

I. Persönliche Verhältnisse

<input type="checkbox"/> Frau <input type="checkbox"/> Herr		Nachname, Vorname		aktuelles Foto
weitere Vornamen		Geburtsname		
Geburtsdatum	Geburtsort			
Kreis/Land				
Familienstand				
<input type="checkbox"/> ledig	<input type="checkbox"/> verheiratet seit	<input type="checkbox"/> geschieden seit	<input type="checkbox"/> verwitwet seit	
Staatsangehörigkeit(en)		ggf. ehemalige Staatsangehörigkeit(en)		
Seit wann in der Bundesrepublik ansässig?		Religion (freiwillige Angabe)		
wohnhaft in (Straße, Hausnummer, PLZ, Ort)			Telefonnummer (tagsüber)	
			E-Mail	
Ehegatte				
Nachname, Vorname			Geburtsdatum	
Geburtsname				
Kinder				
Für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichem Personal nach § 2 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)		sind diese Angaben als Grundlage für die Berechnung der zulässigen Befristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG erforderlich. Bitte beachten Sie auch die zusätzlichen Erläuterungen in der Anlage .		
Nachname, Vorname	wird von mir betreut	Geburtsdatum	Bemerkung*	
	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein			
	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein			
	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein			

* Kind, Pflegekind, Enkelkind, Geschwister

II. Besondere persönliche Verhältnisse

schwerbehindert (§ 2 Sozialgesetzbuch IX) <input type="checkbox"/> ja ¹ <input type="checkbox"/> nein		Anerkennungsbescheid/Gleichstellungsbescheid vom	Grad der Behinderung (v.H.)
Für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichem Personal nach § 2 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)		sind diese Angaben als Grundlage für die Berechnung der zulässigen Befristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG erforderlich. Bitte beachten Sie auch die zusätzlichen Erläuterungen in der Anlage .	
Benötigen Sie aufgrund der Behinderung Arbeitshilfen (bitte nachfolgend kurz beschreiben)?			
Sind Sie gesund und in der Lage, jede dienstliche Tätigkeit (z.B. auch Außendienst etc.) auszuüben?			<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

III. Schulbildung, Hochschulbildung und Berufsausbildung

Besuchte Schulen, Hochschulen bzw. Bildungseinrichtungen

Name		von	bis
Art	Ort	Prüfung	Ergebnis ²
Name		von	bis
Art	Ort	Prüfung	Ergebnis ²
Name		von	bis
Art	Ort	Prüfung	Ergebnis ²
Name		von	bis
Art	Ort	Prüfung	Ergebnis ²
Name		von	bis
Art	Ort	Prüfung	Ergebnis ²

1) Bitte entsprechenden Nachweis beifügen.

2) Wenn bei der angegebenen Schule (Volks-, Mittel-, Oberschulen, Fach- und Handelsschulen etc.) Abschlussprüfungen nicht vorgesehen waren oder abgelegt worden sind, so ist hier anzugeben, wie viele Klassen dieser Schule erfolgreich besucht wurden.

IV. Bisherige Berufstätigkeiten (sämtliche Tätigkeiten inkl. Hilfskrafttätigkeit etc.)

Bitte füllen Sie die Tabelle **vollständig** aus und **belegen** Sie die angegebenen Zeiten durch **Nachweise**. Zeiten einer Unterbrechung wie z.B. Sonderurlaub, Elternzeit etc. sind ebenfalls anzugeben.

Hinweise:

1. Die personalverwaltenden Dienststellen der Technischen Universität München prüfen auf der Grundlage dieser Übersicht, welche **Vordienstzeiten berücksichtigungsfähig** sind und setzen die Stufe fest. Die Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe bestimmt die Höhe des individuellen Tabellenentgeltes. Bitte beachten Sie die entsprechenden Hinweise auf dem Infoblatt zur Entgeltsystematik – Stufenfestsetzung. Zeiten, die **an dieser Stelle** der Personalverwaltung nicht mitgeteilt werden, können **nachträglich nicht berücksichtigt** werden.

2. Für den **Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichem Personal** nach § 2 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) sind die Daten aller Beschäftigungsverhältnisse seit dem Abschluss Ihres Hochschulstudiums außerdem als Grundlage für die Berechnung der zulässigen Befristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG erforderlich. Soweit im Rahmen dieser Beschäftigungsverhältnisse Beurlaubungen oder Ermäßigungen aus den in § 2 Abs. 5 WissZeitVG (§ 57 b Abs. 4 HRG bzw. § 57 c Abs. 6 HRG alter Fassung) genannten Gründen erfolgt sind, vermerken Sie dies bitte und fügen die entsprechenden Nachweise bei. Bitte beachten Sie auch die **zusätzlichen Erläuterungen in der Anlage**.

als (Art der Tätigkeit)	von – bis (Tag/Monat/Jahr)		
bei (Arbeitgeber ³)	zeitl. Umfang <input type="checkbox"/> VZ <input type="checkbox"/> TZ ⁴	Std./Woche	Entgeltgr. ⁵
als (Art der Tätigkeit)	von – bis (Tag/Monat/Jahr)		
bei (Arbeitgeber ³)	zeitl. Umfang <input type="checkbox"/> VZ <input type="checkbox"/> TZ ⁴	Std./Woche	Entgeltgr. ⁵
als (Art der Tätigkeit)	von – bis (Tag/Monat/Jahr)		
bei (Arbeitgeber ³)	zeitl. Umfang <input type="checkbox"/> VZ <input type="checkbox"/> TZ ⁴	Std./Woche	Entgeltgr. ⁵
als (Art der Tätigkeit)	von – bis (Tag/Monat/Jahr)		
bei (Arbeitgeber ³)	zeitl. Umfang <input type="checkbox"/> VZ <input type="checkbox"/> TZ ⁴	Std./Woche	Entgeltgr. ⁵
als (Art der Tätigkeit)	von – bis (Tag/Monat/Jahr)		
bei (Arbeitgeber ³)	zeitl. Umfang <input type="checkbox"/> VZ <input type="checkbox"/> TZ ⁴	Std./Woche	Entgeltgr. ⁵
als (Art der Tätigkeit)	von – bis (Tag/Monat/Jahr)		
bei (Arbeitgeber ³)	zeitl. Umfang <input type="checkbox"/> VZ <input type="checkbox"/> TZ ⁴	Std./Woche	Entgeltgr. ⁵
als (Art der Tätigkeit)	von – bis (Tag/Monat/Jahr)		
bei (Arbeitgeber ³)	zeitl. Umfang <input type="checkbox"/> VZ <input type="checkbox"/> TZ ⁴	Std./Woche	Entgeltgr. ⁵

3) Bitte genaue Bezeichnung der Beschäftigungsstelle angeben und keine Abkürzungen verwenden.

4) VZ: Vollzeit, TZ: Teilzeit

5) Bei Tätigkeiten im öffentlichen Dienst bitte hier auch die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe angeben.

Angaben zur Promotion		
Bitte beantworten Sie diese Fragen unabhängig davon, ob an der Promotion im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses gearbeitet wird oder wurde. Für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichem Personal nach § 2 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschafts-		zeitvertragsgesetz - WissZeitVG) sind diese Angaben als Grundlage für die Berechnung der zulässigen Befristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG erforderlich. Bitte beachten Sie auch die zusätzlichen Erläuterungen in der Anlage .
Promotionsthema wurde erteilt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Beginn der Promotion	Abschluss der Promotion

V. Straf- oder Ermittlungsverfahren

Schwebt zur Zeit ein Straf- oder Ermittlungsverfahren gegen Sie?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Sind Sie vorbestraft? (Verurteilungen, die nicht in das Bundeszentralregister eingetragen werden, die nicht in das Führungszeugnis aufzunehmen oder die zu tilgen sind, brauchen nicht angegeben werden.)	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
sonstige Angaben	

VI. Verfassungstreue

Von dem mir übergebenen Verzeichnis extremistischer oder extremistisch beeinflusster Organisationen (siehe Fragebogen zur Prüfung der Verfassungstreue) habe ich Kenntnis genommen. Ändern sich meine bereits gemachten Angaben auf diesem Fragebogen bzw. haben sich diese geändert, verpflichte ich mich dies der Personalverwaltung umgehend mitzuteilen.	Dies gilt auch für den Fall, dass ich mit oder ohne Unterbrechung in ein anderes Beschäftigungs- oder Beamtenverhältnis übernommen werde. Die aktuelle Version des o. g. Verzeichnisses ist im Dienstleistungskompass der Technischen Universität München unter dem Stichwort „Verfassungstreue“ zu finden.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ich versichere, dass ich die vorstehenden Angaben auf den Seiten 1 – 4 des Personalbogens nach bestem Wissen und Gewissen gemacht habe und bestätige die Richtigkeit dieser Angaben. Ich weiß, dass ich bei wissentlich falschen Angaben die fristlose Kündigung oder die Anfechtung des Arbeitsvertrages zu erwarten habe. Auch fahrlässig falsche oder unvollständige Angaben gehen in jedem Fall zu Lasten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

Ich bestätige, dass ich die Datenschutzhinweise gemäß Art. 13 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zur Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Rahmen der Einstellung und Beschäftigung, abrufbar im Dienstleistungskompass unter dem Stichwort „Datenschutz – Personalverhältnisse“ (<https://portal.mytum.de/kompass>) zur Kenntnis genommen habe.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift (ausgeschriebener Vor- und Familienname)

Anlage

zu Punkt I. und
zu Punkt IV.

Erläuterungen

Für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichem Personal nach § 2 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) sind die unter Punkt I., II. und unter Punkt IV. abgefragten Daten als Grundlage für die Berechnung der Befristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG erforderlich. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. 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 wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung ohne Promotion und Promotionszeiten ohne Beschäftigung zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Auf diese Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer staatlichen oder überwiegend staatlich finanzierten Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 WissZeitVG anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften zum Zwecke der wissenschaftlichen Qualifizierung abgeschlossen wurden. Studienbegleitende Arbeitsverhältnisse nach § 6 WissZeitVG, deren Gegenstand die Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten ist, werden nicht auf den Befristungsrahmen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet.

Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich im Einverständnis mit dem/der Mitarbeiter/in im Falle von Ermäßigungen und Beurlaubungen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG:

- Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes;
- Zeiten einer Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden sind;
- Zeiten einer Beurlaubung für eine künstlerische oder wissenschaftliche Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung;

- 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;

- 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 und

- Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

O. g. Zeiten werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet.

Promotionszeiträume:

Bei Promotionszeiten, die bereits vor dem Abschluss der Erstausbildung liegen (insbesondere in medizinischen Studiengängen), ist zu beachten, dass auch diese zu berücksichtigen sind. Als Beginn gilt der Zeitpunkt, zu dem das Promotionsthema und -vorhaben vereinbart wurden. Bei sonstigen Promovierenden (d.h. die nicht aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses Mitglied der Hochschule sind) gilt die Zeit nach der Einschreibung als Doktorand/in. Wann eine Promotion abgeschlossen ist, richtet sich nach den jeweiligen Promotionsordnungen der Fakultäten. Grundsätzlich ist jedoch davon auszugehen, dass eine Promotion mit dem Tag der mündlichen Prüfung (Rigorosum, Disputation) und der anschließenden Verkündung des Gesamtergebnisses abgeschlossen ist.

Kinderbetreuung:

Die Angaben sind als Grundlage für die Berechnung der Befristungsdauer gem. § 2 WissZeitVG erforderlich. Die insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Diese Regelung gilt für beide Elternteile. Von einer Betreuung ist regelmäßig auszugehen, wenn Kind und betreuende Person in einem gemeinsamen Haushalt leben.

Schwerbehinderung bzw. chronische Erkrankung:

Die insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre.