



Brüssel, den 25. November 2024
(OR. en)

15477/24

**Interinstitutionelles Dossier:
2024/0078(NLE)**

EDUC 415
SOC 824
RECH 493
JEUN 275
DIGIT 227
ENV 1099

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender: Generalsekretariat des Rates

Empfänger: Delegationen

Betr.: Empfehlung des Rates zu attraktiven und nachhaltigen Laufbahnen in der Hochschulbildung

Die Delegationen erhalten in der Anlage die oben genannte Empfehlung, die der Rat (Bildung, Jugend, Kultur und Sport) auf seiner Tagung vom 25. November 2024 angenommen hat.

Empfehlung des Rates

zu attraktiven und nachhaltigen Laufbahnen in der Hochschulbildung

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 292 in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben b und i sowie Artikel 165 Absatz 4 und Artikel 166 Absatz 4,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

in Erwägung nachstehender Gründe:

1. Im Einklang mit den Schlussfolgerungen des Rates zu einer europäischen Strategie zur Stärkung der Hochschuleinrichtungen für die Zukunft Europas sind attraktive und nachhaltige Laufbahnen in der Hochschulbildung für florierende Hochschuleinrichtungen der Union und eine vertiefte transnationale Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten von entscheidender Bedeutung¹. Die Stärkung der europäischen Hochschulbildung ist eine der strategischen Prioritäten² des Rates für dieses Jahrzehnt.

¹ ABl. C 167 vom 21.4.2022, S. 9.

² Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030), ABl. C 66 vom 26.2.2021, S. 1).

2. Für die Zwecke dieser Empfehlung bezeichnet der Begriff

- „nachhaltige Laufbahnen in der Hochschulbildung“ kontinuierliche Beschäftigung akademischen Personals sowie professionelle Dienste leistenden Personals, wobei berufliche Erfahrungen aufeinanderfolgen, durch die die persönliche und berufliche Entwicklung und das Wohlergehen des Personals über die gesamte Laufbahn gefördert werden;
- „akademisches Personal in der Hochschulbildung“ das Personal, dessen Hauptauftrag in Lehre oder Forschung in Einrichtungen besteht, die Programme der Niveaus 5 bis 8 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) anbieten. Diese Empfehlung bezieht sich sowohl auf Personal von Hochschuleinrichtungen, das sowohl in der Lehre als auch in der Forschung tätig ist, als auch auf das Personal, das ausschließlich oder überwiegend in der Lehre tätig ist, unabhängig von seinem Status. Der Begriff umfasst auch Forschende an Hochschuleinrichtungen, die möglicherweise keinen ständigen Lehrauftrag haben, aber am Hochschulalltag beteiligt sind und gelegentlich in die Lehre eingebunden sein können;
- „Hochschuleinrichtungen“ den gesamten Sektor, in dem der gesamte Bereich der Tertiärbildung vertreten ist und der daher alle Arten von Hochschuleinrichtungen, entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten, umfasst.

3. Einige Empfehlungen beziehen sich auch auf in der Hochschulbildung tätiges Personal, das professionelle Dienste leistet, das streng genommen nicht als „akademisches Personal“ gilt, aber über umfangreiches Fachwissen im strategischen oder rechtlichen Bereich oder in Bezug auf transnationale Kommunikation oder Zusammenarbeit verfügt, sowie auf Fachkräfte, die in Bereichen tätig sind, die mit akademischen Aufgaben in Zusammenhang stehen, aber nicht direkt daran beteiligt sind, oder Hochschulfachkräfte mit umfassenden Kenntnissen im Bereich der Hochschulpolitik sowie in anderen einschlägigen Politikbereichen.

4. Hochschuleinrichtungen sind von strategischer Bedeutung für die Bewältigung sozioökonomischer Herausforderungen, und sie leisten einen Beitrag zu Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Mehrsprachigkeit sowie zu kultureller, sozialer und demokratischer Entwicklung auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Die Bedingungen für Hochschuleinrichtungen ändern sich, und es entstehen neue Arten der Governance sowie neue Bildungsmodelle und neue Arten akademischer Tätigkeiten. Es wird erwartet, dass akademisches Personal in der Hochschulbildung eine Vielfalt von Aufgaben wahrnimmt, von traditioneller Lehre und Forschung bis hin zur Schaffung von Möglichkeiten zur Weiterbildung und Umschulung für den sich rasch wandelnden Bedarf der Arbeitswelt, zu Unternehmertum und Innovation, zum Aufbau von Führungsqualitäten, zu Wissensvalorisierung und Wissenstransfer, regionaler, nationaler und transnationaler Zusammenarbeit, unternehmerischem und gesellschaftlichem Engagement³, regionaler und lokaler Entwicklung, Mentoring, Unterstützung für Politik, Verwaltung und Management sowie Beteiligung an der institutionellen Governance. Diese vielfältigen Aufgaben werden in unterschiedlichem Maße anerkannt. Um gegen dieses Ungleichgewicht in den Laufbahnstrukturen und die einseitige gesellschaftliche Anerkennung der Forschung auf Kosten der Lehre und anderer nicht forschungsbezogener akademischer Tätigkeiten vorzugehen, wäre es angemessen, Ansätze zu fördern, bei denen die vielfältigen akademischen Laufbahnen anerkannt und in den Verfahren zur Beurteilung und Karriereförderung berücksichtigt werden.

³ Der Auftrag der Hochschulbildung geht über die Aufgaben von Lehre und Forschung hinaus. *Unternehmerisches Engagement* bedeutet Aufbau von Partnerschaften zwischen Hochschuleinrichtungen und Unternehmen, die für beide Seiten Vorteile bringen, z. B. Zugang zu neuartigen Technologien für Unternehmen und Zugang zu Möglichkeiten dualer Bildungs- und Ausbildungsformen sowie zu Ausrüstung, Fachwissen oder Netzwerken außerhalb der akademischen Welt für Hochschuleinrichtungen. *Gesellschaftliches Engagement* bedeutet die Stärkung der demokratischen Werte und des bürgerlichen Engagements, Berücksichtigung der Bedürfnisse schutzbedürftiger Gruppen, Beiträge zur kulturellen und sozioökonomischen Entwicklung, Bereitstellung von Informationen für die öffentliche Politik und die Thematisierung großer sozialer Herausforderungen.

5. Die Schaffung besserer Bedingungen für akademisches Personal und der Abbau von Hindernissen können dazu beitragen, die Attraktivität von Hochschuleinrichtungen als Arbeitsplatz zu erhöhen und ihre Fähigkeit zu verbessern, zusätzliche positive Ausstrahlungseffekte insbesondere auf den Arbeitsmarkt auszulösen, indem die Entwicklung von Talenten angeregt wird. Akademisches Personal, das mehr Anerkennung erfährt und besser unterstützt wird, kann dazu beitragen, die Arbeitskräfte heranzubilden, die für die Entwicklung einer Wirtschaft benötigt werden, die zunehmend von Wissen, Innovation und hoch qualifizierten Arbeitskräften abhängig ist. Die Bedeutung attraktiver und leistungsfähiger Hochschuleinrichtungen wird insbesondere in Regionen anerkannt, die in einer Talententwicklungsblockade stecken oder kurz davor stehen, und die bei der Schaffung neuer wirtschaftlicher Möglichkeiten im Rückstand sind.⁴
6. Für strategische nationale und transnationale Aktivitäten und Zusammenarbeit – beispielsweise für den Aufbau der Europäischen Hochschulallianzen oder anderer Formen von Allianzen und die Entwicklung transnationaler Bildungsprogramme und -projekte, Personalaustausch auf Hochschulebene und Schaffung von Bildungs- und Ausbildungsangeboten im Rahmen der fortlaufenden beruflichen Weiterbildung – wird in zunehmendem Maße von akademischem Personal sowie von professionelle Dienste leistendem Personal erwartet, diesen Tätigkeiten – zusätzlich zur den Hauptaufgaben im Bereich der Lehre und der Forschung – mehr Zeit und Energie zu widmen. Um diese Tätigkeiten zu unterstützen, muss die Personalpolitik – beispielsweise im Rahmen der Verfahren zur Beurteilung und Karriereförderung – die Beteiligung des Personals an den Arbeiten zur transnationalen Zusammenarbeit und die zusätzliche Arbeitsbelastung, die sich daraus ergeben kann, anerkennen.

⁴ Mitteilung der Kommission von 17. Januar 2023 zur Talenteröffnung in den Regionen Europas (COM(2023) 32 final).

7. Ein freies, sicheres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, in dem Inklusion, Diversität und Nichtdiskriminierung durch Maßnahmen zur Gleichstellung und Gleichbehandlung gefördert werden und das von allen Formen der Belästigung und Gewalt, auch der geschlechtsspezifischen Gewalt, frei ist, stellt einen wichtigen Faktor dafür dar, dass akademisches Personal qualitativ hochwertige Lehre anbieten kann. Akademisches Personal sowie professionelle Dienste leistendes Personal kann auch Herausforderungen in Bezug auf unbefriedigende Arbeitsbedingungen⁵, hohe Arbeitsbelastung und geschlechtsspezifische oder andere Vorurteile bei der Bewertung und Anerkennung ausgesetzt sein. Zudem sind Frauen häufiger auf der Grundlage prekärer oder befristeter Arbeitsverträge beschäftigt als Männer⁶. Um diesen Herausforderungen entgegenzutreten, müssen wettbewerbsfähige, transparente, zugängliche und faire Arbeitsbedingungen im akademischen Bereich gefördert werden.
8. Institutionelle Autonomie, akademische Freiheit und Integrität, Einbeziehung der Studierenden und des Personals in die Governance der Hochschulbildung sowie öffentliche Verantwortung für die Hochschulbildung und öffentliche Verantwortung der Hochschulbildung sind wichtige Mittel zur Gewährleistung qualitativ hochwertiger Hochschulbildung; sie sollten geschützt und gefördert werden.
9. Die Maßnahmen der Union zur Förderung von Inklusion, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung in der Hochschulbildung beruhen auf einem Konzept der Inklusiven Exzellenz. Dieses soll eine exzellente Hochschulbildung unterstützen und gleichzeitig die gleichberechtigte Teilhabe gewährleisten, wobei Frauen, unterrepräsentierte Gruppen und benachteiligte Gemeinschaften besonders berücksichtigt werden. Um die Situation anzugehen, mit der bestimmte unterrepräsentierte Gruppen in Hochschuleinrichtungen konfrontiert sind, insbesondere in Führungspositionen, wäre es sinnvoll, Pläne für Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion in Hochschuleinrichtungen und in Verfahren zur Karriereförderung zu fördern.

⁵ Einschließlich des Fehlens angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen gemäß der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16).

⁶ Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, „She Figures“ 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators (Geschlechtergleichstellung in Forschung und Entwicklung – Statistiken und Indikatoren) Amt für Veröffentlichungen, 2021.

10. Diese Empfehlung ist in enger Synergie mit der Empfehlung des Rates über einen Europäischen Rahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten in den Bereichen Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa⁷ gestaltet, die auf attraktivere Forschungslaufbahnen in allen Sektoren, einschließlich der Wissenschaft, sowie auf eine uneingeschränkte Anerkennung aller Arten beruflicher Laufbahnen abzielt. Beide Empfehlungen sind ausgerichtet auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Stabilität der beruflichen Laufbahnen, der Fähigkeiten und Kompetenzen, der Geschlechtergleichstellung, der Inklusion und der Sozialschutzmaßnahmen für ihre jeweiligen Zielgruppen.
11. Ziel dieser Empfehlung ist es, Maßnahmen zur Verbesserung der fortlaufenden beruflichen Weiterbildung zu fördern und die Vielfalt der Tätigkeiten des akademischen Personals besser anzuerkennen. Dies wird eine Mobilisierung des Personals ermöglichen, um innovative Methoden des Lehrens und Lernens, als Teil einer Perspektive des lebenslangen Lernens, zu entwickeln, eine Weiterbildungs- und Umschulungskultur fördern und den Erwerb von Kompetenzen für den grünen und den digitalen Wandel, einschließlich des Einsatzes künstlicher Intelligenz, basierend auf ethischen Grundsätzen, in den Bereichen der Lehre, des Lernens und der Forschung zu stimulieren.
12. Ziel dieser Empfehlung ist es – im Sinne einer Gewinnung und Bindung von Personal für den Hochschulsektor – konkurrenzfähige, vorhersagbare, faire, inklusive, zugängliche, sichere und diskriminierungsfreie Bedingungen für akademisches und professionelle Dienste leistendes Personal zu fördern. Akademisches Personal sollte die Möglichkeit haben, innovative Lehrmethoden in einem Umfeld zu entwickeln, in dem die Arbeitsbedingungen konkurrenzfähig und fair und die Grundrechte geschützt sind, kein Grund zur Angst vor Repressalien und/oder unzulässiger Einflussnahme von außen besteht und Chancen für berufliche Entwicklung möglich gemacht werden.

⁷ Empfehlung des Rates vom 18. Dezember 2023 über einen europäischen Rahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten in den Bereichen Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa (ABl. C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Ziel dieser Empfehlung ist es auch, die Evidenzbasis für die Entwicklung von Personalpolitiken und -strategien in der Hochschulbildung zu verbessern. Da international vergleichbare Daten über akademisches Personal nach wie vor in unzureichendem Maße vorliegen und in verschiedenen Hochschulsystemen unterschiedliche Personalkategorien verwendet werden, wäre es zweckdienlich, die Möglichkeit zu prüfen, mittels relevanter Instrumente, in erster Linie im Wege der europäischen Beobachtungsstelle für den Hochschulsektor⁸ und der Beobachtungsstelle für Forschungs- und Innovationslaufbahnen (Research and Innovation Careers Observatory, ReICO), detailliertere Daten zu erheben, um sich abzeichnende Trends hinreichend zu überwachen und wirklich evidenzbasierte politische Schritte zu gehen und dabei die transnationale Zusammenarbeit auf Unionsebene zu vertiefen und zu verbessern.
14. Eine vertiefte und wirksame europäische transnationale Zusammenarbeit im Bereich der Hochschulbildung ist wichtig für die Förderung der Werte der Union sowie im Sinne ihrer Identität und der Demokratie. Zudem ist sie von entscheidender Bedeutung für Europas Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit macht Systeme der Hochschulbildung stärker, innovativer und effizienter. Das Engagement des Personals bei der Vorbereitung und Förderung sowie in weiterer Folge bei der Unterstützung der Mobilität von Studierenden und Personal, einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Integration der Mobilität in die Lehrpläne beteiligt sind, sollte gefördert, anerkannt und höher bewertet werden.

⁸ Siehe Mitteilung der Kommission vom 18. Januar 2022 über eine europäische Hochschulstrategie (COM(2022) 16 final). Die Kommission richtet die Europäische Beobachtungsstelle für den Hochschulsektor ein. Diese Beobachtungsstelle soll die derzeitig besten EU-Datenverarbeitungstools und -kapazitäten an einem einzigen Ort zusammenbringen und gleichzeitig deren Nutzung weiter verbessern.

15. Ziel dieser Empfehlung ist die Förderung einer besseren Anerkennung der Energie und der Zeit, die akademisches Personal und professionelle Dienste leistendes Personal für transnationale Kooperationsmaßnahmen, z. B. die Europäischen Hochschulallianzen, aufwenden. Um die vollständige Umsetzung dieser Initiative zu gewährleisten und Maßnahmen zur transnationalen Zusammenarbeit zu unterstützen, einschließlich der Entwicklung gemeinsamer Abschlüsse, sollte die umfassende Einbeziehung des Personals und der beruflichen Perspektiven des an den strategischen Koordinierungsaufgaben beteiligten akademischen und professionelle Dienste leistenden Personals gefördert werden. Anreize für das Personal zur Förderung der transnationalen und sektorübergreifenden Mobilität sollten ebenfalls erheblich zur Entwicklung transnationaler innovativer und interdisziplinärer Bildungsprogramme zum Nutzen aller Studierenden beitragen —

EMPFIEHLT DEN MITGLIEDSTAATEN,

unter gebührender Berücksichtigung der institutionellen Autonomie und der akademischen Freiheit und im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten,

1. vielfältige akademische Aufgaben, unter anderem innovative und effiziente Lehre und den Transfer von Wissen an die Gesellschaft, zu fördern, anzuerkennen und wertzuschätzen und insbesondere
 - a) Konsultationen mit dem Hochschulsektor im Hinblick auf Folgendes zu führen:
 - i) Verbesserung der Personalpolitik im Hochschulsektor, damit unterschiedliche Aufgaben des akademischen Personals in vergleichbarer Weise stärker anerkannt und honoriert werden, beispielsweise Lehre, Forschung, Unternehmertum und Innovation, Wissensvalorisierung und -transfer, nationale und transnationale Zusammenarbeit, unternehmerisches und gesellschaftliches Engagement, regionale und lokale Entwicklung, Mentoring, Verwaltung und Management und Beteiligung an der institutionellen Governance;
 - ii) weitere Förderung sowohl neuer als auch bestehender Ansätze, die unterschiedliche akademische Laufbahnen transparent anerkennen und honoriern, um die Durchlässigkeit der Laufbahnen in den verschiedenen Aufgaben des akademischen Personals gemäß Nummer 1 Buchstabe a Ziffer i in verschiedenen öffentlichen und privaten Sektoren und länderübergreifend unter Berücksichtigung von Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn⁹ zu erleichtern;

⁹ Beispielsweise aufgrund von Elternschaft und Betreuungs- und Pflegepflichten oder gesundheitlichen Aspekten.

- iii) weitere Entwicklung von Verfahren im Hochschulbereich, im Hinblick darauf, die Verbesserung der Lehre und die Personalentwicklung zu honorieren und bei der Personalbeurteilung und Karriereförderung die gleiche Anerkennung der Lehre im Vergleich zur Forschung zu erreichen;
 - iv) Unterstützung der institutionellen Führung in Hochschuleinrichtungen, um den Fokus verstärkt und dauerhaft auf das Lernen, das Lehren und den Wissenstransfer zu richten, indem diesen Tätigkeiten ebenso viel Aufmerksamkeit gewidmet wird wie der Forschung, und diejenigen zu belohnen, die sich aktiv für die Exzellenz der Lehre und des Lernens in Hochschuleinrichtungen einsetzen, und bewährte Verfahren bei der Bewertung von Exzellenz in der Lehre zu fördern;
 - v) Unterstützung der Beteiligung des akademischen Personals an Beratungen über Reformen und Prozesse auf nationaler, regionaler und institutioneller Ebene im Zusammenhang mit der Laufbahn, einschließlich der Bewertung und beruflichen Weiterentwicklung;
- b) die Entwicklung von Verfahren im Hochschulsektor im Hinblick auf Investitionen in die kontinuierliche Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen und der beruflichen Weiterentwicklung durch Folgendes zu unterstützen:
- i) Bereitstellung angemessener Schulungen und Unterstützung für akademisches Personal, das Lehrtätigkeiten durchführt, einschließlich Nachwuchskräften und Teilzeitlehrenden;
 - ii) Unterstützung der Verbesserung des Unterrichts mit neuen pädagogischen Methoden, z. B. durch Nutzung der Didaktikforschung und Schaffung innovativer Lehr- und Lernzentren über Hochschuleinrichtungen hinweg, Aufbau auf bestehenden praxisorientierten Gemeinschaften und Universitätsbibliotheken, um akademisches Personal bei seinen Lehraufgaben zu unterstützen;

- iii) Unterstützung der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung des akademischen Personals in innovativen und auf Studierende ausgerichteten Lern- und Lehrkonzepten, die zur Zertifizierung führen, beispielsweise durch Microcredentials¹⁰, um so digitale und innovative Lehrmethoden und -verfahren zu verbessern, einschließlich durch die Ausschöpfung der Möglichkeiten einer sicheren, ethischen und transparenten Nutzung künstlicher Intelligenz, die Einbeziehung des Lernens für den grünen Wandel und für nachhaltige Entwicklung in die Lehrveranstaltungen¹¹, die Förderung inklusiver Lernansätze, die sich an verschiedene Gruppen von Lernenden, einschließlich der schutzbedürftigsten Gruppen, richten, die Integration der transnationalen Zusammenarbeit in Programme der allgemeinen und beruflichen Bildung und den globalen Wissensaustausch durch Online-Kurse auf Basis der Grundsätze der offenen Bildung¹²;
- c) die mögliche Einbeziehung von Indikatoren zur Bewertung des Innovations- und Qualitätsgrads von Lehre und Lernen in bestehende Qualitätssicherungsprozesse zu erwägen, und auf die Expertenmeinung der Ständigen Gruppe „Indikatoren und Benchmarks“ zurückzugreifen;

¹⁰ Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit (ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 10).

¹¹ Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zum Lernen für den grünen Wandel und die nachhaltige Entwicklung (ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 1).

¹² Offene Bildungspraktiken sind Lehr- und Lerntechniken, die sich auf offene und partizipative Technologien und offene Bildungsressourcen stützen, um kollaboratives und flexibles Lernen zu erleichtern.

2. Die Einhaltung von Tarifverträgen, einen wirksamen sozialen Dialog und die Autonomie der Sozialpartner zu fördern und unterstützende Maßnahmen zu ergreifen, damit Arbeitgeber attraktive, inklusive und konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen schaffen, in denen akademisches Personal sowie professionelle Dienste leistendes Personal geschätzt, gefördert und unterstützt wird. Die Unterstützungsmaßnahmen könnten Folgendes umfassen:
- a) Verbesserung der Einstellungsverfahren und Arbeitsbedingungen für akademisches und professionelle Dienste leistendes Personal sowie der damit verbundenen Finanzierungsmechanismen, um diese Bedingungen transparenter, vorhersagbarer, besser zugänglich und stabiler zu gestalten, insbesondere für Beschäftigte, die sich in einem frühen Stadium ihrer Laufbahn befinden;
 - b) Gewährleistung angemessener Vergütung ohne geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie flexibler Arbeitsbedingungen für akademisches und professionelle Dienste leistendes Personal, durch die dazu beigetragen wird, Privat- und Familienleben, Betreuungs- und Pflegepflichten sowie Gesundheit, Sicherheit und allgemeines Wohlbefinden miteinander in Einklang zu bringen, ohne die berufliche Laufbahn zu beeinträchtigen;
 - c) Gewährung des Zugangs zu angemessenem sozialem Schutz, unabhängig von der Form der Beschäftigung, unbeschadet des Rechts der Mitgliedstaaten, die Grundprinzipien ihrer sozialen Sicherheitssysteme selbst festzulegen. Diese Maßnahmen können sich auf die folgenden Bereiche beziehen, soweit sie in den Mitgliedstaaten vorgesehen sind: Leistungen bei Arbeitslosigkeit; Leistungen bei Krankheit und Gesundheitsleistungen; Mutterschaftsurlaub; Vaterschaftsurlaub und Elternzeit und damit verbundene Leistungen; Leistungen bei Invalidität; Leistungen bei Behinderung; Leistungen im Alter und für Hinterbliebene; Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten;

- d) Gewährung von Zugang zu aktualisierten, umfassenden, benutzerfreundlichen und klar verständlichen Informationen über Rechte und Pflichten in Bezug auf sozialen Schutz, und Stärkung der Erhaltung, Kumulierung und/oder Übertragung von Ansprüchen – unabhängig davon, ob sie im Rahmen von verpflichtenden oder freiwilligen Systemen erworben werden – für alle Arten von Beschäftigungsstatus und Selbstständigkeit sowie über Grenzen innerhalb der EU und über Wirtschaftssektoren hinweg, während des gesamten Arbeitslebens einer Person oder eines bestimmten Referenzzeitraums und zwischen verschiedenen Systemen innerhalb eines bestimmten Sozialschutzbereichs;
- e) Ermutigung des akademischen Personals, in allen Phasen seiner Laufbahn und unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags ohne Einmischung oder Angst vor Repressalien in den Bereichen Lehre und Lernen, Forschung und Wissenstransfer tätig zu werden, durch Folgendes:
 - i) Mitwirkung am Aufbau wirksamer Überwachungsmechanismen zur Förderung und Verteidigung der akademischen Freiheit;
 - ii) Festlegung von Rahmenbedingungen zum Schutz einzelner Mitglieder des akademischen Personals vor unzulässiger Einflussnahme und Bedrohungen von außen;
 - iii) Leistung eines Beitrags zur Transparenz von Finanzierungs- oder Kooperationsvereinbarungen durch Anwendung eines wirksamen Risikomanagements;

- f) Unterstützung der Geschlechtergleichstellung, eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses, der Chancengleichheit und der Inklusion – mit einem intersektionalen Ansatz – für akademisches Personal mit jeglichem Hintergrund, unter anderem durch die Entwicklung und den Austausch bewährter Verfahren in der Hochschulbildung in Bezug auf Geschlechtergleichstellung, Inklusion und Vielfalt;
- g) Unterstützung wirksamer Maßnahmen zur Schaffung eines inklusiven und sicheren Arbeitsumfelds, in dem Diversität im weitesten Sinne willkommen ist und das von jeglicher Form der Gewalt oder Belästigung sowie von allen Arten von Diskriminierung, beispielsweise wegen des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, der ethnischen oder nationalen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung oder der sexuellen Ausrichtung, frei ist, durch
 - i) Förderung von Initiativen zur Unterstützung des weiblichen akademischen Personals bei der Verwirklichung eines hohen akademischen Dienstalters und der Erreichung höherer Management- bzw. Führungspositionen;
 - ii) Förderung der Einführung von Gleichstellungsplänen und umfassenderen Plänen für Vielfalt und Inklusion in Hochschuleinrichtungen und bei Karriereförderungsprozessen und Ermutigung der Hochschuleinrichtungen, bestehende Instrumente wie Chartas zur Vielfalt und Inklusion, Verhaltenskodizes, Leitfäden oder Handbücher zu nutzen oder neue solche Instrumente zu entwickeln;
 - iii) Stärkung von unterstützenden und vertrauensbasierten Beurteilungsverfahren, wobei intrinsischer Motivation, offenem Feedback und Zusammenarbeit ein hoher Stellenwert zukommen sollte, unter anderem durch die Entwicklung der Grundlage für eine evidenzbasierte Politikgestaltung in den Bereichen Inklusion und Vielfalt;

3. in Konsultation mit Hochschuleinrichtungen das Engagement für eine vertiefte regionale, nationale und transnationale Zusammenarbeit zu fördern, anzuerkennen und wertzuschätzen, insbesondere
 - a) die Beteiligung des akademischen und professionelle Dienste leistenden Personals an Maßnahmen zur regionalen, nationalen und transnationalen Kooperation – wie für Studiengänge mit gemeinsamem Abschluss oder gemeinsame Angebote der allgemeinen und beruflichen Bildung, die zu einer Zertifizierung, beispielsweise zu Microcredentials führen können – auf allen Ebenen und in allen Disziplinen durch die Wertschätzung derartiger Aktivitäten zu fördern und zu unterstützen, und zwar beispielsweise durch:
 - i) Berücksichtigung der Integration von Zielen im Zusammenhang mit Bildungszusammenarbeit bei politischen Maßnahmen in Bezug auf Karrierewege und bei der Personalpolitik auf nationaler, regionaler und institutioneller Ebene;
 - ii) Berücksichtigung der Entwicklung gemeinsamer Bildungsmaßnahmen bei der Beurteilung der akademischen Laufbahn von Hochschulpersonal;
 - iii) Berücksichtigung der Tätigkeiten im Zusammenhang mit der regionalen, nationalen und transnationalen Zusammenarbeit in der Gesamtarbeitszeit des akademischen Personals und des professionelle Dienste leistenden Personals;
 - b) in Konsultation mit dem Hochschulsektor das Ziel zu verfolgen, langfristige, flexible Karriereperspektiven und Talentmanagementmaßnahmen für akademisches und professionelle Dienste leistendes Personal zu entwickeln, das an der Koordinierung und Verwaltung von transnationaler Zusammenarbeit von Hochschuleinrichtungen, beispielsweise Europäischen Hochschulallianzen und anderen Zusammenarbeitsmodellen im Rahmen von Erasmus+, beteiligt ist;

- c) die Entwicklung und Bekanntmachung neuer Möglichkeiten für europäische und internationale Mobilität zu fördern, indem auch alternative Formen, wie virtuelle Zusammenarbeit, für Personen, die nicht reisen können, für akademisches und professionelle Dienste leistendes Personal angeboten werden; hierzu sollten auch die Möglichkeiten bestehender Instrumente für das Karrieremanagement und die Mobilität von Arbeitskräften, beispielsweise die Europass-Plattform und die Mobilitätsberatung des Europäischen Netzes der Arbeitsvermittlungen (EURES), ausgeschöpft werden;
 - d) Hochschuleinrichtungen die Möglichkeiten zu bieten, angemessene Personalkapazitäten für die transnationale Zusammenarbeit bereitzustellen;
 - e) die Möglichkeit für akademisches und professionelle Dienste leistendes Personal zur Teilnahme an Maßnahmen zum lebenslangen Lernen, unter anderem durch die Inanspruchnahme von Sabbaticals oder anderer Arten der Dienstfreistellung zur Verbesserung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen, zu fördern;
4. sich für eine verstärkt evidenzbasierte Politikgestaltung zu engagieren, um auf der Grundlage verfügbarer organisatorischer, regionaler, nationaler und europäischer Daten über die Laufbahn- und Personalpolitik im Hochschulwesen wettbewerbsfähige, vorhersagbare, sichere, faire und diskriminierungsfreie Bedingungen im akademischen Bereich zu schaffen;
5. dieser Empfehlung zeitnah nachzukommen, damit die Kernziele der Schlussfolgerungen des Rates zu einer europäischen Strategie zur Stärkung der Hochschuleinrichtungen für die Zukunft Europas¹³ vollständig umgesetzt werden können;
6. die Kommission im Kontext der Governance-Struktur des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung¹⁴ über die entsprechenden auf geeigneter Ebene durchzuführenden Maßnahmen zu unterrichten, um die Ziele dieser Empfehlung als wesentliche Schritte zur Verwirklichung und Weiterentwicklung des europäischen Bildungsräums zu unterstützen;

¹³ ABl. C 167 vom 21.4.2022, S. 9.

¹⁴ Entschließung des Rates über die Governance-Struktur des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsräum und darüber hinaus (2021-2030) (ABl. C 497 vom 10.12.2021, S. 1).

NIMMT DIE ABSICHT DER KOMMISSION ZUR KENNTNIS,

1. in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten, den Hochschuleinrichtungen und den Sozialpartnern, in der Arbeitsgruppe für Hochschulbildung des strategischen Rahmens für den europäischen Bildungsraum die Arbeit zur Vorbereitung der Umsetzung dieser Empfehlung im Einklang mit den Schlussfolgerungen des Rates zu einer europäischen Strategie zur Stärkung der Hochschuleinrichtungen für die Zukunft Europas zu koordinieren und Hochschuleinrichtungen zu beraten, wie sie die Attraktivität von Laufbahnen des akademischen und professionelle Dienste leistenden Personals erhöhen können; einen europäischen Kompetenzrahmen für akademisches Personal zur Verbesserung der sektorübergreifenden Durchlässigkeit von Laufbahnen vorzubereiten, wobei bestehende einschlägige Kompetenzrahmen auf Unionsebene, wie der Europäischen Kompetenzrahmen für Forschende (ResearchComp), und Instrumente, beispielsweise im Rahmen der Human Resources Strategy for Researchers (Personalressourcen-Strategie für Forschende, HRS4R) und des Agreement on Reforming Research Assessment (der Vereinbarung zur Reform der Forschungsbewertung), als Grundlage dienen;
2. die Unterstützung für den sozialen Dialog auf Unionsebene über die Laufbahnen von akademischem und professionelle Dienste leistendem Personal zu verbessern, insbesondere im Rahmen des europäischen sektoralen sozialen Dialogs im Bildungswesen, das Peer-Learning zwischen den Mitgliedstaaten über wirksame Mechanismen zu erleichtern, mit denen die Anerkennung des Engagements des akademischen und professionelle Dienste leistenden Personals für transnationale Zusammenarbeit und innovative Lehrtätigkeiten sichergestellt wird, und eine evidenzbasierte Politik und die Überwachung der Fortschritte zu unterstützen, indem mithilfe der Europäischen Beobachtungsstelle für den Hochschulsektor und der Beobachtungsstelle für Forschungs- und Innovationslaufbahnen (Research and Innovation Careers Observatory, ReICO) vorhandene Daten über die Laufbahn- und Personalpolitik im Hochschulbereich auf europäischer, nationaler und institutioneller Ebene erfasst, Synergien genutzt und Datenlücken und -bedarf ermittelt werden;

3. Synergien mit der Empfehlung über einen europäischen Rahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten in den Bereichen Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa zu fördern, um bessere und kohärente Laufbahnen für akademisches Personal von Hochschuleinrichtungen zu gewährleisten, das sowohl in der Lehre und in der Forschung als auch im Bereich des Wissenstransfers tätig ist;
4. die transnationale Zusammenarbeit im Bildungsbereich und innovative Bildungsexzellenz durch entsprechende Finanzierungsquellen auf Unionsebene, unter anderem durch das Programm Erasmus+¹⁵ und weitere EU-Programme, weiterzuentwickeln, zu fördern und zu unterstützen, und ermutigt die Mitgliedstaaten, das Instrument für technische Unterstützung zu nutzen, um maßgeschneidertes technisches Fachwissen für die Konzeption und Umsetzung der erforderlichen Reformen im Bereich der Hochschulbildung zu erhalten, unter anderem durch Förderung der Zusammenarbeit zwischen politischen Entscheidungsträgern, Forschenden, der Wissenschaft und sozioökonomischen Akteuren sowie durch die Verbesserung der Attraktivität akademischer Laufbahnen.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Rates

Der Präsident/Die Präsidentin

¹⁵ Verordnung (EU) 2021/817 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2021 zur Einrichtung von Erasmus+, dem Programm der Union für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport, und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1288/2013 (ABl. L 189 vom 28.5.2021, S. 1).