

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 12. Juni 2019
- 7 AZR 317/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:120619.U.7AZR317.17.0

I. Arbeitsgericht
Bremen-Bremerhaven
- Kammern Bremen -

Urteil vom 7. September 2016
- 7 Ca 7207/15 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 11. Mai 2017
- 2 Sa 159/16 -

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Neugründung

Leitsatz:

Wird innerhalb eines Konzerns eine Tochtergesellschaft ohne Änderung der rechtlichen Struktur schon bestehender Unternehmen neu gegründet, um bislang im Konzern nicht wahrgenommene wirtschaftliche Aktivitäten zu verfolgen, kann die neu gegründete Tochtergesellschaft von der erleichterten Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG Gebrauch machen. Die Tochtergesellschaft ist keine nach § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG von der erleichterten Befristungsmöglichkeit ausgenommene Neugründung im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

BUNDESGERICHTSHOF



7 AZR 317/17

2 Sa 159/16
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juni 2019

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Hansen und Busch für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 11. Mai 2017 - 2 Sa 159/16 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Juli 2015 geendet hat. 1

Die Beklagte ist ein Unternehmen der S-Gruppe. Sie wurde am 24. Juni 2011 im Handelsregister eingetragen und nahm ihre Geschäftstätigkeit am 1. September 2011 auf, um in B einen neuen Möbelverkaufsstandort der Unternehmensgruppe zu erschließen. Zuvor waren Unternehmen der S-Gruppe bereits länger als vier Jahre im Bereich des Handels mit Möbeln und Ähnlichem tätig, kein Unternehmen hatte aber unternehmerische Aktivitäten im Gebiet B ausgeübt. 2

Die Klägerin war zunächst in der Zeit vom 26. März 2013 bis zum 31. März 2014 aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Der Arbeitsvertrag wurde zweimal verlängert, zuletzt aufgrund der Vereinbarung vom 19./24. März 2015 bis zum 31. Juli 2015. 3

Die unter dem 26. Januar 2015 veröffentlichte Bilanz der P GmbH & Co. KG mit Sitz in W weist die Beklagte als deren 100%iges Tochterunternehmen aus. Die Beklagte erstellte in der Vergangenheit keine eigene Bilanz, vielmehr ist sie nach § 264 Abs. 3 HGB ebenso wie andere konzernangehörige Unternehmen in den Konzernabschluss der Muttergesellschaft eingebunden. 4

Mit ihrer am 21. August 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 27. August 2015 zugestellten Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Juli 2015 geltend gemacht und ihre vorläufige Weiterbeschäftigung verlangt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Befristung könne nicht auf § 14 Abs. 2a TzBfG gestützt werden. Die erweiterte sachgrundlose Befristungsmöglichkeit für neu gegründete Unternehmen sei vorliegend nach § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG ausgeschlossen, da die Neugründung der Beklagten im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen erfolgt sei. Von einer Umstrukturierung im Sinne dieser Vorschrift sei auch auszugehen, wenn ein im Konzern bereits verfolgtes unternehmerisches Engagement mit einer erweiterten Zielsetzung in einer neu gegründeten Gesellschaft fortgeführt werde. Zudem sei der Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2a TzBfG teleologisch zu reduzieren, wenn das neu gegründete Unternehmen - wie im Streitfall die Beklagte aufgrund der gemeinsamen Bilanzierung mit der Muttergesellschaft nach § 264 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 HGB - kein wirtschaftliches Risiko trage. § 14 Abs. 2a TzBfG bezwecke lediglich, Existenzgründern in der mit besonderen wirtschaftlichen Risiken verbundenen Aufbauphase den Abschluss befristeter Arbeitsverträge zu erleichtern.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der zuletzt mit der Verlängerung der Befristung im Anstellungsvertrag vom 19./24. März 2015 vereinbarten Befristung zum 31. Juli 2015 beendet ist, sondern über diesen Zeitraum hinaus fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, sie zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens als kaufmännische Angestellte weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. 10

A. Der Klageantrag zu 1. ist zulässig, aber unbegründet. 11

I. Der Antrag ist zulässig. Die Auslegung dieses Antrags ergibt, dass die Klägerin insoweit ausschließlich eine Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG verfolgt. Sie wendet sich allein gegen die im Anstellungsvertrag vom 19./24. März 2015 vereinbarte Befristung zum 31. Juli 2015. Andere Beendigungstatbestände, die mit einer allgemeinen Feststellungsklage geltend zu machen wären, befinden sich zwischen den Parteien nicht im Streit. Dem Antragswortlaut „sondern über diesen Zeitraum hinaus fortbesteht“ kommt daher keine eigenständige Bedeutung im Sinne einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zu, er beschreibt lediglich die im Falle der Unwirksamkeit der Befristung eintretende Rechtsfolge. 12

II. Der Klageantrag zu 1. ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der im Anstellungsvertrag vom 19./24. März 2015 vereinbarten Befristung am 31. Juli 2015 geendet hat. Die Befristung ist wirksam. Sie ist nach § 14 Abs. 2a TzBfG gerechtfertigt. 13

1. Nach § 14 Abs. 2a Satz 1 Halbs. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist nach § 14 Abs. 2a Satz 1 Halbs. 2 TzBfG auch die mehrfache Verlängerung eines kalen- 14

dermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens iSv. § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG ist nach § 14 Abs. 2a Satz 3 TzBfG die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 AO der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG gilt gemäß § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

2. Die im Anstellungsvertrag vom 19./24. März 2015 vereinbarte Befristung zum 31. Juli 2015 erfüllt die Voraussetzungen von § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG. § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG steht der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen. 15

a) Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG liegen vor. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde die Beklagte am 24. Juni 2011 in das Handelsregister eingetragen. Sie hat am 1. September 2011 ihre Erwerbstätigkeit aufgenommen. Der befristete (erste) Arbeitsvertrag der Parteien wurde zum 26. März 2013 und damit innerhalb der ersten vier Jahre nach der Aufnahme der Erwerbstätigkeit der Beklagten begründet und anschließend mehrfach, zuletzt mit der Vereinbarung vom 19./24. März 2015, bis zum 31. Juli 2015 verlängert. Die zulässige Gesamtdauer von vier Jahren wurde nicht überschritten. 16

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die sachgrundlose Befristung vorliegend nicht nach § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG ausgeschlossen ist. Die Neugründung der Beklagten im Jahr 2011 erfolgte nicht im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen im Sinne der Vorschrift. 17

aa) Die Regelung in § 14 Abs. 2a TzBfG wurde durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 (*BGBI. I S. 3002*) geschaffen. Dadurch soll neu gegründeten Unternehmen in der schwierigen Aufbauphase die Entscheidung zu Einstellungen und der Abschluss befristeter Arbeitsverträge besonders erleichtert werden, da für Existenzgründer der wirtschaftliche Er- 18

folg besonders ungewiss ist und sie in der Aufbauphase kaum abschätzen können, wie sich das Unternehmen entwickeln und wie hoch der Personalbedarf sein wird (*BT-Drs. 15/1204 S. 10, 14*). Die erweiterte Befristungsmöglichkeit soll allerdings nur bei einem unternehmerischen Neuengagement gelten, nicht jedoch für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Dem trägt die Vorschrift des § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG Rechnung, die § 112a Abs. 2 Satz 2 BetrVG nachgebildet ist (*BT-Drs. 15/1204 S. 10*). Nach § 112a Abs. 2 Satz 2 BetrVG gilt die Ausnahme neu gegründeter Unternehmen von der Sozialplanpflicht nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

bb) Nach der Begründung des Gesetzesentwurfs zu § 112a Abs. 2 BetrVG gehören zu Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen die Verschmelzung bestehender auf ein neu gegründetes Unternehmen, die Auflösung eines bestehenden Unternehmens unter Übertragung seines Vermögens auf ein neu gegründetes Unternehmen, die Aufspaltung eines Unternehmens auf mehrere neu gegründete Unternehmen und die Abspaltung von Teilen bestehender Unternehmen auf neu gegründete Tochtergesellschaften (*BT-Drs. 10/2102 S. 28; vgl. BAG 27. Juni 2006 - 1 ABR 18/05 - Rn. 43, BAGE 118, 304*). Diese Aufzählung ist nur beispielhaft und nicht abschließend (*BAG 22. Februar 1995 - 10 ABR 21/94 - zu B II der Gründe*). 19

Allerdings setzt eine rechtliche Umstrukturierung von Unternehmen in diesem Sinne nicht voraus, dass schon bestehende Unternehmen dabei in ihrer rechtlichen Struktur geändert werden. Gerade die auch genannte Abspaltung von bestehenden Unternehmensteilen auf neu gegründete Tochtergesellschaften macht deutlich, dass der Gesetzgeber auch Fälle erfassen wollte, in denen bestehende Unternehmen in ihrer rechtlichen Struktur und ihrem Bestand unverändert bleiben. Die Abspaltung von bestehenden Unternehmensteilen bezieht sich daher nicht auf bestehende rechtliche Einheiten, sondern auf abgrenzbare unternehmerische Aktivitäten, deren Wahrnehmung von einer recht- 20

lichen Einheit auf eine andere verlagert wird. Es geht nicht um die Änderung bestehender rechtlicher Strukturen, dh. von bestehenden Unternehmen als juristischen Personen, sondern darum, dass bestehende unternehmerische Aktivitäten innerhalb von rechtlichen Strukturen wahrgenommen werden, die sich von den bisher bestehenden unterscheiden (*BAG 22. Februar 1995 - 10 ABR 21/94 - zu B II 1 der Gründe*).

cc) Diese zu § 112a Abs. 2 Satz 2 BetrVG getroffenen Aussagen gelten auch für den Ausschluss der erweiterten Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG. Der Gesetzgeber hat sich bei der Einführung des § 14 Abs. 2a TzBfG im Jahr 2003 zur Abgrenzung eines unternehmerischen Neuenagements von einer Neugründung im Zusammenhang mit einer rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen in Kenntnis der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Februar 1995 (- 10 ABR 21/94 -) ausdrücklich an § 112a Abs. 2 BetrVG orientiert (*BT-Drs. 15/1204 S. 10*), ohne einen davon abweichenden Regelungswillen zu äußern. Zudem stimmt der Zweck der Regelungen in § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG und § 112a Abs. 2 Satz 2 BetrVG überein. In beiden Fällen sollen Erleichterungen in der Aufbauphase eines neu gegründeten Unternehmens unterbleiben, wenn für die im Wege einer Umstrukturierung erfolgte Neugründung aufgrund der Fortführung bereits vorhandener unternehmerischer Aktivitäten typischerweise keine besonderen Unsicherheiten über die Unternehmensentwicklung bestehen. 21

Eine nach § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG privilegierte und nicht nach § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG von der erleichterten Befristungsmöglichkeit ausgenommene Neugründung liegt daher auch dann vor, wenn die Gründung einer Tochtergesellschaft innerhalb eines Konzerns ohne Änderung der rechtlichen Struktur schon bestehender Unternehmen erfolgt, um bislang im Konzern nicht wahrgenommene neue wirtschaftliche Aktivitäten zu verfolgen (*vgl. APS/Backhaus 5. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 415g; Meinell/Heyn/Herms TzBfG 5. Aufl. § 14 Rn. 299*). Auch in diesem Fall besteht regelmäßig trotz der Einbindung in bestehende Konzernstrukturen eine Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung des neu gegründeten Unternehmens und den dort anfallenden Personal- 22

bedarf, der die erleichterte Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2a TzBfG Rechnung tragen will (*BT-Drs. 15/1204 S. 10*).

Dem steht nicht entgegen, dass es in der Gesetzesbegründung heißt, für „Existenzgründer“ sei der wirtschaftliche Erfolg besonders ungewiss, ihnen solle die Entscheidung zu Einstellungen erheblich erleichtert werden (*vgl. BT-Drs. 15/1204 S. 10*). Das mag dafür sprechen, dass der Gesetzgeber der besonderen Ungewissheit des wirtschaftlichen Erfolgs von Existenzgründern Rechnung tragen wollte (*vgl. APS/Backhaus 5. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 415e*). Dem kann indes nicht entnommen werden, dass der Gesetzgeber mit der Ausnahmeregelung in § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG die erweiterte Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG auf Existenzgründungen „aus dem Nichts heraus“ - ohne Einbindung in bestehende Konzernstrukturen - beschränken wollte. Unterfielen Neugründungen von Unternehmen, die in einen Konzern eingebunden sind, generell nicht dem Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG, wäre die bezweckte Förderung unternehmerischen Neuengagements erheblich eingeschränkt.

23

dd) Danach ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Neugründung der Beklagten sei nicht im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen iSv. § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG erfolgt, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

24

Die Neugründung der Beklagten erfolgte weder im Wege der Verschmelzung eines bestehenden Unternehmens auf sie noch im Zusammenhang mit der Auflösung eines bestehenden Unternehmens unter Übertragung seines Vermögens auf die Beklagte oder die Aufspaltung eines Unternehmens auf die Beklagte und andere neu gegründete Unternehmen bzw. die Abspaltung von Teilen bestehender Unternehmen auf die Beklagte. Die Beklagte wurde nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und für den Senat nach § 559 Abs. 1 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht gegründet, um anschließend im Konzern bereits ausgeübte unternehmerische Aktivitäten innerhalb neuer rechtlicher Strukturen fortzusetzen. Vielmehr hat die Beklagte nach ihrer Neugründung unternehmerische Tätigkeiten wahrgenom-

25

men, mit denen sich bisher kein Unternehmen der S-Gruppe betätigt hatte. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat bis zur Gründung der Beklagten kein Unternehmen der Gruppe in der Region B einen Möbele Einzelhandel betrieben oder sonstige unternehmerische Aktivitäten entfaltet. Sämtliche bei der Beklagten geschaffenen Arbeitsplätze sind neu entstanden und resultierten nicht aus einem bereits bestehenden Beschäftigungsbedarf. Bei der Aufnahme der Geschäftstätigkeit der Beklagten hat trotz der Einbindung in den Konzern bei typischer Betrachtung eine Unsicherheit darüber bestanden, wie sich der Erfolg des Unternehmens am regionalen Markt in B entwickeln und wie hoch der Personalbedarf sein würde. Damit handelte es sich bei der Neugründung der Beklagten um ein vom Zweck der erweiterten Befristungsmöglichkeit erfasstes unternehmerisches Neuengagement. Darauf, ob die Muttergesellschaft anlässlich der Gründung der Beklagten Vermögen auf diese übertragen hat, kommt es nicht an. Gegenteiliges lässt sich entgegen der Auffassung der Klägerin der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Juni 2006 (- 1 ABR 18/05 - BAGE 118, 304) nicht entnehmen.

c) Der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2a TzBfG ist entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht im Wege einer teleologischen Reduktion dahin zu beschränken, dass neu gegründete Tochtergesellschaften nur dann von der erweiterten sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit Gebrauch machen können, wenn sie im Rahmen des unternehmerischen Neuengagements ein „eigenes“ wirtschaftliches Risiko tragen, was aus Sicht der Klägerin nicht der Fall sei, wenn die Muttergesellschaft für die von der Tochtergesellschaft eingegangenen Verpflichtungen einstandspflichtig sei wie hier wegen der Einbeziehung der Beklagten in den Konzernabschluss der P GmbH & Co. KG nach § 264 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 HGB.

26

aa) Die teleologische Reduktion von Vorschriften auch gegen deren Wortlaut gehört zu den anerkannten Auslegungsgrundsätzen (BAG 19. Dezember 2013 - 6 AZR 190/12 - Rn. 33 mwN, BAGE 147, 60). Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass sie die nach ihrem Wortlaut anzuwendende Vorschrift hinsichtlich eines Teils der von ihr erfassten Fälle für gleichwohl unanwendbar hält, weil

27

Sinn und Zweck, Entstehungsgeschichte und Zusammenhang der einschlägigen Regelung gegen eine uneingeschränkte Anwendung sprechen (vgl. BAG 27. September 2017 - 7 AZR 629/15 - Rn. 31; 22. Oktober 2015 - 2 AZR 381/14 - Rn. 34 mwN, BAGE 153, 102; 19. Dezember 2013 - 6 AZR 190/12 - Rn. 33, aaO). Sie setzt voraus, dass der gesetzessprachlich erfasste, dh. der gesetzlich in bestimmter Weise geregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes nach einer anderen Entscheidung verlangt als die übrigen geregelten Fälle, um Wertungswidersprüche zu vermeiden (vgl. BAG 22. Oktober 2015 - 2 AZR 381/14 - Rn. 34, aaO; 21. Februar 2013 - 2 AZR 433/12 - Rn. 20).

bb) Danach ist der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2a TzBfG nicht im 28
Sinne des Verständnisses der Klägerin einzuschränken.

(1) Der Wortsinn des § 14 Abs. 2a TzBfG ist eindeutig. Die Norm erweitert 29
die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit in Satz 1 ohne weitere Differenzierung in den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens und schränkt dies in Satz 2 nur für Unternehmensneugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen ein. Das schließt auch unternehmerisches Neuengagement mit Konzernbezug im Wege von Neugründungen (soweit diese nicht im Zusammenhang mit Umstrukturierungen erfolgen) ein und erfordert kein „eigenes“ wirtschaftliches Risiko des neu gegründeten Unternehmens.

(2) Die Gesetzesfassung ist unter Berücksichtigung des mit ihr verfolgten 30
Zwecks insoweit nicht gleichheitswidrig überschießend. Durch § 14 Abs. 2a TzBfG soll neu gegründeten Unternehmen in der schwierigen Aufbauphase der Abschluss befristeter Arbeitsverträge besonders erleichtert werden, weil für diese der wirtschaftliche Erfolg besonders ungewiss ist und sie in der Aufbauphase kaum abschätzen können, wie sich das Unternehmen entwickeln und wie hoch der Personalbedarf sein wird (BT-Drs. 15/1204 S. 10, 14). Diese Ungewissheit besteht unabhängig von einem Konzernbezug und auch dann, wenn sich bestehende Unternehmen im Wege von Unternehmensneugründungen neu engagieren und so unternehmerisch „Neuland betreten“. Die nach dem Sinn und

Zweck der erweiterten Befristungsmöglichkeit typischerweise erforderliche Ungewissheit über den wirtschaftlichen Erfolg und den anfallenden Personalbedarf setzt insbesondere kein „eigenes“ wirtschaftliches Risiko des neu gegründeten Unternehmens voraus. Der Gesetzeszweck erfordert daher die von der Klägerin verlangte Regelungsbeschränkung zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nicht. Soweit die Klägerin mit der Revision darauf verweist, eine Einschränkung des Anwendungsbereichs von § 14 Abs. 2a TzBfG sei zur Vermeidung einer Ungleichbehandlung von Neugründungen von Betrieben durch bereits bestehende Unternehmen angezeigt, verkennt sie, dass die Ungewissheit über den anfallenden Personalbedarf und das eingegangene Beschäftigungsrisiko für ein Unternehmen, das einen neuen Betrieb gründet, typischerweise nicht die gleiche ist wie für ein neu gegründetes Unternehmen, das neue unternehmerische Aufgaben wahrnimmt. Ein Unternehmen, das einen Betrieb neu gründet, verfügt bereits über Personal und im Fall des Misserfolgs des unternehmerischen Neuengagements typischerweise über verbleibende Einsatzmöglichkeiten in seinen anderen Betrieben und dementsprechend über höhere Flexibilität.

(3) Zudem ist das von der Klägerin für die Anwendung der erweiterten Befristungsmöglichkeit verlangte Merkmal eines „eigenen“ wirtschaftlichen Risikos des neu gegründeten Unternehmens ein ungeeignetes Abgrenzungskriterium. Es bliebe unklar, was damit genau gemeint sein soll. Jedes Unternehmen, das Verbindlichkeiten eingeht, für die es im Außenverhältnis haftet, trägt ein eigenes wirtschaftliches Risiko. Das Risiko des Erfolgs unternehmerischen Neuengagements insgesamt hingegen trägt im Ergebnis immer der Unternehmer, also der Gesellschafter. Es kommt daher nicht darauf an, dass die Muttergesellschaft der Beklagten im Zusammenhang mit der Einbeziehung der Beklagten in ihren Konzernabschluss nach § 264 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 HGB erklärt hat, für die von der Beklagten bis zum Abschlussstichtag eingegangenen Verpflichtungen einzustehen. Eine solche Erklärung bezieht sich im Übrigen immer nur auf das folgende Geschäftsjahr. Stellte man hierauf ab, könnte die Erfüllung der Voraussetzungen für die erleichterte Befristungsmöglichkeit von Geschäftsjahr zu Geschäftsjahr variieren. Davon abgesehen befreit die Einstandspflicht die Be-

31

klagte nicht von dem wirtschaftlichen Risiko ihrer unternehmerischen Tätigkeit. Sie bleibt weiterhin Schuldnerin der von ihr eingegangenen Verpflichtungen.

3. Entgegen der von der Klägerin in der Revision vertretenen Ansicht ist die Beklagte nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben nach § 242 BGB daran gehindert, sich zur Rechtfertigung der Befristung auf § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG zu berufen. Umstände, die das Verhalten der Beklagten als treuwidrig oder rechtsmissbräuchlich erscheinen lassen könnten, sind weder vorge-
tragen noch sonst ersichtlich. 32

B. Der Klageantrag zu 2. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist auf vorläufige Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Befristungskontrollantrag gerichtet. Die Entscheidung des Senats über die Befristungskontrollklage wird mit der Verkündung rechtskräftig. 33

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 34

Gräfl

M. Rennpferdt

Waskow

H. Hansen

Busch