

5) nur wenn nach Auffassung der Dienststelle zweckmäßig

## § 1 Befristung von Arbeitsverträgen

(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

## § 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.

(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatsdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.

(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,

2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,

3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,

4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und

5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

## § 3 Privatsdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

## § 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

## § 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

## § 6 Übergangsregelung

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

## Auszug aus dem Gesetz über Teilzeit und Befristung (TzBfG)

### § 14

#### Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat...

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

# Ludwig-Maximilians-Universität München

Universitäts-Sternwarte München (USM)

Scheinerstraße 1, 81679 München

Antrag bitte 2-fach vorlegen

Vermerk des Dekans oder der Dekanin /  
des Vizepräsidenten V oder der Vizepräsidentin V  
Einverstanden

## Dienststelle

Über den Dekan oder die Dekanin<sup>1</sup> an die Zentrale Universitätsverwaltung

☐ Referat II.2 (Tarifbeschäftigte zu Lasten Planstellen Beamte auf Zeit)

☐ Referat II.3 (Tarifbeschäftigte I)

Sachbearbeiter/in:

☒ Referat II.4 (Tarifbeschäftigte II)

Sachbearbeiter/in: Herr Keil

☐ LMUexcellent

☐ SFB

☐ Studienbeiträge

☐ Referat II.5 (Beschäftigte der ZUV)

Unterschrift und Datum

## Antrag auf Einstellung<sup>2</sup> eines bzw. einer

☒ Beschäftigten nach TV-L

☐ Gastprofessors bzw. Gastprofessorin oder Gastwissenschaftlers bzw. Gastwissenschaftlerin

☐

Anlage: Personalunterlagen gemäß Rückseite

### 1. Bewerber oder Bewerberin<sup>3</sup>:

Herr Nickolas Barry

Vorname

Moeckel

Familienname

11.01.1980

Geburtsdatum

soll ab 15.06.2012

☒ befristet bis<sup>4</sup> 14.06.2015

gemäß Formblatt 1 a beschäftigt werden.

☐ unbefristet beschäftigt werden.

### 2. Angaben zur Arbeitszeit:

☒ vollbeschäftigt

☐ mit der Hälfte der Arbeitszeit der Vollbeschäftigten

☐ mit % der Arbeitszeit der Vollbeschäftigten

☐ mit wöchentlich Stunden beschäftigt

Die Arbeitszeit soll widerruflich  
festgelegt werden auf<sup>5</sup>:

### 3. Angaben zur Eingruppierung:

Entgeltgruppe 13 Fallgruppe Teil Abschnitt Unterabschnitt der Entgeltordnung zum TV-L

Ist oder war der bzw. die Einzustellende bereits an der Universität München (z.B. auch als Hilfskraft) beschäftigt?

☒ nein ☐ ja

### 4. Angaben zum Arbeitsort:

Die Tätigkeit wird überwiegend ausgeübt ☒ in München ☐ in

### 5. Stelle oder (Dritt-) Mittelbuchung:

☐ Stelle/n:

Kostenstellen-Nr.<sup>7</sup> Kapitel Titel

AOST- Nr.<sup>8</sup> %-Anteil von - bis

Stellen-Nr.:

Stellen-Nr.:

Stellen-Nr.:

☒ (Dritt-)Mittelverbuchung<sup>6</sup>: Kostenstellen-Nr.<sup>7</sup> Kapitel Titel

AOST- Nr.<sup>8</sup> %-Anteil von - bis

PR569/10

841796-6

-1

### 6. Wissenschaftliche Beschäftigte<sup>9</sup>:

Es besteht eine Lehrverpflichtung in Höhe von

Lehrveranstaltungsstunden.

Anbietendes Fach<sup>10</sup>:

Anbietendes Fach<sup>10</sup>:

### 7. Schwerbehinderte<sup>11</sup>:

Wurde § 81 Abs. 1 SGB IX<sup>12</sup> beachtet?

Ist der bzw. die Einzustellende schwerbehindert?

War der Vorgänger bzw. die Vorgängerin schwerbehindert?

Hat sich ein Schwerbehinderter oder eine Schwerbehinderte beworben?

☐ nein ☒ ja

☒ nein ☐ ja

☒ nein ☐ ja

☒ nein ☐ ja, er / sie wurde nicht genommen,  
weil

### 8. Personalbörse öffentlicher Dienst<sup>13</sup>:

Ist eine Personalbörse-Bewerbung eingegangen? ☒ nein ☐ ja

### 9. Ausländer:

Der Aufenthaltstitel<sup>14</sup> und ggf. die Arbeitserlaubnis<sup>15</sup>, im ärztlichen Bereich auch die Berufserlaubnis, liegen der Dienststelle vor. Die Verlängerung wird erforderlichenfalls von der Dienststelle veranlasst werden. Es ist bekannt, dass die Verlängerung unverzüglich der Universitätsverwaltung vorgelegt werden muss und dass nach Ablauf der Erlaubnis die Fortbeschäftigung unzulässig ist.

### 10. Hinweis:

Der Dienststelle und dem Bewerber bzw. der Bewerberin ist bekannt, dass die Universitätsverwaltung und ggf. die Personalvertretung der Einstellung und den Vertragsbedingungen (z.B. Eingruppierung, Vertragsdauer, Vertragsverlängerung) noch zustimmen müssen. Deshalb dürfen die Einstellung und die Vertragsbedingungen von der Dienststelle nicht verbindlich zugesagt werden. Vielmehr ist für Zusagen und den Vertragsschluss ausschließlich Dezernat II - Personal der Universitätsverwaltung zuständig. Die Unterlagen von nicht berücksichtigten Bewerbern und Bewerberinnen sind für evtl. Anfragen der Personalvertretung bis zum Abschluss des Beteiligungsverfahrens bereitzuhalten.

Datum:

Unterschriften:

12.03.2012

Bewerber/in

unmittelbare/r Vorgesetzte/r<sup>16</sup>

Geschäftsstellen- bzw. Dezernatsleitung  
(mit Tel.)

Dem Antrag sind folgende Unterlagen beigelegt (nur 1-fach, wenn nichts anderes vermerkt):

- ☐ **Befristete Beschäftigte:**  
Begründung des befristeten Arbeitsverhältnisses (F 1a) 2-fach
- ☐ **Wissenschaftliche Beschäftigte:**  
Verpflichtungserklärung für wissenschaftliches Arbeiten (F 38)
- ☐ **Befristet beschäftigte wissenschaftl. Mitarbeiter:**
  - ☐ VBL-Informationsblatt (F 61)
  - ☐ Antrag auf Befreiung von der Pflichtversicherung (F 51)
- ☐ **Feststellung der Entgeltgruppe (F 10, F 60 oder F 85) 4-fach**
- ☐ **Personalfragebogen (F 82) 2-fach (1 Original, 1 Kopie)**
- ☐ **Beiblatt zum Personalfragebogen für Beschäftigte nach TV-L bzw. TV-Ärzte (F 82a)**
- ☐ **Lebenslauf**
- ☐ **Ausbildungsnachweise<sup>17</sup>**
  - ☐ Schulabschlußzeugnis (entbehrlich bei Hochschulabschluss)
  - ☐ Diplom-, Bachelor-, Master-, Magister- bzw. Staatsexamensurkunde
  - ☐ Approbationsurkunde, bei ausländischen (Zahn-, Tier-) Ärzten Berufserlaubnis
  - ☐ Staatliche Erlaubnis als MTA u.ä.
  - ☐ Facharztanerkennung
  - ☐ Promotionsurkunde
  - ☐ sonstiger Ausbildungsnachweis
- ☐ **Nachweise von Beschäftigungen mit einschlägiger Berufserfahrung, insbes. an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen<sup>18</sup>**
- ☐ **Erklärung über die EDV-Kenntnisse<sup>19</sup>**
- ☐ **Erklärung zum Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken (F 7)**
- ☐ **Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 BZRG<sup>20</sup>**
- ☐ **Belehrung über die Pflicht zur Verfassungstreue mit Erklärung und Fragebogen (F 8)**
- ☐ **Schwerbehinderte:**  
Nachweis über die Schwerbehinderung oder Gleichstellung<sup>17</sup>
- ☐ **Renten- oder Pensionsempfänger:**  
Renten- bzw. Pensionsbescheid<sup>17</sup>
- ☐ **Ausländer:**
  - ☐ Aufenthaltstitel/Bescheinigung über das Aufenthaltsrecht<sup>14,17</sup>
  - ☐ Arbeitserlaubnis<sup>15,17</sup>
- ☐ **Jugendliche unter 18 Jahren:** Ärztliche Bescheinigung nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz (F 79)
- ☐ **Nachbild (im gekennzeichneten Feld des Original des Personalfragebogens F 82 anbringen)**
- ☐ **Geburtsurkunde, ggf. Heiratsurkunde, Scheidungsnachweis, ggf. Geburtsurkunden der Kinder<sup>17,21</sup>**
- ☐ **Erklärung zum Zahlungsverfahren (F 72)**
- ☐ **Lohnsteuerkarte 2010 oder Bescheinigung des Finanzamtes für den Lohnsteuerabzug 2011 bzw. 2012**
- ☐ **Sozialversicherungsausweis<sup>17,22</sup>**
- ☐ **Befreiungskarte der „Deutschen Rentenversicherung Bund“<sup>17</sup>**
- ☐ **Erklärung betreffend Zuschuß zum Krankenversicherungsbeitrag und zum Pflegeversicherungsbeitrag (F 57)**
- ☐ **Bescheinigung über die Mitgliedschaft bei einer Ersatzkasse**
- ☐ **Nachweis über Wehr- oder Zivildienst<sup>17</sup>**
- ☐ **Antrag auf vermögenswirksame Anlage (F 75)**
- ☐ **Antrag auf Fahrkostenzuschuß<sup>23</sup> (F 26)**
- ☐ **geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse und Beschäftigungen im Niedriglohnbereich<sup>24</sup>**
  - ☐ Erklärung zur Rentenversicherungsfreiheit (F 39)
  - ☐ Fragebogen zur Sozialversicherung (F 46a)

1 Nicht erforderlich bei Drittmittelpersonal.

2 Der Antrag muss der Universitätsverwaltung spätestens 4 Wochen vor dem vorgesehenen Beschäftigungsbeginn vorliegen, da andernfalls eine rechtzeitige Einstellung und Entgeltzahlung nicht gewährleistet ist. Für die Einstellung von Akademischen Räten, Akademischen Oberassistenten sowie Auszubildenden und Praktikanten ist das Formblatt 83, für Höhergruppiertenanträge das Formblatt 59 und für Anträge auf Verlängerung oder sonstige Vertragsänderungen das Formblatt 74 zu verwenden. Die Genehmigung einer unentgeltlichen Beschäftigung ist schriftlich bei Referat II.2 zu beantragen; anzugeben sind insbesondere Zweck, Art und Dauer der Beschäftigung.

Mit der Einstellung wird ein Arbeitsverhältnis zum Freistaat Bayern (nicht zur Universität München als Körperschaft) begründet.

3 Eine Stellenausschreibung ist nicht vorgeschrieben, sondern eine Frage der Zweckmäßigkeit. Abweichend hiervon sind unbefristet besetzbare Stellen des nichtwissenschaftlichen Dienstes stets auszuschreiben. Wird eine Stelle ausgeschrieben, ist zu prüfen, a) ob eine interne Stellenausschreibung genügt, nämlich: E-Mail-Verteilung – z.B. Übersendung der Annonce an alle wissenschaftlichen Einrichtungen – durch Dezernat II - Personal (E-Mail Adresse des Personalsachbearbeiters), Schwarzes Brett der Dienststelle und Personalarzt.

b) ob zusätzlich eine kostenlose externe Stellenausschreibung zu veröffentlichen ist, nämlich: Homepage der Ludwig-Maximilians-Universität München, <http://www.lmu.de> (Stellenausschreibungen); Agentur für Arbeit (vgl. Fußnote 10 Buchstabe a); Personalarzt öffentliche Dienst (dies ist für unbefristet besetzbare Stellen des nichtwissenschaftl. Dienstes grundsätzlich vorgeschrieben).

Auch wenn eine Zeitungsanzeige notwendig erscheint, ist in der Regel zunächst das Ergebnis einer internen und kostenlosen externen Stellenausschreibung abzuwarten.

Jede Stellenausschreibung ist dem zuständigen Personalreferat vor der Veröffentlichung zur Genehmigung vorzulegen (E-Mail Adresse des Personalsachbearbeiters oder Fax-Nr. 089/2180-3116). Besonders zu beachten ist das Erfordernis einer geschlechtsneutralen Ausschreibung und der Vorrang für Schwerbehinderte („Schwerbehinderte werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt“).

4 Genaues Datum, wenn Beendigungszeitpunkt feststeht, andernfalls ist durch Streichung von „bis ...“ auf das anliegende Formblatt 1a zu verweisen. Bei wissenschaftl. Mitarbeitern ist stets ein genaues Datum anzugeben. Der Vertrag ist in der Regel für die Gesamtdauer der vorgesehenen Tätigkeit bzw. der bewilligten Finanzierungsdauer zu beantragen.

5 Bei Teilzeiteinstellung ist stets die Lage der Arbeitszeit anzugeben (z.B. „5-Tage-Woche“ oder „4-Tage-Woche, Mo-Mi vormittags, Do ganztags“ oder genaue Zeitangaben).

6 ggf. Angabe der Stellen-Nr. bei mittelefinanzierten Stellen (z.B. unbefristeten Studienbeitragsstellen oder Stiftungsstellen).

7 entspricht der Organisationsnummer laut Gliederungsbescheid; zwingend auszufüllen

8 entspricht der LMU-internen Anordnungsstellenummer sowie dem Anordnungsstellenumsatz bzw. dem Kostenträger

9 Drittmittelpersonal darf in der Lehre eingesetzt werden, wenn der Mittelgeber keine Einwendungen erhebt und die Durchführung des Forschungsvorhabens nicht gefährdet ist. Wird eine Lehrtaetigkeit übertragen, ist sie im Rahmen der Dienstaufgaben und nicht aufgrund eines vergüteten Lehrauftrags zu erteilen.

10 ehemals Lehrtaetigkeit; es ist die Nummer des anbietenden Faches anzugeben, bei mehreren anbietenden Fächern ist ggf. das zusätzliche Feld auszufüllen

11 Schwerbehinderte Menschen sind bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen.

§ 81 Abs. 1 SGB IX<sup>12</sup> schreibt folgendes vor:

a) Vor jeder Einstellung (nicht vor Vertragsverlängerung) ist bei der Agentur für Arbeit München, Geschäftseinheit Reha, Kapuzinerstr. 26, nachzufragen, ob geeignete Schwerbehinderte gemeldet sind (z.B. durch Übersendung der evtl. Stellenausschreibung). Die Anfrage ist bevorzugt per E-mail zu stellen:

[muenchen.reha-arbeitsagentur@arbeitsagentur.de](mailto:muenchen.reha-arbeitsagentur@arbeitsagentur.de)  
Ansprechpartner: Frau Dambra, Tel. 089/5154-7475 oder Frau Zimmerer, Tel. 089/5154-6469 und Herr Kitter Tel.: 089/5154-2149, Fax-Nr. 089/5154-6605.

b) Evtl. Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und vorliegende Bewerbungen von Schwerbehinderten übersendet die Dienststelle unverzüglich der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalarzt (in einfacher Ausfertigung; gemeinsame Geschäftsräume: Schellingstr. 10/V, Telefon: 089/2180-3231, Fax 089/2180-3688).

c) Sobald alle Bewerbungen vorliegen und die Auswahlentscheidung getroffen werden soll, vereinbart die Dienststelle mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalarzt eine Besprechungstermin, außer wenn sich kein Schwerbehinderter beworben hat, der schwerbehinderte Bewerber hierauf ausdrücklich verzichtet oder die Schwerbehindertenvertretung und der Personalarzt die Besprechung für entbehrlich erklären. Schwerbehinderte sind zum Vorstellungsgespräch zu laden, außer wenn die Schwerbehindertenvertretung einer Ausnahme zustimmt. Wird ein Schwerbehinderter zum Vorstellungsgespräch geladen, ist die Schwerbehindertenvertretung zu allen Vorstellungsgesprächen zu laden, außer wenn sie oder der Schwerbehinderte hierauf verzichtet.

d) Die nunmehr getroffene Auswahlentscheidung teilt die Dienststelle dem Dezernat II - Personal mit Antragsformblatt 1 bzw. 63 mit. Das Dezernat II - Personal beantragt beim Personalarzt die förmliche Zustimmung zur Einstellung (beim wissenschaftlichen Personal ist dem Personalarzt lediglich Mitteilung von der Einstellung zu machen) und bittet im Fall der Bewerbung von Schwerbehinderten um Äußerung der Schwerbehindertenvertretung.

e) Über die ablehnende Entscheidung werden nichtberücksichtigte Schwerbehinderte unter Darlegung der Gründe durch die Dienststelle unterrichtet.

f) Allgemein ist zu beachten, dass schwerbehinderte Bewerber nicht wegen der Behinderung benachteiligt werden dürfen, soweit nicht eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Tätigkeit ist. Wird hiergegen verstoßen, besteht eine Schadenersatzpflicht.

12 § 81 Abs. 1 SGB IX: „Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt dem Arbeitgeber geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richter und Richterinnen wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 und hören die in § 93 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbung schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.“

13 Nur ausfüllen bei:

a) nichtwissenschaftl. Beschäftigten, die unbefristet eingestellt werden sollen  
b) nichtwissenschaftl. Beschäftigten, die unbefristet eingestellt werden könnten, jedoch zunächst befristet eingestellt werden (Erprobung).

14 Der Aufenthaltstitel ist erforderlich für alle Ausländer. Ausgenommen sind Angehörige der EU-Staaten (einschl. EU-Beitrittsstaaten) und der EWR-Staaten, die lediglich eine Bescheinigung über das Aufenthaltsrecht benötigen.

15 Die Arbeitserlaubnis ist nicht erforderlich für wissenschaftliche Beschäftigte (einschließlich Ärzte). Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte, die Angehörige der EU-Staaten, Islands, Norwegens oder Liechtensteins sind, benötigen ebenfalls keine Arbeitserlaubnis. Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte, die Angehörige der EU-Beitrittsstaaten (ausgenommen Malta und Zypern) sind, benötigen hingegen eine Arbeitserlaubnis.

16 nur wenn nach Auffassung der Dienststelle zweckmäßig

17 Erforderlich ist in der Regel eine (z.B. von der Dienststelle) beglaubigte Fotokopie.

18 Insbesondere bei befristeter Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter/in sind lückenlose Nachweise (Kopie des Arbeitsvertrages) über Arbeitsverhältnisse an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie über Privatverhältnisse vorzulegen. Erforderlich ist dies insbesondere zur Stufenfestsetzung innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe gemäß § 16 Abs. 2 TV-L, ggf. i.V. mit § 40 Nr. 5 TV-L.

19 Erforderlich nur bei wissenschaftlichen Beschäftigten, die unbefristet eingestellt werden sollen. Nachweise über Kursbesuche bitte ggf. beifügen.

20 Das Führungszeugnis ist vom Bewerber auf dessen Kosten bei der zuständigen Meldebehörde zu beantragen. Es ist von der ausstellenden Behörde unmittelbar an die Universität zu übersenden. Führungszeugnisse, die an die Privatadresse des Bewerbers gerichtet sind (Privatführungszeugnisse), können wegen der beschränkten Angaben nicht berücksichtigt werden.

21 Wenn Sie Kindergeld beanspruchen, bitten wir Sie, den Antrag direkt zu richten an: Landesamt für Finanzen – Landesfamilienkasse, Referat 461, Postfach 10 02 64 in 95402 Bayreuth, Tel. 0921/8004-0.

22 Ist ein Sozialversicherungsausweis (SVA) noch nicht ausgestellt worden, gilt der Ausweis über die Versicherungsnummer als SVA. Die Fotokopie des SVA bzw. des Ausweises über die Versicherungsnummer muss mit Datum und Unterschrift des Sachbearbeiters bzw. der Sachbearbeiterin der Dienststelle versehen sein.

23 Fahrkostenzuschuss wird nach Maßgabe der Vorschriften Beschäftigten bis einschl. Entgeltgruppe 8 TV-L gewährt, wenn sie in München beschäftigt werden.

24 Diese Erklärung und der Fragebogen sind notwendig, wenn das voraussichtliche Bruttoarbeitsentgelt den Betrag von 800,- € monatlich nicht übersteigt.