

Intersektionale Diskriminierung: (k)ein Thema für die Psychologie?

Ein Workshop von Julia Zinsmeister

**die folgenden Ausführungen verstehen sich als Zusammenfassung des Workshops. Eine Trennung zwischen datenbasierten Aussagen und Diskussionsergebnissen wird nicht explizit vorgenommen*

Problemstellung: Betroffene (z.B. Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung) nehmen häufig Hürden im Studium wahr. Diese sind aber weniger baulicher als organisationaler Art

Es gibt an vielen Instituten bereits Möglichkeiten zu Nachteilsausgleichen (z.B. Fristverlängerungen oder Schreibzeitverlängerungen bei Prüfungen). Diese Angebote werden aber von vielen Betroffenen nicht wahrgenommen:

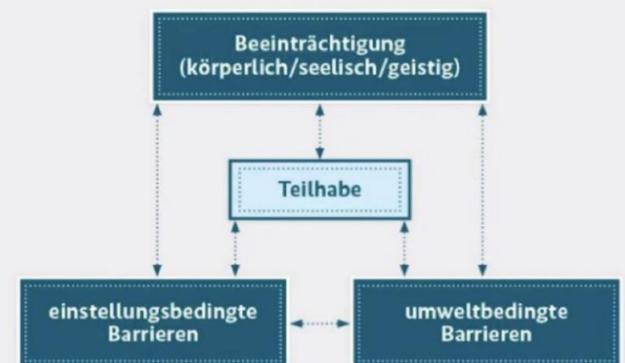
- Häufig fühlen berechnete Personen sich durch die Angebote nicht angesprochen, auch wenn sie bekannt sind
- Einige berichten von Angst vor Stigmatisierung, da sie Vorteile bekommen könnten, die andere nicht haben (Hierbei ist jedoch zu beachten, dass es um einen Ausgleich von Nachteilen geht, nicht etwa um das Erlangen von Vorteilen)

Eine Möglichkeit wäre beispielsweise, Betroffene bei einer Schreibzeitverlängerung in einem anderen Raum schreiben zu lassen, sofern möglich. Die Anwesenden im Workshop äußern jedoch einhellig, dass es der großen Mehrheit gar nicht auffalle, wer länger schreiben dürfe als sie

Ist eine Person behindert, weil sie nicht Treppen steigen kann oder wird sie in ihrem Alltag behindert, weil es irgendwo unüberwindbare Treppen gibt?

- Das menschenrechtliche Modell der Behinderung geht von einer Einschränkung Interaktion aus Einschränkungen auf Umwelt- vs. Personenebene aus
- Wesentliche Aspekte sind einstellungs- und umweltbedingte Barrieren, mit denen Menschen mit Behinderungen jeglicher Art konfrontiert sind
- Menschen mit Behinderung werden an vielen Stellen noch marginalisiert, indem ihnen Autonomie und Entscheidungskompetenz abgesprochen und damit Teilhabe verwehrt wird

(vorläufige) **Behinderungskonzeption (menschenrechtliches Modell)** der UN-Behindertenrechtskonvention (2009)



© Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016

Lösungsorientierung: Die Universität als Institution sollte versuchen, Grundlagen für Barrierefreiheit bereitzuhalten

- Ein erster Schritt könnte eine „Bestandsaufnahme“ sein, die darstellt, wer mit welchen persönlichen Herausforderungen oder Einschränkungen bei uns studiert und arbeitet
- Besseres Ermöglichen des Studierens in Teilzeit
- Aktives Vorgehen gegen Ausgrenzung
- Bestehende Verhältnisse in Verwaltung und Alltag, die zu Benachteiligung einzelner führen, infrage stellen
- Flexibilisierung technischer Hilfsmittel, von Anwesenheitszeiten ...
- Wichtig ist, als Institution proaktiv Strukturen zu schaffen, die nicht benachteiligend sind und nicht auf den Protest oder das Einfordern Betroffener zu warten, die vielleicht Hürden empfinden, diese für sie benachteiligenden Aspekte anzusprechen