

Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem

Sabina Schmidlin, Eva Bühlmann, Fitore Muharremi



IMPRESSUM

Herausgeberin

Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften
Haus der Akademien · Laupenstrasse 7 · Postfach · 3001 Bern · Schweiz
+41 31 (0)31 306 92 50 · sagw@sagw.ch · www.sagw.ch

Autorinnen

Sabina Schmidlin · Eva Bühlmann · Fitore Muharremi

Lektorat

Heinz Nauer · Druck- und Werbebegleitung

Übersetzung

Lea Berger · Fabienne Jan

Layout

Marie Steck

Umschlag

Paolo De Caro

Druck

Druck- und Werbebegleitung, 3098 Köniz

1. Auflage, 2020 (350 Expl.)

Copyright: Dies ist eine Open-Access-Publikation, lizenziert unter der Lizenz Creative Commons Attribution (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Der Inhalt dieser Publikation darf demnach uneingeschränkt und in allen Formen genutzt, geteilt und wiedergegeben werden, solange der Urheber und die Quelle angemessen angegeben werden. Das Verwertungsrecht bleibt bei den Autorinnen und Autoren der Artikel. Sie gewähren Dritten das Recht, den Artikel gemäss der Creative-Commons-Lizenzvereinbarung zu verwenden, zu reproduzieren und weiterzugeben. Autorinnen und Autoren wird empfohlen, ihre Daten in Repositorien zu veröffentlichen.

Creative Commons Attribution 4.0 International License



Zitiervorschlag

Schmidlin, Sabrina, Eva Bühlmann und Fitore Muharremi (2020):
Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem,
hg. von der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften
(Swiss Academies Reports 15,3).

Bericht in elektronischer Form und Zusatzmaterial verfügbar auf
www.sagw.ch

ISSN (print) 2297-1564
ISSN (online) 2297-1572

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3923494>

Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem

Sabina Schmidlin, Eva Bühlmann, Fitore Muharremi



Zusammenfassung	5
Empfehlungen der Arbeitsgruppe	
«Wissenschaftskultur der Geisteswissenschaften»	9
Résumé	11
Recommandations du groupe de travail	
«Culture scientifique des sciences humaines»	15
1. Einleitung	17
1.1 Ausgangslage.....	17
1.2 Zielsetzung und Fragestellungen.....	18
1.3 Vorgehen und Datenquellen.....	18
2. Neue Personalprofile: Bedarf und Bedeutung	21
2.1 Das Konzept Third Space.....	21
2.2 Third-Space-Positionen in den Geistes- und Sozialwissenschaften.....	23
2.3 Organisatorische Zuordnung.....	24
2.4 Unmittelbarer und künftiger Bedarf.....	24
2.5 Bedeutung des Third Space für die Lehrstühle und Institute.....	25
3. Personelle Ausstattung der Geistes- und Sozialwissenschaften	27
3.1 Datenquelle und Definition einer Third-Space-Kategorie.....	27
3.2 Hochschulpersonal auf Third-Space-Positionen.....	32
3.3 Third-Space-Positionen in den verschiedenen Leistungsarten.....	34
3.4 Verhältnis der Vollzeitäquivalente im Third Space zu Professuren und Studierenden.....	36
4. Arbeiten im Third Space: Rahmenbedingungen und Merkmale	41
4.1 Finanzierungsgrundlage.....	41
4.2 Beschäftigungsgrad.....	42
4.3 Merkmale der Beschäftigten.....	43
4.4 Positionierung und Akzeptanz im wissenschaftlichen Umfeld.....	46
4.5 Third Space: ein alternativer Karriereweg zur Professur.....	47
5. Schlussfolgerungen	49
Literatur und Dokumente	51
Anhang: Abbildungen und Tabellen	53
Anhang: Interviewleitfaden	59

Zusammenfassung

2018 veröffentlichte die Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW) den Bericht «Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung». Darin wurde die Frage aufgegriffen, welches hoch qualifizierte Personal im Wissenschaftssystem gefordert ist und welche Karrierewege neben der Professur hoch qualifizierten Fachkräften offenstehen. Der vorliegende Bericht nimmt in diesem Zusammenhang das Konzept des Third Space auf. Es bezieht sich auf wissenschaftlich qualifiziertes Personal, das entlang eines Rollen-Kontinuums zwischen Wissenschaft und Verwaltung Aufgaben und Tätigkeiten wahrnimmt, die forschungs- oder lehre- nah sind und zugleich administrative oder manageriale Aspekte beinhalten. Die nachfolgenden Bezeichnungen und Tätigkeitsinhalte können beispielhaft als designierte Third-Space-Profilen genannt werden:

- IT-Navigator oder Labmanager: Entwicklung von digitalen Forschungsinfrastrukturen oder Forschungstools (zum Beispiel eine App), Organisation und Verwaltung von Datenbanken inklusive der Erhebung von empirischen Daten
- Instituts-Geschäftsführer: Verantwortung für Institutskommunikation, Leiten von Sitzungen, Verwaltung und Koordination von Forschungskommissionen und Forschungsprojekten, finanzielle und personelle Verantwortung (Controlling, Budget)
- Managing Director Research: organisatorischer und struktureller Aufbau von Forschungseinheiten und -instituten, Definition und Umsetzung einer Drittmittelstrategie, Geschäftsführung von Forschungsschwerpunkten
- Studienprogrammkoordinator: Entwicklung, Koordination und Organisation von Studienprogrammen, Aufbau von Graduate Schools
- Leiter Akkreditierung und Qualitätsentwicklung: strategische Verantwortung für Akkreditierung und Einhaltung der Vorgaben, Evaluation der Studien-, Lehr- und Forschungsqualität, institutionelle Prozesse im Qualitätsmanagement
- Leiter Stabsstelle Berufungen: Betreuung und Begleitung der Berufungsprozesse

Knapp drei Viertel (71 Prozent) der vollzeitäquivalenten¹ Stellen in den Geistes- und Sozialwissenschaften, die zur Forschung und Lehre zählen, sind entweder von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (24 Prozent), Assistenten und Doktorandinnen (34 Prozent) besetzt oder von Personen, die Aufgaben im Third Space² (13 Prozent) erbringen. Die Vollzeitäquivalente der in Forschung und Lehre tätigen Professorinnen und Professoren machen 17 Prozent aller Anstellungen in den Geistes- und Sozialwissenschaften aus, rund 12 Prozent gehören der Kategorie übrige Dozierende an.

Mit der vorliegenden Studie will die SAGW unter anderem klären, ob in den Geistes- und Sozialwissenschaften auf Ebene der Departemente, Institute und Professuren ein Bedarf an Personal für solche Third-Space-Positionen besteht. Darüber hinaus soll auch erörtert werden, ob der Third Space wissenschaftlich qualifizierten Personen einen alternativen Karriereweg zur Professur bietet. Dafür wurden zum einen die Daten der Hochschulpersonalstatistik des BFS ausgewertet und zum anderen Leitfadentinterviews mit 14 Professoren und Professorinnen aus unterschiedlichen Fachbereichen der Geistes- und Sozialwissenschaften an verschiedenen Universitäten und Fachhochschulen geführt. Gemeinsam mit der SAGW wurden dafür Personen ausgewählt, die Entwicklungen in Forschung und Lehre in ihrem Fachbereich über die eigene Position hinaus überblicken und daher auch den Bedarf an Third-Space-Profilen abschätzen können oder bereits mit institutionellen Aufgaben betraut waren und damit die Perspektive der Hochschulgovernance von innen kennen (zum Beispiel die Rolle einer Dekanin oder eines Institutsleiters).

¹ Einem Vollzeitäquivalent entspricht ein zu 100% besetzter Arbeitsplatz im gesamten Kalenderjahr (Beispiel: eine Anstellung zu 50% im ganzen Kalenderjahr oder eine Anstellung zu 100% während der Hälfte des Kalenderjahrs ergeben 0,5 VZÄ). Darüber hinaus kann sich 1 VZÄ aus mehreren Teilzeitanstellungen im gleichen Bereich und mit ähnlichen Aufgaben ergeben (Beispiel: drei Personen teilen sich eine 100%-Anstellung (= 1 VZÄ), dabei sind zwei Personen in einem Teilzeitpensum zu 30% und eine Person zu 40% angestellt).

² Aus Mangel an einer offiziellen Personalkategorie, die das Personal im Third Space abbilden würde, wurde anhand der Hochschulpersonalstatistik des BFS eine entsprechende Kategorie definiert (vgl. Kapitel 3.1). Bei den präsentierten Zahlen zum Third Space handelt es sich um eine Einschätzung des Umfangs der Anstellungen auf solchen Positionen gemessen in VZÄ.

Unmittelbarer und künftiger Bedarf an Third-Space-Positionen an den Instituten oder Professuren

Die typischen Third-Space-Stellen sind in den Geistes- und Sozialwissenschaften vor allem auf Instituts-, Departments- oder Dekanatebene angesiedelt und kommen eher selten auf der Ebene der Professuren vor. Letztere werden als zu klein für solche Positionen beurteilt. Eine Möglichkeit, das Personal im Third Space dennoch lehrstuhlähnlich anzustellen, sehen die Befragten in der Bildung von Pools mit Personen, die über spezifische Qualifikationen verfügen. Diese könnten von mehreren Professuren gemeinsam finanziert werden.

Die Personen, die bereits heute typische Third-Space-Aufgaben auf Ebene der Professuren wahrnehmen, tun dies in der Regel auf einer Doppelposition, indem sie beispielsweise neben der Dissertation noch für die Koordination eines Studiengangs zuständig sind. Aber auch den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden in kleinerem oder grösserem Umfang Aufgaben übertragen, die typischerweise zum Third Space zählen (Organisations- und Konzeptionsaufgaben, Koordination von Forschungsprojekten, Öffentlichkeitsarbeit).

Die meisten Befragten sehen bereits heute einen wachsenden Bedarf an Personal mit solchen Profilen. Gemäss ihren Einschätzungen wird die Bedeutung dieser Gruppe in näherer Zukunft weiter steigen. Für einen erhöhten Bedarf an solchen Positionen sprechen insbesondere drei Entwicklungen im Schweizer Hochschulsystem:

1. Die Digitalisierung führt auch im Wissenschaftssystem zu neuen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Mitarbeiterprofilen.
2. Die Ansprüche an ein professionelles, forschungsnahes Management (finanziell und organisatorisch) bestehen bereits. Die Anforderungen werden künftig noch steigen.
3. Die Optimierung höherer Verwaltungsaktivitäten wie beispielsweise eine professionelle Verwaltung von Drittmitteln, die Koordination und Prüfung von Forschungsanträgen, die organisatorische Koordination von Lehrveranstaltungen und Aufgaben der Studienprogrammentwicklung und des Qualitätsmanage-

ments erhöhen den Bedarf an wissenschaftlich qualifiziertem Personal.

Zum Stand des Hochschulpersonals auf Third-Space-Positionen

2018 zählten gemäss unserer Datengrundlage und Kategorisierung die Geisteswissenschaften 337 Third-Space-Anstellungen und die Sozialwissenschaften 416 (gemessen in Vollzeitäquivalenten, VZÄ).³ Die absolute Zahl an VZÄ, die in den Auswertungen dem Third Space zugerechnet wurden, steigt seit dem Jahr 2013 in beiden Fächergruppen überdurchschnittlich stark an, relativ bleibt sie jedoch konstant, weil auch bei den anderen Personalkategorien die Anzahl VZÄ gestiegen ist. Zugleich wachsen auch die absoluten Zahlen der Anstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeitern im Vergleich zum Anstieg im Third Space überdurchschnittlich. Von 2013 bis 2018 wurden sowohl in den Geistes- als auch in den Sozialwissenschaften 177 zusätzliche Vollzeitäquivalente für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen.

In den beiden untersuchten Fachbereichen der Fachhochschulen (Linguistik und Künste sowie Soziale Arbeit und Angewandte Psychologie) ist die Zahl der Anstellungen im Third Space von 2013 bis 2018 um rund ein Viertel gewachsen. 2018 teilten sich die Beschäftigten in diesem Bereich insgesamt 150 VZÄ beziehungsweise 209 VZÄ. Mit über 40 Prozent fällt das Wachstum der Anstellungen auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden überdurchschnittlich aus.

Rahmenbedingungen und Merkmale der Beschäftigten im Third Space

Die Anstellungen im Third Space werden sowohl in den Geisteswissenschaften als auch in den Sozialwissenschaften in der Regel über die Hochschulen finanziert. Für die Geisteswissenschaften indes weisen die Zahlen

³ Dabei ist es möglich, dass sich beispielsweise drei wissenschaftliche Mitarbeitende die Aufgaben dieser Stelle im Teilzeitpensum teilen, zum Beispiel indem sie neben ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeitende zu etwa 30 % auch Aufgaben erledigen, die dem Third Space zugerechnet werden können.

seit 2013 eine Abnahme der über die Hochschulen finanzierten Stellen und eine Zunahme von über Drittmittel finanzierten Stellen aus.

Gemäss den statistischen Auswertungen der BFS-Daten sind vier von fünf VZÄ im Third Space über die Hochschulen finanziert. Es dürfte sich dabei mehrheitlich um unbefristete Anstellungen handeln. In den Interviews wurde auch verschiedentlich betont, dass Third-Space-Positionen dann attraktiv seien, wenn das Anstellungsverhältnis unbefristet sei. Allerdings wurde zugleich darauf hingewiesen, dass solche Stellen derzeit häufig befristet seien. Dies trifft vor allem auf forschungsnahe Positionen oder Doppelpositionen (Doktorat kombiniert mit Third-Space-Position) zu.

Die Mehrheit der Beschäftigten, die mindestens teilweise Aufgaben übernehmen, die dem Third Space zugerechnet werden können, arbeitet in Teilzeit. Zugleich ist der Frauenanteil in diesem dritten Bereich überdurchschnittlich hoch: Drei Viertel der Beschäftigten sind Frauen. Die in den Interviews befragten Professorinnen und Professoren sehen die Gründe dafür darin, dass auf den Positionen des Third Space eine Reduktion des Arbeitspensums und eine flexible Arbeitsgestaltung eher möglich seien als bei rein wissenschaftlichen Profilen; zudem werde geringere Mobilität verlangt. Für Frauen würden solche Aspekte eine wichtigere Rolle spielen als für Männer, insbesondere wenn es darum gehe, eine Familie zu gründen, oder wenn bereits eine Familie da sei.

In der Regel verfügen die Beschäftigten im Third Space über ein Doktorat. In den Interviews wurde ein solcher Abschluss teilweise als sinnvolle Voraussetzung befunden: Eine Person auf einer solchen Position sollte die akademische Welt kennen und Forschungszusammenhänge verstehen und zugleich viel Fachwissen und ein sehr hohes Standing haben. Entsprechend können die Beschäftigten auf solchen Positionen neben einem akademischen Abschluss häufig zusätzliche in Weiterbildungen erworbene Kompetenzen vorweisen. Dies wird von ihnen in der Regel auch erwartet. Dabei kann es sich um Kompetenzen im Bereich der Informatik, der Archivierung, des Projektmanagements oder der Finanzen handeln. Dies wird insofern als wesentlich erachtet, als der Mehrwert des Third Space gerade darin gesehen wird, dass die Beschäftigten in diesem Bereich häufig sehr spezifisches und sehr gefragtes Wissen mitbringen (sollten), das dem rein wissenschaftlichen Personal nicht selten fehlt.

Positionierung des Third Space und Karriereoption zur akademischen Professur

Das Schweizer Hochschulsystem kennt derzeit keine offizielle Personalkategorie, die dem Third Space entspricht. Der Begriff ist diffus und legt seinerseits nahe, dass es sich um einen Zwischenraum zwischen akademischem und administrativem Personal handelt. Die Personen in diesem Zwischenbereich erteilen keine Lehre, sind also keine Dozenten, sie betreiben keine Forschung, sind also keine Wissenschaftler. Auch in die Kategorie des administrativ-technischen Personals gehören die Beschäftigten mit Funktionen im Third Space eigentlich nicht.

Dadurch entsteht eine Inkonsistenz bei der Zuordnung: Einige werden als wissenschaftliche Mitarbeitende ange stellt, andere beim administrativ-technischen Personal. Darüber hinaus ist es – vor allem auf Ebene der Professorinnen – der wissenschaftliche Nachwuchs, der neben dem Doktorat oder einer Beschäftigung als Postdoc in einem Teilzeitpensum für Third-Space-Aufgaben zuständig ist. Diese Situation führt dazu, dass die Positionen auf dem dritten Karriereweg zwar im näheren Umfeld sichtbar sind, eine Valorisierung auf höherer Ebene in der Regel jedoch fehlt.

Die in den Leitfadeninterviews befragten Professorinnen und Professoren sehen eine Karriere im Third Space durchaus als eine Alternative zur Fokussierung auf eine akademische Professur. Damit diese Karriereoption jedoch attraktiv ist und berufliche Perspektiven eröffnet, sind entsprechende Rahmenbedingungen erforderlich:

1. Es sollte sich um unbefristete Anstellungen handeln, deren Finanzierung auch langfristig garantiert ist.
2. Es darf sich nicht um reine Verwaltungspositionen handeln.
3. Die Positionen sollten mit veritablen Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterentwicklungsperspektiven verbunden sein.
4. Third-Space-Positionen sollten sichtbarer werden und mehr Wertschätzung erfahren. So könnte die Assoziation mit einer verpassten akademischen Karriere, die häufig vorkommt, vermieden werden.

5. Damit die Third-Space-Stellen forschungs- und lehrnah sind, sollten sie möglichst auf Instituts- oder Departementsebene angesiedelt sein.
6. Die Vernetzung der Personen auf solchen Positionen ist zu fördern, denn sie bietet unter anderem die Möglichkeit, die Profile und Karrierewege im Third Space gemeinsam zu schärfen und daraus den notwendigen Weiterbildungsbedarf zu definieren.

Der Bericht liefert so einen Beitrag zur Diskussion über eine zeitgemässe Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und alternative Karriereoptionen, welche die SAGW 2018 mit dem Bericht «Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung» mitangestossen hat. Er nimmt einzelne Aspekte dieser Diskussion auf und liefert eine Grundlage für die weitere Diskussion zum Third Space als alternativem Weg einer akademischen Karriere.

Empfehlungen der Arbeitsgruppe «Wissenschaftskultur der Geisteswissenschaften»

Deutungsrahmen

Im Bericht «Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung» (2018) wurden Karrierewege im Wissenschaftssystem identifiziert, welche die hier thematisierten Third-Space-Aufgaben miteinschliessen und näher identifizieren. Grundsätzlich stellen sich in diesem Zusammenhang zwei zentrale Fragen: Stellen die skizzierten Karrierewege eine interessante Alternative zur Professur dar, und wie sieht der Bedarf an solcher Positionen im Wissenschaftssystem aus, sowohl aus qualitativer wie auch aus quantitativer Sicht?

Die vorliegende Studie zeigt: Der Third Space existiert. Er ist ein wesentlicher Pfeiler einer modernen und wettbewerbsfähigen Hochschule, der nicht nur für das Hochschulmanagement oder für Vermittlungsaufgaben zwischen Akademie und Gesellschaft steht, sondern zunehmend auch für die wissenschaftlichen Kernaufgaben der Forschung und Lehre der meisten universitären Disziplinen unabdingbar wird.

Der Bericht ist als Sondierung zu lesen: Er gründet auf qualitativer Ebene auf der Sicht von Professorinnen und Professoren, die das Bestehen und den Bedarf einer tatsächlich vorhandenen Berufsgruppe einschätzen. Auf quantitativer Ebene handelt es sich um einen Versuch, bereits existierende Funktionen dieser Berufsgruppe im Wissenschaftssystem unter Einbezug des vorliegenden Datenmaterials in ihrer Gewichtung abzuschätzen. Die grosse Diversität der Third-Space-Profile kann mit diesem Bericht jedoch noch nicht systematisiert werden. Während das Bewusstsein für klassische Stabsstellen und Verwaltungsaufgaben auf Rektoratsebene beachtlich ist, bleiben die akademisch geprägten Third-Space-Aufgaben auf der Ebene der Departemente, Institute und Professuren noch diffus. Sie können auch in dieser Studie noch nicht systematisch erfasst und umrissen werden. Dennoch zeigen sich erste Konturen: Es handelt sich bei vielen Positionen nicht vorwiegend um «Jobs», sondern um eine Profession, die akademische Qualifikationen und zusätzlich ein breites Spektrum an Kompetenzen voraussetzt – etwa eine hohe Vermittlungs- und Gestaltungskompetenz.

Das Volumen der in dieser Studie quantitativ ermittelten Third-Space-Aufgaben und die Voten der befragten Akteure zeigen, dass der Third Space für das Wissenschaftssystem fundamental ist. Der Moment scheint gegeben, den gesamten Third Space in adäquater Form sichtbar zu

machen, auszugestalten und diesen in allen Aspekten als eine Kategorie sui generis im Bildungs-, Forschungs- und Innovationssystem (BFI-System) zu etablieren.

Die Empfehlungen

Den Third Space designieren

Hochschulen, die Bildungsstatistik, hochschulpolitische Instanzen und sämtliche Akteure des Wissenschaftssystems sind aufgerufen, den reell vorhandenen, aber wenig greifbaren Third Space zu designieren.

Es fehlen derzeit die notwendige Eigenständigkeit und – in der Konsequenz – auch die Wertschätzung eines Third Space sui generis. Es gibt Grund zur Annahme, dass seine Realität – das heisst anfallende Third-Space-Aufgaben – vor allem mit zunehmendem Karrierestatus durch andere Funktionsbezeichnungen verdeckt wird. Getreu dem Motto «ce qui n'a pas de nom n'existe pas» (Francis Picabia) muss dieser Third Space benannt, ausgestaltet und als eine eigenständige Kategorie im BFI-System in allen notwendigen Aspekten etabliert werden. Begonnen werden sollte mit der Einführung einer eigenen Kategorie in den Hochschulstatistiken der einzelnen Institutionen und des Bundesamts für Statistik.

Berufliche Identitäten ermöglichen und befördern

Um die Wertschätzung der Beschäftigten im Third Space und die Formierung einer eigenen Identität zu stärken, sollten sich Personen auf solchen Positionen stärker vernetzen, indem Gremien (Berufsverbände, Standesorganisationen) und Netzwerke aufgebaut werden.

Hochschulen und wissenschaftspolitische Einrichtungen werden ermutigt, hochschulübergreifende Netzwerke zwischen den einzelnen Beschäftigten im Third Space, aber auch zwischen Hochschuleinheiten zu unterstützen. Austauschplattformen zur Frage der unterschiedlichen Profile, zum Weiterbildungsbedarf oder allgemein zur Professionalisierung sind dabei ebenso wichtig wie hochschulstrategische Diskussionen zur institutionellen Verankerung dieser Personalkategorie, Fragen der Ressourcenallokation und einer breit gedachten Nachwuchsförderung.

Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen und Durchlässigkeiten reflektieren

Damit der Third Space nach dem Doktorat thematisch und funktionsbezogen unterschiedliche Karrierestränge eröffnen kann, sollten Aus- und Weiterbildungen stärker auf die möglichen Wege abgestimmt sein.

Zunächst muss auf allen Ebenen das Bewusstsein gestärkt werden, dass es für die Aufgaben auf den verschiedenen Positionen im Third Space unterschiedliche und teilweise sehr spezifische Zusatzkompetenzen braucht. Nach dem Prinzip eines Baukastensystems sollten entsprechende Ausbildungseinheiten und Programme geschaffen werden, wie sie bereits an einigen Hochschulen bestehen. Die Hochschulen sollten als moderne Arbeitgeberinnen eine bewusstere und systematischere Karriereplanung mit dieser Stossrichtung ab dem Doktorat etablieren. Dabei ist der Third Space als ein möglicher Weg in die Überlegungen miteinzuschliessen, und nicht länger als Ausweg zu denken.

Mit der individuellen Karriereplanung verbunden ist die Frage der Durchlässigkeit von Karrierebahnen. Diese ist auch für die Hochschulentwicklung zentral. Wann stellen sich die Weichen für einen bestimmten Karriereweg? Wann kann ich innerhalb der Akademie mein Profil entwickeln oder verändern, welche Bewegungen zwischen den Hochschulen und dem ausseruniversitären Arbeitsmarkt sind möglich? Sollen hybride Pflichtenhefte, die eigene Forschung mit Verantwortung im Third Space verbinden, vermehrt valorisiert werden? Was bedeutet eine Professionalisierung der verschiedenen Personalgruppen für die Durchlässigkeit ihrer Karrierewege? Der Bericht kann keine Antworten auf diese komplexen und systemrelevanten Fragen liefern, skizziert jedoch mögliche Optionen. Für die strukturelle Vision mehrerer akademischer Karrierewege muss das Thema der Durchlässigkeit allerdings vertieft analysiert werden.

Perspektiven

Wenn der Third Space ausgestaltet werden soll, braucht es auch eine Schärfung der Profile. Dafür müssen vor allen Dingen die Beschäftigten im Third Space selber konsultiert werden. Dies ist ein notwendiger nächster Schritt, um die Realitäten einer sich wandelnden Hochschullandschaft sichtbar zu machen und den Bedarf an verschiedenen Profilen in der Personalpolitik eines nachhaltigen und zukunftsweisenden Hochschulsystems funktionsorientiert zu antizipieren. Der Frage, welche Kompetenzen es für welche Tätigkeiten braucht und wie sich dabei akademische Vorbildung und erweiterte Kompetenzfelder zueinander verhalten, wird nicht auszuweichen sein. Erst durch deren Klärung können auch die möglichen Karriereschritte in den Third Space ersichtlich werden.

Mitglieder der Arbeitsgruppe

- Wolfgang Behr**, Universität Zürich (Sinologie)
- Fritz Böhler**, Freischaffender (Soziologie)
- Jürg Glauser**, ehem. Universität Basel und Universität Zürich (Skandinavistik)
- Simona Pekarek Doehler**, Université de Neuchâtel (Science du langage)
- Nadia Radwan**, Universität Bern (Kunstgeschichte)
- Virginia Richter**, Universität Bern (Anglistik)
- Damir Skenderovic**, Universität Freiburg (Zeitgeschichte)
- Marlene Iseli**, wissenschaftliche Mitarbeiterin, SAGW
- Markus Zürcher**, Generalsekretär der SAGW

Résumé

En 2018, l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH) a publié le rapport « Next Generation : pour une promotion efficace de la relève », qui est consacré à la question suivante : quels profils hautement qualifiés sont encouragés au sein du système scientifique, et quelles carrières professionnelles en découlent parallèlement au professorat ? Dans ce contexte, le présent rapport thématise le concept du « third space ». Ce dernier désigne une catégorie de personnel scientifique qualifié, occupant des postes « hybrides » entre la science et l'administration, et effectuant des tâches de recherche ou d'enseignement comprenant tant un caractère administratif que de management. Par exemple, les profils suivants peuvent être considérés comme œuvrant au sein du « third space » :

- navigatrice ou navigateur IT ou manager de laboratoire : développement d'infrastructures digitales ou d'outils digitaux pour la recherche (par exemple : applications), organisation et gestion de banques de données incluant la collecte de données empiriques ;
- directrice ou directeur d'institut : responsabilité de la communication de l'institut, direction de séances, gestion et coordination de commissions et de projets de recherche, responsabilité financière et du personnel (contrôle de gestion, budget) ;
- managing director research : mise sur pied organisationnelle et structurelle d'unités et d'instituts de recherche, définition et mise en œuvre de la stratégie de recherche de financements, direction de pôles de recherche ;
- coordinatrice ou coordinateur de cursus d'études : développement, coordination et organisation de cursus d'études, mise sur pied de « graduate schools » ;
- responsable accréditation et développement de la qualité : responsabilité stratégique pour l'accréditation et le respect des directives ; évaluation de la qualité des études, de l'enseignement et de la recherche ; processus institutionnels en management de la qualité ;
- responsable du service des nominations : prise en charge et accompagnement des processus de nomination.

Presque trois quarts (71%) des postes en équivalent plein temps⁴ de la recherche et de l'enseignement en sciences humaines et sociales sont occupés par des collaborateurs et collaboratrices scientifiques (24%), des assistants et doctorantes (34%) ou encore par des personnes effectuant des tâches du « third space » (13%)⁵. Les équivalents plein temps des professeurs et professeurs œuvrant pour la recherche et l'enseignement correspondent à 17% des postes dans les sciences humaines et sociales, et 12% correspondent à la catégorie « autres chargé-e-s de cours ».

Par le biais de la présente étude, l'ASSH veut notamment analyser s'il existe un besoin de personnel pour les postes du « third space » dans les départements, instituts et chaires professorales des sciences humaines et sociales. De plus, le rapport discute le potentiel d'offres de carrières alternatives que revêt le « third space » pour le personnel scientifique qualifié. Pour ce faire, des données de la statistique sur le personnel des hautes écoles de l'OFS ont été analysées, et des entretiens guidés ont été effectués avec 14 professeurs et professeures de divers domaines des sciences humaines et sociales issus de différentes universités et hautes écoles. Les personnes interviewées ont été sélectionnées en collaboration avec l'ASSH. Il s'agit là soit de personnes qui observent les développements de la recherche et de l'enseignement dans leur domaine respectif au-delà de leur propre position et qui peuvent de ce fait juger le besoin en profils « third space », soit de personnes qui ont déjà été confrontées à des tâches institutionnelles et qui connaissent donc la perspective du pilotage des hautes écoles de l'intérieur (par exemple : la position d'une doyenne ou d'un directeur d'institut).

4 Un équivalent plein temps correspond à un poste de travail occupé à 100% sur l'ensemble d'une année civile (par exemple : un poste à 50% sur une année civile pleine ou un poste à 100% sur la moitié d'une année équivalent à 0,5 EPT). En outre, 1 EPT peut être composé de plusieurs postes à temps partiel dans le même domaine avec des tâches similaires (par exemple : trois personnes se partagent un poste à 100% [= 1 EPT], dont deux engagées à un taux partiel de 30% et une à 40%).

5 À défaut de pouvoir s'appuyer sur une catégorie de personnel officielle désignant les personnes actives dans le « third space », une catégorie a été définie à l'aide de la statistique sur le personnel des hautes écoles de l'OFS (cf. chapitre 3.1). Les chiffres présentés se basent sur des estimations du volume de postes correspondant au « third space » en EPT.

Besoin immédiat et futur en personnel du « third space » dans les instituts et les chaires professorales

En ce qui concerne les sciences humaines et sociales, les postes typiques du « third space » sont majoritairement situés au sein des instituts, des départements ou des décans. Ils sont plutôt rares au niveau des chaires professorales, jugées trop petites pour accueillir de telles positions. Afin de pouvoir malgré tout engager ce type de personnel à proximité des chaires professorales, la possibilité de former des « pools » de personnes à qualifications spécifiques, qui seraient financés par plusieurs chaires, a été mentionnée par les personnes interviewées.

Les personnes actuellement en charge de tâches typiques du « third space » au niveau d'une chaire professorale se trouvent généralement dans une double position, par exemple en étant responsables de la coordination d'un cursus d'études tout en effectuant leur thèse de doctorat. En outre, les collaborateurs et collaboratrices scientifiques se voient souvent confrontés à des tâches typiques du « third space », dans une mesure plus ou moins grande (par exemple: tâches organisationnelles et de conception, coordination de projets de recherche, relations publiques).

La majorité des personnes interviewées constate actuellement déjà un besoin croissant en personnel de ce type. Selon les estimations de ces personnes, l'importance du « third space » va continuer de croître dans un futur proche. Ce besoin grandissant va tout particulièrement de pair avec trois changements qui touchent le système des hautes écoles suisses :

1. La numérisation fait également émerger de nouvelles tâches, responsabilités et profils de collaboratrices et collaborateurs dans le système de la recherche.
2. Les attentes en matière de gestion (financière et organisationnelle) professionnelle liées à la recherche sont d'ores et déjà existantes et vont augmenter dans le futur.
3. L'optimisation des tâches administratives supérieures augmente le besoin en personnel scientifique qualifié. Parmi ces tâches se trouvent par exemple la gestion professionnelle de financements, la coordination et l'examen de propositions de recherche, la coordination organisationnelle des cours ainsi que des tâches de développement de cursus et de management de qualité.

Personnel du « third space » au sein des hautes écoles: état des lieux

En 2018, le nombre de postes du « third space » s'élevait à 337 dans les sciences humaines et à 416 dans les sciences sociales (mesurés en équivalents plein temps, EPT), selon les données consultées et les catégories établies⁶. Les chiffres absolus concernant les EPT attribués au « third space » augmentent à un rythme supérieur à la moyenne. Toutefois, les chiffres relatifs restent constants, car on constate également une croissance en EPT pour les autres catégories de personnel. Parallèlement, les chiffres absolus concernant les postes de collaborateurs et collaboratrices scientifiques augmentent à un rythme supérieur à celui des autres professions du « third space ». Entre 2013 et 2018, 177 EPT supplémentaires de collaborateurs ou collaboratrices scientifiques ont été créés dans les domaines des sciences humaines et sociales.

Le nombre de postes au sein du « third space » a augmenté d'un quart entre 2013 et 2018 dans les deux domaines analysés des hautes écoles spécialisées (linguistique et arts, ainsi que travail social et psychologie appliquée). Le personnel de ces domaines a partagé, en 2018, une totalité de 150 EPT, respectivement 209 EPT. L'augmentation des postes de collaborateurs et collaboratrices scientifiques, qui se situe au-delà des 40%, est également supérieure à la moyenne.

Conditions-cadres et caractéristiques du personnel du « third space »

Dans les sciences aussi bien humaines que sociales, les postes du « third space » sont généralement financés par les hautes écoles. En ce qui concerne les sciences humaines, l'on constate toutefois une baisse des financements de postes par les hautes écoles depuis 2013, alors que le nombre de postes financés par des tiers augmente. Selon les analyses statistiques des données de l'OFS, quatre EPT du « third space » sur cinq sont financés par les hautes écoles. Il s'agirait là, pour la plupart, de postes à durée indéterminée. L'attractivité des postes du « third space » dépend fortement, selon les personnes interviewées, du statut de poste à durée indéterminée. Toutefois, il a été par ailleurs mentionné plusieurs fois que ce type de postes était actuellement souvent à durée déterminée, tout particulièrement en ce qui concerne les postes proches de la

⁶ Il est par exemple possible que trois collaborateurs et/ou collaboratrices scientifiques se partagent les tâches de ce poste à temps partiel, par exemple en effectuant des tâches du « third space » à 30% chacun.e, parallèlement aux tâches de collaborateur ou collaboratrice scientifique.

recherche ou encore à double fonction (doctorat combiné avec une position au sein du « third space »).

La majorité du personnel effectuant au moins partiellement des tâches du « third space » travaille à temps partiel. Aussi, la proportion de femmes dans ce « troisième domaine » est particulièrement haute : trois quarts des employé-e-s sont des femmes. Les professeures et professeurs interviewés expliquent cela par la possibilité de réduire son taux de travail et de s'organiser de manière flexible qui caractérise la plupart des positions du « third space », contrairement aux positions « purement scientifiques ». Notamment, l'exigence de mobilité est moins élevée dans le « third space ». Ces aspects sont plus importants pour les femmes que pour les hommes, surtout lorsqu'il s'agit de fonder une famille, ou lorsque celle-ci a déjà été fondée.

En règle générale, les employé-e-s du « third space » sont titulaires d'un doctorat. Ce titre a été jugé partiellement pertinent pour une telle position dans les interviews : les employé-e-s du « third space » devraient connaître le monde académique et comprendre les contextes et réseaux de recherche, ainsi que disposer d'une bonne connaissance du domaine respectif et d'un haut standing.

Parallèlement à un diplôme académique, le personnel du « third space » dispose fréquemment de compétences acquises grâce à des formations continues dans des domaines spécifiques. Cela correspond aux attentes auxquelles il se voit confronté. Ces domaines spécifiques sont par exemple l'informatique, l'archivage, la gestion de projet ou encore le domaine des finances. Cela est considéré comme primordial, car la plus-value du « third space » réside dans le fait qu'il (devrait) regroupe(r) des compétences très spécifiques et demandées qui, souvent, font défaut au personnel « purement scientifique ».

Positionnement du « third space » et alternative de carrière à la chaire professorale académique

Le système universitaire suisse ne dispose actuellement pas d'une catégorie officielle de personnel correspondant au « third space ». Le terme est diffus et laisse entendre qu'il est question d'un espace intermédiaire entre le personnel académique et administratif. Les personnes ayant des fonctions dans cet entre-deux ne dispensent aucun cours et ne font pas non plus de la recherche, autrement dit elles ne sont ni membres du corps enseignant ni scientifiques. Elles n'appartiennent pas davantage à la catégorie du personnel administratif et technique.

Cela entraîne une incohérence dans les affectations : certaines personnes sont employées comme collaborateurs

ou collaboratrices scientifiques, d'autres comme personnel administratif et technique. En outre, surtout au niveau des chaires professorales, ce sont les personnes de la relève scientifique qui sont chargées à temps partiel des tâches liées au « third space », en plus de leur doctorat ou de leur occupation de post-doctorant-e-s. Cette situation conduit au fait que, si les postes de cette troisième voie sont visibles dans l'environnement immédiat, une valorisation à un niveau supérieur fait généralement défaut.

Les professeures et professeurs interrogés dans le cadre des entretiens guidés voient sans aucun doute une carrière dans le « third space » comme une alternative à la focalisation sur la chaire professorale. Toutefois, pour que cette option de carrière soit attrayante et ouvre des perspectives professionnelles, des conditions-cadres appropriées sont nécessaires :

1. Il devrait s'agir de postes à contrat de durée indéterminée dont le financement est aussi garanti à long terme.
2. Il ne doit pas s'agir de postes purement administratifs.
3. Les postes devraient offrir de réelles possibilités d'avancement et des perspectives de perfectionnement.
4. Les postes du « third space » devraient être plus visibles et plus valorisés. Cela permettrait d'éviter l'association courante avec une carrière académique manquée.
5. Afin d'être orientés vers la recherche et l'enseignement, les postes du « third space » devraient être ancrés de préférence au niveau des instituts ou des départements.
6. La mise en réseau des personnes occupant ces postes devrait être encouragée, car elle offre, entre autres, la possibilité d'affiner conjointement les profils et les parcours de carrière dans le « third space » et de définir sur cette base les besoins nécessaires en matière de formation continue.

Le rapport contribue ainsi à la discussion sur une promotion actuelle de la relève scientifique et sur des options de carrière alternatives, que l'ASSH a co-initiée en 2018 avec le rapport « Next Generation : pour une promotion efficace de la relève ». Il reprend différents aspects de cette discussion et fournit une base pour la poursuite de la discussion sur le « third space » en tant que voie alternative pour une carrière académique.

Recommandations du groupe de travail « Culture scientifique des sciences humaines »

Contexte

Le rapport « Next Generation : pour une promotion efficace de la relève » (2018) a identifié des parcours de carrière au sein du système scientifique qui incluent et définissent de plus près les tâches relevant du « third space », dont il est question ici. Dans ce contexte, deux questions centrales se posent : les parcours de carrière décrits représentent-ils une alternative intéressante à la chaire professorale ? Et comment se caractérise le besoin de et pour de tels postes dans le système scientifique, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif ?

La présente étude le montre : le « third space » existe. Il s'agit d'un pilier essentiel pour une haute école moderne et compétitive, qui englobe non seulement la gestion universitaire ou les tâches de médiation entre le monde académique et la société, mais aussi les tâches scientifiques essentielles de la recherche et de l'enseignement dans la plupart des disciplines universitaires. Pour ces dernières tâches, le « third space » devient de plus en plus indispensable.

Le rapport doit être lu comme le résultat d'une consultation : il se fonde, au niveau qualitatif, sur le point de vue de professeur·e-s qui examinent les besoins de ce groupe professionnel existant réellement. Au niveau quantitatif, il s'agit d'une tentative d'évaluer, selon leur ampleur, les fonctions actuelles de ce groupe professionnel dans le système scientifique, en tenant compte des données disponibles. Cependant, ce rapport ne permet pas encore de systématiser la grande diversité des profils du « third space ». Si les postes classiques d'état-major et les tâches administratives au niveau du rectorat sont très bien connus, les tâches d'ordre académique relevant du « third space » au niveau des départements, des instituts et des chaires professorales restent quant à elles diffuses. C'est en raison de l'orientation et du questionnement de ce rapport que de tels profils du « third space » proches des disciplines ne peuvent pas encore être systématiquement saisis et décrits. Néanmoins, les premiers contours commencent à se dessiner : dans le cas de nombreux postes, il ne s'agit pas tant d'emplois que d'une profession qui exige des qualifications académiques ainsi qu'un large éventail de compétences supplémentaires, comme des capacités élevées de médiation et d'organisation.

Le volume des tâches identifiées quantitativement dans cette étude et les propos des personnes interrogées mon-

trrent que le « third space » est fondamental pour le système scientifique. Le moment semble venu de rendre l'ensemble du « third space » visible sous une forme adéquate, de le façonner et de l'établir sous tous ses aspects comme une catégorie sui generis dans le système de formation, de recherche et d'innovation (système FRI).

Les recommandations

Désigner le « third space »

Les hautes écoles, les statistiques de la formation, les instances en matière de politique de l'enseignement supérieur et tous les acteurs du système scientifique sont appelés à désigner comme tel le « third space », qui existe bel et bien mais qui n'est pas très saisissable.

Actuellement, l'autonomie nécessaire et, par conséquent, l'appréciation d'un « third space » sui generis font défaut. Au contraire, il y a lieu de penser que sa réalité – c'est-à-dire les tâches relevant du « third space » – est recouverte par d'autres désignations de fonctions, et ce, d'autant plus si le statut de carrière est élevé. En vertu de la devise « ce qui n'a pas de nom n'existe pas » (Francis Picabia), ce « third space » doit être nommé, conçu et établi dans tous les aspects nécessaires comme une catégorie autonome du système FRI. Il conviendrait de commencer par l'introduction d'une catégorie propre dans les statistiques universitaires des différentes institutions et de l'Office fédéral de la statistique.

Permettre et promouvoir les identités professionnelles

Afin de renforcer l'appréciation du personnel du « third space » et la formation d'une identité propre, les personnes occupant ces postes devraient se mettre en relation plus étroitement en créant des comités (associations et organisations professionnelles) et des réseaux.

Les hautes écoles et les institutions de politique scientifique sont encouragées à soutenir les réseaux interuniversitaires existants qui mettent en relation non seulement les personnes travaillant dans le « third space », mais aussi les unités universitaires. Les plateformes d'échange sur la question des différents profils, sur les besoins en

formation continue ou sur la professionnalisation en général constituent des éléments tout aussi importants que les discussions stratégiques des hautes écoles concernant l'ancrage institutionnel de cette catégorie de personnel, les questions d'allocation des ressources et la promotion de la relève au sens large.

Créer des possibilités de formation continue et réfléchir à la perméabilité

Pour que le « third space » puisse ouvrir, après le doctorat, des parcours de carrière divers, tant sur le plan thématique qu'au niveau de la fonction, les formations et les formations continues devraient être plus étroitement alignées sur les voies possibles.

Avant toute chose, il faut renforcer la prise de conscience à tous les niveaux que des compétences supplémentaires variées et parfois très spécifiques sont requises pour la réalisation des tâches des différentes positions du « third space ». Selon le principe d'un système modulaire, des unités de formation et des programmes correspondants devraient être mis sur pied, comme ils existent déjà dans certaines hautes écoles. En tant qu'employeuses modernes, les universités devraient établir une planification de carrière plus consciente et plus systématique avec cette ligne directrice dès le doctorat. Le « third space » devrait être considéré dans les réflexions comme un chemin possible, et non plus comme une porte de sortie.

La question de la perméabilité des parcours est liée à la planification individuelle des carrières. Il s'agit également d'un élément central pour le développement des hautes écoles. Où sont situés les aiguillages d'un parcours professionnel particulier? Quand puis-je développer ou modifier mon profil au sein de l'université? Quels mouvements entre les hautes écoles et le marché du travail non universitaire sont possibles? Faut-il valoriser de plus en plus les cahiers des charges hybrides, qui combinent la propre recherche avec les responsabilités dans le « third space »? Que signifie une professionnalisation des différents groupes de personnel pour la perméabilité de leurs parcours professionnels? Le rapport ne peut fournir de réponses à ces questions complexes et d'importance systémique, mais il présente néanmoins des options possibles. Toutefois, pour une vision structurelle de plusieurs parcours de carrières académiques, la thématique de la perméabilité devrait faire l'objet d'une analyse approfondie.

Perspectives

Si le « third space » doit être développé, une définition plus pointue des profils est aussi nécessaire. Pour ce faire, il faut avant tout consulter les personnes mêmes qui sont employées dans le « third space ». Il s'agit d'une prochaine étape nécessaire pour rendre visibles les réalités d'un paysage de l'enseignement supérieur en pleine mutation et pour anticiper, en s'orientant sur les fonctions, le besoin de profils variés dans la politique du personnel d'un système d'enseignement supérieur durable et tourné vers l'avenir. Il ne sera pas possible d'éviter la question de savoir quelles compétences sont nécessaires pour quelles activités et comment la formation universitaire et les domaines de compétence élargis s'articulent entre eux. Ce n'est que lorsque ces questions seront clarifiées que les étapes possibles de carrière dans le « third space » deviendront évidentes.

Membres du groupe de travail

- Wolfgang Behr**, Université de Zurich (sinologie)
- Fritz Böhler**, indépendant (sociologie)
- Jürg Glauser**, anciennement Université de Bâle et Université de Zurich (études scandinaves)
- Simona Pekarek Doehler**, Université de Neuchâtel (science du langage)
- Nadia Radwan**, Université de Berne (histoire de l'art)
- Virginia Richter**, Université de Berne (anglais)
- Damir Skenderovic**, Université de Fribourg (histoire contemporaine)
- Marlene Iseli**, collaboratrice scientifique, ASSH
- Markus Zürcher**, secrétaire général, ASSH

1. Einleitung

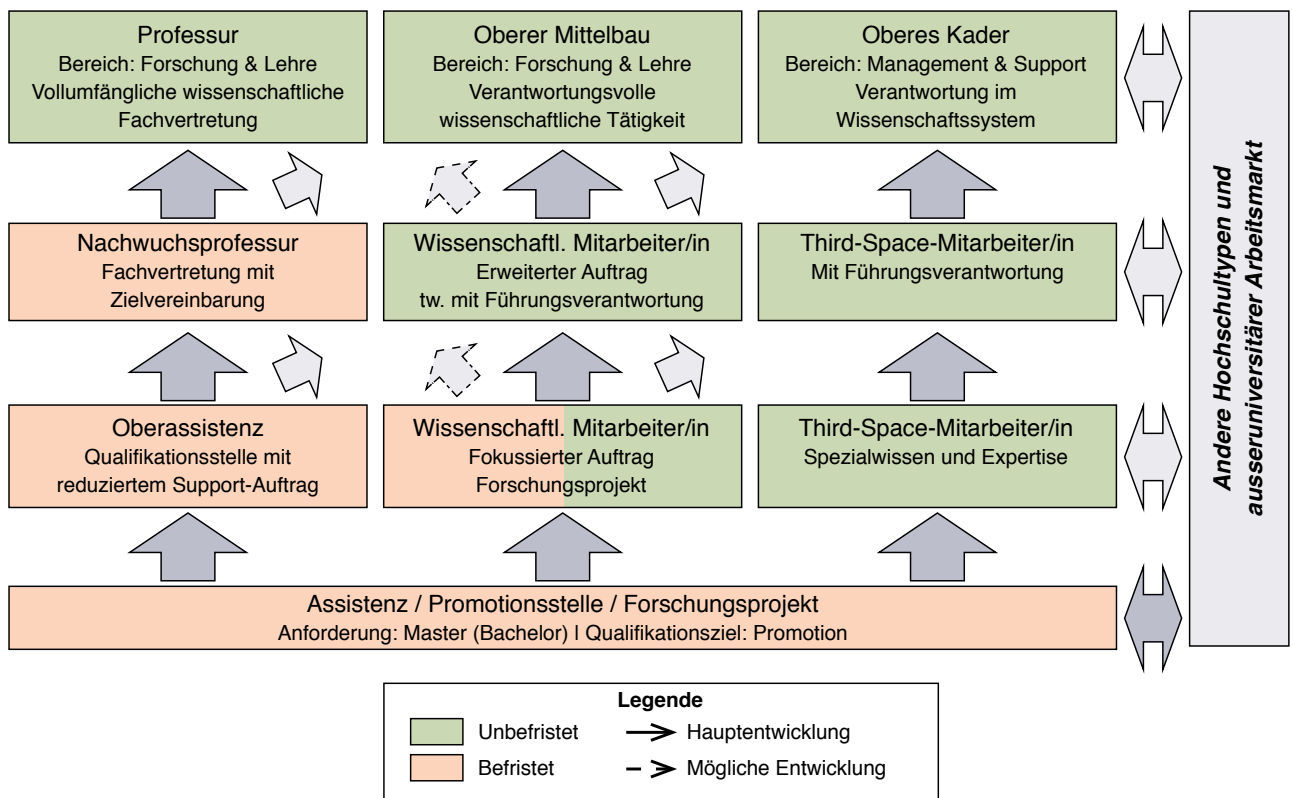
1.1 Ausgangslage

Die Ausdifferenzierung von Funktionen in den Bereichen Studium, Lehre und Forschung, die Institutionalisierung neuer Aufgabenbereiche (zum Beispiel Drittmittelstrategien), Veränderungen in der Hochschulsteuerung (teilautonome Strukturen) sowie ein zunehmender Wettbewerbsdruck in Form von Hochschulrankings und Studierendenzahlen bringen neue Anforderungen an das Hochschulpersonal mit sich.⁷ Auch an den Schweizer Hochschulen haben sich die Rollen und das Tätigkeitsfeld der verschiedenen Personalkategorien verändert. Dabei gewinnt eine Berufsgruppe zunehmend an Bedeutung, die sich im Raum zwischen klassischer Forschung und Lehre und etablierten Verwaltungsaufgaben bewegt. In der einschlägigen Literatur wird dieser Raum als Third Space bezeichnet.⁸

Knapp drei Viertel (72 Prozent) der vollzeitäquivalenten Stellen⁹ in den Geistes- und Sozialwissenschaften, die Leistungen in Forschung und Lehre erbringen, sind entweder von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (24 Prozent), Assistierenden und Doktorierenden (34 Prozent) besetzt oder von Personen, die Aufgaben des Third Space (13 Prozent) wahrnehmen. Der Anteil der Vollzeitäquivalente (VZÄ) der Professorinnen und Professoren macht in den Leistungsbereichen Forschung und Lehre 17 Prozent aus, rund 12 Prozent zählen zur Kategorie übrige Dozierende.

Im 2018 von der SAGW publizierten Bericht «Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung» wurde die Frage aufgegriffen, welches (hoch) qualifizierte Personal im Wissenschaftssystem gefordert ist und welche Karrierewege neben der Professur hoch qualifizierte Fachkräften offenstehen. Zusätzlich zum bestehenden Karriereweg zur Professur werden im Bericht zwei alternative Wege in die Diskussion gebracht: Der eine führt zu einer unbefristeten Anstellung im Bereich von Forschung und Lehre im sogenannten oberen Mittelbau, der andere zu

Abbildung 1: Karrierewege im Wissenschaftssystem



Quelle: SAGW 2018, S. 8

⁷ Vgl. Schneijderberg et al. (2014).

⁸ Vgl. Gautschi (2013), Zellweger/Bachmann (2010), Krohn (2010), Whitchurch (2008).

⁹ Zur Definition der Vollzeitäquivalente siehe Kapitel 3.1.

einer verantwortungsvollen Position mit wissenschaftlichem Hintergrund im Management- und Dienstleistungsbereich im oberen Kader.¹⁰ Als Denkfigur wurde im Bericht die obenstehende Grafik eingeführt, die auch Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Karrierewegen vorsieht.

Im Frühjahr 2019 führte die SAGW die Veranstaltung «Third Space – Lehre und Forschung als kollektive Leistung» durch. Eines ihrer wesentlichen Ziele war, das Konzept des Third Space breit zu denken, in der Diskussion über klassische Profile der Wissenschaftsadministration hinauszugehen und so neue Positionen in einem sich wandelnden Wissenschaftssystem zu identifizieren. Es hat sich gezeigt, dass viele der gesuchten Positionen deutlicher verwaltungs- als forschungsnah und somit im dritten Pfeiler einzuordnen sind.

1.2 Zielsetzung und Fragestellungen

Auf der Suche nach Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs und nach alternativen Karrierewegen zur Professur interessiert sich die SAGW für die personelle Ausstattung der Professuren und Institute der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie für die Kompetenzprofile des wissenschaftlich qualifizierten Personals auf den Third-Space-Positionen. Mit dem vorliegenden Bericht soll unter anderem geklärt werden, ob in den Geistes- und Sozialwissenschaften auf Institutsebene oder bei den Professuren unmittelbar oder künftig ein Bedarf an Personal auf solchen Positionen besteht. Darüber hinaus soll erörtert werden, ob die Aufgaben und Positionen im Third Space wissenschaftlich qualifizierten Personen einen alternativen Karriereweg zur Professur bieten. Folgende Fragen stehen im Fokus:

1. Welche Third-Space-Positionen, die Kernaufgaben für die Forschung und Lehre erbringen, existieren bereits heute an den Professuren der Geistes- und Sozialwissenschaften? Gibt es kurz- bis mittelfristig einen Bedarf an Personal auf solchen Positionen, und wie lässt sich dieser beschreiben?
2. Welche wissenschaftlich qualifizierten Personen arbeiten bereits heute in solchen Funktionen an den Hochschulen? Welche Kompetenzprofile werden nachgefragt? Inwiefern und in welchem Ausmass können diese Positionen als alternative Karrierewege zur Professur betrachtet werden?

1.3 Vorgehen und Datenquellen

Für den vorliegenden Bericht wurden die Daten der Hochschulpersonalstatistik des BFS ausgewertet. Die Auswertung der BFS-Daten zum Personal der universitären Hochschulen und Fachhochschulen liefert wichtige Hinweise zur Ausstattung und Entwicklung des Hochschulpersonals, insbesondere auch in Bezug auf die Entwicklung der Third-Space-Positionen (vgl. Kapitel 3.1).

Um das Konzept des Third Space besser fassen zu können, wurden zudem in einem ersten Schritt zwei explorative Interviews mit Professorinnen und Professoren geführt, die sich bereits früher mit der Thematik beschäftigt hatten. Anschliessend wurden Leitfadeninterviews mit zwölf Professorinnen und Professoren aus unterschiedlichen Fachbereichen der Geistes- und Sozialwissenschaften geführt. Das Sample wurde gemeinsam mit der SAGW ausgewählt. Dabei wurden Professorinnen und Professoren berücksichtigt, welche die Entwicklungen in Forschung und Lehre in ihrem Fachbereich über die eigene Position hinaus überblicken und daher auch den Bedarf an Third-Space-Profilen abschätzen können oder bereits mit institutionellen Aufgaben betraut waren und damit die Perspektive der Hochschulgovernance von innen kennen (zum Beispiel die Rolle der Dekanin oder einer Institutsleitung). Die befragten Professorinnen und Professoren sind an Hochschulen in der Deutschschweiz und in der Romandie tätig. Das Sample setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern folgender Fachbereiche und Fachrichtungen zusammen:

¹⁰ Vgl. SAGW (2018), S. 6.

Tabelle 1: Sample explorative und Leitfadeninterviews

Hochschul-Typ	Fachbereich	Fach	Anzahl
Universität	Sprach- und Literaturwissenschaften	Germanistik	1
		Linguistik	1
	Historische Wissenschaften und Kulturwissenschaften	Ethnologie und Volkskunde	2
		Geschichte	2
	Sozialwissenschaften	Psychologie	2
		Kommunikationswissenschaften	1
		Sozial- und Wirtschaftspsychologie	1
Erziehungswissenschaften		1	
Fachhochschule	Soziale Arbeit	Soziale Arbeit	2
	Kunst und Design	Kunst	1
Total			14

Quelle: Eigene Darstellung across concept

Entsprechend dem Paradigma der Offenheit umfasste der Leitfaden zwar die relevanten Fragen, die aus den explorativen Interviews identifiziert wurden, war hinsichtlich Strukturierung der Fragen jedoch offen gestaltet.¹¹ Die folgenden Bereiche wurden abgefragt (siehe auch Fragebogen im Anhang):

- Aktueller und künftiger Bedarf an Personal auf Third-Space-Positionen
- Tätigkeits- und Qualifikationsprofile der Personen auf Third-Space-Positionen
- Akzeptanz und Attraktivität solcher Positionen, auch als alternativer Karriereweg zur akademischen Professur
- Bedarf an zusätzlichen Aus- und Weiterbildungen

Die meisten Interviews konnten im direkten Gespräch (face-to-face) geführt werden. Sie dauerten zwischen 30 und 45 Minuten. Die Gespräche wurden aufgezeichnet, protokolliert und anschliessend inhaltsanalytisch ausgewertet.

¹¹ Vgl. zum Beispiel Frieberthäuser et al. (2013).

2. Neue Personalprofile: Bedarf und Bedeutung

2.1 Das Konzept Third Space

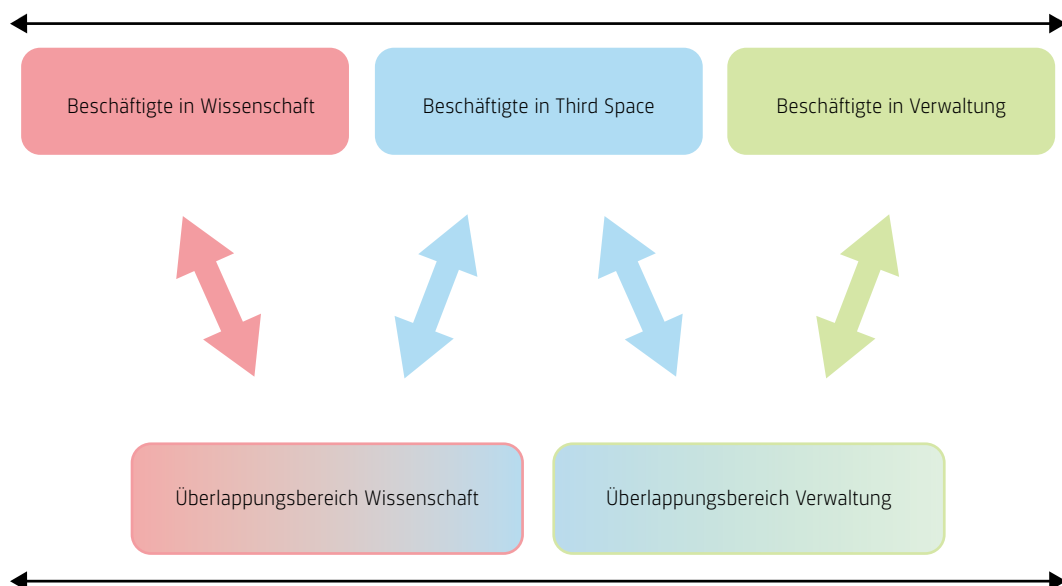
Es gibt viele Bezeichnungen für Personen, die im Third Space arbeiten: «Third Space Professionals», «New Professionals», «Manager Academics» oder im deutschen Sprachraum auch «Hochschulprofessionelle» oder einfach «Forschungs-» oder «Universitätsmanager».¹² Die Terminologie wurde auch in den geführten Leitfadenterviews kontrovers diskutiert und irritierte teilweise. Eine entsprechende Personalkategorie fehlt derzeit im Hochschulsystem noch. «Ich finde, das ist eine generelle Situation von Third-Space-Personen, dass sie in Zwischenbauten sind, die man notfallmässig, improvisationsmässig für sie zurechtgerückt hat – auf der Grundlage dessen, was man benötigt [Interview 12].» Einzelnen der befragten Professorinnen und Professoren war der Begriff unbekannt und musste vorab erläutert werden.

Der Third Space soll im Hochschulsystem den Zwischenraum zwischen den beiden Endpolen Forschung und Lehre auf der einen und Verwaltung auf der anderen Seite

abbilden. Das Konzept bezieht sich auf wissenschaftlich qualifizierte Personen, die weder primär als Lehrende oder Forschende noch als leitende Führungskräfte (Direktionspersonal) oder als arbeitende Verwalter und Dienstleisterinnen (zum Beispiel klassische Sekretariatsstellen) tätig sind.¹³ Auf dem Rollen-Kontinuum zwischen tatsächlich in der Wissenschaft und tatsächlich in der Verwaltung tätigem Personal nehmen Personen im Third Space Aufgaben und Tätigkeiten wahr, die forschungs- oder lehrnah sind und zugleich immer auch administrative oder manageriale Tätigkeiten beinhalten. Wie Abbildung 2 darstellt, handelt es sich beim Third Space um einen von der Wissenschaft und der Verwaltung gerahmten «Überlappungsbereich».¹⁴

Wie auch aus den geführten Leitfadenterviews hervorgeht, tangieren die Aufgaben der Personen, die typische Third-Space-Stellen besetzen, sowohl den wissenschaftlichen Bereich als auch die Verwaltung – jeweils in mehr oder weniger ausgeprägtem Umfang. Die Aufgaben und Tätigkeiten dieser Hochschulprofessionellen können im Wesentlichen vier Bereichen zugeteilt werden (vgl. Tab. 2):

Abbildung 2: Third-Space-Positionen in einem Rollen-Kontinuum zwischen Wissenschaft und Verwaltung



Quelle: Schneijderberg et al. (2014)

¹² Vgl. Blog-Beitrag «Karrieren suchen im Third Space» auf der Website der SAGW, online unter: <https://sagw.ch/sagw/aktuell/blog/details/news/karrieren-suchen-im-third-space/>

¹³ Schneijderberg et al. (2013).

¹⁴ Ebd.

1. Forschungsnahe Unterstützung

Ein grosser Teil der Tätigkeiten, die in den Interviews dem Third Space zugeordnet wurden, sind forschungsnahe Unterstützungsaufgaben. Dazu zählen etwa die Koordination von Forschungsschwerpunkten, unter anderem «la gestion et la coordination des activités de la commission de recherche [Interview 2]», die Akquise von Forschungsgeldern, die Unterstützung beim Erstellen von Forschungsanträgen, «um den Forschungsantrag gegenzulesen, zu schauen, ob es kohärent ist, das Budget anzuschauen, ob an alles gedacht wurde und so weiter [Interview 8]», der Aufbau von internationalen und nationalen Forschungsnetzwerken «développement de concepts, des réseaux scientifiques [Interview 1]» oder die Redaktion von wissenschaftlichen Berichten. Des Weiteren zählen Aufgaben im Bereich der forschungsnahe IT-Unterstützung dazu wie etwa die Entwicklung von digitalen Forschungsinfrastrukturen oder Forschungstools (zum Beispiel die Entwicklung einer App) oder die Organisation und Verwaltung von Datenbanken inklusive der Erhebung von empirischen Daten. In den Interviews wurden diesen Personen Titel und Funktionen wie «IT-Navigator» oder «Labmanager» zugeschrieben.

2. Lehrnahe Unterstützung

Im Bereich der Lehre nehmen die Personen vor allem fachliche Unterstützungsaufgaben wahr, die sich auf organisatorisch-inhaltliche Begleitung beziehen: «[...] jemand, der weiss, wie eine Vorlesung im Guten und im Schlechten ablaufen kann. Und auch weiss, welche Empfehlungen er/sie geben kann, wie er organisatorisch helfen kann, damit die Qualität der Lehre besser wird [Interview 6]», oder sie übernehmen Aufgaben, die Koordinations-, Planungs- und Verwaltungstätigkeiten umfassen: «[Die Person] ist zuständig für die gesamte Planung der Lehre, muss inhaltlich eine Ahnung haben [Interview 12].» Sie können aber auch für die Entwicklung von (Weiterbildungs-)Studiengängen zuständig sein oder die Koordination von Graduate Schools übernehmen.

3. Governance und Management

Funktionen und Aufgaben in diesem Bereich sind in der Regel auf der Instituts- oder Departementebene angesiedelt. Bezeichnungen wie «Geschäftsführerin» oder «Managing Director» lassen erkennen, dass die Personen auf diesen Positionen weitreichende Führungsaufgaben wahrnehmen. Sie sind dafür zuständig, dass die administrativen Prozesse reibungslos ablaufen, und übernehmen finanzielle und personelle Verantwortung. «Wir nennen unsere Person explizit Geschäftsführerin und haben ihr auch bestimmte Kompetenzen gegeben. Sie leitet unsere Sitzungen und nicht ein Professor, eine Professorin, weil

sie das Geschäft am Laufen hält [Interview 12].» Des Weiteren können sie für die strategische Organisationsentwicklung verantwortlich sein. An einem Institut wurde explizit eine Person eingestellt, die für den Aufbau der Institutsstrukturen und Prozesse sowie für die Definition einer Drittmittelstrategie zuständig ist. «Die Professur ist inhaltlich ausgerichtet, während die Person in der Third-Space-Funktion die Aufgabe hat, das Institut aufzubauen und zum Erfolg zu führen [Interview 11].»

4. Dienstleistungen und Querschnittsaufgaben

Ein grosser Teil der Aufgaben, die dem Third Space zugeordnet werden können, sind Dienstleistungs- oder Querschnittsaufgaben, das heisst «überall, wo die Aufgaben ein dezidiertes Querschnitt sind [Interview 11]». Dazu zählen Kommunikation nach innen und aussen. «Die Kolleginnen und Kollegen vertreten die Hochschule auch im Ressort [Interview 10].» Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel einer besseren Darstellung der Forschungsergebnisse nach aussen, Netzwerkpflege für das Marketing oder die Organisation von Kongressen sind ebenso Teil des Dienstleistungsbereichs. Bei den Querschnittsaufgaben handelt es sich häufig um strategische Projekte wie institutionelle Akkreditierung oder Qualitätsmanagement. Möglich ist aber auch die Erarbeitung von Konzepten zu spezifischen Themen (Diversity-Fragen, nachhaltige Entwicklung, Datenschutz).

In den Interviews konnte zudem festgestellt werden, dass sich Aufgaben und Tätigkeiten je nach Organisationseinheit, in denen die Stellen angesiedelt sind, unterscheiden. Dabei gilt: Je näher beim Institut oder Lehrstuhl die Stelle ist, desto näher ist sie auch an der Forschung und Lehre. Auf Fakultätsebene werden indes vor allem Querschnittsaufgaben ausgeführt.

Tabelle 2: Aufgaben und Tätigkeiten im Third Space

	Forschungsnaher Unterstützung	Lehrnaher Unterstützung	Governance/Management	Dienstleistungen/Querschnittsaufgaben
Departement, Institut, Professur	<ul style="list-style-type: none"> – Koordination von Forschungsschwerpunkten – Akquise von Forschungsgeldern/Drittmitteln – Unterstützung bei Forschungsanträgen – Aufbau von Forschungsnetzwerken – Redaktion wissenschaftlicher Berichterstattung – Entwicklung von digitalen Forschungsinfrastrukturen (IT-Navigator) – Datenmanagement: Sammlung und Analyse von empirischen Daten (Labmanager) 	<ul style="list-style-type: none"> – Fachliche Unterstützung in der Lehre – Koordination, Planung und Verwaltung von Studiengängen und -programmen – Entwicklung (Weiterbildungs-) Studiengänge – Aufbau von Graduate Schools 	<ul style="list-style-type: none"> – Geschäftsführung (Personalmanagement, Controlling, Finanzen) – Entwicklung von Forschungsabteilungen: Strategie-, Prozess-, Strukturentwicklung (Managing Director) – Personelle und finanzielle Verwaltung von Forschungsprojekten – Stellvertretung der Prorektorin/des Prorektors – Interfakultäre Koordination – Koordination von Forschungskommissionen 	<ul style="list-style-type: none"> – Kommunikation nach innen und aussen – Darstellung und Vermittlung der Forschungsergebnisse nach aussen – Forschungsdatenbank verwalten – Organisation von Kongressen – Netzwerkpflge für Marketing – Wissenstransfer sicherstellen (Techtransfer officer)
Fakultät/Hochschulzentrum				<ul style="list-style-type: none"> – Kommunikation nach innen und aussen – Darstellung und Vermittlung der Forschungsergebnisse nach aussen – Forschungsdatenbank verwalten – Organisation von Kongressen – Netzwerkpflge für Marketing – Wissenstransfer sicherstellen (Techtransfer officer)

Quelle: Eigene Darstellung across-concept

2.2 Third-Space-Positionen in den Geistes- und Sozialwissenschaften

Die meisten der befragten Professorinnen und Professoren haben in den Interviews hervorgehoben, dass typische Third-Space-Stellen in den Geistes- und Sozialwissenschaften vor allem auf Instituts-, Departements- oder Dekanatebene angesiedelt seien und eher selten auf der Ebene der Professuren vorkämen. Diese Forschungs- und Lehrereinheit wird als zu klein für solche Positionen beurteilt. Häufig fehlen auf dieser Ebene zudem die finanziellen Ressourcen, um solch spezifische Stellen einzurichten: «Die Geistes- und Sozialwissenschaften sind zu klein, als dass es sich für den Lehrstuhl rentiert, eine eigene Third-Space-Person einzustellen [Interview 6].»

Ein weiteres Argument, das gegen eine Anstellung an der Professur spricht, ist die Gefahr, dass die Person von der Professur vereinnahmt wird. Dennoch zeigte sich in den Interviews, dass es auch auf Professurebene durchaus Personen gibt, die typische Third-Space-Aufgaben wahrnehmen. Sie tun dies in der Regel auf einer Doppelposition,

indem sie beispielsweise neben der Dissertation noch für die Koordination eines Studiengangs zuständig sind. Teilweise übernehmen auch die wissenschaftlichen Mitarbeitenden in kleinerem Umfang Aufgaben wie die Organisation von Workshops, die Ausarbeitung und Umsetzung von Konzepten oder die Koordination von Forschungsprojekten. Einzelne Professorinnen und Professoren haben zudem betont, dass sie angesichts des steigenden administrativen Aufwands ebenfalls Third-Space-Aufgaben ausüben würden: «Les profs font aussi le côté administratif et organisatif [Interview 1].»

Auf Instituts- oder Departementsebene gibt es hingegen bereits Funktionen, die in den Interviews als typische Third-Space-Positionen bezeichnet wurden. Als Beispiel wurde die Geschäftsführung des Instituts genannt, die für die gesamte Planung der Lehre, für die personelle und finanzielle Verwaltung der Forschungsprojekte und die Kommunikation zuständig ist. Vielfach handelt es sich auch um neu geschaffene Stellen: die Implementierung eines Managing Director, der den strukturellen Aufbau eines neuen Forschungsinstituts verantwortet, eine neue Stelle für einen Labmanager, oder eine Person, die das

wissenschaftliche Personal bei Forschungsanträgen unterstützt.

2.3 Organisatorische Zuordnung

In verschiedenen Studien werden die Aufgaben und Zuständigkeiten der Beschäftigten im Third Space auf der Ebene der Fakultät oder Hochschulleitung (zum Beispiel Bibliothekarin, Leitung des internationalen Office) dokumentiert.¹⁵ Auch in den für den vorliegenden Bericht geführten Interviews wurden diese beiden Organisationsebenen angesprochen. Dabei ordneten die Befragten den Aufgaben und Zuständigkeiten, die auf diesen beiden Hochschulebenen zum Third Space zählen, vor allem Querschnittsthemen wie Berufungsverfahren, Akkreditierung oder internationale Mobilität zu.

Zugleich wurde auch erwähnt, dass es nicht immer sinnvoll sei, die Stellen im Third Space auf dieser Ebene anzusiedeln: Denn wenn die Personen auf diesen Stellen forschungs- und lehrnahe Unterstützung bieten sollten, benötigten sie eine örtliche und inhaltliche Nähe zur Forschung und Lehre. «Es benötigt eine Nähe, die von den zentralen Einheiten nicht gegeben ist [Interview 11].» «Créer ce genre de poste au niveau de la direction de l'UNI c'est de l'argent perdu. [...]. Donc les postes devraient être créés là où le travail académique de recherche se fait [Interview 4].»

Die meisten Befragten waren auch der Meinung, dass solche Personalkategorien auf Institutebene zur Verfügung gestellt werden sollten. Auf dieser Organisationsebene könne das durchaus sinnvoll sein, weil sie dann nah an den einzelnen Disziplinen seien und die Bedürfnisse der Forschenden und der Lehre besser kennen und abdecken könnten. Eine Möglichkeit, um das Third-Space-Personal dennoch lehrstuhlnah einsetzen zu können, sehen die Befragten in der Bildung von Pools mit Personen, die über spezifische Qualifikationen verfügen. Die Professuren könnten je nach Unterstützungsbedarf auf das spezifische Wissen und die Fähigkeiten dieser Personen zurückgreifen. Die Finanzierung könnte von mehreren Professuren gemeinsam getragen werden. «Möglich wäre auch, dass sich mehrere Lehrstühle eine solche Stelle/Person teilen [Interview 7].»

Die Fachhochschulen sind etwas anders strukturiert: Bei einigen gibt es Organisationseinheiten in Form von sogenannten Hochschulzentren. Es handelt sich dabei um wissenschaftliche Dienstleistungs- und Entwicklungs-

einheiten, die Aufgaben zur Unterstützung von der Direktion, Institutsleitungen und Mitarbeitenden wahrnehmen. In diesen Einheiten werden übergreifende Fragen bearbeitet, die insbesondere auf den vierfachen Leistungsauftrag der Fachhochschulen ausgerichtet sind (Aus- und Weiterbildung, angewandte Forschung, Dienstleistung, Lehre). In einem anderen Organisationsmodell wurden ergänzend zu den Departementen sogenannte Dossiers eingerichtet. In den Dossiers werden Querschnittsaufgaben koordiniert, die jeweils die ganze Hochschule betreffen. Die Verantwortlichen und Mitarbeitenden leisten konzeptionell-strategische Arbeit und führen Projekte durch. «Die typischen Third-Space-Stellen sind bei den Dossiers angesiedelt, die Querschnittsaufgaben wahrnehmen beziehungsweise Leistungen für alle Departemente erbringen [Interview 10].»

2.4 Unmittelbarer und künftiger Bedarf

Die meisten Befragten sehen bereits heute einen wachsenden Bedarf an Personal mit Third-Space-Profilen. Gemäss ihren Einschätzungen wird die Bedeutung dieser Beschäftigten in näherer Zukunft weiter steigen. Es gibt insbesondere drei Argumente, die für einen erhöhten Bedarf an solchen Positionen sprechen:

- Die Digitalisierung führt auch im Wissenschaftssystem zu neuen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Mitarbeiterprofilen. Dabei geht es nicht alleine um technisches Know-how, das bereits bei IT-Support-Diensten vorhanden ist. Vielmehr werden Personen benötigt, die sowohl die technische Seite als auch die Anwenderseite kennen und diese Übersetzungsleistungen von beiden Seiten integrieren können. Neben technischem Know-how in der Entwicklung benötigen die Personen auch disziplinspezifisches Grundwissen. Zudem braucht es Personen, welche die digitalen Forschungsinfrastrukturen betreuen und das Langzeitwissen sicherstellen. «Toute la gestion de l'open data et des données de recherche pourrait se faire par ces personnes avec des compétences très spécifiques [Interview 2].» «Wir haben eine forschungsnahe IT-Unterstützung aufgebaut. Das ist im Moment eine Schlüsselfunktion, besonders für die Geschichte. Ich denke, dass diese Positionen dort sein sollten: Personen, die über genügend IT-Kenntnisse verfügen und auch forschungsnahe sind [Interview 8].»
- Die Ansprüche an ein professionelles, forschungsnahe Management (finanziell und organisatorisch) bestehen bereits und werden künftig noch steigen. Dadurch ergibt sich ein wachsender Bedarf, neue Formen von Managementaufgaben zu übernehmen. Digitalisierung,

¹⁵ Gautschi (2013); Schnejderberg et al. (2013).

Internationalisierung oder Interdisziplinarität der Forschung führen zu einem grösseren Koordinations- und Führungsbedarf. «Vieles muss dann ineinandergreifen, hier benötigt es Personen, die das koordinieren können [Interview 8].» Managerialer Unterstützungsbedarf besteht auch bei der wissenschaftlichen Entwicklung von Forschungsinstituten und -einheiten oder bei der Erarbeitung und Umsetzung von Drittmittelstrategien.

- Bedarf an hoch qualifiziertem Personal gibt es zudem in Bezug auf die Optimierung höherer Verwaltungsaktivitäten wie eine professionelle Verwaltung der Drittmittel, die Koordination und Prüfung von Forschungsanträgen, die professionelle Abwicklung des Berichtswesens oder die organisatorische Koordination der Lehrveranstaltungen. Personen mit diesen Aufgaben nehmen eine Drehscheibenfunktion ein und sollten ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten und Sozialkompetenzen haben. «Participer au niveau administratif, mais à un niveau plus élevé que le secrétariat [Interview 5].» «Ce staff prendrait un certain nombre de responsabilités au niveau de la gestion des fonds, de la recherche et assurerait aussi le suivi des travaux, des stages des étudiants [Interview 4].»

2.5 Bedeutung des Third Space für die Lehrstühle und Institute

Im Rahmen der Interviews konnten die Befragten eine Einschätzung abgeben, für welche Aufgaben an der Professur oder am Institut oder Departement Third-Space-Positionen künftig wichtig sein werden (Abb. 3). Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass die Third-Space-Profile für die Betreuung von Forschungsinfrastrukturen und die Sicherung von Langzeitwissen zunehmend wichtiger werden. Zum einen wird in diesem Bereich eine steigende Professionalisierung verlangt, zum anderen benötigt der Betrieb von Forschungsinfrastrukturen Anstellungen, die einen langfristigen Aufbau von Know-how ermöglichen und auch den Unterhalt von Datenbanken oder Plattformen langfristig sicherstellen können.

Dass Third-Space-Stellen auch für die Übernahme von administrativen Zusatzaufgaben wichtig sind, wird nicht von allen Befragten unterstützt. Es wird argumentiert, dass diese Zusatzaufgaben nicht zu den Third-Space-Positionen zählen sollten. Zudem gibt es in der Realität kein klassisches Administrativpersonal mehr, vielmehr umfasst das Aufgabenprofil dieser Positionen sowohl administrative und manageriale Tätigkeiten als auch wissenschaftsbezogene Arbeiten. Wichtig sei es dabei, ein gutes Gleichgewicht zu finden, damit die Stellen attraktiv blieben.

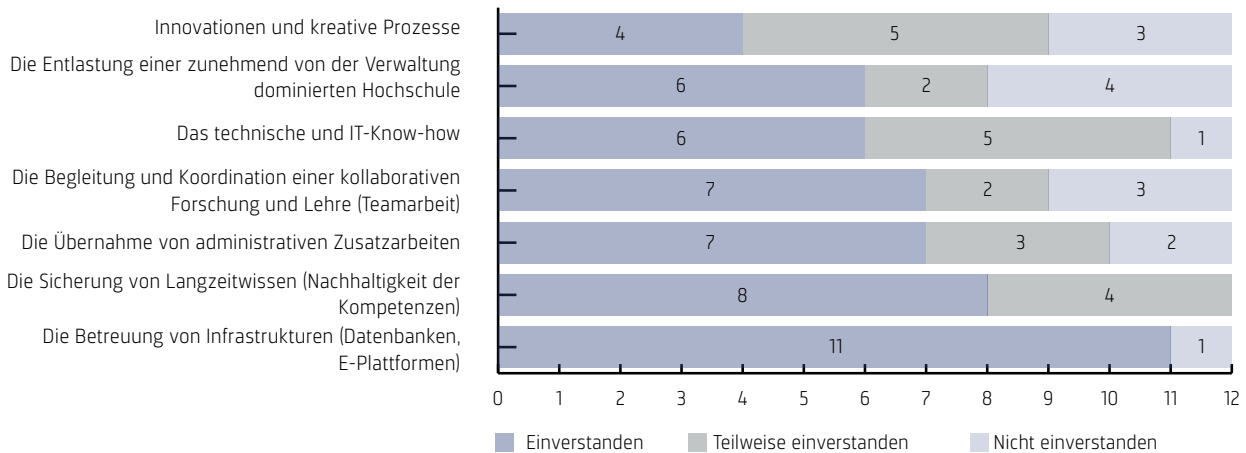
Die Begleitung und Koordination einer kollaborativen Forschung und Lehre (Teamarbeit) durch Inhaber und Inhaberinnen von Third-Space-Positionen sehen die Befragten vor allem im Rahmen von grösseren Forschungsprojekten und weniger in der Lehre.

Technisches und IT-Know-how erachten die Befragten vor allem dort als wichtig, wo es um forschungsorientierte IT geht. Gemeint sind Personen, die Kenntnisse im Bereich der Technik und der Digitalisierung haben, aber auch die Bedürfnisse und Anforderungen der Forschung verstehen. Reines Informatikwissen wird hingegen nicht als Teil des Third Space definiert; dafür gibt es bei den zentralen Hochschuldiensten spezielles Personal, das entsprechenden Support leistet.

Die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass es nicht die Aufgabe der Beschäftigten im Third Space ist, zur Entlastung einer zunehmend von der Verwaltung dominierten Hochschule beizutragen, sondern für eine zunehmende Professionalisierung und Profilierung der Hochschulen und ihrer Organisationseinheiten zu sorgen. Dazu wäre allerdings eine radikale Verlagerung von Zentralfunktionen zu den dezentralen Funktionseinheiten notwendig.

Abbildung 3: Bedeutung des Third Space für die Lehrstühle und Institute

Solche Third-Space-Positionen sind (am Lehrstuhl/Institut) wichtig für:



Quelle: Leitfadeninterview mit Professorinnen und Professoren 2020

Auf wenig Zustimmung stösst bei den Befragten die Aussage «Third-Space-Positionen sind für Innovationen und kreative Prozesse wichtig». Argumente, die dagegensprechen, sind, dass dies nicht eine Aufgabe des Third Space sei, Innovationen auf einer anderen Ebene stattfinden müssten oder dass Personen auf diesen Positionen zwar an Innovationen und kreativen Prozessen beteiligt sein könnten, dabei aber nicht die einzigen seien.

Insgesamt hat sich der Third Space in den letzten Jahren professionalisiert. Dadurch hat laut den Befragten eine Effizienzsteigerung in den Prozessen, bei der Standardisierung von Abläufen sowie allgemein eine Qualitätssteigerung stattgefunden. «Bereiche funktionieren besser, zum Beispiel Qualitätssicherung von Lehre funktioniert besser, seit es dort Third-Space-Rollen gibt. Die machen das sehr professionell, [das] erhöht die Qualität und Zufriedenheit bei den Studierenden [Interview 13].» Gleichzeitig sind aber auch die Erwartungen gestiegen, wie grössere Einheiten (Institut, Departement, Fakultät) professionell zu managen sind. Darüber hinaus trägt der Third Space nicht nur zur Professionalisierung des Hochschulbetriebs bei, sondern kann auch die Profilierung der Hochschulen in Forschung und Lehre unterstützen, was sich schliesslich auf das Ranking einer Hochschule auswirken kann.

Einzelne Befragte äusserten sich auch kritisch, wobei sich diese kritischen Stimmen nicht in erster Linie auf die Third-Space-Positionen per se bezogen, sondern auf strukturelle Probleme im Zusammenhang mit permanent wachsenden Verwaltungsaufgaben, welche die Professuren und Institute abarbeiten müssen. «Wenn man uns wenigstens die Aufgaben abnehmen würde [...]. Wir verbringen über 50 Prozent unserer Zeit mit Administration [Interview 9].» Es ist ein Anliegen, dass Third-Space-

Positionen Professuren und Institute entlasten. Deshalb spielt es eine Rolle, nach welchen Kriterien Personen im Third Space ausgewählt werden und bei welcher Organisationseinheit sie angesiedelt sind: Zum einen müssen die akademisch geschulten Personen Zusatzqualifikationen und administrativ-manageriale Kompetenzen vorweisen können. «Es kommt stark darauf an, wie diese Personen ausgewählt werden [Interview 12].» Zum anderen sollten die Positionen möglichst nahe bei den Instituten und Departementen positioniert sein. «Es gibt ja auf Dekanatebene solche Stellen, die werden auch geschaffen, trotzdem bringt es für uns Professorinnen und Professoren keine Entlastung [Interview 9].»

3. Personelle Ausstattung der Geistes- und Sozialwissenschaften

3.1 Datenquelle und Definition einer Third-Space-Kategorie

Die folgenden Auswertungen stützen sich auf die Daten des BFS zum Personal der universitären Hochschulen und der Fachhochschulen (SHIS-PERS). Da 2013 eine Revision der Personalstatistik stattgefunden hat und seither neue SHIS-Personalkategorien gelten, werden nur die Daten für die Jahre 2013–2018 ausgewertet, um so einen Bruch in der Zeitreihe zu verhindern. Das BFS unterscheidet zwischen folgenden Personalkategorien und Funktionen:

Tabelle 3: Personalkategorien und Funktionen

Personalkategorie	Funktion
ProfessorInnen und Dozierende mit einer Führungsverantwortung für eine organisatorische Einheit	Selbstständige Vertretung eines Fachgebiets in Lehre, Forschung, Weiterbildung, Dienstleistungen (extern)
Übrige Dozierende	Lehre (regelmässig), eventuell auch Forschung, Weiterbildung, Dienstleistungen (extern)
Wissenschaftliche Mitarbeitende	Lehre (punktuell), Forschung, Weiterbildung, Dienstleistungen (extern), zum Beispiel Projektleitung oder -mitarbeit im akademischen Bereich (insbesondere Lehre und Forschung)
Assistierende und Doktorierende	Unterstützung in Lehre, Forschung, Weiterbildung, Dienstleistungen (extern), zum Beispiel Lehrtätigkeiten in Seminaren oder praktischen Arbeiten, Mitarbeit in Forschungsprojekten, befristete Forschungsaktivitäten zur Erstellung einer Dissertation
Direktionspersonal	Führung der Gesamthochschule inkl. Qualitätskontrolle
Administratives Personal	Mitwirkung in und Unterstützung der Verwaltung beziehungsweise Leitung von Instituten. Dazu zählt auch für die Verwaltung (und nicht für die Lehre, Forschung, Weiterbildung, Dienstleistungen) tätiges wissenschaftliches Personal
Unterstützungspersonal	Unterstützung der Studierenden und Mitarbeitenden der Hochschulen im nicht akademischen Bereich (zum Beispiel Gesundheit, Soziales, Bibliothek)
Betriebspersonal	Betrieb und Instandhaltung der Institution, Facility-Management

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik

Neben den oben dargestellten Kategorien werden in der Personalstatistik des BFS auch solche Leistungen ausgewiesen, welche die Personen auf der entsprechenden Stelle erbringen. Dazu zählen für die universitären Hochschulen und Fachhochschulen folgende Leistungsarten:

Tabelle 4: Leistungsarten der BFS-Hochschulpersonalstatistik

Universitäten ¹⁶	
Dienstleistungen: Alle wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Tätigkeiten mit vorwiegendem Routinecharakter, die nicht mit Forschung und Entwicklung und Lehre verbunden sind und sich primär an ein Publikum ausserhalb der Hochschulen richten.	
Forschung und Entwicklung: Ist die systematische, schöpferische Arbeit zur Erweiterung des Kenntnisstandes sowie deren Verwendung mit dem Ziel, neue Anwendungsmöglichkeiten zu finden oder zu einer neuen Wissensordnung beizutragen.	
Lehre (Grundausbildung und vertiefte Ausbildung): Alle Tätigkeiten, die primär den Unterricht und die Ausbildung der immatrikulierten Studierenden betreffen oder damit zusammenhängen.	
Weiterbildung (für nicht immatrikulierte Personen): Alle Tätigkeiten im Rahmen der Weiterbildungsangebote für nicht immatrikulierte Personen (Angebote der Weiterbildungsstellen, strukturierte Weiterbildung in der Medizin).	
Fachhochschulen	
Unterschieden werden folgende Leistungsarten:	
– Lehre Grundausbildung	– angewandte Forschung und Entwicklung (F+E)
– Weiterbildung	– Dienstleistungen
	– Übrige (Administration und Zentrale Dienste)

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik

Vollzeitäquivalente (VZÄ)

Die Hochschulpersonalstatistik misst den Umfang der Anstellungen als Vollzeitäquivalente. Einem Vollzeitäquivalent entspricht ein zu 100 Prozent besetzter Arbeitsplatz im gesamten Kalenderjahr (Beispiel: Eine Anstellung zu 50 Prozent im ganzen Kalenderjahr oder eine Anstellung zu 100 Prozent während der Hälfte des Kalenderjahrs ergeben 0,5 VZÄ). Darüber hinaus kann sich 1 VZÄ aus mehreren Teilzeitanstellungen mit gleicher oder ähnlicher Leistungsart ergeben (Beispiel: drei Personen teilen sich eine 100-Prozent-Anstellung (= 1 VZÄ), dabei sind zwei Personen in einem Teilzeitpensum zu 30 Prozent und eine Person zu 40 Prozent angestellt). Es ist somit möglich, dass eine Person zu 50 Prozent als Assistentin oder Doktorand (0,5 VZÄ) und zu 50 Prozent auf einer Third-Space-Position (0,5 VZÄ) angestellt ist.

Erläuterungen zur Personalkategorie Third Space

Es gibt derzeit keine offizielle Kategorie, die das Personal im Third Space abbildet. Deshalb wurde für diese Studie versucht, anhand der BFS-Personalstatistik eine entsprechende Kategorie zu definieren und deren Umfang abzuschätzen. Dabei handelt es sich um eine Zuteilung auf Basis der vorhandenen Informationen zu den Personalkategorien und den Leistungsarten. Zusätzlich lieferten das Third-Space-Konzept sowie Erkenntnisse und Hinweise aus den Leitfadeninterviews weitere, vor allem inhaltliche Hinweise, nach denen sich die Personalkategorie Third Space konstruieren liess. Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich somit auf eine Abschätzung der Vollzeitäquivalente, von denen laut obiger Beschreibung angenommen wird, dass es sich um Third-Space-Positionen handelt.

Aus den Daten des BFS lässt sich zwar nicht eruieren, aufgrund welcher Tätigkeiten und Aufgaben das Hochschulpersonal jeweils den einzelnen Leistungsarten zugeteilt wird. In einer ersten explorativen Datenanalyse hat sich jedoch gezeigt, dass das administrative Personal und das Unterstützungspersonal auch Leistungen in der Forschung und Lehre erbringen, obwohl dies in der Definition des BFS nicht vorgesehen ist (vgl. Tab. 3). Denn zur Lehre zählen gemäss der Beschreibung der Leistungs-

¹⁶ Die universitären Hochschulen führen beim Personal keine Erhebung über die Aufteilung ihrer Arbeitszeit in den verschiedenen Leistungen durch. Die Daten nach Leistungsarten basieren somit auf Schätzungen und sind deshalb nur als Annäherungswerte zu verstehen. Die Aufteilung der Arbeitszeit des im Zentralbereich aktiven Personals wird vom BFS über ein Schätzverfahren ermittelt. Diesen Personen wird der durchschnittliche Tätigkeitsanteil des Personals der Fachbereichsgruppen und der jeweiligen Finanzquelle zugeschrieben (BFS 2018, Definitionen, methodologische Bemerkungen und Datenqualität).

arten alle Tätigkeiten, die primär den Unterricht und die Ausbildung der immatrikulierten Studierenden betreffen oder damit zusammenhängen.

Forschung und Entwicklung wird als systematische, schöpferische Arbeit zur Erweiterung des Kenntnisstandes sowie dessen Verwendung beschrieben; sie hat zum Ziel, neue Anwendungsmöglichkeiten zu finden oder zu einer neuen Wissensordnung beizutragen. Dass sich in der Hochschulpersonalstatistik nun auch administratives und Unterstützungspersonal auf Fachbereichsebene in den beiden Leistungsarten Forschung und Lehre wiederfindet, verweist darauf, dass es sich dabei um Personal handelt, das für Aufgaben und Tätigkeiten zuständig ist, die entweder zum Überlappungsbereich Wissenschaften oder zum Überlappungsbereich Administration zählen (vgl. Abb. 2, S. 21). Mit anderen Worten befindet sich dieses Personal auf Positionen, die als Third Space definiert werden können.

In den Geistes- und Sozialwissenschaften ist die absolute Zahl der Vollzeitäquivalente dieser beiden Personalkategorien (administratives und Unterstützungspersonal) in der Forschung und Lehre seit 2013 überdurchschnittlich stark angestiegen. Dies deutet darauf hin, dass in den letzten Jahren in der Forschung und Lehre vermehrt Positionen geschaffen wurden, die neben administrativen Aufgaben auch forschungs- und lehrnahe Tätigkeiten ausführen. Gleichzeitig zeigen die Zahlen einen Rückgang der VZÄ mit rein administrativen oder Unterstützungsaufgaben im Dienstleistungsbereich (Tätigkeiten mit vorwiegend Routinecharakter, die nicht mit Forschung und Entwicklung und Lehre verbunden sind).

Des Weiteren werden die Positionen im Third Space mangels einer entsprechenden Personalkategorie aktuell häufig dem administrativen und Unterstützungspersonal oder teilweise auch der Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zugeteilt. Diese Befunde bestätigen auch die Aussagen in den Leitfadeninterviews: «Das ist eine generelle Situation von Third-Space-Personen, dass sie in Zwischenbauten sind, die man notfallmässig, improvisationsmässig für sie zurechtgerückt hat und wirklich auf der Grundlage dessen, was man benötigt, definiert hat. Diese Positionen sind die ehemaligen Sekretariatsstellen, die heute nur noch in Ausnahmen von jemandem besetzt werden, der wirklich das Profil einer Sekretärin mitbringt [Interview 12].» «Einige werden als wissenschaftliche Mitarbeiter angestellt, andere beim administrativ-technischen Personal, weil es dort das Lohnband zulässt, dass man diese Personen hoch einstufen kann [Interview 11].»

Im Bereich der universitären Hochschulen werden in den nachfolgenden Darstellungen alle Vollzeitäquivalente zur Third-Space-Kategorie gezählt, die dem Unterstützungs-

und administrativen Personal mit den Leistungsarten Forschung und Entwicklung, Lehre und Weiterbildung zugeordnet werden.

Wie bereits der Bericht «Next Generation: Für eine wirkungsvolle Nachwuchsförderung¹⁷» dokumentierte, sind häufig auch die wissenschaftlichen Mitarbeitenden mindestens teilweise in Third-Space-Aufgaben eingebunden. So wird im Bericht darauf hingewiesen, dass weitaus der grösste Teil der Anstellungen an den Schweizer Hochschulen auf die Kategorie Assisting Staff entfällt. Zu dieser Gruppe zählen ganz verschiedene in der Hochschulpersonalstatistik abgebildete Personalkategorien wie Lehrbeauftragte, Assistentinnen und Assistenten ohne und mit Doktorat oder wissenschaftliche Mitarbeitende.

2018 wurden an den universitären Hochschulen der Schweiz 58 Prozent des Beschäftigungsvolumens in VZÄ (ohne Betriebspersonal) von Assistenten, Doktorandinnen (35 Prozent) und wissenschaftlichen Mitarbeitern (23 Prozent) besetzt. Gemäss den Rückmeldungen aus den Leitfadeninterviews kommen vor allem auf Professur- oder Institutebene Doppelpositionen, auf denen Assistenten oder Doktoranden neben der Arbeit als Postdoc oder dem Doktorat auch Aufgaben im Third Space erledigen, relativ häufig vor. «On a créé un poste pour la dernière année de thèse. CDI à 50 % pendant la thèse puis après 60 % [Interview 3].» «Ich habe eine Graduate School aufgebaut und dafür eine Koordinatorenstelle geschaffen, wobei wir diese bewusst an eine Postdoc-Stelle geknüpft haben [Interview 8].» Aber auch die wissenschaftlichen Mitarbeitenden erfüllen Aufgaben, die zum Third Space zählen. «Die Stellen, die ich zur Verfügung habe, sind mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden oder administrativ-technischem Personal besetzt. Es wurde jedoch vom Institut beschlossen, dass solche Stellen auch in Third-Space-Stellen umgewandelt werden können [Interview 7].»

Die nachfolgende Tabelle 5 zeigt alle Vollzeitäquivalente nach Personalkategorie und Leistungsart in den Geistes- und Sozialwissenschaften 2018. Die absoluten Zahlen beziehen sich jeweils auf alle VZÄ, die den Geistes- und Sozialwissenschaften zugeordnet wurden.¹⁸ Die blau markierten Felder wurden gemäss den obigen Erläuterungen als VZÄ im Third Space definiert und in den nachfolgenden Kapiteln jeweils der Personalkategorie Third Space zugeteilt. An dieser Stelle soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass es sich um einen Zuteilungsversuch anhand der vorhandenen Informationen handelt

¹⁷ SAGW (2018), S. 40.

¹⁸ Dies gilt nicht für die Auswertungen zum Beschäftigungsgrad, die sich auf Personen (Stelleninhaber) beziehen.

und dass damit auch Abgrenzungsprobleme verbunden sind. Gleichzeitig sind solche Probleme gerade ein Charakteristikum der Stellen im Third Space, die sich ja in den Überlappungsbereichen von Wissenschaft und Verwaltung befinden.

Die VZÄ der wissenschaftlichen Mitarbeitenden werden in den nachfolgenden Darstellungen jeweils separat ausgewiesen. Weil eine Person gleichzeitig in mehreren Leistungsgebieten tätig sein kann, wurden die Auswertungen in Bezug auf Vollzeitäquivalenten und nicht in Bezug auf die einzelnen Personen vorgenommen, welche die Stelle besetzen.

Tabelle 5: Personalkategorie nach Leistungsart in den Geistes- und Sozialwissenschaften 2018¹⁹, in VZÄ

	Leistungsbereich					
	Dienstleistung	Forschung & Entwicklung	Lehre: Grundausbildung	Lehre: Vertiefte Ausbildung	Weiterbildung	Anteile Personalkategorie
Geisteswissenschaften						
ProfessorInnen	20.9	221.9	229.8	94.6	10.0	19%
Übrige Dozierende	6.7	73.0	255.7	25.3	4.4	12%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	12.2	481.2	173.1	28.0	10.7	23%
Assistierende und Doktorierende	19.2	671.8	256.7	53.7	10.9	34%
Direktionspersonal	0.1	0.4	0.5	0.2	0.1	0%
Administratives Personal	13.1	112.5	122.5	16.7	20.0	9%
Unterstützungspersonal	3.2	25.9	30.4	4.2	4.7	2%
Total	75.3	1586.7	1068.7	222.7	60.8	100%
Sozialwissenschaften						
ProfessorInnen	25.7	191.8	152.0	74.5	12.9	15%
Übrige Dozierende	10.1	71.7	195.8	23.9	16.3	10%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	48.6	485.3	141.7	40.6	19.8	24%
Assistierende und Doktorierende	25.5	729.9	247.9	51.8	21.3	35%
Direktionspersonal	0.4	2.3	1.4	1.5	0.5	0%
Administratives Personal	55.4	161.9	105.8	43.8	45.0	12%
Unterstützungspersonal	7.0	22.0	18.3	14.4	4.9	2%
Total	172.8	1664.9	863.0	250.4	120.8	100%

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

¹⁹ Zu den Geisteswissenschaften zählen hier die folgenden Fachbereiche: Theologie, Sprach- und Literaturwissenschaften, Historische und Kulturwissenschaften.

Bei den Fachhochschulen werden das gesamte Unterstützungspersonal, das administrative Personal in den Bereichen Dienstleistung, Forschung, Entwicklung und Lehre (Grundausbildung) sowie die wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den Bereichen Dienstleistungen und Übrige zur Third-Space-Kategorie gezählt. Tabelle 6 zeigt alle VZÄ nach Personalkategorien und Leistungsbereichen für das Jahr 2018 in den Fachbereichen Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste²⁰ und Soziale Arbeit/Angewandte Psychologie. Auch hier sind jene Positionen rosa hinterlegt, die gemäss obiger Definition zur Kategorie Third Space gezählt werden.

Tabelle 6: Personalkategorie nach Leistungsbereich in den Fachbereichen Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste und Soziale Arbeit, Psychologie 2018, in VZÄ

Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste	Leistungsbereich					Anteile Personalkategorie
	Dienstleistung	Forschung & Entwicklung	Lehre: Grundausbildung	Übrige	Weiterbildung	
ProfessorInnen	1.1	20.9	90.4	11.1	3.9	9%
Übrige Dozierende	16.9	27.6	692.0	9.4	22.7	56%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1.5	76.3	51.7	6.8	2.4	10%
Assistierende und Doktorierende	2.7	25.8	56.3	6.1	0.5	7%
Direktionspersonal	0.2	0.5	1.4	14.4	0.2	1%
Administratives Personal	4.4	11.0	101.9	94.8	3.5	16%
Unterstützungspersonal	0.1	0.2	6.8	14.2		2%
Total	27.0	162.4	1000.5	156.8	33.2	100%
Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie						
ProfessorInnen	5.9	37.4	62.6	8.3	13.9	11%
Übrige Dozierende	26.2	92.2	279.6	13.2	73.0	42%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	16.4	108.7	58.9	14.8	10.6	18%
Assistierende und Doktorierende	2.7	37.1	28.4	3.5	1.5	6%
Direktionspersonal	0.0	0.1	1.7	7.1	0.0	1%
Administratives Personal	13.1	25.9	80.8	66.8	47.9	20%
Unterstützungspersonal		0.0	0.1	8.0	0.0	1%
Total	64.4	301.4	512.0	121.8	147.0	100%

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

²⁰ Dieser Fachbereich wird im Folgenden als Künste, Kunstfächer bezeichnet.

3.2 Hochschulpersonal auf Third-Space-Positionen

2018 zählten in den Geisteswissenschaften 337 VZÄ zum Third Space.²¹ Diese Zahl ist seit 2013 um 24 Prozent gestiegen (Tab. 7). Im gleichen Zeitraum wurden 177 neue VZÄ für wissenschaftliche Mitarbeitende geschaffen, was einem Zuwachs von 34 Prozent entspricht. Die Gesamtzahl der VZÄ hat in den Geisteswissenschaften seit 2013 nur um 10 Prozent zugenommen, während der Umfang der VZÄ bei den Assistierenden und Doktorierenden leicht gesunken ist (-3 Prozent). Es lässt sich also in den letzten Jahren sowohl im Third Space als auch bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden eine überdurchschnittliche Zunahme von neu geschaffenen Stellen feststellen.

Der Anteil der VZÄ im Third Space am gesamten Beschäftigungsvolumen der Geisteswissenschaften macht 11 Prozent aus und hat sich seit 2013 nur geringfügig verändert (Abb. A1 im Anhang). Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist indes um 4 Prozentpunkte auf 23 Prozent angestiegen. In anderen Worten: Gut jedes zehnte VZÄ beinhaltet in den Geisteswissenschaften Aufgaben, die zum Third Space zählen, knapp jede vierte Vollzeitstelle ist eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle.

In den Sozialwissenschaften beträgt der Zuwachs gemessen in VZÄ seit dem Jahr 2013 sowohl im Third Space als auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden knapp einen Drittel. 2018 teilten sich die Beschäftigten mit Third-Space-Aufgaben 416,1 VZÄ, die wissenschaftlichen Mitarbeitenden waren auf 736,1 VZÄ beschäftigt und die Assistierenden und Doktorierenden teilten sich 1076,4 VZÄ. Auch in den Sozialwissenschaften zeigt sich im Vergleich zum Gesamtanstieg der VZÄ eine überdurchschnittliche Zunahme der VZÄ sowohl im Third Space als auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Die Zahl der Assistenz- und Doktorandenstellen hat sich hingegen nur leicht (+4 Prozent) erhöht. Anteilsmäßig machen die VZÄ des Third Space 13 Prozent und jene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden 24 Prozent aller VZÄ der Sozialwissenschaften aus (Abb. A2 im Anhang).

Tabelle 7: Vollzeitäquivalente nach Personalkategorie, universitäre Hochschulen 2013–2018

	Personalkategorie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ2013-18	
								absolut	%
Geisteswissenschaften	Third Space	272.0	281.6	297.7	322.1	328.9	337.0	65.0	24%
	Wissenschaftliche Mitarbeitende	528.2	556.2	649.8	720.7	695.7	705.2	177.0	34%
	Assistierende und Doktorierende	1044.5	1081.3	1061.6	1061.1	1045.6	1012.3	-32.2	-3%
	Übrige Personalkategorien	923.0	953.9	984.3	974.4	1000.6	986.2	63.2	7%
	Total	2767.7	2873.1	2993.4	3078.3	3070.8	3040.7	273.0	10%
Sozialwissenschaften	Third Space	315.4	373.4	381.8	390.2	384.0	416.1	100.7	32%
	Wissenschaftliche Mitarbeitende	558.8	550.8	608.2	641.5	670.7	736.1	177.3	32%
	Assistierende und Doktorierende	1032.3	1026.6	1040.1	1032.2	1085.4	1076.4	44.1	4%
	Übrige Personalkategorien	758.2	782.9	813.1	832.8	867.2	879.1	120.9	16%
	Total	2664.7	2733.7	2843.2	2896.7	3007.3	3107.7	443.0	17%
Alle Fachbereiche	Third Space	7175.0	7578.8	7897.2	8242.8	8539.2	8480.7	1305.6	18%
	Wissenschaftliche Mitarbeitende	7442.9	7500.8	8370.2	8701.0	8545.7	8848.2	1405.3	19%
	Übrige Personalkategorien	24130.3	24701.0	25252.0	25487.7	26230.5	26627.4	2497.1	10%
	Total	38748.2	39780.5	41519.4	42431.6	43315.4	43956.2	5208.0	13%

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

²¹ Das heisst, diese Stellen können der definierten Kategorie Third Space zugerechnet werden.

Third-Space-Positionen kommen auch an den Fachhochschulen vor. Im Vergleich zu den universitären Hochschulen ist bei diesem Hochschultyp die Zahl der VZÄ im Third Space etwa gleich umfangreich wie jene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Dies könnte unter anderem mit der anderen Organisationsstruktur der Fachhochschulen und einer anderen Zuteilung der Personalkategorien auf die Leistungsarten zusammenhängen (Kapitel 3.1).

2018 waren in den Fachbereichen Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste 150,3 VZÄ im Third Space angesiedelt (Tab. 8). Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden teilten sich 138,7 VZÄ. Seit 2013 wurden 43,5 zusätzliche VZÄ für wissenschaftliche Mitarbeitende geschaffen, was einer Zuwachsrate von 46 Prozent entspricht. Im Third Space wurden 30,4 zusätzliche VZÄ geschaffen. Der Stellenzuwachs ist auch hier mit 25 Prozent überdurchschnittlich hoch. Gemessen an allen VZÄ handelt es sich in den Fachbereichen Angewandte Linguistik, Musik, Theater und andere Künste bei gut jedem zehnten VZÄ um eine Third-Space-Position (11 Prozent) oder eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (vgl. Abb. A3 im Anhang).

In den Fachbereichen Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie ist knapp jedes fünfte VZÄ (18 Prozent) im Third Space angesiedelt. Ebenfalls knapp ein Fünftel (18 Prozent) machen die VZÄ der wissenschaftlichen Mitarbeitenden aus (Abb. A4 im Anhang). 2018 zählte der Third Space in den Fachbereichen Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie insgesamt 207 VZÄ, was einem Zuwachs von 28 Prozent seit 2013 entspricht. Im gleichen Zeitraum ist auch die Zahl der VZÄ der wissenschaftlichen Mitarbeitenden markant gestiegen (+41 Prozent). Dabei zeigt sich, dass der Anstieg sowohl im Third Space als auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden überdurchschnittlich hoch ausfällt.

Tabelle 8: Vollzeitäquivalente nach Personalkategorie, Fachhochschulen 2013–2018

	Personalkategorie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ2013-18	
								absolut	%
Angewandte Linguistik, Künste	Third Space	119.9	133.0	136.3	139.0	137.3	150.3	30.4	25%
	Wissenschaftliche Mitarbeitende	95.2	103.0	113.5	121.2	125.9	138.7	43.5	46%
	Übrige Personalkategorien	1034.1	1038.8	1074.9	1089.3	1105.3	1135.3	101.2	10%
	Total	1242.5	1268.8	1318.6	1339.9	1359.3	1416.1	173.6	14%
Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie	Third Space	162.0	197.7	199.9	192.2	195.9	207.0	45.0	28%
	Wissenschaftliche Mitarbeitende	148.9	165.5	175.5	177.2	207.2	209.4	60.6	41%
	Übrige Personalkategorien	671.9	671.5	710.6	715.7	734.0	767.5	95.6	14%
	Total	960.4	1009.2	1057.5	1056.4	1105.1	1152.7	192.3	20%
Alle FH	Third Space	1403.8	1559.6	1587.4	1551.0	1627.4	1664.2	260.4	19%
	Wissenschaftliche Mitarbeitende	1992.3	1990.5	2046.2	2099.8	2152.2	2254.5	362.2	19%
	Übrige Personalkategorien	9390.2	9592.7	9891.2	9988.3	10178.3	10525.0	1134.8	12%
	Total	12405.4	12863.5	13238.4	13376.0	13687.2	14179.3	1773.9	14%

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

3.3 Third-Space-Positionen in den verschiedenen Leistungsarten

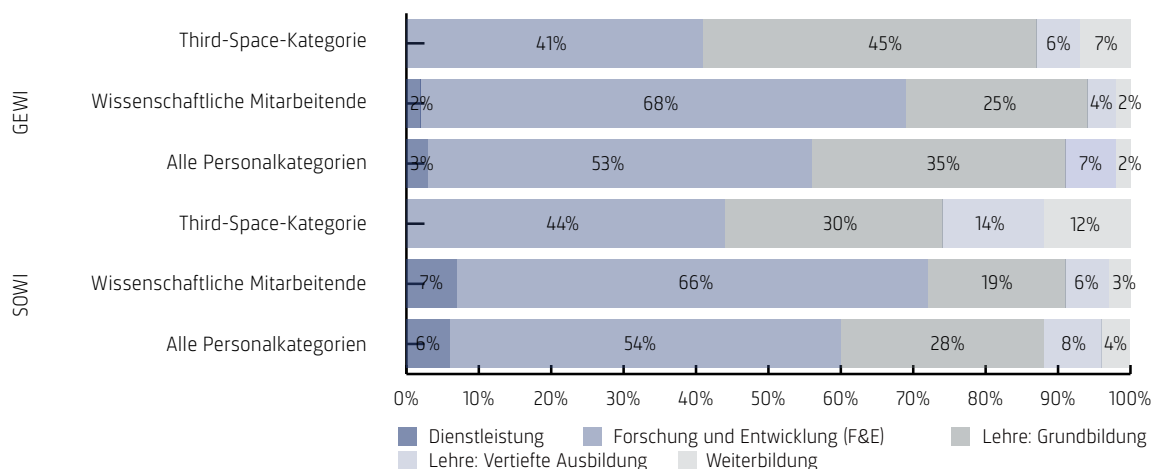
Gemäss der in Kapitel 3.1 vorgelegten Definition zählen zur Personalkategorie des Third Space Unterstützungs- und Administrationspersonal²², das Leistungen in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Lehre und Weiterbildung erbringt. Die Zuteilung entspricht weitgehend dem Verständnis des Third Space, das sich auch aus den geführten Leitfadenterviews herauskristallisiert hat — nämlich als Bereich, der als Zwischenraum zwischen den beiden Endpolen Forschung/Lehre und Verwaltung definiert wird: «Das Zwischendrin: noch ganz nahe an der Forschung/Lehre sein und gleichzeitig wissen, was da theoretisch und empirisch läuft [Interview 6].»

Dabei kann eine Person Aufgaben in mehreren Leistungsbereichen wahrnehmen: Besetzt eine Person eine Vollzeitstelle (1 VZÄ) und erbringt beispielsweise 50 Prozent ihrer Tätigkeiten in der Forschung und Entwicklung und in die anderen 50 Prozent in der Lehre, so werden in der Personalstatistik des BFS 0,5 VZÄ der Forschung und Entwicklung und 0,5 VZÄ der Lehre zugeteilt. Wie aus den Analysen hervorgeht, verteilen sich die Aufgaben der meisten Beschäftigten im Third Space auf verschiedene Leistungsarten. Im Folgenden wird beschrieben, wie sich die VZÄ im Third Space auf die vier Leistungsarten Forschung, Lehre Grundausbildung, vertiefte Ausbildung und Weiterbildung verteilen.

Sowohl in den Geisteswissenschaften als auch in den Sozialwissenschaften zählt jeweils der grösste Teil der VZÄ, die dem Third Space zugerechnet wurden, zum Tätigkeitsbereich Forschung (41 Prozent) oder Lehre in der Grundausbildung (45 Prozent). Die Positionen in der vertieften Ausbildung und der Weiterbildung machen in den Geisteswissenschaften 13 Prozent aller VZÄ im Third Space aus. In den Sozialwissenschaften beträgt dieser Anteil einen guten Viertel aller VZÄ mit der Zuteilung Third Space (Abb. 4).

Zusätzlich gibt es wissenschaftliche Mitarbeitende, die Dienstleistungsaufgaben übernehmen, die wahrscheinlich auch in den Third Space eingeordnet werden können. Dies mit der Begründung: «Am klassischen GEWI-SOWI-Lehrstuhl übernimmt das wissenschaftliche Personal auch einen kleinen Anteil an Managementaufgaben. Workshop organisieren, mit an einem Konzept arbeiten, umsetzen usw. [Interview 6].» «Die Stellen, die ich zur Verfügung habe, sind mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden oder technischem Personal besetzt. Es wurde jedoch vom Institut beschlossen, dass solche Stellen auch in Third-Space-Stellen umgewandelt werden können [Interview 7].» Der Anteil dieser Positionen ist unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den Geisteswissenschaften mit 2 Prozent relativ gering; in den Sozialwissenschaften liegt er mit 7 Prozent etwas höher.

Abbildung 4: Verteilung der VZÄ der Leistungsbereiche nach Personalkategorie, Geistes- und Sozialwissenschaften 2018



Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

²² Unterstützungs- und Administrationspersonal, das im Dienstleistungsbereich tätig ist, wurde nicht zum Third Space gezählt mit der Überlegung, dass es sich bei diesen Leistungen vorwiegend um rein administrative Aufgaben handelt. Ingegen ist anzunehmen, dass wissenschaftliche Mitarbeitende, die dem Dienstleistungsbereich zugeteilt sind, sehr wahrscheinlich Leistungen erbringen, die zum Third Space zählen.

In verschiedenen Interviews wurde darauf hingewiesen, dass jede grössere Einheit (Institut, Departement, Fakultät) eine professionelle Geschäftsführung benötigt. Die Meinungen, ob diese Position zum Third Space gehört, gehen jedoch auseinander. Die einen Befragten waren der Ansicht, dass es sich bei der Geschäftsführung um keine oder nur teilweise um eine Third-Space-Position handelt. In anderen Interviews wurde diese Funktion hingegen als eine sehr ausgeprägte Third-Space-Funktion bezeichnet. Einigkeit besteht bei den Befragten dahingehend, dass die Geschäftsführung auch administrative Verwaltungsaufgaben übernimmt, die früher zu einer klassischen Sekretariatsstelle zählten. Heute sind Aufgaben und Anforderungsprofil aber komplexer, und die Stellen sind von Personen besetzt, die selber studiert haben. In den vorliegenden Analysen wurde das Administrations- und Unterstützungspersonal im Dienstleistungsbereich nicht zum Third Space gerechnet. Es ist jedoch anzunehmen, dass die administrativen Aufgaben einer Geschäftsführung in der Statistik dieser Kategorie zugerechnet werden – auch aus Mangel an einer offiziellen Personalkategorie, die den Third Space abbildet.

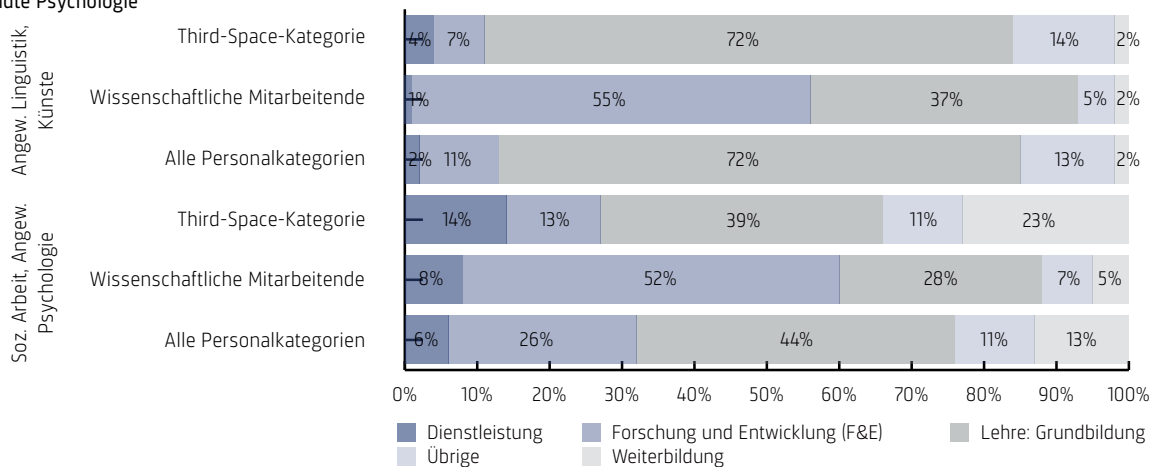
Bei den Fachhochschulen werden das gesamte Unterstützungspersonal sowie das administrative Personal, das Leistungen in den Bereichen Dienstleistung, Forschung & Entwicklung und Grundausbildung erbringt, sowie wissenschaftliche Mitarbeitende in den Bereichen Dienstleistungen und Übrige zur Third-Space-Kategorie gezählt.

Third-Space-Positionen kommen bei diesem Hochschultyp mehrheitlich in der Lehre der Grundausbildung vor:

So befinden sich im Bereich der Kunstfächer 72 Prozent der VZÄ, die dem Third Space zugerechnet werden, in der Lehre. Weitere 14 Prozent der VZÄ im Third Space zählen zur Administration und zu den Zentralen Diensten, und 7 Prozent können als forschungsnahe Leistungen definiert werden. Ein etwas anderes Bild zeigt sich in den Fachbereichen Soziale Arbeit und Angewandte Psychologie: Der grösste Teil der VZÄ im Third Space kann zwar auch bei diesen Fachbereichen als lehrnah eingestuft werden. Die Verteilung zwischen Grundausbildung und Weiterbildung ist jedoch ausgeglichener als bei den Künsten. 39 Prozent der Third-Space-Positionen (in VZÄ) in der Sozialen Arbeit, Angewandten Psychologie sind bei der Grundausbildung angesiedelt, 23 Prozent bei der Weiterbildung. Zusätzlich befindet sich jedes vierte VZÄ entweder im Dienstleistungsbereich oder bei den Zentralen Diensten.

Die Verteilung der Third-Space-Kategorie auf die verschiedenen Leistungsbereiche spiegelt zum einen die Organisationsstruktur der Fachhochschulen wider, die sich von jener der Universitäten unterscheidet. An verschiedenen Fachhochschulen gibt es zentralisierte Unterstützungszentren, wo Querschnittsthemen wie Diversity, Qualitätsmanagement oder Nachteilsausgleich bearbeitet werden. Diese wurden in den Interviews als dezidierte Querschnittsaufgaben und als Teil des Third Space definiert. Der Forschungsbereich, insbesondere in den Disziplinen der Künste, ist noch im Aufbau begriffen. Bei den Stellen in diesem Bereich handelt es sich mehrheitlich um wissenschaftliche Mitarbeitende.

Abbildung 5: Verteilung der VZÄ der Leistungsbereiche nach Personalkategorie, Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste sowie Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie



Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

3.4 Verhältnis der Vollzeitäquivalente im Third Space zu Professuren und Studierenden

Wird die Anzahl VZÄ der neuen Personalkategorie Third Space durch die Anzahl Professuren²³ dividiert, so zeigt sich, dass 2018 auf eine geisteswissenschaftliche Professur 0,6 VZÄ mit Aufgaben im Third Space kamen. Dieses Verhältnis hat sich seit 2013 nur geringfügig verändert (+0,1 VZÄ pro Professur). Zusätzlich kommen auf eine Professur 1,2 VZÄ wissenschaftliche Mitarbeitende. Im Durchschnitt umfasst eine Professur in den Geisteswissenschaften fünf VZÄ (Tab. 9).²⁴

Das Verhältnis der Third-Space-Positionen pro Professur liegt in den Sozialwissenschaften mit 0,9 VZÄ etwas höher als bei den geisteswissenschaftlichen Professuren. Von den durchschnittlich 6,4 VZÄ, die einer sozialwissenschaftlichen Professur angehören, entfallen zudem 1,5 VZÄ auf wissenschaftliche Mitarbeitende. Die personelle Zusammensetzung einer sozialwissenschaftlichen Professur hat sich in den letzten fünf Jahren kaum verän-

dert. Eine leichte Zunahme der Zahl der VZÄ verzeichnen die wissenschaftlichen Mitarbeitenden (+0,2 VZÄ) und die VZÄ im Third Space (+0,1 VZÄ).

Werden die VZÄ im Third Space in Bezug auf alle Fachbereiche der universitären Hochschulen in die Berechnungen einbezogen, so kommen auf eine Professur knapp zwei VZÄ im Third Space (1,9 VZÄ). Ein grosser Teil dieser Positionen dürfte entweder auf der Ebene der Hochschuldirektion, bei den Zentralen Diensten oder auf Fakultätsebene angesiedelt sein (Tab. 9).

Tabelle 9: Durchschnittliche Stellenzahl pro Professur nach Personalkategorie, Geistes- und Sozialwissenschaften 2013–2018, in VZÄ

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ2013-18	
							absolut	%
Geisteswissenschaften								
Third-Space-Kategorie	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6	0.1	17%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	0.9	0.9	1.1	1.2	1.1	1.2	0.2	26%
Restliche Kategorien	3.5	3.5	3.4	3.3	3.3	3.3	-0.2	-4%
Alle Personalkategorien	4.9	4.9	5.0	5.0	5.0	5.0	0.2	3%
Sozialwissenschaften								
Third-Space-Kategorie	0.8	0.9	0.8	0.8	0.8	0.9	0.1	12%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1.3	1.3	1.3	1.4	1.4	1.5	0.2	12%
Restliche Kategorien	4.3	4.3	4.0	4.0	4.1	4.0	-0.3	-7%
Alle Personalkategorien	6.4	6.5	6.2	6.2	6.3	6.4	0.0	0%
Universitäre Hochschulen								
Third-Space-Kategorie	1.8	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	0.1	3%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1.9	1.9	2.0	2.0	1.9	2.0	0.1	4%
Restliche Kategorien	6.1	6.1	6.0	5.8	5.9	5.9	-0.2	-4%
Alle Personalkategorien	9.8	9.9	9.8	9.7	9.7	9.7	-0.1	-1%

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, SHIS-Hochschulstatistik 2018, Berechnungen across concept

²³ Professuren = Anzahl Personen, die in der Hochschulpersonalstatistik der Personalkategorie «ProfessorInnen» zugeordnet sind.

²⁴ Es handelt sich hierbei um einen Durchschnittswert im Bewusstsein, dass in der Realität des geisteswissenschaftlichen Fächerkanons grosse Unterschiede vorherrschen, die unter anderem mit unterschiedlichen Studierendenzahlen zu tun haben.

Eine leichte Zunahme der VZÄ im Third Space kann auch in Bezug auf die Anzahl Studentinnen und Studenten beobachtet werden. In den Geisteswissenschaften waren 2018 pro 100 Studierende 2,1 VZÄ mit Personen besetzt, die im Third Space tätig sind. Seit 2013 hat dieses Stellenprofil eine halbes VZÄ pro 100 Studierende zusätzlich. Die Anzahl VZÄ der wissenschaftlichen Mitarbeitenden pro 100 Studierende wurde in den letzten fünf Jahren um 1,4 VZÄ aufgestockt. Die Geisteswissenschaften verzeichnen jedoch seit 2013 einen allgemeinen Zuwachs an Beschäftigten von insgesamt 3,0 VZÄ pro 100 Studierende (Tab. 10).

In den Sozialwissenschaften kommen auf 100 Studierende 1,7 VZÄ im Third Space, was einem Zuwachs von 0,3 VZÄ pro 100 Studierende seit 2013 entspricht. Zusätzlich zu diesem Profil wurde auch das Verhältnis der wissenschaftlichen Mitarbeitenden pro 100 Studierende um 0,5 VZÄ ausgebaut. Insgesamt fällt der Zuwachs pro 100 Studierende in den Sozialwissenschaften seit 2013 deutlich geringer aus als in den geisteswissenschaftlichen Fachbereichen.

Tabelle 10: Durchschnittliche Stellenzahl pro 100 Studierenden nach Personalkategorie, Geistes- und Sozialwissenschaften 2013–2018, in VZÄ

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ2013-18	
							absolut	%
Geisteswissenschaften								
Third-Space-Kategorie	1.5	1.6	1.7	1.9	2.0	2.1	0.5	35%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	3.0	3.2	3.8	4.3	4.2	4.4	1.4	45%
Restliche Kategorien	11.2	11.6	12.0	12.2	12.4	12.3	1.2	10%
Alle Personalkategorien	15.7	16.4	17.5	18.5	18.6	18.8	3.0	19%
Sozialwissenschaften								
Third-Space-Kategorie	1.4	1.6	1.7	1.7	1.6	1.7	0.3	22%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	2.5	2.4	2.6	2.7	2.8	3.0	0.5	22%
Restliche Kategorien	7.9	7.9	8.0	7.9	8.1	7.9	0.1	1%
Alle Personalkategorien	11.7	11.9	12.3	12.3	12.4	12.6	0.9	8%
Universitäre Hochschulen								
Third-Space-Kategorie	5.0	5.3	5.4	5.5	5.7	5.5	0.5	10%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	5.2	5.2	5.7	5.9	5.7	5.8	0.6	11%
Restliche Kategorien	17.0	17.2	17.3	17.2	17.4	17.4	0.4	3%
Alle Personalkategorien	27.3	27.6	28.4	28.6	28.7	28.8	1.5	6%

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, SHIS-Hochschulstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Bei den Fachhochschulen hat sich die Zahl der VZÄ im Third Space seit 2013 in den Fachbereichen Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste auf 0,9 VZÄ pro Professur verdoppelt. Dies entspricht einem linearen Zuwachs, da sich die Anzahl VZÄ pro Professur in den Kunstfächern in den letzten fünf Jahren allgemein verdoppelt hat (Tab. 11).

In den Fachbereichen Soziale Arbeit/Angewandte Psychologie kamen 2018 auf eine Professur durchschnittlich 1,4 VZÄ, die im Third Space angesiedelt sind. Der Zuwachs entspricht somit im Vergleich zu 2013 einer halben Stelle (0,5 VZÄ). Im Durchschnitt umfasst eine Professur in der Sozialen Arbeit/Angewandten Psychologie 8,0 VZÄ, davon ist knapp ein Fünftel (18 Prozent) von Beschäftigten im Third Space besetzt.

Tabelle 11: Durchschnittliche Stellenzahl pro Professur nach Personalkategorie, Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste sowie Soziale Arbeit und Angewandte Psychologie 2013–2018, in VZÄ

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ2013-18	
							absolut	%
FH: Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste								
Third-Space-Kategorie	0.4	0.6	0.6	0.5	0.8	0.9	0.5	127%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	0.3	0.4	0.5	0.5	0.8	0.9	0.5	164%
Restliche Kategorien	3.5	4.3	4.5	4.2	6.8	7.0	3.5	99%
Alle Personalkategorien	4.2	5.3	5.5	5.1	8.3	8.7	4.5	106%
FH: Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie								
Third-Space-Kategorie	1.0	2.7	2.8	1.4	1.4	1.4	0.5	51%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	0.9	2.3	2.5	1.3	1.5	1.5	0.6	66%
Restliche Kategorien	4.0	9.3	10.0	5.3	5.3	5.3	1.4	35%
Alle Personalkategorien	5.6	14.0	14.9	7.8	8.0	8.0	2.4	42%
Fachhochschulen								
Third-Space-Kategorie	0.7	1.1	1.1	0.9	1.0	1.0	0.4	55%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	0.9	1.4	1.5	1.3	1.3	1.4	0.5	56%
Restliche Kategorien	4.4	6.8	7.1	6.1	6.3	6.5	2.1	47%
Alle Personalkategorien	5.9	9.2	9.5	8.1	8.4	8.8	2.9	50%

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, SHIS-Hochschulstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Die Zahl der VZÄ im Third Space pro 100 Studierende lag 2018 in den Kunstfächern bei 4,2 VZÄ und in den Fachbereichen Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie bei 2,7 VZÄ. Zusätzlich werden 3,9 beziehungsweise 2,8 VZÄ pro 100 Studierende jeweils von wissenschaftlichen Mitarbeitenden besetzt (Tab. 12). Dass der Stellenzuwachs pro 100 Studierende in den Kunstfächern insgesamt geringer ausfällt als in den Fachbereichen der Sozialen Arbeit/Angewandten Psychologie, hängt damit zusammen, dass die Zahl der Studierenden bei den Künsten seit 2013 insgesamt stärker gestiegen ist als in den Disziplinen der Sozialen Arbeit/Angewandten Psychologie. Zugleich steht den Studentinnen und Studenten an den Fachhochschulen der Künste deutlich mehr Personal zur Verfügung, was mit der Unterrichtsweise in diesen Fächern (teilweise Einzelunterricht) zusammenhängen dürfte.

Tabelle 12: Durchschnittliche Stellenzahl pro 100 Studierende nach Personalkategorie, Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste sowie Soziale Arbeit/Angewandte Psychologie 2013–2018, in VZÄ

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ2013-18	
							absolut	%
FH: Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste								
Third-Space-Kategorie	3.8	4.1	4.2	4.1	3.9	4.2	0.4	12%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	3.0	3.2	3.5	3.6	3.6	3.9	0.9	30%
Restliche Kategorien	32.4	32.3	33.1	32.0	31.4	31.7	-0.7	-2%
Alle Personalkategorien	38.9	39.4	40.6	39.4	38.7	39.6	0.7	2%
FH: Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie								
Third-Space-Kategorie	2.2	2.6	2.6	2.5	2.6	2.7	0.5	24%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	2.0	2.2	2.3	2.3	2.7	2.8	0.7	37%
Restliche Kategorien	9.1	9.0	9.4	9.2	9.6	10.1	1.0	11%
Alle Personalkategorien	13.0	13.5	13.9	13.6	14.5	15.1	2.2	17%
Fachhochschulen								
Third-Space-Kategorie	2.6	2.8	2.8	2.6	2.7	2.7	0.1	6%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.7	0.2	6%
Restliche Kategorien	17.3	17.3	17.4	17.0	17.1	17.2	0.0	0%
Alle Personalkategorien	22.8	23.2	23.2	22.8	22.9	23.2	0.4	2%

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, SHIS-Hochschulstatistik 2018, Berechnungen across-concept

4. Arbeiten im Third Space: Rahmenbedingungen und Merkmale

4.1 Finanzierungsgrundlage

Für die universitären Hochschulen gibt es Informationen dazu, auf welcher Grundlage die Stellen der verschiedenen Personalkategorien finanziert werden. Dabei interessiert im vorliegenden Untersuchungszusammenhang, ob die Third-Space-Positionen über die Hochschule oder über Drittmittel verbucht werden. Dies ist mit Blick auf die Sicherung von Langzeitwissen und Kontinuität eine wichtige Frage.

Die Beschäftigten auf Third-Space-Positionen werden sowohl in den Geisteswissenschaften als auch in den Sozialwissenschaften überdurchschnittlich häufig über die Hochschulrechnung angestellt. In beiden Fachbereichen gehen jeweils gut vier Fünftel der VZÄ im Third Space auf das Konto der Hochschulrechnung (Abb. 6). Allerdings hat sich dieser Wert insbesondere bei den Geisteswissenschaften seit 2013 um 7,6 Prozentpunkte verringert und dafür die Finanzierung via Drittmittel leicht zugenommen (Tab. A1 im Anhang). Der Anteil der VZÄ, die über Forschungsgelder des SNF finanziert werden, beträgt sowohl bei den Geistes- als auch den Sozialwissenschaften lediglich 3 Prozent. In Bezug auf alle Personalkategorien wird in den beiden Fachbereichen in der Regel ein Fünftel beziehungsweise 16 Prozent der VZÄ durch Forschungsbeiträge des SNF bezahlt.

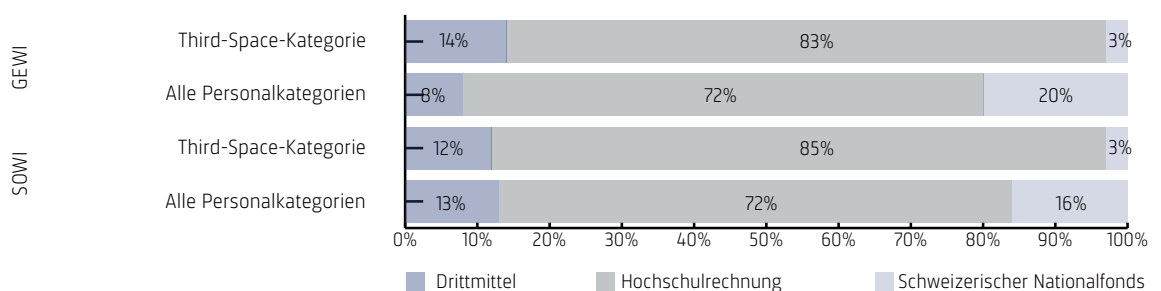
In den Interviews haben einige der Befragten betont, dass Third-Space-Positionen dann attraktiv seien, wenn das Anstellungsverhältnis unbefristet sei. Gemäss den statistischen Auswertungen der BFS-Daten sind vier von fünf Stellen im Third Space über die Hochschulen finanziert. Es dürfte sich dabei mehrheitlich um unbefristete Anstellungen handeln. In den Leitfadeninterviews hat sich zudem gezeigt, dass dies vor allem die Stellen mit Geschäfts-

führungsfunktion betrifft oder solche, die Leistungen für die gesamte Hochschule, das Institut oder Departement erbringen.

Gleichzeitig muss aufgrund der Antworten der Befragten festgehalten werden, dass es im Third Space auch viele befristete Anstellungen gibt. Dies trifft vor allem auf forschungsnahe Positionen zu: «Das ist [unbefristete Stelle] jedoch bei National Competence Centre nicht möglich, weil solche Forschungsprogramme auch befristet sind, wenn auch über einen längeren Zeitraum [Interview 6].» Die Dauer der Befristung hängt zudem davon ab, wie viele Drittmittel über wie lange Zeit zur Verfügung stehen. «On ne peut pas leur donner un contrat à vie car on doit à chaque fois renégocier les contrats, mais ils ont plus au moins la promesse de continuer [Interview 4].» Befristete Anstellungsverhältnisse kommen aber auch deshalb vor, weil häufig der wissenschaftliche Nachwuchs typische Third-Space-Aufgaben übernimmt, beispielsweise im Teilpensum neben dem Doktorat oder als Postdoc.

In Bezug auf die Entlohnung waren einzelne Befragte der Meinung, dass die Third-Space-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter in der Regel ein sehr hohes «Standing» haben, das Gehalt jedoch häufig nicht ihren Qualifikationsprofilen entspricht. Dies habe hauptsächlich mit einer fehlenden offiziellen Personalkategorie zu tun. Gleichzeitig gaben einige Befragte zu bedenken, dass eine höhere Entlohnung allenfalls zu einer Reduktion der Stellenzahl führen könnte, was wiederum den Instituts- oder Departementsbetrieb gefährde, weil die Geschäftsführung dann zum gleichen Lohn vielleicht nur 60 Prozent statt Vollzeit arbeite.

Abbildung 6: Finanzquelle der Stellen im Third Space, Geistes- und Sozialwissenschaften 2018



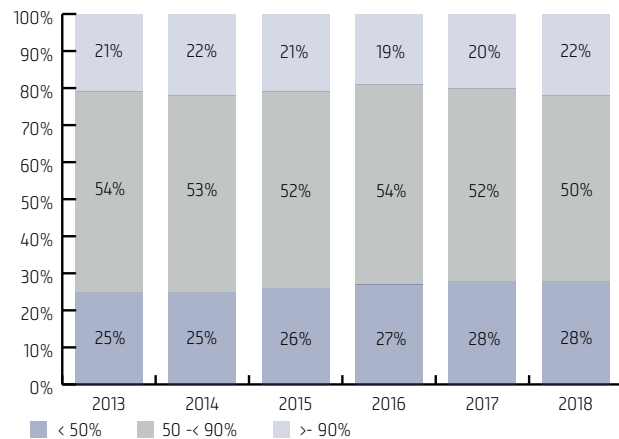
4.2 Beschäftigungsgrad

Die Third-Space-Kategorie wurde in den Auswertungen der Schweizer Hochschulpersonalstatistik durch eine Zusammenführung der Personalkategorien und Leistungsarten definiert und basiert auf Vollzeitäquivalenten. Es ist möglich, dass eine Person gleichzeitig mehreren Personalkategorien und Leistungsgebieten angehört, die für diesen Bericht zur Bildung einer eigenen Kategorie Third Space zusammengeführt wurden. Sie kann beispielsweise Leistungen erbringen, die zum Third Space zählen, und zugleich als Assistentin und Doktorandin in der Forschung tätig sein. Um trotzdem Aussagen auf Personenebene und nicht bloss auf Stellenebene (VZÄ) machen zu können, werden in den folgenden Darstellungen alle Personen, auch wenn sie nur ein kleines Pensum ihrer Tätigkeit im Third Space erbringen, zu den Beschäftigten im Third Space gezählt.²⁵

In den Geisteswissenschaften arbeiteten 2018 schweizweit insgesamt 701 Personen im Third Space. Davon hat rund jede fünfte Person eine Vollzeitanstellung (≥ 90 Prozent). Die Hälfte hat einen Beschäftigungsgrad zwischen 50 Prozent und unter 90 Prozent, die restlichen knapp 30 Prozent der Personen arbeiten in einem Anstellungsverhältnis, das unter 50 Prozent liegt (Abb. 7). Da es sich bei diesen Auswertungen um Personendaten handelt und weitere Informationen fehlen, lässt sich einerseits nicht eruieren, wie viele Personen im Third Space eine Doppelposition innehaben und in welchem Umfang ihres Anstellungsverhältnisses sie tatsächlich Aufgaben im Third Space übernehmen. Eine Person mit einer Vollzeitanstellung könnte beispielsweise zu 70 Prozent als Assistentin und zu 30 Prozent auf einer Third-Space-Position angestellt sein.

Solche Doppelrollen kommen nicht selten vor, wie die Leitfadeninterviews gezeigt haben: «Bei uns sind viele Third-Space-Personen in solchen Doppelrollen tätig [Interview 6].» Dies trifft vor allem auf der Ebene der Professur oder bei kleineren Instituten zu; bei grossen Einheiten kommen Doppelrollen indessen weniger häufig vor.

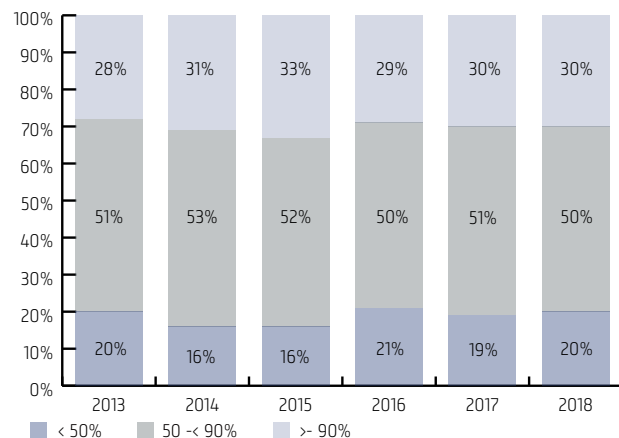
Abbildung 7: Beschäftigungsgrad der Personen, die mindestens teilweise Third-Space-Aufgaben wahrnehmen, Geisteswissenschaften 2013–2018, Anteil Personen



Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Auch in den Sozialwissenschaften hat die Hälfte der insgesamt 765 Personen, die mindestens mit einem Teilpensum zum Third Space zählen, eine Anstellung zwischen 50 Prozent und unter 90 Prozent. Knapp ein Drittel arbeitet in einem Vollzeitpensum (≥ 90 Prozent) und ein Fünftel hat eine Teilzeitstelle unter 50 Prozent. Während sich bei den Geisteswissenschaften seit 2013 ein leichter Trend hin zu mehr Beschäftigten mit geringeren Anstellungsprozenten zeigt, kann in den Sozialwissenschaften ein gegenläufiger Trend beobachtet werden. Bezogen auf alle Personalkategorien hat sich der Anteil der Beschäftigten mit einem Vollzeitpensum in den letzten fünf Jahren leicht erhöht. So auch bei den Beschäftigten im Third Space, wo dieser Anteil um 1,6 Prozentpunkte gestiegen und gleichzeitig der Anteil der Teilzeitbeschäftigten leicht gesunken ist (Abb. 8).

Abbildung 8: Beschäftigungsgrad der Personen, die mindestens teilweise Third-Space-Aufgaben wahrnehmen, Sozialwissenschaften 2013–2018, Anteil Personen

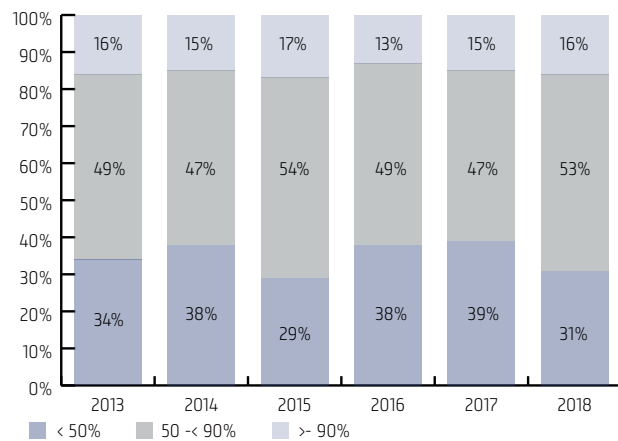


Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

²⁵ Bei den Darstellungen auf Personenebene ist ausserdem zu beachten, dass nur jene Personen in die Auswertung aufgenommen wurden, die am Stichtag 31.12. eines Kalenderjahres noch angestellt waren.

In den beiden Fachbereichen, die für die Fachhochschulen untersucht wurden, liegt die Zahl der Beschäftigten mit Aufgaben im Third Space deutlich tiefer. In den Fächern Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste sind insgesamt 389 Personen (2018) mindestens teilweise auf einer Third-Space-Position angestellt. Gut die Hälfte von ihnen hat eine Anstellung zwischen 50 Prozent und unter 90 Prozent (Abb. 9), knapp ein Drittel ist zu weniger als 50 Prozent angestellt, und nur 16 Prozent dieser Personen haben eine Vollzeitangstellung (≥ 90 Prozent). Diese Verteilung entspricht in etwa jener bei den Geisteswissenschaften der universitären Hochschulen.

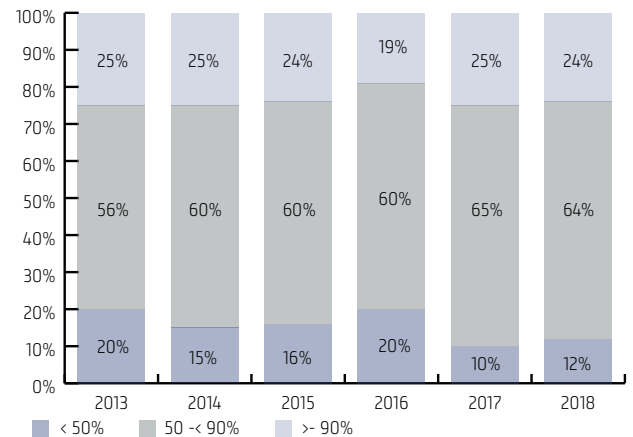
Abbildung 9: Beschäftigungsgrad der Personen, die mindestens teilweise Third-Space-Aufgaben wahrnehmen, Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste 2013–2018, Anteil Personen



Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

In den Fachbereichen Soziale Arbeit/Angewandte Psychologie waren 2018 insgesamt 482 Personen mindestens teilweise im Third Space tätig. Knapp zwei Drittel dieser Personen arbeiten zwischen 50 Prozent und unter 90 Prozent. Dies bedeutet jedoch nicht zwingend, dass diese Personen das gesamte Arbeitspensum für Aufgaben, die zum Third Space zählen, verwenden. Ein Viertel arbeitet Vollzeit (≥ 90 Prozent) und gut jede zehnte Person (12 Prozent) hat eine Teilzeitanstellung von 50 Prozent (Abb. 10). Anders als bei den Universitäten zeigt sich bei der Fachhochschule ein Trend zur Teilzeitbeschäftigung im mittleren Pensumbereich (50 Prozent bis ≤ 90 Prozent). Zugleich gehen die Anteile der Personen mit tiefen Stellenprozenten deutlich und jene der Personen mit Vollzeitbeschäftigung leicht zurück.

Abbildung 10: Beschäftigungsgrad der Personen, die mindestens teilweise Third-Space-Aufgaben wahrnehmen, Soziale Arbeit/Angewandte Psychologie 2013–2018, Anteil Personen

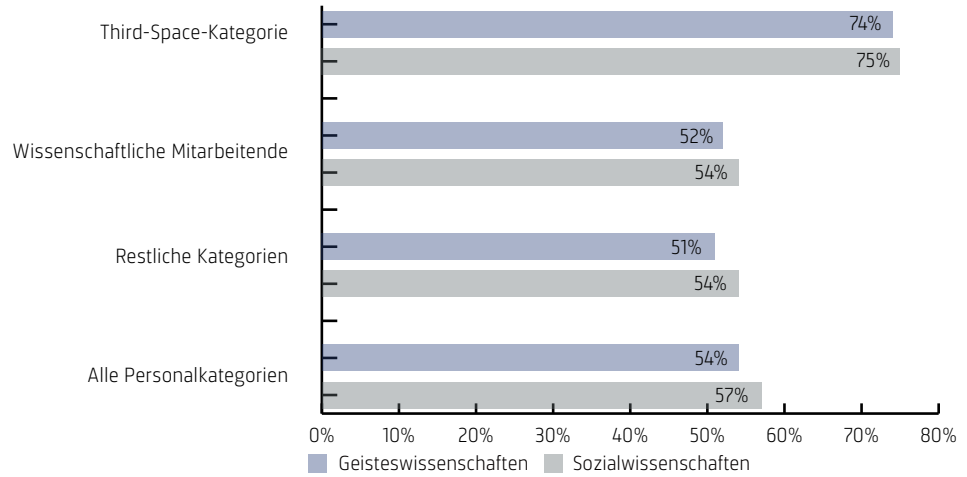


Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

4.3 Merkmale der Beschäftigten

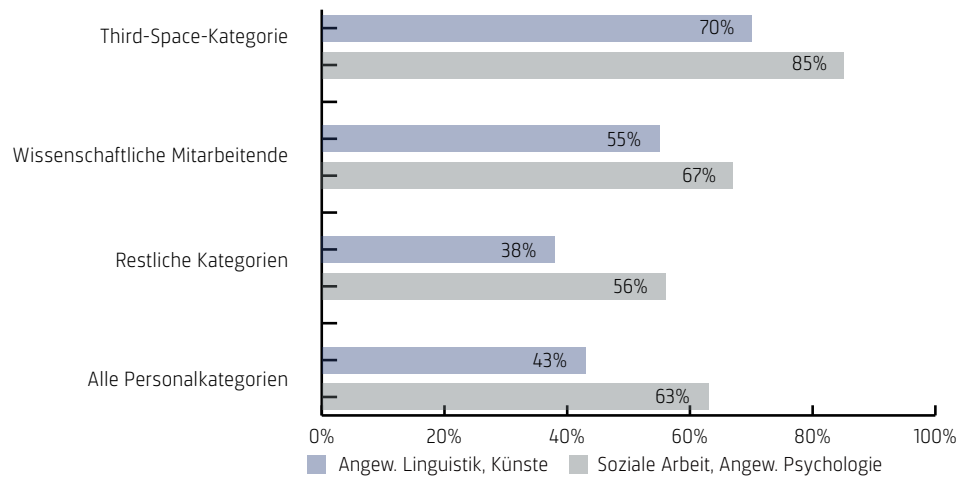
Der Frauenanteil ist im Third Space überdurchschnittlich hoch: Jeweils drei Viertel der VZÄ werden von Frauen besetzt. Bezogen auf alle Personalkategorien liegt der Frauenanteil in den Geisteswissenschaften bei 54 Prozent und in den Sozialwissenschaften bei 57 Prozent (Abb. 11). Auch in den untersuchten Fachbereichen der Fachhochschulen liegt der Frauenanteil im Third Space jeweils deutlich über dem Durchschnitt. In den Fächern Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste sind 70 Prozent der VZÄ, die der Kategorie Third Space zugeordnet wurden, von Frauen besetzt. In der Sozialen Arbeit/Angewandten Psychologie sind es gar 85 Prozent (Abb. 12). Der Anteil der Frauen im Third Space ist somit 27 beziehungsweise 22 Prozentpunkte höher als der Frauenanteil beim gesamten Personal der Hochschule.

Abbildung 11: Frauenanteil in Bezug auf VZÄ nach Personalkategorie, Geistes- und Sozialwissenschaften 2018



Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Abbildung 12: Frauenanteil in Bezug auf VZÄ nach Personalkategorie, Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste und Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie 2018



Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Auch in den geführten Leitfadeninterviews war die ungleiche Verteilung der beiden Geschlechter auf Third-Space-Positionen – insbesondere auch im Zusammenhang mit einem alternativen Karriereweg – ein Thema. «Es gibt relativ viele Frauen auf diesen Positionen [Interview 6].» Die Befragten sehen die Gründe darin, dass auf diesen Positionen eine Reduktion des Arbeitspensums und eine flexible Arbeitsgestaltung eher möglich seien als bei rein wissenschaftlichen Profilen, wobei die Arbeitszeiten geregelter seien. Darüber hinaus wird auf diesen Positionen auch eine geringere Mobilität in Bezug auf die Teilnahme an internationalen Konferenzen oder Auslandssemester verlangt. Für Frauen würden solche Aspekte eine wichtigere Rolle spielen als für Männer, insbesondere wenn es um die Gründung einer eigenen Familie gehe oder eine Familie bereits da sei. «Die Rollenerwartung an Frauen ist immer noch stark: dass sie sich um Nachwuchs, Angehörige kümmern. Entsprechend arbeiten sie oft in tieferen Prozentsätzen. Ist mit ein Grund, warum viele Frauen in den Third-Space-Bereich drängen [Interview 11].»

Qualifikationen der Beschäftigten im Third Space

In den Leitfadeninterviews wurden mit den Befragten auch die Fragen erörtert, welche Qualifikationsprofile die Beschäftigten haben, welche Qualifikationen von Vorteil sind und inwiefern für die Aufgaben im Third Space ein Fachwissen der wissenschaftlichen Disziplin notwendig ist.

Die Personen, die im Third Space beschäftigt sind, haben in der Regel ein Doktorat oder eine Postdoc-Phase absolviert. Bei den Fachhochschulen sind es eher Personen mit einem Master und einer Zusatzausbildung (zum Beispiel in Wissenschaftsmanagement). Die befragten Professorinnen und Professoren waren sich jedoch einig, dass ein Doktorat von Vorteil ist, weil eine Person auf diesen Positionen die akademische Welt kennen und Forschungszusammenhänge verstehen sollte. Aber auch für die Übernahme von konzeptionellen Aufgaben und Weiterentwicklungen (zum Beispiel von Studienprogrammen oder Forschungseinheiten) wird ein Doktorat als sinnvolle Voraussetzung erachtet. Allgemein wurde in den Interviews betont, dass die Personen auf den Third-Space-Positionen über viel Wissen in ihren Fachgebieten verfügten und ein sehr hohes «Standing» hätten. «Wenn ich an unsere Third-Space-Personen denke, haben diese auch ohne eigenständige Personalkategorie ein extrem hohes Standing [Interview 11].»

In welchem Umfang die Beschäftigten im Third Space über Fachwissen der jeweiligen wissenschaftlichen Diszi-

plin und des Fachbereichs verfügen sollten, hängt davon ab, für welche Aufgaben sie zuständig sind oder welche Funktion sie innehaben. Dabei scheint Fachwissen vor allem in Bezug auf drei Aspekte wesentlich:

1. Methodenkenntnisse der Disziplin oder des Fachbereichs
2. Inhaltliches Fachwissen
3. Kenntnisse der Kultur der Disziplin oder des Fachbereichs

Methodisches und inhaltliches Fachwissen sind insbesondere auf forschungs- und lehrnahen Positionen zentral, da die Aufgaben- und Tätigkeitszuständigkeiten auf solchen Positionen eine gewisse Affinität zur Wissenschaft sowie Kenntnisse der eingesetzten Methoden voraussetzen. «Quelqu'un qui sait comment faire la recherche, les méthodes utilisées dans le domaine en question [Interview 1].» Je umfassender eine Person die Methoden- und Fachkenntnisse der Disziplin oder des Fachbereichs verinnerlicht hat, desto einfacher gelingt die Entwicklung von massgeschneiderten Lösungen: sei dies bei digitalen Infrastrukturen, der Koordination von Studienprogrammen oder Forschungsanträgen. Zusätzlich hilft auch die Sozialisation in der entsprechenden Disziplin oder im Fachbereich, um «die Sprache der Disziplin zu sprechen [Interview 10]» oder um zu verstehen, «wie die Disziplin, die Personen ticken [Interview 6]». Fachwissen der wissenschaftlichen Disziplin ist zudem eine wesentliche Voraussetzung, um vom wissenschaftlichen Umfeld die notwendige Akzeptanz zu erhalten.

Als weitere Kompetenz sollten Beschäftigte im Third Space auch über System- und Prozesswissen verfügen. «Wissen über bestimmte Hochschulstrukturen: Wie funktioniert die Governance, wie stelle ich Anträge, welche Prozesse laufen wie, müssen eingehalten werden, wer hat welche Entscheidungskompetenz [Interview 6].» Viele Aufgaben im Third Space werden im Team oder gemeinsam mit anderen Personen erbracht. Dabei ist es wichtig, dass man sich gerne mit Leuten austauscht und zusammenarbeitet. Eine wesentliche Voraussetzung sind daher ausgeprägte Vermittlungs- und Sozialkompetenzen: «Kommunikations- und Sozialkompetenz – ohne das geht es nicht [Interview 12].»

Je nach Funktion und Aufgabe – insbesondere im Verwaltungs- oder Führungsbereich – sind auch fachfremde Abschlüsse gefragt. Personen mit einem Studium in Recht werden beispielsweise gebraucht, wenn es um Datenschutzfragen, die Entwicklung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder um andere Rechtsfragen geht. Wirtschaftswissenschaften sind bei Finanz- und

Controllingaufgaben von Vorteil. Aus den Erkenntnissen der Interviews lässt sich schlussfolgern: Je weiter die Third-Space-Positionen von der Forschung und Lehre entfernt sind, desto weniger ist Fachwissen in einer bestimmten wissenschaftlichen Disziplin gefragt.

Weiterbildungsbedarf

Die Beschäftigten im Third Space können neben einem akademischen Abschluss häufig zusätzliche in Weiterbildungen erworbene Kompetenzen in spezifischen Fachgebieten vorweisen. Dies wird von ihnen in der Regel auch erwartet. Dabei kann es sich um Kompetenzen im Bereich der Informatik, der Archivierung, des Projektmanagements oder der Finanzen handeln. Die befragten Professorinnen und Professoren waren allerdings geteilter Meinung, ob das akademisch geschulte Personal im Third Space zusätzliche Weiterbildungen benötigt. Insbesondere die Befragten der französischsprachigen Hochschulen waren der Meinung, dass spezifische Weiterbildungen nicht zwingend notwendig seien. Begründet wurde dies damit, dass bereits während des Doktorats die Möglichkeit bestehe, sich Kompetenzen im Projektmanagement, redaktionelle oder organisatorische Kompetenzen anzueignen.

Die Mehrheit der Befragten sieht jedoch den Mehrwert des Third Space gerade darin, dass die Beschäftigten in diesem Bereich häufig sehr spezifisches und sehr gefragtes Wissen mitbringen – und auch mitbringen sollten. Spezifisches Wissen zu Querschnittsthemen (Qualitätsmanagement, Informationstechnologie, Finanzen) oder Verwaltungs- und Führungskompetenzen (Leadership, Management) würde dem akademischen Personal nämlich fehlen. Die Beschäftigten im Third Space würden häufig genau diese Lücken füllen, und zwar weil sie über die passenden Zusatzausbildungen verfügten oder entsprechende Praxiserfahrung hätten. «Früher sind einfach Postdocs in solche Positionen gekommen, die haben das irgendwie gemacht, ohne zusätzliches Angebot an Weiterbildungen, auch das Bewusstsein, dass es solche Weiterbildungen braucht, war wenig da. Jetzt haben wir schon das Level erreicht: Jemand in diesem Bereich muss Weiterbildung, Erfahrung mitbringen, dass er/sie alleine aus der Akademie kommt, reicht nicht mehr [Interview 6].»

Wenn es künftig spezifische Ausbildungen für die bereits hoch qualifizierten Personen im Third Space benötigt, dann sollten es Module zu konkreten Themen (Leadership, Management, Finanzen, Informatik, Fördersysteme) sein. Dadurch können sich die Personen entsprechend ihrem Aufgabenbereich und ihren Bedürfnissen die not-

wendigen Kompetenzen gezielt aneignen. «Zusatzausbildung: Richtung Baukastensystem, sodass man sich jene Elemente aneignen kann, die man benötigt [Interview 12].» Personen, die im Third Space Führungs- oder Koordinationsaufgaben übernehmen wollen, sollten bevorzugt einen Master in Business Administration oder in Wissenschaftsmanagement absolvieren. «In Deutschland und Österreich haben sich die Studiengänge Wissenschaftsmanagement bereits etabliert [Interview 11].»

4.4 Positionierung und Akzeptanz im wissenschaftlichen Umfeld

Derzeit gibt es im Hochschulsystem keine offizielle Personalkategorie, die dem Third Space entspricht. Der Begriff legt nahe, dass es sich um einen Zwischenraum zwischen akademischem und administrativem Personal handelt. Die Personen in diesem Zwischenbereich machen keine Lehre, sind also keine Dozenten, sie machen keine Forschung, sind also keine Wissenschaftlerinnen – und auch in die im Hochschulsystem etablierte Kategorie des administrativ-technischen Personals gehören Personen mit Third-Space-Funktionen eigentlich nicht.

Dadurch entsteht eine Inkonsistenz bei der Einordnung: Einige werden als wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt, andere beim administrativ-technischen Personal. Darüber hinaus ist es vor allem auf Ebene der Professuren der wissenschaftliche Nachwuchs, der neben dem Doktorat oder während der Postdoc-Phase in einem Teilzeitpensum für Third-Space-Aufgaben zuständig ist. Dies führt dazu, dass die Positionen im Third Space zwar im näheren Umfeld sichtbar sind, eine Valorisierung auf höherer Ebene in der Regel jedoch fehlt. Die schlechte Sichtbarkeit der Beschäftigten im Third Space zeigt sich auch daran, dass diese Personalkategorie häufig weder auf der Website der Hochschulen abgebildet ist noch im Organigramm erscheint. Begründet wurde dies in den Interviews damit, dass die Sichtbarkeit oftmals an den Themen hänge und administrative Themen für Aussenstehende nicht so interessant seien.

In Bezug auf die Akzeptanz der Beschäftigten und Aufgaben im Third Space im wissenschaftlichen Umfeld waren die Befragten geteilter Meinung: Die einen vertreten die Ansicht, dass diese Positionen von den Professuren nicht als ebenbürtig angesehen werden: «Hinsichtlich Akzeptanz sind diese Third-Space-Positionen weder Fisch noch Fleisch [Interview 5].» Dies liege vor allem daran, dass die Personen im Third Space Dienstleistungen erbrächten, die nicht auf den ersten Blick widerspiegeln, welche Anforderungen dafür benötigt würden. Solche «Dienstleistungsarbeiten» werden von den Forschern und Wis-

senschaftlerinnen teilweise auch infrage gestellt, weil diese Stellen häufig über den Overhead finanziert werden. «Das ist dann nicht Produktivität, sondern eine reine interne Dienstleistung [Interview 10].» Andere Befragte sind der Meinung, dass die Akzeptanz der Beschäftigten im Third Space sehr wohl sehr hoch ist. Nämlich dann, wenn diese Personen auf Schlüsselpositionen verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen, in diesen ein hohes Standing haben, umfassende Kommunikations- und Sozialkompetenzen mitbringen und teilweise Defizite des wissenschaftlichen Personals kompensieren. «Dann könnten solche Positionen attraktiv werden. Wenn das jemand ist, der das gut macht [...]. Sie wären dann Studienleiter, Departementsmanager an der Schnittstelle zu den Wissenschaftlern und halten denen den Rücken frei [Interview 9].»

4.5 Third Space: ein alternativer Karriereweg zur Professur

Die in den Leitfadenterviews befragten Professorinnen und Professoren sehen den Third Space durchaus als einen alternativen Karriereweg für akademisch geschultes Personal. Damit diese akademische Laufbahn jedoch attraktiv ist und berufliche Perspektiven eröffnet, benötigt es gewisse Rahmenbedingungen:

1. Es sollte sich um unbefristete Stellen handeln, deren Finanzierung auch langfristig garantiert ist: «C'est une vraie alternative si le poste est planifié dans le budget à long termes [Interview 1]» und die Entlohnung sollte dem Anforderungsprofil entsprechen: «Wenn sie kompetent sind, sollte sich das lohnmassig auswirken [Interview 8].»
2. Es darf sich nicht um reine Verwaltungspositionen handeln. Vielmehr sollten diese Positionen auch auf unternehmerische Aspekte der Hochschulen ausgerichtet sein und dazu beitragen, die Exzellenz in Forschung und Lehre zu stärken. Nur dadurch rechtfertigt sich das hoch qualifizierte Personal mit spezifischem Know-how. «Sie sind im ganzen Prozess der Wissensvermittlung und -generierung ein Teil davon und keine Hilfskräfte [Interview 11].»
3. Die Positionen sollten mit veritablen Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterentwicklungsperspektiven verbunden sein. Als Beispiel wurde genannt: «Eine Person hat beim SNF Karriere gemacht, war im Stab verschiedener Universitäten, hat sich permanent weiterqualifiziert. Ich vermute, sie wird 3–5 Jahre [bei uns] bleiben, dann an die ETH gehen und einen Karrieresprung machen [Interview 11].»
4. Darüber hinaus benötigen die Positionen im Third Space eine Stärkung in Bezug auf Sichtbarkeit und Wertschätzung. Zum einen dürfen sie nicht als Stellen für Personen abgestempelt werden, die eine akademische Karriere verpasst hätten. «Der Vorstellung haftet aber tatsächlich immer noch etwas an, dass es sich hier um Leute handelt, die es nicht geschafft haben [Interview 13].» Stattdessen sollte der Mehrwert des Third Space, der massgeblich zur Professionalisierung der Prozesse und Vorgänge an den Hochschulen beiträgt, hervorgehoben werden. «Il faut valoriser ces postes de Third Space. [...] comme des chefs d'administration, de planning... comme dans une entreprise où il y a des gens responsables de l'organisation opérationnelle et du bon fonctionnement [Interview 1].» Zum anderen wird eine offizielle Personalkategorie benötigt, die den Aufgaben und Funktionen im Third Space gerecht wird, damit es nicht zu inkonsistenten und hybriden Einordnungen in bestehende Personalkategorien kommt (zum Beispiel wissenschaftliche Mitarbeitende, administrativ-technisches Personal).
5. Ein weiterer Punkt ist die organisatorische Verortung der Positionen im Third Space. In den Interviews hat sich gezeigt, dass solche Positionen vor allem dann – sowohl für die Personen als auch für die Professuren – als attraktiv gelten, wenn sie möglichst forschungs- und lehrnah angesiedelt sind. Gemeint sind damit die Instituts- oder Departementsebenen oder eine Einheit, die mehreren Professuren zur Verfügung steht und genügend gross ist, um bestimmte Fragestellungen gemeinsam zu bearbeiten.
6. Des Weiteren benötigt es eine stärkere Vernetzung der Personen auf solchen Positionen. Dafür wurde der Aufbau von Fachgesellschaften und hochschulübergreifenden Netzwerken vorgeschlagen, die ihnen die Möglichkeit bieten, die Profile des Third Space zu schärfen und aus der Vereinigung heraus auch den Weiterbildungsbedarf zu definieren. «Wir haben ja bei Swissuniversities verschiedene Plattformen für die Lehre, Forschung et cetera, aber nicht für diese Personen auf solchen Positionen. Sie könnten auch profitieren, wenn sie sich über bestimmte Herausforderungen einfach mal austauschen könnten. Es ist immer gut, mit Peers zu sprechen [Interview 6].»

5. Schlussfolgerungen

Steigender Bedarf an neuen Profilen im Wissenschaftssystem

Der Third Space ist im Schweizer Hochschulsystem bereits eine Realität. Die Beschäftigten in diesem Bereich haben sich zu einer bedeutenden Berufsgruppe entwickelt, die in den letzten Jahren eine zunehmende Professionalisierung durchlebt hat. Dies zeigen sowohl die Befunde der Leitfadeninterviews als auch die Auswertungen der Hochschulpersonalstatistik des BFS. Knapp jede fünfte Stelle gemessen in Vollzeitäquivalenten (18 Prozent) zählt an den Schweizer Hochschulen zum Bereich des Third Space. In den Geistes- und Sozialwissenschaften ist es – ohne wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – gut ein Zehntel der Vollzeitäquivalente (11 Prozent beziehungsweise 13 Prozent).

Der grösste Teil dieser Third-Space-Positionen erbringt Leistungen und Aufgaben, die zur Forschung und Lehre zählen. Die Positionen gelten also mehrheitlich als forschungs- oder lehrnah. Im Vergleich zu den universitären Hochschulen sind die zum Third Space zählenden Vollzeitäquivalente bei den Fachhochschulen etwas häufiger im Dienstleistungs- und administrativen Bereich oder bei den Zentralen Diensten verortet, was unter anderem mit der unterschiedlichen Organisationsstruktur der beiden Hochschultypen zusammenhängt. Aufgaben und Zuständigkeiten der Beschäftigten im Third Space können im Wesentlichen vier Bereichen zugeteilt werden:

1. Forschungsnahe Unterstützung: Koordination von Forschungsschwerpunkten, Akquise von Forschungsgeldern und Drittmitteln, forschungsnahe IT-Unterstützung
2. Lehrnahe Unterstützung: Koordination, Planung und Verwaltung von Studienprogrammen, Entwicklung von Weiterbildungs- und Studiengängen
3. Governance und Management: Geschäftsführung, strategische und operative Entwicklung von Organisationseinheiten
4. Dienstleistungen und Querschnittsaufgaben: Institutionelle Akkreditierung, Qualitätsmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkpflge

Dass ein Bedarf an hoch qualifizierten Personen auf solchen Positionen besteht, ist unbestritten. Gemäss den Einschätzungen der befragten Professorinnen und Professoren wird dieser Bedarf künftig noch steigen. Dafür

sprechen Entwicklungen wie die zunehmende Digitalisierung, die neue Aufgabenbereiche, neue Mitarbeiterprofile und neue Verantwortlichkeiten schafft, die steigende Bedeutung einer kollaborativen Forschung mit hohem Koordinations- und Managementbedarf oder die wachsende Komplexität bei der Beschaffung von Forschungsgeldern und eine durch zunehmenden Wettbewerb geprägte Ressourcenallokation. Gefragt sind dabei neben Kompetenzen in Organisation, Koordination, Management oder Vermittlung auch spezifisches System- und Prozesswissen, Vertrautheit mit den Kernfunktionen der Hochschulen oder bei digitalisierungsbezogenen Aufgaben anwendungs- und fachbezogenes IT-Know-how.

Allerdings wird dieser Bedarf von Vertreterinnen und Vertretern der Geistes- und Sozialwissenschaften auf Instituts- und Departementebene höher eingestuft als auf Ebene der Professur. Die stärksten Argumente, die gegen eine Lokalisierung bei den Professuren sprechen, sind fehlende finanzielle Ressourcen sowie eine gewisse Gefahr, dass dort eingestellte Personen zu stark von einer Professur vereinnahmt werden könnten. Eine Zuordnung auf Institutsebene bietet im Gegensatz zu einer Verortung auf höherer Verwaltungsebene (Fakultät, Rektorat) den Vorteil der Nähe zur Disziplin, wodurch die Bedürfnisse der Forschenden und Lehrenden besser verstanden und abgedeckt werden können. Gleichzeitig können auch die Professuren das Angebot je nach Bedarf nutzen.

Ungenügende Positionierung des Third Space im Hochschulsystem

Das Konzept des Third Space legt nahe, dass es sich um einen Bereich zwischen akademischem und administrativem Personal handelt. Als eigene Kategorie gibt es den Bereich nicht. Aktuell besteht somit die Frage, wie die Beschäftigten im Third Space organisatorisch zu verorten sind. Entgegen der aktuellen Veränderungen im Hochschulsystem und der Entstehung neuer Aufgaben- und Tätigkeitsfelder sind die Beschäftigten im Third Space trotz einer zunehmenden Professionalisierung und Einflussnahme zumeist den formalen Kategorien des administrativ-technischen Personals oder der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zugeordnet.

Das wiederum schafft Probleme bei den zu verwendenden Terminologien und führt zu Inkonsistenzen bei der Zuordnung. Je nach Aufgabe und Verantwortung und der daraus resultierenden Lohnklasse werden die Personen der einen oder anderen Kategorie zugeordnet. Darüber

hinaus ist es auf Ebene der Professur vor allem der wissenschaftliche Nachwuchs, der neben dem Doktorat oder während der Postdoc-Phase in einem Teilzeitpensum und auf befristeten Stellen für Third-Space-Aufgaben zuständig ist. Diffuse Begrifflichkeiten schmälern zudem die Profil- und Identitätsbildung einer eigenständigen Personalgruppe. Dies führt wiederum dazu, dass die Positionen im Third Space zwar im näheren Umfeld sichtbar sind, Wertschätzung und materielle Anreize auf höherer Ebene in der Regel jedoch fehlen.

Dabei gilt: Je näher die Positionen an der Professur sind, desto mehr fachspezifische Kompetenzen sind zwar gefragt, desto unklarer sind aber auch die Profile und Funktionen. So bleibt der Begriff des Third Space unscharf, und die Terminologie stößt beim wissenschaftlichen Personal teilweise auf Unverständnis oder wird als ein weiterer unnötiger Anglizismus wahrgenommen.

Ist der Third Space eine alternative Karriereoption?

Ob der Third Space eine veritable Karriereoption ohne den riskanten Beigeschmack einer gescheiterten Karriere in der Wissenschaft darstellt, hängt von der Anerkennung und der Attraktivität dieser Positionen im Hochschulsystem ab. Es droht die Gefahr, dass dieser «dritte Weg» zum Rückzugsgebiet für Frauen wird, weil das traditionell männlich geprägte wissenschaftliche Selbstverständnis der bedingungslosen Hingabe an die Arbeit²⁶ nicht mit der Familienplanung zu vereinbaren ist.

Damit der Third Space den hoch qualifizierten Personen eine alternative Karriereoption in Wissenschaften und Hochschulmanagement bietet, sollten die Stellen anerkannte Aufstiegs- und Weiterentwicklungsperspektiven ermöglichen. Zudem sollten sie systematische Möglichkeiten zum Aufbau von hochschulübergreifenden Netzwerken bereitstellen, die in Verbindung mit dem hohen professionellen Standing dieser Berufsgruppe den Aufbau einer positiven internen Reputation unterstützen und die eigene berufliche Identität verfestigen.²⁷

Darüber hinaus darf es sich bei den Stellen nicht nur um rein administrative Aufgaben handeln; die Aufgaben sollten vielmehr sinnstiftend sein und es ermöglichen, eigene Arbeitsergebnisse hervorzubringen. Die potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten solcher Anstellungen sind hoch qualifizierte Personen mit einer hohen Affinität

zur Wissenschaft.²⁸ Je näher die Stelle beim Institut oder bei einer Professur angesiedelt ist, desto forschungs- oder lehrnaher ist sie und desto attraktiver sind die Stellen sowohl für den Nachwuchs im Third Space als auch für die Professuren; denn auf dieser Ebene sind sowohl das Fachwissen der wissenschaftlichen Disziplin als auch zusätzliche Kompetenzen gefragt.

Damit der Third Space eine tatsächliche Karriereoption mit der Aussicht auf berufliche Weiterentwicklung darstellt, sollten die Stellen ab einer bestimmten Hierarchiestufe (mittleres Kader) unbefristet sein, ein ausreichendes Arbeitspensum umfassen und entsprechend den Qualifikationsanforderungen und Verantwortlichkeiten entlohnt werden. Da Doppelpositionen – eine Person doktoriert und übernimmt gleichzeitig Aufgaben des Wissenschaftsmanagements – auf der unteren Hierarchiestufe relativ häufig vorkommen, sollten sich sowohl die Personen als auch die Institutsleitungen und die Professuren ab einem gewissen Punkt (zum Beispiel nach dem Doktorat oder nach der Postdoc-Phase) entscheiden, welcher Karriereweg verfolgt wird: der klassisch akademische Weg mit dem Ziel einer Professur oder ein Weg im Third Space mit dem Ziel oberes Kader.

Ohne Zusatzausbildung kein Weiterkommen

Die Erwartungen an Professionalität im Third Space sind in den letzten Jahren gestiegen. Auch wenn für viele Stellen ein Doktorat wichtig ist, reicht ein akademischer Abschluss alleine nicht mehr. Vielmehr werden Wissen und Kenntnisse in spezifischen Bereichen und manageriale Zusatzkompetenzen erwartet. In welchem Umfang zusätzliche Ausbildungen erforderlich sind, hängt jedoch auch von den spezifischen Aufgaben, Funktionen und Verantwortlichkeiten ab, mit denen die Person auf einer solchen Position betraut wird. Je mehr Führungsaufgaben einer Stelle zugewiesen werden, desto wichtiger ist es, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine entsprechende Zusatzausbildung absolviert.

Damit der Third Space nach dem Doktorat thematisch und funktionsbezogen unterschiedliche Karrierestränge eröffnen kann, sollten auch die Aus- und Weiterbildungen auf die möglichen Wege abgestimmt sein. Ein modularer Aufbau im Sinne eines Baukastensystems würde es den Personen erlauben, sich jenes zusätzliche Wissen anzueignen, das sie für ihre jeweils spezifischen Aufgaben benötigen oder das im Hinblick auf den nächsten Karriereschritt vorausgesetzt wird.

26 Strohschneider (2010).

27 Krohn (2010).

28 Salden (2013).

Literatur und Dokumente

Friebertshäuser, Barbara, Antje Langer und Annedore Prengel (2013): Handbuch **Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft**, Weinheim, Basel.

Gautschi, Patricia (2013): **Professionalisierung an Schweizer Hochschulen? Bestandsaufnahme und Perspektive**, in: Gautschi, Patricia und Andreas Fischer (Hg.): Arbeitsplatz Hochschule im Wandel (Zoom 3), Bern, S. 21–33.

Hildebrand, Thomas (2018): **Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung**. Situation, Modelle, Massnahmen und Empfehlungen zu einer wirksameren Nachwuchsförderung im Wissenschaftssystem der Schweiz. Bericht im Auftrag der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (Swiss Academies Reports 13,1), Bern.

Krohn, Michael (2010): **Third Space – dritte Chance für den akademischen Nachwuchs?**, in: Zeitschrift für Hochschulentwicklung 5,4, S. 63–69.

Salden Peter (2013): **Der Third Space als Handlungsfeld in Hochschulen: Konzept und Perspektive**, in: Barnat, Miriam et al. (Hg.): Junge Hochschul- und Mediendidaktik. Forschung und Praxis im Dialog, Hamburg, S. 27–36.

Schneijderberg, Christian, Natalia Schneider und Ulrich Teichler (2014): **Die Berufssituation von Hochschulprofessionellen**. Aufgaben, Tätigkeiten, Kompetenzen, Rollen und berufliche Identität, Kassel.

Schneijderberg, Christian et al. (2013): **Ausgangslage und Zielsetzung der Untersuchung der Neuen Hochschulprofessionen**, in: Schneijderberg, Christian et al. (Hg.): Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt.

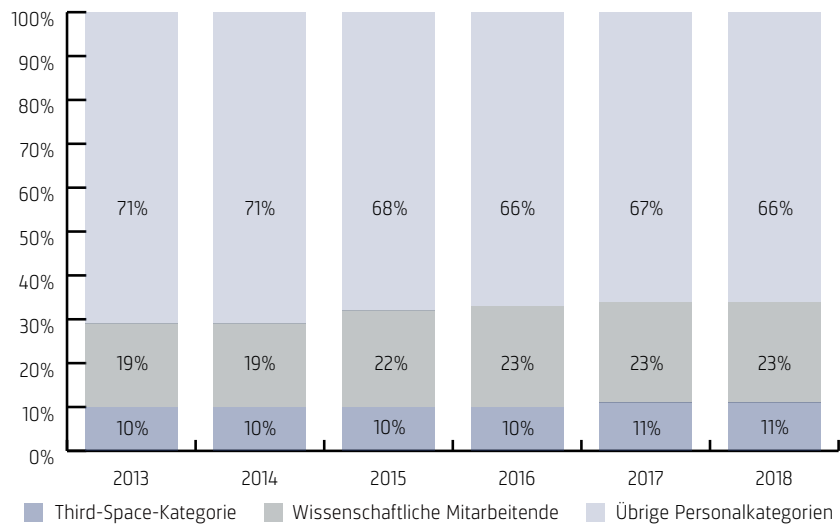
Strohschneider, Peter (2010): **Zeitgemässere Formen von Wissenschaft als Beruf etablieren**, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen, Bonn, S. 8.

Whitchurch, Celia (2008): **Shifting Identities and Blurring Boundaries: the Emergence of Third Space Professionals in UK Higher Education**, in: Higher Education Quarterly 62,4, S. 377–396.

Zellweger Moser, Franziska und Gudrun Bachmann (2010): Editorial: **Zwischen Administration und Akademie – Neue Rollen in der Hochschullehre**, in: Zeitschrift für Hochschulentwicklung 5,4, S. 1–8.

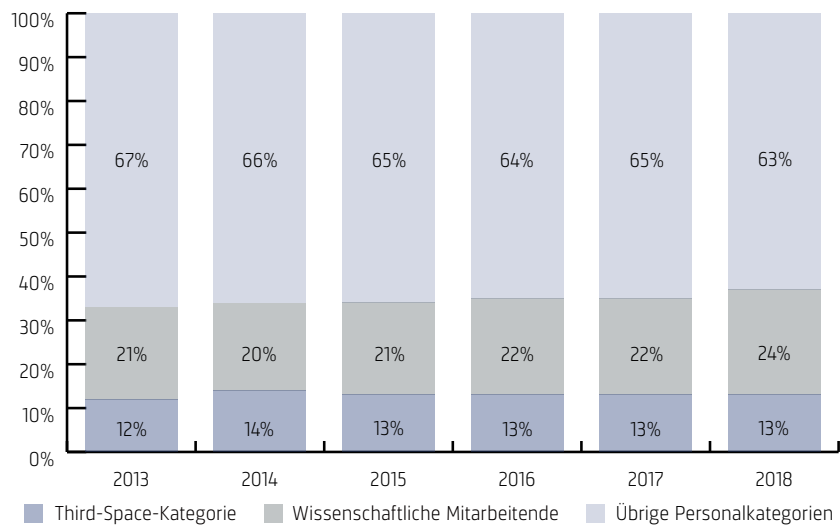
Anhang: Abbildungen und Tabellen

Abbildung A1: Entwicklung der Anteile VZÄ nach Personalkategorie, Geisteswissenschaften 2013–2018



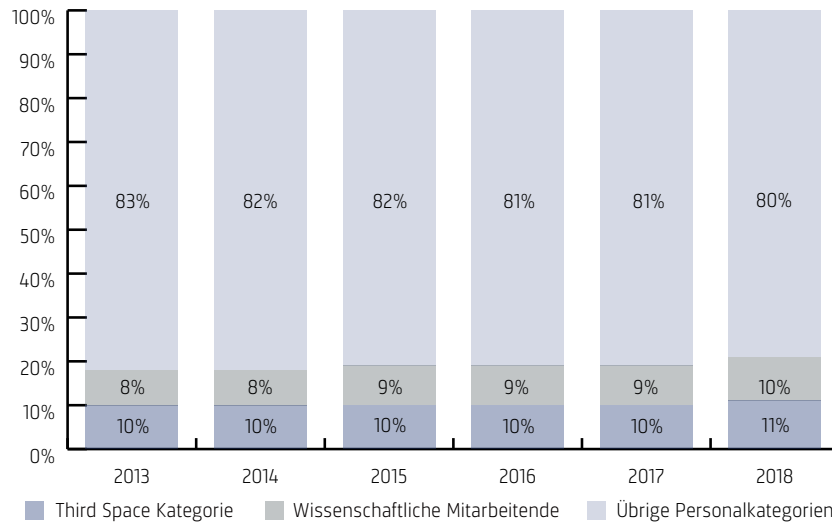
Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Abbildung A2: Entwicklung der Anteile VZÄ nach Personalkategorie, Sozialwissenschaften 2013–2018



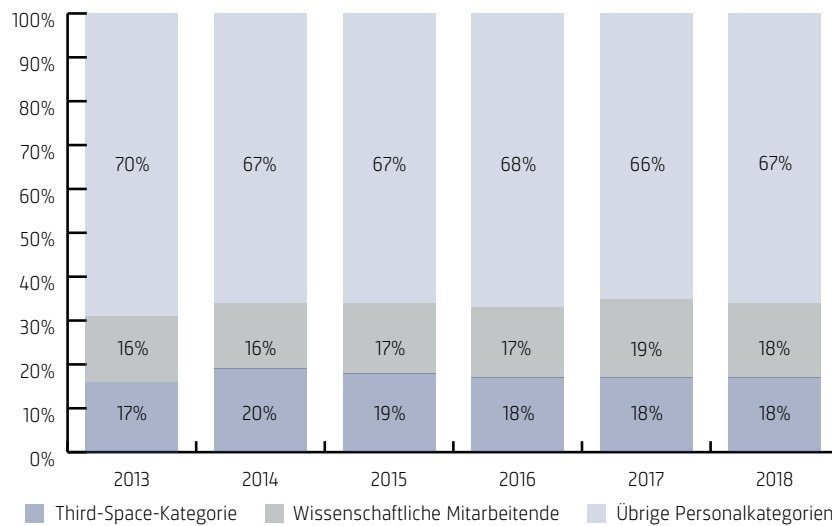
Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Abbildung A3: Entwicklung der Anteile VZÄ nach Personalkategorie, Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste 2013–2018



Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Abbildung A4: Entwicklung der Anteile VZÄ nach Personalkategorie, Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie 2013–2018



Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Tabelle A1: Finanzquelle der Stellen im Third Space, Geistes- und Sozialwissenschaften 2013–2018

Geisteswissenschaften		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Third-Space-Kategorie	Drittmittel	8.2%	9.1%	12.3%	12.9%	13.4%	14.4%
	Hochschulrechnung	90.2%	89.3%	84.5%	84.1%	83.7%	82.5%
	SNF	1.6%	1.6%	3.3%	3.1%	2.9%	3.1%
Alle Personlkategorien	Drittmittel	8.4%	7.4%	8.0%	7.8%	7.9%	8.2%
	Hochschulrechnung	73.5%	72.7%	71.5%	71.1%	71.5%	72.1%
	SNF	18.2%	19.8%	20.5%	21.2%	20.6%	19.7%
Sozialwissenschaften		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Third-Space-Kategorie	Drittmittel	10.0%	16.1%	14.6%	13.7%	12.0%	12.4%
	Hochschulrechnung	88.6%	82.0%	82.0%	82.8%	84.9%	84.7%
	SNF	1.4%	2.0%	3.5%	3.5%	3.1%	3.0%
Alle Personalkategorien	Drittmittel	14.9%	14.4%	13.0%	11.9%	12.6%	12.7%
	Hochschulrechnung	70.5%	71.1%	72.0%	72.7%	71.4%	71.7%
	SNF	14.6%	14.5%	15.0%	15.4%	16.1%	15.6%

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Tabelle A2: Personalkategorien nach Leistungsbereich, Geistes- und Sozialwissenschaften 2013–2018, in VZÄ

Personalkategorie	Leistungsbereich	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ2013-18	
								absolut	%
Geisteswissenschaften									
Administratives & Unterstützungspersonal	Dienstleistung	32.2	34.3	44.3	23.6	25.4	16.3	-15.9	-49%
Third-Space-Kategorie	Forschung und Entwicklung	111.9	114.1	124.1	141.5	146.9	138.4	26.4	24%
	Lehre: Grundausbildung	130.0	136.6	137.5	148.7	149.5	152.9	22.9	18%
	Lehre: Vertiefte Ausbildung	16.1	15.8	17.4	16.8	18.5	20.9	4.8	30%
	Weiterbildung	13.8	15.0	18.8	15.2	13.9	24.7	10.9	79%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	Dienstleistung	14.1	13.3	14.4	14.8	14.0	12.2	-1.9	-14%
	Forschung und Entwicklung	337.2	360.3	427.6	482.3	477.1	481.2	144.1	43%
	Lehre: Grundausbildung	154.1	159.2	177.1	185.2	169.4	173.1	19.1	12%
	Lehre: Vertiefte Ausbildung	17.3	17.0	21.7	31.0	27.3	28.0	10.7	62%
	Weiterbildung	5.6	6.4	9.0	7.5	7.9	10.7	5.1	91%
Sozialwissenschaften									
Administratives & Unterstützungspersonal	Dienstleistung	45.5	48.7	50.2	45.4	61.1	62.5	17.0	37%
Third-Space-Kategorie	Forschung und Entwicklung	109.4	127.3	137.9	174.6	170.3	183.9	74.5	68%
	Lehre: Grundausbildung	105.4	111.9	114.7	121.9	116.5	124.1	18.7	18%
	Lehre: Vertiefte Ausbildung	42.5	45.9	50.6	50.1	51.7	58.2	15.7	37%
	Weiterbildung	58.1	88.3	78.7	43.6	45.5	49.9	-8.2	-14%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	Dienstleistung	23.4	26.2	35.2	30.3	33.5	48.6	25.3	108%
	Forschung und Entwicklung	305.2	313.1	335.0	418.3	438.9	485.3	180.1	59%
	Lehre: Grundausbildung	122.6	122.2	139.2	144.6	142.1	141.7	19.2	16%
	Lehre: Vertiefte Ausbildung	31.3	26.6	33.3	34.3	39.8	40.6	9.3	30%
	Weiterbildung	76.4	62.7	65.4	14.0	16.4	19.8	-56.5	-74%

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Tabelle A3: Personalkategorien nach Leistungsbereich, Künste, Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie 2013–2018, in VZÄ

Personalkategorie	Leistungsbereich	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ2013-18	
								absolut	%
Angewandte Linguistik, Musik, Theater & andere Künste									
Third-Space-Kategorie	Dienstleistung	7.6	6.9	5.9	7.7	7.4	6.0	-1.6	-21%
	Forschung und Entwicklung	11.1	12.0	12.4	11.2	12.2	11.2	0.1	1%
	Lehre: Grundausbildung	79.5	92.8	98.5	97.5	95.8	108.7	29.2	37%
	Übrige	20.3	17.6	16.4	18.6	19.0	21.0	0.7	3%
	Weiterbildung	1.5	3.7	3.1	4.0	2.9	3.5	2.0	138%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	Dienstleistung	0.7	2.1	1.4	3.4	2.6	1.5	0.8	118%
	Forschung und Entwicklung	54.9	57.5	61.9	65.4	66.9	76.3	21.4	39%
	Lehre: Grundausbildung	33.0	38.8	43.4	43.3	47.1	51.7	18.7	57%
	Übrige	6.0	4.0	4.7	6.3	6.7	6.8	0.8	13%
	Weiterbildung	0.6	0.7	2.1	2.8	2.7	2.4	1.8	286%
Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie									
Third-Space-Kategorie	Dienstleistung	2717	2920	3008	3016	3120	2954	2.4	9%
	Forschung und Entwicklung	22.7	24.3	25.5	22.8	24.7	25.9	3.2	14%
	Lehre: Grundausbildung	64.2	79.6	82.9	84.3	81.4	80.9	16.6	26%
	Übrige	20.2	27.3	24.5	19.8	23.1	22.8	2.6	13%
	Weiterbildung	277	374	36.9	35.1	35.5	479	20.2	73%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	Dienstleistung	13.5	14.8	16.2	16.3	17.0	16.4	2.9	22%
	Forschung und Entwicklung	72.9	78.8	87.9	89.8	103.2	108.7	35.8	49%
	Lehre: Grundausbildung	44.0	52.7	50.9	50.7	62.2	58.9	14.9	34%
	Übrige	8.9	10.7	12.4	12.4	15.0	14.8	5.9	67%
	Weiterbildung	9.7	8.6	8.1	8.0	9.8	10.6	1.0	10%

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across-concept

Anhang: Interviewleitfaden

Leitfragen				
F. 1	Gibt es an Ihrem Lehrstuhl oder Institut Personen, die auf solchen Positionen zwischen Lehre/Forschung und Verwaltung beschäftigt sind und nicht gleichzeitig auch noch in der Lehre oder Forschung tätig sind?			
F. 1.1	Falls ja, in welchem Umfang und welche inhaltlichen Aufgaben und Verantwortungen übernehmen die Personen auf diesen Stellen?			
F. 1.2	In welchem Anstellungsverhältnis sind sie (Teilzeit, befristet/unbefristet) und wie ist die Stelle finanziert (SNF, Hochschulkredit, Drittmittel)?			
F. 1.3	Falls nein, was ist der Grund dafür?			
F. 1.4	Gibt es oder könnte es künftig an Ihrem Lehrstuhl/Institut einen Bedarf an Personal auf solchen Positionen geben und welche Aufgaben würden diese Personen dann wahrnehmen?			
F. 2	Besteht aus Ihrer Sicht an Ihrem Lehrstuhl/Institut bereits heute ein Bedarf an zusätzlichem Personal auf solchen Third-Space-Positionen?			
F. 2.1	Falls ja, wofür und in welchen Bereichen?			
F. 2.2	Falls nein, weshalb nicht?			
F. 2.3	Welche Aufgaben/Leistungsbereiche könnten durch (zusätzliches) Personal auf solchen Positionen bei Ihrem Lehrstuhl/Institut optimiert werden?			
F. 3	Falls solche Stellen nicht auf Lehrstuhl-, Institutsebene, sondern auf Dekanats-, Hochschulleitungsebene angesiedelt sind: Welche Aufgaben sollen/könnten diese Personen wahrnehmen, die auch für die Lehrstühle/Institute wertvoll sind beziehungsweise die Dozierenden, Forschenden entlasten könnten?			
F. 4	Falls diese bereits erfolgt: Wie sieht die Zusammenarbeit/Arbeitsteilung zwischen den Beschäftigten auf «Third-Space-Positionen» und den Angehörigen der Hochschullehre und -forschung aus? (insbesondere in Bezug auf den Gestaltungs- und Handlungsspielraum)			
F. 5	Ist ein Fachwissen der wissenschaftlichen Disziplin, des Fachbereichs für solche Arbeiten zentral, damit sie dem Lehrstuhl/Institut etwas bringen? Können Sie Ihre Antwort bitte begründen?			
F. 5.1	Welche Qualifikationsprofile (Master, Doktorat, Postdoc) sind von Vorteil?			
F. 5.2	Gibt es auch Doppelrollen, zum Beispiel dass eine Personen Aufgaben im Third Space wahrnimmt und gleichzeitig an der Doktorarbeit oder Habilitation arbeitet? Ist das eher von Vor- oder Nachteil, wieso?			
F. 6	Wie schätzen Sie die Akzeptanz und Attraktivität solcher Positionen im wissenschaftlichen Umfeld und an Ihrem Lehrstuhl ein?			
F. 7	Stellen, Ihrer Meinung nach, solche Profile eine alternative Karriereperspektive für akademisch qualifiziertes Personal dar? Können Sie Ihre Antwort begründen? (nach Masterstudium, Doktorat oder auf Lehrstuhlebene eher Konkurrenz zum klassischen akademischen Karriereweg?)			
F. 8	Sind die Angestellten auf solchen Positionen überhaupt sichtbar und was braucht es, damit sie dies sind? Wie könnte man ihr Profil, ihre Identität schärfen?			
F. 9	Benötigt das akademisch geschulte Personal für die Ausübung solcher Tätigkeiten eine zusätzliche Ausbildung, Weiterbildungen? Inwiefern und in welchen Themen, Kompetenzbereichen?			
F. 10	Welche Effekte, Veränderungen können Sie aufgrund der Entstehung dieser neuen Gruppe von Beschäftigten in den Kernfunktionen Lehre, Studium und Forschung feststellen? Wie wirken diese neuen «Aufgabenbereiche» auf die Kernaufgaben, -funktionen des Lehrstuhls?			
Zum Schluss möchte ich Sie noch bitten, auf einer Skala von 1 bis 3 folgende Aussagen zu bewerten. 1 = bin nicht einverstanden, 2 = bin teilweise einverstanden, 3 = bin einverstanden				
-	Solche Third-Space-Positionen sind (am Lehrstuhl/Institut) wichtig für:	1	2	3
-	Die Sicherung von Langzeitwissen (Nachhaltigkeit der Kompetenzen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-	Die Betreuung von Infrastrukturen (Datenbanken, E-Plattformen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-	Innovationen und kreative Prozesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-	Die Übernahme von administrativen Zusatzarbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-	Das technische und IT-Know-how	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-	Die Begleitung und Koordination einer kollaborativen Forschung und Lehre (Teamarbeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-	Die Entlastung einer zunehmend von der Verwaltung dominierten Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SAGW

Die Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW) koordiniert, fördert und vertritt die geistes- und sozialwissenschaftliche Forschung in der Schweiz. Ihr gehören 61 Fachgesellschaften und mehr als 20 Kommissionen an. Zudem leitet sie mehrere grosse Forschungsunternehmen. Die SAGW versteht sich als Mittlerin zwischen Forschenden, politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern, Behörden und der Öffentlichkeit. Die SAGW verfügt über ein Budget von rund 16 Millionen Franken. Sie wird von einem Vorstand mit 19 Mitgliedern aus dem universitären Umfeld geleitet. Im Generalsekretariat arbeiten 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

ASSH

L'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH) coordonne, encourage et représente la recherche en sciences humaines et sociales en Suisse. En tant qu'organisation faitière, elle regroupe 61 sociétés savantes et plus de 20 commissions scientifiques. Elle dirige également plusieurs entreprises de recherche de taille importante. L'ASSH fonctionne comme intermédiaire entre les chercheurs et chercheuses, les responsables politiques, les autorités et le grand public. Disposant d'un budget annuel de quelque 16 millions de francs, elle est dirigée par un Comité de dix-neuf membres issus du milieu universitaire. Le Secrétariat général compte quatorze collaboratrices et collaborateurs.

