

**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG
Umgang der Hochschule mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität**

Bericht der Universität Passau

Abfassungszeitraum: Wintersemester 2020/2021

Ansprechpersonen:
Vizepräsidentin für Internationales und Diversity
Frau Prof. Dr. Christina Hansen
Innstraße 25
94032 Passau
christina.hansen@uni-passau.de
0851 / 509-2650

Universitätsfrauenbeauftragte
Frau Prof. Dr. Andrea Sieber
Innstraße 25
94032 Passau
andrea.sieber@uni-passau.de
0851 / 509-2841

Leiterin des Referats Diversity und Gleichstellung
Frau Dr. Claudia Krell
Innstraße 39
94032 Passau
claudia.krell@uni-passau.de
0851 / 509-1023

1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf den Umgang der Universität Passau mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität

Der vorliegende Bericht wurde erstellt von der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity, der Universitätsfrauenbeauftragten und dem Referat Diversity und Gleichstellung. Die **Universitätsleitung** hat den Bericht am 25.11.2020, der **Senat** am 13.01.2021 verabschiedet. Der **Frauenbeirat** hat den Bericht am 26.01.2021 zustimmend zur Kenntnis genommen.

Im 2018 verabschiedeten **Universitätsentwicklungsplan** der Universität Passau ist das Themenfeld Diversity als zentraler Strategiebereich verankert. Die darin mit dem Themen- und Handlungsfeld Diversity verknüpften Ziele umfassen gleiche Rechte, gleiche Bildungs- und Teilhabechancen und die Integration von bisher unterrepräsentierten Zielgruppen. Die Universität Passau begreift Diversity als Chance, sich für diese Gruppen noch mehr zu öffnen und lebendiger, weltoffener und gerechter zu werden. Die Vielfalt ihrer Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten ist für die Universität Passau Stärke und Verantwortung zugleich. Unterschiede etwa hinsichtlich Geschlecht, Sprache, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, weltanschaulicher oder religiöser Ausrichtung, politischer Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung, physischer und psychischer Leistungsfähigkeit oder außergewöhnlicher Biographien und Erfahrungshorizonte stellen gewohnte Perspektiven infrage und geben wichtige Impulse für wissenschaftliche Kreativität und Innovation. Insgesamt wird an der Universität Passau ein systemtheoretischer Diversityansatz verfolgt. Ziel ist es dabei, Unterscheidungen, die die Inklusionsfähigkeit von Personen beeinflussen, zu reflektieren und sorgsam mit ihnen umzugehen, ohne sie verschwinden zu lassen.

Das **Diversitykonzept**, das unter der Federführung des Vizepräsidenten für Qualitätsmanagement und Diversity entstanden ist und 2019 von der Universitätsleitung verabschiedet wurde, setzt Impulse für die organisatorische Verankerung, kontinuierliche Thematisierung und nachhaltige Förderung von Vielfalt auf dem Campus. Es sieht folgende konkreten Handlungsfelder vor: 1. Universitätsidentität, 2. Diskurs auf dem Campus, 3. Querschnittsmaterie Diversity, 4. Frauenförderung und Gleichstellung, 5. Familienfreundlichkeit, 6. Barrierearmut/Inklusion, 7. Internationales, 8. Campusgesundheit.

Die in den definierten Handlungsfeldern durchgeführten Maßnahmen sollen die Kultur einer universitären Gemeinschaft fördern, in der Vielfalt willkommen ist und Impulse für wissenschaftliche Kreativität und Innovation setzt. Es ist geplant, zukünftig ein Diversity-Monitoring aufzubauen, so dass auch ein fundierter statistischer Blick auf die Situation an der Universität Passau möglich ist. Aktuell liegen ausführliche statistische Analysen im Rahmen des Gleichstellungsmonitorings für Frauen- und Männeranteile vor (siehe https://www.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/frauenbuero/Diversity/Gleichstellungsmonitoring_2018.pdf).

Seit 2017 ist das **Ressort Diversity** explizit einer Vizepräsidentin bzw. einem Vizepräsidenten zugeordnet und fest in der Universitätsleitung verankert. Auf struktureller Ebene beschäftigt sich die Universität Passau mit dem Thema Vielfältigkeit und Diversität seit 2015 mit der Einrichtung einer Arbeitsgruppe Diversity, die eine SWOT-Analyse für die Universität Passau in Bezug auf Diversity erstellt hat. Regelmäßige Runde Tische zum Thema Diversität finden seit 2016 statt.

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

2. Maßnahmen der Universität Passau

Diversity-Mentoring-Programm mentUP*	
Laufzeit:	2019 bis 2025
Ressourcen:	Programmkoordination 25 Prozent-Stelle TV-L E 13

Mentoring zielt als Personalentwicklungsinstrument darauf ab, den Wissenstransfer zwischen einer erfahrenen Person (Mentorin oder Mentor) und einer weniger erfahrenen Person (Mentee) zu fördern. Mit dem Diversity-Mentoring-Programm mentUP* will die Universität Passau Mitglieder von Gruppen, die in Universitäten sowie in Führungspositionen bisher unterrepräsentiert sind, bestmöglich fördern und integrieren. Bei der Auswahl der Mentees werden folgende Diversitätsmerk-

male daher besonders berücksichtigt: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, soziale Herkunft, körperliche Behinderung/chronische Krankheiten, Fürsorgeaufgaben, sexuelle Orientierung und Alter. Kern des Programms sind die Mentoring-Tandems, die jeweils aus Mentee und Mentorin oder Mentor bestehen. Ergänzt werden diese Mentoring-Tandems durch Seminare, Workshops und individuelle Coachings. Regelmäßige Vernetzungstreffen der Mentees fördern die interdisziplinäre Netzwerkbildung im Sinne eines Peer-Mentorings.

Runder Tisch Diversity	
Laufzeit:	Seit 2016
Ressourcen:	Keine

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

Barrierearmer Campus	
Laufzeit:	laufend
Ressourcen:	laufend

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

Workshops und Diskussionsveranstaltungen	
Laufzeit:	Seit 2019
Ressourcen:	Ca. 5.000 Euro p.a.

Insbesondere für und in Kooperation mit Studierenden finden seit 2019 Workshops und Diskussionsveranstaltungen zum Themenbereich Diversity statt. Im Wintersemester 2019/2020 wurde in Zusammenarbeit mit der Hochschulgruppe Minorities United ein Symposium zum Thema „Diskriminierungsfreie Hochschule“ veranstaltet. Im Wintersemester 2020/2021 werden folgende Workshops angeboten: „Empowerment für Erstakademiker*innen: Herkunft, Campus und die unbekanntesten Regeln“, „Weißsein erleben – kritische Begegnung mit einem Privileg“, „Our Whiteness within: Empowermentworkshop für Menschen mit Rassismuserfahrungen“. Diese Veranstaltungen sollen gezielt unterrepräsentierte Gruppen an der Universität Passau fördern und insbesondere Studierenden Diversity-Kompetenzen vermitteln. Außerdem gibt es im Rahmen des Angebots des Zentrums für Karriere und Kompetenzen regelmäßig verschiedene Veranstaltungen mit Diversity-Bezug.

Diversity-Tag	
Laufzeit:	Seit 2020
Ressourcen:	Ca. 1.000 Euro p.a.

Am 26.05.2020 beteiligte sich die Universität Passau erstmalig am bundesweiten Diversity-Tag. Neben der Ausschreibung eines Kreativwettbewerbs mit dem Motto „Celebrate Diversity“ hatten universitätsinterne Gruppen und Einrichtungen, die die Vielfalt auf dem Campus fördern, auf einem virtuellen Marktplatz die Möglichkeit, sich und ihre Angebote und Projekte vorzustellen. Zusätzlich wurde im Rahmen des Diversity-Tages ein Video produziert, in welchem Vertreterinnen und Vertreter aller Statusgruppen der Universität zu Wort kommen, um ihre persönliche Sicht auf Diversity insgesamt und speziell an der Universität Passau zu formulieren. Ziel des Aktionstages ist es, eine stärkere Sichtbarkeit und Sensibilisierung für das Thema Diversity zu schaffen und zur langfristigen Integration des Themas in die Universitätsidentität beizutragen. Geplant ist, in Zukunft jedes Jahr am Aktionstag teilzunehmen.

Charta der Vielfalt	
Laufzeit:	Seit 2020

Ressourcen:	Keine
-------------	-------

Im August 2020 wurde der Unterzeichnungsprozess für die Charta der Vielfalt angestoßen. Ziel der Unterzeichnung ist es, ein klares Statement zu setzen und für Vielfalt und Wertschätzung einzutreten. Zudem verpflichtet sich die Universität mit der Unterzeichnung, eine Organisationskultur weiterzuentwickeln, die von gegenseitiger Anerkennung und Teilhabe aller Mitglieder der Hochschule geprägt ist, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, sozialer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung.

Themenzertifikat Diversity und Gender	
--	--

Laufzeit:	Seit 2020
Ressourcen:	Ca. 5.000 Euro p.a.

Im Wintersemester 2020/2021 startete das hochschuldidaktische Themenzertifikat Diversity und Gender. Das Themenzertifikat wird gemeinsam von Lehre+ Hochschuldidaktik und dem Referat Diversity und Gleichstellung konzipiert und organisiert. Es richtet sich an Lehrpersonen der Universität Passau und dient dem professionellen Auf- und Ausbau diversity- und gendersensibler Lehr-, Prüfungs- und Beratungskompetenzen, die im Zuge der Internationalisierung von Lehre und Studium und der zunehmenden Heterogenität Studierender immer bedeutender werden. Diese Heterogenität spiegelt sich unter anderem in der Vielfalt der Studierenden in Bezug auf soziale Herkunft, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Migrationserfahrung, religiöse Orientierung sowie physische und psychische Leistungsfähigkeit wider. 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 Studierendengruppen an der Universität erreicht werden.

Ringvorlesungsreihe	
----------------------------	--

Laufzeit:	Seit 2020
Ressourcen:	Ca. 10.000 Euro p.a.

Um Diversity 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“ startet die Vizepräsidentin für Internationales und Diversity gemeinsam mit der Universitätsfrauenbeauftragten und dem Referat Diversity und Gleichstellung im Wintersemester 2020/2021 eine Ringvorlesungsreihe, die jedes Semester aus verschiedenen Blickwinkeln das Thema Diversity aufnimmt und die Universität in gemeinsamer Verantwortung zum Thema verpflichtet. Im Wintersemester 2020/2021 beginnt die Reihe mit einem Diskurs zu grundsätzlichen Fragen in Bezug auf Diversität und Gesellschaft, etwa: „Wie gehen wir an der Hochschule tagtäglich, aber auch in strategischen Überlegungen mit Diversität um?“, „Inwiefern sind Normalitätsvorstellungen in Interaktionen, Strukturen und Verfahren in die Wissensproduktion eingeschrieben?“ oder „Welche Verantwortung trägt die Universität für die gesellschaftliche Transformation von Diversität?“ Mit der Veranstaltungsreihe soll außerdem ein Impuls gesetzt werden, der sich an eine breitere Öffentlichkeit richtet und die Menschen in der Region anregt, sich am Diskurs zum Thema Vielfalt zu beteiligen.

Leitlinien Fairplay	
----------------------------	--

Laufzeit:	Seit 2018
Ressourcen:	keine

Die Leitlinien Fairplay sollen den vertrauensvollen Umgang miteinander, kollegiales Verhalten, reibungslose Verfahrensabläufe sowie ein motivierendes und effizientes Arbeitsklima fördern. Mit den Leitlinien Fairplay stellt sich die Universität Passau konsequent gegen jede Art von Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Stalking und ähnliche die Würde oder das Persönlichkeitsrecht beeinträchtigende Verhaltensweisen. Aus Verantwortung für Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende legt die Leitlinie Fairplay Verhaltensregeln und Verfahrensabläufe fest, um Konflikte zu vermeiden bzw. ihnen aktiv zu begegnen. Ziel ist es, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen und zu erhalten, die es allen erlaubt, ihre Potenziale optimal zu nutzen. Dabei kommt den Vorgesetzten eine besondere Bedeutung zu. 2019 wurde zu den Leitlinien Fairplay eine Informationsveranstaltung mit Podiumsdiskussion durchgeführt. Führungskräfte haben seitdem die Möglichkeit, darauf abgestimmte interne Fortbildungsmaßnahmen zu nutzen.

Empfehlungen zur gendersensiblen Sprache	
Laufzeit:	Seit 2013
Ressourcen:	keine

Im Jahr 2013 wurden von der Universitätsleitung „Richtlinien für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der externen und internen Kommunikation an der Universität Passau“ beschlossen. Über eine Aktualisierung, um auch nichtbinäre Geschlechtsidentitäten angemessen zu berücksichtigen, wird diskutiert.

a. Erfolgsfaktoren aus Sicht der Universität Passau

Ein zentraler Erfolgsfaktor für Maßnahmen im Bereich Diversity ist die sichtbare **Verankerung des Themen- und Handlungsfeldes auf Leitungsebene**. Mit dieser Verankerung kann dem Bereich Diversity als Querschnittsaufgabe angemessen Rechnung getragen und können wesentliche Impulse gesetzt werden, die über die traditionell wichtigen und gesetzlich verankerten Kernbereiche Frauenförderung/Gleichstellung und Inklusion/Barrierefreiheit hinausgehen. Gleichzeitig wird damit der auch strategische Wert unterstrichen, den die Leitungsebene einer heterogenen Forschungs-, Lehr-, Lern- und Arbeitskultur beimisst, indem Vielfältigkeit/Diversität als Führungsaufgabe verstanden wird.

Genauso wichtig für den Erfolg von Maßnahmen im Bereich Diversity ist eine **breite Verankerung und Sensibilisierung** für den Themenbereich. Sehr gute Erfahrungen wurden an der Universität Passau mit dem Format des Runden Tisches Diversity gemacht, der seit Beginn des Prozesses als wichtiger Impulsgeber dient. An dem diskursiven Format werden der partizipative Charakter, die offene Diskussionskultur sowie die Begegnung und das Gespräch aller Statusgruppen „auf Augenhöhe“ geschätzt. Durch die regelmäßigen Treffen mit Beteiligung von Mitgliedern der Leitungsebene gelingt es, sowohl schnelle, direkte und unkomplizierte Lösungen zu finden als auch Bedarfe und Strategien aufeinander abzustimmen.

Neben der Verankerung des Themen- und Handlungsfeldes Diversity auf Leitungsebene und den universitätsweiten Partizipationsmöglichkeiten ist ein weiterer Erfolgsfaktor eine **klare Definition operativer Zuständigkeiten** sowie die Ausstattung mit entsprechenden **Ressourcen**. Damit kann die Koordination von unterschiedlichen Bereichen, die Umsetzung von Maßnahmen sowie die kontinuierliche Bearbeitung des Themas sichergestellt werden.

Eine weitere Stärke der Universität Passau im Umgang mit Vielfältigkeit/Diversität ist die enge Zusammenarbeit zwischen der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity und der Universitätsfrauenbeauftragten sowie die organisatorische Verknüpfung der Bereiche **Diversity und Gleichstellung**. Durch diese Konstruktion wird gewährleistet, dass der gesetzliche und hochschulpolitische Auftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern weiter verfolgt und umgesetzt wird, ohne von Anstrengungen im Bereich Diversity verdrängt zu werden. Gleichzeitig können im Umgang mit Diversity Erfahrungen aus dem Gleichstellungsbereich für Synergien genutzt werden. Die organisatorische Ansiedlung des Referats Diversity und Gleichstellung in der Abteilung Universitätssteuerung garantiert die strategische Verankerung von Diversity in Entwicklungsplänen und Zielvereinbarungen als Querschnittsthema.

b. Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Universität Passau

Eine Herausforderung für den Umgang mit Vielfältigkeit/Diversität ist die **Konzeption von intersektionalen Angeboten**. Dem Bewusstsein für die Bedeutung von intersektionalen Verschränkungen stehen zum Teil gesetzliche Vorgaben und traditionelle Praktiken zur Adressierung und Klassifizierung von Diversitätsdimensionen entgegen. Auch für Individuen selbst steht in bestimmten Kontexten ein Identitätsaspekt im Vordergrund, unter dem sie adressiert werden möchten. Dies beinhaltet jedoch die Gefahr, dass dadurch wiederum Stereotype und Stigmatisierungen konstruiert und reproduziert und Individuen auf bestimmte Eigenschaften reduziert werden können.

Im Umgang mit Diversity an der Universität ist ein **prozessuales und dynamisches Verständnis** aller Beteiligten von Diversity wichtig. Diversity muss verstanden werden als andauernder, ambivalenter und sich verändernder Prozess, der nicht abgeschlossen ist und das beständige Engagement von allen Mitgliedern der Universität erfordert. Ein reflektierter Umgang mit Diversity erfordert eine Änderung der Kultur, die mit Veränderungen in den Umgangsformen und Arbeitsweisen einhergeht. Angehörige von gesellschaftlich dominanten Gruppen können sich von diesem Veränderungsprozess bedroht fühlen, was den Umgang mit Diversity hemmen kann.

3. Anmerkungen/Kommentare

Im Rahmen der Bewältigung der Corona-Pandemie wurde im Sommersemester 2020 unter der Leitung der aktuellen Vizepräsidentin für Internationales und Diversity ein **Krisenstab Diversity und Soziales** initiiert, in dem nach spezifischen Lösungen für Studierende und Beschäftigte mit Unterstützungsbedarf gesucht wurde. Als Unterseite der seit März aktiven Webseite „Aktuelle Informationen zum Coronavirus“ wurde die Seite „Soziales digital“ eingerichtet, in der diversitybezogene Informationen für unterschiedliche Zielgruppen zusammengestellt wurden. Auch bei der Konzeptionalisierung des Corona-Notfallfonds an der Universität Passau wurden Diversity-Aspekte berücksichtigt. Im Zuge der coronabedingten weitgehenden Durchführung von Online-Lehre wurden Hinweise zur barrierearmen digitalen Lehre veröffentlicht.

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Passau, den 28.01.2021



Prof. Dr. Ulrich Bartosch
Präsident der Universität Passau