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 31 306 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 Karrieweg zur Professur .................................................................................... 47

5. Schlussfolgerungen ...................................................................................................................................................................49

Literatur und Dokumente ...................................................................................................................................................................51

Anhang: Abbildungen und Tabellen .............................................................................................................................................53

Anhang: Interviewleitfaden ..............................................................................................................................................................59
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 Karriewge nach der Hochschullehrer Karriere 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 wahrmimmt, die forschungs- oder lehrnah sind und zugleich administrative oder manageriale Aspekte beinhalten. Die nachfolgenden Bezeichnungen und Tätigkeitsinhalte können beispielhaft als designierte Third-Space-Profile genannt werden:

– 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 Drittmit telstrategie, 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) be setzt 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 and rem klären, ob in den Geistes- und Sozialwissenschaften auf Ebene der Departemente, Institute und Professoraten 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 Karrieweg zur Professur bietet. Dafür wurden zum einen die Daten der Hochschulpersonalstatistik des BFS ausgewertet und zum anderen Leitfadeninterviews 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 in gleichen Bereichen und mit ähnlichen Aufgaben ergeben (Beispiel: drei Personen teilen sich eine 100 %-Anstellung (= 1 VZÄ), dabei sind zwei Personen in einem Teilzeitpensum zu 30 %, eine 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). 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 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 größeren 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


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 Mitarbeiternde 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.


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.


Die in den Leitfadeninterviews befragten ProfessorInnen und ProfessorInnen 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.
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.
Deutungsrahmen


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.


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.


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 verneifen, 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 Hochschulseinheiten 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.

Empfehlungen der Arbeitsgruppe «Wissenschaftskultur der Geisteswissenschaften»
Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen und Durchlässigen 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.


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 Karriersonsritte 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
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 professeures 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 chaînes profes- soriales 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 interrogées 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 professo- rales**

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 décanats. 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 en 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 établies. 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 appliquées). 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
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.
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 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.

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.

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 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 clairifiées 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 Drittmit telstrategien), Veränderungen in der Hochschulsteuerung (teilautonome Strukturen) sowie ein zunehmender Wettbewerbsdruck in Form von Hochschulrankings und Studierendenzahlen bringen neue Anforderungen an das Hochschulpersonal mit sich. 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.

Abbildung 1: Karrierewege im Wissenschaftssystem

Knapp drei Viertel (72 Prozent) der vollzeitäquivalenten Stellen 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 (VZA) 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 Fachkräfte 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Professur</th>
<th>Oberer Mittelbau</th>
<th>Oberes Kader</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bereich: Forschung &amp; Lehre Vollumfängliche wissenschaftliche Fachvertretung</td>
<td>Bereich: Forschung &amp; Lehre Verantwortungsvolle wissenschaftliche Tätigkeit</td>
<td>Bereich: Management &amp; Support Verantwortung im Wissenschaftssystem</td>
</tr>
<tr>
<td>Nachwuchsprofessor Fachvertretung mit Zielvereinbarung</td>
<td>Wissenschaftl. Mitarbeiter/in Erweiterter Auftrag tw. mit Führungsverantwortung</td>
<td>Third- Space-Mitarbeiter/in Mit Führungsverantwortung</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberassistent Qualifikationsstelle mit reduziertem Support-Auftrag</td>
<td>Wissenschaftl. Mitarbeiter/in Fokussierter Auftrag Forschungsprojekt</td>
<td>Third- Space-Mitarbeiter/in Spezialwissen und Expertise</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Assistenz / Promotionsstelle / Forschungsprojekt
Anforderung: Master (Bachelor) Qualifikationsziel: Promotion

Quelle: SAGW 2018, S. 8

Legende
- Unbefristet Hauptentwicklung
- Befristet Mögliche Entwicklung

7 Vgl. Schneiderberg et al. (2014).
9 Zur Definition der Vollzeitäquivalente siehe Kapitel 3.1.
einer verantwortungsvollen Position mit wissenschaftlichem Hintergrund im Management- und Dienstleistungs bereich 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 Ziel 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?


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-Profile 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:
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. 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


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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hochschul-Typ</th>
<th>Fachbereich</th>
<th>Fach</th>
<th>Anzahl</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Universität</td>
<td>Sprach- und Literaturwissenschaften</td>
<td>Germanistik</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Lingustik</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Historische Wissenschaften und</td>
<td>Ethnologie und Volkskunde</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kulturwissenschaften</td>
<td>Geschichte</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Sozialwissenschaften</td>
<td>Psychologie</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Kommunikationswissenschaften</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Sozial- und Wirtschaftspychologie</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erziehungswissenschaften</td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Fachhochschule</td>
<td>Soziale Arbeit</td>
<td>Soziale Arbeit</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kunst und Design</td>
<td>Kunst</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td></td>
<td></td>
<td>14</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Eigene Darstellung across∙concept
2. Neue Personalprofile: Bedarf und Bedeutung

2.1 Das Konzept Third Space


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. 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 managerial Tätigkeiten beinhalten. Wie Abbildung 2 darstellt, handelt es sich beim Third Space um einen von der Wissenschaft und der Verwaltung gerahmten «Überlappungsbereich».

Wie auch aus den geführten Leitfadeninterviews 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 zugeordnet werden (vgl. Tab. 2):

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

Quelle: Schneijderberg et al. (2014)
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 forschungsnahen 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 6]». 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 Departementsebene 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 finanziale 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


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


Auf Instituts- oder Departementsbeziehen 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabelle 2: Aufgaben und Tätigkeiten im Third Space</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Forschungsnahe Unterstützung</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>– Koordination von Forschungs-</td>
</tr>
<tr>
<td>schwerpunkten</td>
</tr>
<tr>
<td>– Unterstützung bei Forschungs-</td>
</tr>
<tr>
<td>anträgen</td>
</tr>
<tr>
<td>– Aufbau von Forschungsnetz-</td>
</tr>
<tr>
<td>werten</td>
</tr>
<tr>
<td>– Redaktion wissenschaftlicher Berichterstattung</td>
</tr>
<tr>
<td>– Entwicklung von digitalen Forschungsinfrastrukturen (IT-Navigator)</td>
</tr>
<tr>
<td>– Datenmanagement: Sammlung und Analyse von empirischen Daten (Labmanager)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Eigene Darstellung across•concept
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. Auch in den für den vorliegenden Bericht geführten Interviews wurden diese beiden Organisationssebenen 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 Institutsebene 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 For schenden und der Lehre besser kannten und abdecken könnten. Eine Möglichkeit, um das Third-Space-Personal dennoch lehrstuhlnah ineinsetzen 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].»


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 Ansprüche an ein professionelles, forschungsnahes Management (finanziell und organisatorisch) bestehen bereits und werden künftig noch steigen. Dadurch ergibt sich ein wachsender Bedarf, neue Formen von Managementaufgaben zu übernehmen. Digitalisierung,
Internationalisierung oder Interdisziplinarität der Forschung führen zu einem größeren Koordinations- und Führungsbedarf. «Viel 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 Department 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.

Auf wenig Zustimmung stösst bei den Befragten die Aussage «Third-Space-Positionen sind für Innovationen und kreative Prozesse wichtig». Argumente, die dagegen sprechen, 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, [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 sein 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].»

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

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

- Innovationen und kreative Prozesse
- Die Entlastung einer zunehmend von der Verwaltung dominierten Hochschule
- Das technische und IT-Know-how
- Die Begleitung und Koordination einer kollaborativen Forschung und Lehre (Teamarbeit)
- Die Übernahme von administrativen Zusatzarbeiten
- Die Sicherung von Langzeitwissen (Nachhaltigkeit der Kompetenzen)
- Die Betreuung von Infrastrukturen (Datenbanken, E-Plattformen)

Quelle: Leitfädeninterview mit Professorinnen und Professoren 2020
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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Personalkategorie</th>
<th>Funktion</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ProfessorInnen und Dozierende mit einer Führungsverantwortung für eine organisatorische Einheit</td>
<td>Selbstständige Vertretung eines Fachgebiets in Lehre, Forschung, Weiterbildung, Dienstleistungen (extern)</td>
</tr>
<tr>
<td>Übrige Dozierende</td>
<td>Lehre (regelmässig), evtl. auch Forschung, Weiterbildung, Dienstleistungen (extern)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>Lehre (punktuell), Forschung, Weiterbildung, Dienstleistungen (extern), zum Beispiel Projektleitung oder Mitarbeit im akademischen Bereich (insbesondere Lehre und Forschung)</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistierende und Doktorierende</td>
<td>Unterstützung in Lehre, Forschung, Weiterbildung, Dienstleistungen (extern), zum Beispiel Lehrtätigkeiten in Seminaren oder praktischen Arbeiten, Mitarbeit in Forschungsprojekten, befristete Forschungsaktivitäten zur Erstellung einer Dissertation</td>
</tr>
<tr>
<td>Direktionspersonal</td>
<td>Führung der Gesamthochschule inkl. Qualitätskontrolle</td>
</tr>
<tr>
<td>Administratives Personal</td>
<td>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</td>
</tr>
<tr>
<td>Unterstützungspersonal</td>
<td>Unterstützung der Studierenden und Mitarbeitenden der Hochschulen im nicht akademischen Bereich (zum Beispiel Gesundheit, Soziales, Bibliothek)</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebspersonal</td>
<td>Betrieb und Instandhaltung der Institution, Facility-Management</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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:

**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 Leistung ergeben (Beispiel: fünf 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.

**Fachhochschulen**

Unterschieden werden folgende Leistungsarten:
- Lehre Grundausbildung
- Lehre Weiterbildung

- angewandte Forschung und Entwicklung (F+E)
- Dienstleistungen
- Übrige (Administration und Zentrale Dienste)

**Erläuterungen zur Personalkategorie Third Space**


Aus den Daten des BFS lässt sich zwar nicht eruieren, aufgrund welcher Tätigkeiten und Aufgaben das Hochschulpersonal jeweils den einzelnen Leistungsarten zugeordnet 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-
arten alle Tätigkeiten, die primär den Unterricht und die Ausbildung der immatrikulierten Studierenden betreffen oder damit zusammenhängen.


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 Zwischenbahnen 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 den Unterstützungs- und administrativen Personal mit den Leistungsbereichen Forschung und Entwicklung, Lehre und Weiterbildung zugeordnet werden.


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 Professors- oder Institutssebene 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 Koordinatorinposition 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].«


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 Leistungsbereichen 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 2018\textsuperscript{19}, in VZÄ

<table>
<thead>
<tr>
<th>Geisteswissenschaften</th>
<th>Leistungsbereich</th>
<th>Dienstleistung</th>
<th>Forschung &amp; Entwicklung</th>
<th>Lehre: Grundausbildung</th>
<th>Lehre: Vertiefte Ausbildung</th>
<th>Weiterbildung</th>
<th>Anteile Personalkategorie</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Professorinnen</td>
<td>20.9</td>
<td>221.9</td>
<td>229.8</td>
<td>94.6</td>
<td>10.0</td>
<td>19%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übrige Dozierende</td>
<td>6.7</td>
<td>73.0</td>
<td>255.7</td>
<td>25.3</td>
<td>4.4</td>
<td>12%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>12.2</td>
<td>481.2</td>
<td>173.1</td>
<td>28.0</td>
<td>10.7</td>
<td>23%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Assistierende und Doktorierende</td>
<td>19.2</td>
<td>671.8</td>
<td>256.7</td>
<td>53.7</td>
<td>10.9</td>
<td>34%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Direktionspersonal</td>
<td>0.1</td>
<td>0.4</td>
<td>0.5</td>
<td>0.2</td>
<td>0.1</td>
<td>0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Administratives Personal</td>
<td>13.1</td>
<td>112.5</td>
<td>122.5</td>
<td>16.7</td>
<td>20.0</td>
<td>9%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Unterstützungspersonal</td>
<td>3.2</td>
<td>25.9</td>
<td>30.4</td>
<td>4.2</td>
<td>4.7</td>
<td>2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>75.3</td>
<td>1586.7</td>
<td>1068.7</td>
<td>222.7</td>
<td>60.8</td>
<td>100%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sozialwissenschaften</th>
<th>Leistungsbereich</th>
<th>Dienstleistung</th>
<th>Forschung &amp; Entwicklung</th>
<th>Lehre: Grundausbildung</th>
<th>Lehre: Vertiefte Ausbildung</th>
<th>Weiterbildung</th>
<th>Anteile Personalkategorie</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Professorinnen</td>
<td>25.7</td>
<td>191.8</td>
<td>152.0</td>
<td>74.5</td>
<td>12.9</td>
<td>15%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übrige Dozierende</td>
<td>10.1</td>
<td>71.7</td>
<td>195.8</td>
<td>23.9</td>
<td>16.3</td>
<td>10%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>48.6</td>
<td>485.3</td>
<td>141.7</td>
<td>40.6</td>
<td>19.8</td>
<td>24%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Assistierende und Doktorierende</td>
<td>25.5</td>
<td>729.9</td>
<td>2479</td>
<td>518</td>
<td>213</td>
<td>35%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Direktionspersonal</td>
<td>0.4</td>
<td>2.3</td>
<td>1.4</td>
<td>1.5</td>
<td>0.5</td>
<td>0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Administratives Personal</td>
<td>55.4</td>
<td>161.9</td>
<td>105.8</td>
<td>43.8</td>
<td>45.0</td>
<td>12%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Unterstützungspersonal</td>
<td>7.0</td>
<td>22.0</td>
<td>18.3</td>
<td>14.4</td>
<td>4.9</td>
<td>2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>172.8</td>
<td>1664.9</td>
<td>863.0</td>
<td>250.4</td>
<td>120.8</td>
<td>100%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across\textsuperscript{conrt}cept

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Angewandte Linguistik, Musik, Theater &amp; andere Künste</th>
<th>Leistungsbereich</th>
<th>Dienstleistung</th>
<th>Forschung &amp; Entwicklung</th>
<th>Lehre: Grundausbildung</th>
<th>Übrige</th>
<th>Weiterbildung</th>
<th>Anteile Personalkategorie</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Professorinnen</td>
<td>1.1</td>
<td>20.9</td>
<td>90.4</td>
<td>11.1</td>
<td>3.9</td>
<td>9%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Übrige Dozierende</td>
<td>16.9</td>
<td>27.6</td>
<td>592.0</td>
<td>9.4</td>
<td>22.7</td>
<td>56%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>1.5</td>
<td>76.3</td>
<td>51.7</td>
<td>6.8</td>
<td>2.4</td>
<td>10%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Assistierende und Doktorierende</td>
<td>2.7</td>
<td>25.8</td>
<td>56.3</td>
<td>6.1</td>
<td>0.5</td>
<td>7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Direktionspersonal</td>
<td>0.2</td>
<td>0.5</td>
<td>1.4</td>
<td>14.4</td>
<td>0.2</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Administratives Personal</td>
<td>4.4</td>
<td>11.0</td>
<td>1019</td>
<td>94.8</td>
<td>3.5</td>
<td>16%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Unterstützungsperson</td>
<td>0.1</td>
<td>0.2</td>
<td>6.8</td>
<td>14.2</td>
<td></td>
<td>2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>27.0</td>
<td>162.4</td>
<td>1000.5</td>
<td>156.8</td>
<td>33.2</td>
<td>100%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 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                   | 16.6   | 18%          |
| Assistierende und Doktorierende                     | 2.7              | 371            | 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%          |
| Unterstützungsperson                                | 0.0              | 0.1            | 8.0                      | 0.0                    |        | 1%           |
| Total                                               | 64.4             | 301.4          | 512.0                    | 121.8                  | 14.7   | 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.\(^2\) 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.


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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Geisteswissenschaften</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Third Space</td>
<td>272.0</td>
<td>281.6</td>
<td>297.7</td>
<td>322.1</td>
<td>328.9</td>
<td>337.0</td>
<td>65.0</td>
<td>24%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>528.2</td>
<td>556.2</td>
<td>649.8</td>
<td>720.7</td>
<td>695.7</td>
<td>705.2</td>
<td>177.0</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistierende und Doktorierende</td>
<td>1044.3</td>
<td>1081.3</td>
<td>1061.6</td>
<td>1061.1</td>
<td>1045.6</td>
<td>1012.3</td>
<td>–32.2</td>
<td>–3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Übrige Personalkategorien</td>
<td>923.0</td>
<td>933.9</td>
<td>984.3</td>
<td>974.4</td>
<td>1000.6</td>
<td>986.2</td>
<td>177.3</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>2767.7</td>
<td>2873.1</td>
<td>2993.4</td>
<td>3078.3</td>
<td>3070.8</td>
<td>3040.7</td>
<td>273.0</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sozialwissenschaften</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Third Space</td>
<td>315.4</td>
<td>373.4</td>
<td>381.8</td>
<td>390.2</td>
<td>386.0</td>
<td>416.1</td>
<td>100.7</td>
<td>32%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>558.8</td>
<td>550.8</td>
<td>608.2</td>
<td>641.5</td>
<td>670.7</td>
<td>736.1</td>
<td>177.3</td>
<td>32%</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistierende und Doktorierende</td>
<td>1032.3</td>
<td>1026.6</td>
<td>1040.1</td>
<td>1032.2</td>
<td>1085.4</td>
<td>1076.4</td>
<td>44.1</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Übrige Personalkategorien</td>
<td>758.2</td>
<td>782.9</td>
<td>813.1</td>
<td>832.8</td>
<td>862.2</td>
<td>879.1</td>
<td>120.9</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>2664.7</td>
<td>2733.7</td>
<td>2843.2</td>
<td>2896.7</td>
<td>3007.3</td>
<td>3107.7</td>
<td>443.0</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Alle Fachbereiche</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Third Space</td>
<td>7175.0</td>
<td>7588.8</td>
<td>78972</td>
<td>8242.8</td>
<td>8539.2</td>
<td>8480.7</td>
<td>1305.6</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>742.9</td>
<td>750.8</td>
<td>8370.2</td>
<td>8701.0</td>
<td>8545.7</td>
<td>8848.2</td>
<td>1405.3</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td>Übrige Personalkategorien</td>
<td>2430.3</td>
<td>2470.0</td>
<td>2525.2</td>
<td>2548.7</td>
<td>2623.0</td>
<td>2662.7</td>
<td>2497.1</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>38748.2</td>
<td>39780.5</td>
<td>41519.4</td>
<td>42431.6</td>
<td>43315.6</td>
<td>43956.2</td>
<td>5208.0</td>
<td>13%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across∙concept

\(^2\) 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).


Tabelle 8: Vollzeitäquivalente nach Personalkategorie, Fachhochschulen 2013–2018

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

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across•concept

Swiss Academies Reports, Vol. 15, No 3, 2020
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 Administrationspersonal, 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 Leitfadeninterviews 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 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.


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 Dienstleistungsbe reich tätig ist, wurde nicht zum Third Space gezählt mit der Überlegung, dass es sich bei diesen Leistungen vorwiegend um rein administrative Aufgaben handelt. Hingegen ist anzunehmen, dass wissenschaftliche Mitar beitende, die dem Dienstleistungsbereich zugeteilt sind, sehr wahrschein lich Leistungen erbringen, die zum Third Space zählen.

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.


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 Professuren 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 Professor 1,2 VZÄ wissenschaftliche Mitarbeitende. Im Durchschnitt umfasst eine Professor in den Geisteswissenschaften fünf VZÄ (Tab. 9).24

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>absolut</td>
</tr>
<tr>
<td>Geisteswissenschaften</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Third-Space-Kategorie</td>
<td>0.5</td>
<td>0.5</td>
<td>0.5</td>
<td>0.5</td>
<td>0.5</td>
<td>0.6</td>
<td>0.1</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>0.9</td>
<td>0.9</td>
<td>1.1</td>
<td>1.2</td>
<td>1.1</td>
<td>1.2</td>
<td>0.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Restliche Kategorien</td>
<td>3.5</td>
<td>3.5</td>
<td>3.4</td>
<td>3.3</td>
<td>3.3</td>
<td>3.3</td>
<td>-0.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Alle Personalkategorien</td>
<td>4.9</td>
<td>4.9</td>
<td>5.0</td>
<td>5.0</td>
<td>5.0</td>
<td>5.0</td>
<td>0.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwissenschaften</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Third-Space-Kategorie</td>
<td>0.8</td>
<td>0.9</td>
<td>0.8</td>
<td>0.8</td>
<td>0.8</td>
<td>0.9</td>
<td>0.1</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>1.3</td>
<td>1.3</td>
<td>1.3</td>
<td>1.4</td>
<td>1.4</td>
<td>1.5</td>
<td>0.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Restliche Kategorien</td>
<td>4.3</td>
<td>4.3</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.1</td>
<td>4.0</td>
<td>-0.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Alle Personalkategorien</td>
<td>6.4</td>
<td>6.5</td>
<td>6.2</td>
<td>6.2</td>
<td>6.3</td>
<td>6.4</td>
<td>0.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäre Hochschulen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Third-Space-Kategorie</td>
<td>1.8</td>
<td>1.9</td>
<td>1.9</td>
<td>1.9</td>
<td>1.9</td>
<td>1.9</td>
<td>0.1</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>1.9</td>
<td>1.9</td>
<td>2.0</td>
<td>2.0</td>
<td>1.9</td>
<td>2.0</td>
<td>0.1</td>
</tr>
<tr>
<td>Restliche Kategorien</td>
<td>6.1</td>
<td>6.1</td>
<td>6.0</td>
<td>5.8</td>
<td>5.9</td>
<td>5.9</td>
<td>-0.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Alle Personalkategorien</td>
<td>9.8</td>
<td>9.9</td>
<td>9.8</td>
<td>9.7</td>
<td>9.7</td>
<td>9.7</td>
<td>-0.1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 Fachkanons 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 halbe 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

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

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.

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

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

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

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.


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


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

[Diagramm mit den Prozentwerten für Third-Space-Kategorien und Alle Personalkategorien über Drittmittel, Hochschulrechnung und Schweizerischer Nationalfonds]

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, SHIS-Hochschulstatistik 2018, Berechnungen across·concept
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 ange stellt sein.


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.


Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across∙concept


Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across∙concept

4.3 Merkmale der Beschäftigten

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

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

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.


In welchem Umfang die Beschäftigten im Third Space über Fachwissen der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin und des Fachbereichs verfügten 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. Methodkenntnisse der Disziplin oder des Fachbereichs
2. Inhaltliches Fachwissen
3. Kenntnisse der Kultur der Disziplin oder des Fachbereichs

Methodisches und inhaltliches Fachwissen sind insbesondere auf forsungs- und lehrnahen Positionenzentral, 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.


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

Weiterbildungsbedarf


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 notwendigen Kompetenzen gezielt aneignen. «Zusatzausbildung: Richtung Baukastensystem, sodass man sich jene Elemente aneignen kann, die man benötigt [Interview 12].» Personen, die im Third Space Führung- 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.


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 erbrachten, die nicht auf den ersten Blick widerspiegelten, 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 Leitfadeninterviews 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 vrai alternative si le poste est planifié dans le budget à long termes [Interview 1]» und die Entlöhnung sollte dem Anforderungsprofil entsprechen: «Wenn sie kompetent sind, sollte sich das lohnmässig 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].»


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 trägt, 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. Schlussfolgerungen

Steigender Bedarf an neuen Profilen im Wissenschaftssystem


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. Lehrenaahe 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 Netzwerkpflege


Ungenügende Positionierung des Third Space im Hochschulsystem


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

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

Ohne Zusatzausbildung kein Weiterkommen


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 modulärer 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


Anhang: Abbildungen und Tabellen

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

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

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 Personalkategorien         | 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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Geisteswissenschaften</td>
<td>Administratives &amp; Unterstützungspersonal</td>
<td>Dienstleistung</td>
<td>32.2</td>
<td>34.3</td>
<td>44.3</td>
<td>23.6</td>
<td>25.4</td>
<td>16.3</td>
<td>-15.9</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Forschung und Entwicklung</td>
<td>111.9</td>
<td>114.1</td>
<td>124.1</td>
<td>141.5</td>
<td>146.9</td>
<td>138.4</td>
<td>26.4</td>
<td>24%</td>
</tr>
<tr>
<td>Third-Space-Kategorie</td>
<td>Lehre: Grundausbildung</td>
<td>130.0</td>
<td>136.6</td>
<td>137.5</td>
<td>148.7</td>
<td>149.5</td>
<td>152.9</td>
<td>22.9</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Vertiefte Ausbildung</td>
<td>16.1</td>
<td>15.8</td>
<td>17.4</td>
<td>16.8</td>
<td>18.5</td>
<td>20.9</td>
<td>4.8</td>
<td>30%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Weiterbildung</td>
<td>13.8</td>
<td>15.0</td>
<td>18.8</td>
<td>15.2</td>
<td>13.9</td>
<td>24.7</td>
<td>10.9</td>
<td>79%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Forschung und Entwicklung</td>
<td>337.2</td>
<td>360.3</td>
<td>427.6</td>
<td>482.3</td>
<td>477.1</td>
<td>481.2</td>
<td>144.1</td>
<td>43%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Grundausbildung</td>
<td>154.1</td>
<td>159.2</td>
<td>177.1</td>
<td>185.2</td>
<td>169.4</td>
<td>173.1</td>
<td>19.1</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Vertiefte Ausbildung</td>
<td>17.3</td>
<td>17.0</td>
<td>21.7</td>
<td>31.0</td>
<td>27.3</td>
<td>28.0</td>
<td>10.7</td>
<td>62%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Weiterbildung</td>
<td>5.6</td>
<td>6.4</td>
<td>9.0</td>
<td>7.5</td>
<td>7.9</td>
<td>10.7</td>
<td>5.1</td>
<td>91%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter</td>
<td>Dienstleistung</td>
<td>14.1</td>
<td>13.3</td>
<td>14.4</td>
<td>14.8</td>
<td>14.0</td>
<td>12.2</td>
<td>-1.9</td>
<td>-14%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Forschung und Entwicklung</td>
<td>337.2</td>
<td>360.3</td>
<td>427.6</td>
<td>482.3</td>
<td>477.1</td>
<td>481.2</td>
<td>144.1</td>
<td>43%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Grundausbildung</td>
<td>154.1</td>
<td>159.2</td>
<td>177.1</td>
<td>185.2</td>
<td>169.4</td>
<td>173.1</td>
<td>19.1</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Vertiefte Ausbildung</td>
<td>17.3</td>
<td>17.0</td>
<td>21.7</td>
<td>31.0</td>
<td>27.3</td>
<td>28.0</td>
<td>10.7</td>
<td>62%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Weiterbildung</td>
<td>5.6</td>
<td>6.4</td>
<td>9.0</td>
<td>7.5</td>
<td>7.9</td>
<td>10.7</td>
<td>5.1</td>
<td>91%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwissenschaften</td>
<td>Administratives &amp; Unterstützungspersonal</td>
<td>Dienstleistung</td>
<td>45.5</td>
<td>48.7</td>
<td>50.2</td>
<td>45.4</td>
<td>61.1</td>
<td>62.5</td>
<td>170</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Forschung und Entwicklung</td>
<td>109.4</td>
<td>127.3</td>
<td>137.9</td>
<td>174.6</td>
<td>170.3</td>
<td>183.9</td>
<td>74.5</td>
<td>68%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Grundausbildung</td>
<td>105.4</td>
<td>111.9</td>
<td>114.7</td>
<td>121.9</td>
<td>116.5</td>
<td>124.1</td>
<td>18.7</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Vertiefte Ausbildung</td>
<td>42.5</td>
<td>45.9</td>
<td>50.6</td>
<td>50.1</td>
<td>51.7</td>
<td>58.2</td>
<td>15.7</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Weiterbildung</td>
<td>58.1</td>
<td>88.3</td>
<td>78.7</td>
<td>43.6</td>
<td>45.5</td>
<td>49.9</td>
<td>-8.2</td>
<td>-14%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Forschung und Entwicklung</td>
<td>305.2</td>
<td>313.1</td>
<td>335.0</td>
<td>418.3</td>
<td>438.9</td>
<td>485.3</td>
<td>180.1</td>
<td>59%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Grundausbildung</td>
<td>122.6</td>
<td>122.2</td>
<td>139.2</td>
<td>144.6</td>
<td>142.1</td>
<td>141.7</td>
<td>19.2</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Vertiefte Ausbildung</td>
<td>31.3</td>
<td>26.6</td>
<td>33.3</td>
<td>34.3</td>
<td>39.8</td>
<td>40.6</td>
<td>9.3</td>
<td>30%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Weiterbildung</td>
<td>76.4</td>
<td>62.7</td>
<td>65.4</td>
<td>14.0</td>
<td>16.4</td>
<td>19.8</td>
<td>-56.5</td>
<td>-74%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: BFS, Hochschulpersonalstatistik 2018, Berechnungen across∙concept
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Angewandte Linguistik, Musik, Theater &amp; andere Künste</td>
<td>Dienstleistung</td>
<td>76</td>
<td>69</td>
<td>5.9</td>
<td>7.7</td>
<td>7.4</td>
<td>6.0</td>
<td>16</td>
<td>-21%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Forschung und Entwicklung</td>
<td>11.1</td>
<td>12.0</td>
<td>12.4</td>
<td>11.2</td>
<td>12.2</td>
<td>11.2</td>
<td>1.1</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Grundausbildung</td>
<td>79.5</td>
<td>92.8</td>
<td>98.5</td>
<td>97.5</td>
<td>95.8</td>
<td>108.7</td>
<td>29.2</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Übrige</td>
<td>20.3</td>
<td>17.6</td>
<td>16.4</td>
<td>18.6</td>
<td>19.0</td>
<td>21.0</td>
<td>0.7</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Weiterbildung</td>
<td>1.5</td>
<td>3.7</td>
<td>3.1</td>
<td>4.0</td>
<td>2.9</td>
<td>3.5</td>
<td>2.0</td>
<td>138%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>Dienstleistung</td>
<td>0.7</td>
<td>2.1</td>
<td>1.4</td>
<td>3.4</td>
<td>2.6</td>
<td>1.5</td>
<td>0.8</td>
<td>118%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Forschung und Entwicklung</td>
<td>54.9</td>
<td>575</td>
<td>61.9</td>
<td>65.4</td>
<td>66.9</td>
<td>76.3</td>
<td>21.4</td>
<td>39%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Grundausbildung</td>
<td>33.0</td>
<td>38.8</td>
<td>43.4</td>
<td>43.3</td>
<td>47.1</td>
<td>51.7</td>
<td>18.7</td>
<td>57%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Übrige</td>
<td>6.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.7</td>
<td>6.3</td>
<td>6.7</td>
<td>6.8</td>
<td>0.8</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Weiterbildung</td>
<td>0.6</td>
<td>0.7</td>
<td>2.1</td>
<td>2.8</td>
<td>2.7</td>
<td>2.4</td>
<td>1.8</td>
<td>286%</td>
</tr>
<tr>
<td>Soziale Arbeit, Angewandte Psychologie</td>
<td>Dienstleistung</td>
<td>2717</td>
<td>29.20</td>
<td>30.08</td>
<td>30.16</td>
<td>31.20</td>
<td>29.54</td>
<td>2.4</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Forschung und Entwicklung</td>
<td>22.7</td>
<td>24.3</td>
<td>25.5</td>
<td>22.8</td>
<td>24.7</td>
<td>25.9</td>
<td>3.2</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Grundausbildung</td>
<td>64.2</td>
<td>79.6</td>
<td>82.9</td>
<td>84.3</td>
<td>81.4</td>
<td>80.9</td>
<td>16.6</td>
<td>26%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Übrige</td>
<td>20.2</td>
<td>27.3</td>
<td>24.5</td>
<td>19.8</td>
<td>23.1</td>
<td>22.8</td>
<td>2.6</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Weiterbildung</td>
<td>277</td>
<td>374</td>
<td>36.9</td>
<td>35.1</td>
<td>35.5</td>
<td>479</td>
<td>20.2</td>
<td>73%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeitende</td>
<td>Dienstleistung</td>
<td>13.5</td>
<td>14.8</td>
<td>16.2</td>
<td>16.3</td>
<td>17.0</td>
<td>16.4</td>
<td>2.9</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Forschung und Entwicklung</td>
<td>72.9</td>
<td>78.8</td>
<td>87.9</td>
<td>89.8</td>
<td>103.2</td>
<td>108.7</td>
<td>35.8</td>
<td>49%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lehre: Grundausbildung</td>
<td>44.0</td>
<td>52.7</td>
<td>50.9</td>
<td>50.7</td>
<td>62.2</td>
<td>58.9</td>
<td>14.9</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Übrige</td>
<td>8.9</td>
<td>10.7</td>
<td>12.4</td>
<td>12.4</td>
<td>15.0</td>
<td>14.8</td>
<td>5.9</td>
<td>67%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Weiterbildung</td>
<td>9.7</td>
<td>8.6</td>
<td>8.1</td>
<td>8.0</td>
<td>9.8</td>
<td>10.6</td>
<td>1.0</td>
<td>10%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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/können diese Personen wahrnehmen, die auch für die Lehrstühle/Institute vorteilhaft sind, also zumindest 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 Person auf solchen Positionen 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 Karrierefeld)

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? Inwieweit und in welchen Themen, Kompetenzbereichen?

F. 10 Welche Effekte, Veränderungen können Sie aufgrund der Entwicklung 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: □ □ □
- Die Sicherung von Langzeitwissen (Nachhaltigkeit der Kompetenzen) □ □ □
- Die Betreuung von Infrastrukturen (Datenbanken, E-Plattformen) □ □ □
- Innovationen und kreative Prozesse □ □ □
- Die Übernahme von administrativen Zusatzarbeiten □ □ □
- Das technische und IT-Know-how □ □ □
- Die Begleitung und Koordination einer kollaborativen Forschung und Lehre (Teamarbeit) □ □ □
- Die Entlastung einer zunehmend von der Verwaltung dominierten Hochschule □ □ □

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 faîtière, 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.