

Disziplinarordnung Pensplan Centrum AG

Beschluss des Verwaltungsrats vom 24. Jänner 2019

Inhaltsverzeichnis:

Art. 1 - Allgemeine Grundsätze

Art. 2 - Disziplinarstrafen gegen Angestellte

Art. 3 - Kriterien zur Anordnung von Disziplinarstrafen

Art. 4 – Rechtswidrige Handlungen und Strafen

Art. 5 - Formen und Fristen des Disziplinarverfahrens

Art. 6 - Vorbeugende Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens und im Fall eines Strafverfahrens

Art. 7 - Persönlicher Geltungsbereich

Anlage 1

Art. 1 - Allgemeine Grundsätze

Die Verletzung der im Organisationsmodell laut GvD Nr. 231/2001 vorgesehenen Pflichten („Modell 231“) und der Pflichten und Vorbeugungsmaßnahmen laut dem im Modell 231 vorgesehenen Abschnitt betreffend den Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung („Plan“) (Art. 1 Abs. 14 GvD 190/2012), der beiliegenden Verordnung betreffend den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung, die Transparenz und das Verzeichnis der Vergabestellen („Geschäftsordnung“) und der beiliegenden Verhaltensregeln („Verhaltensregeln“) stellt eine Verletzung der Amtspflichten und demnach ein Disziplinarvergehen dar, das – gemäß den geltenden Gesetzes- und Tarifvertragsbestimmungen betreffend Disziplinarverfahren und -strafen – die Verhängung der nachstehend erläuterten Strafen nach sich zieht.

Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz sowie für das Verzeichnis der Vergabestellen („RPCT“) überprüft, ob der Plan wirksam umgesetzt wird (Art. 1 Abs. 10 Buchst. a) GvD Nr. 190/2012). Der RPCT meldet mit Bezug auf die Amtshandlungen zur Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption und der Illegalität dem Verwaltungsrat und dem Überwachungsorgan (OdV) die Missstände bei der Umsetzung der Maßnahmen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz und gibt dem Geschäftsführer und dem Überwachungsorgan als aktive Subjekte des Disziplinarverfahrens die Namen der Angestellten bekannt, die die besagten Maßnahmen nicht ordnungsgemäß umgesetzt haben (Art. 1 Abs. 7 des GvD Nr. 190/2012).

Im Fall der mehrfachen Verletzung der im Plan vorgesehenen Maßnahmen haftet der RPCT im Sinne des Art. 21 (Haftung der Führungskräfte) des GvD Nr. 165/2001 i.d.g.F. sowie disziplinarrechtlich wegen unterlassenen Kontrollen, es sei denn er weist nach, dass er den Abteilungen die zu ergreifenden Maßnahmen samt ihren Umsetzungsmodalitäten mitgeteilt hat und die Einhaltung des Plans kontrolliert hat (Art. 1 Abs. 14 GvD 190/2012).

Der RPCT unterliegt weiterhin der Haftung der Führungskräfte, der disziplinarrechtlichen Haftung, der Haftung für den Schaden zu Lasten der Staatskassen und für den Schaden am Ansehen der Gesellschaft laut Art. 1 Abs. 12 des Gesetzes Nr. 190/2012 bei einem mit rechtskräftigem Urteil festgestellter Bestechung innerhalb der Gesellschaft. Er haftet nicht, sofern er nachweisen kann, dass er einen angemessenen Maßnahmenplan vorgeschlagen und die Umsetzung und Einhaltung desselben überwacht hat (PNA 2016, S. 21 und Art. 1 Abs. 12 des GvD Nr. 190/2012).

Die Mindestdisziplinarstrafe gegen den RPCT besteht in der Enthebung vom Dienst ohne Gehalt für mindestens einen Monat bis zu höchstens sechs Monaten (Art. 1 Abs. 13 des GvD Nr. 190/2012), wobei die eventuelle Vergehen vom Verwaltungsrat der Gesellschaft auch zwecks Verhängung besagter Strafe überprüft wird.

Hinsichtlich der Pflichten zur Bekanntmachung, Transparenz und Verbreitung von Informationen sowie der Pflichten in Zusammenhang mit dem sog. Bürgerzugang meldet der RPCT in Ausübung seiner Kontrolltätigkeit über die Einhaltung der Veröffentlichungspflichten dem Verwaltungsrat und dem Überwachungsorgan sowie der Nationalen Antikorruptionsbehörde (ANAC) und – bei schwerwiegenden Fällen – auch dem Geschäftsführer, als Inhaber der Disziplinargewalt, die Fälle der fehlenden oder verspäteten Erfüllung der Veröffentlichungspflicht für Akte und Dokumente bzw. der Nichtberücksichtigung der Verfahren betreffend den sog. Bürgerzugang (Art. 43 Abs. 1 GvD Nr. 33/2013). Ferner meldet der RPCT dem Geschäftsführer – je nach Schwere des Falls – die Nichterfüllung oder die teilweise Nichterfüllung der Veröffentlichungspflichten zwecks eventueller Einleitung eines Disziplinarverfahrens. Der RPCT meldet außerdem dem Verwaltungsrat und dem Überwachungsorgan die Nichterfüllungen zwecks Geltendmachung anderer Verantwortungsformen (Art. 43 Abs. 5 des GvD Nr. 33/2013).

Laut GvD Nr. 39/2013 betreffend Bestimmungen über die Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit von Aufträgen bei den öffentlichen Verwaltungen und bei den öffentlich kontrollierten Körperschaften ist der RPCT befugt, das Verfahren zur Feststellung und Überprüfung von Fällen der Nichterteilbarkeit und der

Erklärung der Nichtigkeit des Auftrags einzuleiten sowie die Personen zu ahnden, die die für nichtig erklärte Ernennung vorgenommen haben. In diesem Zusammenhang hat die Gesellschaft ein spezifisches Verfahren zur „Feststellung der Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit der Aufträge als Verwaltungsratsmitglied und Führungskraft seitens des Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz der Pensplan Centrum AG“ festgelegt.

Unbeschadet der Fälle, in denen die Verletzung der Verhaltensregeln, der Pflichten und Auflagen laut Modell 231, des Plans und der beiliegenden Geschäftsordnung auch eine zivil-, verwaltungs- und strafrechtliche Haftung sowie eine Rechnungshaftung bewirkt, entsteht eine disziplinarrechtliche Verantwortung, die mit Disziplinarverfahren unter Beachtung der Grundsätze der Vorhaltung der unerlaubten Handlung, der persönlichen strafrechtlichen Haftung, des rechtlichen Gehörs, der Gewährleistung der Verteidigung, der Abstufung und Verhältnismäßigkeit der Strafen festgestellt wird.

Zur Festlegung von Art und Höhe der zu verhängenden Disziplinarstrafe wird die Verletzung in jedem einzelnen Fall nach Schwere des Vergehens und dem der Pensplan Centrum AG („Gesellschaft“) entstandenen Schaden beurteilt.

Es gelten weiterhin die laut Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen vorgesehenen Bestimmungen, einschließlich jener betreffend die Entfernung aus dem Arbeitsverhältnis. Es gilt weiterhin die Entlassung in den laut Gesetz, Geschäftsordnungen und Tarifverträgen bereits vorgesehenen Fällen.

Dieser Abschnitt wird: a) im vollständigen Wortlaut im Angestellten-Portal veröffentlicht und an einem geeigneten für alle zugänglichen und sichtbaren Ort beim Rechtssitz sowie beim Zweitsitz der Gesellschaft ausgehängt; b) im vollständigen Wortlaut den Angestellten, den Verwaltungsratsmitgliedern, den Aufsichtsratsmitgliedern, dem Überwachungsorgan und dem RPCT auch durch eine spezifische betrieblichen Regelung (Rundschreiben, Mitteilungen usw.) ausgeteilt; c) Dritten zur Kenntnis gebracht. Die Gesellschaft muss in jedem Fall alle Angestellten – mittels interner Mitteilung – über die Genehmigung der Disziplinarstrafenregelung sowie über die Möglichkeit in Kenntnis setzen, über das Angestellten-Portal im veröffentlichten Dokument darin Einsicht zu nehmen.

Art. 2 - Disziplinarstrafen gegen die Angestellten

1. Die Verletzung der in den Verhaltensregeln und im Modell 231 (insbesondere im Plan und in der beiliegenden Geschäftsordnung) vorgesehenen Pflichten seitens der Angestellten hat je nach Schwere des Vergehens und Bezug nehmend auf die Bestimmungen laut Art. 3 – nach Abwicklung des entsprechenden Disziplinarverfahrens die Anwendung der im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vom 18. Juli 2008 i.d.g.F. vorgesehenen Strafen zur Folge, und zwar:
 - Mündlicher und/oder schriftlicher Tadel;
 - Geldstrafe im Betrag von maximal 4 Stunden des normalen Gehalts;
 - Aussetzung des Gehalts und Enthebung vom Dienst bis zu 10 Tagen;
 - Entlassung.
2. Disziplinarstrafen dürfen nach Ablauf von zwei Jahren ab ihrer Verhängung nicht für die Zwecke eines weiteren Disziplinarverfahrens herangezogen werden.
3. Die Maßnahmen laut diesem Artikel entheben Angestellte nicht eventueller sonstiger Verantwortung, die sie für ihre Handlungen zu tragen haben.

4. Die laut Gesetz, Arbeiterstatut und gesamtstaatlichem Kollektivvertrag in Sachen Disziplinarverfahren vorgesehenen Verfahren, Bestimmungen und Garantien sind in jedem Fall zu beachten.

Art. 3 - Kriterien für die Verhängung von Disziplinarstrafen

1. Unter Beachtung des Grundsatzes der Abstufung und Verhältnismäßigkeit der Strafe nach Schwere des Vergehens und unbeschadet der Bestimmungen laut Verhaltensregeln, Modell 231 (Abschnitt Plan) und beiliegender Geschäftsordnung werden für Art und Höhe jeder Disziplinarstrafe nachstehende allgemeine Kriterien festgesetzt:
 - a) Vorsätzlichkeit der Handlung, Grad der Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist;
 - b) Rolle der betreffenden Person innerhalb der Gesellschaft;
 - c) Gesamtverhalten des Angestellten unter besonderer Berücksichtigung vorheriger Disziplinarstrafen und nach Schwere bei Rückfällen betreffend dieselben Vergehen in den vorhergehenden zwei Jahren;
 - d) Verhalten vor und nach dem Vergehen;
 - e) Aufgaben des Angestellten;
 - f) Unterscheidung zwischen rein formellen Vergehen und solchen, die sich auf die Gesellschaft nachteilig auswirken;
 - g) Schwere des der Gesellschaft nicht nur wirtschaftlichen, sondern auch am Ansehen, Image oder Ruf entstandenen Schadens;
 - h) Schwere der von der Gesellschaft gelaufenen Gefahr;
 - i) Auswirkung der rechtswidrigen Handlung auf das Vertrauensverhältnis mit der Gesellschaft;
 - l) Relevanz der verletzten Bestimmungen und Pflichten;
 - m) Schwere des Schadens oder der sonstigen Schäden an Sachen oder Personen und Nutzern;
 - n) Grad der gezeigten Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist;
 - o) Vorhandensein von Strafmilderungs- oder Strafverschärfungsgründen, auch in Zusammenhang mit dem Verhalten des Angestellten im Allgemeinen oder der Mittäterschaft mehrerer Personen;
 - p) sonstige besondere Begleitumstände des Disziplinarvergehens, darunter auch die Gefahr, dem die Gesellschaft mit hinreichender Wahrscheinlichkeit im Sinne und für die Wirkungen des GvD. Nr. 231/2001, des Gesetzes Nr. 190/2012, des GvD Nr. 22/2013, des GvD Nr. 39/2013, des ANAC-Beschlusses vom 3. August 2016, Nr. 833 und der Mitteilungen des ANAC-Präsidenten vom 16.05.2013 und vom 28.10.2013 infolge der geahndeten Handlung ausgesetzt war.
2. Wurden im vorhergehenden Zweijahreszeitraum bereits Vergehen derselben Art geahndet, so wird die schwerere unter den vorgesehenen Disziplinarstrafen verhängt.

Art. 4 - Rechtswidrige Handlungen und Strafen

1. Unter Beachtung der Kriterien laut Art. 3 und unbeschadet der Bestimmungen laut Art. 5 werden die nachstehenden Strafen verhängt.
2. Die Disziplinarstrafe von mindestens einem schriftlichen Tadel bis zu einer Geldbuße im Betrag von maximal 4 Stunden des monatlichen Gehalts wird gemäß den Kriterien laut Art. 3 je nach Schwere des Vergehens in nachstehenden Fällen verhängt:

- a) Nichtbeachtung der Richtlinien, Maßnahmen und Dienstanweisungen, auch jene betreffend die Arbeitszeit und die Abwesenheit wegen Krankheit, sowie jene betreffend die Organisationsanforderungen und die Ausführung des erteilten Auftrags;
 - b) Verhalten am Arbeitsplatz, das mit dem Grundsatz der Korrektheit gegenüber den Führungsorganen der Gesellschaft, den Führungskräften, Angestellten, Nutzern oder Dritten nicht vereinbar ist (beispielsweise parteiisches, unfares oder untransparentes Verhalten gegenüber Arbeitskollegen, Mitarbeitern und Zielpersonen der Gesellschaft oder für das Arbeitsklima in der geleiteten Struktur ungünstiges Verhalten oder Untätigkeit bzw. Stillschweigen in Zusammenhang mit der Verbreitung von unwahren Informationen und Nachrichten betreffend die Organisation, die Tätigkeit und die Angestellten);
 - c) Streitigkeiten am Arbeitsplatz auch mit Nutzern oder Dritten;
 - d) Nachlässigkeit im sorgfältigen Umgang mit den Räumlichkeiten, beweglichen Gütern oder Geräten, die dem von der Disziplinarstrafe betroffenen Angestellten anvertraut sind oder die aufgrund seiner Verantwortung seiner Aufsicht unterliegen;
 - e) nicht erfolgte Mitteilung seitens des Angestellten an die Gesellschaft, dass gegen ihn Anklage erhoben wurde oder dass er über die Einleitung eines Strafverfahrens zu seinen Lasten in Kenntnis gesetzt wurde, das für die Gesellschaft nachteilig sein oder deren Image schädigen könnte;
 - f) Verletzung des Verbots in Zusammenhang mit der Ausübung der eigenen Funktionen oder anvertrauten Aufgaben aus irgendeinem Grund Vergütungen, Geschenke oder sonstige Vorteile zu fordern oder anzunehmen, mit Ausnahme jener gelegentlicher Art und geringfügigen Wertes, die im Rahmen des höflichen Umgangs üblich sind;
 - g) Verletzung der Pflichten in Sachen Unfallverhütung oder Sicherheit am Arbeitsplatz, sofern der Gesellschaft oder den Nutzern kein Schaden oder Nachteil entstanden ist;
 - h) Verletzung der Pflicht zur Vertraulichkeit der die Arbeit betreffenden Informationen, Daten und Nachrichten, auch wenn der Gesellschaft dadurch kein Schaden entstanden ist;
 - i) Verhalten, das dem Image der Gesellschaft schaden kann, bzw. Stellungnahmen in den Medien ohne vorherigem Einvernehmen mit der Abteilung für Kommunikation und Information/Academy Pensplan und beleidigende Äußerungen gegenüber der Gesellschaft in der Öffentlichkeit;
 - j) Nichtbeachtung der Pflicht zur Unparteilichkeit und Nichtdiskriminierung in Bezug auf die Position der Rechtssubjekte, an die die Tätigkeit gerichtet ist;
 - k) Verletzung der Pflicht, die Gesellschaft vorab über die Ausführung von vergüteten und nicht vergüteten Aufträgen zu informieren, die sich nicht auf die Qualität der Arbeitsleistung des Angestellten auswirken und die in keiner Weise die Interessen der Gesellschaft schädigen;
 - l) Duldung des Vorgesetzten von Dienstunregelmäßigkeiten, Disziplinlosigkeit, unkorrektem Verhalten oder schwerwiegendem Missbrauch seitens des Personals, auch in Führungspositionen;
 - m) geringfügige Verletzung der laut Verhaltensregeln, Modell 231 und Plan vorgesehenen Pflichten, die wie auch immer begangen wurde, d. h. jede Verletzung, die keinerlei Schäden und/oder Nachteile – auch keinen Imageschaden – für die Gesellschaft nach sich gezogen und sich nicht auf die Beziehungen mit den anderen Gesellschaftszweigen ausgewirkt hat;
3. Die Disziplinarstrafe der Dienstenthebung mit Einbehaltung der Bezüge von mindestens 4 Arbeitsstunden bis zu höchstens 10 Tagen wird in nachstehenden Fällen gemäß den Kriterien laut Art. 3 je nach Schwere verhängt:
- a) Rückfall im Zweijahreszeitraum in die im Abs. 2 vorgesehenen Vergehen, die zur Verhängung der Höchststrafe geführt haben, oder bei besonderer Schwere der im selben Absatz vorgesehenen Vergehen;
 - b) Drohungen, schwere Beleidigungen, falsche Anschuldigungen oder Verleumdung der Nutzer, Führungskräfte oder Angestellten bzw. Handgreiflichkeiten am Arbeitsplatz auch mit Nutzern;
 - c) beleidigenden Äußerungen gegenüber der Gesellschaft;

- d) ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst oder willkürliches Verlassen desselben für einen Zeitraum von bis zu drei Tagen; in diesen Fällen wird das Strafmaß im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes, zur entstandenen Dienstbeeinträchtigung, zur Schwere der Verletzung der Pflichten seitens des Angestellten, zu den eventuell der Gesellschaft, den Nutzern oder Dritten entstandenen Schäden festgelegt;
- e) Verschleierung von Tatsachen und Umständen bezüglich der rechtswidrigen Verwendung, Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldbeträgen oder Gütern der Gesellschaft seitens des für Aufsicht und Kontrolle verantwortlichen Angestellten;
- f) dem Angestellten subjektiv anlastbares Verhalten, durch das der Gesellschaft oder Dritten ein schwerwiegender Schaden entstanden ist;
- g) systematische und wiederholte aggressive Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen des moralischen Zwangs oder der psychologischen Verfolgung gegenüber Führungskräften oder anderen Angestellten darstellen;
- h) Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;
- i) gravierende, wiederholte und ungerechtfertigte Nichtbeachtung der Pflicht, Verwaltungsverfahren innerhalb der festgesetzten Frist abzuschließen;
- j) der Angestellte verschweigt, dass er oder Verwandte bis zum zweiten Grad Beziehungen finanziellen Charakters mit Rechtssubjekten unterhalten, die ein Interesse an der Tätigkeit seines Amtes haben;
- k) Ausführung von vergüteten Aufträgen, die nicht von der Gesellschaft erteilt und/oder im Voraus genehmigt wurden;
- l) Tätigkeiten, die auch in Teilzeit und/oder unentgeltlich ausgeführt werden, zugunsten von öffentlichen oder privaten Körperschaften, die für die Gesellschaft tätig sind;
- m) Ausführung von Aufträgen, die sich mit den Dienstplichten überschneiden, oder Verwendung von Geräten oder Material, die dem Amt zur Erfüllung derselben zur Verfügung stehen;
- n) Teilnahme an Entscheidungen bei Konfliktsituationen mit den eigenen Interessen oder Interessen von Verwandten bis zum zweiten Grad;
- o) Nichtenthaltung des Angestellten bei Tätigkeiten, die seine eigenen Interessen oder die Interessen seiner Verwandten bis zum zweiten Grad oder Rechtssubjekte oder Organisationen betreffen, mit denen er schwer verfeindet ist, wirtschaftliche Beziehungen unterhält usw.;
- p) der Angestellte/die Führungskraft unterlässt dem Vorgesetzten mitzuteilen, dass er Beteiligungen an einer Gesellschaft hält und eigene Interessen in Zusammenhang mit deren Tätigkeit bestehen;
- q) Verletzung des Verbots der Offenbarung der Identität der meldenden Person bei Disziplinarverfahren, sofern es nicht ausdrücklich gesetzlich erlaubt ist;
- r) Verletzung der Bestimmungen und Pflichten laut Verhaltensregeln, Modell 231, Plan und beiliegender Geschäftsordnung in Bezug auf die Meldungen an das Überwachungsorgan und den RPCT, sofern dieser zuständig ist, betreffend die Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung, die Korrektheit und Transparenz der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft, den Umgang mit vertraulichen Informationen oder die Beziehungen zu den Justizbehörden (z. B. nicht erfolgte Meldung von Ermittlungen oder der gerichtlichen Vorladung eines Angestellten aus Gründen, die mit seiner Arbeit zusammenhängen);
- s) schwerwiegend unkorrekte, uneffiziente, säumige und unkooperative Verhaltensweise des Angestellten gegenüber Nutzern;
- t) Nichtbeachtung der Pflichten hinsichtlich der Korruptionsvorbeugung und der Transparenz (einschließlich der Maßnahmen laut Plan und beiliegender Geschäftsordnung, wie z. B. die Meldung eventueller rechtswidriger Handlungen, das Weiterleiten von Informationen an den RPCT sowie von Informationen betreffend sämtliche Tatsachen und Handlungen, von denen der Angestellte bei der Arbeit in seiner Abteilung Kenntnis erlangt, die eine Verletzung des Plans und der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung und der Geschäftsordnung darstellen und das Korruptionsrisiko, die Verletzung

der Pflicht zur Weiterleitung von Daten und Dokumenten zum Zweck ihrer Veröffentlichung, die Nichtbeachtung der Auflagen betreffend den sog. Bürgerzugang usw. bedeutend erhöhen können);

u) direkt oder indirekt diskriminierende Maßnahmen gegen den RPCT aus Gründen, die direkt oder indirekt mit der Ausübung seiner Funktionen zusammenhängen;

v) den Führungskräften und Abteilungsleitern vorwerfbare Verhaltensweisen, auf die die Nichtbeachtung der Pflichten zur Transparenz und Rückverfolgbarkeit der auf der institutionellen Website zu veröffentlichenden Informationen und Daten zurückzuführen ist, in Bezug auf deren Schwere;

w) Verletzung der Bestimmungen in Sachen Sicherheit am Arbeitsplatz;

x) Unterlassung von Handlungen betreffend den Zugang zu den Akten oder die Ausstellung von Kopien und Auszügen aus Dokumenten gemäß den geltenden Bestimmungen;

y) Verletzung des Amtsgeheimnisses und der Bestimmungen zum Schutz und zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten;

z) Nichtbeachtung seitens des mit dem Abschluss von Verträgen und/oder ihrer Verwaltung befassten Angestellten der geltenden betriebsinternen Vorschriften/Vorgehensweisen, insbesondere jener in Sachen Transparenz, Korrektheit und Rückverfolgbarkeit laut den im Plan und in der beiliegenden Geschäftsordnung festgelegten Richtlinien;

zz) Abschluss seitens des Angestellten im Namen der Gesellschaft von Vergabe-, Lieferungs-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträgen mit Unternehmen, mit denen er im vorhergehenden Zweijahreszeitraum privat Verträge abgeschlossen oder von denen er im genannten Zeitraum sonstige Vorteile erhalten hat, mit Ausnahme der im Sinne des Art. 1342 des Zivilgesetzbuchs abgeschlossenen Verträge, unter Verletzung der Pflicht zur Enthaltung und/oder Mitteilung dieses Umstandes an die Gesellschaft;

4. Die Disziplinarstrafe der Entlassung aus gerechtfertigtem subjektivem Grund und/oder aus wichtigem Grund wird in nachstehenden Fällen verhängt:

a) mehrfacher Rückfall, mindestens drei Mal im Laufe eines Jahres, in die Vergehen laut den vorstehenden Absätzen auch unterschiedlicher Art;

b) Nichtwiederaufnahme des Dienstes innerhalb der von der Gesellschaft vorgegebenen Frist, wenn die willkürliche und unbegründete Abwesenheit länger als drei Tage dauert;

c) im Zweijahreszeitraum anhaltende Verhaltensweisen, die eine fortdauernde, ungenügende und schwache Leistung bestätigen, welche auf Nachlässigkeit oder schwerwiegende Handlungen zurückzuführen ist, welche die gravierende Unfähigkeit zur angemessenen Erfüllung der Dienstpflichten beweisen;

d) Rückfall im Zweijahreszeitraum in systematische und wiederholte aggressive Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen – auch gegenüber einer anderen Person –, die Formen des moralischen Zwangs oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einer Führungskraft oder einem Angestellten darstellen können;

e) Rückfall im Zweijahreszeitraum in Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;

f) mehrfacher Rückfall im Zweijahreszeitraum in Drohungen, schwere Beleidigungen, falsche Anschuldigungen oder Verleumdung der Nutzer, der Gesellschaft oder anderer Angestellten bzw. Handgreiflichkeiten am Arbeitsplatz auch mit Nutzern;

g) aktive und willentliche Nichtbeachtung der Verhaltensregeln, des Modells 231, des Plans und der beiliegenden Geschäftsordnung wie z. B. im Rahmen der eigenen Arbeit innerhalb des Unternehmens das Erstellen von gefälschten Berichten und Unterlagen, die Abgabe von Erklärungen, die gefälschte Informationen oder Daten enthalten, die Bestätigung von unwahren Tatsachen, die Unterzeichnung von gefälschten Erklärungen bzw. das Fälschen oder Vernichten von betrieblichen Unterlagen;

- h) vorsätzlich begangene Vergehen im Rahmen der Zeichnungsbefugnis, der gemeinsamen Unterschriften und der Erteilung besagter Befugnis oder Vollmacht, insbesondere mit Bezug auf die Gefahren, die mit den Verbrechen gegen die öffentliche Verwaltung und den Verbrechen in Zusammenhang mit Akte und Dokumente verbunden sind, die mit der öffentlichen Verwaltung erstellt und/oder dieser übermittelt werden;
 - i) vorsätzliche Verletzung betrieblicher Verfahren und/oder des internen Kontrollsystems, deren Schwere – aufgrund der Vorsätzlichkeit oder der organisatorisch-technischen, rechtlichen, wirtschaftlichen Auswirkungen bzw. auf den Ruf oder aufgrund der Wiederholung derselben oder ihrer besonderen Art – die Vertrauensbasis für das Arbeitsverhältnis zerstört und den Fortbestand desselben in jedem Fall auch nicht vorübergehend zulässt;
 - j) rechtskräftige Verurteilung wegen eines innerhalb oder außerhalb der Arbeit begangenen und nicht direkt mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;
 - k) Feststellung der Tatsache, dass die Einstellung durch Vorlage falscher Dokumente und jedenfalls aufgrund betrügerischer Mittel erlangt wurde, oder dass der Individualvertrag nach Einreichen falscher Dokumente unterzeichnet wurde;
 - l) vorsätzliche Handlungen im Allgemeinen – auch Dritten gegenüber – die zwar keinen strafrechtlichen Tatbestand darstellen, jedoch aufgrund ihrer besonderen Schwere einen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zulassen;
 - m) rechtskräftige Verurteilung wegen eines Verbrechens laut zweitem Buch 2. Titel 1. Abschnitt des Strafgesetzbuchs, das im Rahmen der Arbeitstätigkeit begangen wurde;
 - n) unterlassene, mangelhafte oder gefälschte Abfassung und Aufbewahrung der Unterlagen zu den betrieblichen Verfahren, um die Transparenz und Überprüfbarkeit derselben vorsätzlich zu verhindern;
 - o) Verletzung oder Umgehung des Kontrollsystems durch vorsätzliche Vernichtung oder Fälschung der Unterlagen zu den betrieblichen Verfahren oder durch Verhinderung des Zugangs zu Dokumenten und Informationen seitens der zuständigen Organe, einschließlich des Überwachungsorgans;
5. In den vorstehenden Absätzen nicht ausdrücklich vorgesehene Vergehen und Verhaltensweisen werden auf jeden Fall gemäß den Kriterien laut Art. 3 bestraft, wobei für die Feststellung der strafbaren Handlungen auf die Pflichten laut Verhaltensregeln, Modell 231, Plan und beiliegender Geschäftsordnung und für Art und Höhe auf die aus den vorstehenden Absätzen ableitbaren Grundsätze Bezug genommen wird.

Art. 5 - Formen und Fristen des Disziplinarverfahrens

A) Angestellte

1. Unbeschadet der laut Gesetz und gesamtstaatlichem Kollektivvertrag vorgesehenen Bestimmungen wird das Disziplinarverfahren gemäß nachstehendem Abs. 2 abgewickelt.
2. Sofern mit den Disziplinarverfahren laut den arbeitsrechtlichen Bestimmungen und/oder anderen Gesetzesbestimmungen vereinbar, ist die Gesellschaft für das Ermittlungsverfahren und die Verhängung der Disziplinarstrafen zuständig. Die Gesellschaft bezieht die Informationen betreffend mögliche Vergehen aus nachstehenden Quellen: i) regelmäßige Audits, ii) Meldungen der Behörden; iii) Meldungen der Personen, mit denen die Angestellten bei der Ausführung der Gesellschaftstätigkeit Kontakt haben; iv) Verantwortlicher für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz sowie für das Verzeichnis der Vergabestellen; v) Presseberichte; vi) sonstige Meldungen.

Sobald eine eventuelle Verletzung der Verhaltensregeln, des Modells 231, Plans und der beiliegenden Geschäftsordnung bekannt wird, müssen das Überwachungsorgan und der Geschäftsführer umgehend informiert werden. Das Überwachungsorgan leitet das Ermittlungsverfahren zu den eventuellen Vergehen

ein und hört den zuständigen Abteilungsleiter und bei Angestellten vorgehaltenen Verletzungen den Leiter des Bereichs Humanressourcen an. Es übermittelt dem Geschäftsführer detaillierte Berichte über die Ermittlungsergebnisse und schlägt die eventuelle Verhängung einer Disziplinarstrafe vor. Binnen 10 Tagen nach Abschluss der summarischen und zügigen Ermittlungen übermittelt der Geschäftsführer (mit Angabe der eventuellen Belege des Vergehens und/oder anderer Beweiselemente) die schriftliche Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens. Die Vorladung zur Anhörung des disziplinarrechtlich strafbaren Angestellten muss mindestens 10 Tage vorher angekündigt werden. Der Angestellte kann zu seiner Verteidigung den Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, bei der er eingeschrieben ist oder die er bevollmächtigt, in Anspruch nehmen. Der Angestellte kann – falls er der Anhörung nicht beiwohnen möchte – innerhalb der für die Anhörung festgesetzten Frist einen Schriftsatz übermitteln oder – im Fall einer schwerwiegenden, objektiven und absoluten Verhinderung – um einen Aufschub des für seine Verteidigung angesetzten Termins ersuchen. Nach der Anhörung des Angestellten, dem das schuldhafte Verhalten vorgehalten wurde, kann das Überwachungsorgan in Absprache mit dem Geschäftsführer weitere Ermittlungen durchführen. Nach Abschluss der eventuellen weiteren Ermittlungen entscheidet der Geschäftsführer, entweder das Disziplinarverfahren einzustellen oder eine Disziplinarstrafe zu verhängen. Die eventuelle Disziplinarmaßnahme muss dem betreffenden Angestellten mit Einschreibebrief binnen 15 Tagen nach Ablauf der für die Gegenäußerungen vorgeschriebenen Frist mitgeteilt werden. Treten bei der Bewertung der Gegenäußerungen und der diesbezüglichen Entscheidung Schwierigkeiten auf, so kann die oben genannte Frist – nach vorheriger schriftlicher Mitteilung an den Betroffenen – um 30 Tage verlängert werden. Der Geschäftsführer kann mit begründeter Maßnahme die vom Überwachungsorgan vorgeschlagene Disziplinarstrafe ignorieren. Bei „Abschluss des Verfahrens“ teilt der Geschäftsführer dem Überwachungsorgan die spezifischen gegen den betreffenden Angestellten (eventuell) verhängten Disziplinarstrafen mit. Das Überwachungsorgan bewertet die Angemessenheit der verhängten Strafen und macht den Geschäftsführer darauf aufmerksam, dass die ergriffenen Maßnahmen eventuell unzureichend sind oder dass diese zu verhängen sind, sollte die Gesellschaft beschlossen haben, keine Disziplinarstrafen zu verhängen.

3. Jede Mitteilung an den Angestellten betreffend das Disziplinarverfahren erfolgt mittels zertifizierter elektronischer Post, sofern der Angestellte über ein geeignetes Postfach verfügt oder mittels Einschreibebrief, der auch persönlich zugestellt werden kann. Der Angestellte kann für die auf die Vorhaltung der Anschuldigung folgenden Mitteilungen auch eine Telefaxnummer oder eine E-Mail-Adresse angeben, die ihm oder der von ihm bevollmächtigten Person zur Verfügung stehen. Alternativ zur zertifizierten elektronischen Post, zum Fax oder zu dem auch persönlich zugestellten Einschreibebrief können die Mitteilungen auch mittels Einschreibebrief mit Empfangsbestätigung übermittelt werden. Die Mitteilung betreffend die verhängte Disziplinarstrafe muss mit einem auch persönlich zugestellten Einschreibebrief übermittelt werden. Der Angestellte hat Recht auf Zugang zu den Ermittlungsunterlagen des Verfahrens. Es gelten keine anderen oder zusätzlichen Fristen als die in diesem Artikel festgesetzten.
4. Der RPCT wird von der Einleitung des Disziplinarverfahrens auch im Fall dessen Archivierung in Kenntnis gesetzt, und zwar auch zwecks eventueller Mitteilung an den Verwaltungsrat.
5. Die Bestimmungen laut Art. 226 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrags bleiben unbeschadet.

B) Direktor

Der Verwaltungsrat kann die Disziplinarstrafen gegen den Direktor verhängen.

C) Gesellschaftsorgane

Für Disziplinarstrafen gegen Mitglieder des Verwaltungsrats, den Geschäftsführer und Mitglieder des Aufsichtsrats ist immer die Gesellschafterversammlung zuständig. Ferner kann auch der Aufsichtsrat Disziplinarstrafen gegen Mitglieder des Verwaltungsrats verhängen.

Art. 6 - Vorbeugende Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens und im Fall eines Strafverfahrens

1. Die Gesellschaft kann vorbeugend – zwecks Vermeidung schwerer und nicht wiedergutzumachender Schäden – und sofern sie es für notwendig erachtet, weitere Ermittlungen über die dem Angestellten vorgehaltenen Vergehen zugleich mit der Anschuldigung und nach vorheriger genauer Information durchführen und den Betroffenen für einen Zeitraum von höchstens dreißig Tagen vom Dienst entheben, mit Entrichtung des zustehenden Gesamtgehalts.
2. Endet das Disziplinarverfahren mit der Verhängung der Disziplinarstrafe der Enthebung vom Dienst und Einbehaltung des Gehalts, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Enthebung vom Dienst bei der Verhängung der Strafe zu berücksichtigen. Die Einbehaltung des Gehalts ist auf die Tage der effektiv verhängten Enthebung beschränkt.
3. Der Zeitraum der vorbeugenden Enthebung vom Dienst wird für das Dienstalter angerechnet, wenn die Enthebung vom Dienst nicht verfügt wurde.
4. Im Fall eines Strafverfahrens zu Lasten des Angestellten gilt der bereichsspezifische gesamtstaatliche Kollektivvertrag.

Art. 7 - Persönlicher Geltungsbereich

1. Unbeschadet der laut Gesetz und gesamtstaatlichem Kollektivvertrag vorgesehenen Bestimmungen gelten die Art. 1-6 auch – sofern vereinbar und mit Ausnahme der in den nachfolgenden Absätzen vorgesehenen Bestimmungen – für den Direktor, die Abteilungsleiter und die Mitarbeiter.
2. Bei Verletzung der Verhaltensregeln, des Modells 231, des Plans und der beiliegenden Geschäftsordnung seitens der Mitglieder der Gesellschaftsorgane, die nicht gleichzeitig Angestellte sind, setzt das Überwachungsorgan unmittelbar den Verwaltungsrat und den Aufsichtsrat darüber in Kenntnis, damit diese die unter ihre Zuständigkeit fallenden Entscheidungen auch aufgrund der Bestimmungen der Verhaltensregeln fassen. Nachstehende Disziplinarstrafen werden verhängt: a) schriftlicher Tadel und/oder Aufforderung zur strikten Einhaltung der Bestimmungen; b) Amtsenthebung und/oder Amtsverlust oder Abberufung vom Amt und Entzug der erteilten Vollmachten; c) Kürzung der Bezüge bei Verhalten, die zwar eine Leistungssteigerung bewirken, jedoch eine Verletzung der Verhaltensregeln, des Modells 231, des Plans und der beiliegenden Geschäftsordnung darstellen; d) Einberufung der Mitgliederversammlung zwecks Erlass der Abberufungsmaßnahme laut Art. 2383 des Zivilgesetzbuchs (Abberufung). Die Gesellschaft kann neben der verhängten Disziplinarmaßnahme auch Haftungsklage gemäß Art. 2393 und 2407 des Zivilgesetzbuches erheben.
3. Jedes Vergehen seitens Mitarbeiter und externer Berater der auf sie anwendbaren Verhaltensregeln, des Modells 231, des Plans und der beiliegenden Geschäftsordnung wird gemäß den in den jeweiligen Verträgen enthaltenen spezifischen Klauseln sowie aufgrund der Verhaltensregeln bestraft. Nachstehende Disziplinarmaßnahmen werden angewandt: a) Aufforderung zur strikten Einhaltung der Bestimmungen; b) Einwendung der Nichterfüllung; c) Anwendung der Vertragsstrafen gemäß Art. 1382 des Zivilgesetzbuchs (im Sinne von Strafe und nicht als Schadensersatz); d) vorzeitige Auflösung des Vertrags.
4. Jedes Vergehen seitens Lieferanten und/oder Vertragspartnern der auf sie anwendbaren Verhaltensregeln, des Modells 231, des Plans und der beiliegenden Geschäftsordnung gilt als Nichterfüllung des Vertrags auch aufgrund der Verhaltensregeln. Bei Nichterfüllung werden nachstehende vertragliche Schutzklauseln angewandt: a) Einwendung der Nichterfüllung; b) Anwendung der Vertragsstrafen (im Sinne von Strafe und nicht als Schadensersatz); c) Auflösung des Vertrags. Bei

schwereren Übertretungen seitens gesellschaftsinterner oder -externer Personen (die vom Überwachungsorgan festgestellt werden), sieht die Gesellschaft Pensplan die Einbeziehung der Behörden bei der Durchführung der Kontrollen vor, indem sie die relevanten Sachverhalte mitteilt, enge Zusammenarbeit gewährleistet und angemessene Vorbeugungsmaßnahmen trifft, um jeglichem Verhalten zuvorzukommen, dass die Ermittlungen behindern kann.

Anlage 1

Die beiliegende Vergleichstabelle zwischen Pflichten und Disziplinarstrafen ist ergänzender Teil der Disziplinarordnung.

Übertretung	Disziplinarstrafe
<p>a) Nichtbeachtung der Richtlinien, Maßnahmen und Dienstanweisungen, auch jene betreffend die Arbeitszeit und die Abwesenheit wegen Krankheit, sowie jene betreffend Organisationsanforderungen und mit der Ausführung des erteilten Auftrags;</p> <p>b) Verhalten am Arbeitsplatz, das mit dem Grundsatz der Korrektheit gegenüber den Führungsorganen der Gesellschaft, den Führungskräften, den Angestellten oder Nutzern oder Dritten nicht vereinbar ist (beispielsweise parteiisches, unfaires oder untransparentes Verhalten gegenüber Arbeitskollegen, Mitarbeitern und Zielpersonen der Gesellschaft oder für das Arbeitsklima in der geleiteten Struktur ungünstiges Verhalten oder Untätigkeit bzw. Stillschweigen in Zusammenhang mit der Verbreitung von unwahren Informationen und Nachrichten betreffend die Organisation, die Tätigkeit und die Angestellten);</p> <p>c) Streitigkeiten am Arbeitsplatz auch mit Nutzern oder Dritten;</p> <p>d) Nachlässigkeit im sorgfältigen Umgang mit den Räumlichkeiten, beweglichen Gütern oder Geräten, die dem von der Disziplinarstrafe betroffenen Angestellten anvertraut sind oder die aufgrund seiner Verantwortung seiner Aufsicht unterliegen;</p> <p>e) nicht erfolgte Mitteilung seitens des Angestellten an die Gesellschaft, dass gegen ihn Anklage erhoben wurde oder dass er über die Einleitung eines Strafverfahrens zu seinen Lasten in Kenntnis gesetzt wurde, das für die Gesellschaft nachteilig sein oder deren Image schädigen könnte;</p> <p>f) Verletzung des Verbots in Zusammenhang mit der Ausübung der eigenen Funktionen oder anvertrauten Aufgaben aus irgendeinem Grund Vergütungen, Geschenke oder sonstige Vorteile zu fordern oder anzunehmen, mit Ausnahme jener</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mündlicher oder schriftlicher Tadel • Geldbuße im Betrag von maximal 4 Arbeitsstunden

gelegentlicher Art und geringfügigen Wertes, die im Rahmen des höflichen Umgangs üblich sind;

g) Verletzung der Pflichten in Sachen Unfallverhütung oder Sicherheit am Arbeitsplatz, sofern der Gesellschaft oder den Nutzern kein Schaden oder Nachteil entstanden ist;

h) Verletzung der Pflicht zur Vertraulichkeit der die Arbeit betreffenden Informationen, Daten und Nachrichten, auch wenn der Gesellschaft dadurch kein Schaden entstanden ist;

i) Verhalten, das dem Image der Gesellschaft schaden kann, bzw. Stellungnahmen in den Medien ohne vorherigem Einvernehmen mit der Abteilung für Kommunikation und Information/Academy Pensplan und beleidigende Äußerungen gegenüber der Gesellschaft in der Öffentlichkeit;

j) Unterlassene Überwachung der Anwendung der Verhaltensregeln, des Modells 231 und der Übereinstimmung des Plans mit den darin festgesetzten Ziele sowie unterlassene Veranstaltung der Schulungen seitens des Überwachungsorgans

k) Nichtbeachtung der Pflicht zur Unparteilichkeit und Nichtdiskriminierung in Bezug auf die Position der Rechtssubjekte, an die die Tätigkeit gerichtet ist;

l) Verletzung der Pflicht, die Gesellschaft vorab über die Ausführung von vergüteten und nicht vergüteten Aufträgen, die sich nicht auf die Qualität der Arbeitsleistung des Angestellten auswirken und die in keiner Weise die Interessen der Gesellschaft schädigen;

m) Duldung des Vorgesetzten von Dienstunregelmäßigkeiten, Disziplinlosigkeit, unkorrektem Verhalten oder schwerwiegendem Missbrauch seitens des Personals, auch in Führungspositionen;

n) geringfügige Verletzung der laut Verhaltensregeln, Modell 231 und Plan vorgesehenen Pflichten, die wie auch immer

<p>begangen wurde, d. h. jede Verletzung, die keinerlei Schäden und/oder Nachteile – einschließlich Imageschaden – für die Gesellschaft nach sich gezogen und sich nicht auf die Beziehungen mit den anderen Gesellschaftszweigen ausgewirkt hat;</p>	
<p>a) Rückfall im Zweijahreszeitraum in die im Abs. 2 vorgesehenen Vergehen, die zur Verhängung der Höchststrafe geführt haben, oder bei besonderer Schwere der im selben Absatz vorgesehenen Vergehen;</p> <p>b) Drohungen, schwere Beleidigungen, falsche Anschuldigungen oder Verleumdung der Nutzer, Führungskräfte oder Angestellten bzw. Handgreiflichkeiten am Arbeitsplatz auch mit Nutzern;</p> <p>c) beleidigenden Äußerungen gegenüber der Gesellschaft;</p> <p>d) ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst oder willkürliches Verlassen desselben für einen Zeitraum bis zu drei Tagen; in diesen Fällen wird das Strafmaß im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes, zur entstandenen Dienstbeeinträchtigung, zur Schwere der Verletzung der Pflichten seitens des Angestellten, zu den eventuell der Gesellschaft, den Nutzern oder Dritten entstandenen Schäden festgelegt;</p> <p>e) Verschleierung von Tatsachen und Umständen bezüglich der rechtswidrigen Verwendung,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Disziplinarstrafe der Dienstenthebung mit Einbehaltung Bezüge von mindestens 4 Arbeitsstunden bis höchstens zu 10 Tagen

Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldbeträgen oder Gütern der Gesellschaft von Seiten des für Aufsicht und Kontrolle verantwortlichen Angestellten;

f) dem Angestellten subjektiv anlastbares Verhalten, durch das der Gesellschaft oder Dritten ein schwerwiegender Schaden entstanden ist;

g) systematische und wiederholte aggressive Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen des moralischen Zwangs oder der psychologischen Verfolgung gegenüber Führungskräften oder anderen Angestellten darstellen;

h) Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;

i) gravierende, wiederholte und ungerechtfertigte Nichtbeachtung der Pflicht, Verwaltungsverfahren innerhalb der festgesetzten Frist abzuschließen;

j) der Angestellte verschweigt, dass er oder Verwandte bis zum zweiten Grad Beziehungen finanziellen Charakters mit Rechtssubjekten unterhalten, die ein Interesse an der Tätigkeit seines Amtes haben;

k) Ausführung von vergüteten Aufträgen, die nicht von der Gesellschaft erteilt und/oder im Voraus genehmigt wurden;

l) Tätigkeiten, die auch in Teilzeit und/oder unentgeltlich ausgeführt werden, zugunsten von öffentlichen oder privaten Körperschaften, die für die Gesellschaft tätig sind;

m) Ausführung von Aufträgen, die sich mit den Dienstpflichten überschneiden, oder Verwendung von Geräten oder Material, die dem Amt zur Erfüllung derselben zur Verfügung stehen;

n) Teilnahme an Entscheidungen bei Konfliktsituationen mit den eigenen Interessen oder Interessen von Verwandten bis zum zweiten Grad;

o) Nichtenthaltung des Angestellten bei Tätigkeiten, die seine eigenen Interessen oder die Interessen seiner Verwandten bis zum zweiten Grad oder Rechtssubjekte oder Organisationen betreffen, mit denen er schwer verfeindet ist, wirtschaftliche Beziehungen unterhält usw.;

p) der Angestellte/die Führungskraft unterlässt dem Vorgesetzten mitzuteilen, dass er Beteiligungen einer Gesellschaft hält und eigene Interessen in Zusammenhang mit deren Tätigkeit bestehen;

q) Verletzung des Verbots der Offenbarung der Identität des Meldenden bei Disziplinarverfahren, sofern es nicht ausdrücklich gesetzlich erlaubt ist;

r) Nichtbeachtung der Bestimmungen und Pflichten laut Verhaltensregeln, Modell 231, Plan und beiliegender Geschäftsordnung in Bezug auf die Meldungen an das Überwachungsorgan und den RPCT, sofern dieser zuständig ist, betreffend die Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung, die Korrektheit und Transparenz der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft, den Umgang mit vertraulichen Informationen oder die Beziehungen zu den Justizbehörden (z. B. nicht erfolgte Meldung von Ermittlungen oder der gerichtlichen Vorladung eines Angestellten aus Gründen, die mit seiner Arbeit zusammenhängen);

s) schwerwiegend unkorrekte, uneffiziente, säumige und unkooperative Verhaltensweise des Angestellten gegenüber den Nutzern;

t) Nichtbeachtung der Pflichten hinsichtlich der Korruptionsvorbeugung und der Transparenz (einschließlich der Maßnahmen laut Plan und beiliegender Geschäftsordnung, wie z. B. die Meldung eventueller rechtswidriger Handlungen, das Weiterleiten von Informationen an den RPCT sowie von Informationen betreffend sämtliche Tatsachen und Handlungen, von denen der Angestellte bei der Arbeit in seiner Abteilung

Kenntnis erlangt, die eine Verletzung des Plans und der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung und der Geschäftsordnung darstellen und das Korruptionsrisiko deutlich erhöhen, die Verletzung der Pflicht zur Weiterleitung von Daten und Dokumenten zum Zweck ihrer Veröffentlichung, die Nichtbeachtung der Auflagen betreffend den sog. Bürgerzugang usw. Bedeutend erhöhen können);

u) direkt oder indirekt diskriminierende Maßnahmen gegen den RPCT aus Gründen, die direkt oder indirekt mit der Ausübung seiner Funktionen zusammenhängen;

v) den Führungskräften und Abteilungsleitern vorwerfbare Verhaltensweisen, auf die die Nichtbeachtung der Pflichten zur Transparenz und Rückverfolgbarkeit der auf der institutionellen Website zu veröffentlichenden Informationen und Daten zurückzuführen ist, in Bezug auf deren Schwere;

w) Verletzung der Bestimmungen in Sachen Sicherheit am Arbeitsplatz;

x) Unterlassung von Handlungen betreffend den Zugang zu den Akten oder die Ausstellung von Kopien und Auszügen aus Dokumenten gemäß den geltenden Bestimmungen;

y) Verletzung des Amtsgeheimnisses und der Bestimmungen zum Schutz und zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten;

z) Nichtbeachtung seitens des mit dem Abschluss von Verträgen und/oder ihrer Verwaltung befassten Angestellten der geltenden betriebsinternen Vorschriften/Vorgehensweisen, insbesondere jene in Sachen Transparenz, Korrektheit und Rückverfolgbarkeit laut den im Plan und in der beiliegenden Geschäftsordnung festgelegten Richtlinien;

zz) Abschluss im Namen der Gesellschaft von Vergabe-, Lieferungs-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträgen mit Unternehmen, mit denen er im vorhergehenden Zweijahreszeitraum privat Verträge abgeschlossen oder von denen er im genannten

<p>Zeitraum sonstige Vorteile erhalten hat, mit Ausnahme der im Sinne des Art. 1342 des Zivilgesetzbuchs abgeschlossenen Verträge, unter Verletzung der Pflicht zur Enthaltung und/oder Mitteilung dieses Umstandes an die Gesellschaft;</p>	
<p>a) mehrfacher Rückfall, mindestens drei Mal im Laufe eines Jahres, in die Vergehen laut den vorstehenden Absätzen auch unterschiedlicher Art;</p> <p>b) Nichtwiederaufnahme des Dienstes innerhalb der von der Gesellschaft vorgegebenen Frist, wenn die willkürliche und unbegründete Abwesenheit länger als drei Tage dauert;</p> <p>c) im Zweijahreszeitraum anhaltende Verhaltensweisen, die eine fortdauernde, ungenügende und schwache Leistung bestätigen, welche auf Nachlässigkeit oder schwerwiegende Handlungen zurückzuführen ist, welche die gravierende Unfähigkeit zur angemessenen Erfüllung der Dienstpflichten beweisen;</p> <p>d) Rückfall im Zweijahreszeitraum in systematische und wiederholte aggressive Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen – auch gegenüber einer anderen Person –, die Formen des moralischen Zwangs oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einer Führungskraft oder einem Angestellten darstellen können;</p> <p>e) Rückfall im Zweijahreszeitraum in Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;</p> <p>f) mehrfacher Rückfall im Zweijahreszeitraum in Drohungen, schwere Beleidigungen, falsche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entlassung aus gerechtfertigtem subjektivem Grund und/oder aus wichtigem Grund

Anschuldigungen oder Verleumdung der Nutzer, der Gesellschaft oder anderer Angestellten bzw. Handgreiflichkeiten am Arbeitsplatz auch mit Nutzern;

g) aktive und willentliche Nichtbeachtung der Verhaltensregeln, des Modells 231, des Plans und der beiliegenden Geschäftsordnung wie z. B. im Rahmen der eigenen Arbeit innerhalb des Unternehmens das Verfassen von gefälschten Berichten und Unterlagen, die Abgabe von Erklärungen, die die Übertragung von gefälschten Informationen oder Daten enthalten, Bestätigung von unwahren Tatsachen, Unterzeichnung von gefälschten Erklärungen bzw. das Fälschen oder Vernichten von Berichten und Unterlagen;

h) vorsätzlich begangenes Vergehen im Rahmen der Zeichnungsbefugnis, der gemeinsamen Unterschriften und der Erteilung besagter Befugnis oder Vollmacht, insbesondere mit Bezug auf die Gefahren, die mit den Verbrechen gegen die öffentliche Verwaltung und den Verbrechen in Zusammenhang mit Akte und Dokumente verbunden sind, die mit der öffentlichen Verwaltung erstellt und/oder dieser übermittelt werden;

i) vorsätzliche Verletzung betrieblicher Verfahren und/oder des internen Kontrollsystems, deren Schwere – aufgrund der Vorsätzlichkeit oder der organisatorisch-technischen, rechtlichen, wirtschaftlichen Auswirkungen bzw. auf den Ruf oder aufgrund der Wiederholung derselben oder ihrer besonderen Art – die Vertrauensbasis für das Arbeitsverhältnis zerstört und den Fortbestand desselben in jedem Fall auch nicht vorübergehend zulässt;

j) rechtskräftige Verurteilung wegen eines innerhalb oder außerhalb der Arbeit begangenen und nicht direkt mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere einen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;

k) Feststellung der Tatsache, dass die Einstellung durch Vorlage falscher Dokumente und jedenfalls aufgrund betrügerischer Mittel erlangt wurde, oder dass der Individualvertrag infolge der Einreichung falscher Dokumente unterzeichnet wurde;

l) vorsätzliche Handlungen im Allgemeinen – auch Dritten gegenüber – die zwar keinen strafrechtliche Tatbestand darstellen, jedoch aufgrund ihrer besonderen Schwere einen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zulassen;

m) rechtskräftige Verurteilung wegen eines Verbrechens laut zweitem Buch, 2. Titel, 1. Abschnitt des Strafgesetzbuchs, das im Rahmen der Arbeitstätigkeit begangen wurde;

n) unterlassene, mangelhafte oder gefälschte Abfassung und Aufbewahrung der Unterlagen zu den betrieblichen Verfahren, um die Transparenz und Überprüfbarkeit derselben vorsätzlich zu verhindern;

o) Verletzung oder Umgehung des Kontrollsystems durch vorsätzliche Vernichtung oder Fälschung der Unterlagen zu den betrieblichen Verfahren oder durch Verhinderung des Zugangs zu Dokumenten und Informationen seitens der zuständigen Organe, einschließlich des Überwachungsorgans;