

# [sustainable} diversity



Diversitätsstrategie  
BOKU University

Gemeinsam. Stark. Nachhaltig.

# **Inhalt**

**Präambel** 3

**Vision** 4

**Ausgangssituation** 5

**Mission** 6

1. Gleichstellung und Anti-Diskriminierung 6
2. Accessibility und Inklusion 8
3. Soziale Inklusion 9
4. Generationengerechtigkeit und Zusammenarbeit 10
5. Ethnische Diversität und Rassismuskritik 11
6. Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und anderen Lebensbereichen 12

**Verknüpfung der Kernziele mit internationalen und nationalen Strategien sowie BOKU-Richtlinien** 13

**Partizipative Umsetzung** 14

**Umsetzung und Monitoring** 15

**Anhang** 16

Glossar zur Diversitätsstrategie der BOKU University 16

Quellen 18

# Präambel

Die BOKU University versteht Diversität<sup>1</sup> als zentrales Prinzip für eine chancengerechte, inklusive und nachhaltige Hochschulkultur. Als Universität des Lebens und der Nachhaltigkeit verfolgt sie mit **Sustainable Diversity** einen Ansatz, der Diversität systematisch mit globalen Herausforderungen wie der Klimakrise, sozialer Gerechtigkeit und dem Abbau bestehender Ungleichheiten verknüpft. Im Sinne der UN-Agenda 2030 verpflichtet sich die BOKU University, das Leitprinzip „Leave no one behind“ aktiv umzusetzen und gelebte Solidarität über den Hochschulkontext hinauszutragen. Ziel ist es, Teilhabe aktiv zu fördern, strukturelle Barrieren abzubauen sowie eine respektvolle Universitätskultur zu schaffen, in der alle Angehörigen – Studierende, Lehrende, Forschende und Verwaltungspersonal – ihr Potenzial voll entfalten können.

**Sustainable Diversity** bedeutet für die BOKU University, Diversität langfristig und nachhaltig in allen Bereichen der Universität zu verankern – in Forschung, Studium, Lehre, Third Mission, Arbeitskultur und Hochschulmanagement. Damit leistet sie einen Beitrag dazu sowohl nationale als auch internationale Verpflichtungen zur Nachhaltigkeit (in allen ihren Dimensionen) zu erfüllen, wie sie insbesondere in den UN-Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals – SDGs) festgelegt sind.

Durch **Sustainable Diversity** fördert die BOKU University Diversität zum einen innerhalb der Universität und wirkt zugleich als gesellschaftliche Akteurin nach außen: Sie gestaltet Transformation mit, gibt Impulse für soziale Innovationen und trägt dazu bei, eine gerechtere, resilientere und zukunftsweisende Universitätskultur zu verwirklichen.

---

<sup>1</sup> Alle zentralen Begriffe, darunter auch Diversität, werden im Glossar am Ende der Strategie erläutert, um ein gemeinsames Verständnis sicherzustellen.

# Vision

Die BOKU University versteht Vielfalt als Stärke und strebt eine international anerkannte Vorreiterinnenrolle in den Bereichen Diversität, soziale Nachhaltigkeit und globale Verantwortung an. Sie soll ein Ort der Innovation und des gesellschaftlichen Engagements sein, an dem alle Universitätsmitglieder chancengerecht teilhaben und ihr Potenzial und Talent entfalten können. Die BOKU University verfolgt ein Diversitätsverständnis, das die **vielfältigen Aspekte von Diversität in ihren intersektionalen Verschränkungen und ohne hierarchische Wertung berücksichtigt**. Dies ermöglicht es, mehrdimensionale Diskriminierungen zu erkennen und diesen entgegenzuwirken. Dabei spielen Faktoren wie der sozioökonomische Hintergrund, Alter und Generation, Bildungsbiografie, kulturelle Erfahrungshintergründe, Nationalität, vielfältige Lebens- und Familienentwürfe, geschlechtliche Identifikationen und Ausdrucksweisen von Geschlecht, sexuelle Orientierung, individuelle Selbst- und Weltbilder, psychische und physische Behinderungen, chronische oder psychische Erkrankungen sowie Sorgepflichten und Verantwortungen im Care-Bereich eine wesentliche Rolle. Dieses Verständnis bildet die Grundlage für die Umsetzung aller strategischen Kernziele.

Dabei setzt die BOKU University nicht nur auf eine intersektionale Perspektive, die verschiedene Diskriminierungsdimensionen miteinander verschränkt, sondern auch auf einen **systemischen Ansatz, der individuelle Herausforderungen mit strukturellen Gegebenheiten und globalen Entwicklungen** verknüpft. Sie verankert gelebte Diversität im universitären Alltag, schafft strukturelle Veränderungen und trägt zu einer **nachhaltigen Transformation** der Organisationskultur bei. Dieser wechselseitige Prozess ermöglicht es, Diversität nicht nur als Hochschulthema, sondern als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu verstehen. Als Bildungseinrichtung und Arbeitgeberin übernimmt die BOKU University eine Vorbildfunktion. Sie setzt sich für faire Studien- und Arbeitsbedingungen, gleichberechtigte Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie den Abbau struktureller Barrieren<sup>2</sup> ein. Diversität wird dabei als ein **dynamischer Prozess betrachtet, der historische Zusammenhänge mit aktuellen Entwicklungen und zukünftigen Perspektiven** verbindet, um langfristig eine gerechtere und nachhaltigere Gesellschaft zu gestalten.

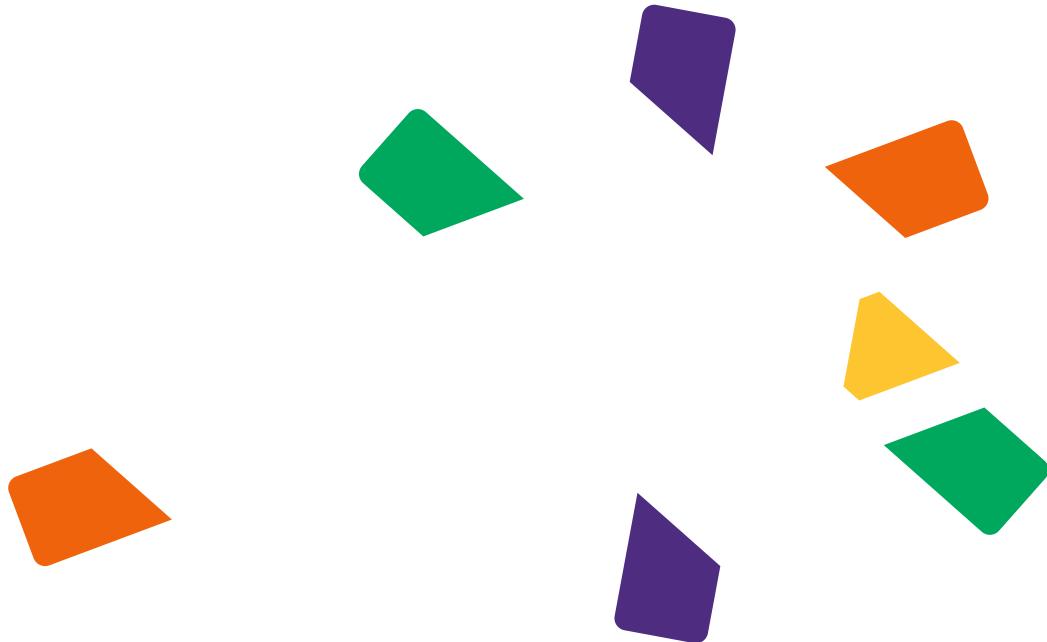
---

2 Siehe hierzu auch die Ethik-Charta der BOKU University (im Anhang verlinkt)

# Ausgangssituation

Als Universität des Lebens sieht die BOKU University Diversität als maßgeblichen Bestandteil einer nachhaltigen Hochschulkultur. In den vergangenen Jahren wurden erste Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit, Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion gesetzt. Dennoch bestehen weiterhin strukturelle Herausforderungen und Hürden, insbesondere beim gleichberechtigten Zugang zur Hochschulbildung, der Durchlässigkeit akademischer Karrieren und der Teilhabe(-möglichkeit) unterrepräsentierter Gruppen. Studien zeigen, dass Studierende aus nicht-akademischen Haushalten oder mit Behinderungen weiterhin mit erhöhten Hürden konfrontiert und Frauen sowie Personen der Queer-Community und Menschen mit Migrationserfahrung in Führungspositionen stark unterrepräsentiert sind.<sup>3</sup>

Als Teil der Gesellschaft reflektiert die BOKU University ihre institutionellen Prozesse kritisch, um strukturelle Ungleichheiten abzubauen. Diese Verantwortung ist im BOKU University Entwicklungsplan 2030<sup>4</sup> verankert, der die Förderung einer diversitätsbewussten Lehr-, Forschungs- und Organisationskultur als zentrales Anliegen formuliert.



---

3 Siehe hier auch die aktuellen Daten zur **Studierenden-Sozialerhebung 2025** des Instituts für Höhere Studien (IHS) und Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

4 Alle Richtlinien, Pläne und Ziele an denen sich die Diversitätsstrategie orientiert unter Quellen im Anhang

# Mission

Die BOKU University verfolgt sechs strategische Kernziele, die intersektional verschränkt sind:

- 1) Gleichstellung und Anti-Diskriminierung
- 2) Accessibility und Inklusion
- 3) Soziale Inklusion
- 4) Generationengerechtigkeit und Zusammenarbeit
- 5) Ethnische Diversität und Rassismuskritik
- 6) Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und anderen Lebensbereichen

## 1. Gleichstellung und Anti-Diskriminierung

Das Kernziel **Gleichstellung und Anti-Diskriminierung<sup>5</sup>** hat zum Ziel, **strukturelle Diskriminierungen** in all ihren Formen **abzubauen** und diversitätsorientierte Prozesse zu etablieren, **um Geschlechtergerechtigkeit, soziale Chancengleichheit und eine diskriminierungsfreie Hochschulkultur zu fördern.** Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sollen nicht nur als rechtliche Verpflichtung, sondern als gelebte Werte verstanden werden.

Eine zentrale Aufgabe der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung ist es, Ungleichheiten sowie Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung abzubauen. Geschlecht wird dabei nicht als binäre Kategorie betrachtet, sondern in Wechselwirkung mit weiteren Faktoren analysiert. Diskriminierungen können, wie ein- gangs dargelegt (siehe Punkt 2. Vision), auf Basis unterschiedlichster Merkmale erfolgen.

Die BOKU University setzt sich dafür ein, gezielte Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um Diskriminierungen in all diesen Bereichen aktiv entgegenzuwirken. Im Rahmen dieses Kernziels liegt ein besonderer Fokus auf der Schließung der „Leaky Pipeline“ im akademischen Bereich. Durch strukturelle Veränderungen, gezielte Karriereförderung und die Förderung von Diversität in Führungspositionen sollen benachteiligte Gruppen wie Frauen, Menschen mit Behinderungen und Personen mit Migrationsbiografie sowie anderen Nationalitäten sichtbarer gemacht und unterstützt werden. Zu den Maßnahmen gehören Schulungsprogramme zur Sensibilisierung für Diskriminierungsformen und intersektionale Perspektiven, die Überprüfung und Anpassung von Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren, die Entwicklung von Mentoring- und Förderprogrammen für benachteiligte Gruppen, sowie die regelmäßige Erhebung und Analyse von Daten zu Diversität und Diskriminierung, um Fortschritte zu messen und Maßnahmen gezielt anzupassen.

---

<sup>5</sup> Die BOKU University orientiert sich dabei an ihrer Satzung, insbesondere dem Gleichstellungsplan, sowie an nationalen Vorgaben wie u. a. dem Universitätsgesetz und dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. International relevante Grundlagen umfassen u. a. die SDGs (v. a. SDG 5 und 10), EU-Gleichbehandlungsrichtlinien, die European Charter for Researchers, die Genderak- tionspläne [der Klimarahmenkonvention \(UNFCCC - United Nations Framework Convention on Climate Change, Enhanced Lima Work Programme on Gender\)](#) sowie des Übereinkommens über die [biologische Vielfalt \(CBD – Convention on biological diversity, Gender Plan of Action\)](#), die einen übergreifenden Rahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit schaffen. Weitere Quellen sind in den Literaturangaben der Strategie aufgeführt.

Die BOKU University bekennt sich im Einklang mit den Zielsetzungen des EU AI Acts zum Schutz der Grundrechte, insbesondere in den Bereichen Anti-diskriminierung, Gleichbehandlung und Privatsphäre. **Transparenz, Nachvollziehbarkeit und die Vermeidung von algorithmischen Verzerrungen (Bias)** werden als zentrale Prinzipien in diversitätsorientierte Prozesse integriert.

Besondere Aufmerksamkeit wird dem Einsatz von Hochrisiko-KI gewidmet, insbesondere in den Bereichen Recruiting, Beförderung, Bewertung und Wissenssicherheit. Ziel ist es, Diskriminierungen durch technologische Prozesse zu minimieren und die Gleichstellung in allen Bereichen der Universität zu fördern, wobei ethische und rechtliche Standards berücksichtigt werden.

Das Kernziel leistet einen aktiven Beitrag zur Umsetzung von SDG 5 (Geschlechtergleichstellung), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) und SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen), da es **strukturelle Diskriminierung abbaut, Gleichstellungsprozesse stärkt und faire Teilhabe** fördert.



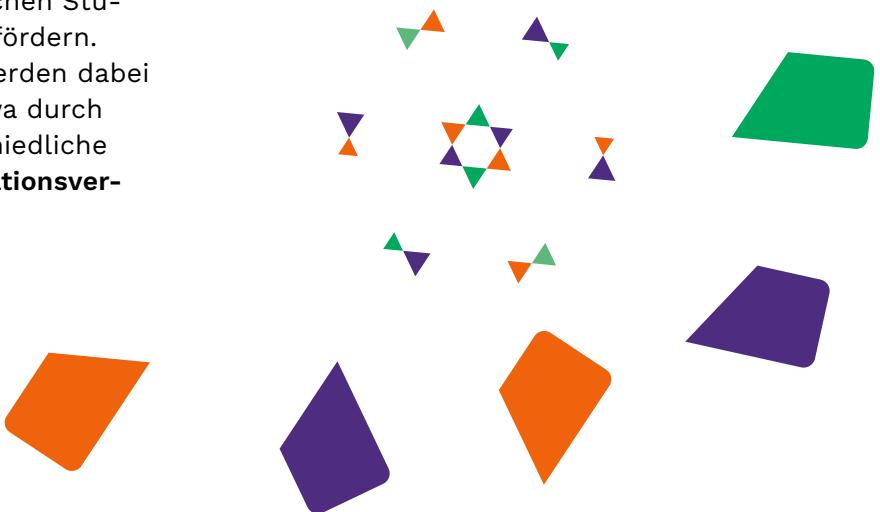
## 2. Accessibility und Inklusion

Das Kernziel **Accessibility und Inklusion**<sup>6</sup> zielt auf die Sicherstellung eines **barrierefreien und inklusiven Hochschulraums**, der allen Universitätsangehörigen **uneingeschränkten Zugang durch strukturelle, bauliche, digitale, kommunikative und didaktische Maßnahmen ermöglicht**.

Dabei verfolgt die BOKU University einen ganzheitlichen Ansatz: Alle Gebäude und Einrichtungen der Universität sind so zu gestalten und anzupassen, dass sie für Personen mit unterschiedlichen Mobilitäts- und Sinnesbeeinträchtigungen problemlos zugänglich sind. Online-Ressourcen, einschließlich Websites, Lernplattformen und digitaler Kommunikationsmittel, sollen gemäß internationaler Standards barrierefrei bereitgestellt werden, damit sie von allen Nutzenden ohne fremde Hilfe verwendet werden können. Informationen und Kommunikationswege sollen in verständlicher Form zugänglich gemacht und ausgebaut werden, wobei auf unterschiedliche Bedürfnisse Rücksicht genommen wird. Die Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende **und Mitarbeitende mit Behinderungen, chronischen oder psychischen Erkrankungen** werden erweitert, um einen erfolgreichen Studien- und Karriereverlauf zu fördern. **Neurodivergente Personen** werden dabei ausdrücklich mitgedacht, etwa durch Maßnahmen, die auf unterschiedliche **Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitungsweisen** eingehen.

Ein besonderes Augenmerk liegt darauf, die Repräsentation und Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Behinderungen zu erhöhen. Durch gezielte Maßnahmen, wie die Schaffung inklusiver Rekrutierungsprozesse und Kompetenzerweiterung der Universitätsgemeinschaft, strebt die BOKU University an, die Zahl von Mitarbeitenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in den kommenden Jahren in allen Bereichen und Karrierestufen sukzessive zu erhöhen.

Das Ziel trägt zur Umsetzung von SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), SDG 4 (Hochwertige Bildung), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) und SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) bei, indem es die **Zugänglichkeit zu Bildung, Gesundheitsangeboten und universitären Räumen** für alle verbessert und inklusive Strukturen schafft – durch umfassende Barrierefreiheit in physischen, digitalen, sozialen und kommunikativen Bereichen.



<sup>6</sup> Die Zielsetzung beruht unter anderem auf nationalen und internationalen rechtlichen Grundlagen und Vorgaben, darunter das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, das Universitätsgesetz 2002, die UN-Behindertenrechtskonvention, die Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.1), die Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung sowie interne Vorgaben wie die Satzung und der Gleichstellungsplan der BOKU University.

### 3. Soziale Inklusion

Das Kernziel **Soziale Inklusion** zielt auf die Förderung von chancengerechten Bildungszugängen und gezielten Unterstützungsmaßnahmen für Personengruppen ab, die sozioökonomisch benachteiligt sind, insbesondere **Studierende, Forschende und Lehrende aus nicht-akademischen Haushalten beziehungsweise Studierende und Mitarbeitende mit Migrationsbiografie und unterschiedlichen Nationalitäten.**<sup>7</sup>

Die BOKU University will die Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung umsetzen, indem sie soziale Aspekte stärker in den Fokus ihrer strategischen Überlegungen rückt. Dies betrifft insbesondere Gruppen, die an der BOKU University bisher unterrepräsentiert sind oder mit erhöhten sozioökonomischen Hürden oder Herausforderungen (z.B. beim Hochschulzugang und in ihren akademischen Laufbahnen) konfrontiert werden. Das Kernziel Soziale Inklusion ist dabei mit den anderen Kernzielen (speziell mit *Accessibility und Inklusion, Generationengerechtigkeit und Zusammenarbeit aller BOKU-Angehörigen und Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und anderen Lebensbereichen*) eng verknüpft.

Ein integrativer Ansatz soll die Chancengerechtigkeit erhöhen und strukturelle Barrieren systematisch abbauen, um eine vielfältigere Universitätsgemeinschaft zu fördern. Dazu zählen die Verankerung sozialer Inklusion in bestehende hochschulpolitische Governance-Strukturen und Maßnahmen, die Integration der sozialen Dimension in strategische Planungen, die Anpassung von Förderungen sowie die Evaluierung diversitätsbezogener Aktivitäten in Bezug auf soziale Gerechtigkeit.

**Soziale Inklusion ist zugleich Voraussetzung für eine nachhaltige gesellschaftliche Transformation**, da ökologische und soziale Krisen nur bewältigt werden können, wenn alle gesellschaftlichen Gruppen daran teilhaben und von den Lösungen profitieren. Die Stärkung sozialer Teilhabe erhöht somit auch die **gesellschaftliche Resilienz gegenüber multiplen Herausforderungen**. Um dies zu erreichen, sollen gezielte Unterstützungsmaßnahmen Studien- und Karriereentscheidungen erleichtern sowie Studien- und Karriereerfolge steigern. Dazu gehören die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen, die Förderung von Lernkompetenzen sowie niederschwellige, transparente Informations- und Beratungsangebote, die Orientierung geben und Barrieren abbauen.

Mit diesem Ziel unterstützt die BOKU University insbesondere SDG 1 (Keine Armut), SDG 4 (Hochwertige Bildung) und SDG 10 (Weniger Ungleichheiten), da soziale Benachteiligung systematisch adressiert und gerechte Teilhabe am Bildungs- und Arbeitsleben ermöglicht wird.



<sup>7</sup> Zahlen hierzu finden sich bei UniData, BOKU Online und bei UHStat1 (Quellenangabe im Anhang)

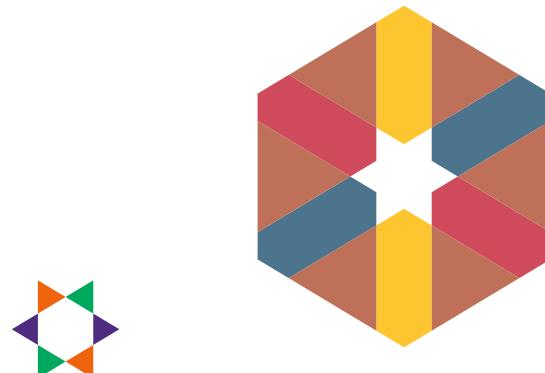
## 4. Generationengerechtigkeit und Zusammenarbeit

Das Kernziel **Generationengerechtigkeit und Zusammenarbeit aller BOKU-Angehörigen** zielt auf den Aufbau einer integrativen Hochschulgemeinschaft, in der alle Universitätsangehörigen – von den Studierenden bis zu den Mitarbeitenden – **unabhängig von Alter oder Karrierestufe** gleichermaßen wertgeschätzt **und entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse** zielgerichtet gefördert und unterstützt werden.

Im Zentrum steht, das **Verständnis für unterschiedliche Lebenslagen** zu stärken und eine **Kultur der intergenerationellen Zusammenarbeit und Gerechtigkeit** zu fördern. Dazu gehört auch, die Zusammenarbeit von wissenschaftlichem und allgemeinem Personal gezielt auszubauen. Studierende sollen in Entscheidungsprozesse aktiv eingebunden werden. Gleichzeitig wird für Mitarbeitende eine diversitäts- und generationenbewusste Personalentwicklung angestrebt. Zur Erreichung dieser Ziele setzt die BOKU University auf den **Abbau von Altersdiskriminierung** und die bewusste Auseinandersetzung mit Altersstereotypen. So entsteht eine respektvolle und kooperative Atmosphäre, die das Zugehörigkeitsgefühl aller stärkt. Sichtbarkeit und langfristige Bindung – insbesondere von Studierenden sowie Jungwissenschaftler\*innen unter Berücksichtigung des akademischen Alters – werden gezielt gefördert.

Darüber hinaus legt die BOKU University Wert auf eine enge Zusammenarbeit zwischen **wissenschaftlichem und allgemeinem Personal sowie Third Space-Mitarbeitenden**, um **Synergien** in Forschung, Lehre und Verwaltung zu nutzen. Durch **transdisziplinäre Teams** und gemeinsame Projekte werden unterschiedliche Kompetenzen gebündelt, was innovative und nachhaltige Lösungen sowie eine dynamische Universitätskultur ermöglicht.

Das Ziel stärkt damit die Umsetzung von SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) sowie SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) durch soziale Resilienz, altersübergreifende Zusammenarbeit und **Verantwortung für zukünftige Generationen**.



## 5. Ethnische Diversität und Rassismuskritik

Das Kernziel **Ethnische Diversität und Rassismuskritik** zielt auf die aktive und kritische Auseinandersetzung mit Ethnozentrismus, auf Rassismuskritik und Transkulturalität ab. Ziel ist es, historische und tradierte Ungleichheiten zu reflektieren, **institutionellem Rassismus** entgegenzuwirken und Menschen mit Migrationsgeschichte sowie unterschiedlichen Nationalitäten strukturell stärker einzubinden.

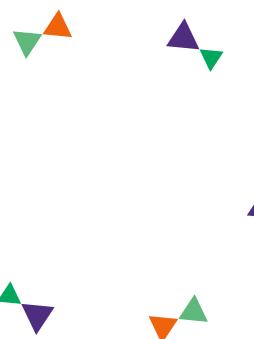
Die BOKU University versteht sich als reflektierte wissenschaftliche Institution, die ihre Rolle in der **Entwicklung und Verbreitung rassistischer Wissensbestände kritisch aufarbeitet** und daraus eine ethisch-moralische Verantwortung für die Gegenwart ableitet. Rassistische Theorien wurden in der Vergangenheit auch an Hochschulen gelehrt, legitimiert und institutionalisiert – mit weitreichenden Folgen für globale Machtverhältnisse und soziale Ausschlüsse. Vor diesem Hintergrund verpflichtet sich die BOKU University zu kontinuierlicher Selbstreflexion sowie zu aktivem Engagement gegen institutionellen Rassismus, Ethnozentrismus und andere Diskriminierungsformen sowie zu klaren Maßnahmen bei Diskriminierungsvorfällen.

In Verbindung mit dem Kernziel *Soziale Inklusion* werden gezielt Studierende sowie Mitarbeitende mit Migrationsbiografie und unterschiedlichen Nationalitäten angesprochen und gestärkt, da diese nach wie vor unterrepräsentiert und von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. Die BOKU University entwickelt und implementiert daher Maßnahmen zur Sensibilisierung/**Awareness für rassistische und diskriminierende Strukturen**, zum Abbau von Barrieren und zur gezielten Unterstützung Betroffener.

Zugleich erkennt die BOKU University an, dass Hochschulen historisch wie gegenwärtig an der Reproduktion von gesellschaftlichen Ausschlüssen mitwirken – auch im Hinblick auf **religiöse Zugehörigkeit oder weltanschauliche Überzeugungen** – und daher Verantwortung übernehmen müssen. Zentral ist dabei der Anspruch einer **fortlaufenden historischen Aufarbeitung**: Die BOKU University stellt sich ihrer Verantwortung, durch institutionelle Mechanismen nicht Teil des Problems zu bleiben, sondern **Wandel aktiv zu gestalten**.

Zudem setzt sich die BOKU University dafür ein, **dekoloniale Perspektiven**<sup>8</sup> in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement stärker zu berücksichtigen. **Globale Machtverhältnisse sowie deren historische Kontinuitäten** sollen kritisch reflektiert, hegemoniale Wissensproduktionen hinterfragt und vielfältige, interdisziplinäre und kontextbezogene Ansätze gefördert werden.

Dieses Ziel trägt zur Umsetzung von SDG 4 (Hochwertige Bildung), SDG 5 (Geschlechtergleichstellung), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten), SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) und SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) bei, da es rassismuskritische Bildungsansätze fördert, plurale Perspektiven sichtbar macht und damit zu institutioneller Gerechtigkeit und einer **demokratischeren**, inklusiveren Gesellschaft beiträgt.



8 Siehe hierzu auch den Guide: Dekolonialisierung an Universitäten und Hochschulen, Denkanstöße zu Handlungsmöglichkeiten und Reflexionen (Verlinkung im Anhang)

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

Das Kernziel **Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und anderen Lebensbereichen** zielt insbesondere auf die Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Pflege- sowie Betreuungsverantwortungen ab – durch flexible Modelle, gezielte Unterstützungsangebote sowie Sensibilisierung für **Care-Verantwortung und Freiwilligenarbeit**. Auf diese Weise soll soziale Gerechtigkeit gestärkt und eine inklusive Hochschulkultur gefördert werden, die unterschiedliche Lebensrealitäten anerkennt und berücksichtigt.

Die BOKU University erkennt an, dass **Sorgearbeit ein grundlegender Bestandteil des menschlichen Zusammenlebens ist und jede\*r im Laufe des Lebens auf Fürsorge angewiesen sein oder selbst Sorgeverantwortung für andere übernehmen kann oder muss**. Angelehnt an Prinzipien der gerechten Verteilung und gesellschaftlichen Anerkennung von Care-Arbeit setzt sich die BOKU University dafür ein, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf sowie Betreuungs- und Pflegeverantwortungen zu fördern und entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Dieses Ziel ist eng mit den anderen Kernzielen (im speziellen dem Ziel *Gleichstellung und Anti-Diskriminierung*, dem Ziel *Integration und Accessibility* und auch dem Ziel *soziale Integration*) verknüpft.

Studierende und Mitarbeitende mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben sollen gezielt unterstützt werden – etwa durch flexible Arbeitszeitmodelle, studienfreundliche Rahmenbedingungen und Unterstützungsangebote, die insbesondere Personen mit Erwerbsverpflichtungen oder Care-Aufgaben entlasten. Auch wenn gesetzlich keine formale Teilzeitoption für das Studium vorgesehen ist, wird an der BOKU University nach pragmatischen Lösungen gesucht, um **mehr Flexibilität** zu ermöglichen.

Besonderes Augenmerk liegt auf der Unterstützung von Personen, die nach einer Auszeit – etwa aufgrund von Karriere, Pflegezeit oder längerer Krankheit – wieder in Studium oder Beruf einsteigen. Zusätzlich werden Sensibilisierungsmaßnahmen und Kompetenzaufbau implementiert, um das Bewusstsein für Carearbeit zu stärken und die **Vielfalt an Lebensrealitäten** innerhalb der Universitätsgemeinschaft sichtbar zu machen. Auch freiwilliges Engagement wird an der BOKU University ausdrücklich anerkannt – durch unterstützende Rahmenbedingungen, die **gesellschaftliches Engagement** berücksichtigen und fördern<sup>9</sup>. Damit verbunden ist das Bekenntnis zu einer **Kultur der Solidarität und des gegenseitigen Respekts**, in der Care-Arbeit nicht als private Angelegenheit, sondern als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden wird.

Indem die Universität Fürsorgearbeit und soziale Teilhabe strukturell stärkt, leistet sie einen Beitrag zur gesellschaftlichen Resilienz, denn **sorgende und solidarische Gemeinschaften sind nicht nur für einen sozial gerechten Umgang mit den Folgen der Klimakrise unerlässlich**, sondern auch für die Bewältigung anderer gesellschaftlicher Herausforderungen. Die BOKU University erkennt daher mit diesem Ziel die substantielle Bedeutung von **Fürsorge sowohl für unsere (Um)Welt als auch für einander** an.

Das Ziel leistet damit einen Beitrag zur Umsetzung von SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), SDG 5 (Geschlechtergleichstellung), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten), SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) und SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele), indem es Care-Arbeit sichtbar macht, strukturell unterstützt und soziale Resilienz im Umgang mit multiplen Krisen fördert – einschließlich des Katastrophenschutzes.

9 im Sinne der BOKU-Betriebsvereinbarung zur Freiwilligenarbeit

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

Die strategischen Kernziele der Diversitätsstrategie der BOKU University greifen ineinander und verstärken einander, indem sie Veränderungen auf Prozess-, Struktur- und Kulturebene bewirken. Die Strategie verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der Diversität nachhaltig in der Universität verankert und gleichzeitig zur Erreichung internationaler Nachhaltigkeitsziele beiträgt. Die BOKU University orientiert sich dabei an nationalen und internationalen Übereinkommen zur Förderung von Diversität, vor allem an den UN-Nachhaltigkeitszielen. Die Diversitätsstrategie der BOKU ist eng mit der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung sowie zentralen internen Richtlinien wie dem BOKU-Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan, der Ethik-Charta, der Strategie zur Internationalisierung der BOKU University und der Nachhaltigkeitsstrategie verknüpft; auch berücksichtigt sie den **EU AI Act**, der ebenfalls den **Schutz von Grundrechten** und die **Vermeidung von Diskriminierung** zum Ziel hat.

Die BOKU University verbindet Diversität mit allen Dimensionen der Nachhaltigkeit und positioniert ihre Strategie gezielt im Kontext der SDGs, um den Beitrag von Hochschulen zur Erreichung globaler Nachhaltigkeitsziele sichtbar zu machen. Die sechs strategischen Kernziele der Diversitätsstrategie lassen sich dabei konkreten SDGs zuordnen:

- *Gleichstellung & Anti-Diskriminierung:* SDG 5 (Geschlechtergleichstellung), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) und SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen)
- *Accessibility & Inklusion:* SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), SDG 4 (Hochwertige Bildung), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) und SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden)
- *Soziale Inklusion:* SDG 1 (Keine Armut), SDG 4 (Hochwertige Bildung) und SDG 10 (Weniger Ungleichheiten)
- *Generationengerechtigkeit:* SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) sowie SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz)
- *Ethische Diversität & Rassismuskritik:* SDG 4 (Hochwertige Bildung), SDG 5 (Geschlechtergleichstellung), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten), SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) und SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele)
- *Vereinbarkeit & Care:* SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), SDG 5 (Geschlechtergleichstellung), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit), SDG 10 (Weniger Ungleichheiten), SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) und SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele). Diese strategische Verknüpfung zeigt, dass Sustainable Diversity nicht nur auf institutionelle Transformation abzielt, sondern zugleich einen aktiven Beitrag zur Umsetzung der UN-Agenda 2030 leistet.

# Partizipative Umsetzung

Die Diversitätsstrategie der BOKU University setzt auf eine nachhaltige und partizipative Umsetzung, um Chancengerechtigkeit und Teilhabe für alle Studierenden und Mitarbeitenden zu fördern. Sie umfasst sieben zentrale Handlungsfelder: **Hochschulmanagement, Studium, Lehre, Forschung, Personal, Internationales und Kommunikation**. Indem sich die Strategie an Handlungsfeldern orientiert richtet sie sich bewusst an alle (potenziellen) Universitätsangehörigen – ohne durch kategorisierende Zuschreibungen bestimmte Gruppen implizit auszuschließen. In allen sieben Handlungsfeldern werden kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, um ein chancengerechtes Studier- und Arbeitsumfeld zu schaffen und bestehende Barrieren abzubauen.

Alle relevanten Akteur\*innen und Stakeholder sollen aktiv in die Strategiegestaltung und -umsetzung eingebunden werden. Durch transparente Entscheidungsstrukturen, kontinuierlichen Austausch und ein offenes Feedbacksystem wird sichergestellt, dass Maßnahmen bedarfsgerecht und wirksam sind. Gleichzeitig trägt diese Einbindung zur Identifikation mit den Zielen der Strategie und deren langfristiger Verankerung in der Hochschulkultur bei. Die BOKU University berücksichtigt damit auch die sozioökologischen Auswirkungen ihrer Entscheidungen und trägt Verantwortung für die Umwelt und zukünftige Generationen.<sup>10</sup>



---

10 Siehe hierzu auch den Punkt Verantwortung und Vorsorge der BOKU-Ethik-Charta

# Umsetzung und Monitoring

Um die strategischen Kernziele der Diversitätsstrategie zu erreichen, werden für jedes Handlungsfeld spezifische, messbare, ausführbare, realistische und terminierte (SMART) Subziele sowie entsprechende Maßnahmen festgelegt. Diese zielen darauf ab, sowohl individuelle als auch strukturelle Veränderungen zu bewirken. Die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele werden anhand festgelegter Indikatoren regelmäßig überprüft. Dieses Monitoring ermöglicht es, die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen der Diversitätsstrategie zu evaluieren sowie gegebenenfalls notwendige Änderungen abzuleiten und Folgemaßnahmen zu entwickeln. Die Diversitätsstrategie wird durch konkrete Maßnahmenpläne mit klaren Verantwortlichkeiten und Zeitrahmen umgesetzt. Dabei wird besonders auf **nachhaltige Prozesse und Strukturen**

geachtet, um langfristige Veränderungen zu erreichen. Transparenz fördert hierbei den Wissenstransfer, indem Erfolge und Herausforderungen offen kommuniziert werden und so **kollektives Lernen** innerhalb der Universitätsgemeinschaft ermöglicht wird.

Die BOKU University verpflichtet sich zu Transparenz und veröffentlicht **Fortschrittsberichte zur Umsetzung der Diversitätsziele**, um kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung zu gewährleisten. Die Ergebnisse werden zielgruppengerecht publiziert. 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.**

# Anhang

## Glossar zur Diversitätsstrategie der BOKU University

### **Accessibility (Barrierefreiheit)**

Zugänglichkeit von physischen, digitalen und sozialen Räumen für alle Menschen, unabhängig von körperlichen, sensorischen oder kognitiven Einschränkungen. Dies umfasst bauliche, technologische und kommunikative Maßnahmen.

### **Anti-Diskriminierung**

Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, sozialem Status, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder weiteren Diversitätsfaktoren.

### **Chancengerechtigkeit**

Ziel, allen Menschen gleiche Möglichkeiten zur Teilhabe an Bildung, beruflichem Aufstieg und gesellschaftlichem Leben zu ermöglichen, unabhängig von individuellen oder strukturellen Barrieren.

### **Dekoloniale Perspektiven**

Ansatz, der historische, tradierte und (neo)koloniale Strukturen sowie globale Machtverhältnisse kritisch hinterfragt und alternative, plurale und kontextgebundene Wissensformen in Forschung, Lehre und Third Mission einbezieht.

### **Diversität**

Vielfalt menschlicher Erfahrungen, Perspektiven und Hintergründe, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Geschlecht, Alter, ethnische und kulturelle Herkunft, Religion, soziale Herkunft, Behinderung und sexuelle Orientierung.

### **Ethnozentrismus**

Weltanschauung, bei der die eigene ethnische oder kulturelle Gruppe als überlegen betrachtet wird, was zur Abwertung und Ausgrenzung anderer Gruppen führen kann.

### **Generationengerechtigkeit**

Ansatz, der darauf abzielt, faire Bedingungen für alle Altersgruppen zu schaffen, Altersdiskriminierung abzubauen und intergenerationalen Dialog zu fördern.

### **Hegemoniale Wissensproduktion**

Bezeichnung für die Vorherrschaft bestimmter Wissensformen und Deutungen, meist von privilegierten Gruppen geprägt, die alternative Wissensbestände entwerten oder ausschließen und so bestehende Macht- und Ungleichheitsverhältnisse reproduzieren.

### **Hochrisiko-KI**

KI-Systeme mit einem hohen Risiko gemäß Artikel 6 des EU AI Acts, die sich potenziell nachteilig auf die Sicherheit der Menschen oder auf ihre Grundrechte auswirken können, aber nicht grundsätzlich verboten sind.

### **Inklusion**

Prozess, der darauf abzielt, allen Menschen – insbesondere benachteiligten oder unterrepräsentierten Gruppen – die gleichberechtigte Teilhabe an Bildung, Arbeit und Gesellschaft zu ermöglichen.

### **Intergenerationelle Gerechtigkeit**

Prinzip, Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen zu übernehmen, indem heutige Entscheidungen in einer Weise getroffen werden, dass sie die Lebens- und Entwicklungsmöglichkeiten kommender Generationen nicht einschränken.

### **Intersektionalität**

Analytischer Ansatz, der die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Diskriminierungsdimensionen – etwa aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zuschreibungen oder der sozialen Klasse – in den Blick nimmt, um Formen von Mehrfachdiskriminierung und ihre strukturelle Ungleichheit sichtbar zu machen.

### **Leaky Pipeline**

Schrittweiser Verlust von qualifizierten Personen – insbesondere Frauen und andere benachteiligte Gruppen – entlang von Bildungs- und Karrierewegen aufgrund struktureller Barrieren und Diskriminierung.

### **Nachhaltige Entwicklung**

Entwicklung, die ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte miteinander verbindet, um langfristige Lösungen für globale Herausforderungen zu schaffen.

### **Rassismuskritik**

Reflexiver Ansatz zur Analyse und aktiven Bekämpfung individueller, institutioneller und struktureller Formen von Rassismus sowie deren historischer und gesellschaftlicher Bedingungen.

### **Resilienz**

Fähigkeit von Individuen, Organisationen oder Gemeinschaften, verschiedene Herausforderungen und Widrigkeiten zu bewältigen, flexibel zu reagieren und sich davon ohne dauerhafte Beeinträchtigungen wieder zu erholen.

### **Soziale Nachhaltigkeit**

Ansatz, der soziale Gerechtigkeit, Menschenrechte und die gerechte Verteilung von Ressourcen in den Mittelpunkt nachhaltiger Entwicklung stellt.

### **Sustainable Diversity**

Strategischer Ansatz der BOKU University, der Diversität langfristig mit Nachhaltigkeit, sozialer Gerechtigkeit und globalen Transformationszielen verknüpft, um strukturelle Veränderungen innerhalb und außerhalb der Universität zu fördern.

### **Systemischer Ansatz**

Ganzheitliche Betrachtung von Zusammenhängen zwischen individuellen, strukturellen und globalen Faktoren.

### **Third Space**

Aufgaben und Funktionen in Universitäten, die die traditionelle Kluft zwischen wissenschaftlichem und allgemeinem Personal überbrücken, beispielsweise die Gestaltung von Lehrplänen, Lerntechnologie oder Forschungsunterstützung.

### **Transkulturalität (Kulturverflechtung)**

Konzept, das das Ineinandergreifen und die wechselseitige Durchdringung kultureller Elemente in einer zunehmend verflochtenen Welt, im Gegensatz zu klar voneinander abgegrenzten Kulturen, erklärt.

## **Quellen**

### **1. Nationale und Internationale Strategien und Richtlinien**

#### **UN-Agenda 2030 und SDGs**

United Nations (UN) – Sustainable Development Goals.

<https://sdgs.un.org/goals>, eingesehen am 19.11.2025

#### **UNFCCC Gender Action Plan (Enhanced Lima Work Programme on Gender)**

United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC).

<https://unfccc.int/gender>, eingesehen am 19.11.2025

#### **Gender Plan of Action der Konvention über biologische Vielfalt (CBD)**

Secretariat of the Convention on Biological Diversity (CBD).

<https://www.cbd.int/gender>, eingesehen am 19.11.2025

#### **EU Green Deal**

Green Deal der Europäischen Union<sup>11</sup>

<https://ec.europa.eu/clima/eu-action/european-green-deal>, eingesehen am 19.11.2025

#### **Horizon Europe – Gender Equality Plans (GEP) & Thematic Requirements**

Europäische Kommission: Vorgaben und Rahmenbedingungen im Rahmen des Forschungsprogramms *Horizon Europe* mit Bezug auf Gender Equality Plans (GEP), insbesondere die fünf verpflichtenden Bausteine.

[https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/GEPs\\_in\\_HE\\_guidelines.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/GEPs_in_HE_guidelines.pdf), eingesehen am 19.11.2025

#### **EU AI Act**

Verordnung der Europäischen Kommission zur Regulierung von Künstlicher Intelligenz.

<https://artificialintelligenceact.eu/>, eingesehen am 19.11.2025

#### **Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen**

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF): Handreichung zur Umsetzung der GEP-Bausteine in Hochschulen.

<https://www.bmwf.f.gv.at/wissenschaft/gud.html>, eingesehen am 19.11.2025

#### **Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung**

**(Österreich)**

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

<https://www.bmwf.f.gv.at/wissenschaft/leitthemen/soziale-dimension.html>, eingesehen am 19.11.2025

---

11 Der Green Deal der Europäischen Union ist eine umfassende Strategie zur Erreichung von Klimaneutralität bis 2050 und integriert soziale sowie ökologische Nachhaltigkeitsziele. Im Kontext der Diversität berücksichtigt er soziale Gerechtigkeit, Geschlechtergleichstellung und faire Übergänge (Just Transition).

### **BVG Nachhaltigkeit**

Bundes-Verfassungsgesetz über Nachhaltigkeit, Tierschutz, umfassenden Umweltschutz, Sicherstellung der Wasser- und Lebensmittelversorgung und Forschung. Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS).

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008504&FassungVom=2025-01-17>, eingesehen am 19.11.2025

### **EPICUR EDI**

EPICUR European University Alliance:

Toolkit zu Equity, Diversity & Inclusion (EDI).

<https://epicur.edu.eu/wp-content/uploads/2023/02/EPICUR-EDI-Toolkit-1.pdf>, eingesehen am 19.11.2025

EDI Fundamentals

<https://epicur.edu.eu/wp-content/uploads/2023/02/EPICUR-EDI-Fundamentals-1.pdf>, eingesehen am 19.11.2025

## **2. Interne Richtlinien und Strategiepapiere der BOKU University**

### **BOKU Gleichstellungsplan**

[https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB\\_2019\\_20/MB17/Gleichstellungsplan\\_20.06.2020.pdf](https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB_2019_20/MB17/Gleichstellungsplan_20.06.2020.pdf), eingesehen am 19.11.2025

### **BOKU Frauenförderungsplan**

[https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/H10220/homepage/Satzung\\_RL/Frauenfoerderungsplan.pdf](https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/H10220/homepage/Satzung_RL/Frauenfoerderungsplan.pdf), eingesehen am 19.11.2025

### **Leistungsvereinbarung 2022-24 und Leistungsvereinbarung 2025-27**

[https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB\\_2021\\_22/MB06/BOKU\\_LV\\_2022-2024\\_abgeschlossen.pdf](https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB_2021_22/MB06/BOKU_LV_2022-2024_abgeschlossen.pdf) und [https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB\\_2024\\_25/MB12/H\\_Universitaet\\_fuer\\_Bodenkultur\\_Wien\\_-\\_Unterschriftenversion.pdf](https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB_2024_25/MB12/H_Universitaet_fuer_Bodenkultur_Wien_-_Unterschriftenversion.pdf), eingesehen am 19.11.2025

### **BOKU Entwicklungsplan 2030**

[https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB\\_2023\\_24/MB07/BOKU\\_EP\\_2030.pdf](https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB_2023_24/MB07/BOKU_EP_2030.pdf), eingesehen am 19.11.2025

### **Strategie zur Internationalisierung der BOKU University**

<https://short.boku.ac.at/int-coop-strategie>, eingesehen am 19.11.2025

### **Ethik-Charta der BOKU University**

[https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/H10220/H10240/ethikplattform/Ethik-Charta/BOKU\\_Ethik\\_Charta.pdf](https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/H10220/H10240/ethikplattform/Ethik-Charta/BOKU_Ethik_Charta.pdf), eingesehen am 19.11.2025 und beschlossen durch Senat und Rektorat am 11. März 2015 und 17. März 2015

### **Zukunft der Universität: Wie fit ist die BOKU für die Große Transformation?**

#### **– Ein Memorandum der BOKU-Ethikplattform**

vom 28. Juni 2022

[https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/H10220/H10240/Memorandum\\_Zukunft\\_der\\_Universitaet\\_26092022.pdf](https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/H10220/H10240/Memorandum_Zukunft_der_Universitaet_26092022.pdf), eingesehen am 19.11.2025

**Betriebsvereinbarung zur Freiwilligenarbeit an der BOKU University**  
im Intranet der BOKU, also nur für Mitarbeitende einsehbar

**Guide: Dekolonialisierung an Universitäten und Hochschulen, Denkanstöße zu Handlungsmöglichkeiten und Reflexionen,**

Oktober 2024

<https://boku.ac.at/agri/entf/dekoloniale-zugaenge-in-der-wissenschaft>,

eingesehen am 19.11.2025

**Orientierungsrahmen: Umgang mit textgenerierenden Künstliche Intelligenz (KI)-Systemen an der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU),**

30.10.2023

<https://boku.ac.at/lehrentwicklung/e-learning-und-didaktik/themen/didaktik/hochschullehre-und-kuenstliche-intelligenz-ki>, eingesehen am

19.11.2025

### **3. Wissenschaftliche Studien und Forschungsberichte**

**Studierendensozialerhebung Österreich**

(für Daten zu sozialen Ungleichheiten und Bildungszugängen), Institut für Höhere Studien (IHS) und Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF).

<https://www.sozialerhebung.at>, eingesehen am 19.11.2025

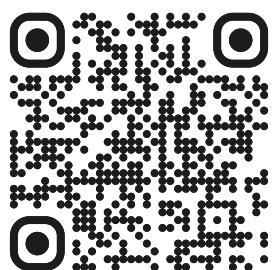
**Berichte zu Diversität und Inklusion im Hochschulbereich**

Österreichische Universitätenkonferenz (uniko) und European University Association (EUA).

Link: [https://uniko.ac.at/themen/gender\\_diversity/](https://uniko.ac.at/themen/gender_diversity/), eingesehen am 19.11.2025

**Roswitha Hofmann (Hrsg.): Diversitätsansätze im österreichischen Hochschulbereich.**

Publikation im Auftrag des BMBWF, mit einem Beitrag der BOKU University zu Awareness Days als Good Practice. Verfügbar über das BMBWF oder als PDF auf Anfrage.



Dieser Link führt Sie zur Seite der Diversitätsstrategie. Dort finden Sie weiterführende Informationen zur Strategie.

Stand November 2025

**Diversitätsstrategie BOKU University**