

**1. Selbstreport der Universität Passau
für die Teilnahme am Diversity-Audit
„Vielfalt gestalten“**



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Ausgangslage.....	3
2.1.	Datengrundlage	3
2.2.	Bestehende zielgruppenspezifische und diversitätsorientierte Angebote und Maßnahmen	5
2.3.	Institutionelle Verankerung und aktuelle Arbeitsstruktur	7
3.	Strategieplanung	8
3.1.	Erarbeitung einer Strategie auf Grundlage eines systemtheoretischen Diversity-Ansatzes	8
3.2.	Verankerung im Leitbild	9
3.3.	Mögliche Steuerungselemente und Ressourcen	9
4.	Entwicklungsziele	10
4.1.	Übergeordnete Ziele.....	10
4.2.	Förderung eines diskriminierungsfreie(re)n Studien- und Arbeitsumfelds	11
5.	Anlagen.....	14
5.1.	Geplante Governance Struktur	14
5.2.	Geplante Skizze des Ablaufs	15

1. Einleitung

Das Ziel der Universität Passau ist es, eine zukunftsfähige, international sichtbare und attraktive bayrische 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 12.000 Studierende aus über 100 Ländern und mehr als 1.100 hauptberuflich Beschäftigte im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich lernen, forschen und arbeiten an der Universität Passau. Als staatliche Volluniversität besteht die Universität Passau aus vier Fakultäten: der Juristischen Fakultät, der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, der Philosophischen Fakultät mit dem Department für Katholische Theologie und der Fakultät für Informatik und Mathematik. Fakultätsübergreifend bietet die Universität Passau 16 Bachelorstudiengänge und 18 Masterstudiengänge an. Hinzu kommen fünf Lehramtsstudiengänge sowie das Studium der Rechtswissenschaft (erste juristische Prüfung). Als internationale Netzwerkuniversität verfügt die Universität Passau über 245 Auslandspartnerschaften mit Hochschulen weltweit.

Bereits seit 2015 beschäftigt sich die Universität Passau auf struktureller Ebene mit dem Thema Diversität. Ergänzend zur Umsetzung gesetzlich verankerter Maßnahmen, setzt sie universitätseigene diversitätsorientierte Projekte in verschiedenen Bereichen und für alle Statusgruppen um. Mit der bereits 2015 unterzeichneten Charta „Familie in der Hochschule“ verpflichtete sich die Universität Passau dazu, Familienorientierung als Teil ihres Profils zu verankern. 2020 unterzeichnete sie zudem die Charta der Vielfalt und ging somit die Selbstverpflichtung ein, eine Organisationskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder einzelnen Person geprägt ist. Durch die Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“ soll dieser Organisationsentwicklungsprozess fortgesetzt und intensiviert werden und eine auf das Profil der Universität Passau abgestimmte Weiterentwicklung sowie Umsetzung der Diversitäts-Strategie erfolgen.

2. Ausgangslage

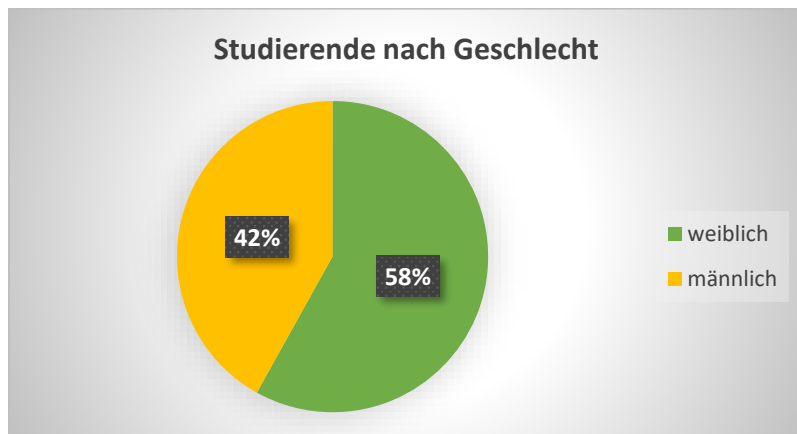
2.1. Datengrundlage

Die Universität Passau steht noch am Anfang einer systematischen Erhebung und Auswertung von für die Diversity-Arbeit relevanten Daten. Derzeit werden viele dieser Daten sowohl in Hochschulstatistiken als auch bei Studierendenbefragungen nicht systematisch erfasst. Die Datengrundlage weist demnach einige Lücken auf, die eine nachhaltige und evidenzbasierte Diversity-Strategie erschweren. Möglichkeiten, wie Daten beispielsweise zum Bildungshintergrund, Gesundheit, Betreuungsaufgaben und Migrationsbiographie erhoben werden könnten, werden diskutiert und können im Auditprozess thematisiert werden.

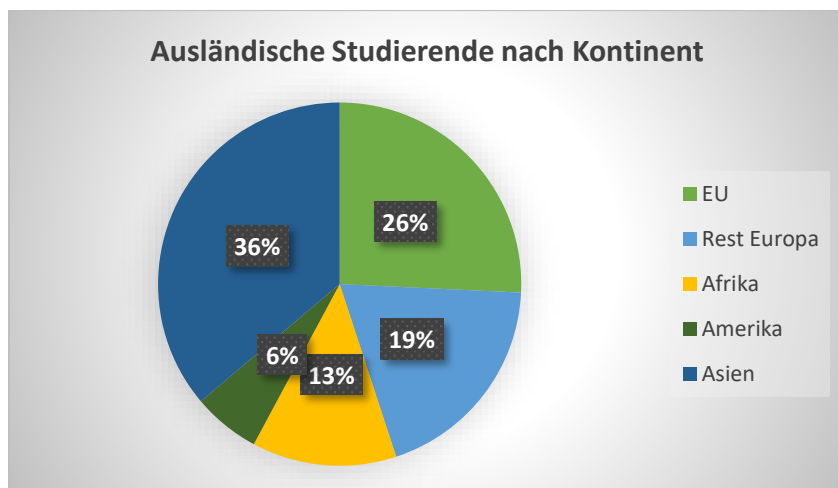
Zusammensetzung Studierende (Stand 01.07.2021) und Promovierende (Stand 01.12.2020)

Von den im Wintersemester 2021/2022 an der Universität Passau eingeschriebenen 11.858 Studierenden sind 58,1 Prozent weiblich. Dabei ist der Prozentsatz der weiblichen Studierenden an der Philosophischen Fakultät mit 69,7 Prozent am höchsten, an der Fakultät für Informatik und Mathematik mit 24,4 Prozent am niedrigsten. Mit Frauenanteilen von 54,4 und 41,3 Prozent an der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind die Frauen- und Männeranteile dort eher ausgeglichen.

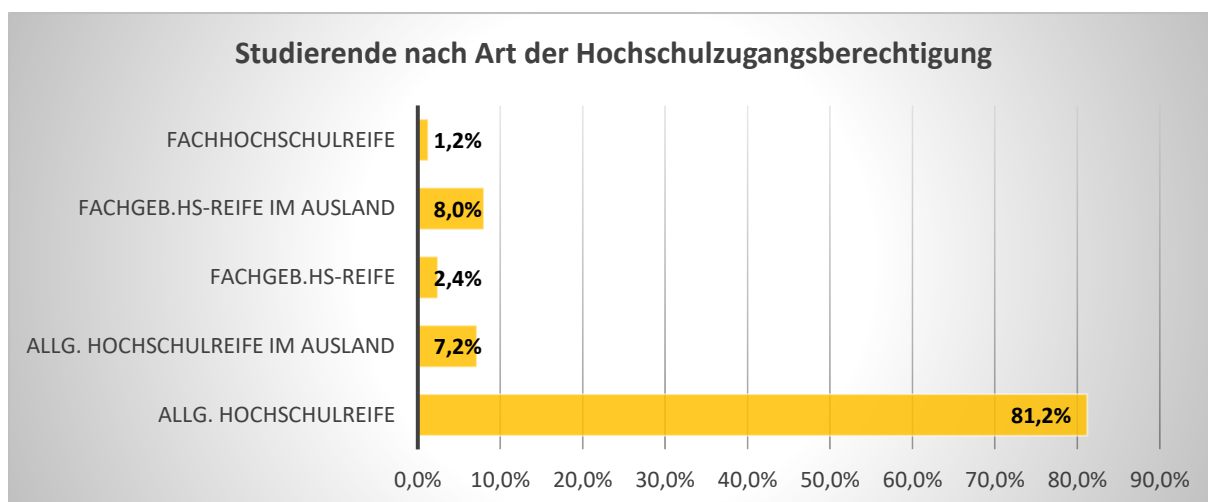
Bei Studierenden im Bereich Lehramt/Bildungswissenschaften liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei 71,7 Prozent.



Im Wintersemester 2021/2022 waren 14,7 Prozent aller Studierenden an der Universität Passau unter 20 Jahre alt. Mit einem Prozentsatz von 57,2 ist der Großteil aller derzeit eingeschriebenen Studierenden zwischen 20 und 24 Jahren alt, 21,3 Prozent sind zwischen 25 und 29. Während 4,5 Prozent aller Studierenden zwischen 30 und 34 Jahren alt sind, sind lediglich 2,4 Prozent 35 Jahre oder älter. Derzeit studieren an der Universität Passau 1.818 ausländische Studierende, was einem Anteil von 15,3 Prozent entspricht. Die größten Anteile stellen hier mit 8,9 Prozent Studierende aus Indien, mit 7,9 Prozent Studierende aus Österreich, der Russischen Föderation mit 5,6 Prozent, China mit 4,9 Prozent und der Türkei mit 4,3 Prozent.



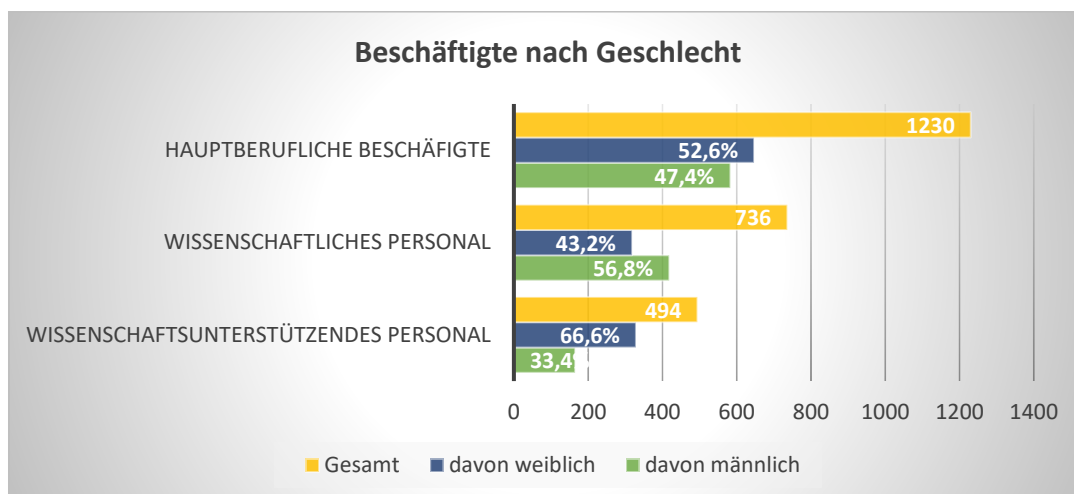
Bezüglich der Art der Hochschulzugangsberechtigung besitzen mit großer Mehrheit (81,2 Prozent) Studierende an der Universität Passau eine in Deutschland erworbene Allgemeine Hochschulreife. 7,2 Prozent der Studierenden haben die Allgemeine Hochschulreife im Ausland erworben, 8 Prozent eine im Ausland erworbene Fachgebundene Hochschulreife. Lediglich 2,4 Prozent der Studierenden haben eine in Deutschland erworbene Fachgebundene Hochschulreife und 1,2 Prozent die Fachhochschulreife.



An der Universität Passau waren 2020 484 Personen als Promotionsstudierende eingeschrieben. 235 davon an der Philosophischen Fakultät, 96 an der Juristischen Fakultät, 90 an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und 63 an der Fakultät für Informatik und Mathematik. Dabei lag der Anteil der weiblichen eingeschriebenen Promotionsstudentinnen bei 46,7 Prozent. 14,9 Prozent der eingeschriebenen Personen sind ausländische Promotionsstudierende.

Zusammensetzung Beschäftigte (Stand 01.07.2021)

An der Universität Passau arbeiten 1.230 hauptberufliche Beschäftigte. Beim wissenschaftlichen Personal mit 736 Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 43,2 Prozent, beim wissenschaftsunterstützenden Personal mit 494 Beschäftigten bei 66,6 Prozent.



Im Jahr 2020 lag das Durchschnittsalter des wissenschaftlichen Personals bei 36,8 Jahren. Für das wissenschaftsunterstützende Personal liegen derzeit keine Daten zum Durchschnittsalter vor.

2.2. Bestehende zielgruppenspezifische und diversitätsorientierte Angebote und Maßnahmen

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 Netzwerkbildung im Sinne eines Peer-Mentorings

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.

Barrierearmer Campus (laufend)

Maßnahmen zur zunehmenden Barrierearmut des Campus werden laufend umgesetzt, um die Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung zu verbessern. Dies betrifft insbesondere sowohl bauliche Veränderungen als auch den Webauftritt der Universität Passau. Begleitend werden die Informationsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung laufend ausgebaut.

Workshops und Diskussionsveranstaltungen (seit 2019)

Insbesondere für und in Kooperation mit Studierenden finden seit 2019 Workshops und Diskussionsveranstaltungen zum Themenbereich Diversity statt. Im Wintersemester 2019/2020 wurde in Zusammenarbeit mit der Hochschulgruppe Minorities United ein Symposium zum Thema „Diskriminierungsfreie Hochschule“ veranstaltet. Seit dem Wintersemester 2020/2021 wurden folgende Workshops angeboten: „Empowerment für Erstakademiker*innen: Herkunft, Campus und die unbekanntesten Regeln“, „Weißsein erleben – kritische Begegnung mit einem Privileg“, „Our Whiteness within: Empowermentworkshop für Menschen mit Rassismuserfahrungen“, „Understanding Racism and How to Fix it“, „Rassismuskritischer Workshop: Rassismus verstehen, erkennen und begegnen“, „Gender-sensibilität im Lebens- und Berufsalltag“. Diese Veranstaltungen sollen gezielt unterrepräsentierte Gruppen an der Universität Passau fördern und insbesondere Studierenden Diversity-Kompetenzen vermitteln.

Diversity-Tag (seit 2020)

Am 26.05.2020 beteiligte sich die Universität Passau erstmalig am bundesweiten Diversity-Tag. Neben der Ausschreibung eines Kreativwettbewerbs mit dem Motto „Celebrate Diversity“ hatten universitätsinterne Gruppen und Einrichtungen, die die Vielfalt auf dem Campus fördern, auf einem virtuellen Marktplatz die Möglichkeit, sich und ihre Angebote und Projekte vorzustellen. Zusätzlich wurde im Rahmen des Diversity-Tages ein Video produziert, in welchem Vertreter*innen aller Statusgruppen der Universität zu Wort kommen, um ihre persönliche Sicht auf Diversity insgesamt und speziell an der Universität Passau zu formulieren. Am 9. bundesweiten Diversity-Tag am 18.05.2021 beteiligte sich die Universität Passau mit einer Podiumsdiskussion zum Thema Diversity an wissenschaftlichen Einrichtungen und rollenspielerischen Impuls-Workshops für Studierende und Beschäftigte. 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 wird gemeinsam von LEHRE+ Hochschuldidaktik und dem Referat Diversity und Gleichstellung konzipiert und organisiert. Es richtet sich an Lehrpersonen der Universität Passau und dient dem professionellen Auf- und Ausbau diversity- und gendersensibler Lehr-, Prüfungs- und Beratungskompetenzen, die im Zuge der Internationalisierung von Lehre und Studium und der zunehmenden Heterogenität Studierender immer bedeutender werden. Das Themenzertifikat soll für Lehrende an der Universität Passau eine fundierte Basis für einen reflektierten und professionelleren Umgang mit der Diversität der Studierenden schaffen. Damit kann ein nachhaltiger Beitrag für gleiche Bildungs- und Teilhabechancen aller Studierenden an der Universität erreicht werden.

Ringvorlesungsreihe Diversity, Gender und Intersektionalität (seit 2020)

Um Diversity langfristig in die Universitätsidentität zu integrieren und diesen Prozess gemeinsam zu gestalten, braucht es den Diskurs und die Partizipation von Akteur*innen an der Universität Passau. Unter dem Titel „UniVersity“ startete die Vizepräsidentin für Internationales und Diversity gemeinsam mit der Universitätsfrauenbeauftragten und dem Referat Diversity und Gleichstellung im Wintersemester 2020/2021 eine Vortragsreihe, die ab dem Sommersemester 2021 zu einer transdisziplinären Ringvorlesungsreihe zum Rahmenthema „Diversity, Gender & Intersektionalität“ ausgebaut wurde und ab diesem Zeitpunkt jedes Semester aus verschiedenen Blickwinkeln das Thema Diversity aufgreift und die Universitätsmitglieder für die Relevanz des Themas möglichst umfassend sensibilisiert. Im Wintersemester 2020/2021 begann die Reihe mit einem breiter angelegten Diskurs zu grundsätzlichen Fragen in Bezug auf Diversität und Gesellschaft. Im Sommersemester wurde die Reihe dann mit der Ringvorlesung „Mapping the Margins, Revisited: Intersectionality and American Studies: Introduction I, or: What is Intersectionality?“ fortgesetzt. Der Titel der Ringvorlesung im Wintersemester 2021/2022 lautete „Diversity and Fairness in Artificial Intelligence“. Weitere Ringvorlesungsthemen werden für das Sommersemester 2022 und das Wintersemester 2022/2023 aus soziologischer und rassismuskritischer Perspektive vorbereitet.

Die Ergebnisse der Ringvorlesungsreihe werden ab 2022 in der neu gegründeten Publikationsreihe „Diversity, Gender & Intersektionalität“ bei der Wissenschaftlichen Buchgesellschaft Darmstadt publiziert.

2.3. Institutionelle Verankerung und aktuelle Arbeitsstruktur

Seit 2017 ist das Ressort Diversity explizit einer Vizepräsidentin bzw. einem Vizepräsidenten zugeordnet und fest in der Universitätsleitung verankert. Auf struktureller Ebene beschäftigt sich die Universi-

tät Passau mit dem Thema Vielfältigkeit und Diversität seit 2015, was mit der Einrichtung einer Arbeitsgruppe Diversity einherging, die eine SWOT-Analyse für die Universität Passau in Bezug auf Diversity erstellt hat. Regelmäßige Runde Tische zum Thema Diversität finden seit 2016 statt.

Verantwortlich für das Ressort Diversity und damit für Maßnahmen im Bereich Vielfältigkeit/Diversität ist die Vizepräsidentin für Internationales und Diversity, unterstützt von der Universitätsfrauenbeauftragten. Auf operativer Ebene ist das Referat Diversity und Gleichstellung in der Abteilung Universitätssteuerung zuständig, insbesondere die seit Ende 2019 neu geschaffene Stelle einer Referentin für Diversity Management.

3. Strategieplanung

3.1. Erarbeitung einer Strategie auf Grundlage eines systemtheoretischen Diversity-Ansatzes

Für die Universität Passau ist Diversity ein Weg, noch weltoffener und gerechter zu werden und die Diversität der Menschen an der Universität durch dementsprechende Strukturen auch anzuerkennen. Unterschiede etwa hinsichtlich Geschlecht, Sprache, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, weltanschaulicher oder religiöser Ausrichtung, politischer Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung, physischer und psychischer Leistungsfähigkeit sowie außergewöhnlicher persönlicher und beruflicher Lebenswege stellen gewohnte Perspektiven infrage und geben Impulse für wissenschaftliche Kreativität und Innovation. Die Universität Passau möchte Diversity als Teil ihrer Identität etablieren und durch die Teilnahme am Audit eine spezifische auf die Universität abgestimmte Diversitäts-Strategie erarbeiten.

Grundlage für eine solche Strategie soll ein systemtheoretischer Diversity-Ansatz sein. 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. Wichtigste Faktoren, die mit dem Begriff Diversity umschrieben werden – Gender, sozioökonomischer Status, Alter, Migrationsgeschichte, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung und chronische Krankheiten – 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. Organisationen sind angehalten zu überprüfen, wie sie mit Unterscheidungen umgehen. Ziel eines Diversity Managements ist es, in sozialen Systemen (insbesondere in Organisationen) dafür zu sorgen, dass ein reflektierter, sorgfältiger Umgang mit Unterscheidungen gepflegt wird, welche die Inklusionsfähigkeit von Personen beeinflussen. Es geht nicht darum, dass die betreffenden Unterscheidungen verschwinden. Vielmehr ist von Bedeutung, dass die Organisation bei ihren Entscheidungen, die sich auf Adressabilitätsfaktoren beziehen, die jeweiligen Unterscheidungen in ihrer Gesamtheit sorgsam reflektiert.

Neben dem systemtheoretischen Ansatz sind für die Universität Passau für die Entwicklung einer Diversity-Strategie ein kritisch-reflexives Diversity-Verständnis, die Schaffung von vielfältigen Partizipations- und Diskursräumen sowie ein intersektionaler Ansatz wichtige weitere Koordinaten. Anstatt während

des Audits einzelne Diversitätsdimensionen besonders in den Fokus zu rücken, soll das Audit dazu beitragen, wichtige strukturelle Veränderungsprozesse im Bereich Diversität insgesamt voranzutreiben.

3.2. Verankerung im Leitbild

Im Universitätsentwicklungsplan 2018 bis 2022 ist das Thema Vielfalt im Kapitel „Strategiebereich Qualitätsmanagement und Diversity“ verankert. Darin heißt es unter anderem: „Die Vielfalt ihrer Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten ist für die Universität Passau Stärke und Verantwortung zugleich. [...] Diskriminierungsfreiheit, Chancengleichheit und Toleranz sind unabdingbare Voraussetzungen für exzellente Forschung und innovative Lehre, internationale Attraktivität und nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit. Der freie und nur nach objektiven – aber auf außergewöhnliche Bedingungen Rücksicht nehmenden – Leistungskriterien geregelte Hochschulzugang, ob in Forschung, Lehre oder Studium, ist ein strategisches Ziel der Universität Passau.“

Auch in den Entwicklungsplänen der einzelnen Fakultäten wird auf Aspekte die Gleichstellung der Geschlechter und die Diversität der Mitglieder eingegangen. Außerdem finden sich die Themen Diversity und Gleichstellung im 2021 neu verfassten Leitbild Lehre wieder.

2019 verabschiedete die Universitätsleitung zudem das Diversitykonzept, das auf einem campusweiten Diskurs über Vielfalt beruht, der zwischen 2016 und 2018 geführt wurde. Es enthält neben Grundlagen zum Umgang mit Vielfalt an der Universität Passau Handlungsfelder mit konkret formulierten Maßnahmen. Die bisher durchgeführten diversityorientierten Projekte gehen größtenteils auf die Vorgaben des Konzepts (Laufzeit bis 2022) zurück.

Um die Themen Diversity und Familienfreundlichkeit im Leitbild der Universität Passau verstärkt zu verankern und eine höhere Sichtbarkeit zu erreichen, unterzeichnete die Universität 2015 außerdem die Charta „Familie in der Hochschule“ und 2020 die Charta der Vielfalt. Des Weiteren unterstützt die Universität Passau die Aktion „Weltoffene Hochschule – gegen Fremdenfeindlichkeit“, die 2015 von der Hochschulrektorenkonferenz initiiert wurde. Im Jahr 2021 verabschiedete die Universität Passau einen Gleichstellungsplan, der folgende Bereiche fokussiert: Bewusstmachung und Trainings zu Geschlechtergleichheit und unbewussten Vorurteilen für Personal und Führungskräfte, Work-Life-Balance und Organisationskultur, ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung, Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung, Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte sowie Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt inklusive sexueller Belästigung.

3.3. Mögliche Steuerungselemente und Ressourcen

Personell ist auf struktureller Ebene die Vizepräsidentin für Internationales und Diversity für das Thema Vielfalt verantwortlich. Unterstützt wird sie von der Universitätsfrauenbeauftragten. Auf operativer Ebene ist das Referat Diversity und Gleichstellung in der Abteilung Universitätssteuerung zuständig, insbesondere die dort verortete Referentin für Diversity Management (Vollzeitstelle E 13 TV-L). Finanziell ist der Strategiebereich Diversity mit einer Summe von 147.000 Euro pro Jahr in den Jahren 2020, 2021 und 2022 und 98.000 Euro im Jahr 2019 ausgestattet.

Um die Diversity-Strategie nachhaltig umsetzen zu können, ist eine Verknüpfung mit an der Universität Passau etablierten Steuerungsinstrumenten notwendig. Besonders geeignet erscheinen hierzu:

- Universitätsentwicklungsplan (Neufassung 2022)
- Zielvereinbarungen
- Mittelverteilung

- Systemakkreditierungsprozess

4. Entwicklungsziele

Mit der Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“ erhoffen wir uns, die campusweite Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität zu vertiefen und verstärkt Partizipationsräume herzustellen. Die Schaffung eines diversitätssensiblen Diskursraums soll weitergeführt werden, um langfristig eine Kultur der Wertschätzung zu verankern und die Zufriedenheit der Studierenden und Mitarbeitenden zu erhöhen. Ausgehend von den Kernaufgaben Lehre, Forschung und Wissenstransfer ist es das Ziel der Universität Passau, sich als soziale Gemeinschaft langfristig so zu entwickeln, dass ein konstruktives und für alle förderliches Zusammenwirken ermöglicht wird. Auf folgende Schwerpunktbereiche möchten wir uns während des Audits besonders fokussieren:

4.1. Übergeordnete Ziele

Weiterentwicklung der Diversity-Strategie

Das Auditierungsverfahren soll genutzt werden, um das Diversitykonzept der Universität Passau weiterzuentwickeln und fortzuschreiben. Das Konzept wurde im Februar 2019 von der Universitätsleitung beschlossen und beruht auf einem campusweiten Diskurs über Vielfalt, der zwischen 2016 und 2018 geführt wurde. Es enthält neben Grundlagen zum Umgang mit Vielfalt an der Universität Passau auch Handlungsfelder mit konkret formulierten Maßnahmen. Die bisher durchgeführten diversityorientierten Projekte gehen größtenteils auf die Vorgaben des Konzepts (Laufzeit bis 2022) zurück. Das Auditierungsverfahren wäre eine gute Möglichkeit, mittels eines partizipativen Prozesses eine Diversity-Strategie für die Universität Passau zu entwerfen, die über das Jahr 2022 hinausgeht und die mit innovativen, kreativen Ansätzen die Basis für die weitere systematische und nachhaltige Auseinandersetzung mit Diversität auf dem Campus bildet und die bisherige Arbeit im Bereich Diversity zielgerichtet fortsetzt. Theoretische Grundlage für die Überarbeitung und Weiterentwicklung der Strategie soll ein systemtheoretischer, kritisch-reflexiver Diversityansatz sein, dem das Verständnis zu Grunde liegt, dass eine diversity-gerechte Gestaltung von Hochschulen als Organisation ein wechselseitiger Aushandlungsprozess ist. Zum einen handeln Individuen als soziale Akteur*innen und schaffen beziehungsweise prägen somit ihr Umfeld. Zum anderen kann ein vorhandenes Umfeld auch Handlungen strukturieren. Dieser wechselseitige Prozess wird im Auditprozess näher beleuchtet und diskutiert ebenso wie die Fragestellung, wie Diversity in der Organisation als Querschnittsaufgabe nachhaltig etabliert werden kann. Besonders in den Blick genommen werden dabei Syntheseleistungen, etwa Wahrnehmungs-, Vorstellungs- und Erinnerungsprozesse, die Räume konstituieren und abgrenzen. Darüber hinaus werden interkulturelle und intersektionale Orientierungen in Lehre und Beratung an der Hochschule sowie Herausforderungen bei Verknüpfungen von Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen thematisiert. Außerdem soll das seit 2015 betriebene systematische Gleichstellungsmonitoring kritisch reflektiert werden, mit dem Ziel, die potentielle Erweiterung um zusätzliche Diversity-Aspekte neu auszuloten. Ein Fokus wird hierbei auf der Erarbeitung von geeigneten Monitoringinstrumenten und -verfahren liegen.

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen
Strategie + Struktur	Es existiert ein überarbeitetes Diversitykonzept, in welchem das Diversity-Verständnis der Universität Passau und die strategische Ausrichtung der Diversity-Arbeit skizziert sind und Ziele sowie konkrete Maßnahmen über das Jahr 2022 hinaus genannt werden.	<ul style="list-style-type: none"> - Austausch/Verhandlung/Formulierung eines gemeinsamen Diversity-Verständnisses - Austausch/Verhandlung/Formulierung einer strategischen Ausrichtung der Diversity-Arbeit - Festlegung von Zielen und konkreten Maßnahmen, wie Ziele erreicht werden können ➔ Verfassen eines Konzeptpapiers und anschließender Gremiendurchlauf
Interne Kommunikation	Grundsätze und strategische Ausrichtung der Diversity-Arbeit der Universität sind allen Universitätsmitgliedern bekannt.	- Bekanntmachung des Diversity-Konzepts
Strategie + Struktur	Es bestehen Partizipationsräume.	- Fortführung von breiten Beteiligungsformaten
Strategie + Struktur	Diversity wird konsequent als Querschnittsaufgabe angesehen und behandelt.	- Integration von Diversity in Strukturen und Prozesse
Strategie + Struktur	Es gibt eine robuste Datengrundlage in Bezug auf Diversity	<ul style="list-style-type: none"> - Bündelung, Bewertung und Aufbereitung quantitativer und qualitativer Diversity-Daten - Identifizierung von Lücken - Erarbeitung und Einführung von Monitoringinstrumenten und -verfahren

4.2. Förderung eines diskriminierungsfreie(re)n Studien- und Arbeitsumfelds

Beratungs- und Beschwerdestruktur im Bereich Antidiskriminierung

An der Universität Passau wurde in den letzten Jahren verstärkt das Thema Antidiskriminierung diskutiert. In diesem Zusammenhang wurden bereits 2018 die Leitlinien Fairplay verabschiedet, mit denen sich die Universität Passau konsequent gegen jede Art von Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Stalking und ähnliche die Würde oder das Persönlichkeitsrecht beeinträchtigende Verhaltensweisen stellt. Obwohl an der Universität Passau ein ausdifferenziertes Angebot von Beratungsstellen vorhanden ist, zeigt sich, dass ein spezifischer Beratungsbedarf von Personen besteht, die Diskriminierungserfahrungen machen oder beobachten. Derzeit sind von Diskriminierung betroffene Personen teilweise langen Vermittlungsschleifen ausgesetzt, bevor sie an eine für sie geeignete Beratungsstelle gelangen. Gleichzeitig zeigen die Beratenden ein großes Engagement um Personen mit Diskriminierungserfahrungen zu unterstützen, teilweise fehlen jedoch Expertise oder Ressourcen, um eine qualifizierte Beratung sicherzustellen. Im Rahmen des Auditierungsprozesses soll deshalb der Themenbereich Antidiskriminierung systematisch in den Blick genommen werden. Insbesondere die Beratungs- und Beschwerdestrukturen im Bereich Diskriminierung sollen reflektiert, (neu) strukturiert und transparent gemacht werden. Angestrebt wird die Bestellung einer professionellen Ansprechperson für Antidiskriminierung. Des Weiteren sollen gegebenenfalls weitere strukturelle Handlungsbedarfe in Bezug auf den Abbau von Diskriminierung und die Gewährleistung von Chancengleichheit identifiziert werden.

Barrierearmut

Ein weiteres Thema, das im Auditierungsprozess verstärkt thematisiert werden soll, ist der Bereich Barrierearmut. Ziel ist es, allen Studierenden und Mitarbeitenden an der Universität Passau ein chancengerechtes Studium bzw. Arbeiten ohne Barrieren und eine gleichberechtigte Teilhabe am Hochschulalltag zu ermöglichen. Um dies zu erreichen, versucht die Universität Passau bereits, laufend Maßnahmen zur zunehmenden Barrierearmut des Campus umzusetzen, was neben baulichen Veränderungen vor allem auch den Webauftritt umfasst. Ein Gesamtkonzept, das über einzelne Maßnahmen hinausgeht und das Barrierearmut und Inklusion an der Universität Passau in all seiner Vielschichtigkeit in den Blick nimmt, fehlt bisher. Im Rahmen des Audits soll deshalb ein Gesamtkonzept Barrierearmut erstellt werden, das zur Sensibilisierung der Universitätsgemeinschaft beiträgt, auf eine institutionelle Verankerung von Inklusion als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe abzielt und Entwicklungsziele sowie konkrete Maßnahmen beinhaltet. Darin sollen auch die Machtstrukturen, die sich in sozialen Räumen widerspiegeln, reflektiert und kritisch hinterfragt werden. Die Erstellung eines solchen Konzepts soll mittels eines möglichst partizipativen Prozesses entstehen. Bereits vorhandene Angebote im Themenfeld Barrierearmut sollen zusammengetragen und evaluiert, weitere Handlungsbedarfe identifiziert und Maßnahmen abgeleitet werden. Folgende Handlungsfelder möchten wir im Hinblick auf Barrierearmut in den Blick nehmen:

- Strategie und Struktur (reflexive Diversitätsstrukturen)
- Studium und Lehre (barrierearme Zugänge in Bildungs- und Arbeitsrahmen)
- Service und Beratung
- Interne Kommunikation und Partizipation
- Externe Kommunikation
- Personalmanagement
- Liegenschaften

Auseinandersetzung mit geschlechtlicher Vielfalt

Geschlechtervielfalt ist Realität in der Gesellschaft und somit auch an der Universität. Vor dem Hintergrund der gleichstellungs- und diversitätspolitischen Verantwortung für alle Geschlechter besteht ein Handlungsbedarf, der nicht zuletzt durch die Änderung des Personenstandsgesetzes zum 18. Dezember 2018 zum Ausdruck kommt. An der Universität Passau soll im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ das Thema Geschlechtervielfalt sichtbar gemacht und gestärkt werden. Wichtige Schritte hierbei wären die Entwicklung eines diskriminierungsfreien, abgestimmten Verfahrens zur Änderung des Namens- und Geschlechtseintrags, bauliche Maßnahmen, um diskriminierungsfreie Räume für alle Geschlechter zu schaffen und die Bereitstellung von Informationen, um in der Sprache und Ansprache von Personen die existierende Vielfalt der Geschlechter berücksichtigen und abbilden zu können. Ein weiterer Schwerpunkt soll auf der Entwicklung von Konzepten für gender- und diversitysensible Lehre liegen, um in den Lehrveranstaltungen eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Studierenden sicher fühlen und ihre individuellen Potentiale uneingeschränkt entdecken, entfalten und nutzen können.

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen
---------------	-------	-----------

Strategie Struktur	+	Es gibt bedarfsgerechte Antidiskriminierungsstrukturen inkl. Präventionsmaßnahmen, Beratungs- und Beschwerdemanagement. Die Möglichkeit von anonymen Beschwerden ist gegeben.	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexion und Evaluation der bestehenden Präventionsmaßnahmen, Beratungs- und Beschwerdestrukturen im Bereich Antidiskriminierung - (Neu-)Aufsetzung von Präventionsmaßnahmen - (Neu-)Strukturierung der Beratungs- und Beschwerdeverfahren, inkl. anonymes Beschwerdeverfahren
Interne Kommunikation		Möglichkeiten sich bei einem Diskriminierungsfall beraten zu lassen oder eine Beschwerde einzulegen, sind allen Universitätsmitgliedern bekannt.	<ul style="list-style-type: none"> - Bekanntmachung der Beratungs- und Beschwerdestruktur - Bekanntmachung der Präventionsmaßnahmen
Strategie Struktur	+	Weitere strukturelle Handlungsbedarfe in Bezug auf den Abbau von Diskriminierung und die Gewährleistung von Chancengleichheit sind bekannt und schriftlich festgehalten, geeignete Maßnahmen diesen zu begegnen sind festgelegt.	<ul style="list-style-type: none"> - Identifizierung von weiteren strukturellen Handlungsbedarfen im Bereich Antidiskriminierung - Festlegung geeigneter Ziele
Strategie Struktur	+	Es existiert ein Gesamtkonzept zum Thema Barrierearmut und Inklusion, das auf eine institutionelle Verankerung von Inklusion als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe abzielt und Entwicklungsziele sowie konkrete Maßnahmen beinhaltet.	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexion und Evaluation der bestehenden Maßnahmen und Projekte im Bereich Barrierearmut und Inklusion - Identifikation von Handlungsbedarfen - Formulierung von konkreten Zielen sowie Maßnahmen, wie diese Ziele erreicht werden können <p>→ Verfassen eines Gesamtkonzepts Barrierearmut und Inklusion und anschließender Gremiendurchlauf</p>
Strategie Struktur	+	Es existiert ein abgestimmtes Verfahren zur Änderung des Namens- und Geschlechtseintrags von Transpersonen vor einer amtlichen Namensänderung.	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexion und Evaluation bestehenden Handlungsoptionen - Abstimmung eines unkomplizierten Prozesses zur Änderung des Namens- und Geschlechtseintrages vor einer amtlichen Namensänderung <p>→ Verfassen einer Richtlinie zum Verfahren bei Vornamens- und Anredeänderung von Transpersonen vor einer amtlichen Namensänderung und anschließender Gremiendurchlauf</p>
Strategie Struktur	+	Es existiert ein Konzept zum Thema gender- und diversitysensible Lehre.	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexion und Evaluation bestehenden Projekte und Maßnahmen - Identifikation von weiteren Handlungsbedarfen - Erstellung eines Konzeptpapiers zum Thema gender- und diversitysensible Lehre → Gremiendurchlauf?

5. Anlagen

5.1. Geplante Governance Struktur¹

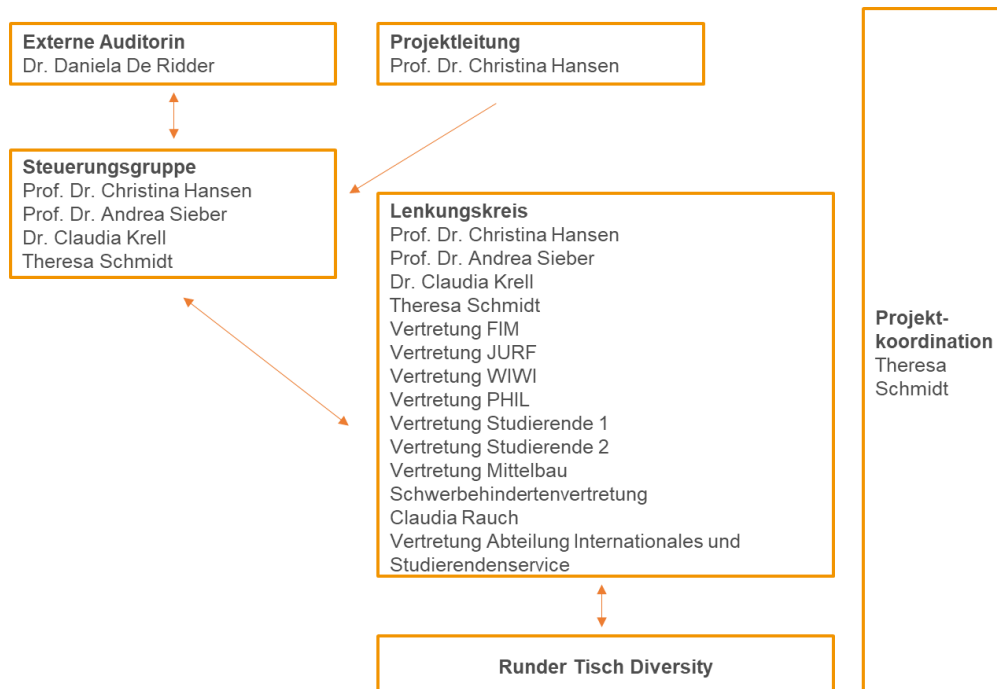
Geplante Mitglieder Steuerungsgruppe:

1. Prof. Dr. Christina Hansen, Vizepräsidentin für Diversity und Gleichstellung
2. Prof. Dr. Andrea Sieber, Universitätsfrauenbeauftragte
3. Dr. Claudia Krell, Gleichstellungsbeauftragte, Leitung Referat Diversity und Gleichstellung
4. Theresa Schmidt, Referentin für Diversity Management

Geplante Mitglieder Lenkungsreis:

1. Prof. Dr. Christina Hansen, Vizepräsidentin für Diversity und Gleichstellung
2. Prof. Dr. Andrea Sieber, Universitätsfrauenbeauftragte
3. Dr. Claudia Krell, Gleichstellungsbeauftragte, Leitung Referat Diversity und Gleichstellung
4. Theresa Schmidt, Referentin für Diversity Management
5. Vertretung Juristische Fakultät
6. Vertretung Philosophische Fakultät
7. Vertretung Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
8. Vertretung Fakultät für Informatik und Mathematik
9. Vertretung Studierende 1
10. Vertretung Studierende 2
11. Vertretung Mittelbau
12. Schwerbehindertenvertretung
13. Claudia Rauch, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Diversity-Expertin
14. Vertretung Abteilung Internationales und Studierendenservice

Geplante Governance-Struktur:



¹ Die Festlegung der Governance-Struktur soll erfolgen, nachdem das Feedback der externen Auditorin eingeholt wurde.

5.2. Geplante Skizze des Ablaufs²



² Der genaue Ablauf sowie ein detailliertes GANTT-Diagramm sollen in Zusammenarbeit mit der externen Auditorin diskutiert und erarbeitet werden.