

Deutsche Version
(Stand: Juni 2023)

English version
(Status: June 2023)

Agora Code of Conduct
Richtlinie zum Verhalten bei
Belästigung, Diskriminierung und
Gewalt

Agora Code of Conduct
Policy on Conducts of
Harassment, Discrimination and
Violence

Please note: the English version is a courtesy translation. In case of doubt, the German version applies.

Die Ursprungsversion dieses Verhaltenskodex wurde am 31 März 2023 von der Geschäftsführung der Smart Energy for Europe Platform (SEFEP) gGmbH / Agora Thinktanks (nachfolgend „Agora“) beschlossen. Der Betriebsrat hat dieser Ursprungsversion mit Beschluss vom 12 April 2023 zugestimmt. In der Erkenntnis, dass es wichtig ist, die Regelungen kontinuierlich auf dem neuesten Stand zu halten, werden wir diese Richtlinie bei Bedarf anpassen. Vor Umsetzung derartiger Änderungen wird die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt.

The original version was approved on 31 March 2023 by management of Smart Energy for Europe Platform (SEFEP) gGmbH / Agora thinktanks (“Agora” hereinafter). The works council has approved this original version by resolution on 12 April 2023. Recognizing the importance of continuously informing regulations with the latest knowledge, we will make adjustments to this document whenever appropriate. The works council is always involved before such adjustments are made.

Übersicht

1. Notrufnummern und Hilfeangebote
2. Anspruch der Organisation
 - (1) Vision
 - (2) Richtlinie
 - (3) Definition von Begriffen
 - (4) Ziel des Verhaltenskodex
3. Geltungsbereich
4. Grundsätze
5. Prävention / Antidiskriminierungsmaßnahmen
6. Rechte der Betroffenen
7. Rechte der Beschuldigten
8. Pflichten und Verhaltensweisen
 - (1) Grundsätze
 - (2) Mögliche Maßnahmen
 - (3) Arbeitnehmer:innen
 - (4) Andere Mitglieder der Agora-Gemeinschaft
 - (5) Unterstützung des Opfers
9. Sanktionen
 - A1. Benannte Personen
 - A2. Externe Beratungsstellen

Contents

1. Emergency phone numbers and helplines
2. Aspiration of the organisation
 - (1) Vision
 - (2) Policy
 - (3) Definition of terms
 - (4) Aim of the code
3. Scope
4. Principles
5. Prevention / Affirmative Action
6. Rights of those affected
7. Rights of those accused
8. Duties and Procedures
 - (1) Principles
 - (2) Possible measures
 - (3) Employees
 - (4) Other Agora community member
 - (5) Support for the victim
9. Sanctions
 - A1. Designated Persons
 - A2. External Advisory Centres

Deutsche Version

English Version

0. Notrufnummern und Hilfeangebote

Diese Stellen helfen in Notsituationen (anonym, kostenlos). Weitere Beratungsstellen in Berlin, Brüssel und Bangkok sind in Anhang 2 des Verhaltenskodex aufgeführt:

(1) Berlin

- 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.

(2) Brussels

- Polizei: 101 (bei unmittelbarer Gefahr oder Notfall; 24/7) oder 02-279-79-79 (allgemeine Anfragen)
- Antidiskriminierungsstelle: 0800 12 800 oder [Kontaktformular](#); wenn Sie Diskriminierung oder Hassreden gesehen, gehört oder persönlich erlebt haben; oder wenn Sie Beratung suchen.
- [Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles \(CPVS\)](#): Zentrum für alle Betroffene von sexueller Gewalt, 24/7 (medizinische, psychologische, juristische und polizeiliche Betreuung): 02 535 45 42
- CHS (Community Help Service): Psychologische Hilfe (Eng): +32 (0)2 648 40 14

(3) Bangkok

- Diese Stellen helfen in Notsituationen (anonym, kostenlos und sowohl für Einheimische als auch für englischsprachige Personen):
- Polizei: 191 (bei unmittelbarer Gefahr oder in Notfällen; 24/7)
- Kinderschutzzentrum und Frauennotruf 1192. Beratungsdienste für Frauen, die Gewalt erlebt haben oder erleben, sowie für ihre Angehörigen und Freunde.

0. Emergency phone numbers and helplines

These offices help in emergency situations (anonymous, free of charge). Further Advice Centres in Berlin, Brussels and Bangkok are listed in Appendix 2 of the code:

(1) Berlin

- 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: 030 216 88 88

- [Advice Centres](#) in Berlin are listed in Appendix 2 of the Code.

(2) Brussels

- Police: 101 (in case of immediate danger or emergency; 24/7) or 02-279-79-79 (General Inquiries)
- Anti-discrimination service: 0800 12 800 or [contact form](#); if you have seen, heard or personally experienced discrimination or hate speech; or seeking advice.
- [Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles \(CPVS\)](#): Centre welcoming all victims of sexual violence 24/7 (medical, psychological, judicial and police follow-up): 02 535 45 42
- CHS (Community Help Service): Psychological assistance (Eng): +32 (0)2 648 40 14

(3) Bangkok

- These offices help in emergency situations (anonymous, free of charge and both for local and English-speaking persons):
- Police: 191 (in case of immediate danger or emergency; 24/7)
- Child Protection Center and Woman Hotline Service 1192. Counselling services for women who have experienced or are experiencing violence as well as for their relatives and friends.

Deutsche Version

English Version

- Notrufdienst 1111. Anlaufstelle für Beschwerden und Hilfersuchen, sowohl für Ausländer als auch für Touristen, die nach Thailand reisen oder sich dort aufhalten.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Helpline 1567: Beratung über Rechte in einem Diskriminierungsfall, Durchsetzungsmöglichkeiten, freundliche Konfliktlösung und Ermittlung von Experten
- Nationales Institut für Notfallmedizin: Hotline 1669 für jegliche Notfallversorgung bei Unfall und Krankheit.

- Helpline Service 1111. Channels for submitting grievances or requests for assistance, both for foreigners and tourists traveling or residing in Thailand.
- Federal anti-discrimination office: Helpline 1567: advice on rights in a discrimination case, enforcement options, friendly conflict resolution and identifying experts
- National Institute for Emergency Medicine : Hotline 1669 for any emergency care of accident and sickness.

1. Anspruch der Organisation

(1) Vision

Agora möchte zu einer vielfältigen, gleichberechtigten und inklusiven Gesellschaft beitragen, die frei von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist.

Als Organisation entwickelt Agora faktenbasierte und politisch umsetzbare Strategien, um das Ziel der Klimaneutralität weltweit voranzutreiben. Als Arbeitgeber ist Agora stolz darauf, Mitarbeiter:innen ein kollegiales und internationales Umfeld zu bieten. Agora hat sich verpflichtet, Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu bieten.

Agora fördert und unterstützt die Vielfalt zugunsten der Beschäftigten, der Teilnehmer:innen an Schulungsprogrammen, der Partner:innen sowie der gesamten Agora-Gemeinschaft. Agora fördert Respekt und Achtsamkeit in allen sozialen Interaktionen.

(2) Richtlinie

Jeder Umgang miteinander soll darauf ausgerichtet sein, dass das Verhalten der Beschäftigten, Teilnehmer:innen an Schulungsprogrammen, Partner:innen und allen Mitgliedern der Agora-Gemeinschaft:

- frei von Diskriminierung anderer aufgrund von geschlechtlicher Identität, Alter, ethnischer Herkunft, Abstammung oder sonstiger Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, Gesundheitszustand, Familienstand, genetischen Informationen oder anderen relevanten Merkmalen ist, die durch geltendes Recht geschützt sind. Ebenso soll das Verhalten der genannten Personen frei von Belästigung, wie sexueller Belästigung, Nachstellung (Stalking) und Mobbing sein.

1. Aspiration of the organisation

(1) Vision

Agora seeks to contribute to a diverse, equitable and inclusive society that is free of discrimination, harassment and violence.

As an organisation, Agora develops evidence-based and politically viable strategies to advance the goal of climate neutrality worldwide. As an employer, Agora is proud to offer a collegial and international environment to employees. Agora is committed to offering equal opportunities in the workplace.

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

(2) Policy

Every interaction should be aligned to ensure that the behaviours of employees, training program participants, partners and all members of the Agora community 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, 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, (biologisches und soziales) Geschlecht, sexuelle Identität und sozialen Hintergrund berücksichtigen.

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, genetischen Informationen, 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.

(Sexuelle und sexualisierte) Belästigung ist ein unerwünschtes sexuell geprägtes Verhalten, dessen Zweck und/oder Wirkung es ist, die Würde bzw. das körperliche oder geistige Wohlbefinden der betroffenen Person zu verletzen. Sexualisierte Belästigung bezieht sich auf die Sexualität sowohl der Täter:innen als auch auf die der Opfer und kann sowohl online wie offline auftreten. Sexualisierte Belästigung kann in verbaler, nonverbaler und/oder körperlicher Form auftreten, insbesondere gehören dazu: unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu sexuellen oder sexualisierten Handlungen, unerwünschte körperliche Berührungen, sexualisierte oder sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, Bemerkungen sexueller Art (insbesondere herabwürdigende Bemerkungen über eine Person und/oder deren Körper, über ihre sexuelle Identität oder Orientierung), herabwürdigende Gesten, unerwünschtes Zeigen oder öffentliches Zurschaustellen von pornografischen Darstellungen, insbesondere wenn dadurch ein

(3) Definition of terms:

Diversity is any collective mixture characterised by similarities and differences in a group, typically considering attributes such as age, ethnic origin, colour of skin, physical impairment, religion, sex, gender, sexual identity, and socio-economic background.

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 favourably 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; genetic information; socio-economic 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.

(Sexual and sexualized) harassment is unwanted sexually determined behaviour that has the purpose and/or effect of violating the dignity and physical or mental wellbeing of the person offended. 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: unwanted sexual acts and requests to carry out sexual or sexualized acts, unwelcome physical contact; sexualized or sexual acts that are penalized according to criminal law, comments of a sexual nature (especially humiliating comments about a person, a person's body, their sexual identity or orientation); intimidating gestures; unwanted showing or public exhibition of pornographic images; in particular where it creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

Deutsche Version

English Version

einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird. Herabwürdigende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, über ihre sexuelle Identität oder Orientierung, herabwürdigende Gesten, unerwünschtes Zeigen von pornografischen Darstellungen, sexualisierte oder sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, und so weiter.

Stalking ist die gezielte Verfolgung einer Person durch wiederholte unerwünschte Kontaktaufnahme oder Aufmerksamkeit, die Sicherheitsbedenken hervorruft und das körperliche oder geistige Wohlbefinden des Opfers beeinträchtigt. Dies umfasst unerwünschten regelmäßigen Kontakt über E-Mail, soziale Medien usw. sowie die physische Verfolgung einer Person.

Mobbing ist der vorsätzliche Missbrauch von Macht in Beziehungen durch wiederholtes verbales, körperliches und/oder soziales Verhalten, das darauf abzielt, körperlichen, sozialen und/oder psychologischen Schaden zu verursachen. Es kann bedeuten, dass eine Einzelperson oder eine Gruppe ihre Macht oder ihre vermeintliche Macht über eine oder mehrere Personen missbraucht, die sich nicht in der Lage fühlen, dies zu verhindern. Mobbing ist eine Form des Missbrauchs, bei der eine Person wiederholt belästigt, beleidigt und sozial ausgegrenzt wird. Dies kann off- oder online geschehen.

In diesem Verhaltenskodex werden die oben genannten Verhaltensweisen „Diskriminierung“, „(sexuelle und sexualisierte) Belästigung“, „Stalking“ und „Mobbing“ gemeinsam als „Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ oder schlicht als „Fehlverhalten“ bezeichnet.

(4) Ziel des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Verhaltensweisen, die zwischen den Mitgliedern der Agora-Gemeinschaft nicht toleriert werden, sowie die bei Agora existierenden Verantwortlichkeiten und Verfahren im Zusammenhang mit der Verletzung dieser Vorschrift.

Die Organisation setzt sich für die Entwicklung und Aufrechterhaltung einer Umgebung frei von Gewalt, Diskriminierung und Belästigung ein, in der soziale Interaktionen von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt sind.

Stalking is the targeting of a person through 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 is the deliberate misuse of power in relationships through repeated verbal, physical and/or social behaviour that intends to cause physical, social and/or psychological harm. It can involve an individual or a group misusing their power, or perceived power, over one or more persons who feel unable to stop it from happening. This may happen off- or online.

In this Code of Conduct, the above behaviours of "discrimination," "sexual and sexualized harassment," "stalking" and "bullying" are collectively referred to as "harassment, discrimination and violence" or simply "misconduct."

(4) Aim of the Code:

This code of conduct describes the behaviours that will not be tolerated between Agora community members, and the organisation's responsibilities and procedures related to the violation of this regulation.

The organisation is committed to developing and maintaining an environment free of violence, discrimination and harassment where social interactions are characterized by mutual appreciation and respect.

2. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitglieder der Agora-Gemeinschaft, d.h. Beschäftigte, Praktikant:innen, Teilnehmer:innen am Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ), Hospitant:innen, Teilnehmer:innen an Schulungsprogrammen, Partner:innen, Berater:innen, freie Mitarbeiter:innen/Auftragnehmer:innen und Dienstleister:innen. Alle Mitglieder der Agora-Gemeinschaft repräsentieren Agora, prägen ihre Kultur und tragen zu ihrem Ruf und ihrer öffentlichen Wahrnehmung bei. Dieser Verhaltenskodex gilt daher nicht nur für unsere Büros in Berlin, Beijing, Bangkok und Brüssel, sondern darüber hinaus. Die Organisation behält sich daher das Recht vor, Fehlverhalten auch außerhalb der Dienstzeit zu sanktionieren.

Der Kodex findet außerdem Anwendung auf Personen, die in die Arbeitsorganisation von Agora eingegliedert sind, ohne zwingend in einem formellen Arbeitsverhältnis mit der Organisation zu stehen.

Dienstleister:innen, die vorübergehend oder dauerhaft für die Organisation tätig sind und mit den Mitgliedern der Agora-Gemeinschaft interagieren, werden ebenfalls auf den Verhaltenskodex aufmerksam gemacht und werden von Agora verpflichtet, diesen zu befolgen. Gleiches gilt für Personen, die zeitlich begrenzt Gäste von Agora sind, weil sie z.B. an Veranstaltungen¹ teilnehmen.

3. Grundsätze

Bei Agora 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, Diskriminierung und Gewalt jeglicher Art werden nicht toleriert.

Auch das Unterstützen oder Ermöglichen von Mobbing und (sexueller) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden nicht toleriert. Um dieses Verhalten zu verhindern, ergreift Agora Maßnahmen zur stärkeren Sensibilisierung und erhöhten Wahrnehmung. Darüber hinaus werden alle Mitglieder der Agora-Gemeinschaft ermutigt, aktiv zu werden, wenn sie einem Verhalten begegnen, das gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes verstößt, und bei Bedarf Unterstützung zu suchen. Wenn Mitglieder der Agora-Gemeinschaft ein solches Verhalten gegenüber anderen Mitgliedern feststellen,

2. Scope

This regulation applies to all members of the Agora community, that is, employees, interns, participants of the voluntary ecological year (FÖJ), guests within the framework of a job shadowing, training program participants, partners, consultants, freelancer/contractors, and service providers. All members of the Agora community represent Agora, shape its culture, and contribute to its reputation and public perception. This Code of Conduct therefore applies not only at our offices in Berlin, Beijing, Bangkok, and Brussels, but also beyond. The organisation therefore reserves the right to sanction misconduct outside of office hours, too.

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

Service providers, who are working for the organisation and interact with Agora'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 organisation for a limited period of time, e.g., because they are attending events².

3. Principles

At Agora, values such as trust, respect, good faith, equality, freedom of expression, dignity – to name but a few – shall shape the behaviour of every member at all times. Harassment, discrimination and violence of any sort will not be tolerated.

Helping or enabling bullying and (sexual) harassment, discrimination and violence are also not tolerated. To prevent such behaviour, Agora is implementing measures to sensitize individuals and raise awareness. Furthermore, all members of Agora are encouraged to take action if they encounter behaviour that violates the principles of this Code of Conduct and, if needed, to seek support. If Agora members witness any such behaviour toward other community members, they are encouraged to offer support to the affected person(s) and, in consultation with the affected

¹ Unabhängig davon, ob es sich um Präsenz-, Hybrid- oder Online-Veranstaltungen handelt.

² Regardless of whether they are face-to-face, hybrid, or online events.

Deutsche Version

English Version

sind sie auch ermutigt, der betroffenen Person Unterstützung anzubieten und dies bei Bedarf den jeweiligen ernannten Personen zu melden (siehe Anhang 1).

person(s), to report this to designated persons (see: Appendix 1).

Dieser Verhaltenskodex wird allen Mitgliedern der Agora-Gemeinschaft zu Beginn ihrer (vertraglichen) Beziehung mit Agora vorgelegt, z. B. während des Onboarding-Prozesses für Arbeitnehmer:innen oder als Anhang zu Dienstleistungsverträgen. Sie werden auf die Einhaltung des Verhaltenskodexes verpflichtet. Darüber hinaus wird der Kodex in das interne Wiki von Agora eingestellt.

The code of conduct will be presented to all Agora community members at the beginning of their (contractual) relationship with Agora, e.g., during onboarding process for staff, or as an annex to service contracts. They will be required to comply with the Code of Conduct. In addition, the code will be posted on Agora's internal wiki.

Die internen benannten Personen setzen sich in geeigneter Weise für den Schutz sowohl der Betroffenen (Beschwerdeführer:innen) und Hinweisgeber:innen als auch der beschuldigten Personen („Täter:in“) ein. Vorwürfen wird mit dem Grundgedanken von Treu und Glauben sowie Respekt nachgegangen; sie werden grundsätzlich vertraulich behandelt, es sei denn, die Vertraulichkeit wirkt sich auf Beteiligte im erheblichen Maße schädlich aus.

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

4. Prävention /

Antidiskriminierungsmaßnahmen

Es ist ein wichtiges Anliegen von Agora, sämtliche Mitglieder der Agora-Gemeinschaft vor jeder Art der Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Das Agora-Managementteam sieht sich zur Vorbeugung, Information und Hilfestellung verpflichtet und tritt jeglichem Verhalten, welches den Grundsätzen dieses Verhaltenskodexes zuwiderläuft, konsequent entgegen. Agora bietet allen internen ernannten Personen, die sich mit Fragen der Belästigung, Diskriminierung und Gewalt befassen, Schulungen an.

4. Prevention / Affirmative Action

Agora is committed to protecting all community members from all forms of harassment, discrimination and violence. Agora Senior Management is committed to prevention, information, and assistance, and will consistently oppose any behaviour that is contrary to the Principles of this Code of Conduct. Agora provides staff training sessions for all designated persons who deal with matters of, harassment, discrimination and violence.

5. Rechte der Betroffenen

Alle Mitglieder der Agora-Gemeinschaft, die irgendeine Art von Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt, Mobbing oder Stalking erleben, unabhängig davon, ob sich der Vorfall in oder außerhalb der Büroräume ereignet hat, werden ermutigt, Unterstützung und Rat bei den von Agora intern benannten Personen (siehe Anhang 1) persönlich oder per E-Mail einzuholen.

5. Rights of those affected

All Agora community members who experience any kind of harassment, discrimination and violence (e.g. sexual/sexualized), bullying, or stalking, regardless of whether the incident happened in or outside of the office, are encouraged to seek support and advice from the designated persons at Agora (see Appendix 1), in person or by e-mail.

Um sicherzustellen, dass die Opfer (diejenigen, die durch eine von einer anderen Person begangene Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt direkt geschädigt wurden) die Unterstützung erhalten, die

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

Deutsche Version

English Version

sie benötigen, legt Agora die folgenden Opferrechte für alle Mitglieder der Agora-Gemeinschaft 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 Organisation vor Einschüchterung und weiterem Schaden geschützt zu werden.
- Eine Beschuldigung zu widerrufen; Agora 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 unrechtmäßiges Verhalten der beschuldigten Person liefern.
- Andere benannte Kontaktpersonen (siehe Anhang 1) oder externe Beratungsstellen und andere Dritte einzuschalten.

Betroffene haben das Recht, Entscheidungen über Sanktionen gegen eine beschuldigte Person anzufechten, wenn Agora nachweislich von Regelungen dieses Verhaltenskodexes abgewichen ist. Betroffene Personen haben das Recht, sich an den Betriebsrat zu wenden. Der Rechtsweg bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

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 benannten Personen (siehe Anhang 1), externe Beratungsstellen und weitere Dritte zu informieren und zu verlangen, diese in den Untersuchungsprozess einzubeziehen.

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.

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

support they need, Agora establishes the following victims' rights for all Agora community members:

- 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 organisation.
- To revoke an accusation; however, Agora 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 behaviour by the accused.
- To involve other designated contact persons (see Appendix 1) or external advisory centres and other third parties.

Persons affected have the right to appeal against decisions on sanctions taken against an accused person if Agora has demonstrably deviated from the provisions of this Code of Conduct. Affected employees have the right to turn to the works council. Legal recourse remains unaffected by the foregoing provisions.

6. Rights of those accused

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 designated contact persons (see Appendix 1), external advisory centres 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 progress of investigations and to know which persons have been or will be informed.

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

7. Pflichten und Verhaltensweisen

7.1 Grundsätze

Alle Mitglieder der Agora-Gemeinschaft werden ermutigt, aktiv Unterstützung und Rat einzuholen, wenn sie Opfer oder Zeugen von Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt geworden sind. Agora wird alle vorgebrachten Aspekte untersuchen, Verstößen gegen diese Verhaltensregeln nachgehen und sie entsprechend ahnden, wenn dies erforderlich und verhältnismäßig ist. Hierzu führt die Organisation Verfahren ein, die sicherstellen, dass

- 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 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt, ist für etwaige rechtliche Schritte eine Frist von zwei Monaten ab Kenntnis der Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt einzuhalten.

Alle Beschwerden werden ernst genommen (ordnungsgemäß untersucht und geklärt). Gleichwohl gilt das Prinzip der Unschuldsvermutung. Sämtliche Beschwerden sind daher streng vertraulich zu behandeln. Dies gilt sowohl hinsichtlich deren Inhalt als auch in Bezug auf die betroffenen Personen. Dem/Der vermeintlichen Täter:in dürfen vor der endgültigen Aufklärung der Beschwerde keine Nachteile entstehen. Dies gilt insbesondere für etwaige Sanktionen.

Betroffene und beschwerdeführende Personen können sich an die internen benannten Personen wenden (siehe Anhang 1).

7. Duties and procedures

7.1 Principles

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

- the affected persons and/or complainants do not suffer any disadvantages as a result of justified 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 General Act of Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG), for example, a deadline of two months from knowledge of the harassment, discrimination or violence must be observed for any legal action.

All complaints will be taken seriously (properly investigated and resolved). The principle of the presumption of innocence still applies. All complaints must therefore be treated as strictly confidential. This applies both with regard to their content and the persons concerned. The alleged perpetrator must not suffer any disadvantages before the complaint has been finally resolved. This applies in particular to any sanctions.

Persons affected and complainants can choose to approach any of the designated contact persons (see Appendix 1).

Deutsche Version

English Version

7.2 Mögliche Maßnahmen

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

- A) Internes informelles Verfahren: z.B. ein moderiertes Gespräch zwischen der betroffenen Person und der beschuldigten Person, an dem auf Wunsch der Beteiligten jeweils 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 Anhang 1) oder der Ombudsperson, geleitet werden
- B) Interne Untersuchung: Hierfür wird eine interne Untersuchungsgruppe gebildet, die sich wie folgt zusammensetzt:
1. Sofern die beschuldigte Person ein:e Arbeitnehmer:in ist:
 - Beschwerdebeauftragte:r (ein:e Mitarbeiter:in),
 - Direktor:in von Agora (eine Person) und
 - Direkte:r Vorgesetzte:r der beschuldigten Person
 2. Sofern die beschuldigte Person ein:e Dienstleister:in, Berater:in oder freie:r Mitarbeiter:in/ Auftragnehmer:in ist;
 - Beschwerdebeauftragte:r (ein:e Mitarbeiter:in) und
 - Manager:in, der:die für den Vertrag verantwortlich ist
 3. Sofern die beschuldigte Person ein:e Partner:in oder ein anderes Mitglied der Agora-Gemeinschaft ist:
 - Beschwerdebeauftragte:r (ein:e Mitarbeiter:in),
 - Manager:in, der:die für das Partnerschaftsverhältnis verantwortlich ist und
 - Direktor:in von Agora (eine Person)
- C) Formale Verfahren: z.B. Erstattung einer Anzeige bei der Polizei. Ist ein Vorfall so schwerwiegend, dass strafrechtliche Schritte notwendig erscheinen, ist neben dem:der bereits involvierten internen Beschwerdebeauftragten auch der oder die Compliance Beauftragte zu informieren. In der Regel wird sich der:die Beschwerdebeauftragte an die zuständige Polizeidienststelle wenden; der:die Compliance-Beauftragte oder weitere interne Beschwerdebeauftragte unterstützen, wenn nötig.
- D) Organisatorische Maßnahmen, die das Opfer vor weiterem Schaden schützen.
- E) Keine weiteren Maßnahmen seitens der Organisation.

7.2 Possible measures

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

- 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 by both the affected and the accused person. The moderation should be led by a person with mediation experience or an experienced counsellor (see Appendix 1), such as the Ombudsperson.
- B) Internal investigation: For this purpose, an internal investigation group shall be formed, involving the following persons:
1. If the accused person is an **employee**:
 - complaints officer (one staff member),
 - Agora Director (one member) and
 - Direct line manager of the accused person
 2. If the accused person is a **service provider, consultant or freelancer/contractor**:
 - complaints officer (one staff member) and
 - Manager responsible for contract
 3. If the accused person is a **partner** or other **Agora community** member:
 - complaints officer (one staff member),
 - manager responsible for partnership and
 - Agora Director (one member)
- 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 Complaints officer also the Compliance Officer shall be informed. Usually, the Complaints officer shall address the issue to the responsible police department; with support from Compliance officer or additional Complaints officer, if needed.
- D) Organisation measures that protect the victim from further harm.
- E) No further action from the organisation.

Deutsche Version

English Version

Der:Die interne Beschwerdebeauftragte ist grundsätzlich die erste Ansprechperson innerhalb der Untersuchungsgruppe, auch für beschuldigte Personen.

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

Agora respektiert das Recht des:der Einzelnen, im Rahmen der Gesetze selbständig über die Vorgehensweise zu entscheiden, die seine:ihre Interessen am besten schützt.

Jeder gemeldete Vorfall, unabhängig davon, ob die Untersuchung ein Fehlverhalten bestätigt oder nicht, muss mit Hilfe des Formulars Beschwerdebericht dokumentiert werden. Die Dokumentationspflicht gilt auch für anonyme Meldungen. Die Dokumentation wird von dem:der Compliance-Beauftragten aufbewahrt und ist nur den Personen zugänglich, die zwingend davon Kenntnis haben müssen. Die Übermittlung an Behörden, falls erforderlich, bleibt davon unberührt. Nach 10 Jahren ist die Dokumentation zu anonymisieren, nach weiteren 10 Jahren ist sie datenschutzkonform vollständig zu löschen.

7.3 Arbeitnehmer:innen

Die Arbeitnehmer:innen können sich an ihre direkten Vorgesetzten wenden (alle Personen mit Führungsverantwortung sind verpflichtet, tatsächliche Vorfälle von Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt zu untersuchen und bei Verdacht auf Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt geeignete Maßnahmen zur Aufklärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen). Wenn es ihnen unangenehm ist, sich an ihre direkten Vorgesetzten zu wenden, können sie sich auch an eine:n Beschwerdebeauftragten, die Personalabteilung oder den Betriebsrat oder direkt an die Ombudsperson wenden (siehe Ziffer 9).

Abhängig vom jeweiligen Fall, den konkreten Umständen und des/den Wünschen der betroffenen Person(en), sind die möglichen nächsten Schritte:

- ein Gespräch mit der Person, die der Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt beschuldigt wird, entweder gemeinsam oder getrennt von der/den betroffenen Person(en) oder Dritten. Sollte(n) die betroffene(n) Person(en) wünschen, anonym zu bleiben, so wird dies im Rahmen dieses Verhaltenskodexes so weit wie möglich berücksichtigt werden;

In general, the complaints officer shall be the first point of contact within the Investigation Group, also for accused persons.

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.

Agora 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.

7.3 Employees

Employees can approach their direct line managers (all persons with line management responsibilities are obliged to investigate actual incidents of harassment discrimination violence, and, if harassment, discrimination or violence is suspected, to take appropriate measures to clarify, pursue and prevent). If they feel uncomfortable approaching their direct line manager, they can also contact a Complaints officer, Human resources or Works Council (Betriebsrat) or the Ombudsperson directly (see Section 9).

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 harassment, discrimination or violence, 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;

Deutsche Version

English Version

- weitere Konfliktmoderation zwischen den Parteien unter Einbeziehung eines:einer Mediators:Mediatorin (möglicherweise eines:einer Conflict Facilitators);
- weitere Gespräche mit dem:der Beschwerdebeauftragten, um eine formelle interne Untersuchung einzuleiten;
- Verweisung an externe Beratungsstellen (siehe Anhang 2).

Darüber hinaus und unabhängig von den eingeleiteten Schritten steht es allen betroffenen Personen frei, rechtlichen Beistand hinzuzuziehen.

7.4 andere Mitglieder der Agora-Gemeinschaft (Dienstleister:innen, Berater:innen, freie Mitarbeiter:innen, Auftragnehmer:innen, Partner:innen, Hospitant:innen, Teilnehmer:innen am Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ))

Mitglieder der Agora-Gemeinschaft können sich an ihre direkte Kontaktstelle bei Agora wenden (alle verantwortlichen Personen sind verpflichtet, tatsächliche Vorfälle von Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt zu untersuchen und bei Verdacht auf Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt geeignete Maßnahmen zur Aufklärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen). Wenn es ihnen unangenehm ist, können sie sich auch an einen Beschwerdebeauftragten wenden (siehe Ziffer 9).

Abhängig vom jeweiligen Fall, den konkreten Umständen und des/den Wünschen der betroffenen Person(en), sind die möglichen nächsten Schritte:

- ein Gespräch mit der Person, die der Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt beschuldigt wird, entweder gemeinsam oder getrennt von der/den betroffenen Person(en) oder Dritten. Sollte(n) die betroffene(n) Person(en) wünschen, anonym zu bleiben, so wird dies im Rahmen dieses Verhaltenskodex so weit wie möglich berücksichtigt;
- weitere Konfliktmoderation zwischen den Parteien unter Einbeziehung eines:einer Mediators:Mediatorin;
- weitere Gespräche mit dem:der Beschwerdebeauftragten, um eine formelle interne Untersuchung einzuleiten;
- Verweisung an externe Beratungsstellen (siehe Anhang 2).

Für weitere mögliche Maßnahmen, siehe Ziffer 7.2, Buchstaben A - E. Die betroffene(n) Person(en) können eine:n Beschwerdebeauftragten bitten, sie bei allen weiteren Gesprächen zu begleiten.

7.5 Unterstützung des Opfers

Agora ist es ein wichtiges Anliegen, nicht nur etwaiges Fehlverhalten aufzuklären und ggf. zu sanktionieren,

- further conflict moderation between the parties with the involvement of a mediator (potentially a Conflict facilitator);
- further discussions with Complaints Officer, to initiate formal internal investigation;
- referral to external counselling (advisory centres, see Appendix 2).

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

7.4 Other Agora community member (service provider, consultant, freelancer, contractor, partner, guests in the framework of a job shadowing, participants of the voluntary ecological year (FÖJ))

Agora community members can approach their direct contact point at Agora (all persons responsibilities are obliged to investigate actual incidents of harassment, discrimination or violence and, if harassment, discrimination or violence is suspected, to take appropriate measures to clarify, pursue and prevent). If they feel uncomfortable approaching their Contact point, they can also contact a Complaints officer (see Section 9).

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 harassment, discrimination or violence, 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 Complaints Officer, to initiate formal internal investigation;
- referral to external counselling (advisory centres, see Appendix 2).

Further possible measures, see Section 7.2, letters A – E. The affected person(s) can ask a Complaints officer to accompany them in all further discussions.

7.5 Support for the victim

Agora is committed not only to investigating and, if necessary, sanctioning any misconduct, but also, in

Deutsche Version

English Version

sondern insbesondere auch das Opfer bei der Bewältigung des Vorfalls zu unterstützen. Derartige Maßnahmen können, in Abhängigkeit vom Ausmaß des jeweiligen Vorfalls und dem Status des Opfers (Arbeitnehmer:in oder anderes Mitglied der Agora-Gemeinschaft) umfassen: medizinische und gesundheitliche Betreuung (sofern diese nicht von einer Versicherung abgedeckt ist), über nilo hinausgehende psychologische Unterstützung, zusätzliche Urlaubstage, Übersetzungshilfe beispielsweise bei der Ergreifung rechtlicher und/oder Inanspruchnahme polizeilicher Maßnahmen usw.

particular, to assisting the victim in recovering from the incident. Such measures could include, depending on the graveness of the incident and the status of the victim (employee or other member of the Agora community), medical and health care (if not covered by insurance), psychological support beyond nilo, additional days of leave, translation assistance, for example, in taking legal and/or police measures, etc.

8. Sanktionen

Mögliche Sanktionen hängen davon ab, in welchem Verhältnis die Person, die die Verfehlung begangen haben soll, zur Organisation steht.

Bei unangemessenem Verhalten kann Gästen und anderen Personen, die nicht den Status eines: einer "Angestellten", "Auftragnehmer:in", „Praktikant:in“, "Dienstleister:in", "freie Mitarbeiter:in" oder "Partner:in" haben, der Zutritt zu den Räumlichkeiten und (Online-)Veranstaltungen verweigert werden.

Die Entscheidung über Sanktionen wird von den Geschäftsführer:innen getroffen. Die Geschäftsführer:innen berücksichtigen alle Empfehlungen der internen Untersuchungsgruppe. Folgen sie den Empfehlungen der Untersuchungsgruppe nicht, schalten die Geschäftsführer:innen den:die Compliance Beauftragte:n ein. Der:Die Compliance-Beauftragte kann die Ombudsperson einschalten und/oder das Untersuchungsverfahren wieder aufnehmen.

Mögliche Sanktionen sind:

8.1 Arbeitnehmer:innen

Wenn einem: einer Mitarbeiter:jn ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, das sich als wahr erweist und schlüssig nachgewiesen wurde, können folgende Sanktionen 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 Sanktionen nach sich ziehen kann
- (falls angemessen) zweite schriftliche Verwarnung;
- Beendigung des Arbeitsvertrags.

8. Sanctions

Potential sanctions depend on the relationship to the Organisation of the person who is alleged to have committed the offense.

In cases of improper conduct, guests and other persons who do not have the status of "employee", "contractor", "service provider", "freelancer", or partner", may be denied entry to the premises and (online) events.

The decision about sanctions is made by the Managing Directors. The Managing Directors shall take into account any recommendations made by the internal investigation group. If they don't follow investigation group's recommendations, the Managing Directors shall call in the Ombudsperson and/or restart the investigation process.

Possible sanctions can include:

8.1 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; i.e. an email stating that misconduct happened and is not tolerated and further misconduct might result in sanctions*
- *(if appropriate) second written warning;*
- *termination of work contract.*

Deutsche Version

English Version

**8.2 Andere Mitglieder der Agora-Gemeinschaft
(Dienstleister:innen, Berater:innen, freie
Mitarbeiter:innen, Auftragnehmer:innen,
Partner:innen, Hospitant:innen,
Teilnehmer:innen am Freiwilligen
Ökologischen Jahr (FÖJ))**

Wenn einem Mitglied der Agora-Gemeinschaft ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, das sich als wahr herausstellt und schlüssig nachgewiesen wurde, können die folgenden Sanktionen in Betracht gezogen werden:

- schriftliche Verwarnung, d. h. eine E-Mail, in der mitgeteilt wird, dass das Fehlverhalten stattgefunden hat und nicht toleriert wird und dass weiteres Fehlverhalten Sanktionen nach sich ziehen kann;
- (falls angemessen) zweite schriftliche Verwarnung;
- Beendigung des Vertrags.

8.2 Other Agora community member (service provider, consultant, freelancer, contractor, partner, guest in the framework of a job shadowing, participants of the voluntary ecological year (FÖJ))

If an Agora community member 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; i. e. an email stating that misconduct happened and is not tolerated and further misconduct might result in sanctions;*
- *(if appropriate) second written warning;*
- *termination of contract.*