

DE

DE

DE



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 23.5.2008
KOM(2008)317 endgültig

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND
DEN RAT**

**BESSERE KARRIEREMÖGLICHKEITEN UND MEHR MOBILITÄT: EINE
EUROPÄISCHE PARTNERSCHAFT FÜR DIE FORSCHER**

**{SEK(2008)1911}
{SEK(2008)1912}**

(von der Kommission vorgelegt)

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DEN RAT

BESSERE KARRIEREMÖGLICHKEITEN UND MEHR MOBILITÄT: EINE EUROPÄISCHE PARTNERSCHAFT FÜR DIE FORSCHER

1. EINLEITUNG

Auf der Frühjahrstagung 2008 des Europäischen Rates wurden Investitionen in Menschen, die Modernisierung der Arbeitsmärkte sowie Investitionen in Wissen und Innovation¹ als vorrangige Bereiche der erneuerten Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung bestätigt.

Umfangreiche Maßnahmen sind geplant oder werden bereits durchgeführt, mit denen die EU-Wirtschaft auf wissensintensivere Tätigkeiten umgestellt werden soll, u. a. Maßnahmen zur Stärkung des Binnenmarkts², zur Erhöhung der beruflichen Mobilität³, zur Verbesserung von Aus- und Weiterbildung⁴ und zur Anregung zusätzlicher Privatinvestitionen in Forschung und Innovation⁵.

Das Grünbuch „Der Europäische Forschungsraum: Neue Perspektiven“⁶ (2007) leitete eine breit angelegte öffentliche Debatte darüber ein, wie ein offenerer, wettbewerbsfähigerer und attraktiverer EFR erreicht werden könnte. In der Folge wurden einige Schlüsselbereiche identifiziert, in denen von den Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft partnerschaftlich und auf der Grundlage gemeinsamer Zielsetzungen durchgeführte wirksame Maßnahmen der europäischen Forschung signifikante Vorteile bringen und zur Realisierung einer „fünften Grundfreiheit“ in Europa – des freien Wissensverkehrs – beitragen würden.

In dieser Mitteilung wird im Rahmen einer der fünf 2008 zur Weiterverfolgung des EFR-Grünbuchs geplanten Initiativen⁷ **die Einrichtung einer Partnerschaft mit den Mitgliedstaaten vorgeschlagen, um sicherzustellen, dass das erforderliche Forschungspersonal verfügbar ist.** Als Hauptproduzenten neuer Kenntnisse und wichtigste Protagonisten bei deren Transfer und Nutzung sind Forscher für eine wettbewerbsfähige, wissensgestützte Wirtschaft in der EU unerlässlich. Um die besten Forschertalente in Europa zu halten und neue Talente anzuziehen, ist ein ausgewogenes Konzept erforderlich, das gewährleistet, dass Forschern EU-weit eine angemessene Ausbildung und attraktive Karrieremöglichkeiten geboten und Mobilitätshemmnisse beseitigt werden.

¹ Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat, 13.-14. März 2008.

² „Ein Binnenmarkt für das Europa des 21. Jahrhunderts“, KOM(2007) 724.

³ Der Europäische Aktionsplan für berufliche Mobilität (2007-2010), KOM(2007) 773 vom 6.12.2007.

⁴ Einschließlich der EU-Unterstützung für die Mobilität von Akademikern sowie der geplanten EU-Initiative zum Thema „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“.

⁵ „Kenntnisse in die Praxis umsetzen: Eine breit angelegte Innovationsstrategie für die EU“, KOM(2006) 502 vom 13.9.2006, und „Eine Leitmarktinitiative für Europa“, KOM(2007) 860 vom 21.12.2007.

⁶ KOM(2007) 161 vom 4.4.2007.

⁷ Die anderen Initiativen betreffen: Management von geistigem Eigentum in öffentlichen Forschungseinrichtungen, gemeinsame Programmerstellung, gesamteuropäische Forschungsinfrastrukturen, internationale wissenschaftliche und technische Zusammenarbeit.

Die Gesamtaufsicht über die Verwaltung der EFR-Initiativen soll der Rat „Wettbewerbsfähigkeit“ führen.

2. FORTSCHRITTE UND PERSPEKTIVEN

Der Begriff „Forscher“ deckt zahlreiche Aufgaben und Tätigkeiten ab: Forscher können Akademiker an Hochschulen oder Wissenschaftler sein, die sich an großen Forschungsinfrastrukturen langfristigen Projekten der Grundlagenforschung widmen, stärker auftragsorientiert arbeitende Forscher in staatlichen Laboratorien, Mitarbeiter von Unternehmen, die marktorientierte Entwicklungsarbeiten ausführen, oder Personal von KMU im Spitzentechnologiebereich, die im Technologietransfer oder in der Produkt- und Prozessinnovation tätig sind.

Die Verfügbarkeit geeigneter Humanressourcen im Bereich FuE gilt seit der Verabschiedung der Lissabon-Strategie im Jahr 2000⁸ als zentrales Ziel. Die Kommission schlug **2001 Maßnahmen zur Förderung der Mobilität von Forschern im EFR**⁹ und **2003 Maßnahmen zur Förderung ihrer Karrieremöglichkeiten**¹⁰ vor.

2005 verabschiedete die Kommission die **Europäische Charta für Forscher** und einen **Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern**, in denen die Aufgaben und Verantwortungsbereiche von Forschern, ihren Arbeitgebern und ihren Geldgebern dargelegt sind sowie Möglichkeiten, die Einstellung fairer und transparenter zu gestalten. Das 2005 verabschiedete **Paket zu „Wissenschaftlervisa“**¹¹ sollte eine beschleunigte Zulassung und Aufenthaltsgenehmigung für Forscher aus Drittländern ermöglichen. Die Mobilität und Karrieremöglichkeiten von Forschern wurden mit Finanzmitteln des **Sechsten Forschungsrahmenprogramms** unterstützt.

Die meisten Mitgliedstaaten führen Maßnahmen zugunsten der Forscher durch, insbesondere mittels Reformen des Hochschulsektors¹². Eine stärkere Autonomie und bessere Verwaltung der Einrichtungen ist für die Verbesserung der Situation der Forscher von unmittelbarer Relevanz.

Diese Initiativen zeitigten Ergebnisse. Über ein Netz lokaler Zentren und Internetseiten¹³ erhalten international mobile Forscher heute wesentlich bessere Informationen. Die Finanzmittel für Forscher wurden im **Siebten Forschungsrahmenprogramm** aufgestockt, auch durch den neuen **Europäischen Forschungsrat**.

⁸ Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat Lissabon, 23.-24. März 2000.

⁹ „Eine Mobilitätsstrategie für den Europäischen Forschungsraum“, KOM(2001) 331 vom 20.6.2001.

¹⁰ „Forscher im europäischen Forschungsraum: ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten“, KOM(2003) 436 vom 18.7.2003.

¹¹ u. a. die Richtlinie 2005/71/EG des Rates vom 12. Oktober 2005 über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung („Wissenschaftlervisum“), ABl. L 289 vom 3.11.2005, S. 15.

¹² „Das Modernisierungsprogramm für Universitäten umsetzen - Bildung, Forschung und Innovation“, KOM(2006) 208 vom 10.5.2006.

¹³ ERA-MORE und das Mobilitätsportal für Forscher sollen ab Juni 2008 als „EURAXESS-Netz“ („Researchers in Motion“) für die Bereitstellung von Informationen über Mobilität, Beschäftigungsmöglichkeiten und Rechte fortgeführt werden.

Fortschritte sind jedoch nur langsam zu erkennen. Die Anwendung der Charta und des Kodex ist freiwillig und erfolgt bisher nur zögerlich. Mehrere Mitgliedstaaten haben das Paket auf der Grundlage der Richtlinie über Wissenschaftlervisa noch nicht umgesetzt. Mit den bisherigen Maßnahmen werden Probleme zumeist relativ isoliert angegangen, oder die Perspektive ist zu sehr auf das jeweilige Land ausgerichtet.

Die Situationen sind von einer Einrichtung zur anderen und von einem Land zum anderen äußerst unterschiedlich. In zahlreichen Mitgliedstaaten behindern oder verhindern veraltete nationale Rechtsvorschriften und Verfahren im öffentlichen Sektor immer noch eine wettbewerbsorientierte Einstellungspraxis. Da Nachwuchsforscher häufig Kurzzeitverträge erhalten und der Aufstieg oft vom Dienstalster und nicht von der Leistung abhängt, können talentierte Forscher zum Teil erst nach vielen Jahren als unabhängige Wissenschaftler forschen. Zahlreiche Forscher haben eine traditionelle akademische Ausbildung, die sie nicht auf die moderne wissensbasierte Wirtschaft vorbereitet, in der die Verbindungen zwischen Unternehmen und öffentlichen Forschungseinrichtungen immer wichtiger werden. Forscher, die von einer Einrichtung zur anderen, zwischen Hochschule und Industrie oder von einem Land zum anderen wechseln wollen, sehen sich beträchtlichen Schwierigkeiten gegenüber.

In den EU-Ländern gibt es zwar immer noch mehr Hochschulabsolventen und Promotionen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften als in den USA und Japan, der Anteil der Forscher an der erwerbstätigen Bevölkerung ist in der EU jedoch wesentlich geringer¹⁴. Viele europäische Hochschulabsolventen und Promovierte verlassen die wissenschaftliche Laufbahn oder nehmen eine Forschungstätigkeit in Ländern auf, in denen sie bessere Möglichkeiten haben, insbesondere in den USA.

2004 stammten von den fast 400 000 ausländischen Forschern in den USA schätzungsweise 100 000 aus der EU¹⁵. Es handelt sich hierbei um einen beträchtlichen Anteil der EU-Forscher insgesamt (1,3 Mio.¹⁶), außerdem wahrscheinlich um herausragende Forscher in ihren Bereichen. So wurde für das Jahr 2007 festgestellt, dass 75 % der Assistenzprofessoren in den zehn am besten bewerteten Wirtschaftsfakultäten amerikanischer Universitäten ihren BA außerhalb der USA erworben hatten¹⁷. Die für das amerikanische System vorhandene Möglichkeit, auf ein weltweites Talentreservoir zurückzugreifen, hat zur Folge, dass die USA im Hinblick auf die Qualität der Forschung gegenüber der EU eindeutig die Führung innehat¹⁸. In die EU kommen wesentlich weniger Forscher aus Drittländern¹⁹, gleichzeitig nimmt der **globale Wettbewerb um die talentiertesten Forscher zu, denn neue Akteure können nun attraktive Bedingungen bieten.**

Außerdem wächst angesichts der Alterung des Forschungspersonals die Besorgnis in einigen Mitgliedstaaten, und in einigen Regionen und Branchen wird der Mangel an

¹⁴ 0,56 % in der EU, 0,93 % bzw. 1,06 % in den US und Japan (IISER II, Europäische Kommission, 2007).

¹⁵ „Europe in the global research landscape“, Europäische Kommission, 2007.

¹⁶ Vollzeit-Äquivalente (IISER II, Europäische Kommission, 2007).

¹⁷ Oswald and Ralsmark, 2008.

¹⁸ Anteil der EU an den ersten 10 % der meistzitierten wissenschaftlichen Veröffentlichungen: 37,5 % (USA: 48,9 %). Nur 8 der 76 Universitäten mit den am häufigsten zitierten Veröffentlichungen weltweit befinden sich in der EU (67 in den USA). „Key Figures“, Europäische Kommission, 2007.

¹⁹ 2000 stammten 2 % der in wissenschaftlich-technischen Bereichen Beschäftigten in der EU aus Nicht-EU-Ländern, in den USA hingegen betrug der Anteil ausländischer Beschäftigter in diesem Bereich 22 % („Key Figures“, Europäische Kommission, 2007).

Forschern bereits zum Problem²⁰. Die Situation wird sich weiter verschlechtern, wenn junge Menschen nicht für den Forscherberuf interessiert werden und nichts gegen die derzeitige Unterrepräsentation der Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften getan wird. Außerdem geht man davon aus, dass neben den Forschern, die notwendig sind, um die derzeit in der Forschung Beschäftigten zu ersetzen²¹, zwischen 600 000 und 700 000 Forscher in Europa zusätzlich gebraucht würden, um das Ziel der durchschnittlich 3 % des BIP für Forschungsinvestitionen zu erreichen, das auf der Tagung des Europäischen Rates in Barcelona festgelegt wurde²².

Daher sind nun mehr denn je entscheidende Maßnahmen zugunsten der europäischen Forscher notwendig. Es geht darum, ob Europa langfristig ein FuE-Standort von Weltniveau sein und sich als solcher weiterentwickeln kann.

3. PARTNERSCHAFTLICHE MASSNAHMEN

Gemäß der Lissabon-Strategie sind umfassende Fortschritte in koordinierter Form erforderlich. **Eine neue EU-Initiative für Forscher, die auf bereits angelaufenen Reformen und Maßnahmen aufbauen könnte, würde beträchtlichen zusätzlichen Nutzen bringen.** Die Verfügbarkeit ausreichender Humanressourcen ist außerdem eine Voraussetzung für das Erreichen der globalen Ziele der Lissabon-Strategie.

Daher schlägt die Kommission vor, **eine Partnerschaft der Kommission und der Mitgliedstaaten einzurichten, die der konkreten Einflussnahme auf Ziele und Maßnahmen dienen soll. Dies ist wesentlich, wenn gezielte vorrangige Maßnahmen in zentralen Bereichen, die aufgrund ihrer potenziellen Wirkung auf der Ebene der Gemeinschaft, der Mitgliedstaaten und der Einrichtungen ausgewählt wurden, gemeinsam vorgebracht werden sollen.**

Aus früheren und laufenden Maßnahmen auf der Ebene der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten können zahlreiche Erfahrungen genutzt werden, und es existiert in der EU eine Vielzahl bewährter Vorgehensweisen. **Durch die Anhebung des Niveaus der Forschungssysteme und -einrichtungen aller Mitgliedstaaten auf das der besten würde ein bedeutender Schritt zur Schaffung eines europäischen Forschungssystems auf Weltniveau getan.** Die Wirkung von Einzelinitiativen würde sich beträchtlich erhöhen, wenn sichergestellt wäre, dass Planung und Durchführung auf einheitliche, kohärente und synergetische Weise sowie auf der Grundlage gemeinsam festgelegter Ziele und schwerpunktmäßig in zentralen Bereichen erfolgen.

Die Partnerschaft sollte sich verpflichten, bis Ende 2010 rasch messbare Fortschritte in folgenden Bereichen zu erzielen:

- **systematisch offene Einstellungsverfahren,**
- **Sozialversicherung und zusätzliche Altersversorgung mobiler Forscher,**
- **attraktive Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und**

²⁰ In einigen Ländern finden sich über 40 % der hochqualifizierten Beschäftigten in der Altersklasse 45-64, die Altersklasse 25-34 stellt jedoch nur etwa 25 % („Key Figures“, Europäische Kommission, 2007).

²¹ KOM(2003) 226 endg. vom 30.4.2003.

²² Schlussfolgerungen des Vorsitzes, 15.-16. März 2002.

- **Verbesserung der Ausbildung, Fähigkeiten und Erfahrung der Forscher.**

Koordinierte Maßnahmen in diesen Bereichen würden – **neben verstärkten Bemühungen im Rahmen bestehender Maßnahmen wie der Förderung der Anwendung der Grundsätze der Charta und des Verhaltenskodex** - zu besseren Beschäftigungsmöglichkeiten und aussichtsreicheren Karrieren für die Forscher führen und eine größere Mobilität zwischen Forschungseinrichtungen, dem öffentlichen und dem privaten Sektor sowie zwischen Ländern ermöglichen.

Ein echter Arbeitsmarkt für Forscher auf EU-Ebene würde dem Ausgleich von Angebot und Nachfrage dienen, das Produktivitätswachstum durch eine bessere, passgenaue Stellenbesetzung steigern, den Wissenstransfer verstärken und die Entstehung von Exzellenzzentren in der gesamten EU erleichtern; er würde ferner zu besseren internationalen Verbindungen im Interesse der Kooperationsforschung und der wirtschaftlichen Nutzung der Forschungsergebnisse führen und zu attraktiveren Bedingungen für Unternehmensinvestitionen in die Forschung beitragen.

4. MASSNAHMEN IN DEN VIER ZENTRALEN BEREICHEN

4.1. Offene Einstellungsverfahren und Portabilität von Finanzhilfen

Das Fehlen eines offenen Arbeitsmarktes wird von Forschern häufig als Problem genannt, das sie davon abhält, eine Forscherlaufbahn in Europa zu beginnen oder fortzuführen. In zahlreichen Mitgliedstaaten verfügen öffentliche Forschungseinrichtungen, insbesondere Hochschulen, oftmals über wenig Freiheit bei den Einstellungen, was auf **veraltete nationale Rechtsvorschriften und Verfahren zurückzuführen ist, die immer noch eine wettbewerbsorientierte Einstellungspraxis behindern oder verhindern**. Die Einstellungspraxis in Europa ist im Privatsektor zumeist offen und wettbewerbsorientiert, während in den Einrichtungen des öffentlichen Sektors die Stellenvergabe häufig auf einem internen Verfahren beruht.

Bei Forschern handelt es sich um eine relativ kleine und hochspezialisierte Beschäftigtengruppe, daher ist es **nicht immer möglich, für eine bestimmte Stelle die am besten qualifizierte Person innerhalb der nationalen Forschungsgemeinschaft – und noch weniger innerhalb derselben Forschungseinrichtung – zu finden**. Durch eine weitgehend offene Einstellungspraxis im öffentlichen Sektor dürfte sich daher die europäische Forschungsleistung erhöhen. Gleichzeitig würden für die Forscher zusätzliche Möglichkeiten eröffnet.

Die meisten privaten und einige öffentliche Arbeitgeber in der Forschung veröffentlichen bereits freie Stellen, **die Mehrzahl der freien Forschungsposten werden jedoch nur intern oder bestenfalls im Inland bekannt gemacht**. Die Forscher benötigen ferner **aktuelle und leicht zugängliche praktische Informationen zum Wechsel zwischen Einrichtungen, öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft und Ländern**.

Trotz beträchtlicher Anstrengungen, auch im Rahmen des Bologna-Prozesses und des kürzlich verabschiedeten Europäischen Qualifikationsrahmens, **sind den Einrichtungen immer noch nicht alle Verfahren und Normen für die Anerkennung akademischer und beruflicher Qualifikationen anderer Länder oder Sektoren bekannt**, einschließlich nicht formaler Qualifikationen.

Bisher sind **fast alle Projektfinanzierungen an Institutionen im Land des Geldgebers gebunden**, auch wenn eine „Umsiedlung“ des Projekts im Hinblick auf das Projektergebnis sinnvoll wäre. Die Portabilität der Finanzhilfen des Europäischen Forschungsrats und das von einigen nationalen Einrichtungen der Forschungsförderung im Rahmen von EUROHORCs²³ bereits angewendete Prinzip, dass die finanzielle Unterstützung dem Forscher folgt, könnte als Beispiel für weitere Initiativen dienen.

Vorgeschlagene vorrangige Maßnahmen:

- Die Mitgliedstaaten müssen eine offene, transparente und wettbewerbsorientierte Einstellungspraxis bei Forschungsstellen gewährleisten, insbesondere durch größere Autonomie der Einrichtungen bei der Einstellung und die Anwendung bewährter Verfahren bei der Anerkennung von Qualifikationen anderer Länder.
- Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollten sicherstellen, dass alle staatlich finanzierten Forschungsstellen im Internet, insbesondere über EURAXESS, ohne Beschränkung veröffentlicht werden.
- Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollten angemessene Informations- und Unterstützungsdienste für Forscher gewährleisten, die zwischen Einrichtungen, öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft und Ländern wechseln, u. a. über EURAXESS und die EURES-Plattform²⁴.
- Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollten die Portabilität von Finanzhilfen, die von nationalen Forschungsförderungseinrichtungen und Forschungsprogrammen der Gemeinschaft an Einzelpersonen vergeben werden, zulassen, wenn die Geldgeber dadurch ihre Forschungsziele besser erreichen und die Forscher ihre Laufbahn besser gestalten können.

4.2. Sozialversicherung und zusätzliche Altersversorgung mobiler Forscher

Die europäische Dimension der **sozialen Sicherheit**²⁵ unterliegt Koordinierungsvorschriften für die gesamte EU, die vermeiden sollen, dass die Anwendung unterschiedlicher nationaler Rechtsvorschriften sich für mobile Arbeitnehmer nachteilig auswirkt²⁶. In der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates ist grundsätzlich vorgesehen, dass für Wanderarbeitnehmer die Rechtsvorschriften des Landes gelten, in dem sie arbeiten. Bisher wurde durch die Gemeinschaftsvorschriften für die Koordinierung der Sozialleistungen besonders die längerfristige Mobilität der Arbeitnehmer gefördert. Wie im jüngsten Europäischen Aktionsplan für berufliche Mobilität hervorgehoben wurde, **decken die vor Jahrzehnten verabschiedeten Vorschriften neuere Formen der Arbeitnehmermobilität mit häufig kurzfristigen Verträgen in verschiedenen Mitgliedstaaten möglicherweise nicht so wirksam ab**. Da Forscher zu den mobilsten Arbeitnehmern gehören und im Verlauf ihrer

²³ Leiter der nationalen Forschungs- und Forschungsförderungseinrichtungen der EU.

²⁴ European Employment Services (Europäische Arbeitsvermittlungsdienste) – Netz und Internetseite: www.eures.europa.eu.

²⁵ einschließlich der gesetzlichen Altersversorgung, der Gesundheitsfürsorge, des Arbeitslosengelds.

²⁶ Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, sowie Durchführungsverordnung (EWG) Nr. 574/72.

Karriere häufig mehrere Kurzzeitverträge schließen, ist es besonders wahrscheinlich, dass sie auf Schwierigkeiten stoßen.

Grundlegende Probleme ergeben sich häufig daraus, dass **Forscher und Arbeitgeber ihre Rechte im Zusammenhang mit Sozialleistungen nicht kennen**. Dies sollte durch einen besseren Zugang zu vorhandenen Informationen behoben werden. Der Europäische Aktionsplan für berufliche Mobilität sieht vor, die **bestehenden Rechtsvorschriften und die Anwendungspraxis im Bereich der sozialen Sicherheit zu verbessern**, wobei neuere Mobilitätsformen berücksichtigt werden. Da diese Bestimmungen auch für Forscher gelten werden, ist es wichtig, dass ihre Erfahrungen in die Analyse des Verbesserungsbedarfs einfließen. So könnte die Verlängerung des Zeitraums für den Export von Leistungen bei Arbeitslosigkeit unterstützt werden, was die Mobilität erleichtern würde.

Die geltenden EU-Vorschriften bieten den Mitgliedstaaten ebenfalls eine gewisse Flexibilität, einvernehmlich von den allgemeinen Vorschriften abzuweichen und bei bestimmten Arbeitnehmern andere Sozialversicherungsvorschriften anzuwenden, oder den Zeitraum zu verlängern, in dem die Vorschriften des Herkunftslandes gelten, soweit dies im Interesse der Arbeitnehmer liegt. Es könnten koordinierte Anstrengungen unternommen werden, um **diese Ausnahmeregelungen im Interesse der Forscher sinnvoller anzuwenden**.

Daneben könnte die Mobilität von Forschern in Bezug auf Drittländer durch **spezielle Klauseln in bilateralen und multilateralen Abkommen/Übereinkommen zu Fragen der sozialen Sicherheit zwischen Mitgliedstaaten und Drittländern** erleichtert werden, um es zu ermöglichen, dass Zeiten zusammengerechnet werden, bei einer Berufsausübung im Ausland für einen bestimmten Zeitraum die Zugehörigkeit zum Sozialversicherungssystem des Herkunftslandes erhalten bleibt und bei der Rückkehr in das Herkunftsland die Leistungen exportiert werden.

Weitere Probleme entstehen dadurch, dass die Arbeitnehmer immer stärker zusätzliche Vorkehrungen für ihre Altersversorgung treffen. Die Bedingungen für den Erwerb, Erhalt und Transfer von Zusatzrentenansprüchen eignen sich häufig jedoch kaum für eine Mobilität von Arbeitnehmern wie Forschern. Zusätzliche Bemühungen könnten der Bereitstellung von gezielten Informationen für Forscher zum Thema Zusatzrentenansprüche gelten.

Derzeit wird ein Richtlinienvorschlag zur Portabilität von Zusatzrentenansprüchen verhandelt. Es ist jedoch unwahrscheinlich, dass darin die **Möglichkeit der Übertragbarkeit** solcher Rechte behandelt wird. Daher wäre es mittelfristig wünschenswert, **die Durchführbarkeit von Maßnahmen zu prüfen, die die Übertragung von Zusatzrentenansprüchen für besonders mobile Arbeitnehmer, z. B. Forscher, erleichtern**.

Rententräger sollten ermutigt werden, EU-weite, auf Forscher ausgerichtete Rentensysteme anzubieten, und die Unternehmen sollten ermutigt werden, auch Rententräger in anderen EU-Staaten zu nutzen. So könnten international mobile Forscher, die in verschiedenen EU-Ländern arbeiten, in den gleichen Zusatzrentenfonds einzahlen und gleichzeitig die Sozial-, Arbeits- und Rentengesetze der jeweiligen Mitgliedstaaten einhalten. Dies setzt voraus, dass für die Forscher die Möglichkeit besteht, aus einem obligatorischen nationalen Rentenfonds auszutreten.

Vorgeschlagene vorrangige Maßnahmen:

- Die Kommission und die Mitgliedstaaten müssen gewährleisten, dass Forscher und ihre Arbeitgeber Zugang zu unmittelbar verfügbaren, gezielten Informationen über die Anwendung der Sozialversicherungsvorschriften in der EU und über die Folgen der grenzüberschreitenden Mobilität für Zusatzrentenansprüche haben, u. a. durch die Verbesserung bereits bestehender Informationsquellen auf EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten, z. B. der Internetseite Eulisses²⁷.
- Die Mitgliedstaaten sollten den bestehenden Rechtsrahmen besser nutzen und im Interesse der Forscher geeignete bilaterale und multilaterale Vereinbarungen über Ausnahmeregelungen gemäß der Verordnung Nr. 1408/71 treffen.
- Die Mitgliedstaaten sollten in bilaterale und multilaterale Übereinkünfte mit Drittländern im Bereich der sozialen Sicherheit Bestimmungen zur Erleichterung der internationalen Mobilität von Forschern aufnehmen.
- Die Kommission und die Mitgliedstaaten sollten prüfen, ob eine Empfehlung der Kommission oder des Rates über die Erleichterung der Übertragung von Zusatzrentenansprüchen für international besonders mobile Arbeitnehmer, u. a. Forscher, erforderlich ist.
- Die Kommission und die Mitgliedstaaten sollten EU-weite Rentensysteme für Forscher fördern.

4.3. Attraktive Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sind für die Attraktivität jeder Laufbahn grundlegend. Wie bei anderen Berufen spielen auch hier die Gehaltshöhe und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben eine Rolle, für Forscher sind jedoch die Art der Anerkennung wissenschaftlicher Leistung und ein günstiges berufliches Umfeld, in dem sie ihre Forschungsziele von Anfang an verfolgen können, mindestens ebenso wichtig.

Trotz laufender wichtiger Reformen sind die Entgeltsstrukturen und Aufstiegsmöglichkeiten in zahlreichen öffentlichen Forschungseinrichtungen immer noch starr, weshalb insbesondere Hochschulen im internationalen Wettbewerb häufig einen schweren Stand haben. In vielen Mitgliedstaaten gibt es **zwei „Klassen“ von Forschern – Jungforscher mit Kurzzeitverträgen und erfahrene Forscher mit unbefristeten Verträgen, für die wenig Möglichkeiten bestehen, den Arbeitsplatz zu wechseln.** Die gemeinsamen „Flexicurity“-Grundsätze²⁸, die der Rat kürzlich nach Zustimmung der Sozialpartner verabschiedet hat, sind daher für Forscher besonders relevant.

Jungforscher werden häufig im Rahmen befristeter Kurzzeitverträge beschäftigt, um an der Durchführung bestimmter Forschungsprojekte mitzuwirken. Hierdurch werden die Möglichkeiten für talentierte Forscher eingeschränkt, den Schritt zu einer unabhängigen Forschertätigkeit zu tun. Dies kann dazu führen, dass einige Forscher anderenorts Aufstiegschancen suchen, und würde den Übergang zur nächsten Generation von Spitzenforschern verzögern. Insbesondere junge Forscher erhalten häufig untypische Bezüge

²⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/.

²⁸ „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“, KOM(2007) 359.

(z. B. Stipendien, Beihilfen), die im einzelstaatlichen Sozialversicherungssystem nur bedingt den Zugang zu Sozialleistungen und Zusatzrentenansprüchen ermöglichen.

Im Gegensatz dazu verfügen **erfahrene Forscher** häufig über unbefristete Verträge, wobei der berufliche Aufstieg auf dem Dienstalter und nicht auf der Leistung beruht. Dadurch bestehen kaum Anreize, den Verlauf der Karriere z. B. durch Berufstätigkeit in einem anderen Land oder Sektor (Voll- oder Teilzeit) oder Beratungstätigkeiten zu variieren. Diese und andere Faktoren – z. B. der Verlust von Rentenansprüchen – beeinträchtigen auch die Möglichkeit einer Betätigung von **Forschern, die sich im Ruhestand oder am Ende ihrer Laufbahn befinden**. Viele wären unter anderen Umständen sicherlich bereit, jüngere Wissenschaftler zu betreuen, Politiker zu beraten oder für die Forscherlaufbahn zu werben.

Der **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** kommt in den meisten Forschungseinrichtungen der EU nicht immer ein ausreichender Stellenwert zu. Dies kann vor allem die Karrieremöglichkeiten von Frauen beeinträchtigen. Der Anteil der Frauen an den Spitzenpositionen der Forschung ist noch viel zu gering, obwohl Frauen häufig mehr Doktoranden stellen als Männer.

Das Gehaltsniveau der Forscher variiert innerhalb des Europäischen Forschungsraums und im Vergleich zu anderen Weltregionen beträchtlich, auch unter Einbeziehung der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten, und die Durchschnittsgehälter von Männern und Frauen in der Forschung unterscheiden sich ebenfalls beträchtlich. Dies verzerrt den einheitlichen Arbeitsmarkt und kann zur Folge haben, dass Forscher bessere Möglichkeiten in anderen Wirtschaftsbranchen oder nichteuropäischen Ländern nutzen.

Vorgeschlagene vorrangige Maßnahmen:

- Die Mitgliedstaaten, Geldgeber und Arbeitgeber sollten die Karriereaussichten für Jungforscher verbessern, indem sie „Flexicurity“-Grundsätze, eine regelmäßige Beurteilung, größere Autonomie und bessere Weiterbildung einführen. Forschungsfördereinrichtungen sollten bei der Beurteilung von Forschungsvorschlägen die Karrieremöglichkeiten berücksichtigen.
- Die Mitgliedstaaten, Geldgeber und Arbeitgeber sollten schrittweise mehr Flexibilität in Verträgen, Verwaltungsbestimmungen und relevanten nationalen Rechtsvorschriften für erfahrene Forscher und solche am Ende ihrer Laufbahn schaffen, um Leistung anzuerkennen und Laufbahnentwicklungen außerhalb der Norm zuzulassen.
- Arbeitgeber und Geldgeber sollten sicherstellen, dass alle aus öffentlichen Mitteln unterstützten Forscher, die Stipendien oder Beihilfen erhalten, einen angemessenen Sozialversicherungsschutz erhalten können.
- Die Mitgliedstaaten und die öffentlichen Forschungseinrichtungen sollten eine ausgewogene Repräsentation von Männern und Frauen in Auswahl- und Finanzierungsgremien sicherstellen und systematisch eine Politik verfolgen, die es Männern und Frauen ermöglicht, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen und dabei Beruf und Privatleben in angemessener Weise zu vereinbaren, indem sie z. B. Maßnahmen für berufstätige Paare ergreifen.

4.4. Verbesserung der Ausbildung, Fähigkeiten und Erfahrung europäischer Forscher

Forscher müssen über die Fähigkeiten verfügen, die für die Erfüllung der unterschiedlichen Aufgaben in der modernen wissenschaftsgestützten Wirtschaft erforderlich sind. Unternehmen profitieren insbesondere und in immer stärkerem Maße von einem offenen Innovationsumfeld, in dem die Verbindungen untereinander sowie zu öffentlichen Forschungseinrichtungen zur Verfolgung von Ideen und zur effizienteren Produktentwicklung genutzt werden. **Daher sind die Verbindungen zwischen einer öffentlichen Spitzenforschung und der Industrie von grundlegender Bedeutung.** Die Wissenschaft selbst entwickelt sich ebenfalls weiter, wobei der **Schwerpunkt verstärkt auf multi- bzw. interdisziplinärer Forschung, wettbewerbsorientierter Förderung, internationaler Zusammenarbeit und der erfolgreichen Umsetzung von Forschungsergebnissen in innovative Produkte oder Verfahren liegt.**

Die meisten europäischen Forscher haben jedoch immer noch eine traditionelle akademische Ausbildung. Sie verfügen häufig nicht über die Fähigkeiten und Kompetenzen, um z. B. geistiges Eigentum zu verwalten, einen Antrag auf Projektunterstützung zu stellen oder ein eigenes Unternehmen zu gründen. Für KMU tätige Forscher sind zum Teil verantwortlich für die Leitung von Projekten, die Kommunikation des Unternehmens und die Verwaltung geistigen Eigentums. Erfahrene Forscher können den Anschluss an die neuesten Verfahren verlieren und erhalten zum Teil wenig Unterstützung, um ihre Kompetenz oder ihre Fähigkeiten im Lauf ihrer Karriere zu erweitern, z. B. durch Managementaufgaben in ihrer Einrichtung.

Im Rahmen des laufenden zwischenstaatlichen **Bologna-Prozesses sollen einige dieser Fragen behandelt werden (z. B. die Curricula für Doktorandenprogramme, die Qualitätssicherung).** Gemeinschaftsmaßnahmen wie Erstausbildungsnetze im Rahmen des **Siebten Forschungsrahmenprogramms**, „gemeinsame Doktorate“, wie sie im **Programm Erasmus Mundus** vorgeschlagen wurden, und das **Europäische Innovations- und Technologieinstitut (EIT)** werden ebenfalls von Nutzen sein.

Auf der Ebene der Mitgliedstaaten sind jedoch größere Anstrengungen im Zusammenhang mit dem Erwerb von Fähigkeiten und lebenslangem Lernen notwendig. **Forscher müssen während ihrer Ausbildung und danach die entsprechenden Erfahrungen machen.** Dies wird wiederum ihren Karrieremöglichkeiten und der Mobilität zwischen Einrichtungen, öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft und Ländern förderlich sein. Es handelt sich hierbei nur zum Teil um eine Frage der Schulung. Die Schaffung eines geeigneten Umfeldes wird in zahlreichen Einrichtungen Veränderungen erfordern, z. B. durch den Aufbau von Verbindungen mit dem Privatsektor.

Vorgeschlagene vorrangige Maßnahmen:

- Die Mitgliedstaaten sollten einheitliche „nationale Befähigungsprogramme“ erstellen, die sicherstellen, dass die Forscher über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, um ihren Beitrag zur wissenschaftsgestützten Wirtschaft und Gesellschaft während ihrer gesamten Laufbahn in vollem Umfang leisten zu können.
- Die Mitgliedstaaten sollten eine bessere Verbindung zwischen Hochschulen und Unternehmen gewährleisten, indem sie den Aufenthalt von Forschern in Unternehmen während ihrer Ausbildung, die Finanzierung von Doktoranden durch die Industrie sowie die Beteiligung der Industrie an der Lehrplanerstellung fördern.

5. UMSETZUNG DER PARTNERSCHAFT

Damit die Partnerschaft zur Schaffung eines europäischen Forschungssystems von Weltniveau beiträgt, müssen alle Partner ihren Beitrag in vollem Umfang leisten. Daher ist es wichtig, dass

- die Mitgliedstaaten, der Rat und die Kommission sich **auf die gemeinsamen Ziele verpflichten und die vorgeschlagenen Maßnahmen beschließen**;
- **die Mitgliedstaaten bis Anfang 2009 nationale Aktionspläne verabschieden**, in denen die Einzelziele und –maßnahmen zur Verwirklichung der Partnerschaftsziele dargelegt sind. **Angesichts der unterschiedlichen Ausgangspositionen der einzelnen Mitgliedstaaten wird erwartet, dass die Schwerpunkte der Pläne auf unterschiedlichen Aspekten der globalen Partnerschaftsziele liegen werden**;
- die ermittelten **vorrangigen Maßnahmen bis Ende 2010 durchgeführt werden**;
- die **Kommission sich bemüht, die bestehenden Gemeinschaftsinstrumente so effizient wie möglich zu gestalten**, u. a. auch diejenigen, die im Rahmen des Programms „Menschen“ des RP7 zur Verfügung stehen, um so die Partnerschaft zu stärken;
- die Mitgliedstaaten und die Kommission im Rahmen der Partnerschaft
 - **bewährte Verfahren ermitteln** und gegebenenfalls **gemeinsame Leitlinien erstellen**,
 - die **Fortschritte** auf der Ebene der Mitgliedstaaten und auf EU-Ebene **überwachen** und anhand vereinbarter Indikatoren jährlich Bericht erstatten²⁹,
 - den **bestehenden EU-Rechtsrahmen** im Interesse der Forscher **so weit wie möglich nutzen**;
- der **Rat „Wettbewerbsfähigkeit“** entsprechend seiner zentralen Rolle bei der Organisation der EFR-Maßnahmen **die Fortschritte** bei der Durchführung der Maßnahmen im Rahmen der Partnerschaft **überwacht und bewertet**;
- nach Abschluss der ersten Phase der Partnerschaft 2010 eine **Gesamtbewertung der Situation und der Ergebnisse der Partnerschaftsmaßnahmen** vorgenommen und der Bedarf an weiteren EU-Maßnahmen zur Behandlung spezifischer, noch ungelöster Probleme geprüft wird. Die Bewertung sollte die **Einschätzungen vonseiten der Forscher in vollem Umfang berücksichtigen**. Eine **einzigste Anlaufstelle für die Forscher**, über die sie die Partnerschaft über bewährte Verfahren und bestehende Probleme informieren können, ist zu erwägen, ebenso die **Veranstaltung einer Konferenz im Jahr 2009**, auf der die Forscher zu Wort kämen.

²⁹ Mögliche Indikatoren werden in Kapitel 7 des beigefügten Arbeitsdokuments der Kommissionsdienststellen vorgeschlagen (SEK(2008) XXX).