

Grundlagen

- 1 *Diversity* bedeutet wörtlich Vielfalt und berücksichtigt die Vielfältigkeit von Menschen, Biographien und Lebenslagen. Ziel von *Diversity im Hochschulbereich* sind gleiche Bildungs- und Teilhabechancen, gleiche Rechte auf dem Campus und die Förderung und Integration von bisher unterrepräsentierten Zielgruppen im Bereich der höheren Bildung. Für die *Universität Passau* ist *Diversity* ein Weg, noch lebendiger, weltoffener und gerechter zu werden. Die Vielfalt ihrer Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten ist für die Universität dabei Verantwortung und Stärke zugleich. Unterschiede etwa in Geschlecht,² Sprache, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, weltanschaulicher oder religiöser Ausrichtung, politischer Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung, physischer und psychischer Leistungsfähigkeit sowie außergewöhnliche persönliche und berufliche Lebenswege stellen gewohnte Perspektiven infrage und geben Impulse für wissenschaftliche Kreativität und Innovation.
- 2 Global spielt eine vielfältige Campuskultur im akademischen Wettbewerb eine immer stärkere Rolle. International führende Hochschulen bemühen sich heute sehr aktiv um die Diversität ihrer Studierenden, Lehrenden, Forschenden und Beschäftigten. Die deutsche Hochschultradition hinkt dieser Entwicklung – trotz der Anziehungskraft, die sich aus dem hohen Niveau von Forschung und Lehre sowie einem studiengebührenfreien System ergeben – zum Teil noch hinterher. Gründe hierfür liegen etwa in der hohen Sprachbarriere für internationale Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, in der vergleichsweise immer noch recht homogenen deutschen Bevölkerungsstruktur, oder auch in den Besonderheiten eines staatlichen Hochschulwesens (Universität als Behörde). Die Universität Passau möchte hier neue Wege gehen und *Diversity* als Teil ihrer Identität etablieren (universitäre Behörde als *diverse academic community*). Dabei werden auch die Chancen, die sich aus einer staatlichen Organisationsstruktur ergeben (etwa das Recht auf die Vergabe von akademischen Abschlüssen, eine sichere Grundfinanzierung und gesetzlich vorgeschriebene Formen der Qualitätssicherung, Frauenförderung und Inklusion), gesehen und bei der Umsetzung dieses Konzepts fruchtbar gemacht.
- 3 Sowohl der Universitätsentwicklungsplan 2018-2022³ als auch die geplante Zielvereinbarung *Diversity, Campusgesundheit und Internationalisierung*, die dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (STMWK) im Frühjahr 2019 vorgelegt wird, unterstreichen die Bedeutung von *Diversity* für die Universität Passau. Das vom Grundgesetz und der Verfassung des Freistaates Bayern verkörperte Wertgefüge bildet dabei die Grundlage für das Zusammenleben und die intellektuelle Auseinandersetzung auf dem Campus. Achtung und Schutz der Menschenwürde, Diskriminierungsfreiheit, Chancengleichheit und Toleranz sind für die Universität unabdingbare Voraussetzungen für zeitgemäße Forschung und innovative Lehre, internationale Attraktivität und nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit. Auf Grundlage der geltenden Studien- und Prüfungsordnungen ist der freie und nur nach objektiven Leistungskriterien geregelte Zugang zu Studium, Lehre und Forschung – unter Berücksichtigung auch außergewöhnlicher persönlicher Bedingungen im Einzelfall – ebenso wie die entsprechende Förderung von talentierten Studierenden und wissenschaftlichen Nachwuchskräften ein zentrales Prinzip der Universität Passau.

¹ Beschluss der Universitätsleitung vom 6. Februar 2019. Eine englische Textfassung wird erstellt.

² Die Universität Passau ist bestrebt, in ihrer Kommunikation alle soziale Geschlechter und Geschlechtsidentitäten durch eine Überarbeitung der *Richtlinien für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der externen und internen Kommunikation an der Universität Passau* (2013) einzubeziehen. Der vorliegende Text orientiert sich an den bestehenden Richtlinien. Dualformulierungen sollen weitere Geschlechter explizit einbeziehen.

³ UEP 2018-2022 (Juli 2018).

- 4 Institutionell wird die Bedeutung von Diversity auf Ebene der Universitätsleitung im 2017 neu geschaffenen Ressort *Qualitätsmanagement und Diversity* sichtbar. Das Portfolio baut auf dem bisherigen Engagement für die traditionell wichtigen und gesetzlich verankerten Kernbereiche Frauenförderung/Gleichstellung⁴ und Inklusion/Barrierefreiheit⁵ auf; zusammen mit dem Schutz vor Diskriminierung auf dem Campus und in den virtuellen Netzwerken der Universität⁶ bilden sie wichtige Handlungsfelder dieses Ressorts und unterstreichen den Wert, den die Universitätsleitung einer heterogenen Forschungs-, Lehr-, Lern- und Arbeitskultur beimisst. Die gewachsenen organisatorischen Strukturen, Förderprogramme und finanziellen Ressourcen, die diesen Aufgaben bisher auch über das gesetzlich geforderte Maß hinaus gewidmet worden sind, sollen in den kommenden Jahren weiterhin effizient genutzt und – wo erforderlich und möglich – ausgebaut werden. Zugleich umfasst Diversity als Querschnittsaufgabe eine Vielzahl weiterer Themen. Hierzu gehören etwa die Bereiche Familienfreundlichkeit,⁷ Religionsausübung, Teile der internationalen Hochschularbeit⁸ sowie die – weit gefasste – intellektuelle Vielfalt in Forschung, Lehre und Campusleben. Im Randbereich des Portfolios finden sich schließlich Aufgaben, die in der anglo-amerikanischen Hochschultradition unter dem Sammelbegriff *student affairs* zusammengefasst werden. Wichtige Aufgabenfelder in diesem Segment, das sich teilweise mit der Arbeit des Studentenwerks zu sozialen Belangen der Studierenden überschneidet, sind etwa die Förderung von Talent (bislang mit einem Fokus auf die Karrieremöglichkeiten von Frauen⁹), Konfliktbewältigung,¹⁰ der Mutterschutz,¹¹ sowie die Campusgesundheit (Gesundheitsvorsorge, psychologische Betreuung und die Beratung von Opfern sexueller Belästigung). Auch die Entwicklung und Implementierung eines effektiven Bedrohungsmanagements in Fällen der Selbst- und Fremdgefährdung gehört, in enger Kooperation mit dem Kanzler, dazu.
- 5 Das vorliegende Konzept ist im Februar 2019 von der Universitätsleitung verabschiedet worden. Es ist das Ergebnis eines umfassenden Reflexionsprozesses, an dem sich bis zum Januar 2019 zahlreiche Interessengruppen im Rahmen eines Round-Table beteiligt haben. Schon das Kapitel zu Diversity im UEP 2018-2022 und die geplante Zielvereinbarung *Diversity, Campusgesundheit und Internationalisierung* sind von diesen Beratungen nachhaltig geprägt worden. Die in diesen beiden Dokumenten zum Ausdruck kommenden strategischen Erwägungen und Einzelmaßnahmen werden hier aufgegriffen und weiter konkretisiert. Auch der Diskurs um Diversity selbst soll im Rahmen dieses Konzepts fortgesetzt und durch geeignete Strukturen und Kommunikationsformate verstetigt werden.
- 6 Zeitlich unterliegt dieses Konzept keiner Beschränkung; zentrale Elemente – wie etwa die nachhaltige Verankerung von Diversity als Teil der Universitätsidentität oder die Erhöhung des Professorinnenanteils in allen Fakultäten – können ohnehin nur über längere Zeiträume hinweg verwirklicht werden. Zugleich bilden die hier vorgestellten Einzelmaßnahmen ein konkretes Arbeitsprogramm für die kommenden Jahre und sind eng mit zeitlich begrenzten externen Förderprogrammen verzahnt. Hierzu zählen die Zielvereinbarungen mit dem STMWK (2019-2022), die Förderlinie zur Internationalisierung der Bayerischen Hochschulen (2018-2021)¹² und die Programme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Wissenschaftssystem (Professorinnenprogramm III) und zur Förderung

⁴ Art. 4 Bayerisches Hochschulgesetz (Mai 2006); Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Mai 1996).

⁵ Art. 2 Abs. 3 Bayerisches Hochschulgesetz (Mai 2006).

⁶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (August 2006).

⁷ Charta *Familie in der Hochschule* (2015).

⁸ Nationaler Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen (HRK 2009).

⁹ mentUP+.

¹⁰ Leitlinie Fair Play.

¹¹ Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG) vom 23.5.2017.

¹² Internationalisierung 2.0.

studierfähiger Geflüchteter.¹³ Ein *jährlicher Bericht* des Vizepräsidenten für Qualitätsmanagement und Diversity an Universitätsleitung, Senat, AStA und Campusöffentlichkeit wird ab 2019 jeweils zu Beginn des Wintersemesters einen Überblick zur Situation von Diversity an der Universität Passau geben, den Fortgang laufender Maßnahmen erläutern und gegebenenfalls neue Initiativen einleiten. Eine regelmäßige Überprüfung dieses Konzepts soll mit dem jährlichen Bericht einhergehen.

- 7 Allen an diesem inklusiven und sehr fruchtbaren Prozess Beteiligten – insbesondere den Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft Diversity¹⁴ und Frau Dr. Claudia Krell (Gleichstellung) – gilt der ausdrückliche Dank des Vizepräsidenten für Qualitätsmanagement und Diversity sowie der gesamten Universitätsleitung.

Handlungsfelder

1. Universitätsidentität

- 8 Der zwischen 2016 und 2018 campusweit geführte Diskurs zu Vielfalt hat gezeigt, dass Barrierefreiheit und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulbereich nicht die einzigen Tätigkeitsfelder bei der Verwirklichung eines diversen Campuslebens sind; viele weitere Faktoren – wie etwa soziale Herkunft, familiäre Situation, Behinderung, psychische und chronische Erkrankungen, Religionszugehörigkeit, Migrationshintergründe oder sexuelle Identität – können ebenfalls besondere Herausforderungen an Studium, wissenschaftliche Karriere oder eine erfolgreiche Mitarbeit im wissenschaftsunterstützenden Bereich mit sich bringen.¹⁵ Sie sind zugleich Spiegelbild einer sich verändernden Gesellschaft und Auftrag an die Universität Passau, diesen Wandel nicht nur wissenschaftlich zu begleiten, sondern auch in der Gestaltung des universitären Alltags in Studium, Forschung und Personalentwicklung angemessen zu berücksichtigen. Verfassungsrechtlichen Ausdruck findet dieser Auftrag in den staatlichen Pflichten aus Art. 3 Abs. 2 und 3 GG und Art. 118 Abs. 2, 118a BayVerf.
- 9 Diese *problemgeprägte* Sichtweise auf Diversity soll mit dem vorliegenden Konzept um eine *potentialorientierte* Perspektive ergänzt und schrittweise mit Leben erfüllt werden. Dabei wird die Kultur einer wissenschaftlichen und organisatorischen Gemeinschaft, in der Vielfalt angemessen berücksichtigt wird, zugleich als Potential für innovative Forschung und Lehre verstanden, geschätzt und gefördert. Vielfalt wird so nicht nur als ein (teilweise gesetzlich vorgegebenes) Pflichtprogramm gesehen und abgearbeitet, sondern – ähnlich den Bemühungen um *intellectual diversity* oder gezielt interdisziplinären Forschungsansätzen – zugleich als Stärke begriffen und gesucht. Das Leistungsprinzip als zentrales Kriterium bei der Auswahl und Förderung von Studienbewerberinnen und Studienbewerbern, Lehrenden, Forschenden und wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird dabei nicht infrage gestellt.
- 10 Beide Aspekte von Diversity – die Erkennung und Lösung von Problemlagen wie auch die Ausschöpfung des in einer Vielfalt von Menschen, Erfahrungen, Lebenslagen und Perspektiven angelegten Potentials – können nachhaltig nur im Rahmen einer entsprechend entwickelten *Universitätsidentität* verwirklicht werden. Als Teil des universitären Selbstverständnisses kann der Strategiebereich Diversity dabei nicht nur grundlegende strukturelle Voraussetzungen zur Erfüllung der Kernaufgaben Forschung, Lehre und Transfer schaffen, sondern darüber hinaus auch seinen vielleicht wichtigsten Beitrag zur Erreichung der im UEP 2018-2022 herausgestellten zentralen Ziele leisten.¹⁶
- 11 Die hier skizzierte Sicht auf Diversity ist auf dem Campus nicht unumstritten. Bei der

¹³ Refugee Programme.

¹⁴ Dr. Ulrike Bunge (Studienberatung), Stefanie Dallmeier (Akademisches Auslandsamt), Klaus Hammer-Behringer (Personal), Elisabeth Ifschitsch (Controlling, Statistik, Rechnungswesen) und Dr. Claudia Krell (Gleichstellung).

¹⁵ Übersicht Round-Table, *Diversitykonzept: Ziele und Maßnahmen* (Stand August 2017).

¹⁶ UEP 2018-2022: Universität Passau. Vision und Ziele.

Umsetzung dieses Konzepts wird es deshalb zunächst darum gehen, die Diskussion über Reichweite und Bedeutung von Vielfalt für Lehre, Forschung und Campusleben in Passau fortzusetzen. Hierfür soll der durch den Round-Table angestoßene *Diskurs um Diversity* fortgeführt, im Rahmen unterschiedlicher Veranstaltungsformate thematisch weiter fokussiert, und durch den Aufbau von Kommunikationsstrukturen zwischen den an diesem Prozess interessierten Personengruppen und Einrichtungen verstetigt werden. Zudem soll die bereits heute an der Universität Passau bestehende Vielfalt sichtbarer, zugänglicher, und als identitätsstiftendes Element auch im *äußeren Erscheinungsbild* der Universität noch stärker verankert werden. Die traditionelle und digitale Kommunikation der Universität wird bereits in großen Teilen kritisch hinsichtlich ihrer Kompatibilität mit Diversitygesichtspunkten überprüft. Diese Anstrengungen in der *Presse- und Öffentlichkeitsarbeit*, die sich etwa in der Entwicklung von Flyern, Broschüren oder dem kürzlich fertig gestellten Imagefilm der Universität niederschlagen, sollen im Zuge der Umsetzung dieses Konzepts in den kommenden Jahren systematisiert und strategisch ausgebaut werden. Weitere Maßnahmen in diesem Kontext sind die Entwicklung eines *Online-Portals Diversity*, das als Marktplatz für die vielfältigen akademischen, politischen, religiösen, kulturellen oder sportlichen Aktivitäten, Interessengruppen, Arbeitsgemeinschaften oder Initiativen dienen wird sowie die Einrichtung eines *virtuellen Rundgangs Diversity*, der auf der Website über das Jahr hinweg gezielt Schlaglichter auf die Vielfalt der Universität Passau wirft. Langfristig soll mit dieser Strategie die Identität der Universität Passau von einer universitären Behörde hin zu einer *academic community*, die öffentlich-rechtlich als Behörde strukturiert und finanziert ist, verschoben, die Position der Universität im regionalen, nationalen und internationalen Wettbewerb gestärkt, und ihre Rolle als Innovationstreiberin und Impulsgeberin für eine sich wandelnde Gesellschaft hervorgehoben werden.

2. Diskurs auf dem Campus

- 12 Der in den vergangenen Jahren angelaufene campusweite *Diskurs zur Bedeutung von Diversity* soll im Rahmen von verschiedenen Veranstaltungsformaten fortgeführt und thematisch fokussiert werden. Der Round-Table selbst, universitätsöffentliche Diskussionsforen (Town Hall Meetings) oder thematisch fokussierte Gesprächsrunden und Arbeitsgruppen sollen eine möglichst inklusive Umsetzung dieses Konzepts sicherstellen. *Thematische Schwerpunkte* bilden dabei die vom Round-Table erarbeiteten Bereiche 1) Gleichstellung von Frauen und Männern; 2) ethnische Herkunft/internationale Studierende und Beschäftigte/Migration; 3) Behinderung und chronische Erkrankung; 4) Religion und Weltanschauung; 5) Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium; 6) sexuelle Identität; 7) soziale Herkunft und *first generation students* und 8) Alter. Die vom Round-Table zu diesen Bereichen identifizierten Ziele und skizzierten Maßnahmen bilden Teil dieses Konzepts und sollen in den kommenden Jahren – soweit sie hier nicht bereits mit konkreten Projekten aufgegriffen werden – Grundlage der weiteren Arbeit im Bereich Diversity sein.¹⁷ Weitere thematische Schwerpunkte können sich in Zukunft aus dem Diskurs um Diversity ergeben.
- 13 Bereits vorhandene Positionen und Strukturen – so etwa die Universitätsfrauenbeauftragten, die Frauenbeauftragten der Fakultäten, der Frauenbeirat, die Gleichstellungsbeauftragten, die Universitätsseelsorge, die Beauftragten für schwerbehinderte Beschäftigte, die Schwerbehindertenvertretung, die Beauftragten für behinderte und chronisch kranke Studierende, die psychologisch-psychotherapeutische Beratungsstelle, das Akademische Auslandsamt, das Sprachenzentrum oder die Ombudsperson für internationale Studierende – sollen in diesen Prozess aktiv eingebunden, noch sichtbarer, und in Zukunft stärker miteinander *vernetzt* werden. Dies gilt auch für die zahlreichen Stellen und Einrichtungen, die bei der Beratung von Studierenden, und hier insbesondere der internationalen Vollzeitstudierenden, tätig sind. Besondere Aufmerksamkeit soll dabei auch der Zusammenarbeit zwischen universitären Amtsträgerinnen, Amtsträgern und Gremien und den Vertreterinnen und Vertretern der Studierenden (Studierendenparlament und

¹⁷ Übersicht Round-Table, *Diversitykonzept: Ziele und Maßnahmen*.

AStA/SprecherInnenrat) geschenkt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass mit der Verankerung von Diversity auf Ebene der Universitätsleitung über bestehende Einrichtungen und Programme hinaus keine zusätzlichen Ressourcen oder Strukturen (etwa auf Fakultätsebene entsprechend den Fakultätsfrauenbeauftragten) verbunden sind; der Vizepräsident für Qualitätsmanagement und Diversity ist bei seiner Arbeit – und auch bei der Umsetzung dieses Konzepts – insofern stark auf die Kommunikation und Zusammenarbeit mit möglichst vielen Stakeholdern im Bereich Diversity angewiesen und kann Impulse für die organisatorische Verankerung, kontinuierliche Thematisierung und nachhaltige Förderung von Vielfalt auf dem Campus wirksam nur im Verbund mit der gesamten Universitätsfamilie geben. Ein *virtueller Briefkasten* für Vorschläge und Beschwerden oder Rückmeldungen und Informationen zum Thema Vielfalt auf dem Campus soll diese Kommunikation zusammen mit der Einrichtung des *Online-Portals Diversity* in Zukunft erleichtern.

3. Querschnittsmaterie Diversity

- 14 Diversity ist als Querschnittsmaterie so vielfältig wie das Campusleben selbst. Neben der Entwicklung einer (auch) auf Diversity beruhenden Universitätsidentität, der Fortführung des Diskurses um Diversity und der Sichtbarmachung der bereits existierenden Vielfalt auf dem Campus sollen in den kommenden Jahren mit einer Reihe von Maßnahmen gezielte Impulse für bestimmte Bereiche des Universitätslebens gesetzt werden. Hierzu gehören die Öffnung des bisher nur auf Frauen zugeschnittenen *Mentoring-Programms* (mentUP+) für talentierte Studierende und den wissenschaftlichen Nachwuchs generell, die Entwicklung einer *Leitlinie zur Religionsausübung* und die Berücksichtigung von Diversitygesichtspunkten beim weiteren *Ausbau der Universität Passau*. Eine neue *Veranstaltungsreihe zu diversityrelevanten Themen* soll zudem die vielen bereits existierenden Angebote auf dem Campus besser sichtbar machen und Querverbindungen zwischen Diversity und den Kernaufgaben der Universität (Forschung, Lehre und Transfer), etwa durch Veranstaltungen und Programme zur Steigerung der Gender- und Diversitykompetenz in der Lehre und in Berufungsverfahren, schaffen.¹⁸ Diese Maßnahmen bilden zusammen mit den weiteren in diesem Konzept herausgestellten Handlungsfeldern nur einen Teil der vom Round-Table zu Diversity identifizierten Projekte und Ideen ab; weitere Aspekte der Übersicht *Diversitykonzept: Ziele und Maßnahmen* können schrittweise und unter Berücksichtigung der für den Strategiebereich Diversity zur Verfügung stehenden (begrenzten) Mittel zu einem späteren Zeitpunkt Berücksichtigung finden. Dabei sollen auch Intersektionalitäten verstärkt in den Blick genommen werden.

4. Frauenförderung und Gleichstellung

- 15 Die Universität Passau strebt nicht nur nach Exzellenz in Forschung, Lehre und Transfer; sie setzt sich auch im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung hohe Ziele. Im Fokus steht die Berufung von mehr Wissenschaftlerinnen auf Lehrstühle und Professuren, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, sowie die Stärkung des Frauenanteils und die weitere Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Dabei zeigt der Gleichstellungsbericht 2017, dass die Universität Passau im bundesweiten Vergleich wie auch im Vergleich mit anderen Universitäten in Bayern bei der Frauenförderung nach zunächst schlechteren Ergebnissen in früheren Jahren jetzt zumeist durchschnittlich abschneidet. Mit der bereits eingeleiteten Teilnahme am *Professorinnenprogramm III*,¹⁹ der Einführung *proaktiver Elemente in Bezug auf die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen*²⁰ und einer angestrebten *Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung universitärer Gremien* durch entsprechende Entlastungen in anderen Bereichen sollen die bisher erzielten Erfolge durch gezielte

¹⁸ Siehe etwa das interdisziplinäre Forschungssymposium *Gender – Frauen – Wissenschaft* (Passau, Juli 2013).

¹⁹ Bekanntmachung des BMBF vom 2. Februar 2018.

²⁰ *Leitlinie zu Berufungsverfahren* (derzeit in der finalen Abstimmung).

Impulse weiter ausgebaut werden. Ein *Dual Career-Konzept*, Bemühungen um die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* sowie die Fortführung und Weiterentwicklung des *Welcome Centre* bilden weitere wichtige Bausteine dieser Strategie, die durch Maßnahmen zur *Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* (Stipendien, Mobilitätshilfen, Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen oder Methodenkursen sowie individuelle Coachings) ergänzt werden. Auch die Bemühungen um eine geschlechtergerechte Kommunikation stehen in diesem Kontext.²¹ Konkret sollen in den kommenden Jahren außerdem die Stellung der *Fakultätsfrauenbeauftragten*, die derzeit ausschließlich dem Mittelbau angehören, gestärkt und die *Anzahl der weiblichen Mitglieder im Universitätsrat* über freiwerdende Plätze bei den externen Mitgliedern erhöht werden.

- 16 Trotz der teils beachtlichen Erfolge im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung und der erheblichen Aufmerksamkeit, die diesen Bereichen auch weiterhin geschenkt werden soll, bleibt festzuhalten, dass ein nachhaltiger und grundlegender Wandel hier nur langfristig und über ein grundsätzlich verändertes Bewusstsein für den inhärenten Wert einer diversen Gemeinschaft von Forschenden, Lehrenden und Lernenden erzielt werden kann. Die Frage der *Universitätsidentität* gewinnt hier an besonderer Bedeutung. Der Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird bundesweit unter sehr ähnlichen gesetzlichen und wirtschaftlichen Bedingungen geführt; auch flankierende Maßnahmen – wie etwa ein Dual Career-Programm – bewegen sich in Qualität und Umfang in durchaus vergleichbaren (öffentlich-rechtlichen) Korridoren. Lokale Faktoren (so etwa der geographische Standort und die Größe einer Universität), der über lange Zeiträume erworbene wissenschaftliche Ruf einer Einrichtung oder die spezifischen Gegebenheiten des akademischen Umfeldes (Kolleginnen und Kollegen, Fakultäten oder Forschungseinheiten) werden damit bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besonders wichtig. Als weiteres Kriterium *kann* eine über längere Zeiträume hinweg entwickelte und tatsächlich gelebte Identität, mit der die Rolle von unterschiedlichen Perspektiven auf Forschung und Lehre erkannt und gefördert wird, Anziehungskraft entfalten. Das Leistungsprinzip soll damit nicht infrage gestellt werden; vielmehr geht es darum, exzellente Wissenschaftlerinnen, die sich mit der besonderen Identität der Universität Passau identifizieren, einen speziellen Anreiz zur Rufannahme zu geben. Schließlich soll betont werden, dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschen Hochschulkultur nur *indirekt* erfolgt; universitäre Nachwuchsarbeit kommt – über die befristete Einbindung in Forschung und Lehre – in der Regel nicht unmittelbar den *eigenen* Forschungs- und Lehrkörpern zugute, sondern führt – über Landesgrenzen hinweg – zu einer Stärkung des Nachwuchses am Wissenschaftsstandort Deutschland insgesamt. Nachwuchsförderung als Kernaufgabe der Universität Passau sollte daher ebenfalls im Sinne einer *identitätsstiftenden* Zielsetzung (Talentschmiede) verstanden und ausgestaltet werden.

5. Familienfreundlichkeit

- 17 Durch die Unterzeichnung der Charta *Familie in der Hochschule* im Jahr 2015 hat sich die Universität Passau freiwillig verpflichtet, die Bereiche Führung und Betreuung, Forschung, Studien- und Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung, Infrastruktur und Vernetzung zu überprüfen und durch geeignete Maßnahmen familienfreundlicher zu gestalten. Die gesetzlichen Anforderungen des *Mutterschutzes* bilden hier ein eigenständiges Aufgabenfeld.²² Die Angebote des *Familienservice*, die nicht nur die besondere Situation von Eltern im Blick haben, sondern auch die Pflege von Angehörigen umfasst, sollen aufrechterhalten und in Zukunft nach Möglichkeit weiter ausgebaut werden.²³ Besondere Aufmerksamkeit soll dabei der *Kurzzeitbetreuung von Kindern* geschenkt werden.

²¹ So steht derzeit eine Überarbeitung der *Richtlinie zur geschlechtergerechten Sprache* an.

²² Fn. 11.

²³ Zu den Angeboten des Familienservice siehe den Bericht der UP zu Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG *Entlastung von Wissenschaftlerinnen für Gremienarbeit* (WS 2018/2019).

6. Barrierearmut/Inklusion

- 18 Die Schaffung eines *barrierearmen physischen und digitalen Campus* ist nicht nur eine gesetzliche Pflicht der Universität Passau sondern ein Kernelement gelebter Diversität; alle Mitglieder und Gäste der Universität sollen den Campus und seine Einrichtungen und Angebote sicher und möglichst eigenständig wahrnehmen, erkennen, erreichen, verstehen und bedienen können.²⁴ Besondere gesetzliche Pflichten ergeben sich in Bezug auf die *barrierearme Organisation von Lehrveranstaltungen und Hochschulprüfungen*.²⁵ Dabei liegt ein Schwerpunkt auf der Beratung und auf individuelle Lösungen ausgerichtete Betreuung von Behinderten, chronisch und psychisch Kranken.
- 19 Bauliche Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierearmut, so etwa automatische Türöffner, und fortgesetzte Bemühungen um einen barrierearmen Internetauftritt der Universität Passau haben in den vergangenen Jahren die Situation auf dem Campus verbessert. Gleichwohl bleibt Handlungsbedarf. Die vom Round-Table zum Bereich *Behinderung und chronische Erkrankung* zusammen getragenen Ziele und Maßnahmen sollen in den kommenden Jahren bei der weiteren Verbesserung der Barrierearmut aufgegriffen und nach Möglichkeit umgesetzt werden.²⁶

7. Internationales

- 20 Internationalität ist eine weitere wichtige Dimension von Diversity und nimmt im Lichte weitgehend vernetzter Forschungsräume und zunehmend globaler Studienangebote eine besondere Stellung im Zukunftskonzept der Universität Passau ein. Im Herzen Europas gelegen und durch gewachsene Netzwerke mit Partnerinstitutionen in aller Welt verbunden, unternimmt die Universität gezielt Anstrengungen, um unterschiedliche Forschungsperspektiven, Lehrmethoden und Lernkulturen in Passau zusammenzubringen. Die Förderung von internationalen Forschungsk Kooperationen, die Überprüfung bestehender und der Aufbau weiterer innovativer Austauschprogramme für Studierende (auch mit dem Ziel einer kontinuierlichen Erhöhung des Anteils internationaler Studierender), die Entwicklung englischsprachiger Studienprogramme in Passau sowie die Entwicklung eines zweisprachigen Campus Management Systems (CMS) fallen dabei als Querschnittsaufgaben auch in den Strategiebereich Qualitätsmanagement und Diversity. Hier stehen die organisatorischen Aspekte einer internationalen Hochschularbeit – etwa die Verbesserung von Austauschprogrammen durch die Bereitstellung digital vernetzter Informationen zu Standorten und Bewerbungsverfahren, der Aufbau von Kapazitäten zur besseren Betreuung internationaler Vollzeitstudierender oder die Unterstützung von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern auf dem Campus – im Mittelpunkt.
- 21 Große Bedeutung hat im Bereich der internationalen Hochschularbeit die Entwicklung einer digitalen Plattform (*internationales Portal*), die *Outgoings* einen innovativen Rahmen für Studienangebote im Ausland bieten und die Angebote der Universität Passau für internationale Studieninteressierte (*Incomings*) zentral abbilden und verwalten soll. Das Portal wird alle erforderlichen Informationen zum Studium im Ausland bzw. in Passau visuell attraktiv bereithalten und die am internationalen Hochschulmanagement beteiligten Personen und Einrichtungen (Studienberatung, Studierendensekretariat, Akademisches Auslandsamt, Fakultäten, Auslandsbeauftragte, Länderbeauftragte, einzelne Lehrstühle und Professuren sowie das Sprachenzentrum) intelligent vernetzen. Verbindungen zwischen dem Portal und dem sich gegebenenfalls anschließenden Verwaltungsverfahren (Beratung, Bewerbung, Zusage/Absage, Organisation des Studienaufenthalts und Rückkehr einschließlich der Anerkennung von

²⁴ Siehe nur Art. 3 Abs. 3 GG, Art. 118a BayVerf., das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (Juli 2003), Art. 2 Abs. 3 Bayerisches Hochschulgesetz (Mai 2006) sowie die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

²⁵ Art. 61 Abs. 2 Bayerisches Hochschulgesetz.

²⁶ Übersicht Round-Table, *Diversitykonzept: Ziele und Maßnahmen* (Stand August 2017), Ziff. 4.1 bis 4.3.

im Ausland erworbener Studien- und Prüfungsleistungen) sollen die Plattform zu einem zentralen Element der internationalen Hochschularbeit auf dem Campus machen. Das Projekt wird damit nicht nur das Studium im Ausland und in Passau in ganz neuer Form bewerben, sondern zugleich einen Beitrag zur effektiven internen Abwicklung der erforderlichen Arbeitsvorgänge leisten und die hierfür notwendigen Informationen bündeln und auf einem möglichst aktuellen Stand halten. Dabei sollen Unterschiede zwischen internationalen Vollzeitstudierenden und Austauschstudierenden berücksichtigt werden. Das Projekt wird über Mittel des STMWK (Internationalisierung 2.0) finanziert und soll in Kooperation mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) bis 2022 abgeschlossen sein. In einem weiteren Schritt soll ein entsprechendes Portal auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingerichtet werden.

- 22 Weitere Maßnahmen im Handlungsfeld Internationales sind in den kommenden vier Jahren die Verwirklichung eines *zweisprachigen (deutsch-englischen) Campus*²⁷ (bei gleichzeitigem Bekenntnis zur Mehrsprachigkeit), die stärkere Sichtbarkeit und Einbindung der *Ombudsperson für internationale Studierende*, die noch bessere *Betreuung von internationalen Vollzeitstudierenden* sowie Trainings und Workshops für die im *internationalen Hochschulmanagement* tätigen Kolleginnen und Kollegen. Zudem wird die Arbeit des *Welcome Centre* fortgesetzt und weiter ausgebaut. Schließlich steht im Schnittbereich zu den UL-Ressorts *Forschung, Nachwuchsförderung und Internationales* und *Studium, Lehre und Internationales* die Entwicklung einer kohärenten *Internationalisierungsstrategie* an. Diese soll (auch) mit Hilfe externer Expertise erstellt werden und die Gewinnung internationaler Talente aller Qualifizierungsstufen in den Blick nehmen.

8. Campusgesundheit

- 23 Die Campusgesundheit liegt im Randbereich des Ressorts Qualitätsmanagement und Diversity; Gesundheitsvorsorge, die psychologische Betreuungssituation auf dem Campus, die Beratung von Opfern sexueller Belästigung und die Bewältigung von Konflikten haben im vergangenen Jahr jedoch nicht nur an der Universität Passau für Diskussionen gesorgt und sollen daher in dieses Konzept eingebunden werden. Querverbindungen bestehen ohnehin zum Bereich Toleranz gegenüber Vielfalt und der Betreuungssituation von internationalen Studierenden auf dem Campus.
- 24 Ein Fokus der geplanten Zielvereinbarung *Diversity, Campusgesundheit und Internationalisierung* sind gezielte Programme zur Gesundheitsprävention, zur Mediation von Konflikten, zur psychologischen Betreuung von Studierenden und zur Beratung in Fällen sexueller Belästigung. Bis 2022 sollen in diesen Bereichen durch die bessere Sichtbarmachung bestehender Angebote und zusätzliche Initiativen mit Projektcharakter, insbesondere Programme zur Selbsthilfe in den Bereichen Gesundheitsvorsorge und Resilienz,²⁸ spürbare Fortschritte erzielt werden. Außerdem soll die 2018 beschlossene *Leitlinie Fair Play* durch Informationsveranstaltungen und den Aufbau geeigneter Mediationskapazitäten auf dem Campus besser in die Praxis umgesetzt werden, um niederschwellige Konflikte frühzeitig aufzulösen und ein harmonisches, kollegiales und faires Arbeitsklima in allen universitären Einrichtungen abzusichern. Schließlich sollen die rechtlichen Grundlagen, praktischen Abläufe und erforderlichen Ressourcen des bestehenden *Bedrohungsmanagements*, das die *Leitlinie Fair Play* in Fällen der Selbst- und Fremdgefährdung ergänzt, überprüft und – soweit notwendig – überarbeitet werden.²⁹

²⁷ Zielvereinbarung *Diversity, Campusgesundheit und Internationalisierung* (Entwurf Februar 2019).

²⁸ Wie etwa das Pilotprojekt *Gesundheitsprävention für Studierende* der Psychologischen Beratungsstelle.

²⁹ *Leitlinie Bedrohungsmanagement*.

Ressourcen

- 25 Die Summe der in diesem Konzept vorgestellten Projekte und Maßnahmen erfordern einen erheblichen Einsatz an personellen und finanziellen Ressourcen. Dieser Bedarf würde sich bei dem Versuch, weitere vom Round-Table entwickelte Ziele zu verwirklichen, vervielfachen. Dem Portfolio *Qualitätsmanagement und Diversity* sind unmittelbar keine Ressourcen zugewiesen; die nachhaltige Umsetzung dieses Konzepts beruht daher auf der Nutzung bereits bestehender personeller und finanzieller Mittel der Universität. Die zweckgebundenen Mittel für Frauenförderung und Gleichstellung – und die mit ihnen durchgeführten Projekte – ergänzen dabei die mit diesem Konzept verfolgten Zielsetzungen, sind rechtlich und organisatorisch jedoch nicht Bestandteil dieses Konzepts. In den kommenden Jahren beruhen viele Maßnahmen daher ganz maßgeblich auf einer externen Finanzierung – so etwa auf der Förderlinie Internationalisierung 2.0 (*internationales Portal für Outgoings und internationale Studierende*) oder der geplanten Zielvereinbarung *Diversity, Campusgesundheit und Internationalisierung (Universitätsidentität, zweisprachiger Campus und Campusgesundheit)*. Um die Ergebnisse dieser Maßnahmen nachhaltig auf dem Campus zu etablieren, wird es darauf ankommen, mittelfristig interne Ressourcen für den Strategiebereich Diversity bereitzustellen.

Anhang 1: Maßnahmen, Förderung und Zeitrahmen

Maßnahmen	Förderung	Zeitrahmen
Universitätsidentität; Sichtbarkeit von Diversity; Strukturen; Kommunikation		
<ul style="list-style-type: none"> • Webportal Diversity • virtueller Rundgang Diversity • Kommunikation um/zu Diversity 	geplante Zielvereinbarung	2019-2022
<ul style="list-style-type: none"> • jährlicher Bericht des VP • virtueller Briefkasten des VP • Fortsetzung des Round-Table in Form von thematisch spezialisierten Diskursen • Zusammenarbeit zwischen VP und AStA • Stärkung des Frauenbeirats • Vielfalt im Erscheinungsbild der Universität 	Universität Passau	fortlaufend
Diversity		
<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring 	Universität Passau	bis 2021
<ul style="list-style-type: none"> • Leitlinie zur Religionsausübung 		bis März
<ul style="list-style-type: none"> • Diversity im Campusausbau 		fortlaufend
Frauenförderung und Gleichstellung		
<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus dem Gleichstellungskonzept 2018 ableiten 	Universität Passau	fortlaufend
<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung für Fakultätsfrauenbeauftragte 		2019/2020
<ul style="list-style-type: none"> • paritätische Besetzung des Universitätsrats 		2019
<ul style="list-style-type: none"> • Professorinnenprogramm III 	BMBF	
Familienfreundlichkeit		
<ul style="list-style-type: none"> • Fortsetzung bestehender Maßnahmen 	Universität Passau	fortlaufend
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Kinderbetreuung 		2019
Inklusion		
<ul style="list-style-type: none"> • barrierefreie Website • fortschreitend barrierefreier Campus 	Universität Passau	fortlaufend
Internationalität		
<ul style="list-style-type: none"> • Internationalisierungsstrategie 	Universität Passau	bis März 2020
<ul style="list-style-type: none"> • Refugee-Programme 	BMBF	bis März 2020
<ul style="list-style-type: none"> • Welcome Centre 	STMWK	bis 2021
<ul style="list-style-type: none"> • Webportal für Auslandsaufenthalte und Aufenthalte ausländischer Studierender in Passau 	Internationalisierung 2.0	2019-2022
<ul style="list-style-type: none"> • zweisprachiger Campus 	geplante Zielvereinbarung	2019-2022
Campusgesundheit		
<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsvorsorge • Konfliktmediation • psychologische Betreuung • Beratung bei sexueller Belästigung 	geplante Zielvereinbarung	2019-2022
<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der Leitlinie Fairplay • Bedrohungsmanagement 	Universität Passau	2019/2020