

# *Deutscher Schulverein Kapstadt*

## Anti-Diskriminierungs-Ordnung

### 1. VORWORT

Die Deutsche Internationale Schule Kapstadt (DSK) ist stolz auf die Vielfalt ihrer Schulgemeinschaft. Wir verpflichten uns zu einem respektvollen und fairen Umgang mit allen Menschen, unabhängig von Hautfarbe, Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Sprache, sozialer Schicht, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Fähigkeiten, religiösem Glauben, Gewissen, politischer Meinung, Schwangerschaft, familiärer Verantwortung, Familienstand oder Gesundheitszustand.

Als zweisprachige Deutsche Internationale Schule in Südafrika erkennt die DSK an, dass sie sich in einer besonderen Situation befindet, mit einer vielfältigen Schüler- und Lehrerschaft, die sich an der Schnittstelle südafrikanischer und deutscher Geschichte, Werte und Kultur treffen.

Die DSK verpflichtet sich, ein sicheres Schulumfeld für die gesamte Schulgemeinschaft zu gewährleisten, wir treten aktiv gegen Rassismus und ungerechtfertigte Diskriminierung innerhalb der Schule und in der Gesellschaft ein. Zu diesem Zweck sorgt die DSK für faire und transparente Prozesse und hält diese ein. Wir sind bestrebt, Bewusstsein zu schaffen, Wissen zu erweitern und Aktivismus gegen jede Form von Diskriminierung oder Belästigung zu fördern. Dies beruht auf der Vision unserer Schule, Lernende mit den Fähigkeiten und Werten auszustatten, die sie zu ausgeglichenen, fähigen und verantwortungsbewussten Mitgliedern unserer globalen Gesellschaft machen.

Der Zweck dieser Ordnung ist es, Vorkommnisse und das Erfahren von Diskriminierung auf allen institutionellen Ebenen zu verhindern, von diskriminierendem Verhalten abzuschrecken bzw. angemessen darauf zu reagieren. Sie bietet einen Rahmen und geeignete Verfahren, um mögliche Fälle von Diskriminierung in fairer und gerechter Weise zu untersuchen. Die Ordnung soll dazu beitragen, ein schulisches Umfeld und einen Arbeitsplatz zu gewährleisten, die frei von jeglicher Form der Diskriminierung sind und in dem Lernende und Beschäftigte grundlegende Menschenrechte, Integrität, Würde und das Recht auf Gleichberechtigung gegenseitig respektieren.

### 2. GRUNDSÄTZE

- 2.1 Die DSK als Deutsche Schule mit Sitz in Südafrika ist sowohl an das deutsche Grundgesetz als auch an die südafrikanische Verfassung gebunden.
- 2.2 Alle Lernenden, Mitarbeiter, Eltern und andere Personen, die mit der DSK zu tun haben, haben das Recht, nicht diskriminiert, sondern mit Integrität, Würde und gerecht behandelt zu werden.
- 2.3 Diskriminierung an der DSK oder unter ihren Lernenden und/oder Angestellten ist weder erlaubt noch geduldet.
- 2.4 Personen, die an der DSK diskriminiert wurden oder werden, haben das Recht, sich darüber zu beschweren, und es werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

- 2.5 Anschuldigungen wegen Diskriminierung werden ernsthaft, zügig, sensibel und vertraulich behandelt.
- 2.6 Lernende und Mitarbeiter werden vor Viktimisierung und Vergeltungsmaßnahmen geschützt, wenn sie berechtigte Beschwerden vorbringen.
- 2.7 Es liegt in der Verantwortung aller Lernenden, Mitarbeiter und Eltern, die Bestimmungen dieser Ordnung zu lesen und anzuwenden.
- 2.8 Die Schulleitung ist dafür verantwortlich, die Umsetzung dieser Ordnung zu kommunizieren und zu unterstützen.
- 2.9 Es liegt in der Verantwortung aller Personen, die mit der Schule interagieren, z.B. Anbieter von Dienstleistungen, außerschulischen Aktivitäten oder Förderunterricht, die Anforderungen dieser Ordnung zu lesen und zu befolgen.
- 2.10 Die DSK bietet Zugang zu Informationen, Büchern, Workshops, Lehrerfortbildungen, Vorträgen, Veranstaltungen und Aktivitäten, die das Wissen und das Bewusstsein im Zusammenhang mit dieser Ordnung als Teil des schulischen Programms erweitern helfen.

### 3. ANWENDUNGSBEREICH

- 3.1 Diese Ordnung gilt für alle Mitglieder der DSK, d.h. Lernende, Eltern, Lehrkräfte, Management, Vorgesetzte, Mitarbeiter, sowie Lieferanten und Auftragnehmer der DSK.
- 3.2 Diese Ordnung spezifiziert die allgemeinen Regeln und Vorschriften des Verhaltenskodexes und andere Beschwerderegeln im Falle (des Vorwurfs) einer Diskriminierung.
- 3.3 Ein Diskriminierungsopfer, das nicht Mitglied der DSK ist, kann eine Beschwerde bei der Schulleitung oder dem ADMSP einreichen, wenn die Diskriminierung an der DSK oder im Rahmen des Arbeitsverhältnisses des/der Beschwerdeführers/in stattgefunden hat, oder außerhalb der DSK, wenn der mutmaßliche Täter DSK-Kleidung trug oder als Schüler/in oder Angestellte/r der DSK erkennbar war.
- 3.4 Diese Ordnung erstreckt sich ebenso auf Aktivitäten in den sozialen Medien und auf jede andere Form von Medien oder Kommunikation, unabhängig davon, ob die Täter als Mitglieder der Schule erkennbar sind, sobald das Verhalten oder die Handlung oder Äußerung ein Mitglied der Schulgemeinschaft potentiell schädigen und/oder den Namen und den Ruf der Schule in Misskredit bringen kann. Die Weitergabe von Informationen oder Mitteilungen wird ebenfalls im Rahmen dieser Ordnung geregelt.

### 4. INTERPRETATIONEN UND DEFINITIONEN

Sofern sich aus dem Kontext nichts anderes ergibt, haben die folgenden Begriffe in dieser Ordnung die angegebene Bedeutung:

**Beratungsgremium** bezeichnet das Gremium, das im Sinne von Abschnitt 7.4.4 dieser Ordnung gebildet wird.

**Anti-Diskriminierungs-Multi-Stakeholder-Panel (ADMSP)** bezieht sich auf das Gremium, das aus je einem gewählten Mitglied des Elternbeirats, des Vorstands, der Schulleitung, des Lehrerbeirats, der Lehrerschaft, des Mitarbeiterpersonals, des Verwaltungspersonals und der Schülerschaft besteht. Die DSK wird sich bemühen, dass die Mitglieder des Gremiums die Vielfalt der DSK-Schulgemeinschaft repräsentieren.

**Vorsitzende/r** ist der/die Vorsitzende des ADMSP

**Beschwerdeführer/in** bezieht sich auf die Person, die behauptet, dass ein diskriminierendes Verhalten stattgefunden hat. Diese Person kann, muss aber nicht die unmittelbar von der Diskriminierung betroffene Person sein und muss nicht notwendigerweise ein Mitglied der DSK sein.

**Beschwerde** bezeichnet eine Beschwerde im Sinne dieser Ordnung, die den Vorwurf der Diskriminierung betrifft.

**Diskriminierung** in diesem Dokument bezieht sich auf **ungerechtfertigte** Diskriminierung und bedeutet jede Handlung oder Unterlassung, einschließlich einer Ordnung, eines Gesetzes, einer Regel, einer Praxis, eines Zustandes oder einer Situation, die direkt oder indirekt -

- (a) einer Person aufgrund eines oder mehrerer der verbotenen Gründe Belastungen, Verpflichtungen oder Nachteile auferlegt oder
- (b) einer Person Leistungen, Chancen oder Vorteile vorenthält.

**DSK** bedeutet die Deutsche Internationale Schule Kapstadt.

**DSK-Gemeinschaft** bezieht sich auf Mitarbeitende, Lernende und Mitglieder des Deutschen Schulvereins Kapstadt.

**Mitarbeiter/in** bedeutet ein/eine Angestellte/r der DSK.

**Gleichheit** bedeutet, dass man fair und unparteiisch behandelt wird.

**Belästigung** bedeutet unerwünschtes Verhalten, das anhaltend oder schwerwiegend ist und erniedrigt, demütigt oder ein feindseliges oder einschüchterndes Umfeld schafft oder darauf abzielt, Unterordnung durch tatsächliche oder angedrohte nachteilige Folgen herbeizuführen, und das im Zusammenhang steht mit

- (a) Rasse
- (b) Geschlecht, Gender oder sexueller Orientierung, oder
- (c) der Zugehörigkeit einer Person zu einer Gruppe, die durch einen oder mehrere der verbotenen Gründe identifiziert wird, oder ein mit dieser Gruppe verbundenes Merkmal oder der mutmaßlichen Zugehörigkeit zu einer solchen Gruppe

**Lernende/r** ist ein/e bei der DSK angemeldete/r Lernende/r.

**Eltern** sind der biologische Vater und die biologische Mutter eines/r Lernenden, die die elterlichen Rechte für ihr Kind ausüben, oder Personen, die ein Kind rechtlich adoptiert haben. Für die Zwecke dieser Ordnung gelten als Eltern auch die gesetzlichen Vormünder.

**Verbotene Gründe** sind

- (a) Rasse, Geschlecht, Sex, Schwangerschaft, Familienstand, ethnische oder soziale Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung, Religion, Gewissen, Glaube, Kultur, Sprache und Geburt; oder
- (b) wenn eine Diskriminierung aufgrund dieses anderen Grundes -
  - (i) eine systembedingte Benachteiligung verursacht oder aufrechterhält;
  - (ii) die Menschenwürde untergräbt; oder
  - (iii) die gleichberechtigte Wahrnehmung der Rechte und Freiheiten einer Person in einer schwerwiegenden Weise beeinträchtigt, die mit einer Diskriminierung aus einem Grund nach Absatz (a) vergleichbar ist

**Rassismus** bedeutet die Befürwortung oder Äußerung der Überzeugung oder Haltung, dass eine Person aufgrund ihrer Hautfarbe oder ethnischen Zugehörigkeit als minderwertig oder höherwertig als andere zu behandeln ist.

**Rassistisch** ist, was durch Rassismus gekennzeichnet ist.

**Rassistische Belästigung** ist ein Verhalten oder eine Äußerung, die rassistisch geprägt ist und darauf abzielt, eine Person zu erniedrigen, zu demütigen, zu verängstigen oder ein feindseliges oder einschüchterndes Umfeld zu schaffen.

**Beschuldigte/r** bezieht sich auf die Person, gegen die die Beschwerde eingereicht wurde.

**Schwerwiegendes Fehlverhalten** liegt vor, wenn eine Person Hassreden, Gewalt oder Drohungen verwendet, rassistisch, sexistisch oder sexuell belästigt, Drogen und/oder pornografisches und/oder nazistisches Material besitzt oder verteilt oder sich in der Öffentlichkeit unsittlich verhält.

**Dritte** bezieht sich (a) auf eine Einzelperson oder ein Unternehmen, das weder Schüler/in noch Angestellte/r noch Elternteil der DSK ist, mit dem die DSK jedoch eine vertragliche Vereinbarung getroffen hat, in der die Verbindlichkeit dieser Ordnung anerkannt wird; (b) auf die Mitarbeiter einer dritten Partei, die Dienstleistungen an der DSK erbringen.

## 5. ARTEN VON DISKRIMINIERUNG

Die DSK verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung. Diskriminierung kann unerwünschtes verbales oder nonverbales Verhalten umfassen.

## **5.1 Kategorien**

Gemäß dem Gleichstellungsgesetz der Republik Südafrika gibt es vier Kategorien von Diskriminierung:

### **5.1.1 Direkte Diskriminierung**

Wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse, ihres Geschlechts, ihrer Schwangerschaft, ihres Familienstands, ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer Religion, ihres Gewissens, ihrer Weltanschauung, ihrer Kultur, ihrer Sprache und ihrer Geburt oder aufgrund anderer verbotener Gründe, wie sie in der südafrikanischen Verfassung aufgeführt sind, benachteiligt behandelt wird.

### **5.1.2 Indirekte Diskriminierung**

Wenn Praktiken und Ordnungen eine bestimmte Gruppe von Personen stärker betreffen als andere, und wenn solche Praktiken und Maßnahmen scheinbar neutral sind, aber in Wirklichkeit eine unverhältnismäßige Auswirkung auf Personen aus verschiedenen Gruppen haben.

### **5.1.3 Belästigung**

Unerwünschte Verhaltensweisen, die andauernd oder schwerwiegend sind und ein feindseliges oder einschüchterndes Umfeld schaffen oder durch tatsächliche oder angedrohte nachteilige Folgen zur Unterordnung veranlassen sollen und die mit der Zugehörigkeit einer Person zu einer Gruppe, die durch einen oder mehrere der verbotenen Gründe identifiziert wird, oder mit einem mit einer solchen Gruppe verbundenen Merkmal zusammenhängen.

### **5.1.4 Hassrede**

Die Veröffentlichung, Verbreitung, Befürwortung oder Weitergabe von auf einem oder mehreren der verbotenen Gründe beruhenden Äußerungen gegen eine Person oder eine Personengruppe, die nach vernünftigem Ermessen als eindeutige Absicht ausgelegt werden könnten:

5.1.4.1 verletzend zu sein;

5.1.4.2 Schaden zuzufügen oder Schaden zu verursachen;

5.1.4.3 Hass zu fördern oder zu verbreiten.

## **5.2 Beispiele**

Beispiele für Diskriminierung sind unter anderem die folgenden Äußerungen, Handlungen und Praktiken:

- Abfällige Bemerkungen über die Rasse, das Geschlecht, die Hautfarbe, die ethnische Zugehörigkeit, die Fähigkeiten, die Gesellschaftsschicht, das Herkunftsland, die sexuelle Orientierung, die religiöse Überzeugung, die politische Überzeugung oder jedes andere Merkmal der Identität oder des Unterschieds und/oder abfällige Bemerkungen über eine Person aufgrund eines der oben genannten Merkmale.
- Verwendung von Slangbegriffen, die diskriminierend sind, um sich auf eine Person anderer Rasse, anderen Geschlechts, anderer Hautfarbe, anderer ethnischer

Zugehörigkeit, anderer Fähigkeiten, anderer Klassen, anderer Herkunftsländer, anderer sexueller Orientierung, anderer religiöser oder politischer Überzeugungen oder anderer Identitätsmerkmale oder Unterschiede zu beziehen.

- Beschimpfungen, Wolfspfeifen oder andere Versuche, jemanden aufgrund seiner Rasse, seines Geschlechts, seiner Hautfarbe, seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner Fähigkeiten, seiner Klasse, seines Herkunftslandes, seiner sexuellen Orientierung, seines religiösen Glaubens, seiner politischen Überzeugung oder anderer Identitätsmerkmale oder Unterschiede öffentlich in Verlegenheit zu bringen oder zu demütigen.
- Körperliche Misshandlung, z. B. Schlagen, Stoßen, Beinstellen, Kneifen, Ohrfeigen, Schlagen oder Androhung von körperlicher Misshandlung, die der Täter offen mit der Rasse, dem Geschlecht, der Hautfarbe, der ethnischen Zugehörigkeit, den Fähigkeiten, der Klasse, dem Herkunftsland, der sexuellen Orientierung, dem religiösen Glauben, der politischen Überzeugung oder anderen Identitätsmerkmalen oder Unterschieden des Opfers in Verbindung bringt.
- Erstellung und Veröffentlichung von Memos oder anderen diskriminierenden Darstellungen von Personen in sozialen Medien, die für eine Person aufgrund von Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Fähigkeiten, Klasse, Herkunftsland, sexueller Orientierung, religiösem Glauben, politischer Überzeugung oder anderen Identitätsmerkmalen oder Unterschieden abwertend oder beleidigend sind.
- Das Tragen rassistischer Abzeichen, z. B. des Hakenkreuzes, der alten Apartheidflagge, der Flagge der Konföderierten usw.
- Ablehnung der Teilnahme an Schulaktivitäten (z. B. Gruppenarbeit) oder der gemeinsamen Nutzung von Wohn-/Arbeitsräumen aus offenen oder versteckten diskriminierenden Gründen, die mit Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Fähigkeiten, Klasse, Herkunftsland, vermeintlicher oder tatsächlicher sexueller Orientierung, religiösem Glauben, politischer Überzeugung oder anderen Identitätsmerkmalen oder Unterschieden zusammenhängen.
- Beleidigende Gesten oder Körpersprache, die sich auf Personen einer bestimmten Identitätsgruppe beziehen und diese absichtlich ausschließen.
- Bewusster Ausschluss von Personen von Aktivitäten aufgrund von Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Fähigkeiten, Klasse, Herkunftsland, sexueller Orientierung, religiöser Überzeugung, politischer Überzeugung oder anderen Identitätsmerkmalen oder Unterschieden.
- Das Erzählen von Witzen, die abwertend oder beleidigend für Mitglieder einer bestimmten Rasse, eines bestimmten Geschlechts, einer bestimmten Klasse, einer bestimmten sexuellen Ausrichtung, einer bestimmten Sprache oder einer bestimmten religiösen Gruppe sind.
- Slangausdrücke oder abfällige Bemerkungen über Rasse, Beziehungen zwischen Rassen, Homosexualität, Geschlechtsidentität, Religion usw.
- Jemandem zu sagen, dass er aufgrund eines vermeintlichen oder tatsächlichen Merkmals nicht in die Schule gehört.
- Nachahmung von Akzenten oder Sprachmustern, um sich über jemanden lustig zu machen oder ihn lächerlich zu machen.

- Negative, diskriminierende oder beleidigende Bemerkungen über Einzelpersonen oder Gruppen in Bezug auf:
  - Aussehen (z. B. Kleidung)
  - Essen
  - Akzent
  - Dialekt, Sprache
  - sozialen Status
  - finanziellen Status
  - körperliche Fähigkeiten
  - intellektuelle Fähigkeiten
  - Kultur
  - Religion
  - Herkunftsland
  - Familienzusammensetzung
  - vermeintliche oder tatsächliche sexuelle Orientierung
  
- **Jede andere Form negativer oder abwertender Handlungen, Verhaltensweisen oder Behandlung** im Zusammenhang mit Identitätsmerkmalen oder Unterschieden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf das Weiterleiten und/oder Liken von diskriminierenden Inhalten über das Internet und/oder in sozialen Medien.

Das **Anti-Diskriminierungs-Multi-Stakeholder-Panel** hat das Recht, Diskriminierung anhand von Beispielen festzustellen, die hier möglicherweise nicht aufgeführt sind. Das Gremium kann auf der Grundlage seines begründeten Verständnisses von Intersektionalität und Diskriminierung weitere Beispiele für den Tatbestand der Diskriminierung bestimmen, die über die hier aufgeführten Beispiele hinausgehen, jedoch unter der Voraussetzung, dass eine solche Bestimmung stets im Einklang mit dem deutschen Grundgesetz und der südafrikanischen Verfassung und anderen geltenden Gesetzen und Vorschriften erfolgt.

## 6. GRUNDSÄTZE

6.1 Gemäß dem Verhaltenskodex der DSK und dem Ethikkodex für Lehrkräfte ist das Personal verpflichtet, sich korrekt zu verhalten, was auch bedeutet, nicht gegen diese Ordnung zu verstoßen. Im Sinne dieser Ordnung ist es ein Fehlverhalten, wenn sich ein Mitglied des Personals an rassistischen, diskriminierenden oder belästigenden Handlungen beteiligt.

6.2 Im Sinne des Verhaltenskodex für Lernende sind Diskriminierung, Rassismus und jede Form von Belästigung ebenfalls verboten.

- Lernende, Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, diskriminierende Handlungen zu unterlassen.
- Lernende, Führungskräfte und Mitarbeiter sollten darauf achten, dass ihr Verhalten keinen Anstoß erregt, und sie sollten andere von diskriminierendem Verhalten abhalten.
- Die Auswirkungen diskriminierenden Verhaltens, die der/die Beschwerdeführer/in erfährt, werden sehr ernst genommen.

## 7. UMSETZUNG DER ORDNUNG

### 7.1 Rollen und Verantwortlichkeiten

#### Schulleitung

- Die Schulleitung ist für die Umsetzung dieser Ordnung und die Durchsetzung ihrer Bestimmungen verantwortlich.
- In Bezug auf die Kommunikation ist die Schulleitung für Folgendes verantwortlich:
  - a. regelmäßige Information der gesamten DSK-Gemeinschaft über die in dieser Ordnung festgelegten Bestimmungen sowie über die Grundsätze und Überlegungen, die dieser Ordnung zugrunde liegen
  - b. sicherzustellen, dass Änderungen und Ergänzungen dieser Richtlinie der gesamten DSK-Gemeinschaft mitgeteilt werden
  - c. Regelmäßige Kommunikation mit dem ADMSP
- Die Schulleitung ist für Folgendes im Zusammenhang mit dem Beschwerdeverfahren verantwortlich:
  - a. Die Ernennung, zusammen mit dem Vorstand, des/der TDI-Beauftragten, der/die auch die Rolle des/der Vorsitzenden des ADMSP übernimmt,
  - b. Unterstützung bei der Ernennung und Auswahl des ADMSP.
  - c. Erteilung eines Mandats für das ADMSP und Sicherstellung, dass das ADMSP seine Aufgaben im Einklang mit dieser Ordnung und dem erteilten Mandat erfüllt.
  - d. Koordinierung, Untersuchung und Durchsetzung der Ergebnisse und Beschlüsse des Beschwerdeverfahrens in Übereinstimmung mit dem DSK-Verhaltenskodex.
  - e. Vorbereitung der Feststellungen und Entscheidung über das Ergebnis sowie über die Sanktionen, falls dies erforderlich ist, gemäß dem Verhaltenskodex der DSK.
  - f. Sicherstellung, dass das ADMSP nicht an der Erfüllung seines Mandats gehindert wird.

#### Anti-Discrimination Multi-Stakeholder Panel (ADMSP)

- Das ADMSP ist die formelle Stelle, bei der Beschwerden über Diskriminierung eingereicht werden, und hat folgende Aufgaben:
  - a. Bereitstellung detaillierter Informationen über die Möglichkeiten, die dem/der Beschwerdeführer/in bei Einreichung einer Beschwerde zur Verfügung stehen. Dazu gehören die verschiedenen Verfahrensoptionen, die jeweils beabsichtigten Ergebnisse und die Rechte und Pflichten, die in dieser und/oder anderen Richtlinien der DSK dargelegt sind.



- b. Unterstützung des/der Beschwerdeführers/in bei der Einreichung einer Beschwerde und Bereitstellung von angemessenen Ressourcen und Unterstützung dafür.
  - c. Unterstützung und Bereitstellung detaillierter Informationen über die dem/der Beschuldigten zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, sobald eine Beschwerde eingereicht wurde. Dazu gehören die verschiedenen Verfahrensoptionen, die jeweils beabsichtigten Ergebnisse und die in dieser und anderen Ordnungen dargelegten Rechte und Pflichten.
  - d. Aufzeichnung aller Beschwerden und Weiterleitung der Angelegenheit für weitere Maßnahmen an die Schulleitung, wie im DSK-Verhaltenskodex festgelegt.
  - e. Erstellung eines Beschwerdeprotokolls, falls der/die Beschwerdeführer/in beschließt, das formelle Beschwerdeverfahren einzuleiten, und Weiterleitung der Angelegenheit an die Schulleitung für weitere Maßnahmen, wie im DSK-Verhaltenskodex festgelegt.
  - f. Sicherstellung, dass alle am Beschwerdeverfahren beteiligten Parteien Beratung und sonstige Unterstützung erhalten, falls dies vom ADMSP und den beteiligten Parteien als notwendig erachtet wird.
  - g. Zusammenstellung und Aufbewahrung von Berichten über Beschwerden, Beschwerdeverfahren und Ergebnisse von Beschwerdeverfahren.
  - h. Erhalt einer Information der Schulleitung über die Lösung / das Ergebnis einer Beschwerde.
  - i. Wahrnehmung aller Aufgaben gemäß Abschnitt 7.2 dieser Ordnung.
- In Bezug auf Kontrolle und Evaluierung:
    - a. Das ADMSP wird die vorgebrachten Fälle dokumentieren, der Schulleitung Bericht erstatten und regelmäßig Statistiken/Analysen erstellen, um Trends zu erkennen. Die Schulleitung wird dem Vorstand regelmäßig Bericht erstatten. (siehe 11.)
    - b. Das ADMSP empfiehlt relevante Änderungen, neue Ziele und Unterstützungsmaßnahmen und berät die Schulleitung bei der strategischen Planung unter Verwendung von Informationen und Statistiken, die im Rahmen des Dokumentations- und Bewertungsprozesses gesammelt und analysiert wurden.

### **TDI Beauftragte/r**

- Der/die TDI-Beauftragte wird von der Schulleitung und dem Vorstand ernannt.
- Der/die TDI-Beauftragte übernimmt auch die Rolle des/der Vorsitzenden des ADMSP.
- Der/die TDI-Beauftragte ist zuständig für
  - a. Begleitung und Beaufsichtigung des Beschwerdeverfahrens
  - b. Berichterstattung an das ADMSP, die Schulleitung und den Vorstand
  - c. Koordinierung, Verwaltung und Beaufsichtigung der Aufgaben des ADMSP

d. bei Bedarf Kontakt zwischen der Schulleitung und dem ADMSP herzustellen.

## 7.2 Beschwerden

- Beschwerden gegen Äußerungen, Verhaltensweisen oder Handlungen im Sinne von Abschnitt 5 sind dem ADMSP unverzüglich zur Kenntnis zu bringen, sobald dies unter den gegebenen Umständen möglich ist. Eine verspätete Meldung (mehr als zwei Monate nach dem Vorfall) kann sich auf die Fähigkeit zur Untersuchung, die Antwortzeit und den Zeitrahmen für eine Lösung auswirken und wird daher vom ADMSP nur in Ausnahmefällen angenommen.
- Das ADMSP wird alle eingegangenen Beschwerden dokumentieren.
- Ein/e Beschwerdeführer/in (oder eine Person, die im Namen des/der Beschwerdeführers/in handelt) soll nur Fälle melden, in denen er/sie Anhaltspunkte dafür hat, dass eine Diskriminierung vorgefallen ist.
- Anonyme Beschwerden werden registriert, aber nur dann angenommen und im Rahmen des informellen Verfahrens bearbeitet, wenn Beweise vorliegen, die eine Untersuchung rechtfertigen.
- Die Rechte sowohl der/des Beschwerdeführers/in als auch des/der Beschuldigten müssen geschützt werden.
- Das ADMSP muss die in dieser Ordnung genannten Verfahren in fairer und gerechter Weise anwenden.
- Beschwerden können dem ADMSP von dem/der Beschwerdeführer/in oder von jeder anderen Person, die Kenntnis von einer solchen Diskriminierung hat und auf Wunsch des/der Beschwerdeführers/in handelt, gemeldet werden. Das ADMSP benötigt die Zustimmung der diskriminierten Person, damit das Verfahren eingeleitet werden kann. Liegt die Zustimmung nicht vor, wird der Vorfall dennoch dokumentiert.
- Jede Beschwerde muss von der Beschwerde führenden Person schriftlich festgehalten und an das ADMSP (ADMSP@dsk.co.za) gesandt und so bald wie möglich der Schulleitung zur Untersuchung übergeben werden. (siehe Anhang A für das Beschwerdeformular)
- Wird die Beschwerde einer Lehrkraft oder einem Mitarbeiter zur Kenntnis gebracht, muss diese Person die Beschwerde unverzüglich an das ADMSP weiterleiten.
- Wurde dem ADMSP ein Diskriminierungsvorfall gemeldet, muss es gemeinsam mit der Schulleitung alle notwendigen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass eine solche Beschwerde zügig und angemessen bearbeitet wird.
- Sowohl der/die Beschwerdeführer/in als auch der/die Beschuldigte erhalten Unterstützung und/oder Beratung durch das ADMSP und/oder Beratung durch das Star Centre oder die Berater für das Personal.

Obwohl das Verfahren eine von zwei möglichen Optionen beinhaltet, sollte sich der/die Beschwerdeführer nicht gezwungen fühlen, die eine oder andere Option zu akzeptieren.

### 7.3 Informelles Verfahren

- 7.3.1 Ein/e Beschwerdeführer/in kann das informelle Verfahren als bevorzugte Maßnahme zur Beilegung einer Beschwerde wählen, vorausgesetzt, dass alle direkt an der Beschwerde beteiligten Parteien ihre Zustimmung gegeben haben.
- 7.3.2 Die Verfügbarkeit und Anwendbarkeit des informellen Verfahrens muss dem/der Beschwerdeführer/in von einem Mitglied des ADMSP klar und ausführlich erläutert werden, bevor dieses Verfahren eingeleitet wird.
- 7.3.3 Es müssen vorbereitende Gespräche mit dem/der Beschwerdegegner/in und mit allen anderen Personen geführt werden, die Informationen liefern können, die einem/r mit dem informellen Verfahren beauftragten Mediator/in hilfreich sein können. Diese Gespräche können in Abwesenheit des/der Beschwerdeführers/in geführt werden, bedürfen jedoch seiner/ihrer Zustimmung.
- 7.3.4 Informelle Interventionen können eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen umfassen:
- a) Mit Zustimmung des/der Beschwerdeführers/in kann ein/e vom ADMSP beauftragte/r geeignete/r Mediator/in auf den/die Beschwerdegegner/in zugehen, um den Kontext und die Art der Beschwerde zu erläutern und eine gütliche Einigung zu erzielen. Je nach Wunsch des/der Beschwerdeführers/in kann die Identität des/der Beschwerdegegners/in offengelegt werden oder nicht.
  - b) Wenn der/die Beschwerdegegner/in die Verantwortung für sein/ihr Verhalten anerkennt, wird ein Mitglied des ADMSP ein Verfahren einleiten, um ihm/ihr die Möglichkeit zu geben, eine den Umständen angemessene Entschuldigung anzubieten.
  - c) Wenn die Bedingungen und die Annahme einer solchen Entschuldigung komplexer sind, kann das ADMSP eine Diskussion moderieren. In diesem Fall kann die Angelegenheit einem ADMSP-Gremium vorgelegt werden, das aus höchstens drei Personen besteht, um Vorschläge und Diskussionen zu prüfen und eine oder mehrere Empfehlungen abzugeben. Dieses Gremium ist in keiner Weise als Disziplinaranhörung zu verstehen, und seine Empfehlungen sind nicht bindend. Ziel dieses Verfahrens ist es, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Die Auswahl der Mitglieder des Gremiums liegt im Ermessen des/der Vorsitzenden oder seines/ihrer Beauftragten.
- 7.3.5 Der/die Beschwerdeführer/in behält das Recht, den formellen Weg zu wählen. Dieses Recht bleibt während des gesamten informellen Verfahrens bestehen und verfügbar. Die Entscheidung des/der Beschwerdeführers/in, den informellen Weg zu beschreiten, darf seine/ihre ursprüngliche Beschwerde in keiner Weise schmälern.
- 7.3.6 Der/die Beschwerdegegner/in hat das Recht, die Teilnahme am informellen Verfahren zu verweigern, und aus einer solchen Weigerung dürfen in nachfolgenden Verfahren keine nachteiligen Schlüsse gezogen werden.
- 7.3.7 Ein schriftlicher Bericht, der eine kurze Zusammenfassung und das Ergebnis des informellen Verfahrens enthält, wird vom ADMSP aufbewahrt und vertraulich behandelt und nur dem/der Schulleiter/in oder seinem/ihrer Beauftragten auf dessen/deren Ersuchen hin zur Verfügung gestellt, falls dies bei der Prüfung der Notwendigkeit weiterer Maßnahmen erforderlich sein sollte.

- 7.3.8 Es müssen alle Anstrengungen unternommen werden, um das informelle Verfahren innerhalb von drei Schulwochen (Ferienzeiten ausgenommen) nach Übermittlung der Beschwerde an das ADMSP durchzuführen.
- 7.3.9 Die Vertraulichkeit des Verfahrens, der Teilnehmer/innen und des Berichts muss während des gesamten Prozesses oder eines anderen Prozesses, der sich aus dem informellen Verfahren ergeben hat, gewahrt werden.
- 7.3.10 Kein Teil des informellen Verfahrens, ob mündlich oder schriftlich, darf in einer späteren Anhörung als Beweismittel herangezogen werden.
- 7.3.11 Am Ende des informellen Verfahrens sollte das ADSMP feststellen, ob der/die Beschwerdeführer/in oder der/die Beschwerdegegner/in weitere Beratung, Betreuung oder Unterstützung benötigt.

#### **7.4 Formelles Verfahren**

- 7.4.1 Ein/e Beschwerdeführer/in kann sich für den formellen Weg entscheiden, ohne zuvor ein informelles Verfahren durchlaufen zu haben. Mit dem formellen Verfahren soll sichergestellt werden, dass genügend Beweise gesammelt werden, damit die Schulleitung entscheiden kann, ob aufgrund eines Verstoßes gegen diese Ordnung disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden sollen.
- 7.4.2 Möchte der/die Beschwerdeführer/in ein formelles Verfahren einleiten, muss er/sie dies dem ADMSP mitteilen und eine schriftliche Erklärung verfassen und unterzeichnen, in der er/sie die mutmaßliche Diskriminierung vollständig darlegt. (siehe Anhang A)
- 7.4.3 Die Verfügbarkeit und Angemessenheit des formellen Verfahrens, einschließlich der verfügbaren Hilfs- und Unterstützungsstrukturen, muss dem/der Beschwerdeführer/in von einem Mitglied des ADMSP klar und ausführlich erläutert werden, bevor dieses Verfahren eingeleitet wird.
- 7.4.4 Ein Beratungsgremium, bestehend aus drei Mitgliedern des ADMSP, wird vom ADMSP einberufen, um alle relevanten Informationen zu sammeln. Dieses Beratungsgremium kann den/die Beschwerdeführer/in beraten und unterstützen und bei der Formulierung eines Beschwerdeprotokolls auf der Grundlage der schriftlichen Erklärung des/der Beschwerdeführers/in helfen. Das Beschwerdeprotokoll wird dem/der Schulleiter/in oder seinem/seiner/ihrer/ihrer Stellvertreter/in und dem/der Vorsitzenden des ADMSP übermittelt.
- 7.4.5 Die Schulleitung ergreift alle angemessenen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Beschwerden über Diskriminierung ernsthaft geprüft und auf faire, dringende, zügige und einheitliche Weise behandelt werden.
- 7.4.6 Jede Person, die sich eines schweren oder wiederholten Fehlverhaltens schuldig gemacht hat, kann aus dem Arbeitsverhältnis entlassen (im Falle von Angestellten) oder von der DSK ausgeschlossen werden (im Falle von Lernenden). Im Falle eines Dritten kann dies die Kündigung eines Vertrages zur Folge haben.
- 7.4.7 Wenn das formelle Verfahren in Bezug auf Schüler angewandt werden muss, meldet das ADMSP die Angelegenheit dem/der Schulleiter/in oder seinem/ihrer Beauftragten und die Angelegenheit wird gemäß dem Verhaltenskodex der DSK behandelt.
- 7.4.8 Wenn das formelle Verfahren in Bezug auf Angestellte angewandt wird, müssen die geltenden Disziplinarverfahren für das Personal beachtet werden.

- 7.4.9 Den Vertretern der Schulleitung wird empfohlen, vor der Einleitung und während des Disziplinarverfahrens das ADMSP zu konsultieren.

## **7.5 Ermittlungen und Disziplinarverfahren**

Bei jeder Untersuchung einer Diskriminierungsbeschwerde wird darauf geachtet, dass die geschädigte Person nicht benachteiligt wird und dass die Position der anderen Parteien nicht beeinträchtigt wird, falls sich die Beschwerde als unbegründet erweist.

- 7.5.1 Wird der Verdacht geäußert, dass das Verhalten eines Lernenden ein schwerwiegendes Fehlverhalten darstellen könnte, muss der Vorwurf dem/der Schulleiter/in zur Kenntnis gebracht werden, um -
- (a) zu untersuchen oder eine Untersuchung zu veranlassen, um festzustellen, ob es Gründe für eine Disziplinaranhörung gibt;
  - (b) zu entscheiden, ob ausreichende Beweise vorliegen, um ein Disziplinarverfahren gegen den Lernenden einzuleiten, und ob er/sie die Angelegenheit dem Schulvorstand meldet.
- 7.5.2 Der Grundsatz, dass eine Person unschuldig ist, bis ihre Schuld bewiesen ist, muss während der gesamten Untersuchung beachtet werden. Das bedeutet, dass der/die Schulleiter/in eine Disziplinaranhörung einberufen muss, wenn Beweise dafür vorliegen, dass ein schweres Fehlverhalten stattgefunden haben könnte. Dieser Aspekt unterliegt der Überprüfung, da alle Beweise der Untersuchung dokumentiert und den Betroffenen auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden müssen.
- 7.5.3 Die Befragung von Zeugen muss im Interesse der Transparenz und für Zwecke weiterer Ermittlungen schriftlich protokolliert werden. Die Wahrung der Vertraulichkeit ist unbedingt zu gewährleisten.
- 7.5.4 Zeugen dürfen nicht eingeschüchtert und/oder beeinflusst werden. Zeugen dürfen auch nicht zu Aussagen verleitet oder zu bestimmten Aussagen aufgefordert werden. Aggressive Konfrontationen oder das Erzwingen eines Geständnisses sind verboten.
- 7.5.5 Die beschuldigte Person muss die Möglichkeit haben, ihre Eltern um Unterstützung zu bitten, wenn von ihr erwartet wird, dass sie eine Aussage macht, die sie belasten könnte.
- 7.5.6 Wenn nach der Untersuchung aus triftigen Gründen genügend Beweise vorliegen, kann der/die Schulleiter/in als Vorsichtsmaßnahme den/die Beschuldigte/n bis zu einer Disziplinaranhörung innerhalb von 7 Tagen vorläufig suspendieren.
- 7.5.7 Schwerwiegende Vorfälle von Diskriminierung oder fortgesetzte oder wiederholte Diskriminierung nach Verwarnungen sind entlassungsfähige Vergehen.
- 7.5.8 Wenn DSK-Lernende Opfer von Diskriminierung werden, wird ihnen Beratung durch die DSK-Unterstützungsstrukturen, z.B. das STAR CENTRE, angeboten. Angestellten wird Unterstützung durch einen Berater angeboten.
- 7.5.9 Kein Mitglied des ADMSP hat ein Stimmrecht oder eine Entscheidungsbefugnis in einem Disziplinarverfahren.
- 7.5.10 Beschwerdeführer/in und die geschädigte Partei können Sanktionsmöglichkeiten vorschlagen, die das Disziplinargremium bei seiner endgültigen Entscheidung in Betracht ziehen kann.

7.5.11 Die Person, die den Vorsitz in der Disziplinaranhörung führt, sollten alle angemessenen Möglichkeiten zur Wiedergutmachung des durch die Diskriminierung entstandenen Schadens in Betracht ziehen.

**Lernende:**

- a. erzieherische und/oder disziplinarische Maßnahmen, wie im Verhaltenskodex festgelegt
- b. andere geeignete Sanktionen, die von dem zuständigen Disziplinarausschuss beschlossen werden.

**Mitarbeitende:**

- a. Disziplinarmaßnahmen gemäß Verhaltenskodex, Arbeitsvertrag und geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen
- b. andere geeignete Sanktionen, die vom zuständigen Disziplinarausschuss beschlossen werden

**Eltern:**

- a. Ausschluss vom Schulgelände, von Ausschüssen oder Schulaktivitäten
- b. Kündigung des Vertrags mit dem Deutschen Schulverein Kapstadt
- c. geeignete Sanktionen, die vom zuständigen Disziplinarausschuss beschlossen werden

**Dritte :**

- a. Ausschluss vom Schulgelände
- b. Beendigung/Kündigung von Dienstleistungen, Verträgen oder Vereinbarungen zwischen dem Dritten und der DSK

## **7.6 Strafrechtliche und zivilrechtliche Anzeigen**

Ein Diskriminierungsopfer hat das Recht, gegen einen mutmaßlichen Täter eine gesonderte Straf- und/oder Zivilklage zu erheben. Die gesetzlichen Rechte des Opfers werden durch diese Ordnung in keiner Weise eingeschränkt.

## **7.7 Widerspruchsverfahren**

Sollte eine Beschwerde über eine angebliche Diskriminierung durch die oben beschriebenen internen Verfahren nicht zufriedenstellend gelöst werden können, kann jede Partei innerhalb von 30 Arbeitstagen (Feier- und Ferientage ausgeschlossen) nach Auftreten der Streitigkeit die Angelegenheit weiterleiten:

- Im Falle eines Lernenden, der Opfer einer Diskriminierung ist, an den/die Vorsitzende/n des Schulvorstandes. Der Vorstand trifft eine endgültige Entscheidung, wie im Verhaltenskodex festgelegt.
- Ist ein Lernender mit der endgültigen Entscheidung des Vorstands immer noch nicht zufrieden, kann er die Angelegenheit an die zuständige Person im Bildungsministerium des Westkaps (Eduhead.eduhead@westerncape.gov.za) weiterleiten.

- Falls ein Arbeitnehmer Opfer einer Diskriminierung ist, kann er die Angelegenheit an den CCMA zur Schlichtung gemäß Artikel 135 des *Labour Relations Act* weiterleiten. Bleibt der Streit ungelöst, kann jede Partei innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der vom Commissioner ausgestellten Bescheinigung gemäß Artikel 135 (5) das Arbeitsgericht anrufen.

## 8. VERTRAULICHKEIT

- 8.1 Lernende, Schulleitung, Arbeitgeber, ADMSP-Mitglieder und Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass Beschwerden über Diskriminierung so untersucht und behandelt werden, dass die Identität der beteiligten Personen vertraulich behandelt wird.
- 8.2 In Fällen von Diskriminierung müssen die Lernenden, die Schulleitung, die Mitarbeiter und die betroffenen Parteien bestrebt sein, bei der disziplinarischen Untersuchung Vertraulichkeit zu wahren. Nur Mitglieder der Schulleitung, die geschädigte Person, ihr/e Vertreter/in, der/die Beschuldigte, Zeugen und, falls erforderlich, ein/e Dolmetscher/in sollten bei der Disziplinaruntersuchung anwesend sein.
- 8.3 Lernende, Führungskräfte und Arbeitgeber sind verpflichtet, jeder Partei oder ihren Vertretern die Informationen offen zu legen, die vernünftigerweise notwendig sind, um die Parteien in die Lage zu versetzen, sich auf ein Verfahren im Sinne dieser Ordnung vorzubereiten.
- 8.4 Die Weitergabe von Informationen oder die Veröffentlichung des Namens/der Namen des/der Beschwerdeführers/in und/oder des/der Beschuldigten des mutmaßlichen Vorfalls oder der Untersuchung oder des informellen/formellen Prozesses oder der Einzelheiten einer Disziplinaranhörung an Personen, die nicht direkt an dem Verfahren beteiligt sind, oder an Dritte oder an Personen außerhalb der DSK-Strukturen (außer in den in 7.6 und 7.7 genannten Fällen, einschl. Fachleuten, die zur Vertraulichkeit verpflichtet sind), elektronisch, schriftlich oder mündlich, wird als schwerwiegender Verstoß gegen den Verhaltenskodex / Arbeitsvertrag / Elternvertrag / POPIA angesehen und kann weitere rechtliche Folgen haben.

## 9. ZUSÄTZLICHE UNTERSTÜTZUNGS- UND SCHUTZMASSNAHMEN

Zusätzliche Unterstützungs- und Schutzmaßnahmen können unter anderem sein:

- a. Eine vorübergehende Änderung der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsumfelds für das Personal, sofern erforderlich und angemessen;
- b. Unterstützung für Lernende, sofern erforderlich und angemessen;
- c. Sonderurlaub für Mitarbeiter. Ist der bestehende Anspruch eines Mitarbeiters auf Krankheitsurlaub erschöpft, prüft die Schulleitung die Gewährung von zusätzlichem Krankheitsurlaub, sofern dies erforderlich und angemessen ist.
- d. Sonderurlaub für Lernende, sofern erforderlich und angemessen
- e. Suspendierung des/der Beschuldigten, sofern dies erforderlich und angemessen ist. Dies kann insbesondere in Fällen erfolgen, in denen straf- und zivilrechtliche Anschuldigungen gegen eine/n Mitarbeiter/in oder Lernenden erhoben wurden.

## 10. FALSCH ANSCHULDIGUNGEN

Unbegründete, leichtfertige oder böswillige Anschuldigungen (direkte Gespräche, Handlungen, E-Mails, Telefonanrufe, Postings und/oder Nachrichten auf Social-Media-Plattformen usw.) werden in einem ebenso ernst genommen, und die Person(en), die solche falschen Anschuldigungen erhebt (erheben), muss/müssen selbst mit disziplinarischen Maßnahmen oder rechtlichen Schritten rechnen.

## 11. KONTROLLE UND EVALUATION

Die DSK ist sich der Bedeutung der Einhaltung dieser Antidiskriminierungsordnung bewusst und wird dafür sorgen, dass sie anonym Statistiken und Daten darüber erhebt, wie sie genutzt wird und ob sie wirksam ist. Die Schulleitung und der/die Vorsitzende des ADMSP werden dem Vorstand über die Einhaltung dieser Ordnung berichten, einschließlich der Anzahl der Vorfälle, wie sie behandelt wurden und welche Empfehlungen ausgesprochen wurden. Dieser Bericht wird in den Bericht des Schulleiters für die regelmäßigen Vorstandssitzungen aufgenommen. Ein zusammenfassender Bericht des/der TDI-Beauftragten am Ende des Überprüfungszyklus (zunächst ein Jahr, danach alle drei Jahre) dient dazu, die Wirksamkeit dieser Ordnung zu bewerten und der Schulleitung und dem Schulvorstand Empfehlungen für notwendige Änderungen zu geben.

Beschlossen durch die Gesamtlehrerkonferenz am: 16.08.2022

Beschlossen durch den Vorstand am: 05.09.2022

Unterzeichnet in Kapstadt am: 05.09.2022

gez. Rainer Nowak

\_\_\_\_\_  
Vorstandsvorsitzender DSK

gez. Alexander P. Kirmse

\_\_\_\_\_  
Schulleiter DSK



## ANNEXURE A – COMPLAINT FORM

CONFIDENTIAL DISCRIMINATION COMPLAINT FORM	
<b>Name of Complainant/s</b>	
<b>Date of Complaint</b>	
<b>Name of Complainant's/s' Representative (if any)</b>	
<b>Name of the alleged perpetrator/s (If known)</b>	
<b>Please indicate whether you would like a 'formal' or 'informal' process</b>	
Details of the complaint	
<p>Please be as specific as possible with regard to: What happened? Where it happened? When it happened, day, date and time? Who was present and witnessed the incident?</p>	
Desired Outcome	
<p>What sanctions or consequences would you as the complainant like to see with regard to this complaint? Bear in mind that this is a guide for the panel and may not be the official sanction.</p>	
<b>Signature of Complainant:</b>	<b>Date signed:</b>
<b>Signature of Complainant's representative (if any):</b>	<b>Date signed:</b>

## ANNEXURE B – PROCESS MAP

