

Handlungsleitfaden nach § 4a LHG zum Diskriminierungsschutz an der Hochschule für Musik (HfM) Karlsruhe

Der Handlungsleitfaden der HfM Karlsruhe beschreibt den Umgang mit Diskriminierung, unterstützt deren frühzeitige Erkennung und bietet konkrete Handlungsoptionen.

Ziel ist es, präventiv zu wirken, Konflikte früh zu klären und die Persönlichkeitsrechte aller Hochschulmitglieder zu schützen.

Die Hochschule steht für ein respektvolles, offenes und vertrauensvolles Arbeits- und Studenumfeld, wie es im Leitbild und im Code of Conduct verankert ist. Entsprechende Ansprechpartner der Beschwerdestelle nach AGG §13 sind auf der Seite „Schutz und Hilfe“ (<https://hfm-karlsruhe.de/studieren/schutz-und-hilfe>) aufgeführt.

Der Handlungsleitfaden gilt für alle Mitglieder der Hochschule und findet insbesondere in den Bereichen Arbeit, Studium, Forschung und Lehre Anwendung. Für Mitarbeiter der Hochschule ist das AGG rechtsbindend. Studierende werden nach AGG §2 Absatz 1 Nummer 7 behandelt.

Begriffsklärung:

Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung von Personen aufgrund geschützter Merkmale, etwa Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Identität oder Religion.

Maßgeblich ist das Ergebnis der Ungleichbehandlung, nicht deren Motiv (z. B. Absicht oder organisatorische Praxis).

Eine Benachteiligung liegt sowohl vor, wenn vergleichbare Situationen ungleich behandelt werden, als auch, wenn unterschiedliche Ausgangsbedingungen unberücksichtigt bleiben. Unterschieden wird zwischen unmittelbarer (direkter) und mittelbarer (indirekter) Diskriminierung. Auch sexuelle Belästigung stellt eine Form der Diskriminierung dar.

Diskriminierungsformen:

- **Unmittelbare Diskriminierung:**
Direkte Benachteiligung einer Person auf Grund eines geschützten Merkmals im Vergleich zu anderen.
- **Mittelbare Diskriminierung:**
Formal neutrale Regelungen, die bestimmte Gruppen faktisch benachteiligen.
- **(Sexuelle) Belästigung:**
Unerwünschtes Verhalten, das einschüchtert, herabwürdigt oder ein feindliches Umfeld schafft.
- **Verweigerung angemessener Vorkehrungen:**
Nichtbereitstellung notwendiger Anpassungen für Menschen mit Behinderungen und damit Einschränkung ihrer gleichberechtigten Teilhabe.
- **Für alle Formen gilt:**
Maßgeblich ist nicht Motiv oder Vorsatz, sondern ob im Ergebnis eine Benachteiligung vorliegt.

Für einen wirksamen Schutz ist es wichtig, zunächst festzulegen, welche Merkmale geschützt werden sollen. Die HfM Karlsruhe legt besonderen Wert auf den Schutz folgender Merkmale

- Ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibungen
- Geschlecht (inkl. Trans*- und Inter*personen)
- Religion oder Weltanschauung (einschließlich Nichtzugehörigkeit)
- Behinderung
- Lebensalter
- Sexuelle Identität
- Soziale Herkunft bzw. sozialer Status
- Chronische Krankheiten
- Familienstatus

Wie läuft eine Beschwerde ab

Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdeverfahren erfolgt in mehreren klar definierten Schritten:

1. **Entgegennahme der Beschwerde**

Die Beschwerde wird von der/dem Antidiskriminierungsbeauftragten entgegengenommen, um Doppelbefassungen zu vermeiden und einen einheitlichen Umgang sicherzustellen. Die Ansprechpartner sind auf der Homepage der HfM Karlsruhe zu finden.
(<https://hfm-karlsruhe.de/studieren/schutz-und-hilfe>)

2. **Erstgespräch**

Im Erstgespräch wird der Sachverhalt aufgenommen und der weitere Ablauf des Beschwerdeverfahrens transparent erläutert.

3. **Sachverhaltsermittlung**

Der Sachverhalt wird systematisch geprüft und relevante Informationen werden eingeholt.

4. **Rechtliche Prüfung**

Es wird geprüft, ob ein Verstoß gegen § 7 Absatz 1 AGG vorliegt.
(gilt für Mitarbeiter)

5. **Mitteilung des Ergebnisses**

Die Beschwerdeführende Person wird über das Ergebnis der Prüfung informiert.

6. **Maßnahmen/Intervention**

Falls erforderlich, ergreift die Hochschulleitung geeignete Maßnahmen zur Konfliktlösung oder Sanktionierung.

Die Beschwerde wird umfassend dokumentiert.

Maßnahmen im Überblick

Grundsätze	
<ul style="list-style-type: none">• Schutz der Persönlichkeitsrechte• Respekt und Vertrauen• AGG als rechtliche Grundlage (für Mitarbeiter)• Vorrang einvernehmlicher Lösungen	
1. Informelle Beratung	2. Formelle Beschwerde
<ul style="list-style-type: none">• vertraulich• anonym möglich• Unterstützung und Information• Klärung von Handlungsoptionen• einvernehmliche Lösung erforderlich	<ul style="list-style-type: none">• nicht anonym• offizielle Prüfung• Dokumentation• Anhörung der Beteiligten• gegebenenfalls Einbeziehung von Zeug*innen• gegebenenfalls Anzeige
Ergebnis: Lösungsansatz	Ergebnis: Entscheidung oder Maßnahme
Bei fehlender Lösung oder Eskalation	
Einbeziehung der Hochschulleitung: <ul style="list-style-type: none">• Vorgesetzte• Rektorat• Juristische Beratung• Ministerium	
Mögliche Sanktionen: <ul style="list-style-type: none">• Gespräche oder Belehrungen• Abmahnungen• Ausschlüsse oder Versetzungen	

Elemente des Leitfadens zur Konfliktlösung

Prävention

Ein zentraler Bestandteil ist die Vorbeugung durch:

- Veröffentlichung des Leitfadens
- Schulungen
- Regelmäßige Sensibilisierungsveranstaltungen

Qualitätssicherung

- anonyme Dokumentation von Fällen
- Auswertung durch die/den Antidiskriminierungsbeauftragte/en
- Weiterentwicklung präventiver Maßnahmen

Zusammenfassung

Der Leitfaden basiert auf Prävention, Vertraulichkeit und klaren Verfahren. Er bietet zwei Wege (informell und formell), die je nach Situation genutzt werden können. Ziel ist stets eine faire, transparente und möglichst einvernehmliche Konfliktlösung, ergänzt durch klare Eskalations- und Sanktionsmechanismen.