

s) Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6 ¹⁾ Personalordnung des Landes

1) Kundgemacht im Beiblatt Nr. 4 zum Amtsblatt vom 26. Mai 2015, Nr. 21.

Art. 1 (Gegenstand und Anwendungsbereich)

(1) Soweit mit Landesgesetz oder auf dessen Grundlage nicht anders bestimmt, gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes für das Personal des Landes und der öffentlichen Körperschaften, die von ihm abhängig sind oder deren Ordnung unter seine oder die ihm übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt.

7. ABSCHNITT DISZIPLINARORDNUNG

Art. 32 (Allgemeine Grundsätze und Zuständigkeiten)

(1) Auf das Personal der in Artikel 1 genannten Körperschaften kommen Artikel 2106 des Zivilgesetzbuches und Artikel 7 Absätze 1, 2, 3, 5 und 8 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300, zur Anwendung.

(2) In den Kollektivverträgen können die verschiedenen Arten der Übertretungen und der Disziplinarstrafen, inbegriffen die vorbeugende Dienstenthebung, genauer festgelegt werden; unbeschadet bleiben die Bestimmungen des Landes über die Verantwortung der Führungskräfte und über die Unvereinbarkeit und die Ämterhäufung.

(3) Die in Artikel 1 genannten Körperschaften bestimmen die Organisationseinheit und das Organ, die für die Disziplinarverfahren, inbegriffen die vorbeugende Dienstenthebung, zuständig sind; diese halten aufgrund einer Meldung der Direktorin/des Direktors der jeweiligen Organisationseinheit, in der die/der Bedienstete arbeitet, oder aufgrund eigener Informationen der/dem Bediensteten die Übertretung vor, wickeln das Disziplinarverfahren ab und verhängen im Falle erwiesener Schuld die Strafe. Für das Personal des Landes bestimmt die Landesregierung die für die Disziplinarverfahren zuständige Organisationseinheit und das Organ.

(4) Die Disziplinarstrafe kann von der/dem Bediensteten vor der Schlichtungskommission angefochten werden, die auf Vereinbarung der Parteien auch als Schiedsgericht fungieren kann.



Beschluss vom 12. Dezember 2017, Nr. 1382 - Zuständigkeiten für die Abwicklung der Disziplinarverfahren und die Verhängung der Disziplinarstrafen für das Landespersonal

Art. 33 (Arten der Disziplinarstrafen und Anwendungskriterien)

(1) Die Verletzung der Dienstpflichten und Verhaltensregeln sowie die Verletzung von strafrechtlichen Bestimmungen durch das Personal haben, vorbehaltlich eines Disziplinarverfahrens, je nach Schwere der Übertretung die Anwendung folgender Disziplinarstrafen zur Folge:

- a) Verweis,
- b) Gehaltskürzung,
- c) zeitweilige Enthebung vom Dienst,
- d) Entlassung mit Kündigungsfrist,
- e) fristlose Entlassung.

(2) Bei der Verhängung der Disziplinarstrafen werden folgende allgemeine Kriterien berücksichtigt:

- a) Vorsätzlichkeit im Handeln sowie Grad der gezeigten Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist,

- b) Schwere der Verletzung,
- c) die mit der jeweiligen Arbeitstätigkeit der/des Bediensteten verbundene Verantwortung,
- d) Höhe des der Verwaltung, den Bürgern und Bürgerinnen oder Dritten zugefügten Schadens oder Ausmaß der Gefahr, in welche diese gebracht wurden, oder der Grad der Beeinträchtigung des Dienstes,
- e) Vorliegen von Strafmilderungs- oder Strafverschärfungsgründen, unter besonderer Berücksichtigung des Verhaltens des Personals, allfälliger früherer Disziplinarstrafen innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen zwei Jahre und des Verhaltens gegenüber den Bürgern und Bürgerinnen,
- f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Absprache,
- g) Höhe und Angemessenheit der Strafen in Bezug auf die Schwere der Übertretung.

(3) Aufgrund der in Absatz 2 genannten Kriterien kann von den in Absatz 1 vorgesehenen Strafen auch die schwerere oder weniger schwere Strafe verhängt werden.

(4) Die nicht ausdrücklich vorgesehenen Verfehlungen werden auf jeden Fall gemäß den in Absatz 2 angeführten Kriterien geahndet, wobei für die Bestimmung der zu ahndenden Fakten auf die Dienstpflichten und Verhaltensregeln laut Artikel 15 und bezüglich Art und Ausmaß der Strafen auf die von den Artikeln 35 bis 39 ableitbaren Grundsätze Bezug genommen wird.

(5) Der Schaden, den das Personal der Verwaltung oder Dritten durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten im Dienst zufügt, ist auf jeden Fall gemäß einschlägigen Bestimmungen zu vergüten.



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 66 del 08.02.2002 - Competenza e giurisdizione - controversie in caso di provvedimento disciplinare



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 304 del 26.10.2000 - Pubblico impiego - "rinnovo" del procedimento disciplinare estinto per decorso del termine - ammissibilità in caso di successivo rinvio a giudizio e condanna penale - rilevanza del giudizio ex art. 444 c.p.p. (patteggiamento) in sede di procedimento disciplinare

Art. 34 (Verweis)

(1) Der Verweis besteht in einem schriftlichen Tadel.

(2) Der Verweis wird verhängt:

- a) bei geringfügigen Verletzungen der Dienstpflichten oder Verhaltensregeln, inbegriffen die Nichtbeachtung der Arbeitszeiteinteilung,
- b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten oder anderem Personal oder gegenüber Nutzerinnen/Nutzern des Dienstes oder im Parteienverkehr,
- c) wegen Nachlässigkeit im Umgang mit den Räumlichkeiten, beweglichen Gütern oder Geräten, die dem Personal anvertraut sind oder die aufgrund seiner Verantwortung seiner Aufsicht unterliegen,
- d) bei Nichtbeachtung der Bestimmungen im Bereich der Unfallverhütung und der Sicherheit am Arbeitsplatz, falls dadurch ein Schaden verursacht oder der Dienst beeinträchtigt wurde,
- e) bei Verweigerung von Leibesvisiten zum Schutze des Vermögens der Verwaltung unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Artikels 6 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300,
- f) bei gelegentlich ungenügender Leistung,
- g) bei einer Verletzung von Verhaltensregeln, die nicht ausdrücklich unter obige Buchstaben fällt und durch die der Verwaltung kein großer Schaden oder keine große Gefahr entstanden ist.

Art. 35 (Gehaltskürzung)

(1) Die Gehaltskürzung kann nicht weniger als ein Zehntel und nicht mehr als ein Viertel des zustehenden Monatsgehaltes laut Besoldungsstufe betragen und darf für höchstens sechs Monate verfügt werden. Im Falle einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder bei Verlassen desselben wird, zusätzlich zur Disziplinarstrafe, die gesamte Besoldung im Verhältnis zur Zeit der Abwesenheit gekürzt. Die Sozialversicherungsabgaben werden im Falle der Gehaltskürzung auf den vollen Betrag des Gehaltes berechnet.

(2) Die Gehaltskürzung wird verhängt:

- a) bei Rückfall in die Verfehlungen, die zur Verhängung des Verweises geführt haben, oder bei besonders schweren Verfehlungen dieser Art,
- b) bei unbegründeter Verspätung von nicht mehr als zehn Tagen bei der Übersiedlung in den von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz,

- c) wenn im Kranken- oder Unfallstand Arbeitstätigkeiten ausgeführt werden,
- d) wenn außerhalb der Dienstzeit gewinnbringende Tätigkeiten ausgeführt werden, die von der eigenen Verwaltung nicht genehmigt wurden oder bei denen die Bedingungen missachtet wurden. In diesem Fall stehen 30 Prozent des Bruttoentgeltes für die entsprechende Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Von den genehmigten Tätigkeiten stehen der eigenen Verwaltung 30 Prozent der Bruttoeinkünfte zu, welche gemäß Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe c) die 30 Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten. Die Nichtüberweisung dieser Einkünfte innerhalb einer bestimmten Frist an die eigene Verwaltung zieht zusätzlich die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigungsfrist unter Beachtung des Verfahrens laut Artikel 39 nach sich.

Art. 36 (Zeitweilige Enthebung vom Dienst)

(1) Zeitweilige Enthebung vom Dienst bedeutet die Entfernung vom Dienst und die Streichung des Gehaltes bis zu 60 Tagen.

(2) Die zeitweilige Enthebung vom Dienst wird verhängt:

- a) bei unbegründeter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder bei willkürlichem Verlassen desselben; in diesen Fällen wird das Ausmaß der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes bestimmt sowie im Verhältnis zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Schwere der Pflichtverletzung durch das Personal sowie zu den Schäden, die der Verwaltung, den Nutzerinnen/Nutzern oder Dritten verursacht wurden,
- b) bei Drohung, schwerer Beschimpfung, Beleidigung oder Verleumdung des Publikums oder anderen Personals sowie Streitigkeiten mit Tätlichkeiten am Arbeitsplatz, auch mit Nutzerinnen/Nutzern,
- c) bei beleidigenden Äußerungen der Verwaltung gegenüber, vorbehaltlich der freien Meinungsäußerung laut Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300,
- d) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen,
- e) bei jedweder widerrechtlichen Verhalten, woraus der Verwaltung, den Nutzerinnen/Nutzern oder Dritten ein Schaden oder eine große Gefahr entstanden sind.

(3) Das zeitweilig vom Dienst enthobene Personal kann bei der nächstfolgenden Fälligkeit für den Aufstieg in der Besoldung keine positive Bewertung erhalten. Der Zeitraum der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird im Hinblick auf die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung sowie auf die Pension jedenfalls vom Dienstalter abgezogen. Während der zeitweiligen Enthebung vom Dienst ist dem Personal der Zugang zum Arbeitsplatz untersagt.

Art. 37 (Entlassung mit Kündigungsfrist)

(1) Die Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist wird angewandt:

- a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in eine Verfehlung laut Artikel 35, auch verschiedener Natur, oder bei Rückfall in eine Verfehlung laut Artikel 36 innerhalb von zwei Jahren,
- b) bei Verschleierung von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, unbefugte Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldern oder Gütern, welche der Verwaltung zustehen, gehören oder anvertraut sind, durch eine Bedienstete, die aufgrund ihrer Stellung eine Aufsichts- und Kontrollpflicht haben,
- c) bei ausdrücklicher Ablehnung einer Versetzung, die aus begründeten Diensterfordernissen mit endgültiger Maßnahme verfügt wurde,
- d) bei willkürlicher und ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst für einen Zeitraum von mehr als zehn aufeinander folgenden Arbeitstagen,
- e) bei anhaltender ungenügender Leistung oder jedweder anderen schwerwiegenden Handlung, auf Grund derer die vollständige Unfähigkeit erwiesen ist, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen,
- f) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt,
- g) bei wiederholter, gewinnbringender Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit und ohne die Ermächtigung der eigenen Verwaltung. In diesem Falle steht 30 Prozent des Bruttoentgeltes für diese Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Im Fall von genehmigten Tätigkeiten stehen der eigenen Verwaltung jene Einkünfte zu, welche die 30 Prozent des bezogenen Gehaltes gemäß Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe c) überschreiten.

Art. 38 (Fristlose Entlassung)

(1) Die Disziplinarstrafe der fristlosen Entlassung wird angewandt:

- a) wenn im Dienst schwerwiegende, ungesetzliche und strafrechtlich relevante Handlungen getätigt werden, wofür Anzeigepflicht besteht,
- b) bei Rückfall in Gewalttätigkeiten gegen anderes Personal oder Dritte am Arbeitsplatz, auch aus nicht dienstlichen Gründen,
- c) wenn festgestellt wird, dass die Aufnahme durch Vorlage gefälschter Unterlagen oder jedenfalls durch betrügerische Mittel

erreicht wurde,

- d) wenn, ganz allgemein, mit Vorsatz so schwerwiegende Handlungen oder Taten, welche im Buchstaben a) nicht enthalten sind, auch gegenüber Dritten begangen wurden, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, auch provisorisch, nicht zulassen,
- e) bei rechtskräftiger Verurteilung, für welche der dauerhafte Ausschluss von öffentlichen Ämtern oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist.

Art. 39 (Disziplinarverfahren)

- (1) Das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ leitet das Verfahren aufgrund der Meldung der/des direkten Vorgesetzten oder von Amts wegen ein und sorgt für die umgehende schriftliche Vorhaltung der Anschuldigung gegenüber dem betroffenen Personal.
- (2) Das Personal kann innerhalb von 20 Tagen nach der Vorhaltung seine Gegendarstellung vorbringen. Dem Personal oder seiner ausdrücklich bevollmächtigten Vertrauensperson oder der Vertreterin/dem Vertreter der Gewerkschaft, welcher es angehört oder die es beauftragt, ist es außerdem gestattet, Einsicht in alle Ermittlungsunterlagen zum eingeleiteten Verfahren zu nehmen. Obige Frist ist außerdem dem Personal immer dann zu gewähren, wenn eine Änderung oder Ergänzung der Vorhaltung erfolgt oder wenn neue Unterlagen ins Verfahren aufgenommen werden. Jede Änderung oder Ergänzung der Vorhaltung muss schriftlich erfolgen. Die Nichteinhaltung der Frist von 20 Tagen hat den Verfall des Disziplinarverfahrens zur Folge.
- (3) Das Personal wird unter Einhaltung der Frist laut Absatz 2 von dem für das Disziplinarverfahren zuständigen Organ vorgeladen, damit es sich rechtfertigen kann; es kann sich dabei von einer Person seines Vertrauens oder von einer Vertreterin/einem Vertreter der Gewerkschaft, der es angehört oder die es beauftragt, beistehen lassen.
- (4) Nach Abschluss des Anhörungsverfahrens durch das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ verhängt dieses die Disziplinarstrafe oder verfügt die Archivierung und setzt die betroffene Person und deren unmittelbare Vorgesetzte/unmittelbaren Vorgesetzten davon in Kenntnis. Kann die/der Betroffene der Vorladung aus einem triftigen Grund nicht Folge leisten, so erfolgt eine weitere Vorladung. In diesem letzten Fall läuft die Frist laut Absatz 5 ab dem Datum der neuen Vorladung.
- (5) Das Disziplinarverfahren, inbegriffen die eventuelle vorbeugende Dienstenthebung, erlischt, falls es innerhalb von 120 Tagen ab dem Tag der Vorhaltung nicht abgeschlossen wird, außer es erfolgt die Aussetzung im Sinne der Artikel 40 und 41. Auf Antrag des Personals kann das Disziplinarverfahren außerdem, unter Angabe der entsprechenden Frist, ausgesetzt werden, um dem von einem psychophysischen Leiden betroffenen Personal die Möglichkeit zu geben, sich einer Therapie zu unterziehen, oder um festzustellen, ob die Voraussetzungen für eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Im Falle der Aussetzung des Disziplinarverfahrens läuft die obgenannte Frist ab dem Tag der Wiederaufnahme desselben. Das Disziplinarverfahren erlischt auf jeden Fall, falls mehr als 120 Tage vergehen, ohne dass irgendeine Verfahrensmaßnahme ergriffen wird.
- (6) Mit schriftlichem Einverständnis des Personals kann die anzuwendende Disziplinarstrafe reduziert werden; in diesem Falle kann die Strafe nicht mehr angefochten werden.
- (7) Das Disziplinarverfahren zur Verhängung des Verweises kann von den einzelnen Verwaltungen den vorgesetzten Führungskräften übertragen werden.
- (8) Im Falle der Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder der Verhängung einer Disziplinarstrafe kann die Auszahlung des Grundbetrages der Leistungsprämie im jeweiligen Beurteilungszeitraum aufgeschoben oder verweigert oder reduziert werden. Zudem können in diesem Falle auch Zulagen, welche direkt mit der von der Vorhaltung betroffenen Tätigkeit in Zusammenhang stehen, zeitweilig ausgesetzt oder reduziert werden.

Art. 40 (Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens)

- (1) Das Personal, dem Übertretungen vorgehalten worden sind, für welche die Entlassung vom Dienst vorgesehen ist, kann für den Zeitraum von nicht mehr als sechs Monaten, verlängerbar um weitere sechs Monate, vorbeugend vom Dienst enthoben werden, wobei auch die Entlohnung ausgesetzt wird; diese zeitweilige Enthebung vom Dienst kann nur dann erfolgen, wenn Indizien für die Schuld des Personals vorliegen.
- (2) Die vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung kann für einen Zeitraum von nicht mehr als 30 Tagen auch vor der Vorhaltung der Anschuldigungen verfügt werden, falls:
 - a) die Notwendigkeit weiterer Erhebungen besteht,
 - b) es sich um Fakten handelt, wofür die zeitweilige oder die endgültige Enthebung vom Dienst zu verhängen ist und
 - c) Indizien für die Schuld vorliegen.

(3) Im Falle einer zeitweiligen Enthebung laut Absatz 2 muss die Verwaltung gleichzeitig mit der Maßnahme über die zeitweilige Enthebung auch den Gegenstand der Ermittlungen mitteilen.

(4) Endet das Disziplinarverfahren nicht mit der Entlassung vom Dienst, so wird der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Wahl und der Bestimmung der Disziplinarstrafe berücksichtigt.

(5) Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst zählt in Hinsicht auf das Dienstalster, sofern nicht eine endgültige zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde. Der Zeitraum zählt im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Abfertigung.

Art. 41 (Vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung im Falle eines Strafverfahrens)

(1) Das Personal, dem gegenüber die Einschränkung seiner persönlichen Freiheit verfügt wurde, wird von Amts wegen zeitweilig vom Dienst enthoben, wobei es während der Haftzeit oder der Einschränkung der persönlichen Freiheit auch kein Gehalt bezieht.

(2) Das Personal kann auch bei einem Strafverfahren, das nicht die Einschränkung der persönlichen Freiheit zur Folge hat, zeitweilig ohne Gehalt vom Dienst enthoben werden, falls das Hauptverfahren wegen Fakten eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, jedenfalls die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung aus dem Dienst laut Artikel 37 und 38 zur Folge haben.

(3) Die Verwaltung kann, sobald die Einschränkung der persönlichen Freiheit laut Absatz 1 endet, die zeitweilige Enthebung des Personals vom Dienst bis zum endgültigen Urteil verlängern, falls die Voraussetzungen laut Absatz 2 gegeben sind.

(4) In den von Artikel 38 Absatz 1 Buchstabe e) vorgesehenen Fällen besteht die Pflicht zur zeitweiligen Enthebung vom Dienst.

(5) In den in den Absätzen 1, 2, 3 und 4 vorgesehenen Fällen gelten die Bestimmungen des Artikels 43 über den Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Strafverfahren.

(6) Endet das Disziplinarverfahren nicht mit der Entlassung vom Dienst, so wird der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Wahl und der Bestimmung der Disziplinarstrafe berücksichtigt.

(7) Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst zählt in Hinsicht auf das Dienstalster, sofern nicht eine endgültige zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde. Der Zeitraum zählt im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Abfertigung.

Art. 42 (Monatlicher Unterhaltsbeitrag)

(1) Dem Personal, das im Sinne von Artikel 40 Absatz 1 und Artikel 41 zeitweilig vom Dienst enthoben wird, werden ein gleich bleibender Unterhaltsbeitrag im Ausmaß von höchstens 50 Prozent der monatlichen Bezüge, die für das dreizehnte Monatsgehalt zählen, sowie das allfällige Familiengeld gewährt, ausgenommen jedes weitere, wie auch immer benannte Lohnelement. Dem Personal muss auf jeden Fall das Lebensminimum gewährleistet werden, falls es nicht über ein ausreichendes Familieneinkommen verfügt.

Art. 43 (Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren)

(1) Bei strafrechtlich verfolgbaren Handlungen, für welche die Pflicht zur Strafanzeige besteht, wird von der Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet und Strafanzeige erstattet. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch ausgesetzt, bis das Urteil rechtskräftig ist, außer eine eindeutige Beweislage ermöglicht einen unmittelbaren Abschluss des Disziplinarverfahrens. Die Aussetzung des Disziplinarverfahrens wird auch dann vorgenommen, wenn sich im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens Fakten ergeben, die auf eine von Amts wegen verfolgbare strafbare Handlung hindeuten.

(2) Außer in den in Absatz 1 vorgesehenen Fällen wird das Disziplinarverfahren bis zum Zeitpunkt, an dem das Urteil rechtskräftig wird, auch dann ausgesetzt, wenn die Verwaltung Kenntnis darüber erlangt, dass zu Lasten des Personals ein Strafverfahren wegen der Fakten eingeleitet wurde, die bereits Gegenstand des Disziplinarverfahrens sind. Aufrecht bleibt die Möglichkeit laut Absatz 1.

(3) Das gemäß den Absätzen 1 und 2 ausgesetzte Disziplinarverfahren wird innerhalb von 60 Tagen ab dem Tage, an dem die

Verwaltung Kenntnis vom rechtskräftigen Urteil erlangt, wieder aufgenommen, andernfalls verfällt es; die Wiederaufnahme erfolgt durch eine neue Vorhaltung der Anschuldigungen, wobei der Ausgang des Strafverfahrens berücksichtigt wird. Nach einem Strafverfahren kann auf jeden Fall innerhalb der obgenannten Fallfrist ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden.

(4) Das wieder aufgenommene Disziplinarverfahren wird innerhalb von 120 Tagen ab der Wiederaufnahme abgeschlossen.

(5) Im Falle eines rechtskräftigen vollen Freispruchs steht dem Personal für die Zeit der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst das Gehalt laut individuellem Arbeitsvertrag zu, wobei der Unterhaltsbeitrag in Abzug gebracht wird.

Art. 44 (Veröffentlichung der Disziplinarordnung)

(1) Die Disziplinarordnung ist in angemessener Weise mittels Aushang an einer für das Personal der eigenen Körperschaft zugänglichen Stelle zu veröffentlichen. Für das Personal, das Zugang zur offiziellen Webseite der eigenen Verwaltung hat, gilt die Veröffentlichung auf dieser Seite als ausreichende Kundmachung.