

# Mobilität ohne Netz und doppelten Boden

Die Debatte um die Alterssicherung im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum





- 04 EDITORIAL
- 06 GRUSSWORTE

## Bestandsaufnahme

- 08 **MOBILITÄT ALS GRUNDPRINZIP**  
von Prof. Dr. Margret Wintermantel
- 14 **„WIE HOCH MEINE RENTE SEIN WIRD? KEINE AHNUNG!“**  
Interview mit Dr. Dagmar Meyer
- 16 **„ICH BIN MEINE EIGENE FIRMA“**  
Interview mit Dr. Peter Badica
- 18 **DER GEPACKTE KOFFER ALS DAUERZUSTAND**  
von Prof. Louise Ackers und Dr. Liz Oliver

## Lösungsansätze

- 22 **KOOPERATION ALS WICHTIGSTE ERFOLGSBEDINGUNG**  
von Dr. Anneli Pauli
- 26 **VIELE FRAGEN, WENIG ANTWORTEN**  
von Lesley Wilson
- 28 **STELLEN VOR STIPENDIEN**  
von Dr. Andreas Keller
- 32 **MEHR BERATUNG, MEHR INFORMATION UND POLITISCHER SCHWUNG**  
von Dr. Gerhard Duda

## Beispiele aus der Praxis

- 34 **GEBALLTES WISSEN IM NETZWERK**  
von Dr. Barbara Sheldon
- 38 **WISSENSLÜCKEN FÜLLEN UND BEWUSSTSEIN SCHAFFEN**  
von Tina Odenthal
- 42 **EIN ARBEITSVERTRAG FÜR ALLE**  
von Dr. Ben Geerts
- 44 **EINE STIFTUNG ALS DIENSTLEISTER**  
von Vincent de Graauw
- 46 **EINE LÖSUNG OHNE STAAT**  
von Jared Sonnicksen

## Ausblick

- 50 **EINE STABILE BASIS FÜR JUNGE FORSCHER**  
von Prof. Louise Ackers und Dr. Liz Oliver
- 54 **MEHR FREIZÜGIGKEIT WAGEN**  
von Dr. Peter A. Zervakis

## Lexikalischer Teil

- 56 **GLOSSAR**
- 58 **AUTORENVERZEICHNIS**
- 59 **IMPRESSUM**

## **Liebe Leserin, liebe Leser,**

für die Studierenden in Europa ist der gemeinsame Hochschulraum schon weitgehend Realität geworden; so viele angehende Akademiker wie noch niemals zuvor sammeln während ihres Studiums Erfahrungen an ausländischen Hochschulen. Jetzt geht es darum, diese gelebte Mobilität auszuweiten – und zwar auf den Bereich der Lehre und Forschung. Dass auch die Mitarbeiter der Hochschulen ohne Hindernisse an ausländischen Einrichtungen arbeiten können, ist unser nächstes wichtiges Etappenziel.

In den Blickpunkt rücken dabei die Sozialversicherungs- und insbesondere die Alterssicherungssysteme. Wer sich als junger Forscher, als wissenschaftlicher Mitarbeiter, als Postdoc oder als verbeamteter Professor für eine Tätigkeit im europäischen Ausland entscheidet, steht gerade in diesem Gebiet heute noch vor komplexen Problemen, weil Hochschulkarrieren an öffentliche Dienststrukturen gekoppelt sind, die nicht unbedingt mobilitätsförderlich ausgestaltet sind: Die Altersvorsorge lässt sich nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen mit ins Ausland nehmen, die bereits erworbenen Ansprüche in der Alterssicherung können unter Umständen sogar verfallen. Allen geöffneten Grenzen zum Trotz ist gerade der Bereich der Sozialversicherung noch weitgehend nationalstaatlich organisiert und reglementiert. Ein möglichst standardisierter, unkomplizierter Weg für mobile Wissenschaftler von einem Land ins nächste ist noch nicht gefunden.

Die Hochschulrektorenkonferenz hat deshalb im Rahmen eines Bologna-Seminars alle beteiligten Akteure an einen Tisch gebracht und versucht, sie für das Thema zu sensibilisieren: Vertreter von Hochschulen ebenso wie Bildungspolitiker und Experten für Fragen des Sozialsystems. Die Veranstaltung stieß auf ein immenses Echo, das gezeigt hat, wie groß der nationale und europäische Handlungsbedarf auf diesem Feld ist. Unsere Schlussfolgerungen haben auch die 46 Bildungs-



Prof. Dr. Margret Wintermantel  
Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz

minister der Bologna-Mitgliedstaaten erhalten, so dass das Thema rechtzeitig auf die Tagesordnung für ihre Konferenz gesetzt ist, die Ende April in Leuven stattfindet.

Mit der vorliegenden Broschüre möchte die HRK jetzt an diese Diskussion anknüpfen. Wir stellen die unterschiedlichen Perspektiven des Problems vor und präsentieren Lösungsansätze und Beispiele guter Praxis aus mehreren Ländern. Wie groß der Informationsbedarf ist, spüren viele Wissenschaftler in ihrer alltäglichen Arbeit. Gleichzeitig ist der Bedarf an verlässlichen Informationen wegen der besonders komplexen Materie gewaltig. Der begonnenen Diskussion möchten wir deshalb mit dem bewusst weit gewählten Blickwinkel auf den folgenden Seiten neue Impulse geben. Denn eins steht fest: Eine Lösung dieser drängenden Probleme ist die Voraussetzung für einen konkurrenzfähigen, weltoffenen und inspirierenden Europäischen Hochschul- und Forschungsraum – und der ist wiederum der Schrittmacher für die weitere Entwicklung Europas zur Wissensgesellschaft.

Ich wünsche eine informative und anregende Lektüre.

Ihre

A handwritten signature in black ink, which reads "M. Wintermantel". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.



Prof. Dr. R. Alexander Lorz,  
Lehrstuhl für Deutsches und Ausländisches Öffentliches Recht, Völkerrecht und  
Europarecht, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, ehemaliger Staatssekretär  
im Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst

Im Ziel sind sich alle einig: Die Mobilität von Forscherinnen und Forschern ist in jeder Hinsicht von großer Bedeutung. Wer ins Ausland geht, sollte dadurch zumindest keine Nachteile erleiden – das gilt auch für die Alterssicherung. Selbst innerhalb Deutschlands gibt es allerdings noch Hürden für die Mobilität, die wir überwinden müssen.

So ist die Höhe der Altersversorgung in den vergangenen Jahren schon abgesenkt worden. Ein weiteres Minus in finanzschwachen Ländern ist nicht auszuschließen, denn die Bundesländer haben eine völlig unterschiedliche Finanzkraft. Können sie so den Wettbewerb um die besten Forschungsbedingungen überhaupt bestehen? Eine andere Baustelle ist die Leistungsbesoldung. Dabei kommt es zu einer Entkopplung von Gehalt und Versorgung – längst nicht aus jedem Aktivgehalt erwächst später einmal ein Versorgungsanspruch.

Und dann bleibt da noch die typisch deutsche Frage: Muss ein Professor verbeamtet sein? Die TU Darmstadt war eine der ersten Hochschulen, die Hochschullehrer bewusst im Angestelltenverhältnis übernommen hat. Das schafft größere Mobilität, aber wer einmal Beamter ist, wird kaum einen Angestelltenvertrag unterschreiben. Damit wird der Wechsel zwischen Hochschule und Forschung in der freien Wirtschaft behindert.

Alles das muss ein Ansporn zur Problemlösung sein. Auch danach kann mir niemand die Entscheidung abnehmen, wo ich forschen und wo ich mich zur Ruhe setzen will. Damit ich diese Entscheidung aber rational treffen kann, ist zumindest eine ausreichende Transparenz erforderlich.



**Andreas Storm**  
Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundes-  
ministerin für Bildung und Forschung

Die Globalisierung von Wirtschaft und Wissenschaft macht es erforderlich, dass wissenschaftliche Nachwuchskräfte im Laufe ihres Studiums und ihrer wissenschaftlichen Karriere persönliche Erfahrungen im Ausland sammeln. Jedoch sind international mobile Forscherinnen und Forscher in Bezug auf ihre soziale Absicherung oft besonderen Schwierigkeiten ausgesetzt. Eine Karriere mit häufig mehreren kürzeren Auslandsstationen, verschiedenen vertraglichen Modalitäten in unterschiedlichen Sozial- und Rentenversicherungssystemen wirkt sich auf die finanzielle Absicherung, nicht zuletzt im Alter, aus.

Leicht zugängliche und umfassende Informationen über Ansprüche und Rechte in den Sozialsystemen sind daher eine Grundvoraussetzung für Wissenschaftlermobilität. Um diesem Bedarf nachzukommen, fördert das BMBF das in das europäische Netzwerk EURAXESS eingebundene Deutsche Mobilitätszentrum bei der Alexander von Humboldt-Stiftung, das international mobile Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler informiert und berät. Aber auch Sozialversicherungsträger, Sozialpartner und insbesondere die Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber und unmittelbare Ansprechpartner ausländischer Wissenschaftler stehen in der Pflicht.

Fragen der internationalen Mobilität, von Arbeitsbedingungen und Karriereentwicklung in der Forschung müssen europaweit angegangen werden. Das BMBF begrüßt und begleitet daher die Initiativen der EU. Für die Schaffung eines Europäischen Hochschulraums, der mit 46 Bologna-Staaten noch unterschiedlichere Länder miteinander vereint, ist ein noch weiter reichender Dialog wichtig, der auch Sozialversicherungsexperten einbezieht. Wir stehen hier erst am Anfang eines Prozesses!

## MOBILITÄT ALS GRUNDPRINZIP

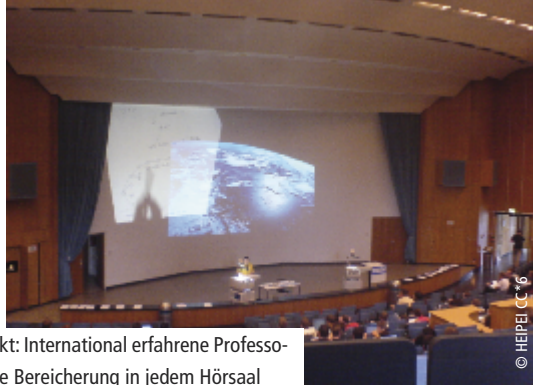
*Margret Wintermantel*

Die deutschen Hochschulen sind auf den Wettlauf um gute Wissenschaftler aus aller Welt vorbereitet. Großzügigere Pensionsregelungen können die Situation aber noch spürbar verbessern – ein Blick auf den Status Quo in Deutschland

**D**ie Mobilität war schon immer ein Kennzeichen des deutschen Bildungssystems und hat zu seiner besonderen Qualität beigetragen. Die meisten deutschen Bundesländer haben klare Regelungen, nach denen ein junger Professor nicht an die gleiche Einrichtung berufen wird, an der er sich habilitiert hat. Das gewährleistet Mobilität innerhalb Deutschlands und stellt gleichzeitig sicher, dass die Qualität eines Wissenschaftlers an mindestens zwei Stellen beurteilt wird – an der Fakultät, an der er seinen akademischen Titel erworben hat, und an der Fakultät, die ihn als Professor berufen hat. Ein ähnliches Prinzip gilt an den Fachhochschulen: Üblicherweise kann dort nur Professor werden, wer nach seiner Promotion mindestens drei Jahre lang an führender Stelle außerhalb der akademischen Welt seine Erfahrungen gesammelt hat. Das fördert die Mobilität zwischen der privaten Wirtschaft und der Wissenschaft. Auch das lässt natürlich Rückschlüsse auf die Qualität eines angehenden Professors zu, dessen Leistung in zwei unterschiedlichen Systemen überzeugen muss.

Diese jahrzehntelangen Erfahrungen innerhalb unseres deutschen Systems lassen sich problemlos auf die europäische Ebene übertragen. Wenn ein Hochschullehrer mit seinem Bildungshintergrund, seinen Ideen und seinen





Im Blickpunkt: International erfahrene Professoren sind eine Bereicherung in jedem Hörsaal

Forschungserkenntnissen an einer Universität im europäischen Ausland reüssiert, dann kommt das einer Auszeichnung gleich. Und umgekehrt gilt dies auch für die deutschen Hochschulen – wenn sie qualifizierte Lehrende und Forscher aus aller Welt anlocken, spricht das für ihre Attraktivität in der weltweiten Konkurrenz um kluge Köpfe.

Genau deshalb entwickeln die deutschen Universitäten derzeit weitreichende Strategien, um mehr internationale Spitzenkräfte anzuwerben; seien es ausländische Wissenschaftler oder auch zurückkehrende Deutsche, die einige Jahre lang im Ausland gearbeitet haben. Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) fordert in diesem Zusammenhang, in den nächsten Jahren die Zahl der ausländischen Professoren an deutschen Bildungseinrichtungen auf 2.000 zu verdoppeln – eine sehr unterstützenswerte Forderung.

Die Altersversorgung spielt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. In den vergangenen Jahren hat sich nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa das Bewusstsein für die Bedeutung dieses Themas geschärft. Das traditionelle staatliche System kann keinen ausreichenden Lebensstandard im Alter mehr garantieren; das gilt besonders für Forscher, die im Laufe ihrer Karriere sehr stark ►



mit unsicheren Arbeitsverhältnissen konfrontiert sind, mit ausgedehnten Qualifikationsphasen, häufig mit mehreren Kurzzeitverträgen und relativ geringer Entlohnung. Deshalb müssen wir die Sozialversicherungsthemen sehr ernst nehmen, wenn wir die formulierten Mobilitätsziele mit Leben füllen wollen.

Die deutschen Universitäten genießen heute zwar ein ungekanntes Maß an Autonomie mit den damit verbundenen Pflichten als Arbeitgeber, sind aber in vielen konkreten Fragen noch abhängig von den jeweiligen Bundesländern. Das betrifft auch den Bereich der zusätzlichen Alterssicherung, die weitgehend immer noch zwischen Länderregierungen und Gewerkschaften ausgehandelt wird. Wenn es um Professoren geht, haben die Universitäten in Sachen Besoldung und Altersversorgung sogar noch weniger mitzureden, denn es handelt sich um Landes- oder Bundesbeamte. Das führt in der Praxis zu ernststen Problemen bei der Mobilität und Personalgewinnung, denn nicht immer können die Universitäten die Wunschkandidaten für eine offene Position gewinnen – und häufig tragen die Hochschullehrer selbst die finanziellen Folgen ihrer Mobilität.

Eines der Grundprobleme ist dabei in Deutschland die Unverfallbarkeitsfrist von fünf Jahren. Wer kürzer im Alterssicherungssystem bleibt, kann beträchtliche



Gepackte Kisten: Zu Beginn der Karriere den Schreibtisch zu wechseln, gehört innerhalb Deutschlands für Akademiker zum guten Ton

Verluste in seinen Versorgungsansprüchen erleiden. Das kann natürlich als Anreiz gesehen werden, lange in Deutschland zu bleiben; es ist allerdings eher ein erhebliches Mobilitätshindernis.

Zu diesem wichtigen Themenfeld hat sich die HRK bereits im Jahr 2005 in ihrer Stellungnahme zur Europäischen Charta für Forscher und zum Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern geäußert. Darin heißt es: „Die deutschen Universitäten teilen die Auffassung, dass die mangelnden Möglichkeiten zur Mitnahme von Sozialversicherungsansprüchen, insbesondere der Ruhegehaltsansprüche, die Mobilität vor allem zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor und die geographische Mobilität in Europa stark behindert. Hier sind die europäischen Regierungen dringend aufgefordert, gegen diesen Wettbewerbsnachteil der deutschen und der europäischen Forschung vorzugehen und innovative Lösungen zu schaffen.“

Diese Verbesserung auf den Feldern der Mobilität und der Versorgungsansprüche zu erreichen, ist nach wie vor ein wichtiges Ziel der HRK.

- Prof. Dr. Margret Wintermantel ist Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

## Deutsche Wissenschaftler im Ausland 2006 nach Aufenthaltsdauer<sup>1)</sup> und Gefördertengruppen

Aufenthaltsdauer	Graduierte	Post-Docs	Wissenschaftler/ Hochschullehrer	Zuordnung nicht möglich/ keine Angaben	Insgesamt	
	Anzahl					in % Wissenschaftler
1 bis 3 Monate	1.013	88	150	3	1.254	24,7
4-6 Monate	609	57	33	1	700	13,8
7-12 Monate	997	245	74	2	1.318	26,0
13-18 Monate	130	35	17	-	182	3,6
19-24 Monate	111	153	17	-	281	5,5
25-36 Monate	58	19	134	-	211	4,2
mehr als 36 Mon	1	-	155	-	156	3,1
Mit Angaben zur Aufenthaltsdauer insgesamt	2.919	597	580	6	4.102	80,9
keine Zuordnung möglich/keine Angaben	299	397	136	139	971	19,1
Insgesamt	3.218	994	716	145	5.073	100,0

1) Es sind Aufenthalte von einem Monat und mehr erfasst worden.  
Angaben der Förderinstitutionen; HIS-Berechnungen

Quelle: DAAD/HIS, Wissenschaft weltweit 2008, Seite 78/79, Tabelle 6.8.3

## Ausländische Wissenschaftler in Deutschland 2006 nach Gefördertengruppen und nach Aufenthaltsdauer<sup>1)</sup>

Aufenthaltsdauer	Graduierte	Post-Docs	Wissenschaftler/ Hochschullehrer	Zuordnung nicht möglich/ keine Angaben	Insgesamt	
	Anzahl					in % aller Wissenschaftler
bis 3 Monate	672	497	2.649	817	4.635	20,1
4-6 Monate	1.123	273	467	152	2.015	8,8
7-12 Monate	3.248	1.204	506	316	5.274	22,9
13-18 Monate	668	199	119	49	1.035	4,5
19-24 Monate	2.235	677	144	152	3.208	13,9
25-36 Monate	1.391	226	284	189	2.090	9,1
mehr als 36 Mon.	773	239	769	179	1.960	8,5
Mit Angaben zur Aufenthaltsdauer insgesamt	10.110	3.315	4.938	1.854	20.217	87,8
keine Zuordnung möglich/keine Angaben	2.030	246	433	97	2.806	12,2
Insgesamt	12.140	3.561	5.371	1.951	23.023	100,0

1) Es sind Aufenthalte von einem Monat und mehr erfasst worden.  
Angaben der Förderinstitutionen; HIS-Berechnungen

Quelle: DAAD/HIS, Wissenschaft weltweit 2008, Seite 70/71, Tabelle 6.4.3

## „WIE HOCH MEINE RENTE SEIN WIRD? KEINE AHNUNG!“

Dr. Dagmar Meyer (41) ist ein Musterbeispiel für wissenschaftliche Mobilität: Die Mathematikerin hat bereits in sieben Ländern von den Philippinen bis nach Spanien gelebt, heute arbeitet sie in Irland. „Es wird bestimmt nicht meine letzte Station sein“, sagt sie selbst. Ein Gespräch über die Lust am Ausland – und über die Last des Papierkrams

**S**ieben Länder in so wenigen Jahren – Sie müssen ja ziemlich früh angefangen haben mit Ihrer Weltreise, oder?

Ja, das kann man so sagen. Ich habe schon mein Abitur im Ausland gemacht, da war ich für zwei Jahre an einer Schule in Kanada. Danach habe ich Teile meines Studiums, meiner Postgraduierten- und Doktoratsausbildung und einen Postdoc jeweils in einem anderen Land gemacht. Das ist eine phantastische Erfahrung!

**Wann haben Sie denn bei Ihren Umzügen zum ersten Mal an die Rentenversicherung gedacht?**

Ach, wenn man ganz jung ist, kommt einem das gar nicht in den Sinn, da liegt das Alter ja noch so weit weg! Als Studentin war ich ja auch gar nicht rentenversichert. Erst später denkt man an solche Sachen. Da habe ich dann angefangen, mich zu informieren und überhaupt zum ersten Mal festgestellt, wie kompliziert das ist.

**Was war Ihre wichtigste Erkenntnis dabei?**

Dass jedes Land ein ganz anderes System hat! Die einen setzen ganz auf die staatliche Vorsorge, die anderen fast nur auf private Zusatzverträge. Hier versteuere ich bei der Einzahlung, dort erst ab dem Renteneintritt und so weiter. Zwischen den ein-



Dr. Dagmar Meyer

zelen Ländern liegen zum Teil Welten! Theoretisch war mir das vorher schon klar, aber das dann an eigener Haut zu erfahren – das ist nochmal etwas ganz anderes.

### **Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Systemen in der Praxis?**

Im Allgemeinen sind die Verträge nicht übertragbar, das heißt, ich lasse sie bei jedem Umzug in ein anderes Land einfach ruhen. Die verschiedenen Behörden geben sich meistens schon viel Mühe, aber die Materie ist halt so komplex. Stellen Sie sich vor: Ich habe von der zuständigen Behörde aus Deutschland einen 16-seitigen Brief bekommen, in dem alles genau aufgeschlüsselt ist. Mehrmals habe ich ihn gelesen, aber bis ins Detail verstanden habe ich ihn bis jetzt nicht – und das mit einem Dokortitel in Mathematik!

### **Wie hoch wird denn Ihre Rente später einmal sein?**

Was jetzt schon feststeht ist, dass ich meine Rente in kleinen Portionen aus mehreren Ländern beziehen werde, aus den staatlichen Systemen und aus privaten Verträgen. Wie hoch dann meine Rente aber letzten Endes sein wird, wenn man alles zusammenrechnet – das weiß ich beim besten Willen noch nicht.

## „ICH BIN MEINE EIGENE FIRMA“

Der rumänische Physiker und Materialwissenschaftler Dr. Peter Badica (41) forscht seit 2007 an der Mainzer Johannes-Gutenberg-Universität. Nach längeren Stationen in der Ukraine und in Japan hat er ein Stipendium der Alexander von Humboldt-Stiftung bekommen. Seither hat Badica viel gelernt: über sein Fach, über den Europäischen Hochschulraum – und über die Rentenversicherung

**S**ie mussten für Ihre Forscherkarriere schon in vielen Ländern für einige Jahre leben. Bekommen Sie eigentlich auch irgendwann einmal Heimweh?

Warum? Ich fühle mich doch zu Hause – immer dort, wo ich gerade bin. Das war in Kiew so, im japanischen Tsukuba und jetzt in Mainz. Wissen Sie, für jemanden wie mich ist das Heimatland gar nicht so wichtig, weil ich bislang überall spannende Aufgaben hatte. Es ist deshalb ganz schön schwierig für mich zu antworten, wenn jemand fragt, woher ich komme. Dass ich aus Rumänien bin, merke ich vor allem dann, wenn es um meine Rentenversicherung geht. Die habe ich nämlich immer noch in Bukarest.

**Sie sind in Rumänien versichert geblieben, auch jetzt, wo Sie im Ausland leben?**

Ja, seit ein paar Jahren geht das in Rumänien. Neben der klassischen Rentenversicherung, bei der obligatorisch alle versichert sind, die im Land arbeiten, haben wir nämlich noch eine zweite Säule – und in der kann ich meine Beiträge auch dann weiterzahlen, wenn ich im Ausland bin. Deshalb entstehen mir auch keine Beitragslücken, das macht alles wesentlich kalkulierbarer.





Dr. Peter Badica

### **Das hört sich praktisch an!**

Auf den ersten Blick sieht es vielleicht so aus, ja. Aber trotzdem passt dieses System eigentlich nicht zu einem mobilen Forscherleben. Ich fühle mich ja nicht an ein bestimmtes Land gebunden, und bin trotzdem allein schon durch die Versicherung dort festgehalten; genauso wie ein regulärer Angestellter, der sein ganzes Berufsleben in Rumänien verbringt. Aber ich arbeite nicht für eine rumänische Firma – ich bin meine eigene Firma, wenn Sie so wollen, und diese Firma ist nicht einem bestimmten Land zugeordnet. Auf solche Lebensentwürfe sollte die Pensionsregelung idealerweise Rücksicht nehmen. Vor allem geht es ja darum, dass niemand für mich die Arbeitgeberanteile für die Altersvorsorge zahlt. Meine eigene Belastung ist deshalb also wesentlich größer.

### **Ist es Ihnen denn mit Blick auf den bürokratischen Überbau leichter gefallen, in Deutschland Fuß zu fassen als in Japan? Immerhin sind wir ja gemeinsam mit Rumänien Teil des Europäischen Hochschulraums...**

Natürlich sind viele Dinge innerhalb der EU einfacher zu lösen. Eins muss man den Japanern aber lassen: Sie haben sich hervorragend um mich gekümmert, als ich dort angekommen bin. Wer sich nicht gut fühlt, der arbeitet auch nicht gut – das war ihr ganz pragmatisches Motto, und tatsächlich waren viele Formalitäten im Handumdrehen erledigt. Es gab feste Ansprechpartner für alle Fragen, so etwas habe ich noch nicht erlebt. Aber das ist auch nötig, denn ich kann ja nicht einfach so einen der einheimischen Kollegen fragen – die sind natürlich in einer ganz anderen Situation und können mir deshalb bei den spezifischen Problemen von Gastwissenschaftlern auch nicht weiterhelfen. Dass die Japaner da so hilfsbereit waren trotz aller bürokratischen Hindernisse zwischen Europa und Asien, davon können wir hier bei uns noch einiges lernen.

## DER GEPACKTE KOFFER ALS DAUERZUSTAND

*Louise Ackers / Liz Oliver*

Mehr Wechsel und kürzere Aufenthalte – die Lage der mobilen Forscher hat sich grundlegend geändert. Früher atypische Lebensläufe sind heute fast zur Regel geworden. Eine Studie zur Situation


**S**ie heißt Anna und ihre Biographie ist typisch für viele junge Akademiker in Europa: Anna ist Deutsche, mit 29 Jahren hat sie ihren PhD in England gemacht. Wie es dort üblich ist, genöß sie bis dahin Studentenstatus und hat keinen Cent in die Rentenversicherung eingezahlt. Für ihr Postdoc-Programm zieht Anna jetzt für zwei Jahre nach Belgien. „Offiziell läuft meine Stelle dort über ein Stipendium“, sagt sie. Damit behält sie ihren Studentenstatus und muss wieder keine Rentenbeiträge bezahlen. Einerseits mache sie sich deshalb Sorgen, sagt sie, weil sie immer noch nichts für ihre Altersvorsorge tue – andererseits aber sei sie ganz froh darum. „Diese ganze Bürokratie würde sich gar nicht lohnen“, meint sie, „schließlich bin ich sowieso nur für zwei Jahre dort.“

Annas Biographie zeigt beispielhaft viele der Probleme auf, vor denen die europäischen Sozialversicherer derzeit stehen – und mit ihnen alle mobilen Wissenschaftler, die sich in der EU, im noch größeren Europäischen Hochschulraum oder auch weltweit bewegen. Diese mobilen Forscher stellen eine Gruppe, die in den vergangenen Jahren kontinuierlich größer geworden ist und sich zudem kräftig gewandelt hat. Der früher häufig anzutreffende Lebensentwurf eines mobilen Wissenschaftlers ist heute immer seltener geworden: der, aus dem Heimatstaat ins Ausland zu ziehen und sich dort für lange Zeit niederzulassen. Stattdessen werden die Mobilitätsschemata immer bunter: Kurzzeit-

aufenthalte, häufige Ortswechsel in Serie, die Teilnahme an internationalen Partnerprogrammen und auch die gleichzeitige Besetzung von Positionen in unterschiedlichen Ländern sind die Formen von Mobilität, die heute immer öfter vorkommen. Die Rentenversicherer haben auf diesen Wandel noch nicht reagiert.

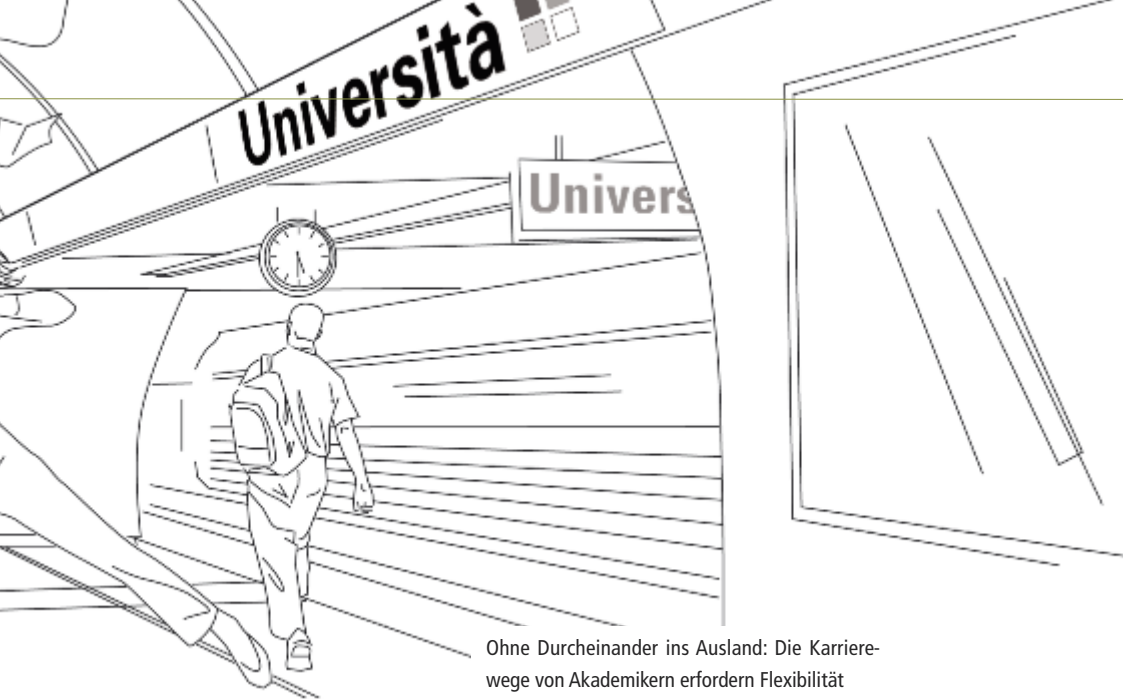
Welchen Zusammenhang es zwischen geographischer Mobilität und der Altersvorsorgeplanung gibt, hat eine Studie der Association of Chartered and Certified Accountants (ACCA) untersucht. Das Ergebnis ist eindeutig: Nur in wenigen Fällen haben die Sorgen über die Rentenversicherung die Mobilität verhindert oder eingeschränkt. Gleichzeitig ist deutlich geworden, dass viele Betroffene das Thema nicht ausreichend ernst nehmen.

Ohnehin haben sich die Rahmenbedingungen für Wissenschaftler so sehr geändert, dass die bestehenden Systeme nur schwer darauf reagieren können. Die Qualifikationsphasen etwa dauern immer länger; hinzu kommt, dass in einigen Staaten wie etwa in England und in Irland auch die Doktoratszeit in der Rentenversicherung nicht beitragspflichtig ist. Wer anschließend mit einem Forschungsstipendium ins Ausland geht, hat auch danach häufig einen speziellen Status, der ebenfalls keine Zahlungen nötig und möglich macht.

Diese grundsätzlichen Veränderungen fallen in eine Zeit, in der ohnehin viele wissenschaftliche Angestellte sich dazu entscheiden, bei Karrierestationen im Ausland nach Möglichkeit nicht in die Rentenversicherung einzuzahlen. Neben unsicheren finanziellen Bedingungen aufgrund von schlecht bezahlten und befristeten Arbeitsverträgen ist dafür ein wachsendes Misstrauen in die Rentensysteme verantwortlich. Stattdessen wird häufig ein alternatives Anlagekonzept bevorzugt, private Sparpläne etwa oder Grundbesitz. „Die ganze Sache ist völlig verrückt. Eine internationale Karriere ist ein guter Weg zum Verhungern beim Erreichen des Pensionierungsalters“ – das ist das lapidare Fazit, das einige Betroffene aus ihrer Situation ziehen. Denn auch das geht aus der Studie des ACCA hervor: Zwar lassen sich nur wenige Wissenschaftler von der mangelnden sozialen Absicherung eines mobilen Forscherlebens abschrecken, aber spätestens im Rentenalter müssen sie für diese Freiheit bezahlen – ihr finanzieller Status bleibt im Ruhestand oft weit hinter dem zurück, was in Relation zum Karriereverlauf eigentlich zu erwarten wäre. 



Viele dieser Probleme hat Kiril schon selbst erlebt. Der 37-jährige Bulgare ist nach seinem Mastertitel und einer ersten Arbeitsstation in seiner Heimat für fünf Jahre nach Spanien gezogen. 25 Jahre alt war er damals und absolvierte ein PhD-Programm. Er finanzierte sich über ein Stipendium ohne Sozialversicherungsansprüche. Er hat keine Beiträge in eine Rentenversicherung gezahlt. „Damals hat mir das nichts ausgemacht“, sagt er. „Dieser Karriereschritt war für meine Zukunft viel bedeutsamer als eine Rentenversicherung.“ Mit 30 Jahren zog Kiril für ein dreijähriges Postdoc-Programm nach Österreich, das er allerdings schon nach einem Jahr wieder abbrach. Er hatte etwas Dauerhafteres gefunden: In England bekam er ein Marie-Curie-Fellowship in einem Industrieunternehmen, aus dem dann eine Festanstellung hervorging. In dieser Zeit war er in einer betrieblichen Rentenkasse versichert. Er wird seine Ansprüche dort stehen lassen und später von Bulgarien aus seine kleine englische Rente beantragen. „In Bulgarien selbst werde ich als Rente nur zwei Drittel meines letzten bulgarischen Gehalts bekommen. Die Renten sind hier sehr niedrig, etwa 50 Euro im Monat.“ Das Angesparte auszahlen zu lassen, sagt Kiril, wäre unter diesen Umständen wenig sinnvoll. Vor allem seine Frau hat es allerdings hart getroffen: Sie ist Anwältin und hat für Österreich und Spanien keine Arbeitsgenehmigung bekommen. Außerdem bekamen



Ohne Durcheinander ins Ausland: Die Karrierewege von Akademikern erfordern Flexibilität

sie in dieser Zeit ein Kind. „Ich bin jetzt 31 und habe sieben Jahre lang keine Beiträge für die Rentenversicherung bezahlt. Ich habe meine Rente geopfert, um diese Zeit über bei meinem Mann zu sein“, sagt sie. Einige Jahre nach ihrem neuen Anfang in England entschieden sich die beiden, wieder nach Bulgarien zurückzukehren. Wie sich ihre Jahre der europäischen Mobilität auf die Rentenansprüche auswirken, ist noch unklar.

Lebensläufe wie jene von Kiril und von Anna sind heute typisch geworden im Europäischen Hochschulraum. Sie machen klar, wo die großen Herausforderungen liegen: Es geht um nichts weniger als die Schaffung eines Alterssicherungssystems, das der speziellen Situation von mobilen Forschern entgegen kommt. Neben dem recht hohen Alter des Berufseinstiegs zählen dazu in vielen Fällen ein unsicherer Beschäftigungsstatus, eine vergleichsweise geringe Bezahlung und der generelle Mangel an verlässlichen Informationen für die Betroffenen. Europa braucht den regen Austausch von Wissenschaftlern – jetzt müssen eben auch die Bedingungen dafür stimmen.

- Prof. Louise Ackers hat den Lehrstuhl für Socio-Legal Studies an der Universität in Liverpool inne
- Dr. Liz Oliver ist Research Fellow an der Law School der Universität in Liverpool

## KOOPERATION ALS WICHTIGSTE ERFOLGSBEDINGUNG

*Anneli Pauli*

Die Probleme von Forschern können nicht nur in den Wissenschaftsressorts gelöst werden. Gefragt sind auch Sozialbehörden und Rententräger – eine neue Zusammenarbeit auf EU-Ebene könnte da künftig Impulse geben

In den vergangenen Jahren gab es Fortschritte bei den Bemühungen, Europa für Wissenschaftler attraktiver zu machen. So werden in der Europäischen Charta für Forscher und dem Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern Maßnahmen empfohlen, die die Arbeitsbedingungen und die Sozialversicherungsansprüche der Betroffenen zu jedem Zeitpunkt ihrer Karriere verbessern sollen. Zahlreiche Forschungseinrichtungen haben die Grundsätze der Charta und des Verhaltenskodex unterstützt, so auch die deutsche Hochschulrektorenkonferenz. Konkrete Fortschritte sind jedoch nur langsam zu erkennen, der Prozess muss daher vorangebracht werden.

Jetzt gibt es neue, konkrete Initiativen für den Europäischen Forschungsraum. Um seine Weiterentwicklung zu gestalten, hat der EU-Rat für Wettbewerbsfähigkeit unlängst beschlossen, den Ljubljana-Prozess einzuleiten. 2008 hat die Kommission fünf neue Initiativen auf den Weg gebracht. Kürzlich verabschiedete sie zudem eine Mitteilung über eine neue „Europäische Partnerschaft für die Forscher“. In diesem Rahmen sollen sich die EU-Länder verpflichten, bis Ende 2010 sichtbare Fortschritte zu erzielen – und zwar in vier Kernbereichen. Erstens geht es darum, die Bedürfnisse mobiler Wissenschaftler in Bezug auf Sozialversicherung und zusätzliche Altersversorgung zu erfüllen; zweitens sind attraktive Beschäftigungs-

und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ein dritter Punkt ist die systematische Offenheit von Einstellungsverfahren und schließlich geht es um die Verbesserung der Ausbildung sowie um die Erweiterung von Fähigkeiten und Erfahrungen der Akademiker.

Mit dieser europäischen Partnerschaft werden zwei Schwerpunkte vereint, die bis vor Kurzem getrennt behandelt wurden: die Mobilität einerseits und die Hochschullaufbahn andererseits. Es wird allgemein anerkannt, dass beide Aspekte für die Leistungssteigerung der nationalen und europäischen Forschungssysteme von großer Bedeutung sind und einander ergänzen.

Mit dieser Mitteilung werden die Probleme der Wissenschaftler in den Bereichen soziale Sicherheit und Zusatzrentenansprüche zum ersten Mal in einem Strategiepapier behandelt, das gezielte Maßnahmen auf allen Ebenen empfiehlt. Die vorgeschlagenen Initiativen müssen selbstverständlich im Rahmen der vorgegebenen Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen der Europäischen Union – die nur eine koordinierende Rolle hat – und den Mitgliedstaaten gesehen werden. Letzteren kommt in diesen Bereichen die vorrangige Verantwortung zu.

Welche Maßnahmen sind erforderlich? Bisher wurde durch die Gemeinschaftsvorschriften für die Koordinierung der Sozialleistungen besonders die längerfristige Mobilität der Arbeitnehmer gefördert. Diese vor Jahrzehnten verabschiedeten Vor- ▶




Gemeinsam vorwärts: Die EU kann wichtige Anstöße geben

schriften könnten aber für eine sehr mobile Arbeitnehmerschaft wie die Forscher mit mehreren aufeinanderfolgenden kurzfristigen Verträgen nicht gleichermaßen wirkungsvoll sein. Deshalb wurde jetzt ein neues Maßnahmenpaket geschmiedet. Dazu gehört es, den Zugang zu gezielten Informationen über Sozialversicherungsvorschriften zu verbessern – auch zu bereits bestehenden Informationsquellen auf EU-Ebene und in den Mitgliedsstaaten wie etwa dem EU-Mobilitätsportal für Forscher und der Internetseite EUlisses. Weiterhin geht es darum, die in den EU-Vorschriften schon vorgesehenen Ausnahmeregelungen zur grenzüberschreitenden Mobilität zweckmäßiger anzuwenden. Es werden also keine neuen Rechtsvorschriften vorgeschlagen; stattdessen wird angeregt, die bereits bestehenden Regelungen besser zu nutzen. Außerdem werden Initiativen unterstützt, mit denen sichergestellt werden soll, dass alle Akademiker, die öffentliche Stipendien oder Beihilfen bekommen, einen angemessenen Sozialversicherungsschutz erhalten können.

Einige Vorschläge im Rahmen dieser Partnerschaft gelten potenziell auch für Nicht-EU-Länder, die am Bologna-Prozess teilnehmen. So wird beispielsweise vorgeschlagen, spezifische Klauseln für Wissenschaftler aufzunehmen, wenn Mitgliedsstaaten und Drittländer bilaterale oder multilaterale Übereinkünfte zu Fragen der sozialen Sicherheit treffen. Diese Klauseln erlauben es, bei einer Berufsausübung im Ausland für einen bestimmten Zeitraum die Zugehörigkeit zum Sozialversicherungssystem des Herkunftslandes zu erhalten, Beitragszeiten zusammenzurechnen und bei der Rückkehr in das Herkunftsland angesammelte Leistungen zu exportieren.

Was die Zusatzrentensysteme angeht, sollen die Rententräger ermutigt werden, auf Wissenschaftler ausgerichtete EU-weite Rentensysteme aufzubauen. So könnten international mobile Forscher, wenn sie in verschiedenen EU-Ländern arbeiten, in den gleichen Zusatzrentenfonds einzahlen und gleichzeitig die Sozial-





Arbeits- und Rentengesetze der jeweiligen Länder einhalten. Die Kommission wird sich ferner um Maßnahmen bemühen, die die Übertragung von Zusatzrentenansprüchen für besonders mobile Arbeitnehmer erleichtern.

Die Europäische Kommission schlägt somit ein breites Spektrum ehrgeiziger Maßnahmen zur Lösung der aktuellen Probleme vor. Die meisten der genannten Initiativen erfordern ein beträchtliches Engagement von Seiten unterschiedlicher Akteure, von denen einige nicht dem Bildungs- und Forschungssektor angehören. Häufig sind das die für soziale Angelegenheiten zuständigen nationalen und regionalen Behörden, die Rententräger und die Sozialpartner. Wichtig ist eine enge Zusammenarbeit dieser Akteure. Der EU-Forschungskommissar Janez Potočnik hat deshalb geäußert, dass er es begrüßen würde, wenn im Rahmen einer der künftigen EU-Ratsvorsitze ein gemeinsames Treffen der für Wettbewerbsfähigkeit und für soziale Angelegenheiten zuständigen Minister organisiert würde.

Die genannte Zusammenarbeit wird nur Realität werden, wenn auf nationaler und regionaler Ebene Universitäten, Studenten und Wissenschaftler sowie Bildungs- und Forschungsbehörden einen konstruktiven Dialog beginnen, der es ihnen ermöglicht, auch im Bereich der sozialen Sicherheit und der Zusatzrentenansprüche mit einer Stimme zu sprechen. Nur eine gemeinsame Sicht der technischen und politischen Probleme wird bewirken, dass Vorschläge zur Lösung der aktuellen Probleme in diesen Bereichen ernst genommen werden.

- Dr. Anneli Pauli ist stellvertretende Generaldirektorin der Generaldirektion Forschung Europäischen Kommission (GFS).

## VIELE FRAGEN, WENIG ANTWORTEN

*Lesley Wilson*

Das Interesse an einem portablen Sozialversicherungsschutz wächst seit einigen Jahren auf allen Ebenen. Vieles ist inzwischen erreicht worden – aber trotzdem bleiben einige zentrale Aspekte auch heute noch ungeklärt



**E**s ist eine neue Realität: Die Mehrheit der Wissenschaftler ist während ihrer Karriere in durchschnittlich drei Ländern tätig, wie sich bei Untersuchungen gezeigt hat. In dieser Zeit sind die Forscher mit verschiedenen nationalen Sozialsystemen konfrontiert. Besonders mit Blick auf die Altersversicherungssysteme gibt es immer noch viele Mobilitätshindernisse.

Daran hat auch nichts geändert, dass die europäische Koordinierungsverordnung VO 1408/71 schon mehrfach den neuen Gegebenheiten angepasst worden ist. Diese Bestimmung, die noch aus der Zeit der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft des Jahres 1971 stammt, trägt den sperrigen Titel „Über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern“.

Seit einigen Jahren wächst das Interesse an diesem Thema in den einzelnen Mitgliedsstaaten und auch auf europäischer Ebene, wie die diversen Empfehlungen der EU-Kommission zeigen. Die entscheidenden Fragen sind: Was wollen wir eigentlich und von wem? Wollen wir Änderungen in der EU-Gesetzgebung und etwa die Schaffung eines pan-europäischen Pensionsfonds? Und machen wir schon ausreichend guten Gebrauch von den bestehenden Möglichkeiten?

Der erste Schritt, um den mobilen Wissenschaftlern zu helfen, ist es, alle Beteiligten an einen Tisch zu bringen: verschiedene Ministerien, Universitäten, Gewerkschaften, Forschungsverbände und den privaten Sektor. Nötig ist eine Diskussion, die auf die Probleme aufmerksam macht, die Wissenschaftler in Hinblick auf ihre Rente häufig mit den örtlichen Behörden haben. Die Verantwortung muss auf mehrere Schultern verteilt werden, von der politischen Entscheidung bis zur praktischen Implementierung und unter Einbeziehung aller Partner, die im Bologna-Netzwerk organisiert sind.

Ein zentrales Problem ist der Mangel an verständlichen und präzisen Informationen. Es gibt derzeit nicht einmal eine Antwort auf die Frage, von wem diese Informationen kommen sollten. Tatsächlich gibt es inzwischen eine ganze Reihe von Hilfsinstrumenten für die mobilen Forscher wie das Internet, die EURAXESS Service Center und so weiter, aber die betroffenen Wissenschaftler sind sich häufig nicht sicher, an wen sie sich wenden sollen. Eine pauschale Antwort gibt es auch tatsächlich nicht, weil die persönliche Situation eines jeden Betroffenen sehr speziell ist und er deshalb einer jeweils anders gearteten Unterstützung bedarf.

Wir müssen deshalb also das Wissen der Forscher um die soziale Sicherheit, die Pensionsregelungen und ihre Rechte verbessern – etwa durch spezielle Trainingsangebote, durch Schulungen und weitreichende Beratungen. Damit das gelingt, sind leicht zugängliche Informationsquellen und im Internet gebündelte Daten eine wichtige Voraussetzung. Auch die Entwicklung eines hochspezialisierten Netzwerks von nationalen Experten, die auf europäischer Ebene zusammenarbeiten, kann in Betracht gezogen werden.

Gemeinsam mit allen Partnern sollten wir uns jetzt der langfristigen Aufgabe stellen – der Aufgabe, die europäische Kooperation zu stärken und gleichzeitig Beratung für ganz individuelle Lebenssituationen anzubieten.

- Lesley Wilson ist Generalsekretärin der European University Association (EUA)

## STELLEN VOR STIPENDIEN

*Andreas Keller*

Wenn die Karrierewege für Wissenschaftler verlässlicher werden, fällt auch eines der größten Probleme bei ihrer Alterssicherung weg: Wer frühzeitig auf sozialversicherungspflichtigen Stellen arbeitet, sammelt keine Versorgungslücken an. Die Übertragbarkeit der Rentenansprüche ins Ausland ist dann der zweite Schritt

**D**ie Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität ist ein Dreh- und Angelpunkt des Europäischen Hochschulraums. Dabei war von Anfang an klar, dass nicht allein die Mobilität von Studierenden, sondern auch die der Beschäftigten an Hochschulen, insbesondere der Wissenschaftler, gefördert werden soll.

Sie müssen schon wegen ihrer langen Karrierewege in der Regel eine Vielzahl an Versorgungslücken in der Altersversorgung in Kauf nehmen. Die erste Lücke entsteht als Folge ihres späten Starts in das Berufsleben. Im deutschen Rentenrecht werden Schulausbildung und Studium seit 2005 überhaupt nicht mehr angerechnet. Hinzu kommt, dass Promovierende und zunehmend auch Postdocs häufig auf Basis von Stipendien ohne Sozialversicherungsschutz arbeiten. Die Bildungsgewerkschaft GEW hat von Anfang an die Auffassung vertreten, dass es sich bei der Promotion nicht um den dritten Abschnitt des Studiums nach Bachelor und Master handelt, sondern um die erste Phase selbstständiger wissenschaftlicher Berufstätigkeit. Erfreulicherweise hat diese gewerkschaftliche Forderung inzwischen viel Zustimmung erfahren – so wird im europäischen Diskussionspapier „Bologna Beyond 2010“ gefordert, Promovierende als „early stage researchers“ anzusehen und ihnen den Angestelltenstatus mit vollem Sozialversicherungsschutz zu geben. Es bleibt zu hoffen, dass dieser Konsens in die Erklärung der nächsten Bologna-Folgekonferenz in Leuven eingehen wird.

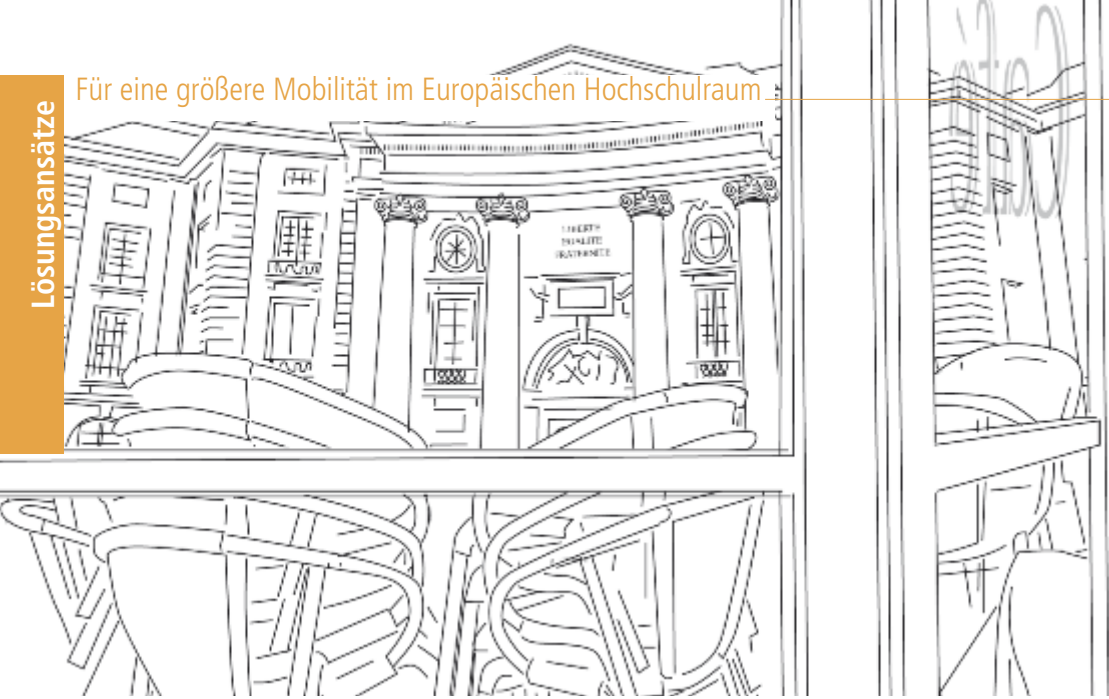


Weitere Versorgungslücken ergeben sich aus der verbreiteten Teilzeitbeschäftigung sowie aus beschäftigungslosen Zeiten zwischen befristeten Arbeitsverträgen. Darüber hinaus arbeiten Wissenschaftler zunehmend auf Basis von Lehraufträgen oder Honorar- und Werkverträgen, die ebenfalls keinen Sozialversicherungsschutz aufweisen – man spricht in diesem Zusammenhang zu Recht von der Prekarisierung wissenschaftlicher Arbeit.

Das alles zeigt, dass Wissenschaftler schon mit schwerwiegenden Lücken in ihrer Altersversorgung rechnen müssen, wenn sie nicht ins Ausland gehen. Vor diesem Hintergrund wiegt es besonders schwer, dass darüber hinaus die Mitnahmefähigkeit (Portabilität) von Altersversorgungsansprüchen nicht gesichert ist. Zwar regelt eine europäische Koordinierungsverordnung inzwischen die Rechte migrierender und grenzüberschreitend tätiger Arbeitnehmer, ihre Geltung erstreckt sich aber ausschließlich auf die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme, nicht aber auf die betriebliche und die private Altersversorgung – und gerade diese Säulen erhalten eine zunehmende Bedeutung.

Hinzu kommt, dass die EU-Verordnung auch im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung nicht uneingeschränkt mobilitätsfreundlich ist: In vielen Mitgliedsstaaten wird der Anspruch auf eine Sozialleistung an die Bedingung geknüpft, dass der Antragsteller über einen bestimmten Zeitraum hinweg Beiträge in das nationale System eingezahlt hat. Außerdem reicht der Europäische Hochschulraum mit seinen 46 Unterzeichnerstaaten weit über die Grenzen der EU hinaus – und für Beschäftigte aus Nicht-EU-Staaten oder jene, die ins Nicht-EU-Ausland gehen, gilt die Verordnung nicht.

Die Forderung des internationalen Dachverbands der Bildungsgewerkschaften, Education International (EI), und des europäischen Dachverbands der Studierendenvertretungen, European Students' Union (ESU), ist deshalb klar: „Do not penalize but advance ►



mobility!“ Für dieses Ziel haben die GEW und der studentische Dachverband fzs im Juni 2008 die gemeinsame Mobilitätskampagne „Let’s go!“ vorgestellt. Beschäftigte und Studierende fordern gemeinsam einen Europäischen Hochschulraum, in dem es sich jeder leisten kann, ins Ausland zu gehen. Zu den konkreten Forderungen zählen die Anrechnung von Erfahrungszeiten, die Portabilität von Sozialleistungen und die Unterzeichnung einer „Europäischen Mobilitäts-Charta“ durch alle Hochschulen. Wenn die grenzüberschreitende Mobilität von Hochschulbeschäftigten tatsächlich spürbar verbessert werden soll, gehört nach Überzeugung der GEW die Reform der Karrierewege und Personalstrukturen in der Wissenschaft auf die Agenda. Wissenschaftliche Arbeit darf nie ohne Sozialversicherungsschutz geleistet werden. Bei der Förderung des Nachwuchses sollten tariflich geschützte und sozialversicherungspflichtige Stellen vor Stipendien gehen – und wo Stipendien im Einzelfall doch notwendig sind, muss ein wirksamer Sozialversicherungsschutz gewährleistet werden. Im Sinne der Empfehlungen der Europäischen Kommission für eine europäische Forschercharta müssen Wissenschaftler deutlich früher eine verlässliche Perspektive für ihre Karriere bekommen, Versorgungslücken beim Übergang von einem Beschäftigungsverhältnis in das nächste müssen ausgeschlossen werden. Obrigkeitsstaatliche Sonderarbeitsverhältnisse wie



Engagierte Wissenschaftler: Die Promotion sollte als erste Phase der Berufstätigkeit eingestuft werden

der Beamtenstatus sind im Europäischen Hochschulraum grundsätzlich ein Mobilitätshemmnis und sollten in der Wissenschaft zu Gunsten eines kollektivvertraglich geregelten Angestelltenverhältnisses überwunden werden.

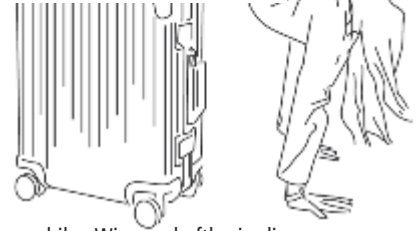
Darüber hinaus dürfen Auslandsaufenthalte künftig keine Nachteile für die Altersversorgung mehr zur Folge haben. Dafür reichen bloße Informationen für die mobilen Beschäftigten nicht aus, so wichtig sie auch sind. Die GEW fordert, die Portabilität der erworbenen Altersversorgungsansprüche uneingeschränkt zu garantieren. Analoge Regelungen sind für betriebliche und private Versicherungssystem zu vereinbaren. Für Bologna-Staaten außerhalb der EU sollte die Union ein multilaterales Abkommen schließen. Zusätzlich sollte über die Einrichtung eines europäischen Rentenfonds nachgedacht werden, der für einen fairen Lastenausgleich zwischen Outgoing- und Incoming-Ländern, zwischen leistungsstarken und leistungsschwachen Staaten sorgt. Auf diese Weise ließen sich die Nachteile einer unausgewogenen Mobilitätsbilanz (brain drain) verringern.

- Dr. Andreas Keller ist Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und leitet den Vorstandsbereich Hochschule und Forschung

## MEHR BERATUNG, MEHR INFORMATION UND POLITISCHER SCHWUNG

*Gerhard Duda*

Um die Mobilität von Wissenschaftlern auch über die Grenzen der EU hinaus zu erleichtern, sind auch die Bildungseinrichtungen und die Versicherungsträger gefragt: Mit einem guten Beratungsangebot lassen sich viele Probleme lösen



**D**ie derzeitige Beratungsstruktur nimmt den mobilen Wissenschaftler in die Pflicht: Er muss oft eigenständig die notwendigen und komplizierten Informationen über die finanziellen Folgen seiner Mobilität zusammentragen. Das gilt besonders dann, wenn er selbst die Initiative für den Weg ins Ausland ergriffen hat und er sein Arbeitsverhältnis wechselt. Hier kann man teilweise einen Mangel an Serviceorientierung feststellen, und zwar sowohl auf Seiten der Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen als auch auf der Seite der Versicherungsträger. Die Wissenschaftsinstitutionen sollten in die Lage versetzt werden, rasch und sachlich verbindlich die wichtigen Informationen zur Verfügung zu stellen. Nur auf dieser Grundlage kann sich ein Wissenschaftler informiert entscheiden – und nur dann, wenn er über alle relevanten Zusammenhänge in Fragen der Sozialversicherung und insbesondere der Alterssicherung Bescheid weiß.

In vielen Mitgliedsländern der Europäischen Union sind in den vergangenen Jahren so genannte Mobilitätszentren entstanden (EURAXESS – The European Services Network). Unterstützt von der EU, bieten sie eine internetbasierte Beratung für Ausländer an. Allerdings scheint die dauerhafte Finanzierung dieser Strukturen gerade in kleineren Ländern noch nicht sicher zu sein. Unabhängig davon bleibt auch in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen Raum für Verbesserungen. Das betrifft etwa die Zusammen-



arbeit zwischen der Personalabteilung, dem Auslandsamt und den Begrüßungszentren, soweit sie vorhanden sind. Es ist zu klären, wo das Fachwissen in der Institution gebündelt werden soll – und auch, ob das Know-How in jeder Einrichtung separat zur Verfügung stehen soll oder ob sich mehrere Fachleute verschiedener Einrichtungen in einem Pool zusammenschließen lassen. Auf Seiten der Versicherungsträger sollten Informationspakete in unterschiedlichen Sprachen angeboten und Ansprechpartnerlisten mit Fremdsprachenkenntnissen erstellt werden. Die lokalen Experten in den Wissenschaftseinrichtungen sollten regelmäßig durch die Versicherungsträger geschult werden.

Wissenschaftler kommen üblicherweise mit ihrer Familie in ein neues Land. Deshalb sollten alle Familienmitglieder die nötige Information, Beratung und fachliche Unterstützung aus einer Hand bekommen. Die Sensibilität für die Bedeutung dieser Fragen steigt zweifelsohne mit dem steigenden Bedarf an qualifizierten Wissenschaftlern und Fachkräften.

Wichtig sind auch die politischen Vorgaben für den Europäischen Forschungsraum (ERA) und den Europäischen Hochschulraum (EHEA), den der Europäische Rat bzw. die europäischen Bildungsminister erarbeiten. Ein deutliches Signal hat die Europäische Kommission in ihrer aktuellen Mitteilung „Better careers and more mobility: A European Partnership for Researchers“ vom 23. Mai 2008 ausgesandt, die von den EU-Forschungsministern angenommen worden ist. In diesem Dokument, das an den Rat der Europäischen Union und das Europäische Parlament gerichtet ist, wird ausdrücklich zu einer Partnerschaft eingeladen. Die Mitgliedsstaaten haben im Wettbewerbsrat der EU dieses Angebot angenommen. Jetzt ist es an den einzelnen EU-Mitgliedsländern, auf nationaler Ebene Maßnahmen zu planen, die in diese Richtung führen. Dies erfordert, in jedem Land die spezifischen Probleme zu identifizieren. In Deutschland haben die Arbeiten dafür begonnen. Auch das Europäische Parlament beschäftigt sich zurzeit intensiv mit der Alterssicherung und Mobilität von Wissenschaftlern, von hier sind weitere Initiativen zu erwarten.

- Dr. Gerhard Duda ist Referatsleiter für Europäische Forschungsangelegenheiten und leitet das Brüsseler Büro der HRK

## GEBALLTES WISSEN IM NETZWERK

*Barbara Sheldon*

Die Alexander von Humboldt-Stiftung bündelt im europaweiten EURAXESS-Netz ihre Erfahrungen mit der Wissenschaftlermobilität. Die Ergebnisse münden in eine konkrete Beratung – und fließen gleichzeitig in die politische Debatte ein



**D**ie Information und Beratung international mobiler Wissenschaftler, die sich für Forschungsaufenthalte in Europa interessieren, ist das Ziel des europaweiten Netzwerks EURAXESS. Im Jahr 2003 unter dem Namen ERAMORE ins Leben gerufen, umfasst es heute Wissenschaftsorganisationen, Universitäten und andere forschungsbezogene Einrichtungen in über 30 europäischen Ländern. Alle haben sich einer gemeinsamen Aufgabe verschrieben: Forschern, die nach Europa kommen möchten, die Informationen zu vermitteln, die sie vor ihrem Aufenthalt in einem fremden Land benötigen.

Damit leistet das Netzwerk einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität des Forschungsstandortes Europa und zur Gewinnung von Forschern für Europa. Den Ausschlag für die Entscheidung zu einem Umzug in ein anderes Land geben zwar Faktoren wie das wissenschaftliche Umfeld, die Reputation der jeweiligen Einrichtung oder das Gehalt. Trotzdem stehen aber vor einem solchen Schritt viele praktische Fragen, die zu klären sind. EURAXESS will dazu beitragen, diese anfänglichen Hürden zu überwinden und damit gleichzeitig die Botschaft zu vermitteln, dass uns in Europa qualifizierte Forscher willkommen sind.

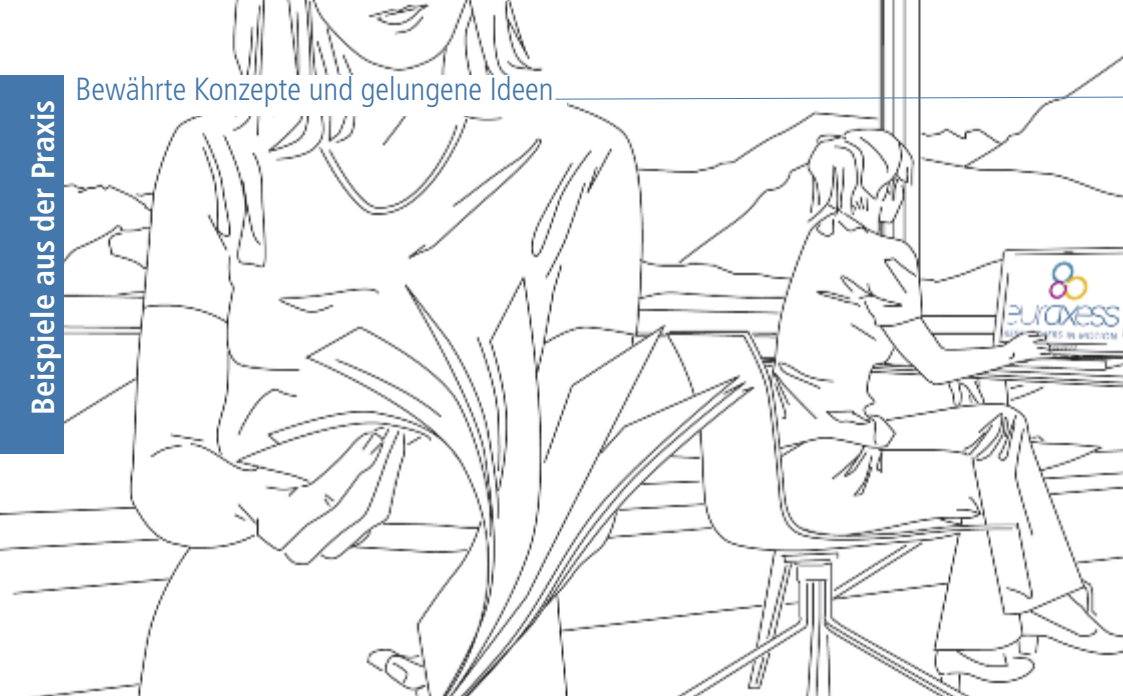
Europaweit informiert das Netzwerk im Sinne einer Erstberatung zu einem einheitlichen Themenkatalog, der Bereiche wie Steuer- und Sozialversicherung, Visum, Wohnungsu-

che, Schulen und Kindergärten und vieles mehr beinhaltet. Über graphisch weitgehend einheitliche Portale können Forscher Informationen einholen, über Helpdesks erhalten sie Antworten oder werden an die zuständigen Ansprechpartner verwiesen, über die Job-Rubrik können sie sogar nach offenen Stellen für Wissenschaftler suchen. Der internationale Charakter des Netzwerks erleichtert zudem die Kontaktaufnahme mit Kollegen in ganz Europa. „Welche Stipendien gibt es für mich als Biologen aus Kenia?“ oder „Was passiert mit den Rentenbeiträgen, die ich in der Schweiz bezahlt habe, wenn ich in Deutschland in Rente gehe?“ oder „Wo zahle ich meine Steuern – in meinem Herkunftsland oder meinem Gastland?“ oder „Wie organisiere ich meine Krankenversicherung?“ – das sind Fragen, zu denen die zentrale Koordinierungsstelle in Deutschland bei der Alexander von Humboldt-Stiftung eine Orientierung gibt.

In jedem Monat gehen bis zu 800 Fragen zu unterschiedlichen Themengebieten ein. Die typischen Forscher nämlich sind Experten für ihr Fachgebiet, aber eben nicht für Stipendien, Steuern und Sozialversicherung. In vielen Fällen kann EURAXESS Deutschland die relevanten Informationen liefern. Eine umfangreiche FAQ-Sammlung hilft bei der Beantwortung von Fragen zu Visum, Arbeiten, Steuern und Sozialversicherung. Eine Rechtsberatung ist das allerdings nicht: Um den konkreten Einzelfall abschließend zu klären, wird deshalb an die zuständigen Berufsgruppen von Rechtsanwälten bis hin zu Steuerberatern verwiesen.

Ausgehend vom Beratungsbedarf der international mobilen Forscher hat EURAXESS Deutschland bei der Humboldt-Stiftung (ehemals: Deutsches Mobilitätszentrum) in den vergangenen fünf Jahren ein Netzwerk von Forscherberatern aufgebaut. Forscherberater sind die Allrounder an Universitäten und Forschungseinrichtungen, die international

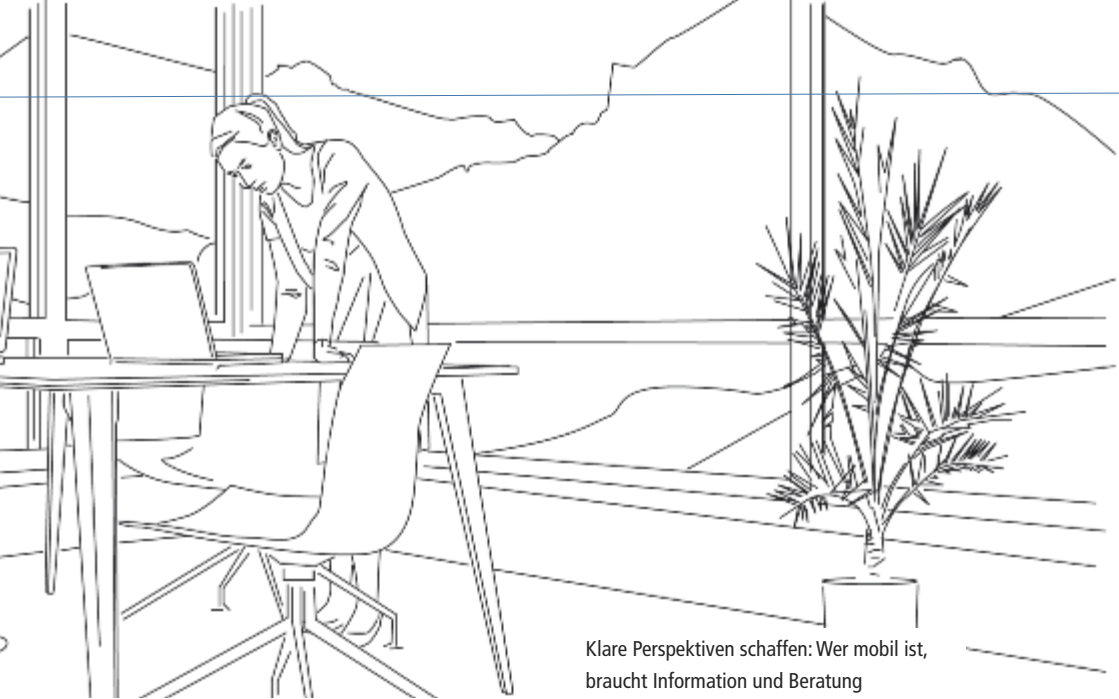




mobile Wissenschaftler unterstützen. Denn bei aller Hilfe im Vorfeld: Die eigentliche Beratungsarbeit findet vor Ort statt; dort, wo die Wissenschaftler forschen. Langfristiges Ziel muss daher sein, die Beratungskompetenz an Hochschulen und Forschungseinrichtungen für die spezifischen Bedürfnisse hoch mobiler Akademiker noch stärker auszubauen. Zweimal jährlich nehmen etwa einhundert Forscherberater an den Veranstaltungen von EURAXESS Deutschland teil, wo sie mit neuen Entwicklungen vertraut gemacht werden – sei es mit der veränderten Aufnahmepraxis im Zuge der Forscherrichtlinie, sei es mit der Regelung von Steuern und Sozialversicherung bei hoch mobilen Wissenschaftlern. Auch neue EU-Regelungen wie etwa die Partnerschaft für Forscher werden in diesem Rahmen behandelt.

Ziel dabei ist es, die Forscherberater fortzubilden, zu vernetzen und sie über die Möglichkeiten des europaweiten Netzwerks zu informieren. Gleichzeitig geht es darum, immer wieder Verschränkungen zu anderen Beteiligten im Umfeld der Forschermobilität herzustellen, etwa zu Ausländerbehörden, zum Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, zur Deutschen Rentenversicherung oder zur Hochschulrektorenkonferenz.

Als Spin-Off wurde im Jahr 2006 der Wettbewerb „Welcome Centres“ ins Leben gerufen und 2008 wiederholt. Ausgezeichnet wurden Universitäten, die mit originellen Kon-



Klare Perspektiven schaffen: Wer mobil ist,  
braucht Information und Beratung

zepten dafür sorgen, dass international mobile Wissenschaftler optimal integriert werden und sich unbelastet von administrativen Aufgaben ganz ihrer Forschung widmen können.

Darüber hinaus trägt EURAXESS Deutschland auch zur wissenschaftspolitischen Debatte im Zusammenhang mit der Forschermobilität bei. Dabei fließen die Erfahrungen aus der Unterstützung einzelner Akademiker, aus Gesprächen mit den Forscherberatern und aus dem regelmäßigen Austausch mit den europäischen Partnern in die Diskussionen mit Ministerien und öffentlichen Stellen ein.

Fünf Jahre nach seiner Gründung steht das Netzwerk heute dafür, dass Forschungsaufenthalte in Europa nicht mehr an fehlender Information scheitern sollten. Die Fragen und Probleme, mit denen sich die Wissenschaftler an die Berater wenden, zeigen aber auch eins ganz deutlich: wie viel noch getan werden muss, um die Mobilitätshindernisse für Forscher endgültig aus dem Weg zu räumen.

- Dr. Barbara Sheldon ist bei der Alexander von Humboldt-Stiftung die Leiterin von EURAXESS Deutschland

## WISSENSLÜCKEN FÜLLEN UND BEWUSSTSEIN SCHAFFEN

*Tina Odenthal*

Die Universität Bonn setzt für ihre ausländischen Wissenschaftler auf individuelle Beratung – und baut parallel dazu ein breites Informationssystem auf, in dem sie das Fachwissen bündelt. Der Schlüssel zum Erfolg liegt dabei in der systematischen Kooperation mit externen Spezialisten



**E**s gibt einige Fragen, die kommen immer wieder: „Wenn mein Arbeitsvertrag ausläuft und ich Deutschland verlasse, bekomme ich dann Geld von der Rentenversicherung zurück?“ – „Ist es ein Unterschied, ob ich in der EU bleibe oder außerhalb der EU arbeite?“ – „What is the difference between Deutsche Rentenversicherung and Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder?“ Der Informationsbedarf zu diesem Themenfeld ist immens, das wird bei dem Welcome Centre schnell deutlich.

Es wurde an der Universität Bonn als zentrale Anlaufstelle für ausländische Forscher im Januar 2007 eingerichtet. Im Wettbewerb „Welcome Centres“ der Alexander von Humboldt-Stiftung, der Deutschen Telekom-Stiftung und des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft hat das Konzept eine Auszeichnung bekommen und wurde in den vergangenen zwei Jahren mit finanzieller Unterstützung dieser Organisationen umgesetzt. Aufgabe vom Welcome Centre ist die Beratung und Unterstützung von ausländischen Forschern und deren Familien – und zwar bei allen Fragen, die mit der Organisation des Aufenthalts und dem alltäglichen Leben in Deutschland zu tun haben. Die Beratungseinrichtung ist aber mehr als eine direkte Anlaufstelle für die ausländischen Gäste: Sie wurde gerade auch zur Unterstützung für die Betreuer in den Instituten



Informationsdefizit: Forscher sind Experten für ihr Fachgebiet – aber wenn's um die Altersvorsorge geht, fehlt ihnen häufig das Hintergrundwissen

konzipiert, die ja meist als Erste mit den Fragen und Problemen des ausländischen Personals konfrontiert werden. Seit Projektbeginn sind inzwischen knapp 500 Anfragen bearbeitet worden. Neben Unterstützung bei Wohnungssuche und Kinderbetreuung besteht der größte Informationsbedarf im Zusammenhang mit Formalitäten, insbesondere zu Einreise, Aufenthaltserlaubnis und eben der Sozialversicherung.

Das Welcome Centre versteht sich als erster Ansprechpartner und als Schnittstelle zwischen den verschiedenen relevanten Akteuren. Durch die Bündelung von Anfragen an einem zentralen Punkt ist es möglich, Synergien herzustellen und eigene Kompetenzen aufzubauen. So können die Mitarbeiter viele Fragen inzwischen selbst beantworten. Rechtliche Probleme und komplexe Themen aber werden weiterhin von externen Fachleuten bearbeitet, an die solche Fragen weitergeleitet werden können. Bei Bedarf stehen sie mit ihrem Know-how der Klientel auch unmittelbar zur Verfügung.

Gerade die Rentenversicherung ist ein sehr komplexes Thema, zu dem derzeit weder die Personalabteilung noch das Welcome Centre eine vertiefte fachliche Beratung leisten können. Der Ansatz liegt daher in der Kooperation mit der Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung in Bonn. Dort gibt es spezielle ►



Entspannt arbeiten: Richtig vorzusorgen erleichtert das Leben

Ansprechpartner, die sich gezielt um die ausländische Klientel kümmern und auch Beratungsgespräche auf Englisch führen können. Das Welcome Centre rät den Gastwissenschaftlern, sich spätestens zur Abreise aus Deutschland dort einen Termin geben zu lassen und sich über Rentenansprüche oder mögliche Beitrags-erstattungen zu informieren.

Neben dieser ganzjährig bestehenden Beratungsmöglichkeit ist es erklärtes Ziel vom Welcome Centre, die Bedeutung des Themas Rentenversicherung stärker ins Bewusstsein zu rücken. Dazu werden Informationsveranstaltungen und Einzelber- atungsgespräche mit der Deutschen Rentenversicherung direkt an der Uni Bonn durchgeführt. Wie bedeutsam das ist, hat die erste Veranstaltung zu diesem Thema im Oktober 2008 nochmals bestätigt: In den Evaluationsbögen stuften mit 97 Pro- zent beinahe alle Befragten ihre bisherige Kenntnis über die Rentenversicherung als gering oder sogar sehr gering ein. Der Bedarf an Informationen ist also enorm – entsprechend positiv fiel die Resonanz auf die Veranstaltung aus. Nicht nur für die Universität Bonn, sondern auch für die Deutsche Rentenversicherung war dies- es englischsprachige Angebot ein Novum.





© Frank Homann / Uni Bonn

Es besteht sicherlich noch Potential im weiteren Ausbau englischer Informations- und Beratungsangebote bei den Versicherungsanbietern; nicht nur bei der Deutschen Rentenversicherung, sondern auch bei Trägern der betrieblichen Versicherung. Wichtig ist auch, ausländischen Wissenschaftlern einen Überblick über das gesamte Rentenversicherungssystem und die verschiedenen Akteure zu geben. So waren vielen Veranstaltungsteilnehmern die Unterschiede zwischen gesetzlicher Rente, betrieblicher Rente und privaten Zusatzversicherungen nicht klar. Wünschenswert wäre zum Beispiel ein Pool von englischsprachigen Experten, die speziell geschult werden, um Vorträge über das Sozialversicherungssystem vor wissenschaftlichem Personal aus dem Ausland zu halten. Sie könnten dabei besonders auf die Bedürfnisse einer Zielgruppe eingehen, für die Mobilität über Grenzen hinweg zur normalen Karriereentwicklung gehört.

- Tina Odenthal ist Projektleiterin des Welcome Centre an der Universität Bonn

## EIN ARBEITSVERTRAG FÜR ALLE

*Ben Geerts*

In den Niederlanden bekommen alle Forscher einen Arbeitsvertrag – auch, wenn sie als Gastwissenschaftler kommen. Das erleichtert die Eingliederung ins Rentensystem und verhindert eine Diskriminierung



**D**er Rechtsstatus aller Angestellten an niederländischen Universitäten beruht auf einem Rahmentarifvertrag. Darin sind Regeln für Gehälter, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche und die Alterssicherung festgelegt. Deshalb muss jeder, der für eine niederländische Universität arbeitet, obligatorisch einen Arbeitsvertrag bekommen. Wenn der Angestellte von einem anderen Arbeitgeber bezahlt wird, sei es inner- oder außerhalb der Niederlande, muss ihm die niederländische Universität für diese Zeit einen unbezahlten Vertrag aushändigen.

Beim großen Rentenversicherungssystem, das sich an Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und im Bildungssegment richtet, sind alle Angestellten zur Mitgliedschaft verpflichtet – auch die etwa 7.000 Doktoranden. Die Prämie wird zu zwei Dritteln vom Arbeitgeber, zum restlichen Drittel vom Arbeitnehmer getragen. Wechselt der Mitarbeiter zu einer anderen niederländischen Universität, läuft der Vertrag weiter. Verlässt er für seine neue Stelle den öffentlichen Dienst oder den Bildungssektor, dann hat er das Recht, seine gesammelten Ansprüche in den Pensionsfond des neuen Arbeitgebers zu überführen.

Um die Mobilität zwischen verschiedenen Hochschulen auch auf der formalen Seite zu erleichtern, gibt es eine Reihe von Bestimmungen. Wenn ein Akademiker ein Stipendium bekommt und bereits Angestellter an einer niederländischen Hochschule ist, läuft sein



Mehr Transparenz: Klare Verhältnisse sind für mobile Wissenschaftler entscheidend

Arbeitsvertrag weiter. Sein Stipendium kann er dann in Absprache mit dem Dekan der Fakultät antreten. Ein Wissenschaftler, der außerhalb der Niederlande arbeiten möchte, kann sich auch für maximal zwölf Monate freistellen lassen, wenn er einen regulären Arbeitsvertrag mit einer ausländischen Universität hat. In der Zeit kann er weiterhin Mitglied im niederländischen Pensionsfond bleiben, über die Beitragszahlungen lässt sich üblicherweise eine Einigung mit der Heimat-Hochschule erzielen.

Kommt ein ausländischer Wissenschaftler mit einem Stipendium an eine niederländische Universität, so bekommt auch er einen Arbeitsvertrag. Die Universität nutzt einen Teil des Stipendiums, um sein Gehalt zu zahlen – dadurch wird der ausländische Forscher zugleich Mitglied im Pensionsfond. Wenn er seine Stelle wieder verlässt, hat er zwei Möglichkeiten: Entweder er nimmt die gesammelten Pensionsansprüche zu seinem neuen Arbeitgeber mit oder er friert sie ein und bekommt dann im Alter von 65 Jahren eine Rente ausgezahlt. Mit einigen Ländern in Europa gibt es darüberhinaus spezielle Vereinbarungen über den Transfer von Pensionsleistungen.


Außerdem ist es möglich, ein Abkommen zwischen zwei Hochschulen zu schließen, wenn ein ausländischer Forscher in die Niederlande kommt. Damit bleibt der Forscher weiterhin Angestellter seiner Heimathochschule und bekommt von ihr sein Gehalt ausgezahlt. Damit kann er in seiner gewohnten Versicherung bleiben. Die niederländische Universität erstattet der Partnereinrichtung natürlich die Kosten und stellt dem Forscher einen unbezahlten Arbeitsvertrag aus.

- Dr. Ben Geerts arbeitet bei der niederländischen Universitätsvereinigung VSNU in Den Haag

## EINE STIFTUNG ALS DIENSTLEISTER

*Vincent de Graauw*

In Frankreich bündelt eine zentrale Einrichtung das Know-how in Sachen Alterssicherung. Wer als Gastforscher kommt, kann sich deshalb gleich an seine Arbeit machen – um die Bürokratie kümmern sich andere



**D**ie Alfred-Kastler-Stiftung ist im Jahr 1993 von der französischen Akademie der Wissenschaften gegründet worden. Im Jahr 2002 ist sie Teil der Cité internationale universitaire de Paris geworden, einer gemeinnützigen Stiftung, die öffentlich zugelassen ist. Die Kastler-Stiftung hat sich zwei vorrangige Ziele gesetzt: Es geht darum, ausländischen Forschern erstens ihren Frankreich-Aufenthalt zu erleichtern und zweitens mit ihnen in Kontakt zu bleiben, auch wenn sie schon längst wieder anderswo in der Welt arbeiten. Finanziert wird die Arbeit vor allem von der französischen Regierung und von den Regionalbehörden im Elsass. Hinter der Stiftungsidee steht der humanistische Ansatz des Namensgebers Alfred Kastler, der die Mobilität, den Zugang zum Wissen und den kulturellen Austausch fördern wollte.

Um diesen internationalen Austausch voranzutreiben, bietet die Kastler-Stiftung allen ausländischen Wissenschaftlern eine Reihe von kostenfreien Diensten an, die den Aufenthalt in Frankreich erleichtern sollen. Damit will sie vor allem einen Beitrag dazu leisten, die Gäste schneller in Frankreich heimisch werden zu lassen, damit sie ihren Umzug nach Frankreich möglichst weitreichend nutzen können. Auf der Homepage der Stiftung bekommen die Forscher schon vor ihrer Ankunft speziell zugeschnittene Informationen und werden gleichzeitig durch die Verwaltungs-

formalitäten gelöst, die in Frankreich auf sie warten. Wer sich elektronisch registriert, eröffnet sich damit den Zugang zu personalisierter Hilfestellung in der Bürokratie sowie zu speziell ausgehandelten Tarifen bei unterschiedlichen Versicherungen. Weiterhin gibt es Unterstützung bei den nötigen ersten Schritten wie der Kontoeröffnung. Auch die vorübergehende Unterbringung in Frankreich kann organisiert werden.

Um den ausländischen Forschern möglichst gut helfen zu können, passt die Kastler-Stiftung ihre Dienste regelmäßig an – und so wie andere Dienstleister auch legt sie Wert auf höchste Qualität. Zu diesem Zwecke ist sie ständiges Mitglied einer Arbeitsgruppe zur Qualitätssicherung, die von der Europäischen Kommission geleitet wird. Auf dieser Ebene geht es darum, einen europaweiten Erfahrungsaustausch zu initiieren und so andere Good-Practice-Beispiele kennenzulernen.

Mit Blick auf die Sozialversicherungs-Angelegenheiten und vor allem auf die französischen Altersvorsorgesysteme kann die Kastler-Stiftung den ausländischen Forschern dabei helfen, die zuständigen örtlichen Stellen zu kontaktieren. Das französische Sicherungssystem basiert auf zwei verbindlichen Beiträgen, die zu leisten sind, der ersten und der zweiten Säule. Jeder ausländische Forscher, der als bezahlte Arbeitskraft in Frankreich tätig ist, bezahlt in Abhängigkeit von seinem Gehalt eine Sozialabgabe, das gleiche tut sein Arbeitgeber. Wenn der Forscher in Rente gehen will, muss er dazu verschiedene Institutionen kontaktieren: die Sozialversicherungs-Verwaltung für die staatliche Rente, aber auch ein oder zwei private Organisationen für die zusätzliche Versorgung. Diese Einrichtungen zahlen die Pensionssumme einmal pro Quartal jeweils getrennt aus. Wenn die Forscher ihre Rentenbeiträge in verschiedenen europäischen oder außereuropäischen Ländern geleistet haben, kann die Kastler-Stiftung sie auch in diesem Fall beraten und unterstützen.

- Vincent de Graauw ist Legal Expert bei der Fondation Nationale Alfred Kastler in Straßburg

## EINE LÖSUNG OHNE STAAT

*Jared Sonnicksen*

In den USA ist die Situation von mobilen Wissenschaftlern schon vor mehr als 90 Jahren verbessert worden – mit einer privatwirtschaftlichen Gesellschaft, die eng mit wissenschaftlichen Einrichtungen zusammenarbeitet. So lassen sich bis heute die Klippen des föderalen Systems umschiffen

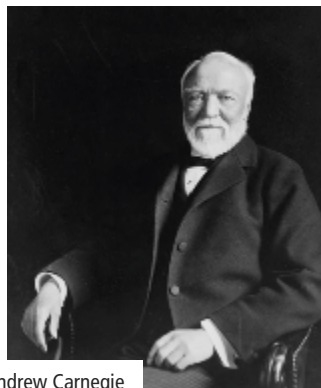


**E**s ist ein beispielloser Verbund, an dem Tausende von US-Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Organisationen beteiligt sind: die Teachers Insurance and Annuity Association – College Retirement Equities Fund (TIAA-CREF), eine Finanzdienstleistungsgesellschaft, die zu den größten Unternehmen der USA zählt. Als nicht-staatliche Lösung kann sie möglicherweise eine flexible Antwort auf die schwierige Frage der Altersvorsorge einer überdurchschnittlich von Mobilität geprägten Berufsgruppe geben – zumal die historischen Rahmenbedingungen für Hochschulmitarbeiter in den USA eine interessante Parallele zu der gegenwärtigen Situation der Akademiker in Europa aufweisen.

Die kontinentaleuropäischen Staaten haben schon im 19. Jahrhundert Systeme der staatlich gesicherten Altersvorsorge etabliert, also weit früher als in den Vereinigten Staaten. Wenn in den USA staatliche Ansätze gewählt wurden, sind diese meistens von einzelnen Bundesstaaten ausgegangen. Das hängt – abgesehen von soziokulturellen Unterschieden – vor allem mit dem föderalen Charakter der Vereinigten Staaten zusammen. Sie waren schon historisch dezentral organisiert und sind es bis heute geblieben.

Eine Antwort auf die Frage nach der sozialen Sicherung musste deshalb wohl aus dem privaten Sektor kommen, weil der Staat selbst rechtlich nicht handeln konnte

oder politisch nicht handeln wollte. Drängend wurden die Probleme gerade im universitären Bereich; für die Professoren war die Situation schwieriger als etwa für Arbeitnehmer in Produktionsbetrieben oder Angestellte im öffentlichen Dienst. Schon damals nämlich war die Mobilität im akademischen Milieu kein fremdes Brauchtum, sondern schlicht eine Notwendigkeit. Deshalb kam der Mangel an einer hochschulübergreifenden oder gar einer landesweit einheitlichen Einkommenssicherung für den Ruhestand einer schweren Bürde für Akademiker gleich. An dieser Stelle kommt der Stahlmagnat Andrew Carnegie ins Spiel, der durch sein wohltätiges Engagement berühmt wurde, etwa in Bereichen wie der Finanzierung von Bibliotheken und Universitäten. Er erkannte den Bedarf an einer speziellen, auf die Bedürfnisse der wissenschaftlichen Berufsgruppe zugeschnittenen Pensionskasse. Sie würde es den Hochschulen ermöglichen, hervorragende Lehrende und Forschende zu rekrutieren und vor allem zu halten. Vor diesem Hintergrund gründete die Carnegie-Stiftung im Jahre 1918 die TIAA, die wiederum von der Carnegie Corporation of New York ein Startkapital von einer Million US-Dollar erhielt. Schon nach dem ersten Jahr ihrer Existenz hat die als



Stahlmagnat und Wohltäter: Andrew Carnegie

Lebensversicherungsgesellschaft gegründete TIAA mit ihren Produkten für Hochschulmitarbeiter mehr als dreißig institutionelle Kunden gewonnen.

Früh setzte die neue Versicherungsgesellschaft auf eine Beitragsfinanzierung gekoppelt mit einer konservativen Anlagestrategie. Diese Kombination ermöglichte es ihr, die Weltwirtschaftskrise nicht nur zu überleben, sondern in dieser Zeit sogar zu expandieren. Im Jahr 1952 trat das Unternehmen in eine neue Phase ein: Der College Retirement Equities Fund wurde ins Leben gerufen und ermöglichte es dem vergrößerten Unternehmen, die Beiträge nun auch in anderen Finanzprodukten wie etwa Aktien anzulegen. Auslöser für den Strategiewechsel waren neue Voraussetzungen: Nach dem Zweiten Weltkrieg setzte das Wirtschaftswachstum ein, die Lebenserwartung verlängerte sich immer weiter und die Zahl der Studierenden stieg rapide. Damit wuchs die Zahl der Hochschulen und der Kapitalbedarf der TIAA-CREF erhöhte sich.

Diese Investitionsstrategie ist seitdem im Grunde beibehalten worden. Allerdings ist die Mischung aus Aktien, Aktienfonds, Immobilien – also spekulativeren und weniger riskanten Anlagen – diversifiziert worden; gleichzeitig hat die Gesellschaft ein immer breiteres Spektrum an Produkten angeboten.

Dennoch arbeitet das Unternehmen zum größten Teil nicht gewinnorientiert, was sich darin widerspiegelt, dass der geschäftliche Schwerpunkt nach wie vor bei Klienten aus dem Hochschul- und Forschungsbereich sowie bei anderen gemeinnützigen Einrichtungen liegt. Die Organisation hat inzwischen mehr als drei Millionen individuelle Kunden sowie Versicherungsnehmer, weiterhin sind ihr mehr als 15.000 großteils wissenschaftliche Einrichtungen angeschlossen. Für Kunden und Mitgliedsinstitutionen gibt es ein engmaschiges Beratungsnetzwerk, dessen Mitarbeiter provisionsfrei arbeiten.

Noch bedeutsamer aber ist die nichtstaatliche, grenzüberschreitende Struktur des Unternehmens. Sie ermöglicht es den Versicherungsnehmern und Pensionskassenkunden,





Seit Jahrzehnten bewährt: In den USA kümmert sich ein privatwirtschaftlicher Fonds um mobile Wissenschaftler

die überwiegend aus Akademikern bestehen, sich in der Regel problemlos zwischen Staaten und Einrichtungen zu bewegen. Somit erlaubt das System einen hohen Grad an Portabilität.

Dadurch dürfte dieses Modell auch für den Europäischen Hochschulraum (EHEA) und den Europäischen Forschungsraum (ERA) überlegenswert werden. Gerade vor dem Hintergrund der historischen und systemischen Rahmenbedingungen, in denen die TIAA-CREF entstanden ist, stellt sich die Frage, ob die europäischen Staaten mit einem ähnlichen Modell nicht leichter die bestehenden Mobilitätshindernisse abbauen könnten als durch eine Rentensystemangleichung und gegenseitige Anpassung. Denn die historische Parallele ist unverkennbar: Nicht unähnlich den USA des frühen 20. Jahrhunderts bestehen in Europa ein Gemeinsamer Markt, eine Freihandelszone und ein enger Austausch zwischen einigen Nicht-EU-Staaten und der EU, während die einzelnen Länder in der Sozialpolitik ihre weitgehende Autonomie beibehalten haben. Dieses hohe Gut müssten sie nicht einmal aufgeben. Aber wenn die europäischen Staaten die grenzüberschreitende Mobilität fördern und die Konkurrenzfähigkeit von EHEA und ERA erhöhen möchten, wird wohl kein Weg an dem Abbau von sozio-politischen Hindernissen vorbeiführen.

- Jared Sonnicksen M.A. ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Politische Wissenschaft und Soziologie in Bonn

## EINE STABILE BASIS FÜR JUNGE FORSCHER

*Louise Ackers / Liz Oliver*

Die Botschaft an die Bildungsminister-Konferenz in Leuven ist klar: Nötig ist eine sichere Beschäftigungsperspektive für junge Wissenschaftler, um ihnen eine solide Basis auch für die Altersvorsorge zu geben. Und: Auch im bestehenden Rentensystem lässt sich vieles verbessern



**D**er Titel schon deutet das Dilemma an: „Penalized for being mobile?“ war das Seminar überschrieben, zu dem das Bologna-Zentrum der Hochschulrektorenkonferenz eingeladen hat. Mehr als 110 internationale Experten kamen zusammen – Regierungsvertreter, Sozialversicherungs-Experten, Abgesandte von großen Pensionsfonds und Forschungsinstitutionen. In dieser Runde erarbeiteten sie Vorschläge und Strategien zur Problemlösung.

Weitgehende Einigkeit herrschte darüber, die bestehende Infrastruktur als Grundlage für die notwendigen Veränderungen zu nehmen. Das zeugt zum einen von Pragmatismus. Gleichzeitig ist allerdings zugleich ein deutlicher Ausdruck der Sorge, dass viele der Faktoren, die das Verhältnis zwischen Mobilität und Alterssicherung prägen, mit den heute typischen Forschungskarrieren zu tun haben und weniger mit dem Versicherungssystem. Die Wissenschaftler wechseln in vielen Fällen aus purer Notwendigkeit heraus von einer Stelle zur nächsten; häufig sind diese Positionen auch noch eher unattraktiv. Forschungseinrichtungen verlassen sich derzeit stark auf zeitlich befristete Arbeitsverträge, um flexibel zu bleiben. Deshalb ist es wichtig, dass für Forscher eine größere Stabilität der Arbeitsverhältnisse erreicht wird, die aber zugleich die Flexibilität nicht zu sehr einschränken darf. Damit wäre vor allem den Wissenschaftlern geholfen, die noch am Anfang ihrer Karriere stehen.

Die Forschungsinstitutionen sollten sorgfältig ihren Bedarf an Arbeitskräften abschätzen, wie es auch die EU-Direktive 1999/70/EC nahelegt. Darin wird festgehalten, dass unbefristete Arbeitsverträge die Regel sein sollten, während Befristungen nur dann sinnvoll sind, wenn sie dem Flexibilitätsbedürfnis von Arbeitgebern und Angestellten gleichermaßen Rechnung tragen. Eine deutliche Sprache spricht in diesem Zusammenhang die europäische Forscher-Charta und der Verhaltenskodex für die Anstellung von Forschern. Zuverlässige Beschäftigungsbedingungen und eine gute Bezahlung, so heißt es in dem Papier, vergrößerten die Autonomie gerade von jungen Forschern – und erst das verschafft ihnen sowohl die notwendige Perspektive als auch den finanziellen Freiraum, um sich stärker mit der Altersvorsorge zu beschäftigen.

Ein Hauptproblem aber bleibt bestehen, selbst wenn sich diese Forschungsbedingungen verbessern: das Informationsdefizit. Viele Wissenschaftler verstehen schlicht die Rentenversicherungs-Situation nicht und können nicht hochrechnen, welche finanziellen Auswirkungen ihre Mobilitätsentscheidung hat – und das gilt sowohl für den Wechsel zwischen zwei Ländern als auch für den Sektorenwechsel zwischen Wissenschaft und Wirtschaft innerhalb des gleichen Landes. Zum einen ist deshalb ein größeres Vorwissen der Wissenschaftler dringend erforderlich, das zum Beispiel in Form von verpflichtenden Seminaren zum festen Bestandteil des Doktorats gemacht werden könnte. Zum anderen sind auch die Institutionen in der Pflicht; die Anbieter von Rentenversicherungen ebenso wie Stiftungen, Arbeitgeber und staatliche Mobilitätszentren. Strittig ist dabei noch die Frage, wo die unterschiedlichen Informationen gebündelt werden sollten. Gegen ein Mobilitätszentrum als Anlaufstelle spricht die geographische Entfernung vom Arbeitsplatz des betroffenen Forschers. Sinnvoll wäre es deshalb, die Personalabteilungen der jeweiligen Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen. Hier könnten die Daten aus den unterschiedlichen Quellen zusammenlaufen und dann für jeden Wissenschaftler zu einem umfassenden Informationspaket geschnürt werden. Wichtig ist dabei, dass die jungen Wissenschaftler gleichberechtigt behandelt werden – unabhängig davon, welchen arbeitsrechtlichen Status sie haben. Bei diesem Szenario käme den Mobilitätszentren die Aufgabe zu, die Mitarbeiter in den jeweiligen Personalabteilungen zu ►



Mit vereinten Kräften lässt sich Vieles stemmen – das gilt auch für die Altersvorsorge

schulen und für die Besonderheiten im Bereich der Rentenversicherung zu sensibilisieren.

Die skizzierten Lösungen bauen auf das bestehende System auf und versuchen, die vorhandenen Möglichkeiten besser zu nutzen. Das ist der Ansatz, der sich vermutlich am schnellsten umsetzen lässt, um möglichst rasch die drängendsten Probleme zu lösen. Darüber hinaus werden allerdings auch immer wieder Ideen diskutiert, die auf neuen Konzepten basieren. Dazu gehört beispielsweise die Einführung von neuen Rentenprodukten, die speziell auf die Bedürfnisse von mobilen Forschern zugeschnitten wären. Für die privaten Anbieter könnte das ein interessantes Geschäftsfeld sein, zumal die Zahl der potenziellen Kunden immer weiter steigt. Eine andere Idee wäre es, die Forschungsstiftungen stärker einzubinden und in einem „Top-up“-Ansatz zu verpflichten, ihren Stipendiaten die Beiträge für die Altersvorsorge auszuführen. Im Gespräch ist darüber hinaus die Gründung von nationalen Pensionsregistern. Kern dieser Einrichtungen ist eine verlässliche Datenbank, zu der alle registrierten Nutzer einen Online-Zugang hätten. Dort könnten sie dann tagesaktuell die Informationen über ihren Status in der Rentenversicherung abrufen. Ein weiterer Vorschlag, der regelmäßig ins Gespräch gebracht wird, ist die Gründung



eines paneuropäischen Pensionsfonds speziell für Wissenschaftler. Unter Berücksichtigung aller nationalen Vorgaben und Steuergesetze könnte eine solche Institution die übergreifende Koordination übernehmen. Bis heute ist allerdings ungeklärt, ob ein solcher transnationaler Ansatz nicht an den jeweiligen staatlichen Bestimmungen scheitern würde.

Um in der Diskussion über die verschiedenen Ansätze einen Schritt weiterzukommen, haben die Experten bei der HRK-Tagung zur Wissenschaftlermobilität über zwei konkrete Maßnahmen berichtet: eine Machbarkeitsstudie der EU-Kommission zu einem paneuropäischen Pensionsfonds und eine allgemeine internationale Studie zur Situation, um die weiteren politischen Entscheidungen auf eine stabilere Faktengrundlage zu stellen.

- Prof. Louise Ackers hat den Lehrstuhl für Socio-Legal Studies an der Universität in Liverpool inne
- Dr. Liz Oliver ist Research Fellow an der Law School der Universität in Liverpool

## MEHR FREIZÜGIGKEIT WAGEN

*Peter A. Zervakis*

Der Abbau von Mobilitätshindernissen ist eine Aufgabe von entscheidender Bedeutung für Europa. Er verhilft der ganzen Region zu mehr Wettbewerb und Innovation – ein entscheidender Vorteil für Wissenschaft und Forschung

**D**ie europäische Diskussion um eine Hochschulreform tritt gerade in ihre zweite Phase ein. Bis jetzt ging es in den Debatten vor allem um eines: für Mobilität im Hochschul- und Forschungsraum zu werben und sie zu erleichtern, sowohl für Studierende als auch für Lehrende und Forscher. Dabei ist deutlich geworden, dass der internationale wissenschaftliche Austausch an vielen Stellen noch auf institutionelle Hürden stößt – und genau an dieser Stelle setzt die zweite Phase der Diskussion an: Jetzt müssen diese nationalen Barrieren abgebaut werden, damit sich der Hochschul- und Forschungsraum dynamisch weiterentwickeln kann. Welche Bedeutung das weit über die Hochschulpolitik hinaus hat, liegt auf der Hand: Europa würde als Ganzes von verbesserten Arbeitsbedingungen im Forschungsbereich profitieren, denn gerade in diesem Segment werden Wandel und Innovation geschaffen. Wenn es gelänge, überkommene nationale Restriktionen in den Sozialversicherungssystemen aufzulösen und gleichzeitig die positiven Elemente der bewährten Absicherung zu erhalten, könnte Europa dadurch sogar von der Globalisierung profitieren – durch eine gesteigerte Attraktivität und eine erhöhte Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen. Das ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg, hoch qualifizierte Bewerber zu gewinnen und zu halten. Denn nur in einem geöffneten Hochschulraum kommt der unabdingbare Erfahrungsaustausch zwischen

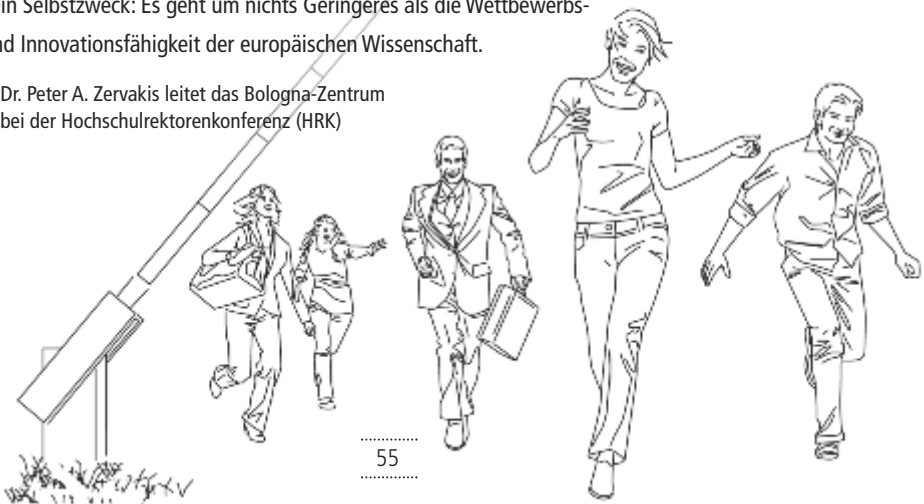
Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Kulturen in Schwung – genauso, wie es der Gedanke des Bologna-Prozesses ist.

In der sogenannten „sozialen Dimension“ des Bologna-Prozesses sind Mobilitätshindernisse vor allem für die große Gruppe der nicht entsandten, aber mobilitätsfreudigen Wissenschaftler („free movers“) sichtbar geworden. Besonders die Bologna-Länder außerhalb der EU sind zudem in vielen Fällen vom Ost-West-Entwicklungsgefälle stark betroffen. Solche systembedingten Inkompatibilitäten lassen sich am besten lösen, indem beispielsweise in den nationalen Sozialversicherungssystemen übertragbare oder mitnehmbare Renten- und Pensionsansprüche in die Altersversorgung eingeführt werden. Dabei sollte auch auf die Promovenden und jungen Forscher Rücksicht genommen werden, die kein festes Anstellungsverhältnis haben.

Die Praxis hat gezeigt, dass für mobile Wissenschaftler – und zunehmend auch für das nichtwissenschaftliche Personal – eine rasche, verlässliche und transparente Information über ihren Sozialversicherungsschutz ausnehmend wichtig ist. Die Hochschulen im Europäischen Hochschulraum und die jeweiligen Sozialversicherungsträger müssen deshalb künftig unbedingt die nötigen individuellen Informationen und Beratungsangebote bereitstellen können. Gleichzeitig müssen bestehende Beratungsmodelle in einer europaweiten Good-Practice-Initiative verglichen und gegebenenfalls verbessert werden.

Diese Maßnahmen kosten einen großen Aufwand auf allen Ebenen, aber sie sind kein Selbstzweck: Es geht um nichts Geringeres als die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der europäischen Wissenschaft.

- Dr. Peter A. Zervakis leitet das Bologna-Zentrum bei der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)



## Rentensystem

Traditionell werden drei Säulen unterschieden. Die erste Säule bildet die gesetzliche Rentenversicherung, die zweite Säule die betriebliche (u. a. Zusatzversorgungskassen wie die VBL) und die dritte Säule die private Alterssicherung.

## Deutsche Rentenversicherung (DRV)

Bei der DRV mit Sitz in Berlin sind in Prinzip alle deutschen wie ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland mit Ausnahme u. a. der Beamten und der meisten Freiberufler pflichtversichert. Die Wanderarbeiterverordnung des Europäischen Rates (EWG Nr. 1408/71) stellt sicher, dass die Versicherungszeiten aus mehreren EU-Ländern bei der Berechnung der Rente von mobilen Arbeitnehmern berücksichtigt werden. Jeder EU-Mitgliedstaat, in dem ein Arbeitnehmer versichert war, zahlt nach seinen Vorschriften eine eigene Rente aus. Deutschland hat außerdem bilaterale Sozialversicherungsabkommen mit Drittstaaten wie etwa den USA, Israel und Australien geschlossen.

## Beamtenversorgung

Beamte zahlen nicht in die gesetzliche Rentenversicherung ein, sondern bekommen eine Pension aus dem öffentlichen Haushalt ihres Dienstherrn. Die Pension wird durch die Höhe der letzten Bezüge und die Dauer der Dienstzeit individuell errechnet. Zuständig für die Beamtenversorgung sind in der Regel die Landesämter für Besoldung, Versorgung und Bezüge.

## Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Wer ein Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst beim Bund oder in einem Bundesland aufnimmt, wird in der Regel über seinen Arbeitgeber bei der Zusatzversorgungskasse VBL mit Sitz in Karlsruhe pflichtversichert. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer müssen monatliche Beiträge einzahlen. Der Arbeitnehmer kann zusätzlich freiwillige Beiträge in die VBL einzahlen. Falls



das Arbeitsverhältnis nach weniger als fünf Jahren endet, können die eingezahlten Beiträge erstattet werden oder auf andere deutsche Zusatzversorgungskassen, mit denen die VBL ein Abkommen hat, übertragen werden. Die Übertragung von Rentenanwartschaften zwischen europäischen Zusatzversorgungskassen wird angestrebt, ist aber bislang nur in Ausnahmefällen möglich. Befristet wissenschaftlich Beschäftigte können zwischen Pflichtversicherung und freiwilliger (kapitalgedeckter) Versicherung in der VBL wählen, wenn sie ihr Arbeitsverhältnis bei einem öffentlichen Arbeitgeber aufnehmen. Voraussetzungen für eine Befreiung von der Pflichtversicherung sind unter anderem, dass dieses erste Arbeitsverhältnis weniger als fünf Jahre dauert und dass der Beschäftigte bisher noch nicht in einer Zusatzversorgungskasse pflichtversichert war.

[www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)  
[www.vbl.de](http://www.vbl.de)



Die Zentrale der Deutschen Rentenversicherung



Prof. Louise Ackers



Dr. Gerhard Duda



Dr. Ben Geerts



Vincent de Graauw



Dr. Andreas Keller



Tina Odenthal



Dr. Liz Oliver



Dr. Anneli Pauli



Dr. Barbara Sheldon



Jared Sonnicksen



Lesley Wilson



Prof. Dr.  
Margret Wintermantel



Dr. Peter A. Zervakis

## **Mobilität ohne Netz und doppelten Boden**

Die Debatte um die Alterssicherung im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum

### **Bologna-Zentrum**

#### **Herausgegeben von der Hochschulrektorenkonferenz**

Ahrstraße 39, 53175 Bonn

Tel.: 0228/ 887-0

Telefax: 0228/ 887-110

[bologna@hrk.de](mailto:bologna@hrk.de)

[www.hrk-bologna.de](http://www.hrk-bologna.de)

#### **Verantwortlich:**

Dr. Peter A. Zervakis

#### **Redaktion:**

Dr. Gerhard Duda, Maria Holgersson-Süß,

Dipl.-Journ. Kilian Kirchgeßner, Barbara Kleinheidt

#### **Bildredaktion, visuelle Konzeption, Gestaltung, Illustration:**

ve7-werbeagentur, [www.ve7.de](http://www.ve7.de)

Bonn, April 2009

1. Auflage

ISBN 978 - 3 - 938738 - 69 - 6

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre auf die Nennung der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Es sind selbstverständlich immer beide Geschlechter gemeint.

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen - auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die Hochschulrektorenkonferenz. Die HRK übernimmt keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen der abgedruckten Texte.

Reprinting and use in electronic systems of this document or extracts from it are subject to the prior written approval of the German Rectors' Conference. The German Rectors' Conference does not guarantee the topicality, accuracy and completeness of the printed documents.

Creative Commons (CC): \*1 , \*2 , \*3 , \*4  \*5 , \*6 

gefördert von



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

