

2. Selbstreport der Universität Passau für die Teilnahme am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes



Projektleitung:

Vizepräsidentin für Internationales und Diversity, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Christina Hansen

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zur Universität Passau.....	1
I. Diversity-Strategie an der Universität Passau.....	2
I.1. Diversity-Verständnis	2
I.2. Organisatorische Verankerung von Diversity Management.....	3
I.3. Ressourcen für Diversity	3
I.4. Steuerungselemente	3
I.5. Bestehende Maßnahmen im Bereich Diversity.....	4
II. Veränderungen gegenüber der im ersten Selbstreport dargestellten Ausgangssituation und Entwicklungsprozesse im Diversity Audit	5
II.1. Anfängliche Zielsetzung und Struktur	5
II.2. Erarbeitung der Maßnahmen	9
III. Reflektion des Auditierungsprozesses	13
III.1. Erreichung der Entwicklungsziele & Zielveränderung.....	13
III.2. Finale Zielsetzung.....	14
III.3. Herausforderungen	15
III.4. Erfolge.....	16
III.5. „Lessons Learnt“	16
IV. Ausblick	17
V. Anhänge.....	18

Allgemeine Informationen zur Universität Passau

Das Ziel der Universität Passau ist es, eine zukunftsfähige, international sichtbare und attraktive bayerische Universität für Europa zu sein, die zur Lösung gegenwärtiger und zukünftiger Herausforderungen einen signifikanten Beitrag leistet. Die Förderung exzellenter Forschung sowie die Schaffung hervorragender Arbeitsbedingungen – insbesondere auch für die Studierenden und den wissenschaftlichen Nachwuchs – ist ihre Handlungsmaxime.

Rund 11.000 Studierende aus über 100 Ländern und mehr als 1.200 hauptberuflich Beschäftigte im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich lernen, forschen und arbeiten an der Universität Passau: der Juristischen Fakultät, der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, der Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät, der Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Fakultät und der Fakultät für Informatik und Mathematik. Fakultätsübergreifend bietet die Universität Passau 16 Bachelorstudiengänge und 18 Masterstudiengänge an. Hinzu kommen vier Lehramtsstudiengänge sowie das Studium der Rechtswissenschaft (erste juristische Prüfung). Die Universität Passau hat sich drei Themenschwerpunkte gesetzt: Europa und Globaler Wandel, Migration, nachhaltige Entwicklung und gerechte Ordnung sowie Digitalisierung, vernetzte Gesellschaft und (Internet)Kulturen. Als internationale Netzwerkuniversität verfügt die Universität Passau über 278 Auslandspartnerschaften mit Hochschulen weltweit.

Im Wintersemester 2023/2024 studieren 10.879 Personen an der Universität Passau. Davon sind 58,4 Prozent weiblich. Der Prozentsatz der weiblichen Studierenden ist an der Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Fakultät mit 75,1 Prozent am höchsten, an der Fakultät für Informatik und Mathematik mit 26,6 Prozent am niedrigsten. An der Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät (mit Lehramt) liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei 66,2 Prozent. Mit einem Frauenanteil von 55,7 an der Juristischen Fakultät sind die Frauen- und Männeranteile dort eher ausgeglichen. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät betrug der Anteil der weiblichen Studierenden 39,9 Prozent.

13,8 Prozent aller Studierenden an der Universität Passau sind unter 20 Jahre alt. Mit einem Prozentsatz von 55,9 ist der Großteil aller eingeschriebenen Studierenden zwischen 20 und 24 Jahren alt, 22,4 Prozent sind zwischen 25 und 29 Jahre alt. Während 4,8 Prozent aller Studierenden zwischen 30 und 34 Jahren alt sind, sind 3,1 Prozent 35 Jahre oder älter.

Im Wintersemester 2023/2024 studieren 1.623 ausländische Studierende an der Universität Passau, was einem Anteil von 15,2 Prozent entspricht. Die größten Anteile stellen mit 8,5 Prozent Studierende aus Österreich, mit 6,3 Prozent Studierende aus Indien, dem Iran mit 5,7 Prozent, Tunesien mit 5,5 Prozent und der Türkei mit 5,3 Prozent.

Bezüglich der Art der Hochschulzugangsberechtigung besitzen Studierende an der Universität Passau mit großer Mehrheit (81,2 Prozent) eine in Deutschland erworbene Allgemeine Hochschulreife. 5,3 Prozent der Studierenden haben die Allgemeine Hochschulreife im Ausland erworben, 9,8 Prozent verfügen über eine im Ausland erworbene Fachgebundene Hochschulreife. Lediglich 2,3 Prozent der Studierenden haben eine in Deutschland erworbene Fachgebundene Hochschulreife und 1,2 Prozent die Fachhochschulreife.

An der Universität Passau sind im Wintersemester 2023/2024 249 Personen als Promotionsstudierende eingeschrieben. Dabei liegt der Anteil der weiblichen eingeschriebenen Promotionsstudentinnen bei 44 Prozent. 25,3 Prozent der eingeschriebenen Personen sind ausländische Promotionsstudierende.

An der Universität Passau arbeiten im Wintersemester 2023/2024 1.293 hauptberufliche Beschäftigte. Beim wissenschaftlichen Personal mit 776 Beschäftigten liegt der Frauenanteil

bei 44,2 Prozent, beim wissenschaftsunterstützenden Personal mit 517 Beschäftigten bei 68,1 Prozent.

Im Vergleich zum Beginn des Audits sind insgesamt keine starken statistischen Veränderungen erkennbar. Durch die Reorganisation der Philosophischen Fakultät 2023 verbunden mit der Gründung der Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät sowie der Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Fakultät verteilen sich die Studierenden nun auf fünf Fakultäten, vor dem Hintergrund eines leichten Rückgangs der Studierendenzahlen. Die Anzahl der Promovierenden ist in allen Fakultäten zurückgegangen, der Anteil an internationalen Promovierenden jedoch gestiegen. Die Beschäftigtenzahlen haben sich kaum verändert.

I. Diversity-Strategie an der Universität Passau

I.1. Diversity-Verständnis

Diversity bedeutet für die Universität Passau, individuell unterschiedliche Vielfaltsdimensionen wie Geschlecht und Geschlechtsidentitäten, Alter, Religion bzw. Weltanschauung, Ethnizität, Nationalität und *Race*, gesundheitliche Beeinträchtigung bzw. Behinderung, sexuelle Orientierung, familiäre Situation und sozio-ökonomischer Hintergrund anzuerkennen – und auch zu beachten, dass diese Dimensionen einzeln oder im Zusammenspiel (Intersektionalität) Grundlage für Benachteiligungen sein können, vor allem im Hinblick auf Zugang und Verfügbarkeit von Ressourcen. Ebenso bezieht die Universität die Anerkennung von Gemeinsamkeiten zwischen Individuen und Gruppen sowie die Förderung der Potentiale, die sich aus diesen ergeben, in ihre Definition von gelebter Diversity mit ein.

Die Universität Passau verfolgt einen systemtheoretischen, kritisch-reflexiven Diversityansatz. Hierbei wird davon ausgegangen, dass soziale Systeme Menschen in ganz spezifischer Weise adressieren, indem sie ihnen eine soziale Dimension zuschreiben, die unterschiedliche Aspekte umfasst, die für das soziale System relevant sind. Die Dimensionen, die mit dem Begriff Diversity umschrieben werden, sind Faktoren dieser Adressabilität, die aus zwei verschiedenen Perspektiven konstruiert wird: aus der sozialen Perspektive und der psychischen (individuellen) Perspektive. Bei der sozialen Perspektive werden die Adressabilitätsfaktoren durch das jeweilige soziale System geprägt. Bei der psychisch-individuellen Perspektive beobachten Individuen die eigene Adressierbarkeit in sozialen Systemen und versuchen, Inklusionsfähigkeit in Hinblick auf diejenigen sozialen Systeme zu verbessern, in denen sie Inklusion anstreben. Aus einer systemtheoretischen Perspektive versucht Diversity Management als professioneller Ansatz, Organisationen dabei zu unterstützen, einzelne Faktoren der Adressabilität von Personen neu und anders zu gewichten, um demnach die Inklusionschancen anders zu verteilen. Ziel ist es dabei, Unterscheidungen, die die Inklusionsfähigkeit von Personen beeinflussen, zu reflektieren und sorgsam mit ihnen umzugehen, ohne sie verschwinden zu lassen. Multiperspektivität und Multikollektivität, die Reflektion von Ungleichheits- und Machtstrukturen sowie die Reflektion eigener Handlungs- und Denkmuster spielen hierbei eine zentrale Rolle.

Neben dem systemtheoretischen Ansatz sind für die Universität Passau ein kritisch-reflexives Diversity-Verständnis, die Schaffung von vielfältigen Partizipations- und Diskursräumen sowie ein intersektionaler Ansatz wichtige Koordinaten. Anstatt während des Audits einzelne Diversity-Dimensionen besonders in den Fokus zu rücken, trägt das Audit dazu bei, wichtige strukturelle Veränderungsprozesse im Bereich Diversity insgesamt voranzutreiben.

I.2. Organisatorische Verankerung von Diversity Management

Nachdem die Universitätsleitung 2015 beschloss, sich systematischer mit dem Thema Diversity zu beschäftigen, startete 2016 eine SWOT-Analyse und der erste Runde Tisch Diversity fand statt.

Seit 2017 ist das Ressort Diversity explizit einer Vizepräsidentin bzw. einem Vizepräsidenten zugeordnet und fest in der Universitätsleitung verankert. Impulse für die organisatorische Verankerung, kontinuierliche Thematisierung und nachhaltige Förderung von Vielfalt auf dem Campus setzte das 2019 verabschiedete erste [Diversitykonzept](#). Im Dezember 2019 wurde erstmals die Stelle einer Referentin für Diversity Management im damaligen Referat Diversity und Gleichstellung besetzt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Sommer 2020 hat die Universität Passau die Wichtigkeit des Themas nochmals bekräftigt. Zum 01. Januar 2023 wurde aus dem Referat die Stabsstelle Diversity und Gleichstellung, die direkt der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity sowie der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität (bis 01.01.2024 Universitätsfrauenbeauftragte) zugeordnet ist. In der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung erfolgt die Koordination aller diversitätsbezogenen Aktivitäten an der Universität Passau.

I.3. Ressourcen für Diversity

Verantwortlich für das Ressort Diversity und damit für Maßnahmen im Bereich Diversity ist die Vizepräsidentin für Internationales und Diversity, unterstützt von der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität. Auf operativer Ebene ist die Stabsstelle Diversity und Gleichstellung zuständig, insbesondere die seit Ende 2019 neu geschaffene Stelle einer Referentin für Diversity Management. Diese Stelle war zu Beginn in Vollzeit (TV-L E 13) besetzt. Seit Mai 2022 beträgt der Stellenumfang 50 Prozent, unterstützt durch eine Projektassistentin (100 Prozent TV-L E 9b) seit Juli 2022 sowie studentische Hilfskräfte. Seit 2019 wird das Diversity-Mentoring-Programm mentUP* von einer Programmkoordination organisiert (25 Prozent TV-L E 13).

Nach Abschluss des Audits wird eine Personalressource im Umfang von 50 Prozent TV-L E 13 für Diversity Management für die nächsten zwei Jahre bereitgestellt. Sie wird an der Schnittstelle der Handlungsfelder Internationalisierung, Studium und Lehre sowie Forschung und Transfer angesiedelt.

Finanziell war der Strategiebereich Diversity in den Jahren 2020 bis 2022 mit einem jährlichen Budget von 147.000 Euro (inklusive Personalkosten; 2019 anteilig 98.000 Euro) ausgestattet. Seit 2023 erfolgt die Finanzierung aufgrund der organisatorischen Umstrukturierung über das Budget der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung, das im Jahr 2023 100.000 Euro (exklusive Personalkosten) betrug.

I.4. Steuerungselemente

Das wichtigste Steuerungselement für die Diversity-Strategie ist die neue Leitlinie Diversity, die aus den Ziel- und Maßnahmenentwicklungen des Diversity Audits heraus entsteht und zum Ende des Diversity Audits verabschiedet wird. Sie ersetzt das Diversity-Konzept 2019-2022 der Universität Passau und beinhaltet ein übergreifendes Werteverständnis, neu gefasste Zielsetzungen und einen Überblick über die Diversity-Maßnahmen der Universität Passau, mitsamt Indikatoren und Verantwortlichkeiten.

Weitere grundlegende Steuerungsinstrumente sind der Universitätsentwicklungsplan und der Hochschulvertrag. Der Universitätsentwicklungsplan 2023-2027 fokussiert im Bereich Diversity, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit die stärkere Verankerung von Diversity in der Governance und als Querschnittsthema sowie die Themenbereiche Antidiskriminierung, Barrierefreiheit und Gleichstellung. Der Hochschulvertrag 2023-2027, der 2023 mit dem

bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst geschlossen wurde, nimmt im Handlungsfeld Gleichstellung, Chancengerechtigkeit, Inklusion den Professorinnenanteil und die Schwerbehindertenquote in den Blick. Auch in den Entwicklungsplänen der einzelnen Fakultäten wird auf die Aspekte Gleichstellung und Diversity eingegangen. Außerdem finden sich die Themen Diversity und Gleichstellung im 2021 neu verfassten Leitbild Lehre wieder.

Weitere Steuerungselemente für die Implementierung der Diversity-Strategie sind die Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) und das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG), und Selbstverpflichtungen der Universität Passau ein. Zu Letzteren gehören die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die Charta der Vielfalt, die Aktion „Weltoffene Hochschulen – Gegen Fremdenfeindlichkeit“, die Charta „Familie in der Hochschule“ und der Nationale Kodex für das Studium von Ausländern an deutschen Hochschulen.

I.5. Bestehende Maßnahmen im Bereich Diversity

Zu Beginn des Audits 2021 bestanden schon die folgenden zielgruppenspezifischen und diversitätsbezogenen Angebote und Maßnahmen.

Runder Tisch Diversity seit 2016

Seit 2016 findet an der Universität Passau jedes Semester ein Runder Tisch Diversity statt. Die Teilnahme am Runden Tisch steht allen Universitätsmitgliedern offen, die am Thema Diversity interessiert sind. Ziel ist es, den Diskurs zum Thema Diversity auf dem Campus zu intensivieren, aktuelle Themen und Probleme zu diskutieren, die Vernetzung und den Austausch zwischen verschiedenen Statusgruppen zu verstärken sowie die Möglichkeit zu schaffen, gemeinsam Probleme zu identifizieren und gegebenenfalls Lösungsvorschläge und Maßnahmen zu formulieren.

Diversity-Mentoring-Programm mentUP* seit 2019

Mit dem Diversity-Mentoring-Programm mentUP* will die Universität Passau Mitglieder von Gruppen, die in Universitäten sowie in Führungspositionen bisher unterrepräsentiert sind, bestmöglich fördern und integrieren. Mentoring zielt als Personalentwicklungsinstrument darauf ab, den Wissenstransfer zwischen einer erfahrenen Person (Mentor*in) und einer weniger erfahrenen Person (Mentee) zu fördern. Kern des Programms sind die Mentoring-Tandems, die jeweils aus Mentee und Mentor*in bestehen. Ergänzt wird der Austausch in diesen Mentoring-Tandems durch Seminare, Workshops und individuelle Coachings. Regelmäßige Vernetzungstreffen der Mentees fördern die interdisziplinäre Netzworkebildung im Sinne eines Peer-Mentorings.

Workshops und Diskussionsveranstaltungen seit 2019

Insbesondere für und in Kooperation mit Studierenden finden seit 2019 Workshops und Diskussionsveranstaltungen zum Themenbereich Diversity statt. Diese Veranstaltungen sollen gezielt unterrepräsentierte Gruppen an der Universität Passau fördern und vor allem Studierenden Diversity-Kompetenzen vermitteln. Themen sind unter anderem *Critical Whiteness*, *Empowerment* für Personen mit Rassismuserfahrung und Gendersensibilität.

Diversity-Tag seit 2020

Am 26.05.2020 beteiligte sich die Universität Passau erstmalig am bundesweiten Diversity-Tag. Seitdem nimmt die Universität Passau jährlich mit Informations- und Veranstaltungsangeboten teil. Ziel des Aktionstages ist es, eine stärkere Sichtbarkeit und Sensibilisierung für das Thema Diversity zu schaffen und zur langfristigen Integration des Themas in die Universitätsidentität beizutragen.

Charta der Vielfalt seit 2020

Im November 2020 unterzeichnete die Universität Passau die Charta der Vielfalt. Ziel der Unterzeichnung ist es, ein klares Statement zu setzen und für Vielfalt und Wertschätzung einzutreten. Zudem verpflichtet sich die Universität Passau mit der Unterzeichnung, ihre Universitätskultur weiterzuentwickeln, die von gegenseitiger Anerkennung und Teilhabe aller Mitglieder der Hochschule geprägt ist, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, sozialer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung.

Themenzertifikat Diversity und Gender seit 2020

Im Wintersemester 2020/2021 startete das hochschuldidaktische Themenzertifikat Diversity und Gender. Das Themenzertifikat wurde gemeinsam von LEHRE+ Hochschuldidaktik und dem damaligen Referat Diversity und Gleichstellung konzipiert. Es richtet sich an Lehrpersonen der Universität Passau und dient dem professionellen Auf- und Ausbau diversity- und genderkompetenter Lehre, Prüfungen und Beratungen, die im Zuge der Internationalisierung von Lehre und Studium und der zunehmenden Heterogenität Studierender immer bedeutender werden. Das Themenzertifikat schafft für Lehrende an der Universität Passau eine fundierte Basis für einen reflektierten und professionelleren Umgang mit der Diversity der Studierenden. Damit leistet die Universität Passau einen nachhaltigen Beitrag für gerechte Bildungs- und Teilhabechancen aller Studierenden.

Ringvorlesungsreihe Diversity, Gender und Intersektionalität seit 2020

Seit dem Wintersemester 2020/2021 findet jedes Semester eine Vortragsreihe im Themenbereich Diversity, Gender und Intersektionalität statt. Die Veranstaltung wurde gemeinsam von der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity, der Universitätsfrauenbeauftragten (seit 01.01.2024 Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität) und dem damaligen Referat Diversity und Gleichstellung ins Leben gerufen. Als transdisziplinäre Ringvorlesungsreihe greift die Veranstaltung jedes Semester das Thema Diversity aus verschiedenen Blickwinkeln auf, um so die Universitätsmitglieder für die Relevanz des Themas möglichst umfassend zu sensibilisieren. Der breite Diskurs und die Partizipation verschiedenster Akteur*innen der Universität Passau unterstützen die langfristige Integration von Diversity in die Universitätsidentität.

II. Veränderungen gegenüber der im ersten Selbstreport dargestellten Ausgangssituation und Entwicklungsprozesse im Diversity Audit

II.1. Anfängliche Zielsetzung und Struktur

Ziele

Die Ziele zu Beginn des Audits bezogen sich auf die Weiterentwicklung der Diversity-Strategie und auf die Förderung eines diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsumfelds.

Für die Diversity-Strategie sollte ein gemeinsames Diversity-Verständnis entwickelt, partizipativ Ansätze für die weitere systematische und nachhaltige Auseinandersetzung mit Diversity auf dem Campus geschaffen sowie die Fortsetzung der Diversity-Arbeit zielgerichtet erweitert werden. Zu den weiteren Zielen zählten die Fortführung und der Ausbau von Partizipationsräumen, die stärkere Verankerung von Diversity als Querschnittsaufgabe in Strukturen und Prozessen und die Generierung von diversitätsbezogenen Daten als Grundlage für spätere Maßnahmen.

Im Bereich diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld standen insbesondere die Beratungs- und Beschwerdestrukturen im Bereich Antidiskriminierung im Fokus. Im Verlauf des Audits sollten diese reflektiert, (neu) strukturiert und transparent gemacht sowie eine Ansprechperson für Antidiskriminierung berufen werden. Zudem ging es um den Ausbau der Präventionsmaßnahmen die Einführung eines anonymen Beschwerdeformats. Des Weiteren sollte ein Gesamtkonzept Barrierefreiheit zur Sensibilisierung der Universitätsgemeinschaft beitragen, Inklusion als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe institutionell verankern und Entwicklungsziele sowie konkrete Maßnahmen beinhalten. Ein weiteres Ziel war, Geschlechtervielfalt sichtbarer zu machen und zu stärken. Insbesondere sollte hier das Verfahren zur Änderung von Namens- und Geschlechtseinträgen und ein Konzept zu gender- und diversitätskompetenter Lehre in den Mittelpunkt gestellt werden.

Governancestruktur des Audits

Vor Beginn des Audits wurde ein struktureller Rahmen für die Governance des Diversity Audits festgelegt.

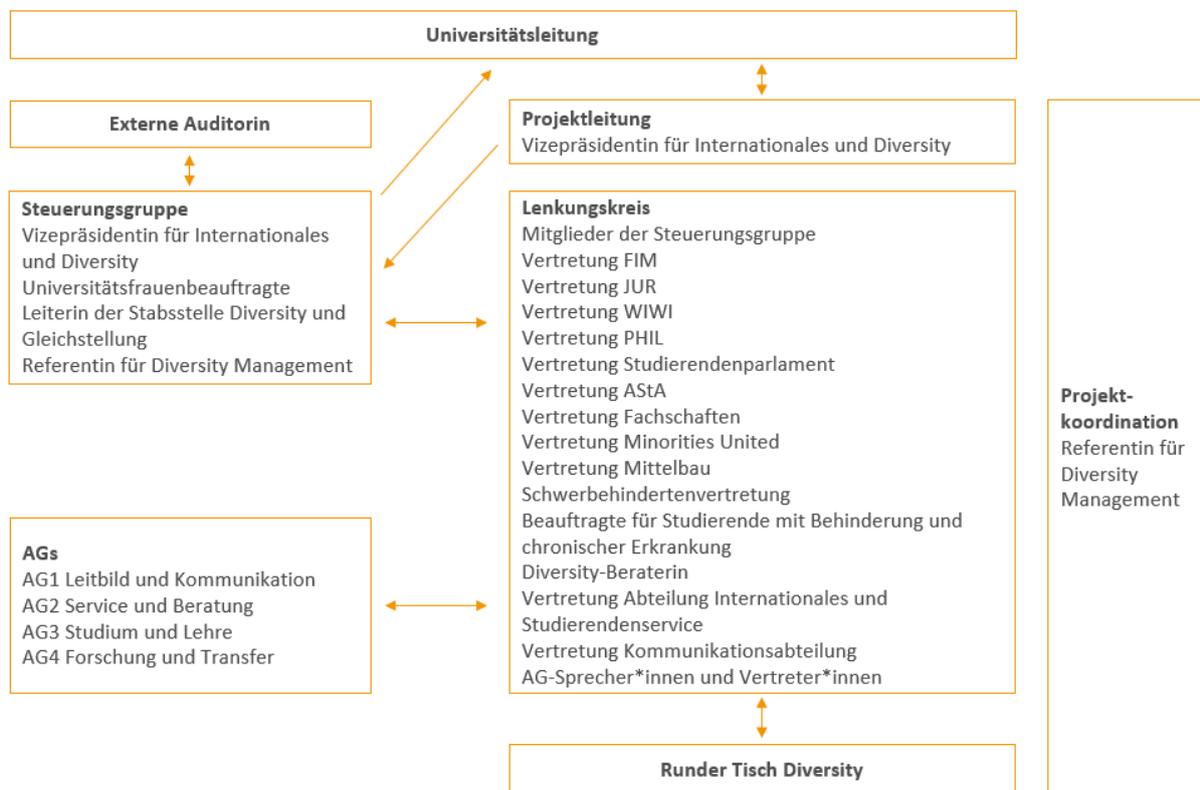


Abbildung 1 Governancestruktur Diversity Audit „Vielfalt gestalten“

Projektverantwortung

Die Verantwortung für das Audit „Vielfalt gestalten“ liegt bei der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Christina Hansen. Die operative Zuständigkeit ist in der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung bei der Referentin für Diversity Management Regine Fahn (bis April 2022: Theresa Schmidt).

Auditorin

Begleitet wurde der hochschulinterne Auditierungsprozess von der Auditorin Dr.ⁱⁿ Daniela De Ridder, die der Universität Passau vom Stifterverband an die Seite gestellt wurde. Sie führte im Rahmen des Audits fünf aufeinander aufbauende Workshops mit der Steuerungsgruppe und dem Lenkungskreis durch.

Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe begleitet das Audit strategisch und behält den Gesamtüberblick des Auditierungsprozesses innerhalb der Universität. Diese ist der Universitätsleitung gegenüber berichtspflichtig. Die Steuerungsgruppe setzt sich zusammen aus

- der Vizepräsidentin Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Christina Hansen (Projektleitung),
- der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Andrea Sieber,
- der Leiterin der Stabsstelle für Diversity und Gleichstellung Dr.ⁱⁿ Claudia Krell
- sowie der Projektkoordinatorin Regine Fahn.

Lenkungskreis

Der Lenkungskreis traf sich vierteljährlich und setzte sich aus den (stellvertretenden) Sprecher*innen der einzelnen Arbeitsgruppen (AGs) sowie Personen zusammen, die Statusgruppen und verschiedene Bereiche an der Universität repräsentieren. Er diente als Austauschplattform zwischen den AGs und der Steuerungsgruppe. Der Lenkungskreis hatte die Aufgabe, die Perspektiven und Anliegen aller Universitätsmitglieder ins Audit zu tragen und die Inhalte und Ergebnisse in die Universitätsgemeinschaft zu kommunizieren.

Mitglieder des Lenkungskreises sind:

Funktion	Name
Projektleitung, Steuerungsgruppe / AG 1	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Christina Hansen
Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität, Steuerungsgruppe	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Andrea Sieber
Leiterin der Stabsstelle für Diversity und Gleichstellung, Steuerungsgruppe	Dr. ⁱⁿ Claudia Krell
Projektkoordination, Steuerungsgruppe	Regine Fahn
Mitarbeiterin Stabsstelle Diversity und Gleichstellung	Antje Sarodnick
Vertretung Fakultät für Informatik und Mathematik	Prof. Dr. Joachim Posegga
Vertretung Juristische Fakultät	Prof. Dr. Jörg Fedtke
Vertretung Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	Prof. Dr. Franz Lehner
Vertretung Geistes- und Kulturwissenschaftliche Fakultät / AG 4	Prof. Dr. Karsten Fitz
Vertretung Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Martina Padmanabhan
Vertretung Studierendenparlament	Juri Biswas
Vertretung AStA	Marie Scherer
Vertretung Fachschaften	Vanessa Mock
Vertretung HSG Minorities United	Marie Sprenger
Vertretung Mittelbau	Hannes Wolff
Schwerbehindertenvertretung	Silvia Lehmbeck
Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung / AG 2	Dr. ⁱⁿ Ulrike Bunge
Diversity-Beraterin	Claudia Rauch (ausgeschieden April 2023)

Vertretung Abteilung Internationales und Studierendenservice / AG 2	Luise Haack
Vertretung Kommunikationsabteilung / AG 1	Katrina Jordan
Vertretung Forschungsstrategie und Wissenschaftskommunikation / AG 4	Dr. Micha Schröter
Vertretung Studiengangskoordination / AG 3	Dorothea Will
Vertretung Studiengangskoordination / AG 3	Lisei Martin

Arbeitsgruppen (AGs)

Das Diversity Audit wurde vor allem durch die einzelnen AGs vorangetrieben. Zur nachhaltigen Themenfokussierung und praktischen Umsetzung der gesetzten Ziele bildeten Mitglieder des Lenkungskreises, Expert*innen verschiedener Fachdisziplinen und an den Thematiken interessierte Personen aller Statusgruppen vier Arbeitsgruppen zu folgenden Themen:

AG 1 Leitbild und Kommunikation (Sprecherinnen: Katrina Jordan, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Christina Hansen)

Die AG 1 Leitbild und Kommunikation beschäftigte sich grundlegend mit den Werten der Universität Passau. Ziel und Aufgabe war es, eine allgemeine Basis für die Weiterentwicklung der Diversity-Strategie der Universität zu erarbeiten. Im Fokus stand hier die Entwicklung, Implementierung und Kommunikation eines Leitbildes, welches das übergreifende Diversity-Verständnis der Universität verbindlich zum Ausdruck bringt.

AG 2 Service und Beratung (Sprecherinnen: Dr.ⁱⁿ Ulrike Bunge, Luise Haack)

Die AG 2 Service und Beratung fokussierte die Anlaufstellen der Universität Passau im Bereich Service und Beratung sowie den Ausbau der Barrierefreiheit. Dabei lagen die Schwerpunkte auf der Struktur, Darstellung und Kommunikation der Anlaufstellen innerhalb der Universität, einer transparenten Beratungsstruktur sowie der baulichen und medialen Barrierefreiheit beim Studieren und Arbeiten.

AG 3 Studium und Lehre (Sprecherinnen: Dorothea Will, Lisei Martin)

Die AG 3 Studium und Lehre legte den Fokus auf diversitätsgerechte Studien(gangs)strukturen und der Weiterentwicklung von Lehr- und Lernumgebungen. Diese unterteilen sich in die Bereiche Studienumgebung, Studienstrukturen, Studiengangstrukturen, Lehren, Prüfen, Lehrende und Beschäftigte.

AG 4 Forschung und Transfer (Sprecher: Prof. Dr. Karsten Fitz, Dr. Micha Schröter)

Die AG 4 Forschung und Transfer zielte darauf, Forschende und Forschung mit Diversity-Bezug an der Universität Passau zu stärken und sichtbarer zu machen. Dies steht im Einklang mit der zunehmenden Anforderung an Forschungsanträge, klare Diversity-Bezüge darzulegen und den Zugang zu Forschungsbeteiligung diversitätssensibel zu gestalten. Gewonnene Forschungserkenntnisse an der Universität Passau werden darüber hinaus zivilgesellschaftlich geteilt und ermöglichen somit auch eine außeruniversitäre Diversity-Sensibilisierung.

Runder Tisch Diversity

Einmal im Semester berichten die Projektverantwortlichen und die AG-Sprecher*innen beim Runden Tisch Diversity. Dies ermöglichte ein weiteres, direktes Feedback zum Arbeitsprozess des Diversity Audits.

Struktureller Ablauf

Mit Beginn des Audits fand im Mai 2022 als Auftaktveranstaltung der Strategieworkshop statt. Im Juni 2022 folgte ein Kick-Off- und operativer Workshop. Der erste Workshop fokussierte

das Diversity-Verständnis der Universität Passau und legte die Zusammenstetzung des Lenkungskreises endgültig fest. Ergebnis des zweiten Workshops war die Fixierung der inhaltlichen Schwerpunkte und die Konstituierung der AGs. Im Dezember 2022 folgte dann ein erster Reflektionsworkshop, bei dem Schnittstellen der AGs und gemeinsam zu entwickelnde Maßnahmen im Vordergrund standen. Im Juli 2023 fand der zweite Reflektionsworkshop statt, bei dem eine Priorisierung der Maßnahmen erfolgte. Der letzte Workshop zur Vorbereitung der Zertifizierung fand im Dezember 2023 statt und beschäftigte sich vor allem mit einer Erfolgsbilanz und der Operationalisierung der entwickelten Maßnahmen. Im März 2024 erfolgt der Abschluss des Audits Vielfalt gestalten.

II.2. Erarbeitung der Maßnahmen

Während der Auditierungsphase entstanden in den AGs zahlreiche Ideen und Konzepte für neue Maßnahmen. Darunter wurden einige schon während der Laufzeit des Audits ausgestaltet, während andere noch in der Umsetzung oder für die Zeit nach dem Audit angelegt sind.

Die im Audit neu entstandenen Maßnahmen lassen sich in die Schaffung von Partizipationsräumen, insbesondere Formate für den Austausch und/oder Wissenstransfer, sowie in die Ausarbeitung von Leitfäden, Hilfestellungen und Konzeptpapieren aufteilen. Übergreifend entsteht aus der Arbeit im Diversity Audit die neue Leitlinie Diversity, die die Maßnahmen und Ziele zusammenfasst.

Maßnahmen der AG 1 Leitbild und Kommunikation

Nr.	Maßnahme	Umsetzungsstand	Status
1.	Einführung und Etablierung eines offenen Austauschformats: Fancy a Cup of DiversiTEA?	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung des monatlichen Formats im Wintersemester 2023/2024 - Einladung verschiedener studentischer Vertretungen und Gruppierungen 	umgesetzt
2.	Weiterführung des Runden Tisch Diversity	<ul style="list-style-type: none"> - Austausch einmal im Semester - Offene Diskussionsmöglichkeit über Herausforderungen/ relevante Fragen 	umgesetzt
3.	Umsetzung der Leitlinie Diversity mit zugehöriger Kommunikationsstrategie	<ul style="list-style-type: none"> - Leitlinie ist gemeinsam mit aktiv am Audit Beteiligten entstanden - Leitlinie wurde mit Fakultäten, Mittelbaukonvent und Studierendenvertretung besprochen - Leitlinie wurde in der EUL vorgestellt - Beschluss der Universitätsleitung 2024 - Zwischenberichte in den verschiedenen Gremien - Videokampagne zur Schaffung von Bewusstsein und Austausch zu Diversity im Entstehen - Kommunikationskonzepts im Entstehen 	in Umsetzung
4.	Entwicklung und Einführung von indikatorengestützten Qualitätskriterien für Diversity-Sensibilität	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung von Indikatoren für die Maßnahmen der Leitlinie fertig gestellt 	in Umsetzung

		- Austausch mit allen Statusgruppen zur Weiterentwicklung der Kriterien geplant	
5.	Nachhaltige Verankerung der Diversity-Aufgaben in der Universitätsstruktur	Gremium (Diversity Board) für Diversity-Arbeit geplant	in Planung

Maßnahmen der AG 2 Service und Beratung

Nr.	Maßnahme	Umsetzungsstand	Status
6.	Übersicht über alle Anlaufstellen der Universität Passau im Bereich Service und Beratung mit einfacher Darstellung auf der universitären Webseite (deutsch und englisch)	<ul style="list-style-type: none"> - Sammlung und Strukturierung der Anlaufstellen - Aufstellung von Themenbereichen im Beratungssektor - Sammeln von Stichworten zur Zuständigkeit - Erstellung eines Dokuments zur Übersicht über die verschiedenen Stellen und ihre Zuständigkeitsbereiche mit Link und Arbeitssprachen 	umgesetzt
7.	Einführung eines Vernetzungstreffens der universitären Anlaufstellen	Durchführung des ersten Treffens aller Anlaufstellen, Vorstellung der AG-Maßnahmen und Diskussion	umgesetzt
8.	Workshops für Barrierefreiheit in Dokumenten und im Web für Beschäftigte der Universität Passau	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung der Workshops im Sommersemester 2023 - Kommunikation der Workshops über Beschäftigtenverteiler und Informationsschreiben Weiterführung der Workshops jedes Semester geplant	umgesetzt
9.	Semesterrundschreiben zur medialen Barrierefreiheit	<ul style="list-style-type: none"> - Erweiterung um Video- und Audiountertitelung - Ergänzung von weiteren Hintergrundinformationen 	umgesetzt
10.	Ausarbeitung eines internen Leitfadens für Anlaufstellen bei Diskriminierungsfällen	Entwicklung eines Leitfadens basierend auf den Aufgabengebieten der verschiedenen Anlaufstellen	in Umsetzung
11.	Weiterführung, Bekanntmachung und Ausbau des Beratungsangebots für Studierende und Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> - Erörtern von Leerstellen basierend auf der Übersicht, vgl. Nr. 1 - Austausch zur Sichtbarkeit der Anlaufstellen - Nutzung der neu entstandenen Übersicht der Anlaufstellen und des Feedbacks zur Überarbeitung der Webseiten 	in Umsetzung
12.	Einführung eines anonymen Beschwerdemanagements	<ul style="list-style-type: none"> - Auswahl einer Plattform - Klärung der datenschutzrechtlichen Grundlagen - Konzeptentwurf zur Umsetzung und zu Zuständigkeiten in Arbeit - Einführung der Plattform in 2024 	in Umsetzung
13.	Einführung eines Infopoints	<ul style="list-style-type: none"> - Konzeptualisierung des Infopoints - Wahl des Standorts 	in Umsetzung

		<ul style="list-style-type: none"> - Planung der baulichen Änderung - Umsetzung im Sommersemester 2024 	
14.	Prioritätenliste und Konzepts für bauliche Barrierefreiheit	<ul style="list-style-type: none"> - Umfrage zu baulicher Barrierefreiheit auf dem Campus - Erstellung einer Prioritätenliste - Ausarbeitung eines Weges, der barrierefrei über den gesamten Campus führt - Konzeptentwurf zur baulichen Barrierefreiheit ist in Arbeit 	in Umsetzung
15.	Erweiterung des Angebots von Ruheräumen als Rückzugsmöglichkeit, von Gebetsräumen und von Wickelräumen	<ul style="list-style-type: none"> - Räumlichkeiten auf dem Campus fest verankern - Räumlichkeiten klar ausweisen - Schaffung weiterer Räumlichkeiten in neuen Gebäuden 	in Planung

Maßnahmen der AG 3 Studium und Lehre

	Maßnahme	Umsetzungsstand	Status
16.	Schaffung und Etablierung einer (Online-)Ressource für diversitätskompetentes und barrierearmes Lehren, Prüfen und Beraten	<ul style="list-style-type: none"> - Auswahl einer Online-Plattform - Sammeln von Best-Practice-Beispielen Ausstehend: Erarbeitung weiterer Informationen, Online-Umsetzung	in Umsetzung
17.	Weiterentwicklung der Weiterbildungsangebote im Bereich Diversity und Gender für Studierende und Beschäftigte	Themensammlung für weitere Inhalte	in Umsetzung
18.	Entwicklung eines universitätsweiten standardisierten Prozesses zum Nachteilsausgleich	<ul style="list-style-type: none"> - zentrale Vorgaben beschlossen Entwurf eines Konzepts zur operativen Umsetzung	in Umsetzung
19.	Einführung von Diversity Monitoring Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Diversitätsbezogene Fragen in Lehrevaluationen einführen - Diversity in bestehenden Studierendenbefragungen integrieren Einführung eines Diversity-Monitorings als langfristiges Ziel	in Umsetzung
20.	Diversity-Kompetenz als Zukunftskompetenz in Studiengang- und Modulentwicklung	Entwicklung eines Konzeptes für die Integration	in Planung
21.	Diversity-Kompetenz und Umgang mit heterogener Studierendenschaft als Teil der Lehrstrategie	Einbeziehen von Diversity für die Weiterentwicklung des Leitbilds Lehre	in Planung
22.	Ausbau von Lehrveranstaltungsangeboten und Beratungsangeboten für internationale Studierende	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbau von zweisprachigen Formaten - Bekanntmachung der englischsprachigen Veranstaltungen/Studiengänge 	in Planung

23.	Diversitätsgerechter Ausbau der Studien(gangs)-strukturen	<ul style="list-style-type: none"> - Harmonisieren von Anrechnungsprozessen - Überprüfung von Zugangsvoraussetzungen - Berücksichtigung von Diversity bei der Lehrveranstaltungs- und Prüfungsplanung (zeitliche, räumliche, Unterstützungsbedarfe) - Flexibilisierungsmöglichkeiten im Studium (z.B. Teilzeitstudium, E-Learning, Raumnutzungskonzept) - Beachtung der guten Plan- und Studierbarkeit bei Studiengangskonzeption 	in Planung
24.	Ausbau von Diversity-Zertifikatsstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbau Themenzertifikat Diversity und Gender von Lehre+ - Weiterführung Studieren-mit-Kind-Preis - Einführung und Etablierung eines Preises für diversitätskompetente Lehre/(Lehr-)Projekte 	in Planung
25.	Entwicklung eines Raumnutzungskonzepts	Hilfestellung zur vielfältigeren Nutzung von Veranstaltungsräumen	in Planung
26.	Entwicklung eines nachhaltigen Konzepts für Campusgesundheit für alle Mitglieder der Universität Passau	Einbeziehen von körperlichen sowie mentalen Aspekten (z.B. Gesundheitsvorsorge, Umgang mit Konflikten, psychologische Unterstützung, Beratung bei Belästigung, Unterstützung bei Bedrohung)	in Planung

Maßnahmen der AG Forschung und Transfer

	Maßnahme	Umsetzungsstand	Status
27.	Erstellung einer regelmäßigen Übersicht über diversitätsbezogene Forschung	<ul style="list-style-type: none"> - Umfrage zu diversitätsbezogener Forschung - Überlegungen zur weiteren und regelmäßigen Fortführung 	umgesetzt
28.	Ringvorlesungsreihe Diversity, Gender und Intersektionalität	- Einbeziehen verschiedener Fakultäten in inhaltliche Planung der einzelnen Semester	umgesetzt
29.	Science Slam Diversity	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung des ersten Science Slam Diversity am Diversity Tag 2023 - Anfrage von Slammer*innen für 2024 in Arbeit 	umgesetzt
30.	Einführung des Forschungsateliers Diversity	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung des Formats - Durchführung des ersten Ateliers im Januar 2024 	umgesetzt
31.	Leitfaden für Störfälle in Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung eines Konzepts - Erstellung einer Informationskarte und Webseite 	in Umsetzung
32.	Studierendenkonferenz mit thematisch relevanten (Abschluss-)Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Erste Überlegungen und Planungen zur Einbindung von Studierenden - Umsetzung in 2025 geplant 	in Planung

III. Reflektion des Auditierungsprozesses

III.1. Erreichung der Entwicklungsziele & Zielveränderung

Zu Beginn des Audits wurden im ersten Selbstreport Entwicklungsziele festgelegt, die sich auf die Weiterentwicklung der Diversity-Strategie und die Förderung eines diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsumfelds bezogen. Dabei wurde insbesondere die Beratungs- und Beschwerdestruktur, Barrierefreiheit sowie die Auseinandersetzung mit geschlechtlicher Vielfalt fokussiert. Die Ziele des ersten Selbstreports wurden durch die Arbeit im Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ größtenteils erreicht.

Die Diversity-Strategie konnte erfolgreich weiterentwickelt werden. Das geplante Diversitykonzept wurde mit der neuen Leitlinie Diversity umgesetzt. Diese enthält Wertegrundlagen, Ziele und konkrete Maßnahmen und ist in einem partizipativen Prozess mit den Audit-Teilnehmenden entstanden. Der Beschluss in der Universitätsleitung ist im Februar 2024 geplant. Bestehende Partizipationsräume (Runder Tisch Diversity, Ringvorlesungsreihe Diversity, Gender und Intersektionalität) wurden weitergeführt und neue Austauschformate, wie „Fancy a Cup of DiversiTEA?“, das Forschungsatelier Diversity und ein Science Slam Diversity, eingeführt. Durch die breite Beteiligung aller Fakultäten, des Mittelbaus, der Studierenden und des wissenschaftsunterstützenden Bereichs wurde Diversity als Thematik breit behandelt. Im Anschluss an das Audit wird ein Diversity-Board als Gremium entstehen, das die Struktur des Audits weiterführt. Hierbei können die verschiedenen Statusgruppen, Fachbereiche und Abteilungen durch regelmäßige Treffen weiterhin gemeinsam an den Inhalten der Diversity-Strategie arbeiten. So soll die breite Beteiligung und dadurch entstehende bidirektionale Informationskette und Relevanz für die verschiedenen Bereiche und Statusgruppen erhalten bleiben. Für ein Diversity-Monitoring liegt ein erstes Konzept als Basis für die weitere Umsetzung vor. Während des Audits wurde klar, dass ein umfassendes Datenmonitoring nicht kurzfristig umsetzbar ist, da für die Konzeptualisierung sowie weitere Verwendung der Daten aktuell keine Ressourcen vorhanden sind. Deshalb soll nun zuerst mit einem Beratungsmonitoring begonnen werden, bei dem aus den Fällen, die bei den Anlaufstellen gemeldet werden, eine Statistik entsteht und analysiert wird. Das umfassende Monitoring basierend auf breiten Umfragen wird als langfristiges und nachhaltiges Projekt weiterverfolgt.

Für die Förderung eines diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsumfelds konnten ebenfalls mehrere Maßnahmen entwickelt und teilweise schon implementiert werden. Es entstand ein internes Dokument mit allen Anlaufstellen der Universität Passau und ihrer Aufgabenfelder, das die Weiterleitung von Fällen vereinfacht. Darauf aufbauend wurde auch die Webseite der Universität im Servicebereich neu strukturiert. Um den Anlaufstellen bei Diskriminierungsfällen zu helfen, wurde zudem ein Leitfaden aufgesetzt, der Zuständigkeiten klar darlegt. Für die Identifikation weiterer Handlungsbedarfe, eine bessere Vernetzung untereinander und die gegenseitige Informationsweitergabe wurde außerdem ein regelmäßiges Treffen der Anlaufstellen eingeführt. Eine Ansprechperson für Antidiskriminierung wird demnächst benannt.

Wie geplant wurde auch der Bereich Barrierefreiheit fokussiert, mit Trennung von digitaler und baulicher Umsetzung aufgrund der unterschiedlichen Verantwortlichkeiten innerhalb der Universitätsleitung und der Zuständigkeiten innerhalb der Universitätsverwaltung. Für die mediale Barrierefreiheit entstanden ein neues Informationsschreiben und Schulungen. Gemeinsam mit dem Referat II/5 Web-Redaktion arbeitet die Stabsstelle Diversity und Gleichstellung an der Umsetzung der barrierefreien Webseite sowie der Gestaltung barrierefreier Dokumente. Das Konzept für den barrierefreien Webauftritt wurde diesbezüglich überarbeitet und wird weiterverfolgt. Im baulichen Bereich wurde basierend auf einer Umfrage

unter Beschäftigten mit Schwerbehinderung eine Prioritätenliste erstellt. Hier entsteht außerdem ein Konzept für die bauliche Barrierefreiheit auf dem Campus. Dabei sind sowohl das Referat IX/1 Liegenschaften als auch die Schwerbehindertenvertretung und die Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung eingebunden.

Im Bereich der Geschlechtervielfalt besteht ein Vorgehen des Studierendensekretariats, wie Namens- und Geschlechtseinträge innerhalb der Universität geändert werden können. Diese Informationen sollen nun bald auf der universitären Webseite einsehbar gemacht werden. Allerdings bleibt eine Änderung bei offiziellen Dokumenten – wie Zeugnissen – von einer rechtlichen Änderung abhängig.

III.2. Finale Zielsetzung

Basierend auf den Entwicklungen im Audit verabschiedet die Universität Passau eine Leitlinie Diversity, die aktualisierte Zielsetzungen und -formulierungen im Bereich Diversity enthält. Diese fungieren als Grundlage für die Weiterentwicklungen nach dem Audit.

I. Kulturwandel fördern		II. Partizipationsräume schaffen	III. Governancestrukturen sichern
1. Diversity Querschnittsthema	als	1. Teilhabe und Inklusion	1. Strukturelle Verankerung
2. Antidiskriminierung stärken		2. Sichtbarkeit und Akzeptanz	2. Strukturelle Diskriminierung abbauen
3. Diversitätsgerechter Sprachgebrauch		3. Vernetzung und Dialog	3. Reflektion und Evaluation
IV. Vorbildfunktion der Universität Passau			

Kulturwandel fördern

Die Verankerung von Diversity als **Querschnittsthema** soll durch regelmäßige Kommunikation und Kampagnen verstärkt werden, einhergehend mit der Sensibilisierung für **diversitätsgerechte Sprache**. Eine bessere Strukturierung des Service- und Beratungsangebots und eine größere Unterstützung der Anlaufstellen in Fällen von Diskriminierungsanliegen soll den **Abbau von Diskriminierung** und die Präsenz von Inklusionsstrukturen stärken.

Partizipationsräume schaffen

Durch die Weiterführung vorhandener Formate, wie dem Runden Tisch Diversity und der Ringvorlesung Diversity, Gender und Intersektionalität, und die Neueinführung weiterer Austauschformate soll die **Teilhabe** und **Sichtbarkeit** aller Universitätsmitglieder ermöglicht und gestärkt werden. Dadurch wird ein breiter, regelmäßiger und statusgruppenübergreifender **Dialog** geschaffen, der Interessierte, Betroffene und Beratende **vernetzt** und allen die Möglichkeit gibt, die universitären Räume mitzugestalten. Durch Transferformate soll zudem der interdisziplinäre und interkulturelle Austausch verstärkt werden.

Governancestrukturen sichern

Diversity ist an der Universität Passau eine*r Vizepräsident*in zugeteilt und organisatorisch in der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung **verankert**. Die Maßnahmen der Universität

Passau zielen stark auf den **Abbau von struktureller Diskriminierung** und setzen sowohl auf Präventivmaßnahmen als auch auf die Aufarbeitung von Diskriminierungsvorfällen. Für die Umsetzung relevanter Maßnahmen sollen außerdem **Reflektions- und Evaluationsmöglichkeiten** ausgebaut werden, damit strukturelle Probleme schneller und klarer erkannt werden können.

Vorbildfunktion der Universität Passau

Als öffentliche Bildungseinrichtung wird die Universität Passau weiterhin ihren Auftrag für Gleichstellung und Inklusion gerecht und gesammeltes Wissen an die Zivilbevölkerung weitergeben. Zudem möchte sie durch Ihre Mitglieder ein gelebtes Werteverständnis nach außen tragen.

III.3. Herausforderungen

Strukturell waren einige personelle Wechsel innerhalb des Lenkungskreises für das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ herausfordernd, insbesondere der Wechsel der Projektkoordination zu Beginn des Audits. Studentische Vertretungen wechselten aufgrund von Studienabschlüssen und Veränderungen innerhalb der Studierendenvertretung mehrfach.

Zu Beginn kam es innerhalb der Teilnehmenden am Audit teilweise zu Unsicherheiten bezüglich Zuständigkeiten. Um dieser Unsicherheit entgegenzuwirken, wurde eine Governancestruktur aufgesetzt und in den einzelnen AGs die Entwicklung und Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen diskutiert.

Eine Herausforderung, die sich durch die Zeitspanne des Audits zog, war die unterschiedlich starke Beteiligung der verschiedenen Fakultäten und Bereiche. Dies basierte darauf, dass zeitgleich zum Audit zahlreiche andere Strukturprojekte an der Universität Passau liefen, wie beispielsweise die Reorganisation der Philosophischen Fakultät, die Implementierung des neuen Hochschulgesetzes, die Einführung eines neuen Campus-Management-Systems und die Änderungen im Organigramm der Verwaltung. Dies führte zu personellen und zeitlichen Ressourcenengpässen.

Häufig ergaben sich die Beteiligungen am Auditprozess nicht vorrangig nach Funktion und/oder (Diversity-)Erfahrung bzw. Expertise, sondern basierend auf der Motivation und zeitlichen Möglichkeiten der Auditteilnehmenden. Dementsprechend wurden bestimmte Organisationseinheiten – wie beispielsweise Personal – weniger fokussiert. Dennoch konnten durch die allgemein breite Teilnahme eine Vielzahl an Themen angesprochen werden, bei denen aufgrund der begrenzten Ressourcen priorisiert werden musste.

Als große Herausforderung bei der Weiterentwicklung der Diversity-Strategie ergab sich allgemein die Kommunikation und Sichtbarkeit des Diversity Audits und seiner Arbeit bei einer so großen Vielzahl an parallel laufenden Projekten. Um dem entgegenzutreten, wurde schon im Vorfeld des offiziellen Starts breit über das Audit informiert und ein durchgehend partizipativer Ansatz verfolgt. Der im Frühjahr 2023 erstellte Zwischenbericht wurde in den Gremien der Universität sowie bei den Fakultäten, der Studierendenvertretung und dem Personalrat vorgestellt. Außerdem wurde jedes Semester beim Runden Tisch Diversity berichtet und diskutiert und das im Wintersemester 2023/2024 entstandene Austauschformat „Fancy a Cup of DiversiTEA?“ ebenfalls für die Informationsweitergabe an Interessierte, Input und Feedbackschleifen genutzt. Zusätzlich entstand eine Webseite zum Audit, eine Videokampagne ist in Umsetzung. Die Sichtbarkeit des Audits bleibt jedoch teilweise eingeschränkt und die verstärkte Kommunikation der Diversity-Strategie eine wichtige Aufgabe.

III.4. Erfolge

Trotz der verschiedenen Herausforderungen kann der Auditierungsprozess als Erfolg gewertet werden. Besonders hervorzuheben sind hier die Sichtbarmachung der vorhandenen Maßnahmen, eine breite Sensibilisierung, die Stärkung und Vernetzung von Diversity-Interessierten und eine Potenzialorientierung für die Universität Passau.

Insgesamt ist anzumerken, dass die Beteiligung und das Interesse an der Mitarbeit im Audit erfreulich hoch waren, gerade auch auf Studierendenseite. Der partizipative Ansatz erlaubte allen Universitätsmitgliedern, den Auditprozess mitzugestalten. Durch den vielfältigen und breiten Teilnehmendenkreis konnten sehr unterschiedliche Themen angegangen werden. Die Teilnehmenden zeigten viel Engagement und es bestand das ganze Auditierungsverfahren hindurch ein großer Wille, die Diversity-Strategie voranzubringen. Insbesondere der Austausch auf Augenhöhe über Statusgruppen hinweg wurde von den Teilnehmenden positiv und wertschätzend herausgestellt.

Mithilfe der Teilnehmenden konnten Priorisierungen gesetzt werden, beispielsweise ist den Studierenden die Möglichkeit eines anonymen Beschwerdemanagements sehr wichtig. Durch die unterschiedlichen Hintergründe der Teilnehmenden konnten alle von unterschiedlichem Erfahrungswissen und Expertisen profitieren und so verschiedene Diversity-Themenbereiche eingebunden.

Ein sehr schönes Erfolgsbeispiel des Diversity Audits ist der Science Slam Diversity, der am Diversity Tag 2023 zum ersten Mal durchgeführt wurde. Hier stellten fünf Slammer*innen ihre Themen zu Interkulturalität, Behinderung, Gender und *Race* vor. Durch die hybride Veranstaltungsart mit Simultandolmetschung konnten viele Personen teilnehmen. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv und zeigten deutlich, wie viele Universitätsmitglieder Interesse und Spaß an Diversity-Themen haben.

Am Ende des Auditprozesses lässt sich erkennen, dass das Thema Diversity für viele Universitätsmitglieder große Relevanz hat. Das Audit erlaubte es, dass Diversity explizit fokussiert werden konnte, ein breiter Austausch entstand und viel Expertise zusammengetragen werden konnte. Der Vernetzungscharakter des Audits hat zu einer neuen Struktur geführt, die auch nach dem Audit aufrechterhalten bleibt. Aufbauend auf den beteiligten Bereichen wird deshalb ein Diversity Board entwickelt werden, das die Diversity-Strategie weiter voranbringt und Ideen und Maßnahmen aus der Breite der Universitätsangehörigen aufnehmen kann.

III.5. „Lessons Learnt“

Durch die unterschiedlichen einzubindenden Bereiche und die andauernde Beschäftigung mit der (Weiter-)Entwicklung von Diversity-Maßnahmen, hat die Stabsstelle Diversity und Gleichstellung viele wichtige Grundlagen für ihre zukünftige Projektarbeit mitgenommen.

- Für die Sichtbarkeit und Umsetzungsfähigkeit von Diversity-Projekten ist die Unterstützung der Universitätsleitung zentral.
- Ein partizipativer Ansatz verlangt hohen Kommunikationsaufwand und regelmäßigen Austausch mit allen Beteiligten und kann dadurch Prozesse vordergründig verzögern. Dies zahlt sich aber aus, da hierdurch neues Wissen in die Entwicklung von Maßnahmen eingebracht werden kann und eine breite Unterstützungsbasis bei der Umsetzung von Maßnahmen entsteht.
- Durch die möglichst breite Einbindung verschiedener Bereiche und Statusgruppen können vielfältigere Ideen generiert, besser ausgearbeitete Ergebnisse erzielt und insgesamt mehr Unterstützung für Projekte gewonnen werden.

- Eine Priorisierung ist wichtig, denn nicht alle Ideen können (gleichzeitig) umgesetzt werden. Alle Ideen, die nicht (direkt) umgesetzt werden können, sollten gesammelt werden und für neue Entwicklungen mitbedacht werden.
- Diversity bleibt ein komplexes Thema und nicht alle Personen an der Universität werden sich bei der Gestaltung von Maßnahmen einig werden.
- Diversity-Maßnahmen können und müssen immer wieder erweitert werden, die Arbeit in diesem Bereich ist nie abgeschlossen. Gleichzeitig müssen regelmäßig Zwischenergebnisse bei der Weiterentwicklung von Produktentwürfen gezogen werden, damit die Umsetzung gelingen kann.

IV. Ausblick

Für die Zeit nach dem (hoffentlich) erfolgreich abgeschlossenen Audit bis zur Re-Auditierung wird sich die Diversity-Strategie der Universität Passau vor allem auf die Umsetzung der Leitlinie Diversity stützen und der darin adressierten Maßnahmen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Antidiskriminierungsarbeit und dem Ausbau der Barrierefreiheit sowie der Umsetzung der diversitätskompetenten Lehre. Anhand der festgelegten und noch zu entwickelnden Indikatoren sollte sich eine erfolgreiche Umsetzung gut erkennen lassen.

In der bisherigen Diversity-Strategieentwicklung wurde der Personalbereich weitgehend ausgeklammert, der in der angestrebten Re-Auditierung eine größere Rolle einnehmen soll.

Die Stabsstelle Diversity und Gleichstellung wird gemeinsam mit dem neuen Diversity-Board und den eingebundenen Bereichen der Aufgabe stellen, diese Inhalte strukturell und inhaltlich umzusetzen.

V. Anhänge

1. Auszug aus der Diversity Map: Übersichtsdokument über die Anlaufstellen der Universität Passau
2. Semesterrundschreiben zur medialen Barrierefreiheit
3. Informationskarte bei Störfällen in Veranstaltungen
4. Flyer Vernetzungsformat „Fancy a Cup of DiversiTEA?“
5. Agenda Forschungsatelier Diversity
6. Plakat Science Slam Diversity
7. Plakate Ringvorlesungsreihe Diversity, Gender und Intersektionalität

1. Auszug aus der Diversity Map: Übersichtsdokument über die Anlaufstellen der Universität Passau

Stichwörter	Stichwörter für den genauen Einblick in die Arbeitsthemen der Stellen		Art der Anlaufstelle:		Arbeitsbereiche der Anlaufstellen, gegliedert nach		Arbeitsbereiche										
	Mitarbeitende	Mitarbeitende und Studierende	- Zielgruppe erhält Informationen	- Zielgruppe wird beraten	- Diversität, Gleichstellung und Antidiskriminierung	- Studienangelegenheiten - Arbeit und Beruf	Gesundheit	Barrierefreiheit	IT-Angelegenheiten	Rechtliche Angelegenheiten	Soziales und Familie	Arbeits- und Beruf	Studienangelegenheiten	Diversität, Gleichstellung und Antidiskriminierung	Beschwerde	Bedrohung	Information
Mitarbeitende																	
Beauftragte*r für betriebliches Gesundheitsmanagement	Gesundheitsförderung Gesundheits- und Arbeitsschutz Personalentwicklung						■										N.N.
Beschwerdestelle im Sinne des AGG	Diskriminierung Gleichbehandlung Übergriffe		■	■													
Betriebliche*r suchbeauftragte*r	Gesundheit, Medikamentenmissbrauch Suchtberatung Rauchen, Alkohol Internetsucht, Glücksspiel, Verhaltenssüchte			■													
Fachkraft für Arbeitssicherheit	Gesundheitsschutz Gesundheitsvorsorge Arbeitssicherheit Sicherheitsvorschriften Notfallkontakte Notfallabläufe						■										
Gleichstellungsbeauftragte*r, (nur wissenschaftsstützendes Personal)	Chancengerechtigkeit Gleichstellung Verinbarkeit Erhöhung Frauen- bzw. Männeranteil Beratung										■						
Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten/Schwerbehindertenvertretung	Behinderung Barrieren Behinderung Inklusion Barrieren																
Inklusionsbeauftragte*r (Beauftragte*r für schwerbehinderte Beschäftigte)	Repräsentation Engagement Meningbildung Gestaltung																
Mittelbaukontakt (nur wissenschaftliches Personal)	Beratung im Falle von Konflikten und Problemen, die sich in der Qualifizierungsphase zwischen promovierenden & Hochschullehrer*innen und Habibland*innen & Fachmentorat*innen ergeben																
Ombudsperson für den wissenschaftlichen Nachwuchs																	

Stand: 16.01.2024

2. Semesterrundschreiben zur medialen Barrierefreiheit

Stabsstelle Diversity und Gleichstellung



Informationen zur digitalen Barrierefreiheit

Warum ist digitale Barrierefreiheit wichtig?

Damit auch Menschen mit Behinderung uneingeschränkt am gesellschaftlichen Austausch teilhaben können, bedarf es mehr als Rampen oder Aufzüge. Ein wichtiges Element zur Ermöglichung eines barrierefreien Bildungs- und Forschungsraums stellen digitale Angebote dar. Sie sind Chance und Herausforderung zugleich, denn sie müssen allen Benutzer*innen zugänglich gemacht werden.

Was sind Barrieren im digitalen Bereich?

Bei Barrieren kann es sich um unklar strukturierte **Webseiten** und **Dokumente** (z. B. keine oder falsch gesetzte Überschriften), fehlende alternative Texte zur **Beschreibung von Bildern und Grafiken**, fehlende **Sprachmarkierungen**, Probleme in **Tabellen-Layouts** (z. B. fehlende Kopfzeile), missverständliche **farbliche Markierungen** oder Ähnliches handeln.

Mit der Open-Source-Software NV Access unter <https://www.nvaccess.org/download/> können Sie ausprobieren, wie Menschen mit Sehbehinderung mit Hilfe eines Screenreaders Webseiten erkunden. Bitte bedenken Sie auch, dass es neben Sehbehinderungen noch andere Einschränkungen gibt, die andere Hilfsmittel zum Navigieren auf und Lesen von Webseiten erfordern.

Welche gesetzlichen Vorgaben gibt es?

Als öffentliche Einrichtung sind wir an der Universität Passau gesetzlich verpflichtet, die Inhalte unserer Webseiten den Vorgaben gemäß des [Gesetzes über die Digitalisierung im Freistaat Bayern](#) (Bayerisches Digitalgesetz – BayDiG) für Barrierefreiheit und der [Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz](#) (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung - BITV 2.0) entsprechend umzusetzen.

Dazu gehören

- Barrierefreie Umsetzung des Webauftritts der Universität Passau
- Möglichst barrierefreie Umsetzung aller weiteren Web- und Informationssysteme der Universität Passau (Stud.IP, HISQIS, ILIAS, Suchportal der Universitätsbibliothek usw.)
- [Grundlegende Informationen zur Universität Passau in leichter Sprache](#)
- [Grundlegende Informationen zur Universität Passau in Gebärdensprache](#)
- Untertitelung von Audio- und Videoformaten im Webauftritt der Universität Passau
- Barrierefreie Dokumente im Webauftritt der Universität Passau

Wo können Sie sich zur Umsetzung von digitaler Barrierefreiheit informieren?

Die Umsetzung der **Untertitelung von Audio- und Videodateien** und der **Gestaltung von barrierefreien Webseiten und Dokumenten** ist eine andauernde Aufgabe, für die alle Personen, die diese Inhalte erstellen, mitverantwortlich sind. Die Mitarbeitenden der Universität Passau sind deshalb dazu angehalten, die untenstehenden **Hilfsangebote** zur Umsetzung zu **nutzen**.

Lehrstühle, Abteilungen und Einrichtungen sollten außerdem regelmäßig ihre **Webseiten** und die **Dokumente auf ihren Webseiten auf Barrierefreiheit überprüfen**. Die Inhalte vieler Dateien können alternativ als Webseite angelegt werden. Die [Web-Redaktion](#) unterstützt Sie gerne dabei. Dateien, die als solche bestehen bleiben müssen, sollten barrierefrei erneuert und Dateien, die nicht mehr notwendig sind, gelöscht werden.

Stand: 23.11.2023

Regine Fahn

Welche Angebote haben wir an der Universität Passau zur Umsetzung von digitaler Barrierefreiheit?

Informations- und Hilfeseiten zu digitaler Barrierefreiheit

- [Barrierefreie Internetseiten gestalten](#): Anleitungen zur barrierefreien Webseitengestaltung (barrierefreie Gestaltung von Video- und Audioformaten, barrierefreie Bilder und Tabellen, Sprachmarkierungen und Abkürzungen) sowie weitere Informationen zu rechtlichen Grundlagen und Umsetzung
- [Barrierefreie Dokumente erstellen](#): Anleitungen zur barrierefreien Gestaltung von Word-, PowerPoint- und PDF-Dokumenten
[Video zur barrierefreien Gestaltung von Word-Dokumenten](#)

Schulungsangebote

Das ZKK bietet jedes Semester Schulungen zur Gestaltung barrierefreier Word- und PDF-Dokumente an.

Im Wintersemester 2023/2024 finden diese zu den folgenden Terminen statt:

- **69110: Gestaltung barrierefreier Word-Dokumente**
Dienstag, 05.12.23 und Dienstag, 12.12.23
10:00 - 12:00 Uhr, über Zoom
- **69111: Gestaltung barrierefreier PDF-Dokumente**
Donnerstag, 18.01.24 und Donnerstag, 25.01.24
10:00 - 12:00 Uhr, über Zoom

Die Teilnahme an den Kursen ist kostenlos. Zur Teilnahme melden Sie sich bitte verbindlich über Stud.IP an.

Ein Kurs zu barrierefreien Webseiten ist für Anfang 2024 in Planung.

Bei allgemeinen Fragen wenden Sie sich bitte an Regine.Fahn@uni-passau.de.

3. Informationskarte bei Störfällen in Veranstaltungen



UNIVERSITÄT
PASSAU
Stabsstelle
Diversity und Gleichstellung

Verhalten bei Störfällen in Veranstaltungen

Bei auffälligem Verhalten

- Bleiben Sie ruhig.
- Suchen Sie das Gespräch mit der/den störenden Person/en.
- Siezen Sie die störende/n Person/en.
- Zeigen Sie sich respektvoll.
- Schlagen Sie vor, nach der Veranstaltung weiter über das Thema zu sprechen.
- Beziehen Sie andere Teilnehmende mit ein.
- Geben Sie der/den Person/en die Chance, sich zu erklären.

Aussprache eines Verweises bei anhaltender Störung, die eine weitere Durchführung der Veranstaltung behindert

- 1 VERWARNEN Sie die Person/en.**
- 2 Geben Sie der/den Person/en die Möglichkeit, ihr VERHALTEN zu ERKLÄREN.**
- 3 Sprechen Sie einen VERWEIS klar aus, z.B. „Ich verweise Sie des Raumes bis zum Ende der Veranstaltung.“ Beziehen Sie in den Verweis eine weitere, nicht beteiligte, Person als ZEUGIN*ZEUGE mit ein.**
- 4 Notieren Sie DATUM, ZEITPUNKT, ORT und WORTLAUT des Verweises und lassen Sie die Notiz von einer weiteren Person als Zeugin*Zeuge unterzeichnen.**
- 5 Melden Sie jeden Vorfall beim BEDROHUNGSMANAGEMENT.**

Weitere Informationen:



Dozierende, Dekan*innen, Leitungen von zentralen Einrichtungen und der Abteilung Facility Management verfügen über ein eingeschränktes Hausrecht und können Verweise für eine Veranstaltung aussprechen.

Bei einem tätlichen Angriff oder in Notfallsituationen rufen Sie bitte die Pollizei (110).

Stand 22.11.2023

4. Flyer Vernetzungsformat „Fancy a Cup of DiversiTEA?“



 UNIVERSITÄT
PASSAU

FANCY A CUP OF DIVERSITEA?



Sprich mit uns
bei einer Tasse Tee
über Vielfalt an
der Universität!

*Talk with us about
Diversity at the
university over a cup
of tea!*

Montag/ Monday, 06.11.23
Mittwoch/ Wednesday, 06.12.23
Donnerstag/ Thursday, 11.01.24
Dienstag/ Tuesday, 06.02.24
Mittwoch/ Wednesday, 06.03.24

CLUBRAUM (ITZ005)
immer um/ always at 14:00-15:00

Stabsstelle Diversity und Gleichstellung - diversity@uni-passau.de

5. Agenda Forschungsatelier Diversity

Stabsstelle Diversity und Gleichstellung



Agenda Forschungsatelier

Donnerstag, 11.01.2024

18:00 – 20:00 Uhr s.t., ITZ 017

Zeitraum	Thema
18:00 – 18:10 Uhr	Begrüßung durch Prof. Dr. Christina Hansen, Vizepräsidentin Internationales und Diversity
18:10 – 18:30 Uhr	Prof. Dr. Anna-Lisa Müller: „Rassismus als Konfliktfeld in der Migrationsgesellschaft“
18:30 – 18:50 Uhr	Dr. Sina Großkopf und Prof. Dr. Christoph Barmeyer: „Migranten als multikulturelle Individuen und Akteure konstruktiver Interkulturalität in Arbeitskontexten“
18:50 – 19:10 Uhr	Dr. Eunike Piwoni: „Vorstellung des DFG-Projekts "Affektive und emotionale Dimensionen und Dynamiken von (Nicht-) Zugehörigkeit und dem Erfahren ethnorassistischer Exklusion—Ein Vergleich von drei Gruppen von Deutschen mit Migrationshintergrund" (2022-2026)“
19:10 – 19:30 Uhr	Prof. Dr. Julia Ricart Brede: „wenn sie in der ZEIT zurückgehen könnten, würden sie diesen schritt noch/ einmal machen? [...] und zuRÜCKkehren äh nach sizilien?“ – „NEIN.“ Kulturelle Transitionserfahrungen im Kontext von Remigration
19:30 – 20:00 Uhr	Abschließende Diskussion
20:00 Uhr	Ausklang Foyer

6. Plakat Science Slam Diversity



Science Slam Diversity



Beiträge

Braucht die Universität Passau einen neuen Genderleitfaden?
Hannah Augustin

Der American Dream als strukturelle Diskriminierung!?
Prof. Karsten Fitz

Hauptrollen! Menschen mit ‚geistiger‘ Behinderung auf Bühne und Leinwand
Prof. Susanne Hartwig

Codeversum – Entdecke das Universum mit Code
Daniela Polzer

Probleme und Lösungsansätze zur Operationalisierung von Geschlecht in Fragebögen
Dr. Christian Rademacher

Frauen im Topmanagement – Ist die Forschung noch auf der richtigen Spur?
Hendrike Werwigk

Gastbeitrag (Screencast):
Konstruktive interkulturelle Kommunikation als Grundlage zum Umgang mit Diversität
Dr. Martina Maletzky de García

23. Mai 2023, 19 Uhr
IT-Zentrum, Raum 017 (barrierefrei) oder via Zoom
Anmeldung: Stud.IP Nr. 62305 oder über diversity@uni-passau.de

Moderiert von Katrina Jordan

Mehr Informationen über: <https://www.uni-passau.de/diversity-day>

Vizepräsidentin für Internationales und Diversity
Frau Prof. Dr. Christina Hansen



Stabsstelle Diversity und Gleichstellung
diversity@uni-passau.de

7. Plakate Ringvorlesungsreihe Diversity, Gender und Intersektionalität



Ringvorlesungsreihe Diversity, Gender & Intersektionalität

Let's talk about racism –

Antirassismus und Intersektionalität im Gespräch



26.10.2022

We need to talk about racism: Becoming the Chair of “Critical Development Studies – Southeast Asia” A Manifesto
Prof. Dr. Martina Padmanabhan, Mareike Hoffmann, Dimas Laksmana, Siti Maimunah (University of Passau)

02.11.2022

Who is afraid of intersectionality in higher education?
Prof. Dr. Padmanabhan, Daniela Melissa Escarria Parra, Joeta Bakita Pendo Ndwiga, Ferdyani Yulia Atikaputri, Nicole Borges Steeb, Maureen Chidinma Orji (University of Passau)

09.11.2022

Intersektionalität in der Praxis – die rassismus-kritische Plattform „of Color“
Pia Ihedioha, Magazin „of Color“

16.11.2022

Intersektional sehen?
Prof. Dr. Magdalena Nowicka (DeZIM-Institut und Humboldt-Universität zu Berlin)

23.11.2022

Rassismuskritik in der Praxis – Migrationspädagogik heute
Zehranur Manzak (Jugendbildungsstätte Unterfranken)

30.11.2022

How do we ‚know‘ the world? – Interrogating the ‚Coloniality‘ of Development Aid
Prof. Dr. Lata Narayanaswamy (University of Leeds)

07.12.2022

Racism and International Development – thinking beyond ‚Diversity‘
Prof. Dr. Kalpana Wilson, Birkbeck (University of London)

14.12.2022

Marginalisierung und Anerkennung in der Klimabewegung: Eine intersektional-feministische Analyse
Sheena Anderson (Black Earth Kollektiv und Centre for Feminist Foreign Policy)

21.12.2022

Podiumsdiskussion: Gelebter Anti-Rassismus in Passau?

11.01.2023

Politischer Rassismus in der post-homogenen Gesellschaft
Prof. Dr. Lorenz Narku Laing (Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe)

18.01.2023

Zur Bedeutung rassismuskritischer Bildung und postkolonialer Perspektiven in Schule und Hochschule
Dr. Andreas Eberth (Justus-Liebig-Universität Gießen)

25.01.2023

Ver_Lernräume? Rassismuskritik, Critical Whiteness und Diversität in der Politischen Bildung am ausgewählten Beispiel der Broschüre „Demokratie und Partizipation in der Migrationsgesellschaft“
Frau Prof. Dr. Elisabeth Tuider (Universität Kassel)

01.02.2023

Higher Education and Decolonial Feminist Horizons
Dr. Rosalba Icaza (Institute of Social Studies, Erasmus University of Rotterdam)

08.02.2023

Walk the Talk – Input für das universitäre Diversity Audit

Mittwoch: 18:00 – 20:00, wöchentlich (ab 26.10.2022),
Ort: (WiWi) HS 5 & über Zoom
Anmeldung:
Universitätsintern auf Stud.IP: Kursnummer 44240
Externe Gäste per E-Mail (diversity@uni-passau.de)

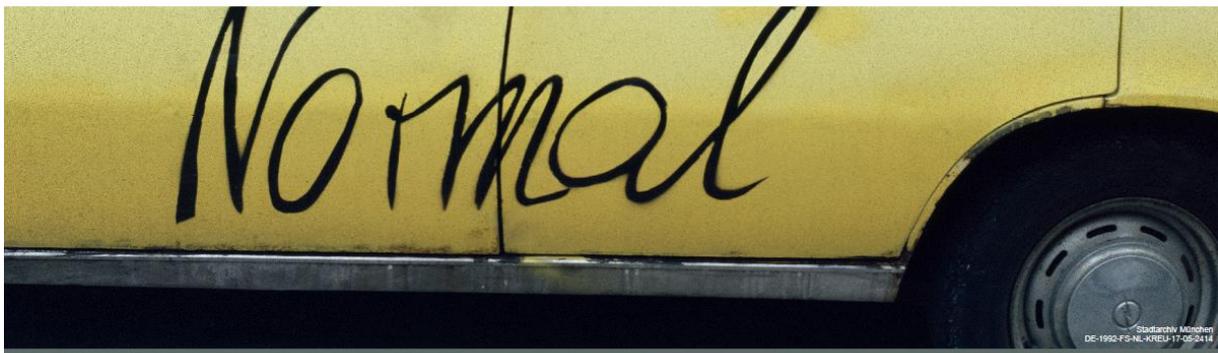


Organisation:
Prof. Dr. Martina Padmanabhan und Team des Lehrstuhls Critical Development Studies – Southeast Asia
Gefördert durch die Vizepräsidentin für Internationales und Diversity Frau Dr. Prof. Christina Hansen und die Universitätsfrauenbeauftragte Frau Dr. Prof. Andrea Sieber

Kontakt:
Referat Diversity und Gleichstellung



Ringvorlesungsreihe Diversity, Gender & Intersektionalität
Normalität – Bilder, Diskurse, Praktiken



26.04.2023

Normalität – Bilder, Diskurse, Praktiken. Einführung in das Thema der Ringvorlesung
 Prof. Dr. Natascha Adamowsky & Prof. Dr. Andrea Sieber, Universität Passau

03.05.2023

Wie ‚normal‘ war Diskriminierung im europäischen Mittelalter? Intersektionale Aspekte der Konstruktion des Jüdischen
 Prof. Dr. Kristin Skottki, Notre Dame University/Indiana
Normalität und Normativität: Philosophische Perspektiven auf Außergewöhnlichkeit
 Prof. Dr. Karoline Reinhardt, Universität Passau

10.05.2023

A-Normalität (post-)migrantischer Frauen in Frankreich
 Prof. Dr. Marina O. Hertrampf, Universität Passau
Gendern – neue Normalität oder nicht mehr normal
 Prof. Dr. Alexander Werth, Universität Passau

17.05.2023

„Gott sei Dank hat sich die OECD als deus ex machina erwiesen“ – Ein kritischer Blick auf die Transformation von Zielsetzungen des Deutschunterrichts
 Prof. Dr. Markus Pissarek, Universität Passau
„Als plötzlich nichts mehr normal war“ – Corona, Werbung und Normalismus
 Prof. Dr. Hans Krahl, Universität Passau

24.05.2023

Queer? Genderfluidität in der christlichen Kunst der Frühen Neuzeit
 Prof. Dr. Jörg Trempler, Universität Passau
Von Evas Verführung zum Glitch Feminismus. Zur Geschichte von Gendernormen und Fehlerzuschreibungen.
 Prof. Dr. Martina Hessler, TU Darmstadt

07.06.2023

Normalisierung durch Parodierung? Konzepte von Homosexualität in „Nicht der Homosexuelle ist pervers, sondern die Situation, in der er lebt“ (BRD 1971, Rosa von Praunheim) und „Der bewegte Mann“ (BRD 1994, Sönke Wortmann)
 Prof. Dr. Jan-Oliver Decker, Universität Passau
„The Repair of the Political“ – Zur Unabschließbarkeit reparativer Logiken
 Prof. Dr. Maria Muhle, Akademie der Bildenden Künste München

14.06.2023

Fremdheitserfahrung und Körpernormierung: Zwergenfrauen im ‚Friedrich von Schwaben‘
 PD Dr. Judith Klinger, Universität Potsdam
Normalität der industrialisierten Landwirtschaft
 Prof. Dr. Anna Henkel, Universität Passau

21.06.2023

Kunst als Blutsbrüderschaft mit dem irren Leben
 Prof. Dr. Karen van den Berg, Zeppelin Universität Friedrichshafen
Bilder. Welche sind es? Welche könnten es sein?
 Prof. Dr. Barbara Lutz-Sterzenbach, Universität Passau

28.06.2023

‚Indianer‘ in Science Fiction? – Indigenous Futurism und die visuelle Infragestellung der kulturellen Norm
 Prof. Dr. Karsten Fitz, Universität Passau

Ritualisierte Transgressionen. Zirkus und Unterhaltung als Reflexion von Normalität
 Prof. Dr. Matthias Christen, Universität Bayreuth

05.07.2023

Natur als Norm? Zum mittelalterlichen Naturrecht
 Prof. Dr. Isabelle Mandrella, LMU München
Emojis: Zwischen Normalisierung und Normalität
 Prof. Dr. Gala Rebane, Universität Passau

12.07.2023

Abschluss zur Ringvorlesung (insbesondere für Studierende)
 Prof. Dr. Natascha Adamowsky & Prof. Dr. Andrea Sieber, Universität Passau

Die Vorträge finden jeweils Mittwochs 18:15 – 19:45 Uhr in Präsenz im Audimax Hörsaal 9 statt (und online via ZOOM) und stehen allen Interessierten offen.

Anmeldung: Universitätsintern auf Stud.IP: Kursnummer 46787
 Externe Teilnehmende, die online via Zoom teilnehmen möchten, füllen bitte das Anmeldeformular auf der Website aus.



Organisation:
 Prof. Dr. Natascha Adamowsky (Lehrstuhl für Medienkulturwissenschaft mit Schwerpunkt digitale Kulturen) und Prof. Dr. Andrea Sieber (Professur für Ältere Deutsche Literaturwissenschaft) gefördert durch die Universitätsfrauenbeauftragte Frau Prof. Dr. Andrea Sieber und die Vizepräsidentin für Internationales und Diversity Frau Prof. Dr. Christina Hansen

Frauenbeauftragte
 der Universität Passau

Kontakt:
 Stabsstelle Diversity und Gleichstellung
 diversity@uni-passau.de



Ringvorlesungsreihe Diversity, Gender & Intersektionalität

Gewalt. Macht. Schule.

Missbrauch erkennen, vorbeugen und handeln



08.11.2023

Sexualisierte Gewalt – (k)ein Thema für pädagogische Einrichtungen?

Prof. Dr. Christina Hansen, Universität Passau

22.11.2023

Prävention und Intervention in die Curricula! Ergebnisse des Projekts Sexuelle Bildung für das Lehramt

Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß, Hochschule Merseburg

29.11.2023

Sexuelle Gewalt – Prävention und Intervention in der Schule, Prävention sexueller Gewalt als Schulentwicklungsmaßnahme – Schutzkonzepte erarbeiten und Implementieren

Christina Reuter, ALP Dillingen

06.12.2023

„Gnade dir Gott, der Nikolaus kommt!“ Der hartnäckige Missbrauch einer Heilsgestalt bis in die Gegenwart hinein

Prof. Dr. Hans Mendl, Universität Passau

13.12.2023

Von G wie Grooming bis S wie Sexting – Cyber-Sicherheit im Schulalltag. Lehrer*innen als Schutzschilder gegen Online-Bedrohungen?!

Eva Schmidbauer, JKU

10.01.2024

Prävention von und Umgang mit sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen

Kerstin Claus, Missbrauchsbeauftragte des Bundes (angefragt)

17.01.2024

Augen auf – hinsehen & schützen: Präventionsmaßnahmen in der kirchlichen Praxis

Bettina Sturm, Präventionsbeauftragte Bistum Passau

24.01.2024

Podiumsdiskussion „Keine Macht der Gewalt“ zu Projekten und Ansprechpersonen in und um Passau

Dr. Christian Baumgartner (Weißer Ring) Kerstin Harant (IGEL e.V. Passau), Herbert Hugger (TV Passau), Anneliese Fraser (ZLF Universität Passau), Prof. Dr. Ulrich Bartosch (Universität Passau)

31.01.2024

Reflexionssitzung

Prof. Dr. Christina Hansen, Universität Passau

Die Vorträge finden jeweils Mittwochs 18:15 – 19:45 Uhr in Präsenz im Philosophicum Hörsaal 2 statt (und online via ZOOM) und stehen allen Interessierten offen.

Anmeldung: Universitätsintern auf Stud.IP: Kursnummer 46787
Externe Teilnehmende, die online via Zoom teilnehmen möchten, füllen bitte das Anmeldeformular auf der Website aus.



Organisation:
Prof. Dr. Natasha Adamowsky (Lehrstuhl für Medienkulturwissenschaft mit Schwerpunkt digitale Kulturen) und Prof. Dr. Andrea Sieber (Professur für Ältere Deutsche Literaturwissenschaft)
Gefördert durch die Universitätsfrauenbeauftragte Frau Prof. Dr. Andrea Sieber und die Vizepräsidentin für Internationales und Diversity Frau Prof. Dr. Christina Hansen

Frauenbeauftragte
der Universität Passau

Kontakt:
Stabsstelle Diversity und Gleichstellung
diversity@uni-passau.de