Beschäftigungsordnung

Andrássy Gyula Deutschsprachige Universität

Budapest

2012[1]

[1] Angenommen durch die Entscheidung des Senats Nr. 53/2012 (vom 20.09.2012), bestätigt durch den Beschluss des Universitätsrates Nr. UR 07/13. (vom 11.10.2012), sowie den Beschluss des Senats Nr. 61/2012 (vom 18.10.2012). Geändert durch die Senatsbeschlüsse Nr. 54./2014 vom 15.05.2014 und Nr. 71./2014 vom 18.09.2014, bestätigt durch den Beschluss des Universitätsrates Nr. UR 14/07 vom 29.10.2014 und genehmigt durch den Senatsbeschluss Nr. 107./2014 vom 11.12.2014. Geändert durch die Senatsbeschlüsse Nr. 33./2015 vom 17.09.2015 und Nr. 65./2015 vom 14.05.2015 und Nr. 66./2015 vom 14.05.2015, bestätigt durch die Beschlüsse des Universitätsrates Nr. UR 16/10, Nr. UR 16/13 und Nr. UR 16/14 vom 18.06.2015 und genehmigt durch die Senatsbeschlüsse Nr. 79./2015, Nr. 81./2015 sowie Nr. 82./2015 vom 17.09.2015. Geändert durch den Senatsbeschluss Nr. 58/2016 vom 19.05., bestätigt durch den Beschluss des Universitätsrates Nr. UR 19/11 vom 16.06.2016 und genehmigt durch den Senatsbeschluss Nr. 77./2016 vom 23.06.2016, gültig vom 23.06.2016. Zuletzt geändert durch den Senatsbeschluss Nr. 31/2020 vom 05.05.2020., bestätigt durch den Beschluss des Universitätsrates Nr. UR 31/04 vom 19.06.2020 und genehmigt durch den Senatsbeschluss Nr. 56./2020 vom 10.10.2020, gültig vom 10.10.2020. Geändert durch den Senatsbeschluss Nr. 31/2020 vom 05.05.2020. Geändert durch den Senatsbeschluss Nr. 124/2024 vom 12.12.2024. Geändert durch den Senatsbeschluss Nr. 5/2025 vom 20.02.2025. Geändert durch den Senatsbeschluss 41/2026 vom 21.05.2026. Zuletzt geändert durch den Senatsbeschluss Nr. 88/2026 vom 12.11.2026.

Inhaltsverzeichnis

Präambel 5
I. Teil 5
Geltung 5
II. Teil 6
Das Arbeitsverhältnis betreffende Bestimmungen 6
1. Kapitel 6
Allgemeine Bestimmungen 6
Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsverhältnisses 6
Begründung des Arbeitsverhältnisses 8
Arbeitsort 9
Die Arbeitszeit 9
Sicherstellung der Einhaltung der Arbeitszeiten, Nachweis der Anwesenheit 9
Ordentlicher Urlaub 9
Unbezahlter Urlaub 10
Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub 10
Anspruch auf Lohnfortzahlung in Krankheitsfällen 10
Das Arbeitsentgelt 10
Bonus 11
Weiterbildungsvereinbarung 11
Haftung der Arbeitgeberin 12
Regeln zur Begründung weiterer Beschäftigungsverhältnisse 12
2. Kapitel 12
Leitende Angestellte 12
Inkompatibilität 13
3. Kapitel 14
Zusatzleistungen über das Gehalt hinaus 14
Dienstfahrten von Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern 14
Sachprämien 15
Sonstige Zuschüsse 15
4. Kapitel 15
Das Ende und die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses 15
Allgemeine Bestimmungen 15
Ordentliche Kündigung 16
Außerordentliche Kündigung 17
Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen 18

III. TEIL 18
Die Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher betreffende Bestimmungen 18
1. Kapitel 18
Allgemeine Bestimmungen 18
Geltung 18
Die Rechte und Pflichten der Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher 19
Pflichten der im Arbeitsverhältnis beschäftigten Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher 21
Lehr- und Forschungspositionen an der AUB 21
Begründung des Arbeitsverhältnisses der Lehrkräfte 22
Informationspflichten der Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher 22
Bestimmungen zur Mindeststundenanzahl 22
Forschungsurlaub 24
Das auf die Genehmigung des Forschungsurlaubs gerichtete Verfahren 25
Rechte und Pflichten der Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher während des Forschungsurlaubs 25
2. Kapitel 26
Sonderbestimmungen betreffend die einzelnen Lehrpositionen 26
1. Titel 26
Universitätsprofessorin / Universitätsprofessor, Universitätsdozentin / Universitätsdozent, Oberassistentin / Oberassistent Assistentin / Assistent und Praxislehrkraft 26
Universitätsprofessorin / Universitätsprofessor 26
Universitätsdozentin / Universitätsdozent 27
Oberassistentin / Oberassistent 28
Assistentin / Assistent 28
Praxislehrkraft 29
2. Titel 29
Lehrbeauftragte 29
3. Titel 31
Die mit einer Position nicht zusammenhängenden Titel 31
Professor Emerita / Professor Emeritus 31
Honorarprofessorin / Honorarprofessor gemäß § 24 der AUB-Ordnung 31
Titularuniversitätsdozentin / Titularuniversitätsdozent 32
4. Titel 32
In EWR und/oder OECD-Ländern erworbenen wissenschaftlichen Grade 32
IV. TEIL 32

Rechtsbehelf betreffend die Beschäftigungsverhältnisse an der AUB.....32

Präambel

Die Andrássy Gyula Deutschsprachige Universität Budapest (im Folgenden: „AUB") ist eine innovative und zuverlässige Arbeitgeberin, die bestrebt ist ein partnerschaftliches Verhältnis mit den Mitarbeitenden zu gewährleisten. Sie legt wert auf eine hohe Qualität in Forschung, Lehre und bei den administrativen Arbeiten. Sie fördert die persönliche, berufliche und wissenschaftliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden und richtet ein zeitgemäßes und effizientes System der Qualitätssicherung ein. Die Beschäftigungsordnung lässt weitergehende Rechte und Pflichten aus Individualvereinbarungen zwischen entsandten Arbeitnehmern und Partneruniversitäten, Tarifverträgen und gesetzlichen Bestimmungen in den Partnerländern, die auf diese Individualvereinbarungen Anwendung finden, unberührt.

I. Teil

Geltung

§ 1 (1) Die Bestimmungen dieser Beschäftigungsordnung gelten für die Arbeits- bzw. Auftragsverhältnisse, die zwischen der AUB – als Arbeit- bzw. Auftraggeberin – und ihren sowohl im Verwaltungs- als auch im Forschungs- und Lehrbereich beschäftigten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern und Beauftragten begründet worden sind.

(2) Auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer gem. Abs. (1) sind – über die Bestimmungen der vorliegenden Beschäftigungsordnung hinaus – auch die Vorschriften:

a) des ungarischen Arbeitsgesetzbuches Nr. I/2012 (Mt.) und die übrigen das Arbeitsverhältnis regelnden Rechtsvorschriften Ungarns;
b) des ungarischen Hochschulgesetzes Nr. CCIV/2011 (Ftv.)
   sowie
c) der Satzung der AUB

anzuwenden.

(3) Auf die von der vorliegenden Beschäftigungsordnung nicht geregelten Fragen sind die in Abs. (2) aufgeführten Vorschriften anzuwenden.

(4) Auf die von den Partnerländern bzw. -Universitäten delegierten Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher werden die Bestimmungen dieser Beschäftigungsordnung nur insofern angewendet, als dies mit den von der AUB mit den Partnerländern bzw. -Universitäten sowie den von diesen mit den von ihnen entsandten Arbeitnehmern geschlossenen Vereinbarungen vereinbar ist.

II. Teil

Das Arbeitsverhältnis betreffende Bestimmungen

1. Kapitel

Allgemeine Bestimmungen

Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsverhältnisses

§ 2 (1) Die AUB ist verpflichtet, bei der Begründung, Änderung und Aufhebung der Arbeitsverhältnisse gemäß den jeweils geltenden Rechtsvorschriften im Rahmen der vorliegenden Beschäftigungsordnung unter Einhaltung der Grundsätze der ordnungsgemäßen Rechtsausübung und Gleichbehandlung vorzugehen. In diesem Rahmen ist sie berechtigt, den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern die Arbeitsverrichtung betreffende Anweisungen zu erteilen, die Arbeitsverrichtung zu kontrollieren, herausragende, überdurchschnittliche Leistungen zu belohnen und Pflichtverletzungen zu sanktionieren. Die Freiheit von Wissenschaft und Lehre ist dabei zu beachten.

(2) Alle Angestellten der AUB sind berechtigt:

a) bezüglich des Universitätsbetriebs Vorschläge zu unterbreiten und auf diese binnen 30 Tagen nach der Vorlage eine begründete Antwort zu erhalten;

b) sich gemäß den Vorschriften des Ftv. und der vorliegenden Beschäftigungsordnung an den Wahlen zu den Universitätsgremien, ferner – im Falle ihrer eigenen Wahl – an der Arbeit des betreffenden Gremiums zu beteiligen;

c) sich an den Ombudsman für Rechte im Unterrichtswesen zu wenden;

d) den Unterrichtsvermittlungsdienst (Oktatásügyi Közvetítői Szolgálatot) in Anspruch zu nehmen.

§ 3 (1) Die Arbeitgeberin ist verpflichtet:

a) nach den entsprechenden Rechtsvorschriften die Einrichtung und Aufrechterhaltung eines sicheren Arbeitsplatzes und den betrieblichen Gesundheitsschutz zu gewährleisten,

b) die Arbeit so zu organisieren, dass die Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer ihre aus dem Arbeitsverhältnis stammenden Pflichten erfüllen und ihre Rechte ausüben können,

c) den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern die zur Erfüllung ihrer Aufgaben nötigen Informationen sowie alle dazu erforderlichen Mittel bereitzustellen,

d) den Erwerb der zur Erfüllung der Arbeitstätigkeit der Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer nötigen – bei der Anstellung nicht vorausgesetzten – Kenntnisse zu ermöglichen,

e) die Vorschriften der Qualitätssicherungsordnung der AUB einzuhalten.

(2) Die Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer sind verpflichtet:

a) am vereinbarten Ort und zur vorgeschriebenen Zeit in einem den Anforderungen der Arbeit entsprechenden Zustand zu erscheinen und ihre Arbeitszeit — ausgenommen die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen — mit Arbeit zu verbringen und die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ihren Fähigkeiten entsprechend zu erfüllen,

b) mit den anderen Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern zu kooperieren und sich so zu verhalten, dass sie dadurch nicht die Gesundheit und Unversehrtheit anderer gefährden, die Arbeit anderer stören oder einen Schaden verursachen,

c) ihre Arbeit persönlich zu erfüllen,

d) ein Verhalten zu zeigen, das den inneren Regelungen und der Tätigkeit der Arbeitgeberin entspricht,

e) über alle erlangten betrieblichen, geschäftlichen und persönlichen Angelegenheiten der Arbeitgeberin, insbesondere über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Stillschweigen zu bewahren,

f) bei vorsätzlich verursachten Schäden den vollen Schaden zu ersetzen,

g) fahrlässig verursachte Schäden bis zur Höhe eines halben durchschnittlichen Monatsgehalts zu ersetzen,

h) am Ende des Arbeitsverhältnisses über die in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen sowie über die ihnen bekannten Angelegenheiten und Termine und die damit zusammenhängenden Administrationsvorgänge eine Liste zu erstellen und diese ihrer Nachfolgerin / ihrem Nachfolger zu übergeben,

i) am Ende des Arbeitsverhältnisses alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die nicht ihrem geistigen Eigentum unterliegen, der Arbeitgeberin zu übergeben,

j) die gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz einzuhalten,

k) ihre Aufgaben gemäß den Bestimmungen ihrer Aufgabenbeschreibung zu erfüllen.

Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 4 (1) Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit der AUB ist dem Arbeitsvertrag eine Aufgabenbeschreibung beizufügen.

(2) Für das Arbeitsverhältnis der im Verwaltungsbereich beschäftigten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern gilt eine Probezeit. Die Probezeit beträgt einheitlich drei Monate.

Arbeitsort

§ 5 Als Arbeitsort gilt die Einrichtung mit der Adresse H-1088 Budapest, Pollack Mihály Platz 3 (Festetics Palais), oder der jeweilige Sitz der Arbeitgeberin.

Die Arbeitszeit

§ 6 (1) Die Arbeitszeit der im Verwaltungsbereich beschäftigten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer dauert – sofern nicht anders vereinbart ist – von Montag bis Freitag von 9.00 Uhr bis 17.30 Uhr, mit einer dreißigminütigen Mittagspause, die nicht als Arbeitszeit gilt.

(2) Das wissenschaftliche Personal teilt seine Arbeitszeit selbst ein.

(3) Den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern steht für die Verrichtung von Mehrarbeit und die Arbeitsverrichtung an Ruhe- oder Feiertagen den Vorschriften des ungarischen Arbeitsgesetzbuches entsprechend Freizeit zu.

Sicherstellung der Einhaltung der Arbeitszeiten, Nachweis der Anwesenheit

§ 7 (1) Die AUB führt kontinuierlich eine Anwesenheitsliste der im Verwaltungsbereich beschäftigten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer.

(2) Die im Verwaltungsbereich beschäftigten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz durch das Ausfüllen des zu diesem Zwecke eingeführten Formulars nachzuweisen.

(3) Das Verlassen des Arbeitsplatzes aus privaten oder anderen Gründen ist von dem zuständigen Vorgesetzten vorab zu genehmigen. Die diesbezüglichen Daten sind in das zu diesem Zwecke eingeführte Verzeichnis einzutragen.

Ordentlicher Urlaub

§ 8 (1) Den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern gebührt für jedes im Arbeitsverhältnis verbrachte Kalenderjahr ein ordentlicher Urlaub gemäß den Bestimmungen des Mt.

(2) Im Interesse einer kontinuierlichen Arbeitsverrichtung und deren Planbarkeit sind die Urlaubspläne bis zum 30. Mai jedes Jahres der Rektorin / dem Rektor vorzulegen.

(3) Die Inanspruchnahme des Urlaubs kann bis zum 30. Juni des Folgejahres gestattet werden, wenn dies durch ein – von der AUB nachgewiesenes – besonders wichtiges wirtschaftliches Interesse bzw. einen den Universitätsbetrieb unmittelbar betreffenden triftigen Grund gerechtfertigt wird.

(4) Die Rektorin / der Rektor ist zur Genehmigung weiterer über die im Mt. geregelten Feiertage hinausgehender bezahlter arbeitsfreier Tage berechtigt.

Unbezahlter Urlaub

§ 9 (1) Einen unbezahlten Urlaub von höchstens einem Monat haben die Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen vor dem gewünschten Termin schriftlich zu beantragen. Einen unbezahlten Urlaub von über einem Monat haben die Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer mindestens sechs Monate vor dem gewünschten Termin schriftlich zu beantragen.

(2) Zur Genehmigung des unbezahlten Urlaubs ist aufgrund des Gutachtens der / des jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers die Rektorin / der Rektor berechtigt.

Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub

§ 10 (1) Den schwangeren Arbeitnehmerinnen gebührt ein Geburtsurlaub gemäß den Bestimmungen des Mt.

(2) Den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern gebührt bei der Geburt eines Kindes ein Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub gemäß den Bestimmungen des Mt.

Anspruch auf Lohnfortzahlung in Krankheitsfällen

§ 11 In Krankheitsfällen haben die Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäß den Bestimmungen des Mt.

Das Arbeitsentgelt

§ 12 (1) Den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern kommt ein Arbeitsentgelt gemäß einer der folgenden Entgeltsgruppen zu: Referentin / Referent, Hauptreferentin / Hauptreferent,

Dezernatsleiterin / Dezernatsleiter. Die Lohnspanne zwischen Mindest- und Höchstwert des den einzelnen Entgeltsgruppen entsprechenden Entgelts werden jährlich auf Vorschlag des Kanzlers vom Rektor festgelegt. Innerhalb dieser Grenzwerte wird das Arbeitsentgelt individuell bestimmt. Dem Senat wird darüber jährlich Bericht erstattet.

(2) Das Arbeitsentgelt der leitenden Angestellten wird auf Verhandlungsbasis individuell bestimmt.

(3) Die Auszahlung des Arbeitsentgelts erfolgt monatlich jeweils bis zum 10. des Folgemonats durch Überweisung auf ein der Arbeitgeberin anzugebendes Konto.

(4) Den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern steht für Überstunden ein Entgelt gemäß den Bestimmungen des Mt. zu.

Bonus

§ 13 (1) Einer Arbeitnehmerin / einem Arbeitnehmer, die / der eine herausragende bzw. dauerhaft gute Leistung erbringt oder eine Tätigkeit ohne eine Sonderzahlung ausübt, kann von der AUB eine Bonuszahlung gewährt werden.

(2) Eine Bonuszahlung kann der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer – auf Vorschlag ihres / seines unmittelbaren Vorgesetzten – lediglich dann gewährt werden, wenn diese / dieser seit mindestens sechs Monaten in einem Arbeitsverhältnis mit der Universität steht. Über die Gewährung und die Höhe der Bonuszahlung entscheidet die Rektorin / der Rektor. Bei den leitenden Angestellten gemäß § 17 lit. b) bis d) dieser Ordnung erfolgt die Bonuszahlung auf Vorschlag der Rektorin /der Rektors und nach Zustimmung des Kuratoriums.

Weiterbildungsvereinbarung

§ 14 Die AUB kann mit ihren Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern – sowohl aus dem Verwaltungs- als auch aus dem Forschungs- und Lehrbereich – eine Weiterbildungsvereinbarung schließen.

Haftung der Arbeitgeberin

§ 15 (1) Die AUB haftet gemäß den Bestimmungen der vorliegenden Beschäftigungsordnung und in dem von ihr geregelten Umfange für die Sachschäden, die den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern an deren eigenen am Arbeitsplatz verwendeten Sachen entstanden sind.

(2) Die AUB haftet nur für die Beschädigung jener Sachen bzw. Werkzeuge, die von den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern mit der Genehmigung und im Interesse der AUB zum Arbeitsplatz gebracht worden sind. Anderenfalls haftet die AUB ausschließlich im Falle vorsätzlicher Schädigungen.

Regeln zur Begründung weiterer Beschäftigungsverhältnisse

§ 16 (1) Die vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer können ein weiteres Beschäftigungsverhältnis lediglich mit der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Rektorin / des Rektors begründen. Ein weiteres Beschäftigungsverhältnis der Rektorin / des Rektors bedarf der Zustimmung des Senats.

(2) Die Rektorin / der Rektor kann die Zustimmung binnen acht Tagen verweigern, wenn die Erfüllung der aus einem weiteren Rechtsverhältnis folgenden Verpflichtungen die Erfüllung der Aufgaben der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers gefährden könnte.

(3) Teilzeitkräfte dürfen keine andere Tätigkeit aufnehmen, durch die die Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten gegenüber der AUB beeinträchtigt wird.

2. Kapitel

Leitende Angestellte

§ 17 Folgende Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer gelten – gemäß der vorliegenden Beschäftigungsordnung – als leitende Angestellte:

a) die Rektorin / der Rektor,

b) die Prorektorinnen / Prorektoren,

c) die Kanzlerin / der Kanzler,

d) die Leiterin / der Leiter der Doktorschule.

Inkompatibilität

§ 18 (1) Die leitenden Angestellten dürfen mit ihren nahen Angehörigen in keinem Geschäfts-, Rechnungslegungs-, Kontroll-, Leitungs- oder Überwachungsverhältnis stehen.

(2) Die leitenden Angestellten können kein weiteres auf eine Arbeitsverrichtung gerichtetes Rechtsverhältnis in dem Tätigkeitsbereich der von ihnen geleiteten Organisationseinheit begründen. In Ermangelung einer abweichenden Bestimmung des Arbeitsvertrages gilt dieses Verbot nicht im Falle eines Rechtsverhältnisses, das für die Ausübung einer wissenschaftlichen, Lehr- bzw. urheberrechtlich geschützten Tätigkeit begründet wird.

(3) Die Rektorin / der Rektor kann – in begründeten Fällen – von den Verboten des Abs. (2) freistellen.

(4) Der leitende Angestellte einer gemeinnützigen Organisation darf drei Jahre nach deren Auflösung kein leitender Angestellte einer anderen gemeinnützigen Organisation sein, sofern diese Person – in den der Auflösung vorangehenden zwei Jahren für mindestens ein Jahr lang – leitender Angestellte einer gemeinnützigen Organisation war,

a) die ohne Rechtsnachfolge aufgelöst wurde, ohne dass ihre bei dem staatlichen Finanz- und Zollamt registrierten Steuer- und Zollverbindlichkeiten beglichen wurden,

b) bei welcher das staatliche Finanz- und Zollamt erhebliche Steuerrückstände festgestellt hat,

c) bei welcher das staatliche Finanz- und Zollamt eine Geschäftseinstellung verhängt hat oder ein Bußgeld anstelle einer Geschäftseinstellung auferlegt hat,

d) deren Steuernummer vom staatlichen Finanz- und Zollamt auf Grundlage des Gesetzes über die Steuerzahlung ausgesetzt oder gelöscht wurde.

(5) Der leitende Angestellte oder eine in einer solchen Position ernannte Person ist verpflichtet, jede betroffene gemeinnützige Organisation darüber im Voraus zu informieren, dass er bzw. sie eine solche Position gleichzeitig auch bei einer anderen gemeinnützigen Organisation innehat.

3. Kapitel

Zusatzleistungen über das Gehalt hinaus

§ 19 Die von den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern beanspruchbaren Kategorien von Zuschüssen, deren Umfang und maximalen Höhe legt die Rektorin / der Rektor jährlich für jede Entgeltgruppe auf Vorschlag der Kanzlerin / des Kanzlers im Rahmen der jeweils geltenden Rechtsvorschriften fest. Dem Senat wird darüber jährlich Bericht erstattet.

§ 20 Die Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer haben nach dem Abschluss des Arbeitsvertrages und jährlich bis Ende Januar gegenüber der / dem Verantwortlichen für Personalangelegenheiten zu erklären, welche Zuschüsse sie in Anspruch zu nehmen beabsichtigen.

§ 21 Aufgrund der Erklärungen der Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer führt die / der Verantwortliche für Personalangelegenheiten ein Verzeichnis über die von den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern beanspruchten Zuschüsse mittels des zu diesem Zwecke eingeführten elektronischen Systems.

§ 22 Teil der Zusatzleistungen über der Gehalt hinaus bildet das Cafeteria Paket, dessen System in einer von der Arbeitgeberin erlassenen internen Anweisung geregelt wird.

Dienstfahrten von Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern

§ 23 (1) In- und ausländische Dienstfahrten aus zentralen Universitätsmitteln bedürfen der vorherigen Zustimmung der Rektorin / des Rektors.

(2) Der diesbezügliche Antrag ist in der Regel mindestens 20 Arbeitstage vor der Abreise bei der Rektorin / dem Rektor auf elektronischem Wege einzureichen.

(3) Dem Antrag ist die befürwortende schriftliche Erklärung des Kanzlers beizufügen, durch die bescheinigt wird, dass die zur Finanzierung der Dienstfahrt erforderlichen Mittel zur Verfügung stehen.

(4) Die Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer sind verpflichtet, über die von der Rektorin / dem Rektor genehmigte Dienstfahrt – mittels des zu diesem Zwecke eingeführten Formulars – einen schriftlichen Bericht zu erstatten und diesen binnen eines Monats nach der Rückkehr bei der Rektorin / dem Rektor einzureichen.

Sachprämien

§ 24 (1) Die AUB kann ihren in Ruhestand gehenden Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern, als Anerkennung ihrer Arbeit, eine einmalige Sachprämie gewähren.

(2) Unbeschadet des Abs. (1) kann den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern der AUB höchstens dreimal jährlich eine Sachprämie gewährt werden.

(3) Über die Gewährung von Sachprämien entscheidet die Rektorin / der Rektor aufgrund des Vorschlags des unmittelbaren Vorgesetzten des Betroffenen.

Sonstige Zuschüsse

§ 25 Die AUB kann ihren Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern auch weitere Zuschüsse gewähren, über deren Umfang und Höhe der Senat anlässlich der Annahme des Budgets entscheidet.

4. Kapitel

Das Ende und die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses

Allgemeine Bestimmungen

§ 26 (1) Das Arbeitsverhältnis kann – gemäß den geltenden Kündigungsvorschriften des Mt. – durch ordentliche und außerordentliche Kündigung sowie im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis der im Verwaltungsbereich beschäftigten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer von beiden Parteien mit sofortiger Wirkung mittels schriftlicher Erklärung gekündigt werden.

(2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis der im Verwaltungsbereich beschäftigten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer von beiden Parteien mit sofortiger

Wirkung mittels schriftlicher Erklärung gekündigt werden. Das Arbeitsverhältnis kann – gemäß den geltenden Kündigungsvorschriften des Mt. – durch ordentliche und außerordentliche Kündigung sowie im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann nur in schriftlicher Form aufgelöst werden. Auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind die Bestimmungen des Mt. anzuwenden.

Ordentliche Kündigung

§ 27 (1) Jede Partei ist berechtigt, ein unbefristet begründetes Arbeitsverhältnis mittels ordentlicher Kündigung aufzulösen. Die Arbeitgeberin ist dabei verpflichtet, die Auflösung zu begründen.

(2) Zu einer ordentlichen Kündigung durch die Arbeitgeberin berechtigen insbesondere die folgenden Gründe:

a) die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer verletzt die Bestimmungen des Anforderungssystems der Beschäftigungsordnung,

b) die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erfüllt auch nach Ablauf einer von der Arbeitgeberin gesetzten angemessenen Frist die im Arbeitsvertrag übernommenen Anforderungen für die Ausübung ihrer / seiner Position nicht,

c) die Lehrkraft bzw. die Forscherin / der Forscher vermag die Verrichtung ihrer / seiner Arbeit in der Vorlesungszeit – im Durchschnitt von zwei aufeinander folgenden Semestern – nicht zu wenigstens 50 % zu sichern,

oder

d) die Gefährdung der Betriebsvoraussetzungen bzw. der öffentlichen Finanzierung insbesondere durch Nichtvorliegen der Ausschließlichkeitserklärung.

(3) Die Kündigungsfrist beträgt grundsätzlich 30 Tage, die sich bei einem Arbeitsverhältnis bei der Arbeitgeberin nach

- 3 Jahren um 5 Tage,
- 5 Jahren um 15 Tage,
- 8 Jahren um 20 Tage,

- 10 Jahren um 25 Tage,
- 15 Jahren um 30 Tage,
- 18 Jahren um 40 Tage,
- 20 Jahren um 60 Tage

verlängert.

(4) Im Falle einer ordentlichen Kündigung seitens der Arbeitgeberin ist diese verpflichtet, die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer für die Hälfte der Kündigungsfrist von der Arbeitsverrichtung freizustellen.

Außerordentliche Kündigung

§ 28 (1) Jede Partei ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis schriftlich und mit einer Begründung im Rahmen einer außerordentlichen Kündigung aufzulösen, falls die andere Partei:

a) ihre sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden wesentlichen Pflichten in bedeutendem Maße vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt

   oder

b) ansonsten ein solches Verhalten zeigt, dass die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht.

(2) Zu einer außerordentlichen Kündigung durch die Arbeitgeberin berechtigen insbesondere die folgenden Gründe:

a) Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer arbeitet trotz Abmahnung in betrunkenem Zustand.

b) Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer bleibt dem Ort der Arbeitsverrichtung fern und entschuldigt ihre / seine Abwesenheit weder vorher noch innerhalb angemessener Frist nachträglich durch die Vorlage hinreichender Bescheinigungen.

c) Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer geht ihrer / seiner Arbeit trotz Abmahnung in nachlässiger Weise nach.

d) Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer verursacht vorsätzlich einen Schaden / Schäden.

e) Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer begeht vorsätzlich Straftaten gemäß dem ungarischen Strafgesetzbuch bzw. wird wegen einer fahrlässig begangenen Straftat zu einer vollstreckbaren Freiheitsstrafe verurteilt.

(3) Das Recht zur Erklärung einer außerordentlichen Kündigung besteht innerhalb von 15 Tagen ab der Kenntnisnahme des ihre Grundlage bildenden Grundes, höchstens aber innerhalb eines Jahres ab dem Eintritt dieses Grundes; im Falle einer Straftat bis zur Verjährung der Strafbarkeit.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen

§ 29 (1) Die Parteien sind jederzeit berechtigt, das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen aufzulösen.

(2) Für die Auflösung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind im Weiteren die Bestimmungen des Mt. maßgebend.

III. TEIL

Die Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher betreffende Bestimmungen

1. Kapitel

Allgemeine Bestimmungen

Geltung

§ 30 Soweit sich aus § 1 Abs. (4) nicht ein anderes ergibt, gelten die Bestimmungen des III. Teils dieser Beschäftigungsordnung sowohl für die Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher, die in einem Beschäftigungsverhältnis mit der AUB stehen, als auch für die von den Partnerländern delegierten Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher.

Die Rechte und Pflichten der Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher

§ 31 (1) Alle Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher der AUB sind – über die in den § 2 Abs. (2) dieser Ordnung geregelten Rechte hinaus – dazu berechtigt, dass

a) ihre Menschenwürde und Persönlichkeitsrecht geachtet und ihre Lehrtätigkeit anerkannt werden,

b) sie im Rahmen des Ausbildungsprogramms das unterrichtete Lehrmaterial bestimmen sowie die angewendeten Unterrichts- und Ausbildungsmethoden auswählen,

c) sie ihre Lehrtätigkeit gemäß ihrer Weltanschauung und Werteordnung durchführen, ohne dass sie die Studierenden hierzu verpflichten oder veranlassen würden,

d) sie gemäß den Bestimmungen der inneren AUB-Ordnungen die Studierenden auswählen, die Arbeit der Studierenden leiten und bewerten,

e) sie die zur Verrichtung ihrer Arbeit nötigen Informationen erhalten,

f) sie ihr Fachwissen durch Teilnahme an organisierten Weiterbildungen erweitern, an pädagogischen Experimenten und wissenschaftlichen Forschungsarbeiten teilnehmen,

g) sie sich an wissenschaftlichen Ausschreibungen beteiligen,

h) sie neben ihren aus den mit ihrer Position zusammenhängenden Aufgaben folgenden wissenschaftlichen Forschungsarbeiten auch in den von ihnen gewählten wissenschaftlichen Themenbereichen Forschungstätigkeit betreiben,

i) sie ihre wissenschaftlichen Forschungsergebnisse veröffentlichen.

(2) Alle Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher der AUB sind – über die in den § 3 Abs. (2) dieser Ordnung geregelten Pflichten hinaus – verpflichtet

a) die Kenntnisse objektiv und mehrseitig zu vermitteln,

b) während ihrer Lehrtätigkeit die individuelle Befähigung, Begabung und etwaige besonderen Bedürfnisse der einzelnen Studierenden zu beachten,

c) die Studierenden über die sie betreffenden Angelegenheiten regelmäßig zu informieren, die Fragen der Studierenden sachlich zu beantworten,

d) die Menschenwürde und Rechte der Studierenden zu beachten,

e) gemäß dem genehmigten Curriculum zu unterrichten und zu bewerten,

f) an der Lehr- und Prüfungstätigkeit teilzunehmen,

g) die vereinbarten Unterrichtsstunden tatsächlich zu halten,

h) den im jeweils geltenden Studienplan festgesetzten Beginn- und Schlusszeitpunkt der Stunden strikt einzuhalten,

i) den Beginn- und Schlusstermin der Vorlesungs- und Prüfungszeit strikt einzuhalten,

j) die mit der Lehre zusammenhängenden Verwaltungsaufgaben – und insbesondere die die Führung des Protokolls – genau und fristgerecht zu erledigen,

k) die Prüfungen gewissenhaft zu organisieren und durchzuführen, einschließlich der Prüfungsaufsicht, und

l) ihren Berichtspflichten genau und fristgerecht nachzukommen.

§ 32 (1) Die Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher sind verpflichtet, alle ihre ausgefallenen Stunden – unabhängig vom Grund des Ausfalls – spätestens bis zum Beginn der jeweils folgenden Prüfungszeit nachzuholen.

(2) Die Nachholstunden sind an solchen Tagen zu halten, die als Unterrichtstag gelten und möglichst zu solchen Terminen, die nicht mit anderen Pflichtveranstaltungen oder Prüfungen der betroffenen Studierenden kollidieren.

(3) Eine Vertretung der Lehrkräfte bzw. Forscherinnen / Forscher ist ausschließlich mit der Zustimmung des für den Studiengang Verantwortlichen zulässig.

Pflichten der im Arbeitsverhältnis beschäftigten Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher

§ 33 Die in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher sind verpflichtet

a) in einer schriftlichen Erklärung die Arbeitgeberin als diejenige Hochschulinstitution anzugeben, bei der sie bei der Beurteilung des Vorliegens der erforderlichen Betriebsvoraussetzungen bzw. bei der Festlegung der Haushaltssubventionen beachtet werden können,

b) wissenschaftliche Arbeit zu betreiben, ihre wissenschaftlichen Publikationen als Lehrkräfte bzw. Forscherinnen / Forscher der AUB zu veröffentlichen, bei Konferenzen und wissenschaftlichen Tagungen als Lehrkräfte bzw. Forscherinnen / Forscher der AUB aufzutreten,

c) sich regelmäßig weiterzubilden,

d) die für ihre Laufbahnentwicklung erforderlichen Qualifikationen zu erwerben,

e) am öffentlichen Leben der Institution teilzunehmen bzw. die durch Wahlen oder Ernennung erworbenen Universitätsämter zu versehen.

Lehr- und Forschungspositionen an der AUB

§ 34 (1) An der AUB können folgende Lehrpositionen eingerichtet werden: Universitätsprofessorin / Universitätsprofessor, Universitätsdozentin / Universitätsdozent, Oberassistentin / Oberassistent, Assistentin / Assistent, Praxislehrkraft sowie Lehrbeauftragte.

(2) An der AUB können folgende Forschungspositionen eingerichtet werden: Forschungsprofessorin / Forschungsprofessor und wissenschaftliche Mitarbeiterin / wissenschaftlicher Mitarbeiter.

(3) An der AUB können ausnahmsweise praktisch ausgerichtete Lehrprofessuren eingerichtet werden, insbesondere für Diplomatie. Die Inhaberinnen / Inhaber dieser Professuren sowie die Praxislehrkräfte sind von der in § 33 lit. b geregelten Pflicht freigestellt.

(4) Die Beschäftigung in einer Lehr- oder Forschungsposition führt zur Verleihung und Berechtigung zur Führung des mit der Bezeichnung der Position verbundenen Titels.

Begründung des Arbeitsverhältnisses der Lehrkräfte

§ 35 (1) Die Position einer Universitätsprofessorin / eines Universitätsprofessors kann ausschließlich im Wege des in § 19 Abs. (3) der AUB-Satzung geregelten Verfahrens durch öffentliche Ausschreibung besetzt werden. Auch die übrigen Lehr- und Forschungspositionen können öffentlich ausgeschrieben werden.

(2) Der Arbeitsvertrag der Universitätsprofessorinnen / Universitätsprofessoren, Universitätsdozentinnen / Universitätsdozenten und Forschungsprofessorinnen / Forschungsprofessoren wird in der Regel für unbestimmte Zeit geschlossen.

(3) Der Arbeitsvertrag der Oberassistentinnen / Oberassistenten, Assistentinnen / Assistenten, Praxislehrkräfte und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter wird jeweils für eine bestimmte Zeit geschlossen, kann jedoch verlängert werden.

(4) Wird eine Lehrkraft bzw. eine Forscherin / ein Forscher in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt, so ist die Rektorin / der Rektor verpflichtet, diese(n) einen Monat vor dem Ablauf der vereinbarten Frist über die Weiterbeschäftigungsabsicht seitens der Universität zu benachrichtigen.

(5) Die AUB kann mit ihren Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern zur Erfüllung weiterer, nicht zu ihrem / seinem jeweiligen Arbeitsbereich gehörenden Forschungs- und Lehraufgaben ein Auftragsverhältnis begründen.

Informationspflichten der Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher

§ 36 Die Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher sind verpflichtet, ihre außerhalb der AUB geleistete bzw. geplante Forschungs- bzw. Lehrtätigkeit der Rektorin / dem Rektor jährlich schriftlich mitzuteilen.

Bestimmungen zur Mindeststundenanzahl

§ 37 (1) Das Lehrdeputat wird durch das Abhalten von Vorlesungen, Seminaren, Übungen und Konsultationen nach Maßgabe des Abs. (2) und der jeweils geltenden Studienpläne

wöchentlich erfüllt. Die Erfüllung des Lehrdeputats erfolgt unter Beachtung der akkreditierungsrechtlichen Vorgaben der jeweiligen Studiengänge. Abweichungen vom Lehrdeputat sind innerhalb der folgenden zwei Semester auszugleichen.

(2) Im Einzelnen betragen die Lehrdeputate:

a) für eine Universitätsprofessorin / einen Universitätsprofessor in der Regel acht SWS für Vorlesungen, Seminare bzw. Übungen sowie zwei SWS für Konsultationen;

b) für eine Universitätsdozentin / einen Universitätsdozenten maximal acht SWS für Vorlesungen, Seminare bzw. Übungen sowie zwei SWS für Konsultationen;

c) für eine Praxislehrkraft in der Regel acht SWS für Vorlesungen, Seminare bzw. Übungen sowie zwei SWS für Konsultationen;

d) für eine Oberassistentin / einen Oberassistenten vier SWS für Vorlesungen, Seminare bzw. Übungen sowie acht SWS für Konsultationen;

e) für eine Assistentin / einen Assistenten vier SWS für Vorlesungen, Seminare bzw. Übungen sowie acht SWS für Konsultationen. Bei der Zuweisung von Lehrdeputaten für Assistentinnen / Assistenten ist §21a Abs. (1) der Satzung der AUB zu beachten, demzufolge Assistentinnen / Assistenten ausreichend Zeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit und Weiterqualifikation zugestanden werden soll.

(3) Dem Arbeitgeber steht es – laut der Regelung dieser Beschäftigungsordnung – zu, das Lehrdeputat in begründeten Fällen entweder um höchstens fünfundzwanzig Prozent zu erhöhen oder um höchstens fünfundzwanzig Prozent zu senken. Die Senkung oder Erhöhung darf nur für zwei aufeinander folgende Semester beschlossen werden.

(4) Der Lehrkraft muss es ermöglicht werden, mindestens zwanzig Prozent ihrer Arbeitszeit der Forschungstätigkeit widmen.

§ 38 (1) Im Fall der Übernahme von Leitungs- und besonderen Verwaltungsaufgaben kann von der Mindeststundenanzahl in folgendem Umfang befreit werden:

a) die Rektorin / der Rektor: in vollem Umfang;
b) die Prorektorin / der Prorektor hat – durchschnittlich über einen Zeitraum von zwei

Semestern – wöchentlich mindestens drei Stunden Vorlesungen, Seminare bzw. Übungen zu halten;

c) die Leiterin / der Leiter der Doktorschule haben – durchschnittlich über einen Zeitraum von zwei Semestern – wöchentlich mindestens fünf Stunden Vorlesungen, Seminare bzw. Übungen zu halten;

d) Studiengangsleiter haben – durchschnittlich über einen Zeitraum von zwei Semestern – wöchentlich mindestens sechs Stunden Vorlesungen, Seminare bzw. Übungen zu halten.

(2) Die Rektorin / der Rektor kann in begründeten Einzelfällen für einen begrenzten Zeitraum auf Antrag des zuständigen Lehrstuhlinhabers den Anteil der von einer bestimmten Lehrkraft zu haltenden Vorlesungen, Seminare und Übungen einerseits und den Anteil der von ihr zu haltenden Konsultationen andererseits, von den Vorschriften des § 37 Abs. (2) abweichend regeln. Dabei hat sich die Rektorin / der Rektor mit den betroffenen Studiengangsleitern ins Benehmen zu setzen.

(3) Im Übrigen kann von der in dieser Beschäftigungsordnung festgelegten Mindeststundenanzahl (§§ 37-38) über einen Zeitraum von zwei Semestern nicht abgewichen werden.

§ 39 Die Lehrkräfte sind verpflichtet, wöchentlich mindestens zwei Sprechstunden zu halten, deren Zeitpunkt und Ort für die Studierenden auf die ortsübliche Art und Weise kundzumachen ist.

§ 40 Auf die in Teilzeit beschäftigten Lehrkräfte sind die Bestimmungen der Beschäftigungsordnung betreffend die Mindeststundenanzahl proportional zu ihrer Beschäftigungszeit anzuwenden.

Forschungsurlaub

§ 41 (1) Die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigten Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher sind über den in §§ 8 bis 11 dieser Beschäftigungsordnung geregelten Urlaub hinaus in einem Zeitraum von sieben Jahren zu einem Forschungsurlaub von insgesamt einem Jahr berechtigt.

(2) Bei der Anwendung des Abs. (1) zählen zu den sieben Jahren vierzehn solche Semester, in welchen die Lehrkraft bzw. die Forscherinnen / der Forscher in einem Arbeitsverhältnis eine tatsächliche Lehrtätigkeit in Vollzeit ausgeübt hat. Dazu zählt der Zeitraum eines Forschungsurlaubs nicht.

(3) Den leitenden wissenschaftlichen Angestellten kann ein Forschungsurlaub für ihren Amtszeitraum nicht gestattet werden.

(4) Von der Anwendung der Vorschrift des Abs. (3) kann die Rektorin / der Rektor freistellen.

Das auf die Genehmigung des Forschungsurlaubs gerichtete Verfahren

§ 42 (1) Der Forschungsurlaub ist von der Rektorin / dem Rektor auf Antrag des zuständigen Lehrstuhlinhabers / der zuständigen Lehrstuhlinhaberin zu genehmigen. Bei der Entscheidung über den Antrag hat sich der Rektor mit den betroffenen Studiengangsleitern / Studiengangsleiterinnen ins Benehmen zu setzen.

(2) Die Frist für die Einreichung des Antrags ist der 31. März des Jahres vor dem geplanten Beginn des Forschungsurlaubs.

(3) Über die während des Forschungsurlaubs geplanten wissenschaftlichen Forschungsaufgaben (Teilnahme an Forschungsarbeiten, Studienreisen, wissenschaftlichen Veranstaltungen, Verfassen von Lehr- und Fachbüchern etc.) ist der Studiengangsleiterin / dem Studiengangsleiter gleichzeitig mit dem Antrag auf Forschungsurlaub ein detaillierter Arbeitsplan einzureichen.

Rechte und Pflichten der Lehrkräfte und Forscherinnen / Forscher während des Forschungsurlaubs

§ 43 (1) Die Lehrkräfte bzw. die Forscherinnen / Forscher sind verpflichtet, während des Forschungsurlaubs jede sonstige regelmäßige Erwerbstätigkeit einzustellen. Von dieser Regel kann – in begründeten Fällen – die Rektorin / der Rektor freistellen.

(2) Die Lehrkräfte bzw. die Forscherinnen / Forscher sind verpflichtet, binnen eines Monats nach Ablauf des Forschungsurlaubs über die Ergebnisse der im Arbeitsplan übernommenen

Obliegenheiten der Prorektorin / dem Prorektor für Forschung schriftlich Bericht zu erstatten und ihre Forschungsergebnisse vorzustellen.

(3) Während des Forschungsurlaubs behalten die Lehrkräfte bzw. die Forscherinnen / Forscher ihre im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohnansprüche.

2. Kapitel

Sonderbestimmungen betreffend die einzelnen Lehrpositionen

1. Titel

Universitätsprofessorin / Universitätsprofessor, Universitätsdozentin / Universitätsdozent, Oberassistentin / Oberassistent Assistentin / Assistent und Praxislehrkraft

Universitätsprofessorin / Universitätsprofessor

§ 44 Für die Anstellung einer Universitätsprofessorin / eines Universitätsprofessors gelten folgende Anforderungen:

a) Verfügung über einen Doktorgrad, sowie über eine Habilitation oder eine damit gleichwertige internationale Lehrtätigkeit im Hochschulbereich;

b) internationale Anerkanntheit als Vertreter des gegebenen Wissenschaftsgebietes, umfassendes Beherrschen und schöpferische Pflege des Wissenschaftszweigs, dem das unterrichtete Fach angehört; Fertigkeit zur Bündelung einer Fächergruppe, zur selbstständigen Zusammenstellung des Unterrichtsmaterials, sowie zu einem Unterrichten auf hohem Niveau (auch) in einer Fremdsprache;

c) kontinuierliche inhaltliche und methodische Aktualisierung des das unterrichtete Fachgebiet betreffenden Materials bzw. die Durchführung diesbezüglicher Tätigkeiten (wie bspw. das Schreiben von Skripten, Lehr- und Fachbüchern);

d) regelmäßige Publikationstätigkeit im In- und Ausland;

e) Anleitung der Arbeit der Doktoranden, leitende Beteiligung an der Doktorandenausbildung, Teilnahme an Promotions- und Habilitationsverfahren, ferner die Betreuung und Förderung des Lehr- und Forschungsnachwuchses;

f) anregende und leitende Teilnahme an der fachlich-öffentlichen Arbeit der Universität sowie an der Erledigung der Universitätsaufgaben;

g) Bemühungen, Drittmittelprojekte zugunsten der AUB zu akquirieren.

Universitätsdozentin / Universitätsdozent

§ 45 Für die Anstellung einer Universitätsdozentin / eines Universitätsdozenten gelten folgende Anforderungen:

a) Verfügung über einen Doktorgrad, sowie über eine mehrjährige Lehrtätigkeit im Hochschulbereich oder über Habilitation;

b) umfassendes Beherrschen und schöpferische Pflege des Wissenschaftszweiges, dem das unterrichtete Fach angehört; Fertigkeit zur Bündelung einer Fächergruppe, zur selbstständigen Zusammenstellung des Unterrichtsmaterials, sowie zu einem Unterrichten auf hohem Niveau (auch) in einer Fremdsprache;

c) kontinuierliche inhaltliche und methodische Aktualisierung des das unterrichtete Fachgebiet betreffenden Materials (bspw. das Schreiben von Skripten, Lehr- und Fachbüchern);

d) regelmäßige Publikationstätigkeit im In- und Ausland;

e) Anleitung der Arbeit der Doktoranden, leitende Beteiligung an der Doktorandenausbildung, Teilnahme an Promotions- und Habilitationsverfahren, ferner die Betreuung und Förderung des Forschungs- und Lehrnachwuchses;

f) Beteiligung an der Erledigung von Universitätsaufgaben;

g) Bemühungen, Drittmittelprojekte zugunsten der AUB zu akquirieren;

h) Anstreben der Erfüllung der an eine Universitätsprofessorin / einen Universitätsprofessoren gestellten Anforderungen (Erwerb der Habilitation),

wobei sich die AUB bemüht, die hierzu erforderlichen Voraussetzungen sicherzustellen. Von dieser Bestimmung sind die Leiterinnen / Leiter der praktisch ausgerichteten Professuren – insbesondere im Bereich Diplomatie – ausgenommen.

Oberassistentin / Oberassistent

§ 46 Für die Anstellung einer Oberassistentin / eines Oberassistenten gelten folgende Anforderungen:

a) erfolgreich abgeschlossenes Promotionsverfahren;

b) gründliches Beherrschen der Unterrichtsmaterien bezüglich des unterrichteten Faches sowie die Fertigkeit, diese anzuwenden und Materialien für praxisorientierte Veranstaltungen zusammenzustellen;

c) Betreiben einer wissenschaftlichen Forschungstätigkeit und die Veröffentlichung von deren Ergebnissen (auch in Fremdsprachen);

d) Beteiligung an der den Unterricht und Lehre betreffende Organisationstätigkeit der Universität bzw. des Studienganges und am fachlich-öffentlichen Leben;

e) Vorbereitung zur Erfüllung der an eine Universitätsdozentin / einen Universitätsdozenten gestellten Anforderungen, wobei sich die AUB bemüht, die hierzu erforderlichen Voraussetzungen sicherzustellen.

Assistentin / Assistent

§ 47 Für die Anstellung einer Assistentin / eines Assistenten gelten folgende Anforderungen:

a) laufende Doktoratsausbildung;

b) Beherrschen der Materie bezüglich des unterrichteten Faches auf einem für dessen Unterricht erforderlichen Niveau und die Fertigkeit, praxisorientierte Veranstaltungen in dem gegebenen Fach zu leiten;

c) Betreiben einer wissenschaftlichen Forschungstätigkeit und die Veröffentlichung von deren Ergebnissen (auch in Fremdsprachen);

d) Beteiligung an der Erledigung sonstiger Aufgaben der Universität bzw. des Studienganges und am öffentlichen Leben der Universität;

e) Vorbereitung zur Erfüllung der an eine Oberassistentin / einen Oberassistenten gestellten Anforderungen, wobei sich die AUB bemüht, die hierzu erforderlichen Voraussetzungen sicherzustellen.

Praxislehrkraft

§ 47a Für die Anstellung als Praxislehrkraft gelten folgende Anforderungen:

a) Masterabschluss sowie der Nachweis einer mindestens zehnjährigen einschlägigen fachlichen und praktischen Berufserfahrung;

b) Beherrschen der Materie des unterrichteten Fachgebietes auf einem für die praxisorientierte Ausbildung erforderlichen Niveau sowie die Fähigkeit zur Durchführung und Leitung praxisorientierter Lehrveranstaltungen und zur praktischen Ausbildung der Studierenden;

c) Mitwirkung an der Entwicklung von Lehrmaterialien, an der Betreuung und fachlichen Unterstützung der Studierenden sowie an der Organisation und Durchführung von Praxisprogrammen und fachbezogenen Ausbildungsaufgaben;

d) Beteiligung an der Erledigung sonstiger Aufgaben der Universität bzw. des Studienganges, insbesondere im Bereich der qualitätsgesicherten praxisorientierten Ausbildung, sowie Mitwirkung am öffentlichen und fachlichen Leben der Universität.

2. Titel

Lehrbeauftragte

§ 48 (1) Alle Lehrkräfte, die ihre Erklärung gemäß § 33 lit. a dieser Ordnung nicht an der AUB abgegeben haben, werden im Rahmen eines Auftragsverhältnisses beschäftigt. Die Ausübung der Auftraggeberrechte gegenüber den Lehrbeauftragten der AUB kommt der Rektorin / dem Rektor im Einvernehmen mit dem zuständigen Lehrstuhlinhaber / der zuständigen Lehrstuhlinhaberin zu.

(2) Die Anstellung einer / eines Lehrbeauftragten wird vom Senat aufgrund des Vorschlags des zuständigen Lehrstuhlinhabers / der zuständigen Lehrstuhlinhaberin gleichzeitig mit der Annahme des Studienplanes für das betroffene Semester beschlossen.

(3) Die Vergütung der / des Lehrbeauftragten wird – vorbehaltlich der jeweils gültigen Bestimmungen des jeweiligen Kostenträgers – durch Senatsbeschluss festgelegt. Zur Berechnung der Vergütung wird nach dem Ende der Vorlesung oder des Seminars die tatsächliche Anzahl der gehaltenen Stunden zugrunde gelegt. Die Abrechnung erfolgt nach der Ausstellung der jeweiligen Leistungsbescheinigung. Die Auszahlung erfolgt innerhalb von fünf Werktagen nach der Ausstellung der Leistungsbescheinigung.

(4) Über den jeweils geltenden Studienplan hinaus ist die / der Lehrbeauftragte in der Gestaltung und Bestimmung seiner Tätigkeit und Arbeitszeit frei und unterliegt keinerlei diesbezüglichen Weisungen.

(5) Die / der Lehrbeauftragte hat unbeschadet der Garantien der Wissenschafts- und Lehrfreiheit die jeweils gültige Fassung der Studien- und Prüfungsordnung der AUB sowie die allgemeinen Grundsätze einer guten und hochwertigen Lehre bei der Planung und Umsetzung ihrer / seiner Lehrveranstaltung zu beachten und die Prüfungsanforderungen an die Teilnehmer entsprechend zu gestalten.

(6) Die AUB bemüht sich um die Unterstützung der Lehrbeauftragten im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei der Durchführung des Lehrauftrags und insbesondere darum, im Rahmen ihrer Möglichkeiten die erforderlichen Arbeitsmaterialien zur Verfügung zu stellen.

(7) Ausschließlich die mit der AUB in einem Arbeitsverhältnis stehenden und die delegierten Lehrkräfte bzw. Forscherinnen / Forscher sind zu einem Büroplatz berechtigt. Die nach ihrer Unterbringung frei gebliebenen Büroplätze werden unter den Lehrbeauftragten verteilt.

3. Titel

Die mit einer Position nicht zusammenhängenden Titel

Professor Emerita / Professor Emeritus

§ 49 (1) Der Senat kann den Lehrkräften, die über den Titel einer Universitätsprofessorin / eines Universitätsprofessors verfügen und in den Ruhestand gehen, den Titel „Professor Emerita" bzw. „Professor Emeritus" verleihen.

(2) Den Titel „Professor Emerita" bzw. „Professor Emeritus" können Universitätsprofessorinnen / Universitätsprofessoren erhalten, wenn diese an der AUB Vollzeit beschäftigt wurden und sie aufgrund ihrer herausragenden fachlichen Leistungen und ihres exemplarischen Verhaltens die Führung dieses Titels verdienen.

(3) Der Titel „Professor Emerita" bzw. „Professor Emeritus" wird auf Lebenszeit verliehen.

(4) Die Inhaber des Titels „Professor Emerita" bzw. „Professor Emeritus" sind berechtigt, diesen Titel zu führen, Vorträge oder andere Veranstaltungen zu halten sowie an den Prüfungen teilzunehmen. Sie können zu den Sitzungen der zuständigen Studiengangskonferenz eingeladen werden.

(5) Der Senat kann den Inhabern des Titels „Professor Emerita" bzw. „Professor Emeritus" ein Honorar im Rahmen der Möglichkeiten des jeweiligen Budgets zusprechen.

Honorarprofessorin / Honorarprofessor gemäß § 24 der AUB-Ordnung

§ 50 (1) Der Honorarprofessorin / dem Honorarprofessor kommt das Recht zu, in Absprache mit der zuständigen Studiengangsleiterin / dem zuständigen Studiengangsleiter und nach Maßgabe des jeweils geltenden Studienplans auf ihrem / seinem Fachgebiet Lehrveranstaltungen zu halten.

(2) Die Honorarprofessorin / der Honorarprofessor ist berechtigt, für die von ihr / ihm geleistete wissenschaftliche Forschungs- und Lehrtätigkeit ein verhältnismäßiges Honorar zu beziehen.

Titularuniversitätsdozentin / Titularuniversitätsdozent

§ 50/a Von den Partneruniversitäten entsandte Lehrkräfte, die die Voraussetzungen für die Ernennung zur Universitätsdozentin / zum Universitätsdozenten gemäß § 20 Abs. (2) der Satzung der AUB erfüllen, können vom Senat für die Zeit ihrer Tätigkeit an der AUB zur Titularuniversitätsdozentin / zum Titularuniversitätsdozenten ernannt werden.

4. Titel

In EWR und/oder OECD-Ländern erworbenen wissenschaftlichen Grade

§ 51 Im Hinblick auf die Erfüllung der in den Rechtsvorschriften vorgeschriebenen Einstellungs-, Beschäftigungs- und Qualifikationsvoraussetzungen werden ein in einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) bzw. des Übereinkommens über die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) erworbener Doktorgrad sowie die Grade „Kandidat der Wissenschaften" bzw. „Doktor der Wissenschaften" von der AUB einem wissenschaftlichen Grad im Sinne der ungarischen Rechtsvorschriften gleichgestellt.

IV. TEIL

Rechtsbehelf betreffend die Beschäftigungsverhältnisse an der AUB

§ 52 (1) Die Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer und die aufgrund eines Auftrags oder einer Titelverleihung Beschäftigten können gegen einen in Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis gefassten Beschluss bzw. gegen eine solche Maßnahme oder gegen deren Unterlassen durch das zur Beschlussfassung befugte Gremium bzw. durch die zur Beschlussfassung befugte Person – binnen 15 Tagen nach der Mitteilung bzw. nach Kenntnisnahme – Rechtsbehelf einlegen, falls der Beschluss, die Maßnahme oder deren Unterlassen in Widerspruch zu dieser Beschäftigungsordnung steht oder gegen eine Rechtsvorschrift verstoßt.

(2) Der Antrag auf Rechtsbehelf ist bei der Rektorin / dem Rektor einzulegen und von dieser / diesem binnen 30 Tagen zu beurteilen. Ist der Antrag begründet, so kann die Rektorin / der Rektor den Beschluss bzw. die Maßnahme der beanstandeten Person (mit Ausnahme der Rektorin / des Rektors) bzw. des beanstandeten Gremiums (mit Ausnahme des Senats) – bei

Bedarf neben der Anweisung der beanstandeten Person bzw. des beanstandeten Gremiums zur Durchführung eines neuen Verfahrens und zu einer neuen Beschlussfassung – aufheben bzw. – beim Unterlassen – zur Beschlussfassung oder zur Vornahme der begehrten Maßnahme anweisen.

(3) Wird ein Beschluss, eine Maßnahme oder ein Unterlassen der Rektorin / des Rektors bzw. des Senats beanstandet, so kann die Rektorin / der Rektor binnen 30 Tagen den erforderlichen Beschluss fassen oder die erforderliche Maßnahme treffen bzw. das entsprechende Verfahren des Senats anregen.

(4) Verweigert die Rektorin / der Rektor die Durchführung eines Verfahrens gegen ihren / seinen eigenen Beschluss, ihre / seine eigene Maßnahme oder ihr / sein eigenes Unterlassen bzw. gegen einen Beschluss, eine Maßnahme oder ein Unterlassen des Senats, so besteht kein weiterer Rechtsbehelf innerhalb der AUB. In solchen Fällen kann ein Arbeitsprozess vor dem Gericht gemäß den Vorschriften des Mt. eingeleitet werden.