

Partizipation und Einsatz für bessere Bedingungen: Luxusgüter oder eine Frage der Organisation?

Raphaela Gischa für das Dialogforum Zusammenleben

Einleitung

Hochschulen sind Schlüsselinstitutionen für Aufklärung und Demokratie, aber oft auch ein Ort schlechter Arbeitsbedingungen. Trotz hoher Bildung sind Universitätsmitarbeiter*innen häufig prekär beschäftigt. Vor allem studentische Mitarbeiter*innen, Projektmitarbeiter*innen und Doktorand*innen stehen unter Druck. Zudem werden sie von ihren Vorgesetzten häufig als selbstverständlich wahrgenommen. Ihre Hoffnung auf eine zukünftige Karriere wird als ausreichende Motivation vorausgesetzt¹.

An einem Ort wie der Universität, angeblich voll aufgeklärter Personen, gäbe es Hoffnung für wahre Partizipation als Grundlage für Gerechtigkeit und eine gelebte Demokratie. Doch Partizipation scheint auch im universitären Kontext ein Luxusgut zu sein. Sich zu beteiligen, sich einzusetzen und durchzusetzen, sich für sich selbst und andere stark zu machen, braucht Zeit, Kraft und Durchhaltevermögen und aufgrund bestehender Abhängigkeits- und Machtverhältnisse, auch an einem Ort wie der Universität, vor allem Mut².

Ziel meiner Arbeit ist es zu untersuchen, unter welchen Bedingungen sich prekär beschäftigte Personen im Hochschulbereich kollektiv für bessere Arbeitsverhältnisse engagieren (können) – und warum dies trotz eines weit verbreiteten Problembewusstseins häufig ausbleibt. Dabei stehen nicht die (viel diskutierten) strukturellen Hürden im Vordergrund, sondern die Frage, welche Faktoren Solidarität, Partizipation und gewerkschaftliche Organisation im akademischen Kontext fördern oder behindern.

Besonders interessiert mich, warum Engagement in manchen prekären Arbeitsfeldern – wie ich es aus meiner vergangenen Tätigkeit in der schulischen Nachmittagsbetreuung kenne – trotz Unsicherheit, befristeter Verträge und hoher Verantwortung möglich ist, während im Hochschulbereich vergleichbare kollektive Prozesse selten sichtbar werden. In der Nachmittagsbetreuung führten gewerkschaftlich organisierte Kämpfe etwa zur Einbindung in

¹ vgl. #IchBinHanna 2022, S.25ff

² vgl. vgl. ebd. S.14

den Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich – ein Beispiel für erfolgreiches solidarisches Handeln unter prekären Bedingungen³.

Demgegenüber stehen meine Erfahrungen als studentische Mitarbeiterin an der Universität Klagenfurt sowie zahlreiche Gespräche mit Tutor*innen, Studienassistent*innen, Projektmitarbeiter*innen und Doktorand*innen, die zeigen: Obwohl Missstände erkannt und thematisiert werden, erfolgt selten eine kollektive oder überhaupt eine Reaktion. Viele Betroffene verfügen zwar über formale Bildung, Zugang zu Informationen und Reflexionsfähigkeit, nutzen bestehende Strukturen wie den *Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen*⁴, den *Betriebsrat*⁵ oder die *Gewerkschaft*⁶ aber kaum. Ebenso wenig versuchen sie die Missstände direkt mit ihren Vorgesetzten aufzuarbeiten. Gründe dafür sind meinem Eindruck nach oft Unsicherheit, mangelndes Wissen über Rechte oder Zuständigkeiten sowie Angst vor Nachteilen im (akademischen) Karriereverlauf.

Diese Zurückhaltung zeigt für mich ein ambivalentes Verhältnis zur Solidarität auf. Einerseits wollen viele niemanden belasten oder gefährden, andererseits entsteht dadurch eine Kultur des Schweigens, in der Probleme individualisiert und unausgesprochen bleiben. Die Intention, niemanden zu belasten hat die unbeabsichtigte Folge, dass dadurch ein gemeinsames Verständnis und eine gegenseitige Unterstützung verhindert werden.

Das Ziel meiner Masterarbeit ist es, zu untersuchen, warum trotz Problembewusstsein oft kein gemeinsames Handeln entsteht – und welche Möglichkeiten es gibt, sich solidarisch zu

³ <https://www.gpa.at/kollektivvertrag/gesundheit-und-soziales/freizeitpaedaagogik-bleibt>, am 16.09.2025

⁴ Der *Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)* ist ein gesetzlich verankertes Gremium an Universitäten (§ 42 UG), das sich für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung einsetzt. Er besteht aus Vertreter*innen aller Universitätsgruppen (Studierende, Personal, Professor*innen).

Aufgabe des AKG ist es, Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung sowie auch wegen Sorgeverpflichtungen ("Vereinbarkeit") entgegenzuwirken. Der AKG berät, unterstützt, leistet Sensibilisierungsarbeit, wirkt beratend und kontrollierend in Personal- und Berufungsverfahren mit, fördert Gleichstellung und verfügt über umfassende Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte und ist Anlaufstelle für alle Universitätsangehörigen (vgl.

<https://www.aau.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen-beauftragte/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/>, am 16.09.2025)

⁵ Die Aufgaben des Betriebsrates sind die Vertretung der Interessen und Rechte des Personals gegenüber der Universität, die Beratung und Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Fragen und Konflikten, die Kontrolle, dass das Arbeitsrecht eingehalten wird und umfassende Informations- und Mitwirkungsrechte an der Universität (vgl. *Arbeitsrecht griffbereit Uni*, S.9).

⁶ Die Gewerkschaft vertritt Beschäftigte gegenüber der Arbeitgeberseite und setzt sich für faire Arbeitsbedingungen ein. An Universitäten werden Beschäftigte von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) vertreten. Ihre Durchsetzungskraft hängt wesentlich von der Mitgliederzahl ab.

Aufgaben der Gewerkschaft sind die Verhandlung des Kollektivvertrags, Beratung in arbeitsrechtlichen Fragen und rechtliche Unterstützung, Schulungen für Betriebsratsmitglieder und die Organisation von Kampfmaßnahmen (z. B. Streiks, Demos) bei Bedarf (vgl. *Arbeitsrecht griffbereit Uni*, S. 10).

organisieren, um mehr als nur persönliche Interessen zu vertreten und Veränderungen in Strukturen zu bewirken.

Die Ergebnisse sollen nicht nur zur wissenschaftlichen Diskussion über Partizipation in prekären Beschäftigungsverhältnissen beitragen, sondern auch in die Praxis des *Dialogforums Zusammenleben*⁷ einfließen, welches sich seit seiner Gründung bemüht, kritische Diskurse zu stärken und zivilgesellschaftliches Engagement in Kärnten zu fördern, um so zu einem guten Leben für alle beizutragen.

Forschungsstand

Obwohl die prekären Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich seit Jahren öffentlich diskutiert werden⁸, bleibt kollektives Handeln gegen diese Zustände die Ausnahme. Dies liegt unter anderem daran, dass viele betroffene Wissenschaftler*innen in befristeten und abhängigen Beschäftigungsverhältnissen stehen, wodurch sie sich kaum trauen, Missstände offen anzusprechen oder sich zu organisieren. Die Angst vor beruflichen Nachteilen oder dem Verlust zukünftiger Chancen lähmt das Engagement und verhindert damit strukturelle Veränderungen.

Prekarität im Hochschulsektor

Studentische und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen arbeiten am Beginn ihrer Karriere häufig unter befristeten, schlecht entlohten und ungesicherten Bedingungen. Kettenverträge, Teilzeitstellen und unklare Zuständigkeiten sind gängige Praxis. Gleichzeitig wird von den Betroffenen ein hohes Maß an Eigenverantwortung, Leistungsbereitschaft und Flexibilität erwartet.

Besonders prekär scheint die Situation für studentische Beschäftigte (Tutor*innen, Studienassistent*innen, studentische Projektmitarbeiter*innen). Aus informellen Gesprächen mit studentischen Mitarbeiter*innen geht hervor, dass es oft an klaren (rechtlichen)

⁷ Das Dialogforum Zusammenleben ist eine Plattform für zivilgesellschaftlichen Dialog und wurde 2015 als gemeinsame Initiative mehrerer Institute der Universität Klagenfurt, zivilgesellschaftlicher Organisationen sowie engagierter Einzelpersonen in Kärnten ins Leben gerufen.

⁸ vgl. <https://science.orf.at/stories/3216244/>; <https://science.orf.at/v2/stories/2861681/>; <https://science.orf.at/stories/3218037/>, am 16.09.2025

Rahmenbedingungen, an ausreichender Entlohnung sowie an transparenter Kommunikation über Rechte, Zuständigkeiten und Mitgestaltungsmöglichkeiten mangelt.

Sichtbarkeit und Aktivismus

Initiativen wie *#IchBinHanna*⁹ (Deutschland), *Unterbau*¹⁰ oder die *IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen*¹¹ sowie das *NUWiss*¹² (Österreich) machen prekäre Beschäftigungsbedingungen sichtbar und thematisieren strukturelle Missstände. Auch *Gewerkschaft*¹³ und *Arbeiterkammer*¹⁴ greifen das Thema auf.

Allerdings lässt sich aufgrund erfolgter Gespräche unter Studierenden und Doktorand*innen vermuten, dass diese Initiativen oft nur einem kleinen Kreis bekannt sind – besonders unter studentischen Mitarbeiter*innen. Hier besteht scheinbar ein Ungleichgewicht zwischen der öffentlichen Diskussion und der individuellen Wahrnehmung sowie Handlungsbereitschaft. Zugleich entsteht der Eindruck, dass studentische Mitarbeiter*innen von den Initiativen selbst oft nicht ausreichend mitgedacht werden. Viele Angebote und Forderungen richten sich primär an Doktorand*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit abgeschlossener Promotion, während Beschäftigte am Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn kaum bis gar nicht berücksichtigt werden – trotz prekärer Arbeitsbedingungen. Ähnlich verhält es sich in betrieblichen Interessensvertretungen wie dem Betriebsrat, wo studentische Beschäftigte kaum im Fokus stehen. Eine stärkere Einbindung dieser Gruppe erscheint jedoch notwendig, um strukturelle Verbesserungen nachhaltig zu gestalten.

Gewerkschaftliche Organisation im akademischen Kontext

Gewerkschaften sind zentrale Akteurinnen für Arbeitsrechte und kollektive Interessenvertretung. Im universitären Bereich scheint es allerdings schwierig zu sein, prekär Beschäftigte effektiv zu organisieren. Dies hat aus meiner Sicht mehrere Gründe:

⁹ vgl. <https://ichbinhanna.wordpress.com>

¹⁰ vgl. uni-wien-unterbau.at/uber-den-unterbau/

¹¹ vgl. <https://www.ig-elf.at>

¹² vgl. <https://www.nuwiss.at>

¹³ vgl. <https://unigewerkschaft-bv13.goed.at/themen/befristungen>

¹⁴ vgl. https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/AR-griffbereit_UNI_rq_bf_fa.pdf?utm_source=chatgpt.com, S.73

- Viele Beschäftigte sind nur kurzzeitig an der Uni tätig (etwa semesterweise als ‚Externe‘ Lehrende, oder als studentische Projektmitarbeiter*innen), eine langfristige Einbindung ist somit kaum möglich.
- Gewerkschaftliches Engagement wird als möglicherweise karriereschädlich wahrgenommen – insbesondere bei Doktorand*innen, aber auch schon von studentischen Mitarbeiter*innen, da diese oft auf eine mögliche akademische Karriere nach dem Studium hoffen. Aus Gesprächen geht zudem hervor, dass Viele die Wirksamkeit gewerkschaftlicher Arbeit bezweifeln und deshalb auch nicht Mitglieder der Gewerkschaft sind – und sich folglich auch nicht in der Gewerkschaft engagieren.
- Aufgrund fehlender Information über Unterstützungssysteme wissen Viele nicht, dass sie gewerkschaftlich vertreten werden (könnten), oder was das konkret bedeutet.
- Studentische Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen arbeiten, wie der Großteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, häufig isoliert, projektbezogen oder in kleinen wenig vernetzten Teams ohne regelmäßigen Austausch. Diese Arbeitsstrukturen erschweren kollektive Organisation und gemeinsames gewerkschaftliches Handeln.

Zahlreiche Beschäftigte an Universitäten nehmen die Probleme in ihrem Arbeitsumfeld also deutlich wahr. Dennoch bleibt gemeinsames Engagement die Ausnahme. Das liegt nicht nur an strukturellen Hürden, wie der geringen Sichtbarkeit der Probleme, der Trennung zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen und dem fehlenden Gefühl von Zusammengehörigkeit, sondern auch an der Sorge, sich selbst oder Anderen durch offenes Ansprechen der Probleme zu schaden. Viele nehmen die Missstände wahr, doch aus Angst vor Konsequenzen und aufgrund fehlender kollektiver Strukturen handeln sie selten gemeinsam. Meine Arbeit setzt genau an dieser Schnittstelle an, an der individuelles Problembewusstsein auf fehlendes kollektives Engagement trifft.

Methodologie

Ziel dieser Arbeit ist es, Bedingungen und Hürden für gewerkschaftliche oder kollektiv-solidarische Organisation im akademischen Kontext besser zu verstehen – insbesondere aus der Sicht studentischer und wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen am Beginn ihrer Karriere,

sowie aus Sicht von Expert*innen aus Gewerkschaft, dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Methodisch wird ein multiperspektivischer Ansatz verfolgt, der qualitative Expert*innen- und Betroffeneninterviews mit theoretischer Kontextualisierung verbindet. Die theoretische Einbettung basiert auf wissenschaftlicher Literatur und weiteren Quellen zu prekären Beschäftigungsbedingungen im Hochschulbereich sowie zu Funktionen von Gewerkschaften, Betriebsräten und den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen und rechtlichen und vertraglichen Grundlagen, wie dem *Universitätsgesetz (UG)*¹⁵ und dem *Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer*innen der Universitäten (KV-Uni)*¹⁶.

Empirisch erfolgen Interviews mit Gewerkschaftsvertreter*innen und Betriebsratsmitgliedern, um Aufgaben, Handlungsspielräume und institutionelle Perspektiven zu erfassen. Interviews mit studentischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen am Beginn ihrer Laufbahn sollen Einblicke in persönliche Erfahrungen mit prekären Arbeitsverhältnissen geben. Im Fokus steht, wie Betroffene ihre Situation wahrnehmen, ob sie Veränderungsbedarf sehen und welche Unterstützung – etwa durch gewerkschaftliche Strukturen oder kollektive Initiativen – sie sich wünschen. Interviewpartner*innen aus dem universitären Kontext werden im Schneeballprinzip gesucht. Dieses bietet den Vorteil, dass bereits eine gewisse Vertrauensbasis besteht, wodurch sich die Befragten insbesondere bei diesen sensiblen Themen eher trauen, offen zu antworten.

Zudem wird meine eigene Erfahrung als studentische Mitarbeiterin reflexiv in die Arbeit eingebunden. Tätigkeiten als Studienassistentin, Tutorin und Projektmitarbeiterin eröffnen eine Innenperspektive auf prekäre Beschäftigungsbedingungen, Hemmschwellen im Umgang mit Vorgesetzten sowie auf den konkreten Fall einer rechtswidrigen Kündigung. Die forschende Innenperspektive ermöglicht es, verborgene Dynamiken und strukturelle Barrieren sichtbar zu machen, die für das Verständnis prekärer Arbeitsverhältnisse zentral sind.

¹⁵ UG 2002, konsolidierte Fassung vom 17.09.2025

¹⁶ Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten (16. aktualisierte Auflage, 2025)

Diskussion – Spannungsfelder und offene Fragen

Die bisherigen Beobachtungen sowie die Literaturrecherche zeigen, dass strukturelle Bedingungen, persönliche Sichtweisen und institutionelle Abläufe zusammenwirken. Trotz ausreichendem Problembewusstsein führen prekäre Arbeitsverhältnisse an Universitäten nur selten zu kollektivem Handeln. Die Gründe dafür sind vielfältig: Angst vor negativen Konsequenzen, fehlende Informationen, Individualisierung und Unsicherheit.

Dabei offenbaren sich Spannungsfelder, die nicht nur wissenschaftlich relevant sind, sondern auch für die Praxis politischer Organisation bedeutsam:

- Wie kann kollektives Bewusstsein entstehen, wenn Wettbewerb, Hierarchien und kurzfristige Verträge das Miteinander prägen?
- Welche Rolle können Gewerkschaften, Betriebsräte oder zivilgesellschaftliche Zusammenschlüsse spielen, um Unsichtbares sichtbar zu machen – und Handlungsfähigkeit zu stärken?
- Wie lassen sich Informationen über Rechte und Zuständigkeiten so vermitteln, dass sie nicht nur bekannt sind, sondern auch genutzt werden?
- Welche Formen von Solidarität sind unter prekären Bedingungen realistisch – und wie können sie gestärkt werden, ohne als karriereschädlich zu gelten?

Diese Fragen sollen im Rahmen der weiteren Arbeit, aber auch im Vortrag selbst zur Diskussion gestellt werden. Ziel ist es, nicht nur strukturelle Hürden zu benennen, sondern auch konkrete Handlungsspielräume aufzuzeigen.

Ausblick: Potenziale nutzen, Strukturen verändern

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Hochschulbereich sind nicht nur individuell belastend, sondern erschweren auch kollektive Organisation. Dennoch gibt es Potenziale, auf denen aufgebaut werden kann – etwa ein vorhandenes Problembewusstsein, erste Vernetzungen oder bestehende Initiativen wie #IchBinHanna oder die IG Lektor*innen und Unterbau.

Die Arbeit wird sich auch darauf konzentrieren, fördernde und hemmende Bedingungen für kollektives Engagement genauer zu untersuchen – insbesondere:

- Zugang zu Informationen und Unterstützungssystemen
- emotionale und institutionelle/strukturelle Hemmschwellen
- Möglichkeit Solidarität trotz Hierarchien und Unsicherheit zu leben

Die Ergebnisse sollen nicht nur wissenschaftlich ausgewertet, sondern auch praktisch nutzbar gemacht werden. Ein langfristiges Ziel ist es, Wege aufzuzeigen, wie kollektive Handlungsfähigkeit auch unter prekären Bedingungen gestärkt werden kann.

Fazit: Zwischen Wissen und Handeln für ein gutes Leben für Alle

Die bisherige Auseinandersetzung zeigt, dass Partizipation an Hochschulen nicht an fehlendem Problembewusstsein scheitert. Im Gegenteil, die Betroffenen sind sich der prekären Situation sehr wohl bewusst. Dennoch führt dieses Wissen selten zu kollektivem Handeln. Gründe dafür liegen in fehlenden Informationen über Rechte und Verantwortlichkeiten, in der Angst vor negativen Konsequenzen, davor anderen zu schaden oder selbst Karrierenachteilen zu erfahren sowie in der starken Individualisierung, die ein gemeinsames „Wir“-Gefühl erschwert.

Dabei geht es um mehr als nur um bessere Rahmenbedingungen für Einzelne. Es geht um das Ziel eines guten Lebens für Alle – frei von Ausbeutung, sozialer Unsicherheit und Spaltung. Ein solches gutes Leben erfordert wirksame Teilhabe und Mitbestimmung, die allen offenstehen und nicht nur privilegierten Einzelnen vorbehalten sind. Gewerkschaftliche Organisation ist dabei aus meiner Sicht unverzichtbar. Sie bietet Schutz, stärkt die kollektive Handlungsmacht und fördert solidarisches Handeln. Gewerkschaften können Ängste abbauen, Hemmnisse überwinden und eine gemeinsame Stimme für die Interessen der wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiter*innen schaffen.

Partizipation und gewerkschaftliche Vernetzung dürfen im Hochschulkontext kein Luxus für Mutige oder Einzelkämpfer*innen sein. Sie müssen zu einem selbstverständlichen Bestandteil eines gerechten, nachhaltigen und demokratischen Wissenschaftssystems werden. Diese Arbeit will dazu beitragen, die bestehenden Barrieren sichtbar zu machen, Handlungsspielräume aufzuzeigen und Mut zur kollektiven Organisation zu machen – um gemeinsam einen Weg zu einem guten Leben für Alle zu gestalten.

Quellen

Beiträge:

Gewerkschaft GPA, 2024. *Freizeitpädagogik bleibt!*. Verfügbar unter:

<https://www.gpa.at/kollektivvertrag/gesundheit-und-soziales/freizeitpaedagogik-bleibt->, am 16.09.2025

scienceORF.at, 22.08.2017. *Prekarisierung an den Unis nimmt zu*. Verfügbar unter:

<https://science.orf.at/v2/stories/2861681/>, am 16.09.2025

scienceORF.at, 24.11.2022, *Universitäten. Prekär Beschäftigte protestieren*. Verfügbar unter:

<https://science.orf.at/stories/3216244/>, am 16.09.2025

scienceORF.at, 08.03.2023. *Universitäten. Protest gegen prekäre Beschäftigung*. Verfügbar unter:

<https://science.orf.at/stories/3218037/>, am 16.09.2025

Initiativen:

Arbeiterkammer Wien, *ARBEITSRECHT GRIFFBEREIT UNI. Für Beschäftigte an öffentlichen*

Universitäten, Verfügbar unter: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/AR-griffbereit_UNI_rg_bf_fa.pdf?utm_source=chatgpt.com, am 17.09.2025

Bahr, Amrei/ **Eichhorn**, Kristin/ **Kubon**, Sebastian (2022): *#IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland*, Suhrkamp Verlag Ag, Berlin, 2. Auflage

WordPress.com, *#IchBinHanna*. Verfügbar unter: <https://ichbinhanna.wordpress.com>, am 17.09.2025

GÖD Universitätsgewerkschaft. Wissenschaftliches und Künstlerisches Personal, *Befristungen an den Universitäten. Position der Bundesleitung 13 zum § 109 UG*, Verfügbar unter:

<https://unigewerkschaft-bv13.goed.at/themen/befristungen>, am 17.09.2025

IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen, Verfügbar unter: <https://www.ig-elf.at>, am 16.09.2025

NUWiss, *Netzwerk Unterbau Wissenschaft. Für eine demokratische Universität!*.

Verfügbar unter: <https://www.nuwiss.at>, am 17.09.2025

UNTERBAU Uni WIEN, *Über den Unterbau Uni Wien*. Verfügbar unter: [Über Unterbau Uni Wien – Uni-Wien-Unterbau](#), am 17.09.2025

Rechtliches:

Bundeskanzleramt Österreich, 2025. *Universitätsgesetz 2002 – Fassung vom 17.09.2025*.

Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS). Verfügbar unter:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128>, am 17.09.2025

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG). Verfügbar unter:

<https://www.aau.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen-beauftragte/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/>, am 17.09.2025

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), 2022. *Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen & Arbeitnehmer der Universitäten*. 13. aktualisierte Auflage. Wien: GÖD. Verfügbar unter:

https://www.goed.at/fileadmin/user_upload/Broschuere_KVUni_2022_lowres_neu.pdf, am 17.09.2025