



# Landesarbeitsgericht Hamburg

Mat. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage
<b>DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hamburg</b>	
06. Dez. 2016	
Erledigt	Fristen + Termine
	Bearbeitet

## Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

**Geschäftszeichen:**

**5 Sa 35/16**

(22 Ca 261/15 ArbG Hamburg)

Verkündet am:

**16. November 2016**

- Kläger und Berufungsbeklagter -

**Prozessbev.:**

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Hamburg  
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

**Ferschen**

Angestellte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

gegen

- Beklagte und Berufungsklägerin -

**Prozessbev.:**



erkennt das Landesarbeitsgericht Hamburg,  
auf die mündliche Verhandlung vom

**5. Kammer**  
**16. November 2016**

durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts

**Lesmeister**  
als Vorsitzenden

den ehrenamtlichen Richter

**Herr Schult**

den ehrenamtlichen Richter

**Herr Wittenberg**

**für Recht:**

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom  
20. April 2016 – 22 Ca 261/15 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

## Tatbestand

Mit seiner am 26. Oktober 2015 bei Gericht eingegangenen Klage wendet sich der am 11. Mai 1983 geborene Kläger gegen die Wirksamkeit einer Befristung seines Arbeitsvertrages zum 31. Dezember 2015 und verlangt seine Weiterbeschäftigung.

Der Kläger absolvierte eine Ausbildung zum Informatikkaufmann bei der Beklagten in der Zeit vom 15. August 2002 bis zum Monat Mai 2005.

Die Beklagte entwickelt, baut und betreibt am Hamburger Standort große Teilchenbeschleuniger, erkundet die Eigenschaften der Materie und steht im internationalen Zusammenhang für physikalische Grundlagenforschung. Neben den hierfür erforderlichen Großgeräten bedarf es eines internen Rechenzentrums mit rund 4.000 Computern, weiteren 9.000 Computern auf dem Gelände und ca. 40.000 Netzwerkanschlüssen. Von den ca. 2.100 Mitarbeitern in Hamburg gehören 122 zur IT-Gruppe, die ihrerseits in sechs Untergruppen gegliedert ist.

Der Kläger war der Fachgruppe Systeme zugeordnet, in der sich 16 Arbeitnehmer finden, davon vier wissenschaftliche Mitarbeiter, sechs Ingenieure und sechs Techniker (darunter der Kläger). Von diesen 16 Mitarbeitern waren zehn mit dem Betriebssystem Linux befasst. Linux ist ein freies Betriebssystem und wird bei der Beklagten im weiteren Sinne im Zusammenhang mit ihrer Forschung genutzt, Windows hingegen eher im Bereich Verwaltung (Office). Teilweise wird auch die Apple Software MacOS genutzt.

Der Kläger ist auf das System Linux spezialisiert. Linux ist wiederum ein Oberbegriff für verschiedene Untervarianten, so etwa Ubuntu, das in den Bereich des Klägers fiel.

Der Kläger war nach Ende seiner Ausbildung für die Beklagte aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge (1. Vertrag vom 12. Juni 2005, Anlage, Bl. 6 d.A.) durchgehend tätig. Zum 1. Januar 2006 wurde ein weiterer befristeter Vertrag (vom 14. Dezember 2005, Anlage Bl. 7 d.A.) bis zum 31. Dezember 2008 geschlossen, in dem es in Ziffer 1 heißt

„Umstellungsarbeiten Rechenzentrum im Zusammenhang mit der Migration der DESY-Linux-Systemplattform SuSe nach Scientific Linux“

Nach Ablauf dieses Vertrages wurde der Kläger befristet bis zum 31. Dezember 2012 weiterbeschäftigt (Anl. B 4, Bl. 135 d.A.). In diesem Vertrag heißt es:

„Überführung von Desy-Linux-Cluster in die zentralen Infrastrukturen PAL und BIRD, sowie Aufbau des zentralen Linux-Supports für Notebooks, längstens bis 31.12.2012.“

Im September 2009 begannen Vorstudien im Rahmen einer sog. 1. Phase für die Einführung des Konfigurationsmanagementsystems „Puppet“. Mit diesem Werkzeug kann – laienhaft gesagt – von einem zentralen Rechner via Netzwerk auf die einzelnen Computer zugegriffen werden, um dort automatisiert zu arbeiten, Patches nachzurüsten, allgemeiner: Software zu installieren. Die anschließende Phase 2 sah eine Pilotierung auf ausgewählten Rechnern vor.

Der letzte Änderungsvertrag der Parteien datiert vom 20. November 2012 und sieht eine Weiterbeschäftigung des Klägers vom 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2015 vor (Anlage, Bl. 5 d. A.). Unter dem 14. Januar 2013 unterzeichnete der Kläger eine Stellenbeschreibung (Anlage B 3, Blatt 60 der Akte), nach der folgende Tätigkeits- bzw. Arbeitsvorgangsdarstellung für seinen Arbeitsplatz vorgesehen war (Blatt 61 der Akte):

- |    |   |     |
|----|---|-----|
| „1 | Im Rahmen der Migration des Konfigurationssystem hin zu Puppet Teilbereiche abschließend bearbeiten und dabei geeignete Lösungen entwickeln und vorschlagen:<br>Die Ubuntu-Desktopsysteme mittels Puppet konfigurieren<br>Fachliche Beratung externer Gruppen (FS, M,...) bei deren Umstellung auf Puppet | 70  |
| 2  | An allgemeine Aufgaben im Linux-Umfeld mitarbeiten und mit einem besonderen Schwerpunkt auf die Systeme im Desktop und Laptopumfeld.<br>Dazu gehört insbesondere:<br>abschließende Bearbeitung von Tickets<br>Installation von Linuxsystemen auf Laptops  | 20  |
| 3  | Schichten im Leitstand und Rufbereitschaft übernehmen   | 10“ |

Die hinter den jeweiligen Aufgaben stehenden Zahlen stellen den geplanten Prozent-Anteil an der gesamten Tätigkeit dar.

Im Sommer des Jahres 2014 begann die 3. Phase, das sog. Roll Out, das die Installation von Puppet auf den ca. 4.000 Rechnern beinhaltete. Im Maschinenbereich blieb es - jedenfalls zunächst - allerdings bei der Software FAI. Hier wollte man bis zum Upgrade von Ubuntu auf die Version 16.04 im April 2016 warten.

Der Kläger hat vorgetragen, schon vom 1. Tag seiner Beschäftigung bei der Beklagten an habe er sämtliche täglich anfallenden Routinearbeiten in seinem Bereich erledigt. Zu diesen ständig anfallenden Daueraufgaben in der IT-Branche gehörten sowohl kleinere Aufgaben als auch die von der Beklagten als „Projekte“ bezeichneten umfangreicheren Arbeiten. Diese habe er seit 10 Jahren ununterbrochen ohne inhaltliche oder sonstige Unterscheidung zu den unbefristet angestellten Arbeitskräften im IT-Bereich der Beklagten verrichtet. So seien auch Aufgaben nicht trennscharf mit Projektierungsanfang und -ende angegangen worden, sondern stets neben der regulären Arbeit verrichtet worden, wann immer hierfür Zeit neben dem kleineren Tagesgeschäft zur Verfügung gestanden habe. In der gelebten Arbeitswirklichkeit hätten wesentliche Merkmale klassischer Projektarbeit gefehlt. Die Projekt-Struktur sei lediglich zum Zwecke von Befristungen konstruiert worden.

Neue Versionen von Betriebssystemen würden in regelmäßigen Abständen von deren Entwicklern zur Verfügung gestellt. Hierbei handele es sich um wiederkehrende Vorgänge, welche in jeder IT-Abteilung dauerhaft anfielen. Stünden derartige Versionswechsel an, so handele es sich durchaus um zeitlich umfangreichere Aufgaben, die in der IT-Gruppe der Beklagten unterscheidungslos von fest angestellten als auch befristet tätigen Mitarbeitern ausgeführt würden. Anders als von der Beklagten dargestellt, sei es nicht gelebte Wirklichkeit, dass die befristet beschäftigten Mitarbeiter während der Dauer der Umstellung für die Planung und Umsetzung eines Versionswechsel zuständig seien und danach die fest angestellten Mitarbeiter die Nachfolgeaufgaben der Betriebsversion übernehmen. Dies wäre auch nicht sachgerecht. Es nähmen sich sowohl die fest angestellten als auch die befristeten Mitarbeiter in gleicher Aufgabenverteilung sowohl der größeren Versionswechsellaufgaben als auch der tatsächlichen Betreuungsaufgaben der Server und Anwender an. Die Konfiguration von Ubuntu-Laptops mit Puppet sei lediglich eine größere Aufgabe neben seinem gewöhnlich weitergelaufen Tagesgeschäft gewesen. Die Verwendung des Installationsmanagementsystems Puppet habe tatsächlich deutlich früher im Juni 2012 begonnen. Ab März 2013 seien schon viele Rechner mit Puppet gelaufen. Diese Aufgabe habe er immer neben seinen normalen, regulären Routineaufgaben wahrgenommen, immer wenn Zeit war. Auch insoweit habe es die Unterteilung zwischen fest angestellten und befristeten Mitarbeiter nicht gegeben. Er habe für seinen Bereich (Ubuntu) sowohl die Entwicklung als auch die Implementierung und spätere Betreuung vollständig übernommen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 20.11.2012 vereinbarten Befristung am 31.12.2015 beendet worden ist;
2. im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Systemelektroniker/Angestellter im Innendienst weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, angesichts der erheblichen Auswirkungen der Umstellung auf das Konfigurationsmanagementsystem Puppet für rund 4000 betroffene Rechner sei diese Aufgabe außerhalb der regelmäßigen Arbeitsaufgaben als Projekt aufgesetzt worden. Dem Projektteam seien insgesamt 4 Mitarbeiter zugeordnet worden, nämlich 3 fest angestellte Mitarbeiter und der Kläger als Unterstützung. Dieses Team habe das Grundkonzept und die Grundkonfiguration entwickeln sowie eine erforderliche Hardwareplattform aufstellen sollen. Die Entwicklung und Implementierung der Grundkonzepte und Basiskonfigurationen und Prozesse hätten fristgerecht Ende des Jahres 2015 abgeschlossen sein sollen. Während der Einbau neuer Geräte in ihre Netzwerke, die Überwachung und Pflege, die Behandlung von Störungen und Fehlern, die Unterstützung kleiner Patches sowie die Betreuung der Anwender dauerhaft anfallende Routineaufgaben seien, stelle die Konzeption und Planung sowie die spätere Umsetzung der Umstellung von ganzen Betriebssystemversionen oder grundlegender Prozesse eine Sonderaufgabe dar, die nur durch Unterstützung durch zusätzliche Arbeitskräfte im Rahmen von Entwicklungsprojekten bewältigt werden könne. Aus diesem Grund würden fest angestellte Mitarbeiter der Beklagten von einem Teil ihrer Routineaufgaben befristet entbunden und mit Aufgaben des Projekts betraut. Zusätzlich würden befristet angestellte Arbeitnehmer überwiegend mit Projektaufgaben betraut und nähmen lediglich zu einem geringen Teil ihrer Arbeitszeit eine Entlastung der fest angestellten Arbeitnehmer vor. Der Sinn dieser Zusammenarbeit liege darin, die fest angestellten Mitarbeiter mit den Einzelheiten der Systemumstellung und der späteren

Betreuung des neuen Betriebssystems oder der neuen Komponenten vertraut zu machen und ihnen nach Abschluss der Projektphase die regelmäßige Anwendung zu ermöglichen.

Der Kläger habe zuletzt speziell noch mit dem alten Konfigurationsmanagementsystem FAI gearbeitet, das noch für etwa 250 Systeme eingesetzt und von Fachgruppen aus dem Maschinenbereich verwendet werde. Eine Umstellung der noch an das Konfigurationsmanagementsystem FAI angebotenen Systeme auf Puppet sei jederzeit möglich und bereits vorbereitet, werde aber zeitlich von Anforderungen und Bedarf der Anwender abhängen. Ein Entwicklungsaufwand an diesem Konfigurationsmanagementsystem und seiner Umstellung auf Puppet bestehe nicht mehr. Neben der vertraglichen Hauptaufgabe als Beteiligter am Entwicklungsprojekt zur Umstellung der bisher verwendeten Konfigurationssysteme auf das neue System Puppet habe der Kläger zuletzt während eines geringen Teils seiner Arbeitszeit auch Routineaufgaben wahrgenommen. So habe der Kläger während 20 % seiner Arbeitszeit allgemeine Aufgaben in der Betreuung der Anwender von Linux-Rechnern wahrgenommen und Installationen auf Laptops vorgenommen. Während weiterer 10 % seiner Arbeitszeit habe der Kläger Schichten im Leitstand des Rechenzentrums und allgemeine Rufbereitschaftsdienste übernommen. Diese Aufgaben hätten indessen nichts am vorübergehenden Bedarf für die Tätigkeit des Klägers bei der Beklagten geändert. Die vom Kläger wahrgenommenen Routineaufgaben habe er sich mit rund 10 anderen Mitarbeitern geteilt, wozu sowohl fest angestellte Arbeitnehmer als auch Auszubildende des 3. Ausbildungsjahres gehören würden. Dem Kläger seien diese zusätzlichen Aufgaben nur übertragen worden, um die gemeinsam mit ihm an dem Entwicklungsprojekt zur Umstellung auf Puppet eingesetzten fest angestellten Arbeitnehmer von Routineaufgaben zu entlasten. Nach Abschluss des Puppet-Projekts Ende des Jahres 2015 würden die fest angestellten Arbeitnehmer wieder vollumfänglich die bisherigen Routineaufgaben wahrnehmen können.

Da weitere Entwicklungsprojekte zu den eingesetzten Linux-Betriebssystemen und dem hierfür erforderlichen Konfigurationsmanagement von ihr nicht beabsichtigt seien, bestehe kein Bedarf zur weiteren Beschäftigung des Klägers im Rahmen einer unbefristeten oder befristeten Tätigkeit.

Durch das der Beklagten am 3. Mai 2016 zugestellte Urteil vom 20. April 2016, auf das zur näheren Sachdarstellung Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Hiergegen richtet sich die am 2. Juni 2016 eingelegte und mit am 15. Juli 2016

beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangenen Schriftsatz begründete Berufung der Beklagten, nachdem die Berufungsbegründungsfrist am 30. Juni 2016 bis zum 15. Juli 2016 verlängert worden war.

Unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens verweist die Beklagte darauf, dass der Kläger Mitglied des Entwicklungsteams „Einführung des Konfigurationsmanagementsystems Puppet“ seit Beginn des Jahres 2013 gewesen und nicht erst im April 2014 erstmals mit dem Projekt Puppet in Kontakt gekommen sei. Die für das Projekt vorgesehene Phase 4, die Überführung in den Regelbetrieb, hätten die festangestellten Mitarbeiter der Fachgruppe Systeme selbst – auch ohne den Kläger – routinemäßig erledigen können. Die Tätigkeit des Klägers im Befristungszeitraum 1. Januar 2013 bis Ende 2015 habe zu ca. 70 % Bezug gehabt zur Implementierung des Projekts Puppet, dies betreffe insbesondere auch die Tätigkeit des Klägers im Support, also der Abarbeitung von sog. Tickets, die zwar 21% seiner Tätigkeit ausmachten, ihrerseits wiederum überwiegend Probleme im Zusammenhang mit Puppet betrafen (16% der Tätigkeit) und nur zu 5% der Tätigkeit andere Probleme, dies gelte auch für die sog. Third-Level-Support, der insgesamt zu den 70% Projektstätigkeit gehöre.

Die Beklagte beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Hamburg vom 20. April 2016 – 22  
Ca 261/15 –  
die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt die angegriffene Entscheidung und wiederholt, dass er überwiegend mit Routinearbeiten beschäftigt worden sei. Der Umfang der sogenannten Ticketbearbeitung etwa sei viel höher als von der Beklagten berechnet, liege bei 46 % seiner Tätigkeit. Auch der Betriebssystemwechsel sei nichts Außergewöhnliches und erfolge regelmäßig. So hätte etwa nach wie vor die Installation von Ubuntu, Version 16.04 angestanden. Sein Erstkontakt mit Puppet sei im Übrigen erst im April 2014 – also 16 Monate nach Abschluss des letzten Vertrags - erfolgt.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie ihrer Rechtsausführungen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

I. Die Berufung der Beklagten ist gemäß § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft und im Übrigen form- und fristgemäß eingelegt und begründet worden und damit zulässig (§§ 64 Abs. 6, 66 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II. Mit ausführlicher Begründung hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Dem folgt das Berufungsgericht.

Zu Recht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs für eine nur befristete Beschäftigung gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG nicht besteht. Darüber hinaus ist die Vertragsgestaltung der Beklagten missbräuchlich, so dass auch aus diesem Grunde die Befristung jedenfalls des letzten Arbeitsvertrages unwirksam ist. Gemäß § 16 TzBfG ist Folge der unwirksamen Befristung, dass der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt. An der entsprechenden Feststellung besteht ein Interesse des Klägers, so dass seine rechtzeitig erhobene Feststellungsklage zulässig ist, § 17 TzBfG. Sie ist auch begründet.

1.a. Für die Frage des Vorliegens eines Sachgrundes iSd. § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG ist von folgenden Rechtsgrundsätzen auszugehen: Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht (BAG 27. Juli 2016 – 7 AZR 545/16; 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - juris). Der Sachgrund setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die

Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (BAG 27. Juli 2016 aaO. mwN).

Der Arbeitgeber kann sich zur sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrags auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist. Deshalb kann der Arbeitgeber einen Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht dadurch herbeiführen, dass er im Wesentlichen unveränderte Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige „Projekte“ aufteilt. Für das Vorliegen eines Projekts spricht es regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der in dem Projekt verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden. Die Beurteilung, ob der Arbeitnehmer in einem Projekt oder im Rahmen von Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden soll, obliegt den Tatsachengerichten, die den Sachverhalt vollständig und widerspruchsfrei zu würdigen haben (BAG 27. Juli 2016 aaO. mwN.).

Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose des Arbeitgebers bedarf es ausreichend konkreter Anhaltspunkte. Die Prognose muss sich auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer beziehen. Unerheblich ist es, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz außerhalb des Projekts befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte (BAG, Urteil vom 27. Juli 2016 – 7 AZR 545/14 –, Rn. 19, juris).

b. In Anwendung dieser Grundsätze erweist sich die Befristung als unwirksam. Einen vorübergehenden Anstieg im Arbeitsvolumen im Bereich der Daueraufgaben trägt die Beklagte nicht vor. Sie verweist vielmehr auf das Projekt der – nicht drittmittelfinanzierten - Einführung des Konfigurationsmanagementtools Puppet. Es handelt sich allerdings bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben nicht um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe. Wenn die Beklagte im Rahmen ihrer Daueraufgabe, der Grundlagenforschung, mit Erfolg tätig sein will, ist dies ohne eine funktionierende EDV nicht

vorstellbar. Sowohl zur Beobachtung der Phänomene im Teilchenbeschleuniger als auch zur Auswertung der dort gesammelten kaum vorstellbaren Datenflut bedarf es moderner Hard- und Software. Die Nutzung der EDV ist damit untrennbarer Teil der Daueraufgabe der Beklagten, nicht nur ergänzende Arbeitsabläuferleichterung.

Nicht nur bedarf es für einen wissenschaftlichen Fortschritt modernster Hardware. Moderne Hardware wiederum verlangt aktuelle Software. Letztere ist auch aus Sicherheitsgründen zwingend auf dem Laufenden zu halten. Im Übrigen ist auch eine internationale Kommunikation zwingend auf aktuelle Software angewiesen. Die Beklagte ist angesichts ihrer Größe und wissenschaftlichen Bedeutung wichtiger Teil des Internets.

Anders gesagt: Die Aktualisierung von Hard- und Software ist Teil der Tätigkeiten, die die Beklagte im Rahmen des von ihr verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung sie verpflichtet ist. Linux ist ein Open Source Betriebssystem, die laufende Veränderung, Verbesserung ist damit definitionsgemäß kennzeichnend für diese Art Software (wobei bekanntlich auch Windows und MacOS einer laufenden Veränderung unterliegen). Schon deshalb fällt es schwer, bei der Beklagten ein Projekt als „Fortschreibung des Betriebssystems“ zu verstehen, es jedenfalls als abgrenzbaren Sachgrund iSd. § 14 Abs. 1 Nr.1 TzBfG zu verstehen. Die Fortentwicklung der Betriebssysteme geschieht laufend, ist eine Daueraufgabe. So wurde beispielweise parallel an einem Upgrade Ubuntu 16.04 gearbeitet. Dazu kommt, dass es vorliegend noch nicht einmal um ein Projekt „Update des Betriebssystems“ als gesonderte Aufgabe ging, sondern darum, ein Tool zu installieren, das eine zentrale Verwaltung der einzelnen Rechner ermöglichen sollte, um automatisch Software zu installieren. Installationen von Patches, neue Fachanwendungen, Updates und Upgrades sind Daueraufgabe einer IT-Abteilung, gehören zur Routine wie die Bearbeitung von Fehlermeldungen (Tickets) und der Beschaffung und Erneuerung von Hard- und Software. Es lassen sich zwar einzelne Projekte mit unterschiedlichen Mitarbeitergruppen benennen, werden aber damit nicht zu einer Zusatzaufgabe im Sinne der o.a. Rechtsprechung. Mit anderen Worten: Es konnte nicht zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten befristeten Arbeitsvertrages mit dem Kläger prognostiziert werden, dass es sich bei der Implementierung des Tools Puppet um eine Zusatzaufgabe handele, die einen erhöhten Arbeitskräftebedarf nach sich ziehe und deshalb bei Beendigung des Projektes entfallen werde. Vielmehr war naheliegend, dass bis zur Beendigung dieses einen Projektes längst wieder neue Aufgaben anstehen würden, die zwar ebenfalls in mehrjährigen Projekten abgearbeitet werden könnten, aber selbst wieder Arbeitskräftebedarf erzeugen würden (z.B. Ubuntu 16.04), das Ganze Teil der Daueraufgabe sei.

In welchem Umfang der Kläger daneben, also außerhalb der Implementierung von Puppert, andere sogenannte Routinearbeiten erledigte, kann deshalb offenbleiben.

2. Die Befristung erweist sich noch aus anderem Grund – nämlich wegen des institutionellen Rechtsmissbrauchs des Instruments Befristung - als unwirksam:

a. Die Prüfung, ob der Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen hat, verlangt eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls (st. Rspr. seit BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 40, zuletzt: 8. Juni 2016 – 7 AZR 259/14; vgl. auch EuGH 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 102; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 40, 43, 51, 55, juris). Von besonderer Bedeutung sind (1.) die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie (2.) die Anzahl der Vertragsverlängerungen. Ferner ist (3) zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wurde oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt. Bei (4.) zunehmender Anzahl befristeter Verträge und Dauer der befristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers kann es eine missbräuchliche Ausnutzung der dem Arbeitgeber an sich rechtlich eröffneten Befristungsmöglichkeit darstellen, wenn er gegenüber einem bereits langjährig beschäftigten Arbeitnehmer trotz der tatsächlich vorhandenen Möglichkeit einer dauerhaften Einstellung immer wieder auf befristete Verträge zurückgreift (BAG 8. Juni 2016 aaO., 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 36 mwN). Zu berücksichtigen ist (5.) außerdem, ob die Laufzeit der Verträge zeitlich hinter dem prognostizierten Beschäftigungsbedarf zurückbleibt (BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 46, aaO). Bei der Gesamtwürdigung können daneben weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Zu denken ist dabei (6.) etwa an die Zahl und Dauer von Unterbrechungen zwischen den befristeten Verträgen (BAG 10. Juli 2013 - 7 AZR 761/11 - Rn. 27). Bei der Gesamtbeurteilung ist (7.) die Übereinstimmung des voraussichtlichen Beschäftigungsbedarfs und der vereinbarten Laufzeit des befristeten Vertrags als Indiz gegen einen Gestaltungsmissbrauch zu berücksichtigen. Daneben können (8.) grundrechtlich gewährleistete Freiheiten von Bedeutung sein (BAG 29. April 2015 - 7 AZR 310/13 - Rn. 25; 24. September 2014 - 7 AZR 987/12 - Rn. 38; 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 36; 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 47, aaO). Außerdem sind (9.) die besonderen Anforderungen der in Rede stehenden Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien zu berücksichtigen, sofern dies objektiv gerechtfertigt ist (EuGH 26. Februar 2015 - C-238/14 - [Kommission/Luxemburg] Rn. 40).

Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen kann (10.) an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG angeknüpft werden. Die Vorschrift macht eine Ausnahme von dem Erfordernis der Sachgrundbefristung und erleichtert damit den Abschluss von befristeten Verträgen bis zu der festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit. Sie kennzeichnet den nach Auffassung des Gesetzgebers unter allen Umständen unproblematischen Bereich. Ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben, lässt erst das erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Zumindest regelmäßig besteht hiernach bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrunds kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen nicht um ein Mehrfaches überschritten sind. Werden diese Grenzen jedoch alternativ oder insbesondere kumulativ mehrfach überschritten, ist eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten, in deren Rahmen es Sache des Arbeitnehmers ist, noch weitere für einen Missbrauch sprechende Umstände vorzutragen. Werden die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen alternativ oder insbesondere kumulativ in gravierendem Ausmaß überschritten, kann eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung indiziert sein. In einem solchen Fall hat allerdings der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften (BAG 8. Juni 2016 Rn. 34 aaO; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 944/13 - Rn. 16; 29. April 2015 - 7 AZR 310/13 - Rn. 26; 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 48).

b. In Anwendung dieser vom BAG systematisierten und erfreulich klaren 10 Kriterien auf vorliegenden Rechtstreit ergibt sich Folgendes:

(1). Die Gesamtdauer der befristeten Verträge nach Ausbildungsende im Jahre 2005 beläuft sich auf 10 Jahre und 7 Monate.

(2). Die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge beträgt 4.

(3). Der Kläger wurde stets auf demselben Arbeitsplatz – IT Abteilung, Fachgruppe Systeme – beschäftigt und zwar stets als Techniker mit dem Spezialgebiet Linux.

(4). Der damit langjährig mit einer Daueraufgabe beschäftigte Kläger hätte nach den unter 1. getroffenen Feststellungen unproblematisch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen können.

(5). Der letzte befristete Vertrag blieb in seiner Laufzeit nicht hinter dem prognostizierten Beschäftigungsbedarf zurück, es sei denn, es wäre erkennbar gewesen, dass im Maschinenbereich die Einführung verzögert würde oder auch dass für die 4. Phase der Kläger gebraucht würde.

(6). Der Kläger wurde nach Ende seiner Ausbildung ohne eine einzige, auch nur kurze Unterbrechung beschäftigt.

(7). Es gilt das zu Ziffer 5 Gesagte.

(8). Zwar kann die Beklagte im Bereich ihrer Forschung den Schutz der Wissenschaftsfreiheit aus Art. 5 Abs. 3 GG in Anspruch nehmen. Besonderheiten für die Befristungskontrolle betreffend den Kläger ergeben sich aber nicht, denn er ist Techniker, nicht Forscher oder Wissenschaftler.

(9). Es gibt keine Besonderheiten in der EDV-Branche oder im Berufsbild des Systemtechnikers, die einen anderen Maßstab bei der Befristungskontrolle fordern könnten.

(10). Der Grenzwert des § 14 Abs. 2 TzBfG – also der Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung für die Dauer von zwei Jahren – wird um mehr als das Fünffache überschritten.

Bei einer Gesamtwürdigung ist festzustellen, dass für die Rechtswirksamkeit der Befristung die Kriterien zu 7 und 5, die allerdings praktisch deckungsgleich sind, sprechen: Dauer der Befristung und prognostizierter Bedarf zum Ende der genannten Projekte stimmen überein. Im Übrigen erfüllt der Sachverhalt acht der vom BAG genannten Prüfungspunkte. Der Kläger ist in seinem Berufsbild nach Ende seiner Ausbildung ununterbrochen für die Dauer von 10 Jahren und 7 Monaten befristet beschäftigt worden. Die Grenze des § 14 Abs. 2 TzBfG ist damit gravierend überschritten worden, kumulativ ist auch die dort genannte Zahl möglicher Verlängerungen überschritten worden. Das indiziert einen Missbrauch des Instituts der befristeten Arbeitsverträge, der durch den Vortrag der Beklagten nicht widerlegt ist, und führt zur Unwirksamkeit der zum 31. Dezember 2015 vereinbarten Befristung.

Die Berufung war daher – auch hinsichtlich des wegen des unbefristet fortbestehenden Arbeitsverhältnisses gegebenen Weiterbeschäftigungsanspruches – zurückzuweisen.