

II.4 Strategiebereich. Qualitätsmanagement und Diversity

II.4.1 Qualitätsmanagement

Für die Erreichung ihrer Visionen und Ziele benötigt die Universität Passau auf allen Ebenen ein effizientes und an die besonderen Bedingungen einer akademischen Einrichtung angepasstes Qualitätsmanagement (QM). QM bezeichnet alle organisatorischen Maßnahmen, die der Optimierung der Prozessqualität, der Leistungen und damit der Verbesserung aller Ergebnisse aus Forschung, Lehre und Wissens- und Technologietransfer der Universität Passau dienen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe gehören die Bestimmung von verbindlichen Qualitätsstandards, die Festlegung realistischer Zeitrahmen zur Zielerreichung, der Ausbau bestehender und die Entwicklung neuer Systeme zur internen Universitätssteuerung.

Auch die Datenerhebung und transparente Dokumentation von Ergebnissen sowie die Rückkopplung der auf allen Ebenen erhobenen Daten an weiterführende Planungs- und Steuerungsprozesse zum Zweck sachbezogener Entscheidungsfindung, kontinuierlicher Qualitätsverbesserung und bestmöglicher Mobilisierung von Ressourcen bilden wichtige Bestandteile eines effizienten QMs.

Instrumente des universitären QMs sind neben den Steuerungsmechanismen moderner Verwaltungsapparate die Akkreditierung von Studiengängen, die Befragung von Studierenden, Berichte, Lehrevaluationen und Programme zur gezielten Förderung von Forschung und innovativen Lehrformaten. Das QM bereitet die Teilnahme an Rankings mit unterschiedlicher Reichweite (z. B. CHE und THE) für die gesamte Universität vor und bezieht dabei die betroffenen Einrichtungen ein. Der geplante Übergang zu einer Systemakkreditierung und eine zunehmende Nutzung von internen Zielvereinbarungen markieren neue Formen des QMs in Passau.



II.4 Strategic area. Quality management and diversity

II.4.1 Quality management

In order to achieve its vision and aims, the University needs efficient quality management (QM) at all levels that is tailored to the particular conditions of academic institutions. QM denotes all those organisational measures that aid in optimising process quality and performance, and therefore in improving all results at the University in the fields of research, teaching, and knowledge and technology transfer. Fulfilling this responsibility means stipulating binding quality standards, setting realistic timeframes for achieving these goals as well as adapting and creating internal university governance support systems.

Other important components of efficient QM include data collection, transparent documentation of results and feeding data collected at all levels back into ongoing planning and governance processes to facilitate decision-making, drive continuous quality improvements and mobilise resources in a way that ensures maximum effect.

In addition to the governance mechanisms of modern administrative bodies, universities have at their disposal QM instruments such as the accreditation of degree programmes, student surveys, reports, teaching evaluations and support programmes for research and innovative teaching formats. QM paves the way for participation in ranking systems with varying degrees of coverage (e.g. CHE and THE) for the University as a whole and, in doing so, involves all University units concerned. QM also takes new forms in Passau, such as the planned transition to system accreditation and the increasing use of internal target agreements.



Um exzellente Forschung zu fördern und die ohnehin sehr guten Arbeitsbedingungen weiterhin kontinuierlich zu verbessern, überprüft die Universität Passau das vorhandene QM kritisch und verbessert und ergänzt es – soweit erforderlich – durch neue Organisationsstrukturen und Instrumente.

Schwerpunkte bilden der weitere Aufbau und die universitätsweite Vernetzung des für das QM verantwortlichen Personals, die Entwicklung und Implementierung einer auf alle Besonderheiten der jeweiligen Fachdisziplinen angepassten und erfolgreichen Rankingstrategie sowie der Übergang zu einer Systemakkreditierung. Besondere Aufmerksamkeit erhält beim Einsatz aller Instrumente die effektive Rückkoppelung der durch das QM gewonnenen Erkenntnisse an weiterführende Planungs- und Entscheidungsprozesse.

Die Universität Passau bringt die strategische Bedeutung des QMs durch die Zuordnung zum neu geschaffenen Aufgabenbereich des Vizepräsidenten für Qualitätsmanagement und Diversity zum Ausdruck.

In order to foster excellence in research and continue to improve its already outstanding working conditions, the University is critically reviewing its existing QM and supplementing it as needed with new organisational structures and instruments.

Key areas are the further development and University-wide linkages between staff charged with QM responsibilities, the development and implementation of a successful ranking strategy that is tailored to all the peculiarities of the respective subjects, and the transition to system accreditation. When using any of the instruments, special attention is directed at the effective inclusion of insights generated by QM into ongoing planning and decision-making processes.

The strategic significance of QM is expressed by the fact that it has been made purview of the Vice President for Quality Management and Diversity.

Strategische Teilziele Qualitätsmanagement:

- **Erstes Teilziel:**
Etablierung eines effizienten und transparenten Qualitätsmanagements zur Vorbereitung auf die Systemakkreditierung
- **Zweites Teilziel:**
Sichtbarmachung und kontinuierliche Qualitätssicherung der Leistungen der Universität Passau im universitätsübergreifenden Wettbewerb auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene

QM ist eine Querschnittsaufgabe, die **universitätsintern** nur im Zusammenspiel von Universitätsleitung, Fakultäten, Professorinnen und Professoren, wissenschaftlichem Mittelbau sowie wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich bewältigt werden kann. Wichtige Impulse müssen dabei von der Universitätsleitung – und hier insbesondere vom Vizepräsidenten für Qualitätsmanagement und Diversity – ausgehen. Die Weiterentwicklung bestehender oder Einführung neuer Instrumente erfolgt im engen Dialog mit allen Interessengruppen und unter Berücksichtigung ihrer Belange.

Universitätsextern strebt die Universitätsleitung – insbesondere im Bereich von Rankings – nach einer engen Zusammenarbeit mit anderen regionalen, nationalen und internationalen Partnern.

Strategic sub-goals for quality management:

- **First sub-goal:**
Establishing efficient and transparent quality management in preparation for the transition to system accreditation
- **Second sub-goal:**
Continuous quality assurance and raising the profile of the achievements of the University in competition with other universities at the regional, national and international level

QM is a responsibility that is shared by all; **within the University**, it can only be mastered if the University Executive, faculties, professors, early career researchers and academic support staff act in unison. To achieve this, the University Executive – in particular the Vice President for Quality Management and Diversity – needs to provide crucial momentum. Both the continued development of existing instruments and the introduction of new ones occur in close communication with all interest groups and must take their concerns into consideration.

Beyond the University, the University Executive strives to cooperate closely with other regional, national and international partners, particularly where rankings are concerned.



II.4.2 Diversity

Diversity takes into account the great variety of humans and the disparities between their life situations. Diversity seeks to achieve equal rights, equal educational opportunities and ways to participate in society, and the integration of previously under-represented target groups. For the University of Passau, diversity is a chance to open up even further to these groups, which in turn will make the University itself more vibrant, just and open to the world.

II.4.2 Diversity

Diversity bedeutet wörtlich Vielfalt und berücksichtigt die Vielfältigkeit von Menschen und die Verschiedenheit ihrer Lebenslagen. Ziel von Diversity sind gleiche Rechte, gleiche Bildungs- und Teilhabechancen und die Integration von bisher unterrepräsentierten Zielgruppen. Für die Universität Passau ist Diversity eine Chance, sich für diese Gruppen noch mehr zu öffnen und lebendiger, weltoffener und gerechter zu werden.

Die Vielfalt ihrer Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten ist für die Universität Passau Stärke und Verantwortung zugleich. Unterschiede etwa in Geschlecht, Sprache, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, weltanschaulicher oder religiöser Ausrichtung, politischer Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung, physischer und psychischer Leistungsfähigkeit oder außergewöhnlicher Biographien und Erfahrungshorizonte stellen gewohnte Perspektiven infrage und geben Impulse für wissenschaftliche Kreativität und Innovation. Das Menschenbild des Grundgesetzes und der Verfassung des Freistaates Bayern bilden dabei die Grundlage für das universitäre Zusammenleben und die intellektuelle Auseinandersetzung auf dem Campus.

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.

The University sees the diversity of its student body, teaching staff and employees as both a strength and a responsibility. Differences in gender, language, ethnic identity, place of origin, ideological or religious orientation, political beliefs, age, sexual orientation, physical and mental ability or unusual life trajectories and ranges of experience challenge conventional perspectives and spark scholarly creativity and innovation. The concept of humankind in the German Basic Law and the Bavarian Constitution are the foundation for how we live and intellectually interact with one another on the University's campus.

Freedom from discrimination, equal opportunities and tolerance are non-negotiable conditions underlying excellent research and innovative teaching, international appeal and long-term competitiveness. One of the University's strategic goals is to ensure that access to higher education, whether as a researcher, teacher or student, is open to all and only subject to objective performance criteria – which nevertheless take into account extraordinary circumstances.

Die Universität Passau strebt nicht nur nach Exzellenz in Forschung und Lehre, sondern verfolgt diese auch im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung und beteiligt sich deshalb an Ausschreibungen wie beispielsweise dem Professorinnenprogramm. Dabei legt die Universität Passau den Schwerpunkt auf die Erhöhung der Anzahl an Frauen auf Lehrstühlen und Professuren sowie die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese oben genannten Maßstäbe gelten auch für die wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diversity ist Teil des universitären Selbstverständnisses und soll das Bild der Universität Passau in der Stadt, in der Region, in Deutschland, in Europa und in der Welt prägen.

Die Verankerung von Diversity als Teil eines neu geschaffenen Ressorts baut auf dem bisherigen Engagement für Frauenförderung und Gleichstellung auf und unterstreicht die Bedeutung, die die Universitätsleitung einer heterogenen Forschungs-, Lehr- und Lernkultur beimisst. Die traditionell wichtigen und gesetzlich verankerten Kernbereiche Frauenförderung/Chancengleichheit, Inklusion/Barrierefreiheit auf dem Campus und in den virtuellen Netzwerken der Universität sowie der Schutz vor Diskriminierung bilden dabei zentrale Handlungsfelder im Strategiebereich des Vizepräsidenten für Qualitätsmanagement und Diversity.

Die gewachsenen organisatorischen Strukturen, Förderprogramme und finanziellen Ressourcen, die diesen Aufgaben bislang auch über das gesetzlich geforderte Maß hinaus gewidmet worden sind, sollen in den kommenden Jahren weiterhin effizient genutzt und, wo erforderlich und möglich, weiter ausgebaut werden.



Not only does the University of Passau strive to achieve excellence in research and teaching, it also pursues it in positive action for women and equal opportunities. For this reason, the University takes part in open calls for proposals such as the 'Professorinnenprogramm' [Female Professors' Programme]. In doing so, the University particularly prioritises appointing greater numbers of female professors and providing support to female early career researchers. The standards mentioned above also apply to administrative support staff. Diversity is part of the University's self-image and should suffuse the University's reputation in its city, the region, Germany, Europe and the world as a whole.

Cementing diversity as a newly created senior management area builds on the University's existing commitment to the advancement of women and equal opportunities. It also underscores the importance that the University Executive ascribes to a heterogeneous culture of research, teaching and learning. The central fields of activity in the strategic area of the Vice President for Quality Management and Diversity are made up of the traditionally important and legally established core areas of positive action for women/equal opportunities, inclusivity/accessibility on campus and in the University's virtual networks, and safeguarding against discrimination.

The established organisational structures, support programmes and financial resources that have been dedicated to these tasks to date – which already go beyond the extent dictated by law – should continue to be used efficiently in coming years and expanded where expedient.



Der im November 2017 zum Abschluss gekommene campusweite Diskurs (Round Table) zu Vielfalt hat indes auch gezeigt, dass weitere Faktoren – etwa soziale Herkunft, Migrationshintergründe oder sexuelle Identität – besondere Herausforderungen an Studium, wissenschaftliche Karriere oder eine erfolgreiche Mitarbeit im wissenschaftsunterstützenden Bereich stellen können. Diese Faktoren sind Spiegelbild einer sich verändernden Gesellschaft und Auftrag an die Universität Passau, diesen Wandel nicht nur wissenschaftlich zu begleiten, sondern auch in der Gestaltung des universitären Alltags abzubilden.

Die Ergebnisse des Round Tables finden Eingang in das Diversity-Konzept, das die Universität Passau bis Ende 2018 verabschieden und das in den kommenden Jahren Impulse für die organisatorische Verankerung, kontinuierliche Thematisierung und nachhaltige Förderung von Vielfalt auf dem Campus setzen wird. Dabei soll die Kultur einer wissenschaftlichen und organisatorischen Gemeinschaft, in der Vielfalt willkommen ist und als Potential für innovative Forschung und Lehre verstanden wird, gefördert werden.

Internationalität ist eine weitere wichtige Dimension von Diversity und nimmt im Lichte weitgehend vernetzter Forschungsräume und zunehmend globaler Studienangebote eine besondere Stellung im Zukunftskonzept der Universität Passau ein.

Im Herzen Europas gelegen und durch gewachsene Netzwerke mit Partnerinstitutionen in aller Welt verbunden, unternimmt die Universität Passau besondere Anstrengungen, um unterschiedliche Forschungsperspektiven, Lehrmethoden und Lernkulturen zusammenzubringen.

Meanwhile, the campus-wide dialogue (Round Table) on diversity, which was concluded in November 2017, also proved that other factors – such as social background, family background of immigration, or sexual identity – can create particular challenges when studying for a degree, embarking on an academic career or effectively collaborating to provide academic support services. These factors reflect our changing society, and it is the University's duty to represent this transition not only in an academic sense, but also in how it structures everyday life at the University.

The results of the Round Table have been incorporated into the Diversity Concept, which the University of Passau will adopt by the end of 2018 and which will provide momentum over the coming years for the campus to anchor its organisational structures in diversity, constantly thematise the issue and foster it over the long term. The desired outcome of these efforts is an academic and organisational community in which diversity is welcomed and understood as a chance to develop innovative research and teaching.

Internationalism is another important dimension of diversity; in light of the extensive connections between research spaces and the increasingly global outlook of the degree programmes on offer, it has a particularly high priority in the University's vision of the future.

Located in the heart of Europe and affiliated with partner institutions all around the world through solid networks, the University makes particular efforts to bring together varying research perspectives, teaching methods and learning cultures.

Die gezielte Förderung von internationalen Forschungsk Kooperationen, der Aufbau innovativer Austauschprogramme für Studierende und die Entwicklung eines zweisprachigen Campus Management Systems (CMS) fallen als Querschnittsaufgaben auch in den Strategiebereich Qualitätsmanagement und Diversity. Dabei stehen die organisatorischen Aspekte von Internationalisierung – etwa die Verbesserung von Austauschprogrammen durch die Bereitstellung digital vernetzter Informationen zu Standorten und Bewerbungsverfahren oder die Unterstützung von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern auf dem Campus – im Mittelpunkt.

Strategische Teilziele Diversity:

- **Erstes Teilziel:**
Diversity als Teil der Universitätsidentität
- **Zweites Teilziel:**
Implementierung eines weit gefassten Diversity-Ansatzes
- **Drittes Teilziel:**
Nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifizierungsstufen
- **Viertes Teilziel:**
Stärkung der Internationalität

Die Strategie der Universität Passau im Bereich Diversity und Gleichstellung richtet sich aufgrund des Querschnittscharakters **universitätsintern** an alle Mitglieder der Universität.

Universitätsextern kann Diversity eine starke gesellschaftliche Signalwirkung entfalten. Darüber hinaus leisten alle Maßnahmen zur Förderung von Diversity mittel- und langfristig einen Beitrag zur Profilbildung der Marke Universität Passau und sollen sich positiv etwa auf die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die internationale Sichtbarkeit der Universität Passau sowie die Anziehungskraft der Universität bei der nationalen und internationalen Studienplatzwahl auswirken.

Providing targeted support for international research collaborations, setting up innovative exchange programmes for students and developing a bilingual campus management system (CMS) are tasks that transcend departmental boundaries, and therefore also belong to the strategic areas of Quality Management and Diversity. This underscores the organisational aspects of internationalisation, such as improving exchange programmes by making digitally linked information available on locations and application procedures, or supporting visiting scholars around campus.

Strategic sub-goals for diversity:

- **First sub-goal:**
Diversity as a part of the University's identity
- **Second sub-goal:**
Implementing a broadly defined approach to diversity
- **Third sub-goal:**
Long-term improvement in female representation at every qualification level
- **Fourth sub-goal:**
Reinforcing internationalism

*Due to the interdepartmental nature of the University's strategy for diversity and equal opportunities, **internally**, it is oriented towards all University members.*

***Externally**, diversity can deliver a strong message to society. Furthermore, all measures created to promote diversity in the medium and long term contribute to the University of Passau 'brand', with the intention of having a positive impact on the number of scholars who choose the University, its international visibility and its appeal to prospective students from Germany and abroad.*



III.4 Strategische Teilziele und Maßnahmen. Qualitätsmanagement und Diversity

III.4.1 Qualitätsmanagement

Qualitätsmanagement (QM) ist eine Kernaufgabe der Universitätsleitung und Grundlage für die Schaffung und Umsetzung eines fairen und transparenten Systems der Universitätssteuerung (Governance, vgl. Kapitel III.7). Bis 2022 soll sichergestellt werden, dass alle internen Interessengruppen in das QM auf zentraler und dezentraler Ebene eingebunden werden, denn die Universität Passau ist davon überzeugt, dass wissenschaftliche Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung nur dann langfristig erfolgreich möglich ist, wenn ein universitätsweiter Konsens zu diesem Bereich geschaffen wird.

Verantwortungsvolles und transparentes Handeln auf allen Ebenen stellt dafür ein Kernelement dar. Eine übergeordnete QM-Struktur wird – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben – eine Balance zwischen zentraler und dezentraler Entscheidungskompetenz sicherstellen.

Folgende **strategische Teilziele und Maßnahmen** werden als geeignet angesehen, die ohnehin sehr guten Arbeitsbedingungen an der Universität Passau weiterhin kontinuierlich zu verbessern und zur Institutionalisierung eines fairen und transparenten Systems der Universitätssteuerung beizutragen.

III.4. Strategic sub-goals and measures. Quality management and diversity

III.4.1 Quality management

Quality management (QM) is one of the University Executive's core responsibilities and is the basis for producing and implementing a fair, transparent system of university governance support (cf. Chapter III.7). By 2022, the University hopes to have ensured that all its internal interest groups have been integrated in the QM system at a centralised and decentralised level, because the University is of the firm belief that scientific research, teaching and support for early career researchers can only be made possible over the long term if there is University-wide consensus on this issue.

Responsible, transparent behaviour at all levels is a key element of this. A superordinate QM structure will strike the balance between centralised and decentralised decision-making authority while complying with the legal requirements.

The following strategic sub-goals and measures are considered suitable for improving the already outstanding working conditions at the University of Passau and institutionalising a fair and transparent system of university governance support.

III.4.1.1 Erstes Teilziel: Etablierung eines effizienten und transparenten Qualitätsmanagements zur Vorbereitung auf die Systemakkreditierung

Die Universität Passau hat sich die Etablierung eines effizienten und transparenten QMs zum Ziel gesetzt. Sie folgt dabei einem klar strukturierten Prozess. Zunächst soll über ein Audit das bestehende QM-System identifiziert und evaluiert werden, um den Status Quo der bereits etablierten Maßnahmen zu erfassen und Verbesserungspotential zu erkennen. Zur Unterstützung eines umfassenden QMs in Studium und Lehre wird die Universität Passau von der Programm- auf die Systemakkreditierung umstellen und verbindliche Regelkreisläufe implementieren (vgl. Kapitel III.2.3).

In einem weiteren Schritt sollen spezifische QM-Verantwortlichkeiten für die Erreichung klar definierter Ziele in der Universitätsleitung, den Fakultäten und Studiengängen sowie an den Lehrstühlen und Professuren eindeutig zugeordnet werden. Gleichzeitig leistet die Identifikation von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern zu QM-Fragen auf Ebene der Fakultäten einen wichtigen Beitrag zu effizienten und transparenten Arbeitsabläufen und Kommunikationswegen. Schließlich sollen klare Qualitätsmaßstäbe und Zeitrahmen zur Zielerreichung für Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung definiert werden, die fach- und/oder fakultätsspezifische Besonderheiten berücksichtigen. Diese akzeptierten und belastbaren Standards werden anschließend auf zentraler und dezentraler Ebene kontinuierlich weiterentwickelt.

III.4.1.1 First sub-goal: Establishing efficient, transparent quality management in preparation for system accreditation

The University of Passau has set itself the goal of establishing an efficient, transparent QM system. To do so, it will follow a well-structured procedure: First, an audit of the existing QM system will evaluate the status quo of existing measures and identify potential areas of improvement. In order to support a comprehensive QM system for students and teaching staff, the University will transition its QM from programme to system accreditation and implement binding feedback control systems (cf. Chapter III.2.3).

The next step is to assign specific, unambiguous QM responsibilities for achieving clearly defined targets to the University Executive, faculties and degree programmes as well as to the professors. At the same time, identifying points of contact for QM issues at the faculty level is crucial for establishing efficient, transparent work processes and communication paths. The ultimate goal is to define clear-cut quality standards and time-frames for achieving these goals for research, teaching and support for early career researchers which incorporate the specificities of academic disciplines and faculties. These accepted, resilient standards will then be continuously refined at the centralised and decentralised level.



**Maßnahmen zum ersten strategischen Teilziel
„Etablierung eines effizienten und transparenten Qualitätsmanagements zur Vorbereitung auf die Systemakkreditierung“:**

- › **Erste Maßnahme:**
Audit des bestehenden QM-Systems
- › **Zweite Maßnahme:**
Umstellung auf Systemakkreditierung
- › **Dritte Maßnahme:**
Zuordnung spezifischer QM-Verantwortlichkeiten
- › **Vierte Maßnahme:**
Schaffung effizienter und transparenter universitätsinterner Arbeitsabläufe und Kommunikationswege sowie Identifikation von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern zu QM-Fragen auf Ebene der Fakultäten
- › **Fünfte Maßnahme:**
Definition und kontinuierliche Weiterentwicklung akzeptierter und belastbarer Standards für Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung

Measures for the first sub-goal ‘Establishing efficient, transparent quality management in preparation for system accreditation’:

- › ***First measure:***
Auditing the existing QM system
- › ***Second measure:***
Transitioning to system accreditation
- › ***Third measure:***
Assigning specific QM responsibilities
- › ***Fourth measure:***
Establishing efficient, transparent internal work processes and communication paths, and identifying points of contact for QM questions at the faculty level
- › ***Fifth measure:***
Defining and continually developing accepted, resilient standards for research, teaching and support for early career researchers

III.4.1.2 Second sub-goal: *Continuous quality assurance and raising the profile of the achievements of the University of Passau in interuniversity competition at the regional, national and international level*

III.4.1.2 Zweites Teilziel: *Sichtbarmachung und kontinuierliche Qualitätssicherung der Leistungen der Universität Passau im universitätsübergreifenden Wettbewerb auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene*

Die Sichtbarkeit der Marke Universität Passau bildet die Grundlage für die Entwicklung eines fachübergreifenden regionalen, nationalen und internationalen Profils. Um den Wiedererkennungswert der Marke auf allen Ebenen zu stärken, werden jeweils geeignete Maßnahmen im Bereich der Forschungskommunikation (z. B. das Forschungsmarketingkonzept in Kapitel III.1.5) und Studierendenkommunikation (vgl. Kapitel III.2) ergriffen.

Dabei ist die regelmäßige Teilnahme an Rankings mit unterschiedlicher Reichweite (z. B. CHE und THE) ein Motor für Innovation und Qualität in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung. Sie ist essentiell, um die Wettbewerbsposition der Universität Passau sichtbar zu machen, sie an die internen wie externen Interessengruppen zu kommunizieren und ihre Attraktivität bei potentiellen internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Studieninteressierten zu erhöhen (vgl. Kapitel III.2.3). Gleichzeitig sind die Teilnahme an Rankings und die Platzierung innerhalb dieser ein (abhängig von den jeweiligen Fachkulturen ausschlaggebendes) Kriterium im nationalen und internationalen Wettbewerb um Studienanfängerinnen und Studienanfänger, interne Impulsgeberinnen für qualitativ hochwertige Forschung und Lehre und möglicher Brückenkopf für internationale Kooperationen und Outgoing-Mobilität der Studierenden.

The University's 'brand' visibility is the foundation on which a cross-disciplinary regional, national and international profile can be developed. To reinforce brand recognition at all levels, appropriate measures will be taken in the areas of research communication (e.g. the research marketing concept in Chapter III.1.5) and student communication (cf. Chapter III.2).

Regular participation in rankings with different scopes (for instance CHE and THE) acts as an engine for innovation and quality in research, teaching and support for early career researchers. This is essential for making the University's competitive position apparent, communicating this to internal and external groups and increasing the University's appeal for prospective international researchers and students (cf. Chapter III.2.3). At the same time, participating and excelling in rankings is one criterion (and, depending on the respective culture of the discipline, the decisive factor) in the competition for prospective students in Germany and abroad; it is also an internal source of motivation for high-quality research and teaching as well as a potential connecting factor for international cooperation and outward student mobility.



Um die Teilnahme an Rankings strategisch bewirtschaften zu können und Sorge dafür zu tragen, dass die Platzierung der Universität Passau systematisch verbessert werden kann, hat die Universität das Referat Qualitätsmanagement um eine sich ausschließlich mit Rankings befassende Stelle erweitert. Sie wird die Universitätsleitung bei der Entwicklung, Implementierung und kontinuierlichen Verbesserung von kurz-, mittel- und langfristigen Rankingstrategien unterstützen und dabei fach- und fakultätsspezifische Besonderheiten sowie Exzellenzstandards berücksichtigen.

Sie wird auch ein internes System zum kontinuierlichen Monitoring spezieller Indikatoren etablieren, die für einzelne Rankings von entscheidender Bedeutung sind. Schließlich soll der Zusammenschluss und Austausch mit anderen bayerischen, nationalen und europäischen Universitäten dazu dienen, Einfluss auf die Struktur nationaler und internationaler Rankings zu gewinnen.

Maßnahmen zum zweiten strategischen Teilziel „Sichtbarmachung und kontinuierliche Qualitätssicherung der Leistungen der Universität Passau im universitätsübergreifenden Wettbewerb auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene“:

- › **Erste Maßnahme:**
Stärkung des Wiedererkennungswerts der Marke Universität Passau
- › **Zweite Maßnahme:**
Regelmäßige Teilnahme an Rankings mit unterschiedlicher Reichweite
- › **Dritte Maßnahme:**
Aufbau eines internen Systems zum kontinuierlichen Monitoring der für bestimmte Rankings entscheidenden Indikatoren
- › **Vierte Maßnahme:**
Austausch mit anderen bayerischen, nationalen und europäischen Universitäten zur Einflussnahme auf die Struktur von Rankings mit unterschiedlicher Reichweite

In order to strategically manage participation in rankings and ensure that the University's individual rank can be systematically improved, the University has created a new position for the Quality Management Section that is exclusively concerned with university rankings. The person charged with this role will assist the University Executive in the development, implementation and continuing improvement of short-, medium- and long-term ranking strategies while taking into account not only the unique attributes of each discipline and faculty but also standards of excellence.

This includes setting up an internal system for continually monitoring specific indicators that are crucial for individual rankings. Ultimately, forming a consortium and exchanging ideas with other universities in Bavaria, Germany and Europe is intended to influence the structure of national and international ranking systems.

Measures for the second sub-goal 'Continuous quality assurance and raising the profile of the achievements of the University of Passau in inter-university competition at the regional, national and international level':

- › **First measure:**
Enhancing brand recognition for the University of Passau
- › **Second measure:**
Regularly participating in rankings with different scopes
- › **Third measure:**
Setting up an internal system for continually monitoring specific indicators that are crucial for individual rankings
- › **Fourth measure:**
Exchanging ideas with other universities in Bavaria, Germany and Europe to influence the structure of ranking systems with different scopes

III.4.2 Diversity

Diversity bzw. Vielfalt als identitätsstiftendes Merkmal der Universität Passau besteht einerseits aus den traditionellen und gesetzlich verankerten Kernbereichen Frauenförderung/Gleichstellung, Barrierefreiheit/Schwerbehindertenförderung und Schutz vor Diskriminierung, und andererseits aus neuen Elementen, wie etwa der Berücksichtigung von Migrationshintergründen, Religionszugehörigkeiten oder sozialen Faktoren bei der Gestaltung des universitären Lebens auf dem Campus.

Durch ihren Beitritt zur Charta „Familie in der Hochschule“ im Jahr 2015 hat sich die Universität Passau freiwillig verpflichtet, die Bereiche Führung und Betreuung, Forschung, Studien- und Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung, Infrastruktur und Vernetzung zu überprüfen und durch geeignete Maßnahmen familienfreundlicher zu gestalten. Ein weiterer Bereich, der heute bei allen Aktivitäten der Universität Passau eine wichtige Rolle spielt und auch die Vielfalt der Universitätsfamilie prägt, ist ihre zunehmende Internationalität.

Die kommenden Jahre stehen im Zeichen dieses Ansatzes, der 2017 in der Schaffung des Ressorts eines Vizepräsidenten für Qualitätsmanagement und Diversity auf Ebene der Universitätsleitung seinen Ausdruck gefunden hat und nun auch Eingang in den campusweiten Diskurs, die organisatorischen Strukturen und Kommunikationswege, die Öffentlichkeitsarbeit und Ressourcenallokation und – mittelbar – auch in die Forschungs-, Lehr- und Lernkultur finden muss. Dabei steht zunächst die Stärkung von Diversity als Teil der Universitätsidentität im Vordergrund. Nur auf der Basis eines campusweiten Konsenses über die Bedeutung von Diversity für die Universität Passau können die auf einem entsprechenden Konzept beruhenden konkreten Maßnahmen nachhaltig Erfolg haben und die Position der Universität im regionalen, nationalen und internationalen Wettbewerb stärken oder ihre Rolle als Innovationstreiberin und Impulsgeberin für eine sich wandelnde Gesellschaft prägen.



III.4.2 Diversity

As an identity-shaping characteristic of the University of Passau, diversity comprises the traditional, legally enshrined key areas of positive action for women/equal opportunities, accessibility/positive action for disabled individuals and protection against discrimination on the one hand – and newer elements such as accommodating individuals with migration backgrounds, religious affiliations and social factors of university life on campus on the other.

By becoming a signatory to the ‘Families in higher education’ charter in 2015, the University has voluntarily committed itself to reviewing the areas of leadership and supervision, research, study and working conditions, health services, infrastructure and linkages, then to restructure these in such a way that they are more family-friendly. Another issue that currently plays an important role in all activities at the University and also influences its diversity is its increasing internationalism.

The coming years will be hallmarked by this approach, which has already resulted in the creation of a new University Executive position in 2017 – the Vice President for Quality Management and Diversity – and must now find its way into the campus-wide discourse, organisational structures and communication paths, public relations work and resource allocation, and – indirectly – the culture surrounding research, teaching and learning. Reinforcing diversity as a part of the University’s identity is the first priority in doing so. The only way for concrete measures related to the concept in question to have lasting success – and shore up the University’s position against its regional, national and international competitors or shape its role as a driver of innovation and generator of momentum for a society in transformation – is if there is campus-wide consensus on the significance of diversity to the University of Passau.



Die Universität Passau wird sich auch in Zukunft über die gesetzlichen Aufgaben hinaus für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Frauenförderung, Inklusion, Barrierefreiheit und den Schutz vor Diskriminierung einsetzen und strebt auch in diesen Bereichen nach Exzellenz. Die bisher erzielten Ergebnisse bei der Umsetzung der aus dem Bayerischen Hochschulgesetz, dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz, dem Antidiskriminierungsgesetz sowie aus arbeits- und sozialgesetzlichen Vorschriften abgeleiteten Vorgaben sind ein Anreiz, die Bemühungen der Universität etwa bei der Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personal oder bei der Schaffung eines harmonischen, kollegialen und fairen Arbeitsklimas in allen universitären Einrichtungen weiter zu verstärken.

Diese Anstrengungen folgen nicht nur aus dem Selbstverständnis der Universität Passau und ihrer Stellung als öffentlicher Einrichtung; sie sind auch konstitutiv für den Erfolg im Wettbewerb um regionale, nationale oder europäische Fördermittel im Bereich der Forschung und bei der in den kommenden Jahren angestrebten Systemakkreditierung. Bereits etablierte Maßnahmen, wie etwa die weitere Ausgestaltung eines chancengerechten Berufungsmanagements, die angestrebte Fortsetzung der Nachwuchsförderung im Rahmen von mentUP⁺ oder die Umsetzung der Leitlinie Fair Play, sind Ausdruck ihrer strategischen Grundhaltung, dass wissenschaftliche Exzellenz nur erreicht werden kann, wenn auch im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung höchste Standards und Exzellenzkriterien angelegt werden.

Folgende **strategische Teilziele und Maßnahmen** werden als geeignet angesehen, die ohnehin sehr guten Arbeitsbedingungen an der Universität Passau weiterhin kontinuierlich zu verbessern und zur Chancengerechtigkeit und Vielfalt auf dem Campus beizutragen.

The University will continue to exceed the legal requirements regarding equal opportunities for both genders, positive action for women, inclusivity, accessibility and protection against discrimination and also strive for excellence in these areas. The University can take inspiration from previous results of the implementation of the guidelines derived from the Bavarian Higher Education Act, the Bavarian Equal Opportunities Act, the Anti-Discrimination Act and from regulations in employment and social law to step up its efforts even further; these projects include raising the number of female academics and academic support staff and establishing a peaceful, cooperative and fair working environment at all organisational units of the University.

These efforts are not only a result of the University's self-image and its role as a public institution; they are also essential for success in competing for research funding at the regional, national and European level and for system accreditation, which the University seeks to implement in the coming years. Previous measures, such as continuing to structure appointments management around equal opportunities, the envisaged continuation of support for early career researchers through mentUP⁺, and implementing the Fair Play Guidelines, express the University's basic strategic attitude: that scholarly excellence can only be achieved if the highest possible standards and criteria for excellence are applied to the area of equal opportunities and positive action for women as well.

*The following **strategic sub-goals and measures** are considered suitable for improving the already outstanding working conditions at the University and contributing to equal opportunities and diversity on campus.*

III.4.2.1 First sub-goal: Diversity as a part of the University's identity

Diversity should be cemented as an identity-defining element of the University's profile. In order to achieve this sub-goal, the first step is to increase awareness of diversity in daily campus life – one way of doing this is developing a virtual tour on diversity and increasing the focus on diversity-related aspects of marketing and the University's public relations activities. In addition to this, there is also value in conducting the campus-wide discourse on the significance of diversity in Passau through a variety of formats and therefore making the theme omnipresent. Some suitable formats here are themed round tables, town-hall meetings and discussion groups.

III.4.2.1 Erstes Teilziel: Diversity als Teil der Universitätsidentität

Diversity soll als identitätsstiftendes Element im Erscheinungsbild der Universität Passau verankert werden. Um dieses Teilziel zu erreichen, muss zunächst eine erhöhte Sichtbarkeit von Diversity im Universitätsalltag sichergestellt werden – etwa durch die Entwicklung eines Virtuellen Rundgangs Diversity und einen stärkeren Fokus auf Diversity-Elemente im Marketing und der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Universität Passau. Daneben ist es auch von Bedeutung, den campusweiten Diskurs zur Bedeutung von Diversity in Passau durch verschiedene Diskussionsformate fortzuführen und damit allgegenwärtig zu machen. Hier sind themenspezifische Round Table-Formate, Town Hall Meetings und Gesprächsrunden geeignete Formate.

Maßnahmen zum ersten strategischen Teilziel „Diversity als Teil der Universitätsidentität“:

- **Erste Maßnahme:**
Schaffung einer erhöhten Sichtbarkeit von Diversity
- **Zweite Maßnahme:**
Fortführung des campusweiten Diskurses zur Bedeutung von Diversity in Passau

Measures for the first strategic sub-goal 'Diversity as a part of the University's identity':

- **First measure:**
Raising awareness of diversity
- **Second measure:**
Conducting a campus-wide discourse on the significance of diversity in Passau



III.4.2.2 Second sub-goal: **Implementing a broadly defined approach to diversity**

The University of Passau considers it important that its approach be based on a broad definition of diversity. Work on a suitable diversity concept is currently underway; it will be adopted by the end of 2018 and implemented in the following years. Appropriate organisational structures and communication paths are to be established and human resources provided in order to convey diversity-related issues and concerns to the governing bodies of academic self-administration. The University is, furthermore, considering drawing up a guideline on religious practices on campus.

III.4.2.2 Zweites Teilziel: **Implementierung eines weit gefassten Diversity-Ansatzes**

Der Universität Passau ist es wichtig, einen weit gefassten Diversity-Ansatz zu implementieren. Dazu wird derzeit ein geeignetes Diversity-Konzept erarbeitet, das bis Ende 2018 verabschiedet und in den kommenden Jahren umgesetzt werden soll. Um Diversity-Themen und -Anliegen in die Gremien der akademischen Selbstverwaltung zu tragen, sollen geeignete organisatorische Strukturen und Kommunikationswege etabliert sowie personelle Ressourcen bereitgestellt werden. Die Entwicklung einer Leitlinie zur Religionsausübung auf dem Campus wird ebenfalls ins Auge gefasst.

Nicht nur die Anzahl an Frauen auf Lehrstühlen und Professuren (vgl. Kapitel III.1.3) soll durch Chancengerechtigkeit und Berücksichtigung von Diversity-Gesichtspunkten erhöht werden. Auch im Bereich der Nachwuchsförderung und Personalentscheidungen im Allgemeinen soll die Beachtung von Diversity-Gesichtspunkten zu einer Institutionalisierung der Chancengerechtigkeit durch Verankerung in Strukturen und Leitlinien sowie personelle Stärkung an der Universität Passau beitragen.

Schließlich wird die Universität Passau einen regelmäßigen Diversity-Bericht erstellen, um die aktuellen Maßnahmen und geplanten Projekte in diesem Bereich zu kommunizieren.

An increase in the number of women in professorial positions (cf. Chapter III.1.3) will be but one result of a focus on equal opportunities and diversity: in the areas of support for early career researchers and human resources in general, diversity concepts will serve to institutionalise equal opportunities and in-grain the concept in the University's structures and guidelines; furthermore, it will strengthen the workforce at the University of Passau.

Ultimately, the University will create regular diversity reports to communicate current measures and planned projects in this area.

Maßnahmen zum zweiten strategischen Teilziel Diversity „Implementierung eines weit gefassten Diversity-Ansatzes“:

- › **Erste Maßnahme:**
Erarbeitung, Verabschiedung und Umsetzung eines Diversity-Konzepts
- › **Zweite Maßnahme:**
Schaffung von organisatorischen Strukturen und Kommunikationswegen sowie personellen Ressourcen, um Diversity-Themen und -Anliegen in die Universitätsgremien zu tragen
- › **Dritte Maßnahme:**
Entwicklung einer Leitlinie zur Religionsausübung auf dem Campus
- › **Vierte Maßnahme:**
Beachtung von Diversity-Gesichtspunkten als Teil von Berufungen, Nachwuchsförderung und allgemeinen Personalentscheidungen
- › **Fünfte Maßnahme:**
Erstellung eines regelmäßigen Diversity-Berichts



Measures for the second strategic sub-goal for diversity, ‘Implementing a broadly defined approach to diversity’:

- › ***First measure:***
Developing, adopting and implementing a diversity concept
- › ***Second measure:***
Establishing organisational structures and communication paths and providing human resources in order to convey diversity-related issues and concerns to the University’s governing bodies
- › ***Third measure:***
Developing a guideline on religious practices on campus
- › ***Fourth measure:***
Incorporating a diversity of perspectives into appointment decisions, support for early career researchers and personnel decision-making in general
- › ***Fifth measure:***
Creating regular diversity reports



III.4.2.3 Drittes Teilziel: Nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifizierungsstufen

Um eine Erhöhung des Anteils an Professorinnen in Deutschland zu erzielen, muss der Anteil von Frauen auf den Qualifikationsstufen auf dem Weg zur Professur nachhaltig verbessert werden. Die Universität Passau ist bestrebt, die erfolgreichen Maßnahmen in der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mit dem Ziel zu verstetigen, das Ausscheiden von exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen vor Erreichen einer Professur zu verringern.

Vor diesem Hintergrund wurden in den letzten Jahren die Fördermöglichkeiten für Frauen in der Qualifizierungsphase, auch mit Hilfe des Professorinnenprogramms, ausgeweitet. Diese sollen auch in Zukunft aufrechterhalten werden, um exzellenten Frauen auf dem Weg zur Professur mehr Planbarkeit und (finanzielle) Absicherung ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung zu ermöglichen.

Ziel ist es, in Passau die Frauenanteile bei Promotionen mindestens zu halten und die Frauenanteile in der Post-Promotionsphase sowie der Habilitationsphase zu erhöhen. Zentraler Bestandteil der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Passau ist das aus dem Professorinnenprogramm finanzierte mentUP⁺.

Dieses Frauen-Mentoring-Programm, das eine hohe und sehr positive Außenwirkung entfaltet, ist von strategischer Bedeutung in diesem Bereich und soll nach den positiven Ergebnissen der vergangenen Jahre fortgesetzt werden. Im Rahmen des Programms bekommen hochqualifizierte junge Frauen die Möglichkeit, ihre (wissenschaftliche) Karriere noch strategischer zu planen und effektiver umzusetzen, ihre Karriereziele herauszuarbeiten, überfachliche Führungskompetenzen weiter auszubauen und karriererelevante Netzwerke zu knüpfen.

III.4.2.3 Third sub-goal: Long-term improvement in female representation at every qualification level

In order to increase the number of female professors in Germany, there needs to be a lasting improvement in the number of women at the varying qualification levels of the professorial career path. The University strives to solidify its successful measures for encouraging female early career researchers with the aim of reducing the number of excellent female early career researchers who abandon this career path prematurely.

In view of this, the support opportunities for women in the qualification phase have been expanded with the aid of the Female Professors Programme ['Professorinnenprogramm']. These opportunities must be sustained in order to give outstanding women (financial) security and the ability to plan ahead as they work towards gaining their professorial qualifications.

The goal is to at least maintain the current proportion of female doctoral candidates, and to increase the proportion of women in the postdoctoral and Habilitation phase. A central component of the career and staff development for female early career researchers at the University of Passau is mentUP⁺, which is funded by the Female Professors Programme.

This mentoring programme for women has had an immense and highly positive effect on the public perception of the University; it is to be continued, as it is of strategic importance in this area and has achieved highly positive results in recent years. The programme enables highly qualified young women to plan their (academic) careers in an even more strategic manner, carry these plans out more effectively, work out their professional goals, hone their interdisciplinary leadership skills and connect with career-relevant networks.

Biographisch fallen wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Familiengründung und/oder die Übernahme von Pflegeverantwortung häufig zusammen. Die Universität Passau ist bestrebt, insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie zu ermöglichen und zu fördern. In den „Leitlinien zu den Beschäftigungs- und Qualifikationsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Passau“ bekennt sich die Universität Passau dazu, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit bei der Gestaltung von Beschäftigungs- und Qualifikationsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu beachten.

Um die Vereinbarkeit weiter zu fördern, dehnt die Universität Passau in ihren Förderinstrumenten, die sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs richten, die Gewährung von Kinderbetreuungs- und Pflegezuschlägen aus. Infrastrukturell wird weiterhin versucht, Betreuungsmöglichkeiten am Campus und bei wissenschaftlichen Veranstaltungen bedarfsorientiert zur Verfügung zu stellen. Vorgesetzte und Betreuerinnen bzw. Betreuer von Qualifikationsarbeiten sollen noch mehr sensibilisiert werden für Fragen der Vereinbarkeit von erfolgreicher Qualifizierung und Karriere in der Wissenschaft und Familie.

Maßnahmen zum dritten strategischen Teilziel „Nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifizierungsstufen“:

- **Erste Maßnahme:**
Fortführung der Förderung von Frauen in der Promotions-, Postdoktoranden- und Habilitationsphase
- **Zweite Maßnahme:**
Fortführung des Frauen-Mentoring-Programms mentUP⁺
- **Dritte Maßnahme:**
Infrastrukturelle und finanzielle Unterstützung bei der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie, insbesondere bei Nachwuchswissenschaftlerinnen, sowie Sensibilisierung für Vereinbarkeitsfragen

In terms of individual women's lives, the academic qualification phase often coincides with starting a family and/or having to care for a family member. The University aims to focus in particular on making it easier for female early career researchers to strike a balance between their academic careers and family life. In its 'Guidelines on the employment and qualification conditions for early career researchers at the University of Passau', the University declares its commitment to consider equal opportunities and family friendliness when making its decisions regarding employment and qualification conditions to be met by early career researchers.

In order to increase compatibility even further, the University of Passau is extending its support tools geared towards early career researchers to include granting funds for childcare and caring for the elderly. As regards infrastructure, the University will continue to make as many needs-oriented supervisory options on campus and at scholarly events available as possible. Supervisors and advisors of professional qualification work are to be sensitised even further to issues of reconcilability of successfully qualifying for an academic career and having a family.

Measures for the third strategic sub-goal 'Long-term improvement in female representation at every qualification level':

- **First measure:**
Continuing support for women during the doctoral, post-doctoral and professorial qualification phases
- **Second measure:**
Continuation of the women's mentoring programme mentUP⁺
- **Third measure:**
Providing infrastructural and financial support for reconciling the academic qualification process with having a family, particularly for female early career researchers, and sensitising supervisors to issues of reconcilability



III.4.2.4 Viertes Teilziel: **Stärkung der Internationalität**

Als Dimension von Diversity soll auch Internationalität als identitätsstiftendes Element im Erscheinungsbild der Universität Passau verankert werden. Um dieses Teilziel zu erreichen, muss zunächst eine erhöhte Sichtbarkeit im Universitätsalltag sichergestellt werden – etwa durch die Entwicklung eines Virtuellen Rundgangs Internationales und einen unvermindert starken Fokus auf Internationalität im Marketing und der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Universität Passau.

Um die Internationalität der Universität Passau auch im Bereich internationaler (Gast-)Wissenschaftlerinnen und (Gast-)Wissenschaftler zu erhöhen, verfolgt die Universität Passau das Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen für internationale (Gast-)Wissenschaftlerinnen und (Gast-)Wissenschaftler weiter zu verbessern (vgl. Kapitel III.1.5). Dies könnte beispielsweise durch die Verstärkung und Weiterentwicklung der Aufgaben des Welcome Centres erreicht werden.

Bereits jetzt ist Englisch als Sprache auf dem Campus der Universität Passau allgegenwärtig – beispielsweise in englischsprachigen Studiengängen und Lehrveranstaltungen sowie dem zweisprachigen Internetauftritt und im Campus Management System. Die Einführung von Englisch als offizieller zweiter Campussprache ist damit die konsequente Vervollständigung der Bemühungen der Universität Passau, ihre Internationalität zu stärken. Die Universität Passau bemüht sich darüber hinaus, in möglichst vielen weiteren Sprachen zu kommunizieren.

Maßnahmen zum vierten strategischen Teilziel „Stärkung der Internationalität“:

- **Erste Maßnahme:**
Schaffung einer erhöhten Sichtbarkeit von Internationalität
- **Zweite Maßnahme:**
Weitere Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen internationaler (Gast-)Wissenschaftlerinnen und (Gast-)Wissenschaftler
- **Dritte Maßnahme:**
Einführung von Englisch als offizieller zweiter Campussprache



III.4.2.4 Fourth sub-goal: **Reinforcing internationalism**

Internationalism, as one of the facets of diversity, should be likewise cemented as an identity-defining element of the University's outward appearance. In order to achieve this sub-goal, the first step is to increase visibility in daily campus life – such as by developing a virtual tour of international themes and by placing an unabated focus on internationalism in the marketing, media and public relations activities of the University.

In order to increase internationalism at the University in terms of raising the number of international (visiting) researchers, the University's goal is to further improve living and working conditions for international (visiting) researchers (cf. Chapter III.1.5). One example of how to achieve this is by perpetuating and further developing the Welcome Centre's scope of activities.

English is already omnipresent on the University's campus – it is present in English-language degree programmes and courses and in its bilingual website and campus management system. Introducing English as a second official campus language is therefore the logical conclusion of the University's efforts to increase its internationalism. Beyond this, the University of Passau seeks to communicate in as many languages as possible.

Measures for the fourth strategic sub-goal 'Reinforcing internationalism':

- **First measure:**
Raising awareness of internationalism
- **Second measure:**
Further improving living and working conditions for international (visiting) researchers
- **Third measure:**
Introducing English as a second official campus language