grundsätzlich der Arbeitgeber das Betriebsrisiko (§ 615 S. 3 BGB) und kann folglich die Unsicherheit in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung und den personellen Bedarf seines Unternehmens nicht einfach auf den Arbeitnehmer abwälzen.

Die hohe praktische Relevanz des Themas bestätigt sich bei einem Blick auf die Beschäftigtenzahlen. Bei der bereits erwähnten GIZ sind knapp die Hälfte der 6.530 Beschäftigten mit deutschem Arbeitsvertrag befristet beschäftigt.<sup>10</sup> Von den im Ausland tätigen – also den typischerweise in Entwicklungshilfeprojekten beschäftigten – Arbeitnehmern lag die Befristungsquote bei knapp 68 Prozent (1.628 von 2.402 AN).<sup>11</sup> Mit dem Sonderbefristungstatbestand des § 2 Abs. 2 WissZeitVG

---

<sup>7</sup> Vgl.: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22\\_125\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_125_213.html) (Stand: 19.7.2023). Die größten Drittmittelgeber waren dabei die Deutsche Forschungsgemeinschaft (2,7 Mrd. Euro) sowie die gewerbliche Wirtschaft (1,5 Mrd. Euro).

<sup>8</sup> Vgl. BAG 21.8.2019 – 7 AZR 572/17 NZA 2019, 1709 (fünf befristete Verträge, insgesamt 33 Monate); BAG 21.11.2018 – 7 AZR 234/17, NZA 2019, 611 (sechseinhalb Jahre, sechsmalige Vertragsverlängerung); BAG 23.1.2019 – 7 AZR 212/17, AP TzBfG § 14 Nr. 174 (acht Verträge, insgesamt 29 Monate).

<sup>9</sup> BeckOK ArbR/*Bayreuther* TzBfG, Vorbemerkung zu § 14.

<sup>10</sup> Vgl. BT-Drs. 19/6968 (Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Grünen zu befristeten Beschäftigtenverhältnissen bei der GIZ). Einzelwerte entnommen aus: Antwort auf Frage 1, Tabelle 1 auf S. 2 (Personen mit deutschem Arbeitsvertrag), Antwort auf Frage 2a, Tabelle 1 auf S. 3 (befristet ohne Sachgrund) sowie Antwort auf Frage 2b, Tabelle 1 auf S. 4 (befristet mit Sachgrund); Stand der Zahlen: 31.12.2018.

<sup>11</sup> Vgl. BT-Drs. 19/6968 (Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Grünen zu befristeten Beschäftigtenverhältnissen bei der GIZ). Einzelwerte entnommen aus: Antwort auf Frage 2a, Tabelle 1 auf S. 3 (befristet ohne Sachgrund), Antwort auf Frage 2b, Tabelle 1 auf S. 4 (befristet mit Sachgrund) sowie Antwort auf Frage 2c, Tabelle 2 auf S. 5; Stand der Zahlen: 31.12.2018.

sind derzeit insgesamt 7.200 Wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt (Stichtag: 1. 12. 2020). Diese Zahl entspricht 23 Prozent der befristeten Verträge an Universitäten und die Tendenz hier ist aufgrund der immer höher werdenden Relevanz der Drittmittelforschung steigend.<sup>12</sup>

Projektbefristungen beschäftigen die Arbeitsgerichte daher schon seit jeher, wobei bis heute Rechtsunsicherheit hinsichtlich ihrer Zulässigkeit besteht. Dies hängt auch damit zusammen, dass sich das Befristungsrecht bis zum Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) am 1. 1. 2001<sup>13</sup> im Wesentlichen auf entwickelte Rechtsprechungsgrundsätze zu § 620 BGB a. F. stützte und der Gesetzgeber trotz hoher praktischer Relevanz die Projektbefristung nicht ausdrücklich in den Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1–8 TzBfG aufgenommen hat. Der siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) behilft sich deshalb seither mit der eigens geschaffenen Unterfallgruppe ‚Projektbefristung‘ i. S. d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender Bedarf an Arbeitsleistung). Deren Voraussetzungen sind zwar am Gesetz orientiert, weichen aber dennoch vom Wortlaut der Norm ab.

Diese Rechtsprechung bildet den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit. Hierbei stellt sich zunächst die Frage nach der Zulässigkeit der Projektbefristung. Dabei ist zu beachten, dass es speziell für Drittmittelprojektbefristungen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine wechselhafte Historie zwischen Sonderbefristungsregelungen und entwickelter Rechtsprechung gibt, die 2007 durch Inkrafttreten des § 2 Abs. 2 WissZeitVG vorerst ihr Ende gefunden hat und die Frage nach der Zulässigkeit der ‚allgemeinen‘ Projektbefristung außerhalb des Sonderbefristungsrechts beeinflusst.

Zur Beantwortung dieser Frage soll zunächst der Projektbegriff definiert werden (Erstes Kapitel). Im Anschluss werden die unterschiedlichen Rechtsgrundlagen für Projektbefristungen vorgestellt und auf Rückschlüsse für die Zulässigkeit der Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG untersucht (Zweites Kapitel). Sodann wird anhand einer Analyse der Rechtsprechung zur Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG die hinter dieser Fallgruppe stehende Interessenlage herausgearbeitet. Auf dieser Grundlage kann schließlich die Frage nach der Zulässigkeit aus unionsrechtlicher und nationalrechtlicher Perspektive beantwortet werden (Drittes Kapitel).

Die Arbeit schließt mit der Frage nach den Grenzen der Projektbefristung (Viertes Kapitel). Darunter ist die Frage zu verstehen, ob die vom siebten Senat des

---

<sup>12</sup> Abschlussbericht der Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, S. 55 (Tabelle 7), abrufbar unter: <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html> (Stand: 19.7.2023). Zum Vergleich der Steigung: 2015 waren es 10 % und 2017 15 % drittmittelbefristete Verträge (vgl. S. 55–56 des Berichts).

<sup>13</sup> Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21.12.2000, BGBl. I., S. 1966.