

## Leitlinie Diversity

### Präambel

In welcher Welt wollen wir gemeinsam leben, arbeiten, studieren – „Wissen schaffen“? Wie schaffen wir ein Umfeld, das es allen ermöglicht, erfolgreich zu studieren, zu forschen und zu arbeiten? Woran merken wir, ob wir uns in unserem täglichen Umfeld entfalten können, sicher fühlen, respektiert sehen? Wo finden wir Hilfe, wenn dies nicht gelingt?

Die Universität Passau schafft durch attraktive Studienprogramme exzellente Forschung, forschungsbasierten Transfer und Kooperation eine qualitativ hochwertige Lern- und Arbeitsumgebung. Diese muss sich den demografischen Gegebenheiten anpassen, sich im internationalen Wettbewerb behaupten und die Zukunftsperspektiven ihrer Mitglieder stärken. Die Universität fokussiert sich auf die zukunftsorientierten Schwerpunktthemen Europa und globaler Wandel, Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Die Universitätsleitung hält Diversity für eine wichtige Grundlage, um in diesen Bereichen langfristig exzellent lehren, forschen und studieren zu können. Um dieser Überzeugung gerecht zu werden, bekennt sich die Universität Passau zur dauerhaften Aufgabe, die Antworten auf die eingangs dokumentierten Fragen in einem gemeinschaftlichen und transparenten Prozess zu entwickeln und professionalisiert auszugestalten.

Sichtbare Sensibilität für und ein positiver Umgang mit Diversity sind Grundvoraussetzungen für eine chancengerechte Entfaltung individueller Begabungen und der partizipativen Gestaltung der Bildungsstrukturen der Universität Passau. Die vorliegende Leitlinie steht für ein universitätsweites Selbstverständnis im Umgang mit Diversity. Sie wurde durch einen universitätsweiten Diskurs vorbereitet.

Mit der Leitlinie kennzeichnet die Universität außerdem Ziele und Maßnahmen für ihre gelebte Diversity sowie „Partizipationsräume“, die all ihren Mitgliedern gleichermaßen offenstehen und sowohl Handlungs- als auch Diskursmöglichkeiten zur Mitwirkung in der Universität bieten. Bedürfnisse und Erfahrungen, Einschränkungen und Probleme, ebenso Stärken, Fähigkeiten und Erfolge aller Universitätsangehörigen verdienen erhöhte Sichtbarkeit. Sie sind respektvoll und vorurteilsfrei zu behandeln. Möglichkeiten zu ihrer Unterstützung, ihrem Schutz und/oder ihrer Förderung sind zu schaffen und auszuschöpfen. Unser gemeinsamer Einsatz für eine

nachhaltige, glaubwürdige und niedrigschwellige Umsetzung ist hierfür ebenso erforderlich wie ein strukturierter Prozess der Evaluation.

Diversität bedeutet für die Universität, die Vielfalt von Studierenden und Beschäftigten anzuerkennen und ihre Mitwirkung in dieser Vielfalt am Leben und Arbeiten an der Universität zu ermöglichen. Wir gehen dabei von einem mehrdimensionalen Ansatz aus: Individuen sind geprägt durch zahlreiche Unterschiede und durch die Zugehörigkeit, zu unterschiedlichen Gruppen. Aufgrund der Mehrfachzugehörigkeit zu verschiedenen Dimensionen wie Geschlechtsidentität, ethnische und kulturelle Herkunft, Hautfarbe, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung, Lebensalter, sozialer Status, Beruf etc. bestehen zwischen Individuen neben Unterschieden zugleich Gemeinsamkeiten oder kann es im Zusammenwirken mehrerer Dimensionen zu mehreren Unterdrückungsmechanismen kommen (Intersektionalität). Die unterschiedlichen Zugehörigkeiten sind aber in gesellschaftlichen Machtverhältnissen verortet und haben Auswirkung darauf, welchen Zugang und Ressourcen eine Person (z.B. an der Universität) hat. Ziel eines wertschätzenden und einbeziehenden Verhaltens mit Blick auf das Zusammenwirken verschiedener Zugehörigkeiten ist es, Diskriminierungen zu erkennen, abzubauen und einen chancengerechten Zugang an die Universität zu ermöglichen (siehe Artikel 2 Abs. 5 BayHIG).

Die Universität Passau ist bestrebt, eigene nachhaltige Strukturen zum Ausgleich von Benachteiligungen und zur Sicherung diversitätsgerechter Regelungen zu schaffen, zu stärken und kontinuierlich zu erweitern.

### **Umgang mit Diversity**

Das Verständnis und die Gestaltung von Diversity entfalten sich im Rahmen von Offenheit, Sicherheit, Respekt und Chancengerechtigkeit. Die Universität Passau bietet einen verlässlichen Rahmen, der die Entfaltung jeder Einzelperson wahrt und Möglichkeiten zur Mitgestaltung und Teilhabe schafft. Zugleich sorgt sie dafür, dass auf ihrem Campus lebendige Orte des konstruktiven Austausches entstehen und immer wieder gemeinsam reflektiert und verändert werden können.

**Offenheit** ist Grundlage eines wertschätzenden, kritischen Umgangs mit Meinungsvielfalt, für die Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten, die Aufgeschlossenheit für Impulse und Feedback von innen und außen sowie für das Erkennen baulicher, technischer, sprachlich-medialer und psychischer Barrieren und deren Abbau.

**Sicherheit** zeigt sich in der Kontinuität und Verlässlichkeit der Bildungs- und Arbeitsbedingungen sowie der Räume für Partizipation. Darüber hinaus steht sie für Schutz und Unterstützung bei Grenzüberschreitungen und in Diskriminierungssituationen, für Angebote, die Diskriminierung sowohl präventiv entgegenwirken als auch Interventionen ermöglichen. Die Universität Passau

begleitet diese Angebote strukturell durch Anlaufstellen, die eine geschützte Bearbeitung der individuellen Anliegen garantieren sollen.

**Respekt** ist Ausdruck einer positiven Anerkennung von Unterschieden als Potential, die in einer inklusiven, integrativen und diversitätssensiblen Campuskultur ihren Ausdruck findet.

**Chancengerechtigkeit** steht dafür, die Rahmenbedingungen für alle Mitglieder der Universität Passau so zu gestalten, dass jede Person ihre Entfaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf ein gelungenes Studium und eine erfolgreiche Karriereentwicklung bestmöglich ausschöpfen kann.

### **Universitätsweite Umsetzung**

Die Förderung einer inklusiven und diversitätssensiblen Kultur ist gemeinschaftliche Aufgabe aller Universitätsmitglieder. Sie soll in allen Strukturen und Prozessen angemessen berücksichtigt werden. Hierfür ist eine sukzessive Transformation und kontinuierliche Anpassung entscheidend, damit Diversity nicht nur selbstverständlich, sondern auch nachhaltig als wesentlicher Bestandteil der universitären Gemeinschaft sichtbar wahrgenommen wird. Die Umsetzung ist eine Querschnittsaufgabe und erfolgt in allen Bereichen.

### Ziele

Diversität ist Potential und Ressource für das Profil und das (wissenschaftliche) Wachstum der Universität. Um diese zielbringend nutzen zu können, gilt das Augenmerk der Universität Passau insbesondere einer nachhaltigen und intersektionalen Herangehensweise im Hinblick auf die Begleitung, Beratung, Förderung und Weiterbildung aller ihrer Mitglieder. Die Universität verfolgt und realisiert die Ziele und Maßnahmen der Leitlinie ganzheitlich.

Diesem Anspruch folgend setzt diese Leitlinie als Ziele:

<b>I. Kulturwandel fördern</b>	<b>II. Gemeinsame Partizipationsräume schaffen</b>	<b>III. Diversität nachhaltig mit Governancestrukturen sichern</b>
1. Diversität als Querschnittsthema etablieren	1. Teilhabe und Inklusion erweitern	1. Strukturelle Verankerung entwickeln
2. Antidiskriminierung stärken	2. Sichtbarkeit und Akzeptanz erhöhen	2. Strukturelle Diskriminierung abbauen

3. Offenen Diskurs über diversitätsgerechten Sprachgebrauch pflegen	3. Vernetzung und Dialog steigern	3. Reflektion und Evaluation verstetigen
<b>IV. Kultur der Diversität an der Universität Passau</b>		

## **I. Kulturwandel fördern**

### 1. Diversität als Querschnittsthema etablieren

Im Universitätsentwicklungsplan ist Diversität als Querschnittsthema an der Universität Passau verankert. Das Diversitäts-Verständnis dieses Leitbildes bleibt offen für zukünftige Erweiterungen im Einklang mit der gesellschaftlichen Realität.

### 2. Antidiskriminierung stärken

Die Universität Passau setzt sich für ein diskriminierungsfreies Miteinander ihrer Mitglieder ein. Sie erweitert ihr Informations- und Beratungsangebot zum Thema Antidiskriminierung und stellt Anlaufstellen zur Verfügung, die ein transparentes Vorgehen im Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ermöglichen.

### 3. Offenen Diskurs um einen diversitätsgerechten Sprachgebrauch pflegen

In der Universität Passau wird der Diskurs um einen diversitätsgerechten Sprachgebrauch gepflegt. Er wird als wichtige Komponente der Inklusion gesehen und ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung relevant für Studierenden- und Personalgewinnung, den Abbau von Barrieren, eine prosperierende Internationalisierung sowie einen gendersensiblen Umgang. Die Universität unterstützt insbesondere die Verwirklichung eines mindestens zweisprachigen Campus. Durch die Umsetzung der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) werden zudem Informationen und Abläufe für Menschen mit Behinderungen leichter zugänglich und nutzbar gestaltet.

## **II. Gemeinsame Partizipationsräume schaffen**

### 1. Teilhabe und Inklusion erweitern

Die erfolgreiche Umsetzung von Teilhabe und Inklusion ihrer Mitglieder bildet den Maßstab, an dem die Universität Passau gelingende Diversität misst. Chancengerechte Teilhabe an Studieninhalten und Campusleben sowie an den verschiedenen formalen Strukturen der Institution, den Interessensvertretungen und den sie betreffenden Prozessen stehen im Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit. Dafür schafft die Universität Passau inklusive Strukturen für einen diversitätssensiblen

Lebens- und Arbeitsraum.

2. Sichtbarkeit und Akzeptanz erhöhen

Die Universität Passau stärkt Partizipationsmöglichkeiten für ihre Mitglieder. Sie fördert Akzeptanz und Sicherheit für die vielfältigen Lebensentwürfe ihrer Mitglieder.

3. Vernetzung und Dialog steigern

Die Universität Passau vertieft die campusweite Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity durch interne Austauschformate. Offene, diversitätsorientierte Dialoge für alle Universitätsmitglieder ermöglichen einen interdisziplinären und interkulturellen Austausch ihrer Mitglieder über alle Statusgruppen hinweg. Transferformate für ihre Partnerinnen und Partner<sup>1</sup> in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft dienen ebenfalls dieser Kommunikation.

### **III. Diversität nachhaltig mit Governancestrukturen sichern**

1. Strukturelle Verankerung entwickeln

Aufbauend auf dem Universitätsentwicklungsplan definiert und verankert die Universität Passau die Verantwortung für Diversity nachhaltig auf Leitungsebene. Klare operative Zuständigkeiten sowie transparente Entscheidungswege werden gestärkt. Mit ihren Selbstverpflichtungen im Hinblick auf die „Charta der Vielfalt“, „Weltoffene Hochschulen – gegen Fremdenfeindlichkeit“ und ihrem Engagement als familienfreundliche Universität verfolgt die Universität Passau das Ziel einer langfristigen Diversity-Strategie und sichert hierfür einen nachhaltigen und erneuerungsfähigen Prozess zur Gestaltung und Evaluierung von Diversity. Durch das Angebot regelmäßiger Austausch- und Handlungsformate werden alle Statusgruppen in diesen Prozess einbezogen.

2. Strukturelle Diskriminierung abbauen

Die Universität Passau leistet Aufklärungsarbeit zu struktureller Diskriminierung, um nachhaltig Vorurteilen und Benachteiligungen entgegenzuwirken sowie diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen weiterzuentwickeln. Dabei setzt sie auf Präventivmaßnahmen ebenso wie auf die Aufarbeitung von Diskriminierungsvorfällen. Sie unterstützt ihre Mitglieder in diesem Bereich durch Weiterbildungsmaßnahmen.

3. Reflektion und Evaluation verstetigen

Die Universität Passau reflektiert und evaluiert regelmäßig und kontinuierlich ihre eigenen diversitätsgerechten Strukturen, Strategien, Praktiken und Maßnahmen anhand festgelegter Indikatoren.

---

<sup>1</sup> Trotz der binären Schreibweise sind ausdrücklich alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten mitgemeint, auch wenn eine Darstellung durch ein Wortbinnenzeichen nicht mehr zulässig ist.

#### **IV. Kultur der Diversity an der Universität Passau**

Die Universität Passau stellt sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in ihrer Rolle als Arbeitgeberin, Ausbildungsstätte und Forschungsinstitution. Sie ist selbst sozialer und wissenschaftlicher Partizipationsraum. Sie kann ihre Kultur der Diversity sichtbar ausgestalten.

Diese Ziele bilden in ihrer Gesamtheit die Grundlage für die nachfolgenden fünf Strategiefelder. Den miteinander verzahnten Strategiefeldern sind jeweils Maßnahmen zugeordnet. Diese Maßnahmen benötigen und motivieren eine vernetzte Zusammenarbeit unterschiedlicher Einrichtungen innerhalb der Universität. Sowohl Strategiefelder als auch Maßnahmen werden ergänzt und weiterentwickelt.

#### Strategiefelder und Maßnahmen

##### **1. Strategiefeld: Leitbild und Kommunikation**

Das Strategiefeld „Leitbild und Kommunikation“ erarbeitet eine allgemeine Basis für die Weiterentwicklung der Diversity-Strategie der Universität anhand folgender Maßnahmen:

- Die Leitlinie wird als Teil der Universitätskultur kommuniziert und weiterentwickelt.
- Die Kommunikationsstrategie im Bereich Diversity ist auf die Förderung von Partizipation ausgerichtet. Sie unterstützt die wissenschaftliche Diskussion um diversitätsgerechten Sprachgebrauch.
- Basierend auf der vorliegenden Leitlinie Diversity und den Maßnahmen der verschiedenen Strategiefelder sollen Indikatoren entstehen, die helfen, den Erfolg bisheriger Maßnahmen und zusätzliche Bedarfe zielgerecht einzuschätzen.
- Die zuständigen Stellen der Universität (VP Diversity, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft, Stabsstelle Diversity) lassen sich durch ein Diversity-Board in der Umsetzung der Maßnahmen beraten.
- Durch regelmäßige offene Austauschformate, an denen alle Universitätsmitglieder teilnehmen können, wird die Diversity-Strategie weiterentwickelt.

##### **2. Strategiefeld: Service und Beratung**

Das Strategiefeld „Service und Beratung“ entwickelt die Anlaufstellen der Universität Passau im Bereich Service und Beratung in Kooperation mit dem Studierendenwerk Niederbayern/Oberpfalz weiter. Im Fokus stehen die Struktur, Sichtbarmachung und Kommunikation der Anlaufstellen innerhalb der Universität sowie eine transparente Beratungsstruktur.

- Eine Übersicht über die Anlaufstellen der Universität Passau wird für den internen Gebrauch gepflegt, die Informations- und Weiterleitungsprozesse transparent und zeitsparender gestaltet. Extern wird sie in Form einer niedrigschwelligen und themenspezifisch strukturierten Darstellung auf den Webseiten der Universität Passau sichtbar gemacht.
- Es wird ein Infopoint auf dem Campusgelände etabliert. Er soll als niedrigschwellige Anlaufstelle dienen und außerdem telefonisch und per E-Mail erreichbar sein.
- Die Universität entwickelt ihr Beratungsangebot in Kooperation mit dem Studierendenwerk weiter.
- Um das Verfahren bei Vorfällen in den Bereichen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt transparenter und nachvollziehbarer zu gestalten, wird ein idealtypisches Ablaufverfahren für die Anlaufstellen formuliert.
- Es finden regelmäßige Treffen statt, die eine Vernetzung zwischen den Anlaufstellen stärken. Darauf aufbauend sollen geeignete Supervisionsmöglichkeiten geschaffen werden.
- Für die Bereiche Diskriminierung, Belästigung und Gewalt wird eine Plattform etabliert, auf der ein niedrigschwelliges Angebot bei Beratungs- und Beschwerdefällen auch anonym aufgerufen werden kann.
- Diversitätsrelevante Beratungsangebote insbesondere zu Behinderung, chronischen Erkrankungen, Care-Arbeit, sozio-ökonomischen Fragen und für Internationale werden ausgebaut.
- Um Veranstaltungsleitungen zu unterstützen, wird ein Leitfaden für Störfälle in Veranstaltungen entwickelt, der allen Lehr- und Veranstaltungsleitungen zur Verfügung steht und in den Veranstaltungsräumen der Universität Passau als Informationskarte angebracht ist.
- Studierende und Mitarbeitende werden bezüglich eines sensiblen Umgangs in Bezug auf Diversitätsdimensionen informiert, unterstützt und weitergebildet.
- Für Eltern und Erziehungsberechtigte bestehen Kurzzeit-Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

### **3. Strategiefeld: Studium und Lehre**

Das Strategiefeld „Studium und Lehre“ hat zum Ziel, eine offene, diversitätssensible und zukunftsorientierte Lehr- und Lernumgebung zu schaffen, die die Bedürfnisse und Potentiale möglichst aller Studierenden und Lehrenden berücksichtigt. So soll die Chancengerechtigkeit

für Studierende gestärkt und maßgeblich zur Qualitätsverbesserung der hochschulischen Lehr- und Lernprozesse beigetragen werden. Die nachfolgenden Maßnahmen legen den Fokus auf diversitätssensible Hochschullehre, barrierefreies Lehren und Prüfen, diversitätssensible Studiengangstrukturen und eine zielgruppengerechte Weiterentwicklung von Lehr-Lern-Umgebungen.

- In der kompetenzorientierten Gestaltung auf den Ebenen Studiengangsentwicklung, Modulentwicklung und Umsetzung in der Lehre erfolgt eine Auseinandersetzung mit Diversität als kultureller Dimension. Der Umgang mit einer diversen, heterogenen Studierendenschaft ist ein Themenfeld in der bis 2025 zu erarbeitenden Lehrstrategie (Operationalisierung des Leitbilds für die Lehre).
- Es gibt ein hochschuldidaktisches Weiterbildungsangebot für diversitätssensibles Lehren und Prüfen. Das Beratungsangebot für Lehrende wird durch Möglichkeiten der Inter- und Supervision erweitert. Die Universität stärkt Weiterbildungs- und Supervisionsmöglichkeiten für das wissenschaftsunterstützende Personal im Bereich Studium und Lehre, insbesondere in den Beratungs- und Serviceeinrichtungen der Universität.
- Es entsteht eine (Online-)Ressource für diversitätssensibles und barrierefreies Lehren, Prüfen und Beraten, die kontinuierlich um Inhalte wie Best-Practice-Beispiele und Mustervorlagen erweitert wird.
- Spezifische Lehrveranstaltungsangebote (Sprachkurse, Brückenkurse) und Beratungsangebote für internationale Studierende werden fortgeführt und ausgebaut. Ihr Bedarf wird regelmäßig, auch gerade vor dem möglichen Zuwachs internationaler Studierender, erhoben.
- Die Universität entwickelt einen universitätsweiten standardisierten Prozess zur Betreuung, Beantragung, Entscheidung, Umsetzung und zum Monitoring von Nachteilsausgleichen. Diese Rahmensetzungen werden fakultätsbezogen aufgegriffen und operationalisiert.
- Die Prozesse zur Anrechnung von außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen und zur Anerkennung hochschulischer Leistungen werden diversitätssensibel reflektiert.
- Mentoring-Programme für Studierende und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftler<sup>2</sup> werden fortgeführt und nachhaltig verankert.
- Zugangsvoraussetzungen werden regelmäßig auf selektive Benachteiligung überprüft. In Studiengangentwicklungsprozessen wird in der erstmaligen Definition von

---

<sup>2</sup> Trotz der binären Schreibweise sind ausdrücklich alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten mitgemeint, auch wenn eine Darstellung durch ein Wortbinnenzeichen nicht mehr zulässig ist.



Zugangsvoraussetzungen darauf geachtet, dass diese minimal sozio-ökonomisch selektiv und nicht diskriminierend wirken sollen.

- Die Prüfungsplanung berücksichtigt nach Möglichkeit die zeitlichen und räumlichen Unterstützungsbedarfe einer diversen Studierendenschaft. Eine klare Regelung der Korrekturzeiten erlaubt eine sichere Planung des Studiums. Der Wiederholungsturnus von Prüfungen soll nicht länger als ein Semester betragen.
- Die Lehrveranstaltungsplanung erfolgt sensibel für die zeitlichen und räumlichen Bedarfe von Studierenden wie Lehrenden und berücksichtigt vielfältige Lebenswirklichkeiten (Betreuungszeit, Barrierefreiheit, religiöse hohe Feiertage, usw.).
- Die Studiengangskonzeption achtet auf gute Plan- und Studierbarkeit und vermeidet mehrsemestrige und/oder auf der Lehrveranstaltungsebene stark unterteilte Module.
- Der Studieren-mit-Kind-Preis wird weitergeführt und ein Preis für diversitätssensible Lehre bzw. erfolgreiche Lehrprojekte mit Diversity-Bezug eingeführt.
- Die Möglichkeit zum Teilzeitstudium von bestehenden Studiengängen soll eingeführt werden.
- Ein strukturiertes Diversity Monitoring berücksichtigt diversitätsbezogene Fragestellungen in etablierten Befragungen (Lehrevaluation, Studieneingangs- und -abschlussbefragungen). Zusammen mit den Ergebnissen von weiteren diversitätsspezifischen Studierendenbefragungen in größeren Abständen bilden sie die Basis für die Ableitung und Evaluation konkreter Maßnahmen und deren Monitoring für die Weiterentwicklung der Universität Passau.
- Die Universität Passau entwickelt ein ganzheitliches und nachhaltiges Konzept zur Campusgesundheit.

#### **4. Strategiefeld: Forschung und Transfer**

Das Strategiefeld „Forschung und Transfer“ zielt darauf, diversitätssensible Aspekte der Forschung an der Universität Passau zu stärken und sichtbarer zu machen. Dies steht im Einklang mit der zunehmenden Anforderung an Forschungsanträge, klare Diversitätsbezüge darzulegen und den Zugang zu Forschungsbeteiligung diversitätssensibel zu gestalten. Um dies zu erreichen, werden folgende Maßnahmen angestrebt:

- Die Universität nutzt den jährlichen deutschen Diversity-Tag für die Weitergabe von Forschungsergebnissen und schafft Partizipationsmöglichkeiten für Universitätsmitglieder durch öffentliche Veranstaltungsformate.
- Um Studierenden die Relevanz von diversitätssensibler Forschung praxisnah aufzuzeigen, werden Forschungsaustauschformate angeboten, die die

Vielfaltsdimensionen für die Planung, Methodenauswahl und Forschungspraxis beeinflussen. Damit wird die Wichtigkeit des Themas Diversity in der Forschung von Studienbeginn an gestärkt.

- Um Forschende im Diversity-Bereich besser zu vernetzen, werden Partizipationsräume, die zum interdisziplinären Austausch und Diskurs zu Themen mit Diversity-Bezug einladen, geschaffen (z.B. Forschungsateliers).
- Transferformate für die Weitergabe von diversitätsbezogenem Wissen an die (Passauer) Zivilgesellschaft werden entwickelt und weiter ausgebaut.

## **5. Strategiefeld: Diversitätsgerechte Infrastruktur**

Das Strategiefeld „Diversitätsgerechte Infrastruktur“ nimmt den Aufbau, weiteren Ausbau und langfristigen Erhalt baulicher, informationstechnologischer und technischer Strukturen der Universität Passau in den Blick. Diese stimmen mit den Grundsätzen der familienfreundlichen Hochschule überein und bestärken den Abbau von Barrieren. Dafür werden die folgenden Maßnahmen fokussiert:

- Die Universität Passau schafft durch die Einführung eines Waldkindergartens Kinderbetreuungsplätze für Eltern und Erziehungsberechtigte der Universität Passau.
- Die familienfreundliche Infrastruktur der Universität Passau wird ausgebaut, um für Kinder und Eltern/Erziehungsberechtigte der Universität einen Raum zu schaffen, beispielsweise durch spezielle Eltern-Kind-Flächen.
- Die Universität Passau stellt Informationen zu Grundlagen der Barrierefreiheit an der Universität auf ihrer Webseite bereit und leistet Hilfestellung und Weiterbildung für Universitätsmitglieder im Bereich der medialen Barrierefreiheit.
- Bedarfe bezüglich eines barrierefreien Campus werden regelmäßig erhoben und darauf aufbauend eine Prioritätenliste und ein Konzept für den Abbau von Barrieren in jeglichen baulichen Bereichen erstellt.
- Bauvorhaben beziehen den Aspekt der diversitätssensiblen Gestaltung des Campus und von Zugängen zu Gebäuden sowie die Nutzung von universitären Räumlichkeiten mit ein.
- Die Universität Passau wird bei der Erstellung künftiger Raumnutzungskonzepte Aspekte diversitätsgerechten Studierens und Arbeitens besonders berücksichtigen.
- Es existieren Ruheräume und Wickelräume. Diese sind an verschiedenen Standorten auf dem Campus zu finden und werden weiter ausgebaut.

## Ausblick

Gelebte Diversity ist das Resultat eines Prozesses des Bewusstwerdens, Akzeptierens sowie der Affirmation von Verschiedenheit und Vielfalt. Dieser Prozess kann zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaften, ihren Strukturen, darin enthaltenen Organisationen und ihren Individuen beitragen. Unsere Arbeit für gelebte Diversität ist daher konstitutiv für die Entwicklung unserer Universität als international sichtbare wissenschaftliche Impulsgeberin und für die nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft als Ganzes.

Unsere Lebenswelten verändern sich mit der Zeit und mit ihnen wandeln sich Begriffe, Strukturen und Konventionen ebenso wie die Ansprüche und Erwartungen an unsere Universität. Diversity als Prozess zu betrachten, der durch stete Reflektion und Evaluation dynamisch, selbsterneuernd und dem kritischen Diskurs aller unserer Mitglieder zugänglich bleibt, bildet die unverzichtbare Voraussetzung für ein nachhaltig gelingendes Miteinander – und für eine Universität, an der heute und in Zukunft alle gleichermaßen willkommen sind und sich auch tatsächlich willkommen fühlen.

## Anhang

### **Zugrundeliegende Gesetzestexte und Vorgaben für die Leitlinie Diversity**

[Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz \(BayHIG\) 2022](#) [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)

[\(AGG\) 2006](#) [Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung \(BITV 2.0\)2011](#)

[Deutsche Forschungsgemeinschaft \(DFG\): Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards 2022](#)

[Horizont Europe – Europäisches Rahmenprogramm für Forschung und Innovation](#)

[Universitätsentwicklungsplan \(UEP\) 2023-2026](#)

[Hochschulvertrag \(HSV\) 2023-2027](#)

[Charta Familie in der Hochschule](#)

[Charta der Vielfalt](#)

[Weltoffene Hochschulen - Gegen Fremdenfeindlichkeit](#)

[Nationaler Kodex - Mehr Qualität im Auslandsstudium an deutschen Hochschulen](#)

*Stand 19.08.2024*