

Einstellungs-/Weiterbeschäftigungsvorschlag für wissenschaftliche Beschäftigte und Lehrkräfte für besondere Aufgaben

An die Technische Universität München ☐ Zentralabteilung 1, Referat 12 ☐ Zentralabteilung 2, Referat 21 ☐ Zentralabteilung 2, Referat 22 ☐ Zentralabteilung 8, Referat 82 ☐ Servicebüro/Verwaltung d. Fakultät für mit Anlagen	Beschäftigungsdienststelle (genaue Bezeichnung des Instituts/Lehrstuhls/Fachgebiets, der Betriebs- oder Verwaltungseinheit): Für Rückfragen steht zur Verfügung: Frau/Herr Telefon-Nr. E-Mail
☐ Einstellungsvorschlag ☐ Weiterbeschäftigungsvorschlag	

1. Wichtige Vorbemerkungen und Hinweise

Der Beschäftigungsdienststelle und der Bewerberin/dem Bewerber sind bekannt, dass für die rechtsverbindliche Ausgestaltung des beabsichtigten Beschäftigungsverhältnisses die Personalverwaltungen der jeweiligen Standorte der Technischen Universität München zuständig sind. Von der Lehrstuhlleitung/Vom Institutsvorstand etc. dürfen deshalb nur Einstellungsvorverhandlungen geführt werden. Dieser Einstellungs- bzw. Weiterbeschäftigungsvorschlag enthält deshalb noch keine rechtsverbindliche Zusicherung für ein Beschäftigungsverhältnis mit der Technischen Universität München. Der Arbeitsvertrag wird mit dem Freistaat Bayern abgeschlossen, der hierbei allein durch die im Auftrag des Präsidenten - für den Personenkreis der wissenschaftlich Beschäftigten - bzw. des Kanzlers - für den Personenkreis der nichtwissenschaftlich Beschäftigten - handelnden Personalstellen der Technischen Universität München vertreten wird. Vor Abschluss eines Arbeitsvertrages mit nichtwissenschaftlichen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern muss außerdem der örtlich zuständige Personalrat nach dem Bayer. Personalvertretungsgesetz beteiligt werden. **Einstellungsvorschläge sind sofort nach Abschluss der Einstellungsvorverhandlungen**, mindestens aber vier Wochen vor der beabsichtigten Arbeitsaufnahme, **Verlängerungsvorschläge mindestens aber vier Monate** vor der beabsichtigten Weiterbeschäftigung, den für den Hochschulstandort zuständigen Personalverwaltungen vorzulegen. Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden (§ 38 Abs. 1 SGB III). Nur durch das Einhalten der o. g. Frist kann diese Meldepflicht vermieden werden.

2. Außerdem sind der Beschäftigungsdienststelle und der Bewerberin/dem Bewerber bekannt, dass

- die Arbeitsaufnahme vor Abschluss des Arbeitsvertrages nicht erfolgen darf. Bei der Beschäftigung einer Bewerberin/eines Bewerbers vor Abschluss eines Vertrages oder der Beschäftigung entgegen dem Arbeitsvertrag können Haftungsansprüche gegen die/den Verantwortliche/n entstehen,
- der Einstellungsvorschlag keinen Anspruch auf Eingruppierung in der vorgeschlagenen Entgeltgruppe begründet und dass die Eingruppierung von der Personalverwaltung auf der Grundlage des Vordruckes „Feststellung der Entgeltgruppe“ vorgenommen wird,
- ihr/ihm nach Arbeitsaufnahme nur Tätigkeiten übertragen werden dürfen, die der im Arbeitsvertrag festgelegten Eingruppierung entsprechen,
- ein der Personalverwaltung vorgelegter Weiterbeschäftigungsvorschlag noch keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung begründet.

3. Besondere Hinweise für befristete Arbeitsverhältnisse

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages steht unter dem Vorbehalt eines schriftlichen Vertragsabschlusses (Schriftformgebot, § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Zur wirksamen Befristung eines Arbeits- und Dienstverhältnisses bedarf es neben der Schriftform auch einer eigenen sachlichen Rechtfertigung. Für die entsprechende Gestaltung befristeter Verträge sind die maßgeblichen Befristungstatbestände unbedingt mitzuteilen. Auf der Seite 3 dieses Vordruckes sind die wichtigsten Befristungsgründe unter den Ziffern 8.1 – 8.3 zusammengefasst dargestellt. Sind mehrere Gründe für die Befristung maßgebend, sind diese darzulegen.

4. Allgemeine Hinweise zur Gewährung von Umzugskosten und Trennungsgeld

Bei Umzügen aus Anlass der Einstellung ist im Regelfall keine Umzugskostenvergütung mehr zuzusagen. Die Möglichkeit zur Zusage aus Anlass der Einstellung besteht nur noch, wenn nach vorheriger Feststellung an der Einstellung ein besonderes dienstliches Interesse besteht, d.h. die Einstellung würde bei Nichterteilung der Umzugskostenzusage scheitern und vergleichbare qualifizierte Bewerber stehen nachweislich am Dienstort München und Umgebung nicht oder nicht ausreichend zur Verfügung. Darüber hinaus ist es erforderlich, dass mit der/dem Einstellenden ein Vertrag mit einer Dauer von mindestens zwei Jahren abgeschlossen wird. Der Antrag auf Zusage der Umzugskostenvergütung ist so rechtzeitig zu stellen, dass die jeweils zuständige Zentralabteilung das besondere dienstliche Interesse vor dem Einstellungstermin feststellen kann. Eine ansonsten erteilte Zusage wäre unwirksam. Eine Zusage nach erfolgtem Umzug ist nicht möglich. Mit dieser Zusage ist die Gewährung von Trennungsgeld verbunden, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen. Die Verbuchung aller Kosten erfolgt aus der Verbuchungsstelle des Gehalts. Das erforderliche Antragsformular ist im Internet im Formulararchiv unter https://portal.mytum.de/archiv/form_personal (Stichwort „Umzugskosten“) abrufbar.

5. Angaben zum beabsichtigten Beschäftigungsverhältnis

Frau/Herr		geboren am	Staatsangehörigkeit
Anschrift (Straße, Hausnummer, PLZ, Wohnort)			
soll ab	☐ unbefristet		☐ befristet bis Begründung erforderlich – siehe Seite 3
als	in Entgeltgruppe	eingestellt / weiterbeschäftigt werden.	
Nach Arbeitsaufnahme dürfen nur Tätigkeiten übertragen werden, die der im Arbeitsvertrag festgelegten Eingruppierung entsprechen. Andernfalls können unter Umständen Haftungsansprüche gegen die/den Verantwortliche/n entstehen.			

☐ Vollzeit (100 %)	☐ im Umfang von	%	☐ Stunden/Woche
☐ von der Fünf-Tage-Woche abweichende Festlegung auf Tage, und zwar: ☐ Mo ☐ Di ☐ Mi ☐ Do ☐ Fr			
ggf. abweichende Arbeitszeit von - bis	☐ Vollzeit (100 %)	☐ im Umfang von	% ☐ Stunden/Woche
☐ von der Fünf-Tage-Woche abweichende Festlegung auf Tage, und zwar: ☐ Mo ☐ Di ☐ Mi ☐ Do ☐ Fr			

Erhalten Sie aktuell ein Stipendium?		☐ Ja	☐ Nein
Es bestand/besteht bereits ein Beschäftigungsverhältnis an der TUM als:			
☐ Beschäftigte/r	☐ wissenschaftliche Hilfskraft	☐ Studierende/r mit wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten	
☐ Beamten/Beamter	☐ wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in		

6. Verrechnung – genaue Angaben zwingend erforderlich

(bitte auswählen)	PlanstellenNr./FondsNr.	Kapitel/Titel	Kostenstelle	ggf. Angabe zu Zeitraum/Umfang
(bitte auswählen)	PlanstellenNr./FondsNr.	Kapitel/Titel	Kostenstelle	ggf. Angabe zu Zeitraum/Umfang
(bitte auswählen)	PlanstellenNr./FondsNr.	Kapitel/Titel	Kostenstelle	ggf. Angabe zu Zeitraum/Umfang

☐ Es handelt sich hierbei um ein **Marie S.-Curie Projekt** (bitte Grant Agreement, Guide for Applicants und das entsprechende MSCA Work Programme in Kopie beifügen).

Es wird bestätigt, dass bei einer Beschäftigung zu Lasten von Dritt- und sonstigen Mitteln diese zur Abdeckung aller anfallenden Personalkosten einschließlich Zuwendung, Urlaubsgeld, Zulagen etc., Arbeitgeberanteile Sozialversicherung und Zusatzversorgung sowie der unter Umständen anfallenden Umzugskostenvergütung/Trennungsgeld für den gesamten Vertragszeitraum ausreichend zur Verfügung stehen.

7. Lehrverpflichtung gemäß § 4 Lehrverpflichtungsverordnung (LUFV), soweit nicht aus Drittmitteln oder Prüfamtseinnahmen verrechnet

Die Lehrverpflichtungsstunden sind nur in folgenden Fällen anzugeben:

- ☐ Die/Der Obengenannte soll als **Lehrkraft für besondere Aufgaben** beschäftigt werden und hat eine Lehrverpflichtung im Umfang von wöchentlich Lehrveranstaltungsstunden zu erfüllen (§ 4 Abs. 1 Nr. 7 und 8b LUFV).
- ☐ Die/Der Obengenannte soll befristet als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in beschäftigt werden und hat abweichend von den bei Vollbeschäftigung vorgesehenen 5 Lehrveranstaltungsstunden eine reduzierte Lehrverpflichtung im Umfang von wöchentlich (mindestens jedoch zwei) Lehrveranstaltungsstunden zu erfüllen (§ 4 Abs. 1 Nr. 8c Satz 2 LUFV).

Eine Reduzierung ist nur in besonderen Fällen und nur dann möglich, wenn ihr/ihm auch Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind (**ausführliche Begründung** auf Beiblatt erforderlich).

Hinweis: Die Hochschule geht davon aus, dass von der Reduzierung äußerst restriktiv Gebrauch gemacht wird.

8. Begründung für ein befristetes Arbeitsverhältnis

8.1 Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

☐	Der/Die Arbeitnehmer/in ist nicht promoviert (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Die befristete Beschäftigung erfolgt zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung. Es wird bestätigt, dass die vereinbarte Befristungsdauer der angestrebten Qualifizierung (bitte zwingend ankreuzen bzw. benennen) angemessen ist. Qualifizierungsziel: ☐ Abklärung der Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten ggf. mit dem Ziel einer Promotion ☐ Promotion (Vertragszeitraum entspricht der voraussichtlichen Dauer der Promotion, eines definierten Promotionsteilziels bzw. ggf. einer mehrstufigen Verlängerungsoption gemäß Betreuungsvereinbarung) ☐ wissenschaftlicher Kompetenzerwerb im Forschungsprojekt: ☐ Publikation/Symposium/Lehrkonzept: ☐ Qualifizierung auf der Grundlage einer Qualifizierungs- bzw. Zielvereinbarung ☐ wissenschaftliche Lehrqualifikation im Rahmen von ☐ wissenschaftlicher Kompetenzerwerb auf dem Gebiet ☐ sonstige wissenschaftliche/künstlerische Qualifizierung:
☐	Der/Die Arbeitnehmer/in ist promoviert (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG). Die befristete Beschäftigung erfolgt zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung. Es wird bestätigt, dass die vereinbarte Befristungsdauer der angestrebten Qualifizierung (bitte zwingend ankreuzen bzw. benennen) angemessen ist. Qualifizierungsziel: ☐ Abklärung der Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten mit dem Ziel einer Habilitation ☐ Habilitation (ggf. Vertragszeitraum bis zur gesetzlich vorgeschriebenen Zwischenevaluation) ☐ Projekt- und Personalführungserfahrung in einer wissenschaftlichen Einrichtung (z. B. Nachwuchsgruppenleitung) ☐ wissenschaftlicher Kenntniserwerb, der für die Übernahme einer Professur qualifiziert ☐ komplexes wissenschaftliches Projektmanagement: ☐ besonderer wissenschaftlicher Kompetenzerwerb durch selbständige Drittmittelakquise ☐ wissenschaftliche Profilierung insbes. herausragende Publikation(en): ☐ Qualifizierung auf der Grundlage einer Qualifizierungs- bzw. Zielvereinbarung ☐ wissenschaftliche Lehrqualifikation im Rahmen von ☐ sonstige wissenschaftliche/künstlerische Qualifizierung in der Postdocphase:
	W i c h t i g Begründung, wenn die vorgesehene Arbeitsvertragslaufzeit weniger als ein Jahr beträgt: zusätzliche zwingende Angaben bei Verrechnung aus Drittmitteln Name und Beginn- und Endedatum des Drittmittelprojekts/der Drittmittelprojekte bei Mischfinanzierungen: Begründung, wenn die vorgesehene Arbeitsvertragslaufzeit von der Laufzeit des Forschungsprojektes abweicht:

8.2 Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) – nur, wenn keine Qualifizierungsbefristung möglich ist

☐	Die/Der Beschäftigte wird überwiegend aus Drittmitteln finanziert, die für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sind, und überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt. Die vereinbarte Befristungsdauer entspricht dem bewilligten Projektzeitraum. Name und Beginn- und Endedatum des Drittmittelprojekts (bitte Kopie des Zuwendungsbescheids bzw. des FuE-Vertrages beilegen) Begründung, wenn die vorgesehene Arbeitsvertragslaufzeit von der Laufzeit des Drittmittelprojektes abweicht:
--------------------------	---

8.3 Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

☐	Erstmalige Einstellung der/des Beschäftigten beim Freistaat Bayern bis zur Dauer von zwei Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Eine frühere Beschäftigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers beim Freistaat Bayern, die mehr als drei Jahre zurückliegt, steht dem wirksamen Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrages nicht entgegen.								
☐	Die/der Beschäftigte wird zur Vertretung einer/eines anderen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers beschäftigt wegen <table border="0"><tr><td>☐ Elternzeit/Sonderurlaub</td><td>☐ Mutterschutz</td><td>☐ Arbeitszeitreduzierung</td><td>☐ Freistellung</td></tr><tr><td>☐ Erkrankung</td><td>☐ Rente auf Zeit</td><td>☐ Sonstiges:</td><td></td></tr></table> von Frau/Herrn	☐ Elternzeit/Sonderurlaub	☐ Mutterschutz	☐ Arbeitszeitreduzierung	☐ Freistellung	☐ Erkrankung	☐ Rente auf Zeit	☐ Sonstiges:	
☐ Elternzeit/Sonderurlaub	☐ Mutterschutz	☐ Arbeitszeitreduzierung	☐ Freistellung						
☐ Erkrankung	☐ Rente auf Zeit	☐ Sonstiges:							
☐	Der Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG). sonstige besondere (sachliche oder in der Person der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers liegende) Gründe								

9. Anlagen

9.1 Für die erstmalige Einstellung der Bewerberin/des Bewerbers sind folgende Unterlagen beigelegt:

☐ Feststellung der Entgeltgruppe ☐ Personalfragebogen mit Lichtbild ☐ Fragebogen zur Verfassungstreue ☐ Fragebogen zur Scientology-Organisation ☐ amtliches Führungszeugnis zur Vorlage bei einer deutschen Behörde ☐ Nachweis/e über frühere Beschäftigungen im Hochschul- und Forschungsbereich (Arbeitsverträge etc.) ☐ Hinweis zur Beitragspflicht (VBL) ☐ ggf. Antrag auf Befreiung von der VBL-Pflichtversicherung	☐ Hochschulabschlusszeugnisse und -urkunden ☐ Promotionsurkunde ☐ Approbationsurkunde ☐ Ausbildungszeugnis/se ☐ Schulabschlusszeugnis/se ☐ Lebenslauf ☐ <u>bei ausländischen Beschäftigten</u> (nicht Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten, der Schweiz und der EWR-Länder Island, Liechtenstein und Norwegen): ☐ gültiger Aufenthaltstitel mit Erlaubnis zur Arbeitsaufnahme
---	---

9.2 Zur Vorlage an das Landesamt für Finanzen – Bezügestelle Arbeitnehmer – sind bei der erstmaligen Einstellung folgende Unterlagen beigelegt:

☐ Sozialversicherungsausweis ☐ Angabe zur Krankenversicherung/Mitgliedsbescheinigung ☐ Nachweise zum Personenstand (ggf. Heiratsurkunde etc.) ☐ ggf. Befreiungsbescheinigung der Rentenversicherung und grüne Befreiungskarte ☐ ggf. Kindergeldantrag einschließlich Nachweise (Geburtsurkunde, Schulbesuchsbescheinigung) ☐ ggf. Antrag auf vermögenswirksame Leistungen einschließlich Kopie des Vertrages ☐ ggf. Antrag auf Fahrtkostenzuschuss mit amtl. Kostennachweis ☐ ggf. Nachweis/e über frühere Beschäftigungen im öffentlichen Dienst ☐ ggf. Nachweis über Wehr-/Zivildienst ☐ ggf. Nachweis über frühere Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ☐ ☐
--

Zutreffendes bitte ankreuzen oder ergänzen.

Der Arbeitsplatz der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters befindet sich im Bereich			
☐ Garching	☐ Innenstadt/Stammgelände	☐ Weihenstephan	☐
☐ Gebäudeteil:		☐ Raumnummer:	

10. Ergänzende Hinweise zur Datenerfassung und Datenpflege im Rahmen des Personal- und Stellenverwaltungssystems SAP/R3 Modul HR

Die für den jeweiligen Hochschulstandort zuständigen Personalverwaltungen der Technischen Universität München erledigen die ihr zugewiesenen Aufgaben im Bereich der Stellen- und Personalverwaltung, Mittelbewirtschaftung und Controlling sowie der damit zusammenhängenden statistischen Auswertungen mit Unterstützung des DV-Personal- und Stellenverwaltungssystems SAP/R3 (Modul HR). Ihre für die Personalbetreuung notwendigen Daten werden deshalb für das DV-System SAP/R3 erfasst und gespeichert. Außerdem erhält das Landesamt für Finanzen München zur Aufnahme der Entgelt- und Besoldungszahlung die notwendigen Daten. Interne Stellen der Hochschulverwaltung erhalten – soweit dies zur Aufgabenerledigung notwendig ist (z.B. zur Erstellung des Vorlesungsverzeichnisses, Beschäftigtenlisten, Hochschulstatistiken etc.) – ebenfalls auszugsweise personenbezogene Daten.

Von den Vorbemerkungen und Hinweisen unter Ziffer 1 sowie vom Infoblatt zur Entgeltsystematik – Stufenfestsetzung wurde Kenntnis genommen. Die Richtigkeit der Angaben wird versichert.

- ☐ München
- ☐ Garching
- ☐ Weihenstephan, den

.....
Unterschrift Bewerber/in

.....
Unterschrift Instituts-/Lehrstuhl-/Abteilungsleitung/Geschäftsführer/in

**Stand
Juni 2016**

**Hinweise und Erläuterungen
zur Befreiung von der Pflichtversicherung
in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes
(§ 2 Absatz 2 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV –)**

Nicht bei Vertragsverlängerungen!

1. Die Regelung in § 2 Absatz 2 ATV hat folgenden Wortlaut:

(2) ¹Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen, die für ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt werden, in dem sie wegen der Dauer der Befristung die Wartezeit nach § 6 Abs. 1 nicht erfüllen können, und die bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben, sind auf ihren schriftlichen Antrag vom Arbeitgeber von der Pflicht zur Versicherung zu befreien. ²Der Antrag ist innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu stellen. ³Zugunsten der nach Satz 1 von der Pflichtversicherung befreiten Beschäftigten werden Versorgungsanwartschaften auf eine freiwillige Versicherung (entsprechend § 26 Abs. 3 Satz 1) mit Beiträgen in Höhe der auf den Arbeitgeber entfallenden Aufwendungen für die Pflichtversicherung, einschließlich eines eventuellen Arbeitnehmerbeitrags nach § 37 a Abs. 2, höchstens jedoch mit vier v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts begründet. ⁴Wird das Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 1 verlängert oder fortgesetzt, beginnt die Pflichtversicherung anstelle der freiwilligen Versicherung mit dem Ersten des Monats, in dem die Verlängerung oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über fünf Jahre hinaus vereinbart wurde. ⁵Eine rückwirkende Pflichtversicherung von Beginn des Arbeitsverhältnisses an ist ausgeschlossen.

2. Eine Befreiung von der Pflichtversicherung ist möglich, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) Wegen der Dauer der Befristung des Arbeitsverhältnisses kann die Wartezeit von 60 Umlagemonaten nicht erfüllt werden.
- b) Sie müssen den Antrag innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses stellen. Maßgebend ist das Eingangsdatum bei Ihrer Beschäftigungsstelle oder bei der für Sie zuständigen Bezugsstelle bei dem Landesamt für Finanzen. Geht der Antrag erst später ein, darf eine Befreiung nicht mehr ausgesprochen werden.
- c) Sie müssen eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben. Wissenschaftliche Tätigkeiten sind wissenschaftliche bzw. künstlerische Dienstleistungen, die von wissenschaftlichem bzw. künstlerischem Personal an Hochschulen nach § 42 Hochschulrahmengesetz - HRG - erbracht werden. Hiermit sind insbesondere Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben gemeint. Voraussetzung für wissenschaftliche Tätigkeit ist in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium.
- d) Die wissenschaftliche Tätigkeit muss an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung ausgeübt werden.
- e) Sie dürfen bisher keine Pflichtversicherungszeiten in einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes haben.
- f) Die Voraussetzungen für die Pflichtversicherung müssen dem Grunde nach vorliegen (prüft die Bezugsstelle).

3. Während der Befreiung von der Pflichtversicherung werden Anwartschaften auf Rentenleistung aus einer freiwilligen Versicherung erworben.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beiträge in Höhe von 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts in eine freiwillige kapitalgedeckte Versicherung der Beschäftigten/des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) einzuzahlen (die Möglichkeit, den Beitrag für eine anderweitige Altersvorsorge der/des Beschäftigten zu verwenden, besteht nicht). Daraus entsteht im Rentenfall auch ohne Erfüllung einer Wartezeit ein Anspruch auf Betriebsrente der VBL.

Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, eine eigene freiwillige Versicherung mit der VBL zu vereinbaren und die o.g. Arbeitgeberbeiträge aus eigenen Mitteln aufzustocken. Informationen hierzu erhalten Sie auf Anfrage unmittelbar von der VBL in Karlsruhe (E-Mail: kundenservice@vbl.de, Internet: www.vbl.de).

4. Die Leistungen aus der freiwilligen Versicherung sind nach derzeitigem Stand erheblich niedriger als die Leistungen aus der Pflichtversicherung.

Der Garantiezins in der freiwilligen Versicherung beträgt für Neuverträge ab 1. Juni 2016 nur noch 0,25 Prozent, während die Verzinsung in der Pflichtversicherung in der Ansparphase 3,25 Prozent und in der Rentenphase 5,25 Prozent beträgt. Damit sind die garantierten Leistungen in der freiwilligen Versicherung erheblich geringer als in der Pflichtversicherung.

Zu berücksichtigen ist, dass derzeit ein Anspruch auf Rentenleistungen in der Pflichtversicherung nur entsteht, wenn die Wartezeit von 60 Umlagemonaten bis zum Rentenfall erfüllt wird oder als erfüllt gilt. Ab 1. Januar 2018 entsteht in der Pflichtversicherung jedoch auch dann eine unverfallbare Rentenanswartschaft, wenn das Arbeitsverhältnis noch drei Jahre andauert und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet ist.

5. Durch die Befreiung von der Pflichtversicherung können sich weitere Nachteile bei den Zusatzversorgungsleistungen ergeben. Insbesondere:

Aus der freiwilligen Versicherung stehen keine sozialen Komponenten nach § 9 ATV zu. Das bedeutet, dass für den Fall einer Elternzeit keine zusätzlichen Versorgungspunkte nach § 9 Abs. 1 ATV berücksichtigt werden. Außerdem werden für den Fall einer Erwerbsminderung oder für den Fall des Todes während des Beschäftigungsverhältnisses keine zusätzlichen Versorgungspunkte nach § 9 Abs. 2 ATV (Hinzurechnungspunkte) berücksichtigt.

Bei einer späteren Pflichtversicherung mit einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Renteneintritt nehmen die Anwartschaften aus der Pflichtversicherung nur dann an der Verteilung von Bonuspunkten nach § 19 ATV (Dynamik) teil, wenn mindestens 120 Umlagemonate in der Pflichtversicherung erfüllt sind.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter ist zunächst für vier Jahre in der freiwilligen Versicherung anstelle der Pflichtversicherung versichert. Nach vier Jahren wird das Arbeitsverhältnis für weitere sieben Jahre fortgesetzt. Da in der Pflichtversicherung nur für sieben Jahre Umlagemonate zu berücksichtigen sind, sind die Voraussetzungen für die Dynamik nicht erfüllt. Die Rentenanswartschaft aus der Pflichtversicherung bleibt daher vom Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt des Rentenfalls oder einem Wiederbeginn der Pflichtversicherung statisch.

6. Trotz wirksamer Befreiung kann zu einem späteren Zeitpunkt die Pflichtversicherung eintreten.

Bei einer Verlängerung oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über fünf Jahre hinaus beginnt die Pflichtversicherung anstelle der freiwilligen Versicherung mit dem Ersten des Monats, in dem die Verlängerung oder Fortsetzung über fünf Jahre hinaus vereinbart wurde. Damit endet die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragsentrichtung in die freiwillige Versicherung; im Übrigen bleibt die freiwillige Versicherung bestehen.

Eine rückwirkende Pflichtversicherung vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an ist nach § 2 Absatz 2 Satz 5 ausgeschlossen.

Um eine Rentenleistung aus der Pflichtversicherung zu erhalten, ist grundsätzlich die Erfüllung einer Wartezeit von 60 Umlagemonaten in der Pflichtversicherung notwendig. Befristet wissenschaftliche Beschäftigte, die nach § 2 Abs. 2 ATV statt der Pflichtversicherung die freiwillige Versicherung gewählt haben, sind nach der Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses über fünf Jahre hinaus auch dann in der Pflichtversicherung anzumelden, wenn sie die satzungsmäßige Wartezeit von 60 Umlagemonaten nicht erfüllen werden.

Die Begründung der Pflichtversicherung geht aber in diesen Fällen auch ohne Erfüllung der Wartezeit von 60 Umlagemonaten nicht ins Leere, sofern zusammen mit der freiwilligen Versicherung die Voraussetzungen für unverfallbare Anwartschaften nach dem Betriebsrentengesetz (vgl. § 1 b Abs. 1 BetrAVG) erfüllt sind. Das bedeutet, dass Anwartschaften, die während der Versicherung aus der freiwilligen Versicherung und der ununterbrochen anschließenden Pflichtversicherung entstehen, gesetzlich unverfallbar sind, sofern die Beschäftigung bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber insgesamt mindestens fünf Jahre ununterbrochen gedauert hat und die/der Beschäftigte im Zeitpunkt des Ausscheidens bereits das 25. Lebensjahr vollendet hat.

Ab 1. Januar 2018 entsteht in der Pflichtversicherung auch dann eine unverfallbare Rentenanswartschaft, wenn das Arbeitsverhältnis noch drei Jahre andauert und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet ist.

7. Bitte wenden Sie sich vor einer eventuellen Befreiung wegen weiterer Informationen zu den Unterschieden zwischen der freiwilligen Versicherung und der Pflichtversicherung unmittelbar an die VBL (E-Mail: kundenservice@vbl.de, Internet: www.vbl.de).

Dieses Hinweisblatt habe ich erhalten und zur Kenntnis genommen. Auf die zweimonatige Frist für die Beantragung der Befreiung von der Pflichtversicherung bin ich hingewiesen worden.

Ort, Datum

Name, Vorname _____ PLZ Ort _____
Geburtsdatum _____ Straße _____
ggf. Geburtsname _____ Telefon _____
Personalnummer, sofern bereits bekannt: _____

An das
Landesamt für Finanzen – Dienststelle München
- Bezügestelle Arbeitnehmer -
- Arbeitsgruppe
80535 München

**Antrag auf Befreiung von der Pflichtversicherung
in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes
(§ 2 Absatz 2 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV –)**

1	Antrag der/des Beschäftigten: Ich beantrage für mein am _____ beginnendes/begonnenes Beschäftigungsverhältnis die Befreiung von der Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Die Hinweise und Erläuterungen zur Befreiung von der Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes habe ich erhalten und zur Kenntnis genommen. Mir ist insbesondere bekannt, dass – die Leistungen aus der freiwilligen Versicherung nach derzeitigem Stand erheblich niedriger sind als die Leistungen aus der Pflichtversicherung, – sich durch die Befreiung auch sonstige Nachteile bei den Zusatzversorgungsleistungen ergeben können, – der Antrag auf Befreiung nicht widerrufen werden kann, – nach Befreiung von der Versicherungspflicht ein Antrag auf Wechsel von der freiwilligen Versicherung in die Pflichtversicherung nicht rückwirkend sondern nur zum nächsten Monatsersten möglich ist, – die Befreiung endet, sobald das befristete Arbeitsverhältnis über fünf Jahre hinaus verlängert oder fortgesetzt wird, – der Arbeitgeber zu meinen Gunsten Beiträge in eine freiwillige kapitalgedeckte Versicherung bei der VBL an Stelle der Pflichtversicherung entrichtet und ich selbst die Möglichkeit habe, darüber hinaus eine eigene freiwillige Versicherung bei der VBL zu vereinbaren und die Arbeitgeberbeiträge aus eigenen Mitteln aufzustocken. Ich bestätige, dass ich bisher keine Pflichtversicherungszeiten in einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes habe. Ort, Datum Unterschrift
2	Bestätigung der Beschäftigungsstelle: Die/Der Beschäftigte übt eine wissenschaftliche Tätigkeit im Sinne des § 2 Absatz 2 ATV aus. Die Beschäftigungsstelle ist eine Hochschule oder Forschungseinrichtung im Sinne des § 2 Absatz 2 ATV. Ort, Datum Unterschrift, Stempel