

M E R K B L A T T

für Einstellungs-/Verlängerungsanträge

Zusagen auf Einstellung und Einstufung dürfen **nur durch die Personalabteilung** gegeben und Arbeitsverträge **nur durch die Personalabteilung** geschlossen werden.

Zeitpunkt der Antragsstellung:


Um eine rechtzeitige Bearbeitung zu gewährleisten, ist es erforderlich, dass der **vollständig ausgefüllte** und **unterschiedene** Beschäftigungsantrag **mindestens sechs Wochen vor dem geplanten Vertragsbeginn** in der Personalabteilung **eingegangen** ist.

Dies gilt sowohl für das **wissenschaftliche** (Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben), als auch für das **nichtwissenschaftliche** Personal.

Da bei der Einstellung/Verlängerung des **nichtwissenschaftlichen** Personals der **Personalrat vorher beteiligt** werden muss und er das Recht hat, seine Zustimmung innerhalb eines Zeitraumes von drei Wochen nach der Vorlage durch die Personalabteilung mitzuteilen, empfiehlt es sich, diese Anträge bereits **acht Wochen vor dem geplanten Vertragsbeginn** einzureichen, denn eine Einstellung oder Weiterbeschäftigung ist **frühestens** am Tag **nach der Zustimmung des Personalrats** möglich.

Bei der **Einstellung** von **nichtwissenschaftlichem Personal** ist immer eine **begründete Auswahlentscheidung** beizufügen.

Der Personalrat hat beim nichtwissenschaftlichen Personal auch ein Recht auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, wenn er dies wünscht. Damit der Personalrat seine Rechte wahrnehmen kann, ist es notwendig, dass Sie ihn im Falle von künftigen Stellenbesetzungsverfahren vor der Durchführung von Vorstellungs- und anderen Eignungsgesprächen über Zeit und Ort und über alle weiteren relevanten Details geplanter Vorstellungsgespräche informieren (zu besetzende Stelle, Anzahl der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber).

 Eine rückwirkende **Einstellung/Verlängerung** ist **ebenso** unzulässig, **wie eine Arbeitsaufnahme** oder die **Weiterarbeit** vor der Zustimmung des Personalrats (bei nichtwissenschaftlichem Personal) bzw. **ohne Arbeitsvertrag**.

Die Missachtung dieser Grundsätze kann zu Regressansprüchen führen, wenn dadurch die Universität Konstanz mit Schadenersatzansprüchen konfrontiert wird.