

Verhaltensrichtlinien

1. Allgemeine Prinzipien

Diese Politik bezüglich der Verhaltensrichtlinien sollte in Verbindung mit dem Disziplinarverfahren von RETN gelesen werden. Die Verhaltensrichtlinien erläutern die Verhaltensstandards, die von allen Mitarbeitern erwartet werden, und bietet Führungskräften einen Rahmen, in dem sie sich mit den Mitarbeitern um die Wahrung dieser Standards bemühen und ggf. Verbesserungen fördern können.

Die Politik von RETN soll dafür sorgen, dass alle Disziplinarprobleme fair und gemäß dem Disziplinarverfahren behandelt werden.

Wenn ein Mitarbeiter Zweifel bezüglich seiner Verantwortlichkeiten oder der von ihm erwarteten Verhaltensstandards hat, sollte er sich an seinen Vorgesetzten wenden, um diese Fragen zu klären.

2. Verhaltensrichtlinien

Es obliegt den Führungskräften sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich die in den Verhaltensrichtlinien von RETN aufgeführten Regeln kennen und verstehen.

Während der Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses bei RETN sollten die Mitarbeiter jederzeit auf professionelle und verantwortliche Verhaltensstandards achten. Mitarbeiter sollten insbesondere:

- Die ausdrücklichen und stillschweigenden Bestimmungen ihres Arbeitsvertrags beachten;
- Die Politiken, Verfahren und Vorschriften von RETN beachten. Diese Dokumente werden auf dem Belegschafts-Intranet bereitgestellt oder den Mitarbeitern gelegentlich mittels Aushängen, E-Mails, dem Intranet oder sonstigen Medien mitgeteilt;
- Angemessene Sorgfalt für ihre eigene Gesundheit und Sicherheit, die ihrer Kollegen und von Dritten anwenden sowie die Gesundheits- und Sicherheitspolitik von RETN beachten; und
- Alle zumutbaren Anweisungen von Führungskräften befolgen.

Ungenügende Verhaltensstandards können zu Maßnahmen gemäß dem Disziplinarverfahren führen.

3. Fehlverhalten

Die folgenden Beispiele beschreiben Sachverhalte, die normalerweise als Fehlverhalten gelten und unter das Disziplinarverfahren fallen:

- Geringfügige Verstöße gegen die Politiken und Verfahren von RETN;
- Geringfügige Verstöße gegen die Bestimmung des Arbeitsvertrags eines Mitarbeiters, unter anderem:
 - Unpünktlichkeit;
 - Abwesenheit ohne vorherige Genehmigung oder ohne guten Grund;
 - Unzulässig häufige Abwesenheit von der Arbeit;
 - Weigerung, zumutbare Anweisungen auszuführen;
 - Nachlässigkeit eines Mitarbeiters bei der Ausführung seiner Aufgaben;
- Beschädigung oder ungenehmigte Nutzung von RETNs Eigentum;
- Unangemessene Nutzung der Telefone von RETN für private Anrufe;
- Unangemessene persönliche Nutzung der Mailbox oder des Internets;
- Obszöne Ausdrucksweisen oder sonstiges ungebührliches Verhalten;
- Rauchen in Nichtraucherbereichen;

Diese Liste soll nur Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

4. Grobes Fehlverhalten

Grobes Fehlverhalten entspricht einem Fehlverhalten, dass nach Auffassung von RETN dem Ruf des Unternehmens schadet oder die Arbeitsbeziehungen und das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unwiederbringlich beeinträchtigt. Grobes Fehlverhalten wird gemäß dem Disziplinarverfahren von RETN behandelt und führt, wenn es belegt ist, normalerweise zur fristlosen Entlassung oder Auszahlung der Kündigungsfrist (fristlose Kündigung). Die folgenden Beispiele sind Sachverhalte, die normalerweise als grobes Fehlverhalten gelten:

- Schwerwiegender Missbrauch des Eigentums oder Namens von RETN;
- Schwerwiegende Schädigung des Rufs von RETN;
- Schwerwiegender Vertrauensbruch;
- Schwerwiegender Missbrauch der IT-Systeme von RETN (einschließlich des Missbrauchs von entwickelter oder lizenzierter Software, der Nutzung von ungenehmigter Software und des Missbrauchs der Mailbox und des Internets);
- Verstoß gegen die Gleichstellungspolitik von RETN, einschließlich Diskriminierung, Mobbing oder Schikane);
- Schikane von Personen, die Bedenken gemeldet, eine Beschwerde eingelegt oder RETN aus beliebigen Gründen Beweise bzw. Informationen haben zukommen lassen;
- Vorsätzlicher Zugriff auf und fortdauernde Verbindung zu Internetseiten, die pornografische, verletzende oder obszöne Inhalte enthalten;
- Tätlichkeiten oder Schikanie, Gewalt oder Gewaltandrohungen bzw. Verhalten, die zu Gewalt führen;
- Arbeitsunfähigkeit aufgrund des übermäßigen Konsums von Alkohol oder Drogen;
- Besitz, Verkauf oder versuchter Verkauf von illegalen Drogen;
- Schwerwiegender Verstoß gegen die Arbeitssicherheitsbestimmungen;
- Betrug, Fälschung, Diebstahl oder die unbefugte Entwendung des Eigentums von RETN oder eines Mitarbeiters, Subunternehmers, Studierenden oder einer sonstigen Person;
- Ungenehmigte bezahlte oder unbezahlte Arbeit während der Arbeitszeit;
- Annahme von Schmiergeldern oder sonstigen nicht deklarierten und unangemessenen Zahlungen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses;
- Vorsätzliche Beschädigung der Gebäude, Ausstattung, Sachwerte oder Anlagen von RETN oder des Eigentums eines Mitarbeiters, Subunternehmers, Studierenden oder einer sonstigen Person;
- Verurteilung für eine Straftat die nach Ansicht von RETN den Ruf des Unternehmens oder seine Beziehungen zu seinen Mitarbeitern, Studierenden oder der Öffentlichkeit beeinträchtigen kann, oder auf andere Weise der Tauglichkeit eines Mitarbeiters als Belegschaftsmitglied schadet;
- Angabe von falschen Informationen bei der Bewerbung oder zu Qualifikationen oder Arbeitsgenehmigungen (einschließlich des einwanderungsstatus) mit dem Zweck, eine Anstellung oder sonstige Vorteile zu erhalten;
- Wiederholte oder schwerwiegende Weigerung, angemessene Anweisungen zu befolgen, oder sonstige schwerwiegende Widersetzlichkeit bzw. die schwerwiegende Vernachlässigung von Pflichten;
- Verstoß gegen die Schutzpolitik und -verfahren von RETN;
- Vorsätzliche oder unbefugte Nutzung, Verarbeitung oder Mitteilung von personenbezogenen Daten oder vertraulichen Informationen entgegen der Datenschutzpolitik von RETN; und
- Böswillige oder mutwillige Nutzung von RETNs Beschwerdeverfahren.

Diese Liste soll nur Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

5. Revision

Diese Politik wurde am 01.04.2022 vom CEO genehmigt und unterliegt einer jährlichen Revision.