

Hochschuldidaktik im »Third Space« und als Akteurin der Hochschulentwicklung

Peter Salden & Benno Volk

Zusammenfassung: Mit dem Begriff *Third Space* wird in Hochschulen das Arbeitsfeld bezeichnet, das zwischen Wissenschaft und klassischer Verwaltung liegt und Charakteristika beider Bereiche in sich vereint. Die Idee eines *Third Space* wurde in den vergangenen 15 Jahren kontrovers diskutiert und wird im vorliegenden Artikel auf seine Aktualität überprüft. Dabei ist festzustellen, dass Tätigkeiten im Sinne des *Third Space* weiter zunehmen und sich inzwischen auch außerhalb von Hochschulen erkennen lassen. Zugleich scheinen die Grenzen zwischen Wissenschaft, Verwaltung und *Third Space* immer stärker zu verwischen, ohne dass dies bisher hochschulrechtliche Konsequenzen nach sich gezogen hat. Von besonderem Interesse ist das Konzept des *Third Space* für die Hochschuldidaktik, die sich auf der Suche nach ihrer Identität immer wieder darauf bezogen hat. Der Text stellt dar, wie sich allgemeine Charakteristika des *Third Space* in der Hochschuldidaktik spezifisch ausprägen und argumentiert, dass Hochschuldidaktik als eine Art prototypisches Beispiel für den *Third Space* dienen kann. Dies gilt insbesondere für Hochschuldidaktik als Antrieb von Hochschulentwicklung, wofür die Hochschuldidaktik zugleich ein eigenes Instrumentarium an Theorie und Praxis bereithält.

Schlagworte: *Third Space*, Hochschuldidaktik, Hochschulentwicklung, Organisationsentwicklung.

1 Third Space in Hochschulen

Der Begriff *Third Space* meint an Hochschulen das Arbeitsfeld von Personen, deren Tätigkeiten in einem Bereich zwischen Wissenschaft und Verwaltung liegen. Es handelt sich dabei um Arbeitsfelder, die großen Einfluss auf hochschulinterne Strategie- und Change-Prozesse, z.B. in Zusammenhang mit allgemeinem Wissensmanagement, Drittmittelwerbung und Forschungsanträgen, Digitalisierung, Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement sowie Personal- und Programmentwicklung haben (Schmidlin et al., 2020; Merkt et al., 2022; Volk & Keller, 2022). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im *Third Space* werden zum Teil auch als »Hochschul-

professionelle« (HoPros) bezeichnet (Kehm et al., 2010; Hoffmann, 2020), teils werden sie in das »Wissenschaftsmanagement« eingeordnet (Wissenschaftsrat, 2018) oder als Teil des »wissenschaftsunterstützenden Personals« gesehen (Banscherus et al., 2017).

Das Konzept des Third Space stammt ursprünglich aus der kritischen Soziologie und aus den Kulturwissenschaften. Seine Entwicklung wird dem an der Harvard University lehrenden Homi K. Bhabha (1994) zugeschrieben. Es geht dabei um einen nicht-physischen Raum, in dem Personen mit unterschiedlichem Wissen und aus unterschiedlichen Kulturen etwas Neues erschaffen, das in Opposition zu vorherrschenden Strukturen steht. Durch Whitchurch (2008) wurde der Begriff auf die neu entstandenen Strukturen in der Organisation Hochschule übertragen, die sich im »Raum« zwischen Wissenschaft und Verwaltung gebildet haben und dort alternative Karrierewege für akademisch qualifizierte Personen bieten. Whitchurch war es in erster Linie wichtig, die Transdisziplinarität dieses Bereichs hervorzuheben und die neu entstandenen Organisationseinheiten an Hochschulen zu beschreiben, die ihre Arbeitsgebiete und Themenfelder auf der Grundlage von wissenschaftlichen Methoden bearbeiten. Kurz gesagt: »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.« (Salden, 2013, S. 27).

Hintergrund dieser Entwicklung ist, dass sich die heutigen Herausforderungen und Aufgaben von Universitäten im Vergleich zum Beginn des 20. Jahrhunderts stark weiterentwickelt haben. Über klassische Forschung, Lehre und Verwaltung hinaus sind Aufgaben zur strategischen Ausrichtung und permanenten Weiterentwicklung als eigenständige Organisationen hinzugekommen. Diese Entwicklung hat – in unterschiedlichem Ausmaß – an allen Hochschulen stattgefunden, mit dem Ergebnis, dass die meisten der neu entstandenen, spezialisierten Aufgabengebiete heute nicht mehr wegzudenken sind.

In diesem Beitrag diskutieren wir weniger das Konzept Third Space im Allgemeinen, da dies u.a. in den vorstehend genannten Quellen bereits geleistet wurde. Stattdessen schauen wir zunächst auf allgemeine jüngere Entwicklungen im Themenkomplex Third Space, um dann einen genaueren Blick auf die Hochschuldidaktik als Third Space-Handlungsfeld zu werfen. Abschließend ist die Einordnung der Hochschuldidaktik als Akteurin in Prozessen zur Weiterentwicklung von Hochschulen von besonderem Interesse, wobei wir insgesamt annehmen, dass die Hochschuldidaktik – als Ideal gedacht – vorbildhafte Züge auch für andere Third Space-Bereiche haben kann.

2 Third Space revisited: Zur aktuellen Situation des Third Space an Hochschulen

Die Idee eines Third Space in den Hochschulen ist in der Hochschulforschung wie auch in der Literatur zur Beschreibung der Praxis in Hochschulen vielfach aufgenommen worden. Auch jüngste Publikationen schreiben die Geschichte des Third Space fort (z. B. McIntosh & Nutt, 2022). An anderer Stelle hat das Konzept Widerstand hervorgerufen, bis hin zum Aufruf »Lasst und das Phänomen Third Space endgültig beerdigen« (Ziegele,

2018). Wie steht es also um den Third Space bzw. die Idee eines Third Space derzeit tatsächlich?

Schaut man auf Strukturen und Handlungsfelder von Hochschulen, so scheint es, dass sich der im Einleitungskapitel erwähnte Wandel der deutschen Hochschulen in den letzten Jahren noch weiter fortgesetzt hat. Hier ist einerseits die Professionalisierung interner Prozesse, z.B. im Bereich der Qualitätssicherung und in Bezug auf studien-, lehr- und forschungsbezogenen Support zu nennen. Zugleich nehmen aber auch die Aufgaben zu, die im Sinne einer »third mission« (Henke et al., 2017; Schiller, 2022) von den Hochschulen über ihre Kerntätigkeiten hinaus zur verstärkten Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Aufgaben erfüllt werden. Nicht zuletzt trägt auch eine zunehmende Vernetzung der Hochschulen untereinander – sowohl regional und national als auch international – zu einer Zunahme der Aktivitätsfelder bei.

Dabei liegen belastbare Daten, die ein Wachstum des Third Space belegen könnten, leider kaum vor. Der Wissenschaftsrat (2018, S. 85) kam zu der Einschätzung, dass dieses Personal eine »statistisch unsichtbare Größe« sei, da es offiziell nicht in einer eigenen Beschäftigtenkategorie geführt werde. So gibt es grundsätzlich kein allgemein auf die Situation des Third Space bezogenes Monitoring-Instrument, wie es das deutsche Bundesministerium für Bildung und Forschung in anderen Fällen vorhält (z.B. für den Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses). Auch differenzieren Berichte wie z.B. der gerade erwähnte zum wissenschaftlichen Nachwuchs ausdrücklich nicht danach, ob bzw. inwieweit dieser Personenkreis mit Tätigkeiten im Third Space befasst ist (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 155–156).

Gleichwohl lässt sich die These, dass der Third Space weiterhin im Wachstum begriffen ist, anhand unterschiedlicher Hinweise untermauern. So ist in der Studie von Banscherus et al. (2017) das Personal aus Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement in einer gemeinsamen Kategorie als »wissenschaftsunterstützendes Personal« zusammengefasst. Dargestellt wird, dass die Summe wissenschaftsunterstützenden Personals etwa seit dem Jahr 2007 kontinuierlich gestiegen ist, wenngleich nicht so stark wie die Zahl der Studierenden und der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Banscherus et al., 2017, S. 22–25). Die differenziertere Betrachtung der Daten zeigt, dass der Zuwachs der Stellen besonders im Bereich der höheren Tarifgruppen erfolgte – laut den Autorinnen und Autoren ein »Hinweis auf eine Akademisierung der wissenschaftsunterstützenden Bereiche an Hochschulen« (ebd., S. 27).

Der hier quantitativ benannte Stellenzuwachs lässt sich für die jüngere Vergangenheit auch inhaltlich profilieren. So sind in jüngster Zeit an vielen Hochschulen Stellen im Bereich der Gründungsförderung entstanden oder gewachsen, häufig in Verbindung mit der Einrichtung entsprechender Zentren, die beispielsweise auch eine eigene, forschungsnah unterhaltene räumliche und technische Infrastruktur in Form sog. FabLabs oder Maker-Spaces unterhalten. Noch jung ist die Entwicklung, dass hochschulzentrale Personalstellen mit Aufgaben im Bereich Nachhaltigkeit geschaffen werden – teils in der Verwaltung, teils aber auch außerhalb. Als letztes Beispiel kann der Bereich der akademischen Weiterbildung dienen, der von den Hochschulen immer häufiger in separaten Einheiten (z.B. als Weiterbildungsakademien) professionalisiert wird. Die Diversifizierung der Aufgaben und die Professionalisierung führen nach allem Anschein weiterhin zu einer Zunahme der Tätigkeiten, die in den Hochschulen dem Third Space zuzurech-

nen sind, und der Trend scheint – wenn auch nicht in allen Tätigkeitsfeldern – insgesamt anzuhalten.

Derweil hat sich der Ansatz, im Anschluss an die konzeptionelle Überlegung und auch an das tatsächliche Wachstum des Third Space in den Hochschulen organisationale Konsequenzen zu ziehen, insgesamt nicht als erfolgreich erwiesen (Nievergelt & Ganzfried, 2020). Dies betrifft insbesondere die Idee, dass möglicherweise für Beschäftigte im Third Space auch eine eigene Personalkategorie geschaffen werden könnte (Schmidlin et al., 2020). Die Auffassung, dass eine solche Personalkategorie notwendig sein könnte, ist in der Vergangenheit teils mit Vehemenz vertreten worden, ebenso vehement ist dem allerdings auch widersprochen worden. Als Hintergrund dieser Diskussion ist zu erwähnen, dass in den Hochschulen klassischerweise auch bei den Personalkategorien die Teilung in Verwaltung und Wissenschaft bedeutsam ist. Denn unterhalb der professoralen Ebene wird in den Einstellungsverhältnissen des Personals unterschieden, ob eine Person entweder Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung oder aber wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter ist. Unterschiede liegen beispielsweise darin, dass das wissenschaftliche Personal in der Regel eigene Forschungsprojekte durchführt, mit Lehraufgaben im Rahmen der Studienprogramme betraut ist oder andere »wissenschaftliche Dienstleistungen« erbringt. Arbeitsplatzbeschreibungen im Verwaltungsbereich fokussieren dagegen die jeweilige Serviceleistung, die von einer Person für die Gesamtorganisation erbracht wird. Was also tun, wenn beides bei Third Space-Stellen in einem bestimmten Maß zusammenfällt?

Diese Frage stellt sich nicht nur theoretisch, sondern sie stellt sich regelmäßig praktisch für diejenigen, die eine Position im Third Space durch eine Stellen- oder Arbeitsplatzbeschreibung skizzieren und ebenso für all diejenigen, die im Folgenden mit solchen Tätigkeitsprofilen arbeiten. So entscheidet sich im Zuge der hochschulinternen Prozesse an der Zuordnung zur Personalkategorie beispielsweise, welcher Personalrat für eine bestimmte Stelle zuständig ist – denn viele Hochschulen haben sowohl einen Personalrat für wissenschaftliches als auch einen Personalrat für technisches und Verwaltungspersonal. Spätestens an dieser Stelle wird die Diskussion um den Third Space (hochschul-)politisch, denn nach der Zahl des vertretenen Personals bestimmt sich auch, welchen Einfluss ein Personalrat in der Organisation hat. Aus unterschiedlichen Hochschulen sind gerade im Kontext von Personalräten Konflikte um die richtige Einsortierung von Stellen überliefert. So kann beispielsweise ein wissenschaftlicher Personalrat fordern, dass Verwaltungsstellen aufgrund ihrer wissenschaftsnahen Anteile zu wissenschaftlichen Stellen werden, oder dass z. B. das Personal von Zentraleinheiten im Third Space vollständig einer bestimmten Kategorie angehört (vgl. Schneiderberg et al., 2013). Für derartige Fragen haben rechtliche Klärungen stattgefunden, wobei die Lösungen nicht immer einheitlich waren und es in keinem Fall zur Einführung einer eigenen Personalkategorie gekommen ist.

Letztlich würde eine dritte Personalkategorie das Zuordnungsproblem wohl auch nicht lösen, sondern vielleicht sogar zusätzlich verkomplizieren, weil auch für diese Kategorie die Zuordnung jeweils in Abgrenzung zu den anderen beiden zu diskutieren wäre. Spätestens an dieser Stelle käme dann auch die Frage vermuteter oder tatsächlicher Wertigkeiten ins Spiel, d. h. die Frage, ob womöglich eine Stelle im Third Space

mehr Prestige hätte als eine Verwaltungsstelle. Dennoch: Die Frage der personalrechtlichen Einordnung des Third Space-Personals stellt sich und wird nun letztlich lokal unterschiedlich entschieden. Daher gibt es auch weiterhin wenig Anzeichen dafür, dass der Third Space durch die Einführung einer eigenen Kategorie quasi institutionalisiert würde.

Für das Thema der Personalkategorien kommt es darauf an, dass sich zwischen den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern klare Grenzen ziehen lassen. Tatsächlich mag der Versuch einer Definition solcher Grenzen aber auch daran scheitern, dass die Grenzen zunehmend verwischen, statt sich zu schärfen. So finden sich inzwischen im wissenschaftlichen Bereich Positionen so genannter »Science Manager«, die z.B. in der Beantragung und Abwicklung von Forschungsprojekten organisatorische Zuständigkeiten haben, häufig aber gleichzeitig selbst aus dem entsprechenden Fach stammen und teils auch selbst noch an der Forschung beteiligt sind. Hier zeigt sich, dass der Third Space gewissermaßen in den wissenschaftlichen Bereich diffundiert ist. Dieses Phänomen lässt sich aber auch für die Verwaltung beobachten, denn Verwaltungstätigkeiten an Hochschulen sind heute in vielen Fällen so anspruchsvoll, dass sie mindestens eine wissenschaftliche Ausbildung, häufig aber auch Kontakt zur jeweiligen wissenschaftlichen Referenzdisziplin haben. Als Beispiel hierfür kann das akademische Controlling genannt werden, das an einer Hochschule Prozesse und Daten in Bezug auf unterschiedliche Leistungsparameter definiert, erhebt und auswertet. Dieser Bereich ist selten aus der Verwaltung im engeren Sinne ausgelagert, er ist aber zugleich aufgrund der Bedarfe empirisch arbeitender Forscherinnen und Forscher häufig auch unmittelbar an wissenschaftlicher Arbeit beteiligt, indem z.B. das akademische Controlling aufbereitete Daten für Forschungsarbeiten zur Verfügung stellt.

Aufschlussreich ist vor diesem Hintergrund eine Kontroverse, die vom Wissenschaftsrat im Jahr 2018 durch seine »Empfehlungen zur Hochschulgovernance« ausgelöst wurde. Überraschend deutlich hatte der Wissenschaftsrat sich in seinen Ausführungen vom Konzept des Third Space distanziert und argumentiert, dass hybride Aufgabenprofile zwischen Wissenschaft und Verwaltung letztlich Professionalisierung verhindern würden und dass stattdessen derartige Tätigkeiten stärker in die Verwaltung integriert werden sollten (Wissenschaftsrat, 2018, S. 85–86). Diesem Versuch, die klassische Dichotomie in den Hochschulen wiederherzustellen, widersprach u.a. das »Netzwerk Wissenschaftsmanagement« in einer Stellungnahme als nicht zeitgemäß. Die Argumentation des Netzwerks läuft darauf hinaus, die Praktiken des Wissenschaftsmanagements bzw. des Third Space letztlich als fundamentale Prinzipien organisationalen Handelns in Wissenschaftseinrichtungen zu verstehen, die nicht mehr auf eine klar abgrenzbare Gruppe innerhalb der Hochschule beschränkt werden können (Windfuhr et al., 2018, S. 4).

Das, was als Third Space beschrieben wurde – serviceorientiertes, wissenschaftsbauiertes Arbeiten – ist also längst zum Alltag sowohl im wissenschaftlichen als auch im Verwaltungsbereich geworden, wodurch in Frage gestellt ist, ob es den charakteristischen mittleren Bereich überhaupt noch gibt. Verneint man dies, so ist dies wohl weniger als Scheitern des Third Space zu deuten, sondern eher als Ausweis seines Erfolgs, da er kein Nischenphänomen geblieben ist, sondern im Gegenteil in beide angrenzenden Be-

reiche expandiert hat. Womöglich hat der Third Space beide Seiten sogar auf eine neue Art und Weise zusammengebracht und einander angenähert.

So gesehen hätte sich der Third Space aufgrund seines Erfolgs selbst aufgelöst, bzw. hätte das Konzept letztlich nur ein Übergangsphänomen beschrieben: Womöglich hat das Konzept Third Space in einem Moment der Veränderung der Hochschulen geholfen, die neue Professionalität in diesen Organisationen zu beschreiben. Die Professionalisierung hat aber inzwischen die gesamte Organisation erfasst, indem auch das Anspruchsniveau an Verwaltungstätigkeiten gestiegen ist bzw. professionelles Management wissenschaftlicher Dienstleistungen teils direkt in den Fächern geschieht.

Noch ein letzter Gedanke zum Zustand des Third Space: Das Wachstum eines serviceorientierten und zugleich wissenschaftsnahen Bereichs ist zunächst in den Hochschulen selbst beobachtet worden; die Organisation Hochschule war entsprechend stets der Bezugspunkt für das Konzept Third Space. Inzwischen lässt sich allerdings beobachten, dass die für den Third Space beschriebene Arbeitsweise auch außerhalb der Hochschulen immer weiter an Bedeutung gewinnt und gerade dort expandiert. Dies lässt sich insbesondere am Beispiel der Hochschuldidaktik aufzeigen, was im folgenden Abschnitt unternommen werden soll.

Was bedeuten die geschilderten Entwicklungen in der Zusammenschau? Stellen, die nach den Charakteristika des Third Space arbeiten, sind quantitativ mehr geworden und decken qualitativ immer neue Themenfelder ab. Die hybride Arbeitsweise ist inzwischen auch in Wissenschaft und Verwaltung üblich. Der Third Space selbst konnte sich indes nicht – beispielsweise in Form einer eigenen Personalkategorie – institutionalisieren. Gleichwohl zeigt gerade die Betrachtung der personalrechtlichen Problematik, dass es weiterhin und tatsächlich das Phänomen der Stellen zwischen Wissenschaft und Verwaltung gibt. Das Konzept Third Space kann entsprechend auch weiterhin hilfreich sein, um das mit ihm assoziierte Handlungsfeld in Hochschulen konzeptionell zu fassen. Entsprechend soll im Folgenden betrachtet werden, inwieweit Hochschuldidaktik sich in diesen Rahmen einfügt.

3 Hochschuldidaktik als Third Space

Die Tätigkeiten und Aufgaben in der praktisch orientierten Hochschuldidaktik haben in vielerlei Hinsicht Züge dessen, was für den Third Space als charakteristisch gilt (Salden, 2020, S. 298–300). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Hochschuldidaktik erbringen einerseits Dienstleistungen für alle Lehrenden einer Hochschule, beraten, schulen und unterstützen (beispielsweise bei Antragstellungen für lehrbezogene Drittmittel). Das Aufgabenfeld hat somit klare Kennzeichen von Servicetätigkeiten. Andererseits gibt es Tätigkeiten, die gewöhnlich Wissenschaft kennzeichnen: So sind Hochschuldidaktikerinnen und Hochschuldidaktiker stets auch nah an der wissenschaftlichen Lehre, wenn sie Lehrende beraten oder auch selbst im Rahmen von Lehrveranstaltungen eine Rolle übernehmen bzw. anrechenbare Lehrveranstaltungen anbieten. Auch die praktische Hochschuldidaktik ist dadurch gekennzeichnet, dass auf spezifischen Tagungen – wie z.B. der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd) – fachliche Inhalte präsentiert, diskutiert und im Nachgang publiziert werden, Letzte-

res auch unabhängig von Tagungen in unterschiedlichen einschlägigen Fachzeitschriften. Hierbei geht es nicht unbedingt um Forschung im engeren Sinne, sondern um die wissenschaftsbasierte Reflexion praktischer hochschuldidaktischer Arbeit. Gleichwohl zeigt sich gerade darin, wie Hochschuldidaktik zwischen Dienstleistung und Forschung, zwischen Verwaltung und Wissenschaft changiert.

Die bereits in allgemeiner Weise angesprochene Frage des Wachstums lässt sich für die Hochschuldidaktik besonders eindrücklich nachzeichnen. Schon in den 1970er Jahren erlebte die deutsche Hochschuldidaktik eine erste Blütephase, in den darauffolgenden Jahrzehnten war sie allerdings nur ein Nischenphänomen. Dies wandelte sich im Laufe der 2000er Jahre: Mit Hilfe unterschiedlicher Förderprogramme, aber auch durch Eigenfinanzierung der Hochschulen wuchs die Hochschuldidaktik so weit, dass kaum eine Hochschule ohne entsprechende Arbeitsstelle blieb. Großen Einfluss auf diese Entwicklung hatten Sonderfinanzierungen, z. B. durch die zeitweise existierenden Studiengebühren, oder großangelegte Förderprogramme wie der »Qualitätspakt Lehre«.¹ Auch das Ende der Studiengebühren in Deutschland und das Auslaufen des Qualitätspakts haben allerdings nicht dazu geführt, dass die Hochschuldidaktik personell auf ihren Ausgangspunkt zurückgefallen wäre. Stattdessen sind neue Fördermöglichkeiten entstanden, insbesondere durch die »Stiftung Innovation in der Hochschullehre«.² Durch die Corona-Pandemie ist das Bewusstsein der Hochschulen noch einmal geschärft worden, wie wichtig diese Stellen (insbesondere in Verbindung mit digitalisierungsbezogenen Kompetenzen) sind (vgl. u. a. Dittler & Kreidl, 2021).

Der Blick in die Geschichte der Hochschuldidaktik zeigt, dass die Nähe zur Wissenschaft sie von Beginn an ebenso kennzeichnete wie ein weitreichender Anspruch, die Praxis an Hochschulen konkret zu beeinflussen. Aufschlussreich sind hier schon Texte aus der Frühzeit der jüngeren deutschen Hochschuldidaktik, wie z. B. das Kreuznacher Hochschulmanifest der Bundesassistentenkonferenz aus dem Jahr 1968. In den darin enthaltenen »Thesen zur Hochschuldidaktik« wurde proklamiert, dass sowohl die Erforschung der Voraussetzungen erfolgreicher Lehre als auch die praktische Konzeption erfolgreicher Lehrmodelle Kernaufgaben der Hochschuldidaktik seien. So heißt es in dem Manifest beispielsweise: »Hochschuldidaktik darf (...) nicht auf Hochschulmethodik eingeeengt werden. Es ist nicht ihre Aufgabe, nur Rezepte an Dozenten auszugeben (...). Sie muss sich als eine wissenschaftliche Disziplin konstituieren, der die ständige empirische Erforschung und kritische Überprüfung der Lehre obliegt.« (Bundesassistentenkonferenz, 1968, S. 39).

Organisational leitete sich daraus im Kreuznacher Hochschulmanifest die Forderung ab, sowohl forschungsorientierte Lehrstühle für Hochschul- (bzw. Wissenschafts-)Didaktik als auch fachübergreifende, eher praxisorientierte Zentraleinheiten in den Hochschulen zu verankern, wobei beides im Zusammenspiel miteinander gedacht wurde. Die Rückschau zeigt, dass viele heute dem Third Space im Allgemeinen zugeschriebene Eigenschaften – z. B. die Triebfeder für Veränderungen in den Hochschulen zu sein – von Beginn an Bestandteil hochschuldidaktischen Selbstverständnisses waren.

1 Qualitätspakt Lehre: <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/studium/qualitaetspakt-lehre/qualitaetspakt-lehre.html>.

2 Stiftung Innovation in der Hochschullehre: <https://stiftung-hochschullehre.de>

So ist überhaupt der Entstehungshintergrund der Hochschuldidaktik die Studienreform bzw. die Frustration über den Verlauf von Studienreformen, die nach Auffassung der frühen Hochschuldidaktik-Generation zu kurz gegriffen hatten, um Studium und Lehre sowie mithin die ganze Institution Hochschule zu reformieren. Entsprechend interessierte sich die Hochschuldidaktik gerade auch zu Beginn keineswegs nur für mikrodidaktische Situationen, sondern beispielsweise für das Curriculum ebenso wie für die hochschulpolitischen Rahmenbedingungen von Lehre (Huber, 1970, S. 41–44 und S. 46–51). Auch die in den 1970er Jahren gezogenen, konkreten organisationalen Konsequenzen – vielerorts also die Gründung zentraler wissenschaftlicher Einheiten – wiesen bereits auf die Third Space-Situation voraus und können insofern als prototypisch für diesen Themenkomplex gelten.

Auch wenn die Hochschuldidaktik insbesondere seit den 1980er Jahren eine Phase der Regression erlebte und sowohl die Reichweite hochschuldidaktischer Tätigkeit als auch der Umfang hochschuldidaktischer Institutionen schwanden, steht die Hochschuldidaktik heute nach der vorstehend schon erwähnten Wachstumsphase erneut an einem Punkt, wo sie in Praxis und Forschung breit aufgestellt ist. Dass sie dabei als diejenige Teildisziplin der Pädagogik verstanden werden kann, die sich mit Lehren und Lernen im Bereich akademischer Lehre beschäftigt, wird dabei aufgrund der klaren fachlichen, theoretischen und methodischen Abgrenzbarkeit zu anderen Bereichen oft als Vorbild und Referenz für eine Professionalisierung des Third Space an Hochschulen angesehen. Denn ein vergleichbares theoretisches und praxisorientiertes Rahmenmodell durch eine wissenschaftliche Bezugsdisziplin fehlt für viele andere Bereiche des Third Space (Merk et al., 2021).

Im vorigen Kapitel ist aufgezeigt worden, welche durchaus komplizierten Probleme sich aus einer Verortung im Third Space u. a. für die Einordnung von Personal ergeben. Dass Hochschuldidaktik als Handlungsfeld traditionell im Third Space angesiedelt ist, hat dazu geführt, dass gerade auch an ihrem Beispiel diese Entwicklungen und Konflikte anhängig wurden. Dies kann für das Thema Personalkategorie anhand der Ruhr-Universität Bochum gezeigt werden: Das hier durch eine Fusion mehrerer zentraler Bereiche entstandene Zentrum für Wissenschaftsdidaktik beheimatete durch seine Entstehungsgeschichte sowohl Verwaltungsbeschäftigte als auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zwar ähnelten sich – abstrakt betrachtet – die Tätigkeiten aller Beschäftigten in klassischer ›Third Space-Manier‹ (wissenschaftsbasierte, serviceorientierte Arbeit), doch war die personalrechtliche Kategorisierung de facto unterschiedlich. Hieran entspann sich ein Konflikt: Wie sollten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden – als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder als Verwaltungsbeschäftigte? Für die Klärung dieser Frage konnte lange keine Lösung gefunden werden, da es für beides gute Argumente gab. Der Konflikt führte bis zu einer Befassung im zuständigen Wissenschaftsministerium.

In ähnlicher Weise ist die Einsortierung hochschuldidaktischen Personals auch an anderen Hochschulen unterschiedlich erfolgt, wie auch überhaupt Hochschuldidaktik zwar insgesamt überall im Wesentlichen dieselbe Aufgabe übernimmt, an den Hochschulen aber stark unterschiedlich organisiert ist. Hochschuldidaktiken im deutschsprachigen Raum sind i. d. R. in Dezernate der Verwaltung eingefügt, sie sind organisiert als Stabsstellen von Präsidien, als Zentrale Betriebseinheiten oder auch als

praxisorientierter Zweig im Kontext hochschuldidaktischer Lehrstühle. Sie sind also Teil der Wissenschaft, Teil der Verwaltung oder stehen als Zentralbereiche außerhalb der Verwaltung genau im dazwischenliegenden Raum.

Auch die im vorhergehenden Kapitel angesprochene Problematik der fließenden Übergänge zwischen Third Space und Verwaltung bzw. Wissenschaft lässt sich am Beispiel der Hochschuldidaktik zeigen: Was die Verwaltung betrifft, so wurde in der Vergangenheit Hochschuldidaktik teils nicht nur dort *angesiedelt*, sondern auch nach einer Verwaltungslogik *definiert*. So waren derartige Hochschuldidaktiken dann beispielsweise lediglich dafür zuständig, externe Trainerinnen und Trainer für hochschuldidaktische Fortbildungen zu finden, den Rahmen der Fortbildung zu organisieren und Gelder für entsprechende Maßnahmen zu verwalten. Im Sog der Gesamtentwicklung von Hochschuldidaktik ist diese Arbeitsweise aber selten geworden: Inzwischen ist in aller Regel konzeptionelle Arbeit und auch die eigene Lehrtätigkeit (im Rahmen von Workshops) fester Bestandteil dieser Stellen.

Andersherum können sich auch von ihrer Grundidee ausdrücklich wissenschaftliche hochschuldidaktische Stellen (also insbesondere hochschuldidaktische Professuren) nur selten der Beteiligung an hochschulinternen Dienstleistungen entziehen. So sind sie naheliegende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner mannigfaltiger lehrbezogener Entwicklungsprozesse wie beispielsweise zur Zeit der Corona-Pandemie, in der Hochschulen mit hoher Dringlichkeit nach didaktischen Lösungen für die anstehenden Probleme suchten. Teils ist die Beteiligung hochschuldidaktischer Professuren an der hochschulinternen Entwicklungsarbeit auch bereits direkt durch die Stellenprofile vorgesehen, wenn etwa die entsprechende Professur in Bezug auf die praxisorientierten Angebote einer Hochschuldidaktik leitende oder beratende Funktion übernimmt. Die Übergänge zwischen der eindeutigen Third Space-Hochschuldidaktik und der Hochschuldidaktik in Wissenschaft und Verwaltung sind also fließend geworden.

Besonders interessant ist zudem die Entwicklung des Hochschuldidaktik-Umfeldes außerhalb der Hochschulen. Denn gerade im Bereich der Hochschullehre sind in letzter Zeit Stellen entstanden, die dieses Handlungsfeld aus hochschulübergreifender Perspektive begleiten, unterstützen und beeinflussen sollen. Prominentestes Beispiel ist die Stiftung Innovation in der Hochschullehre, die seit 2020 mit staatlichen Geldern lehrbezogene Vorhaben unterstützen soll. Dies geschieht durch die Vergabe umfangreicher Fördermittel für lehrbezogene Projekte, darüber hinaus aber beispielsweise auch durch die Organisation von Vernetzungsangeboten für Lehrende, die Sichtbarmachung guter Praxisbeispiele oder die Unterstützung sonstiger Transferaktivitäten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung agieren hierbei einerseits in klassischen Servicefunktionen, indem sie beispielsweise Hochschulangehörige zu Anträgen beraten oder die finanzielle Abwicklung von Projekten betreuen und überwachen. Zugleich zeichnet sich aber auch ab, dass das Stiftungspersonal auch inhaltlich die Entwicklung der Hochschullehre beeinflusst, indem beispielsweise thematische Schwerpunkte konzipiert und in die Hochschulen hineingetragen werden (z.B. das Förderprogramm »Bildung für Nachhal-

tige Entwicklung«³). Nicht zuletzt treten Angehörige der Stiftung auch auf einschlägigen Fachtagungen durch eigene inhaltliche Beiträge in Erscheinung.

Wie bereits erwähnt, ist die Stiftung Innovation in der Hochschullehre hier nur das sichtbarste, da finanziell umfangreichste Unterfangen. Ähnliches ließe sich aber auch für Vorhaben wie das Hochschulforum Digitalisierung, für landesspezifische Hochschuldidaktik-Netzwerke oder für die häufig entlang des Themas »Open Education« konzipierten Online-Landesportale konstatieren. Serviceorientierte, wissenschaftsnahe Tätigkeit ist für diese Institutionen (zumindest in Teilen) charakteristisch und auch identitätsstiftend. So erscheint es gerade im Fall der Hochschuldidaktik durchaus angemessen, in Bezug auf die Arbeitsweise von einem Third Space außerhalb der Hochschulen zu sprechen (bzw. erscheint aufgrund des Wachstums dieses Feldes inzwischen durchaus auch der Begriff »Fourth Space« angemessen).

Zuletzt bleibt hier zu sagen, dass sich auch das Handlungsfeld der innerhochschulischen Hochschuldidaktik zunehmend aus dem eng definierten Raum der Hochschule herausbewegt. Die Wendung der Hochschulbildung nach außen in den gesellschaftlichen Raum nimmt auch die Hochschuldidaktik mit, da die Gestaltung von gemeinsamer Kommunikation und gemeinsamem Lernen zwischen Hochschulangehörigen und außerhochschulischen gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren nicht zuletzt nach didaktischen Lösungen verlangt.

In der Zusammenschau zeigt sich, dass Hochschuldidaktik nicht nur traditionell, sondern auch aktuell als sehr gutes Beispiel für ein Third Space-Handlungsfeld gelten kann. Nicht nur ist die Tätigkeit als solche durch Wissenschaftsnähe und Serviceorientierung zugleich gekennzeichnet, sondern auch die für den Third Space insgesamt zu beobachtenden Trends lassen sich in der Hochschuldidaktik deutlich erkennen. Hierzu zählt die fortdauernde Problematik der institutionellen und personalrechtlichen Verortung ebenso wie die Beobachtung zunehmend fließender Übergänge zwischen Third Space, Verwaltung und Wissenschaft sowie letztlich die Ausprägung ›Third-Space-artiger Tätigkeiten‹ außerhalb der Hochschulen. Für all diese Phänomene ist auf absehbare Zeit zwar nicht unbedingt mit einer Beschleunigung zu rechnen, in jedem Fall aber damit, dass die aktuellen Konstellationen andauern und sich die Trends in diesem Sinne verfestigen.

4 Ausblick: Hochschuldidaktik als Akteurin der Hochschulentwicklung

Die Themenfelder und Arbeitsbereiche von Personen im Third Space an Hochschulen sind offensichtlich zu heterogen, um sie einer gemeinsamen Bezugsdisziplin oder einer universellen Personalkategorie zuordnen zu können. Allen Personen in dem Bereich ist aber gemeinsam, dass sie in der Regel wissenschaftlich ausgebildet sind und ein tiefes Verständnis für die Besonderheiten der Organisation Hochschule haben sowie deren permanente Weiterentwicklung gestalten und begleiten.

3 Stiftung Innovation in der Hochschullehre – Hochschullehre im Kontext von Nachhaltigkeit: <http://stiftung-hochschullehre.de/netzwerk-und-transfer/jahresprogramm-2022/>

Gerade auch hochschuldidaktische Workshops, Beratungen und konzeptionelle Aktivitäten dienen letztlich dazu, eine permanente Weiterentwicklung an Hochschulen umzusetzen und die Hochschule zu einer »lernenden Organisation« (Senge, 1990, Kennedy, 1998, S. 198–202) zu entwickeln. Hochschuldidaktik hat also einen direkten Einfluss auf die Hochschulentwicklung (Brahm et al., 2016) und das damit verbundene Change-Management. Die Begleitung von Veränderungsprozessen kann als ein wesentlicher Teil des Aufgabenspektrums der Hochschuldidaktik angesehen werden. Die Erfahrungen mit dem Wandel in der Lehre können dabei hilfreich für die Organisationsentwicklungsprozesse an der gesamten Hochschule sein, zumal konzeptionelle und methodische Bezüge zwischen Lehr- und Hochschulentwicklung bestehen.

Ein Erwerb hochschuldidaktischer Kompetenzen durch andere Akteurinnen und Akteure im Third Space insbesondere im Hinblick auf die Gestaltung und Begleitung von Change-Prozessen innerhalb der Organisation Hochschule könnte auch als »verbindendes Narrativ« (Volk & Keller, 2022, S. 31) des Third Space fungieren. Grundprinzipien wie Partizipation und Kommunikation in Strategieprozessen an Hochschulen sind sowohl im pädagogisch-didaktischen als auch im Kontext von Organisationsentwicklungsprozessen relevant. Noch weiter gedacht, könnte dieser Ansatz der Nukleus einer verbindenden interdisziplinären Bezugsdisziplin des Third Space werden, wofür sich aber auch die Hochschuldidaktik weiterentwickeln und den ausschließlich pädagogisch-didaktischen Bezug überwinden muss. Die Hochschuldidaktik müsste hierfür eine verstärkt organisationale Sicht einnehmen und die eigene Kernkompetenz im Bereich des Change-Managements sowie der Begleitung von Organisationsentwicklungsprozessen an Hochschulen stärken. Da es bei Bildungsprozessen aber immer auch um den Wandel von menschlichen Denk- und Handlungsweisen geht, ist die Übertragung auf organisationale Kultur und Prozesse thematisch nicht so weit entfernt. Unser Plädoyer ist daher, dass sich die Hochschuldidaktik noch mehr als bisher mit dem Wandel in ihren spezifischen Bildungsinstitutionen auseinandersetzt und die »lernende Organisation Hochschule« vermehrt zum Thema gemacht wird. Mit dem organisationalen Bezug wird das Themenspektrum der Hochschuldidaktik erweitert und ist nicht ausschließlich auf die Lehrentwicklung beschränkt. Gleichzeitig kann ein solcher proaktiver Beitrag zur inhaltlichen und prozessorientierten Weiterentwicklung des Third Space an Hochschulen für sämtliche Personen, die in diesen Bereichen tätig sind, als Referenz- und Bezugspunkt dienen.

Literatur

- Banscherus, U., Baumgärtner, A., Böhm, U., Golubchikova, O., Schmitt, S., Wolter, A. (2017). *Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. Study Nr. 362*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf
- Bhabha, H. K. (1994). *The Location of Culture*. London, New York: Routledge.
- Brahm, T., Jenert, T. & Euler, D. (Hg.). (2016). *Pädagogische Hochschulentwicklung. Von der Programmatik zur Implementierung*. Wiesbaden: Springer VS.

- Bundesassistentenkonferenz (1968). *Kreuznacher Hochschulkonzept. Reformziele der Bundesassistentenkonferenz* (2. Aufl.). Bonn: o.V.
- Dittler, U. & Kreidl, C. (Hg.). (2021). *Wie Corona die Hochschullehre verändert. Erfahrungen und Gedanken aus der Krise zum zukünftigen Einsatz von eLearning*. Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32609-8>
- Henke, J., Pasternack, P. & Schmid, S. (2017). *Mission, die dritte. Die Vielfalt jenseits hochschulischer Forschung und Lehre: Konzept und Kommunikation der Third Mission*. Berlin: BWV.
- Hoffmann, N. (2020). HOPROs im Third Space? Zu jüngeren Entwicklungen im Feld der Hochschulberatung. In S. Benedetti, S. Lerch & H. Rosenberg (Hg.), *Beratung pädagogisch ermöglichen?! Bedingungen der Gestaltung (selbst-)reflexiver Lern- und Bildungsprozesse* (S. 129–144). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25917-4_9
- Huber, Ludwig (1970). Hochschuldidaktik. Ein Überblick. In H. von Hentig, L. Huber & P. Müller (Hg.), *Wissenschaftsdidaktik* (S. 41–82). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Kehm, B.N., Merkator, N. & Schneijderberg, C. (2010). Hochschulprofessionelle?! Die unbekannten Wesen. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung* 5(4), 23–39. <https://zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/11>
- Kennedy, C. (1998). *Management Gurus: 40 Vordenker und ihre Ideen*. Wiesbaden: Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-322-82771-5_38
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>
- McIntosh, E. & Nutt, D. (2022). *The Impact of the Integrated Practitioner in Higher Education. Studies in Third Space Professionalism*. New York: Routledge.
- Merkt, M. (2021). *Hochschulbildung und Hochschuldidaktik: Entwicklung eines theoretischen Rahmenmodells*. Bielefeld: wbv.
- Merkt, M., Rütther, J.N., Knauf, A., Preiß, J. & Kraut, M. (2022). *Ergebnisse der Online-Umfrage »Die Perspektive von hochschuldidaktisch Verantwortlichen auf Hochschuldidaktik – eine deutschlandweite Befragung des BMBF-Projekts HoDaPro, Arbeitsbericht Nr. 1*. Hamburg: Universität Hamburg.
- Nievergelt, B. & Ganzfried, M. (2020). Hochschulen brauchen einen starken Third Space. *Bulletin SAGW* 2 | 2020, 8–11.
- Salden, P. (2013). Der »Third Space« als Handlungsfeld in Hochschulen: Konzept und Perspektive. In M. Barnat, S. Hofhues, A.C. Kenneweg, M. Merkt, P. Salden & D. Urban (Hg.), *Junge Hochschul- und Mediendidaktik. Forschung und Praxis im Dialog. ZHW-Almanach, Sonderband; 1* (27–36). Hamburg: Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung der Universität Hamburg 2013.
- Salden, P. (2020). Hochschuldidaktik als Teil des Third Space in der Hochschule. Celia Whitchurchs Forschung über Shifting identities and blurring boundaries. In P. Tremp & B. Eugster (Hg.), *Klassiker der Hochschuldidaktik? Doing Higher Education*. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28124-3_19
- Schiller, B.R. (2022). *Governance of the Third Mission at a Multi-Campus University. The Case of Cooperative Study Programs*. Wiesbaden: Springer Gabler.

- Schmidlin, S., Bühlmann, E. & Muharremi, F. (2020). *Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem*. Swiss Academies Reports, 15,3. Bern: Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW).
- Schneijderberg, C., Merkator, N., Teichler, U. & Kehm, B.M. (Hg.). (2013). *Verwaltung war gestern. Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Senge, P.M. (1990). *Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Volk, B. & Keller, S.A. (2022). Einheit statt Vielfalt? Die Bedeutung von Wissenschaftsmanagement für die organisationale Identitätsbildung an Hochschulen. *DUZ Wissenschaft & Management*, 01/2022, 25–33.
- Whitchurch, C. (2008). Shifting identities and blurring boundaries: The emergence of third space professionals in UK higher education. *Higher Education Quarterly*, 62(4), 377–396.
- Windfuhr, C., Strauß, I., Hintze, P., Krempkow, R. & Bernstorff, F. (2018). *Stellungnahme des Netzwerks Wissenschaftsmanagement e.V. zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Hochschulgovernance*. https://netzwerk-wissenschaftsmanagement.de/files/positionspapier_des_nwm_zu_wr_empfehlung_governance.pdf
- Wissenschaftsrat (2018): *Empfehlungen zur Hochschulgovernance*. Köln. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7328-18.html>
- Ziegele, F. (2018). Lasst uns das Phänomen Third Space endgültig beerdigen. *DUZ Wissenschaft und Management*, 10/2018, 11.

