

Juni 2016

„Working Poor“ in Academia – Tenure-Track in den USA

Entwicklungen im akademischen Mittelbau der
USA – Analyse eines Negativbeispiels

Katrin Kempiners

1. Einführung¹

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.² Die Hochschulen begründen dies damit, dass sie aufgrund von sinkender staatlicher Förderung Einsparungen vornehmen müssen. Diejenigen, die eine 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/innen sich nach anderen Berufswegen umsehen oder in *non-tenure-track* Anstellungsverhältnissen arbeiten. Der Anteil der *non-tenure-track* Beschäftigten 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 in Vollzeit für eine Hochschule arbeiten, aber ohne Aussicht auf eine Festanstellung. Die Bezeichnungen dieser Personen ist so vielfältig wie die Formen der Anstellungen: Unter dem Sammelbegriff *contingent faculty* finden sich *adjuncts*, *lecturers*, *instructors*, *part-time teachers*, *teaching assistants*, *graduate students*, *post-docs*, *visiting assistant professors*, *teaching fellows*, *non-tenured faculty* etc.³ Was sie gemeinsam haben, ist dass diese Personen inzwischen den Hauptanteil der Lehre an amerikanischen Universitäten stemmen, 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. Deshalb arbeiten viele *Adjuncts* an mehreren Institutionen gleichzeitig, um eine höhere Anzahl an Kursen unterrichten zu können. Früher fest in der mittleren oder oberen Gesellschaftsschicht zu verorten, leben diese hochausgebildeten Akademiker, die oft ca. 10 Jahre in ihre Ausbildung investiert haben, inzwischen an der Grenze zur Armut.⁴

2. Aktuelle Situation

Einer Studie der American Association of University Professors (AAUP) zufolge hat seit 1975 die Zahl der *full-time-tenured* Fakultät stetig abgenommen, von 35,9% in 1975 auf 20,6% der Gesamtfakultät in 2011. Die Zahl der *tenure-track*-Fakultät hat sich sogar halbiert, von 19,9% in 1975 auf 8,6% in 2011. Im Gegenzug dazu ist die Zahl der *non-tenure*-Kräfte kontinuierlich gestiegen: Statt 12,8% in 1975 machen *non-tenure track* Vollzeitlehrkräfte nun im Schnitt 19,4% der Fakultäten aus; Teilzeitkräfte sogar 51,4% - in 1975 waren es 31,4%. Nimmt man Masterstudenten 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 %** der Lehrenden an amerikanischen Universitäten. Mit 23,5 % ist nicht mal ein Viertel der Lehrkräfte *tenured* oder mit *tenure-track* auf dem Weg dorthin.⁵

¹ Erstveröffentlichung dieses Textes in gekürzter Form am 29.04.2015:

<http://www.wissenschaftsmanagement.de/news/working-poor-academia>

² Tenure und tenure-track sind vergleichbar mit Verbeamtung bzw. Anwartschaft auf Verbeamtung.

³ 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.

⁴ 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>.

⁵ Alle Zahlen aus: „The Employment Status of Instructional Staff 2011“. American Association of University Professors, April 2014; <http://www.aap.org/sites/default/files/files/AAUP-InstrStaff2011-April2014.pdf>.

Vor allem Frauen und Personen ethnischer Minderheiten sind von dieser Entwicklung betroffen. Insgesamt sind 19,5% der *tenure* und *tenure-track*-Professoren Frauen, ca. 8% weniger als Männer, deren Anteil bei 27,4% liegt. Schlüsselt man die Zahlen weiter nach ethnischer Zugehörigkeit auf, so zeigt sich, dass afro-amerikanische Frauen den niedrigsten Anteil der *tenure*-Positionen innehaben, mit gerade mal 9,5%. Im Vergleich dazu liegt der Anteil lateinamerikanischer und weißer Frauen bei 15% bzw. 14,2%, der Anteil asiatischer oder weißer Männer bei 28% bzw. 23,3%. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass afro-amerikanische Lehrkräfte am stärksten von instabilen Anstellungsverhältnissen betroffen sind. Bei den Frauen sind 56,1% der Teilzeitkräfte afro-amerikanisch, bei den Männern 50,5%. Hispanische und weiße Frauen liegen 10% darunter bei ca. 46%. Die Situation von weißen Männern ist leider nur wenig besser. Dort arbeiten ca. 40% in Teilzeitanstellungsverhältnissen. Der Anteil von Frauen und Männern in Vollzeitstellungen ohne *tenure* liegt zwischen 14 und 17%; hier liegen asiatische Frauen und Männer vorne bei 20% bzw. 18,6%.⁶

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% zusätzlich als Ausgleich für sogenannte indirekte Kosten erhalten.⁷ David Kroll, Englischprofessor und Kolumnist für Forbes Magazine berichtet darüber, wie manche Universitätsverwaltungen ihren *tenure-track*-Professoren sogar androhen, sie durch *Adjuncts* zu ersetzen, sollten sie nicht genügend Fördermittel einwerben.⁸ 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 hoher Studiengebühren zahlender Eltern geht und die Verwaltung in solchen Konflikten nicht hinter ihrer Fakultät steht.⁹ Jeffrey Selingo, Autor des Buches „College Unbound: The Future of Higher Education and What it Means for Students“, befürchtet daher, dass Universitäten immer mehr zu profitorientierten Dienstleistern werden und die Qualität der Lehre und Forschung nicht als Priorität einstufen.¹⁰ Dies ist nicht ganz abwegig, da hohe Gehälter in der Verwaltung, umfangreiche Marketingaktivitäten und andere Initiativen wie z.B. Vorträge von teuer eingekauften Prominenten in der letzten Zeit Schlagzeilen gemacht haben (Kevin Bacon kassiert ca. \$ 70.000 pro Vortrag, Hillary Clinton eine Viertelmillion).¹¹ Kritiker wie Keith Hoeller in seinem Buch „Equality for Contingent Faculty: Overcoming the Two-Tier System“ sprechen bereits von einer *Wal-Mart-isierung* des Hochschulwesens, wobei die Erhöhung von Studiengebühren und die Senkung von hauptsächlich Personalkosten zur Profitsteigerung beitragen sollen.¹²

⁶ 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>.

⁷ 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/>.

⁸ <http://www.forbes.com/sites/davidkroll/2013/01/05/top-10-reasons-being-a-university-professor-is-a-stressful-job/>.

⁹ <http://www.forbes.com/sites/davidkroll/2013/01/05/top-10-reasons-being-a-university-professor-is-a-stressful-job/>.

¹⁰ 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/>.

¹¹ 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>

¹² http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

Dies geschieht letztlich auf Kosten der *Adjuncts*. Die Supermarktkette Wal-Mart ist dafür bekannt, die Zahl ihrer Vollzeitangestellten möglichst gering zu halten und viele Teilzeitkräfte zu Niedriglöhnen ohne Sozialversicherungsleistungen und der Garantie eines sicheren Arbeitsplatzes einzustellen.¹³ Traditionell waren *Adjuncts* gut ausgebildete Fachkräfte, die in ihrem eigentlichen Berufsfeld außerhalb der Universität, z.B. 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.¹⁴ Solche *Adjuncts* gibt es zwar noch, jedoch stellen sie die Minderheit dar. Heute sehen sich die meisten *Adjuncts* dazu gezwungen, sich durch Lehraufträge an mehreren Hochschulen sowie durch Nebenjobs außerhalb des Hochschulwesens über Wasser zu halten.¹⁵

Adjuncts werden i.d.R. pro Kurs bezahlt, der Durchschnitt verdient einen Fixbetrag von \$ 2.700 pro Semesterkurs. Arbeitszeit für Unterrichtsvorbereitung, Korrekturen, Anfahrt und Sprechstunden wird nicht bezahlt. Ebenso erhalten viele keine Krankenversicherung. Dem *US House Committee on Education and the Workforce* zufolge verdient ein *Adjunct* im Schnitt \$ **24.926** jährlich.

Das durchschnittliche Gehalt für ein reguläres Fakultätsmitglied liegt im Vergleich dazu bei \$ 47.500. Um auf ein solches Gehalt zu kommen, müsste ein *Adjunct* ca. 17 Semesterkurse im Jahr unterrichten – im Vergleich: ein volles Deputat für reguläre Fakultätsmitglieder liegt im Schnitt bei acht Semesterkursen im Jahr. Dies bedeutet, dass die meisten *Adjuncts* an der staatlich festgelegten Armutsgrenze von \$ 19.530 (für eine dreiköpfige Familie) und \$ 23.550 (für eine vierköpfige Familie) leben.¹⁶ Ohne finanzielle Unterstützung von ihren Familien, Ehepartnern und dem Staat, z.B. durch Essensmarken und Steuererleichterungen, würden die meisten nicht weiter unterrichten können. Rücklagen und Ersparnisse zu schaffen ist ihnen oft nicht möglich, ebenso können viele eine Hochschulausbildung für ihre eigenen Kinder nicht finanzieren. Zwar verfügen diese Lehrkräfte über eine exzellente akademische Ausbildung, jedoch bietet ihnen das System nicht die Möglichkeit, genügend zu verdienen, um sich selbst zu versorgen und zudem ihre eigenen Studienkredite abzuzahlen.¹⁷

Die magere Entlohnung versuchen viele durch das Unterrichten zusätzlicher Kurse an anderen Institutionen oder durch nicht-akademische Nebenjobs zu verbessern. 48% der *Adjuncts* unterrichten an mindestens zwei verschiedenen Hochschulen, 27% unterrichten an dreien und 13% 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.¹⁸ Das *US House Committee on Education and the Workforce* hat dazu Erfahrungsberichte gesammelt:¹⁹

¹³ http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

¹⁴ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 1.

¹⁵ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 1.

¹⁶ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 6.

¹⁷ Kilgannon, Corey: „Without Tenure or a Home“. The New York Times, 27. März 2014; http://www.nytimes.com/2014/03/30/nyregion/without-tenure-or-a-home.html?_r=3;

¹⁸ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 14.

¹⁹ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 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 im Monat.“
- „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.“

Wie oben erwähnt, übernehmen die Hochschulen i.d.R. für ihre *Contingent Faculty* keine Arbeitgeberanteile für Kranken- und Sozialversicherung. 75% erhalten keine Unterstützung diesbezüglich, 25% bekommen immerhin teilweise Zusatzleistungen. Bei vielen 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.²⁰ Durch den *Affordable Care Act* (ACA) der Obama-Regierung, können sich nun aber viele *Adjuncts* zu günstigen Beitragssätzen selbst versichern. Das Gesetz beinhaltet aber auch, dass große Arbeitgeber ihren Vollzeitangestellten (mehr als 30 Std./Wo.) eine Möglichkeit zur Krankenversicherung anbieten müssen. Dies führt bei vielen Universitäten jedoch dazu, dass die Kursanzahl der *Adjuncts* gekürzt wird, um deren Stundenzahl gering unter dieser Grenze zu halten. Die Demokraten im US-Parlament streben daher aktuell eine Ergänzung des ACA an, damit Arbeitgeber auch ihren Teilzeitkräften Krankenversicherungsleistungen anbieten müssen.²¹

3. 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% geben an, keine Planungssicherheit zu haben. Einer Onlineumfrage des *US House Committee on Education and the Workforce* zufolge berichtete z.B. 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. Oft kommt es auch vor, dass bereits erteilte Zusagen kurzfristig zurückgezogen werden, ohne finanzielle Entschädigung für bereits erbrachte Leistungen für Unterrichtsvorbereitung.²²

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

²⁰ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 17.

²¹ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 20.

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

Kommentare zu Papier zu bringen.²³ Die (Existenz-)Angst vor negativen Beurteilungen führt bei vielen *Adjuncts* dazu, dass sie Noten oft nicht mehr objektiv vergeben, sondern beschönigen.²⁴ 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.²⁵

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.²⁶ 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, Forschen und Publizieren. Diese Umstände führen dazu, dass 98% der *Adjuncts* das Gefühl haben, dass sie ihren Studenten nicht völlig gerecht werden können.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.²⁸ Eine Studie der Northwestern University von 2013 zeigte, dass dies aber an der mangelnden infrastrukturellen Unterstützung von *Adjuncts* durch die Universitäten liege und dass die Unterrichtsqualität von *Adjuncts* **trotz** der miserablen Arbeitsbedingungen genauso gut sei wie die der *tenure*-Lehrkräfte.²⁹

4. Situation der Frauen

80,5% der Frauen im US-amerikanischen Hochschulwesen arbeiten als *Contingent Faculty*.³⁰ 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% der Männer mit *Tenure* sind verheiratet und haben Kinder; dies ist nur bei 44 % der Frauen mit *Tenure* der Fall.³¹ 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.“³² Ein weiterer Fall beschreibt einen Doktorvater, der seiner Doktorandin ein Empfehlungsschreiben verweigern wollte, wenn sie nicht sofort

²³ 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>.

²⁴ <https://chroniclevitae.com/news/741-for-adjuncts-a-lot-is-riding-on-student-evaluations>.

²⁵ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

²⁶ <https://chroniclevitae.com/news/741-for-adjuncts-a-lot-is-riding-on-student-evaluations>.

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

²⁸ 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>.

²⁹ Figlio, David: „Morton Schapiro Find Learning Edge for Lecturers“. <http://www.sesp.northwestern.edu/news-center/news/2013/09/figlio-schapiro-learning-edge-for-lecturers.html>.

³⁰ <http://www.aaup.org/sites/default/files/files/AAUP-InstStaff2011-April2014.pdf>.

³¹ 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.

³² http://www.slate.com/articles/double_x/doublex/2013/06/female_academics_pay_a_heavy_baby_penalty.html.

nach der Geburt an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.³³ 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.³⁴

Die schlechten Arbeitsbedingungen und instabilen Arbeitsverhältnisse sind für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verheerend. Die finanzielle Unsicherheit, die irregulären Arbeitszeiten und mangelnde Krankenversicherung sind für viele Frauen problematisch. So haben viele *Adjuncts* keinen Anspruch auf Mutterschutz oder eine adäquate medizinische Betreuung während der Schwangerschaft.³⁵ Eine Teilzeit-Lehrkraft berichtete dem *US House Committee on Education and the Workforce* sogar, dass sie zweimal die Woche ihr ihr Blutplasma verkaufe, um für die Kosten für Kinderbetreuung aufzukommen.³⁶

Der hohe Anteil an weiblichen *Adjuncts* hat auch zur Folge, dass es für weibliche Studentinnen und Nachwuchsakademikerinnen 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.³⁷ Diese Situation reflektiert ein nach wie vor grundsätzliches, strukturelles Problem in der Gesellschaft. Bezahlte Elternzeit für Frauen (und Männer), Mutterschutz, flexible Arbeitsplätze und Karrierewege etc. sind notwendig, um dieses Problem zu lösen.³⁸ Die Universität Berkeley hat entsprechende Regelungen wie zum Beispiel bezahlte Elternzeit für Väter eingeführt, was zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung geführt hat.³⁹

4.1 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.⁴⁰ 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.⁴¹ Dies lässt aber außer Acht, dass es aktuell viel mehr qualifizierte Bewerber als offene *tenure-track*-Stellen gibt.⁴² 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.⁴³

³³ http://www.slate.com/articles/double_x/doublex/2013/06/female_academics_pay_a_heavy_baby_penalty.html.

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

³⁵ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 19.

³⁶ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 8.

³⁷ <http://www.forbes.com/sites/davidkroll/2013/01/05/top-10-reasons-being-a-university-professor-is-a-stressful-job/>

³⁸ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

³⁹ http://www.slate.com/articles/double_x/doublex/2013/06/female_academics_pay_a_heavy_baby_penalty.html.

⁴⁰ Kaplan, Karen: „Academia: The Changing Face of Tenure“. *Nature.com*, 3. November 2010;

<http://www.nature.com/naturejobs/science/articles/10.1038/nj7320-123a>.

⁴¹ http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

⁴² http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

⁴³ http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

Warum also in Anbetracht aller hier aufgeführten Punkte eine Karriere im Hochschulwesen anstreben? Für die meisten ist das Lehren und Forschen an einer Hochschule ihr Traumberuf und ihre Leidenschaft. 50% der *Adjuncts* haben einen Dokortitel, 30% 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.⁴⁴ Um aber als Kandidat ernstgenommen zu werden, ist es wichtig, als aktives Mitglied der akademischen Gemeinschaft wahrgenommen zu werden, z.B. durch Publikationen und Konferenzbeiträge.⁴⁵ Die oben skizzierten schlechten Arbeitsbedingungen sowie die magere finanzielle Entlohnung führen aber dazu, dass viele *Adjuncts* kaum in ihre berufliche Weiterentwicklung investieren können. Wo für Akademiker/innen mit *Tenure* Konferenz- und Workshop-Teilnahmen, Recherche-Assistenten etc. von den Universitäten finanziert werden, müssen 89% der *Adjuncts* die Kosten dafür selbst tragen.⁴⁶

Ein weiterer, oft unterschätzter Faktor ist, dass das System die *Adjuncts* durch die weit verbreitete Bewunderung des Ideals von einem „Akademiker mit Leib und Seele“ an den Beruf bindet (welches weit entfernt von Themen wie Work-Life-Balance, Doppelverdienern, Familiengründung und Frauenförderung ist).⁴⁷ Graduierte, 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.⁴⁸ 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 des Zwei-Klassen-Systems (oder auch *caste system*) von *tenure* und *non-tenure* aufrechterhalten.⁴⁹ 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. Den Sprung auf eine *tenure-track*-Stelle schaffen aufgrund der geringen Anerkennung und schlechten Arbeitsbedingungen nur wenige, so dass viele in diesem Teufelskreis gefangen bleiben.⁵⁰

Manche Universitäten, wie zum Beispiel das Community College Grossmont in Californien 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 z.B. „adjunct assistant professor“, „adjunct associate professor“, oder „adjunct professor“.⁵¹ Um einen verbesserten Titel zu erhalten, müssen die *Adjuncts* einiges vorweisen: eine bestimmte Anzahl an Unterrichtsstunden, akademische Leistungen wie z.B. 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.⁵² 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.“⁵³ Aufgewertete Titel würden die

⁴⁴ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 25.

⁴⁵ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

⁴⁶ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 24.

⁴⁷ Nagpal, Radhika: „The Awesomest 7-Year Postdoc or: How I Learned to Stop Worrying and Love the Tenure Track Faculty Life“. Scientific American.com, 21. Juli 2013; <http://blogs.scientificamerican.com/guest-blog/2013/07/21/the-awesomest-7-year-postdoc-or-how-i-learned-to-stop-worrying-and-love-the-tenure-track-faculty-life/>.

⁴⁸ Kendzior, Sarah: „Academia’s Indentured Servants“. Aljazeera.com, 11. April 2013;

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

⁴⁹ <http://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2013/04/20134119156459616.html>.

⁵⁰ <http://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2013/04/20134119156459616.html>.

⁵¹ 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/>.

⁵² <http://chronicle.com/article/Whats-in-a-Title-Adjuncts-by/148309/>.

⁵³ <http://chronicle.com/article/Whats-in-a-Title-Adjuncts-by/148309/>.

Situation lediglich beschönigen und nicht die eigentlichen Probleme der *Adjuncts* lösen.⁵⁴ 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.⁵⁵ 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 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.“⁵⁶

4.2 Ausblick

Viele Betroffene wenden sich nun an Gewerkschaften, wie z.B. 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.⁵⁷ Eine Studie der *Coalition of the Academic Workforce* (CAW) von 2010 zeigt, dass Gewerkschaftsmitglieder 25% mehr verdienen und vermehrt Ansprüche auf Zusatzleistungen haben, als *Adjuncts*, die nicht Mitglied in einer Gewerkschaft sind.⁵⁸ Viele Universitäten sind alles sehen diese Entwicklung kritisch. Akzeptiert die Georgetown Universität z.B. diese *Adjunct*-Bewegungen im Rahmen der Lehre der katholischen Kirche zu sozialer Gerechtigkeit, so hat die Duquesne University Religion als Argumentationsgrundlage verwendet, um diese Bewegungen nicht anerkennen zu müssen. Die Northeastern University ist sogar so weit gegangen eine Anti-Gewerkschafts-Kanzlei anzustellen, um sie gegenüber ihren *Adjuncts* zu vertreten. Das sind bei Northeastern 1.400 Personen.⁵⁹

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.⁶⁰ *Adjuncts* bei CUNY zum Beispiel haben nach sechs Jahren dort Anspruch auf eine „kontinuierliche Weiterbeschäftigung“.⁶¹

Eine weitere interessante Entwicklung ist, dass *US News and World Report*⁶² vor einiger Zeit damit begonnen hat, die Zahl der *Adjuncts* an einer Universität in die Berechnung der Universitätsrankings mit einfließen zu lassen.⁶³ 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

⁵⁴ <http://chronicle.com/article/Whats-in-a-Title-Adjuncts-by/148309/>.

⁵⁵ <http://chronicle.com/article/Whats-in-a-Title-Adjuncts-by/148309/>.

⁵⁶ <http://chronicle.com/article/Whats-in-a-Title-Adjuncts-by/148309/>.

⁵⁷ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

⁵⁸ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 30.

⁵⁹ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 31.

⁶⁰ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

⁶¹ <http://www.psc-cuny.org/our-rights/certificate-continuous-employment-cce>.

⁶² Vergleichbar mit den CHE-Rankings in Deutschland.

⁶³ http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

halten.⁶⁴ Vor allem Akkreditoren könnten entscheidend zur Verbesserung der Situation beitragen, da sie durch die Androhung niedrigerer Rankingestufungen Druck auf die Hochschulverwaltungen ausüben könnten.⁶⁵

Des Weiteren startet *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 ca. 4.000 offenen *tenure-track*-Stellen in 11 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 Datenbank soll auch Informationen zu den Universitäten, an denen diese Personen studiert haben, ihren Spezialisierungen, und ihrer Mobilität enthalten.⁶⁶

5. Zusammenfassung und Einschätzung

Non-tenure Lehrende kämpfen mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Bezahlung, wobei Frauen und ethnische Minderheiten besonders stark davon betroffen sind.⁶⁷ Lehrende mit *Tenure* sehen sich einem großen Druck ausgesetzt, Fördermittel einzuwerben, und klagen aufgrund administrativer Belastungen über hohe Burnout-Raten. War ein Universitätsprofessor früher in der mittleren Gesellschaftsschicht angesiedelt, ist eine Lehrtätigkeit im Hochschulwesen heute keine Garantie mehr für die langfristige wirtschaftliche Stabilität von Familien. Die Hochschulen sparen große Summen durch diese Praktiken. Viele der *Adjuncts* sind auf Unterstützung vom Staat angewiesen, die den Steuerzahler laut *Congressional Research Service* im Schnitt pro Person \$ 13.645 kostet.⁶⁸ Das *US House Committee on Education and the Workforce* bezeichnet die Arbeitnehmergruppe der *Adjuncts* sogar als „Working Poor“, Keith Hoeller spricht von einem „akademischen Ghetto“.⁶⁹ Dennoch sind die Studiengebühren, aber auch die Gehälter von Universitätsadministratoren so hoch wie noch nie.⁷⁰ In Anbetracht dieser Verhältnisse könnte man den Schluss ziehen, dass die Hochschulen versuchen, auf dem Rücken des Steuerzahlers ihren Profit zu erhöhen. Der Fokus vieler Universitätsleitungen auf kurzfristige Gewinne statt auf langfristige, strategische Planung (was eine stabile Personalplanung miteinschließt) wirft die Frage nach der grundsätzlichen Aufgabe und Mission von Hochschulen auf.⁷¹

Auf den Punkt gebracht lässt sich festhalten, dass die bestehenden Strukturen im US-amerikanischen Hochschulwesen dazu führen, dass *Adjuncts* und *Contingent Faculty* die am besten ausgebildete Gruppe von Arbeitnehmern ist, die Sozialhilfeangebote in Anspruch nimmt. Diese Entwicklung scheint 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

⁶⁴ http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

⁶⁵ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>

⁶⁶ 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).

⁶⁷ <http://www.aaup.org/sites/default/files/files/AAUP-InstStaff2011-April2014.pdf>.

⁶⁸ <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>, S. 9.

⁶⁹ http://www.salon.com/2014/02/16/the_wal_mart_ization_of_higher_education_how_young_professors_are_getting_screwed/.

⁷⁰ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

⁷¹ <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>.

akademischer Freiheit in der amerikanischen Gesellschaft bedeuten mag, ist höchst bedenklich.

6. Literatur

Statistiken

„Average Salaries of Full-Time Faculty Members, by Rank and Type of Institution, 2013-14“. The Chronicle of Higher Education, Almanac of Higher Education 2014, 18. August 2014; <http://www.chroniclereports.com/article/Average-Salaries-of-Full-Time/147221/>.

„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>.

Überblick Gesamtsituation

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>.

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/

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

Olorunnipa, Toluse: „Kevin Bacon Earns \$ 70,000 as School Pay Stars to Talk“. <http://www.bloomberg.com/news/2014-09-22/kevin-bacon-turns-6-degrees-to-70-000-as-schools-pay-for-stars.html>

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/>.

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>.

Yakoboski, Paul und Foster, Jean E.: „Strategic Utilization of Adjunct and Other Contingent Faculty“. <https://www.tiaa-crefinstitute.org/public/institute/research/strategic-utilization-of-adjunct-and-other-contingent-faculty>. (Das TIAA-CREF Institut untersucht Themen im Bereich finanzieller Stabilität und Effektivität von Organisationen im Bildungs- und öffentlichen Sektor).

Armut der Adjuncts:

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

Kilgannon, Corey: „Without Tenure or a Home“. The New York Times, 27. März 2014; http://www.nytimes.com/2014/03/30/nyregion/without-tenure-or-a-home.html?_r=3.

Arbeitssituation und Auswirkungen auf die Lehre

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>.

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

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/>.

Nagpal, Radhika: The Awesomest 7-Year Postdoc or: How I Learned to Stop Worrying and Love the Tenure Track Faculty Life“. Scientific American.com, 21. Juli 2013; <http://blogs.scientificamerican.com/guest-blog/2013/07/21/the-awesomest-7-year-postdoc-or-how-i-learned-to-stop-worrying-and-love-the-tenure-track-faculty-life/>.

Situation von Frauen

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_penalty.html.

Initiativen zur Verbesserung der Situation von Adjuncts

„Community Colleges Can Help Students by Supporting Adjuncts“. The Chronicle of Higher Education, 18. April 2014, S. A23; <http://chronicle.texterity.com/chronicle/20140418a?pg=23#pg23>.

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/>.

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>.

„Union Efforts for Adjuncts Meet Resistance in Faculty Ranks“. The Chronicle of Higher Education, 18. April 2014, S. A23; <http://chronicle.texterity.com/chronicle/20140418a?pg=23#pg23>.

Weiterführendes

Organisationen:

- American Federation of Teachers (AFT) <http://adjuncts.apea-aft.org/>
- American Association of University Professors (AAUP) <http://www.aaup.org/issues/contingency>
- Coalition of the Academic Workforce http://www.academicworkforce.org/Research_reports.html
- New Faculty Majority <http://www.newfacultymajority.info/>
- Service Employees International Union (SEIU): Adjunct Action <http://adjunctaction.org/>

- United Steelworkers (USWA) <http://adjunctfacultyassoc.org/>
- United Autoworkers (UAW) <http://uaw.org/page/uaw-uniting-academic-workers>

Bücher:

Hoeller, Keith: „Equality for Contingent Faculty: Overcoming the Two-Tier System“. Vanderbilt University Press 2014.

Selingo, Jeffrey: „College Unbound: The Future of Higher Education and What it Means for Students“. New Harvest 2013.

Dokumentarfilme:

Wolf, Barbara: „A Simple Matter of Justice: Contingent Faculty Organize“. Cincinnati 2002.

Wolf, Barbara: „Degrees of Shame, Part-Time Faculty: Migrant Workers of the Information Economy“. Cincinnati 1999.

Impressum

Herausgeber

Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service
Kennedyallee 50, D – 53175 Bonn
www.daad.de

DAAD-Außenstelle New York

Koordination

Dr. Nina Lemmens

Als digitale Publikation im Internet veröffentlicht
© DAAD – Alle Rechte vorbehalten

Juni 2016