



CORPORATE GOVERNANCE

BERICHT 2024

Universität für Bodenkultur Wien

Inhalt

1.	Einleitung.....	2
2.	Bekenntnis zum Kodex.....	2
3.	Bekanntgabe der Abweichungen	2
4.	Zusammensetzung der Organe und Organbezüge sowie Angaben zur Arbeitsweise der Organe ...	3
a.	Zusammensetzung des Rektorats	3
b.	Arbeitsweise des Rektorats.....	3
c.	Mandate in Überwachungsorganen anderer Unternehmen	4
d.	Vergütungen des Rektorats	4
e.	Mitglieder des Universitätsrats.....	5
f.	Arbeitsweise des Universitätsrats	5
g.	Vergütungen des Universitätsrats.....	5
5.	Angaben zu Maßnahmen zur Förderung von Frauen	6
6.	Angaben über die externe Evaluierung	10

**Corporate Governance Bericht gemäß B-PCGK
der Universität für Bodenkultur Wien
Geschäftsjahr 2024**

1. Einleitung

Der Bundes Public Corporate Governance Kodex 2017 (B-PCGK 2017) ist ein Ordnungsrahmen für staats-eigene und staatsnahe Unternehmen. Er hält die Grundsätze guter Unternehmensführung und transpa-renter, fairer Beteiligungsführung fest und sieht Maßnahmen zur Sicherung transparenter und fairer Ge-schäftstätigkeit vor. Rechtlich stellen die Regelungen des Kodex eine Selbstbindung des Bundes dar.

Da im Bundes-Verfassungsgesetz die Autonomie und Weisungsfreiheit der Universitäten normiert ist, kommt der B-PCGK für Universitäten nicht unmittelbar zur Anwendung, auch ein Weisungsrecht des zu-ständigen Bundesministeriums besteht demgemäß nicht. Es ist somit nur ein beschränkter staatlicher Einfluss auf die Universitäten gegeben, was diese von den staatseigenen und staatsnahen Unternehmen unterscheidet.

Die Anwendung der zentralen Zielsetzungen des Bundes-Kodex sowie die Kodex-Berichterstattung wur-den jedoch zwischen dem zuständigen Ministerium (in 2024: BMBWF) und den Universitäten vertraglich im Rahmen der Leistungsvereinbarung gemäß § 13 UG 2002 festgelegt.

2. Bekenntnis zum Kodex

Die Universität für Bodenkultur Wien erklärt, dass ihre Leitungsorgane, sohin das Rektorat, der Universi-tätsrat und der Senat, bei der Ausübung ihrer Funktionen die Grundsätze des Bundes Public Corporate Governance Kodex 2017 (B-PCGK 2017) beachten.

3. Bekanntgabe der Abweichungen

Der aktuelle Bundes-Kodex ist auf der [Homepage des Bundeskanzleramts der Republik Österreich](#) veröf-fentlicht. Der jährliche Corporate Governance Bericht ist auf der Homepage der Universität öffentlich zu-gänglich.

Bei den folgenden Bestimmungen waren im Rechnungsjahr 2024 begründete Abweichungen zum B-PCGK 2017 bei der Universität für Bodenkultur Wien, als juristische Personen des öffentlichen Rechts gemäß UG 2002, gegeben. Nachfolgend werden exemplarisch universitäre Sonderbestimmungen, sowie die Ab-weichungen zum Kodex taxativ angeführt:

a.)		b.)
Regel-Nr., Reihung nach Kodex-Kapitel	Art und Weise der Abweichung	Darlegung der Gründe für die Abweichung
9.3.2. C-Regel	Teilweise anwendbar Keine vorzeitige Ausschreibung von Vizerek-tor*innen. Diese sind vom Universitätsrat auf Vorschlag des/der Rektor*in und nach Anhörung des Senats für eine	Für Universitäten ist § 21 (1) Z 1 UG zwingend anzuwen-den

	Funktionsperiode zu wählen, die jener des/der Rektor*in entspricht	
14.	Diverse Regelungen iZm dem UGB	Für das Rechnungswesen ist gemäß § 16 UG der erste Abschnitt des dritten Buches (§§ 189-216) des Unternehmensgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Für Universitäten gelten sondergesetzliche Bestimmungen sowie die Univ. RechnungsabschlussVO aufgrund von § 16 Abs 2 UG. Der Anhang zum Jahresabschluss der Universität für Bodenkultur wird entsprechend der maßgeblichen RechnungsabschlussVO (vgl. hierzu insbesondere § 11 RechnungsabschlussVO) gestaltet.

4. Zusammensetzung der Organe und Organbezüge sowie Angaben zur Arbeitsweise der Organe

a. Zusammensetzung des Rektorats

Die Geschäftsleitung der Universität besteht aus dem Rektorat. Dem Rektorat unterstehen alle Einrichtungen der Universität. Das Rektorat besteht aus einer Rektorin und vier Vizerektor*innen.

Funktionsperiode Rektorat 01.02.2022 – 31.01.2026

Name/Vorname	Geburtsjahr	Datum der Erstbestellung	Ende der laufenden Funktionsperiode	Funktion im Rektorat
Schulev-Steindl Eva	1959	01.02.2022	31.01.2026	Rektorin
Damyanovic Doris	1969	01.04.2023	31.01.2026	Vizerektorin
Obinger Christian	1962	01.02.2018	31.01.2026	Vizerektor
Mannsberger Gerhard	1961	01.02.2018	31.01.2026	Vizerektor
Sikora-Wentenschuh Nora	1981	01.07.2020	31.01.2026	Vizerektorin

b. Arbeitsweise des Rektorats

Die gesetzlichen Aufgaben des Rektorats sind in § 22 des Universitätsgesetzes 2002 (in weiterer Folge UG) geregelt, die gesetzlichen Aufgaben der Rektorin finden sich in § 23 UG. Aufgaben des Rektorats, zu denen eine Zustimmung des Universitätsrats eingeholt werden muss, sind in § 21 UG geregelt.

In ihrer Sorgfaltspflicht beachten die Organe der Universität für Bodenkultur Wien die Grundsätze der Rechtmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit sowie Sparsamkeit. Das Rektorat sorgt dabei für ein angemessenes Risikomanagement und -controlling, eine angemessene Korruptionsprävention, sowie für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der universitätsinternen Richtlinien.

b.1. Kompetenzverteilung zwischen den Mitgliedern des Rektorates:

Die Kompetenzverteilung ist in der Geschäftsordnung des Rektorates inkl. Stellvertreterregelung festgelegt. Diese regelt auch die Aufgabenbereiche und Zeichnungsbefugnisse des Rektorats.

b.2. Zusammenarbeit zwischen den Rektoratsmitgliedern:

Es werden wöchentliche Rektoratssitzungen mit in die Tagesordnung eingebrachten Berichten aus den Zuständigkeitsbereichen sowie Sitzungen zu Sonder-/Schwerpunkthemen abgehalten. Beschlussfassungen erfolgen gemäß Geschäftsordnung des Rektorats. Weiters werden jährlich bis zu zwei mehrtägige sowie nach Bedarf eintägige Rektoratsklausuren abgehalten.

b.3. Zusammenarbeit zwischen Rektorat und Universitätsrat:

Es finden mindestens vier gemeinsame Sitzungen/Jahr sowie nach Bedarf gemeinsame Klausuren statt. Beschlussfassungen erfolgen gemäß der Geschäftsordnung von Rektorat bzw. Universitätsrat. Die Rektorin und der Vorsitzende des Universitätsrates tauschen sich bei regelmäßigen Jour fixen aus. Bei Bedarf

informiert die Rektorin den Universitätsratsvorsitzenden zwischen den Sitzungen / Jour fixen. Der Universitätsrat schließt mit dem Rektorat jährlich eine Zielvereinbarung ab.

b.4. Zusammenarbeit zwischen Rektorat und Senat:

Vor jeder Senatssitzung gibt es eine Vorbereitungssitzung des Rektorats mit dem Senatsvorsitz. Nach Bedarf gibt es sodann in der folgenden Senatssitzung einen Tagesordnungspunkt „Bericht des Rektorates“. Weiters werden je nach Bedarf eigene TOP für Sonderthemen im Senat gestaltet. Zusätzlich und nach Bedarf hat der Senatsvorsitz bei den wöchentlichen Rektoratssitzungen einen eigenen Tagesordnungspunkt.

c. Mandate in Überwachungsorganen anderer Unternehmen

Unternehmen mit Beteiligung der Universität für Bodenkultur Wien (Mandat auf Grund des Gesellschaftervertrages und der Geschäftseinteilung):

Name/Vorname	Unternehmen	Funktion	Vergütung
Schulev-Steindl Eva	Wasserbaulabor GmbH	Eigentümerversprecherin ab 01.02.2022	keine
Obinger Christian	ACIB GmbH	Aufsichtsrat/Eigentümerversprecher	keine
Sikora-Wentenschuh Nora	FFOQSI GmbH	Aufsichtsrätin/Eigentümerversprecherin	keine
Mannsberger Gerhard	Bioenergy 2020+ GmbH	Aufsichtsrat/Eigentümerversprecher	keine
Mannsberger Gerhard	Wood K+ GmbH	Aufsichtsrat/Eigentümerversprecher	keine
Mannsberger Gerhard	Wassercluster Lunz	Aufsichtsrat/Eigentümerversprecher	keine

Unternehmen ohne Beteiligung der Universität für Bodenkultur Wien (mit Zustimmung der Rektorin und des Universitätsrates):

Name/Vorname	Unternehmen	Funktion	Vergütung
Obinger Christian	FWF	Mitglied der Delegiertenversammlung	keine
Mannsberger Gerhard	Österr. Bundesforste AG	Aufsichtsratsvorsitzender	siehe ÖBf-AG Corp. Gov. Bericht
Mannsberger Gerhard	Österreichischen Biomasseverbands (ÖBMV)	Mitglied im Vorstand	keine

d. Vergütungen des Rektorats

Die Zustimmung zur Offenlegung der Gehälter wurde von den Mitgliedern des Rektorats erteilt.

Für die Tätigkeit des Rektorats im Rechnungsjahr 2024 betrugen die Vergütungen wie folgt:

Name/Vorname	Funktion im Rektorat	BG* als Rektorsmitglied	Erfolgsunabhängige Vergütung in EUR ohne DGB**	Erfolgsabhängige Vergütung in EUR ohne DGB
Schulev-Steindl Eva	Rektorin	100%	257.418,04	47.146,00
Mannsberger Gerhard	Vize-Rektor für Personal, Organisation und Digitalisierung	100%	205.622,08	27.483,98
Damyantovic Doris	Vize-Rektorin für Lehre, Weiterbildung und Studierende	95%	190.784,12	19.586,25

Obinger Christian	Vizektor für Forschung und Innovation	95%	190.668,02	25.083,05
Sikora-Wentenschuh Nora	Vizektorin für Finanzen und Infrastruktur	100%	200.083,84	27.483,98

* BG: Beschäftigungsausmaß / **DBG: Dienstgeberbeiträge

Es wurden keine Aufwandsentschädigungen ausgezahlt. Die variable Vergütung für die Mitglieder des Rektorats ist im jeweiligen Arbeitsvertrag geregelt und wird abhängig vom Zielerreichungsgrad der mit dem Universitätsrat gesondert abzuschließenden jährlichen Zielvereinbarung ausgezahlt. Die Ziele werden jährlich zwischen dem jeweiligen Rektoratsmitglied und dem Universitätsrat vereinbart und orientieren sich an den Zielen der Leistungsvereinbarung. Für vertragliche Altersversorgung wendet die Universität für Bodenkultur Wien 10 % der Bruttogehaltssumme auf.

Eine Organhaftpflichtversicherung besteht für alle Rektoratsmitglieder.

e. Mitglieder des Universitätsrats

Der Universitätsrat bildet das Aufsichtsorgan der Universität und besteht aus sieben Mitgliedern.

Name/Vorname	Geburtsjahr	Datum der Erstbestellung	Endes der laufenden Funktionsperiode	Funktion im Universitätsrat
Plank Josef	1958	01.03.2023	29.02.2028	Vorsitzender
Januskovecz Andreas	1964	01.03.2023	29.02.2028	Stellv. Vorsitzender
Klauser Edith	1973	01.03.2023	29.02.2028	Mitglied
Krömer Michaela	1983	01.03.2023	29.02.2028	Mitglied
Rogenhofer Katharina	1994	01.03.2023	29.02.2028	Mitglied
Sünkel Hans	1948	10.03.2023	29.02.2028	Mitglied
Zint Michaela	1965	01.03.2023	29.02.2028	Mitglied

f. Arbeitsweise des Universitätsrats

Der Universitätsrat hält vier Sitzungen im Rechnungsjahr ab.

Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind die Genehmigungen der gesetzlich vorgeschriebenen Dokumente, Zielvereinbarungen mit dem Rektorat, Beschlussfassungen, Aufsicht und Unterstützung des Rektorates.

Alle Mitglieder des Universitätsrats haben an mehr als der Hälfte der Sitzungen teilgenommen.

g. Vergütungen des Universitätsrats

Die Obergrenzen der Vergütungen der Universitätsräte werden in der Universitätsräte-Vergütungsverordnung geregelt. Für die Offenlegung der Vergütung von Mitgliedern des Universitätsrats wurde die Zustimmung der Betroffenen eingeholt.

Name/Vorname	Geburtsjahr	Vergütung p.a. in EUR	Funktion im Universitätsrat
Plank Josef	1958	14.400,00	Vorsitz (seit 10.03.2023)
Januskovecz Andreas	1964	11.520,00	Stv. (seit 10.03.2023)
Klauser Edith	1973	9.600,00	Mitglied (seit 01.03.2023)
Krömer Michaela	1983	9.600,00	Mitglied (seit 01.03.2023)
Rogenhofer Katharina	1994	9.600,00	Mitglied (seit 01.03.2023)
Sünkel Hans	1948	9.600,00	Mitglied (seit 10.03.2023)
Zint Michaela	1965	9.600,00	Mitglied (seit 01.03.2023)

Für die Tätigkeit des Universitätsrats im Rechnungsjahr 2024 betrugen die Gesamtbezüge EUR 76.284,30. Davon entfallen EUR 2.364,30 auf Aufwandsentschädigungen. Für die Sitzungen gibt es keine weiteren Zahlungen.

5. Angaben zu Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Im Zusammenhang mit dem Frauenanteil in Kollegialorganen an der Universität für Bodenkultur Wien / BOKU University wird auf die relevante gesetzliche Grundlage (§ 20a UG Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen) hingewiesen. Gemäß dieser Vorschrift muss jedes Kollegialorgan mindestens zu 50 % aus Frauen bestehen. Bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern wird die Berechnung so vorgenommen, dass die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied reduziert wird und der erforderliche Frauenanteil aus dieser reduzierten Anzahl ermittelt wird. Für die Zusammensetzung des Senats muss die Erstellung der Kandidat*innenliste als Teil der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter der Gruppen gemäß § 25 Abs 4 Z 1, 2 und 3 sicherstellen, dass mindestens 50 % der Frauen auf wählbaren Positionen platziert sind. Diese Regelung gilt auch für die zu wählenden Ersatzmitglieder.

An der BOKU sind drei der fünf Rektoratsmitglieder Frauen (Anteil 60 %). Der Universitätsrat weist mit vier weiblichen und drei männlichen Mitgliedern nach Kopffzahlen einen Frauenanteil von 57 % auf. Weitere an der BOKU eingerichtete Kollegialorgane wie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Ethikkommission weisen mit 69,57 % wie auch in den letzten Jahren einen deutlich über der geforderten Frauenquote von 50 % liegenden Gesamtanteil an Frauen auf. Im Jahr 2024 waren sieben Berufungskommissionen tätig. Alle erfüllten die Frauenquote von mindestens 50 % rechnerisch, sechs Kommission konnten die Frauenquote von mindestens 50 % auch in Kopffzahlen erreichen. Der Frauenanteil aller Berufungskommissionen zusammengezählt stieg nach einem Tiefpunkt von 2023 (48,15 %) wieder kräftig auf 58,73 % an.

Nachfolgend werden die Frauenquoten in Kollegialorganen sowie in den leitenden Funktionen an der BOKU dargestellt:

Frauenquote in Kollegialorganen

Monitoring-Kategorie	Kopffzahlen			Anteile in %		Frauenquoten-Erfüllungsgrad	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Organe mit erfüllter Quote	Organe gesamt
Universitätsrat	4	3	7	57,14	42,86	1	1
Habilitationskommissionen	41	39	80	51,25	48,75	16	16
Berufungskommissionen	37	26	63	58,73	41,27	7	7
Curricularkommissionen	65	89	154	42,21	57,79	6	10
sonstige Kollegialorgane	16	7	23	69,57	30,43	2	2
Vorsitzende/r des Universitätsrats	0	1	1		100	-	-
Mitglieder des Universitätsrats	4	2	6	66,67	33,33	-	-
Rektorat	3	2	5	60	40	1	1
Rektor/in	1	0	1	100		-	-
Vizekanzler/inn/en	2	2	4	50	50	-	-
Senat	8	10	18	44,44	55,56	0	1
Vorsitzende/r des Senats	0	1	1		100	-	-

Quelle: Wissensbilanz 2024 der Universität für Bodenkultur, Kennzahl 1.A.3 Frauenquote in Kollegialorganen

Mitarbeiter*innenzahlen pro Kopf Frauen/Männer gesamt

	Frauen	Männer	Gesamt	Vergleich 2023
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	1 016	1 238	2 254	53
Professorinnen und Professoren	28	82	110	0
Äquivalente zu Professorinnen und Professoren	29	67	96	-6
Dozentinnen und Dozenten	8	30	38	-6
Assoziierte Professorinnen und Professoren (KV)	12	25	37	1
Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren (KV) (UG-Karrierepfad)	9	12	21	-1
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	960	1 089	2 049	59
darunter Universitätsassistentinnen und -assistenten (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs 3 UG	2	3	5	2
darunter über F & E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	514	577	1 091	31
Allgemeines Personal	478	349	827	17
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	82	54	136	-2
Gesamt	1 492	1 586	3 078	70

Quelle: Wissensbilanz 2024 der Universität für Bodenkultur, Kennzahl 1.A.1 Personal

Frauenquote in leitenden Funktionen

Datenstichtag 01.01.2024	Kopfzahlen			Frauen/Männeranteil		
Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Rektorin	1	0	1	100 %	0 %	100 %
Vizekanzler/in	2	2	4	50 %	50 %	100 %
Vorsitzender des Senats	0	1	1	0 %	100 %	100 %
Organ für studienrechtliche Angelegenheiten	0	1	1	0 %	100 %	100 %
Departmentleiter*innen	4	11	15	27 %	73 %	100 %
Servicestellenleiter*innen	9	6	15	60 %	40 %	100 %

Der Frauenanteil am Gesamtpersonalstand liegt bei 48,47 % und erhöhte sich im Vergleich zu den Vorjahren kontinuierlich (2023: 48,0 %, 2022: 47,68 %, 2021: 46,5 %, 2020: 46,3 %, 2019: 45,7 %; Quelle: Wissensbilanzen). Im wissenschaftlichen Bereich stieg der Frauenanteil auf 45,10 % (2023: 44,70 %, 2022: 43,70 %, 2021: 42 %, 2020: 42,3 %, 2019: 41,3 %, Quelle: Wissensbilanzen). Auch hier ist aus den Jahresreihen eine stetige Steigerung mit knapp 4 % in den letzten 5 Jahren zu sehen. Aus den Zahlen seit 2020 ist ersichtlich, dass es hier eine kontinuierliche Steigerung gibt. Beim allgemeinen Universitätspersonal liegt der Frauenanteil 2024 bei 57,8 %, (2023 57,16 %, 2022 58,04 %, 2021 58,44 %, 2020 57,34 %, Quelle: Wissensbilanzen). Hier zeigt sich in den letzten Jahren kein Trend, der Anteil ist relativ stabil.

Lohngefälle zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap in ausgewählten Verwendungen) 2024

				Gender Pay Gap
	Kopfzahlen			
				Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG, beamtet oder vertragsbedienstet)	0	3	3	n/a
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG, KV)	16	51	67	93,10
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs 4 UG via Universitätsdozent/in oder Assoziierte/r Professor/in)	1	4	5	n/a
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs 1 UG)	0	1	1	n/a
Universitätsprofessor/in, bis sechs Jahre befristet und unbefristet (§ 99 Abs 3 UG)	6	14	20	96,84
Universitätsdozent/in	11	32	43	101,27
Assoziierte/r Professor/in (§ 99 Abs 6 UG/§ 27 KV) - Personengruppe der Universitätsprofessor/innen	7	12	19	100
Assoziierte/r Professor/in (KV)	12	25	37	97,38
Assistenzprofessor/in (KV) / Karrierepfad gemäß § 99 Abs 5 und 6 UG	11	14	25	100
Universitätsassistent/in auf Laufbahnstellen (§ 13b Abs 3 UG)	3	4	7	n/a
kollektivvertragliche Professor/innen (§ 98, § 99 Abs 1, § 99 Abs 3, § 99 Abs 4 UG)	23	70	93	96,78

Quelle: Wissensbilanz 2024 der Universität für Bodenkultur, Kennzahl 1.A.4 Lohngefälle zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap in ausgewählten Verwendungen; für Verwendungskategorien, in denen die Zahl der Frauen und / oder Männer kleiner als 6 ist, ist keine Berechnung vorgesehen.)

Im Jahr 2024 lagen die Gehälter von Frauen in der Kategorie „Professor*innen und Äquivalente“ bei über 90 % im Vergleich zu den Gehältern der Männer. In einigen Kategorien waren die durchschnittlichen Gehälter der Frauen gleich oder höher als die der Männer. Die Einkommen der Frauen in den ausgewählten Verwendungsgruppen betrugen zwischen 93,10 % (Universitätsprofessor*innen § 98 UG, KV) und 101,27 % (Universitätsdozent*innen) der Einkommen der Männer. Im Vergleich zu 2023 ist eine leichte Steigerung zu erkennen.

Werte von 100 % oder darüber sind in den Personalkategorien der Assoziierten Professor*innen gem. § 99 Abs 6 UG (100,00 %), der Universitätsdozent*innen (101,27 %) sowie der Assistenzprofessor*innen gem. § 99 Abs 5 und 6 UG (100,00 %) auszuweisen, wo kein Gender Pay Gap existiert. Bei den Universitätsprofessor*innen gem. § 98 (KV) stieg das Einkommen der Frauen leicht auf 93,10 % im Vergleich zu 92,36 % im Jahr 2023. Die Ursachen für die Einkommensunterschiede sind wie in den Vorjahren hauptsächlich auf die Tatsachen zurückzuführen, dass Männer mehr Führungsfunktionen übernehmen, die häufig Leistungsprämien und Funktionszulagen mit sich bringen. Überdies bestehen häufiger Zulagen aus Drittmitteln, die das Einkommen der Männer ebenfalls erhöhen. Bei den Universitätsprofessor*innen gemäß § 99 Abs 3 UG liegt der Gehaltsunterschied bei 96,84 % und somit leicht unter dem Vorjahreswert von 97,12 %. Die Gehälter der Assoziierten Professorinnen (KV) stiegen auf 97,38 % der Männergehälter, nach einer deutlichen Verbesserung von 2022 auf 2023 (von 89,93 % auf 96,5 %). In einigen Personalkategorien ist es aufgrund der geringen Anzahl von Frauen und/oder Männern nicht möglich, Werte auszuweisen.

Seit Mitte 2019 hat die BOKU knapp 50 Laufbahnstellen international ausgeschrieben und davon bisher 39 besetzt, wobei mehr als die Hälfte der Stellen an Frauen vergeben wurden. In den entsprechenden Kategorien ist das Lohngefälle zu Ungunsten der Frauen nicht mehr vorhanden.

Des Weiteren hat die BOKU 2023 eine Initiative „Professorinnen im Dialog“ unter Einbindung des AKGL gestartet, um unter anderem auszuloten, wie Frauen unterstützt werden können, welche Optionen zur Erhöhung des Frauenanteils von der BOKU gesetzt werden können und Ursachen des Lohngefälles zu thematisieren.

Im Jahr 2024 nahmen zahlreiche Mitarbeiter*innen der BOKU an internen Kursen teil. Dabei waren 67,7 % der Teilnehmenden Frauen. Im Vergleich dazu beträgt der Gesamtanteil der Frauen unter den Mitarbeiter*innen der BOKU 48,5 % (laut Wissensbilanz, Kopfzahlen, Stichtag 31.12.2024). Somit kann das gesamte Fortbildungsangebot als ein bedeutender Beitrag zur Frauenförderung betrachtet werden.

Strategische Ziele zur Förderung von Frauen

Die Universität für Bodenkultur Wien hat sich folgende strategische Ziele gesetzt:

- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen
- Förderung der Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft
- Sicherstellung einer geschlechtergerechten Arbeitsumgebung

Folgende Maßnahmen zur Förderung von Frauen in leitender Position an der Universität für Bodenkultur Wien wurden in den letzten Jahren gesetzt:

- Inge Dirmhirn Laufbahnstellen bzw. aktive Suche nach Frauen bei Ausschreibungsverfahren
- Coachingprogramme für Professorinnen
- Erweiterung der Coachingprogramme für sonstige Wissenschaftlerinnen
- Aktive Einladung an Frauen für diverse Gremien und Funktionen

Die BOKU nimmt ihre soziale Verantwortung wahr, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu bieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern bzw. Elternschaft in der Arbeitswelt zu unterstützen. Durch die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten kann Eltern eine Unterstützung zur Erreichung ihrer beruflichen Ziele geboten werden, ohne dass familiäre Verpflichtungen ein Hindernis darstellen. Durch flexible Arbeitszeiten können Mitarbeiter*innen ihre Arbeitsstunden besser an ihre persönlichen und familiären Anforderungen anpassen. Dies ist besonders für Personen von Bedeutung, die die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung tragen (<https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/12/20231218ZVE20212022.pdf>). Darüber hinaus bietet die Universität Unterstützung bei der Kinderbetreuung an. Dies erfolgt durch den Betriebskindergarten der BOKU oder auch die Sommer-/Ferienbetreuungsangebote. Solche Angebote sind entscheidend, um Eltern zu entlasten und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich auf ihre Karriere zu konzentrieren.

Initiativen zur Frauenförderung an der BOKU

- Der **Töchtertag** ist eine Initiative, um Impulse und Perspektiven in der Orientierungsphase der beruflichen Ausrichtung zu setzen. Hier geht es vor allem um jene Bereiche, in denen der Frauenanteil tendenziell niedrig ist – etwa technisch-, natur- und ingenieurwissenschaftliche Disziplinen und Fachbereiche.
- Um Geschlechtergleichstellung zu fördern, wurde im Rahmen eines Pilotprojekts der Leistungsvereinbarung 2019-2021 das **Frauenforstmentoring** an der BOKU ins Leben gerufen. Unter anderem soll es Frauen den Einstieg in die Forst- und Holzwirtschaft erleichtern und langfristig ihre Position in der Branche stärken. Zwischen 2024 und 2026 werden jeweils 15-20 Teilnehmerinnen über einen Zeitraum von 12 Monaten durch erfahrene Mentor*innen begleitet.
- Im Jahr 2024 wurde eine Klausur des Rektorats und der Koordinationsstelle mit dem Netzwerk „**Professorinnen im Dialog**“ – Titel „**Fix the Leaky Pipeline**“ abgehalten, mit dem Ziel, Maßnahmen für erfolgreiche Karrieren von Frauen und marginalisierten Personengruppen zu entwickeln.

- Vergabe der **Diversitätspreise für Forschung** – Auszeichnung von Forschungsprojekten mit gender- und diversitätssensiblen Inhalten, Methoden und Forschungsteams
- Verleihung des **Inge Dirmhirn Förderpreises** für gender- und diversitätsspezifische Bachelor-/Master/Diplomarbeiten und Dissertationen
- Vergabe der Inge Dirmhirn Förderung für eine Masterarbeit
- Verleihung **BOKU Erfinderin des Jahres**
- **Beratungstätigkeit** im Bereich Frauenförderung und Karrierewege in der Forschung
- **Schulungen** im Bereich Gleichstellung, Diversität und Inklusion (neue BOKU Lehrende, Führungskräfte)
- **Überprüfung** der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Leitungs- und Kollegialorganen
- **Verbreitung von Stellenausschreibungen** im MINT Bereich z.B. über Frauennetzwerke, um der vorliegenden Unterrepräsentation von Frauen im Personalstand der BOKU gegen zu steuern (insbesondere § 98 UG Professuren)
- Aktualisierungen 2023 in der Verfahrensrichtlinie gem. § 27 Abs 8 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer*innen der Universitäten über den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen gemäß UG § 99 [5], um gezielt einen höheren Frauenanteil bereits in der Bewerbungsphase zu erreichen
- Jubiläum 100 Jahre Ilse Wallentin – **Digitales Archiv zum Leben und Wirken von Ilse Wallentin mit Sichtbarmachung einer Jungwissenschaftlerin der BOKU** https://short.boku.ac.at/jubilaeum_ilsewallentin
- **BOKU4you FIT Fem* in Tech Infotage** – Berufsorientierungsprogramm für Schülerinnen höherer Schulen im Bereich Naturwissenschaft und Technik in Wien, Niederösterreich und Burgenland

6. Angaben über die externe Evaluierung

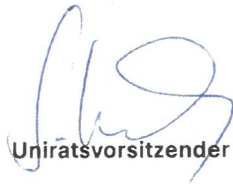
Die Universität verpflichtet sich, die Einhaltung der Regelung im Kodex regelmäßig, mindestens aber alle 5 Jahre, evaluieren zu lassen und das Ergebnis im Corporate Governance Kodex auszuweisen.

Eine erste Evaluierung für den vorliegenden Corporate Governance Bericht fand 2024 statt.

Wien, am 29.04.2025

Beschlossen in der Rektoratssitzung am 29.04.2025

Beschlossen in der Universitätsratssitzung am 22.05.2025



Uniratsvorsitzender

Dipl.-Ing. Josef PLANK



Rektorin

Univ.Prof.ⁱⁿ Mag.^a Mag.^a Dr.ⁱⁿ Eva SCHULEV-STEINDL, LL.M.



Vizerektor für Personal, Organisation
und Digitalisierung

Dipl.-Ing. Gerhard MANNBERGER



Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur

Mag.^a Nora SIKORA-WENTENSCHUH



Vizerektorin für Lehre, Weiterbildung
und Studierende

Assoc. Prof.ⁱⁿ Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Doris DAMYANOVIC



Vizerektor für Forschung und Innovation

Univ.Prof. Mag. Dr. Christian OBINGER