

PETER SALDEN

## Der „Third Space“ als Handlungsfeld in Hochschulen: Konzept und Perspektive

### Zusammenfassung

Das Konzept des „Third Space“ ist eine Reaktion auf das Phänomen, dass sich in den Hochschulen zwischen wissenschaftlichem Bereich und klassischer Verwaltung ein wissenschaftlich geprägter und wissenschaftsnaher, gleichzeitig aber doch serviceorientierter dritter Bereich ausgeprägt hat. Der vorliegende Artikel stellt diesen Ansatz vor und zeigt seine theoretisch-konzeptionellen Bezüge zu anderen Wissenschaftsgebieten. Der Artikel skizziert die Ursachen für das Entstehen des Third Space, welche Tätigkeiten dort eingeordnet werden können und welche Anforderungen das Konzept an die potentiellen Third Space-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an die Hochschulen sichtbar macht. Das Ergebnis: Der Third Space ist ein Handlungsfeld in den Hochschulen, das für die professionelle Entwicklung dieser Institutionen und ihrer Bediensteten enorme Chancen bietet. Dass diese Chancen genutzt werden, ist indes keineswegs ausgemacht.

### 1 Der Third Space: Entstehung und Profil

Der Begriff des Third Space wurde für den Hochschulbereich im Jahr 2008 von der britischen Hochschulforscherin Celia Whitchurch eingeführt (Whitchurch 2008, 378-387). Die Idee besteht darin, dass sich in der klassischerweise bipolaren Binnenordnung der Hochschulen - mit akademischem und administrativem Bereich - ein dritter Bereich herausgebildet habe. Dieser dritte Bereich sei dadurch gekennzeichnet, dass in ihm die Grenzen zwischen Verwaltung und Wissenschaft verschwimmen. Wer im „dritten Raum“ arbeite, sei zwar womöglich mit Verwaltungsaufgaben befasst, übe aber gleichzeitig selbst quasi-wissenschaftliche Tätigkeiten aus oder habe aufgrund seiner Tätigkeit eine besondere Nähe zum wissenschaftlichen Bereich.

Wer zählt nach dieser Definition zu welchem Bereich? Eine entsprechende Zuordnung versuchen Zellweger Moser und Bachmann (2010).<sup>1</sup> In den akademischen Bereich der Hochschulen ordnen sie die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ihrem Kerngeschäft Forschung und Lehre ein, in den administrativen Bereich dagegen u.a. die Verwaltungsleitung, technische Mitarbeit in Rechenzentren und die Sachbearbeitung in der Personalverwaltung. Im Third Space dagegen sehen sie Mit-

---

1 Der hier zitierte Text ist das Editorial einer für die jüngeren Diskussionen um den Third Space zentralen Ausgabe der „Zeitschrift für Hochschulentwicklung“, die sich ausschließlich mit diesem Thema befasste. Ihr sind auch mehrere der anderen zitierten Texte entnommen, siehe im Detail im Literaturverzeichnis.

arbeiterinnen und Mitarbeiter von Qualitätsmanagement, Hochschuldidaktik, eLearning, Bibliothekswesen sowie Fachbereichs- und Forschungsmanagement (Zellweger Moser & Bachmann 2010, 1; 3-6).

Folgt man dieser Kategorisierung, sind Third Space-Mitglieder weder hohe Entscheidungsträger noch reine Weisungsempfänger, sondern haben anspruchsvolle zuarbeitende Aufgaben (Kehm, Merkator & Schneijderberg 2010, 24). Daraus ergibt sich das Anforderungsprofil der entsprechenden Akteure: Sie brauchen in ihrem engeren Bereich Fachkompetenzen, aber auch die Fähigkeiten zu analysieren, zu beraten, zu vermitteln, Inhalte zwischen unterschiedlichen Statusgruppen zu übersetzen und in einer großen Organisation politisch zu handeln, d.h. ihre Interessen zu vertreten (vgl. Jenert & Brahm 2010, 135 f.). Gefragte Eigenschaften sind bereichsspezifisches Wissen und Organisationserfahrung, Sensibilität, Beratungs-, Verhandlungs- und Moderationskompetenz (Krücken, Blümel & Kloke 2010, 238). Dieses „Set“ von Kompetenzen ergibt sich auch aus der Tatsache, dass die Third Space-Beschäftigten eben in einem Feld tätig sind, das bereits durch (mindestens) zwei andere große Akteursgruppen besetzt ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Third Space agieren zwischen diesen beiden und ihre Aufgabe ist nicht zuletzt der Brückenschlag.

Dass ein Third Space in den Hochschulen tatsächlich existiert bzw. dass dies ein neues Phänomen ist, lässt sich durchaus kritisch hinterfragen. In der Universitätsverwaltung hat es schon immer Positionen auch unterhalb der durch Professorinnen und Professoren besetzten Leitungsebene gegeben, die eine hohe Qualifikation voraussetzten. Insofern sind wissenschaftlich gebildete und wissenschaftlich reflektiert arbeitende Hochschulbedienstete in der Verwaltung kein grundsätzliches Novum.

Etwas Neues liegt allerdings darin, dass diese Personalgruppe zunehmend die Frage nach ihrer identitären Verortung stellt und dass die Zahl entsprechender Stellen aufgrund eines Strukturwandels in den Universitäten in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Gründe dafür sind der Bologna-Prozess und die einhergehende - auch politisch gewollte - Aufwertung der Lehre, die ihren Ausdruck in Deutschland u.a. im von der Bundesregierung aufgelegten Förderprogramm „Qualitätspakt Lehre“ ([www.qualitaetspakt-lehre.de](http://www.qualitaetspakt-lehre.de)) gefunden hat (vgl. Kehm et al. 2010, 24). Gründe dafür sind aber auch die zunehmende Autonomie der Hochschulen und die damit verbundene Übernahme neuer Zuständigkeiten und Berichtspflichten (z.B. im Zuge der Akkreditierung). Zu nennen ist letztlich die Anforderung, als Bildungseinrichtung in einem internationalen Wettbewerb - angetrieben u.a. durch Rankings und externe Evaluationen - zu bestehen (Zellweger & Moser 2010, 1; Krücken et al. 2010, 235).

Anschaulich schreiben Krücken et al. (2010, 235) über das Anwachsen der Universitätsverwaltung im weiten Sinne: „Die Oxford-University beispielsweise verfügte 1920 nur über eine eigenständige Verwaltungseinheit, nämlich die Buchhaltung,

während der Bereich ‚University Administration and Services‘ im Jahr 2009 16 Einheiten umfasste, die wiederum zum Teil intern differenziert sind.“ Für Deutschland wird in derselben Studie ein starker Ausbau von Stellen und Einheiten in Bereichen wie Qualitätsmanagement, Studierendenbetreuung und Fakultätsmanagement auf Grundlage einer Kanzlerbefragung illustriert (Krücken et al. 2010, 237) - und dies zu einer Zeit, als der enorme Stellenzuwachs aufgrund des „Qualitätspakts Lehre“ noch gar nicht stattgefunden hatte (für andere europäische Länder vgl. Kehm et al. 2010, 24; 27-29).

Wer nun die Mitarbeitenden im Third Space sind und woher sie kommen, wird in zunehmendem Maße betrachtet und erforscht. Unstrittig ist, dass die Zugänge zu diesem Berufsfeld heterogen sind, da es für die meisten Tätigkeiten keine gezielten Ausbildungsgänge gibt (Urban & Meister 2010, 112). Gleichwohl gibt es Anhaltspunkte, welche Wege populär sind. So stellen Krücken et al. (2010, 238) fest, dass juristische Vorbildung an Bedeutung verliert, da im Third Space nunmehr eben komplexere Aufgaben zu bewältigen seien als die bloße Umsetzung von Verwaltungsakten. Für die Hochschuldidaktik schreiben Urban und Meister (2010, 112), dass der Zugang häufig über ein bildungswissenschaftliches Studium erfolgt. Für das Hochschulmanagement wiederum sind laut Krücken et al. (2010, 238) Studienabschlüsse in den Geistes- und Sozialwissenschaften stark vertreten. Kehm et al. (2010, 31) bestätigen diese Analyse, verorten allerdings auch 25% der betrachteten Personen in den MINT-Fächern. Sehr verbreitet seien bei allen diesen Mitarbeitenden Erfahrungen aus wissenschaftlicher Tätigkeit, was sich z.B. in einer hohen Zahl Promovierter ausdrücke (Krücken et al. 2010, 238; Kehm et al. 2010, 31). Auch Krohn (2010, 65) schreibt, dass „die hohe Affinität zum Wissenschafts- und Bildungsbereich (...) über die verschiedenen Gruppen hinweg das verbindende biographische Element“ sei.

Warum die Aufnahme einer Tätigkeit im Third Space für diese Gruppen attraktiv ist, lässt sich aus den Erkenntnissen ansatzweise ableiten. Wissenschaftsnähe spielt offensichtlich eine große Rolle: Es mag sowohl ein Kontakt zur aktiven - womöglich eigenen - Wissenschaftsdisziplin erhalten bleiben, wie auch gleichzeitig auf vielen Positionen eigene wissenschaftsartige Tätigkeit geduldet oder gar erwünscht sein kann (in Form von Vorträgen oder wissenschaftlich fundierten Publikationen bis hin zur wissenschaftlichen Forschung im eigenen Tätigkeitsbereich an der Universität). Reizvoll ist aber offenbar auch die Möglichkeit, anspruchsvolle und vielfältige Aufgaben für die Organisation zu übernehmen (vgl. Kehm et al. 33 f.). Nicht zuletzt geht es um die Arbeit in einem komplexen sozialen Gefüge, was einen besonderen Reiz ausmacht, aber auch besondere Herausforderungen birgt - wie das folgende Kapitel veranschaulicht.

## 2 Der konzeptionelle Hintergrund

Der Begriff des Third Space steht konzeptionell in einem größeren wissenschaftstheoretischen Zusammenhang. Diskussionen über „das Dritte“ finden sich z.B. in den Sozial-, Sprach- und Literaturwissenschaften, in der Psychoanalyse und auch den Rechts- und Naturwissenschaften (Koschorke 2010a, 15-19). Diese Ansätze haben gemeinsam, dass sie dem Dritten zwischen zwei anderen, klassischen Polen besondere Bedeutung zuschreiben (vgl. Sinapius & Niemann 2011, 7).

Die Diskussion um den Third Space in der Hochschulentwicklung hat sich sehr schnell von diesem theoretischen Bezugsrahmen entkoppelt, bzw. richtet sich die theoretische Beschäftigung mit dem Phänomen für den Hochschulbereich auf andere Aspekte (z.B. die Professionstheorie; vgl. den Beitrag von Urban & Stolz in diesem Band). Derweil lohnt sich ein Blick auf die ursprünglichen konzeptionellen Hintergründe durchaus, da er auch Hinweise auf die Herausforderungen des neuen Kontexts gibt.<sup>2</sup>

Maßgeblich geprägt ist der Begriff „Third Space“ durch die kulturwissenschaftliche, postkolonialistische Theorie des Literaturwissenschaftlers Homi Bhabha. In seinem Hauptwerk „The Location of Culture“ (dt. „Die Verortung der Kultur“) schreibt er von einem Third Space, der beim Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen entstehe. Bhabha schreibt von der

(...) Notwendigkeit, (...) sich auf jene Momente oder Prozesse zu konzentrieren, die bei der Artikulation von kulturellen Differenzen produziert werden. Diese „Zwischen“-Räume stecken das Terrain ab, von dem aus Strategien - individueller oder gemeinschaftlicher - Selbstheit ausgearbeitet werden können, die beim aktiven Prozess, die Idee der Gesellschaft selbst zu definieren, zu neuen Zeichen der Identität sowie zu innovativen Orten der Zusammenarbeit und des Widerstreits führen (Bhabha 2007, 2).

Auch wenn Celia Whitchurch den Begriff des Third Space für die Hochschulen von Bhabha übernommen hat, füllt sie ihn inhaltlich doch deutlich anders als sein Urheber. So ist z.B. der Third Space bei Bhabha ein metaphorischer Aushandlungsraum und nicht wie bei Whitchurch konkret durch einen bestimmten Personenkreis besetzt (Rutherford 1990, 211). Ein anderes Beispiel: Für Whitchurch haben die Mitglieder des Third Space die Fähigkeit, zwischen akademischem und administrativem Bereich als „Übersetzer“ zu agieren, da sie beide Bereiche verstehen. Bhabha dagegen ist skeptisch, ob der Versuch einer Übersetzung nicht stets zum Scheitern verurteilt ist.

Von Bhabhas Ideen ist das Konzept des Third Space im Hochschulbereich also ein gutes Stück entfernt. Gleichwohl sind sie nach wie vor auch für diesen Bereich inspirierend. So lenkt Bhabhas Ansatz den Blick darauf, dass der hybride Raum der Hochschulentwicklung Aushandlungsprozesse zwischen den Akteuren provoziert und

---

2 Wobei im vorliegenden Text insbesondere der konzeptionelle Hintergrund des „Dritten“ skizziert wird. Analog wäre auch eine Beschäftigung mit dem Raumbegriff möglich, siehe z.B. Sesink 2008, 14 ff.

dass er so - nach obigem Zitat - zu einem „innovativen Ort der Zusammenarbeit und des Widerstreits“ werden kann. So kann die wissenschaftsbasierte Entwicklung von Hochschullehre, kooperativ durchgeführt von Vertreterinnen und Vertretern der Fächer und der hochschuldidaktischen oder qualitätsentwickelnden Serviceeinrichtungen, der Hochschullehre neue Geltung und eine neue Gestalt geben. Aber auch die Gestalt von Universitätsverwaltung verändert sich, wenn sie mit den Ideen einer verwaltungsfern geprägten Mitarbeitergruppe konfrontiert wird. Dies scheint schwerlich ohne Konflikte, aber auch schwerlich ohne innovative Effekte ausgehen zu können.

In der Soziologie interessiert an der Figur des Dritten insbesondere die Bandbreite an Beziehungskonstellationen, die sich im Zusammenspiel mit den zwei anderen Beteiligten ergibt. Als einer der Ersten setzte sich mit dieser Problematik der Soziologe Georg Simmel auseinander, der für den Dritten die Rolle des Unparteiischen bzw. des Vermittlers, des lachenden und des herrschenden Dritten identifizierte (Simmel 1992, 115-159; vgl. Bedorf 2010, 15-17). Spätere Arbeiten ergänzten hierzu u.a. den Dritten als Boten, Dolmetscher, Parasiten, Trickser und Rivalen (alle: Koschorke 2010, 10) sowie als Ausgeschlossenen, Vermittler und Konkurrenten (Lenz 2010, 214; 219; 230). Über mögliche Konsequenzen der Integration eines Dritten in eine Zweierbeziehung schreibt der Soziologe Karl Lenz im Rückgriff auf Goethe: „Gibt man einen Stoff C (z.B. Schwefelsäure) zu der Verbindung AB (z.B. Kalkstein), dann besitzt dieser eine stärkere Affinität zu A als A zu B. Es kommt zu einer neuen Verbindung (...)“ (Lenz 2010, 213).

Für das Konzept des Third Space in den Hochschulen lenken diese Ansätze den Blick darauf, dass auch seine Akteure zwischen Wissenschaft und Verwaltung in eine Beziehungskonstellation eintreten, die spezielle Dynamiken entfalten kann. Die Third Space-Beschäftigten können mit dem wissenschaftlichen Bereich einen intensiveren Kontakt herstellen, als ihn zuvor Wissenschaft und Verwaltung gepflegt haben - die Third Space-Beschäftigten würden also für die Verwaltung zur Konkurrenz (oder im umgekehrten Fall für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler). Ebenso gut mögen aber die Third Space-Beschäftigten in der Lage sein, zwischen Vertreterinnen und Vertretern des wissenschaftlichen Personals und der Verwaltung zu vermitteln - schließlich stehen sie per Definition mit einem Bein in beiden Bereichen. Denkbar sind weitere Konstellationen, wobei wichtig erscheint, dass die Betroffenen sich ihrer jeweiligen Lage zumindest bewusst sind, um angemessen agieren zu können.

Wie ist generell die Stärke des Third Space im inneruniversitären Machtgefüge zu beurteilen? Von dem Soziologen Ray Oldenburg stammt das Konzept des „Third place“. Gemeint sind bei ihm nach dem first place (= das Zuhause eines Menschen) und dem second place (= der Arbeitsplatz eines Menschen) die öffentlichen Orte informellen Beisammenseins (Cafés, Kneipen...), die in Oldenburgs Verständnis entscheidende Foren einer funktionierenden Gesellschaft sind (Oldenburg 1999, 16). Oldenburg sieht dabei die implizite Hierarchisierung (1., 2., 3.) der metaphorischen

Orte als gerechtfertigt an: „In importance, in claims on time and loyalty, in Space allocated, and in social recognition, the ranking is appropriate“ (Oldenburg 1999, 16).

Man kann dies auch für die Hochschulen akzeptieren: Ohne wissenschaftlichen Bereich ist keine Universität mehr vorhanden, ohne administrativen Bereich bricht sie zusammen. Zwangsläufig sind beide in der Regel reicher an Personal und insgesamt priorisiert in den Entscheidungen der Hochschulleitung. Der Third Space dagegen ist bedeutsam, aber er ist für das System doch weniger existenziell als die anderen beiden Räume. Er ist daher auch den stärksten Kontraktionen unterworfen: Er kann sich ausweiten (wie in Deutschland ab Ende der 1960er Jahre bei Gründung der hochschuldidaktischen Zentren), wieder zusammenschmelzen (Schließung didaktischer Zentren ab den 1970er Jahren) und wieder ausweiten (infolge der Einführung von Studiengebühren und des Qualitätspakts Lehre in den 2000er Jahren; vgl. Dany 2007, 52 f.).

Dass in diesem Sinne in Kürze eine erneute starke Reduktion des Third Space stattfinden wird, erscheint indes eher unwahrscheinlich. Der Grund ist die bereits erwähnte tiefgreifende strukturelle Veränderung innerhalb der Universitäten und in ihrem Umfeld. Dass die im ersten Kapitel dieses Aufsatzes beschriebenen Entwicklungen - Bologna-Prozess, zunehmende Autonomie, Berichtspflichten usw. - sich umkehren werden, ist derzeit nicht absehbar und erscheint unwahrscheinlich. Umso mehr scheint es darum, dass die Hochschulen sich auf die Situation einstellen, d.h. diesen Bereich und sein Personal gezielt entwickeln müssen.

### **3 Zur Perspektive des Third Space: Ausgewählte Diskussionspunkte**

Welche Entwicklung wird der Third Space in Zukunft nehmen? Dies steht für das gesamte Konzept bzw. Phänomen in der Diskussion, aber auch für viele einzelne Aspekte. Im Folgenden sollen vier von ihnen benannt und - durchaus subjektiv - kurz eingeschätzt werden.

#### **Diskussionspunkt 1: Die Integration des Third Space in den Hochschulen**

Um das Potential des Third Space nutzen zu können, muss er möglichst harmonisch in die Gesamtstrukturen einer Hochschule eingepasst werden. Die produktive Auflösung bzw. Nutzung der im vorstehenden Kapitel dargestellten Konstellationen zwischen Wissenschaft, Verwaltung und Third Space wird nur gelingen, wenn diese Bereiche optimal miteinander verzahnt werden. Alle drei Bereiche sind aufeinander angewiesen und können voneinander profitieren. Verwaltung und Wissenschaft ist der Sinn eines Miteinanders bereits klar, die Einführung von Stellen im Third Space

erfordert dagegen von der Hochschulleitung weiterhin oft eine Moderationsleistung. Sie muss den Sinn der damit verbundenen Maßnahmen verständlich machen. Dabei sollte auch das spezielle Profil des Third Space und seiner Aufgaben kommuniziert werden. So muss bei Professorinnen und Professoren das Vertrauen aufgebaut werden, dass sie sich für eine nicht nur formelle, sondern inhaltliche Beratung zu ihren Tätigkeiten auf (hoch-)qualifizierte Trägerinnen und Träger wichtiger und innovativer Kompetenzen verlassen können. Anderen Beschäftigten der Hochschule dagegen muss kommuniziert werden, dass die Stellen im „Zwischenraum“ sie entlasten und gleichzeitig womöglich speziellen Gesetzen gehorchen, bei denen Kreativität und Innovation wichtige Momente sind. Dabei versteht es sich, dass über die Akzeptanz dieses Profils letztlich dann die tatsächliche Kompetenz und das Verhalten der Third Space-Bediensteten entscheidet (s.u.).

## **Diskussionspunkt 2: Personalgewinnung für den Third Space**

Eine besondere Herausforderung stellt für die Hochschulen die Rekrutierung geeigneten Personals für den Third Space dar. Sie benötigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Verwaltungserfahrung, aber auch mit Studienabschlüssen und einer möglichst tiefen akademischen Prägung, die strategisch denken und mit unterschiedlichen Statusgruppen innerhalb der Universität umgehen können bzw. von diesen akzeptiert werden - auch von der Professorenschaft. Die Hochschulen konkurrieren also für den Third Space mit anderen Arbeitgebern um besonders begehrte Arbeitskräfte. Wie können sie die potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon überzeugen, selbst die beste Wahl zu sein?

Grundsätzlich haben die Hochschulen eine gute Ausgangsposition. Allen Graduierten ist das Klima einer Hochschule vertraut, die wissenschaftliche Welt übt auf sie i.d.R. eine starke Anziehungskraft aus. Geboten werden anspruchsvolle, abwechslungsreiche und wissenschaftsnahe Tätigkeiten. Diese günstige Ausgangsposition können die Hochschulen stärken, indem die Arbeitsbedingungen attraktiv gestaltet werden, z.B. durch flexible Regelungen bei Arbeitszeiten und durch die Möglichkeit zu Weiterqualifizierungen.

Die kritischen Punkte im Portfolio der Arbeitgeberin Hochschule sind Gehalt und Sicherheit. Verglichen mit einer akademischen Karriere und ihrer Fallhöhe zwischen den Extrempolen W3 und Hartz 4 (Krohn 2010, 66) ist der Third Space mit seinen Koordinaten E9 - E14 zwar die vergleichsweise berechenbare Variante. Gleichwohl ist die finanzielle Flexibilität des öffentlichen Tarifsystems begrenzt und gerade mit Blick auf Spitzenkräfte gegenüber privatwirtschaftlichen Entlohnungen nicht konkurrenzfähig.

Dieser Punkt mag für die umworbene Klientel durch die Attraktivität des Arbeitsumfelds noch eher zu verschmerzen sein als die inzwischen regelhaft mangelnde Dauerperspektive aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen. Dass sich die starken Graduierten auf diese Unsicherheit dauerhaft einlassen, ist nicht sehr wahrscheinlich. In der Summe ergibt sich, dass bei begrenzter finanzieller Attraktivität und fehlender Sicherheit die Hochschulen an zwei entscheidenden Punkten gegenüber

der Arbeitgeberkonkurrenz schwächeln. Optimale Ergebnisse bei der Personalauswahl sind so nicht durchgehend zu erwarten (Krohn 2010, 65). Ohne wirklich hochqualifiziertes Personal wird das Tätigkeitsfeld des Third Space aber grundsätzlich untergraben: Schon jetzt ist besonders in der Professorenschaft die Akzeptanz von Third Space-Beschäftigten gering (Bath & Smith 2004, 10; Kehm et al. 2010, 33). Wiederum ergibt sich: Wollen die Hochschulen ihre neuen Aufgaben professionell wahrnehmen, müssen sie dem Personal attraktive Bedingungen schaffen.

### **Diskussionspunkt 3: Anforderungen an das Personal im Third Space**

Welche Anforderungen an die Hochschulbeschäftigten im Third Space bestehen, wurde zu Beginn dieses Artikels herausgearbeitet: Fachkenntnis mit Blick auf den eigenen Arbeitsbereich, Fachnähe mit Blick auf den betreuten Bereich der Universitätsfächer, dazu Moderations- und Analysefähigkeit. Mit Blick auf die spezielle Konstellation als „Dritte“ ist entscheidend: Third Space-Beschäftigte müssen sich bewusst machen, dass sie ihre Beziehungen sowohl zum wissenschaftlichen Bereich als auch zur Verwaltung pflegen müssen und dass sie an harmonischen Beziehungen interessiert sein sollten. Andernfalls laufen sie Gefahr, im universitären Dreieck eine Koalition zu den eigenen Ungunsten zu erzeugen.

Ein besonderer Aspekt ist der bereits erwähnte Umstand, dass Third Space-Beschäftigte i.d.R. Quereinsteigerinnen bzw. Quereinsteiger sind. Dies kann in zweierlei Form gegeben sein. Entweder: Für den Quereinstieg wird ein Hintergrund aus dem Bereich der Universitätsfächer mitgebracht, der fortan betreut werden soll (z.B.: ein Soziologe für das Qualitätsmanagement der Soziologie). Oder: Für den Quereinstieg wird ein fachlicher Hintergrund für das Sachthema mitgebracht, das fortan bearbeitet werden soll (z.B.: eine Erziehungswissenschaftlerin für die didaktische Betreuung von Ingenieuren). In beiden Fällen besteht also ein fachlicher Nachholbedarf und somit ein Auftrag an die Betroffenen, Bereitschaft zur eigenen Weiterbildung mitzubringen. Dies darf eine Hochschule von den Beschäftigten in diesem Bereich erwarten, wie sie es im Übrigen gleichzeitig auch ermöglichen muss.

### **Diskussionspunkt 4: Wissenschaftlichkeit des Third Space**

Aus der Perspektive der Third Space-Beschäftigten mag die eigentliche Herausforderung indes noch an einer anderen Stelle liegen: Wenn der Third Space gegenüber der klassischen Verwaltung tatsächlich etwas Anderes sein soll, dann muss auch die konkrete Arbeitsweise eine andere sein. Dazu gehören kreatives und strategisches Arbeiten, nach verbreiteter Auffassung aber auch Wissenschaftlichkeit (vgl. Bath & Smith 2004, 25; Jenert & Brahm 2010). Third Space-Beschäftigte müssen demnach die Bereitschaft mitbringen, ihre eigene Tätigkeit wissenschaftlich zu reflektieren und diese Ergebnisse der wissenschaftlichen Diskussion zur Verfügung zu stellen.

Für die Hochschulen wäre dies Chance und Verpflichtung zugleich: Eine Chance stellt es insofern dar, als dass durch die wissenschaftliche Prägung der Third Space-Beschäftigten Arbeit auf einem wissenschaftlich fundierten Niveau und mit eigener

wissenschaftlicher Reflexion möglich wird. Der Qualität der Arbeitsergebnisse im Hochschulmanagement kann dies nur zuträglich sein. Eine Verpflichtung besteht indes darin, den Mitarbeitenden des Third Space dieses Arbeiten auch zu ermöglichen. Es erfordert Zeit, wissenschaftliche Erkenntnisse zum eigenen Arbeitsbereich zu rezipieren, und es erfordert ebenso Zeit, sich maßvoll mit eigenen, wissenschaftsbasierten Analysen im eigenen Arbeitsbereich zu beschäftigen. Derartige Tätigkeit - die ihren Ausdruck z.B. in Vorträgen und Aufsatzpublikationen finden kann - sollte aber nicht als Privatvergnügen, sondern als Teil der Personalentwicklung verstanden werden. Dies kostet die Hochschulen über die Einräumung von Zeitfenstern hinaus wenig, bedeutet im Gegenzug aber die Erhöhung der Qualität der Arbeitsergebnisse (und nebenbei auch die Sichtbarkeit der eigenen Institution sowie die akademische Glaubwürdigkeit im Inneren).

Dass Beschäftigte im Third Space eine wissenschaftliche Affinität mitbringen, ist in der einschlägigen Literatur - und letztlich auch im vorliegenden Text - immer wieder unterstellt worden. Dass dies tatsächlich so ist, wäre empirisch durchaus noch besser als bisher zu belegen. Indizien gibt es indes viele: Zu nennen sind z.B. die Diskussion um die Professionalisierung der Hochschuldidaktik (Urban & Meister 2010) sowie die aus Third-Space-Kreisen gewachsene Tendenz, Hochschuldidaktik, Hochschulentwicklung usw. als eigene wissenschaftliche Disziplinen aufzufassen (Bath & Smith 2004, 12). Ebenfalls in diesem Themenkreis verortet ist der Ansatz des Scholarship of Academic Development, der unabhängig von der Frage nach der eigenen Wissenschaftsdisziplin darauf zielt, dass Hochschulbeschäftigte im Third Space (und darüber hinaus) ihre Arbeit forschend begleiten und ihre Erkenntnisse publizieren (Eggins & MacDonald 2003). Dass all diese Ideen, Theorien und Diskussionen nicht folgenlos sind, lässt sich u.a. an der zuletzt stark gewachsenen Zahl an Publikationen im Bereich der Hochschuldidaktik und -entwicklung ablesen.

## 4 Perspektiven des Third Space

Gibt es den Third Space wirklich? Eine positive Antwort auf diese Frage scheint im vorliegenden Artikel vorausgesetzt zu sein. Derweil ist die Quintessenz eher: Es könnte ihn geben. Ob es ihn aber gibt, liegt an den Hochschulleitungen, den potentiellen Third Space- und den sonstigen Hochschulbeschäftigten gleichermaßen. Ein Third Space als Ort von Innovationen und anspruchsvollen Tätigkeiten braucht die entsprechenden Rahmenbedingungen, wie auch die potentiellen Trägerinnen und Träger des Third Space bereit sein müssen, seine speziellen Anforderungen anzunehmen. Hier scheint letztlich die eigentliche Krux zu liegen: dass neben einem Wirklichkeit gewordenen Third Space in den Hochschulen ein Bereich serviceorientierter und wissenschaftsnaher Tätigkeiten existiert, in dem nur in sehr geringem Umfang (oder auch gar nicht) kreativ, konzeptionell und wissenschaftsbasiert gearbeitet wird. Dies wäre, wenn man so will, ein „Empty Space“, d.h. ein Raum in den Hochschulen, in dem die Möglichkeiten des Third Space nicht genutzt und Chancen für die Entwicklung dieser Organisationen verpasst wurden.

## Literatur

- Bath, D. & Smith, C. (2004): Academic Developers: An Academic Tribe Claiming their Territory in Higher Education. In: *International Journal for Academic Development*, vol. 9 (2004), No. 1, pp. 9-27.
- Bedorf, T. (2010): Stabilisierung und/oder Irritation. Voraussetzungen und Konsequenzen einer triadischen Sozialphilosophie. In: Bedorf, T. u.a. (Hrsg.): *Theorien des Dritten. Innovationen in Soziologie und Sozialphilosophie* (S. 13-32). München: Fink.
- Bhabha, H. (2007): *Die Verortung der Kultur*. Tübingen: Stauffenburg.
- Dany, S.: *Start in die Lehre. Qualifizierung von Lehrenden für den Hochschulalltag*. Berlin: Lit.
- Eggins, H. & MacDonald, R. (Hgg.) (2003): *The Scholarship of Academic Development*. Buckingham: Open University Press.
- Jenert, T. & Brahm, T. (2010): „Blended Professionals“ als Akteure einer institutionsweiten Hochschulentwicklung. In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, Jg. 5, Nr. 4, S. 124-145.
- Kehm, B.; Merkator, N. & Schneijderberg, C. (2010): Hochschulprofessionelle?! Die unbekanntes Wesen. In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, Jg. 5, Nr. 4, S. 23-39.
- Koschorke, A. (2010): Ein neues Paradigma der Kulturwissenschaften. In: Esslinger, E. u.a. (Hrsg.): *Die Figur des Dritten. Ein kulturwissenschaftliches Paradigma*. (S. 9-31). Berlin: Suhrkamp.
- Krohn, M. (2010): Third Space - dritte Chance für den akademischen Nachwuchs? In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, Jg. 5 (2010), Nr. 4, S. 63-69.
- Krücken, G.; Blümel, A. & Kloke, K. (2010): Hochschulmanagement - Auf dem Weg zu einer neuen Profession? In: *WSI Mitteilungen 2010*, Nr. 5, S. 234-241.
- Lenz, K. (2010): Dritte in Zweierbeziehungen. In: Bedorf, T. u.a. (Hrsg.): *Theorien des Dritten. Innovationen in Soziologie und Sozialphilosophie* (S. 213-247). München: Fink.
- Niemann, A. (2011): Lost in Translation - Dritte Räume in der Kunstvermittlung. In: Sinapius, P. & Niemann, A. (Hrsg.): *Das Dritte in Kunst und Therapie* (S. 107-120). Frankfurt/M. u.a.: Peter Lang.
- Oldenburg, R. (1999). *The great good place*. New York: Marlowe & Company.
- Rutherford, J. (1990): The Third Space. Interview with Homi Bhabha. In: Rutherford, J. (Hrsg.): *Identity. Community, Culture, Difference*. London: Lawrence & Wishart.
- Sesink, W. (2008): *Bildungstheorie und Medienpädagogik. Versuch eines Brückenschlags*. In: Fromme, J. & Sesink, W.: *Pädagogische Medientheorie* (S. 13-35). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Simmel, G. (1992): *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Sinapius, P. & Niemann, A. (2011): Einleitung. In: Sinapius, P. & Niemann, A. (Hrsg.): *Das Dritte in Kunst und Therapie* (S. 7-9). Frankfurt/M. u.a.: Peter Lang.
- Urban, D. & Meister, D. (2010): Strategien der Professionalisierung in der Hochschuldidaktik. In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, Jg. 5 (2010), Nr. 4, S. 104-123.
- Whitchurch, C. (2008): Shifting identities and Blurring Boundaries: The Emergence of „Third Space“ Professionals in UK Higher Education. In: *Higher Education Quarterly*, vol. 62, No. 4, pp. 377-396.
- Zellweger Moser, F. & Bachmann, G. (2010): Zwischen Administration und Akademie - neue Rollen in der Hochschullehre. In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, Jg. 5, Nr. 4, S. 1-8.