

# **"kw-Vermerk" rechtfertigt keinen befristeten Vertrag**

Ein Arbeitgeber kann die Befristung eines Arbeitsvertrags nicht mit einem "kw-Vermerk" - für "künftig wegfallend" - begründen und sich dafür auf zeitlich begrenzt zur Verfügung stehende Haushaltsmittel berufen. So urteilte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Az.: 23 Sa 2356/07).

Im konkreten Fall war eine Frau für dreieinhalb Jahre befristet eingestellt worden. Als Grund nannte der Arbeitgeber befristet zur Verfügung stehende Haushaltsmittel. Später schlossen beide Seiten einen neuen Vertrag, diesmal mit Laufzeit bis Ende 2010.

Kurz zuvor hatte der Arbeitgeber angekündigt, 470 von 560 mit einem "kw-Vermerk" zum 31. Dezember 2006 versehene Stellen in Dauerstellen umzuwandeln. Im Dezember teilte der Arbeitgeber dann mit, befristete Arbeitsverträge könnten nicht mehr in Dauerstellen umgewandelt werden.

Die Frau klagte gegen die Befristung. Ihre Aufgaben seien nicht nur vorübergehender Natur. Die Richter gaben ihr Recht. Der Arbeitgeber müsse einen sachlichen Grund für die Befristung angeben. Dies sei hier nicht der Fall gewesen.

Stand: 15. Dezember 2008

Quelle: t-online.de, tmn

## **Rückkehr zur Vollzeit verweigert**

Arbeiten Angestellte vorübergehend in Teilzeit, darf ihr Chef ihnen nicht ohne weiteres die Rückkehr auf eine volle Stelle verweigern. Andernfalls können daraus Schadenersatzansprüche entstehen, wie aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt hervorgeht (Az.: 9 AZR 781/07).

Teilzeitbeschäftigte hätten in solchen Fällen einen gesetzlichen Anspruch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit, berichtet die in Düsseldorf erscheinende Zeitschrift "Personal" (Ausgabe 1/2009). Voraussetzung sei allerdings, dass es einen freien Arbeitsplatz im Betrieb gibt - und keinen besser geeigneten Bewerber für den Posten.

In dem vor dem Gericht verhandelten Fall hatte eine leitende Angestellte einer Drogeriekette wegen eines Pflegefalls in ihrer Familie von einer vollen auf eine halbe Stelle gewechselt und wurde dabei als Verkäuferin eingesetzt.

Als sie sich ein Jahr später wieder auf einen höheren Posten in Vollzeit bewarb, wurde ihr eine andere Angestellte vorgezogen. Dagegen klagte die Frau und verlangte Schadenersatz für den Verdienstaufschlag - zurecht, wie die Richter urteilten. Der freie Posten sei eine geeignete Stelle gewesen, um der Frau die Rückkehr in die Vollzeit zu ermöglichen. Als geeignet könne dabei ausnahmsweise auch eine Stelle gelten, bei der es sich um einen höheren Posten als dem während der Teilzeit handelt.

Stand: 30. Dezember 2008

Quelle: t-online.de, tmn