

ESMT Berlin Code of Conduct

Richtlinie zum Verhalten bei Diskriminierung und Belästigung sowie bei Konflikten

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.

Übersicht

0. Intern benannte Personen , Notrufnummern und externe Hilfeangebote.....	2
1. Anspruch der Hochschule	3
(1) Vision	3
(2) Richtlinie	4
(3) Definition von Begriffen:	4
(4) Ziel des Verhaltenskodex	6
2. Geltungsbereich	6
3. Grundsätze.....	7
4. Prävention / Antidiskriminierungsmaßn.....	7
5. Rechte der Betroffenen	7
6. Rechte der Beschuldigten	9
7. Verfahren	10
7.1 Studierende	12
7.2 Beschäftigte	12
8. Maßnahmen	13
8.1 Studierende	13
8.2 Beschäftigte	13
9. Inclusive Leadership Roundtable	14
10. Anwendbarkeit des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).....	14
Anhang 1: Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	
Anhang 2: Externe Beratungsstellen des Landes Berlin und freier Träger)	

ESMT Berlin Code of Conduct

Regulation on Conducts of Discrimination, Harassment, and Conflicts

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.

Contents

0. Internal designated persons, emergency phone numbers and external helplines	2
1. Aspiration oft he school	3
(1) Vision	3
(2) Regulation	4
(3) Definition of terms:	4
(4) Aim of the Code	6
2. Scope	6
3. Principles	7
4. Prevention / affirmative action	7
5. Rights of those affected	7
6. Rights of accused persons ("wrongdoers")	9
7. Procedures	10
7.1 Students	12
7.2 Employees	12
8. Sanctions	13
8.1 Students	13
8.2 Employees	13
9. Inclusive Leadership Roundtable	14
10. Applicability of the General Equal Treatment Act (AGB)	14
Appendix 1: General Equal Treatment Act (AGG)	
Appendix 2: External counselling centers of the state of Berlin and independent agencies	

0. Intern benannte Personen, Notrufnummern und externe Hilfeangebote

Bei Verstößen gegen die Grundsätze dieses Code of Conduct, können sich die Mitglieder der ESMT-Community jederzeit an die hier genannten **internen Ansprechpersonen** wenden. Auch Konflikte, die keine Diskriminierung oder Belästigung darstellen, können adressiert werden. Ziel ist, eine Kultur zu etablieren, in der sich niemand gehemmt fühlt, Konflikte anzusprechen. Denn ein offener und strukturierter Umgang mit Konflikten ist die beste Präventions- und Deeskalationsstrategie.

Vertrauenspersonen

Definition: Eine Vertrauensperson ist eine Person, mit der Betroffene reden können. Die Vertrauenspersonen behandeln alle Gespräche und erhaltenen Informationen streng vertraulich und versuchen, Rat und Unterstützung zu geben. Beispiele für Situationen, in denen Vertrauenspersonen kontaktiert werden können, sind unangemessenes Verhalten, sexuelle Einschüchterung, Aggression oder Gewalt, Diskriminierung, ungleiche oder ungerechte Behandlung sowie andere Konflikte.

Nadine Brinkmann (nadine.brinkmann@esmt.org)

Laura Campos (laura.campos@esmt.org)*

Marcel Kalis (beurlaubt)

Simge Kelleci Belluzzi (simge.kelleci-belluzzi@esmt.org)

Anna Kukatova (anna.kukatova@esmt.org)

Karen LaMacchia (karen.lamacchia@esmt.org)*

Sophie Schaefer (sophie.schaefer@esmt.org)*

Felicitas Schott (felicitas.schott@esmt.org)

Valentina Werner (valentina.werner@esmt.org)*

Just Wilkoewitz (just.wilkoewitz@esmt.org)

Agnieszka Zak (agnieszka.zak@esmt.org)

Vertrauenspersonen, die mit einem Stern* gekennzeichnet sind, sind gleichzeitig Konfliktberater*innen. Als solche haben sie ein besonderes Training durchlaufen und haben Kenntnisse in der Konfliktbearbeitung (Mediation) erworben.

Beauftragte für Gleichstellungsfragen

N.N.

Interne Beschwerdestelle im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

0. Internal designated persons, emergency phone numbers and external helplines

In the event of violations of the principles of this Code of Conduct, ESMT community members may contact the **internal designated persons** listed here at any time. In addition, conflicts that do not constitute discrimination or harassment can be addressed. The goal is to establish a culture in which no one is afraid to address conflicts. After all, dealing with conflicts in an open and structured manner is the best prevention and de-escalation strategy.

Confidants

Definition: A Confidant is a person to talk to. Confidants will keep all discussions, received information strictly confidential, and will try to give advice and support. Examples of circumstances where Confidants could be contacted include inappropriate behavior, sexual intimidation, aggression or violence, discrimination, and unequal or unjust treatment as well as other conflicts.

Nadine Brinkmann (nadine.brinkmann@esmt.org)

Laura Campos (laura.campos@esmt.org)*

Marcel Kalis (on leave)

Simge Kelleci Belluzzi (simge.kelleci-belluzzi@esmt.org)

Anna Kukatova (anna.kukatova@esmt.org)

Karen LaMacchia (karen.lamacchia@esmt.org)*

Sophie Schaefer (sophie.schaefer@esmt.org)*

Felicitas Schott (felicitas.schott@esmt.org)

Valentina Werner (valentina.werner@esmt.org)*

Just Wilkoewitz (just.wilkoewitz@esmt.org)

Agnieszka Zak (agnieszka.zak@esmt.org)

Confidants who are marked with a star* are also Conflict Counselors. As such, they have undergone special training and have acquired knowledge in conflict management (mediation).

Gender Equality Officer

N.N.

In-house Complaints Office in connection with the General Act on Equal Treatment

Deutsche Version	English version
<p>Ilka Frenzel (ilka.frenzel@esmt.org)</p> <p>Ombudsperson</p> <p>Dr. Johannes Hoppe (hoppe@imkonsens.de)</p>	<p>Ilka Frenzel (ilka.frenzel@esmt.org)</p> <p>Ombudsperson</p> <p>Dr. Johannes Hoppe (hoppe@imkonsens.de)</p>
<p>Diese externen Stellen helfen in Notsituationen (anonym, kostenlos und sowohl für deutschsprachige als auch nicht deutschsprachige Personen):</p>	<p>These external offices help in emergency situations (anonymous, free of charge and both for German and non-German speaking persons):</p>
<p>Polizei:</p> <p>110 (bei unmittelbarer Gefahr oder Not; 24/7) oder 030 4664-4664 (Bürgertelefon; 24/7)</p>	<p>Police:</p> <p>110 (in case of immediate danger or emergency; 24/7) or 030 4664-4664 (Hotline Service; 24/7)</p>
<p>Antidiskriminierungsstelle des Bundes:</p> <p>030 18555-1855 oder Kontaktformular; Beratung zu Rechten in einem Diskriminierungsfall, Möglichkeiten der Durchsetzung, gütliche Konfliktbeilegung sowie Nennung von Expertinnen und Experten.</p>	<p>Federal anti-discrimination office:</p> <p>030 18555-1855 or contact form; advice on rights in a discrimination case, enforcement options, friendly conflict resolution and identifying experts.</p>
<p>Hilfetelefon sexueller Missbrauch:</p> <p>0800 22 55 530</p>	<p>Help line sexual abuse:</p> <p>0800 22 55 530</p>
<p>Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen:</p> <p>08000 116 016 (24/7); Beratungsangebot für Frauen, die Gewalt erlebt haben oder erleben, und deren Angehörige und Freunde.</p>	<p>Help line Violence against women:</p> <p>08000 116016 (24/7); counselling services for women who have experienced or are experiencing violence as well as for their relatives and friends.</p>
<p>AnDi – die Berliner Antidiskriminierungs-App (iOS oder Android)</p> <p>Mit „AnDi“ steht eine mobile App zur Verfügung, die in verschiedenen Sprachen und barrierefrei wertvolle Information rund um das Thema Diskriminierung und Gleichbehandlung liefert. Mit der App können Vorfälle von Diskriminierung direkt gemeldet und passende Beratungs- und Hilfsangebote einfach gefunden werden.</p>	<p>AnDi – anti-discrimination app of the State of Berlin (iOS or Android)</p> <p>“AnDi” is a mobile app that provides valuable information on the topic of discrimination and equal treatment in various languages and without barriers. With the app, incidents of discrimination can be reported directly and suitable counseling and assistance services can be found easily.</p>
<p>Externe, kostenpflichtige Stellen, mit denen die ESMT zusammenarbeitet:</p> <p>Immanuel Dialog Beratung für Mensch + Organisation, Frau Stefanie Lemmer, 0152 04549102</p> <p>Beratungsstellen in Berlin sind im Anhang 2 aufgeführt.</p>	<p>External offices (subject to charge) cooperating with ESMT:</p> <p>Immanuel Dialog Advice for Individuals, Ms. Stefanie Lemmer, 0152 04549102</p> <p>Advice Centers in Berlin are listed in Appendix 2.</p>
<p>1. Anspruch der Hochschule</p>	<p>1. Aspiration of the school</p>
<p>(1) Vision</p> <p>Die ESMT versucht, zu einer nachhaltigen und vielfältigen Gesellschaft beizutragen, die frei von Diskriminierung und Gewalt ist.</p>	<p>(1) Vision</p> <p>ESMT seeks to contribute to a sustainable and diverse society that is free of discrimination and violence.</p>
<p>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</p>	<p>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</p>

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 einschließlich der Alumni

- frei von Diskriminierung anderer aufgrund von Geschlechtsidentität, Alter, ethnischer Herkunft, Abstammung oder sonstige Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, gesundheitlichen Problemen, Familienstand, genetischen Informationen oder anderen relevanten Merkmalen ist, die durch geltendes Recht geschützt sind, und
- frei von Belästigung, wie einfaches Fehlverhalten, Mobbing und geschlechtsspezifische Gewalt sind.
- zu einem konfliktfreien und wertschätzenden Miteinander beiträgt.

(3) Definition von Begriffen:

Diskriminierung

Die Benachteiligung einer Person oder einer Gruppe bei der Wahrnehmung ihrer Menschenrechte. Diskriminierung kann direkt, indirekt oder intersektional sein.

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer nationalen, regionalen oder ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer geschlechtlichen Identität, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer politischen Einstellung, einer Behinderung, Beeinträchtigung oder Krankheit, ihrer sozialen Herkunft oder ihres Alters in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird oder wurde als eine andere. ¹

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Rechtsvorschrift, Politik oder Praxis Personen aus einem der oben genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt. Dabei kommt es nicht auf die Absicht oder das Motiv an, sondern auf das Ergebnis.

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 including alumni are:

- free of discrimination concerning gender identity, age, ethnicity, origin, religion, disability, sexual orientation, medical conditions, marital status, genetic information, or any other relevant characteristic protected by applicable law, and
- free of harassment, such as simple misconduct, bullying/mobbing, and gender-based violence
- a contribution to a conflict free and appreciative collaboration.

(3) Definition of terms:

Discrimination

To disadvantage an individual or a group in the enjoyment of their human rights. Discrimination can be direct, indirect, or intersectional.

Direct discrimination occurs when one person is or has been 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.²

Indirect discrimination happens when an apparently neutral law, policy, or practice puts 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.

¹ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) findet Anwendung.

² The General Equal Treatment Act (AGG) applies.

Von **intersektioneller Diskriminierung** spricht man, wenn mehrere Formen der Diskriminierung zusammenwirken, um eine bestimmte Gruppe oder Gruppen noch stärker zu benachteiligen.

Belästigung

Handlungen, die eine unangenehme oder feindselige Situation für jemanden schaffen, insbesondere durch unaufgefordertes und unerwünschtes verbales oder körperliches Verhalten.

Dazu gehören einfaches Fehlverhalten, Mobbing und geschlechtsspezifische Gewalt.

Einfaches Fehlverhalten

Unangemessenes, unrechtmäßiges oder unprofessionelles Verhalten, das nicht den Normen des Respekts entspricht, aber keine sexuelle Belästigung oder Tätlichkeit, kein Mobbing oder keine Diskriminierung darstellt.

Geschlechtsspezifische Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt ist Gewalt, die sich gegen eine Person aufgrund ihres Geschlechts richtet, oder Gewalt, die Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betrifft.

Sie umfasst verschiedene Formen, darunter körperliche, sexuelle und psychische Gewalt.

Konflikt

Ein Konflikt ist eine mindestens von einer Seite als emotional belastend und/oder sachlich inakzeptabel empfundene Interaktion, die durch eine Unvereinbarkeit der Verhaltensweisen, der Interessen und Ziele sowie der Annahmen und Haltungen der Beteiligten gekennzeichnet ist.

Sexuelle Belästigung ist unerwünschtes verbales oder nonverbales sexuelles Verhalten, wie z. B. sexuelle Bemerkungen über den Körper einer Person oder das Senden unerwünschter sexueller Bilder. Sie beinhalten keinen körperlichen Kontakt.

Sexuelle Übergriffe sind nicht einvernehmliche sexuelle Handlungen, die mit Körperkontakt verbunden sind. Sie werden unterteilt in sexuelle Nötigung (Berührung, aber keine Penetration) und Vergewaltigung (mit Penetration).

Stalking ist die wiederholte und kontinuierliche Kontaktaufnahme zu einer Person, die den Kontakt oder dessen Intensität nicht wünscht. Der Kontakt kann über E-Mail, soziale Medien, Telefonanrufe, physische Verfolgung einer Person und Mittel der Überwachung oder Beobachtung erfolgen. Dieses Verfolgungsverhalten veranlasst die Opfer, um ihre persönliche Sicherheit zu fürchten, da es oft implizite oder explizite Drohungen enthält.

Intersectional discrimination is when several forms of discrimination combine to leave a particular group or groups at an even greater disadvantage.

Harassment

Acts that create an unpleasant or hostile situation for someone especially by uninvited and unwelcome verbal or physical conduct.

It includes simple misconduct, bullying / mobbing, and gender-based violence.

Simple misconduct

Inappropriate, wrongful, or unprofessional conduct, that fails to comply with the standards of respect, but does not constitute sexual harassment or assault, bullying / mobbing, or discrimination.

Gender-based violence (GBV)

GBV is violence directed against a person because of that person's gender or violence that affects persons of a particular gender disproportionately.

It includes various forms, including physical, sexual and psychological violence.

Conflict

A conflict is an interaction that is perceived by at least one side as emotionally stressful and/or factually unacceptable and is characterized by an incompatibility of the behaviors, interests and goals as well as the assumptions and attitudes of the participants.

Sexual harassment are unwanted verbal or non-verbal sexual behaviors, such as making sexual comments about the body of a person or sending them unwanted sexual pictures. They do not involve any physical contact.

Sexual assault are non-consensual sexual behaviors that involve physical contact. They are divided into sexual battery (where there is touching but no penetration) and rape (where there is penetration).

Stalking is repeatedly and continuously contacting a person who does not wish the contact or its intensity. The contact can be via e-mail, social media, phone calls, physically following a person, and means of surveillance or monitoring. These pursuit behaviors cause victims to fear for their personal safety, as they often embody implicit or explicit threats.

Schikane oder Mobbing

Hierbei handelt es sich um Formen des Missbrauchs, die dadurch gekennzeichnet sind, dass eine Person wiederholt belästigt, beleidigt oder sozial ausgegrenzt wird, was sich negativ auf die Leistung einer Person an einem Lernort oder am Arbeitsplatz auswirkt. Diese Verhaltensweisen halten über einen längeren Zeitraum an und können verbale, relationale, Cyber- und physische Aggressionen umfassen.

(4) Ziel des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Verhaltensweisen, die von den Mitgliedern der ESMT-Gemeinschaft erwartet wird, 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 Weiterbildungsprogrammen³, 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 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 Gäste der Hochschule sind, weil sie z. B. an Veranstaltungen⁵ teilnehmen.

Bullying or mobbing

These are forms of abuse characterized by repeated harassing, offending, or socially excluding someone, negatively affecting someone's performance at a place of study or work. These behaviors persist over time and may include verbal, relational, cyber, and physical aggression.

(4) Aim of the Code

This code of conduct describes the behaviors expected from 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 participants⁴, 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 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 who are guests of the school for a limited period of time, e.g. because they are attending events.⁶

³ Unabhängig davon, ob es sich um Präsenz-, Hybrid- oder Online-Veranstaltungen handelt.

⁴ Regardless of whether they are face-to-face, hybrid, or online events.

⁵ Unabhängig davon, ob es sich um Präsenz-, Hybrid- oder Online-Veranstaltungen handelt.

⁶ Regardless of whether they are face-to-face, hybrid, or online events.

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 Belästigung und Diskriminierung zählen ebenso zu den nicht-tolerierten Verhaltensweisen wie auch ein nicht wertschätzendes Benehmen oder eine nicht wertschätzende Kommunikation.

4. Prävention / Antidiskriminierungsmaßnahmen

Es ist ein wichtiges Anliegen der ESMT, sämtliche Hochschulmitglieder vor jeder Art der Diskriminierung und Belästigung zu schützen und ein konfliktfreies und wertschätzendes Miteinander zu ermöglichen. 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 intern benannten Personen 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 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, Mobbing oder Stalking erleben oder in eine Konfliktsituation geraten, 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 0) persönlich oder per E-Mail einzuholen.

Die internen Anlaufstellen setzen sich in geeigneter Weise für den Schutz der Betroffenen. Hinweisen wird mit dem Grundgedanken von Treu und Glauben nachgegangen; sie werden grundsätzlich vertraulich behandelt

Um sicherzustellen, dass die Opfer (diejenigen, die durch eine von einer anderen Person begangene Dis-

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. Not only Helping or enabling harassment and discrimination are in tolerable, but also non-appreciative behavior or communication.

4. Prevention / affirmative action

ESMT is committed to protecting all university members from all forms of discrimination and harassment and to enable a conflict-free and appreciative collaboration. 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. 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.

5. Rights of those affected

All school members who experience any kind of discrimination and harassment or suffer a conflict situation, 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 0), in person or by e-mail.

The internal designated persons shall take appropriate action to protect affected persons. Hints are pursued with the basic idea of good faith; they are always treated confidentially.

To ensure that victims (those who have been directly harmed by an action of discrimination or harassment committed by another person) receive the support

kriminierung 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, ob und welche Informationen im Zusammenhang mit ihrem Fall an wen, wann und in welcher Form (z. B. anonymisiert oder gekürzt) weitergegeben werden dürfen, um die Privatsphäre der Opfer zu schützen. Hiervon unbenommen ist die schriftliche Dokumentation eines Falls mithilfe des Complaint-Report-Formulars, die zu internen statistischen Zwecken und zur Qualitätskontrolle und –sicherung erfolgt. Die Angaben im Formular erfolgen anonymisiert, es sei denn Betroffene sind mit einer nicht-anonymisierten Aufnahme einverstanden. Sofern auf Wunsch der Betroffenen ein Verfahren eingeleitet wird, kann Vertraulichkeit und Anonymität nur insoweit zugesichert werden, als dadurch die erforderlichen Verfahrensschritte nicht behindert werden.
- Zu entscheiden, ob ein Verfahren eingeleitet werden soll (siehe 7).
- Über die einzelnen Verfahrensschritte, den Status Quo des Verfahrens sowie wichtige Ereignisse in Bezug auf ihren Fall informiert zu werden.
- Vor Nachteilen durch die Meldung, Einschüchterung und weiterem Schaden geschützt zu werden.
- Eine Beschuldigung oder einen Hinweis zu widerrufen; die ESMT behält sich jedoch das Recht vor, ein bereits eingeleitetes Verfahren weiter zu verfolgen, wenn die bis zum Zeitpunkt des Widerrufs durchgeführten Untersuchungen Hinweise auf ein unrechtmäßiges Verhalten der beschuldigten Person liefern und es im Interesse der Hochschule und seiner Gemeinschaft liegt, dieses unrechtmäßige Verhalten weiter zu untersuchen, um am Ende angemessene Sanktionen verhängen zu können.
- Andere interne Ansprechpersonen (siehe Abschnitt 0), externe Beratungsstellen und andere Dritte einzuschalten.
- Private Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

Betroffene haben das Recht, Entscheidungen über Sanktionen oder Nicht-Sanktionen gegen eine beschuldigte Person anzufechten, wenn die ESMT

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 if and what information relating to their case may be disclosed to whom, when and in what form (e. g. anonymized, shortened), in order to protect their privacy. Irrespective of this is the written documentation of a case for internal purposes of statistics and quality control and assurance; all cases shall be documented via the complaint report form. The information in the form is anonymized, unless the persons affected agree to non-anonymized recording. If a procedure is initiated at the request of the persons concerned, confidentiality and anonymity can only be guaranteed to the extent that this does not impede the necessary procedural steps.
- To decide whether to initiate proceedings (see 7).
- To be informed about individual process steps, the status quo of the process as well as significant events in relation to their case.
- To be protected from the disadvantages of reporting, intimidation and further harm within the possibilities of the school.
- To revoke an accusation or hint; however, ESMT reserves the right to further pursue a process once it has been started, if the investigations carried out up to the time of revocation provide indications of unlawful behavior by the accused and it is in the interest of the School and its community to further investigate unlawful behavior in order to finally impose reasonable sanctions.
- To involve other internal designated persons (see Section 0) or external advisory centers and other third parties.
- To seek private legal advice.

Persons affected have the right to appeal against decisions on sanctions or non-sanctions taken against an accused person if ESMT has demonstrably deviated from the provisions of this Code of Conduct.

nachweislich von Regelungen dieses Verhaltenskodex abgewichen ist.

Es gilt immer das Gebot der absoluten Vertraulichkeit, das nur durch die betroffene Person selbst aufgehoben werden kann. Ausgenommen hiervon sind Fälle, in denen Gefahr für Leib und Leben droht. Ob ein solcher Ausnahmefall besteht, entscheiden der oder die Compliance Beauftragte gemeinsam mit dem zuständigen Mitglied der Geschäftsführung, ggf. unter Hinzuziehung der Ombudsperson oder externer Beratungsstellen. Die Entscheidung muss schriftlich begründet werden. Das Verfahren in Ausnahmefällen wird durch den oder die Compliance Beauftragte(n) geführt, nach Hinzuziehung durch die involvierte Vertrauensperson. In diesen Ausnahmefällen haben Betroffene das Recht zu erfahren, welche Informationen im Zusammenhang mit ihrem Fall an wen, wann und in welcher Form weitergegeben wurden.

Die betroffene Person ist ebenso verpflichtet, Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies möglich und zumutbar ist. Damit sollen auch die Rechte der beschuldigten Person respektiert werden.

6. Rechte der Beschuldigten

Die Hochschule setzt sich dafür ein, dass keine Vorverurteilung stattfindet und die Rechte der Beschuldigten gewahrt bleiben, diese umfassen u. a.:

- Mit Respekt und Unvoreingenommenheit behandelt zu werden.
- Informationen über praktischen, psychologischen und rechtlichen Beistand zu erhalten.

Sofern auf Wunsch der betroffenen Person (siehe 5.) ein Verfahren (siehe 7.) eingeleitet wird, werden Beschuldigte informiert und haben das Recht zu erfahren, wessen sie beschuldigt werden, und sich zu den Vorwürfen zu äußern. Dasselbe gilt, wenn die Vertraulichkeit z. B. durch Indiskretion Dritter gebrochen wurde und ein Fall nicht nur den bisher Involvierten (in der Regel betroffene Person und Vertrauensperson), sondern weiteren Personen bekannt ist. Die beschuldigten Personen haben auch das Recht, eine*n der internen Konfliktberater*innen (siehe Abschnitt 0), externe Beratungsstellen und weitere Dritte zu informieren und zu verlangen, diese in den Untersuchungsprozess einzubeziehen.

Beschuldigte haben das Recht, regelmäßig über den Stand der Verfahren unterrichtet zu werden und zu erfahren, welche Personen davon in Kenntnis gesetzt wurden oder werden.

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

The requirement of absolute confidentiality applies, which can only be lifted by the person affected.

Exceptions to this rule are cases in which there is a threat to life and limb. Whether such an exceptional case exists shall be decided by the Compliance Officer together with the responsible member of the management, if necessary with the involvement of the ombudsperson or external advisory bodies. The decision must be justified in writing. The procedure in exceptional cases is conducted by the compliance officer, after consultation with the Confidant involved. In these exceptional cases, data subjects have the right to know what information was disclosed in connection with their case, to whom, when and in what form.

The person affected is also obliged to keep confidentiality, to the extent possible and bearable. This is also to respect the rights of the accused person.

6. Rights of accused persons ("wrongdoers")

The School is committed to ensuring that there is no prejudgment and that the rights of the accused persons are upheld, which include:

- To be treated with respect and impartiality.
- To receive information about practical, psychological and legal assistance.

If proceedings (see 7.) are initiated at the request of the person affected (see 5.), accused persons shall be informed and have the right to know what they are accused of and to comment on the accusations. The same applies if confidentiality has been breached, e.g. through indiscretion by a third party, and a case is known not only to those previously involved (usually the person affected and the Confidant), but also to other persons. The accused persons also have the right to inform one of the internal conflict counselors (see Section 0), external advisory centers and other third parties themselves and to ask that they be involved in the investigation process.

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

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

Beschuldigte Personen sind ebenso verpflichtet, Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies möglich und zumutbar ist. Damit sollen auch die Rechte der betroffenen Person respektiert werden.

7. Verfahren

Alle Hochschulmitglieder werden ermutigt, aktiv Unterstützung und Rat einzuholen, wenn sie Opfer oder Zeug*innen von Diskriminierung oder Belästigung geworden oder in eine Konfliktsituation geraten sind. Die ESMT stellt sicher, dass allen Betroffenen Hilfe gewährt wird.

Hierzu hat die Hochschule Verfahren implementiert, das sicherstellt, dass

- Betroffenen Personen kein Nachteil entsteht;
- die in Paragraph 5. festgelegten Rechte und die Interessen der Betroffenen gewahrt bleiben.
- alle Schritte mit Betroffenen abgestimmt und Vertraulichkeit sichergestellt wird.

- Vorfällen, sofern von den Betroffenen gewünscht, 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.

Die interne Kontaktperson wird mit Betroffenen mögliche Maßnahmen besprechen und in enger Abstimmung und mit Zustimmung der Betroffenen, fallabhängig, eines der folgenden Verfahren einleiten (A, B oder C):

- (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.
- (B) **Interne Untersuchung:** Hierfür wird eine interne Untersuchungsgruppe gebildet, die sich wie folgt zusammensetzt:
1. Sofern beschuldigte Personen Studierende sind:
 - Student Service (1 Teammitglied)
 - Konfliktberater*in
 - Direktor*in des Programms

The person accused is also obliged to keep confidentiality, to the extent possible and bearable. This is also to respect the rights of the affected person.

7. 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 suffer a conflict situation, or if they witness another member being exposed to it. ESMT ensures that assistance is provided to all affected persons.

To this end, the school implemented procedures, which shall ensure that:

- the affected persons do not suffer any disadvantages;
- the rights set forth in paragraph 5. and the interests of the persons affected are safeguarded
- all steps are coordinated with the persons affected and confidentiality is ensured;
- incidents are investigated as quickly as possible in the interest of all parties involved, provided that this is requested by the persons affected. 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.

The internal designated person will discuss and agree on further possible measures with persons affected, and, in close consultation and with the consent of the persons affected, initiate one of the following procedures (A, B or C), depending on the case:

- (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 counsellor (see Section 0), such as an internal conflict counselor or the Ombudsperson.
- (B) **Internal investigation:** For this purpose, an internal investigation group shall be formed, involving the following persons:
1. If accused persons are students:
 - Student Services (one staff member)
 - conflict counselor
 - director of the program

-
2. Sofern beschuldigte Personen an einem Executive Education Programm teilnehmen:
 - Programmdirektor*in des Programms
 - Konfliktberater*in
 - Program Lead
 3. Sofern beschuldigte Personen Beschäftigte sind:
 - Interne AGG Beschwerdestelle
 - Konfliktberater*in
 - Unmittelbar disziplinarische/r Vorgesetzte/r

Der/Die Konfliktberater*in ist grundsätzlich die erste Ansprechperson innerhalb der Untersuchungsgruppe, auch für beschuldigte Personen. In der Regel wird eine Vertrauensperson eine interne Untersuchung veranlassen, auf Wunsch der betroffenen Person. Nach einem ersten Treffen mit der Vertrauensperson übernimmt die Untersuchungsgruppe die Aufgabe, a) den Vorfall zu untersuchen, b) mit den am Vorfall beteiligten Personen zu sprechen und c) Empfehlungen zu sachgerechten Maßnahmen abzugeben. Die Entscheidung über diese Maßnahmen obliegt dann dem Management Committee (MC) der Hochschule (bestehend aus den Geschäftsführern*innen, der/dem Dean of Programs und der/dem Dean of Faculty and Research). Wenn das MC den Empfehlungen der Untersuchungsgruppe nicht folgt, hat das MC den/die Compliance Beauftragte/n einzuschalten. Der/Die Compliance Beauftragte kann die Ombudsperson hinzuziehen und/oder den Untersuchungsprozess neu starten.

Sind die oben unter 1., 2. und 3. 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.

- (C) Formale Verfahren: z.B. Erstattung einer Anzeige bei der Polizei. Ist ein Vorfall so schwerwiegend, dass strafrechtliche Schritte notwendig werden, ist neben dem oder der bereits involvierten Konfliktberater*in auch der oder die Compliance Beauftragte zu informieren. In der Regel wird sich der/die Konfliktberater*in an die zuständige Polizeidienststelle wenden; der/die Compliance-Beauftragte unterstützt bei Bedarf.
- (D) Sofern parallel zu den vorbeschriebenen Verfahren Maßnahmen seitens der Hochschule erforderlich sind, um das Opfer vor weiterem Schaden schützen, sichert die Hochschule zu, diese zu ergreifen und mit den Betroffenen abzustimmen.
- (E) Sprechen sich Betroffene gegen die Aufnahme eines der vorbeschriebenen Verfahren aus, wird die Hochschule dies respektieren und außer in

2. If accused persons are Executive Education program participants:
 - program director of the respective program
 - conflict counselor
 - program lead
3. If accused persons are employees:
 - in-house AGG Complaint Unit conflict counselor
 - direct disciplinary supervisor

In general, the conflict counselor shall be the first point of contact within the Investigation Group, also for accused persons. As a rule, a Confidant will arrange for an internal investigation, at the request of the person affected. After an initial meeting with the Confidant the Investigation Group takes over the duty to a) investigate what happened, b) talk to persons involved in the incident, c) make recommendations concerning reasonable measures. It is then up to the decision of the Management Committee (MC) of the School (comprises of the Managing Directors, the Dean of Programs and the Dean of Faculty and Research). If they do not follow Investigation Group's recommendations, the MC shall call the Compliance Officer in. The Compliance Officer may involve the Ombudsperson and/or restart the investigation process.

If the nominated persons as listed above under 1., 2. and 3. 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) Formal procedures: for example, to file a complaint to the police. If an incident is so severe that penal steps are appropriate, besides the already involved conflict counselor also the Compliance Officer shall be informed. Usually, the conflict counselor shall address the issue to the responsible police department; Compliance Officer gives support, if wanted.
 - (D) If measures by the School are necessary in parallel to the proceedings aforementioned that protect the victim from further harm, the School guarantees to take action in consultation with the persons affected.
 - (E) If the persons affected object to the inception of one of the procedures aforementioned, the
-

den in diesem Dokument dargestellten Ausnahmefällen bei Gefahr von Leib und Leben (siehe § 5, letzter Absatz) keine weiteren Maßnahmen ergreifen.

Unabhängig davon, wird jeder gemeldete Vorfall mithilfe des Formulars „Complaint Report“ dokumentiert (siehe auch Abschnitt 5.). Die Angaben im Formular erfolgen anonymisiert, es sei denn Betroffene sind mit einer nicht-anonymisierten Aufnahme einverstanden. Die Dokumentationen dienen internen statistischen Zwecken und der Qualitätskontrolle und –sicherung. werden. 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 (ggf.) zu anonymisieren, nach weiteren 10 Jahren datenschutzkonform zu löschen.

7.1 Studierende

Studierende können sich an die intern benannten Personen (siehe Abschnitt 0), hier vorzugsweise (aber nicht ausschließlich) an die Vertrauenspersonen, wenden. Diese Personen nehmen die Informationen der Betroffenen Person(en) auf, machen Notizen und besprechen etwaige nächste Schritte. Betroffene werden über ihre Rechte und Möglichkeiten informiert (siehe hierzu „Rechte der Betroffenen“, § 5).

7.2 Beschäftigte

Beschäftigte können sich an ihre direkten Vorgesetzten wenden, die zur Einhaltung der Betroffenenrechte unter § 5 verpflichtet sind. Beschäftigte können aber auch jederzeit eine der Vertrauenspersonen, die Konfliktberater*innen, die interne AGG-Beschwerdestelle oder die Ombudsperson kontaktieren (siehe Abschnitt 0).

School will respect this and, except in the exceptional cases outlined in this document in the event of danger to life and limb (see § 5, last section), will not take further action.

Irrespective of this, every reported incident, must be documented with the help of the Complaint Report form (see also § 5.). The information in the form is anonymized unless the persons affected agree to non-anonymized recording. The documentation is used for internal statistical purposes and for quality control and assurance.. 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 (if required), after a further 10 years it must be deleted in accordance with data protection regulations.

7.1 Students

Students can approach the internal designated persons (see Section 0), preferable (but not exclusively) the Confidants. These persons will gather information from the persons affected, take notes and discuss the next steps (if any) with them. Persons affected shall also be informed of their rights and options (see “Rights of persons accused, § 5).

7.2 Employees

Employees can approach their direct supervisors, who are obliged to guarantee the rights of persons affected under § 5. However, employees can contact any time a Confidant, the Conflict Counselors, the in-house AGG-Complaints Office, or the Ombudsperson directly (see Section 0).

8. Maßnahmen

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.

Gästen und anderen Personen, die nicht den Status „Studierende“ oder „Beschäftigte“ haben, kann bei Belästigung oder Diskriminierung Haus- oder Teilnahmeverbot erteilt werden. 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 (siehe § 7. B). 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 z. B. mitgeteilt wird, dass Diskriminierung oder Belästigung vorgefallen ist und eine weitere Verletzung des Code of Conduct 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.

8. Sanctions

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.

In cases of harassment or discrimination, guests and other persons who do not have the status of “student” or “employee” may be denied entry to the premises and (online) events. 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 (see § 7. B). 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 for example discrimination or harassment have occurred and further violations to the Code of Conduct 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. 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.

E-Mail:

All_Inclusive_Leadership_Roundtable@esmt.org

10. 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

9. 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.

Email:

All_Inclusive_Leadership_Roundtable@esmt.org

10. 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
<p align="center">ESMT Berlin Code of Conduct (Anhänge)</p>	<p align="center">ESMT Berlin Code of Conduct (Appendices)</p>
<p align="center">Anhang 1: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</p>	<p align="center">Appendix 1: General Equal Treatment Act (AGG)</p>
<p>„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.</p>	<p>“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).</p>
<p>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) finden Sie hier: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html</p>	<p>The General Equal Treatment Act (AGG) can be found here, in English: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html#p0013</p>
<p>Berliner Ausführungsgesetz zum Bundesmeldegesetz (BlnAGBMG) vom 7. Juli 2016 https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-BMGAGBErahmen</p>	
<p>Bundesmeldegesetz https://www.gesetze-im-internet.de/bmg/index.html https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bmg/index.html</p>	
<p>Beide Gesetze sind relevant, sofern Vorfälle so erheblich sind, dass sie zu einer Anzeige gebracht werden.</p>	

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

<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

<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

<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

<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

<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

<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

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

<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

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