Zwischenbericht
Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands

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

Bericht erstellt von: Regine Fahn, Stabsstelle Diversity und Gleichstellung
Datum: 27.03.2023

Diversity an der Universität Passau

Nachdem die Universitätsleitung 2015 beschloss, sich systematischer mit dem Thema Diversity zu beschäftigen, startete 2016 eine SWOT-Analyse und der erste Runde Tisch Diversity fand statt. Seit 2017 ist das Ressort Diversity explizit einer Vizepräsidentin bzw. einem Vizepräsidenten zugeordnet und fest in der Universitätsleitung verankert. Impulse für die organisatorische Verankerung, kontinuierliche Thematisierung und nachhaltige Förderung von Vielfalt auf dem Campus setzt das 2019 verabschiedete Diversitykonzept. Im Dezember 2020 wurde erstmals die Stelle einer Referentin für Diversity Management im Referat Diversity und Gleichstellung besetzt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Sommer 2020 hat die Universität Passau die Wichtigkeit des Themas nochmals bekräftigt. Seit dem 01. Januar 2023 wurde aus dem Referat die Stabsstelle Diversity und Gleichstellung, die direkt der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity und der Universitätsfrauenbeauftragten zugeordnet ist.

Die Universität Passau verfolgt einen systemtheoretischen, kritisch-reflexiven Diversityansatz. Ziel ist es dabei, Unterscheidungen, die die Inklusionsfähigkeit von Personen beeinflussen, zu reflektieren und sorgsam mit ihnen umzugehen, ohne sie verschwinden zu lassen. Multiperspektivität und Multikollektivität, die Reflexion von Ungleichheits- und Machtstrukturen sowie die Reflexion eigener Handlungs- und Denkmuster spielen hierbei eine zentrale Rolle.

Im Diversitykonzept der Universität Passau und mit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 2020 verpflichtet sich die Universität Passau, eine Organisationskultur (weiter) zu entwickeln, die von gegenseitiger Anerkennung und Teilhabe aller Mitglieder der Hochschule geprägt ist, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, sozialer oder kultureller Herkunft, Behinderung oder chronischer Erkrankung, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung. Auch das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) verpflichtet Hochschulen in Artikel 2 Absatz 5 für eine chancengerechte Teilhabe für ihre Mitglieder unabhängig der oben genannten Diversitätsmerkmale zu sorgen.

Mit der Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands werden die campusweite Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität vertieft, sowie Partizipations- und Diskursräume hergestellt, 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 soziales Gebilde langfristig so zu entwickeln, dass ein konstruktives und für alle förderliches Zusammenwirken ermöglicht wird.

Am 20. Januar 2021 beschloss die Universitätsleitung deshalb, sich auf das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands zu bewerben und reichte am 28. Juni 2021 ihre Bewerbung in Form einer Interessensbekundung ein. Nach der Zusage am 16. Juli 2021 erfolgte die Eröffnung des Auditierungsverfahrens im Dezember 2021.

Teilnehmende Hochschulen der Kohorte 2021 sind:

- Hochschule Bremerhaven
- Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
- Technische Universität Chemnitz
- Universität Dresden
- Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
- Universität Mannheim
- Universität der Bundeswehr München
- Westfälische Wilhelms-Universität Münster
- Universität Passau
- Julius-Maximilians-Universität Würzburg

1. Governance und Beteiligung

Projektverantwortung

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

Auditorin

Begleitet wird der hochschulinterne Auditierungsprozess von der Auditorin Dr.in Daniela De Ridder, die der Universität Passau vom Stifterverband an die Seite gestellt wird. Frau Dr.in Daniela De Ridder ist Inhaberin der Beratungsagentur CEDIN Consulting und Abgeordnete des Deutschen Bundestages. Sie hat schon über zwanzig weitere Hochschulen beim Diversity Audit begleitet und führt im Rahmen des Audits fünf aufeinander aufbauende Workshops mit der Steuerungsgruppe und dem Lenkungskreis durch.

Steuerungsgruppe

Für die strategische Begleitung des Audits gibt es eine Steuerungsgruppe, die den Gesamtüberblick des Auditierungsprozesses innerhalb der Universität behält. Diese ist der Universitätsleitung gegenüber berichtspflichtig. Die Steuerungsgruppe setzt sich zusammen aus

- der Vizepräsidentin Prof.in Dr.in Christina Hansen (Projektleitung),
- der Universitätsfrauenbeauftragten Prof.in Dr.in Andrea Sieber,
- der Leiterin der Stabsstelle für Diversity und Gleichstellung Dr.in Claudia Krell
- sowie der Projektkoordinatorin Regine Fahn.

Lenkungskreis

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

Teilnehmende des Lenkungskreises sind:

Funktion	**Name**
Projektleitung, Steuerungsgruppe / AG 1	Prof.in Dr.in Christina Hansen
Universitätsfrauenbeauftragte, Steuerungsgruppe	Prof.in Dr.in Andrea Sieber
Leiterin der Stabsstelle für Diversity und Gleichstellung, Steuerungsgruppe	Dr.in Claudia Krell
Projektkoordination, Steuerungsgruppe	Regine Fahn
Mitarbeiterin Stabsstelle Diversity und Gleichstellung	Antje Sarodnick
Vertretung Fakultät für Informatik und Mathematik	Prof. Joachim Posegga
Vertretung Juristische Fakultät	Prof. Dr. Jörg Fedtke
Vertretung Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	Prof. Dr. Franz Lehner
Vertretung Geistes- und Kulturwissenschaftliche Fakultät 1 / AG 4	Prof. Dr. Karsten Fitz

Vertretung Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät	Prof.in Dr.in Martina Padmanabhan
Vertretung Studierendenparlament	Juri Biswas
Vertretung AStA	Marie Scherer
Vertretung Fachschaften	Vanessa Mock
Vertretung Hochschulgruppe Minorities United	Marie Sprenger
Vertretung Mittelbau	Hannes Wolff
Schwerbehindertenvertretung	Silvia Lehmbeck
Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung / AG 2	Dr.in Ulrike Bunge
Diversity-Beraterin	Claudia Rauch
Vertretung Abteilung Internationales und Studierendenservice / AG 2	Luise Haack
Vertretung Kommunikationsabteilung / AG 1	Katrina Jordan
Vertretung Forschungsstrategie und Wissenschaftskommunikation / AG 4	Dr. Micha Schröter
Vertretung Studiengangskoordination / AG 3	Dorothea Will
Vertretung Studiengangskoordination / AG 3	Lisei Martin

AGs

Das Diversity Audit wird vor allem durch die einzelnen AGs vorangetrieben. Zur nachhaltigen Themenfokussierung und praktischen Umsetzung der gesetzten Ziele gibt es vier Arbeitsgruppen. Diese bestehen aus Mitgliedern des Lenkungskreises, weiteren Expert*innen verschiedener Fachdisziplinen und an den Thematiken interessierten Personen aller Statusgruppen. Die inhaltliche Leitung und Gestaltung übernehmen die AG-Sprecher*innen.

Sprecher*innen der AGs sind:

AG 1 Leitbild und Kommunikation: Katrina Jordan, Prof.in Dr.in Christina Hansen (Stellvertretung)
AG 2 Service und Beratung: Dr.in Ulrike Bunge, Luise Haack (Stellvertretung)
AG 3 Studium und Lehre: Dorothea Will, Lisei Martin (Ko-Sprecherinnen)
AG4 Forschung und Transfer: Prof. Dr. Karsten Fitz, Dr. Micha Schröter (Stellvertretung)

Runder Tisch Diversity

Einmal im Semester lädt der Runde Tisch Diversity zum universitätsweiten Austausch ein. In diesem Format berichten die Projektverantwortlichen und die AG-Sprecher*innen aus ihren jeweiligen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern. Dadurch wird ein weiteres, direktes Feedback zum Arbeitsprozess des Diversity Audits ermöglicht.

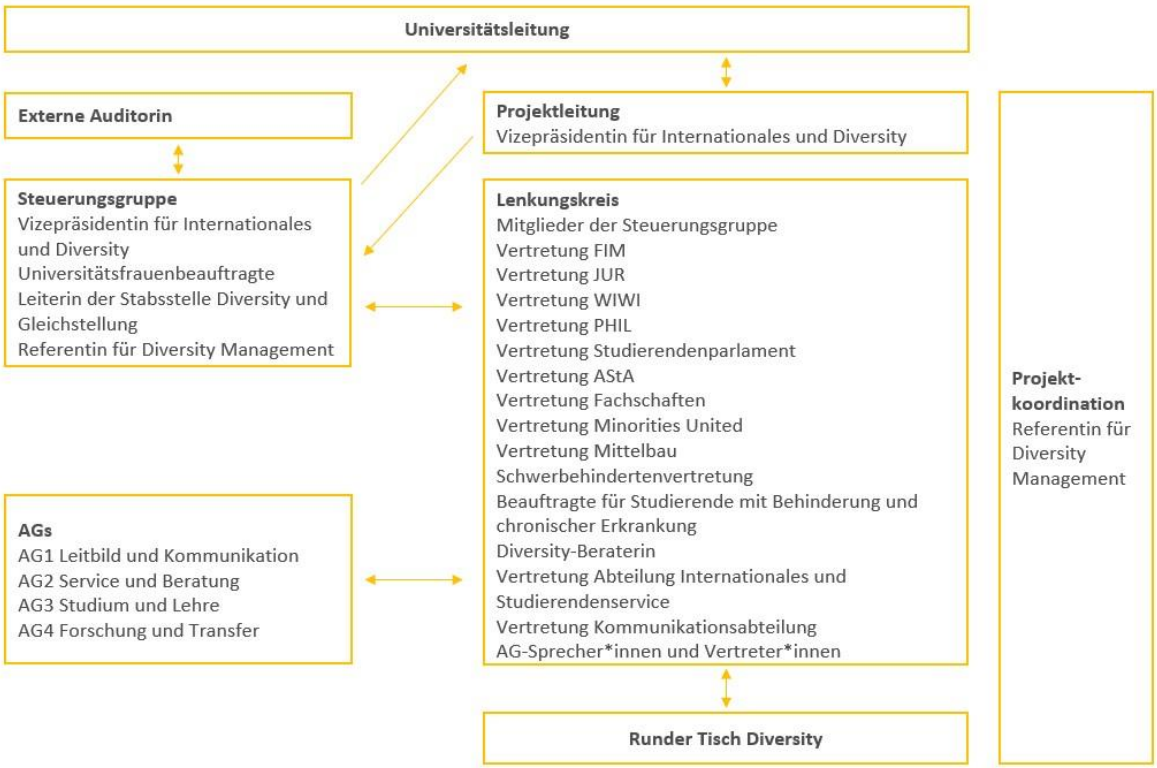


Abbildung 1 Governancestruktur Diversity Audit „Vielfalt gestalten"

Partizipativer Prozess

Das Diversity Audit ist ein offener und partizipativer Prozess. Zu Beginn wurde insbesondere in den studentischen Gremien breit dazu berichtet und großflächig zur Teilnahme eingeladen. Dadurch wurde eine Beteiligung aller Statusgruppen ermöglicht und sowohl im Lenkungskreis als auch in den AGs sind Studierende und Personen aus dem Mittelbau, dem Professorium sowie der Verwaltung vertreten. Bisher sind circa 50 Personen der Universität Passau am Diversity Audit aktiv eingebunden.

2. Ablauf des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“

Im Folgenden sind die bisherigen und schon geplanten Termine des Diversity Audits aufgelistet.

Datum	Art des Termins	Inhalt
20.01.2021	UL Beschluss zum Diversity Audit	Bewerbungsbeschluss
12.11.2021	Vorstellung des Diversity Audits in der Dekane-Runde	
01.12.2021	Offizieller Beginn des Diversity Audits	
2022		
19.01.2022	Vorstellung in der EUL	Vorstellung des Diversity Audits, insbesondere der Governance-Struktur
20.01.2022	Runder Tisch Diversity	Informationsweitergabe zum Auditierungsprozess
21.01.2022	Austausch mit Systemakkreditierung	Abstimmung Diversity Audit und Systemakkreditierung

9./10.02.2022	**Erstes Diversity Forum (online)**	• Austausch zwischen Hochschulen • Kennenlernen und Auswahl der Auditor*innen Teilnehmende der UP: Prof.in Dr.in Christina Hansen, Dr.in Claudia Krell, Theresa Schmidt
04.03.2022	Abgabe des ersten Selbstreports	
25.04.2022	Besprechung des Diversity Audits mit HSG Minorities United	
28.04.2022	Vorstellung des Diversity Audits im Studierendenparlament	
05.05.2022	**Strategieworkshop mit Lenkungskreis in Präsenz** Leitung: Dr.in Daniela De Ridder	• Fokussierung des Diversitätsverständnisses • Klärung der Zusammensetzung des Lenkungskreises • Übersicht über Ziele und Handlungsfelder für das Audit
20.06.2022	Vorbesprechung des zweiten Workshops	
22.06.2022	JF Steuerungsgruppe	• Grundlagen für das Thema Beratung • Planung für eine Webseitengestaltung
28.06.2022	**Kick-Off- und operativer Workshop mit Lenkungskreis in Präsenz** Leitung: Dr.in Daniela De Ridder	• Vorstellung der Beteiligten mit Handlungsfeldern und Kompetenzen • Fokussierung inhaltlicher Schwerpunkte und Meilensteinplanung • Konstituierung der AGs
05.07.2022	JF Steuerungsgruppe	Vorbereitung Runder Tisch
18.07.2022	Runder Tisch Diversity	Präsentation der AGs
19.07.2022	JF Steuerungsgruppe	• Überlegungen zur Weiterentwicklung von AGs • Besprechung des weiteren Ablaufs
01.08.2022	Nachbesprechung des zweiten Workshops	
01.08.2022	AG-Treffen: AG 1 und Steuerungsgruppe	Wertefokussierung
10.08.2022	AG-Treffen: AG 2	• Themenschwerpunkte Barrierefreiheit und Anlaufstellen • Vorhandene Strukturen • Sammlung von Maßnahmenideen
24.08.2022	AG-Treffen: AG 3 und AG 4	• Beschluss der Aufteilung in AG 3 und AG 4 • Sichtung verschiedener Handreichungen zu diversitätssensibler Lehre • Erkennen einer Notwendigkeit von Forschungsthemen an der UP
05.09.2022	Austauschtreffen des Lenkungskreises	• Vorstellung AGs und Sprecher*innen • Diskussion des Werterahmens

19.09.2022	JF Steuerungsgruppe	• Nachbesprechung des Lenkungskreistreffens • Vorbesprechung des Forums
20.09.2022	AG-Treffen: AG 2	• Idee einer Landkarte und eines Infopoints • Input AG Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
05.10.2022	AG-Treffen: AG 3	• Ideensammlung für Maßnahmen • Überlegungen zur Definition diversitätssensibler Lehre
10./11.10.2022	**Zweites Diversity Forum in Berlin** **Schwerpunkt „Wir müssen reden: Diversität als Chance & Aufgabe“**	• Impulsvorträge von Armaghan Naghipour, Staatssekretärin für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung, Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung in Berlin, und Prof.in Dr.in Ute Klammer, ehemalige Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen • Austausch zwischen Hochschulen zu Sensibilisierung, Partizipation und Widerständen Teilnehmende der UP: Dr.in Claudia Krell, Regine Fahn
12.10.2022	AG-Treffen: AG 4	• Ideensammlung zu Maßnahmen • Fokus auf Transfer in die Zivilgesellschaft • Sammlung von Forschungsthemen im Bereich Diversity an der UP
24.10.2022	AG-Treffen: AG 1	Ziele, Maßnahmen und Meilensteine der AG fokussiert
25.10.2022	JF Steuerungsgruppe	• Bericht aus dem Forum • Vorbereitung Austauschtreffen
26.10.2022	Austauschtreffen und Vorbereitung des dritten Workshops	• Bericht aus den AGs • Besprechung der Inhalte des nächsten Workshops • Fokus auf Organisationsentwicklung Teilnehmende: Steuerungsgruppe, Dr.in Daniela De Ridder, AG-Sprecher*innen
03.11.2022	AG-Treffen: AG 2	Überlegungen zur Einbindung eines anonymen Beschwerdetools auf der Website
04.11.2022	Austauschtreffen: Sprecherin AG 1 und Projektkoordination	Inhaltliche Überlegungen zu Diversity Leitlinien
10.11.2022	AG-Treffen: AG 3	• Diskussion zu Definitionen • Aufbau der Handreichung
17.11.2022	AG-Treffen: AG 4	• Vorstellung vorhandener Veranstaltungsformate • Akteur*innen im Transferbereich
21.11.2022	JF Steuerungsgruppe	• Vorbereitung Großes AG-Treffen • Vorbereitung Workshop

24.11.2022	AG-Taskforce-Treffen: AG 2	Ausgestaltung einer „Diversity Map“
25.11.2022	AG-Treffen: AG 1	• Theoretische Grundlage festgelegt • Entwurf für Ziele
28.11.2022	Austauschtreffen: Großes AG-Treffen aller Beteiligten	Wertemanagement
06.12.2022	**Reflexionsworkshop mit Lenkungskreis in Präsenz** Leitung: Dr.in Daniela De Ridder	• Gemeinsame Umsetzung der entwickelten Werte in Maßnahmen • Schnittstellen der AGs • Organisationsentwicklung für eine nachhaltige Verankerung der AG Inhalte (SWOT Analyse)
15.12.2022	AG-Treffen: AG 2	• Feedback zu AG 2 im Workshop • Besprechung der Schnittstellen • Überarbeitung der Diversity Map • Vorstellung Anlaufstellenwebsite für Studierende
15.12.2022	AG-Treffen: AG 3	• Bericht zu Workshop und Überblick über AGs • Überlegungen zum Teilzeitstudium • Überlegungen zu Lehrevaluationen
22.12.2022	Nachbesprechung des dritten Workshops	
2023		
10.01.2023	Organisationstreffen: AG Sprecher*innen und Projektkoordination	• Feedback für Steuerungsgruppe • Besprechung von Schnittstellen und weiterem Vorgehen
13.01.2023	AG-Treffen: AG 2	• Überlegungen zum Umgang mit der Diversity Map • Fahrplan der AG für 2023
17.02.2023	Austauschtreffen zur Plakatgestaltung	Gestaltungsvorstellungen für Plakat am Diversity Tag
23.01.2023	AG-Treffen: AG 4	• Bericht aus Workshop • Überlegungen zu Awarenesskonzepten bei Veranstaltungen • Weiterer Vorgang mit Forschungsthemen • Fahrplan der AG für 2023
23.01.2023	Runder Tisch Diversity	Vorstellung des momentanen Stands
30.01.2023	JF Steuerungsgruppe	• Besprechung Feedback der AG Sprecher*innen • Besprechung Plakatgestaltung • Vorbereitung Großes AG Treffen und LK Treffen im März
01.02.2023	AG-Treffen: AG 1	• Überarbeitung erster Entwurf Leitbild • Fahrplan der AG für 2023
01.02.2023	AG-Treffen: AG 3	• Produkte und Maßnahmenfixierung • Fahrplan der AG für 2023
02.02.2023	Austauschtreffen zum Diversity Monitoring mit deutschen Universitäten	Input zu Diversity-Monitoringvorgängen und -inhalten der Universität Duisburg-Essen
17.02.2023	AG-Treffen: AG 2	• Updates zur Barrierearmut

		• Überlegungen zur Leitlinie Fairplay
20.02.2023	JF Steuerungsgruppe	• Stand der Website • Besprechung zur Erweiterung des Lenkungskreises um Sozial- und bildungswissenschaftliche Fakultät
23.02.2023	AG-Treffen: AG 4	• Überlegungen zum Awareness-Konzept • Planung des Science Slam Diversity
03.03.2023	AG-Treffen: AG 1	• Fertigstellung des Leitbilds Diversity
10.03.2023	Austauschtreffen des Lenkungskreises	• UL Bericht • Portfolioplanung
17.03.2023	Austauschtreffen: Großes AG-Treffen aller Beteiligten	• Planung Diversity Tag mit den AGs • Ziele des Leitbilds und Maßnahmen der AGs aufeinander anpassen
21.03.2023	AG-Treffen: AG 4	• Feedback zum Leitbild • Erstentwurf Awareness-Konzept
Geplante Termine		
29.03.2023	AG-Treffen: AG 2	
12.04.2023	Zwischenbericht in der UL	
28.04.2023	JF Steuerungsgruppe	
25./26.04.2023	**Zweites Diversity Forum in Münster Schwerpunkt Antidiskriminierung**	
16.05.2023	JF Steuerungsgruppe	
23.05.2023	Diversity Tag	• Präsentation des Diversity Audit Stands und der AGs • Science Slam Diversity
13.06.2023	JF Steuerungsgruppe	
19.06.2023	Runder Tisch Diversity	
19.06.2023	Vorbesprechung des vierten Workshops	
11.07.2023	**Zweiter Reflexionsworkshop mit dem Lenkungskreis** Leitung: Dr.in Daniela De Ridder	
18.07.2023	Nachbesprechung des vierten Workshops	
25.07.2023	JF Steuerungsgruppe	
Herbst 2023	**Drittes Diversity Forum in Chemnitz**	
21.11.2023	**Zertifizierungsworkshop mit dem Lenkungskreis** Leitung: Dr.in Daniela De Ridder	
Ende 2023	Zweiter Selbstreport	Reflektion des Auditierungsprozesses und der Erreichung der Ziele
Februar/März 2024	**Zertifikatsverleihung durch den Stifterverband**	

3. Bisherige und geplante Ergebnisse

Seit der Gründung der Arbeitsgruppen verläuft der Großteil der inhaltlichen Arbeit des Diversity Audits AG-intern.

AG 1 Leitbild und Kommunikation

Im Fokus steht hier die Entwicklung, Implementierung und Kommunikation eines Leitbildes, welches das übergreifende Diversitätsverständnis der Universität verbindlich zum Ausdruck bringt. Dafür beschäftigte sich AG 1 mit dem Werteverständnis der Universität Passau und entwickelte darauf aufbauend AG-übergreifend einen Werterahmen mit den zentralen Werten Offenheit, Freiheit, Sicherheit, Respekt und Chancengerechtigkeit. Dieser Rahmen bildet nun das Fundament des gesamten Audit-Prozesses und des im weiteren Prozess zu erarbeitenden Leitbilds Diversity. Für das theoretische Grundverständnis verständigte sich die AG auf das raumsoziologische Konzept der Ermöglichungsräume, also gemeinsame Gestaltungsräume, die über ein klassisch-physisches Raumverständnis hinausgehen. Dazu gehören ein Bewusstsein für Hierarchien und Machtgefälle an der Universität, eine Offenheit für Veränderbares sowie die Sensibilität für Aneignungen von Räumen, die sich jeweils auf die tatsächlich erfahrbaren Möglichkeiten von Teilhabe, Reflexion und Aushandlung auswirken können. Die Formulierung und Visualisierung des Leitbilds mit klaren Zielen in laufender Abstimmung mit den anderen AGs wird das Hauptprodukt.

Ein weiterer Schritt in AG 1 wird die Erarbeitung indikatorengestützter Qualitätskriterien sein, mit deren Hilfe sowohl die Anforderungen an eine diversitätssensible Universitätskultur geschärft als auch eine spätere Evaluation der erreichten Veränderungen ermöglicht werden können.

Im zweiten zentralen Arbeitsfeld der AG, Kommunikation, wird zum einen ein Kommunikationskonzept zum Auditprozess entwickelt, um einen universitätsweiten Informationsfluss zu gewährleisten. Zum anderen werden Kommunikationsmaßnahmen auf allgemeinerer Ebene diskutiert, die das Thema Diversität nachhaltig, informativ und ansprechend in der internen und externen Kommunikation, sowie gegenüber bestimmten Stakeholder-Gruppen platzieren und verankern. Insgesamt wird eine Kommunikationshaltung angestrebt, die in den gewählten Maßnahmen, ihren Dialogwerkzeugen und den gewählten Sprache(n) das gemeinsame Werteverständnis und den insgesamt partizipativen Ansatz des Gesamtvorhabens erfahrbar abbildet. Hierbei kommt dem Aspekt der „Ermöglichungsräume“ als Austauschräume eine besondere Rolle zu.

AG 2 Service und Beratung

Die AG 2 strebt an, die Beratungsstrukturen zu optimieren und sichtbarer zu machen. Außerdem beschäftigt sie sich mit den Rahmenbedingungen für Barrierefreiheit auf dem Campus, auf der Website und allgemein in Studium und Lehre.

Bisher stand die Schaffung einer Übersicht über die universitätsweit vorhandenen Anlaufstellen in einer „Diversity Map“ im Vordergrund, die in Zukunft bei der Weiterleitung zu richtigen Ansprechpersonen helfen soll. Bei der Erstellung dieser Übersicht wurden außerdem „weiße“ Flecken aufgedeckt, bei denen die Universität Passau ihr Angebot noch ausbauen kann.

Des Weiteren unterstützt die AG die Ausgestaltung eines Info-Points als erste Anlaufstelle, von der aus an die richtigen Ansprechpersonen verwiesen werden kann.

Zur Verbesserung der Sichtbarkeit und Zugänglichkeit der Beratungsstrukturen ergeben sich Synergien zum Webrelaunch und geplanten Info-Point. Entwickelt und geprüft werden sollen

Möglichkeiten des Austauschs und der Supervision, Konzepte für Schulungen sowie die Möglichkeit eines anonymen Beschwerdeportals für Diskriminierungsfälle.

Im Bereich der Barrierefreiheit will die AG eine Mängelliste für Barrierefreiheit auf allen Ebenen erarbeiten, um eine Reflexion und Evaluation der bestehenden Maßnahmen zu ermöglichen.

AG 3 Studium und Lehre

Die AG Studium und Lehre beschäftigt sich mit dem Themenkomplex des diversitätssensiblen Studierens und Lehrens im gesamten „Student-Life-Cycle“ mit Blick auf alle daran Beteiligten (Dozierende, wissenschaftsunterstützendes Personal und Studierende). Gefördert werden soll ein positives Miteinander mit einer offenen Gesprächs- und Fehlerkultur auf dem Campus, fokussiert v.a. auf die Themenbereiche

- diversitätssensibles Lehren und Prüfen,
- diversitätssensible Studien(gangs)strukturen,
- Kommunikation und Weiterbildungsmöglichkeiten für Universitätsangehörige,
- Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in den o.g. Bereichen.

Anhand von Positiv- und Negativbeispielen aus dem eigenen Universitätserleben der Teilnehmer*innen wurde eine Übersicht erstellt, die nicht nur die geplanten eigenen Produkte der AG definiert, sondern auch notwendige Rahmenbedingungen und Handlungs-empfehlungen ableitet.

Die AG hat außerdem ein Konzept für eine Handreichung zur campusweiten Sensibilisierung für Diversität in Studium und Lehre entworfen, die Lehrende und Prüfende unterstützen soll. Neben Checklisten und Best-Practice-Beispielen runden praktische Tipps und ein Methodenteil die Handreichung ab und sollen den Lehrenden die Möglichkeit bieten, sich niedrigschwellig dem Themenkomplex zu nähern.

Des Weiteren wird die AG ein Konzept für diversitätssensible Studien(gangs)strukturen entwerfen sowie ein Konzept zur Implementierung von Fragen zur diversitätssensiblen Lehre in den Lehrevaluationen der Fakultäten, um ein Monitoring über die allgemeinen Qualitätssicherungszyklen der Universität zu gewährleisten.

Weitere Überlegungen gibt es auch im Bereich einer diversitätssensiblen Personalentwicklung (Personalauswahlprozesse und Onboarding, Maßnahmen für Weiterbildungen und Workshops, nicht nur, aber auch im Bereich der Hochschuldidaktik).

AG 4 Forschung und Transfer

Im Bereich Forschung und Transfer werden Forschungsthemen im Bereich Diversität und die Diversität der Forschenden selbst betrachtet sowie Transfermöglichkeiten analysiert. Zu Beginn erfragte AG 4 deshalb diversitätsbezogene Forschungsthemen an der Universität Passau und erstellte dazu eine erste Übersicht. Darauf aufbauend arbeitet die AG an einem Konzept für Austausch, Vernetzung zwischen und Sichtbarkeit von den Passauer Forschenden im Bereich Diversity. Hierfür ist beispielsweise ein Science Slam Diversity für den nächsten Diversity Tag angedacht.

Im Bereich der Diversität der Forschenden selbst wird dargelegt, wo Barrieren für den Zugang zur Forschung liegen und überlegt, wie diese abgemildert werden können. Außerdem soll zum besseren Umgang miteinander ein Awarenesskonzept für größere Veranstaltungen der Universität Passau entworfen werden.

Im Bereich Transfer wurde von Mitgliedern der AG schon mit der Klärung von Informations- und Trainingsbedarfen begonnen. Im regionalen Transfer werden Formate entworfen, um die Stadtgesellschaft und den Landkreis mehr für das Thema zu interessieren und zu

sensibilisieren. Dazu kann beispielsweise das Format *Uni Live – Campus trifft Stadt* mit einbezogen werden.

4. Ausblick

Nach den theoretischen und konzeptionellen Vorarbeiten liegt in der zweiten Hälfte des Auditierungsprozesses der Fokus auf der konkreten praktischen Umsetzung. Dabei geht es insbesondere auch um Klärungsprozesse, was von den AGs direkt umgesetzt werden kann und welche bereichsübergreifenden Kooperationen notwendig sind, sowie um die Festlegung von kurz-, mittel- und langfristen Zielen. Zum Ende des Auditierungsprozesses wird daraus ein Konzeptentwurf mit schon entstandenen Produkten und noch umzusetzenden Maßnahmen des Diversity Audits erstellt.

Mit den oben skizzierten Projekten und Maßnahmen verfolgt die Universität Passau das Ziel, eine diversitätssensible Kultur an der Universität Passau weiter zu fördern und die Bildungs- und Arbeitsbedingungen so weiterzuentwickeln, dass eine chancengerechte Teilhabe aller Mitglieder möglich ist. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Audits liegt das Diversitätskonzept für die Universität Passau vor, das Maßnahmen auf unterschiedliche Ebenen und Zeithorizonten festlegt.