

● MYTHEN ÜBER ARBEITSZEIT

Was die Bamberger
Forschung dazu sagt



● **STUDIERENDE AUF
DEN SPUREN DER
VERGANGENHEIT**
Die Hochschule Bamberg
im Nationalsozialismus

● **LABOR STATT
LANDWIRTSCHAFT?**
Warum die Nahrungsmittel-
produktion der Zukunft mehr
braucht als Tech-Visionen

● **RAUM FÜR WISSEN**
Wie die Universität Bamberg
ihre Flächen bedarfsgerecht
und nachhaltig plant

GEMEINSAM FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

Was Bamberger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu einem umfassenden Verständnis von Nachhaltigkeit beitragen können.



LIEBE UNIVERSITÄTSANGEHÖRIGE,
LIEBE LESERINNEN UND LESER,

haben Sie sich für Ihren Beruf entschieden, weil Sie sich davon eine gute Work-Life-Balance erhoffen? Dann wären Sie in guter Gesellschaft. Umfragen zeigen, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen einer der wichtigsten Gründe für die Wahl des Arbeitgebenden ist – nicht nur bei jungen Menschen.

Im Titelthema der aktuellen Ausgabe unseres Campusmagazins *uni.kat* gehen Forschende der Universität Bamberg verbreiteten Mythen rund um die Themen Arbeitszeit, Produktivität und Work-Life-Balance nach. Olaf Struck, Maïke Andresen und Katja Möhring geben Einblicke in ihre Forschung zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und Telearbeit – mit durchaus überraschenden Erkenntnissen.

Das Thema Arbeit greifen wir auch in der Rubrik *Kultur & Gesellschaft* auf: 10 Jahre Mindestlohn – lohnt sich das? Der Bamberger Soziologe Matthias Dütsch ist Mitglied der Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Berlin und diskutiert im Gespräch die deutsche Lohnpolitik.



Prof. Dr. Kai Fischbach, Präsident

Die Rubrik *Service & Verwaltung* widmet sich mit der aktuellen Liegenschaftsanalyse einem Thema, das für die Universität von hervorgehobener Bedeutung ist. Unser Redaktionsteam hat für Sie recherchiert, wie sich die Universität in Zukunft räumlich aufstellen will, welche besonderen Anforderungen durch neue Lehr- und Lernkonzepte auf uns zukommen und wie es mit den verschiedenen Standorten im Stadtgebiet weitergeht.

Brisant geht es in den Rubriken *Forschung & Praxis* und *Studium & Lehre* zu. Wir berichten über ein geschichtswissenschaftliches Seminar, in dem sich Studierende unter der Leitung von Sabine Freitag mit der Rolle der Universität Bamberg im Nationalsozialismus auseinandersetzen. Darüber hinaus beleuchten wir aktuelle Entwicklungen

in der Nahrungsmittelproduktion aus kulturhistorischer Sicht. Barbara Wittmann zeigt Parallelen zwischen der aktuellen Diskussion um High-Tech-Lebensmittel und historischen landwirtschaftlichen Entwicklungen auf.

Daneben erwarten Sie in unserem Campusmagazin wie gewohnt Einblicke in das universitäre Leben und aktuelle Geschehnisse an der Universität Bamberg.

Eine einsichtsreiche Lektüre wünscht Ihnen

Kai Fischbach



PUNKT FÜR PUNKT

RÜCKBLICK	6	NEWS – AUF DEN PUNKT ... was man wissen sollte
TITELTHEMA	8	MYTHEN ÜBER ARBEITSZEIT Was die Bamberger Forschung dazu sagt
STUDIUM & LEHRE	12	STUDIERENDE AUF DEN SPUREN DER VERGANGENHEIT Die Hochschule Bamberg im Nationalsozialismus
FORSCHUNG & PRAXIS	16	LABOR STATT LANDWIRTSCHAFT? Warum die Nahrungsmittelproduktion der Zukunft mehr braucht als Tech-Visionen
SERVICE & VERWALTUNG	18	RAUM FÜR WISSEN Wie die Universität Bamberg ihre Flächen bedarfsgerecht und nachhaltig plant
KULTUR & GESELLSCHAFT	20	LOHN DER MÜHE ODER MÜHELOSER LOHN? 10 Jahre Mindestlohn in Deutschland
PERSONALIA	24	WER KOMMT? WER GEHT? WER FEIERT? Personelle Neuigkeiten aus der Universität von November 2024 bis April 2025
IMPRESSUM	30	IMPRESSUM ABBILDUNGSVERZEICHNIS



8



12



20



16



24



18

 virtuelle
hochschule
bayern

Herzlichen Glückwunsch
zum Jubiläum, vhb!

Die Virtuelle Hochschule
Bayern (vhb) fördert und
koordiniert seit 25 Jahren
die Entwicklung und den
Einsatz von bedarfsgerechten
Online-Lehrangeboten.

Hier geht's zum
Kursangebot:

<https://www.vhb.org> 

NEWS – AUF DEN PUNKT

Auf dem Weg zur Smart City: Neue Graduiertenschule entwickelt innovative digitale Lösungen für Bamberg

Bamberg hat sich auf den Weg gemacht, eine Smart City zu werden, und die Universität Bamberg ist ein wichtiger Partner auf dieser Reise. Die Mitglieder der neu gegründeten Bamberg Graduate School for Smart City Sciences (BaGSCiS) erforschen und entwickeln innovative Anwendungen digitaler Technologien in lokalen und regionalen Kontexten. Ziel ist es, Beiträge zur Stadt- und Regionalentwicklung zu leisten, die nachhaltige gesellschaftliche Veränderungen anstoßen und begleiten. Die Graduiertenschule verbindet wissenschaftliche Expertise mit praktischer Umsetzung, um die digitale und nachhaltige Transformation aktiv mitzugestalten. BaGSCiS bringt aktuell sechs Promovierende und sieben Professorinnen und Professoren unter der Sprecherinnenschaft von Prof. Dr. Daniela Nicklas zusammen.



<https://blog.uni-bamberg.de/campus/2024/graduiertenschule-smart-city>

... WAS MAN WISSEN SOLLTE

Teachers as Changemakers ist Hochschulperle des Jahres 2024

Das Verbundprojekt *Teachers as Changemakers* (TaC) wurde vom Stifterverband zur Hochschulperle des Jahres 2024 gekürt und erhielt ein Preisgeld von 10.000 Euro. Im Rahmen des Projekts TaC werden Lehramtsstudierende zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für sozialunternehmerisches Denken und Handeln an den Schulen ausgebildet. Dabei legt das Projekt einen Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit und verknüpft Social Entrepreneurship Education (SEE) mit dem Bereich Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE). Die Auszeichnung ist erneut eine deutschlandweite Anerkennung für die moderne und zeitgemäße Lehrkräftebildung an den Universitäten Bamberg und Würzburg.



<https://blog.uni-bamberg.de/campus/hochschulperle-2024>



<https://blog.uni-bamberg.de/campus/2025/mou-medical-valley-forchheim>

Universität Bamberg und Medical Valley Forchheim unterzeichnen Absichtserklärung

Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg und das Medical Valley Forchheim haben im Januar 2025 eine Absichtserklärung unterzeichnet, die den Austausch zwischen den beiden Institutionen fördern soll. Im Rahmen dieser Partnerschaft werden Unternehmen und Startups des Medical Valley Forchheim ihre Expertise in die Lehre der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Bamberg einbringen. Ziel ist es, Studierenden praxisnahe Einblicke zu ermöglichen und gleichzeitig Antworten auf aktuelle Fragestellungen aus der Unternehmenspraxis zu erarbeiten. Ein weiteres zentrales Ziel der Partnerschaft ist es, Studierende aus dem In- und Ausland als Fachkräfte für die Region zu gewinnen.

Nachdruck eines jüdischen Grabsteins enthüllt

Im März 2025 wurde in der AULA der Universität ein Mahnmal für den verantwortungsvollen Umgang mit Kulturgütern und die Achtung vor religiösen Traditionen gesetzt: Der 3D-Nachdruck eines jüdischen Grabsteins von 1400 wurde feierlich enthüllt. Das Original wurde 2015 während Sanierungsarbeiten am Gebäude entdeckt. Der Fund ist aus mehreren Gründen besonders: „Jüdische Gemeinden achten bis heute darauf, dass Störungen der Totenruhe vermieden werden“, erläutert Judaistin Prof. Dr. Susanne Talabardon. Die Funde zeigen, dass diese Bemühungen eine Plünderung der Grabstätten nicht immer verhindern konnten. „Zumindest für Bamberg ist ein solcher Fund bislang einzigartig“, stellt Talabardon fest.



<https://blog.uni-bamberg.de/campus/2025/3d-grabstein>

Top-Noten im CHE-Hochschulranking

Im aktuellen CHE-Hochschulranking schneiden Bamberger Studiengänge erneut hervorragend ab. Neben Fakten zu den Bereichen Studium und Forschung umfasst das Ranking Urteile von rund 120.000 Studierenden zu den Studienbedingungen an ihren Hochschulen. Die Bewertungskategorien reichen von der Studienorganisation über die Betreuung der Studierenden bis hin zur Praxisorientierung der Lehre. „Das aktuelle CHE-Ranking bestätigt: Wir bieten unseren Studierenden in Bamberg hervorragende Bedingungen für ein erfolgreiches Studium, bei dem sie sich persönlich und fachlich entfalten können“, sagt Prof. Dr. Stefan Hörmann, Vizepräsident für Lehre und Studierende. In Bamberg wurden in diesem Jahr die Fächer Erziehungswissenschaft, Psychologie, Germanistik und Romanistik bewertet.

<https://blog.uni-bamberg.de/campus/2025/che-ranking-2025>

**Zwischen Wahrheit und Lüge, Fakten und Fake: 35. Bamberger Hegelwoche**

Die 35. Bamberger Hegelwoche fand vom 3. bis 5. Juni 2025 statt und widmete sich dem Thema *Wahrheit, Lüge, Internet?* In der AULA der Universität Bamberg diskutierten Philosophinnen und Philosophen, Studierende und Interessierte über die Herausforderungen der digitalen Informationsgesellschaft. Der österreichische Philosoph Prof. Dr. Konrad Paul Liessmann hob hervor, dass Wahrheit stets nur Annäherung sei. Prof. Dr. Fritz Breithaupt von der Indiana University Bloomington beleuchtete, wie Emotionen den Menschen lenken und zur Polarisierung beitragen. Dr. Veronika Solopova, TU Berlin, analysierte, wie schlecht es um die Wahrheit in sozialen Netzwerken steht und welchen Einfluss KI hat.

<https://blog.uni-bamberg.de/campus/2025/hegelwoche2025>



MYTHEN ÜBER ARBEITSZEIT

WAS DIE BAMBERGER FORSCHUNG DAZU SAGT

KATJA HIRNICKEL

Rund um das Thema Arbeitszeit kursieren hartnäckige Annahmen, die unseren Arbeits- und Familienalltag prägen und politische Diskussionen befeuern. Während die einen längere Arbeitszeiten als Lösung für den Fachkräftemangel propagieren, preisen andere die Vorteile flexibler Arbeitsmodelle. Doch was ist dran an den verbreiteten Überzeugungen über Produktivität, Flexibilität und Karrierechancen?

Drei Bamberger Forschende haben diese Mythen wissenschaftlich unter die Lupe genommen. Ihre Erkenntnisse basieren auf umfangreichen Studien, Auswertung von Daten und jahrelanger Forschung. Das Ergebnis ist wenig überraschend: Die Realität ist komplexer als die gängigen Behauptungen vermuten lassen.

entkräftet

Mythos 1:
**„Längere Arbeitszeiten
führen zu mehr Produktivität“**

„Forderungen nach höherer Arbeitszeit sind unsinnig, um dem Fachkräftemangel zu begegnen“, stellt der Soziologe Prof. Dr. Olaf Struck, Inhaber der Professur für Arbeitswissenschaft, fest. Arbeitswissenschaftliche Studien zeigen immer wieder, dass verdichtete Arbeitszeiten von über neun Stunden am Tag oder mehr als 40 bis 45 Stunden pro Woche die Gesundheit beeinträchtigen. „Zudem erhöhen sie die Zahl der Fehler und mindern die Gesamtproduktivität, selbst bei eigentlich hoher Arbeitsmotivation.“

Struck hat in jüngster Zeit Berufe in der Pflege, im Warentransport sowie in der Verwaltung und Entwicklung erforscht. Sein Befund: „Wir beobachten, wie dort die Arbeit zeitlich verdichtet wird. Menschen versuchen, jede Minute produktiv zu nutzen.“ Ein Problem entsteht, wenn Unvorhergesehenes passiert: „Ein Kollege ist krank, ein aufgebracht Kunde oder eine Chefin will unbedingt etwas erledigt haben – dann haben sehr viele Arbeitskräfte hohen Stress. Sie haben keine Ressourcen mehr, ruhig und gelassen zu reagieren. Es explodiert: im Team, im Menschen und oft auch in der Familie.“

Die Folgen sind messbar: Menschen können oder möchten diese Belastung nicht länger ertragen. Psychische Beanspruchungen haben zugenommen, oft auch der Krankenstand. Beschäftigung in Teilzeit bringt mehr Regeneration und Ruhe. Besonders in Berufen mit hoher körperlicher oder psychischer Belastung, „etwa durch hohe Verantwortung oder großes und flexibles Reaktionsvermögen in jeder Minute der Arbeitszeit“, entscheiden sich Beschäftigte für mehr freie Zeit



zur Regeneration, sofern sie es sich finanziell leisten können. „Sie wollen vermeiden, dass ihnen Fehler passieren, ihre Unzufriedenheit fortbesteht oder sie ausbrennen.“

Strucks Forschung zeigt auch die praktischen Grenzen längerer Arbeitszeiten auf: Wenn Menschen bereits mit acht Stunden täglich überarbeitet sind, führt weitere Verdichtung nur zu mehr Problemen. „Nicht alle Menschen können oder wollen sich mit weniger Arbeit zurückziehen. Es wäre produktiv, diese Beschäftigten besser zu unterstützen.“

Auch bei der viel diskutierten 4-Tage-Woche zeigt sich: Produktivitätsgewinne entstehen nicht durch mehr, sondern durch bessere Arbeitszeit. „In der Praxis wird eine 4-Tage-Woche zumeist aus Attraktivitätsgründen eingeführt“, erklärt Struck, weniger mit Fokus auf Arbeitsleistung und -qualität. Sie funktioniert nur dann, wenn es noch sogenannte Produktivitätsreserven gibt, also wenn Arbeit effizienter gestaltet werden kann. Bei Handwerkern, die Außentermine haben, bringt der Freitag oft wenig, weil sie für nur wenige Stunden nicht extra zur Baustelle fahren. Teilweise kann bei Beschäftigung mit IT durch bessere Software, Automatisierung oder optimierte Abläufe die gleiche Arbeit in weniger Zeit geschafft werden.

„In Branchen, in denen jetzt schon sehr verdichtet gearbeitet wird, etwa in der Industrie oder vielen Dienstleistungen, bedeutet Arbeitszeitreduktion eine Minderung der Wertschöpfung.“ Die Ausnahme: In hochverdichteten Bereichen kann eine 4-Tage-Woche produktiv sein, wenn Beschäftigte erschöpft und oft krank sind. Dann führt die längere Erholung dazu, dass sie in den vier Tagen produktiver sind als vorher in fünf erschöpften Tagen. Struck warnt vor pauschalen Lösungen: Ob sich eine 4-Tage-Woche für ein Unternehmen finanziell rechnet, hängt davon ab, ob man durch bessere Technik, klügere Organisation oder ausgeruhte Mitarbeitende die verlorene Zeit kompensieren kann.

teilweise bestätigt

Mythos 2:
**„Flexible Arbeitszeiten
sind immer gut für Beschäftigte“**

Prof. Dr. Maïke Andresen, Inhaberin des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbes. Personalmanagement und Organisational Behaviour, differenziert: „Wir unterscheiden drei Dimensionen: Erstens die Dauer – also ob jemand Vollzeit, Teilzeit oder reduzierte Vollzeit arbeitet. Zweitens die Lage der Zeit – also wann gearbeitet wird. Dazu zählen etwa Früh-,

Spät- oder Nachtschichten, aber auch saisonale Arbeit, Sabbaticals oder die Verlagerung von Arbeitszeit auf weniger Tage, wie bei der Vier-Tage-Woche. Drittens geht es um die Verteilung – also wie gleichmäßig oder ungleichmäßig sich Arbeit über die Woche erstreckt.“

Von Vertrauensarbeitszeit über Gleitzeit bis hin zu arbeitgebergesteuerter Flexibilität beispielsweise durch Abrufbarkeit reicht das Spektrum. Vorteile für die Beschäftigten hängen stark von individuellen Bedürfnissen ab: „Jemand mit Familienverpflichtungen braucht andere Modelle als jemand, der gerade die Karriere aufbaut. Manche arbeiten gut im Homeoffice, andere besser im Büro.“ Deshalb gebe es nicht das eine „beste“ Modell für alle und für jede Lebensphase.

Andresen illustriert dies anhand von Pflegesituationen: „Mit kleinen Kindern ist Teilzeit sinnvoll, um vormittags arbeiten und nachmittags verfügbar sein zu können. Bei der Pflege älterer Angehöriger ist es vielleicht besser, wenn ganze Tage frei bleiben, oder es braucht spontane Flexibilität, wenn etwa der Gesundheitszustand schwankt.“

Nicht alle profitieren also gleichermaßen von Flexibilität. „Auch Alleinstehende haben weniger soziale Kontakte, was zu höherem Stress führen kann. Für sie kann es sinnvoll sein, gezielt Präsenzzeiten zu schaffen.“ Neue Mitarbeitende oder solche in der Einarbeitung brauchen ebenfalls mehr Präsenz, um Kultur und Abläufe kennenzulernen. Ihre Empfehlung: „idiosynkratische Vereinbarungen“ – individuelle Absprachen für eine bestimmte Zeit und mit beiderseitigem Nutzen.

Die Kehrseite der Flexibilität spricht die Professorin auch an: „Wir finden in unseren Messungen, dass mit zunehmender Freiheit auch die Arbeitszeiten steigen, dass also Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeit mehr arbeiten.“ Viele Arbeitgeber hätten Angst, bei Einräumung zu hoher





Ausführliche Interviews mit Maike Andresen, Katja Möhring und Olaf Struck zum Thema Arbeitszeit lesen Sie unter

blog.uni-bamberg.de



Autonomie ausgenutzt zu werden. „Tatsächlich ist eher das Gegenteil der Fall: Die Arbeitszeit entgrenzt sich. Wir sehen, dass Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten im Schnitt drei Überstunden pro Woche leisten. Bei Erwerbstätigen mit selbstbestimmten flexiblen Arbeitszeiten steigt dieser Wert auf acht Stunden.“ Besonders hoch ist die Belastung im Modell der Arbeitszeit-Freiheit – hier liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei 50 Stunden, bei manchen Gruppen sogar bei mehr als 80 Stunden.

Diese Erkenntnis erfordert ein Umdenken bei Führungskräften, so Andresen: „Wer als Führungskraft flexible Arbeitszeiten ermöglicht, sollte nicht allein die Produktivität im Blick haben, sondern auch die Gesundheit und langfristige Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden – denn nur eine nachhaltige Beschäftigung ist zukunftsfähig.“

teilweise bestätigt

Mythos 3:
„Teilzeitarbeit ist immer ein Karrierekiller“

„Grundsätzlich kann man sagen, dass Teilzeitarbeit bei Karriere Faktoren wie Verantwortung im Job, Beförderungsmöglichkeiten oder Führungspositionen zu schlechteren Ergebnissen führt“, erklärt Prof. Dr. Katja Möhring, Inhaberin des Lehrstuhls für Soziologie, insbes. Familie und Arbeit. Forschung zu Karriereverläufen zeigt: Teilzeitbeschäftigte erzielen im Schnitt niedrigere Löhne, auch bezogen auf Stundenlöhne, nicht nur auf das Gesamteinkommen. „Das liegt daran, dass Teilzeitjobs meist in bestimmten Branchen und Bereichen angeboten werden, wo gar nicht die Möglichkeit gegeben ist, den Verdienst über das Erwerbsleben hinweg so stark zu steigern wie bei Vollzeitjobs.“

Das Problem liegt aber auch in verbreiteten Vorstellungen von Führung. Möhring spricht von der *Ideal Worker Norm*: „Viele glauben, dass Jobs mit Führungsverantwortung nur von Personen gemacht werden können, die in Vollzeit präsent sind und Kontrolle vor Ort ausüben.“ Die Folge: Wir verbinden Produktivität oft damit, dass jemand bis tief in den Abend am Schreibtisch sitzt und Sachen abarbeitet.

Deutschland unterscheidet sich beim Thema Teilzeit deutlich von anderen europäischen Ländern: „In den Niederlanden arbeiten beispielsweise insgesamt mehr Personen in Teilzeit, und auch relativ viele Männer.“ Doch nur rund zwölf Prozent der männlichen Beschäftigten in Deutschland arbeiten in Teilzeit, aber fast die Hälfte der weiblichen. Im europäischen Vergleich haben die Frauen damit eine der höchsten Teilzeitquoten, während Männer in Deutschland eine der niedrigsten haben. Diese Besonderheiten erklärt Möhring so: „Dies kommt aus einer gesellschaftlichen normativen Erwartung – jeder sollte arbeiten gehen und eine eigene Karriere haben. In Deutschland ist es seit den 2000er Jahren die Norm, auch als Mutter zu arbeiten, sobald das Kind etwa zwei bis drei Jahre alt ist.“

Der Ausbau der Kinderbetreuung hat damit nicht Schritt gehalten. Es gibt zwar Kinderbetreuungsplätze, aber oft nur bis 14 Uhr – kaum vereinbar mit einer Vollzeitbeschäftigung. Ein universelles Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit existiert bis heute nicht. „Wir haben in Deutschland ein Recht auf Teilzeit, beispielsweise mit der Brückenteilzeit, aber kein universelles Rückkehrrecht in Vollzeit“, bedauert Möhring. Wenn man sich einmal für die Teilzeit entscheidet, hat man oft auch dann, wenn die Kinder älter sind, gar keine Möglichkeit mehr, in Vollzeit zurückzukehren.

Das wirkt sich negativ auf die Altersvorsorge aus. „Wer in Teilzeitarbeit arbeitet, sammelt weniger Rentenpunkte und kommt im Alter nicht alleine mit dem eigenen Einkommen über die Runden.“ Das deutsche Rentensystem ist stark erwerbsorientiert: „Für jedes Jahr wird ausgerechnet, wie hoch der Verdienst im Vergleich zum Durchschnittsverdienst war, und danach werden die Rentenpunkte berechnet.“

Gesellschaftliche Erwartungen treffen aber nicht nur Frauen im Spagat zwischen Familie und Karriere. „Bei Männern, die Teilzeit arbeiten, kommt das sowohl im Team als auch bei Vorgesetzten oft schlecht an. Wer früher das Büro verlässt, wird schief angeschaut“, so Möhring. Interessant findet sie den Widerspruch zwischen objektiven Nachteilen und subjektiver Wahrnehmung: „Die Arbeitszufriedenheit bei Frauen in Teilzeitarbeit in Deutschland ist tatsächlich etwas höher“, da die Work-Life-Balance einfacher zu handhaben sei.

Flexibilität braucht Rahmen und Reform

Die Bamberger Forschung zeigt: Pauschale Antworten greifen zu kurz. Arbeitszeit muss individuell, lebensphasenorientiert und mit klaren Schutzrahmen gestaltet werden. Maike Andresen plädiert für flexible Optionen: „Wichtig ist, dass Modelle immer wieder neu verhandelt werden.“ Auch gesetzliche Reformen können helfen. Deutschland hat beispielsweise EU-Vorgaben sehr restriktiv umgesetzt: „Die EU erlaubt bis zu 48 Stunden Arbeit pro Woche, während Deutschland noch standardmäßig mit dem Acht-Stunden-Tag von 1918 arbeitet“, so Andresen. Auch die Pflicht zur Sonntagsruhe könne man überdenken: „Die EU schreibt lediglich vor, dass es einen Ruhetag pro Siebentageszeitraum geben muss – welcher Tag das ist, bleibt offen.“ Auf betrieblicher Ebene empfiehlt sie, „nicht alles über Betriebsvereinbarungen zu regeln. Diese standardisieren zu stark. Besser sind individuelle Absprachen – je nach Aufgabe, Lebensphase und Persönlichkeit.“

Katja Möhring sieht besonders das Ehegattensplitting als problematisch, denn steuerlich wird ein Anreiz für einen großen Einkommensunterschied geschaffen: „Hier wäre eine Reform hin zu einem Familiensplitting sinnvoll, das Familien

mit Kindern entlastet, aber nicht das Verheiratetsein allein belohnt. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel kann man es sich nicht leisten, so stark zu belohnen, dass jemand sein Arbeitspotenzial nicht ausschöpft.“ Neben einem universellen Rückkehrrecht in Vollzeit müsse auch „ein gesellschaftliches Umdenken stattfinden. Wir haben uns so sehr auf das Modell einer Vollzeit- und einer Teilzeiterwerbstätigkeit eingerichtet – das ist normativ am meisten akzeptiert und funktioniert am besten mit der Organisation von Kinderbetreuung und Schule.“

„Einfache Lösungen sind oft Populismus“, fasst Olaf Struck zusammen. „Wir müssen immer genau prüfen, auch bei Flexibilisierung oder Ausweitung von Arbeitszeit oder der 4-Tage-Woche.“ Die Wissenschaft liefert dafür die nötigen Erkenntnisse – differenziert, evidenzbasiert und jenseits von Mythen und Ideologie. Nur so lassen sich Arbeitsmodelle entwickeln, die sowohl produktiv als auch menschlich sind. ●

Lesetipps

Schmierl, K.; Schneider, P.; Struck, O.; Ganesch, F. (2022): Digitale Logistik – Digitalisierungstechnik, Arbeitsbedingungen, Leistungs politik und Mitbestimmung in Transportlogistik und Kurier-, Express- und Paketdiensten. Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 477, Düsseldorf.

Senghaas, M.; Struck, O. (2023): Arbeits- und Personalsituation in Pflegeberufen. Qualitative Befunde. IAB Forschungsbericht 8/2023, Nürnberg.

Hiemer, J., & Andresen, M. (2019). „Because work time is lifetime“ – Employees’ perceptions of individual overemployment, its causes and its consequences. *Frontiers in Psychology*, 10(1920).

Imhof, S., & Andresen, M. (2017). German temporary agency workers’ subjective well-being: The impact of perceived organizational support provided by agencies. *Employee Relations*, 39(7), 1030–1047.

Möhring, K., & Weiland, A. P. (2022). Couples’ Life Courses and Women’s Income in Later Life: A Multichannel Sequence Analysis of Linked Lives in Germany. *European Sociological Review*, 38(3), 371–388.

Reifenscheid, M., & Möhring, K. (2023). Towards a new working time paradigm? Public support for trade union demands for working time reduction. *Industrielle Beziehungen*, 29(3+4), 186–210.



STUDIERENDE AUF DEN SPUREN DER VERGANGENHEIT

DIE HOCHSCHULE BAMBERG IM NATIONALSOZIALISMUS

HANNAH FISCHER

20 Studierende des Fachs Geschichte befassten sich in einem Seminar mit der Rolle der Universität im Nationalsozialismus. Mit Hilfe zahlreicher Dokumente, die im Universitätsarchiv vorliegen, tauchten sie ein in das Leben der Rektoren, Lehrenden und Studierenden aus dieser Zeit.

Die Ideologie des Nationalsozialismus machte vor den Toren der Hochschulen nicht Halt: Der nationalsozialistische Staat strebte ab 1933 an, diese hinsichtlich politischer und ideologischer Ausrichtung zu homogenisieren, wengleich es für Lehre und Forschung kein genuines NS-Hochschulprogramm gab. Die angestrebte Gleichschaltung führte aber zu Eingriffen in die Struktur der Hochschulen und das Beamtenrecht. Die Freiheit von Forschung und Lehre wurde eingeschränkt. Jüdische Akademikerinnen und Akademiker sowie Studierende wurden aus dem Universitätsleben ausgeschlossen und verfolgt. Zwar fand nach dem Zweiten Weltkrieg auch an Universitäten ein Entnazifizierungsprozess statt, dennoch blieben Fragen nach Kontinuität und Aufarbeitung des Nationalsozialismus in der akademischen Landschaft nicht nur relevant, sondern auch oftmals unbeantwortet. „Unter den Talaren – Muff von 1000 Jahren“ ist bis heute eine der bekanntesten Kernparolen der westdeutschen Studentenbewegung der 1960er Jahre, die unter anderem vehement eine Aufarbeitung der NS-Zeit – nicht nur an den Hochschulen – forderte. Etwa seit den 1980er-Jahren findet eine intensivere Auseinandersetzung deutscher Hochschulen mit ihrer nationalsozialistischen Vergangenheit statt. Auch die Universität Bamberg beschäftigt sich immer wieder mit diesem

Abschnitt ihrer Historie – jüngst in einem Seminar unter dem Titel *Die Stadt Bamberg und ihre Universität im Nationalsozialismus, 1933–1945*.

Kritische Auseinandersetzung mit Universitätsgeschichte

Rund 20 Studierende des Fachs Geschichte nahmen an dem Seminar im Wintersemester 2024/25 teil. Ziel war es, ein gemeinsames Dossier zu erstellen, in dessen Mittelpunkt die Aufarbeitung der Geschichte der Philosophisch-Theologischen Hochschule Bamberg (PTH) als Vorläuferinstitution der heutigen Otto-Friedrich-Universität Bamberg während der Zeit des Nationalsozialismus steht. Die Studierenden beschäftigten sich in Kleingruppen vor allem mit den unterschiedlichen Statusgruppen – Rektoren, Professoren, Studierende – sowie mit den Einflüssen von Staat und Kirche auf die Institution. Das Dossier bildet die Grundlage für eine Webseite der Universität. Das Seminar kombinierte verschiedene didaktische Formate: Workshops, quellenkundliche Übungen und Gruppenarbeiten im Universitätsarchiv. Prof. Dr. Sabine Freitag, Inhaberin des Lehrstuhls für Neuere und Neueste Geschichte unter Einbeziehung der Landesgeschichte, leitete das Seminar und fasst zusammen: „Mit den Ergebnissen ihrer Nachforschungen leisten die Studierenden einen wichtigen Beitrag zur kritischen Ausein-

Im Rahmen des Geschichtsseminars recherchierten die Studierenden im Universitätsarchiv und konnten Erkenntnisse über die Universität in der Zeit des Nationalsozialismus gewinnen. Sabine Freitag (l.) leitete das Seminar.



andersetzung der Universität mit der eigenen Geschichte. Bereits zuvor war bekannt, dass die PTH Bamberg während der Zeit des Nationalsozialismus eher unauffällig war. Das konnten auch die Studierenden bei ihren Nachforschungen bestätigen: Es gab weder außergewöhnlich starken Widerstand noch extreme nationalsozialistische Exzesse. Die Studierenden konnten zahlreiche interessante Details zusammentragen, die dazu beitragen, dass wir aus der Vergangenheit lernen und ein Bewusstsein dafür entwickeln können, welche Verantwortung Hochschulen in der Gesellschaft tragen.“

Archivmaterial: Von Ministerialschreiben bis hin zu Postkarten

Die Studierenden konnten während ihrer Recherchen auf zahlreiche unterschiedliche Quellen im Universitätsarchiv zugreifen und werteten einen Teil davon für das Dossier aus. „Uns liegen etwa Ministerialschreiben, Rektoratskorrespondenz, Personal- und Studienakten aus dieser Zeit vor“, erläutert Dr. Margrit Prussat, Leiterin des Universitätsarchivs. Hinzu kommen Informationen zu Gremien, zum Lehrbetrieb und zu Organisation und Struktur der PTH. „Die Unterlagen sind unterschiedlich umfangreich. In manchen

Bereichen sind uns nur Fragmente geblieben, zu anderen haben wir neben offiziellen Dokumenten auch handschriftliche Notizen, Briefe oder Postkarten“, sagt Prussat. „In welchem Umfang belastendes oder auch Widerstand gegen das NS-Regime ausdrückendes Material während oder nach dem Krieg vernichtet wurde, können wir leider aktuell noch nicht nachvollziehen. Auffällig große Lücken scheint es aber nicht zu geben.“ Zusätzlich zu Teilen des Archivmaterials griffen die Studierenden auf bereits bestehende Literatur zurück, die sich mit der Geschichte der Hochschulen im Nationalsozialismus – und speziell mit der PTH Bamberg – beschäftigt. Was haben sie herausgefunden?

Sonderstatus der PTH

Der nationalsozialistische Staat versuchte, wie auf alle anderen Hochschulen, auch auf die PTH Einfluss zu nehmen und sie gleichzuschalten. Die Philosophisch-Theologischen Hochschulen in Bayern hatten aber einen Sonderstatus: Sie wurden im 19. Jahrhundert für die Ausbildung katholischer Priester vom bayerischen Staat gegründet und waren staatlich getragen. Doch die Kirchen hatten bereits vor der nationalsozialistischen Machtergreifung Mitspracherechte und nutzten diese auch in der NS-Zeit, um staatliche Pläne zu untergraben. So unterschieden sie sich von klassischen Universitäten etwa in der Zusammensetzung der Lehrenden und Lernenden, dem Prozedere der Ernennung der Rektoren und Professoren sowie Ausnahmeregelungen bezüglich des Wehrdienstes. Im Wintersemester 1939/40 wurde die PTH Bamberg vom nationalsozialistischen Staat geschlossen. Begründung: Die Räumlichkeiten würden für die Dauer des Kriegs zur Unterbringung von Volksgenossen und für

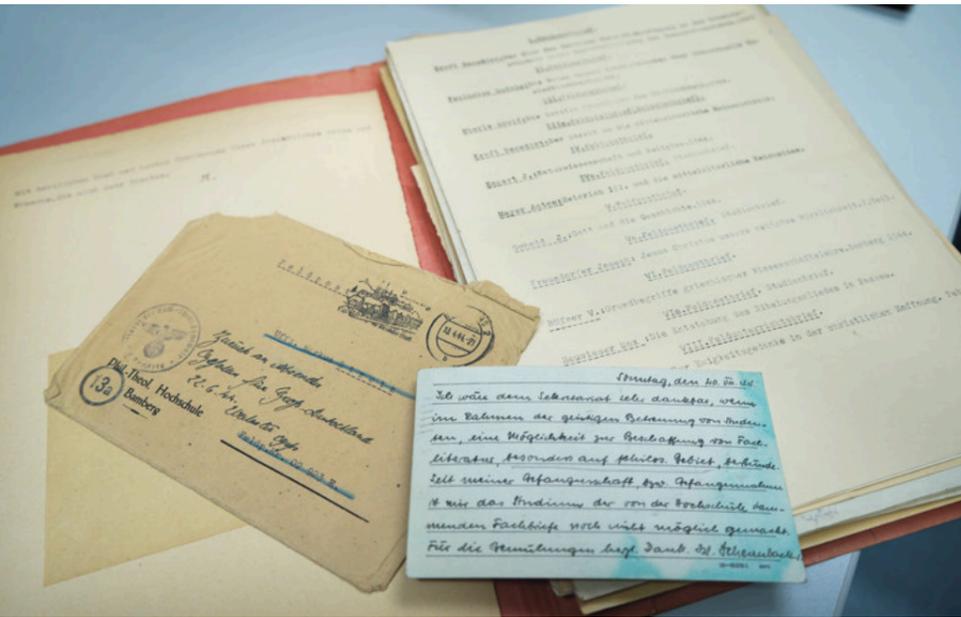
andere Kriegszwecke benötigt. In der langen Tradition der Universität Bamberg war der Schul- und Vorlesungsbetrieb nur zur Zeit des Nationalsozialismus unterbrochen.

Widerstand der Rektoren

Einflussversuche, insbesondere durch lokale NS-Akteure, wiesen die Rektoren der PTH mehrfach zurück – häufig mit Erfolg. Sie bezogen sich dabei oft auf verwaltungsrechtliche Argumente, wie aus den Akten, die im Archiv vorliegen, hervorgeht. Ein Beispiel, das den Studierenden des Seminars besonders aufgefallen ist: Prof. Dr. Peter Maier war von Oktober 1933 bis November 1936 Rektor der PTH. Er wurde im November 1934 von der Gaufilmstelle aufgefordert, die Studierenden der PTH dazu zu verpflichten, Vorführungen staatspolitischer Filme zu besuchen. In seinem Widerspruch berief er sich darauf, dass auf Basis der Verfassung der Hochschulen für den Rektor keine Möglichkeit bestünde, Studierende in Filmvorführungen zu schicken. Auf Maier folgte als Rektor kurz vor Kriegsbeginn Prof. Dr. Benedikt Kraft, der die PTH durch die Zeit ihrer Schließung führte und unter



Margrit Prussat leitet das Universitätsarchiv, dessen Team den Studierenden mit Rat und Tat zur Seite stand.



Die Feldpost war während des Kriegs und der Schließung der PTH ein wichtiges Medium, um mit den Studierenden Kontakt zu halten. Studenten baten zum Beispiel um Fachliteratur und Lehrende verschickten Lehrbriefe, worüber Buch geführt wurde. Manche Briefe kamen aber auch zurück an die PTH, weil der Empfänger im Krieg gefallen war.

dessen Leitung die PTH als eine der ersten Hochschulen Deutschlands bereits im Oktober 1945 wieder den Vorlesungsbetrieb aufnehmen konnte. Kraft gilt als Wegbereiter der späteren Erhebung der PTH zur Universität.

Nazis in der Professorenschaft?

Im Universitätsarchiv sind, neben Informationen zu den Rektoren, Akten zu Professoren zu finden, die in der NS-Zeit an der PTH tätig waren. Während der Schließung der PTH blieben diese entweder bei vollen Bezügen im Dienst, wurden an andere Lehrorte versetzt oder gingen in den Kirchendienst. Soweit aus den Universitätsakten und weiteren Quellen ersichtlich ist, waren die meisten von ihnen weitgehend unauffällig während des Nazi-Regimes. Den Studierenden fielen bei ihren Recherchen jedoch ein paar Professoren besonders auf: Unter ihnen Prof. Dr. Dr. Ludwig Faulhaber. Er lehrte ab 1925 an der PTH als außerordentlicher Hochschulprofessor für Religionsphilosophie und Apologetik. Nachweislich war er ein starker Gegner des Naziregimes und nie Parteimitglied der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP). Privat und auch an der Hochschule leistete

er Widerstand gegen das Regime, weshalb er immer wieder vom Ministerium für Bildung und Kultus ermahnt wurde.

Prof. Dr. Johann Baptist Walz hingegen bezeichnete sich selbst als Nationalsozialisten. Er fand nach dem Ersten Weltkrieg, in dem er verwundet wurde, lediglich Vertretungsstellen an Hochschulen. Mit Nachdruck versuchte er, sich auf alle möglichen Lehrstühle zu bewerben und biete sich den Nazis an, wie die Studierenden bei ihren Archivbesuchen herausfinden konnten. Zum Wintersemester 1937/38 wurde er auf den Lehrstuhl für Altes Testament in Bamberg berufen. Nach dem Krieg verlor er diesen aber und wurde mehr oder weniger in den Ruhestand gezwungen. In der Gesamtsicht aller vorliegenden Dokumente kommen die Studierenden des Seminars zu dem Schluss, dass Walz mehr ein Opportunist war als ein in seiner Ideologie überzeugter Nationalsozialist.

Rolle der Machtübernahme im Studienalltag

Doch wie erging es den Menschen, die von den Professoren unterrichtet wurden? Aus den Archivalien geht hervor, dass die Studierenden der Theologie in

den 1930er-Jahren häufig aus Klöstern, dem Priesterseminar Bamberg und anderen geistlichen Einrichtungen an die PTH kamen. Die Vorlesungsverzeichnisse zwischen 1932 und 1940 sind jeweils in die Philosophische und die Theologische Abteilung gegliedert und listen die angebotenen Lehrveranstaltungen auf. Die Studierenden stellten bei ihren Archivrecherchen fest, dass das Lehrangebot insbesondere zwischen 1933 und 1936 eine starke Kontinuität aufweist. Sie schließen daraus, dass die ideologische Durchdringung der Lehre in Bamberg eher gering war. Hinweise auf nationalsozialistische Propaganda in den Vorlesungen fanden die Studierenden nicht. Nichtsdestotrotz spiegelte sich die Machtübernahme der Nationalsozialisten im Studienalltag wieder. So mischten sich unter die Lehrveranstaltungen auch Gedenkfeiern oder Feiern zur Machtübernahme, zu deren Teilnahme die Studentenschaft verpflichtet werden sollte.

Wenngleich die PTH aufgrund ihrer Fächerstruktur mit Fokus auf katholischer Theologie nicht viele jüdische Lehrende und Studierende anzog, versuchte die NSDAP über die PTH an Informationen aktueller oder ehemaliger Studierender für den Nachweis ihrer arischen Abstammung zu gelangen. Das bezeugt zum Beispiel ein Schreiben des Rasse- und Siedlungsamts, in dem Informationen zu Geburtsdaten und Konfession eines ehemaligen Studenten erfragt wurden. Das Reichsstudentenwerk mit Sitz in Berlin-Charlottenburg, in dem überzeugte Nationalsozialisten agierten, versandte wiederum sogenannte Warnungslisten mit Namen von Studierenden, die gesucht oder aufgefallen waren. Des Weiteren bot das Reichsstudentenwerk die Verbreitung spezieller NS-Studentenliteratur an und

verbreitete die beschlossenen Richtlinien für Universitäten, die auch die PTH Bamberg betrafen. Die PTH sammelte die Rundschreiben von und die Korrespondenzen mit dem Reichsstudentenwerk. Aus den Dokumenten im Archiv geht aber auch hervor, dass der Inhalt wohl des Öfteren ignoriert wurde.

Zwischen Studium und Arbeitsdienst

Im Juli 1933 ordnete das Reichsministerium des Innern für alle männlichen Studierenden der ersten vier Semester einen verpflichtenden Arbeitsdienst an, um sie im nationalsozialistischen Sinne zu erziehen. Nach Widerständen, insbesondere durch den Breslauer Kardinal Bertram, wurden Theologiestudenten vom Arbeitsdienst befreit und mussten stattdessen eine Samariterausbildung, organisiert durch die Bischöfe, besuchen. Die Studierenden des Seminars schließen daraus, dass die Theologiestudenten weniger dem nationalsozialistischen Einfluss ausgesetzt waren als Studenten anderer Fächer. 1936 wurde die Arbeitspflicht dennoch auch für Studenten der katholischen Theologie eingeführt. Sie konnten sich vor Ableistung des Dienstes nicht für das Studium immatrikulieren.

Der Luftschutz wurde ab 1938 ein zentraler Bestandteil des akademischen Lebens in Bamberg. Rund 100 Studierende nahmen an einem Luftschutzkurs teil, dessen Ziel es eigentlich war, alle 226 eingeschriebenen Studierenden zu schulen. Ab Mai 1939 wurde die Hochschule zur erweiterten Selbstschutzorganisation erklärt und mit entsprechenden Geräten ausgestattet. Der Luftschutz ersetzte ab 1938 den klassischen Arbeitsdienst. Mit dem Ausbruch des Krieges stieg die Zahl der Beurlaubungsanträge erheblich. Viele Studenten wurden zum Militärdienst

einberufen und mussten ihr Studium unterbrechen. Besonders drastisch sind die Zahlen des Wintersemesters 1939/40, wie die Studierenden feststellten. Auch Professoren wurden teilweise zum Kriegsdienst einberufen. Anfragen aus Kriegsgefangenschaft nach Studienmaterialien verdeutlichen das Bestreben vieler Studenten, trotzdem akademisch aktiv zu bleiben. Aus den Archivalien wird ersichtlich, dass die PTH sich bemühte, den Kontakt zu den Studierenden aufrechtzuerhalten. Feldunterrichtsbriefe wurden dabei zu einem wichtigen Medium.

„Die Dokumente, die uns im Universitätsarchiv aus der Zeit des Nationalsozialismus vorliegen, bieten einen wertvollen Einblick in die Geschichte unserer Universität“, sagt Margrit Prussat. „Wir haben bereits einen guten Überblick über das Material. Viele Fragen, die sich aus dem Archivgut ergeben, sind aber noch unbeantwortet und bieten sich an, in weiteren Forschungsprojekten und Abschlussarbeiten erforscht zu werden.“ Clemens Kronast ist einer der Studierenden aus dem Seminar. Er plant, seine Masterarbeit inhaltlich an das Seminar anzuschließen. „Ich wusste vor dem Seminar gar nichts über die Rolle der PTH im Nationalsozialismus“, erläutert Kronast. Das ist jetzt anders: „Für mich war vor allem überraschend, wie unauffällig die PTH war. Insgeheim hofft man ja, dass man bei der Detektivarbeit im Archiv einen sensationellen Fund macht und zum Beispiel bisher unentdeckte Dokumente zu großen Einflussnahmen der Nazis findet.“ Auch wenn der große Fund ausblieb, will Clemens Kronast am Thema dranbleiben: In seiner Masterarbeit will er sich näher mit der Rolle der PTH während des Zweiten Weltkriegs und in der Nachkriegszeit befassen. ●



Clemens Kronast ist einer der Studierenden aus dem Seminar. Er will am Thema dranbleiben und seine Masterarbeit über die Rolle der PTH während des Zweiten Weltkriegs und der Nachkriegszeit schreiben.



Lesetipps

Das aus dem Seminar entstandene Dossier mit zahlreichen weiteren Informationen ist künftig zu finden unter:

www.uni-bamberg.de/arch/uni-geschichte-online/uni-geschichte-entdecken

Pascal Müller, Alumnus der Universität Bamberg, beschäftigte sich zudem in seiner Masterarbeit mit dem Thema „Die Philosophisch-Theologischen Hochschulen Bayerns in der Zeit des Nationalsozialismus mit besonderer Berücksichtigung der Philosophisch-Theologischen Hochschule Bamberg“. Die Publikation aus 2022 ist frei zugänglich unter:

<https://fis.uni-bamberg.de/handle/uniba/55438>

LABOR STATT LANDWIRTSCHAFT?

WARUM DIE NAHRUNGSMITTELPRODUKTION DER ZUKUNFT MEHR BRAUCHT ALS TECH-VISIONEN

KATJA HIRNICKEL

Fleisch aus dem Labor, Proteine aus Hefepilzen oder Burger aus Algen – eine Vielzahl von Start-ups mit Milliardeninvestitionen im Rücken verspricht alternative Proteine ohne Tierleid. Doch während sie für eine Welt ohne Massentierhaltung arbeiten, wiederholt sich ein historisches Muster: Wie schon bei der Intensivierung der Landwirtschaft nach dem Zweiten Weltkrieg werden die Menschen, die unser Essen produzieren, kaum einbezogen. Eine Studie der Europäischen Ethnologie untersucht diese Entwicklung.



Die Zahlen sind beeindruckend: Innerhalb des letzten Jahrzehnts verdoppelten sich die globalen Investmentraten in Alternative Proteinherstellung (AP) im Schnitt jährlich – selbst während der Pandemie wurde ein Wachstum von 3,2 Milliarden Dollar (2020) auf 5,1 Milliarden Dollar (2021) verzeichnet. Die Motivation: Unsere derzeitige Fleisch- und Milchproduktion verursacht enorme Umwelt- und Klimaprobleme. Etwa 15 Prozent der globalen Treibhausgasemissionen stammen aus der Tierhaltung. Zudem stehen die ethischen Probleme der Massentierhaltung in der Kritik. Tatsächlich sprechen viele wissenschaftliche Ergebnisse für alternative Proteinquellen.

Der Mehlwurm benötigt für die Produktion eines Kilogramms Protein nur 10 Prozent der Fläche, die für die gleiche Menge Fleischprotein nötig wäre. Algen wachsen sogar ohne Ackerland und verbrauchen dabei CO₂. Und laborkultiviertes Fleisch könnte theoretisch mit einem Bruchteil der Ressourcen auskommen, die für die

Aufzucht ganzer Tiere erforderlich sind. Politisch werden daher sowohl Grundlagenforschungen als auch Förderungen von Unternehmen im Bereich der AP gezielt mitangestoßen, beispielsweise in der Agenda 2030 oder über das EU-Forschungsprogramm *Horizon Europe*, das allein 32 Millionen Euro für Studien zu AP zur Verfügung stellt. „Aktuell werden sowohl biotechnologische Möglichkeiten wie auch ökonomisch-lebensmittelrechtliche Anwendungspotenziale ausgearbeitet“, sagt Prof. Dr. Barbara Wittmann, Inhaberin der Juniorprofessur für Europäische Ethnologie der Universität Bamberg, die in einer aktuellen Publikation die Diskurse um alternative Proteinproduktion analysiert. „Gerade Implikationen für landwirtschaftliche Strukturen werden bislang kaum beleuchtet.“

Das Marketing der Food-Tech-Branche Fast alle Start-ups für AP treten mit einer Mission oder Vision an. Beispielsweise spricht Infinite Roots auf seiner Website von der „harmony of things“

von „Mother Earth“. Das Unternehmen MosaMeat wirbt mit dem altruistischen Ziel eines „bite out of a better future – starting with the world’s kindest beef burger“. „Eine mit Superlativen und revolutionären Versprechungen aufgeladene, moralisierende Sprache ist im Bereich von jungen Start-ups generell üblich, um Investoren zu gewinnen“, sagt Wittmann. Doch besonders die wachsende Kluft zwischen den ethischen Versprechen zur Rettung des Planeten einerseits und der massiven Venture-Capital-Investmentblase andererseits bedürften einer genaueren Betrachtung.

Mit Blick auf Umwelt und Klima sind marktfähige Lösungen ebenso wünschenswert wie nötig. Kritisch zu beleuchten ist jedoch laut Barbara Wittmann das dabei entstehende „Constructing food for finance“, bei dem Nahrungsmittel primär als Finanzprodukte konzipiert werden. Geschäftsmodelle sind auf rasches Wachstum ausgerichtet, Patente sichern Marktmonopole, Innovationen werden wichtiger als Alltagstauglichkeit.

zu produzieren. Farmless trägt diese Vision sogar im Namen. Fleisch und Milch sollen künftig unabhängig von nicht-steuerbaren Umwelteinflüssen entstehen, was gleichzeitig aber zu neuen Abhängigkeiten und Sicherheitsrisiken unter Laborbedingungen führt. Angesichts der rund 30 Millionen Menschen allein in der EU, deren Existenzgrundlage direkt oder indirekt mit der tierischen Produktion verknüpft ist, wird der hier imaginierte „Ersatz“ bestehender bäuerlicher Strukturen in ländlichen Regionen teils als erhebliches Risiko für bestehende Beschäftigungsverhältnisse angesehen.

Transformation: soziale Dimension von Nachhaltigkeit berücksichtigen

Viele landwirtschaftliche Verbände und zahlreiche Landwirtinnen und Landwirte sehen die neuen Entwicklungen daher kritisch und haben Sorge um ihre wirtschaftliche Zukunft. Gleichzeitig experimentieren progressive Betriebe bereits mit eigenen Alternativen wie Algenfarmen auf Basis der Abwärme von Biogasanlagen oder Insektenzucht als Futtermittelquelle, die sich als nachhaltige Ergänzung zur konventionellen Landwirtschaft etablieren könnten. Wie sich diese Ansätze weiterentwickeln, bleibt laut Wittmann abzuwarten: Der kulturhistorische Blick zeige, dass politisch angestoßene Transformationsbestrebungen – nicht nur, aber gerade auch innerhalb der Landwirtschaft – gut daran täten, neben dem Fokus auf ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit die dritte, nämlich soziale Säule stärker miteinzubeziehen. „Dies sollte dann auch beinhalten, den Stimmen landwirtschaftlicher Akteurinnen und Akteure angesichts der drängenden Fragen um ihre eigene Zukunft weitaus mehr Raum zu geben und damit auch der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit gerecht zu werden.“

Emotionale Kosten von Wandel: Ein Blick ins Allgäu

Diese menschliche Dimension landwirtschaftlicher Transformation nimmt auch das laufende Promotionsprojekt von Alena Mathis, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Juniorprofessur für Europäische Ethnologie, über das Phänomen der Solastalgie in den Blick. Ihre Forschungen in der Allgäuer Alpwirtschaft zeigen: Mit als Verlust wahrgenommenen naturräumlichen Veränderungen entstehen tiefgreifende emotionale und kulturelle Herausforderungen. Vor allem die Folgen des Klimawandels schlagen sich in der sensiblen Berglebenswelt nieder, längst erfordert der Erhalt der typischen, durch die Alpwirtschaft geprägten Landschaft erhöhte Anpassungsmaßnahmen. Zusätzlich setzen Tourismus, Naturschutz und die Rückkehr von Wolf und Bär die traditionelle Alpwirtschaft unter Druck. „Auch hier zeigt sich: Landwirtschaft ist nicht nur Produktion – sie ist Teil regionaler Identitäten, Kulturen und sozialer Strukturen“, sagt Alena Mathis. Der Einbezug ethnologisch-kulturwissenschaftlicher Analysen in bestehende Transformationsbestrebungen kann daher helfen zu vermeiden, dass diese nur technisch funktionieren, aber menschlich scheitern. ●

Aktuelle Publikation

Wittmann, Barbara (im Erscheinen). *Von missions and visions – Diskurse um alternative Proteinproduktion und eine Zukunft ohne Landwirtschaft*. In: Ernst Langthaler, Ulrich Ermann, Marianne Penker, Markus Schermer (Hrsg.): *Nahrungswelten transformieren*. Baden-Baden: Nomos 2025.

RAUM FÜR WISSEN

WIE DIE UNIVERSITÄT BAMBERG IHRE FLÄCHEN BEDARFSGERECHT UND NACHHALTIG PLANT

HANNAH FISCHER

Wissen benötigt nicht nur kluge Köpfe, sondern auch ausreichenden und geeigneten Raum, um zu gedeihen. Deshalb hat die Universität Bamberg eine Liegenschaftsanalyse durchgeführt, die den Blick nicht nur auf den Ist-Stand der aktuell genutzten Flächen, sondern auch auf den zukünftigen Raumbedarf der Universität richtet.

In rund 60 Gebäuden verteilt auf das gesamte Stadtgebiet ist die Universität Bamberg aktuell untergebracht. Einige davon gehören dem Freistaat, andere sind angemietet. Manche sind in gutem Zustand, andere sind sanierungsbedürftig. Von großen Hörsälen über Büros, Lagerräume und Bibliothek bis hin zu Laboren ist in diesen Gebäuden alles vertreten. Die Bedarfe der einzelnen Einrichtungen sind sehr unterschiedlich – und sie wandeln sich: Studierendenzahlen, aber auch Beschäftigtenzahlen sind – nicht zuletzt durch den Aufwuchs an Professuren dank der Hightech Agenda Bayern – Schwankungen unterworfen. Und auch eine moderne, zukunftsgerichtete Lehre stellt Anforderungen an die zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten – angefangen bei ausreichend Steckdosen bis hin zu Rückzugsmöglichkeiten, um online an Vorlesungen teilzunehmen.

Bedarfe der Zukunft im Blick

Um sich für all diese Bedarfe auch räumlich gut aufstellen zu können, braucht es Geld. Dem entgegen steht der Sanierungsstau an deutschen Hochschulen. Umso wichtiger ist es, einen genauen Plan zu haben, auf dessen fundierter Basis Anträge für Sanierungen oder Neubauten gestellt werden können. Deshalb hat die Universität eine



umfassende Liegenschaftsanalyse durchführen lassen. „Zum einen erfasst die Analyse den Ist-Stand der genutzten Flächen. Zum anderen richtet sie den Blick auf die Bedarfe der Zukunft und wie man ihnen nachhaltig begegnet“, erläutert Kanzlerin Dr. Dagmar Steuer-Flieser. Es gehe dabei nicht nur um die Menge, sondern auch die Qualität der Flächen. Passen also zum Beispiel die Räumlichkeiten für das Familienbüro oder die Musikdidaktik zu deren Bedürfnissen? Entstanden ist unter anderem eine Gebäudekartei, in der zu jeder einzelnen Liegenschaft die wichtigsten Informationen rund um Ausstattung, Nutzung und Eigentumsverhältnisse zusammengefasst sind. Zudem wird je Gebäude eine Handlungsempfehlung gegeben: Soll das Gebäude im Bestand gehalten werden? Ist eine Sanierung notwendig? Von wem sollte das Gebäude künftig genutzt werden?

Kleinteiligkeit verringern

Bei der Liegenschaftsanalyse wurden zentrale Anliegen unter die Lupe genommen: „Klar ist vor allem, dass die aktuell vorhandenen Flächen qualitativ in Zukunft nicht ausreichen werden“, sagt Steuer-Flieser. Ziel ist es, sich auf die vorhandenen Standorte Innenstadt mit Erba-Insel und Feldkirchenstraße (Feki) zu konzentrieren und weitere angemietete Liegenschaften möglichst zu reduzieren. „Aktuell ist die Bewirtschaftung der Flächen personell enorm aufwändig“, weiß Michaela Frizino, Leiterin der Abteilung I – Bau, Flächen und Technischer Dienst. „Das liegt unter anderem daran, dass die Gebäude auf das gesamte Stadtgebiet verteilt sind. Daraus ergeben sich weite Wege und eine Kleinteiligkeit, die wiederum Mehraufwand bedeutet – etwa für die Anlieferung der Post oder Reparaturen.“

Feki sanieren und erweitern

Seit dem Aufwuchs an Professuren, insbesondere an der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik (WIAI), ist der Erba-Campus zu klein und einige Professuren sind jetzt in der Gutenbergstraße 13 untergebracht. Das stellt die Zusammenarbeit vor Herausforderungen. Deshalb ist ein weiteres zentrales Anliegen, die Fakultät räumlich zusammenzuführen – an einem anderen Standort. Ein Teil der Liegenschaftsanalyse bestand daher aus einer Machbarkeitsstudie dazu, ob es möglich wäre, in der Feldkirchenstraße die Fakultäten Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (SoWi) und WIAI gemeinsam unterzubringen. Nach dem Umzug des Universitätssportzentrums in das alte Hallenbad am Margaretendamm, das sich gerade in Sanierung befindet, werden in der Feldkirchenstraße Flächen frei, die bauliche Erweiterungen

In der Liegenschaftsanalyse wurden alle Gebäude, die die Universität nutzt, unter die Lupe genommen – darunter auch jene in der Feldkirchenstraße, auf der Erba-Insel und rund um den Burgershof.

zulassen. „Die Studie kommt zum Ergebnis, dass die sinnvollste und nachhaltigste Lösung eine Zusammenführung der Fakultäten SoWi und WIAI auf dem Gelände in der Feldkirchenstraße ist. Für die Universität ergibt sich dort eine großartige Chance zur strategischen Flächenentwicklung“, erläutert Prof. Dr. Kai Fischbach, Präsident der Universität Bamberg.

Erba als etablierten Standort behalten

Die geplanten Flächen sowie Bestandsflächen in der Feldkirchenstraße sind nicht nur ausreichend, um die beiden Fakultäten dort zusammenzubringen, ihre Zusammenarbeit zu fördern und damit angemietete Räume und Gebäude im Stadtgebiet aufzugeben. Zusätzlich ist ein Verfügungs- und Ausweichgebäude geplant, das während der Sanierungsarbeiten an der Feki und in der Innenstadt genutzt werden kann. Denn neben dem Feki-Gebäude sind auch Gebäude in der Innenstadt sanierungsbedürftig – insbesondere an der Universität 2 und 5. Außerdem ist ausreichend Platz für Begegnungsflächen für die Universitätsangehörigen vorgesehen. Der gesamte Flächenbedarf der Universität kann aber auch nach einer Erweiterung des Feki-Standorts nicht allein durch diesen und die dem Freistaat gehörenden Gebäude in der Innenstadt gedeckt werden. Deshalb wurden in der Liegenschaftsanalyse verschiedene weitere Standorte für eine Nutzung durch die Universität geprüft – inklusive baulichem Konzept, Kostenschätzung und Standortbewertung. Einer dieser Standorte ist der Erba-Campus, der aktuell durch den Freistaat angemietet wird. „Nach Abwägung zahlreicher Kriterien und unter Berücksichtigung dessen, dass die Erba als Universitätsstandort

etabliert ist und Sonderräume wie Hörfunkstudios und Musikräume dort bereits eingerichtet sind, soll die Erba als Standort beibehalten und gefestigt werden“, sagt die Kanzlerin.

Gut und nachhaltig für die Zukunft aufstellen

Die Liegenschaftsanalyse und Machbarkeitsstudie wurden von der RSP Architektur + Stadtplanung GmbH durchgeführt. An Gesprächen waren neben Kanzlerin, Präsident, Vertreterinnen und Vertretern des Planungsbüros, des Staatlichen Bauamts und der Abteilung I auch die Dekane der Fakultäten WIAI und SoWi sowie wissenschaftliche Mitarbeitende beteiligt. Im nächsten Schritt geht es vor allem darum, Anträge zu stellen: Für die Sanierungen von U2, U5 und Feki, denen besondere Dringlichkeit beigemessen wird, sind diese bereits in Vorbereitung. Beim Doppelhaushalt des Freistaats hat die Universität die Sanierung der Feki bereits einige Male angemeldet. Wenn alles ideal läuft, könnten die ersten Bauarbeiten des insgesamt im dreistelligen Millionenbereich liegenden Projekts in etwa sechs bis sieben Jahren starten. Der zeitliche Horizont für die Fertigstellung des Gesamtplans liegt bei rund 20 Jahren. „Wir wollen an unserem Konzept *Universität in der Stadt* festhalten. Das Konzept bedeutet nicht nur kurze Wege, sondern auch, dass Leerstand und Verfall verhindert werden und stadtbildprägende Gebäude dauerhaft öffentlich zugänglich bleiben“, erläutert Steuer-Flieser. „Zugleich wollen wir uns für die Zukunft gut und vor allem auch nachhaltig aufstellen.“ Liegenschaftsanalyse und Machbarkeitsstudie bereiten den Weg dorthin. ●

LOHN DER MÜHE ODER MÜHELOSER LOHN?

10 JAHRE MINDESTLOHN IN DEUTSCHLAND



KATJA HIRNICKEL

Ein Gespräch mit Prof. Dr. Matthias Dütsch über deutsche Lohnpolitik im internationalen Vergleich, ob für Beschäftigte im Niedriglohnssektor am Monatsende auch mehr Geld in der Tasche ist und warum der Mindestlohn mehr ist als nur eine Zahl.

● **uni.kat:** Professor Dütsch, Sie sind Sonderprofessor in Bamberg. Was genau bedeutet das?

■ **Dütsch:** Seit März 2023 bin ich Inhaber der Professur für Soziologie, insbesondere Arbeitsforschung an der Universität Bamberg, wo ich übrigens auch promoviert habe. Es handelt sich dabei um eine Sonderprofessur, die in Kooperation mit einem externen Partner eingerichtet wurde. Ein solches Modell soll zwei Institutionen miteinander verbinden, in meinem Fall wissenschaftliche Forschung und Lehre in Bamberg, gleichzeitig angewandte Forschung, For-

schungsmanagement und praktische Politikberatung in Berlin. Ich erforsche Mindest- und Niedriglöhne, berufliche Belastungen und Beanspruchungen, Erwerbsverläufe und berufliche Mobilität. Mit meinem Bamberger Kollegen Marvin Reuter werde ich zukünftig beispielsweise die Effekte des Mindestlohns auf die Gesundheit analysieren, mit Fokus auf den deutschen Arbeitsmarkt und die mentale Gesundheit der Beschäftigten.

● **uni.kat:** Wie gelangen Ihre Forschungsergebnisse dann in die Politik?

■ **Dütsch:** In Berlin bin ich an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in der Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn angestellt – das ist auch die Kooperationspartnerin für die Professur. Was wir dort machen, ist eine gesetzliche Aufgabe: Im Mindestlohngesetz ist verankert, dass diese Geschäftsstelle die Mindestlohnkommission bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. Dies bedeutet konkret, dass sie

unter anderem den Mindestlohnbericht erstellt. Er ist die Grundlage für die Entscheidung zur Anpassung des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission und hat damit eine politikberatende Funktion. Das trägt natürlich auch dazu bei, die politischen Diskussionen zu versachlichen.

● **uni.kat:** Was sind die Aufgaben der Mindestlohnkommission und wie unterstützen Sie diese?

■ **Dütsch:** Wir begleiten Forschungsprojekte zum Mindestlohn und schreiben alle zwei Jahre für die Mindestlohnkommission den Mindestlohnbericht. Meine inhaltlichen Schwerpunkte im Mindestlohnbericht liegen bei Beschäftigung, Arbeitszeit, Preisentwicklung und Wettbewerbsfaktoren. Dafür verwende ich Daten des Statistischen Bundesamtes, mache eigene Auswertungen und fasse auch den aktuellen Forschungsstand zusammen. Die Aufgabe der Mindestlohnkommission ist es, die Auswirkungen des Mindestlohns auf

den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung in Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität laufend zu evaluieren. Die Kommission fällt dann einen Anpassungsbeschluss über die Höhe des nächsten Mindestlohns und stellt beides – den Bericht und den Anpassungsbeschluss – der Bundesregierung zur Verfügung. Der Weg ist hochpolitisch und häufig mit vielen Kontroversen verbunden.

● **uni.kat:** Wie trifft die Mindestlohnkommission ihre Entscheidungen?

■ **Dütsch:** Die Kommission hält sich bei ihrem Beschluss an gesetzliche Vorgaben: Sie soll sich nachlaufend an der Tariflohnentwicklung orientieren. Wenn sich die Tariflöhne in den letzten zwei Jahren um einen bestimmten Prozentsatz erhöht haben, soll das auch die Zielrichtung für den Mindestlohn sein. Neuerdings soll zusätzlich eine Orientierung am Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten erfolgen. Darüber hinaus soll aber eine Abwägung stattfinden, bei der Indikatoren zu Beschäftigung, Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Wettbewerbsindikatoren sowie zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung geprüft werden. Dafür werden unsere Forschungsergebnisse gebraucht.

● **uni.kat:** Deutschland hat erst spät einen Mindestlohn eingeführt. Warum eigentlich?

■ **Dütsch:** Das hat einen einfachen Grund: In Deutschland war vor der Wiedervereinigung die Tarifbindung vergleichsweise hoch. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hatten über Jahrzehnte eine dominante Rolle bei der Lohnfindung in Deutschland. Deswegen war von beiden Seiten der Widerstand gegen einen Mindestlohn groß,

weil sie dadurch Macht aus der Hand geben mussten.

● **uni.kat:** Was hat sich dann geändert, so dass der Mindestlohn doch notwendig wurde?

■ **Dütsch:** Mit der Tertiärisierung und Globalisierung veränderten sich vor allem der Mittelstand und die Beschäftigtenstruktur, die Tarifbindung ließ nach. Einen politischen Anstoß gaben die Hartz-Reformen. Sie sollten die Arbeitslosenzahl senken, doch die Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes vergrößerten den Niedriglohnbereich stark. Deutschland hatte ab den 90er Jahren bis in die 2010er Jahre im europäischen Vergleich einen der größten Niedriglohnssektoren, knapp ein Viertel der Beschäftigten waren davon betroffen (vgl. DIW-Grafik auf S. 22). Die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 war letztlich eine politische Reaktion auf diese Entwicklung und sollte die negativen Auswirkungen im unteren Bereich der Lohnstruktur abmildern.

● **uni.kat:** Wie steht Deutschland derzeit im internationalen Vergleich mit seinem Mindestlohn da?

■ **Dütsch:** Deutschland lag bei der Höhe des Mindestlohns lange Zeit im Mittelfeld, spätestens mit der Anhebung auf 12 Euro aber im vorderen Feld. Wichtiger ist aber, was man sich vom Mindestlohn leisten kann – da liegt Deutschland immer im vorderen Drittel, über dem OECD-Durchschnitt.

Es gibt auch eine europäische Mindestlohnrichtlinie. Diese sieht vor, dass der Mindestlohn mindestens 60 Prozent des Medianlohns erreichen soll. Deutschland lag mit 12 Euro an dieser Marke, mittlerweile aber wieder darunter, weil die letzten Mindestlohnerhöhungen nicht mehr so stark ausgefallen sind.

● **uni.kat:** Was sagt die Forschung über den Mindestlohn in Deutschland? Welche Effekte hatte er?

■ **Dütsch:** Die größte Sorge aus politischer Sicht war, wie viele Jobs der Mindestlohn vernichten würde. Allerdings hatte seine Einführung in einer Höhe von 8,50 Euro im Jahr 2015 nur geringe Auswirkungen auf die Gesamtbeschäftigung. Bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hatte der Mindestlohn überhaupt keine Auswirkungen. Einige Minijobs sind weggefallen oder wurden in sozialversicherungspflichtige Jobs umgewandelt. Der Effekt war, volkswirtschaftlich gesehen, sehr klein.

● **uni.kat:** Aber die Löhne sind gestiegen? Was passiert dann mit den Unternehmen?

■ **Dütsch:** Die Forschung hat gezeigt, dass die Bruttostundenlöhne durch den



Medianlohn

Der Medianlohn beschreibt den Wert, der die Mitte einer Einkommensverteilung bildet. Der Median entsteht, indem alle Einkommen in eine Reihe sortiert werden. Der Wert in der Mitte gilt als Medianlohn. Er gibt an, dass genau die Hälfte aller Einkommen darüber und die Hälfte darunter liegen. Der Durchschnittslohn, das heißt das arithmetische Mittel, hingegen kann durch hohe Einzelverdienste beispielsweise im Topmanagement künstlich erhöht werden. Der Median wird nicht durch solche Ausreißer verzerrt und zeigt daher häufig niedrigere Werte: Monatlicher Brutto-Medianverdienst 2024 3.978 Euro, Monatlicher Brutto-Durchschnittsverdienst 2024 4.634 Euro. Er dient als Referenzwert für Tarifverhandlungen, Gehaltsvergleiche und politische Entscheidungen.

Nachdem der Niedriglohnsektor in Deutschland zunächst stark gewachsen ist, schrumpft er seit 2017 deutlich

Im Niedriglohnsektor erhalten Beschäftigte weniger als **2/3** des mittleren Bruttostundenlohns



Quellen: SOEPv38.1, Statistisches Bundesamt, Berechnungen des DIW

¹ Angaben des Statistischen Bundesamtes (zuletzt Oktober 2022) basierend auf der Verdienststrukturerhebung und Verdiensterhebung. © DIW Berlin 2024

Mindestlohn angestiegen, aber die Monatslöhne nicht proportional mitgestiegen sind. Wir konnten das vor allem bei der Einführung, aber auch bei der Erhöhung auf 12 Euro beobachten. Das liegt daran, dass Betriebe mit einer Reduzierung von Arbeitszeiten reagiert haben. Das verfügbare Einkommen hat sich also erhöht, aber nicht so stark wie erhofft.

Als dritten wichtigen Punkt konnte die Mindestlohnforschung belegen: Die Betriebe sind recht gut mit dem Mindestlohn zurechtgekommen. Sie haben über Preisanhebungen reagiert, und zum Teil sind ihre Gewinne abgeschmolzen. Es sind zwar einige Kleinstbetriebe aus dem Markt ausgeschieden, aber das wurde politisch nicht großartig negativ bewertet. Die Gewerkschaften

beispielsweise urteilten, dass es solche Betriebe betraf, die bisher Lohndumping betrieben haben.

● **uni.kat:** Und hat der Mindestlohn seine Ziele erreicht? Den Niedriglohnsektor reduziert und benachteiligte Gruppen gestärkt?

■ **Dütsch:** Die aktuellsten Studien des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zeigen, dass der Mindestlohn den Niedriglohnsektor verkleinert hat – von 23,6 Prozent im Jahr 2007 auf 15,2 Prozent im Jahr 2022 (vgl. DIW-Grafik). Er hat dazu geführt, dass die untersten Löhne angehoben wurden, was positiv auf die Lohnverteilung gewirkt hat.

● **uni.kat:** Welche Gruppen profitieren besonders?

■ **Dütsch:** Der Mindestlohn ist ein Instrument des Arbeitsschutzes. Die klassischen benachteiligten Gruppen – Ungelernte, Frauen, Beschäftigte in ostdeutschen Regionen und Ausländerinnen und Ausländer – profitieren am stärksten vom Mindestlohn, weil sie häufig niedrigere Löhne haben. Es gibt auch Studien, die mindestlohnbedingte positive Effekte auf den Gender Pay Gap zeigen – der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen hat also abgenommen.

Natürlich gibt es immer noch Personengruppen mit geringer Macht am Arbeitsmarkt, die benachteiligt werden oder den Mindestlohn nicht in voller Höhe erhalten, etwa ausländische Beschäftigte, die ihre Rechte nicht kennen, oder Saisonarbeiter, die nur zeitweise in Deutschland sind. Es wissen zwar etwa 95 Prozent von ihnen, dass es einen Mindestlohn gibt, aber die genaue Höhe ist deutlich weniger bekannt – insbesondere unter den Beschäftigten mit Niedriglohn.

● **uni.kat:** Auch andere Auswirkungen stehen in der politischen Diskussion, beispielsweise, dass der Mindestlohn nicht bei der Verringerung von Altersarmut hilft.

■ **Dütsch:** Dazu ist er auch gar nicht gedacht. Eine Vielzahl der Mindestlohnempfängerinnen und -empfänger haben eigentlich gar kein finanzielles Problem, weil sie Zweitverdiener in einem Haushalt sind. Meistens zahlt der Erstverdiener so viel Geld in das Haushaltskonto ein, dass es kein Armutsproblem gibt. Wir wissen aber, dass viele der von Altersarmut Betroffenen nur kurze Arbeitsphasen während ihres Lebens hatten oder in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, beispielsweise wegen Kinderbetreuung oder Krankheit. Selbst wenn sie in dieser Zeit einen Stundenlohn von 30 Euro bekommen hätten,

wären sie immer noch altersarmutsgefährdet, weil das Arbeitszeitkontingent zu gering ist. Über den Mindestlohn als Instrument trifft man also diese Personengruppe gar nicht, sondern dafür muss es andere sozialpolitische Maßnahmen geben.

● **uni.kat:** Gibt es Erkenntnisse zur Nichteinhaltung des Mindestlohns oder ob der Mindestlohn zu informeller Beschäftigung führt, etwa wenn jemand auf dem Papier weniger, faktisch aber mehr arbeitet?

■ **Dütsch:** Die Arbeitszeiten sind bisher in keinem Datensatz gut genug erfasst, um das objektiv beurteilen zu können. Aus qualitativen Studien wissen wir aber, dass manche Beschäftigten davon berichten, dass die Arbeitszeiterfassung die Realität nicht abbildet. Dann wird das Einräumen von Regalen zum Beispiel gar nicht als Arbeitszeit erfasst, sondern erst, wenn die Ladentür aufgesperrt wird. Das ist im Grundsatz schon eine Art Umgehung des Mindestlohns, aber wir können nicht beurteilen, ob es systematisch und flächendeckend passiert.

Mit Kollegen der BAuA haben wir aber eine eigene Studie zur Schwarzarbeit im Zusammenhang mit der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro durchgeführt und festgestellt, dass diese deutliche Anhebung nicht zu mehr Schwarzarbeit geführt hat.

● **uni.kat:** Und was sagen die Betroffenen und andere Beschäftigte selbst zu diesem Instrument der Lohnpolitik?

■ **Dütsch:** Die Zufriedenheit mit dem Mindestlohn war Gegenstand meiner jüngsten Forschung. Wir haben ein Experiment durchgeführt, bei dem wir Menschen verschiedene Szenarien zur Mindestlohnerhöhung vorgelegt und sie nach ihrer Einschätzung zur Gerechtigkeit gefragt haben.

Die größte Überraschung war, dass Mindestlohnerhöhungen dann als ungerechter empfunden werden, wenn nur die Mindestlohnbeschäftigten davon profitieren. Als gerechter wird empfunden, wenn auch andere Beschäftigte Lohnhöhungen bekommen – sogenannte Spillover-Effekte. Das fanden wir erstaunlich, da wir erwartet hatten, dass es ausreicht, wenn diejenigen mit zu geringen Löhnen mehr bekommen.

● **uni.kat:** Aber kann das überhaupt in der Praxis berücksichtigt werden?

■ **Dütsch:** In der Realität ist es für die Betriebe ökonomisch schwierig, alle Löhne entsprechend anzuheben. Es kommt viel eher zu einer Lohnstauung, die Lohngitter werden zusammengeschoben. Qualitative Studien zeigen, dass Betriebe dies als Problem sehen, wenn der Lohnabstand der Besserverdienenden zum Niedriglohnsektor sich verringert. ●



Der Mindestlohn im neuen Koalitionsvertrag

Im neuen Koalitionsvertrag wird auch der Mindestlohn thematisiert: „An einer starken und unabhängigen Mindestlohnkommission halten wir fest. Für die weitere Entwicklung des Mindestlohns wird sich die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung sowohl an der Tarifentwicklung als auch an 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten orientieren. Auf diesem Weg ist ein Mindestlohn von 15 Euro im Jahr 2026 erreichbar“, steht dort.

Der neue Koalitionsvertrag stärkt damit formal die Mindestlohnkommission. Im Jahr 2022 erhöhte die Ampelregierung nämlich entgegen der im Mindestlohngesetz festgelegten Systematik den Mindestlohn gesetzgeberisch und ohne die Mindestlohnkommission. Auch haben Union und SPD nun die Formulierungen aus der neuen Geschäftsordnung der Kommission übernommen, die mit den neuen Orientierungskriterien eine langjährige Forderung der Gewerkschaften aufgreift, aber auch der Empfehlung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie folgt. Ende Juni 2025 hat die Mindestlohnkommission ihre jüngste Anpassungsentscheidung bekannt gegeben. Der Mindestlohn wird zu Beginn des Jahres 2026 auf 13,90 Euro und zu Beginn des Jahres 2027 auf 14,60 Euro steigen.

Wie hoch ist Ihr Stundenlohn? Finden Sie es mit dem Mindestlohn-Rechner des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales heraus:

www.bmas.de/mindestlohnrechner





WER KOMMT? WER GEHT? WER FEIERT? PERSONELLE NEUIGKEITEN AUS DER UNIVERSITÄT VON NOVEMBER 2024 BIS APRIL 2025

Herzlichen Glückwunsch, Prof. Dr. Kai Fischbach! Der Präsident der Universität Bamberg wurde vom Deutschen Hochschulverband (DHV) mit dem 3. Platz beim „Rektor des Jahres“ ausgezeichnet – mit einer Note von 1,82. Der DHV würdigt damit eine besonders vorbildliche Amtsführung. Bereits 2023 belegte Fischbach Platz sechs, nun schaffte er erstmals den Sprung aufs Podest.

An der bundesweiten Befragung nahmen über 3.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler teil. Rund 92 Prozent der Teilnehmenden aus Bamberg bewerteten Fischbach als sehr gute oder ideale Besetzung. Hervorzuheben sind die zahlreichen Berufungen sowie erfolgreichen Bleibeverhandlungen mit exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Seit 2019 stieg zudem das Drittmittelvolumen der Universität um knapp 40 Prozent. „Die Platzierung ist eine Wertschätzung für das Engagement der gesamten Universität“, so Fischbach. „Mein Dank gilt allen, deren Teamgeist meine Arbeit als Präsident ermöglicht.“

Weitere Informationen unter:
<https://blog.uni-bamberg.de/menschen/2025/rektor-des-jahres>

Neue Professorinnen und Professoren

ERNANNT WURDEN



Prof. Dr. Carina Schmitt, Universität Bamberg, auf die W3-Professur für Politikwissenschaft, insbes. Policy Analyse, Fakultät SoWi zum 01.01.2025



Prof. Dr. Benedikt Morschheuser, Universität Erlangen-Nürnberg, auf die W3-Professur für Wirtschaftsinformatik, Fakultät WIAI zum 01.02.2025



Prof. Dr. Jan Lenhart, Universität Bamberg, auf die W2-Professur für Pädagogische Psychologie, Fakultät Huwi, zum 01.04.2025



Prof. Dr. Theresa Summer, Universität Bamberg, auf die W2-Professur für Fachdidaktik Englisch, Fakultät GuK zum 01.04.2025

Rufe an die Universität Bamberg

RUFE ERHALTEN HABEN

Dr. Jakob Abeßer, Fraunhofer-Institut für Digitale Medientechnologie (IDMT) Ilmenau, auf die W2 t.t. W3-Professur für Computational Humanities, Fakultät WIAI

Prof. Dr. André Calero Valdez, Universität Lübeck, auf die W3-Professur für Computational Social Science und Künstliche Intelligenz, Fakultät WIAI

PD Dr.-Ing. habil. Tobias Distler, Universität Erlangen-Nürnberg, auf die W3-Professur für Verteilte Systeme, Fakultät WIAI

Prof. Dr. Monika Heupel, Universität Bamberg, auf die W3-Professur für Politikwissenschaft, insbes. Internationale Beziehungen, Fakultät SoWi

PD Dr. Sonja Kleih-Dahms, Universität Würzburg, auf die W2-Professur für Klinische Biopsychologie, Fakultät Huwi

Prof. Dr. Florian Klingler, Technische Universität Ilmenau, auf die W3-Professur für Rechnernetze, Fakultät WIAI

Dr. Sandra Reitbrecht, Pädagogische Hochschule Wien, auf die W2-Professur für Deutsche Sprachwissenschaft mit dem Schwerpunkt Deutsch als Fremdsprache, Fakultät GuK

Prof. Dr. phil. habil. Liane Tessa Rothenberger, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, auf die W3-Professur für Kommunikationswissenschaft, Fakultät GuK

ANGENOMMEN HABEN

Prof. Dr. Gizem Hülür, Universität Bonn, auf die W3-Professur für Entwicklungspsychologie, Bildung und Lernen, Fakultät Huwi zum 01.10.2025

Prof. Dr. Jan Lenhart, Universität Bamberg, auf die W2-Professur für Pädagogische Psychologie, Fakultät Huwi 01.04.2025

Dr. Sandra Reitbrecht, Pädagogische Hochschule Wien, auf die W2-Professur für Deutsche Sprachwissenschaft mit dem Schwerpunkt Deutsch als Fremdsprache, Fakultät GuK zum 01.09.2025



Rufe an eine auswärtige Hochschule

RUFE ABGELEHNT HABEN

Prof. Dr. Susanne Gruß, Fakultät GuK, auf eine W3-Professur für Englische Literatur- und Kulturwissenschaft an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Prof. Dr. Anne-Katrin Holfelder, Fakultät Huwi, auf eine W2 t.t. W3-Professur für Biologiedidaktik an der Universität Bielefeld

Prof. Dr. Theresa Summer, Fakultät GuK, auf eine W2 t.t. W3-Professur für Didaktik des Englischen an der Leibniz-Universität Hannover

Neue Professurvertretungen

Dr. Caroline Kreuzer vertritt die W3-Professur für Alte Geschichte ab dem 01.04.2025, Fakultät GuK

Dr. Maria Meier vertritt die W2-Professur für Physiologische Psychologie ab dem 01.04.2025, Fakultät Huwi

Prof. Dr. Gundula Zoch vertritt die W3-Professur für Soziologie, insbes. Familie und Arbeit, ab dem 01.04.2025, Fakultät SoWi

Verlängerung der Juniorprofessur

Prof. Dr. Barbara Wittmann, Juniorprofessorin für Europäische Ethnologie mit Schwerpunkt immaterielles Kulturerbe, Fakultät GuK

Außerplanmäßige Professur

PD Dr. habil. Valentin Werner, mit Wirkung vom 21.01.2025, für das Fachgebiet Englische Sprachwissenschaft, Fakultät GuK

Erteilung der Lehrbefugnis und Bestellung zur Privatdozentin

PD Dr. Katharina Christa Schüppel mit Wirkung vom 17.02.2025, für das Fachgebiet Kunstgeschichte, Fakultät GuK

Dr. habil. Gabriele Mehling mit Wirkung vom 24.02.2025, für das Fachgebiet Kommunikationswissenschaft, Fakultät GuK

Besondere Aufgaben und Funktionen – intern

Der Fakultätsrat der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik hat in seiner Sitzung vom 8. Januar 2025 **Prof. Dr. Dominik Herrmann**, Lehrstuhl für Privatsphäre und Sicherheit in Informationssystemen, zum **Dekan** gewählt. Der Fakultätsrat der Fakultät Humanwissenschaften hat in seiner Sitzung am 30.4.2025 **Prof. Dr. Claus H. Carstensen**, Professur für psychologische Methoden empirischer Bildungsforschung, zum **Dekan** gewählt. Beide Amtszeiten beginnen am 1. Oktober 2025 und enden am 30. September 2027.

Dr. Katharina Kanitz und **Romy Schatzschneider** haben die nächste Amtszeit der **Gleichstellungsbeauftragten im wissenschaftsstützenden Bereich** übernommen. Die Amtszeit begann am 1. April 2025 und dauert drei Jahre.

Die Universitätsleitung hat in ihrer Sitzung vom 26. März 2025 **Dr. Thomas Foken**, Professor i.R. für Mikrometeorologie an der Universität Bayreuth, zum Senior Research Fellow ernannt. Er ist damit über das Graduiertenzentrum Trimberg Research Academy (TRAc) an die Universität angebunden. Der Status eines (Senior) Research Fellows ist ein Zeichen der Anerkennung für Personen, die längerfristig in der Forschung mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Bamberg kooperieren. Die Bestellung erfolgte ab 1. April 2025 zunächst für drei Jahre. Prof. Dr. Thomas Foken wird dem Lehrstuhl für Informatik, insbesondere Mobile Software-systeme / Mobilität unter der Leitung von Prof. Dr. Daniela Nicklas zugeordnet.

Verstorben

Prof. Dr. Dr. habil. Dr. h.c. Rainer Lachmann, ehemaliger Professor für Evangelische Theologie und Religionspädagogik, verstorben am 19. Februar 2025

Prof. Dr. Franz Xaver Kohlschein, ehemaliger Professor für Liturgiewissenschaft, verstorben am 19. März 2025

Besondere Auszeichnungen und Funktionen – extern

Prof. Dr. Dr. habil. Godehard Ruppert, Universitätspräsident a.D., wurde im Dezember 2024 mit dem Bayerischen Verfassungssorden ausgezeichnet. Er erhält den **Bayerischen Verfassungssorden** insbesondere für sein herausragendes hochschulpolitisches Engagement.

Mitra Sharifi Neystanak, Lektorin für Persisch am Lehrstuhl für Iranistik, wurde im Dezember 2024 mit dem **Bayerischen Verfassungssorden** sowie im März 2025 mit dem **Bundesverdienstkreuz am Bande** ausgezeichnet. Sie wurde für ihr herausragendes Engagement für Migrantinnen und Migranten und deren Integration geehrt. So ist sie unter anderem Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migrations- und Integrationsbeiräte in Bayern.

Prof. Dr. Friedhelm Marx, Lehrstuhl für Neuere Deutsche Literaturwissenschaft, wurde im November 2024 in die **Jury des Deutschen Buchpreises** und im Januar 2025 in die **Jury des Jean-Paul-Preises** gewählt. Mit dem Deutschen Buchpreis zeichnet die Stiftung Buchkultur und Leseförderung des Börsenvereins des Deutschen Buchhandels jährlich zum Auftakt der Frankfurter Buchmesse den deutschsprachigen *Roman des Jahres* aus. Die Jury wechselt jährlich. Der alle zwei Jahre als Jean-Paul-Preis verliehene Bayerische Literaturpreis des Freistaats Bayern würdigt das literarische Gesamtwerk einer deutschsprachigen Schriftstellerin oder eines deutschsprachigen Schriftstellers. Friedhelm Marx wirkt für den nächsten Turnus von drei Verleihungen in der Jury mit.

Prof. Dr. Astrid Schütz wurde in den **Universitätsrat der Universität der Bundeswehr München** sowie in den **Stiftungsrat der Petra-Kelly-Stiftung** berufen.

Prof. Dr. Stefan Voll, Leiter des Universitätssportzentrums, wurde im April 2025 mit der **bayerischen Verdienstmedaille** für seine Verdienste um den bayerischen Sport, speziell um den Schulsport, ausgezeichnet. Im Mai folgte die nächste Ehrung: Kultusministerin Anna Stolz verlieh ihm den **bayerischen Staatspreis** für besondere Verdienste im Universitäts- und Schulbereich.

Prof. Dr. Barbara Wittmann, Juniorprofessorin für Europäische Ethnologie mit dem Schwerpunkt immaterielles Kulturerbe, wurde in das **Fachkomitee Immaterielles Kulturerbe der Deutschen UNESCO Kommission** gewählt. Seit 2025 ist sie mit für die Prüfung, Bewertung und Auswahl der Vorschläge für das bundesweite Verzeichnis des Immateriellen Kulturerbes verantwortlich.

Gastprofessuren und internationale Forschung und Lehre

Im Rahmen eines Forschungsstipendiums der Alexander von Humboldt-Stiftung ist **Dr. Magdalena Toca** von der Universität Wien zu Gast in Bamberg. Sie arbeitet an einem Projekt zur Aufnahme von Briefen griechischer spätantiker Autoren in syrische kanonische Sammlungen, darunter Briefe von Ignatius von Antiochia oder Athanasius von Alexandrias Brief an Amun. Gastgeber ist die Professur für Geschichte und Kultur der Spätantike unter der Leitung von Prof. Dr. Dr. Peter Riedlberger.

Im Rahmen der Johann-von-Spix-Professur ist **Prof. Dr. Marius Hoggenmüller** von November 2024 bis Januar 2025 an der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik zu Gast gewesen.

Die Soziologin Prof. **Dr. Başak Bilecen** von der University of Groningen (NL) forscht seit November 2024 als internationale Diversity-Gastprofessorin in Bamberg zu ihrem Projekt *Intersectional Perspectives on Sense of Belonging and Aging Well Among Older Turkish First-Generation Migrants in Germany*. Gastgeberin ist Prof. Dr. Katja Möhring, Lehrstuhl für Soziologie, insbesondere Familie und Arbeit.



Urkundenübergabe

zum Dienstjubiläum



PERSONALIA



Prof. Dr. Daniel Beimborn,
Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftsinformatik,
insbes. Informationssystemmanagement



Elisabeth Diethelm,
Sekretariat am Lehrstuhl für Turkologie und an der
Professur für Islamische Kunstgeschichte und Archäologie



Dr. Davide Turello,
Sprachzentrum /
Abteilung Romanische Sprachen



Susanne Hofmann,
Referat II/3 – Prüfungsamt

Ali Mutter,
IT-Service / Abteilung PC-Poolbereich

Prof. Dr. Patrizia Noel,
Professorin für Germanistische Sprachwissenschaft
mit dem Schwerpunkt Grammatik



Achim Ulbrich-vom Ende,
Leitung der Kompetenz- und
Servicestelle CEUS



Prof. Dr. Andreas Oehler,
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insbes. Finanzwirtschaft



Prof. Dr. Marco Sahn,
Professor für Volkswirtschaftslehre,
insbes. Wirtschaftstheorie

Ulrike Sennefelder,
Sekretariat an der Professur für Soziologie, insbes. Europa-
und Globalisierungsforschung und an den Lehrstühlen für
Soziologie, insbes. Methoden der empirischen Sozialfor-
schung sowie für Soziologie, insbes. Survey-Methodologie

IMPRESSUM

Herausgeber

Der Präsident der Universität Bamberg
Prof. Dr. Kai Fischbach

Redaktion

Tanja Eisenach, Samira Rosenbaum

Redaktionsanschrift

Dezernat Kommunikation
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Kapuzinerstr. 18 · 96047 Bamberg
www.uni-bamberg.de
leitung.kommunikation@uni-bamberg.de

Gestaltungskonzept

Roether | Huwald GbR
www.roether-huwald.com

Layout

Marion Huwald

Erscheinungsweise

2 x jährlich, Auflage 3.500 Exemplare
ISSN 1861-9215

 kompensierter Druck

Die Texte in diesem Heft sind verwendbar unter den Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz BY-NC-ND (Namensnennung – keine kommerzielle Nutzung – keine Bearbeitung). Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinungen von Herausgeber und Redaktion wieder. Bilder sind von der Verwendung ausgenommen.

Abbildungsverzeichnis

Titel: Giorgi/stock.adobe.com; S. 2 (Titel uni.vers) C Malambopeopleimages.com/stock.adobe.com; S. 3 (oben) Matthias Hoch, (unten) andiz275/stock.adobe.com; S. 4-5 siehe Beiträge; S. 6 (Mitte) Emma Seeger/Universität Bamberg, (unten) Benjamin Herges/Universität Bamberg; S. 7 (oben) Jürgen Schabel/Universität Bamberg, (Mitte) Mia Rademacher/Universität Bamberg, (unten) Matthias Hoch; S. 8/9 Giorgi/stock.adobe.com; S. 9 kapinon/stock.adobe.com; S. 10 (Mitte) Benjamin Herges/Universität Bamberg, (rechts) Jürgen Schabel/Universität Bamberg; S. 11 Wilker/stock.adobe.com; S. 12/13 (Mitte) Emma Seeger/Universität Bamberg; S. 13 Benjamin Herges/Universität Bamberg; S. 15 (oben) Emma Seeger/Universität Bamberg, S. 16/17 (v.l.n.r.) Pixel-Shot/stock.adobe.com, Bernd S./stock.adobe.com; S. 18 Jürgen Schabel/Universität Bamberg; S. 19 (oben) Jürgen Schabel/Universität Bamberg; S. 20 (links) Diego Cervo/stock.adobe.com, (Mitte) juefraphoto/stock.adobe.com (rechts) Joshhh/stock.adobe.com; S. 21 foto_tech_stock/stock.adobe.com; S. 22 (oben) Grafik aus: Markus M. Grabka (2024): Niedriglohnsektor in Deutschland schrumpft seit 2017. DIW Wochenbericht Nr. 5, S. 68–76, (unten) Benjamin Herges/Universität Bamberg; S. 23 Hyejin Kang/stock.adobe.com; S. 24-25 Bernd Deschauer/Universität Bamberg, S. 24 Benjamin Herges /Universität Bamberg; S. 25 (oben) Benjamin Herges/Universität Bamberg, (Mitte oben) Tim Kipphan, (Mitte unten) Benjamin Herges/Universität Bamberg, (unten) Benjamin Herges/Universität Bamberg; S. 26-27 rudierst/stock.adobe.com; S. 28-29 andiz275/stock.adobe.com; S. 31 Benjamin Herges/Universität Bamberg; Rückseite: mm_201/stock.adobe.com

Nicht gekennzeichnete Beiträge: Universität Bamberg
Icon Weblink im gesamten Heft: Roman Sotola/Fotolia

GEMEINSAM FÜR MEHR CHANCENGERECHTIGKEIT



UNIVERSITÄTSBUND BAMBERG E.V.

WISSEN-
SCHAFT
GEHT
ALLE AN!



www.universitaetsbund-bamberg.de

DER UNIVERSITÄTSBUND FÖRDERT

Tagungen und andere wissenschaftliche Veranstaltungen • Exkursionen und besondere Lehrveranstaltungen • Formate zum Gedanken- und Erfahrungsaustausch zwischen der Universität und der Öffentlichkeit • Unterstützung für Studierende in sozialen Notlagen • u.v.m.

WERDEN SIE MITGLIED!

Die Jahresbeiträge betragen: 15 Euro für Studierende, 30 Euro für Privatpersonen, 50 Euro für Kommunale Körperschaften und Behörden, 125 Euro für Firmen, Körperschaften etc.



Zahlreiche Akteurinnen und Akteure sowie Einrichtungen der Universität Bamberg engagieren sich für Diversität und laden zu Informations- und Austauschangeboten ein. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl. Machen Sie mit und tragen Sie zu einer Universität bei, an der alle gleichermaßen willkommen sind und sich willkommen fühlen!

Internationale Diversity-Gastprofessorinnen und -professoren entwickeln gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen vor Ort diversitätsbezogene Forschungsvorhaben und präsentieren diese in öffentlichen Vorträgen:
www.uni-bamberg.de/diversity/diversity-forschung

Die Themen der universitätsöffentlichen Veranstaltungsreihe *Talk Times* speisen sich aus konkreten, aktuellen Bedarfen und Fragen zu verschiedenen Dimensionen von Diversität. Themenvorschläge und Ideen nimmt die Antidiskriminierungsstelle entgegen:
www.uni-bamberg.de/antidiskriminierung/veranstaltungen/talk-times

Das Vorlesungsverzeichnis Gender & Diversity ist eine Einladung an alle Studierenden und Interessierten, sich am wissenschaftlichen Austausch zu Gender- und Diversity-Fragen zu beteiligen:
www.uni-bamberg.de/diversity/diversity-in-lehre-und-studium

Kontaktprogramme zur familienbedingten Auszeit von Universitätsbeschäftigten unterstützen bei der gezielten Gestaltung der beruflichen Pause und des späteren Wiedereinstiegs:
<https://www.uni-bamberg.de/familienbuero>

NEUGIERIG GEWORDEN?

Dann schauen Sie doch mal beim Dies Academicus am 10. November und beim Festakt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst an der Universität am 10. Dezember vorbei. Hier werden herausragende Leistungen zu Themen rund um Chancengleichheit mit Diversity- und PUSH-Preisen ausgezeichnet. Weitere Informationen:
www.uni-bamberg.de/diversity und <https://www.uni-bamberg.de/gbwiss>



OTTO-FRIEDRICH-UNIVERSITÄT BAMBURG
UNIVERSITY OF BAMBURG
OTTO-FRIEDRICH-UNIVERSITÄT BAMBURG
PAT. UNIV. BAMBURG



www.uni-bamberg.de