
In Kraft getreten: 17.11.2025

Richtline zu Diversity, Equity and Inclusion

Version 1.0

Historie der Dokumentversionen

Version	Datum	Autor*in	Freigabe durch	Änderungsgrund / Bemerkung
1.0	06.11.2025	Dagmar Schinnerl (DEK)	Präsidium (Beschluss Sitzung 004/2025, 12.11.2025, TOP 15)	Ersterstellung Einarbeitung Feedback von Präsidium und Abteilung Qualitätsmanagement (Melissa Schimanek, Marc Ernesti)

Inhaltsverzeichnis

Historie der Dokumentversionen.....	2
1 Präambel	3
2 Zielsetzung	3
3 Geltungsbereich	4
4 Maßnahmen	4
4.1 Strukturelle Verankerung	4
4.2 Strategiepapiere, Richtlinien und Leitfäden	5
4.3 Personalmanagement und -entwicklung	6
4.4 Chancengleichheit in Lehre und Forschung	7
4.5 Monitoring und Weiterentwicklung	8
5 Inkrafttreten und Revision.....	8

1 Präambel

Die Anton Bruckner Privatuniversität (ABU) bekennt sich zu einer Kultur der Vielfalt, Chancengleichheit und gegenseitigen Wertschätzung in allen Bereichen von Lehre, Forschung, Kunst und Verwaltung. Diversität wird als Bereicherung und als Voraussetzung für künstlerische Innovation und gesellschaftlichen Fortschritt verstanden. Die ABU hat ihre Strategie für Diversity, Equity & Inclusion (DEI) in den letzten Jahren systematisch entwickelt und implementiert. Diversität, Gleichstellung und Inklusion spiegeln sich in strategischen Zielen, operativen Maßnahmen und dem täglichen universitären Leben wider.

Diese Richtlinie ist Bestandteil des Selbstverständnisses der Universität und wird regelmäßig überprüft und an aktuelle Anforderungen angepasst. Sie wird ergänzt durch eine Diversitätsstrategie, die konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung mit Meilensteinen und Key Performance Indicators (KPIs) beschreibt.

2 Zielsetzung

Das Ziel der Richtlinie zu DEI ist es, eine Kultur der Chancengerechtigkeit und Wertschätzung für Vielfalt zu unterstützen, ein diskriminierungsfreies, respektvolles Lern- und Arbeitsumfeld zu schaffen und nachhaltig zu sichern.

Die vorliegende Richtlinie will eine für alle Beteiligte transparente und faire Orientierung für die folgenden Aspekte bieten:

- Die Universität fördert eine Organisationskultur, in der gesellschaftliche Vielfalt als Bereicherung wahrgenommen und als Leitprinzip in Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung gelebt wird.
- Die Universität gewährleistet, dass niemand aufgrund individueller Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Behinderung, sozialem Status oder aufgrund anderer Diversitätsdimensionen benachteiligt wird und dass alle Universitätsangehörigen eigene Potenziale und Kompetenzen einbringen und entfalten können.
- Die Universität bekennt sich zu Offenheit und Unterstützung für die Vielfalt an tradierten wie neuen kultur- und musikbezogenen Ausdrucksformen und Lebensrealitäten.
- Alle Universitätsangehörigen tragen dazu bei, individuelle und institutionelle Diskriminierung zu verhindern, die gleichberechtigte Teilhabe aller Mitglieder der Organisation zu fördern und Strukturen für echte Diversität zu etablieren.

- Die Universitätsangehörigen sind sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in Bezug auf DEI bewusst und sind in der Lage, normative Kulturbegriffe in ihrem unmittelbaren Umfeld und in der Gesellschaft kritisch zu reflektieren.

3 Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Universitätsangehörigen – Studierende, das künstlerische und wissenschaftliche Personal sowie das administrative Personal. Externe Partner*innen und Gäste werden angehalten, die in der Richtlinie formulierten Grundsätze ebenfalls zu respektieren.

4 Maßnahmen

4.1 Strukturelle Verankerung

- Die gesamte Universitätsleitung berücksichtigt DEI-Themen in ihren Aufgabenbereichen. Zur gezielten Förderung von DEI werden darüber hinaus einzelne Mitglieder von Rektorat und Präsidium beauftragt:
 - Der*Die Vizerektor*in für Kunst und Lehre verantwortet im Rektorat den Aufgabenbereich Gender & Diversity.
 - Der*Die Studiendekan*in für künstlerisch-pädagogische und künstlerisch-wissenschaftliche Studien ist Genderbeauftragte des Präsidiums.

Die Aufteilung der Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche wird in Absprache innerhalb des Präsidiums festgelegt. Der*Die Vizerektor*in und der*die Studiendekan*in arbeiten dazu einen gemeinsamen Vorschlag für das Präsidium aus.

- DEI-Initiativen erfordern neben der persönlichen Bereitschaft möglichst aller Universitätsangehöriger verstärkte Servicierung durch die Universität. Deshalb ist in der Abteilung Qualitätsmanagement die Stelle des Referenten*der Referent*in für Gleichstellung, Gender und Diversität verankert. Er*Sie ist für die strategische Umsetzung und Weiterentwicklung von Gleichstellungs- und Diversitätszielen zuständig. Er*Sie verantwortet systematisches Diversity-Management inklusive Bedarfs- und Bestandsanalysen sowie regelmäßige Evaluationen. Sein*Ihr Fokus liegt auf der nachhaltigen Förderung von Chancengerechtigkeit und Inklusion an der ABU. Durch die Entwicklung von Maßnahmen, Netzwerken und Sensibilisierungsformaten trägt er*sie dazu bei, ein vielfältiges, respektvolles und kreatives Umfeld für Studium, Lehre und künstlerisches Arbeiten zu gestalten.
- Die ABU bekennt sich dazu, Barrierefreiheit im physischen und digitalen Raum sicherzustellen. Die*der Leiter*in der Abteilung Qualitätsmanagement hat die Funktion des*der „Beauftragten für Menschen mit Behinderung“ inne und berät und informiert

Studierende und Mitarbeiter*innen mit Behinderung. Außerdem wirkt sie*er an der Verbesserung von Maßnahmen zur Barrierefreiheit mit, auch in Koordination mit den anderen (Musik-)Universitäten in Österreich.

- Die Arbeitsgruppe für Diversity, Equity & Inclusion (AG DEI) setzt sich aus Vertreter*innen aus dem wissenschaftlichen, dem künstlerischen und dem künstlerisch-pädagogischen Bereich sowie der Studierendenvertretung, dem*der Studiendekanin und dem*der Vizerektorin für Kunst und Lehre zusammen. Die AG DEI wird von dem Referenten*der Referentin für Gleichstellung, Gender und Diversität konsultiert, insbesondere bei der Entwicklung neuer Maßnahmen, Leitfäden und Fortbildungsangebote.

4.2 Strategiepapiere, Richtlinien und Leitfäden

- In der Diversitätsstrategie werden Zielsetzungen, Maßnahmen sowie deren Monitoring und Handlungsfelder festgelegt, um Vielfalt, Gleichstellung und Anti-Diskriminierung innerhalb der Universität zu fördern und strukturelle Barrieren abzubauen.
- Die Diversitäts-Dimensionen werden in Strategiepapieren wie z.B. Entwicklungsplan, Jahresbericht, Qualitätshandbuch etc. konsequent berücksichtigt und zu verankert.
- DEI werden im Leitbild, den Strategischen Zielen, in Richtlinien, internen Standards, Gremien und der betrieblichen Praxis gestärkt und für alle Universitätsangehörigen transparent nachvollziehbar kommuniziert.
- Im Gender Equality Plan (GEP) bekennt sich die ABU zur Gleichstellung aller Geschlechter und setzt Maßnahmen, die darauf abzielen, geschlechtsspezifische Ungleichgewichte und Ungleichheiten zu verringern. Der GEP richtet sich an die gesamte Organisation, spricht alle Universitätsangehörigen an und umfasst als systematisches und strategisches Instrument spezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter an der ABU. Außerdem sieht er regelmäßiges Monitoring vor und dient als Instrument zur Förderung von Reflexion und kontinuierlicher Weiterentwicklung der Universität sowie zur Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und Studierenden. Die Evaluierung und Adaptierung des GEP erfolgt in 4-Jahres-Zyklen.
- Die ABU beschränkt sich nicht auf einen binären Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter, sondern verfolgt das erklärte Ziel, sicherzustellen, dass Frauen, Männer, trans*, inter*, nicht-binäre Menschen und die gesamte Vielfalt an Geschlechteridentitäten gleichermaßen berücksichtigt werden.
- Im Code of Conduct sind die Leitprinzipien der ABU festgehalten. Die ABU versteht sich als Gemeinschaft all ihrer Angehöriger, die von gegenseitigem Respekt, Offenheit und Verantwortung getragen wird. Die Leitprinzipien formulieren zentrale Haltungen und Werte, die das tägliche Miteinander prägen. Damit diese Grundsätze nicht bloße Theorie bleiben, verpflichten sich alle Angehörigen der Universität dazu, sie regelmäßig zu reflektieren und im Alltag aktiv zu leben.
- Jegliche Form von Diskriminierung – insbesondere aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung – ist gesetzeswidrig und wird nicht

toleriert. Nähere Bestimmungen dazu sind in der Compliance-Richtlinie festgelegt. Die ABU bekennt sich darin zu Gleichstellung, Gleichbehandlung und zur Förderung respektvollen Miteinanders.

- Mobbing, Belästigung und Diskriminierung werden an der ABU nicht geduldet. Die Richtlinie zum Umgang mit Mobbing, Belästigung und Diskriminierung dient als Ratgeber zur Behandlung von Anlassfällen und soll zur Sensibilisierung beitragen und damit die Entstehung von Anlassfällen verhüten. Sie richtet sich an alle Studierenden und Mitarbeitenden ebenso wie Gäste.
- Die ABU bekennt sich zur Notwendigkeit der Auseinandersetzung aller Universitätsangehörigen mit dem Thema Nähe-Distanz, insbesondere im Kontext von Einzel- und Kleingruppen-Settings. Im Leitfaden „Wie viel Nähe darf sein“ erhalten Lehrende wie Studierende Orientierung und Handlungsempfehlungen für den Umgang mit professioneller Nähe und Distanz in Lehre und Forschung zur Stärkung des respektvollen und achtsamen Umgangs miteinander.
- Sprachliche Gleichstellung:
 - In der Corporate Wording Richtlinie ist die sprachliche Gleichstellung definiert.
 - Der Sprachleitfaden zum Umgang mit diversitäts- und geschlechtersensibler Sprache legt dar, wie die Umsetzung sprachlicher Gleichstellung gelingen kann.
 - Die verpflichtende Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Abschlussarbeiten ist in einem Leitfaden für jeweils Deutsch und Englisch geregelt. Die „Gender-Klausel“, dass ein Geschlecht „mitgemeint“ ist, ist in Abschlussarbeiten nicht zulässig.
- Die ABU ist Mitglied des Netzwerks „Familie in der Hochschule“, setzt damit ein bewusstes Zeichen zur Familienorientierung und verpflichtet sich den in der Charta festgeschriebenen Zielen für eine familiengerechte Hochschule. Sie berücksichtigt die vielfältigen Lebensentwürfe aller Universitätsangehöriger unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und kulturellem Hintergrund.

4.3 Personalmanagement und -entwicklung

- Mit diversitätssensiblen Recruiting-Richtlinien und gezielten Maßnahmen, insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen, strebt die ABU eine vielfältige, sozial repräsentative Personalstruktur an. Deshalb werden in Ausschreibungen alle Menschen in all ihrer Unterschiedlichkeit angesprochen.
- Regelmäßig durchgeführte DEI-Fortbildungsangebote tragen zur Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden bei, diese umfassen:
 - Verpflichtende Sensibilisierungs- und Diversity-spezifische Schulungen für neue Mitarbeitende im Rahmen des Onboardings.

- Regelmäßige Awareness-Schulungen zu DEI-Themen (z.B. Nähe & Distanz, Antidiskriminierung, gendersensible Didaktik) für alle Mitarbeitenden und Studierenden.
- Zielgerichtete Karriere- und Mentoringprogramme fördern die Teilhabe-Bereitschaft in Gremien und Leitungspositionen insbesondere unterrepräsentierter Gruppen.
- Die verpflichtende Schulung von Personalverantwortlichen und Kommissionsmitgliedern in Auswahl- und Berufungsverfahren erhöht die Sensibilisierung hinsichtlich der Diversitäts-Dimensionen (z.B. Bias-Sensibilisierungstraining).
- Die ABU ermöglicht Mitarbeitenden unterschiedlicher Hierarchieebenen die Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen und universitätsübergreifenden Arbeitsgruppen, wie z.B. Vernetzungstreffen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (HSK), AG Gleichbehandlung (ÖPUK) etc. Dies soll neben wertvoller Netzwerkarbeit zum Ausbau der DEI-Expertise an der ABU beitragen.
- Die ABU stellt allen Mitarbeitenden Informationen über Rahmenbedingungen der Gremienarbeit (Aufgaben, Zuständigkeiten, Häufigkeit, Dauer und Umfang von Sitzungen etc.) zur Verfügung. Dies soll die Teilhabe-Bereitschaft der Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, universitärer Statusgruppe etc. zur Gremienarbeit erhöhen.

4.4 Chancengleichheit in Lehre und Forschung

- In Lehre und Forschung (Studiengängen, Lehrformaten, Forschungsprojekten, künstlerischen Projekten etc.) werden Aspekte aus DEI berücksichtigt. Sie soll die Sensibilisierung angehender Künstler*innen, Pädagog*innen und Forscher*innen für DEI-Themen gewährleisten und eine inklusive Grundhaltung ebenso fördern wie Reflexionsfähigkeit und die Auseinandersetzung mit eigenen unbewussten Vorurteilen (Bias-Sensibilisierung).
- Diversitätskompetenz wird als fester Bestandteil der Curricula verstanden. Das 2025 akkreditierte Masterstudium „Musikvermittlung-Musik im Kontext“ setzt diesbezüglich Standards, die in allen weiteren Curriculumsentwicklungs- und -überarbeitungsprozessen zu übernehmen und weiterzuführen sind.
- Die ABU bekennt sich zur Reduzierung von Ausschlussmechanismen in Zulassungsverfahren, Studium und Studienabschluss: Bewerber*innen, Studierende und Mitarbeiter*innen werden beim sog. Nachteilsausgleich, zum Beispiel bei der Notwendigkeit alternativer Prüfungsmethoden, in Bewerbungs-, Entfristungs- und Habilitationsverfahren aktiv unterstützt.
- Die ABU bekennt sich zu Forschungstätigkeiten und künstlerischen Projekten, die DEI explizit adressieren. Bei internen Ausschreibungen und der Vergabe interner Förderungen (etwa b-grants) werden DEI als Kriterium berücksichtigt.
- Die ABU anerkennt wissenschaftliche Leistungen und vergibt auch Preise für Masterarbeiten mit DEI-Thematik.

- Die ABU ermöglicht regelmäßige Veranstaltungen, öffentliche Symposien und Diskussionsrunden, die zur intensiven Auseinandersetzung der teilnehmenden Universitätsangehörigen und Gäste mit DEI-Themen beitragen.
- Unterstützungsangebote für Studierende:
 - Durch Peer-to-Peer-Angebote erfahren Studierende, insbesondere neue und internationale Studierende Unterstützung im Studium.
 - Mitarbeitende aus Lehre und Verwaltung unterstützen Studierende in herausfordernden Situationen als Vertrauenspersonen in geschütztem Rahmen. Sie ersetzen keine rechtliche Beratung und sind keine offizielle Beschwerdeinstanz, sondern sind als niederschwellige Anlaufstelle zu verstehen, die im Bedarfsfall beraten und je nach Themenstellung auch an interne oder externe Stellen weiterverweisen können.
 - Studierende mit Behinderung werden aktiv unterstützt, unter anderem durch Hilfe bei der Bereitstellung nötiger Ressourcen und Erstellen eines persönlichen Lernplans durch die*den Beauftragte*n für Menschen mit Behinderung.
- In individuellen Beratungsgesprächen zum Thema „Umsetzung barrierefreie Lehre“ werden Mitarbeitende durch die*den Beauftragte*n für Menschen mit Behinderung unterstützt.

4.5 Monitoring und Weiterentwicklung

- Die ABU (Abteilung Qualitätsmanagement) erhebt DEI-Daten und überprüft DEI-Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin.
- Die Universitätsleitung, das Qualitätsteam und Gremien werden seitens der Abteilung Qualitätsmanagement über Monitoring-Ergebnisse informiert.
- Ausgehend von Monitoring-Ergebnissen werden zukunftsorientierte Anpassungen bestehender DEI-Maßnahmen sowie neue DEI-Maßnahmen gesetzt. Dabei werden alle Diversitäts-Dimensionen und diverse Lebensrealitäten ebenso berücksichtigt wie gesellschaftliche Entwicklungen und die Förderung von Innovation durch Vielfalt.
- Die Richtlinie zum Umgang mit Mobbing, Belästigung und Diskriminierung regelt das Vorgehen bei formellen Beschwerden; niederschwellige Anregungen, Verbesserungsvorschläge oder Kritik bearbeitet die fachlich zuständige Stelle in der Abteilung Qualitätsmanagement.

5 Inkrafttreten und Revision

Die vorliegende Richtlinie tritt mit 17.11.2025 in Kraft und wird spätestens im Dezember 2027 einer Überprüfung unterzogen.