

## 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 vollzeitäquivalenten<sup>1</sup> 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 Space<sup>2</sup> (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 Leitfadenterviews 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).

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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).<sup>3</sup> 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

<sup>3</sup> 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 forschungsnahen 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.