

Katrin Kempiners

„Working poor“ in Academia

Entwicklungen im akademischen Mittelbau der USA – Analyse eines Negativbeispiels



Natalie Dorfeld, Englischprofessorin mit Tenure an einer Hochschule in Pennsylvania, bringt die gesamte Adjunct-Problematik im US-Hochschulsystem auf den Punkt: „Smile. Nod. Give Johnny a C, so he can play football.“ Eine der Universität angemessene Unabhängigkeit der Lehrenden zur Beurteilung von Leistungen sowie eine wissenschaftlich langfristige Personalentwicklung existiert nicht.

Foto: Lemmens Medien

Die Zahl der Tenure-Track-Stellen in den USA nimmt kontinuierlich ab. Drei Viertel der Beschäftigten im Hochschulwesen der USA arbeitet ohne festen Arbeitsvertrag. Die Zusammensetzung der Fakultätsmitglieder im Hochschulwesen der USA hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Tenure-Track-Stellen und Professoren mit Tenure gibt es immer weniger.¹ Diejenigen, die begehrte Tenure-Track-Stelle haben, leiden unter Leistungsdruck, da die anschließende Verbeamtung nicht mehr garantiert ist. Dies wirkt sich zudem negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus, was dazu führt, dass viele talentierte Nachwuchswissenschaftler sich nach anderen Berufswegen umsehen oder in Non-Tenure-Track-Anstellungsverhältnissen arbeiten.

Der Anteil der Non-Tenure-Track-Beschäftigten in den USA ist in den letzten Jahrzehnten stark gewachsen. In diese Kategorie fallen alle Lehrpersonen im Hochschulwesen, die keinen vollen Lehrauftrag an einer einzigen Universität haben; oder zwar in Vollzeit für eine Hochschule arbeiten, aber ohne Aussicht auf eine Festanstellung. Die Bezeichnungen dieser Personen sind so vielfältig wie die Formen der Anstellungen: Unter dem Sammelbegriff Contingent Faculty finden sich Adjuncts, Lecturers, Instructors, Part-Time Teachers, Teaching Assistants, Graduate Students, Postdocs, Visiting Assistant Professors, Teaching Fellows, Non-Tenured Faculty et cetera.²

Was sie alle gemeinsam haben, ist, dass diese Mitarbeiter inzwischen den Hauptanteil der Lehre an amerikanischen Universitäten leisten, jedoch in unsicheren Arbeitsverhältnissen stehen. Verträge gibt es oft nur auf Semester- oder Jahresbasis, die Bezahlung erfolgt mit einem Fixbetrag pro Kurs, und viele bekommen von den Universitäten keine Kranken- oder Sozialversicherung bezahlt. Frü-

her fest in der mittleren oder oberen Gesellschaftsschicht zu verorten, leben diese hochausgebildeten Akademiker, die oft circa zehn Jahre in ihren Werdegang investiert haben, inzwischen an der Grenze zur Armut.³

¹ Tenure und Tenure-Track sind vergleichbar mit Verbeamtung bzw. Anwartschaft auf Verbeamtung.

² Hoeller, Keith: „The Wal-Mart-ization of Higher Education: How Young Professors Are Getting Screwed“. Salon.com, 16. Februar 2014; http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/. Im Weiteren werden der Einfachheit halber und in Anlehnung an die Praxis in der amerikanischen Presse hauptsächlich die Begriffe contingent faculty und adjuncts verwendet.

³ House Committee on Education and the Workforce, Democratic Staff „The Just-In-Time-Professor. A Staff Report Summarizing eForum Responses on the Working Conditions of Contingent Faculty in Higher Education“. January 2014; <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>.

Tenure-Track ist unter zehn Prozent gefallen

Einer Studie der American Association of University Professors (AAUP) zufolge hat seit 1975 die Zahl der Full-Time-Tenured-Lehrkräfte stetig abgenommen, von 35,9 Prozent der Gesamtfakultät in 1975 auf 20,6 in 2011. Die Zahl der Tenure-Track-Dozenten hat sich sogar halbiert, von 19,9 Prozent in 1975 auf 8,6 in 2011. Im Gegenzug dazu ist die Zahl der Non-Tenure-Kräfte kontinuierlich gestiegen: Statt 12,8 Prozent in 1975 machen Non-Tenure-Track-Vollzeitlehrkräfte nun im Schnitt 19,4 Prozent der Dozenten aus; Teilzeitkräfte sogar 51,4 – in 1975 waren es 31,4 Prozent.

Nimmt man Masterstudierende und Doktoranden hinzu, die ebenfalls einen Großteil der Lehre an amerikanischen Hochschulen bestreiten, beläuft sich die Gesamtzahl der Non-Tenure-Track-Lehrkräfte auf 76,5 Prozent der Lehrenden an amerikanischen Universitäten. Mit 23,5 Prozent ist nicht mal ein Viertel der Lehrkräfte tenured oder mit Tenure-Track auf dem Weg dorthin.⁴ Vor allem Frauen und Angehörige ethnischer Minderheiten sind von dieser Entwicklung betroffen. Insgesamt sind 19,5 Prozent der Tenure und Tenure-Track-Professoren Frauen (circa 8 Prozent weniger als Männer, deren Anteil bei 27,4 liegt).

Druck herrscht auch im Tenure-Paradies

Obwohl Professoren mit Tenure- oder mit Tenure-Track-Stellen gut verdienen, Sozialleistungen erhalten und einen sicheren Arbeitsplatz haben, so ist ihre aktuelle Arbeitssituation dennoch schwierig. Sie sehen sich generell einem hohen Druck ausgesetzt, Fördermittel einzuwerben, da die staatlichen Förderungen in den letzten Jahren stark zurückgegangen sind und die Universitäten von bewilligten Mitteln in der Regel 40-80 Prozent zusätzlich als Ausgleich für sogenannte indirekte Kosten erhalten.⁵

David Kroll, Englischprofessor und Kolumnist für das Forbes Magazin berichtet darüber, wie manche Universitätsverwaltungen ihren Tenure-Track-Professoren sogar androhen, sie durch Adjuncts zu ersetzen, sollten sie nicht genügend Fördermittel einwerben.⁶ Dies führe zu einer hohen administrativen Belastung und lasse wenig Raum für eigentliche Forschung. Ihre akademische Freiheit und Integrität sehen viele Professoren auch von Tendenzen der Universitäten bedroht, nach dem Prinzip „Der Kunde hat immer Recht“ zu handeln, vor allem wenn es um die Noten der Kinder hohe Studiengebühren zahlender Eltern geht und die Verwaltung in solchen Konflikten nicht hinter ihrer Fakultät steht.⁷

Jeffrey Selingo, Autor des Buches „College Unbound: The Future of Higher Education and What it Means for Students“, befürchtet, dass Universitäten immer mehr zu profitorientierten Dienstleistern werden und die Qualität der Lehre und Forschung nicht als Priorität einstufen.⁸ Dies ist nicht ganz abwegig, da hohe Gehälter in der Verwaltung, umfangreiche Marketingaktivitäten und andere Initiativen wie zum Beispiel Vorträge von teuer eingekauften Prominenten in der letzten Zeit Schlagzeilen gemacht haben (Kevin Bacon kassiert rund 70.000 US-Dollar pro Vortrag, Hillary Clinton eine Viertelmillion).⁹ Kritiker wie Keith Hoeller in seinem Buch „Equality for Contingent

Eine Langversion des Beitrages mit zusätzlichem umfangreichen Quellenmaterial zur Vertiefung der Thematik finden Sie im Open Access-Format unter: www.wissenschaftsmanagement.de/open-access

„Ihre akademische Freiheit und Integrität sehen viele Professoren auch von Tendenzen der Universitäten bedroht, nach dem Prinzip ‚Der Kunde hat immer Recht‘ zu handeln, vor allem wenn es um die Noten der Kinder hohe Studiengebühren zahlender Eltern geht und die Verwaltung in solchen Konflikten nicht hinter ihrer Fakultät steht.“

⁴ Alle Zahlen aus: „The Employment Status of Instructional Staff 2011“. American Association of University Professors, April 2014; <http://www.aaup.org/sites/default/files/files/AAUP-InstrStaff2011-April2014.pdf>.

⁵ Kroll, David: „Top 10 Reasons Being a University Professor Is a Stressful Job“. Forbes.com, 5. Januar 2013; <http://www.forbes.com/sites/davidkroll/2013/01/05/top-10-reasons-being-a-university-professor-is-a-stressful-job/>.

⁶ <http://www.forbes.com/sites/davidkroll/2013/01/05/top-10-reasons-being-a-university-professor-is-a-stressful-job/>.

⁷ <http://www.forbes.com/sites/davidkroll/2013/01/05/top-10-reasons-being-a-university-professor-is-a-stressful-job/>.

⁸ Segran, Elizabeth: „The Adjunct Revolt: How Poor Professors Are Fighting Back“. The Atlantic, 28. April 2014; <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

⁹ Wermund, Benjamin: „American Universities Shell Out Thousands for Celebrity Speakers“. <http://www.houstonchronicle.com/local/education/campus-chronicles/article/American-universities-shell-out-thousands-for-5772868.php>; <http://www.bloomberg.com/news/2014-09-22/kevin-bacon-turns-6-degrees-to-70-000-as-schools-pay-for-stars.html>.



Katrin Kempiners ist Information Officer mit den Schwerpunkten Information & Communications, Research and Analysis, Marketing in der DAAD-Außenstelle Nordamerika, New York.

Foto: DAAD Nordamerika

Faculty: Overcoming the Two-Tier System“ sprechen bereits von einer „Wal-Mart-isierung“ des Hochschulwesens, wobei die Erhöhung von Studiengebühren und die Senkung vor allem von Personalkosten zur Profitsteigerung beitragen sollen.¹⁰ Dies geschieht letztlich auf Kosten der Adjuncts.

Traditionelle Adjunct-Rolle längst Geschichte

Die Supermarktkette Wal-Mart ist dafür bekannt, die Zahl ihrer Vollzeitangestellten möglichst gering zu halten und viele Teilzeitkräfte zu Niedriglöhnen ohne Sozialversicherungsleistungen und die Garantie eines sicheren Arbeitsplatzes einzustellen. Traditionell waren Adjuncts gut ausgebildete Fachkräfte, die in ihrem eigentlichen Berufsfeld außerhalb der Universität, zum Beispiel in der Wirtschaft, tätig waren und/oder pensionierte Professoren, die ein wenig ihrer freien Zeit dafür aufwendeten, um ein oder zwei Kurse an einer Hochschule zu unterrichten. Das Unterrichten war eine Nebentätigkeit; sie waren nicht auf dieses Einkommen angewiesen.¹¹ Solche Adjuncts sind mittlerweile in der Minderheit. Heute sehen sich die meisten Adjuncts gezwungen, sich durch Lehraufträge an mehreren Hochschulen sowie durch Nebenjobs außerhalb des Hochschulwesens über Wasser zu halten.¹²

Adjuncts werden in der Regel pro Kurs bezahlt, der Durchschnitt verdient einen Fixbetrag von 2.700 US-Dollar pro Semesterkurs. Arbeitszeit für Unterrichtsvorbereitung, Korrekturen, Anfahrt und Sprechstunden wird nicht bezahlt. Ebenso erhalten viele keine Krankenversicherung. Dies bedeutet, dass die meisten Adjuncts an der staatlich festgelegten Armutsgrenze von 19.530 (für eine dreiköpfige Familie) und 23.550 US-Dollar (für eine vierköpfige Familie) leben.¹³

Nebenjobs zwingend erforderlich

Viele versuchen die magere Entlohnung durch das Unterrichten zusätzlicher Kurse an anderen Institutionen oder durch nicht-akademische Nebenjobs zu verbessern. 48 Prozent der Adjuncts unterrichten an mindestens zwei verschiedenen Hochschulen, 27 Prozent unterrichten an dreien und 13 Prozent unterrichten an vier oder mehr Einrichtungen. Manche verbringen bis zu vier Stunden am Tag im Auto und legen zwischen 500 und 900 Meilen pro Woche zurück.¹⁴ Das US House Committee on Education and the Workforce hat dazu Erfahrungsberichte gesammelt:¹⁵

- ◆ „Im Herbst 2013 habe ich einen Kurs 3 Tage in der Woche unterrichtet und zusätzlich 40 Stunden pro Woche Nachtschicht bei Wal-Mart gearbeitet. Für den Kurs erhielt ich 796 US-Dollar im Monat.“ (Anm. d. Red.: Dies entspricht rund 740 Euro – Stand Februar 2015).
- ◆ „Ich habe drei verschiedene Lehraufträge an drei verschiedenen Hochschulen. Ich unterrichte meinen ersten Kurs um 7 Uhr und beende meinen letzten um 22 Uhr. Ich unterrichte an sechs Tagen in der Woche; den siebten verbringe ich mit Korrekturen und Unterrichtsvorbereitung (was nicht kompensiert wird). Zusätzlich habe ich drei weitere Nebenjobs.“

¹⁰ http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

¹¹ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 1.

¹² <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 1.

¹³ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 6.

¹⁴ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 14.

¹⁵ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 15.

Bei vielen Adjuncts wird der Anspruch auf Versicherungsleistungen von der Anzahl der unterrichteten Kurse abhängig gemacht. Zwar kommen die meisten auf eine ausreichende Anzahl von Kursen; da sie jedoch auf verschiedene Institutionen verteilt sind, gewährt keine der Institutionen ihnen diese Zusatzleistungen.¹⁶

Auswirkungen auf die Qualität der Lehre

Adjuncts haben keine langfristigen Verträge, oft werden sie nur von Semester zu Semester beschäftigt, wobei oft erst kurzfristig Zu- oder Absagen erteilt werden. 95 Prozent geben an, keine Planungssicherheit zu haben. Einer Onlineumfrage des US House Committee on Education and the Workforce zufolge berichtete zum Beispiel ein Adjunct, dass er am 7. Dezember eines Jahres noch nicht wusste, ob er ab Januar weiter unterrichten würde. Durch diese Praxis steht den Adjuncts oft kaum ausreichend Zeit für die Unterrichtsvorbereitung zur Verfügung. Häufig kommt es auch vor, dass bereits erteilte Zusagen kurzfristig zurückgezogen werden ohne finanzielle Entschädigung für bereits erbrachte Leistungen für Unterrichtsvorbereitung.¹⁷

Für die Weiterbeschäftigung von Contingent Faculty spielen Evaluierungen der Studenten – ganz im Sinne einer dienstleistungsgeprägten Kundenorientierung – eine große Rolle. Stellen Kursbewertungen von Studierenden für Tenure-Track-Professoren lediglich ein Feedbackinstrument dar, machen viele Universitäten ihre Entscheidung darüber, ob sie eine/n Adjunct weiter beschäftigen, von den Evaluationen der Studierenden abhängig. Dies ist jedoch in vielerlei Hinsicht problematisch: Studenten sind keine Experten, was den Kursinhalt und dessen pädagogische Vermittlung betrifft. Auch erfolgen viele Evaluierungen anonym, was oft dazu führt, dass Evaluierungsbögen dazu missbraucht werden, unangebrachte Kommentare zu Papier zu bringen.¹⁸

Die (Existenz-)Angst vor negativen Beurteilungen führt bei vielen Adjuncts dazu, dass sie Noten oft nicht mehr objektiv vergeben, sondern beschönigen.¹⁹ Wenn Studenten durch diese Entwicklung nicht mehr gefordert werden, sehen Kritiker wie Maria Maisto, Präsidentin der New Faculty Majority, einer Organisation, die sich für die Verbesserung der Situation von Adjuncts einsetzt, die Gefahr, dass Hochschulen in den USA nicht mehr zur Heranziehung einer gut ausgebildeten und kritisch denkenden Bevölkerung beitragen.²⁰

Negativen Evaluationen wird ein hohes Gewicht beigemessen; positive Evaluationen werden nicht berücksichtigt. Wo in anderen Branchen gute Leistungen durch Gehaltserhöhungen und bessere Arbeitsbedingungen (Büroraum und Ausstattung) belohnt werden, ist dies für Non-Tenure-Angestellte im Hochschulwesen nicht der Fall.²¹ Vielen Adjuncts wird kein Büro zur Verfügung gestellt (stattdessen wird oft das Auto für Sprechstunden und als Schreibtisch verwendet), es fehlen Lehrmaterial und administrative Unterstützung, und durch die oft langen Fahrtwege und irregulären Arbeitszeiten bleibt kaum Zeit für Weiterbildung, Forschung und das Publizieren. Diese Umstände führen dazu, dass 98 Prozent der Adjuncts das Gefühl haben, dass sie ihren Studierenden nicht völlig gerecht werden können.²²

” **Negativen Evaluationen wird ein hohes Gewicht beigemessen; positive Evaluationen werden nicht berücksichtigt. Wo in anderen Branchen gute Leistungen durch Gehaltserhöhungen und bessere Arbeitsbedingungen (Büroraum und Ausstattung) belohnt werden, ist dies für Non-Tenure-Angestellte im Hochschulwesen nicht der Fall.**

¹⁶ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 17.

¹⁷ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 21-22.

¹⁸ Lewontin, Max: "For Adjunct Professors, a Lot Is Riding on Student Evaluations". The Chronicle of Higher Education, 17. Oktober 2014, S. A11; <https://chroniclevitae.com/news/741-for-adjuncts-a-lot-is-riding-on-student-evaluations>.

¹⁹ <https://chroniclevitae.com/news/741-for-adjuncts-a-lot-is-riding-on-student-evaluations>.

²⁰ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

²¹ <https://chroniclevitae.com/news/741-for-adjuncts-a-lot-is-riding-on-student-evaluations>.

²² <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 27.

Studien des TIAA-CREF Instituts belegen, dass Studenten, die vermehrt Kurse von Non-Tenure-Lehrkräften besuchen, in höherem Maße das Studium abbrechen, schlechtere Noten haben, und weniger häufig weiterqualifizierende Abschlüsse anstreben als Studenten, die von Professoren mit Tenure oder Tenure-Track unterrichtet worden sind.²³ Eine Studie der Northwestern University von 2013 zeigt, dass dies an der mangelnden infrastrukturellen Unterstützung von Adjuncts durch die Universitäten liegt und dass die Unterrichtsqualität von Adjuncts trotz der miserablen Arbeitsbedingungen genauso gut sei wie die der Tenure-Lehrkräfte.²⁴

Situation der Frauen

80,5 Prozent der Frauen im US-amerikanischen Hochschulwesen arbeiten als Contingent Faculty.²⁵ Dies liegt vor allem an der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf im akademischen System, wie auch einer grundsätzlich negativen Einstellung gegenüber Frauen mit Kindern. Für Männer ist eine Familiengründung vorteilhaft, für Frauen ist sie ein großer Nachteil für die Karriere. 70 Prozent der Männer mit Tenure sind verheiratet und haben Kinder; dies ist nur bei 44 Prozent der Frauen mit Tenure der Fall.²⁶

Es gibt kaum Unterstützung seitens der Hochschulen für werdende Mütter und oft auch sehr viel Kritik von Mentoren. Eine Doktorandin berichtete: „Es gibt die weit verbreitete Auffassung, dass werdende Mütter ihre Fähigkeiten der Fakultät gegenüber nochmals unter Beweis stellen müssen, selbst wenn es vor der Schwangerschaft absolut keinen Zweifel daran gegeben hat.“²⁷ Ein weiterer Fall beschreibt einen Doktorvater, der seiner Doktorandin ein Empfehlungsschreiben verweigern wollte, wenn sie nicht sofort nach der Geburt an ihren Arbeitsplatz zurückkehre.²⁸ Diese negative Einstellung gegenüber Frauen und Familien führt dazu, dass viele Frauen in die „niedrige Kaste“ der Adjuncts „abrutschen“ oder das Hochschulwesen sogar ganz verlassen.²⁹

Schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die schlechten Arbeitsbedingungen und instabilen Arbeitsverhältnisse sind für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verheerend. So haben viele Adjuncts keinen Anspruch auf Mutterschutz oder eine adäquate medizinische Betreuung während der Schwangerschaft.³⁰ Eine Teilzeit-Lehrkraft berichtete dem US House Committee on Education and the Workforce sogar, dass sie zweimal die Woche ihr Blutplasma verkaufe, um für die Kosten für Kinderbetreuung aufzukommen.³¹

Der hohe Anteil an weiblichen Adjuncts hat auch zur Folge, dass es für weibliche Studenten und Nachwuchsakademiker wenig erfolgreiche Vorbilder im Hochschulwesen gibt. Sie sehen, wie ältere weibliche Adjuncts als Angestellte zweiter Klasse behandelt werden, was das System für Frauen nicht attraktiv macht.³² Diese Situation reflektiert ein nach wie vor grundsätzliches, strukturelles Problem in der Gesellschaft. Bezahlte Elternzeit für Frauen (und Männer), Mutter-

” Die schlechten Arbeitsbedingungen und instabilen Arbeitsverhältnisse sind für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verheerend. So haben viele Adjuncts keinen Anspruch auf Mutterschutz oder eine adäquate medizinische Betreuung während der Schwangerschaft.

²³ Yakoboski, Paul und Foster, Jean: “Strategic Utilization of Adjunct and Other Contingent Faculty”. <https://www.tiaa-crefinstitute.org/public/institute/research/strategic-utilization-of-adjunct-and-other-contingent-faculty>.

²⁴ Figlio, David: “Morton Schapiro Find Learning Edge for Lecturers”. <http://www.sesop.northwestern.edu/news-center/news/2013/09/figlio-schapiro-learning-edge-for-lecturers.html>.

²⁵ <http://www.aaup.org/sites/default/files/files/AAUP-InstrStaff2011-April2014.pdf>.

²⁶ Mason, Mary Ann: “In the Ivory Tower, Men Only”. Slate.com, 17. Juni 2013; http://www.slate.com/articles/double_x/doublex/2013/06/female_academics_pay_a_heavy_baby_penalty.html.

²⁷ http://www.slate.com/articles/double_x/doublex/2013/06/female_academics_pay_a_heavy_baby_penalty.html.

²⁸ http://www.slate.com/articles/double_x/doublex/2013/06/female_academics_pay_a_heavy_baby_penalty.html.

²⁹ http://www.slate.com/articles/double_x/doublex/2013/06/female_academics_pay_a_heavy_baby_penalty.html.

³⁰ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 19.

³¹ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 8.

³² <http://www.forbes.com/sites/davidkroll/2013/01/05/top-10-reasons-being-a-university-professor-is-a-stressful-job/>.

schutz, flexible Arbeitsplätze und Karrierewege sind notwendig, um dieses Problem zu lösen.³³ Die Universität Berkeley hat entsprechende Regelungen wie zum Beispiel bezahlte Elternzeit für Väter eingeführt, was zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung geführt hat.³⁴

Akzeptanz und Wahrnehmung innerhalb der Fakultäten

Adjuncts sind oft von Department-Meetings ausgeschlossen oder haben durch ihre unregelmäßigen Tagesabläufe keine Kapazitäten frei, um an diesen teilzunehmen. So haben sie auch oft niemanden, der sich in Universitätsgremien für sie einsetzt, da sie dort nicht vertreten sind.³⁵ Von ihren Tenure-Kollegen werden sie oft nicht voll akzeptiert, und vielerorts herrscht die Auffassung, dass, wenn eine Lehrperson gut genug sei, sie auch eine Tenure-Track-Stelle bekäme.³⁶ Dies lässt aber außer Acht, dass es aktuell viel mehr qualifizierte Bewerber als offene Tenure-Track-Stellen gibt.³⁷ Vielen Adjuncts mangelt es an Anerkennung, Respekt und Wertschätzung innerhalb des Kollegiums, wofür die amerikanische Presse bereits den Begriff „tenurism“ (analog zu racism oder sexism) geprägt hat: Tenurism kategorisiert Personen aufgrund ihres Tenure-Status' und nimmt an, dass die Verbeamtung oder der Mangel einer Verbeamtung ausreicht, um eine Aussage über die Qualität der Lehrperson zu treffen.³⁸

50 Prozent der Adjuncts haben einen Dokortitel, 30 Prozent einen Masterabschluss. Sie erhoffen sich durch das „vorübergehende“ Unterrichten als Adjunct höhere Chancen, langfristig eine der begehrten Tenure-Track-Stellen in ihrem angestrebten Arbeitsfeld zu bekommen.³⁹ Um aber als Kandidat ernstgenommen zu werden, ist es wichtig, als aktives Mitglied der akademischen Gemeinschaft wahrgenommen zu werden, zum Beispiel durch Publikationen und Konferenzbeiträge.⁴⁰

Die schlechten Arbeitsbedingungen sowie die magere finanzielle Entlohnung führen dazu, dass viele Adjuncts kaum in ihre berufliche Weiterentwicklung investieren können. Wo für Akademiker mit Tenure Konferenz- und Workshop-Teilnahmen, Recherche-Assistenten und Ähnliches von den Universitäten finanziert werden, müssen 89 Prozent der Adjuncts die Kosten dafür selbst tragen.⁴¹

Graduierten, die eine Zeitlang außerhalb des akademischen Systems gearbeitet haben, aber einen Wiedereinstieg anstreben, wird oft vorgeworfen, sie würden die Wissenschaft und das Akademische nicht ernst genug nehmen.⁴² In ihrem Artikel über die „Lohnsklaven“ des Hochschulwesens spricht Sara Kendzior von „kultähnlichen Praktiken“, die zu einer erhöhten Abhängigkeit von dem einmal gewählten Berufsweg (path dependence) führen und dadurch den Erhalt

³³ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

³⁴ http://www.slate.com/articles/double_x/doublex/2013/06/female_academics_pay_a_heavy_baby_penalty.html.

³⁵ Kaplan, Karen: „Academia: The Changing Face of Tenure“. Nature.com, 3. November 2010; <http://www.nature.com/naturejobs/science/articles/10.1038/nj7320-123a>.

³⁶ http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

³⁷ http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

³⁸ http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

³⁹ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 25.

⁴⁰ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

⁴¹ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 24.

⁴² Kendzior, Sarah: „Academia's Indentured Servants“. Aljazeera.com, 11. April 2013; <http://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2013/04/20134119156459616.html>.



Bildungs- und Wissenschaftsmanagement

Eine Aufgabe mit Zukunft – Ein Studiengang mit modernem Profil

Bedarfsgerecht

Zertifikatsabschlüsse und MBA-Studium

Flexibel

in Studienorganisation, Umfang und Inhalten

Individuell

Lernen in kleinen Gruppen mit persönlicher Betreuung

Renommiert

International erfahrene Lehrkräfte mit ausgewiesener Expertise

Bewährt

Seit über 10 Jahren erfolgreich am Markt

Starten Sie eine berufsnah und professionelle Weiterbildung an einem der bundesweit größten Zentren für universitäre Weiterbildung – dem C3L.

→ www.mba.uni-oldenburg.de

„Manche Universitäten, wie zum Beispiel das Community College Grossmont in Kalifornien, versuchen nun, durch Initiativen wie neue Titel den Adjuncts ihre Wertschätzung und ihren Respekt zu signalisieren. Die Titel sind analog zu Tenure-Titeln formuliert, so gibt es zum Beispiel ‚Adjunct Assistant Professor‘, ‚Adjunct Associate Professor‘, oder ‚Adjunct Professor‘.

des Zwei-Klassen-Systems (oder auch caste system) von Tenure und Non-Tenure aufrechterhalten.⁴³ So entscheiden sich sehr viele talentierte Nachwuchskräfte für eine Anstellung als Adjunct, überleben aber nur durch eigenes familiäres Vermögen oder leiden still vor sich hin.

Versuche zu größerer Wertschätzung

Manche Universitäten, wie zum Beispiel das Community College Grossmont in Kalifornien, versuchen nun, durch Initiativen wie neue Titel den Adjuncts ihre Wertschätzung und ihren Respekt zu signalisieren. Die Titel sind analog zu Tenure-Titeln formuliert, so gibt es zum Beispiel „Adjunct Assistant Professor“, „Adjunct Associate Professor“, oder „Adjunct Professor“.⁴⁴ Um einen verbesserten Titel zu erhalten, müssen die Adjuncts einiges vorweisen: eine bestimmte Anzahl an Unterrichtsstunden, akademische Leistungen wie etwa einen Dokortitel, Präsentationen auf Konferenzen, sowie die Mitgliedschaft in Komitees. Wird einem Adjunct ein verbesserter Titel gewährt, so darf er ihn jedoch nicht dazu verwenden, einen besseren Lohn oder Krankenversicherungsleistungen auszuhandeln.

Maria Maisto, Präsidentin von New Faculty Majority, bezeichnet solche Initiativen als irrelevant und an dem Kern des Problems vorbeigehend: „Man kann einen Titel nicht essen.“ Aufgewertete Titel würden die Situation lediglich beschönigen und nicht die eigentlichen Probleme der Adjuncts lösen. John D. Rall, ein Adjunct am Grossmont College, glaubt, solche Initiativen seien ein Weg der Verwaltung, die Adjuncts davon abzuhalten, sich zu beschweren oder sich in Gewerkschaften zu organisieren. Natalie Dorfeld, Englischprofessorin mit Tenure an einer Hochschule in Pennsylvania fügt hinzu, dass von Adjuncts vielmehr erwartet werde, dass sie keine Unruhe stiften, indem sie sich nicht für eine Verbesserung ihrer Situation einsetzen und Studenten akademisch nicht zu sehr herausfordern, um schlechte Evaluationen zu vermeiden. Ein Zitat von ihr bringt die gesamte Problematik auf den Punkt: „Smile. Nod. Give Johnny a C, so he can play football.“⁴⁵

Viele Betroffene wenden sich nun an Gewerkschaften, wie zum Beispiel die American Federation of Teachers (AFT), die Service Employees International Union (SEIU), the American Association of University Professors (AAUP), United Steelworkers (USWA) und United Autoworkers (UAW), um ihre Situation zu verbessern.⁴⁶ Eine Studie der Coalition of the Academic Workforce (CAW) von 2010 zeigt, dass Gewerkschaftsmitglieder 25 Prozent mehr verdienen und vermehrt Ansprüche auf Zusatzleistungen haben, als Adjuncts, die nicht Mitglied in einer Gewerkschaft sind.⁴⁷

Kompromiss: langfristige Verträge mit Sozialleistungen

Anstatt aber auf die Wiederherstellung und Aufstockung von Tenure-Track-Stellen zu bestehen, schlagen viele Aktivisten eine Kompromisslösung vor: Sie wünschen sich langfristige Verträge mit Sozialleistungen, so wie es auch in vielen anderen Branchen üblich ist. Zudem möchten sie erreichen, dass Adjuncts besser ausgestattet und bei der beruflichen Weiterentwicklung unterstützt werden sowie Arbeitsplatzsicherheit angeboten bekommen.⁴⁸ Adjuncts bei CUNY, der City University New York, zum Beispiel haben nach sechs Jahren dort Anspruch auf eine „kontinuierliche Weiterbeschäftigung“.⁴⁹

⁴³ <http://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2013/04/20134119156459616.html>.

⁴⁴ Jerde, Sara: „What’s in a Title? Adjuncts by Another Name May Face the Same Realities“. The Chronicle of Higher Education, 15. August 2015, S. A8; <http://chronicle.com/article/Whats-in-a-Title-Adjuncts-by/148309/>.

⁴⁵ <http://chronicle.com/article/Whats-in-a-Title-Adjuncts-by/148309/>.

⁴⁶ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

⁴⁷ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctE-forumReport.pdf>, S. 30.

⁴⁸ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

⁴⁹ <http://www.psc-cuny.org/our-rights/certificate-continuous-employment-cce>.

Eine weitere Entwicklung ist, dass US News and World Report⁵⁰ vor einiger Zeit damit begonnen hat, die Zahl der Adjuncts an einer Universität in die Berechnung der Universitätsrankings mit einfließen zu lassen.⁵¹ Keith Hoeller zufolge hat dies dazu geführt, dass einige Hochschulen diese Zahlen nicht mehr preisgeben, sondern teilweise sogar aktiv vor Studenten, Eltern, Gesetzgebern, Akkreditoren, und der sonstigen Öffentlichkeit geheim halten.⁵² Vor allem Akkreditoren könnten entscheidend zur Verbesserung der Situation beitragen, da sie durch die Androhung niedrigerer RankingEinstufungen Druck auf die Hochschulverwaltungen ausüben könnten.⁵³

Des Weiteren startete The Chronicle of Higher Education im Herbst 2014 ein neues Projekt, das die Frage beantworten soll, wer die begehrten Tenure-Track-Jobs erhält. Kern des Projekts ist die Zusammenstellung einer Liste von insgesamt rund 4.000 offenen Tenure-Track-Stellen in elf Disziplinen, von Anthropologie über Philosophie bis hin zu Wirtschaft. In einem weiteren Schritt sollen Daten zu Spezialisierungen und Schwerpunkten sowie Lehraufwand erhoben werden und schließlich auch die Personen aufgeführt werden, die diese Stellen erhalten. Die im Aufbau befindliche Datenbank soll auch Informationen zu den Universitäten, an denen diese Personen studiert haben, ihren Spezialisierungen, und ihrer Mobilität enthalten.⁵⁴

Fazit

Non-Tenure-Lehrende kämpfen mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Bezahlung, wobei Frauen und ethnische Minderheiten besonders stark davon betroffen sind.⁵⁵ Lehrende mit Tenure sehen sich einem großen Druck ausgesetzt, Fördermittel einzuwerben, und klagen aufgrund administrativer Belastungen über hohe Burnout-Raten. Die bestehenden Strukturen im US-amerikanischen Hochschulwesen führen dazu, dass Adjuncts und Contingent Faculty die am besten ausgebildete Gruppe von Arbeitnehmern ist, die Essensmarken und weitere Sozialhilfeangebote in Anspruch nimmt. Trotz der verschiedenen Bemühungen dem entgegenzuwirken, scheint diese Entwicklung einen Trend in der amerikanischen Wirtschaft zu spiegeln, demzufolge Arbeitgeber immer mehr auf eine flexible „Just-in-time“-Belegschaft setzen, anstatt nachhaltig in ihr Personal zu investieren. Was dies wissenschaftspolitisch langfristig für die Qualität und den Stellenwert von Bildung und akademischer Freiheit in der amerikanischen Gesellschaft bedeuten mag, ist höchst bedenklich.

” **Anstatt aber auf die Wiederherstellung und Aufstockung von Tenure-Track-Stellen zu bestehen, schlagen viele Aktivisten eine Kompromisslösung vor: Sie wünschen sich langfristige Verträge mit Sozialleistungen, so wie es auch in vielen anderen Branchen üblich ist. Zudem möchten sie erreichen, dass Adjuncts besser ausgestattet und bei der beruflichen Weiterentwicklung unterstützt werden, sowie Arbeitsplatzsicherheit angeboten bekommen.**

⁵⁰ Vergleichbar mit den CHE-Rankings in Deutschland.

⁵¹ http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

⁵² http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

⁵³ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>

⁵⁴ Read, Brock: “Who’s Getting the Tenure-Track Jobs: It’s Time to Find Out”. The Chronicle of Higher Education, 5. September 2014, S. A15; <https://chroniclevitae.com/news/679-who-s-getting-Tenure-Track-jobs-it-s-time-to-find-out>. Siehe dazu auch [Twitter@acjobtracker](https://twitter.com/acjobtracker).

⁵⁵ <http://www.aaup.org/sites/default/files/files/AAUP-InstrStaff2011-April2014.pdf>.

Kontakt:

Katrin Kempiners
Information Officer
German Academic Exchange Service (DAAD)
871 United Nations Plaza
New York, NY 10017
Tel.: +1 212 758 3223 ext. 201
Fax: +1 212 755 5780
E-Mail: kempiners@daad.org
www.daad.org