

## TITLE IX-BESCHWERDEVERFAHREN

Gemäß Title IX des Education Amendments aus dem Jahr 1972 ("Title IX"), verpflichtet sich die Deutsche Internationale Schule Washington D.C. ("die Schule"), in ihren pädagogischen Programmen und Aktivitäten, ihrem Kursangebot, ihrem Sportprogramm, ihrem Programm für Schulgeldermäßigung, bei der Personaleinstellung, der Aufnahme von Schüler/innen oder der Beschäftigung von Angestellten keine Diskriminierung auf der Basis des Geschlechts einer Person zu erlauben.

Die Schule hat eine Title IX-Richtlinie und dieses Title IX-Beschwerdeverfahren implementiert. Diese gelten für alle Schüler/innen, Angestellten, Freiwilligen, unabhängige Vertragsnehmer, Lieferanten und Mitglieder der Schulgemeinschaft. Die Title IX-Richtlinie und -Beschwerdeverfahren finden Anwendung auf Handlungen, die sich auf dem Schulgelände, bei schulischen Veranstaltungen und bei externen Veranstaltungen, die mit der Schule assoziiert sind, zugetragen haben.

In diesem Dokument werden die Schritte dargelegt, die von der Schule unternommen werden, um Beschwerden von Schüler/innen und Angestellten entsprechend der Title IX-Richtlinie der Schule fair und zuverlässig abzuwehren. Diese Verfahren ist nur anwendbar auf Beschwerden über Vorfälle von geschlechtsbedingter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt im Zusammenhang mit Title IX, wie in den Title IX-Richtlinie der Schule ausgeführt. Bei Beschwerden anderer Art gelten die in den Schulrichtlinien für Schüler/innen und Angestellte festgelegten Verfahren, sofern zutreffend.

### Geschlechtsbedingte Belästigung

Die Schule verbietet geschlechtsbedingte Belästigungen durch Schüler/innen, Mitarbeiter/innen und Dritte, wenn (1) ein/e Schüler/in daran gehindert wird, am Unterricht oder anderen Schulangeboten teilzunehmen oder seine/ihre Teilnahme dadurch eingeschränkt wird, (2) die Einwilligung zu einer solchen Belästigung oder die Zurückweisung einer solchen, entweder implizit oder explizit zur Bedingung für die Aufnahme oder Einstellung an der Schule gemacht wird oder einer Aufnahme- bzw. Einstellungsentscheidung zugrunde gelegt wird oder (3) eine Belästigung dieser Art in der Lern- bzw. Arbeitsumgebung zum Zweck der Leistungsminderung, der Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder sexuellen Belästigung geschieht.

Die Title IX-Richtlinien finden auf unterschiedliche Arten der geschlechtsbedingten Belästigung Anwendung. Für die Zwecke dieser Richtlinie gelten die folgenden Definitionen. *Geschlechtsbedingte Belästigung* bezeichnet nicht provozierte Handlungen, die auf das eigene Geschlecht oder das einer anderen Person abzielen. *Sexuelle Gewalt* ist eine Form geschlechtsbedingter Belästigung, genauer gesagt eine körperliche sexuelle Handlung gegen den Willen einer anderen Person, oder eine körperliche sexuelle Handlung die verübt wird, wenn eine Person ihr Einverständnis nicht ausdrücken kann (z. B. aufgrund ihres Alters, des Einflusses von Drogen oder Alkohol oder einer geistigen oder anderen Behinderung). Die Kategorie der sexuellen Gewalt umfasst unterschiedliche Handlungen, darunter Vergewaltigung, sexuelle Übergriffe, sexuelle Gewalt, sexueller Missbrauch und sexuelle Nötigung. *Genderspezifische Belästigung* ist eine weitere Form der geschlechtsbedingten Belästigung und bezieht sich auf unerwünschte Handlungen im Zusammenhang mit dem eigentlichen bzw. dem wahrgenommenen Geschlecht einer Person, einschließlich Belästigungen auf der Grundlage des Geschlechts, mit dem sich eine Person identifiziert, oder der Tatsache, dass eine Person sich mit keinem Geschlecht identifiziert, die aber nicht notwendigerweise sexueller Natur sind. Diese Arten der geschlechtsbedingten Belästigung zählen zur geschlechtsbedingten Diskriminierung, auf die Verbote der Title IX-Richtlinien Anwendung finden.

Zu Belästigungen dieser Art zählen verbale Belästigungen und Beschimpfungen oder nicht-verbale Belästigungen, wie graphische oder schriftliche Darstellungen sowie verletzend, beleidigend, Aussagen oder Androhungen von körperlicher Gewalt. Von einer feindlichen Umgebung spricht man insbesondere dann, wenn ernstzunehmende Vorfälle dieser Art auftreten. Je ernstzunehmender die Handlung desto weniger relevant ist die Häufigkeit der Vorfälle, besonders im Fall von körperlichen Bedrohungen. Genau genommen trägt unter Umständen sogar ein einmal auftretender oder isolierter Vorfall bereits zur Schaffung einer feindlichen Lern- oder Arbeitsumgebung bei.

Geschlechtsbedingte Belästigungen können zwischen Schüler/innen, zwischen Schüler/innen und Angestellten, zwischen Angestellten, zwischen Schüler/innen und Dritten sowie zwischen Angestellten und Dritten, unabhängig vom Geschlecht der betroffenen Parteien, auftreten.

### **Beschwerdeverfahren**

Alle Beschwerden über Vorkommnisse geschlechtsbedingter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt gegenüber Schüler/innen oder Angestellten, die gegen die Title IX-Richtlinie verstoßen, müssen bei den Compliance-Sachverständigen der Schule eingereicht werden:

Name (für Angelegenheiten, die Angestellte betreffen): Grace Gordon  
Titel: Leiterin der Personalabteilung  
Büroanschrift: 8617 Chateau Drive, Potomac, MD 20854  
Telefon: 301-767-3844  
E-Mail: [ggordon@giswashington.org](mailto:ggordon@giswashington.org)

Name (für Angelegenheiten, die Schüler/innen betreffen): Jeannette Dubrey  
Titel: Koordinatorin für Anmeldung und Aufnahme  
Büroanschrift: 8617 Chateau Drive, Potomac, MD 20854  
Telefon: 301-767-3807  
E-Mail: [jdubrey@giswashington.org](mailto:jdubrey@giswashington.org)

#### Schritt 1: Beschwerden einreichen

Beschwerden können mündlich oder über das Title IX-Beschwerdeformular der Schule gemeldet werden. Das Title IX-Beschwerdeformular ist bei den Compliance-Sachverständigen, der Schulleitung oder den Counselorinnen erhältlich.

Die Beschwerde muss, unabhängig von der Art und Weise, wie sie eingereicht wurde, Informationen zu dem Vorfall enthalten, der gegen die Schulrichtlinien und die Title IX-Richtlinie im Zusammenhang mit geschlechtsbedingter Diskriminierung, Belästigung und/oder Gewalt verstößt. Dabei müssen sowohl der/die Beschwerdeführer/in, der/die Beschuldigte sowie potentielle Zeugen des Vorfalls genannt werden.

Beschwerden können von Angestellten oder Schüler/innen (bzw. deren Namen) wie oben beschrieben eingereicht werden. Obwohl die Schule Betroffene bittet, zur Vereinfachung der Prüfung ihren Namen anzugeben, werden auch Beschwerden, die anonym eingereicht werden, im größtmöglichen Umfang geprüft.

#### Schritt 2: Anwendbarkeit des Verfahrens prüfen

Wenn eine Beschwerde eingeht, sichtet die Compliance-Sachverständige die angegebenen Informationen, um zu bestimmen, ob dieses Beschwerdeverfahren auf die Angelegenheit anwendbar ist. Innerhalb von

zehn (10) Tagen nach dem Eingang der Beschwerde, setzt die Compliance-Sachverständige entweder die Prüfung in Gang oder setzt den/die Beschwerdeführer/in schriftlich darüber in Kenntnis, dass das Beschwerdeverfahren auf den betreffenden Vorfall keine Anwendung findet und dass keine Prüfung vorgenommen wird. Falls in der Angelegenheit keine Vorwürfe der geschlechtsbedingten Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt erhoben werden, leitet die Compliance-Sachverständige die Beschwerde an den/die zuständige/n Mitarbeiter/in der Verwaltung weiter, der/die die Angelegenheit dann unter Anwendung der Schulrichtlinien prüft.

### Schritt 3: Prüfung

Wenn das Title IX-Beschwerdeverfahren auf die eingereichte Beschwerde Anwendung findet, setzt die Compliance-Sachverständige die Prüfung des Vorfalls in Gang. Die Compliance-Sachverständige kann die Prüfung selbst durchführen, oder bei Bedarf nach eigenem Ermessen eine/n Schulmitarbeiter/in oder eine externe Person („den Prüfer“) damit beauftragen. Soweit möglich, sollten Gespräche mit allen Parteien und Zeugen, die in der Beschwerde aufgeführt sind, durchgeführt werden. Dazu zählen auch Schüler/innen und Angestellte, von denen der Prüfer glaubt, dass sie zur Klärung des Vorfalls beitragen können. Sowohl der/die Beschwerdeführer/in, als auch der/die Beschuldigte haben die Gelegenheit, Zeugen anzugeben, die für ein Gespräch bereitstehen und die Dokumentationen oder andere Beweise anführen können, die für die Prüfung relevant sind.

Der Prüfer erstellt Dokumentationen aller Vorgänge, die im Zusammenhang mit der Prüfung stehen. Diese umfassen beispielsweise, aber nicht ausschließlich, Notizen oder Transskripte von Gesprächen mit Zeugen des Vorfalls, von Zeugen oder involvierten Personen gelieferte Beweise, Audioaufnahmen oder schriftliche Tatsachenfeststellungen.

### Schritt 4: Abschluss der Beschwerde

Der Prüfer teilt seine Ergebnisse der Prüfung, einschließlich festgestellter Tatsachen und Schlussfolgerungen (basierend auf der Schlüssigkeit der Beweise), die seinen Beschluss untermauern, unmittelbar nach der Klärung der Beschwerde dem/den Beschwerdeführer/in und dem/den Beschuldigten (im Fall von minderjährigen Schüler/innen den Erziehungsberechtigten) schriftlich mit. Diese schriftliche Mitteilung enthält auch einen Vermerk über die Möglichkeit, gegen das Ergebnis der Prüfung bei der Compliance-Sachverständigen bzw. dem/den Schulleiter/in (oder des/den Bevollmächtigten) Einspruch einzulegen.

Falls der Prüfer feststellt, dass die Schlüssigkeit der Beweise den Vorwurf diskriminierenden Verhaltens unterstützt, sollte der Prüfer in Zusammenarbeit mit der Compliance-Sachverständigen Empfehlungen aussprechen mit dem Ziel (a) das diskriminierende Verhalten mit sofortiger Wirkung zu unterlassen; (b) Möglichkeiten zur Minderung der Auswirkung des diskriminierenden Verhaltens auf die Beschwerde und falls zutreffend auch auf die Schulgemeinschaft aufzuzeigen und (c) Schritte vorzuschlagen, die unternommen werden können, um diskriminierendes Verhalten oder Belästigungen dieser Art in Zukunft zu unterbinden.

Die Schule ist bemüht, Prüfungen, einschließlich der schriftlichen Benachrichtigung über die Ergebnisse der Prüfung so schnell und effizient wie möglich innerhalb von sechzig (60) Tagen nach Eingang der Beschwerde durchzuführen. Dieser Zeitraum kann allerdings unter bestimmten Umständen verlängert werden. Zu diesen zählen, aber nicht ausschließlich, Verhinderungen der Zeugen, Feiertage oder Ferien (inklusive der Sommerferien) und die Komplexität der Beschwerde. Wenn eine Prüfung nicht innerhalb von sechzig (60) Tagen nach Eingang der Beschwerde abgeschlossen werden kann, benachrichtigt der Prüfer den/die Beschwerdeführer/in und den/die Beschuldigte/n unter Angabe eines neuen Zeitpunkts für

den Abschluss der Prüfung. Während die Prüfung durchgeführt wird, erhalten beide Parteien in regelmäßigen Abständen Nachricht zum Prüfungsverfahren.

#### Schritt 5: Recht auf Einspruch

Wenn eine Partei mit dem Ergebnis einer Title IX-Prüfung oder mit den damit zusammenhängenden Empfehlungen des Prüfers bzw. der Compliance-Sachverständigen nicht einverstanden ist, kann sie bei der Compliance-Sachverständigen oder dem/der Schulleiter/in (oder dem/der Bevollmächtigten) schriftlich Einspruch dagegen erheben. Der/die Schulleiter/in entscheidet anschließend über den Einspruch.

Der schriftliche Einspruch muss beinhalten, aus welchem Grund die betroffene Partei nicht mit dem Ergebnis der Prüfung einverstanden ist, eine Begründung des Einspruchs und eine Aussage darüber, welche Auswirkungen eine erneute Überprüfung der Entscheidung haben würde. Der/die Schulleiter/in (oder der/die Bevollmächtigte) berücksichtigt die von allen Beteiligten vorgebrachten Argumente sowie die relevante Dokumentation und bestimmt innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach Eingang des Einspruchs schriftlich darüber.

#### **Vertraulichkeit**

Die Vertraulichkeit der Beteiligten wird während des Beschwerde- und Prüfungsverfahrens im größtmöglichen Umfang gewährt. Informationen, die während der Prüfung einer Beschwerde zusammengetragen werden, dürfen nur an die Personen weitergegeben werden, die von der Compliance-Sachverständigen als für die Ermittlung wichtig erachtet werden. Die Schule muss allerdings unter bestimmten Umständen Informationen offenlegen, beispielsweise, aber nicht ausschließlich, wenn die Schule gesetzlich verpflichtet ist, Informationen weiterzugeben, wenn die Ermittlung von der Weitergabe der Informationen abhängt, um diskriminierenden Maßnahmen ein Ende zu setzen oder um die Gesundheit oder die Sicherheit von Mitgliedern der Schulgemeinschaft zu gewährleisten.

#### **Vorläufige Maßnahmen während dem Beschwerdeverfahren**

Die Schule unternimmt alle notwendigen Schritte, damit alle Schüler/innen an den Schulprogrammen und -aktivitäten teilnehmen können und dass der/die Beschwerdeführer/in geschützt wird. Deshalb werden gleich nach dem Eingang einer Beschwerde vorläufige Maßnahmen in Kraft gesetzt. Die Schule gibt dem/der Beschwerdeführer/in die Möglichkeit, Kontakt mit dem/der Beschuldigten zu vermeiden. Dazu können bei Bedarf die folgenden Situationen angepasst werden: Teilnahme an schulischen und außerschulischen Aktivitäten, Wohnsituation, Transport, Mittagessen und Arbeitszeit. Weitere vorläufige Maßnahmen sind abhängig von der Art der Beschwerde und anderen Faktoren, z. B.: spezifische Bedürfnisse des Beschwerdeführers, Alter der Beteiligten, Schwere der Anschuldigungen, anhaltende Auswirkungen der Beschwerde, ob die Beteiligten die gleiche Klasse besuchen, den gleichen Schulbus nehmen oder an den gleichen außerschulischen Aktivitäten teilnehmen und ob bereits weitere Maßnahmen eingeführt wurden, um den/die Beschwerdeführer/in zu schützen.

Die Schule stellt sicher, dass der/die Beschwerdeführer/in seine/ihre Rechte gemäß Title IX und alle weiteren Ressourcen, z. B. schulische Förderung sowie Beratungs- und Therapiemöglichkeiten, wahrnehmen kann.

## **Schulische Maßnahmen und Zeitpläne und strafrechtlichen Maßnahmen**

Obwohl die Schule für alle Title IX-Beschwerden zuständig ist, können Beschwerdeführer Vorfälle, die von den vorliegenden schulischen Maßnahmen betroffen sind (z. B. Akte sexueller Gewalt), jederzeit auch den strafrechtlichen Behörden vor Ort melden.

Falls eine Anschuldigung ein Verhalten oder Handlungen umfasst, die strafrechtlich verfolgt werden, entscheidet die Schule, ob weitere Prüfungen auf Seiten der Schule strafrechtliche Untersuchungen möglicherweise behindern. Ist dies der Fall, kann die Schule ihre eigene Prüfung des Vorfalls niederlegen, um den Strafverfolgungsprozess nicht zu gefährden. Sobald dieses Risiko gemindert ist oder nicht mehr besteht, nimmt die Schule ihre eigene Prüfung des Vorfalls zeitnah wieder auf.

Falls die Schule die Entscheidung trifft, die Tatsachenfindung einer Title IX-Ermittlung zu stoppen während die strafrechtlichen Behörden eine Ermittlung durchführen, kann die Schule vorläufige Maßnahmen einleiten, um den/die Beschwerdeführer/in für die Dauer der Ermittlung zu schützen. Sie hält die Beteiligten über den Status der Untersuchung auf dem Laufenden und teilt ihnen mit, wenn die Schule ihre eigene Title IX-Prüfung wiederaufnimmt.

## **Recht auf weitere Beschwerdeverfahren**

Die Title IX-Richtlinie und -Beschwerdeverfahren sehen vor, dass geschlechtsbedingte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gemäß Title IX verhindert und solche Beschwerden bei Bedarf prompt und in angemessener Weise geklärt werden. Außer diesen Beschwerdeverfahren stehen Betroffenen weitere Möglichkeiten zur Klärung solcher Verstöße zur Verfügung. Mitglieder der Schulgemeinschaft, Beschwerdeführer, Beschuldigte und deren Eltern und Erziehungsberechtigte haben das Recht, weitere Regressmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen. Dazu zählen u. a. die Klage bei den entsprechenden nationalen und staatlichen rechtlichen Behörden, die Einleitung eines Zivilverfahrens oder die Meldung rechtswidrigen Verhaltens an die entsprechenden strafrechtlichen Behörden, z. B.:

Maryland Commission on Civil Rights oder  
6 Saint Paul Street, Suite 900  
Baltimore, MD 21202-1631

U.S. Department of Education  
Office for Civil Rights, Philadelphia Office  
The Wanamaker Building  
100 Penn Square East, Suite 515  
Philadelphia, PA 19107-3323

(Zivilrechtliche Kommission, Maryland)

(Behörde für Zivilrecht, Standort Philadelphia  
des US-Bildungsministeriums)

## **Vergeltungsmaßnahmen**

Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien durch Schüler/innen oder Angestellte gegen Zeugen, Personen, die Beschwerde eingereicht haben oder gegen andere Personen, die Anschuldigungen geschlechtsbedingter Belästigungen, Diskriminierung oder Gewalt vorgebracht haben, oder die Informationen geliefert haben, die zur Prüfung einer Beschwerde führen, ist streng verboten. Personen, die der Meinung sind, dass sie Opfer von Vergeltungsmaßnahmen in Verbindung mit solch einer Handlung geworden sind, sollten dies umgehend der Compliance-Sachverständige melden.

## **Disziplinarische Konsequenzen**

Die Compliance-Sachverständige leitet die Angelegenheit an den/die Schulleiter/in bzw. deren Bevollmächtigte/n weiter, der/die dann disziplinarische Konsequenzen für Personen in die Wege leitet, die im Rahmen einer Prüfung gemäß dieses Verfahrens Vergeltungsmaßnahmen verübt oder diskriminierendes Verhalten an den Tag gelegt hat.

Falsche Anschuldigungen, insbesondere über geschlechtsbedingte Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt können Unschuldige hart treffen. Personen, die andere nachweislich fälschlich der geschlechtsbedingten Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt beschuldigen, müssen sich ebenfalls disziplinarischen Konsequenzen unterziehen.