

Schutzkonzept der Deutschen Internationalen Schule Washington D.C.

Stand 3. März 2025

Präambel

A) Ziele

Die Deutsche Internationale Schule Washington D.C. hat sich zum Ziel gesetzt, die höchsten Standards deutscher akademischer Exzellenz mit einem multikulturellen Umfeld zu verbinden und ihre Schüler:innen dazu zu inspirieren, sich zu kreativen, kritisch denkenden, einfühlsamen Führungskräften und engagierten Weltbürger:innen zu entwickeln. Wir sind eine Einrichtung, die von der Vorschule bis zur 12. Klasse auf die Hochschule vorbereitet und ihren Absolvent:innen sowohl das Deutsche Internationale Abitur als auch das US High School Diploma verleiht. Anspruchsvolle deutsche Lehrpläne bilden die Grundlage des akademischen Unterrichts an unserer Schule, während das Engagement für den Aufbau einer sicheren, respektvollen und kulturell bewussten Gemeinschaft das Herzstück unserer Mission ist.

Unsere Bemühungen werden von einer Reihe von Leitprinzipien geprägt. Wir verstehen uns als eine Gemeinschaft, die Aufgeschlossenheit, Toleranz und globales Bewusstsein fördert. Als Schule sind wir bestrebt, die Mehrsprachigkeit und Multikulturalität zu fördern und zu entwickeln, wobei uns ein gemeinsames Interesse an der deutschen Sprache und Kultur verbindet. Wir legen Wert auf die Entwicklung einer Gemeinschaft vielfältig denkender Menschen, die rücksichtsvoll gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt handeln. Wir kultivieren einen Geist der Unabhängigkeit durch Eigenständigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Innovation.

An der Deutschen Internationalen Schule Washington DC (nachfolgend GISW) sind wir der Meinung, dass sich alle Mitglieder unserer Gemeinschaft sicher und respektiert fühlen müssen, um sich anhand dieser Prinzipien positiv zu entwickeln. Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, das den offenen Dialog fördert, in dem alle Mitglieder der Gemeinschaft befähigt werden, Fragen zu stellen, zu lernen und ihren Beitrag zu leisten.

Wir sind davon überzeugt, dass alle Schüler:innen eine Bildung verdienen, die ihre unterschiedlichen Eigenschaften anerkennt, ihre Widerstandsfähigkeit fördert und positive akademische Ergebnisse und emotionales Wohlbefinden begünstigt, und dass alle Mitarbeiter, Lehrkräfte und Eltern sich einbezogen und gestärkt fühlen. Wir verpflichten uns, „Weltoffen“ zu sein - in diesem Sinne versuchen wir uns durch die Welt zu bewegen und einen Sinn für Offenheit und Möglichkeiten zu fördern. Indem wir Inklusion praktizieren, streben wir danach, Bürger:innen einer breiteren Gemeinschaft zu werden und unsere Fähigkeit zu erweitern, unterschiedliche Ideen, Menschen und Perspektiven einzubeziehen und zu schätzen.

Wir verstehen uns als eine Gemeinschaft, die den Einzelnen und dessen einzigartige Eigenschaften anerkennt. Wir wollen Vertrauen und Motivation vermitteln und gleichzeitig unabhängiges und kritisches Denken fördern. Wir bemühen uns um den Aufbau einer Gemeinschaft, in der Vertrauen, Respekt und Demokratie in unsere Arbeit eingebettet sind und in der wir uns gegenseitig bei der Erreichung unserer Ziele unterstützen können. Wir, d. h. Schüler, Lehrkräfte, Eltern und Angestellte, arbeiten zusammen und übernehmen gegenseitig die Verantwortung für unser Handeln. Dieses Schutzkonzept wurde mit dem Ziel entwickelt, unseren Auftrag und unsere Leitprinzipien noch besser zu verwirklichen. Das vorliegende Konzept soll das Recht auf ein diskriminierungsfreies und sicheres Umfeld in der Schule sowie die Sorge um das Wohlergehen und die Gleichbehandlung aller Mitglieder der Gemeinschaft gewährleisten.

Die GISW erkennt ihre Pflicht an, ihre Gemeinschaftsmitglieder vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu schützen. Das Schutzkonzept unterstützt unsere Bemühungen einen Arbeitsplatz zu schaffen, der frei von Diskriminierung und Gewalt ist, an dem sich alle Mitarbeiter unterstützt, sicher und vorbereitet fühlen und an dem die Schüler die Freiheit haben, sich nach ihren eigenen Bedürfnissen altersgerecht zu entwickeln. Die GISW erkennt an und fördert die Individualität und unterstützt die Mitglieder der Gemeinschaft entsprechend ihren einzigartigen Bedürfnissen. Von allen Mitgliedern der Schulgemeinschaft wird erwartet, dass sie zu dieser Kultur der Wertschätzung und des Respekts beitragen.

Das Ziel des Schutzkonzepts ist die Prävention, nicht nur als Leitfaden, sondern als aktive Haltung, die die Schule prägt. Durch die transparente Einbeziehung und Zusammenarbeit aller Mitglieder der Gemeinschaft wollen wir eine Kultur der Achtsamkeit fördern, in der

Diskriminierung ernst genommen und proaktiv angegangen wird. Darüber hinaus soll das Schutzkonzept zu einer Kultur der kritischen Selbstreflexion beitragen, damit die Schule auch weiterhin ihre eigene Praxis analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und diese entsprechend angeht.

Liegt ein Verdacht auf Diskriminierung oder Kindeswohlgefährdung vor, sind die Lehrkräfte und das Schulpersonal als Meldepflichtige gesetzlich zum Handeln verpflichtet. Deshalb sind im Schutzkonzept und im Krisenmanagementplan neben präventiven Maßnahmen auch Verfahren zur Erkennung und Meldung von Missbrauch, Vernachlässigung, Mobbing, Diskriminierung und anderen grenzüberschreitenden Verhaltensweisen festgelegt.

B) Geltung und Verbindlichkeit

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule werden über das Schutzkonzept, die damit verbundenen Rechte und Pflichten sowie ihre Verantwortung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen informiert, wenn sie ihre Tätigkeit an der GISW aufnehmen. Alle Schülerinnen und Schüler werden mit den im Schutzkonzept enthaltenen Rechte und Pflichten vertraut gemacht. Die Schüler:innen werden über die für sie relevanten Teile des Verhaltenskodexes unterrichtet, und es wird von ihnen erwartet, dass sie sich innerhalb und außerhalb des Klassenzimmers angemessen verhalten. Eltern/Erziehungsberechtigte werden bei der Unterzeichnung des Anmeldevertrags über das Schutzkonzept informiert und haben jederzeit Zugang zu den darin enthaltenen Informationen und Beschwerdeverfahren. Eltern/Erziehungsberechtigte haben auch die Pflicht, die Erziehung ihrer Kinder zu unterstützen und sich so zu verhalten, dass sie zu einer positiven und einladenden Schulgemeinschaft beitragen. Kurz gesagt, das Schutzkonzept gilt für alle Mitglieder der Schulgemeinschaft und erweitert bestimmte Rechte, Verantwortlichkeiten und Pflichten auf alle aus.

C) Risikoanalyse: Diskriminierung

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes definiert den Begriff der Diskriminierung wie folgt:

“Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer (oder mehrerer) rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne

einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Die Benachteiligung kann ausgedrückt sein z.B. durch das Verhalten einer Person, durch eine Vorschrift oder eine Maßnahme.”

Um eine umfassende Risikoanalyse im Zusammenhang mit Diskriminierung durchzuführen, ist es entscheidend, verschiedene Merkmale, Formen und Stufen der Diskriminierung zu berücksichtigen. Nach der Definition der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind bestimmte Merkmale besonders schützenswert und können zu Diskriminierungen führen:

1. **Ethnische Herkunft:** Dazu gehören Kategorien wie Hautfarbe, äußeres Erscheinungsbild, Sprache oder Migrationshintergrund. Diskriminierung aufgrund dieser Merkmale kann in verschiedenen Lebensbereichen vorkommen, z. B. in der Bildung, der Beschäftigung und im öffentlichen Leben.
2. **Geschlecht:** Das AGG schützt Frauen, Männer sowie trans-, nicht-binäre und intersexuelle Menschen vor Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts. Dies betrifft Bereiche wie Einstellung, Beförderung, Vergütung und Zugang zu Bildung.
3. **Religion oder Glaube:** Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung sowie deren Ausübung ist verboten.
4. **Behinderungen und chronische Krankheiten:** Menschen mit dauerhaften Einschränkungen der körperlichen Funktion, der geistigen Fähigkeiten oder der psychischen Gesundheit sind vor Diskriminierung geschützt. Hindernisse beim Zugang zu Bildung, Beschäftigung und öffentlichem Leben müssen beseitigt werden.
5. **Alter:** Diskriminierung aufgrund des Alters, ob zu jung oder zu alt, ist verboten. Dies betrifft insbesondere den Arbeitsmarkt sowie den Zugang zu Bildung und Gesundheitsversorgung.
6. **Sexuelle Identität:** Lesben, Schwule, Heterosexuelle, Bisexuelle und asexuelle Personen (LGBTQ+) sind vor Diskriminierung geschützt. Dies betrifft insbesondere Bereiche wie Beschäftigung, Gesundheitsversorgung und Zugang zu Bildung.

An der GISW erkennen wir an, dass Personen in unserer Schulgemeinschaft aufgrund eines oder einer Kombination dieser Merkmale diskriminiert werden können. Wir sind uns auch

bewusst, dass es weitere Kategorien geben kann und behalten uns daher das Recht vor, Diskriminierung aufgrund von Faktoren anzuerkennen, die nicht in der obigen Liste enthalten sind. Die GISW verpflichtet sich, den Mitgliedern ihrer Gemeinschaft einen Raum zu bieten, der frei von Diskriminierung, Übergriffen und sexualisierter Gewalt ist. Die GISW ist sich auch bewusst, dass die Schaffung eines Raumes, in dem sich alle Mitglieder der Gemeinschaft sicher fühlen, um sich in ihrer Individualität frei entfalten zu können, einen ständigen Prozess der kritischen Selbstreflexion erfordert.

Formen der Diskriminierung:

1) Indirekte Diskriminierung: Diese liegt vor, wenn scheinbar neutrale Kriterien oder Verfahren bestimmte Gruppen unverhältnismäßig stark benachteiligen. So können beispielsweise Einstellungskriterien, die nicht direkt auf ein geschütztes Merkmal abzielen, bestimmte Gruppen dennoch ausschließen.

2) Direkte Diskriminierung: Hier liegt eine direkte Ungleichbehandlung aufgrund eines der geschützten Merkmale vor. So können beispielsweise bestimmte Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden.

3) Belästigung: Belästigung umfasst unerwünschte Handlungen, die eine Person aufgrund eines der geschützten Merkmale einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen. Dies kann ein feindseliges Umfeld schaffen und zu Mobbing führen.

Stufen der Diskriminierung:

1) Individuelle Diskriminierung

Individuelle Diskriminierung findet hauptsächlich unter Gleichaltrigen statt. In einem schulischen Umfeld können wir erkennen, dass individuelle Diskriminierung zwischen Personen stattfindet, die gleichberechtigt sind: Schüler zu Schüler, Lehrkräfte zu Lehrkräften, Verwaltungsangestellte zu Verwaltungsangestellten, usw. Individuelle Diskriminierung bezieht sich auf Vorurteile, Voreingenommenheit oder ungleiche

Behandlung einer Person oder Gruppe aufgrund ihrer persönlichen Merkmale, wie Ethnie, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Alter.

2) Institutionelle Diskriminierung

Aronson, Wilson und Akert (Sozialpsychologie, 2010) definieren institutionelle Diskriminierung als „diskriminierende Behandlung einer Person oder Gruppe von Personen durch die Gesellschaft oder Institutionen, durch ungleiche Berücksichtigung von Mitgliedern untergeordneter Gruppen“.

Institutionelle Diskriminierung, auch bekannt als systemische Diskriminierung oder strukturelle Diskriminierung, bezieht sich auf die Art und Weise, wie Politiken, Praktiken und Normen innerhalb von Institutionen oder Organisationen zu einer unterschiedlichen Behandlung oder Benachteiligung bestimmter Personengruppen aufgrund ihrer Merkmale wie Ethnie, Ethnizität, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung oder sozioökonomischer Status führen.

3) Soziale Diskriminierung

Laut der American Psychological Association ist soziale Diskriminierung die ungerechte und unterschiedliche Behandlung von Personen aufgrund von Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Ethnie, Religion, Nationalität, Fähigkeitsidentität, sexueller Orientierung, sozioökonomischem Status und anderen Gruppen. Auf gesellschaftlicher Ebene sind die Diskriminierungsmuster in Wahrnehmungen, Bezeichnungen und Stereotypen eingebettet. Diese werden oft durch Medien, Bildungsmaterialien und alltägliche Interaktionen reproduziert und führen zu Vorurteilen und Diskriminierung.

D) Strukturelle Zusammensetzung der Schule

1) Beteiligte

Die Gemeinschaft der GISW ist reichhaltig und vielfältig, wobei die Interessenvertreter der gesamten Schulgemeinschaft in drei Hauptgruppen unterteilt sind: Schüler:innen, Betreuer:innen der Schüler wie Eltern/Erziehungsberechtigte und Personal. Das Personal

wiederum besteht aus mehreren Gruppen, darunter Lehrkräfte, Verwaltungsangestellte, Hilfskräfte und die Schulleitung. Darüber hinaus ist der Schulvorstand auf der höchsten Ebene der Verwaltung tätig.

2) Strukturen für die Umsetzung des Schutzkonzepts

Das Schutzkonzept wird allen Beteiligten der Schulgemeinschaft zur Verfügung gestellt, einschließlich der Schüler, der Betreuer der Schüler und des Personals. Das Schulpersonal wird während der Konferenztage unmittelbar vor dem ersten Schultag über das Schutzkonzept informiert. Die Schüler werden von der Klassenlehrkraft zusammen mit den anderen Schulordnungen in das Schutzkonzept eingewiesen. Das Schutzkonzept wird der Schulgemeinschaft der GISW online im passwortgeschützten Bereich der Website zur Verfügung gestellt. Das SEL/Präventions-Team ist zusammen mit dem Lenkungsausschuss und der Schulleitung für die regelmäßige Überprüfung und Kontrolle des vorliegenden Dokuments verantwortlich. Das Schutzkonzept und alle Änderungen daran müssen von der Gesamtkonferenz genehmigt werden.

E) Zusätzliche Bestimmungen

1. Prävention

Die GISW verfügt über eine Reihe von pädagogischen und institutionellen Strukturen, die dazu beitragen, die Diskriminierung bestimmter Personengruppen von vornherein zu verhindern. In den folgenden Unterpunkten werden diese präventiven Maßnahmen dargestellt und erläutert, wie sie dazu beitragen, Schulangestellte, Schüler:innen und Eltern für die Themen Diskriminierung, Belästigung, Antisemitismus, Mobbing etc. zu sensibilisieren. Darüber hinaus wird im Folgenden beschrieben, inwieweit diese Maßnahmen eine Kultur der kritischen Selbstreflexion in diesem Rahmen fördern.

1a) GISW-Richtlinien

Die Richtlinien der GISW setzen sich aus mehreren Dokumenten zusammen: der Hausordnung, der Disziplinarordnung, der Richtlinie zur akzeptablen Nutzung von Technologie und Internetsicherheit, dem Verhaltenskodex, der Kleiderordnung und der Anti-Mobbing-Richtlinie. Diese Dokumente sind auf der Schulwebsite unter der Rubrik

Organisatorisches und GISW-Richtlinien im passwortgeschützten Bereich der Website zu finden. Die Schüler:innen werden zu Beginn des Schuljahres von ihrer Klassenlehrkraft über diese Richtlinien informiert. Die Eltern können sie im passwortgeschützten Bereich der Website einsehen.

1b) CBA - Notwendigkeit eines Mitarbeiterhandbuchs

Neue Mitarbeiter:innen erhalten bei ihrer Einstellung Zugang zum CBA (Collective Bargaining Agreement). Derzeit gibt es an der GISW kein Mitarbeiterhandbuch. Die Erstellung und Standardisierung eines Mitarbeiterhandbuchs, das allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung steht, ist ein Bereich, in dem die GISW anerkennt, dass sie Verbesserungen vornehmen und umsetzen muss.

1c) Klassenrat & SEL

Sitzungen der Klassengemeinschaft (Klassenräte) sind Teil der normalen Routine für Schüler:innen und Klassenlehrer:innen auf allen Ebenen unserer Schule. Die Sitzungen finden regelmäßig statt – entweder in der Klassenleiterstunde oder während des Religions-/Ethikunterrichts. Bei diesen Sitzungen kommen die Schüler:innen zusammen, um ihre Gefühle auszudrücken, sich gegenseitig Feedback zu geben, Klassenprojekte zu diskutieren und allgemein über das Gemeinschaftsgefühl in der Klasse zu sprechen. Der Klassenrat ist eine Zeit für strukturierte Gespräche, um die Leistungen der anderen zu würdigen, aber auch um latente Konflikte unter den Schüler:innen anzusprechen. Wichtig ist, dass alle Teilnehmer die Möglichkeit haben, sich frei und gleichberechtigt auszudrücken und die gesunde Entwicklung positiver Schüler-Schüler- und Schüler-Lehrer-Beziehungen zu fördern.

Ab dem Schuljahr 2023/24 möchte die GISW diese Sitzungen der Klassengemeinschaft nutzen, um mehr sozial-emotionales Lernen (SEL) in die Schulerfahrung unserer Schüler:innen einzubauen. Unsere Philosophie, die diesem Projekt zugrunde liegt, ist, dass erfolgreiches akademisches Lernen nur dann möglich ist, wenn sich die Schüler:innen in ihrer Gemeinschaft sicher, unterstützt, verstanden und gehört fühlen. Die GISW hat ein Präventionsprogramm entwickelt und eine Präventionskoordinatorin eingestellt, um unser Engagement für die Förderung einer gesunden Schulgemeinschaft zu unterstützen. Unser Engagement für SEL hilft unseren Lehrkräften und Schüler:innen, ein tieferes Gefühl des Vertrauens und des Mitgefühls füreinander zu entwickeln, was eine wichtige

Voraussetzung für eine bessere Kommunikation und die Vermeidung von Diskriminierung und Gewalt ist.

Es gibt mehrere relevante Schulpolitiken und Richtlinien zur Verhinderung von Diskriminierung sowie Vorgehensweisen für den Umgang mit etwaigen Bedenken. Diese Dokumente können im passwortgeschützten Mitgliederbereich der GISW-Website eingesehen werden

Mein GISW --> Organisatorisches --> Ordnungen

- 1d) Hausordnung
- 1e) Disziplinarordnung
- 1f) Mediennutzungsordnung
- 1g) Verhaltenskodex der Schule
- 1h) Anti-Mobbing Ordnung
- 1i) Kleiderordnung

2. Unterstützung durch Fachkräfte

An der GISW gibt es mehrere Mitarbeiter:innen, an die sich Schüler:innen, Lehrkräfte und Betreuer:innen wenden können, wenn sie zusätzliche Unterstützung benötigen. Dies kann der Fall sein, wenn sich eine Person unsicher fühlt oder eine andere Person in einer unsicheren Situation wahrnimmt, oder auch, wenn sie ihre Bedenken oder Frustrationen über das Geschehen in der Schule mitteilen möchte. Aufgrund ihrer beruflichen Funktionen sind diese Personen integraler Bestandteil der Schulinitiative zur Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt.

2a) Vertrauenslehrkräfte

Jedes Jahr wählen die Schülerinnen und Schüler der Oberstufe zwei Vertrauenslehrerinnen bzw. Vertrauenslehrer. Dies sind Lehrkräfte, mit denen sich die Schüler:innen leicht identifizieren und verständigen können. In der Regel werden eine männlicher und eine weibliche Vertrauenslehrkraft gewählt, damit die Schüler:innen die Wahl haben, wen sie ansprechen wollen. Wenn ein oder mehrere Schüler:innen das Gefühl haben, dass

Probleme mit einer bestimmten Lehrkraft auftreten, können sie sich an einen oder beide Vertrauenslehrkräfte wenden, um ihre Bedenken mitzuteilen. Dies gilt auch für Konflikte zwischen Schüler:innen. Die Vertrauenslehrkraft wird dem/der Schüler:in zuhören und bei der Suche nach einer Lösung helfen. Alle Gespräche mit der Vertrauenslehrkraft werden streng vertraulich behandelt. Wenn Schüler:innen das Gefühl haben, dass es ein Problem mit Diskriminierung, Gewalt oder Mobbing zwischen Schüler:innen oder zwischen Lehrkräften und Schüler:innen gibt, stellt die Vertrauenslehrkraft eine wichtige erste Anlaufstelle dar, die verhindern soll, dass das Problems bestehen bleibt, und um mögliche Interventionsmaßnahmen einzuleiten.

2b) Counselor

An der GISW sind die Counselor wichtige Vertrauenspersonen, an die sich die Schüler in Zeiten der Not wenden können. Zu den Hauptaufgaben der Counselor gehört, die Schüler:innen auf vielfältige Weise zu unterstützen, ihnen emotionalen Beistand zu leisten, ihnen zu helfen, in der Schule gute Entscheidungen zu treffen, und die Schüler:innen der oberen Klassenstufen beim Anmeldeprozess für das College zu beraten und zu unterstützen. Wichtig ist, dass die Counselor auch in Konfliktlösungsstrategien geschult sind und von den Schüler:innen konsultiert werden können, wenn sie Schwierigkeiten in ihren Beziehungen zu Eltern, Lehrkräften oder Gleichaltrigen haben. Die Schüler:innen können darauf vertrauen, dass sie offen mit den Counselorn sprechen können, wenn sie Hilfe brauchen, und dass die Vertraulichkeit gewahrt wird. Die Counselor können wiederum direkte Ratschläge oder Unterstützung geben oder andere Ressourcen in der Schule oder in der Gemeinde hinzuziehen, um bei der Lösung der anstehenden Probleme zu helfen.

2c) Präventionskoordinator:in

Die GISW beschäftigt eine/n Präventionskoordinator:in, der/die eng mit den Counselorn zusammenarbeitet, um die Schüler:innen in verschiedenen schwierigen Bereichen zu unterstützen. Die Arbeit der Präventionskoordinatorin besteht in der direkten Interaktion mit Schülern und Lehrern, um Schulungen zu Themen anzubieten, die für die Förderung einer gesunden Schulgemeinschaft und die Vertiefung des sozial-emotionalen Lernens relevant sind. Zu den von der Präventionskoordinatorin behandelten Themen gehören u. a.

der Aufbau gesunder Beziehungen, Mobbing und Cybermobbing, Bewusstsein für Drogen und Alkohol, Vaping, sexuelle Belästigung und Inklusion - insbesondere in Bezug auf Vielfalt, Fähigkeiten, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung.

2d) Gesundheitsmanager:in

Der/die Manager:in für die Gesundheitsfürsorge der Schule hat ein breites Spektrum an Aufgaben - vor allem ist er/sie ein/e professionelle/r Ansprechpartner:in für die Schüler, wenn sie Hilfe benötigen. Der/die Gesundheitsmanager:in ist insofern einzigartig, als er mit der gesamten Schülerschaft in Kontakt steht. Aus diesem Grund kann der/die Gesundheitsmanager:in einer der ersten in der Schule sein, der körperliche Misshandlungen, Beschwerden oder Verhaltensänderungen bemerkt, die aus dem psychischen Trauma von nicht körperlichen Belästigungen oder nicht körperlichem Mobbing resultieren. Außerdem kann der hohe Bekanntheitsgrad des/der Gesundheitsmanager:in einige Schüler:innen dazu bringen, sich vor anderen an ihn zu wenden. Wie andere in diesem Abschnitt beschriebene Fachkräfte unterliegt auch der/die Gesundheitsmanager:in der Schule der Schweigepflicht. Aus diesen Gründen ist der/die Gesundheitsmanager:in ein wichtiger Bestandteil des Präventionsprogramms der GISW.

3. *Gemeinschaftliche Ressourcen*

3.1) Schulungen und berufliche Weiterbildung für die Schulsicherheit

Die GISW bietet Erste-Hilfe-Schulungen für alle Mitarbeiter:innen an und schreibt diese Schulungen für KiGA-Mitarbeiter:innen und Sportlehrkräfte vor. Die Schulleitung und die Personalabteilung haben die Aufgabe, das Personal in den Krisenmanagementplänen für die Schule zu schulen und jährliche Schulungen zu sexueller Belästigung sowie zur Erkennung und Meldung von Kindesmissbrauch anzubieten.

3.2) Aufbau einer Gemeinschaft

Die bewusste und kontinuierliche Entwicklung eines starken Gemeinschaftsgefühls ist eine wichtige Präventivmaßnahme gegen Gewalt, Belästigung und Diskriminierung. Schulveranstaltungen und -programme bieten den Mitgliedern die Möglichkeit, sich zu treffen und miteinander zu kommunizieren und ein Gefühl des Vertrauens und der Zugehörigkeit zu entwickeln. Die GISW ist stolz auf das starke Gemeinschaftsgefühl, das unter ihren Mitgliedern gepflegt wird, und die Schule ist immer auf der Suche nach Möglichkeiten, die Gemeinschaftsbande zu stärken. Im Folgenden werden einige der Veranstaltungen und Programme beschrieben, die die Schule entwickelt hat, um den Sinn für die Schulgemeinschaft zu stärken: SE-Day, Sports Day, Sportveranstaltungen, die jährliche Kunstausstellung, das SMV Community Outreach Programm, Schultänze, Talentshow, Oktoberfest und 5-Kilometer-Lauf, Sommerfest, Weihnachtsbasar, Theater- und Musicalaufführungen, Filmnächte und Alumni-Veranstaltungen.

3.3) DEIB-Projektgruppe

Die GISW setzt sich dafür ein, dass Diskriminierung und Belästigung in allen Bereichen der Schulgemeinschaft entgegengewirkt wird, und ein vielfältiges, gerechtes und integratives Umfeld gefördert wird, in dem sich alle Mitglieder der Gemeinschaft zugehörig fühlen. Die DEIB-Projektgruppe (Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging) wurde 2023 gegründet, um Schülerinnen und Schülern sowie Mitarbeiter:innen dabei zu helfen, diese Themen zu verstehen und sich zu ihnen zu bekennen, und um Ziele für die Schulgemeinschaft als Ganzes festzulegen. Der Ausschuss trifft sich regelmäßig, um diese Themen in Bezug auf die Schule zu diskutieren, und hat Maßnahmen ergriffen wie die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen, die Erstellung eines Diversity-Statements für die GISW, die Planung von Schulungsveranstaltungen, die Unterstützung bei der Koordinierung einer Projektwoche zum Thema Vielfalt und die Mitarbeit am Schutzkonzept. Der DEIB-Projektgruppe ist Teil der GISW-Schulentwicklung und wird vom Steuergruppe beaufsichtigt.

3.4 Steuergruppe

Die Steuergruppe berät und unterstützt die Schulleitung bei der Steuerung des AQM-Prozesses (Qualitätsmanagement der Deutschen Schulen im Ausland). Der AQM-Prozess

wird als eine gemeinsame Verantwortung der Schulgemeinschaft, einschließlich aller Interessengruppen an der GISW, betrachtet. Die Steuergruppe bereitet die obligatorischen Phasen vor, die die Schule im Rahmen des AQM-Prozesses durchläuft (BLI, Bilanzbesuch, Peer Review), und koordiniert sie in enger Zusammenarbeit mit der Schulleitung. Die Steuergruppe führt auch Evaluationen im Rahmen der Schulentwicklung durch, legt Entwicklungsziele fest und überwacht die Arbeit der Projektgruppen im Hinblick auf die Erreichung dieser Ziele.

Die Steuergruppe unterstützt die Umsetzung zentraler Entwicklungsziele, die in Zusammenarbeit mit der ZfA erarbeitet wurden. Diese Ziele werden in konkrete Aufgaben und Projekte umgewandelt und Projektgruppen zugewiesen. Die Steuergruppe wird regelmäßig über den Fortgang der Projektarbeit informiert und bietet Unterstützung an.

Die Steuergruppe arbeitet transparent und informiert die Schulgemeinschaft in der Gesamtkonferenz über den Fortgang ihrer Arbeit. Die Mitglieder verpflichten sich, an der Arbeit der Steuergruppe mitzuwirken und Informationen mit den von ihnen vertretenen Abteilungen auszutauschen. Die Mitglieder der Steuergruppe bestehen aus mindestens einem und höchstens zwei Vertretern aller Beteiligten der Schulgemeinschaft (Schulleiter, Oberstufe, Grundschulleiter, Grundschule, Kindergarten, Vorstand, Eltern/SEBR, Schüler:innen/SMV und Verwaltung).

3.5 SEBR - Schulelternbeirat / Elternbeirat

Die GISW wird von den Mitgliedern des SEBR (Schulelternbeirat) unterstützt. Die Elternvertreter:innen und ihre Stellvertreter:innen werden für jede Klasse/Gruppe während des ersten Elternabends des Schuljahres für den Rest des Schuljahres gewählt. Die Elternvertreter:innen und ihre Stellvertreter:innen bilden gemeinsam den Schulelternbeirat (SEBR), der die Interessen aller Eltern gegenüber dem Schulvorstand, der Schulleitung und den Lehrkräften vertritt.

Weitere Einzelheiten zu den Aufgaben und Beiträgen des SEBR sind im passwortgeschützten Mitgliederbereich der Website erläutert, Mein GISW --> Elternbeirat

3.6) Schulumfragen

An unserer Schule werden mit Unterstützung von PQM (Pädagogisches Qualitätsmanagement) Umfragen und Evaluierungen durchgeführt, wie z. B. die schulweite 360-Grad-Umfrage. Lehrkräfte, Schüler:innen, Eltern und Mitarbeiter:innen werden eingeladen, an einer umfassenden Umfrage teilzunehmen, um zu beurteilen, wie gut die Schule die Bedürfnisse und Wünsche der Schulgemeinschaft erfüllt. Anhand dieser Umfrage lässt sich auch feststellen, wie die bisherigen Maßnahmen im Bereich DEI (Vielfalt, Gerechtigkeit, Integration) in der Praxis funktionieren und welche weiteren präventiven und verantwortungsvollen Maßnahmen erforderlich sind.

F. Zusätzliche Ordnungen

1.) Inklusionskonzept:

Unser Ziel ist es, an der GISW eine Kultur der Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Zugehörigkeit zu fördern - in der sich alle Schüler:innen, Eltern und Mitarbeiter:innen ungeachtet ihres kulturellen Hintergrunds, ihrer Sprache, Ethnie, Hautfarbe, Religion, ihres Geschlechts (einschließlich Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung), ihrer nationalen Herkunft, ihrer sozioökonomischen Situation, ihres Alters oder ihrer Fähigkeiten willkommen, akzeptiert und unterstützt fühlen und möglichst gleiche Chancen zur Entfaltung haben.

Das Ziel der GISW ist es, auf die Bedürfnisse der Schüler:innen einzugehen und ihnen einen möglichst barrierefreien Zugang zum Unterricht zu ermöglichen. Die Schule unternimmt alle Anstrengungen, um Mitgliedern unserer Gemeinschaft, die zusätzliche Unterstützung benötigen, angemessene Förderung zu bieten.

In Zusammenarbeit mit den Eltern/Betreuungspersonen und externen Fachleuten kann den Schülern angemessene individuelle Unterstützung angeboten werden, wenn dies aus didaktischen und pädagogischen Gründen erforderlich ist, und solange es anhand der existierenden Ressourcen der GISW umgesetzt werden kann und die Grundstrukturen des Schulprogrammes nicht unangemessen beeinträchtigt.

Diese Vorkehrungen können sich unter anderem auf folgende Punkte beziehen

- Körperliche Unterschiede

- Lernunterschiede, Neurodiversität und/oder
- Soziale/Verhaltensunterschiede.

Die GISW versteht unter Inklusion die Schaffung einer Gemeinschaft, die bestrebt ist, alle Mitglieder entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse zu unterstützen, so dass ihr einzigartiges Potenzial entfaltet werden kann. Die räumlichen Gegebenheiten der Schule, die Betriebserlaubnis der Schule sowie die Anzahl der spezialisierten Lehrkräfte können jedoch die Fähigkeit der Schule einschränken, bestimmte Vorkehrungen zu treffen. Der individualisierte Unterricht basiert auf dem differenzierten Unterrichtskonzept der GISW und den „Empfehlungen für die Förderung von Schülern mit Legasthenie und Dyskalkulie an deutschen Auslandsschulen“.

Die GISW- Richtlinien zum Thema Inklusion sind im passwortgeschützten Mitgliederbereich der Website zu finden. Mein GISW --> Organisatorisches --> Ordnungen

1a) Richtlinien zur Feststellung von Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten sowie den diesbezüglichen Maßnahmen

1b) Richtlinien zur geschlechtlichen Identität von Schülerinnen und Schülern

Sie können auch die Empfehlungen aus Deutschland hier finden:

1c) Empfehlungen für Deutsche Schulen im Ausland

[2014_12_11-Inklusion-an-Auslandsschulen.pdf \(kmk.org\)](#)

2.) Sprachensible Kommunikation:

„Man kann nicht nicht kommunizieren“, hat Paul Watzlawick, ein österreichischer Kommunikationswissenschaftler, Philosoph und Psychoanalytiker, einmal gesagt. Auch wenn wir nicht sprechen, drücken wir über die Körpersprache aus, wie wir uns fühlen und was wir über andere Menschen denken.

Kommunikation ist für uns an der GISW äußerst wichtig. Wir sind uns bewusst, dass manche Ausdrücke (bewusst oder unbewusst) beleidigend und abwertend gegenüber

Menschen oder Gruppen sein können. Bestimmte Begriffe werden und wurden ausdrücklich verwendet, um bestimmte Gruppen als minderwertig zu bezeichnen. Es liegt in der Verantwortung der GISW, sich über die Sprache zu informieren, die im Zusammenhang mit Diskriminierung verwendet werden kann. Wir erkennen daher die Notwendigkeit eines aktiven Engagements und eines Bewusstseins für die Veränderung der Sprache an und sind uns bewusst, dass die Bereitschaft zu einem sensiblen und achtsamen Umgang mit Sprache erforderlich ist, um Fortschritte zu erzielen. Sprachensible Kommunikation kann eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierung spielen.

Wir an der GISW setzen uns für einen offenen, fairen, wertschätzenden und respektvollen Umgang ein und wollen für jede Schülerin und jeden Schüler, jede Lehrerin und jeden Lehrer und jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts schaffen, in der Diskriminierung ernst genommen und aktiv und selbstkritisch darauf reagiert wird. Deshalb ist es uns wichtig, dass wir im Unterricht nicht nur Fachwissen und Fachsprache vermitteln, sondern auch auf sprachensible Kommunikation achten, diese aufzeigen, anwenden und reflektieren. Dabei achten wir besonders auf die unterschiedlichen sprachlichen Hintergründe und Kulturen unserer Schülerinnen und Schüler, da es uns wichtig ist, eine Sprache zu wählen, die alle Menschen, Gruppen und Kulturen in Wort und Schrift einschließt.

Als zweisprachige Bildungseinrichtung, die die deutsche Sprache durch direkten Unterricht fördert, ist die GISW in besonderem Maße anfällig für Diskriminierung gegenüber andere Sprachgruppen. Die GISW unternimmt große Anstrengungen, um ihre sprachliche Vielfalt zu fördern und die sprachlichen (und damit akademischen) Bedingungen für alle gleichzusetzen. Alle Schüler:innen erhalten differenzierten Unterricht in Englisch und Deutsch, um ihren individuellen Lernbedürfnissen gerecht zu werden. Auf diese Weise ist die GISW als Institution aktiv danach bestrebt, Barrieren abzubauen, die Schüler:innen daran hindern, ihr wahres akademischen Potenzial aufgrund von Sprachunterschieden zu entfalten.

G. Intervention

Während alle oben genannten Normen, Routinen und Strukturen darauf abzielen Diskriminierung, Gewalt und Übergriffe zu verhindern, bevor sie geschehen, ist dies nicht

in jedem Fall möglich. Aus diesem Grund hat die GISW Verfahren entwickelt, um auf Situationen zu reagieren, in denen gegen die Richtlinien in diesem Dokument verstoßen wurde. Im folgenden Abschnitt werden einige der von der GISW entwickelten Interventionsmöglichkeiten beschrieben.

1. Meldung

Wenn ein Mitglied der Schulgemeinschaft, einschließlich Schüler:innen, Lehrkräfte, Mitarbeiter:innen und Eltern eine Handlung vermutet, beobachtet oder erlebt, die gegen die Grundsätze und Richtlinien der GISW verstößt, sollten sie das standardisierte Meldeverfahren der Schule befolgen.

Die Übersicht über die Kommunikationsverfahren für die einzelnen Klassenstufen finden Sie im passwortgeschützten Mitgliederbereich der Website unter

Mein GISW --> Elternbeirat --> Kommunikationsflussdiagramm

Dies schließt nicht die Möglichkeit aus, sich an eine vertrauenswürdige Person an der Schule zu wenden, insbesondere an die oben genannten unterstützenden Fachkräfte.

Diese Verfahren sollten in allen Fällen befolgt werden, in denen Diskriminierung, Belästigung, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt zwischen Mitgliedern der Schülerschaft; zwischen Schüler:innen und Eltern; zwischen Schüler:innen und Mitarbeiter:innen oder anderen Erwachsenen in der Schulgemeinschaft; zwischen Mitarbeiter:innen mit gleichem oder ungleichem Rang; oder zwischen Teilnehmer:innen an schulbezogenen Veranstaltungen oder Aktivitäten vorkommen oder vermutet werden.

2. Krisenmanagementplan

Die GISW hat einen Krisenmanagementplan (Crisis Management Plan, CMP) entwickelt, der regelmäßig aktualisiert wird, und der Informationen im Fall einer Notsituation oder einer Krise an der Schule enthält. Eine Krise ist jedes Ereignis, das eine traumatische Auswirkung auf die Schule hat, von einem Trauerfall oder einer Naturkatastrophe bis hin zu einer Bedrohung der physischen Sicherheit der Schüler, des Lehrkörpers, des Personals und anderer Personen.

Der Zweck dieses CMP ist die Kommunikation:

- Die Art der Bedrohungen, denen die GISW ausgesetzt werden könnte.
- Die Maßnahmen, die im Falle einer Bedrohung ergriffen werden sollten.
- Die notwendigen ersten Schritte, die unternommen werden, um die Folgen eines eingetretenen Notfalls zu verringern.

Der CMP enthält Informationen, wie z. B. Kontaktadressen für Notfälle, sowie Richtlinien und notwendige Hilfsmittel, um Extremsituationen zu entschärfen, in denen das körperliche oder seelische Wohlbefinden der Mitglieder der Gemeinschaft bedroht ist. Dazu gehören unter anderem Verfahren für kritische Zwischenfälle, psychologische Krisen, Bombendrohungen, extreme Wetterbedingungen und medizinische Notfälle.

Die aktualisierte Fassung des Krisenmanagementplans der GISW wird zugänglich gemacht, sobald das Schulleitungsteam seine aktuelle Überarbeitung abgeschlossen hat.

3. Lokale Ressourcen

Die GISW erhält keine Finanzmittel von der Bundesregierung der Vereinigten Staaten. Dennoch basieren die Richtlinien und Verfahren der GISW in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt auf der Grundlage lokaler, staatlicher und bundesstaatlicher Gesetze.

Kinderschutzdienste (CPS)

Gemäß dem Child Protective Services Act von 1973 ist der CPS zuständig für “die Untersuchung von Anschuldigungen von Missbrauch oder Misshandlung von Kindern, die direkt die direkt durch die Handlungen der Eltern oder Betreuer:innen des Kindes verursacht wurden, oder die dem Kind durch die Eltern oder Betreuer:innen zugefügt werden“. CPS erkennt an, dass Missbrauch und Misshandlung in vielen Formen auftreten können, einschließlich körperlicher, emotionaler oder sexueller Art. Alle Mitglieder der Schulgemeinschaft, einschließlich des Personals, der Schüler:innen und der Eltern, können mutmaßlichen Missbrauch unter folgender Adresse melden:

Für Maryland: Das Ministerium für Gesundheit und menschliche Dienste in Maryland

[Child Protective Services - Maryland Department of Human Services](#) oder

Für Virginia: Virginia Department of Social Services

[Child Protective Services \(CPS\) - Ministerium für Soziale Dienste von Virginia](#)

Für den District of Columbia: DC CPS

[Kindesmissbrauch und -vernachlässigung melden | cfsa \(dc.gov\)](#)

H. Institutionalisierung

Das SEL/Präventions-Team hat in Zusammenarbeit mit der DEIB-Projektgruppe das Schutzkonzept entwickelt. Es wurde der Steuergruppe zur Überprüfung vorgelegt und von der Gesamtkonferenz genehmigt. Das SEL/Präventionsteam überprüft und aktualisiert das Schutzkonzept bei Bedarf unter Einbeziehung der DEIB-Projektgruppe und der Steuergruppe - alle Änderungen oder Ergänzungen des Schutzkonzepts müssen von der Gesamtkonferenz genehmigt werden. Die Schulleitung stellt sicher, dass das Schutzkonzept allen Mitgliedern der Schulgemeinschaft bekannt ist und dass seine Bestimmungen in der gesamten Schule umfassend und konsequent umgesetzt werden. Die Schulleitung bietet jährliche Schulungen an, in denen die im Schutzkonzept enthaltenen Richtlinien überprüft werden, und überträgt den Klassenlehrern die Verantwortung, die relevanten Richtlinien an die Schüler weiterzugeben. Die Schulleitung wird den Erfolg der Umsetzung der wichtigsten Bestimmungen des Schutzkonzepts in der gesamten Schule bewerten und bei Bedarf Änderungen vorschlagen.