

CORPORATE GOVERNANCE

BERICHT 2025

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.....	4
a. Zusammensetzung des Rektorats	4
b. Arbeitsweise des Rektorats	4
c. Mandate in Überwachungsorganen anderer Unternehmen:	6
d. Vergütungen des Rektorats	6
e. Mitglieder des Universitätsrats	7
f. Arbeitsweise des Universitätsrates	7
g. Vergütungen des Universitätsrats	8
5. Angaben zu Maßnahmen zur Förderung von Frauen.....	8
6. Angaben über die externe Evaluierung.....	13

Corporate Governance Bericht gemäß B-PCGK der Universität für Bodenkultur Wien Geschäftsjahr 2025

1. Einleitung

Der Bundes Public Corporate Governance Kodex 2017 (B-PCGK 2017) ist ein Ordnungsrahmen für staatseigene und staatsnahe Unternehmen. Er hält die Grundsätze guter Unternehmensführung und transparenter, fairer Beteiligungsführung fest und sieht Maßnahmen zur Sicherung transparenter und fairer Geschäftstätigkeit 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 zuständigen 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 wurden jedoch zwischen 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 Universitätsrat 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 (<https://www.bka.gv.at/dokumente-bundeskanzleramt>) veröffentlicht. Der jährliche Corporate Governance Bericht ist auf der Homepage der Universität öffentlich zugänglich.

Bei den folgenden Bestimmungen waren im Rechnungsjahr 2025 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 Abweichungen 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 Vizerektor*innen. Diese sind vom Universitätsrat auf Vorschlag des/der Rektor*in und nach Anhörung des Senats für eine Funktionsperiode zu wählen, die jener des/der Rektor*in entspricht	Für Universitäten ist §21 (1) Z1 UG zwingend anwendbar
12.2. K-Regel	Keine Offenlegung der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung bis zum 31.01.2022	Für die Offenlegung der Vergütungen des Rektorates liegen bis zum 31.1.2022 keine Zustimmungen vor.
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.
8.4 (1)	Kreditgewährung an Organe und leitende Angestellte des Unternehmens	Es wurden keine Kredite an Organe oder leitende Angestellte gewährt.
8.4 (2)	Kredit in Form eines Bezugsvorschusses	Eine Betriebsvereinbarung für Bezeugsvorschüsse für die Mitarbeiter*innen wurde im April 2026 unterzeichnet und tritt mit 1.7.2026 in Kraft. Derzeit wurden keine solchen Kredite gewährt.
9.1.4.1 und 9.1.4.3	Vorsorge für Risikomanagement, Risikocontrolling und Korruptionsprävention	Eine umfassenden IKS-Richtlinie, die die Grundsätze, Zuständigkeiten und Prozessschritte des Internen Kontrollsystems verbindlich festlegt, wird derzeit erarbeitet. Ergänzend dazu wird eine detaillierte Risikokontrollmatrix, die die identifizierten Risikoereignisse systematisch den korrespondierenden Kontrollen

		gegenüberstellt, um Transparenz, Wirksamkeit und Nachvollziehbarkeit der Kontrolllandschaft sicherzustellen, erarbeitet.
9.4.3	Abschlagszahlung bei Beendigung des Anstellungsvertrages	Derzeit sind keine derartigen Zahlungen vertraglich vorgesehen.

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 einem Rektor*in und vier Vizerektor*innen.

Funktionsperiode Rektorat 01.02.2022 – 31.01.2026

Name/Vorname	Geburtsjahr	Datum der Erstbestellung	Endes 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

Funktionsperiode Rektorat 01.02.2026 – 31.01.2030

Name/Vorname	Geburtsjahr	Datum der Erstbestellung	Endes der laufenden Funktionsperiode	Funktion im Rektorat
Schulev-Steindl Eva	1959	01.02.2022	31.01.2030	Rektorin
Damyanovic Doris	1969	01.04.2023	31.01.2030	Vizerektorin
Obinger Christian	1962	01.02.2018	31.03.2026	Vizerektor
Pfeifer Christoph	1973	01.04.2026	31.01.2030	Vizerektor
Mannsberger Gerhard	1961	01.02.2018	31.01.2030	Vizerektor
Sikora-Wentenschuh Nora	1981	01.07.2020	31.01.2030	Vizerektorin

b. Arbeitsweise des Rektorats

Die gesetzlichen Aufgaben des Rektorats sind in §22 des Universitätsgesetzes 2002 (in weiterer Folge UG) geregelt, die gesetzlichen Aufgaben des Rektors 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 Geschäftseinteilung des Rektorates inkl. Stellvertreterregelung festgelegt.
- Diese regelt auch die Aufgabenbereiche und Zeichnungsbefugnisse des Rektorates.

b.2. Zusammenarbeit zwischen den Rektoratsmitgliedern:

- Es werden wöchentliche Rektoratssitzungen mit fixer (Bericht aus jedem Zuständigkeitsbereich) sowie variabler (Sonder/Schwerpunkt-themen) Tagesordnung und gemeinsame Beschlussfassungen abgehalten sowie 2x jährlich Rektoratsklausuren (1-3 tägig) durchgeführt.

b.3. Zusammenarbeit zwischen Rektorat und Universitätsrat:

- Es finden mindestens vier gemeinsame Sitzungen/Jahr sowie nach Bedarf gemeinsame Klausuren statt.
- Beschlussfassungen erfolgen gemäß Geschäftsordnung Rektorat und Universitätsrat.
- Bei Bedarf werden Information der Rektorin an den Universitätsratsvorsitzenden zwischen den Sitzungen gegeben.
- Über die jährliche Zielvereinbarung wird mit den Universitätsräten Einklang hergestellt.
- Die normierte Selbstkontrolle des Universitätsrats findet einmal im Jahr durch eine gemeinsame Klausur statt. Hier liegt der Fokus auf die Zusammenarbeit mit Rektorat und Senat.

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	Eigentümerversreterin ab 01.02.2022	keine
Obinger Christian	ACIB GmbH	Aufsichtsrätin/Eigentümerversreterin	keine
Sikora-Wentenschuh Nora	FFOQSI GmbH	Aufsichtsrätin/Eigentümerversreterin	keine
Mannsberger Gerhard	Bioenergy 2020+ GmbH	Aufsichtsrat/Eigentümerversreter bis 13.03.2025	keine
Mannsberger Gerhard	Wood K+ GmbH	Aufsichtsrat/Eigentümerversreter bis 13.03.2025	keine
Mannsberger Gerhard	Wassercluster Lunz	Aufsichtsrat/Eigentümerversreter bis 13.03.2025	keine
Sikora-Wentenschuh Nora	Bioenergy 2020+ GmbH	Aufsichtsrat/Eigentümerversreter ab 13.03.2025	keine
Sikora-Wentenschuh Nora	Wood K+ GmbH	Aufsichtsrat/Eigentümerversreter ab 13.03.2025	keine
Sikora-Wentenschuh Nora	Wassercluster Lunz	Aufsichtsrat/Eigentümerversreter ab 13.03.2025	keine

Unternehmen ohne Beteiligung der Universität für Bodenkultur Wien (mit Zustimmung des Rektors 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

Für die Tätigkeit des Rektorats im Rechnungsjahr 2025 betrugen die Gesamtbezüge für Bruttoentgelte inkl. Lohnabgaben EUR 1.500.027,58. Es wurden keine Aufwandsentschädigungen ausbezahlt.

Name/Vorname	Bruttovergütung inklusive Lohnnebenkosten 01.01.-31.12. in EUR	Funktion im Rektorat
Schulev-Steindl Eva	366.935,22	Rektorin
Mannsberger Gerhard	321.866,86	Vizektor für Personal, Organisation und Digitalisierung
Damyanovic Doris	260.538,31	Vizektorin für Lehre, Weiterbildung und Studierende
Obinger Christian	247.848,00	Vizektor für Forschung und Innovation
Sikora-Wentenschuh Nora	302.839,19	Vizektorin für Finanzen und Infrastruktur

Eine Organhaftpflichtversicherung besteht für alle Rektoratsmitglieder.

Für vertragliche Altersversorgung wendet die Universität für Bodenkultur Wien 10% der Bruttogehaltssumme auf.

e. Mitglieder des Universitätsrats

Der Universitätsrat bildet das Überwachungsorgan 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 Universitätsrates

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. Unter dem Universitätsrat bestehen keine Ausschüsse.

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

g. Vergütungen des Universitätsrats

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

Name/Vorname	Geburts-jahr	Vergütung p.a. in EUR	Funktion im Universitäts-rat
Plank Josef	1958	14.400,00	Vorsitz (seit 10.03.2023)
Januskovecz Andreas	1964	11.520,00	Stlv. (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 Universitätsrates im Rechnungsjahr 2025 betrugen die Gesamtbezüge EUR 76.080,84. Davon entfallen EUR 2.160,84 auf Aufwandsentschädigungen. Für die Sitzung gibt es sonst keine weiteren Zahlungen.

5. Angaben zu Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Im Zusammenhang mit dem Frauenanteil 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. Die Erstellung der Kandidatenliste als Teil der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter der Gruppen gemäß § 25 Abs. 4 Z 1, 2 und 3 muss 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%) und vier der sieben Universitätsratsmitglieder sind 411141 Frauen (Anteil 57%). Zwei der sechs Departmentleiter*innen sind Frauen (Anteil 33,33%). 18 der 73 Institutsleiter*innen sind Frauen (Anteil 24,66%). Im Jahr 2025 wiesen weitere an der BOKU eingerichtete Kollegialorgane wie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Ethikkommission erneut deutlich über der geforderten Frauenquote von 50 % liegende Frauenanteile auf; insgesamt lag der Anteil bei 72,7 %, konkret bei 80,0 % im AKGL und 66,7 % in der

Ethikkommission. Bei den Berufungskommissionen waren 12 Kommissionen tätig; 11 erfüllten die Frauenquote von mindestens 50 %, davon fünf auch in Kopfzahlen.

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

Frauenquote in Kollegialorganen

Monitoring-Kategorie	Kopfzahlen			Anteile in %		Frauenquoten-Erfüllungsgrad	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Organe mit erfüllter Quote	Organe gesamt
Rektorat	3	2	5	60.0	40.0	1	1
Universitätsrat	4	3	7	57.1	42.9	1	1
Senat	7	11	18	38.9	61.1	0	1
Habilitationskommissionen	59	51	110	53.6	46.4	22	22
Berufungskommissionen	56	52	108	51.9	48.1	11	12
Curricularkommission u. Fach-Arbeitsgruppen	57	99	156	36.5	63.5	2	10
Sonst. Kollegialorgane (AKGL, Ethikkommission)	16	6	22	72.7	27.3	2	2
Rektorat	3	2	5	60.0	40.0	1	1
Universitätsrat	4	3	7	57.1	42.9	1	1
Senat	7	11	18	38.9	61.1	0	1
Habilitationskommissionen	59	51	110	53.6	46.4	22	22
Berufungskommissionen	56	52	108	51.9	48.1	11	12

Quelle: Wissensbilanz 2025 der Universität für Bodenkultur, Kennzahl 1.A.3 Frauenquote in Kollegialorganen

Mitarbeiterzahlen pro Kopf Frauen/Männer gesamt

	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Vergleich 2024</i>
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	1 025	1 273	2 298	44
Professorinnen und Professoren	32	82	114	4
Äquivalente zu Professorinnen und Professoren	28	62	90	-6
Dozentinnen und Dozenten	6	28	34	-4
Assoziierte Professorinnen und Professoren (KV)	12	23	35	-2
Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren (KV) (UG-Karrierpfad)	10	11	21	0
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	966	1 129	2 095	46

darunter Assistenzprofessorinnen und Assistenten (KV)	0	0	0	0
darunter Universitätsassistentinnen und -assistenten (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG	8	7	15	10
darunter über F & E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	504	582	1 086	-5
darunter Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung	0	0	0	0
Allgemeines Personal	488	366	854	27
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	75	43	118	-18
darunter Ärzt/inn/e/n mit ausschließlichen Aufgaben in öffentlichen Krankenanstalten	0	0	0	0
darunter Krankenpflege im Rahmen einer öff. Krankenanstalt und Tierpflege in med. Einrichtungen	0	0	0	0
Gesamt	1 511	1 638	3 149	71

Frauenquote in leitenden Funktionen

<i>Datenstichtag 1.1.25</i>	<i>Kopfzahlen</i>			<i>Frauen/Männeranteil</i>		
<i>Funktion</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Gesamt</i>
<i>Rektorin</i>	1	0	1	100%	0%	100%
<i>Vizekanzler*in</i>	2	2	4	50%	50%	100%
<i>Vorsitzender des Senats</i>	0	1	1	0%	100%	100%
<i>Organ für studienrechtliche Angelegenheiten</i>		1	1	0%	100%	100%
<i>Departementleiter*innen</i>	2	4	6	33,3%	66,6%	100%
<i>Servicestellenleiter*innen</i>	9	6	15	60%	40%	100%

Der Frauenanteil liegt 2025 bei 48,08 % und bewegt sich damit auf dem Niveau der Vorjahre; gegenüber 2024 (48,47 %), im längerfristigen Vergleich zeigt sich weiterhin eine aufwärtsgerichtete Entwicklung (2023: 48,0 %, 2022: 47,68 %, 2021: 46,5 %, 2020: 46,3 %, 2019: 45,7 %). Im wissenschaftlichen Bereich beträgt der Frauenanteil 2025 44,64 % und liegt damit knapp unter dem Vorjahreswert (2024: 45,10 %); im Mehrjahresvergleich setzt sich der kontinuierliche Anstieg fort (2023: 44,70 %, 2022: 43,70 %, 2021: 42,0 %, 2020: 42,3 %, 2019: 41,3 %). Beim allgemeinen Universitätspersonal liegt der Frauenanteil 2025 bei 57,19 % und damit leicht unter dem Wert von 2024 (57,8 %); im Zeitverlauf bleibt der Anteil insgesamt stabil mit geringfügigen Schwankungen (2023: 57,16 %, 2022: 58,04 %, 2021: 58,44 %, 2020: 57,34 %).

Lohngefälle zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap in ausgewählten Verwendungen) 2025

				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)	20	51	71	94.78
Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent/in oder Assoz. Prof./in)	2	5	7	n/a
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	0	2	2	n/a
Universitätsprofessor/in, bis sechs Jahre befristet und unbefristet (§ 99 Abs. 3 UG)	5	13	18	n/a
Universitätsdozent/in	8	30	38	98.82
Assoziierte/r Professor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) – Personengruppe der Universitätsprofessor/innen	8	15	23	99.68
Assoziierte/r Professor/in (KV)	12	25	37	96.88
Assistenzprofessor/in (KV) / Karrierepfad gem. § 99 Abs. 5 und 6 UG	12	13	25	100.00
Assistenzprofessor/in (KV)	0	0	0	–
Universitätsassistent/in auf Laufbahnstellen (§ 13b Abs. 3 UG)	10	9	19	100.00
Universitätsprofessor/in (§ 98 UG, KV)	20	51	71	94.78

Im Jahr 2025 lagen die Gehälter von Frauen in der Kategorie „Professorinnen und Äquivalente“ durchgängig bei mindestens etwa 95 % der Gehälter der Männer. Die Einkommen der Frauen in den ausgewählten Verwendungsgruppen bewegten sich zwischen 94,78 % (Universitätsprofessorinnen § 98 UG, KV) und 100 %; Letzteres gilt für Assistenzprofessorinnen im Karrierepfad gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG sowie für Universitätsassistentinnen auf Laufbahnstellen gemäß § 13b Abs. 3 UG 2. Bei den Universitätsdozentinnen lag der Frauenwert 2025 bei rund 99 % und damit unter dem Niveau von 2024; dies wird vor allem mit schwankenden Lehrabgeltungen begründet. Bei den Universitätsprofessorinnen gemäß § 98 (KV) stieg das Verhältnis der Fraueneinkommen auf 94,78 % (nach 93,10 % im Jahr 2024). Die Ursachen für die verbleibenden Einkommensunterschiede sind vor allem in einer häufigeren Übernahme von Führungsfunktionen durch Männer sowie in Leistungsprämien und Zulagen aus Drittmitteln und Diensterrundungen zu sehen, die im Durchschnitt Männern stärker zugutekommen. Die Gehälter der Assoziierten Professor*innen (KV) lagen bei 96,88 %; der Abstand erklärt sich

weiterhin durch das kollektivvertragliche Senioritätsprinzip, wonach mehr Männer in höheren Stufen vertreten sind. In mehreren Personalkategorien ist aufgrund zu geringer Fallzahlen (Frauen und/oder Männer unter sechs) keine Ausweisung möglich, darunter § 98 UG beamtet/vertragsbedienstet, § 99 Abs. 4 UG und § 99 Abs. 1 UG; bei § 99 Abs. 3 UG lag die Zahl der Frauen 2025 infolge einer Pensionierung unter sechs, sodass ebenfalls keine Auswertung erfolgt. 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.

Strategische Ziele zur Förderung von Frauen

Die Universität für Bodenkultur 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 Stellung 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

Besonders wichtig ist es für die BOKU familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu bieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und damit auch die Förderung von Elternschaft in der Arbeitswelt zu unterstützen. Dies ist besonders wichtig, um Eltern zu helfen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen, ohne dass familiäre Verpflichtungen ein Hindernis darstellen. Ein zentraler Aspekt ist die Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit. Durch flexible Arbeitszeiten können Mitarbeiter*innen ihre Arbeitsstunden besser an ihre persönlichen und familiären Anforderungen anpassen. Dies ist besonders für Frauen von Bedeutung, die häufig 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 voll und ganz 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 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.
- 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
- 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, um der vorliegenden Unterrepräsentation von Frauen im Personalstand der BOKU gegen zu steuern (insbesondere §98 UG Professuren)
- Aktualisierungen 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 gem. UG §99 [5], um gezielt einen höheren Frauenanteil bereits in der Bewerbungsphase zu erreichen
- **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

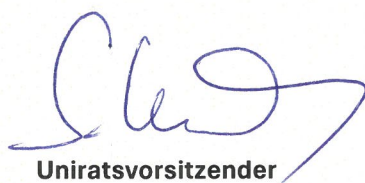
Die Universität verpflichtet sich, die Einhaltung der Regelung im Kodex regelmäßig, mindestens aber alle 5 Jahre, evaluieren zu lassen und das Ergebnis im Corporate Governance Kodex auszuweisen.

Die BDO Assurance GmbH wurde für den Corporate Governance Bericht mit einer GAP-Analyse beauftragt.

Wien, am 05.05.2026

Beschlossen in der Rektoratssitzung am 05.05.2026

Beschlossen in der Universitätsratssitzung am 21.05.2026



Uniratsvorsitzender

Dipl.-Ing. Josef Plank



Rektorin

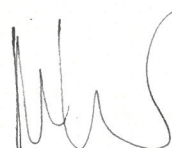
Univ.Prof.ⁱⁿ i.R. MMag.^a Dr.ⁱⁿ Eva Schulev-Steindl, LL.M.



Vizerektor für Personal, Organisation

Digitalisierung

Dipl.-Ing. Gerhard Mannsberger



Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur

Mag.^a Nora Sikora-Wentenschuh



Vizerektorin für Lehre, Weiterbildung und

Studierende

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



Vizerektor für Forschung und Innovation

Univ.Prof. Dipl.-Ing Dr. Christoph Pfeifer