Vorgehen bei Konflikten zwischen Studierenden und Lehrenden
Infoblatt für Studierende
FB Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik · HAW Kiel

Wenn Menschen zusammenkommen, können Konflikte entstehen, etwa wenn es um unterschiedliche Sichtweisen zu Themen, zur Lehre oder zu Rechten und Pflichten von Studierenden und Lehrenden geht. Dies muss nicht per se negativ sein, sondern kann auch Anlass für Lernen und Entwicklung auf allen Seiten sein. Auch können Grenzverletzungen und Diskriminierungen[1] passieren, gewollt oder ungewollt. Diese sollten nicht, z.B. aufgrund von unterschiedlichen Machtpositionen, hingenommen werden müssen.
Die folgenden Hinweise sollen zur Orientierung dienen, was im Falle von Konflikten, Grenzverletzungen und/oder Diskriminierungen getan werden kann.

1 ***Direkter Dialog***
Erster Schritt – soweit möglich und zumutbar

- Suchen Sie das persönliche Gespräch mit der Lehrkraft und beschreiben Sie das Problem konkret und sachlich.
- Nutzen Sie Ich-Botschaften: „Ich erlebe diese Situation als …" statt Vorwürfen.
- Notieren Sie Datum, Ort und Inhalt des Gesprächs für Ihre eigene Dokumentation.

Ein direktes Gespräch ist jedoch nur dann sinnvoll, wenn es für die betroffene Person gewünscht, möglich und sicher erscheint. Insbesondere bei Machtungleichgewichten, Diskriminierung oder sexualisierten Grenzverletzungen kann es sinnvoll sein, Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Möglichkeiten der Unterstützung finden Sie unter den folgenden Punkten.

2 **Unterstützung bei Konflikten und Grenzverletzungen durch „Peer Beratung" – Gespräche mit Kommiliton*innen oder Fachschaft**
Freiwillige Klärung – Begleitung - Vermittlung
In manchen Situationen kann eine unterstützte Klärung unter Studierenden hilfreich sein. Mögliche Unterstützung:

- Gemeinsame Reflexion zu der konflikthaften oder diskriminierenden Situation
- Vorbereitung oder Begleitung von weiteren Gesprächen
- Vermittlung zwischen Beteiligten
- Unterstützung bei der Dokumentation oder Formulierung von Anliegen

1 Diskriminierung betrifft viele Dimensionen die sich auch überschneiden können. Unter Diskriminierung fallen unter anderem Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht oder Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Herkunft oder rassistischer Zuschreibung, Behinderung oder chronischer Erkrankung, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sozialer Herkunft.

3a **Vertrauliche fachbereichsinterne Beratung und Orientierung**
Niedrigschwellig – auf Wunsch ohne formale Konsequenzen

Wenn Sie eine Situation als belastend, diskriminierend oder grenzverletzend erlebt haben oder wenn es einen anderen Konflikt mit Lehrpersonen gibt, können Sie sich vertraulich beraten lassen. Die Beratung dient der Orientierung und Unterstützung – auch dann, wenn Sie noch unsicher sind, wie Sie die Situation einordnen oder ob Sie weitere Schritte gehen möchten. Dabei können Sie gemeinsam klären:

- wie die Situation eingeordnet werden kann,
- welche Handlungsmöglichkeiten bestehen (z.B. Antrag auf Befangenheit einer prüfenden Person, Wunsch nach kollegialer Ansprache einer Lehrperson),
- welche Unterstützung Sie benötigen,
- ob und welche weiteren Schritte sinnvoll erscheinen

„Hinschauen statt Wegschauen"
Diese Beratung kann auch in Anspruch genommen werden, wenn Sie Zeug*in einer Situation waren, die Sie als diskriminierend / als Grenzverletzung empfunden haben. Eine solche Beobachtung kann eigene Unsicherheiten nach sich ziehen. Wie soll ich mich verhalten? Darf ich Stellung beziehen und wenn ja, wie? Welche Verantwortung fühle ich als Beobachter*in und wie möchte ich damit umgehen, ohne Sorge haben zu müssen, als diffamierend wahrgenommen zu werden? Diese und ähnliche Fragen können ebenso Anlass sein, eine vertrauliche Beratung und Sortierung in Anspruch zu nehmen.
Ansprechpersonen:

- Vertrauensperson unter den Lehrenden
- Modulverantwortliche und/oder Studiengangsleitungen, Studiendekanat
- Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs

Die Beratung erfolgt grundsätzlich vertraulich. Ohne Ihr Einverständnis werden keine weiteren Schritte eingeleitet, soweit keine gesetzlichen Verpflichtungen entgegenstehen. Sie besprechen mit der gewählten Ansprechperson das weitere Vorgehen.

3b **Vertrauliche fachbereichsexterne Beratung und Orientierung**
Niedrigschwellig – auf Wunsch ohne formale Konsequenzen

Wenn Sie eine als belastend, diskriminierend oder grenzverletzend empfundene Situation nicht mit einer fachbereichsangehörigen Person besprechen wollen, können Sie sich auch fachbereichsextern Unterstützung holen:
Angebote außerhalb des Fachbereichs

- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HAW Kiel (E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@haw-kiel.de)
- Diversitätsbeauftragte der HAW Kiel (E-Mail: diversitaetsbeauftragte@haw-kiel.de)

- Bei sexualisierter Belästigung, sexualisierter Gewalt oder geschlechtsbezogener Diskriminierung:
  Beratungsstelle BASTA! an der HAW Kiel: basta@haw-kiel.de

4 Formale Beschwerde & spezialisierte Unterstützung

Offizielle Verfahren & externe Unterstützung

Bei schweren Vorfällen, insbesondere bei Diskriminierung, sexueller Belästigung, Gewalt oder Machtmissbrauch, können Sie sich jederzeit direkt an offizielle Beschwerde- und Beratungsstellen wenden.

Offizielle Beschwerde

- Beschwerden können an die Beschwerdestelle der HAW Kiel gerichtet werden:
  beschwerdestelle@haw-kiel.de
- Die Nutzung des offiziellen Beschwerdeformulars wird empfohlen.
- Erste Orientierung und Hilfestellung bietet die Diversitätsbeauftragte der HAW Kiel.

Wichtige Hinweise

- Sie entscheiden selbst, welche Schritte Sie gehen möchten.
- Niemand ist verpflichtet, Konflikte oder Grenzverletzungen allein zu klären.
- Die Inanspruchnahme von Beratung oder Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.
- Eigene Wahrnehmungen und Erfahrungen dürfen ernst genommen werden – auch dann, wenn Unsicherheit über die Einordnung besteht.
- Es kann hilfreich sein, Vorfälle mit Datum, Ort, beteiligten Personen und möglichen Zeug*innen zu dokumentieren.
- Die Ebenen müssen nicht in dieser Reihenfolge durchlaufen werden!

Im Oktober 2026
Dekanat und Gleichstellungsbeauftragte des FB SK