Sachstand

Einzelne Fragen zum Verhältnis zwischen dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

© 2022 Deutscher Bundestag

Einzelne Fragen zum Verhältnis zwischen dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

Aktenzeichen:	WD 6 - 3000 - 089/22
Abschluss der Arbeit:	27.10.2022
Fachbereich:	WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 4

2. Drittmittelbefristung nach TzBfG 4

3. Qualifizierungsbefristung nach TzBfG 5

4. Projektbefristung nach TzBfG 6

1. Einleitung

Während das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)[1] grundsätzlich auf alle Arbeitsverhältnisse Anwendung findet, handelt es sich bei dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)[2] um ein Spezialgesetz, das Regelungen über die Möglichkeiten der Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an staatlichen Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen trifft.

Innerhalb dieses Anwendungsbereichs sieht das WissZeitVG im Wesentlichen zwei spezielle Befristungstatbestände vor. So können zum einen Beschäftigungen befristet werden, die der Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dienen (Qualifizierungsbefristung) und zum anderen auch solche, die überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert werden (Drittmittelbefristung).

Im Wissenschaftsbetrieb gibt es jedoch auch andere Sachgründe, die eine Befristung von Arbeitsverhältnissen ermöglichen. Daher ordnet § 1 Abs. 2 WissZeitVG an, dass wissenschaftliches und künstlerisches Personal auch auf Grundlage der Vorschriften des TzBfG befristet beschäftigt werden kann. Hierbei ist indes zu beachten, **dass das WissZeitVG für die oben genannten Fälle der Qualifzierungs- und Drittmittelbefristung abschließende Regelungen trifft**.[3] Diesbezüglich ist die Anwendung des § 14 Abs. 1 TzBfG folglich ausgeschlossen.

2. Drittmittelbefristung nach TzBfG

Der Anwendungsbereich des WissZeitVG ist nicht eröffnet, wenn es sich bei der fraglichen Betriebsstätte nicht um eine Hochschule handelt (zum Beispiel Berufsschulen), wenn es ihr an der staatlichen Anerkennung fehlt (zum Beispiel private Hochschulen ohne Akkreditierung), wenn eine Forschungseinrichtung nicht überwiegend staatlich finanziert wird,[4] oder weil sich die zu befristende Tätigkeit in nichtwissenschaftlichen Hilfs- und Verwaltungsaufgaben erschöpft.[5] Dann können Beschäftigungen im Rahmen von Drittmittelprojekten nach dem TzBfG befristet werden. Diese bilden nämlich einen eigenständigen, nicht typisierten Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, der eine Befristung rechtfertigt.[6]

---

1 Gesetz vom 21. Dezember 2000, zuletzt geändert am 20.7.2022 – BGBl. I, S. 1174.

2 Gesetz vom 12. April 2007, zuletzt geändert am 25.05.2020 - BGBl. I, S. 1073.

3 Müller-Glöge in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 2 WissZeitVG Rn. 20; BAG Urteil vom 8. Juni 2016 – 7 AZR 259/14 - NZA 2016, 1463; BAG Urteil vom 18. Mai 2016 – 7 AZR 533/14 - NZA 2016, 1276 (ständige Rechtsprechung).

4 Müller-Glöge in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 2 WissZeitVG Rn. 9.

5 Schmidt in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 6. Auflage 2021, § 1 WissZeitVG Rn. 21.

6 Hesse in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, § 14 TzBfG Rn. 74; BAG Urteil vom 16. Januar 2018 – 7 AZR 21/16 - NZA 2018, 663.

Insoweit nicht erforderlich, aber rechtlich auch nicht möglich, ist es, die Drittmittelbefristung auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG zu stützen. Dieser verlangt, dass der befristet zu beschäftigende Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die für eine bestimmte Aufgabe von vorübergehender Dauer ausgewiesen worden sind.[7] Dem unterfällt die Finanzierung aus Drittmitteln gerade nicht, da diese nicht im Gesetzessinne zum Haushalt gezählt werden.[8] Das gilt auch in dem hypothetischen Fall, dass § 2 Abs. 2 WissZeitVG ersatzlos gestrichen würde, da die Unterscheidung von Haushalts- und Drittmitteln bereits in § 57b Abs. 2 des Hochschulrahmengesetzes (HRG)[9] angelegt war, der zur Auslegung des Tatbestands maßgeblich herangezogen wird.[10]

Für den Tatbestand der Drittmittelbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG hätte eine Streichung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG zur Folge, dass dieser, wie bereits vor Erlass des WissZeitVG,[11] auch für die Befristung von Arbeitsverhältnissen im Anwendungsbereich desselben fruchtbar gemacht werden könnte. Damit einher ginge jedoch auch, dass die im WissZeitVG vorgesehene Privilegierung des Wissenschaftsbetriebs wegfiele, sodass der Arbeitgeber bei jeder Befristung eine Prognose darüber erstellen müsste, dass der vorgesehene Arbeitsplatz mit Abschluss des Drittmittelprojekts wegfiele.

3. Qualifizierungsbefristung nach TzBfG

Ein anderer Problemkreis ist die Qualifizierungsbefristung. Auch hier gilt jedoch das oben gesagte: Innerhalb des Anwendungsbereichs des WissZeitVG können Arbeitsverhältnisse die der Qualifizierung dienen, nicht nach dem TzBfG befristet werden. Vorausgesetzt, die Befristung gründet allein auf der Qualifizierung des Arbeitnehmers und nicht zugleich auch auf einem anderen Sachgrund. Daraus folgt, dass die Anstellung eines Habilitanden für die Dauer des Verfassens seiner Habilitationsschrift nur nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet werden kann, wenn er nicht etwa gleichzeitig im Rahmen eines Projektes tätig wird. In diesem Fall wäre eine Befristung nach dem TzBfG auch neben dem WissZeitVG möglich.[12]

---

7 Müller-Glöge in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 14 TzBfG Rn. 71b; BAG NZA 2007, 332.

8 Hesse in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, § 14 TzBfG Rn. 74.

9 Gesetz in der Fassung des 4. HRGÄndG.

10 Hesse in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, § 14 TzBfG Rn. 74; Lipke in: Bubach/Gallner/Heinkel, KR-Kommentar, 13. Auflage 2022, § 14 TzBfG Rn. 439.

11 BAG Urteil vom 8. Juni 2016 – 7 AZR 259/14 - NZA 2016, 1463 Rn. 44b.

12 BAG Urteil vom 18. Mai 2016 – 7 AZR 533/14 - NZA 2016, 1276.

4. Projektbefristung nach TzBfG

Die Befristung von projektbezogenen Arbeitsverhältnissen nach dem TzBfG verlangt, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vorliegen. Dieser regelt den Fall eines vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs. Hierunter fällt auch die projektbezogene Einstellung von Arbeitskräften. Um ein Projekt handelt es sich stets, wenn die daraus hervorgehenden Aufgaben bestimmt sind, zeitlich begrenzt und einen Zusatz zu den üblicherweise anfallenden Daueraufgaben darstellen.[13] Nicht unter den Projektbegriff fallen demnach solche Aufgaben, die im Wesentlichen gleichbleibend und kontinuierlich anfallen. Für die Wirksamkeit der Projektbefristung ist ferner erforderlich, dass bei Vertragsschluss die Prognose gerechtfertigt ist, dass die vorgesehene Tätigkeit den Arbeitnehmer voraussichtlich überwiegend beanspruchen wird. Unschädlich ist es insoweit, wenn bereits erkennbar war, dass der Arbeitnehmer nicht ausschließlich projektbezogene Tätigkeiten ausüben wird.[14] Da es für die Wirksamkeit der Befristung also nur auf die Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses ankommt, ist es unbedenklich, wenn ein Arbeitnehmer im Laufe der Beschäftigung auch anderweitig eingesetzt wird. Gleiches gilt für den Fall, dass ein Arbeitnehmer nach dem vorzeitigen Abschluss eines Projektes innerhalb der Vertragslaufzeit andere Aufgaben übernimmt.

***

13 Müller-Glöge in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 14 TzBfG Rn. 25.

14 BAG Urteil vom 24. September 2014 – 7 AZR 987/12 - NZA 2015, 301.