

Gesprächsleitfaden für Studiengangsleitungen und Modulverantwortliche beim Umgang mit Konflikten im Lern-Lehrkontext

Die Alice Salomon Hochschule (ASH) Berlin setzt sich für einen respektvollen, fairen, differenzsensiblen und wertschätzenden Umgang aller Hochschulmitglieder miteinander ein. Unterschiedliche gesellschaftliche Positioniertheiten unter den Hochschulangehörigen und Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnisse machen dabei eine wertschätzende, offene Kommunikation unabdingbar. Lernen und Lehren wird aus einer machtkritischen und intersektionalen Perspektive gestaltet, die gemeinsamer Anstrengungen erfordert: Dabei kann es zu Reibungen, Konflikten und Situationen kommen, in denen Menschen Diskriminierung erfahren. Als Studiengangsleitung oder Modulkoordination kann es dabei sein, dass Menschen mit ihren Anliegen auf Sie zukommen oder Sie bitten, regulierende Gespräche mit der Person zu führen, der Diskriminierung vorgeworfen wird oder mit der sich andere Menschen im Konflikt sehen.

Wenn Studierende an Sie herantreten, um über diskriminierende oder grenzverletzende Situationen zu sprechen:

- Nehmen Sie die Studierenden in ihren Anliegen und Emotionen ernst. Oft ist es für Studierende bereits ein großer Schritt, hier weitere Personen ins Vertrauen zu ziehen. Sätze wie „ach das war sicher nur ein Versehen“ oder „So schlimm klingt das gar nicht“ entwerten die Erfahrungen der Studierenden und unterlaufen ihr Vertrauen in die Hochschule.
- Bei Diskriminierung: Weisen Sie darauf hin, dass Studierende auch die Beratungsangebote der ASH Berlin in Anspruch nehmen oder mit externen Fachberatungsstellen sprechen können. Das niedrigschwellige Netzwerk von Erstberater_innen kann Studierenden dabei helfen, Geschehnisse einzuordnen und mit Ihnen gemeinsam Handlungsoptionen besprechen. Es besteht auch die Möglichkeit, bei Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking eine formale Beschwerde einzureichen.
- Machen Sie deutlich, dass es gut ist, dass sich die Studierenden an Sie gewandt haben, und nehmen Sie ihre Verantwortung wahr, die Fürsorgepflicht der Hochschule umzusetzen.
- Überlegen Sie gemeinsam mit den Studierenden mögliche Handlungsoptionen. Versprechen Sie dabei keine Dinge, die sie nicht ermöglichen können.
- Erarbeiten Sie bei Konflikten gemeinsam mit den Studierenden einen Konfliktfahrplan: Was ist das Ziel? Was könnten die nächsten Schritte sein? Wie kann ein mögliches Gespräch aussehen? Wer sollte daran beteiligt sein?
- Tun Sie nichts, was nicht mit den Studierenden zurück gesprochen ist.

Wenn Sie regulierende Gespräche mit Lehrenden oder Studierenden führen, denen Diskriminierung und oder grenzverletzendes Verhalten vorgeworfen wird:

- Bitten Sie die Person um ein Gespräch zu einem festen Termin und bleiben Sie bei diesem einen Thema. Sprechen Sie die Person nicht „nebenbei“ auf dem Flur oder in der Mittagspause an.

- Kommunizieren Sie freundlich und klar, was Ihnen zugetragen wurde. Geben Sie der_dem Lehrenden/Studierenden die Möglichkeit, ihre Sichtweise darzustellen. Behalten Sie die Kontrolle über die Gesprächsführung, indem Sie einen zeitlichen Rahmen setzen und das Ziel des Gespräches benennen.
- Kommunizieren Sie ggf. die nächsten Schritte des Konfliktfahrplans. Bieten Sie Ihre Unterstützung bei Gesprächen und begleiten Sie die Konfliktparteien gleichberechtigt.
- Niemand ist frei von Diskriminierung. Sollte der Konflikt aus Diskriminierungshandeln resultieren, überlegen Sie gemeinsam mit dem_der Lehrenden, wie diese in zukünftigen Situationen diskriminierungssensibler handeln können. Weisen Sie auf die umfangreichen Angebote der Berliner Zentrums für Hochschullehre (BZHL) und auf Workshops bei der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung im Rahmen der LADS-Akademie hin.
- Bei ihrem Gegenüber kann es zu starken emotionalen Reaktionen, dem Zurückweisen von Verantwortung oder auch Wut & Tränen kommen. Bleiben Sie klar in ihrer Kommunikation und beenden Sie ggf. das Gespräch, wenn Sie den Eindruck haben, dass es nicht mehr zielführend ist. Vereinbaren Sie ggf. einen zweiten Gesprächstermin.
- Seien Sie empathisch gegenüber der Person, aber bestimmt in der Zurückweisung von Diskriminierung.
- Wenn sie freundschaftlich mit der_dem Lehrenden verbunden sind, so kann es herausfordernd sein, eine professionelle Distanz im Gespräch aufrecht zu erhalten. Suchen Sie hier Unterstützung und lassen Sie das Gespräch ggf. unter Anwesenheit einer weiteren Person stattfinden.

Als Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation unterstützen wir Sie dabei, Gespräche mit Studierenden oder Lehrenden, die (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt erfahren haben oder die unter Verdacht stehen, diskriminierend oder gewalttätig gehandelt zu haben, vorzubereiten. Auch bieten wir eine vertrauliche und auf Wunsch anonyme Beratung für Personen an, die (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt erfahren: input@ash-berlin.eu