

D. Disziplinarordnung

§ 96 / Disziplinäre Konsequenzen	- 2 -
§§ 97 und 98	- 2 -
§ 99 / Fehlverhalten	- 2 -
§ 100 / Auswirkungen von maßgeblichen Fehlverhalten von definitiven Mitarbeiterinnen	- 3 -
§§ 101 bis 130	- 3 -

§ 96 / Disziplinare Konsequenzen

Die Verletzung von Pflichten und Anweisungen kann je nach Verschuldensgrad und Umfang disziplinare Konsequenzen bis hin zur Auflösung des Dienstverhältnisses zur Folge haben. Entschuldigbares Fehlverhalten hat keine disziplinare Konsequenz. In diesem Abschnitt werden disziplinare Konsequenzen von einfachen und maßgeblichen Fehlverhalten geregelt, ausgenommen der Auflösung des Dienstverhältnisses (diese ist in § 49 des Sparkassen-Kollektivvertrages idjgF geregelt).

Hinweis: Änderung durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).

§§ 97 und 98

Entfallen per 01.01.2021.

Hinweis: Wegfall durch BV vom 14.01.2021.

§ 99 / Fehlverhalten

1. Bei einfachem Fehlverhalten

- mit bloß leichtem Verschuldensgrad (leichte Fahrlässigkeit) und
 - welches keinen maßgeblichen oder wesentlich störenden Einfluss auf die Geschäftstätigkeit zur Folge hat
- erfolgt eine mündliche Verwarnung. Die mündliche Verwarnung kann von der jeweils zuständigen Führungskraft erteilt werden. Die Dokumentation der mündlichen Verwarnung wird spätestens nach 2 Jahren gelöscht.

2. Bei maßgeblichem Fehlverhalten

- mit größerem Verschuldensgrad (grobe Fahrlässigkeit, Vorsatz) oder
- welches wiederholt stattgefunden hat (unabhängig vom Verschuldensgrad), oder
- welches einen maßgeblichen oder wesentlich störenden Einfluss auf die Geschäftstätigkeit zur Folge hat,

erfolgt eine schriftliche Rüge, sofern nicht ohnedies ein Rechtfertigungsgrund für die Kündigung des Dienstverhältnisses gem. § 105 ArbVG oder gar ein Entlassungsgrund gem. § 27 AngG vorliegt (siehe § 100). Die schriftliche Rüge erteilt der Vorstand nach dem betrieblichen Vorverfahren gem. Abs 3.

Vor Erteilung einer schriftlichen Rüge ist jedoch der Mitarbeiterin Gelegenheit zur Rechtfertigung zu geben. Sofern eine Dokumentation des Fehlverhaltens (von Revision, Compliance oder Fachstelle) vorliegt, erhält die Mitarbeiterin Einsicht in den entsprechenden Auszug.

Schriftliche Rügen werden sieben Jahre nach Ausspruch (Übergabe an die Mitarbeiterin) gelöscht. Damit ist auch das Ende der Verjährungsfrist erreicht.

3. Betriebliches Vorverfahren bei schriftlichen Rügen:

- 3.1. Sofern seitens HR bei einem maßgeblichen Fehlverhalten gem. Pkt. 2 eine schriftliche Rüge vorgeschlagen wird, informiert der zuständige HR-Businesspartner den/die Betriebsratsvorsitzende. Sofern eine Dokumentation des Fehlverhaltens (von Revision, Compliance oder Fachstelle) vorliegt, wird dem Betriebsrat ein entsprechender Auszug inklusiver der Stellungnahme der Mitarbeiterin als Information übermittelt.
- 3.2. Der Betriebsrat hat 5 volle Werktage Überlegungsfrist, um die Beschlussfassung des Betriebsratsgremiums an HR zurück zu melden. In besonders komplexen Sachverhalten kann im Einvernehmen eine Verlängerung der Frist erfolgen, wobei der BR sein Möglichstes tut, um eine Fristverlängerung zu vermeiden und eine möglichst zeitnahe Beschlussfassung zu erreichen.

- 3.3. Die Empfehlungen von HR, Führungslinie und die Beschlussfassung des Betriebsrats werden im Vorstandsantrag angeführt. Der Vorstand entscheidet.
4. Die betroffene Mitarbeiterin kann jederzeit einen Betriebsrat ihres Vertrauens beziehen (z.B. Gespräch mit Revision, Compliance, Fachstelle, HR, FK).

Hinweis: Änderung durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).

§ 100 / Auswirkungen von maßgeblichen Fehlverhalten von definitiven Mitarbeiterinnen

1. Bei definitiven Mitarbeiterinnen kann – sofern kein Entlassungsgrund gem. § 27 AngG vorliegt – eine Disziplinarkommission einberufen werden, welche das maßgebliche Fehlverhalten feststellt und über weiterführende Disziplinarstrafen entscheiden kann.
2. Die Disziplinarkommission setzt sich aus einem von der Erste Group nominierten, Vorsitzenden und einer weiteren von der Erste Group nominierten Mitarbeiterin mit zumindest 10 Dienstjahren und zwei Betriebsratsmitgliedern (in Abstimmung mit der Mitarbeiterin) zusammen. Die Kommission verhandelt mündlich in nichtöffentlicher Sitzung. Der Vorsitzende leitet die Verhandlung inklusive Zeugen- und Sachverständigenladung und Beweismittelsicherung und bestimmt den Gang derselben; insbesondere obliegt ihm die Anordnung von Parteien- und allfälligen Zeugeneinvernahmen. Stimmenthaltung wird nicht als Stimme gezählt. Ergibt sich Stimmengleichheit, so hat das für die Mitarbeiterin zuständige Vorstandsmitglied nach Beratung mit der Disziplinarkommission zu entscheiden. Über jede Sitzung ist eine Niederschrift zu verfassen, die von sämtlichen Kommissionsmitgliedern zu unterfertigen ist. Nach Möglichkeit ist binnen zweier Wochen nach Einleitung des Verfahrens vor der Disziplinarkommission von dieser zu entscheiden, ob eine gravierende Pflichtverletzung vorliegt und ob und wenn ja welche der Disziplinarstrafen gem. Abs 3 verhängt wird. Die Entscheidung der Disziplinarkommission inkl. der damit verbundenen Auswirkungen ist der Mitarbeiterin durch den Vorsitzenden oder durch ihn beauftragte Mitarbeiterin bekannt zu geben. Welche Disziplinarstrafe in Betracht kommt, ist nach dem Ausmaß des Verschuldens, der Schwere der entstandenen oder möglichen Folgen der Pflichtverletzung und der etwaigen Wiederholung zu beurteilen.
3. Folgende Disziplinarstrafen sind möglich:
 - a) befristete Entgeltkürzung
 - b) die Versetzung in den dauernden Ruhestand
 - c) die Aberkennung der definitiven Anstellung
4. Die Niederschrift inkl. aller Anlagen wird sieben Jahre nach Abschluss des Verfahrens (Übergabe der Entscheidung der Disziplinarkommission an die Mitarbeiterin) gelöscht bzw. vernichtet. Damit ist auch das Ende der Verjährungsfrist erreicht.

Hinweis: Änderung durch BV vom 14.01.2021 (gültig ab 01.01.2021).

§§ 101 bis 130

Entfallen per 01.01.2021.

Hinweis: Wegfall durch BV vom 14.01.2021.