

# Empfehlungen der Arbeitsgruppe «Wissenschaftskultur der Geisteswissenschaften»

## Deutungsrahmen

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

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

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

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

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

## Die Empfehlungen

### Den Third Space designieren

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

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

### Berufliche Identitäten ermöglichen und befördern

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

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

## Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen und Durchlässigkeiten reflektieren

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

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

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

## Perspektiven

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

## Mitglieder der Arbeitsgruppe

**Wolfgang Behr**, Universität Zürich (Sinologie)  
**Fritz Böhler**, Freischaffender (Soziologie)  
**Jürg Glauser**, ehem. Universität Basel und Universität Zürich (Skandinavistik)  
**Simona Pekarek Doepler**, 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