

**Integrierter Bericht zu den aktuellen Entwicklungen und Zielsetzungen im Rahmen der Selbstverpflichtung zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG**

**Bericht der Universität Passau**

Berichtszeitraum: 2022 bis 2025

Ansprechpersonen:

Vizepräsidentin für Internationales und Diversity  
Frau Prof. Dr. Christina Hansen  
Dr.-Hans-Kapfinger-Straße 14d  
94032 Passau  
[christina.hansen@uni-passau.de](mailto:christina.hansen@uni-passau.de)  
0851 / 509-2650

Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität  
Frau Prof. Dr. Axinja Hachfeld  
Innstraße 25  
94032 Passau  
[axinja.hachfeld@uni-passau.de](mailto:axinja.hachfeld@uni-passau.de)  
0851 / 509-2640

Leiterin der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung  
Frau Dr. Claudia Krell  
Innstraße 39  
94032 Passau  
[claudia.krell@uni-passau.de](mailto:claudia.krell@uni-passau.de)  
0851 / 509-1023

## **1. Beförderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern**

### ***1.1. Hochschuleigene Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum***

Gemäß den Vorgaben des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) und dem Gleichstellungsplan 2021 (siehe Abschnitt 6) verfolgt die Universität Passau das Ziel, den **Frauenanteil auf allen Ebenen der Wissenschaft zu steigern** (Art. 22 Abs. 1 Satz 4 BayHIG). Unter Berücksichtigung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Leitprinzip fördert die Universität Passau die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Beförderung von Chancengleichheit ist Querschnitts- und Führungsaufgabe auf zentraler und dezentraler Ebene.

Im Universitätsentwicklungsplan 2023 bis 2026 und im Hochschulvertrag 2023 bis 2027 hat sich die Universität Passau das Ziel gesetzt, die **Frauenanteile insbesondere beim wissenschaftlichen Nachwuchs und bei Professuren zu erhöhen**. Beim wissenschaftlichen Nachwuchs liegt der Förderschwerpunkt auf Postdoktorandinnen und Habilitandinnen.

Zwischen 2016 und 2021 konnten zahlreiche Neubesetzungen von Professuren aufgrund eines Generationswechsels und der Hightech Agenda Bayern genutzt werden, den Professorinnenanteil um fast zehn Prozentpunkte (von 18,0 auf 27,7 Prozent) zu erhöhen. Obwohl es zwischen 2023 und einschließlich 2026 nur acht reguläre Ruhestandseintritte und damit wenig Berufungsverfahren, hat sich die Universität Passau im Hochschulvertrag 2023 bis 2027 verpflichtet, den Professorinnenanteil bis 2026 auf 28,2 Prozent weiter zu erhöhen, was in diesem Zeitraum einem Frauenanteil von fast 40 Prozent bei Neuberufungen entsprechen würde. Auf zentraler und dezentraler Ebene werden gemäß Art. 23 BayHIG Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile nach dem Kaskadenmodell gebildet und in einem neuen Gleichstellungskonzept, das im Jahr 2024 fertiggestellt werden soll, festgelegt. Nach den erfolgreichen Beteiligungen bei den Professorinnenprogrammen II und III strebt die Universität Passau die **Beteiligung am Professorinnenprogramm 2030** mit mindestens einer Regelprofessur an. Die insbesondere im Rahmen der Professorinnenprogramm II und III implementierten Maßnahmen zur Beförderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (siehe Abschnitt 1.3) sollen bis 2026 fortgeführt und verstetigt werden. Zusätzlich zur **Fortführung und zum Ausbau der bislang etablierten Maßnahmen** zur Förderung von Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und von Frauen im MINT-Bereich hat sich die Universität Passau im Hochschulvertrag 2023 bis 2027 verpflichtet, bis 2027 eine **Exzellenzfördermaßnahme für Postdoktorandinnen** zu entwickeln. Aus intersektionaler Perspektive stehen die MINT-Frauenförderung, die in den nächsten Jahren entsprechend der Internationalisierungsstrategie der Universität Passau verstärkt auf internationale Wissenschaftlerinnen in MINT-Fächern ausgerichtet werden soll, sowie der Auf- und Ausbau regional verankerter Dual Career-Strukturen mit internationaler Öffnung im Fokus. Im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten das Hauptziel.

### ***1.2. Strukturen zur Beförderung der Chancengleichheit an der Hochschule***

Verantwortlich für das Ressort **Diversity und Gleichstellung** und damit sowohl zur Beförderung der Chancengleichheit als auch zur Beförderung von Diversität an der Universität Passau ist in der Universitätsleitung die **Vizepräsidentin für Internationales und Diversity**. Unterstützt und beraten wird sie dabei von den **Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität**. Die Fakultätsleitungen werden zur Beförderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Fakultäten unterstützt und beraten. Alle Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpersonen tauschen sich mindestens dreimal jährlich im Frauenbeirat über aktuelle Themen und Projekte aus und vernetzen sich.

Auf operativer Ebene ist die **Stabsstelle Diversity und Gleichstellung** zuständig. Seit dem letzten Berichtszeitraum haben sich die Strukturen zur Beförderung der Chancengleichheit und Diversität an der Universität Passau wesentlich geändert, indem das operativ zuständige Referat Diversity und Gleichstellung, das in der Abteilung Universitätssteuerung angesiedelt war, zum 01.01.2023 in die Stabsstelle Diversity und Gleichstellung überführt wurde. Die Stabsstelle Diversity und Gleichstellung ist sowohl der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity als auch der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität zugeordnet. Mit dieser direkten Ansiedlung bei der Universitätsleitung wird erstens betont, dass es sich bei den Themenbereichen Diversität und Gleichstellung um Querschnittsaufgaben handelt. Zweitens verdeutlicht die Ansiedlung in einer Stabsstelle der Universitätsleitung die Bedeutung der Themenbereiche für die Weiterentwicklung der Universität. Zwi-

schen der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity, den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung finden regelmäßige Besprechungen und kontinuierliche Abstimmungen statt.

Durch die organisational gemeinsame Verortung der Themen Diversität und Gleichstellung in der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung sind die **personellen Ausstattungen** der Strukturen zur Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit eng verzahnt und etwa im Hinblick auf die Leitungsfunktion nicht trennbar. Insgesamt ergibt sich folgende personelle Ausstattung der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung (Stand 01.07.2024):

Funktion	Entgeltgruppe	Stellenumfang
Leitung der Stabsstelle	TV-L E 13	75 %
Leitung Familienservice, stellvertretende Leitung der Stabsstelle	TV-L E 9b	75 %
Sekretariat, Sachbearbeitung	TV-L E 6	50 %
Fachkraft für sozialpädagogische Beratung, Betreuung und Prävention	TV-L E 9b	50 %
Pädagogische Fachkraft für Kinderbetreuung	TV-L S 3	25 %
Referentin für Diversity Management	TV-L E 13	50 %
Projektkoordination Frauen-Mentoring-Programm mentUP+ (Professorinnenprogramm III)	TV-L E 13	50 %
Projektkoordination Diversity-Mentoring-Programm mentUP*	TV-L E 13	25 %
Projektmitarbeiterin für die weitere Professionalisierung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Fakultäten (Professorinnenprogramm III)	TV-L E 13	50 %
Mitarbeiterin für MINT-Frauenförderung (Professorinnenprogramm III)	TV-L E 13	50 %
Mitarbeiterin für Dual Career (Professorinnenprogramm III)	TV-L E 10	50 %
Teamassistenz	TV-L E 9b	100 %
9 studentische Hilfskräfte		232 Stunden/Monat

Zusätzlich ist die Leitung der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftsstützende Personal (bestellt bis 28.02.2027) und Ansprechperson bei Fällen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt nach Art. 25 Abs. 1 BayHIG (bestellt bis 31.12.2028). Im Bereich Antidiskriminierung kooperiert die Stabsstelle Diversity und Gleichstellung mit der Ansprechperson für Antidiskriminierung nach Art. 25 Abs. 2 BayHIG. Auf zentraler Ebene gibt es außerdem Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte des Studierendenparlaments, Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, eine Schwerbehindertenbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung. Fachbereichsspezifisch koordiniert die Abteilung Heterogenität und Diversität des Zentrums für Lehrerbildung und Fachdidaktik Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit im Lehramtsbereich.

Die finanzielle Ausstattung der Strukturen zur Gleichstellungsarbeit setzte sich im Haushaltsjahr 2023 wie folgt zusammen:

Verwendungszweck	Einrichtung	Summe
Beschäftigungsentgelte zur Unterstützung der Frauenbeauftragten gem. Art. 22 Abs. 5 BayHIG	Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	15.321,00 Euro
Programm zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre	Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	111.335,00 Euro
Gleichstellungsfonds	Universität Passau	241.724,03 Euro
Hochschulvertrag Handlungsfeld 5 Gleichstellung, Chancengerechtigkeit, Inklusion	Universität Passau	109.636,56 Euro
Professorinnenprogramm III (inkl. Kosten für in der Tabelle oben mit Professorinnenprogramm III gekennzeichnetes Personal)	Universität Passau	192.681,39 Euro
<b>Gesamt</b>		<b>670.697,98 Euro</b>

### **1.3. Fach- und karrierestufenspezifische Maßnahmen der Hochschule**

Folgende Maßnahmen ergreift die Universität Passau, um die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu befördern:

#### **MINT-Frauenförderung (seit 2020)**

Ziel: Förderung von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind

Um die Vernetzung von Frauen im MINT-Bereich umfassender zu fördern, wurde das seit 2004 bestehende Frauennetzwerk Informatik 2020 zum MINT-Frauennetzwerk (siehe Abschnitt 6) weiterentwickelt und seitdem kontinuierlich ausgebaut. Neben einer Vernetzung über LinkedIn gibt es monatliche Netzwerkveranstaltungen wie das MINT-Café, Vorträge, Exkursionen etc. Ein Gesamtkonzept zur MINT-Frauenförderung befindet sich im Abstimmungsprozess. Seit 2021 werden an Studentinnen in MINT-Fächern mit überdurchschnittlichen Leistungen Stipendien vergeben. Bislang konnten 28 MINT-Studentinnen gefördert werden (insgesamt 384.621,00 Euro).

In Kooperation mit dem Lehrstuhl für Methoden der empirischen Sozialforschung wird im Sommersemester 2024 eine Evaluation der bisherigen Maßnahmen durchgeführt, deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung der MINT-Frauenförderung insbesondere in Richtung Internationalisierung einfließen sollen.

#### **Dual Career-Service und regionales Dual Career-Netzwerk (seit 2020)**

Ziel: Förderung von Chancengerechtigkeit

Seit 2020 unternimmt die Universität Passau Anstrengungen, insbesondere Berufungsprozesse durch Dual Career-Serviceangebote zu flankieren, um damit einen Beitrag zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit zu leisten. Die Dual Career-Serviceangebote stehen seit 2023 allen Beschäftigtengruppen offen. Auf Initiative und unter der Federführung der Universität Passau wurde 2024 mit Kooperationspartnerinnen und -partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung ein regionales Dual Career-Netzwerk gegründet.

#### **Frauen-Mentoring-Programm mentUP+ (seit 2015)**

Ziel: Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Vernetzung

Kern der Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Passau ist seit 2015 das Frauen-Mentoring-Programm mentUP+ (siehe Abschnitt 6), an dem bislang über 100 Nachwuchswissenschaftlerinnen teilgenommen haben. Es richtet sich an Habilitandinnen, Postdoktorandinnen, Doktorandinnen und Masterstudentinnen, die eine Führungsposition in Wissenschaft, Wirtschaft oder öffentlichen Einrichtungen anstreben. Über zwölf Monate hinweg bilden ca. zehn Mentees pro Jahrgang ein Mentoring-Tandem mit einer Führungskraft und nehmen parallel dazu an einem begleitenden Workshop-, Seminar- und Trainingsprogramm sowie an individuellen Laufbahncoachings teil. Regelmäßige Netzwerktreffen der Mentees fördern die interdisziplinäre Netzwerkbildung im Sinne eines Peer-Mentorings. Das Frauen-Mentoring-Programm mentUP+ ist von strategischer Bedeutung, um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen, ihre (wissenschaftliche) Karriere zielorientiert zu planen und effektiv umzusetzen, Karriereziele herauszuarbeiten, überfachliche Führungskompetenzen auf- und auszubauen sowie karriererelevante Netzwerke zu knüpfen.

#### **Coaching- und Informationsangebote (seit 2015)**

Ziel: Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Für Nachwuchswissenschaftlerinnen besteht seit 2015 in jedem Semester das Angebot individueller Laufbahncoachings, die von externen Coaches durchgeführt werden und die berufliche Orientierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen sollen, vor allem in Übergangsphasen zwischen Master bzw. Staatsexamen und Promotion sowie Promotion und Postdoc-Phase/Habilitation. Darüber hinaus hat das Graduiertenzentrum das Beratungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ausgebaut. Coachingangebote für Betreuungspersonen von Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen ergänzen das Angebot, um die Beratungskompetenz von betreuenden Personen zum Beispiel im Hinblick auf geschlechtsspezifische Karrierehemmnisse oder die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zu erhöhen. Wissenschaftlerinnen, die in der akademischen Selbstverwaltung Ämter innehaben und in Gremien vertreten sind, können dieses Angebot ebenfalls wahrnehmen.

Über externe Fördermöglichkeiten, Ausschreibungen und Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen informieren verschiedene Newsletter und Webseiten sowie seit 2020 ein gut gepfleger Instagram-Account. Zudem spricht die Abteilung Forschungsförderung Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt und direkt an und motiviert sie, in Förderlinien Mittel zu beantragen.

### **Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (Bayerische Gleichstellungsförderung) (seit 2009)**

Ziel: Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen in Forschung und Lehre, insbesondere auf Professuren

Seit 2009 werden an der Universität Passau Promotionsabschlussstipendien, Stipendien zur Projektförderung für Postdoktorandinnen und Habilitationsstipendien (gegebenenfalls mit Kinderbetreuungszuschlägen) aus dem Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (Bayerische Gleichstellungsförderung) zur Qualifikation für eine Professur vergeben (siehe Abschnitt 6). Dafür stehen Landesmittel des Freistaats Bayern zur Verfügung, die durch Haushaltsmittel der Universität Passau aufgestockt werden. Die monatliche Fördersumme wurde ab 2022 erhöht auf 2.400 Euro (Postdoc-Stipendium) bzw. 2.600 Euro (Habilitationsstipendium).

### **Reisekostenbeihilfe für Nachwuchswissenschaftlerinnen (seit 1990)**

Ziel: Karriereentwicklung, Mobilität und internationale Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen Seit 1990 können Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Förderung der Teilnahme an einer wissenschaftlichen Tagung oder an Methodenkursen beantragen, wenn sie zu einer Präsentation eingeladen sind, an einer Tagung zu einem Gender-Thema teilnehmen oder Methodenkurse besuchen, zum Beispiel im Rahmen einer Summer School, die für ihre wissenschaftliche Weiterentwicklung unverzichtbar sind, aber an der Universität Passau nicht angeboten werden (siehe Abschnitt 6). Seit 2021 können Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen durch Betreuungszuschüsse für Reisen unterstützt werden.

### **Mobilitätsförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (seit 2015)**

Ziel: Karriereentwicklung, Mobilität und internationale Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen Seit 2015 wird die Reisekostenbeihilfe durch eine Mobilitätsförderung ergänzt, die das Ziel verfolgt, längere Forschungsaufenthalte von Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Passau im Ausland oder von internationalen Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Passau zu fördern (siehe Abschnitt 6). Talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen so nachhaltig in das Wissenschaftssystem eingebunden und zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere motiviert werden.

### **Erhöhte Ausstattungsangebote für neuberufene Professorinnen (seit 2019)**

Ziel: Erhöhung des Professorinnenanteils

Um die Chancen zu erhöhen, Wissenschaftlerinnen für eine Professur an der Universität Passau zu gewinnen, stehen Mittel zur Verfügung, um neuberufenen Professorinnen ein erhöhtes Ausstattungsangebot zu machen.

Neben den dargestellten Maßnahmen ist bis 2027 die Entwicklung einer **Exzellenzfördermaßnahme für Postdoktorandinnen** geplant.

#### **1.4. Lessons Learned**

Seit 2020 stehen Mittel zur Verfügung, um fakultätsspezifisch Maßnahmen zur Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Selbstorganisation durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Fakultäten durchzuführen, z. B. Workshops oder Vorträge. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Fakultäten in der nebenamtlichen Ausübung ihres Amtes und zusätzlich zu den gesetzlichen Aufgaben kaum Kapazitäten haben, zusätzliche Veranstaltungen selbst zu organisieren. Zielführend ist es deshalb, gemeinsam mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Fakultäten Bedarfe zu eruieren sowie die Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen operativ zu unterstützen, entweder auf zentraler Ebene oder dezentral in Kooperation mit der Fakultätsleitung.

## **1.5. (Neue) Herausforderungen und zukünftige Handlungsfelder**

Durch die enge Kooperation und Verzahnung von Diversität und Gleichstellung an der Universität Passau sowohl auf Leitungs- als auch auf operativer Ebene wird in der Gleichstellungsarbeit ein **intersektionaler Ansatz** verfolgt.

Eine anhaltende Herausforderung sind mögliche **nachteilige Effekte durch Frauenfördermaßnahmen**, die insbesondere im Zusammenhang mit Stellenknappheit auftreten können. So besteht für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die ihre Qualifikationsphase (teilweise) durch Frauenförderstipendien finanzieren, das Risiko einer geringeren sozialen Absicherung und möglicherweise schlechteren Einbindung in die wissenschaftliche Community.

Sich nur langsam erhöhende Frauenanteile in bestimmten Fächern und in Führungspositionen führen weiterhin zu einem **Spannungsverhältnis zwischen niedrigen Frauenanteilen und dem Ziel, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Gremien** zu erreichen. Nachhaltige Lösungen, die nicht zu einer zusätzlichen Belastung von Frauen durch Gremientätigkeiten führen, sind hier notwendig.

## **2. Beförderung von Diversität**

### **2.1. Hochschuleigene Themen, Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum**

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. Dabei wird ein **intersektionaler Ansatz** verfolgt, der die folgenden Dimensionen berücksichtigt: Geschlechtsidentität, ethnische und kulturelle Herkunft, Hautfarbe, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung, Lebensalter, sozialer Status und Beruf.

Die Universität Passau entwickelt als Unterzeichnerin der **Charta der Vielfalt** ihre Universitätskultur weiter, die von gegenseitiger Anerkennung und Teilhabe aller Mitglieder geprägt ist und verpflichtet sich mit der Charta „Familie in der Hochschule“ und als **Gründungsmitglied des Vereins „Familie in der Hochschule e.V.“** zu einem familienfreundlichen Profil. Im Universitätsentwicklungsplan 2023 bis 2026 der Universität Passau ist „Diversität, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit“ eines der zentralen Strategiefelder. Darin verpflichtet sich die Universität zur Garantie gleicher Entfaltungsmöglichkeiten für ihre Mitglieder und Angehörigen. Insbesondere das **Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands**, das die Universität Passau im März 2024 erfolgreich abgeschlossen hat, brachte etwa mit partizipativen Austauschformaten und der Leitlinie Diversity neue Impulse und vertiefte die Diversitätsstrategie. Auf dezentraler Ebene haben auch die einzelnen Fakultäten Diversität in ihren Entwicklungsplänen verankert. Im THE University Impact Ranking 2024 hat sich die Universität Passau im Bereich „Reduced Inequalities“ erneut verbessert und zählt zu den 100 besten Universitäten weltweit.

Die Universität Passau hat zwischen Dezember 2021 und März 2024 am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands teilgenommen (siehe Abschnitt 6). In diesem wurden **Ziele und Maßnahmen im Bereich Diversität universitätsweit statusgruppenübergreifend entwickelt** und in der Leitlinie Diversity (siehe Abschnitt 6) festgehalten, die als **neues Diversitätskonzept** der Universität dient.

Die dort festgelegten **Diversitätsziele** der Universität Passau verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der die Werte der Offenheit, Sicherheit, des Respekts und der Chancengerechtigkeit verfolgt. Im Vordergrund steht die thematische Auseinandersetzung mit Diversität, die Schaffung von mehr Partizipation und Sichtbarkeit sowie der Abbau von Diskriminierung:

1. Kulturwandel fördern: Diversität als Querschnittsthema etablieren, Antidiskriminierung stärken, Offenen Diskurs um diversitätsgerechten Sprachgebrauch pflegen
2. Gemeinsame Partizipationsräume schaffen: Teilhabe und Inklusion erweitern, Sichtbarkeit und Akzeptanz erhöhen, Vernetzung und Dialog steigern
3. Diversität nachhaltig mit Governancestrukturen sichern: Strukturelle Verankerung entwickeln, strukturelle Diskriminierung abbauen, Reflektion und Evaluation verstetigen
4. Kultur der Diversität an der Universität Passau

Die im Rahmen des Audits entwickelten Diversitätsmaßnahmen zur Umsetzung der Ziele sind in fünf **Strategiefeldern** angesiedelt.

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

Die hier entstandenen Maßnahmen beschäftigen sich mit der Kommunikationsstrategie der Universität Passau im Themenbereich Diversität, stärken die Verfestigung von Diversitätsmaßnahmen und bauen Austauschformate aus.

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

Die Maßnahmen dieses Strategiefelds zielen auf eine überarbeitete Strukturierung, verbesserte Sichtbarkeit und intensivere Vernetzung von Anlaufstellen. Außerdem werden Beratungsmöglichkeiten und Hilfestellungen bei Diskriminierungen und für Internationale ausgebaut, erweitert und systematisiert.

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

Die entwickelten Maßnahmen schaffen eine diversitätssensible und zukunftsorientierte Lehr- und Lernumgebung. Der Fokus liegt dabei auf diversitätssensibler Hochschullehre, barrierefreiem Lehren und Prüfen, diversitätssensiblen Studiengangstrukturen und einer zielgruppengechten Weiterentwicklung von Lehr-Lern-Umgebungen, insbesondere auch für internationale Studierende.

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

Die Maßnahmen dieses Strategiefelds stärken diversitätssensible Aspekte der Forschung an der Universität Passau und machen diese sichtbarer. Hierbei wird Studierenden die Relevanz von diversitätssensibler Forschung nahegebracht und die Vernetzung von Forschenden im Diversitätsbereich verbessert.

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

Die Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur fördern insbesondere Barrierefreiheit und Familienfreundlichkeit auf baulicher, informationstechnologischer und technischer Ebene.

### **2.2. Strukturen zur Beförderung von Diversität**

Aufgrund der engen organisatorischen Verzahnung der Themenbereiche Diversität und Gleichstellung an der Universität Passau wurde die Verankerung und personelle Ausstattung der Strukturen zur Diversitätsarbeit schon im Abschnitt 1.2 dargestellt. Ergänzend ist festzuhalten, dass im universitären Handlungsfeld Diversität **eng mit den Handlungsfeldern Internationales, Studium und Lehre sowie Forschung kooperiert** wird. Ziel ist es, bis 2026 die Beförderung von Diversität als Querschnittsaufgabe auf zentraler und dezentraler Ebene weiter organisational zu internalisieren.

In Folge des im März 2024 abgeschlossenen Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ ist geplant, die Diversitätsarbeit an der Universität Passau in einem **Diversity Board** strategisch weiterzuentwickeln. Das Diversity Board soll sich zusammensetzen aus Entscheidungsträgerinnen und -trägern auf zentraler und dezentraler Ebene.

Finanziell waren die Strukturen zur Diversitätsarbeit im Haushaltsjahr 2023 wie folgt ausgestattet:

<b>Verwendungszweck</b>	<b>Einrichtung</b>	<b>Summe</b>
Budget der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung	Universität Passau	98.403,00 Euro
Personalkosten (ohne Kosten für in der Tabelle oben mit Professorinnenprogramm III gekennzeichnetes Personal)	Universität Passau	284.527,43 Euro
<b>Gesamt</b>		<b>382.930,43 Euro</b>

### **2.3. Zielgruppen, Maßnahme und Vorhaben der Hochschule**

Zur Beförderung von Diversität hat die Universität Passau mehrere erfolgreiche **Maßnahmen** entwickelt:

#### **Runder Tisch Diversity (seit 2016)**

Zielgruppe: alle Mitglieder der Universität Passau

Diversitätsaspekte: übergreifend

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

#### **Kurzzeit-Kinderbetreuung (seit 2018)**

Zielgruppe: studierende Eltern und Erziehungsberechtigte sowie Gäste der Universität

Diversitätsaspekte: Fürsorgeaufgaben, Familienfreundlichkeit

Für Studierende und Gäste der Universität mit Fürsorgeaufgaben bietet der Familienservice der Universität Passau (siehe Abschnitt 6) eine gebührenfreie Kurzzeit-Kinderbetreuung am Campus an. Hierbei werden in erster Linie Studierende unterstützt, die für den Zeitraum einer Lehrveranstaltung keine alternative Betreuungsmöglichkeit haben. Seit 2012 findet am schulfreien Buß- und Betttag ein Familitentag statt, an dem schulpflichtige Kinder von Beschäftigten und Studierenden betreut werden und an einem vielfältigen Workshop-Programm teilnehmen können. Fallen die bayerischen Osterferien in das Sommersemester, kann Ferienbetreuung genutzt werden. Diese Angebote tragen zum Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und damit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium bei.

### **Diversity-Mentoring-Programm mentUP\* (seit 2019)**

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftlerinnen, Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchsführungskräfte mit Diversitätsmerkmalen aller Fachbereiche

Diversitätsaspekte: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, soziale Herkunft, körperliche Behinderungen/chronische Erkrankungen, Fürsorgeaufgaben, sexuelle Orientierung, Alter

Mit dem Diversity-Mentoring-Programm mentUP\* (siehe Abschnitt 6) will die Universität Passau Mitglieder von Gruppen, die in Universitäten sowie in Führungspositionen bisher unterrepräsentiert sind, bestmöglich fördern und integrieren. Mentoring zielt als Personalentwicklungsinstrument darauf ab, den Wissenstransfer zwischen einer erfahrenen Person (Mentorin/Mentor) und einer weniger erfahrenen Person (Mentee) zu fördern. Ergänzt wird der Austausch in diesen Mentoring-Tandems durch Seminare, Workshops und individuelles Coaching. Regelmäßige Vernetzungstreffen der Mentees fördern die interdisziplinäre Netzwerkbildung im Sinne eines Peer-Mentorings.

### **Workshops und Diskussionsveranstaltungen (seit 2019)**

Zielgruppe: vor allem Studierende, Beschäftigte

Diversitätsaspekte: übergreifend

Insbesondere für und in Kooperation mit Studierenden finden seit 2019 Workshops und Diskussionsveranstaltungen zum Themenbereich Diversität statt. Dazu gehören beispielsweise Empowerment-Workshops für von Rassismus betroffenen Personen oder Erstakademikerinnen und Erstakademiker sowie Veranstaltungen zu Unconscious Bias und geschlechtlicher Vielfalt. Diese Veranstaltungen sollen gezielt unterrepräsentierte Gruppen an der Universität Passau fördern und Diversitätskompetenzen vermitteln.

### **Hochschuldidaktisches Themenzertifikat Diversity und Gender (seit 2020)**

Zielgruppe: Lehrende an der Universität Passau

Diversitätsaspekte: übergreifend

Das hochschuldidaktische Themenzertifikat Diversity und Gender wurde und wird gemeinsam von LEHRE+ Hochschuldidaktik und der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung konzipiert und organisiert. Es richtet sich an Lehrpersonen der Universität Passau und dient dem professionellen Auf- und Ausbau diversitäts- und gendersensibler Lehr-, Prüfungs- und Beratungskompetenzen, die im Zuge der Internationalisierung von Lehre und Studium und der zunehmenden Heterogenität Studierender immer bedeutsamer werden. Das Themenzertifikat soll für Lehrende an der Universität Passau eine fundierte Basis für einen reflektierten und professionelleren Umgang mit der Diversität der Studierenden schaffen. Damit kann ein nachhaltiger Beitrag für gleiche Bildungs- und Teilhabechancen aller Studierenden an der Universität geleistet werden.

### **Ringvorlesungsreihe Diversity, Gender und Intersektionalität (seit 2020)**

Zielgruppe: alle Mitglieder der Universität Passau

Diversitätsaspekte: übergreifend

Um Diversität langfristig in die Universitätsidentität zu integrieren und diesen Prozess gemeinsam zu gestalten, braucht es den Diskurs und die Partizipation von Akteurinnen und Akteuren an der Universität Passau. Unter dem Titel „UniVersity“ startete im Wintersemester 2020/2021 eine Vortragsreihe, die ab dem Sommersemester 2021 zu einer transdisziplinären Ringvorlesungsreihe zum Rahmenthema „Diversity, Gender & Intersektionalität“ ausgebaut wurde und ab diesem Zeitpunkt jedes Semester aus verschiedenen Blickwinkeln das Thema Diversität aufgreift und die Universitätsmitglieder für die Relevanz des Themas möglichst umfassend sensibilisiert. Zur Ringvorlesungsreihe gibt es eine begleitende Publikationsreihe, die 2024 startet.

## **Barrierefreiheit auf dem Campus (laufend)**

Zielgruppe: Mitglieder der Universität Passau mit körperlichen Behinderungen und Einschränkungen sowie Personen, die ein fahrbares Hilfsgerät (Kinderwagen, Fahrrad) nutzen

Diversitätsaspekte: körperliche Behinderungen/chronische Erkrankungen und Lebensphase/-situation (z. B. Fürsorgeaufgaben)

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

## **Diversity Tag (seit 2020)**

Zielgruppe: alle Mitglieder der Universität Passau

Diversitätsaspekte: übergreifend

Am 26.05.2020 beteiligte sich die Universität Passau erstmalig am bundesweiten Diversity-Tag. Seitdem hat sie jedes Jahr verschiedene Formate durchgeführt, so beispielsweise Kreativwettbewerbe und Podiumsdiskussionen. Ziel des Aktionstages ist es, eine stärkere Sichtbarkeit und Sensibilisierung für das Thema Diversität zu schaffen und zur langfristigen Integration des Themas in die Universitätsidentität beizutragen.

## **Science Slam Diversity (seit 2023)**

Zielgruppe: Studierende und Forschende der Universität Passau, alle Mitglieder der Universität Passau und die breite Öffentlichkeit

Diversitätsaspekte: übergreifend

Im Rahmen des Diversity Audits ist zum Diversity Tag im Mai 2023 das Format eines jährlichen Science Slams Diversity entstanden. Hier sind alle Mitglieder der Universität Passau eingeladen, Forschungsprojekte mit Diversitätsbezug kurz und unterhaltsam vorzustellen. Die öffentliche Veranstaltung schafft so einen höheren Bekanntheitsgrad für diversitätsbezogene Forschung und sensibilisiert und begeistert für die Themen.

## **Offenes Austauschformat „Fancy a Cup of DiversiTEA?“ (seit 2023)**

Zielgruppe: alle Mitglieder der Universität Passau

Diversitätsaspekte: übergreifend

Das offene Austauschformat „Fancy a Cup of DiversiTEA?“ wurde 2023 eingeführt als einmal monatlich stattfindendes Format für alle Mitglieder der Universität Passau, das zum Austausch zu schon bestehenden Diversitätsmaßnahmen, zum niedrigschwwelligen Einbringen von neuen Ideen und zum gemeinsamen Brainstorming einlädt. Verfolgtes Ziel ist die Schaffung von mehr Sichtbarkeit und Partizipation, indem alle Mitglieder der Universität die Möglichkeit haben, die Diversitätskultur der Universität Passau aktiv mitzugesten.

## **Forschungsatelier Diversity (seit 2024)**

Zielgruppe: Forschende aller Fachbereiche der Universität Passau

Diversitätsaspekte: übergreifend

Im Januar 2024 hat das Forschungsatelier Diversity zum ersten Mal stattgefunden, Themenschwerpunkt war Migration. Beim Forschungsatelier sind Forschende der Universität Passau aus allen Fachbereichen eingeladen, Beiträge zum Thema einzureichen und die Präsentation mit anschließender Diskussionsrunde zu besuchen. Diese Veranstaltung stärkt die Vernetzung zwischen Forschenden im Themenbereich Diversität über Fakultäten hinweg und soll langfristig gemeinsame Projektideen auf den Weg bringen.

Neben den schon bestehenden Formaten ist die Implementierung von weiteren Maßnahmen in den Jahren 2024 und 2025 **geplant**:

## **Leitfaden zu Störfällen in Veranstaltungen und regelmäßige Informationsveranstaltung (2024)**

Zielgruppe: Beschäftigte der Universität Passau

Diversitätsaspekte: übergreifend

Im Rahmen des Diversity Audits entstand ein Leitfaden zu Störfällen in Veranstaltungen, insbesondere in Bezug auf Diskriminierungsvorfälle (siehe Abschnitt 6). Dieser wird um eine Informationskarte für Veranstaltungsorte sowie regelmäßige Informationsveranstaltungen ergänzt. Veranstaltende werden durch diese Maßnahme bei einer sicheren Veranstaltungsplanung unterstützt und bekommen vor Ort Hilfestellung beim Umgang mit Störfällen.

#### **Anonyme Meldeplattform bei Diskriminierungsvorfällen (2024)**

Zielgruppe: alle Mitglieder der Universität Passau

Diversitätsaspekte: übergreifend

Zur Erweiterung der Hilfsangebote bei Diskriminierungsvorfällen wird 2024 eine anonyme Online-Plattform zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen an der Universität Passau eingeführt. Zuständig sind hierfür die Ansprechperson für Antidiskriminierung und die Ansprechperson bei Fällen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. Das Angebot soll Betroffene bestärken, Vorfälle ohne Angst melden zu können.

#### **Waldkindergarten (2024)**

Zielgruppe: alle Mitglieder der Universität Passau

Diversitätsaspekte: Fürsorgeaufgaben, Familienfreundlichkeit

Im Herbst 2024 eröffnet die Universität Passau einen Waldkindergarten für 20 Kinder ab drei Jahren, die dort werktags von 7:30 bis 14:00 Uhr betreut werden. Erstmals gibt es damit ergänzend zur Unikinderkrippe ein eigenes Kinderbetreuungsangebot der Universität Passau für Kinder ab drei Jahren. Der Waldkindergarten ist ein Kooperationsprojekt der Universität Passau als Bauherrin mit dem Caritasverband für die Diözese Passau e. V., der die Betriebsträgerschaft übernimmt. Die durch Spendengelder ermöglichte Realisierung dieser naturpädagogischen Kinderbetreuungseinrichtung erweitert das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten und ist ein notwendiger Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf, damit universitätsangehörige Eltern und Erziehungsbe rechtigte ihrem Studium und ihrer Erwerbsarbeit nachgehen können.

#### **Checkliste „Werdende Eltern“ für Führungskräfte (2024/2025)**

Zielgruppe: Führungskräfte der Universität Passau

Diversitätsaspekte: Familienfreundlichkeit, Antidiskriminierung von werdenden Eltern

Eine Checkliste soll Führungskräften von werdenden Eltern bei der bestmöglichen Information und Unterstützung ihrer Teammitglieder Hilfestellung geben, um so auch Diskriminierungen zu vermeiden.

#### **Ressource für diversitätssensibles und barrierefreies Lehren, Prüfen und Beraten (2024/2025)**

Zielgruppe: Lehrende, Prüfende und Beratende der Universität Passau

Diversitätsaspekte: übergreifend

Aufbauend auf den Inhalten des Diversity Audits entsteht eine Online-Ressource für Beschäftigte der Universität Passau, die dabei helfen soll, Veranstaltungen und Prüfungen diversitätssensibel und barrierefrei durchzuführen. Beratende sollen beim Umgang mit diversitätssensiblen Themen unterstützt werden.

#### **Konzept zur Barrierefreiheit (2024/2025)**

Zielgruppe: Mitglieder der Universität Passau mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sowie Personen, die ein fahrbares Hilfsgerät (Kinderwagen, Fahrrad) nutzen

Diversitätsaspekte: Behinderungen/chronische Erkrankungen und Lebensphase/-situation (z. B. Fürsorgeaufgaben)

Das Konzept zur Barrierefreiheit sieht eine bauliche und technische Erweiterung der universitären Barrierefreiheit vor. Hierfür soll über den gesamten Campus ein barrierefreier Weg geschaffen werden und universitäre Inhalte online barrierefrei zugänglich gemacht werden. Zur Unterstützung der virtuellen Umsetzung werden regelmäßige Schulungen zur barrierefreien Gestaltung von Dokumenten angeboten.

#### **2.4. Lessons Learned**

Insbesondere im Rahmen des Diversity Audits haben sich Herausforderungen für die Beförderung von Diversität gezeigt und sind Verbesserungsmöglichkeiten sichtbar geworden. Bei der bisherigen Diversitätsarbeit und den in der Leitlinie Diversity festgelegten Maßnahmen wurde der **Personalbereich** auf-

grund von vorübergehend knappen personellen Ressourcen im Wesentlichen ausgeklammert. Ab 2024 wird durch die Neuausrichtung des Personalentwicklungsbereichs und der Einstellung einer Person für Personalentwicklung, die explizit auch über Gender- und Diversitätskompetenz verfügt, die Beförderung von Diversität im Personalbereich intensiviert.

Das thematisch offene **Austauschformat „Fancy a Cup of DiversiTEA?“** (siehe Abschnitt 2.3) wurde sehr positiv wahrgenommen, allerdings konnte nur eine sehr kleine Zielgruppe erreicht werden. In Weiterentwicklung des Konzepts finden die Veranstaltungen nun seltener und mit klar fixierten Themen schwerpunkten statt, damit die Mitglieder der Universität Passau gezielt zu den für sie relevanten Terminen kommen und Input geben können. Langfristig ist angedacht, das Format nach weiterer Etablierung terminlich wieder einmal im Monat stattfinden zu lassen.

### **3. Entwicklung der Organisationskultur hin zu mehr Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft: Status quo**

Die rege Beteiligung aller Statusgruppen am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes und die intensive Diskussion der Leitlinie Diversity hat zur **nachhaltigen Verankerung von mehr Perspektivenvielfalt durch Diversität** wesentlich beigetragen. Gesichert und strategisch weiterentwickelt werden soll dies zukünftig durch ein Diversity Board (siehe Abschnitt 2.2). Sowohl die Beteiligung der Universität Passau am Diversity Audit als auch beim Professorinnenprogramm 2030 wurden von der Universitätsleitung beschlossen und zeigen die explizite Würdigung von Chancengleichheit und Diversität als feste Bestandteile der Organisationskultur. Beide Projekte gehören und gehören zu den zentralen strategischen Projekten der Universität Passau. Positive Veränderungen sind an der anhaltend hohen und steigenden Aktivität von Mitgliedern aller Statusgruppen an den angebotenen partizipativen Beteiligungsformaten erkennbar. Die Bereitschaft, Nachteile für unterrepräsentierte Personengruppen auszugleichen, ihre Bedarfe in unterschiedlichen Bereichen zu berücksichtigen und Lösungen für ein konstruktives Miteinander, in dem alle ihre Potenziale entfalten können, zu finden, hat bei den Universitätsmitgliedern deutlich zugenommen. Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft werden nicht nur als Notwendigkeit wahrgenommen, sondern auch als Chance und Bereicherung, sowohl für den wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt als auch im universitären Alltag. Ausdruck findet diese Haltung im Bestreben, die Verantwortung für die Querschnittsaufgabe Gleichstellung und Diversität bis 2026 organisational stärker in die Fakultäten zu verlagern.

Ein sicheres und möglichst konfliktfreies Umfeld ist unentbehrliche Voraussetzung für den Erfolg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung sowie eine von Chancengleichheit und Diversität geprägte Organisationskultur. Die Universität Passau schreitet deshalb konsequent gegen jede Art von Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt, Stalking und ähnliche die Würde oder das Persönlichkeitsrecht beeinträchtigende Verhaltensweisen ein und macht dies regelmäßig deutlich. Die 2017 beschlossene Leitlinie Fairplay (siehe Abschnitt 6) beinhaltet Verhaltensregeln und ein Verfahren zur Konfliktregelung; sie wird aktuell grundlegend überarbeitet. Das Bedrohungsmanagement-Team unterstützt Betroffene und leitet Maßnahmen ein, falls erforderlich.

### **4. Abstimmungs- und Partizipationsprozess**

Der vorliegende Bericht wurde erstellt von der Vizepräsidentin für Diversity und Gleichstellung, den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Universität sowie der Stabsstelle Diversity und Gleichstellung. Die Universitätsleitung hat den Bericht am 03.07.2024 verabschiedet. Der Senat und der Frauenbeirat haben den Bericht am 10.07.2024 bzw. 15.07.2024 zustimmend zur Kenntnis genommen.

### **5. Freier Berichtsteil/Sonstiges**

Für einen Austausch mit anderen Hochschulen im Rahmen des geplanten Workshops 2025 sind für die Universität Passau vor allem folgende Themen interessant:

- Wie lassen sich Gleichstellung und Diversität flächendeckend an Universitäten verankern und gleichzeitig als Leitungsthemen etablieren?
- Wie lässt sich die Wirksamkeit von Fördermaßnahmen im universitären Kontext messbar machen?

## **6. Link- und Materialsammlung**

Gleichstellungsplan 2021:

[https://www.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/frauenbuero/Gleichstellung/Gender\\_Equality\\_Plan/GEP\\_2021.pdf](https://www.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/frauenbuero/Gleichstellung/Gender_Equality_Plan/GEP_2021.pdf)

Leitlinie Diversity:

[https://www.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/frauenbuero/Diversity/Diversity\\_Audit/Leitlinie\\_Diversity.pdf](https://www.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/frauenbuero/Diversity/Diversity_Audit/Leitlinie_Diversity.pdf)

Leitlinie Fairplay:

[https://www.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/beschaeftigte/kommunikation\\_marketing/Profil/2018\\_Leitlinien\\_Fairplay\\_Web.pdf](https://www.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/beschaeftigte/kommunikation_marketing/Profil/2018_Leitlinien_Fairplay_Web.pdf)

Webseite Stipendien und Fördermöglichkeiten für Frauen:

<https://www.uni-passau.de/frauenbeauftragte/frauenfoerderung/stipendien-und-foerdermoeglichkeiten>

Webseite MINT-Frauennetzwerk:

<https://www.uni-passau.de/mint-frauennetzwerk>

Webseite Frauen-Mentoring-Programm mentUP+ und Diversity-Mentoring-Programm mentUP\*:

<https://www.uni-passau.de/mentoring/mentup> und <https://www.uni-passau.de/diversity-und-gleichstellung/diversity/mentup>

Webseite Dual Career-Service:

<https://www.uni-passau.de/dual-career-service>

Webseite Familienservice:

<https://www.uni-passau.de/familie>

Webseite Prävention von und Verhalten bei Störfällen in Veranstaltungen

<https://www.uni-passau.de/diversity-gleichstellung/diskriminierung-sexuelle-belaestigung-stalking-mobbing/praevention-von-und-verhalten-bei-stoerfaellen-in-veranstaltungen>

Webseite Diversity Audit:

<https://www.uni-passau.de/diversity-gleichstellung/diversity/diversity-audit>