



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 3. April 2024
(OR. en)

8506/24

Interinstitutionelles Dossier:
2024/0078(NLE)

EDUC 111
SOC 250
RECH 152
JEUN 73
DIGIT 100
ENV 386

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	27. März 2024
Empfänger:	Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	COM(2024) 145 final
Betr.:	Vorschlag für eine EMPFEHLUNG DES RATES zu attraktiven und nachhaltigen Laufbahnen in der Hochschulbildung

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2024) 145 final.

Anl.: COM(2024) 145 final



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 27.3.2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Vorschlag für eine

EMPFEHLUNG DES RATES

zu attraktiven und nachhaltigen Laufbahnen in der Hochschulbildung

{SWD(2024) 74 final}

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

1.1. Gründe und Ziele des Vorschlags

In der wissensbasierten Wirtschaft wird die Zukunft Europas auf der Leistungsfähigkeit seiner Bildungssysteme beruhen sowie auf seiner Fähigkeit, im globalen Wettbewerb um Talente mitzuhalten. Bildung wird für viele der Herausforderungen, vor denen Europa steht, ein Teil der Lösung sein.

Der europäische Hochschulsektor spielt eine Schlüsselrolle bei der Ausstattung seiner Arbeitskräfte mit den vom Arbeitsmarkt benötigten hohen Qualifikationen und schafft die Grundlage für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Europas, insbesondere vor dem Hintergrund der schrumpfenden Erwerbsbevölkerung. Er fördert auch maßgeblich die Fähigkeit der EU-Bürgerinnen und -Bürger zum Lernen und Denken, was für eine funktionierende Demokratie von entscheidender Bedeutung ist.

Der Hochschulsektor muss talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anziehen und halten. Diese Menschen sollten sich unabhängig von ihrem Hintergrund entwickeln und akademische Freiheit im Einklang mit demokratischen Grundsätzen genießen können. Das akademische Personal nimmt heute eine Vielzahl von Aufgaben wahr, die über die traditionellen Lehr- und Forschungsfunktionen hinausgehen. Karriereaussichten und Arbeitszufriedenheit sind entscheidend, um akademische Talente zu halten.

Dieser Vorschlag konzentriert sich auf zwei weitere Punkte, die sich auf die Attraktivität akademischer Laufbahnen auswirken:

- (1) ***Für die Einführung neuer gemeinsamer transnationaler Bildungsmaßnahmen*** – wie eines europäischen Hochschulabschlusses¹ – wird engagiertes Personal mit spezifischen Kompetenzen benötigt. Die Erfahrung² zeigt jedoch, dass transnationale Zusammenarbeit zu einer zusätzlichen Arbeitsbelastung führen kann, die nicht immer anerkannt oder honoriert wird. Diese Arbeit wird teilweise als Aufgabe betrachtet, die zusätzlich zu einer Vollzeitbeschäftigung wahrzunehmen ist, was ein Negativanreiz für ein Engagement im Bereich der transnationalen Zusammenarbeit sein kann.
- (2) ***Die Ausstattung der Menschen mit hochwertigen Kompetenzen*** erfordert gut ausgebildetes und flexibles akademisches Personal. Die Kriterien für die Beurteilung und Beförderung von Personal im Hochschulbereich sind jedoch enger mit den Forschungstätigkeiten und weniger mit der Qualität des Lehrens verknüpft. Dies kann dazu führen, dass akademisches Personal nicht zum Unterrichten motiviert ist und die kontinuierliche Weiterbildung, um sich über pädagogische Methoden und Inhalte auf dem Laufenden zu halten, vernachlässigt. Infolgedessen kann sich das akademische Personal mit einem Gleichgewicht zwischen Lehre und Forschung schwer tun und weniger Lehrtätigkeit ausüben.

Die Hochschuleinrichtungen sind auch Vorreiter für Innovationen und die wirtschaftliche, staatsbürgerliche und kulturelle Entwicklung ihrer Region. Sie entwickeln das Wissen und die beruflichen Fähigkeiten der Menschen, bringen aber auch Menschen und Gemeinschaften zum

¹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über ein Konzept für einen europäischen Hochschulabschluss (COM(2024) 144).

² Europäische Hochschulallianzen, gemeinsame Erasmus-Mundus-Masterstudiengänge, gemeinsame Promotionsprogramme im Rahmen der Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen (MSCA) und Programme mit EIT-Gütesiegel, die über das Erasmus+-Programm finanziert werden.

beiderseitigen Nutzen zusammen. Von vielen Hochschuleinrichtungen werden jedoch Tätigkeiten wie unternehmerisches und gesellschaftliches Engagement, ortsbezogene Innovationen³ oder Beteiligung an der institutionellen Governance nicht ausreichend honoriert.

Dieser Vorschlag will diese Thematik als Teil eines größeren Pakets behandeln, mit einer Mitteilung über ein Konzept für einen europäischen Hochschulabschluss und einem Vorschlag für eine Empfehlung des Rates über ein europäisches Qualitätssicherungs- und Anerkennungssystem. Diese Initiative unterstützt die Arbeit zur Einführung eines europäischen Hochschulabschlusses, geht aber darüber hinaus, denn die Empfehlung ist darauf ausgerichtet, ausgezeichnetes akademisches Personal und Fachkräfte im Hochschulbereich zu gewinnen und zu halten.

Das übergeordnete Ziel der Initiative ist ein florierender Hochschulsektor, der ein wichtiger Baustein des europäischen Bildungsraums⁴ ist, um Europa bei der Bewältigung künftiger Herausforderungen zu unterstützen, indem die Menschen mit Kompetenzen ausgestattet werden, die den sich wandelnden gesellschaftlichen Bedürfnissen entsprechen.

Dieser Vorschlag sollte zusammen mit der Empfehlung des Rates zur Schaffung eines europäischen Rahmens zur Gewinnung und Bindung von Talenten in Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa⁵ gesehen werden, wobei beide Synergien zwischen dem europäischen Bildungsraum und dem Europäischen Forschungsraum (EFR) stärken⁶.

1.2. Strukturelle und operative Probleme, auf die diese Empfehlung ausgerichtet ist

Studien- und Konsultationsergebnisse deuten auf negative Anreize für das Hochschulpersonal hin, sich an transnationaler Zusammenarbeit und Lehrtätigkeit zu beteiligen, sowie auf mangelnde Anerkennung dieser Tätigkeiten in der Laufbahnentwicklung.

1.2.1. Förderung, Anerkennung und Wertschätzung des Engagements für vertiefte transnationale Zusammenarbeit

Forschungsergebnisse zeigen eine weitverbreitete Wahrnehmung, dass die Zeit, die das Hochschulpersonal der Vertiefung der transnationalen Zusammenarbeit (einschließlich des Aufbaus und der Umsetzung von Europäischen Hochschulallianzen⁷) widmet, in seiner beruflichen Laufbahn nicht angemessen anerkannt wird. In einer speziellen Umfrage zu diesem Thema⁸ stimmten die meisten Befragten den Aussagen zu, dass die transnationale Zusammenarbeit im Lehr- und Lernbereich Teil ihrer institutionellen Strategie für die Hochschulbildung ist (66 %) und dass Karrierewege für akademisches Personal Aktivitäten im Bereich der transnationalen Zusammenarbeit wirksam ermöglichen, unterstützen und

³ Ortsbezogene Innovationen wollen einen städtischen/regionalen wirtschaftlichen Wandel erreichen, der über die Auswirkungen nationaler oder EU-weiter Strategien hinausgeht. Dies unterstreicht einen Bottom-up-Ansatz, an dem alle einschlägigen Interessenträger beteiligt sind und der Städte oder Regionen in die Lage versetzt, auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Strategien zu entwickeln. Siehe G. Rissola und J. Haberleithner, Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Vollendung des europäischen Bildungsraums bis 2025, 30. September 2020 (COM(2020) 625 final).

⁵ 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 vom 29.12.2023).

⁶ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en#what-is-era.

⁷ Die Initiative „Europäische Hochschulen“ ist eine EU-Initiative mit dem Ziel, Allianzen zwischen Hochschuleinrichtungen aus ganz Europa aufzubauen. Sie wird vornehmlich mit Erasmus+-Mitteln umgesetzt.

⁸ Die Forschungsarbeiten wurden im Jahr 2023 von [ECORYS](#) (einem forschungsbasierten Beratungsunternehmen) durchgeführt.

fördern (65 %). Bei den Beurteilungs-, Beförderungs- und Vergütungsmechanismen stimmten jedoch nur 40 % der Befragten zu, dass das Engagement in der transnationalen Zusammenarbeit wirksam berücksichtigt wird. In vielen Fällen vertraten die Befragten die Auffassung, dass diese Arbeit unterschätzt wird und dass vom Personal erwartet wird, dass sie die Arbeit zusätzlich zu ihrer Vollzeitbeschäftigung leisten.

Darüber hinaus werden europäische und internationale Mobilitätsmöglichkeiten für das Personal nicht ausreichend gefördert. Hochschulpersonal, das am Erasmus+-Programm oder an Marie-Sklódowska-Curie-Maßnahmen teilnimmt, räumt ein, dass diese beiden Programme es ihnen ermöglichen, verstärkt innovative Lehrmethoden zu nutzen und engere Verbindungen zum Arbeitsmarkt zu schaffen. Ein Bericht⁹ über die Ressourcen der Hochschulsysteme in 24 teilnehmenden OECD¹⁰-Ländern hebt jedoch hervor, dass nur die Hälfte der befragten Länder über spezielle nationale Programme zur Finanzierung und Unterstützung der Mobilität des Personals verfügt.

1.2.2. Förderung, Anerkennung und Wertschätzung unterschiedlicher akademischer Rollen und Aufgaben, einschließlich innovativer und erfolgreicher Lehre

Arbeitgeber und Gesellschaft erwarten von dem akademischen Personal in Hochschuleinrichtungen, dass es über Lehre und Forschung hinaus verschiedene zusätzliche Rollen und Aufgaben¹¹ ausübt. Letztlich prägen diese zusätzlichen Aufgaben die Rolle der Hochschulbildung in der Gesellschaft, nämlich die Ausbildung hoch qualifizierter Fachkräfte und die Bewältigung sozialer und wirtschaftlicher Herausforderungen. Diese vielfältigen Aufgaben werden jedoch nicht gleich bewertet. Während es in den meisten europäischen Ländern formale Mechanismen zur Anerkennung des Unterrichts in akademischen Laufbahnen gibt, scheinen sie in der Praxis nicht gut zu funktionieren. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Lehre und andere nicht forschungsbezogene akademische Tätigkeiten, die für die Gesellschaft von entscheidender Bedeutung sind, mit der Forschung gleichgestellt werden¹².

Die Interessenverbände sind besorgt über diese Diskrepanz an Wertschätzung zwischen Forschung und Lehre. Sie sind auch beunruhigt über das hohe Niveau der Unzufriedenheit mit den institutionellen Verfahren im Zusammenhang mit der Vielfalt der akademischen Rollen und Aufgaben. So gaben beispielsweise mehr als zwei Drittel (70 %) der Befragten einer kürzlich durchgeführten Umfrage¹³ an, dass die Arbeitsbelastung des akademischen Personals nicht ausreichend gleichmäßig auf die verschiedenen Personalkategorien, Dienstaltersstufen und Funktionen verteilt sei. Eine weitere neuere Studie zeigt, dass die Lehrleistung in vielen Hochschulsystemen zwar regelmäßig bewertet wird, die Ergebnisse dieser Bewertung jedoch nur begrenzte Auswirkungen auf die Laufbahnentwicklung haben und Qualität und Innovation im Unterricht kaum anerkannt werden¹⁴.

⁹ OECD (2024), „The state of academic careers in OECD countries: An evidence review“, *OECD Education Policy Perspectives*, Nr. 91, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

¹¹ Dazu gehören die transnationale Zusammenarbeit, das unternehmerische und gesellschaftliche Engagement (Zusammenarbeit mit verschiedenen Wirtschaftssektoren und lokalen Gemeinschaften), ortsbezogene Innovationen und die Beteiligung an der institutionellen Governance.

¹² Siehe ECORYS Online-Umfrage und OECD Evidence Review. Darüber hinaus werden in der Empfehlung des Rates über einen europäischen Rahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten in Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa (in der 2023 angenommenen Fassung) Bewertungs- und Vergütungssysteme empfohlen, die eine Vielfalt von Ergebnissen, Tätigkeiten und Verfahren anerkennen. Dazu gehören die Lehre, die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Industrie sowie die Interaktion mit der Gesellschaft.

¹³ Die Forschungsarbeiten wurden im Jahr 2023 von ECORYS durchgeführt.

¹⁴ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

Nach Auffassung des akademischen Personals sind lineare Laufbahnmodelle ein weiteres Problem, da sie die Fähigkeit der Hochschuleinrichtungen beeinträchtigen, innovativ zu sein und mit ihrem erweiterten Ökosystem zusammenzuarbeiten. Akademisches Personal kann nur selten nahtlos zwischen Hochschulen und anderen Sektoren wechseln. Eine derartige Erweiterung der Erfahrungen würde jedoch die Qualität sowohl des Unterrichts als auch des akademischen Lebens fördern.

Darüber hinaus wird die Unterstützung für die Entwicklung des akademischen Personals als unzureichend angesehen. Der Umgang mit einer vielfältigeren Studierendenschaft und ihre Einbeziehung in ein auf Studierende ausgerichtetes Lernumfeld erfordert eine kontinuierliche Aktualisierung der Lehrmethoden. Das akademische Personal wird zwar bei der Verbesserung der Lehrmethoden (Verbesserung des Unterrichts)¹⁵ unterstützt, aber das ist im europäischen Bildungsraum nicht weitverbreitet. Die Einführung einer obligatorischen formalen Lehrqualifikation für akademisches Personal, das eine Lehrtätigkeit in der Hochschulbildung übernimmt, ist noch weniger verbreitet¹⁶.

1.2.3. Förderung wettbewerbsfähiger, sicherer, fairer, freier und diskriminierungsfreier Bedingungen zur Gewinnung und Bindung von Personal

Hochwertige Lehre und transnationale Zusammenarbeit können nur in einem freien, sicheren, vorhersehbaren und stabilen Arbeitsumfeld entwickelt werden. Das Wohlergehen des akademischen Personals hängt von mehreren Faktoren ab: Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bei der Einstellung und Beförderung, Mobilitätsmöglichkeiten und geistige Freiheit. Über diese Schlüsselfaktoren lassen sich jüngere Generationen für eine akademische Laufbahn gewinnen. Gleichzeitig kann der Mangel an Inklusivität und Konkurrenzfähigkeit im Hinblick auf attraktive Arbeitsbedingungen Menschen davon abhalten, sich für eine derartige Laufbahn zu entscheiden. Der hohe Anteil unsicherer Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Hochschulbildung, insbesondere in der Anfangsphase der beruflichen Laufbahn, hindert sie daran, ihre beruflichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Ein wirksamer sozialer Dialog und akademische Freiheit sind deshalb notwendige unterstützende Elemente, um eine hochwertige Bildung und transnationale Zusammenarbeit zu erreichen.

Aufgrund der besonderen Merkmale der Hochschulbildung und der Vielfalt der Einrichtungen ist die Situation des akademischen Personals sehr unterschiedlich, insbesondere für diejenigen in der Anfangsphase ihrer beruflichen Laufbahn. Ein großer Teil des Personals in der Hochschulbildung hat kurzfristige oder unsichere Beschäftigungsverträge¹⁷. Auch wenn dies den Hochschuleinrichtungen mehr Flexibilität bietet, kann dies den akademischen Beruf weniger attraktiv machen.

Neben der Arbeitsplatzsicherheit und den Arbeitsbedingungen hängt das Wohlbefinden von akademischem und professionellen Dienstleistendem Personal auch von der Zusicherung ab, dass sie ohne Einmischung oder Angst vor Repressalien unterrichten können. In einer kürzlich durchgeführten Studie, in der die Selbstwahrnehmung der akademischen Freiheit von 4000 akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den EU-Ländern analysiert wurde, gaben

¹⁵ In 5 Mitgliedstaaten besteht eine gesetzliche Verpflichtung, den Unterricht zu verbessern: DK, EE, FR, LT und LV. Siehe Zhang, T. (2022). „National Developments in Learning and Teaching in Europe“ (Nationale Entwicklungen im Lernen und Lehren in Europa). Brüssel: Europäischer Hochschulverband.

¹⁶ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁷ Es gibt Belege dafür, dass in einigen Systemen etwa ein Viertel des Personals mit Kurzzeitverträgen beschäftigt sein kann: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

45 % an, dass der Schutz der akademischen Freiheit ausgehöhlt wurde.¹⁸ Vorkommnisse, die möglicherweise die akademische Freiheit unterminieren, können die akademische Arbeit behindern, die naturgemäß in einem öffentlichen Raum stattfindet. Die Angst vor Verfolgungen aufgrund wissenschaftlicher Ansichten ist ein großer Negativanreiz für eine Laufbahn in der Hochschulbildung.

Die Hochschulbildung in Europa ist im Vergleich zum Rest der Welt sehr gut zugänglich. Benachteiligte Gruppen sind jedoch bei Studierenden, akademischem Personal und Forschungspersonal nach wie vor unterrepräsentiert. Es ist wichtig, dass die Hochschuleinrichtungen ein Umfeld schaffen, in dem Talente aus benachteiligten Gruppen im Hochschulbereich bleiben und – mit ihrer spezifischen Erfahrung – zur hochwertigen akademischen Arbeit beitragen¹⁹. Akademisches Personal aus unterrepräsentierten Gruppen kann als Vorbild für benachteiligte Studierende dienen, was dazu beitragen könnte, unterschiedliche Talente anzuziehen. Angesichts der gesellschaftlichen Rolle der akademischen Welt muss sie offen für Vielfalt sein und diskriminierungsfreie und sichere Bedingungen schaffen, damit das gesamte Personal in die Lage versetzt wird, innovativ zu sein und zu unterrichten. Fehlende inklusive und zugängliche Einstellungs-, Beschäftigungs- und Mobilitätsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen halten sie davon ab, eine Laufbahn in diesem Bereich aufzunehmen oder fortzusetzen. Im Jahr 2020 waren im Bildungssektor sechsmal weniger Menschen mit Behinderung tätig als Menschen ohne Behinderung²⁰. Es gibt Hinweise auf anhaltende geschlechtsspezifische Ungerechtigkeiten, einschließlich vertraglicher Ungleichheiten²¹. Frauen werden häufiger in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen (9 % im Vergleich zu 7,7 % im Jahr 2019) und befristeten Arbeitsverträgen (3,9 Prozentpunkte mehr) als Männer eingestellt. Trotz Fortschritten in den letzten Jahren sind Frauen unter dem akademischen Personal in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) und in höheren Positionen unterrepräsentiert. Solche geschlechtsspezifischen Unterschiede können sich unmittelbar auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle auswirken, da die MINT-Fächer tendenziell mit einem höheren Lohnniveau in Verbindung gebracht werden. Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Vollprofessuren oder vergleichbaren Positionen liegt in der EU bei 26 %, und in der Governance ist ein noch größeres Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern festzustellen, da der Frauenanteil in den Hochschulleitungen nur 24 % beträgt.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Beseitigung von Hindernissen und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in akademischen Laufbahnen spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung wettbewerbsfähiger, freier, inklusiver, sicherer, fairer und diskriminierungsfreier Bedingungen im Hochschulbereich, da sie Teil der erforderlichen Grundlagen sind, um Hochschuleinrichtungen für akademisches Personal attraktiver zu machen und hochwertige Lehre und transnationale Zusammenarbeit zu fördern.

¹⁸ Karran, T. & K. Beiter (2020), „Academic freedom in the European Union: Legalities and reality“ in Bergan, S., T. Gallagher und I. Harkavy (Hrsg.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy*, UN Educational, Scientific and Cultural Organization, Europarat Publishing, Straßburg.

¹⁹ [Gesellschaftliches Engagement in der Hochschulbildung: Trends, Praktiken und Strategien - NESET \(nesetweb.eu\)](https://www.nesetweb.eu/).

²⁰ European Disability Expertise, The employment of people with disabilities, [Reports - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurodisability/en/reports).

²¹ Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, Amt für Veröffentlichungen, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

Die Daten über akademische Laufbahnen sind oft fragmentiert, weshalb es schwierig ist, bestimmte Aspekte eingehend zu analysieren. Die Europäische Beobachtungsstelle für den Hochschulsektor²² hat bereits mit den Arbeiten zur Füllung einiger der bestehenden Datenlücken begonnen. Diese Arbeiten sollen von der Beobachtungsstelle für Forschungslaufbahnen fortgeführt werden, die im Rahmen des Europäischen Forschungsraums eingerichtet werden soll, um Forschungslaufbahnen in allen Sektoren zu überwachen²³. Eine bessere Datenerhebung und -integration ist jedoch notwendig, um den institutionellen Wandel im Hochschulsektor der EU zu beobachten und eine informierte Politikgestaltung zu fördern.

1.3. Ziele der vorgeschlagenen Empfehlung des Rates

Mit dieser Empfehlung des Rates soll auf Unionsebene ein gemeinsamer Rahmen für attraktive, inklusive und nachhaltige Laufbahnen in der Hochschulbildung geschaffen werden.

1.4. Kohärenz mit bestehenden politischen Bestimmungen in diesem Bereich

Der Vorschlag dient der Verwirklichung eines wesentlichen Bestandteils des europäischen Bildungsraums und baut auf früheren Arbeiten auf, die in den nachstehenden Abschnitten dargelegt werden.

Die Mitteilung der Kommission über eine europäische Hochschulstrategie²⁴ betont die Notwendigkeit „flexibler und attraktiver akademischer Laufbahnen“ in der Hochschulbildung. In der Mitteilung heißt es, dass die Kommission „in enger Zusammenarbeit mit den Interessenträgern und den Mitgliedstaaten“ einen „Vorschlag für einen europäischen Rahmen für attraktive und nachhaltige Laufbahnen in der Hochschulbildung in Synergie mit dem Rahmen für Forschungslaufbahnen des EFR“ vorlegen wird. Außerdem fordert sie die Mitgliedstaaten dazu auf, „die ausgewogene Wertschätzung der verschiedenen akademischen Laufbahnen zu fördern und mehr Flexibilität für akademische Laufbahnen, auch über die Wissenschaft hinaus, zu ermöglichen.“

Dieses Ziel wurde auch in den Schlussfolgerungen des Rates zu einer europäischen Strategie zur Stärkung der Hochschuleinrichtungen für die Zukunft Europas²⁵ bekräftigt, wonach die „gesamte Vielfalt der Tätigkeiten von Akademikerinnen und Akademikern innerhalb und außerhalb der Hochschulen in Bezug auf alle Dimensionen der Aufgaben von Hochschuleinrichtungen [...] bei der Beurteilung ihrer Laufbahn berücksichtigt werden“ muss.

Dieser Vorschlag für eine Empfehlung des Rates berücksichtigt die Erfahrungen aus den Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen, die zu diesen Zielen beitragen, indem sie i) internationale Talente für Europa gewinnen, ii) attraktive Arbeitsbedingungen fördern, und iii) die Ausbildung, Mobilität und Laufbahnentwicklung von Forschenden und akademischem Personal in Europa fördern.

²² Siehe die Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über eine europäische Hochschulstrategie, 18. Januar 2022 (COM(2022) 16 final). Die Europäische Beobachtungsstelle für den Hochschulsektor wird von der Kommission eingerichtet. Die Beobachtungsstelle bündelt die aktuell führenden Dateninstrumente und -kapazitäten der EU an einem einzigen Ort und verbessert gleichzeitig ihre Nutzung.

²³ Arbeitsprogramm Europa 2023-2024 „Ausweitung der Beteiligung und Stärkung des Europäischen Forschungsraums“.

²⁴ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über eine europäische Hochschulstrategie, 18. Januar 2022 (COM(2022) 16 final).

²⁵ Schlussfolgerungen des Rates zu einer europäischen Strategie zur Stärkung der Hochschuleinrichtungen für die Zukunft Europas (ABl. C 167 vom 21.4.2022, S. 9).

Die Empfehlung des Rates zur Schaffung eines Europäischen Rahmens zur Gewinnung und Bindung von Talenten in Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa²⁶ zielt darauf ab, Forschungslaufbahnen in allen Sektoren zu stärken, unter anderem durch die Einführung einer neuen Europäischen Charta für Forscher. Sowohl der Rahmen als auch die Charta stehen im Einklang mit den Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Vertiefung des Europäischen Forschungsraums: Schaffung attraktiver und nachhaltiger Laufbahnen und Arbeitsbedingungen für Forschende und Verwirklichung der Mobilität Hochqualifizierter“²⁷, angenommen im Mai 2021, und zählen zu den prioritären angestrebten Ergebnissen im Anhang der Schlussfolgerungen des Rates zur künftigen Governance des Europäischen Forschungsraums²⁸.

Die Kommission hat am 13. November 2023 einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle²⁹ angenommen. Diese vorgeschlagene Empfehlung zielt darauf ab, Lehrenden, Personal und Lernenden in jedem Alter Möglichkeiten zu bieten.

In der 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)³⁰ wurde die „Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität für alle“ als Priorität festgelegt. Diese Priorität wird durch Maßnahmen zur Förderung einer „auf Umschulung und Weiterbildung abstellenden Denkweise in der gesamten Union“³¹ während des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023/2024 und durch kompetenzpolitische Strategien gestärkt, um die Bedürfnisse und Kompetenzen der Lernenden (einschließlich der während der Mobilität erworbenen Kompetenzen) mit den Arbeitsmarktchancen in Einklang zu bringen.

Die Empfehlung des Rates vom 23. November 2023 zur Verbesserung der Vermittlung digitaler Fähigkeiten und Kompetenzen in der allgemeinen und beruflichen Bildung³² ruft die Mitgliedstaaten dazu auf, „die Maßnahmen für die Gewinnung und Schulung von Lehrkräften mit Fachkenntnissen in dem Bereich Informatik oder Computational Thinking in [...] dem Bereich der fortgeschrittenen digitalen Technologien in der Hochschulbildung weiter zu verbessern“, und zwar unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, dass sie ein breites Spektrum pädagogischer und didaktischer Kompetenzen benötigen.

²⁶ 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 vom 29.12.2023, S. 1).

²⁷ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9138-2021-INIT/de/pdf>

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/de/pdf>. Siehe Maßnahmen 4 „Förderung attraktiver und nachhaltiger Forschungslaufbahnen, einer ausgewogenen Mobilität von Talenten sowie der internationalen, transdisziplinären und sektorübergreifenden Mobilität im gesamten EFR“; 3 „Fortschritte bei der Reform des Bewertungssystems für Forschung, Forschende und Einrichtungen, um deren Qualität, Leistung und Wirkung zu verbessern“ und 5 „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Förderung der Inklusivität unter Berücksichtigung der Erklärung von Ljubljana“.

²⁹ Vorschlag für eine Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle, 15. November 2023 (COM(2023) 719 final).

³⁰ 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 (ABl. C 66 vom 26.2.2021).

³¹ Beschluss (EU) 2023/936 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen (ABl. L 125 vom 11.5.2023, S. 1).

³² Empfehlung des Rates vom 23. November 2023 zur Verbesserung der Vermittlung digitaler Fähigkeiten und Kompetenzen in der allgemeinen und beruflichen Bildung (ABl. C, C/2024/1030 vom 23.1.2024).

1.5. Kohärenz mit der Politik der Union in anderen Bereichen

Durch die Stärkung der Hochschulbildung trägt dieser Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu den Bemühungen Europas bei, in Menschen und ihre Kompetenzen zu investieren, und schafft damit die Grundlage für nachhaltiges Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und hohe Beschäftigung im Einklang mit dem Europäischen Semester.

Er steht auch im Einklang mit der europäischen Säule sozialer Rechte³³, in der wesentliche Grundsätze und Rechte in Bezug auf Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt, faire Arbeitsbedingungen sowie Sozialschutz und soziale Inklusion festgelegt sind, und der Empfehlung des Rates vom November 2019 zum „Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige“³⁴.

2. RECHTSGRUNDLAGE, SUBSIDIARITÄT UND VERHÄLTNISMÄßIGKEIT

2.1. Rechtsgrundlage

Der Vorschlag beruht auf Artikel 165 Absatz 4 und Artikel 166 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Nach Artikel 165 Absatz 1 AEUV trägt die Union „zur Entwicklung einer qualitativ hoch stehenden Bildung dadurch bei, dass sie die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten fördert und die Tätigkeit der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für die Lehrinhalte und die Gestaltung des Bildungssystems sowie der Vielfalt ihrer Kulturen und Sprachen erforderlichenfalls unterstützt und ergänzt“. In Artikel 165 Absatz 2 AEUV ist ferner festgelegt, dass die Tätigkeit der Union im Bildungsbereich abzielt auf, „die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Bildungseinrichtungen“ und „die Förderung der Mobilität von Lernenden und Lehrenden“.

Artikel 166 Absatz 1 AEUV legt fest, dass die Union eine Politik der beruflichen Bildung führt. Artikel 166 Absatz 2 AEUV besagt, dass die Tätigkeit der Union die „Förderung der Zusammenarbeit in Fragen der beruflichen Bildung zwischen Unterrichtsanstalten und Unternehmen“ zum Ziel hat.

Darüber hinaus basiert der Vorschlag auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben b und i in Verbindung mit Artikel 292. Während Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben b und i besagen, dass die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsbedingungen und der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz unterstützt und ergänzt, ist Artikel 292 AEUV die Rechtsgrundlage für die Annahme von Empfehlungen durch den Rat auf Vorschlag der Kommission.

Die Initiative sieht weder eine Ausweitung der Regelungsbefugnisse der Union noch verbindliche Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten vor. Es obliegt den Mitgliedstaaten, auf der Grundlage ihrer nationalen Gegebenheiten zu entscheiden, wie sie diese Empfehlung des Rates umsetzen wollen.

2.2. Subsidiarität (bei nicht ausschließlicher Zuständigkeit)

Der Vorschlag steht im Einklang mit dem in Artikel 5 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) verankerten Subsidiaritätsprinzip. Er zielt darauf ab, die transnationale Zusammenarbeit in der Hochschulbildung zu verstärken und gleichzeitig die Fähigkeit der Mitgliedstaaten zu wahren, unabhängige gesetzgeberische Entscheidungen zu

³³ Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (ABl. C 428 vom 13.12.2017, S. 10).

³⁴ Empfehlung des Rates vom 8. November 2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1).

treffen und Maßnahmen zur Förderung einer vertieften Zusammenarbeit zwischen Hochschuleinrichtungen durchzuführen. Unbeschadet der Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten lassen sich Fragen der transnationalen Zusammenarbeit naturgemäß besser auf Unionsebene im Rahmen gemeinsamer Maßnahmen behandeln.

2.3. Verhältnismäßigkeit

Der Vorschlag steht im Einklang mit dem in Artikel 5 Absatz 4 EUV verankerten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Weder Inhalt noch Form dieses Vorschlags gehen über das zur Erreichung seiner Ziele erforderliche Maß hinaus. Die vorgeschlagenen Maßnahmen stehen im Verhältnis zu den gesetzten Zielen, insofern sie den Praktiken der Mitgliedstaaten und den unterschiedlichen Systemen Rechnung tragen. Das Engagement der Mitgliedstaaten ist naturgemäß freiwillig, und jeder Mitgliedstaat kann frei über die Umsetzung des Vorschlags entscheiden. Der Mehrwert des Handelns auf Unionsebene liegt in der Förderung der Vertiefung der transnationalen Zusammenarbeit zwischen Hochschuleinrichtungen aus unterschiedlichen Mitgliedstaaten, der Verbesserung der Arbeitsweise des Hochschulsektors in der Europäischen Union und der Steigerung seiner weltweiten Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit.

2.4. Wahl des Instruments

Zur Erreichung der oben aufgeführten Ziele sehen Artikel 165 Absatz 4 und Artikel 166 Absatz 4 AEUV sowie Artikel 292 wie oben erklärt die Annahme von Empfehlungen durch den Rat auf Vorschlag der Kommission vor. Eine Empfehlung des Rates ist ein angemessenes Instrument im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, wo der Union eine unterstützende Zuständigkeit zukommt.

3. ERGEBNISSE DER EX-POST-BEWERTUNG, DER KONSULTATION DER INTERESSENTRÄGER UND DER FOLGENABSCHÄTZUNG

3.1. Konsultation der Interessenträger

In den letzten Jahren wurden zahlreiche Konsultationsmaßnahmen im Rahmen der Sitzungen der folgenden Gremien durchgeführt: i) Arbeitsgruppe Hochschulbildung des strategischen Rahmens des europäischen Bildungsraums; ii) Generaldirektoren für Hochschulbildung und iii) Bologna-Follow-up-Group und die Arbeitsgruppe „Lernen und Lehren“.

Es fanden regelmäßige Gespräche zwischen der Kommission und Hochschuleinrichtungen und Interessenverbänden, einschließlich der Europäischen Hochschulen, statt. Viele Interessenträger lieferten schriftliche Beiträge (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

Eine Online-Umfrage hat die Beiträge der Interessenträger weiter untermauert, ebenso wie die Ergebnisse einer früheren Literaturlauswertung. Die Umfrage und die Ergebnisse weisen eindeutig darauf hin, dass in akademischen Laufbahnen an Hochschuleinrichtungen die Anerkennung von Lehr- und anderen Tätigkeiten im Vergleich zur Forschung als unzureichend wahrgenommen wird. Die Aufforderung zur Stellungnahme³⁶ wurde am

³⁵ **EUA:** European University Association (Europäische Hochschulvereinigung); **YERUN:** Young European Research Universities Network (Netzwerk der jungen europäischen Forschungsuniversitäten); **LERU:** League of European Research Universities (Zusammenschluss von forschungsstarken europäischen Universitäten); **CESAER:** Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research (Konferenz der europäischen technischen Universitäten) **The Guild:** Guild of European Research-Intensive Universities (Verband der forschungsintensiven Universitäten Europas); **EURASHE:** European Association of Institutions in Higher Education (Europäische Vereinigung von Institutionen im Hochschulwesen).

³⁶ [Attraktive und nachhaltige Laufbahnen in der Hochschulbildung \(europa.eu\).](https://european-council.europa.eu/media/146844/attachment/data/146844/1/146844.pdf)

9. Januar 2024 veröffentlicht und endete am 6. Februar 2024, und die Interessenträger begrüßten die Initiative im Allgemeinen.

Während des gesamten Prozesses zur Vorbereitung dieser Empfehlung befand sich die Kommission außerdem im Austausch mit Sozialpartnern wie ETUCE³⁷.

3.2. Einholung und Nutzung von Expertenwissen

Der Vorschlag beruht auf Erkenntnissen und Beiträgen aus folgenden Studien und Berichten: umfassende Literaturrecherche und Online-Umfrage von ECORYS, einschließlich Konsultationssitzungen und Fokusgruppen³⁸; OECD-Faktenüberprüfung zu akademischen Laufbahnen³⁹ sowie ein zusätzlicher Bericht über das Wohlergehen des akademischen Personals von NESET⁴⁰.

Über Erasmus+ finanzierte Projekte, an denen Interessenträger beteiligt waren, lieferten ebenfalls Beiträge: das von der EUA koordinierte Projekt LOTUS⁴¹ und das E-note-Projekt⁴².

3.3. Folgenabschätzung

Angesichts des freiwilligen Charakters der vorgeschlagenen Aktivitäten und des Umfangs der erwarteten Auswirkungen wurde auf eine Folgenabschätzung verzichtet. Grundlage für die Ausarbeitung des Vorschlags waren vorherige Studien, Konsultationen mit Interessenträgern und Mitgliedstaaten sowie eine Aufforderung zur Stellungnahme.

3.4. Grundrechte

Der Vorschlag steht im Einklang mit den in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Grundsätzen⁴³, namentlich dem Recht auf Bildung gemäß Artikel 14, der Achtung der Freiheit der Kunst und der wissenschaftlichen und akademischen Freiheit gemäß Artikel 13, der Nichtdiskriminierung gemäß Artikel 21, der Gleichheit von Frauen und Männern gemäß Artikel 23 und dem Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen gemäß Artikel 31.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Obwohl die Initiative keine zusätzlichen Mittel aus dem Unionshaushalt erfordert, werden die Maßnahmen aus dieser Empfehlung Finanzierungsquellen auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene mobilisieren.

5. SONSTIGES

Durchführungspläne sowie Überwachungs-, Bewertungs- und Berichterstattungsmodalitäten

Die Kommission beabsichtigt Folgendes:

- Erleichterung des Peer-Learning zwischen Mitgliedstaaten, Hochschuleinrichtungen und Interessenträgern, einschließlich Europäischer Hochschulallianzen zur

³⁷ Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft.

³⁸ Die Forschungsarbeiten wurden im Jahr 2023 von ECORYS durchgeführt.

³⁹ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

⁴⁰ <https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/>.

⁴¹ „Leadership and Organisation for Teaching and Learning at European Universities“: [LOTUS \(eua.eu\)](https://lotus.eua.eu).

⁴² [Home - European Network on Teaching Excellence](https://home-europeannetworkonteachingexcellence.eu).

⁴³ Charta der Grundrechte der Europäischen Union (ABl. C 326 vom 26.10.2012, S. 391).

Verbesserung der Lehrtätigkeit; Mechanismen, mit denen die Lehre und die Beteiligung an transnationalen Kooperationsmaßnahmen anerkannt werden und nachhaltige Karrierewege und geeignete Maßnahmen zum Talentmanagement für akademisches und professionelle Dienstleistendes Personal bereitgestellt werden;

- Förderung von Synergien zwischen diesem Vorschlag und der Empfehlung des Rates über einen europäischen Rahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten in Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa. Dies könnte dazu beitragen, bessere und kohärentere Laufbahnen für akademisches Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu gewährleisten.
- Erleichterung einer faktengestützten Politik und Überwachung des Fortschritts bei der Umsetzung dieses Vorschlags, indem über die europäische Beobachtungsstelle für den Hochschulsektor vorhandene Daten über die Laufbahn- und Personalpolitik im Hochschulbereich auf europäischer, nationaler und institutioneller Ebene erfasst werden. Die Kommission plant darüber hinaus, Datenlücken und -bedarf zu ermitteln und relevante Verbindungen zwischen der Europäischen Beobachtungsstelle für den Hochschulsektor und der im Rahmen des Europäischen Forschungsraums entwickelten Beobachtungsstelle für Forschungslaufbahnen zu berücksichtigen.

Vorschlag für eine

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 der europäischen Hochschulstrategie ist hoch qualifiziertes Personal für florierende Hochschuleinrichtungen der Union und eine vertiefte transnationale Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten von entscheidender Bedeutung.⁴⁴
- (2) Unter „akademischem Personal“ in der Hochschulbildung ist das Personal zu verstehen, dessen Hauptauftrag in Lehre oder Forschung in Einrichtungen besteht, die Programme der Niveaus 5 bis 8 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) anbieten⁴⁵. Diese Empfehlung bezieht sich auf das Personal von Hochschuleinrichtungen, das sowohl in der Lehre als auch in der Forschung tätig ist, sowie das Personal, das ausschließlich oder überwiegend in der Lehre tätig ist, unabhängig von seinem Status. Dazu gehören auch Forschende an Hochschuleinrichtungen, die möglicherweise keinen ständigen Lehrauftrag haben, aber am Hochschulalltag beteiligt sind und gelegentlich in die Lehre eingebunden sind.
- (3) Einige Empfehlungen beziehen sich auch auf Personal, das professionelle Dienste leistet und das streng genommen nicht als „akademisches Personal“ gilt, aber über umfangreiches Fachwissen in strategischen, rechtlichen oder kommunikationsbezogenen Bereichen verfügt, sowie auf Fachkräfte, die in Bereichen tätig sind, die mit akademischen Aufgaben in Zusammenhang stehen, aber nicht direkt daran beteiligt sind, oder Hochschulfachleute mit umfassenden Kenntnissen im Bereich der Hochschulpolitik und anderer einschlägiger Politikbereiche.
- (4) Die Bedingungen für Hochschuleinrichtungen ändern sich, und es entstehen neue Arten akademischer Tätigkeiten. Es wird erwartet, dass akademisches Personal in der Hochschulbildung verschiedene Aufgaben wahrnimmt, von traditioneller Lehre und Forschung bis hin zu Folgendem: Unternehmertum und Innovation, Wissensvalorisierung, transnationale Zusammenarbeit, unternehmerisches und gesellschaftliches Engagement⁴⁶, regionale und lokale Entwicklung, Mentoring,

⁴⁴ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über eine europäische Hochschulstrategie, 18. Januar 2022 (COM(2022) 16 final).

⁴⁵ [Der Europäische Qualifikationsrahmen \(EQR\) | Europass](#).

⁴⁶ Der Auftrag der Hochschulbildung geht über die Aufgaben von Lehre und Forschung hinaus. Unternehmerisches Engagement bedeutet den Aufbau von Partnerschaften zwischen Hochschuleinrichtungen und Unternehmen, die für

Verwaltung und Management sowie Beteiligung an der institutionellen Governance. Diese unterschiedlichen Rollen werden nicht gleichmäßig anerkannt. Um gegen die Voreingenommenheit 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, die unterschiedliche akademische Laufbahnen anerkennen und diese in den Beurteilungs- und Karriereförderungsprozessen berücksichtigen.

- (5) Die Schaffung besserer Bedingungen für akademisches Personal und der Abbau von Hindernissen können dazu beitragen, die Attraktivität von Hochschuleinrichtungen als Arbeitsstätten zu erhöhen und ihre Fähigkeit zu verbessern, zusätzliche positive Ausstrahlungseffekte insbesondere auf den Arbeitsmarkt auszulösen, indem die Entwicklung von Talenten angeregt wird. Besser anerkanntes und unterstütztes akademisches Personal kann dazu beitragen, die Arbeitskräfte heranzubilden, die für die Entwicklung der regionalen Wirtschaftsräume benötigt werden, die zunehmend auf Wissen, Innovation und hoch qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen sind. Die Bedeutung attraktiver und leistungsfähiger Hochschuleinrichtungen wird insbesondere in Regionen anerkannt, in denen eine Talententwicklungsblockade besteht oder die Gefahr laufen, in eine solche zu geraten, und die bei der Schaffung neuer wirtschaftlicher Möglichkeiten im Rückstand sind.⁴⁷
- (6) Für strategisch immer wichtigere transnationale Aktivitäten, einschließlich des Aufbaus von Europäischen Hochschulallianzen⁴⁸ und der Entwicklung transnationaler Bildungsprogramme, wird zunehmend akademisches sowie professionelle Dienstleistungen leistendes Personal benötigt, die diesen Tätigkeiten zusätzlich zur Lehre und Forschung mehr Zeit und Energie widmen. Um diese Tätigkeiten weiterzuentwickeln, müssen die Beurteilungs- und Beförderungsmechanismen die Beteiligung des Personals an den Arbeiten zur transnationalen Zusammenarbeit anerkennen.
- (7) Ein freies und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist ein wichtiger Faktor, damit akademisches Personal qualitativ hochwertige Lehre anbietet. Die akademische Freiheit sollte geschützt und gefördert werden, um das hohe Niveau des akademischen Personals in der Union zu erhalten. Akademisches und professionelle Dienstleistungen leistendes Personal kann auch unbefriedigenden Arbeitsbedingungen⁴⁹, hoher Arbeitsbelastung und geschlechtsspezifischen oder anderen Vorurteilen bei der Bewertung und Anerkennung ausgesetzt sein. Außerdem werden Frauen häufiger mit unsicheren und befristeten Arbeitsverträgen eingestellt als Männer⁵⁰. Um diesen Herausforderungen entgegenzutreten, müssen wettbewerbsfähige, zugängliche und faire Arbeitsbedingungen im akademischen Bereich gefördert werden.

beide Seiten Vorteile bringen, z. B. Zugang zu neuartigen Technologien für Unternehmen und Zugang 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 Entwicklung, Bereitstellung von Informationen für die öffentliche Politik und die Thematisierung großer sozialer Herausforderungen.

⁴⁷ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Talentschließung in den Regionen Europas, 17. Januar 2023 (COM(2023) 32 final).

⁴⁸ Die Initiative „Europäische Hochschulen“ ist eine EU-Initiative mit dem Ziel, Allianzen zwischen Hochschuleinrichtungen aus ganz Europa aufzubauen. Sie wird vornehmlich mit Erasmus+-Mitteln umgesetzt.

⁴⁹ Einschließlich des Fehlens angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen, Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

⁵⁰ Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, Amt für Veröffentlichungen, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

- (8) Die Maßnahmen der Union für Inklusivität, Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter in der Hochschulbildung beruhen auf einem Konzept der inklusiven Exzellenz. Dieses soll eine exzellente Hochschulbildung unterstützen und gleichzeitig die gleichberechtigte Teilhabe gewährleisten, wobei unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen besonders berücksichtigt werden. Um der Unterrepräsentation bestimmter Gruppen in Hochschuleinrichtungen, insbesondere in Führungspositionen, entgegenzuwirken, ist es sinnvoll, Pläne für Vielfalt und Inklusion in Hochschuleinrichtungen und in Karriereförderungsprozessen umzusetzen.
- (9) Diese Empfehlung wurde in enger Synergie mit der Empfehlung des Rates über einen Europäischen Rahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten in Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa⁵¹ entwickelt, die auf attraktivere Forschungslaufbahnen in allen Sektoren, einschließlich der Wissenschaft, und auf eine uneingeschränkte Anerkennung aller Arten beruflicher Laufbahnen abzielt. Beide Empfehlungen sind ausgerichtet auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Stabilität der beruflichen Laufbahnen, der Kompetenzen, der Gleichstellung der Geschlechter, der Inklusivität und der Sozialschutzmaßnahmen für ihre jeweiligen Zielgruppen.
- (10) Ziel dieser Empfehlung ist die Förderung einer besseren Anerkennung der Energie und Zeit, die akademisches und professionelle Dienste leistendes Personal für transnationale Kooperationsmaßnahmen, z. B. die Europäischen Hochschulallianzen, aufwenden. Für die vollständige Umsetzung dieser Initiative⁵² und die Förderung transnationaler Kooperationsmaßnahmen, einschließlich der Entwicklung gemeinsamer Abschlüsse, ist die umfassende Einbeziehung des Personals und der beruflichen Perspektiven des an den strategischen Koordinierungsaufgaben beteiligten akademischen und professionellen Dienste leistenden Personals zu fördern. 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.
- (11) Ziel dieser Empfehlung ist es, Maßnahmen zur Verbesserung der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung zu fördern und die Vielfalt der Tätigkeiten des akademischen Personals besser anzuerkennen. Dies wird eine umfassende Mobilisierung des Personals ermöglichen, um innovatives Lehren und Lernen zu entwickeln, eine Weiterbildungs- und Umschulungskultur fördern und den Erwerb von Kompetenzen für den grünen und den digitalen Wandel, einschließlich des Einsatzes künstlicher Intelligenz in der Lehre, stimulieren.
- (12) Ziel dieser Empfehlung ist es, konkurrenzfähige, faire, inklusive, zugängliche, sichere und diskriminierungsfreie Bedingungen für akademisches und professionelle Dienste leistendes Personal zu fördern, um sie für den Hochschulsektor zu gewinnen und dort zu halten. Akademisches Personal sollte in die Lage versetzt werden, innovative Lehrmethoden in einem Umfeld zu entwickeln, in dem die Arbeitsbedingungen konkurrenzfähig und fair sind und in dem die Grundrechte geschützt sind und keine Angst vor Repressalien und/oder unzulässiger Einflussnahme von außen besteht.

⁵¹ 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 vom 29.12.2023, S. 1).

⁵² Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über eine europäische Hochschulstrategie, 18. Januar 2022 (COM(2022) 16 final).

- (13) Ziel dieser Empfehlung ist auch, die Evidenzbasis für die Entwicklung von Personalpolitiken und -strategien in der Hochschulbildung zu verbessern. Da über das akademische Personal keine international vergleichbaren Daten systematisch erhoben und in verschiedenen Hochschulsystemen unterschiedliche Personalkategorien verwendet werden, wäre es zweckdienlich, die Möglichkeit zu prüfen, detailliertere Daten zu erheben, um sich abzeichnende Trends hinreichend zu überwachen und wirklich evidenzbasierte politische Schritte für eine vertiefte transnationale Zusammenarbeit auf Unionsebene einzuleiten.
- (14) Zur Unterstützung dieser Empfehlung beabsichtigt die Kommission, in der Arbeitsgruppe für Hochschulbildung des strategischen Rahmens für den europäischen Bildungsraum⁵³ und in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten, den Hochschuleinrichtungen und den Sozialpartnern die Erarbeitung von Leitlinien zu koordinieren, um Hochschuleinrichtungen zu beraten, wie sie die Attraktivität von Laufbahnen des akademischen und professionellen Dienste leistenden Personals erhöhen können, sowie einen europäischen Kompetenzrahmen für akademisches Personal zur Verbesserung der sektorübergreifenden Durchlässigkeit von Laufbahnen aufzubauen, wobei bestehende einschlägige Kompetenzrahmen auf Unionsebene wie der Europäischen Kompetenzrahmen für Forschende (ResearchComp) als Grundlage dienen.⁵⁴
- (15) Die Kommission beabsichtigt darüber hinaus, die Organisation eines speziellen sozialen Dialogs auf Unionsebene über die Laufbahnen von akademischem und professionellen Dienste leistendem Personal zu unterstützen und das Peer-Learning zwischen den Mitgliedstaaten über wirksame Mechanismen zu erleichtern, mit denen die Anerkennung des Engagements des akademischen und professionellen Dienste leistenden Personals in transnationaler Zusammenarbeit und innovativen Lehrtätigkeiten sichergestellt wird; ferner beabsichtigt sie, eine evidenzbasierte Politik und die Überwachung der Fortschritte zu unterstützen, indem mithilfe der Europäischen Beobachtungsstelle für den Hochschulsektor⁵⁵ vorhandene Daten über die Laufbahn- und Personalpolitik im Hochschulbereich auf europäischer, nationaler und institutioneller Ebene erfasst und Datenlücken und -bedarf ermittelt werden.
- (16) Die Kommission fördert Synergien mit der Empfehlung über einen europäischen Rahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten in Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa, um bessere und kohärente Laufbahnen für Hochschulpersonal zu gewährleisten, das sowohl in der Lehre als auch in der Forschung tätig ist.
- (17) Die Kommission beabsichtigt, die transnationale Zusammenarbeit im Bildungsbereich und innovative Bildungsexzellenz durch entsprechende Finanzierungsquellen auf Unionsebene, wie das Erasmus+-Programm⁵⁶, weiterzuentwickeln, zu fördern und zu

⁵³ Eingerichtet gemäß der Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Vollendung des europäischen Bildungsraums bis 2025, 30. September 2020 (COM(2020) 625 final).

⁵⁴ [ResearchComp: Der Europäische Kompetenzrahmen für Forschende – Europäische Kommission \(europa.eu\)](#).

⁵⁵ Siehe die Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über eine europäische Hochschulstrategie, 18. Januar 2022 (COM(2022) 16 final). Die Kommission richtet die Europäische Beobachtungsstelle für den Hochschulsektor ein. Diese Beobachtungsstelle soll die derzeitigen besten EU-Datenverarbeitungstools und -kapazitäten an einem einzigen Ort zusammenbringen und gleichzeitig ihre Nutzung weiter verbessern.

⁵⁶ 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).

unterstützen, und ruft die Mitgliedstaaten dazu auf, 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, Forschung und Wissenschaft und durch die Steigerung der Attraktivität akademischer Laufbahnen —

HAT FOLGENDE EMPFEHLUNG ABGEGEBEN:

Transnationale Zusammenarbeit

1. Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, das Engagement für eine vertiefte transnationale Zusammenarbeit zu fördern, anzuerkennen und wertzuschätzen, insbesondere:
 - a) die Beteiligung des akademischen und professionelle Dienste leistenden Personals an transnationalen Kooperationsmaßnahmen auf allen Ebenen und in allen Disziplinen – zum Beispiel für Studiengänge mit gemeinsamem Abschluss oder gemeinsame Angebote der allgemeinen und beruflichen Bildung, die zu Microcredentials⁵⁷ führen – durch die Wertschätzung derartiger Aktivitäten zu fördern und zu unterstützen, und zwar beispielsweise durch:
 - i) Berücksichtigung der Integration von Zielen im Zusammenhang mit der transnationalen Bildungszusammenarbeit in Laufbahnen und in der Personalpolitik auf nationaler und institutioneller Ebene;
 - ii) Berücksichtigung der Entwicklung gemeinsamer transnationaler Bildungsmaßnahmen bei der Beurteilung der akademischen Laufbahn von Hochschulpersonal;
 - iii) Berücksichtigung der Tätigkeiten im Zusammenhang mit der transnationalen Zusammenarbeit in der Gesamtarbeitszeit des akademischen Personals;
 - b) im Dialog mit dem Hochschulsektor das Ziel zu verfolgen, langfristige Karriereperspektiven und Talentmanagementmaßnahmen für akademisches und professionelle Dienste leistendes Personal zu entwickeln, das an der Koordinierung und Verwaltung von Allianzen von Hochschuleinrichtungen wie Europäischen Hochschulallianzen beteiligt ist;
 - c) die Entwicklung und Bekanntmachung neuer Möglichkeiten für europäische und internationale Mobilität zu fördern, indem auch alternative Formen 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 des Personals, beispielsweise die Europass-Plattform⁵⁸ und die Mobilitätsberater des Europäischen Kooperationsnetzes der Arbeitsverwaltungen (EURES)⁵⁹, ausgeschöpft werden;
 - d) die Hochschuleinrichtungen zu unterstützen, damit sie angemessene Personalkapazitäten für die transnationale Zusammenarbeit bereitstellen können;

⁵⁷ 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).

⁵⁸ [Home | Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

- e) die Möglichkeit für akademisches und professionelle Dienste leistendes Personal zum lebenslangen Lernen zu fördern, unter anderem durch Sabbaticals zur Verbesserung der für transnationale Bildungsmaßnahmen erforderlichen Kompetenzen.

Hochschuleinrichtungen

- 2. Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, unterschiedliche akademische Rollen, einschließlich innovativer und effizienter Lehre, zu fördern, anzuerkennen und wertzuschätzen und insbesondere:
 - a) einen Dialog mit dem Hochschulsektor mit folgenden Zielen zu führen:
 - i) Gewährleistung, dass die Personalpolitik im Hochschulsektor unterschiedliche Rollen des akademischen Personals in vergleichbarer Weise anerkennt und honoriert, z. B. Lehre, Forschung, Unternehmertum und Innovation, Wissensvalorisierung, transnationale Zusammenarbeit, unternehmerisches und gesellschaftliches Engagement, regionale und lokale Entwicklung, Mentoring, Verwaltung und Management, Beteiligung an der institutionellen Governance;
 - ii) Förderung neuer und bestehender Ansätze, die unterschiedliche akademische Laufbahnen transparent anerkennen und honorieren – im Sinne der Durchlässigkeit der Laufbahnen in den verschiedenen Rollen des akademischen Personals gemäß Nummer 2 Buchstabe a Ziffer i, in verschiedenen öffentlichen und privaten Sektoren und länderübergreifend unter Berücksichtigung von Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn⁶⁰;
 - iii) Entwicklung von Verfahren im Hochschulbereich, um die Verbesserung der Lehre und die Personalentwicklung zu honorieren und bei der Beurteilung und Beförderung des Personals 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 Lernen und Lehren zu richten, indem der Lehre ebenso viel Aufmerksamkeit gewidmet wird wie der Forschung, und diejenigen zu belohnen, die sich aktiv für hervorragende Lehr- und Lernleistungen in Hochschuleinrichtungen einsetzen;
 - b) in Zusammenarbeit mit dem Hochschulsektor Verfahren in diesem Sektor zu entwickeln, um in die kontinuierliche Kompetenzentwicklung zu investieren, und zwar durch Folgendes:
 - i) Bereitstellung angemessener Schulungen und Unterstützung für akademisches Personal, das Lehrtätigkeiten durchführt, einschließlich Nachwuchskräften und Teilzeitlehrenden;
 - ii) Unterstützung der Verbesserung des Unterrichts durch Integration der Didaktikforschung und der experimentellen Erprobung neuer pädagogischer Methoden und Schaffung innovativer Lehr- und Lernzentren in Hochschuleinrichtungen, um akademisches Personal bei seiner Lehraufgabe zu unterstützen;
 - iii) Unterstützung der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung des akademischen Personals im Hinblick auf innovative Lern- und

⁶⁰

Beispielsweise aufgrund von Elternschaft und Betreuungs- und Pflegepflichten, gesundheitlichen Aspekten.

Lehrkonzepte, auch durch Microcredentials, um digitale und innovative Lehrkonzepte zu verbessern, einschließlich der Ausschöpfung der Möglichkeiten einer sicheren und transparenten Nutzung künstlicher Intelligenz, der Einbeziehung des Lernens für den grünen Wandel und für nachhaltige Entwicklung in die Lehrveranstaltungen⁶¹, der Nutzung inklusiver Lernansätze für verschiedene Gruppen von Lernenden und der Integration der transnationalen Zusammenarbeit in Programme der allgemeinen und beruflichen Bildung: globaler Wissensaustausch durch Online-Kurse auf Basis der Grundsätze der offenen Bildung⁶²;

- c) die Einbeziehung von Indikatoren zur Bewertung des Innovations- und Qualitätsgrads von Lehre und Lernen in bestehende Qualitätssicherungsprozesse zu erwägen.
3. Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, 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 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 Nachwuchskräfte;
 - b) Angemessene Vergütung ohne geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und flexible Arbeitsbedingungen für akademisches und professionelle Dienste leistendes Personal, die dazu beitragen, Privatleben, Familie, Betreuungs- und Pflegepflichten, 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 festlegen zu dürfen. 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 Elternurlaub und damit verbundene Leistungen; Leistungen bei Invalidität, 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 Gewährleistung, dass Ansprüche – unabhängig davon, ob sie im Rahmen von verpflichtenden oder freiwilligen Systemen erworben werden – über alle Arten von Beschäftigung und Selbstständigkeit sowie über

⁶¹ 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).

⁶² Offene Bildungspraktiken sind Lehr- und Lerntechniken, die sich auf offene und partizipative Technologien und offene Bildungsressourcen stützen, um kollaboratives und flexibles Lernen zu erleichtern.

Grenzen und Wirtschaftssektoren hinweg während des gesamten Arbeitslebens oder eines bestimmten Referenzzeitraums und zwischen verschiedenen Systemen innerhalb eines bestimmten Sozialschutzbereichs erhalten bleiben, kumuliert werden und/oder übertragbar sind;

- e) Gewährleistung, dass akademisches Personal in allen Phasen seiner Laufbahn und unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags ohne Einmischung oder Angst vor Repressalien in den Bereichen Lehre und Lernen sowie Forschung tätig werden kann, 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) Beitrag zur Transparenz von Finanzierungs- oder Kooperationsvereinbarungen durch Anwendung eines wirksamen Risikomanagements;
 - f) Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter, eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses, der Chancengleichheit und der Inklusivität für akademisches Personal mit jeglichem Hintergrund, unter anderem durch die Entwicklung und den Austausch bewährter Verfahren in der Hochschulbildung in Bezug auf Geschlechtergleichstellung, Inklusivität und Vielfalt, und Ermutigung der Hochschuleinrichtungen, bestehende Instrumente wie Chartas der Vielfalt⁶³, Verhaltenskodizes, Leitfäden oder Handbücher zu nutzen oder neue solche Instrumente zu entwickeln;
 - g) Gewährleistung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes durch:
 - i) Unterstützung des weiblichen akademischen Personals bei der Verwirklichung einer langen akademischen Laufbahn 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;
 - iii) Stärkung von unterstützenden und vertrauensbasierten Beurteilungsverfahren, wobei inhärente Motivation, offenes Feedback und Zusammenarbeit Vorrang erhalten, unter anderem durch die Entwicklung der Grundlage für eine evidenzbasierte Politikgestaltung in den Bereichen Inklusion und Vielfalt.
4. Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, eine verstärkt evidenzbasierte Politikgestaltung einzuleiten, um auf der Grundlage verfügbarer organisatorischer, nationaler und europäischer Daten über die Laufbahn- und Personalpolitik im Hochschulwesen wettbewerbsfähige, sichere, faire und diskriminierungsfreie Bedingungen im akademischen Bereich zu schaffen.

⁶³ [Die EU-Plattform der Chartas der Vielfalt wird zehn Jahre alt! - Europäische Kommission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eu-portal/en/eu-platform-diversity-charter-ten-years-ago-european-commission_europa.eu).

5. Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, dieser Empfehlung so bald wie möglich nachzukommen, damit die Prioritäten der Schlussfolgerungen des Rates zu einer europäischen Strategie zur Stärkung der Hochschuleinrichtungen für die Zukunft Europas⁶⁴ vollständig umgesetzt werden können. Sie werden ersucht, die Kommission im Rahmen der Arbeitsstrukturen für den europäischen Bildungsraum regelmäßig über die entsprechenden auf geeigneter Ebene durchzuführenden Maßnahmen zu unterrichten, um die Ziele dieser Empfehlung als wesentliche Schritte zur Verwirklichung und Weiterentwicklung des europäischen Bildungsraums zu unterstützen.

Geschehen zu Brüssel am [...]

*Im Namen des Rates
Der Präsident/Die Präsidentin*

⁶⁴ Schlussfolgerungen des Rates zu einer europäischen Strategie zur Stärkung der Hochschuleinrichtungen für die Zukunft Europas (ABl. C 167 vom 21.4.2022, S. 9).