

# [sustainable} diversity



Diversitätsstrategie  
BOKU University  
Kurzfassung

# **Inhalt**

**Präambel** 2

**Vision** 2

**Ausgangssituation** 3

**Mission** 3

1. Gleichstellung und Anti-Diskriminierung 3

2. Accessibility und Inklusion 3

3. Soziale Inklusion 4

4. Generationengerechtigkeit und Zusammenarbeit 4

5. Ethnische Diversität und Rassismuskritik 5

6. Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und anderen  
Lebensbereichen 5

**Verknüpfung der Kernziele mit internationalen  
und nationalen Strategien sowie BOKU-Richtlinien** 6

**Partizipative Umsetzung** 6

**Umsetzung und Monitoring** 7

# Präambel

Die BOKU University betrachtet Diversität als zentrales Prinzip für eine chancengerechte, inklusive und nachhaltige Hochschulkultur.

Mit **sustainable diversity** verfolgt sie einen Ansatz, der Diversität mit globalen Herausforderungen wie Klimakrise, sozialer Gerechtigkeit und dem Abbau von Ungleichheiten verbindet. Ziel ist es, Teilhabe zu fördern, strukturelle Barrieren abzubauen und eine respektvolle Universitätskultur zu schaffen, in der alle Universitätsangehörigen ihr Potenzial entfalten können.

Sustainable Diversity bedeutet, Diversität langfristig in allen Bereichen der Universität zu verankern – in Forschung, Studium, Lehre, Arbeitskultur und Hochschulmanagement – und gleichzeitig zur Erfüllung nationaler und internationaler Nachhaltigkeitsziele, insbesondere der Sustainable Development Goals (SDGs), beizutragen. Die BOKU University fördert Diversität innerhalb der Institution und wirkt als gesellschaftliche Akteurin nach außen, indem sie Transformation gestaltet, soziale Innovationen anstößt und eine gerechtere, resilientere und zukunftsweisende Universitätskultur verwirklicht.

# Vision

Die BOKU University verfolgt ein intersektionales Diversitätsverständnis, das verschiedene Aspekte wie sozioökonomischen Hintergrund, Alter, Bildungsbiografie, kulturelle Erfahrungen, Nationalität, geschlechtliche Identifikationen, sexuelle Orientierung, Behinderungen und Sorgepflichten berücksichtigt. Dieses Verständnis bildet die Grundlage für die strategischen Kernziele.

Die Universität setzt auf einen systemischen Ansatz, der individuelle Herausforderungen mit strukturellen Gegebenheiten und globalen Entwicklungen verknüpft. Diversität wird im universitären Alltag verankert, um strukturelle Veränderungen zu schaffen und die Organisationskultur nachhaltig zu transformieren. Als Bildungseinrichtung und Arbeitgeberin übernimmt die BOKU University eine Vorbildfunktion und fördert faire Studien- und Arbeitsbedingungen, gleichberechtigte Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie den Abbau von Barrieren.

# Ausgangssituation

In den vergangenen Jahren hat die BOKU University wichtige Maßnahmen zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit, Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion umgesetzt. Dennoch bestehen weiterhin strukturelle Herausforderungen, insbesondere beim Zugang zur Hochschulbildung, der Durchlässigkeit akademischer Karrieren und der Teilhabe unterrepräsentierter Gruppen. Studierende aus nicht-akademischen Haushalten, Personen mit Behinderungen, Frauen, Personen der Queer-Community und Menschen mit Migrationserfahrung sind weiterhin mit erhöhten Hürden konfrontiert. Die BOKU University reflektiert ihre institutionellen Prozesse kontinuierlich, um diese Ungleichheiten abzubauen. Diese Verantwortung ist auch im Entwicklungsplan 2030 verankert, der die Förderung einer diversitätsbewussten Lehr-, Forschungs- und Organisationskultur als zentrales Anliegen formuliert.

## Mission

Die Diversitätsstrategie der BOKU University umfasst sechs strategische Kernziele, die intersektional miteinander verknüpft sind und zur Umsetzung der SDGs beitragen:

### 1. Gleichstellung und Anti-Diskriminierung

Die BOKU University setzt sich für den Abbau struktureller Diskriminierungen sowie die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und sozialer Chancengleichheit ein. Ziel ist eine faire und inklusive Hochschulkultur, in der alle Menschen gleiche Chancen erhalten, ihr Potenzial zu entfalten.

Maßnahmen umfassen die Überprüfung und Anpassung von Rekrutierungs- und Beförderungsprozessen sowie die systematische Erhebung und Analyse von Diversitätsdaten. Ein Schwerpunkt liegt auf der Schließung der „Leaky Pipeline“ im akademischen Bereich. Durch gezielte Karriereförderung, Mentoringprogramme, mehr Sichtbarkeit für benachteiligte Gruppen und den Ausbau von Diversitätskompetenzen stärkt die BOKU aktiv die Chancengerechtigkeit für alle Universitätsangehörigen.

### 2. Accessibility und Inklusion

Zugänglichkeit im Sinne physischer, digitaler und sozialer Barrierefreiheit ist eine Grundvoraussetzung für Teilhabe. Die BOKU University strebt eine umfassende Inklusion an, indem sie bauliche Maßnahmen setzt, digitale Barrierefreiheit und niederschwellige Kommunikationsformate umsetzt und Beratungsangebote für Studierende und Mitarbeitende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ausbaut. Die Repräsentation von Mitarbeitenden mit Behinderungen soll durch inklusive Rekrutierungsprozesse und Kompetenzförderung erhöht werden.

### **3. Soziale Inklusion**

Ziel ist die Förderung chancengerechter Bildungszugänge und Unterstützungsmaßnahmen für sozioökonomisch benachteiligte Gruppen, insbesondere Studierende und Mitarbeitende aus nicht-akademischen Haushalten oder mit Migrationsbiografie und unterschiedlichen Nationalitäten. Durch Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen sowie gezielte Informations-, Unterstützungs- und Beratungsangebote will die BOKU University soziale Gerechtigkeit fördern und Bildungswege nachhaltig öffnen. Auch die Integration sozialer Aspekte in Governance-Strukturen, die Anpassung von Förderungen und die Evaluierung diversitätsbezogener Aktivitäten fallen unter dieses Ziel.

### **4. Generationengerechtigkeit und Zusammenarbeit**

Die BOKU University fördert eine integrative Hochschulgemeinschaft, in der alle Universitätsangehörigen – unabhängig von Alter oder Karrierestufe – gleichermaßen wertgeschätzt und unterstützt werden. Ziel ist der Abbau von Altersdiskriminierung, die Stärkung der intergenerationellen Zusammenarbeit und des Zugehörigkeitsgefühls von Studierenden und Mitarbeitenden. Durch ein besseres Verständnis für unterschiedliche Lebenslagen, die Einbindung von Studierenden in Entscheidungsprozesse, generationenbewusste Personalentwicklung und transdisziplinäre Projekte wird eine respektvolle Universitätskultur geschaffen, die Synergien und nachhaltige Lösungen ermöglicht.

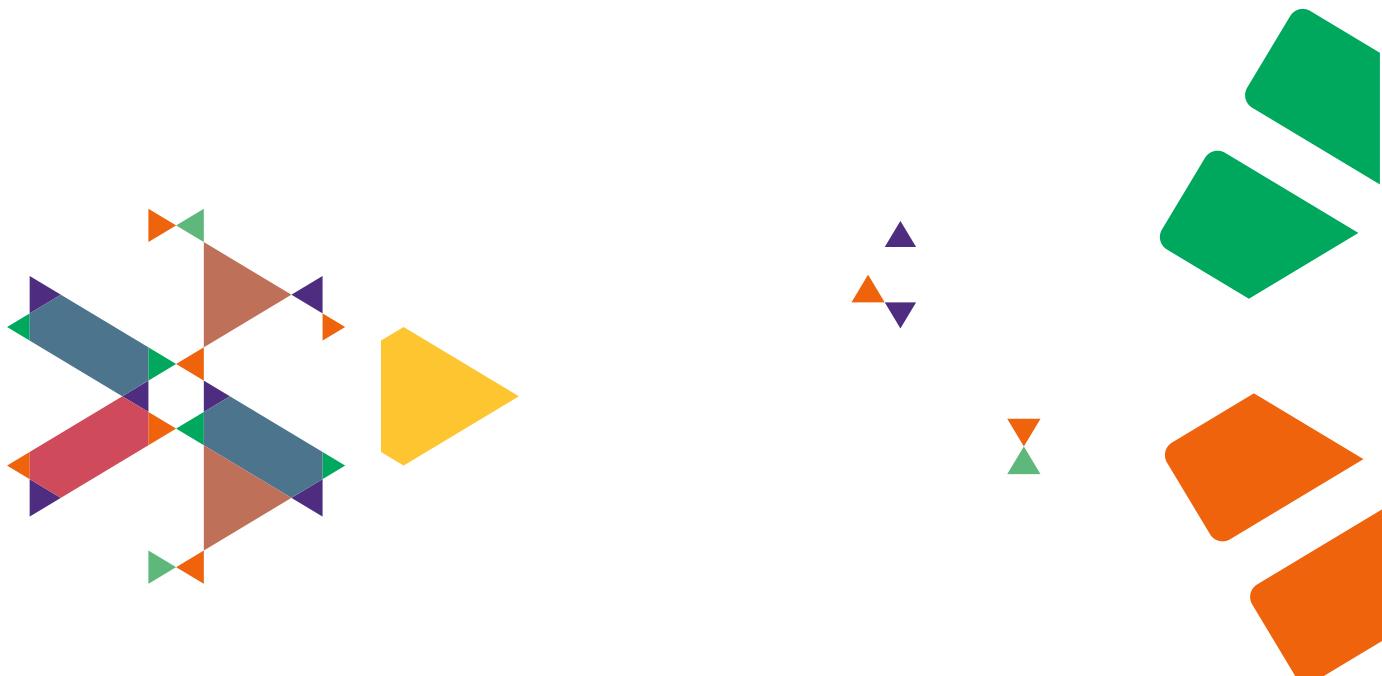


## **5. Ethnische Diversität und Rassismuskritik**

Die BOKU University setzt sich aktiv mit Rassismus, Ethnozentrismus und globalen Machtverhältnissen auseinander und betrachtet diese kritische Reflexion als zentralen Bestandteil ihres Selbstverständnisses. Sie verpflichtet sich, institutionellen Rassismus abzubauen, diskriminierende Strukturen zu hinterfragen und dekoloniale sowie plurale Perspektiven in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement zu fördern. Dafür setzt sie auf Maßnahmen wie Awareness-Trainings, diskriminierungskritische Curricula, interdisziplinäre und dekoloniale Ansätze sowie die Reflexion globaler Machtverhältnisse und ihrer historischen Kontinuitäten. Zudem entwickelt die Universität Programme zur Unterstützung und Teilhabe von Studierenden und Mitarbeitenden mit Migrationsbiografie sowie unterschiedlichen Nationalitäten.

## **6. Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und anderen Lebensbereichen**

Die BOKU University fördert die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Sorgeverpflichtungen, Pflegeverantwortung und freiwilligem Engagement durch flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Strukturen und gezielte Unterstützungsangebote. Ein besonderer Fokus liegt auf der Unterstützung von Personen, die nach einer Auszeit – etwa durch Karenz, Pflegezeit oder Krankheit – wieder in Studium oder Beruf einsteigen. Um das Bewusstsein für die Vielfalt an Lebensrealitäten und die Bedeutung von Fürsorgearbeit zu stärken, setzt die Universität auf Sensibilisierungsmaßnahmen und Programme zur Förderung von Verständnis und Kompetenzen. Zudem integriert die BOKU die Fürsorge für die Umwelt in ihre nachhaltige Hochschulkultur und verbindet soziale mit ökologischer Verantwortung, um eine solidarische und resiliente Gemeinschaft zu schaffen.



# **Verknüpfung der Kernziele mit internationalen und nationalen Strategien sowie BOKU-Richtlinien**

Die Diversitätsstrategie der BOKU University ist eng mit nationalen und internationalen Strategien wie der UN-Agenda 2030 mit den Sustainable Development Goals (SDGs) verknüpft. Sie orientiert sich an den Zielsetzungen des EU AI Acts, der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung sowie an universitätsinternen Richtlinien wie dem BOKU-Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan, der Ethik-Charta, der Internationalisierungs- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie dem Guide zur Dekolonialisierung an Universitäten und Hochschulen. Die sechs strategischen Kernziele der Diversitätsstrategie tragen zur Erreichung zahlreicher SDGs bei, darunter SDG 1 (Keine Armut), SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), SDG 4 (Hochwertige Bildung), SDG 5 (Geschlechtergleichstellung), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten), SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden), SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) und SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele).

Indem die BOKU Diversität mit allen Dimensionen der Nachhaltigkeit verbindet, übernimmt sie eine Vorreiterrolle in der Förderung einer gerechten, inklusiven und nachhaltigen Hochschulkultur.

## **Partizipative Umsetzung**

Die Umsetzung erfolgt partizipativ entlang von sieben Handlungsfeldern: Studium, Lehre, Forschung, Personal, Internationales, Kommunikation und Hochschulmanagement. Alle Mitglieder der Universität werden in die Entwicklung und Umsetzung eingebunden. Transparenz, Feedback und kontinuierliche Reflexion sichern die Akzeptanz und Wirksamkeit der Maßnahmen.



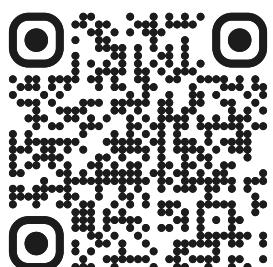
# Umsetzung und Monitoring

Die Diversitätsstrategie basiert auf SMART-Subzielen und Maßnahmen für jedes Handlungsfeld und wird durch konkrete Maßnahmenpläne mit klaren Verantwortlichkeiten und Zeitrahmen umgesetzt. Die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele werden anhand von Indikatoren regelmäßig überprüft. Dieses Monitoring ermöglicht es, die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen. Die BOKU University verpflichtet sich zu Transparenz und veröffentlicht Fortschrittsberichte zur Umsetzung der Diversitätsziele.

Dieser offene und partizipative Ansatz stellt sicher, dass Maßnahmen zur Umsetzung der Diversitätsstrategie dynamisch bleiben und die BOKU University auf neue Herausforderungen reagieren kann.



**Die Diversitätsstrategie der BOKU University wurde in einem partizipativen Prozess auf Basis eines Entwurfs der Steuerungsgruppe Diversität und unter Einbindung wesentlicher Akteur\*innen (wie Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Betriebsräte\*innen des allgemeinen und wissenschaftlichen Personals, Ethikplattform, Hochschüler\*innenschaft der BOKU University, Senat und Universitätsrat) erstellt.**  
**Am 4. November 2025 wurde die Strategie vom Rektorat offiziell beschlossen und am 19. November 2025 vom Senat einstimmig befürwortet. Der Senat ergänzte seinen Beschluss mit dem Wunsch, dass die Diversitätsstrategie breite Anwendung und Zustimmung finden wird.**



Dieser Link führt Sie zur Seite der Diversitätsstrategie.  
Dort finden Sie weiterführende Informationen sowie  
die ausführliche Langfassung der Strategie.

Stand November 2025

**Diversitätsstrategie BOKU University**