



<b>Deutsche Version</b> (Stand: Juni 2021)	<b>English version</b> (Status: June 2021)
---	---

## ESMT Berlin Code of Conduct

### Richtlinie zum Verhalten bei Diskriminierung und Belästigung

## ESMT Berlin Code of Conduct

### Regulation on Conducts of Discrimination and Harassment

Die Ursprungsversion dieses Verhaltenskodex wurde am 2. Juli 2019 vom Executive Management Committee der ESMT European School of Management and Technology (im Folgenden ESMT Berlin) beschlossen. In der Erkenntnis, dass es wichtig ist, die Regelungen kontinuierlich auf dem neuesten Stand zu halten, werden wir diese Richtlinie bei Bedarf anpassen.

The original version was approved by the Executive Management Committee of ESMT European School of Management and Technology (ESMT Berlin hereinafter). Recognizing the importance of continuously informing regulations with the latest knowledge, we will make adjustments to this document whenever appropriate.

### Übersicht

### Contents

0.	Notrufnummern und Hilfeangebote .....	2
1.	Anspruch der Hochschule .....	2
	(1) <i>Vision</i> .....	2
	(2) <i>Richtlinie</i> .....	2
	(3) <i>Definition von Begriffen</i> .....	3
	(4) <i>Ziel des Verhaltenskodex</i> .....	4
2.	Geltungsbereich.....	4
3.	Grundsätze.....	5
4.	Prävention/Antidiskriminierungsmaßn.....	5
5.	Rechte der Betroffenen .....	6
6.	Rechte der Beschuldigten .....	7
7.	Pflichten und Verhaltensweisen .....	7
	7.1 <i>Studierende</i> .....	9
	7.2 <i>Beschäftigte</i> .....	10
8.	Maßnahmen.....	10
	8.1 <i>Studierende</i> .....	11
	8.2 <i>Beschäftigte</i> .....	11
9.	Anlaufstellen .....	11
10.	Inclusive Leadership Roundtable .....	12
11.	Anwendbarkeit des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) .....	13

0.	Emergency phone numbers and helplines .....	2
1.	Aspiration of the school .....	2
	(1) <i>Vision</i> .....	2
	(2) <i>Regulation</i> .....	2
	(3) <i>Definition of terms</i> .....	3
	(4) <i>Aim of the Code</i> .....	4
2.	Scope.....	4
3.	Principles .....	5
4.	Prevention / affirmative action .....	5
5.	Rights of affected persons.....	6
6.	Rights of accused persons .....	7
7.	Duties and procedures .....	7
	7.1 <i>Students</i> .....	9
	7.2 <i>Employees</i> .....	10
8.	Actions.....	10
	8.1 <i>Students</i> .....	11
	8.2 <i>Employees</i> .....	11
9.	Designated persons.....	11
10.	Inclusive Leadership Roundtable.....	12
11.	Applicability of the General Equal Treatment Act (AGB) .....	13

Anhang 1: Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Appendix 1: General Equal Treatment Act (AGG)

Anhang 2: Externe Beratungsstellen des Landes Berlin und freier Träger)

Appendix 2: External counselling centres of the state of Berlin and independent agencies

## Deutsche Version

## English version

### 0. Notrufnummern und Hilfeangebote

Diese Stellen helfen in Notsituationen (anonym, kostenlos und sowohl für deutschsprachige als auch nicht deutschsprachige Personen):

- Polizei: 110 (bei unmittelbarer Gefahr oder Not; 24/7) oder 030 4664-4664 (Bürgertelefon; 24/7)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: 030 18555-1855 oder [Kontaktformular](#); Beratung zu Rechten in einem Diskriminierungsfall, Möglichkeiten der Durchsetzung, gütliche Konfliktbeilegung sowie Nennung von Expertinnen und Experten
- [Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen](#): 08000 116 016 (24/7); Beratungsangebot für Frauen, die Gewalt erlebt haben oder erleben, und deren Angehörige und Freunde.
- Lara Helpline: Sexuelle Belästigung und Übergriffe: 030 216 88 88
- [Beratungsstellen](#) in Berlin sind im Anhang 2 aufgeführt.

### 1. Anspruch der Hochschule

#### (1) Vision

Die ESMT versucht, zu einer nachhaltigen und vielfältigen Gesellschaft beizutragen, die frei von Diskriminierung und Gewalt ist.

Als Hochschule bildet die ESMT zukünftige Führungskräfte aus, die die Möglichkeit haben, Multiplikator\*innen in der Geschäftswelt von morgen zu werden. Als Unternehmen ist die ESMT stolz darauf, ein sehr kollegiales und internationales Umfeld mit Beschäftigten aus über 40 verschiedenen Ländern zu bieten. Die ESMT legt großen Wert darauf, Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu bieten.

Die ESMT vertritt die Maxime der Vielfalt zum Wohle der Studierenden, der Beschäftigten, der Teilnehmenden an Weiterbildungsprogrammen und der gesamten ESMT-Community. Sie fördert den respektvollen und fürsorglichen Umgang miteinander.

#### (2) Richtlinie

Jeder Umgang miteinander soll so ausgerichtet sein, dass das Verhalten der Studierenden, Beschäftigten und jedes Mitglieds der ESMT Community

- frei von Diskriminierung anderer aufgrund von Geschlechtsidentität, Alter, ethnischer Herkunft, Abstammung oder sonstiger Herkunft, Religion,

### 0. Emergency phone numbers and helplines

These offices help in emergency situations (anonymous, free of charge and both for German and non-German speaking persons):

- Police: 110 (in case of immediate danger or emergency; 24/7) or 030 4664-4664 (Hotline Service; 24/7)
- Federal anti-discrimination office: 030 18555-1855 or [contact form](#); advice on rights in a discrimination case, enforcement options, friendly conflict resolution and identifying experts
- [Help line Violence against women](#): 08000 116016 (24/7); counselling services for women who have experienced or are experiencing violence as well as for their relatives and friends.
- Lara Helpline: Sexual harassment and assault: 030 2 16 88 88
- [Advice Centers](#) in Berlin are listed in Appendix 2 of the Code.

### 1. Aspiration of the school

#### (1) Vision

ESMT seeks to contribute to a sustainable and diverse society that is free of discrimination and violence.

As a school, ESMT educates future business leaders who will have the chance to act as multipliers in tomorrow's business world. As an employer, ESMT is proud to offer a very collegial and international environment to employees from more than 40 different countries. ESMT is keen to offer equal opportunities in the workplace.

ESMT celebrates and supports diversity for the benefit of its students, employees, education program participants, as well as the entire ESMT community. It promotes respect and care in all social interactions.

#### (2) Regulation

Every interaction should be aligned to ensure that the behaviors of students, employees, and all members of the ESMT community are:

- free of discrimination concerning gender identity, age, ethnicity, origin, religion, disability, sexual orientation, medical conditions, marital status, genetic

## Deutsche Version

## English version

Behinderung, sexueller Orientierung, gesundheitlichen Problemen, Familienstand, genetischen Informationen oder anderen relevanten Merkmalen ist, die durch geltendes Recht geschützt sind, und

information, or any other relevant characteristic protected by applicable law, and

- frei von Belästigung, wie sexuelle Belästigung, Nachstellung (Stalking) und Mobbing sind.

- free of harassment, like sexual harassment, stalking and bullying (mobbing).

### (3) Definition von Begriffen:

**Vielfalt** ist die Zusammenfassung aller Gemeinsamkeiten und Unterschiede in einer Gruppe, die typischerweise Attribute wie Alter, ethnische Herkunft, Hautfarbe, körperliche Beeinträchtigung, Religion, Geschlecht, sexuelle Identität und sozialer Hintergrund berücksichtigen.

### (3) Definition of terms:

**Diversity** is the summary of all similarities and differences in a group, typically considering attributes such as age, ethnic origin, color of skin, physical impairment, religion, sex, gender, sexual identity, and social background.

**Diskriminierung** (unmittelbar/mittelbar) ist eine Benachteiligung oder eine Herabsetzung einer Person oder einer Gruppe. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus Gründen der nationalen, regionalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Orientierung, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Überzeugung, einer Behinderung, Beeinträchtigung oder Krankheit, des sozialen Hintergrunds oder des Alters eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus oben aufgeführten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Wichtig ist, dass nicht die Absicht oder das Motiv zählt, sondern das Ergebnis. Eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Orientierung ist eine sexualisierte Diskriminierung. Mehrfache Diskriminierung liegt vor, wenn Personen aus mehr als einem Grund diskriminiert werden.

**Discrimination** (direct/indirect) is to disadvantage or degrade an individual or a group. It directly occurs when one person is, has been or would be treated less favorably than another in a comparable situation on the grounds of national, regional, or ethnic origin; sex; gender identity; sexual orientation; religion or beliefs; political views; disability, impairment, or illness; social background; or age. Indirect discrimination happens when apparently neutral regulations, criteria, or practices would put persons at a particular disadvantage compared with other persons on any of the grounds referred to above. What is important is not the intention or motive, but the result. Discrimination that is based on the affected person's sex, sexual identity, or orientation is sexualized discrimination. Multiple discrimination occurs when persons are discriminated on more than one ground.

**(Sexuelle und sexualisierte) Belästigung** ist ein unerwünschtes geschlechtsbezogenes Verhalten, das ein feindliches Umfeld für die betroffene Person schafft, die Würde sowie das körperliche oder geistige Wohlbefinden der betroffenen Person verletzt und zur Folge hat, dass diese Person beleidigt, erniedrigt oder gedemütigt wird. Sexualisierte Belästigung bezieht sich darüber hinaus auf die Sexualität sowohl der Täter\*innen als auch auf die der Opfer. Sexualisierte Belästigung kann sich in verbaler, nonverbaler und/oder körperlicher Form zeigen, insbesondere gehören dazu: Herabwürdigende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, über ihre sexuelle Identität oder Orientierung, herabwürdigende Gesten, unerwünschtes Zeigen von pornografischen Darstellungen, Aufforderungen zu sexualisierten oder sexuellen Handlungen, unerwünschte körperliche Berührungen, sexualisierte oder sexuelle Handlungen und

**(Sexual and sexualized) harassment** is unwanted sexual behavior that violates the dignity and physical or mental wellbeing of the person offended; intimidates or humiliates that person; or creates a hostile environment for them. Sexualized harassment can refer to the offender's or the victim's sexuality and can occur in online or offline contexts. Sexualized harassment can be verbal, non-verbal, and/or physical and encompasses particularly: humiliating comments about a person, a person's body, their sexual identity or orientation; intimidating gestures; presentation of pornographic illustrations; invitations to sexual or sexualized acts; unwelcome physical contact; sexualized or sexual acts that are penalized according to criminal law; etc.

## Deutsche Version

## English version

Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, und so weiter.

Beim **Stalking** belästigt eine Person wiederholt und in einer obsessiven Weise unerwünscht eine andere Person, deren körperliches oder geistiges Wohlbefinden dadurch beeinträchtigt wird. Dies umfasst unerwünschten regelmäßigen Kontakt über E-Mail, soziale Medien usw. sowie die physische Verfolgung einer Person.

**Mobbing** bezieht sich auf eine Form des Missbrauchs, die dadurch gekennzeichnet ist, dass jemand wiederholt schikaniert, beleidigt und sozial ausgegrenzt wird.

### (4) Ziel des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Verhaltensweisen, die zwischen den Mitgliedern der ESMT-Gemeinschaft verboten sind, sowie die Verantwortlichkeiten und Verfahren der Hochschule im Zusammenhang mit der Verletzung dieser Vorschrift.

Die Hochschule setzt sich für die Entwicklung und Aufrechterhaltung einer gewaltfreien Umgebung ein, in der soziale Interaktionen von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt sind.

## 2. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Hochschulmitglieder (Mitglieder der ESMT-Community/-Gemeinschaft), d.h. Studierende und Teilnehmende an Weiterbildungsprogrammen<sup>1</sup>, Lehrkräfte, Beschäftigte, Doktorand\*innen und freiberuflich Beschäftigte. Alle Hochschulmitglieder repräsentieren die ESMT, prägen ihre Kultur und tragen zu ihrem Ruf und Wahrnehmung durch die Öffentlichkeit bei. Dieser Verhaltenskodex gilt daher nicht nur auf dem Campus und während Studien- und Dienstzeit, sondern auch darüber hinaus. Die Hochschule behält sich daher vor, auch Fehlverhalten außerhalb des Campus-Geländes zu sanktionieren.

Der Kodex findet außerdem Anwendung auf Personen, die weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation der ESMT eingegliedert sind, ohne dass ein Arbeitsverhältnis bestehen muss.

Dienstleister, die vorübergehend oder dauerhaft für die Hochschule tätig sind und mit den Mitgliedern der ESMT-Gemeinschaft interagieren, werden ebenfalls auf den Verhaltenskodex aufmerksam gemacht und müssen ihn befolgen. Gleiches gilt für Personen, die zeitlich begrenzt

**Stalking** is targeting a person with repeated unwanted contact or attention causing safety concerns and affecting the physical or mental wellbeing of the victim. This includes unwelcome regular contact via e-mail, social media, etc., as well as physically following a person.

**Bullying** refers to a form of abuse characterized by repeatedly harassing, offending and socially excluding someone. This may happen off- or online.

### (4) Aim of the Code

This code of conduct describes the behaviors prohibited between members of the ESMT community and the school's responsibilities and procedures related to the violation of this regulation.

The school is committed to developing and maintaining a violence-free environment where social interactions are characterized by mutual appreciation and respect.

## 2. Scope

This regulation applies to all members of the school (ESMT community), that is, students and executive education programs participants<sup>1</sup>, faculty members, employees, PhD candidates, and freelancers. All members of the school represent the ESMT, shape its culture and contribute to its reputation and public perception. This Code of Conduct therefore applies not only on the school's campus and during study and office hours, but also beyond. The school therefore reserves the right to sanction misconduct off campus, too.

In addition, the regulation applies to persons who are integrated into the work organization of ESMT but do not necessarily have a formal employment relationship with the school.

Service providers, who are working for the school and interact with ESMT's community members, whether they are temporary or long-term suppliers, will also be made aware of the code of conduct and shall be obliged to comply with this regulation. The same applies to persons

<sup>1</sup> Unabhängig davon, ob es sich um Präsenz-, Hybrid- oder Online-Veranstaltungen handelt. / Regardless of whether they are face-to-face, hybrid, or online events.

## Deutsche Version

## English version

Gäste der Hochschule sind, weil sie z. B. an Veranstaltungen<sup>2</sup> teilnehmen.

who are guests of the School for a limited period of time, e.g. because they are attending events<sup>2</sup>.

### 3. Grundsätze

An der ESMT sollen Werte wie Vertrauen, Respekt, guter Glaube, Gleichheit, Meinungsfreiheit, Würde - um nur einige zu nennen - zu jeder Zeit das Verhalten eines jeden Mitglieds prägen. Belästigung oder Diskriminierung werden nicht toleriert. Auch die Unterstützung oder Ermöglichung von Mobbing und sexueller/m Belästigung/Übergriff zählen zu den nicht-tolerierten Verhaltensweisen.

Um dieses Verhalten zu verhindern, ergreift die Hochschule Maßnahmen zur stärkeren Sensibilisierung und erhöhten Wahrnehmung. Darüber hinaus sind alle Hochschulmitglieder aufgefordert, aktiv zu werden, wenn sie einem Verhalten begegnen, das gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes verstößt, und bei Bedarf Unterstützung zu suchen. Wenn Mitglieder der ESMT-Community ein solches Verhalten gegenüber anderen Mitgliedern feststellen, sind sie auch aufgefordert, der betroffenen Person Unterstützung anzubieten und dies bei Bedarf der jeweiligen Anlaufstelle zu melden (siehe Punkt 9).

Die internen Anlaufstellen setzen sich in geeigneter Weise für den Schutz sowohl der Betroffenen (Beschwerdeführenden) und Hinweisgebenden als auch der beschuldigten Personen ein. Vorwürfen wird mit dem Grundgedanken von Treu und Glauben nachgegangen, sie werden grundsätzlich vertraulich behandelt, es sei denn, die Vertraulichkeit wirkt sich auf Beteiligte im erheblichen Maße nachteilig aus.

### 4. Prävention / Antidiskriminierungsmaßnahmen

Es ist ein wichtiges Anliegen der ESMT, sämtliche Hochschulmitglieder vor jeder Art der Diskriminierung und Belästigung zu schützen. Das Managementteam der Hochschule sieht sich zur Vorbeugung, Information und Hilfestellung verpflichtet und tritt jeglichem Verhalten, welches den Prinzipien dieses Verhaltenskodexes zuwiderläuft, konsequent entgegen. Die ESMT bietet allen Kontaktpersonen in den internen Anlaufstellen, die sich mit Fragen der Diskriminierung und Belästigung befassen, Schulungen an. Die Studierenden nehmen an einem obligatorischen Sensibilisierungstraining teil. Dieses zielt darauf ab, Bewusstsein für Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Übergriffe und Verständnis für Vielfalt zu schaffen und zu vertiefen. Es konzentriert sich auf interkulturelles Bewusstsein, Geschlecht und Identität, ist aber nicht darauf beschränkt. Die Studierenden werden

### 3. Principles

At ESMT, values such as trust, respect, good faith, equality, freedom of expression, dignity - to name but a few - shall shape the behavior of every member at all times. Harassment and discrimination will not be tolerated.

Helping or enabling bullying and sexual harassment/assault are prohibited, too. To prevent this behavior, ESMT is implementing measures to sensitize individuals and raise awareness. Furthermore, all members of ESMT are encouraged to take action if they encounter behavior that violates the principles of this regulation and, if needed, to seek support. If ESMT members witness any such behavior toward other school members, they are encouraged to offer support to the affected person(s) and, if needed, to report this to designated persons (see: Section 9).

The internal designated persons shall take appropriate action to protect both affected persons (complainants) and bystanders as well as the rights of the persons accused ("wrongdoers") by the allegations. Allegations are pursued with the basic idea of good faith; they are always treated confidentially, unless confidentiality has a significant adverse effect on a party involved.

### 4. Prevention / affirmative action

ESMT is committed to protecting all university members from all forms of discrimination and harassment. The management team of the school is committed to prevention, information, and assistance, and will consistently oppose any behavior that is contrary to the principles of this Code of Conduct. ESMT provides staff training sessions for all designated persons who deal with matters of discrimination and harassment. Students participate in a mandatory sensitization training that aims to create and deepen awareness of discrimination, sexual harassment and assault as well as assist in developing an understanding for diversity. It focusses on — but is not limited to — intercultural awareness, gender, and identity. Students are encouraged to reflect on and actively work on their diversity competences, not only during this training but throughout the entire program of study.

<sup>2</sup> Unabhängig davon, ob es sich um Präsenz-, Hybrid- oder Online-Veranstaltungen handelt. / Regardless of whether they are face-to-face, hybrid, or online events.

## Deutsche Version

## English version

ermutigt, ihre Diversity-Kompetenz nicht nur während dieses Trainings, sondern während des gesamten Studiengangs aktiv auf- und auszubauen.

### 5. Rechte der Betroffenen

Alle Mitglieder der ESMT Community, die irgendeine Art von Diskriminierung oder Belästigung (z. B. sexuell/sexualisiert), Mobbing oder Stalking erleben, unabhängig davon, ob sich der Vorfall auf dem Campus oder außerhalb des Campus ereignet hat, werden ermutigt, Unterstützung und Rat bei den von der ESMT benannten Personen (siehe Abschnitt 9) persönlich oder per E-Mail einzuholen.

Um sicherzustellen, dass die Opfer (diejenigen, die durch eine von einer anderen Person begangene Diskriminierung oder Belästigung direkt geschädigt wurden) die Unterstützung erhalten, die sie benötigen, legt die ESMT die folgenden Opferrechte fest:

- Mit Respekt, Würde und Mitgefühl behandelt zu werden.
- Informationen über praktischen, psychologischen und rechtlichen Beistand zu erhalten.
- Zu entscheiden, welche Informationen im Zusammenhang mit ihrem Fall an wen, wann und in welcher Form weitergegeben werden dürfen, um die Privatsphäre der Opfer zu schützen.
- Über wichtige Ereignisse und Verfahren in Bezug auf ihren Fall informiert zu werden.
- Zu entscheiden, ob der Vorfall der Polizei gemeldet werden soll oder nicht (innerhalb der gesetzlichen Grenzen), und jede andere Vorgehensweise in Bezug auf ihren Fall.
- Im Rahmen der Möglichkeiten der Hochschule vor Einschüchterung und weiterem Schaden geschützt zu werden.
- Eine Beschuldigung zu widerrufen; die ESMT behält sich jedoch das Recht vor, die Beschuldigung weiter zu untersuchen und über Sanktionen zu entscheiden, wenn die bis zum Zeitpunkt des Widerrufs durchgeführten Untersuchungen Hinweise auf ein unrechtmäßiges Verhalten der beschuldigten Person liefern.
- Andere benannte Kontaktpersonen (siehe Abschnitt 9) oder externe Beratungsstellen und andere Dritte einzuschalten.

Betroffene haben das Recht, Entscheidungen über Sanktionen gegen eine beschuldigte Person anzufechten,

### 5. Rights of those affected

All school members who experience any kind of discrimination and harassment (e. g. sexual/sexualized), bullying, or stalking, regardless of whether the incident happened on campus or off campus, are encouraged to seek support and advice from the designated persons at ESMT (see Section 9), in person or by e-mail.

To ensure that victims (those who have been directly harmed by an action of discrimination or harassment committed by another person) receive the support they need, ESMT establishes the following victims' rights:

- To be treated with respect, dignity and compassion.
- To receive information about practical, psychological and legal assistance.
- To decide what information relating to their case may be disclosed to whom, when and in what form, in order to protect their privacy.
- To be informed about significant events and proceedings in relation to their case.
- To decide on whether or not to report the incident to the police (within the limits of the law), and any other course of action related to their case.
- To be protected from intimidation and further harm within the possibilities of the school.
- To revoke an accusation; however, ESMT reserves the right to further investigate the accusation and to decide on sanctions if the investigations carried out up to the time of revocation provide indications of unlawful behavior by the accused.
- To involve other designated contact persons (see Section 9) or external advisory centers and other third parties.

Persons affected have the right to appeal against decisions on sanctions taken against an accused person if ESMT has

## Deutsche Version

## English version

wenn die ESMT nachweislich von Regelungen dieses Verhaltenskodexes abgewichen ist.

demonstrably deviated from the provisions of this Code of Conduct.

### 6. Rechte der Beschuldigten

Beschuldigte haben das Recht zu erfahren, wessen sie beschuldigt werden, und sich zu den Vorwürfen zu äußern. Sie haben auch das Recht, eine\*n der internen Konfliktberater\*innen als zuständige interne Anlaufstelle (siehe Abschnitt 9), externe Beratungsstellen und weitere Dritte zu informieren und zu verlangen, diese in den Untersuchungsprozess einzubeziehen.

### 6. Rights of accused persons ("wrongdoers")

The accused persons have the right to know what they are accused of and to comment on the accusations. They also have the right to inform one of the internal conflict counselors as responsible internal contact persons (see Section 9), external advisory centers and other third parties themselves and to ask that they be involved in the investigation process.

Beschuldigte haben das Recht, regelmäßig über den Stand der Untersuchungen unterrichtet zu werden und zu erfahren, welche Personen davon Kenntnis erlangt haben oder erlangen werden.

The accused persons shall have the right to be regularly informed of the progress of investigations and to know which persons have been or will be informed.

Beschuldigte können gegen eine Sanktion, die gegen sie verhängt wurde, Rechtsmittel einlegen.

The accused persons may lodge an appeal against any sanction imposed on them.

### 7. Pflichten und Verhaltensweisen

Alle Hochschulmitglieder werden ermutigt, aktiv Unterstützung und Rat einzuholen, wenn sie Opfer oder Zeugen von Diskriminierung oder Belästigung geworden sind. Die ESMT untersucht alle aufgeworfenen Fragen, geht Verstößen gegen diese Verhaltensregeln nach und ahndet sie entsprechend, falls erforderlich und verhältnismäßig. Hierzu gibt sich die Hochschule ein Verfahren, das sicherstellt, dass

### 7. Duties and procedures

All members of the school are encouraged to actively seek support and advice when they have become the subject of discrimination or harassment, or if they witness another member being exposed to it. ESMT will investigate all issues raised and penalize an individual in violation of this regulation accordingly, if necessary and reasonable. To this end, the school will adopt the following procedures, which shall ensure that:

- betroffenen und beschwerdeführenden Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht;
  - alle eventuell unternommenen Schritte soweit wie möglich mit der betroffenen / beschwerdeführenden Person abgestimmt und Vertraulichkeit und Anonymität im größtmöglichen Umfang sichergestellt werden, sofern eine Offenlegung nicht aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder vorrangigem Interesse zwingend geboten ist oder maßgeblich dazu beiträgt zu verhindern, dass Beteiligte erheblich benachteiligt werden;
  - die Interessen der Betroffenen gewahrt bleiben;
  - dass Vorfällen im Interesse aller Beteiligten so schnell wie möglich nachgegangen wird. Zusätzlich ist sicherzustellen, dass etwaige Fristen gewahrt bleiben. Wenn ein Vorfall z. B. gegen das AGG verstößt, ist für etwaige rechtliche Schritte eine Frist von zwei Monaten ab Kenntnis von der Diskriminierung einzuhalten.
- the affected persons and/or complainants do not suffer any disadvantages as a result of reporting the misconduct;
  - any steps taken are coordinated in so far as possible with the affected person / complainant, and confidentiality and anonymity are ensured to the greatest possible extent, providing that disclosure is not mandatory due to statutory provisions or substantially overriding interests or contributes significantly to preventing involved persons from being placed at a substantial disadvantage;
  - the interests of the affected persons are preserved.
  - that incidents are investigated as quickly as possible in the interest of all parties involved. In addition, it must be ensured that any deadlines are observed. If an incident violates the AGG, for example, a deadline of two months from knowledge of the discrimination must be observed for any legal action.

## Deutsche Version

## English version

Alle Beschwerden werden ernst genommen (ordnungsgemäß untersucht und geklärt). Gleichwohl gilt das Prinzip der Unschuldsvermutung.

All complaints will be taken seriously (properly investigated and resolved), although the principle of the presumption of innocence still applies.

Betroffene und beschwerdeführende Personen können sich an die internen Anlaufstellen wenden (siehe Abschnitt 9).

Persons affected and complainants can choose to approach any of the designated persons (see Section 9).

Die jeweilige interne Kontaktperson wird mit der betroffenen oder beschwerdeführenden Person mögliche Maßnahmen besprechen und ggf. nächste Schritte vereinbaren. Zu den Optionen gehören:

The designated person will discuss and agree on further possible measures with the person affected or the complainant. Options include:

A) Internes informelles Verfahren: z.B. ein moderiertes Gespräch zwischen der betroffenen Person und der beschuldigten Person, an dem auf Wunsch der Beteiligten eine Person ihres Vertrauens teilnehmen kann. Die Moderation sollte von einer Person mit Mediationserfahrung oder einem/einer erfahrenen Berater\*in, z. B. einem/einer internen Konfliktberater\*in (siehe Abschnitt 9) oder der Ombudsperson, geleitet werden.

A) Internal informal procedure: for example, a moderated discussion between the affected person and the accused person, in which, if desired by the parties, a person of trust can be involved. The moderation should be led by a person with mediation experience or an experienced counselor (see Section 9), such as an internal conflict counselor or the Ombudsperson.

B) Interne Untersuchung: Hierfür wird eine interne Untersuchungsgruppe gebildet, die sich wie folgt zusammensetzt:

B) Internal investigation: For this purpose, an internal investigation group shall be formed, involving the following persons:

1. Sofern die beschuldigten Personen Studierende sind:
  - Student Service (1 Teammitglied)
  - Interne/r Konfliktberater\*in
  - Direktor\*in des Programms
2. Sofern die beschuldigte Person an einem Executive Education Programm teilnimmt:
  - Programmdirektor\*in des Programms
  - Interne/r Konfliktberater\*in
  - Cluster Director
3. Sofern die beschuldigten Personen Beschäftigte sind:
  - Interne AGG Beschwerdestelle (1 Teammitglied)
  - Interne/r Konfliktberater\*in
  - Unmittelbar disziplinarische/r Vorgesetzte/r

1. If the accused person is a student:
  - Student Services (one staff member)
  - internal conflict counselor
  - the director of the program
2. If the accused person is an Executive Education participant:
  - Program Director of the respective program
  - internal conflict counselor
  - Cluster Head
3. If the accused person is an employee:
  - in-house AGG Complaint Unit (one staff member)
  - internal conflict counselor
  - direct disciplinary supervisor

Der/Die interne Anti-Diskriminierungsberater\*in ist grundsätzlich die erste Ansprechperson innerhalb der Untersuchungsgruppe, auch für beschuldigte Personen.

In general, the internal AD counselor shall be the first point of contact within the Investigation Group, also for accused persons.

Sind die oben aufgeführten Personen selbst in den Vorfall involviert oder muss Befangenheit angenommen werden, berät der oder die Compliance Beauftragte, wer mit der Untersuchung beauftragt werden sollte.

If the nominated persons as listed above are themselves involved in the incident or if bias must be assumed, the Compliance Officer will advise who should be assigned to the investigation.

C) Formale Verfahren: z.B. Erstattung einer Anzeige bei der Polizei. Ist ein Vorfall so schwerwiegend, dass strafrechtliche Schritte notwendig erscheinen, ist neben dem oder der bereits involvierten internen Anti-Diskriminierungsberater\*in auch der oder die Compliance Beauftragte zu informieren. In der Regel

C) Formal procedures: for example, to file a complaint to the police. If an incident is so severe that penal steps seem to be appropriate, besides the already involved internal AD counselor also the Compliance Officer shall be informed. Usually, the internal AD counselor shall address the issue to the responsible police



## Deutsche Version

## English version

wird sich der/die interne Anti-Diskriminierungsberater\*in an die zuständige Polizeidienststelle wenden; der/die Compliance-Beauftragte unterstützt, wenn nötig.

- D) Schulische Maßnahmen, die das Opfer vor weiterem Schaden schützen.
- E) Keine weiteren Maßnahmen der Hochschule.

Die ESMT respektiert das Recht des einzelnen Individuums, im Rahmen des Gesetzes eigenständige Entscheidungen über die Vorgehensweise zu treffen, die seine Interessen besser schützt.

Jeder gemeldete Vorfall, unabhängig davon, ob eine etwaige Untersuchung ein Fehlverhalten bestätigt oder nicht, muss mithilfe des Formulars „Complaint Report“ dokumentiert werden. Die Dokumentationspflicht gilt auch für anonyme Meldungen. Dokumentationen werden bei dem oder der Compliance Beauftragten aufbewahrt und dürfen nur Personen zugänglich sein, die hiervon zwingend Kenntnis haben müssen. Eine Übermittlung an Behörden, falls erforderlich, ist hiervon ausgenommen. Nach 10 Jahren sind die Dokumentationen zu anonymisieren, nach weiteren 10 Jahren datenschutzkonform zu löschen.

### 7.1 Studierende

Studierende können sich an die internen Anlaufstellen (siehe Abschnitt 9), hier vorzugsweise (aber nicht ausschließlich) an die benannten Vertrauenspersonen, wenden. Die Kontaktpersonen der internen Anlaufstelle nehmen die Informationen der betroffenen oder beschwerdeführenden Person(en) auf, wägen die Dringlichkeit ab, machen Notizen und besprechen etwaige nächste Schritte. Die betroffene oder beschwerdeführende Person wird über ihre Rechte und Möglichkeiten informiert.

Je nach Schwere des Vorwurfs, den Umständen und dem Willen der betroffenen Person können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- ein Gespräch mit der Person, die angeblich die Quelle von Diskriminierung oder Belästigung ist, entweder zusammen oder getrennt von der/den betroffenen Person(en) oder Dritten. Möchte die betroffene Person anonym bleiben, wird dies, soweit nach diesem Verhaltenskodex möglich, berücksichtigt;
- weitere Konfliktmoderation zwischen den Parteien unter Hinzuziehung der internen Konfliktberater\*innen und/oder eines Mediators oder einer Mediatorin;
- Information an den oder die Compliance-Beauftragte(n) der Hochschule;
- Verweis an externe Beratung (Beratungsstellen, siehe Anhang).

department; Compliance Officer gives support, if needed.

- D) School measures that protect the victim from further harm.
- E) No further action from the school.

ESMT will respect the right of individuals to make autonomous decisions on the course of action that better protects their interests, within the confinement of the law.

Every reported incident, whether or not the investigation, if any, confirms misconduct, must be documented with the help of the Complaint Report form. The obligation for documentation also applies to reports made anonymously. Documentation shall be kept by the Compliance Officer and shall only be accessible to persons who have a mandatory knowledge of it. Transmission to authorities, if necessary, is unaffected by this. After 10 years, the documentation must be made anonymous, after a further 10 years it must be deleted in accordance with data protection regulations.

### 7.1 Students

Students can approach the internal designated (see Section 9) persons, preferable (but not exclusively) one of the Code of Conduct Advisors. The internal contact person will gather information from the affected person(s) or complainants, clarify the urgency, take notes and discuss the next steps (if any) with them. The person affected or the complainant shall also be informed of their rights and options.

Depending on the case, the circumstances, and the wish(es) of the affected person(s), possible next steps are:

- a discussion with the person who is alleged to be the source of discrimination or harassment, either together or separate from the affected person(s) or third party. If the affected person(s) wish(es) to remain anonymous, this will be accommodated, as far as possible as per this Code of Conduct;
- further conflict moderation between the parties with the involvement of an internal conflict counselor and/or of a mediator;
- information to the Compliance Officer of the school;
- referral to external counseling (advisory centers, see appendix).

## Deutsche Version

## English version

Weitere mögliche Maßnahmen siehe Abschnitt 7, Buchst. A bis E. Die betroffene Person kann eine Vertrauensperson bitten, sie zu allen weiteren Gesprächen zu begleiten.

Further possible measures, see Section 7, letters A – E. The affected person(s) can ask a Code of Conduct Advisor to accompany them in all further discussions.

### 7.2 Beschäftigte

### 7.2 Employees

Die Beschäftigten können sich an ihre direkten Vorgesetzten wenden (alle Personen mit Leitungsaufgaben sind verpflichtet, Hinweisen auf Diskriminierung nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Prävention zu ergreifen). Sollte es betroffenen Personen unangenehm sein, sich an ihre direkten Vorgesetzten zu wenden, können sie auch eine der Vertrauenspersonen, die internen Konfliktberater\*innen, die interne AGG-Beschwerdestelle oder die Ombudsperson kontaktieren (siehe Abschnitt 9, Anlaufstellen).

Employees can approach their direct supervisors (all persons with management responsibilities are obliged to investigate actual incidents of discrimination, etc., and, if discrimination is suspected, to take appropriate measures to clarify, pursue and prevent). If they feel uncomfortable approaching their direct supervisors, they can also contact a Code of Conduct Advisor, the internal conflict counselors, the in-house AGG-Complaints Office, or the Ombudsperson directly (see Section 9, designated persons).

Je nach Schwere des Vorwurfs, den Umständen und dem Willen der betroffenen Person können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

Depending on the case, the circumstances, and the wish(es) of the affected person(s), possible next steps are:

- ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person, die angeblich die Quelle der Diskriminierung oder Belästigung ist, entweder zusammen oder getrennt von der/den betroffenen Person(en) oder Dritten. Möchte die betroffene Person anonym bleiben, wird dies, soweit nach diesem Verhaltenskodex möglich, berücksichtigt;
- weitere Konfliktmoderation zwischen den Parteien unter Hinzuziehung eines Mediators oder einer Mediatorin;
- weitere Gespräche mit Vertrauenspersonen, einem/einer internen Konfliktberater\*in und/oder der Internen AGG-Beschwerdestelle;
- Information des oder der Compliance-Beauftragten der Hochschule;
- Verweis an externe Beratung (Beratungsstellen, siehe Anhang).

- a discussion with the person who is alleged to be the source of discrimination or harassment, either together or separate from the affected person(s) or third party. If the affected person(s) wish(es) to remain anonymous, this will be accommodated, as far as possible as per this Code of Conduct;
- further conflict moderation between the parties with the involvement of a mediator;
- further discussions with Code of Conduct Advisors, an internal conflict counselor and/or the in-house AGG Complaints Office;
- information to the Compliance Officer of the school;
- referral to external counseling (advisory centers, see attachment).

Darüber hinaus steht es allen Betroffenen unabhängig von hochschulinternen Schritten frei, Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

Furthermore, regardless of steps taken by the school, all affected persons are free to seek legal advice.

## 8. Maßnahmen

## 8. Sanctions

Mögliche Maßnahmen hängen von dem Verhältnis der Person zur Hochschule ab, der das Fehlverhalten vorgeworfen wird, d.h. ob es sich um Studierende oder Beschäftigte handelt.

Potential sanctions depend on the relationship to the School of the person who is alleged to have committed the offense, that is, whether they are a student or an employee of the school.

Gästen und anderen Personen, die nicht den Status „Studierende“ oder „Beschäftigte“ haben, kann bei Fehlverhalten Haus- oder Teilnahmeverbot erteilt werden.

In cases of improper conduct, guests and other persons who do not have the status of “student” or “employee” may be denied entry to the premises and (online) events.

## Deutsche Version

## English version

Über diese Maßnahmen hinaus wird die ESMT schwere Verstöße zur Anzeige bringen.

Die Entscheidung über Maßnahmen obliegt dem Management Committee (MC) der Hochschule (bestehend aus den Geschäftsführern\*innen, der/dem Dean of Programs und der/dem Dean of Faculty and Research). Das MC wird hierbei etwaige Empfehlungen der internen Untersuchungsgruppe berücksichtigen. Wenn das MC den Empfehlungen der Untersuchungsgruppe nicht folgt, muss der/die Compliance Beauftragte eingeschaltet werden. Der/Die Compliance Beauftragte kann die Ombudsperson hinzuziehen und/oder den Untersuchungsprozess neu starten.

Mögliche Maßnahmen können sein:

### 8.1 Studierende

Nach einer internen Untersuchung können folgende Maßnahmen in Betracht gezogen werden:

- schriftliche Verwarnung, d. h. eine E-Mail, in der mitgeteilt wird, dass ein Fehlverhalten stattgefunden hat und nicht toleriert wird und dass weiteres Fehlverhalten mit Sanktionen geahndet werden kann;
- temporärer Ausschluss von einer Lehrveranstaltung;
- temporärer Ausschluss von der Nutzung aller Einrichtungen der Hochschule;
- Ausschluss von der Hochschule, d. h. vorzeitige Beendigung des Studienvertrages zwischen der ESMT und dem/der Studierenden und Ausschluss aus dem Studierendenverzeichnis der ESMT (Abmeldung).

### 8.2 Beschäftigte

Wird einem/einer Beschäftigten ein Fehlverhalten vorgeworfen und dieser Vorwurf stellt sich nach Prüfung aller Umstände als zutreffend heraus, können folgende Maßnahmen in Betracht gezogen werden:

- schriftliche Abmahnung;
- (gegebenenfalls) 2. schriftliche Abmahnung;
- Kündigung eines bestehenden Arbeitsvertragsverhältnisses.

## 9. Anlaufstellen

### Vertrauenspersonen

- Nadine Brinkmann ([nadine.brinkmann@esmt.org](mailto:nadine.brinkmann@esmt.org))
- Laura Campos ([laura.campos@esmt.org](mailto:laura.campos@esmt.org))

Beyond those actions, ESMT will report relevant cases to criminal investigation authorities.

The decision about sanctions is made by the Management Committee (MC) of the School (comprised of the Managing Directors, the Dean of Programs and the Dean of Faculty and Research). The MC shall take into account any recommendations made by the internal investigation group. If they don't follow investigation group's recommendations, the MC shall call in the Compliance Officer. The Compliance Officer may involve the Ombudsperson and/or restart the investigation process.

Possible sanctions can include:

### 8.1 Students

Following an internal investigation, the following actions may be considered:

- written warning, i. e. an email stating that misconduct happened and is not tolerated and further misconduct might result in sanctions;
- temporary exclusion from lectures;
- temporary exclusion from all facilities of the school;
- exclusion from the school, that is, premature termination of the study contract between ESMT and the student and removal from the student register at ESMT (deregistration).

### 8.2 Employees

If an employee is alleged to have committed an offense that proves to be true, and has been conclusively established, the following sanctions may be considered:

- written warning;
- (if appropriate) second written warning;
- termination of work contract.

## 9. Designated persons

### Code of Conduct Advisors

- Nadine Brinkmann ([nadine.brinkmann@esmt.org](mailto:nadine.brinkmann@esmt.org))
- Laura Campos ([laura.campos@esmt.org](mailto:laura.campos@esmt.org))

## Deutsche Version

- Rick Doyle ([rick.doyle@esmt.org](mailto:rick.doyle@esmt.org))
- John Galloway ([John.Galloway@esmt.org](mailto:John.Galloway@esmt.org))
- Bülent Gögdün ([buelent.goegduen@esmt.org](mailto:buelent.goegduen@esmt.org))
- Marcel Kalis ([marcel.kalis@esmt.org](mailto:marcel.kalis@esmt.org))
- Friederike Kreßner  
([friederike.kressner@esmt.org](mailto:friederike.kressner@esmt.org))
- Simone Kuhn ([simone.kuhn@esmt.org](mailto:simone.kuhn@esmt.org))
- Karen LaMacchia ([karen.lamacchia@esmt.org](mailto:karen.lamacchia@esmt.org))
- Sophie Schaefer ([sophie.schaefer@esmt.org](mailto:sophie.schaefer@esmt.org))
- Felicitas Schott ([felicitas.schott@esmt.org](mailto:felicitas.schott@esmt.org))
- Valentina Werner ([valentina.werner@esmt.org](mailto:valentina.werner@esmt.org))

### Interne Konfliktberater\*innen

#### Noch zu benennen.

### Interne AGG-Beschwerdestelle

- Ilka Frenzel, [ilka.frenzel@esmt.org](mailto:ilka.frenzel@esmt.org),
- Gesine Krupp, [gesine.krupp@esmt.org](mailto:gesine.krupp@esmt.org),  
(Stellvertretung bei Abwesenheit)

### Ombudsperson

- Annette Thiele, Immanuel Dialog  
([annette.thiele@immanuelalbertinen.de](mailto:annette.thiele@immanuelalbertinen.de))

## 10. Inclusive Leadership Roundtable

Auch der Inclusive Leadership Roundtable (ILRT) an der ESMT trägt zur Prävention bei. Der ILRT ist eine Initiative von Lehrkräften, Beschäftigten und Studierenden, mit dem Ziel, die Werte und Verhaltensweisen im Bereich Vielfalt und Integration innerhalb der Hochschule zu thematisieren. Die Mitgliedschaft steht jedem Mitglied der ESMT-Community offen. Die Vielfalt von Alter, Geschlecht und Geschlechterrepräsentation, Rasse, ethnischer Herkunft, körperlicher Leistungsfähigkeit, Religion und sexueller Orientierung ist von besonderer Bedeutung bei der Zusammensetzung und Rekrutierung des ILRT. Der ILRT berät das Managementteam der Hochschule in Fragen der Integration und Vielfalt, um sicherzustellen, dass alle Programme, Richtlinien, Ergebnisse und Aktionen der Hochschule gemäß diesem Verhaltenskodex konzipiert, umgesetzt und bewertet werden. Darüber hinaus bietet der ILRT Unterstützung und Beratung für diejenigen in der Hochschule, die sich mit Fragen der Diskriminierung und Belästigung befassen. Studierende und Beschäftigte können sich jederzeit an das ILRT wenden

([All Inclusive Leadership Roundtable@esmt.org](mailto:All Inclusive Leadership Roundtable@esmt.org)).

## English version

- Rick Doyle ([rick.doyle@esmt.org](mailto:rick.doyle@esmt.org))
- John Galloway ([John.Galloway@esmt.org](mailto:John.Galloway@esmt.org))
- Bülent Gögdün ([buelent.goegduen@esmt.org](mailto:buelent.goegduen@esmt.org))
- Marcel Kalis ([marcel.kalis@esmt.org](mailto:marcel.kalis@esmt.org));
- Friederike Kreßner  
([friederike.kressner@esmt.org](mailto:friederike.kressner@esmt.org))
- Simone Kuhn ([simone.kuhn@esmt.org](mailto:simone.kuhn@esmt.org));
- Karen LaMacchia ([karen.lamacchia@esmt.org](mailto:karen.lamacchia@esmt.org))
- Sophie Schaefer ([sophie.schaefer@esmt.org](mailto:sophie.schaefer@esmt.org))
- Felicitas Schott ([felicitas.schott@esmt.org](mailto:felicitas.schott@esmt.org))
- Valentina Werner ([valentina.werner@esmt.org](mailto:valentina.werner@esmt.org))

### Internal conflict counselors

#### To be nominated.

### In-house AGG Complaints Office

- Ilka Frenzel, [ilka.frenzel@esmt.org](mailto:ilka.frenzel@esmt.org)
- Gesine Krupp, [gesine.krupp@esmt.org](mailto:gesine.krupp@esmt.org) (deputy in absence);

### Ombudsperson

- Annette Thiele, Immanuel Dialogue  
([annette.thiele@immanuelalbertinen.de](mailto:annette.thiele@immanuelalbertinen.de))

## 10. Inclusive Leadership Roundtable

The Inclusive Leadership Roundtable (ILRT) at ESMT also contributes to prevention. The ILRT is an initiative of its faculty, staff, and students to prioritize the values and practices of diversity and inclusion within the school. Membership is open to everyone in the ESMT community. Diversity of age, sex, and gender representation, race, ethnicity, physical ability, religion, and sexual orientation is a priority in the composition of and recruitment for the ILRT. The ILRT advises the school's management team on issues of inclusion and diversity to make sure that all programs, policies, output, and operations of the school are designed, implemented, and evaluated according to this code. It also offers support and advice to those at the school who are dealing with issues of discrimination and harassment. Students and employees can approach the ILRT at any time

([All Inclusive Leadership Roundtable@esmt.org](mailto:All Inclusive Leadership Roundtable@esmt.org)).

**11. Anwendbarkeit des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**

Dieser Verhaltenskodex ist in Übereinstimmung mit dem Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entwickelt worden. Das AGG ist ein Bundesgesetz. Es gilt für alle Beschäftigte und alle Studierenden der ESMT. Die ESMT ist eine private Hochschule und die Beziehung zwischen der Hochschule und den Studierenden basiert auf einem zivilrechtlichen Vertrag.

Siehe Anhang 1 zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Rechtsgrundlagen: AGG, Strafgesetzbuch (§§ 184i, 185, 187, 223, 238, 240), BerIHG, LGG

**11. Applicability of the General Equal Treatment Act (AGB)**

This Code of Conduct has been developed in accordance with the General Equal Treatment Act (AGG). This federal German law applies to all employees and all students of ESMT. ESMT is a private school, and the relation between the school and the student is based on civil law contract.

See Appendix 1 for the General Equal Treatment Act (AGG).

Legal Basis: AGG, German Criminal Code (§§ 184i, 185, 187, 223, 238, 240), BerIHG, LGG

Deutsche Version	English version
<b>ESMT Berlin Code of Conduct (Anhänge)</b>	<b>ESMT Berlin Code of Conduct (Appendices)</b>

### Anhang 1: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 SEPA-Begleitgesetz vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) finden Sie hier:

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>

### Appendix 1: General Equal Treatment Act (AGG)

“The purpose of this Act is to prevent or to stop discrimination on the grounds of race or ethnic origin, gender, religion or belief, disability, age or sexual orientation.” (General Act on Equal Treatment of 14 August 2006 (Federal Law Gazette I p. 1897), as last amended by Article 8 of the SEPA Accompanying Act of 3 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 610).

The General Equal Treatment Act (AGG) can be found here, in English:

[https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_agg/englisch\\_agg.html#p0013](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html#p0013)

Berliner Ausführungsgesetz zum Bundesmeldegesetz (BlnAGBMG) vom 7. Juli 2016

<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-BMGAGBErahmen>

Bundesmeldegesetz

<https://www.gesetze-im-internet.de/bmg/index.html>

[https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bmg/index.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bmg/index.html)

Beide Gesetze sind relevant, sofern Vorfälle so erheblich sind, dass sie zu einer Anzeige gebracht werden.

## Anhang / Appendix 2

**Externe Beratungsstellen des Landes Berlin und freier Träger / External counselling centres of the state of Berlin and independent agencies** (Reference day / Stichtag: 17-08-2021; subject to change / Änderungen vorbehalten)

Discrimination / (Diskriminierung):

Welcome Center Berlin (Willkommenszentrum Berlin)

Potsdamer Straße 65, 10785 Berlin-Mitte

Phone: (030) 9017 2326

Email: [beratung@intmig.berlin.de](mailto:beratung@intmig.berlin.de)

<https://www.berlin.de/willkommenszentrum/alltag/schutz-bei-diskriminierung/>

Anti-discrimination network Berlin (ADNB des TBB – Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin)

Oranienstraße 53, 10969 Berlin

Phone: (030) 61 30 53 28

Email: [adnb@tbb-berlin.de](mailto:adnb@tbb-berlin.de)

<http://www.adnb.de>

Federation for anti-discrimination and educational work (BDB – Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland)

Sprengel Haus, Sprengelstr. 15, 13353 Berlin

Phone: (030) 216 88 84

Email: [bdb@bdb-germany.de](mailto:bdb@bdb-germany.de)

<http://www.bdb-germany.de>

Anti-discrimination advice - age or disability (Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung der LV Selbsthilfe Berlin)

Beratungsstelle der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.

Littenstr. 108, 10179 Berlin

Phone: (030) 27 59 25 27

Email: [adb@lv-selbsthilfe-berlin.de](mailto:adb@lv-selbsthilfe-berlin.de)

<http://www.lv-selbsthilfe-berlin.de>

Senate Department for Work, Integration and Women (discrimination based on gender) (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts))

Abt. Frauen- und Gleichstellungspolitik

Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Tel.: (030) 9028-2102

<https://www.berlin.de/sen/frauen/>

Berlin network lesbians, gays, transgender for equal treatment - against discrimination (Berliner Netzwerk Lesben, Schwule, Transgender für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung)

Phone: (030) 446 688-111, -114, -115

Email: [info@schwulenberatungberlin.de](mailto:info@schwulenberatungberlin.de)

<https://schwulenberatungberlin.de/wir-helfen/antidiskriminierung/>

Harassment (Belästigung) and Bullying (Mobbing):

Mobbingberatung Berlin-Brandenburg

Uhlandstr. 127, 10717 Berlin

Phone: (030) 86 39 15 72

Email: [info@mb-berlinbrandenburg.de](mailto:info@mb-berlinbrandenburg.de)

<http://mobbingberatung-bb.de>

Stalking:

Stop-Stalking

Albrechtstrasse 8, 12165 Berlin

Phone: (030) 22 19 22 000

Email: contact form (see website); [info@stop-stalking-berlin.de](mailto:info@stop-stalking-berlin.de)

[www.stop-stalking-berlin.de](http://www.stop-stalking-berlin.de)

Sexual harassment (sexuelle/sexualisierte Belästigung):

Berlin Senate Department for Health, Care and Equality (Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung)

Oranienstr. 106, 10969 Berlin

Phone: (030) 9028-2102

<https://www.berlin.de/sen/frauen/keine-gewalt/sexuelle-belaestigung/>

LARA e. V.

Fuggerstraße 19, 10777 Berlin

Phone: (030) 216 88 88

Email: [beratung@lara-berlin.de](mailto:beratung@lara-berlin.de)

<https://lara-berlin.de/willkommen>

Ombuds office against sexualized violence for people with disabilities

(Mut! Stelle Berlin Ombudsstelle gegen sexualisierte Gewalt für Menschen mit Behinderung)

Phone: (030) 829 99 81 71

Email: contact form (see website)

<https://www.lebenshilfe-berlin.de/de/leichte-sprache/ombudsstelle-gegen-sexuelle-gewalt/index.php>

Other harassment:

Counselling center for conflict and violence in the care of older people

(Pflege in Not Beratungsstelle bei Konflikt und Gewalt in der Pflege älterer Menschen)

Phone consultation hours:

Mo, Mi–Fr 10–12 Uhr

Di 14–16 Uhr

Phone: (030) 6959 8989

Email: [pflge-in-not@diakonie-stadtmitte.de](mailto:pflge-in-not@diakonie-stadtmitte.de)

<https://www.pflge-in-not.de/>