



ULVnetinfo 2/2026

Die Internet-Version des ULVinfo!

Universitätslehrer:innenverband an der Universität Wien



ULVnetinfo 2/2026

<https://univie.ulv.at>

ZVR 371289070

Redaktion dieser Folge:

Elizabeta Jenko

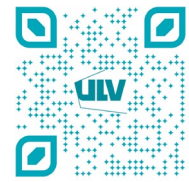
elizabeta.jenko@univie.ac.at

Wolfgang Weigel

wolfgang.weigel@univie.ac.at

- Editorial
- Wir gratulieren
- Vier Prozent
und was das mit unserem Gehaltszettel zu tun hat
- Die Eleganz und Schönheit ...
des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans
- Aus dem Senat
- Leseempfehlungen
- Speziell für Mitglieder
- Nützliche Links – Useful Links – Koristne povezave





Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Es freut mich, Euch hier die neueste Ausgabe des ULVnetInfo, die letzte in diesem Studienjahr, übermitteln zu dürfen. Ähnlich wie klassischerweise rund um die Jahreswende, stellt sich bei vielen von uns zur „Studienjahrwende“ ein gewisses Hochgefühl ein, beflügelt durch gute Vorsätze. So wollen die einen im kommenden Studienjahr endlich nicht mehr auf den letzten Drücker ihre Lehrveranstaltungen vorbereiten oder über den Sommer die Inventarliste ihrer Praktikumsäle überprüfen und wieder andere ihre Lehrmaterialien über die vorlesungsfreie Zeit endlich auf den neuesten Stand bringen oder digitalisieren.

Aber wie es eben mit guten Vorsätzen oft ist, bleibt es in vielen Fällen beim Willen, der seinen Weg doch nicht findet. Der Sommer stellt sich als kürzer heraus als gedacht, das Büro als zu heiß für die notwendige Konzentration und der zu inventarisierende Saal ist wegen Wasserrohrbruchs gesperrt. Der Alltag stoppt leider auch während der Sommermonate für die meisten von uns nicht – auch wenn die Bevölkerung irrtümlicherweise denkt, dass man als Arbeitnehmer:in der Universität drei Monate Sommerferien hat.

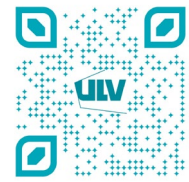
Im Gegenteil, gefühlt haben viele von uns niemals Ferien, da sie ihre Arbeit nicht nur unter Erfüllung der Minimalanforderungen, sondern mit Passion und vollem Einsatz tun. Das beinhaltet oftmals die Korrektur von Abschlussarbeiten auf der Strandliege und die Erarbeitung neuer Lehrveranstaltungskonzepte während des Kinderschwimmkurses.

Oftmals scheint es, als ob die Arbeit niemals enden möchte. Dennoch wünsche ich Euch allen die Kraft, die guten Vorsätze dieses Jahr umzusetzen und während der Sommermonate die Energie zu tanken, die es braucht, um im Herbst erfrischt und gut vorbereitet in ein neues Studienjahr zu starten.

Auch wenn wir Euch die Arbeit im Sommer nicht abnehmen können und die Hitze nicht aus den Büros vertreiben mögen, können wir Euch hier zumindest die Arbeit abnehmen, sich selbst mühselig die neuesten Universitätsnachrichten zusammenzusuchen. In dieser Ausgabe findet Ihr unter anderem einen Kommentar aus dem Betriebsrat und ein Stimmungsbild vom Stand des Senats am diesjährigen Sommerfest inklusive Quiz (hättet Ihr alle Antworten gewusst?). In der Rubrik „Perspektivenwechsel“ erwartet Euch ein Beitrag der Vorsitzenden des AKGleich. In Anlehnung an unsere Verfassung wird hier die "Eleganz des Frauenförder- und Gleichstellungsplans“ diskutiert.

Mit dieser Ausgabe voll interessantem Lesestoff und aktuellen Themen der Universität wünscht Euch das Team des ULV-UG an der Universität Wien einen erholsamen Sommer und viel Freude beim Lesen!

Katharina Pallitsch



Wir gratulieren

Zwei Förderpreise des Europäischen Forschungsrats (ERC) gehen wieder an die Universität Wien, und zwar an den Sozialwissenschaftler Hajo Boomgaarden und den Kognitionsbiologen Tecumseh Fitch. Wir gratulieren herzlich und wünschen bei der Durchführung der Projekte viel Erfolg.

Euer Team ULV-UG

Vier Prozent und was das mit unserem Gehaltszettel zu tun hat

Stellet euch vor, Ihr führt Gehaltsverhandlungen – aber 96 von 100 Kolleg:innen bleiben draußen vor der Tür stehen. Genauso sieht die Realität der gewerkschaftlichen Organisation an Österreichs Universitäten aus: Nur rund vier Prozent des wissenschaftlichen Personals sind Mitglied der GÖD. Und das merkt man – am Gehaltszettel.

Die Henne und das Ei

Es ist eine bittere Spirale: Wir haben die schwächsten Gehaltsabschlüsse im öffentlichen Dienst. Gleichzeitig haben wir den geringsten Organisationsgrad. Was war zuerst da? Die ehrliche Antwort: Es spielt keine Rolle. Denn der Ausweg ist derselbe – wir müssen mehr werden.

Ja, wir kennen die Gegenargumente. Viele Kolleg:innen sehen die Universität als Durchgangsstation: Dissertation fertig, Postdoc erledigt, ab in die Industrie. Wozu also Gewerkschaftsbeitrag zahlen bei einer Arbeitgeberin, die man ohnehin bald verlässt? Und bei den Arbeitsbedingungen, die diese bietet – befristete Verträge, intransparente Karrierewege, Gehälter, die mit der Privatwirtschaft nicht mithalten können – kann man es niemandem verdenken.

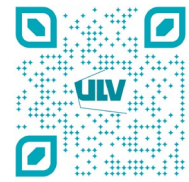
Aber genau hier liegt der Denkfehler: Die schlechten Bedingungen sind nicht der Grund, sich nicht zu organisieren – sie sind der Grund, es endlich zu tun.

Was vier Prozent bedeuten – konkret?

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen zählt Verhandlungsmacht. Verhandlungsmacht kommt von Mitgliedern. Wenn die Beamt:innen in der Verwaltung, die Lehrer:innen oder die Polizei verhandeln, sitzen dort Gewerkschaften mit Organisationsgraden, von denen wir nur träumen können.

Das Ergebnis? Bessere Abschlüsse. Mehr Gehalt. Mehr Sicherheit.

Wir hingegen kommen mit vier Prozent an den Tisch. Und bekommen, was vier Prozent eben bekommen. Der maximale Gewerkschaftsbeitrag liegt bei **€ 35,22 im Monat** – und ist steuerlich absetzbar. Das ist weniger als ein Streaming-Abo. Aber die Frage, ob man sich das „leisten kann“, stellt sich anders, wenn man bedenkt, was ein guter Gehaltsabschluss auf den Monat gerechnet bringt: Ein Vielfaches davon.



Warum ich mich engagiere?

Ich bin seit 2023 Betriebsratsmitglied an der Universität Wien, Kassier im ULV der Uni Wien – und seit kurzem in der Bundesleitung 13 der GÖD¹. Ich kenne die Realität an der Basis: Ich leite als Postdoc eine Forschungsgruppe an der Pharmazie – natürlich befristet. Daneben habe ich eine Senior-Lecturer-Stelle (anleitende Lehre) am Institut für Organische Chemie. Ich weiß, wie es sich anfühlt, wenn Engagement und Qualifikation nicht in Planbarkeit münden.

Genau deshalb setze ich mich ein: Für faire Grundgehälter, für planbare Karrierewege vom Einstieg bis zur Professur, für ein klares Nein zu prekären Beschäftigungsverhältnissen – und dafür, dass Universitäten endlich attraktive Arbeitgeberinnen werden, die mit Familie und Pflegeaufgaben vereinbar sind.

Der Ausweg aus der Spirale

Die Spirale aus niedrigem Organisationsgrad und schlechten Abschlüssen durchbricht man nur an einer Stelle: Bei der Entscheidung jeder und jedes Einzelnen, Mitglied zu werden. Nicht, weil die Gewerkschaft perfekt ist. Nicht, weil sofort alles besser wird. Sondern weil Verhandlungsmacht kein Geschenk ist – sie ist eine Frage der Zahlen.

Vier Prozent sind ein Flüstern. Machen wir daraus eine Stimme, die man hört.

Christian Dank

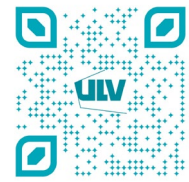
Die Eleganz der Schönheit ... des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans

Wenn der Bundespräsident von der Schönheit und Eleganz der österreichischen Bundesverfassung schwärmt, lässt sich die Wertschätzung für den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien, kurz FFGP, durchaus ähnlich ausdrücken.

Als Teil der Satzung beinhaltet dieser Plan für uns alle viele wichtige Grundsätze und Rechte – er ist zugleich ein wichtiger und verbindlicher Auftrag. Schon in der Präambel bekennt sich die Universität Wien zu Gleichstellung und Diversität und betont, dass ihre „Organe und Angehörigen“ für die Umsetzung der Grundsätze verantwortlich sind. Der FFGP regelt in weiterer Folge in insgesamt 56 Paragraphen verschiedene Dimensionen universitärer Tätigkeitsfelder und Zusammenhänge, in denen Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung umzusetzen sind.

Die Ziele sind ambitioniert und wichtig: Es geht um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen universitären Bereichen, um ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studiumfeld für alle Angehörigen der Universität Wien, um die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten mit Beruf und Studium, und – ganz besonders wichtig – um eine wertschätzende und würdevolle Studien- und Arbeitsatmosphäre, frei von sexuellen

¹ <https://unigewerkschaft-bv13.goed.at/team/wofuer-stehen-die-mitglieder-der-bundesleitung>



Belästigungen. Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan benennt Themen auch ganz konkret, wenn es etwa um Rahmenbedingungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium geht, um Kinderbetreuung und eine familienfreundliche Unternehmenskultur.

Ganz zentral im FFGP ist das Diskriminierungsverbot. Da heißt es im § 21. *Jede Form von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.*

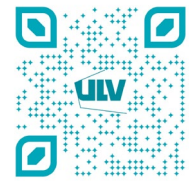
Wie aber nun das, was man selbst erlebt, einzuordnen ist, ob es sich um Belästigung oder Mobbing handelt (was rechtlich ebenfalls als Diskriminierung aufgefasst wird), ist oft nicht so einfach zu erkennen. Aus diesem Grund gibt es Beratungsstellen wie den AK-Gleich, an die sich alle Angehörigen der Universität Wien wenden können. Wir beraten vertraulich und unternehmen nichts ohne die Zustimmung der Person, die sich bei uns meldet (egal, ob betroffene Person oder etwa Zeug:in). Wir unterstützen dabei, dass Kolleg:innen Ungleichbehandlungen, Diskriminierung, Übergriffe bei uns an- und aussprechen können. Wir hören zu und besprechen gemeinsam, welche Schritte möglich sind.

Der Frauenförderungsplan wiederum regelt wichtige Aspekte der Personalaufnahme: Von der Ausschreibung, über die Prüfung der Bewerber:innenlage bis zu den Hearings und der Frage der Reihung von Bewerber:innen. Alle Kolleg:innen, die Stellen ausschreiben, die mit Stellenbesetzungsverfahren beschäftigt sind, Hearings durchführen und Auswahlprozesse gestalten, finden hier die wesentlichen Bestimmungen, die für ein diskriminierungsfreies Verfahren einzuhalten sind.

Warum ist das wichtig? Um die „besten Köpfe“ für die Universität zu gewinnen, braucht es faire und transparente Verfahren: Nur so ist gewährleistet, dass die erbrachte Leistung von Bewerber:innen zählt. Darüber hinaus geht es um Verantwortung, die wir als öffentliche Bildungsinstitution haben: Wir müssen sicherstellen, dass wir den gesetzlichen Vorgaben entsprechend agieren und dass wir die uns anvertrauten finanziellen Mittel bestmöglich und im Sinne des gesellschaftlichen Auftrags einsetzen.

Die Aufgabe des Arbeitskreises ist es, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu kontrollieren, vor allem aber möchten wir unterstützen und beraten – so, dass wir gemeinsam die Aufgaben, die uns der FFGP stellt, auch gut erfüllen können.

Es gibt noch einiges zu tun: Frauen sind in einigen Bereichen deutlich unterrepräsentiert und auch da, wo es eine Geschlechterbalance gibt, sehen wir, dass schnell wieder Schief lagen entstehen können. Immer wieder gibt es auch Fälle sexueller Belästigung oder Belästigungen aufgrund des Geschlechts. Die u:respect-Initiative ist ein wichtiges Werkzeug, um die unsere Aufmerksamkeit und Sensibilität für das Thema zu stärken, aber auch um unser Handlungsrepertoire zu erweitern.



Die Universität ist ein Ort, der die Gesellschaft spiegelt und an dem gesellschaftliche Probleme verhandelt werden – wissenschaftlich, aber auch in unseren Begegnungen mit Studierenden, mit Kolleg:innen und Vorgesetzten. Die Diversität der Menschen an der Universität anzuerkennen und als Ressource zu begreifen, ist eine wichtige Voraussetzung für ein gutes Zusammenarbeiten: Dieser Grundsatz ist in den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan eingeschrieben, in dem er Diskriminierung verbietet.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen steht gern für Fragen und Beratungen zur Verfügung: gleichbehandlung@univie.ac.at

Susanne Hochreiter
Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKGleich)

Aus dem Senat

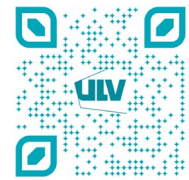
Am 25. Juni fand wieder ein Sommerfest der Universität Wien am Gelände des Universitätscampus („Altes AKH“) statt. Dieses Mal war auch der Senat mit einem Stand vertreten. Hier gab es die Möglichkeit, sich mit Senatsmitgliedern auszutauschen, zu plaudern und über Sorgen, Anliegen und Probleme zu diskutieren.

Das Angebot wurde rege angenommen und es kam zu einem in vielen Fällen spannenden Austausch, wenn Kolleg:innen wissen wollten, ob der Senat viel zu tun habe. So manche waren im Laufe der Unterhaltung verwundert, bei welcher Vielzahl an Entscheidungen der Senat eingebunden ist und welche Kompetenzen er bei Curricula, Ehrungen, Kommissionsbesetzungen oder auch als Kontrollorgan hat. Einige Kolleg:innen waren auch überrascht, dass der Senat nicht „einfach“ immer alle Ideen und Entscheidungen des Rektorats abnickt.

Für großes Erstaunen sorgte die personelle Zusammensetzung des Senats, der allgemein als vorwiegend männlich dominiert wahrgenommen wurde. Fakt ist, dass der Senat aktuell aus 14 Frauen und vier Männern besteht, die Vertretung des wissenschaftlichen Personals ist in dieser Funktionsperiode weiblich. Es gab auch Vermutungen, woran dies liegen könnte. Eine Gesprächspartnerin ging sogar so weit, scherzhaft zu bemerken, dass dies wohl an der daraus resultierenden Arbeitsbelastung begründet liege.

Übrigens: Es gab auch ein Quiz, das extra für diesen Anlass von einer Senatsarbeitsgruppe erstellt wurde. In diesem konnte man/frau sein/ihr Wissen über den Senat unter Beweis stellen. Die Teilnahme wurde dann auch – je nach Wunsch – mit süßen oder salzigen Imbissen belohnt. Auch wenn es scheinbar noch einige Unklarheiten zu den Aufgaben des Senats gab, wurden doch die Mehrheit der Fragen richtig beantwortet.

Für Interessierte: Das Quiz ist unter folgendem Link <https://srs.univie.ac.at/p/12995150> bzw. unter dem QR-Code auf der nächsten Seite zu finden. Die Lösungen werden im kommenden ULVnetInfo präsentiert und kommentiert. Daher: d´ran bleiben und auch im Herbst informieren!



Alle, die sich vorab über die Senatsagenden informieren möchten (vielleicht schon vor dem Quiz!) können dies unter folgendem Link tun: <https://senat.univie.ac.at/infos-zum-senat/>

Katharina Pallitsch

Leseempfehlungen

- Zu aktuellen universitätspolitischen Fragen haben der ULV und die UG Stellungnahmen abgegeben:

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20260522_OTs0112/betriebsraete-warnen-vor-beispiellosen-budgetkuerzungen-und-langfristigem-stellenabbau-an-universitaeten

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20260525_OTs0027/uni-budgets-forderung-nach-sachlicher-und-serioeser-argumentation

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20260527_OTs0005/unabhaengigen-gewerkschaftsfraktion-im-oegb-ug-universitaeten-staerken-alle-branchen

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20260529_OTs0122/der-gemeinsame-universitaere-kraftakt

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20260614_OTs0009/die-spitze-der-gehaltspyramide-der-universitaeten-in-der-budgetrede-von-finanzminister-markus-marterbauer

- **Maria-Sibylla Lotter:** Opfer – Über Verwundbarkeit als Selbstbild

Was bedeutete es in der heutigen Gesellschaft, die Opferrolle zu erleben und Verwundbarkeit zu zeigen? Schwäche zu zeigen galt lange als Tabu. Heute kann, wer sich als Opfer sieht, mit Aufmerksamkeit und Empathie rechnen. Sieger und Helden taugen nicht mehr selbstverständlich als Vorbilder. Die Philosophin Maria-Sibylla Lotter erklärt diesen Wandel mit der weiten Verbreitung psychotherapeutischen Denkens und den vielfältigen Formen der Erinnerung an die Opfer politischer Gewalt. Damit wird die Gesellschaft menschlicher, geht aber das Risiko ein, dass Menschen in der Opferrolle Handlungsfähigkeit und Autonomie einbüßen. Reden wir allzu schnell von Opfern? Müssen wir uns darin üben, Konflikte und Verletzungen als unvermeidliche Erfahrungen zu akzeptieren? Maria-Sibylla Lotter wirft einen kühlen Blick auf eine aufgeregte Debatte.

<https://www.hanser-literaturverlage.de/buch/maria-sibylla-lotter-opfer-9783446282278-t-5880>

- **fnma Magazin 01/2026** – Digitale Technologien und Barrierefreiheit in der Hochschulbildung: inklusiv, zugänglich und gerecht 20.03.26

Digitale Technologien und Künstliche Intelligenz verändern die Hochschullehre derzeit in rasantem Tempo. Neue Lernplattformen, KI-gestützte Assistenzsysteme und digitale



Lehrformate eröffnen einerseits neue Möglichkeiten für Flexibilität, Individualisierung und Zusammenarbeit. Gleichzeitig wird immer deutlicher, dass digitale Transformation nur dann erfolgreich sein kann, wenn Fragen der Inklusion, der Barrierefreiheit und der didaktischen Gestaltung konsequent mitgedacht werden. Die Beiträge dieser Ausgabe des fnma Magazins greifen diese Perspektive aus unterschiedlichen Blickwinkeln auf und zeigen, wie Hochschulen digitale Innovationen nutzen können, um Lernen zugänglicher, gerechter und partizipativer zu gestalten. (Aus dem Editorial von Branko Andić)

<https://fnma.at/medien/fnma-magazin>

- **Kollaboratives Lernen in Zeiten von KI: Chancen, Herausforderungen und neue Perspektiven für Hochschulen**

Kollaboratives Lernen gilt seit jeher als zentrales Element erfolgreicher Hochschulbildung. Der gemeinsame Austausch, das Arbeiten in Teams und das voneinander Lernen fördern nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch kritisches Denken, Kommunikationsfähigkeit und soziale Intelligenz. Doch was bedeutet kollaboratives Lernen, wenn Künstliche Intelligenz zunehmend als „Mitlernende“, als Werkzeug oder als unsichtbare dritte Kraft in Lernprozesse eingreift? Die rasante Entwicklung generativer KI-Systeme verändert die Art und Weise, wie Studierende zusammenarbeiten, Wissen konstruieren und Aufgaben bewältigen. Während KI-Tools neue Möglichkeiten für Feedback, Ideengenerierung und asynchrone Zusammenarbeit eröffnen, werfen sie gleichzeitig grundlegende Fragen auf: Wie lässt sich authentische Kollaboration von KI-gestützter Einzelarbeit unterscheiden? Welche Kompetenzen brauchen Studierende, um in hybriden Mensch-KI-Teams produktiv zu arbeiten? Und wie können Lehrende kollaborative Settings gestalten, die KI sinnvoll integrieren, ohne den zwischenmenschlichen Austausch zu verdrängen?

<https://fnma.at/medien/fnma-talks/kollaboratives-lernen-in-zeiten-von-ki-chancen-herausforderungen-und-neue-perspektiven-fuer-hochschulen>

- **UNO-Bericht warnt vor gigantischem Ressourcenverbrauch durch KI**

<https://unu.edu/inweh/collection/environmental-cost-of-AIs-Enrgy-Use-Carbon-water-and-land-footprints>

Euer Team ULV-UG

Speziell für Mitglieder

Namens des ULV bedanken wir uns bei allen, die den Mitgliedsbeitrag 2026 bereits beglichen haben. Das ist hilfreich und wichtig, denn der ULV ist ein parteipolitisch unabhängiger Verein, der sich allein aus den Beiträgen seiner Mitglieder finanziert – und er lebt von der unentgeltlichen, ehrenamtlichen Arbeit seiner Funktionär:innen sowie seiner Mitglieder.



ULV-Mitglieder genießen eine subsidiäre Berufsrechtsschutzversicherung (siehe dazu die Bedingungen auf der [Homepage des Dachverbandes](#)). Weiters können sie ihren Jahressteuerausgleich bei Vorlage des Einzahlungsbelegs zur ULV-Mitgliedschaft zu einer ermäßigten Honorarpauschale von ca. € 450 inklusive Umsatzsteuer erstellen lassen. Diese Kosten sind zur Gänze steuerlich abzugsfähig und können zu einer entsprechenden Abgabenreduktion führen (Infos unter: www.tatschl.at).

Den steuerlich absetzbaren Mitgliedsbeitrag könnt Ihr im Rahmen von € 25 bis € 50 pro Jahr selbst bestimmen und auf das Konto des ULV einzahlen:

IBAN: AT93 6000 0000 0727 5223

Ihr unterstützt so unsere Tätigkeit, gewinnt eine Plattform für eigene Anliegen und seid berufsrechtsschutzversichert. Macht Eure Kolleg:innen auf die Vorzüge einer Mitgliedschaft beim parteipolitisch unabhängigen ULV aufmerksam! Denn gemeinsam sind wir stärker! Informationen auf ulv.at/mitmachen.

Euer Team ULV-UG

Nützliche Links – Useful Links – Koristne povezave

Universitäten

<http://www.ulv.ac.at/doku.php?id=tug:newsletter>

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20260522_OTS0112/betriebsraete-warnen-vor-beispiellosen-budgetkuerzungen-und-langfristigem-stellenabbau-an-universitaeten

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20260525_OTS0027/uni-budgets-forderung-nach-sachlicher-und-serioeser-argumentation

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20260527_OTS0005/unabhaengigen-gewerkschaftsfraktion-im-oegb-ug-universitaeten-staerken-alle-branchen

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20260529_OTS0122/der-gemeinsame-universitaere-kraftakt

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20260614_OTS0009/die-spitze-der-gehaltspyramide-der-universitaeten-in-der-budgetrede-von-finanzminister-markus-martherbauer

https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/Akkreditierung_Privatuniversitaeten.pdf

<https://www.derstandard.at/story/3000000328528/privatunis-entsetzt-252ber-geplantes-verbot-246ffentlicher-finanzierung>

https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/news/Meldungen_2026/Follow-up-Pruefung-zu-Lehre-und-Betreuungsverhaeltnissen.html

<https://www.fwf.ac.at/aktuelles/detail/unterdotierte-unis-gefaehrden-den-forschungsstandort>

<https://www.nuwiss.at/ende-der-ketten-in-sicht-sind-die-plaene-der-ministerin-endlich-der-grosse-wurf/>



Forschung

<https://www.derstandard.at/story/3000000319962/das-dilemma-des-doktorats-nach-oben-hin-wird-es-immer-enger>

Gesellschaft

<https://orf.at/stories/3432287/>

https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2026/pk0529

Ihr habt soeben das ULVnetinfo 2/2025 gelesen. Danke!
You just read the ULVnetinfo 2/2025 Thanx!
Pravkar ste prebrali ULVnetinfo 2/2025. Hvala!

Redaktionelle Wünsche, Anregungen, Kritiken an
Editorial wishes, suggestions, criticisms to
Uredniške želje, predloge in pripombe posredujte na
elizabetha.jenko@univie.ac.at
&
wolfgang.weigel@univie.ac.at

Wenn Ihr das ULVnetinfo regelmäßig etwa achtmal im Jahr lesen möchtet,
wendet Euch bitte an

If you would like to read ULVnetinfo regularly about eight times a year,
please contact

Želite ULVnetinfo prejemati redno okoli osemkrat na leto?
Kontaktirajte prosim
univie@ulv.at

Kontaktmöglichkeiten – Contact details – Kontaktni podatki

<https://univie.ulv.at>
univie@ulv.at

Dachverband – Umbrella organisation – Krovno društvo
<https://www.ulv.at>