

# Karrieren finden im Third Space

Heinz Nauer

Die SAGW-Studie «Next Generation und Third Space» zeigt: Mehr als jede sechste Stelle an Schweizer Hochschulen ist eine Third-Space-Stelle. Mit steigender Tendenz. Höchste Zeit also, nicht nur *über* den Third Space zu sprechen, sondern *mit* Akademikerinnen und Akademikern, die *in* diesem Feld tätig sind. Das haben wir getan – und vier Personen von vier Deutschschweizer Hochschulen mit Aussagen aus der Studie konfrontiert.

In den Kulturwissenschaften erfreuen sich Räume des Dazwischen und des Übergangs seit zwei, drei Jahrzehnten grosser Beliebtheit. Sie finden ihre Verkörperung in «Figuren des Dritten», die sich zwischen verschiedenen Welten bewegen: Boten und Dienstmädchen, Cyborgs und Parasiten, Trickserinnen, Dolmetscher, Schiedsrichterinnen, Parias, Gaukler und Rivalinnen. In theoretischen Figurationen wie «Hybridität» oder «drittes Geschlecht» schlagen sich ebenfalls neue Sensibilitäten für Grenzziehung nieder.

Der hybride Zwischenraum fand in den letzten Jahren unter der Bezeichnung «Third Space» auch Einzug in die Debatte über den Strukturwandel der Hochschulen, der seit den 1990er-Jahren, ausgelöst durch die Reformen des «New Public Management», voranschreitet. Die englischen Bildungsforscherin Celia Whitchurch, eine der prägenden Stimmen in der Diskussion, führte das Konzept 2008 ein – in Anlehnung an den indischen Theoretiker des Postkolonialismus Homi Bhaba.

## Vielfältige Berufswege

Der Third Space, dieser «Dritte Raum» an Hochschulen für Tätigkeiten irgendwo zwischen Wissenschaft und Verwaltung, ist in der Schweiz noch wenig bekannt. Die im Juni publizierte SAGW-Studie «Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem» unternahm – in freilich quantitativer Manier – den Versuch, seine Konturen in für den Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften zu schärfen.

Die Studie fügt sich ein in eine Reihe von Überlegungen, die in der Schweiz zur Entwicklung von Weiterbildungen in Forschungsmanagement, Leadership und Governance an Hochschulen führten. Die Diskussion darüber wird bislang eher punktuell geführt, wobei die Diffusität des Begriffes «Third Space» für die einen ein Problem, für die anderen einen produktiven Raum für innovatives Denken und flexible Karrierewege darstellt.<sup>1</sup>

Höchste Zeit also, nicht nur *über* den Third Space zu sprechen, sondern *mit* Akademikerinnen und Akademikern, die *in* diesem Feld tätig sind. Das haben wir getan – und vier Personen von vier Deutschschweizer Hochschulen mit Aussagen aus der Studie «Next Generation und Third Space» konfrontiert. Die zwei Männer und zwei Frauen haben diverse disziplinäre Hintergründe, unterschiedliche akademische Qualifikationen und stehen an verschiedenen Punkten in ihrem beruflichen Werdegang.

Heinz Nauer ist Redaktor bei der SAGW.



«Wie es nächstes Jahr bei mir weiter geht, ist völlig offen.»

**Eine Position im Third Space lässt sich besser mit der Familienplanung vereinbaren als eine Position in der Forschung.**

Die Phase nach der Habilitation, wenn man sich von einer befristeten Anstellung zur nächsten hangelt und dazwischen immer wieder zum Vorsingen für eine Professur antreten muss, ist mit vielen Unsicherheiten behaftet. Erst recht, wenn man noch eine Familie zu versorgen hat. Meine aktuelle Anstellung bedeutet für mich eine grosse Entlastung, da sie zumindest vorübergehend den finanziellen Druck von mir nimmt.

---

1 Vgl. den Beitrag «Hochschulen brauchen einen starken Third Space» von Bernhard Nievergelt und Miriam Ganzfried in der letzten Ausgabe des Bulletins.

### Positionen im Third Space sind weniger attraktiv als klassische Forschungsstellen.

Meine Stelle ist inhaltlich interessant. Gerade weil ein nicht geringer Teil nur bedingt wissenschaftlicher Natur ist und ich zahlreiche Aufgaben erledigen muss, die mit meiner bisherigen Arbeit wenig zu tun haben – etwa der sagenhaft benutzerunfreundlichen Buchhaltungssoftware SAP Abrechnungen abzutrotzen oder Nitratfilme fachgerecht zu versenden. Manches davon ist intellektuell nicht sonderlich anspruchsvoll, ich schätze die Abwechslung aber sehr, zumal mir nach wie vor Zeit für eigene Forschung bleibt und ich auch immer wieder zum Unterrichten komme.

### Eine Karriere im Third Space ist eine interessante Alternative zur Professur.

Die Anzahl der filmwissenschaftlichen Professuren in Westeuropa ist begrenzt; statistisch gesehen ist meine Chance, in den nächsten Jahren einen Ruf zu erhalten, eher klein. Es stellt sich freilich die Frage, welche Möglichkeiten sich Wissenschaftlern in meiner Situation daneben noch bieten. Ich selbst habe keine Probleme mit der Vorstellung, statt einer Professur in Zukunft einen weniger prestigeträchtigen Posten zu besetzen. Weitaus problematischer scheint mir, dass derartige Anstellungen doch eher eine Ausnahme darstellen und meist eng mit zeitlich begrenzten Projekten verbunden sind. So auch in meinem Fall. Wie es nächstes Jahr bei mir weiter gehen wird, ist derzeit völlig offen.

#### Zur Person

Simon Spiegel ist habilitierter Filmwissenschaftler, freier Journalist und Filmkritiker. Seit 2019 ist er als «Scientific Research Manager» am Seminar für Filmwissenschaft der Universität Zürich angestellt. In dieser Funktion koordiniert er die Forschungsprojekte an der Professur von Barbara Flückiger und begleitet diese administrativ, allen voran das vom Europäischen Forschungsrat geförderte Projekt «FilmColors», das Technik und Ästhetik der Filmfarben untersucht. In seine Zuständigkeit fallen klassische wissenschaftliche Aufgaben wie die Redaktion von Förderungsanträgen und das Vorbereiten von Publikationen, daneben aber auch Aufgaben in den Bereichen Reporting und Personaladministration sowie «exotische Dinge» wie der Transport und die Lagerung von leicht entflammenden Nitratfilmen.



## «Ich habe mehrere Angebote, in der Forschung zu verbleiben, abgelehnt.»

**Positionen im Third Space werden häufig nicht als gleichwertige akademische Karriereweg angesehen, sondern mit einer verpassten akademischen Karriere assoziiert.**

In meinem persönlichen Fall war der Weg in eine Stelle des Third Space ausdrücklich gesucht und gewünscht. Ich habe mehrere Angebote, in der Forschung zu verbleiben, abgelehnt. Ich habe mich in der Forschungswelt nicht wohlfühlt und da keine Perspektive für eine Karriere gesehen, die mich erfüllen würde. Im Gegensatz dazu bin ich nach wie vor Feuer und Flamme für meine jetzige Arbeit und fühle mich in diesem Zwischenraum genau am richtigen Ort. Keine Nanosekunde lang vermisste ich etwas aus der Zeit in der Forschung oder habe das Gefühl, etwas verpasst zu haben.

**Es besteht die Gefahr, dass der Third Space als Rückzugsgebiet für Frauen mit familiären Betreuungspflichten angesehen wird.**

Man kann es auch positiv formulieren: Der Third Space schafft erfreulicherweise die Möglichkeit, dass viele gut ausgebildete Fachpersonen ihr Knowhow und ihre Kompetenzen nutzen können, die sie in teilweise teuren akademischen Karrieren erarbeitet haben. Ist eine Akademikerin – oder ein Akademiker – nicht gewillt, die Kosten der im Bericht erwähnten Punkte (hohes Arbeitspensum, wenig Flexibilität, hohe Mobilität) zu bezahlen, so verliert die Gesellschaft sehr viele ungenutzte Ressourcen, wenn keine alternativen Karrieren offenstehen. Den Fokus auf die Frauen und die familiären Betreuungspflichten empfinde ich als stossend. Erstens zementiert er die Sicht, dass Frauen im Alleingang diese Pflichten stemmen müssen. Zweitens gibt es auch ausserhalb von familiären Verpflichtungen viele Aufgaben, die nicht bezahlt werden. Solche Freiwilligenarbeit, die für das Funktionieren unserer Gesellschaft wichtig ist, kann eine sehr stark eingebundene Person nicht auch noch erfüllen.

**Eine Position im Third Space lässt sich besser mit der Familienplanung vereinbaren als eine Position in der Forschung.**

Dem stimme ich zu. Zumindest aktuell. Allerdings möchte ich dies nicht als Abwertung verstanden haben (siehe oben). Und ich hoffe, dass es in Zukunft auch in Positionen in der Forschung einfacher möglich sein wird, aktiv und intensiv am Familienleben teilzunehmen. Heute ist das mit enormen Anstrengungen verbunden, beziehungsweise mit einem Verzicht des Partners oder der Partnerin auf eine gleich intensive berufliche Karriere.

## Diffuse Begrifflichkeiten schmälern die Profilierung des Third Space als eigenständige Personalgruppe.

Der Weg bis zu meiner aktuellen Stelle war tatsächlich etwas holprig und stark vom Zufall geprägt. Eine stärkere, klarere Profilierung des Third Space als eine von verschiedenen Karrieremöglichkeiten würde die Verfahren für Stellenbesetzungen wohl effizienter machen, für Arbeitnehmer wie Arbeitgeberinnen.

### Zur Person

Carmen Ghisleni studierte Psychologie mit Schwerpunkt Neuropsychologie und Nebenfach Biologie. Nach ihrer Promotion am Kinderspital Zürich war sie als Dozentin an der ETH Zürich sowie als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Berufsberaterin tätig. Seit 2018 arbeitet sie an der ETH Zürich in der Abteilung Lehrentwicklung und -technologie. Als Mitglied der Gruppe «Prüfen & Evaluieren» ist sie unter anderem für die Konzeption komplexer digitaler Prüfungen und deren Abwicklung zuständig. Ihre Funktionsbezeichnung ist «Operations Managerin».



## «Mir war bis kurz vor meinem Abschluss gar nicht klar, dass der Third Space als Berufsoption existiert.»

**Der Third Space sollte nicht klar definiert werden, da gerade seine Diffusität Freiräume schafft.**

Dieser These stimme ich teilweise zu. Einerseits begrüße ich eine gewisse Diffusität in der Definition dieses Bereiches, so haben Menschen aus unterschiedlichen Studienrichtungen die Möglichkeit einen Job im Third Space zu finden, der am ehesten ihren Interessen, Bedürfnissen und Fähigkeiten gerecht wird. Gleichzeitig begrüße ich längerfristig aber auch die Entstehung der Definition gewisser Rahmenbedingungen für Stellen im Third Space. Dies wäre sinnvoll, damit sich aus dem Third Space eine «neue Berufsgruppe» entwickelt, was die Vernetzung und das Verfolgen gemeinsamer Ziele von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Third Space fördern würde.

## Eine Karriere im Third Space ist eine interessante Alternative zur Dissertation.

Für mich bietet eine Position im Third Space eine interessante Alternative zu einer Dissertation. Eine Stelle in diesem Bereich lässt mir vielfältige und langfristige Karriereoptionen offen. Zudem habe ich die Möglichkeit in dieser Position unterschiedliche Interessen von mir zu vereinen. So muss ich mich nicht für eine Vollzeitstelle in der Forschung entscheiden und habe trotzdem die Möglichkeit weiter in der Forschung tätig zu sein. Gleichzeitig erhalte ich aber auch Einblicke in andere Bereiche wie Verwaltung, Finanzen und Human Resources und kann mich dort weiterbilden. Gerade für Personen wie mich, welche sich neben der Forschung auch für betriebswirtschaftliche Bereiche oder die Entwicklung von Lehrangeboten interessieren, bietet der Third Space daher eine spannende Karriereoption.

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Third-Space-Positionen sind zu wenig untereinander vernetzt.**

Dieser These stimme ich zu. Mir war bis kurz vor meinem Abschluss gar nicht klar, dass der Third Space als Berufsoption existiert und welche Karriereoptionen dort vorhanden sind. Dies hat vermutlich mit der geringen Sichtbarkeit von Tätigkeiten im Third Space zu tun. Ich glaube eine Vernetzung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus dem Third Space würde zu einer grösseren Sichtbarkeit und Aufwertung dieser Positionen führen. Gerade mit den steigenden Studierendenzahlen in diesem Herbstsemester wird klar, dass es neben der Forschung und Verwaltung an Universitäten weitere Karriereoptionen für Studienabgängerinnen braucht. Die Aufwertung und Förderung von Positionen im Third Space könnte ein Teil der Lösung für diese Herausforderung bieten.

### Zur Person

Marc Inderbinen hat seinen Master in Psychologie mit dem Schwerpunkt klinische Psychologie und Neurowissenschaften an der Universität Basel absolviert. Direkt nach dem Studium hat er eine Stelle als Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der operativen Leitung von Weiterbildungen am Zentrum für Psychotherapie der Universität Basel begonnen. Neben Managementtätigkeiten beinhaltet sein Stellenprofil auch Aufgaben in Forschung und Lehre.



## «Ob sich jemand für Aufgaben im Wissenschaftsmanagement eignet, hängt nicht zwangsläufig von einer wissenschaftlichen Qualifikation ab.»

tive der Wissenschaftsmanager und -managerinnen ab, sich zu orientieren und zu qualifizieren. Anders ist die Situation etwa in Deutschland, wo sich mehrere Studiengänge etabliert haben, zum Beispiel in Osnabrück, Speyer oder Magdeburg.



### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Third-Space-Positionen sind zu wenig untereinander vernetzt.

In der Schweiz sind mir keine formalen, institutionalisierten Netzwerke für Wissenschaftsmanager oder -managerinnen bekannt. Oftmals haben Wissenschaftsmanagerinnen Positionen von Spezialistinnen inne, bei denen es an Pendants für den fachlichen Austausch fehlt. Sie müssen Möglichkeiten zum Austausch in eigener Initiative identifizieren und angehen. Hier liegt die Herausforderung: Personen, die im Wissenschaftsmanagement tätig sind, sind nicht immer klar identifizier- und adressierbar. Zudem machen Funktionen im Management nicht selten nur einen Teil ihrer Anstellungen aus. Entsprechend wenig wird in die Vernetzung investiert.

Das Manko an Vernetzung haben wir in einer Gruppe von Kolleginnen bereits vor einigen Jahren festgestellt und deshalb Workshops und Veranstaltungen organisiert, um so Gelegenheiten zur Vernetzung zu schaffen – die geschätzt und rege genutzt wurden. Solche informellen Netzwerke sind ein erster Schritt, um den individuellen Bedürfnissen nach Austausch und Identifikation nachzukommen. Es braucht jedoch mehr: Was sich erreichen lässt, zeigt das Deutsche «Netzwerk Wissenschaftsmanagement», das seit seiner Gründung 2011 viel zur Akzeptanz und zum Berufsbild Wissenschaftsmanagement beigetragen hat. Auch Schweizerinnen und Schweizer können dem Netzwerk beitreten und sich in der Regionalgruppe Schweiz austauschen.

### Nur wenige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind geeignet, organisatorische und koordinative Führungsaufgaben im Third Space zu übernehmen.

Ob sich jemand für Aufgaben im Wissenschaftsmanagement eignet, hängt nicht zwangsläufig von einer spezifischen wissenschaftlichen Qualifikation ab, sondern vielmehr von Kompetenzen und Erfahrungen: beispielsweise Affinität für Hochschulen und organisationale Zusammenhänge, Know-how in der Prozessgestaltung, Projektleitungserfahrung, Methodenkompetenz oder kommunikative Fähigkeiten.

Im heterogenen Tätigkeitsfeld Wissenschaftsmanagement sind Spezialistinnen und Spezialisten mit einem klar zugeschnittenen Profil tätig – als Forschungsmanagerin, Diversity-Beauftragter oder Geschäftsführerin. Als Rüstzeug dienen etwa die wissenschaftliche Qualifikation, die berufliche Praxis oder gezielte Weiterbildungen. Bislang fehlt es allerdings hierzulande an spezifischen Qualifizierungs- und Karrierewegen für das Wissenschaftsmanagement – entsprechend hängt es von der Motivation und der Eigeninitia-

### Zur Person

Andrea Eichholzer studierte in Zürich und Lausanne Soziologie, Ökonomie und Sozialpsychologie und absolvierte mehrere Weiterbildungen im Management-Bereich. Seit 2019 ist sie Leiterin der Abteilung Hochschulentwicklung und -dienste an der Hochschule Luzern und befasst sich in dieser Funktion mit der strategischen Weiterentwicklung und Ausrichtung der Leistungsaufträge und Querschnittsthemen im Interesse der Gesamthochschule. Sie führt mehrere Teamleiterinnen und Teamleiter und Fachstellenverantwortliche, ist involviert in verschiedenen Entwicklungsprojekten und hat Einsitz in der Hochschulleitung.

