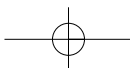
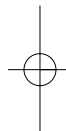




EUROPÄISCHE KOMMISSION

Europäische Charta für Forscher

Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern



***Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union***

**Freephone number:
00 800 6 7 8 9 10 11**

LEGAL NOTICE:

Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the Commission is responsible for the use which might be made of the following information.

The views expressed in this publication are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu.int>).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005

ISBN 92-894-9313-5

© European Communities, 2005

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

Empfehlung der Kommission vom 11. März 2005 über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 165,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Kommission hielt es im Januar 2000¹ für erforderlich, den Europäischen Forschungsraum als Stütze für das künftige Handeln der Kommission in diesem Bereich einzurichten, um die europäische Forschungspolitik zu festigen und ihr eine Struktur zu geben.
- (2) Der Europäische Gipfel von Lissabon setzte der Gemeinschaft das Ziel, bis zum Jahr 2010 zur wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaft in der Welt zu werden.
- (3) Der Rat hat Fragen im Zusammenhang mit dem Beruf und der Laufbahn von Forschern im Europäischen Forschungsraum in seiner Entschließung vom 10. November 2003² behandelt und insbesondere die Absicht der Kommission begrüßt, auf die Erstellung einer Charta

¹ KOM(2000) 6 endg. vom 18.1.2000.

² ABl. C 282 vom 25.11.2003, S. 1-2. Entschließung des Rates vom 10. November 2003 (2003/C 282/01) über den Beruf und die Laufbahn der Forscher im Europäischen Forschungsraum.

der Europäischen Forscher und eines Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern hinzuarbeiten.

- (4) Der mögliche Mangel an Forschern³, vor allem in bestimmten wichtigen Fachbereichen, wird die Innovationskraft, das Wissenspotenzial und das Produktivitätswachstum der EU in naher Zukunft ernsthaft bedrohen und möglicherweise die Erreichung der Ziele von Lissabon und Barcelona behindern. Aus diesem Grund muss Europa seine Attraktivität für Forscher entscheidend verbessern und die Beteiligung von Forscherinnen stärken, indem die notwendigen Rahmenbedingungen für stabilere und attraktivere Laufbahnen im FuE-Bereich geschaffen werden⁴.
- (5) Ausreichende, gut ausgebildete Humanressourcen in der FuE bilden den Eckpfeiler für die Weiterentwicklung wissenschaftlicher Kenntnisse und für technologischen Fortschritt, wodurch die Lebensqualität erhöht, das Wohlergehen der europäischen Bürger gesichert und zu Europas Wettbewerbsfähigkeit beigetragen werden kann.
- (6) Neue Instrumente für die Laufbahnentwicklung von Forschern sollten eingeführt und in die Praxis umgesetzt werden und so zur Verbesserung der Karriereaussichten für Forscher in Europa beitragen.
- (7) Verbesserte und transparentere Karriereaussichten tragen auch dazu bei, dass die Öffentlichkeit eine positive Einstellung gegenüber dem Beruf des Forschers entwickelt, und ermuntern damit mehr junge Leute, eine Laufbahn in der Forschung einzuschlagen.
- (8) Letztlich besteht das politische Ziel dieser Empfehlung darin, zur Entwicklung eines attraktiven, offenen und beständigen europäischen Arbeitsmarktes für Forscher beizutragen, dessen Rahmenbedingungen die Einstellung und Weiterbeschäftigung hoch qualifizierter For-

³ KOM(2003) 226 endg. und SEK(2003) 489 vom 30.4.2003.

⁴ SEK (2005) 260.

- scher in Umgebungen ermöglichen, die effektiver Leistung und Produktivität förderlich sind.
- (9) Die Mitgliedstaaten sollten danach streben, den Forschern in allen Etappen ihrer Laufbahn Systeme für die beständige Weiterentwicklung ihrer Karriere anzubieten, unabhängig von ihrer vertraglichen Situation und der eingeschlagenen FuE-Laufbahn; ferner sollten sie dafür sorgen, dass Forscher als Berufsgruppe und als integraler Teil der Einrichtungen, in denen sie arbeiten, behandelt werden.
 - (10) Obschon die Mitgliedstaaten erhebliche Anstrengungen unternommen haben, um verwaltungstechnische und rechtliche Hindernisse für die geografische und sektorüberschreitende Mobilität zu überwinden, bestehen viele dieser Hindernisse fort.
 - (11) Alle Formen von Mobilität sollten als Teil einer umfassenden Humanressourcenpolitik in der FuE auf einzelstaatlicher, regionaler und institutioneller Ebene gestärkt werden.
 - (12) Der Wert aller Formen von Mobilität muss bei den Systemen zur Beurteilung und Weiterentwicklung der Laufbahn von Forschern in vollem Umfang anerkannt werden, damit gewährleistet ist, dass eine solche Erfahrung ihrem beruflichen Werdegang förderlich ist.
 - (13) Bei der Entwicklung einer schlüssigen Laufbahn- und Mobilitätspolitik für Forscher, die in die Europäische Union kommen⁵ oder sie verlassen, ist der Lage in Entwicklungsländern und Regionen innerhalb und außerhalb Europas Rechnung zu tragen, damit der Ausbau von Forschungskapazitäten innerhalb der Europäischen Union nicht auf Kosten der weniger entwickelten Länder oder Regionen erfolgt.
 - (14) Förderer oder Arbeitgeber von Forschern sollten als diejenigen, die über ihre Einstellung entscheiden, dafür verantwortlich sein, For-

⁵ KOM(2004) 178 endg. vom 16.3.2004.

schern offene, transparente und international vergleichbare Auswahl- und Einstellungsverfahren zu bieten.

- (15) Die Gesellschaft sollte die Verantwortung und den Professionalismus, den Forscher bei der Ausführung ihrer Arbeiten in den verschiedenen Etappen ihrer Laufbahn und in ihrer facettenreichen Rolle als am Wissen Tätige, Leiter, Projektkoordinatoren, Manager, Betreuer, Mentoren, Laufbahnberater oder Wissenschaftsvermittler unter Beweis stellen, in vollem Umfang anerkennen.
- (16) Diese Empfehlung geht davon aus, dass Arbeitgebern oder Förderer von Forschern an erster Stelle dazu verpflichtet sind, die jeweiligen nationalen, regionalen beziehungsweise sektorspezifischen Rechtsvorschriften einzuhalten.
- (17) Diese Empfehlung gibt Mitgliedstaaten, Arbeitgebern, Förderern und Forschern ein wertvolles Instrument an die Hand, mit dem sie auf freiwilliger Basis weitere Initiativen für die Verbesserung und Konsolidierung der Karriereaussichten von Forschern in der Europäischen Union und für die Schaffung eines offenen Arbeitsmarktes für Forscher ergreifen können.
- (18) Die in dieser Empfehlung enthaltenen allgemeinen Grundsätze und Anforderungen sind das Ergebnis einer öffentlichen Anhörung, in die die Mitglieder der Leitungsgruppe Humanressourcen und Mobilität umfassend einbezogen worden sind -

Empfiehl:

1. Die Mitgliedstaaten sollten die erforderlichen Schritte ergreifen, damit Arbeitgeber oder Förderer von Forschern ein günstiges Forschungsumfeld und eine der Forschung zuträgliche Arbeitskultur aufbauen und aufrechterhalten, dank derer Einzelne und Forschungsgruppen geschätzt, gefördert und unterstützt sowie mit dem notwendigen Material ausgestattet werden und nicht-materielle Unterstützung

erhalten, das bzw. die es ihnen erlaubt, ihre Ziele und Aufgaben zu erfüllen. In diesem Zusammenhang sollte besonderes Augenmerk der Organisation von Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im frühen Stadium der Laufbahn von Forschern gelten, da sie die künftigen Entscheidungen und die Attraktivität einer Laufbahn im FuE-Bereich beeinflussen.

2. Die Mitgliedstaaten sollten danach streben, wenn immer notwendig die entscheidenden Schritte zu ergreifen, damit Arbeitgeber oder Förderer von Forschern die Einstellungsmethoden und Laufbahnbewertungssysteme dahingehend verbessern, dass ein transparenteres, offeneres, gleichberechtigtes und international akzeptiertes System der Einstellung und Laufbahnentwicklung als Voraussetzung für einen echten europäischen Arbeitsmarkt für Forscher geschaffen wird.
3. Die Mitgliedstaaten sollten - bei der Ausarbeitung und Durchführung ihrer Strategien und Systeme zur Entwicklung stabiler Laufbahnen für Forscher - die allgemeinen Grundsätze und Anforderungen, die unter der Bezeichnung „Europäische Charta für Forscher und Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ im Anhang aufgeführt sind, gebührend berücksichtigen und sich von ihnen leiten lassen.
4. Die Mitgliedstaaten sollten innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs diese allgemeinen Grundsätze und Anforderungen in einzelstaatliche Rechtsvorschriften bzw. sektorbezogene und/oder institutionelle Normen und Leitlinien umsetzen (Chartas und/oder Kodizes für Forscher). Dabei sollten sie die große Vielfalt von Gesetzen, Vorschriften und Verfahrensweisen berücksichtigen, die in den einzelnen Ländern und Sektoren den Verlauf, die Organisation und die Arbeitsbedingungen einer Laufbahn im FuE-Bereich bestimmen.
5. Die Mitgliedstaaten sollten solche allgemeinen Grundsätze und Anforderungen als einen integralen Bestandteil institutioneller Qualitätssicherungsverfahren behandeln, indem sie sie zur Festlegung von Auswahlkriterien für nationale/regionale Förderprogramme heran-

ziehen und sie bei den Prüfungs-, Kontroll- und Bewertungsverfahren für öffentliche Einrichtungen einsetzen.

6. Die Mitgliedstaaten sollten ihre Bemühungen fortsetzen, um rechtliche und verwaltungstechnische Hindernisse für die Mobilität zu überwinden, einschließlich der Hindernisse für die sektorüberschreitende Mobilität und die Mobilität zwischen und innerhalb unterschiedlichen Aufgabenbereichen; dabei ist die erweiterte Europäische Union zu berücksichtigen.
7. Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass Forscher den ihrem rechtlichen Stand angemessenen Sozialversicherungsschutz genießen. In diesem Zusammenhang sollte besondere Aufmerksamkeit der Übertragbarkeit von - gesetzlichen oder zusätzlichen - Ruhegehaltsansprüchen für Forscher gelten, die innerhalb des öffentlichen und privaten Sektors im gleichen Land wechseln, und auch für solche, die innerhalb der Europäischen Union von einem Land in ein anderes wechseln. Durch solche Regelungen sollte gesichert werden, dass Forscher, die im Laufe ihres Lebens ihren Arbeitsplatz wechseln oder ihre Laufbahn unterbrechen, nicht einen ungebührenden Verlust ihrer Sozialversicherungsansprüche hinnehmen müssen.
8. Die Mitgliedstaaten sollten die erforderlichen Begleitstrukturen einrichten, um diese Empfehlung in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und festzustellen, inwieweit Arbeitgeber, Förderer und Forscher die Europäische Charta für Forscher und den Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern angewendet haben.
9. Die Kriterien für die Beurteilung dieses Aspekts sollten mit den Mitgliedstaaten im Rahmen der Arbeiten der Leitungsgruppe Humanressourcen und Mobilität festgelegt und vereinbart werden.
10. Die Mitgliedstaaten sollten in ihrer Rolle als Vertreter in den internationalen Organisationen, die von den Regierungen eingerichtet wurden, diese Empfehlung beim Vorschlag von Strategien und bei der

Beschlussfassung über die Tätigkeiten solcher Organisationen gebührend berücksichtigen.

11. Diese Empfehlung ist an die Mitgliedstaaten gerichtet, dient aber auch als Instrument zur Förderung des sozialen Dialogs sowie des Dialogs zwischen Forschern, sonstigen Beteiligten und der Gesellschaft als ganze.
12. Die Mitgliedstaaten werden ersucht, die Kommission möglichst bis zum 15. Dezember 2005 und anschließend in jährlichen Abständen über die Maßnahmen zu unterrichten, die sie infolge dieser Empfehlung ergriffen haben, und sie über die ersten Ergebnisse der Umsetzung der Empfehlung zu informieren sowie Beispiele für bewährte Verfahrensweisen vorzustellen.
13. Diese Empfehlung wird in regelmäßigen Abständen von der Kommission im Rahmen der offenen Koordinierungsmethode überprüft.

Brüssel, den 11. März 2005

Für die Kommission
Janez Potočnik
Mitglied der Kommission



ANHANG

Abschnitt 1 Die Europäische Charta für Forscher

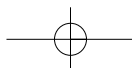
Die Europäische Charta für Forschung ist ein Katalog allgemeiner Grundsätze und Anforderungen, die die Rollen, Zuständigkeiten und Ansprüche von Forschern wie auch die von Arbeitgebern und/oder Förderern von Forschern⁶ festlegt. Dank der Charta soll das Verhältnis zwischen Forschern und Arbeitgebern oder Förderern so beschaffen sein, das es für erfolgreiche Leistungen bei der Erzeugung, dem Transfer, dem Austausch und der Verbreitung von Wissen und technologischer Entwicklung sowie für den beruflichen Werdegang von Forschern förderlich ist. Die Charta würdigt außerdem alle Formen von Mobilität als Mittel zur beruflichen Weiterentwicklung von Forschern.

In diesem Sinne stellt die Charta für Forscher, Arbeitgeber und Förderer einen Bezugspunkt dar, der sie auffordert, in ihrem Arbeitsumfeld verantwortlich und professionell zu handeln und sich gegenseitig entsprechend anzuerkennen und zu achten.

Die Charta richtet sich an alle Forscher in der Europäischen Union in allen Etappen ihrer Laufbahn und betrifft sämtliche Forschungsgebiete im öffentlichen und privaten Sektor, unabhängig von der Art der Ernennung oder Beschäftigung⁷, der Rechtsform ihres Arbeitgebers oder der Art der Organisation oder Einrichtung, in der die Arbeiten ausgeführt werden. Sie berücksichtigt die vielfältigen Rollen von Forschern, die nicht nur damit

⁶ Siehe Begriffsbestimmung in Abschnitt 3.

⁷ Siehe Begriffsbestimmung in Abschnitt 3.



betrachtet sind, Forschungsarbeiten und/oder Entwicklungstätigkeiten durchzuführen, sondern die auch Betreuungs-, Mentoring-, Management- oder Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

Diese Charta geht davon aus, dass Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern an erster Stelle dazu verpflichtet sind, die jeweiligen nationalen oder regionalen Rechtsvorschriften einzuhalten. Wenn Forscher eine Stellung und Rechte genießen, die in gewisser Hinsicht günstiger sind als die in dieser Charta vorgesehenen, so sollte ihr Wortlaut nicht geltend gemacht werden, um die Stellung und die bereits erworbenen Rechte einzuschränken.

Forscher wie auch Arbeitgeber und Förderer, die dieser Charta beitreten, beachten auch die Grundrechte und Grundsätze, die von der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ⁸ anerkannt wurden.

⁸ Amtsblatt C 364 vom 18.12.2000, S. 0001-0022.

Für Forscher geltende allgemeine Grundsätze und Anforderungen

Freiheit der Forschung

Forscher sollten ihre Forschung in den Dienst der Menschheit stellen und auf die Ausweitung der wissenschaftlichen Kenntnisse ausrichten, wobei sie Anspruch auf Gedankenfreiheit und das Recht auf freie Meinungsäußerung haben sowie die Freiheit, Methoden zur Lösung von Problemen in Übereinstimmung mit anerkannten ethischen Grundsätzen und Verfahrensweisen zu finden.

Forscher sollten allerdings die Einschränkungen dieser Freiheit anerkennen, die sich aus besonderen Umständen der Forschung (einschließlich Aufsicht/Betreuung/Management) oder operationellen Sachzwängen ergeben könnten, etwa aus haushaltstechnischen oder infrastrukturbedingten oder, besonders im industriellen Sektor, aus Gründen des Schutzes von geistigem Eigentum. Solche Einschränkungen sollten allerdings nicht allgemein anerkannten ethischen Grundsätzen und Verfahrensweisen zuwiderlaufen, die von Forschern eingehalten werden müssen.

Ethische Grundsätze

Forscher sollten anerkannte ethische Verfahrensweisen und ethische Grundprinzipien ihres (ihrer) jeweiligen Fachbereichs (Fachbereiche) einhalten wie auch ethische Normen, wie sie in den verschiedenen einzelstaatlichen, sektorspezifischen oder institutionellen Ethikkodizes niedergelegt sind.

Berufsverantwortung

Forscher sollten alles daran setzen zu gewährleisten, dass ihre Forschung für die Gesellschaft relevant ist und in Bezug auf anderswo bereits durchgeführte Forschung keine Doppelarbeit darstellt.

Sie müssen Plagiarismus jedweder Art vermeiden und sich halten an den Grundsatz des geistigen Eigentums und des gemeinsamen Eigentums von Daten im Fall von Forschung, die in Zusammenarbeit mit (einem) Betreuer(n) und/oder anderen Forschern durchgeführt wurden. Die Notwendigkeit, neue Beobachtungen durch den Nachweis zu validieren, dass Experimente wiederholbar sind sollte nicht als Plagiarismus ausgelegt werden, vorausgesetzt, dass die zu bestätigenden Daten ausdrücklich genannt werden.

Forscher sollten dafür sorgen, dass Personen, die mit Teilaspekten ihrer Arbeit betraut werden, die Fähigkeit zu deren Durchführung haben.

Berufsverhalten

Forscher sollten mit den strategischen Zielen ihres Forschungsumfelds und den Finanzierungsmechanismen vertraut sein und alle erforderlichen Genehmigungen einholen, bevor sie ihre Forschung aufnehmen oder die bereitgestellten Ressourcen einsetzen.

Sie sollten ihre Arbeitgeber, Förderer oder Betreuer informieren, wenn ihr Forschungsprojekt verzögert, umgestaltet oder ergänzt wird, oder sie benachrichtigen, wenn es früher beendet oder aus irgendeinem Grund ausgesetzt werden soll.

Vertragliche und rechtliche Pflichten

Forscher aller Stufen müssen mit den einzelstaatlichen, sektorspezifischen oder institutionellen Vorschriften über Weiterbildung und/oder Arbeits-

bedingungen vertraut sein. Dazu gehören Bestimmungen über Rechte an geistigem Eigentum und die Anforderungen und Bedingungen von Zuschuss- oder Förderern, unabhängig von der Art ihres Vertrags. Forscher sollten solche Vorschriften einhalten, indem sie die geforderten Ergebnisse (z.B. Doktorarbeit, Veröffentlichungen, Patente, Berichte, neue Produktentwicklungen usw.) gemäß den Bedingungen des Vertrags oder gleichwertigen Textes liefern.

Rechenschaftspflicht

Forscher müssen sich bewusst sein, dass sie gegenüber ihren Arbeitgebern, Förderern oder sonstigen einschlägigen öffentlichen oder privaten Gremien wie auch - aus eher ethischen Gründen - gegenüber der Gesellschaft als ganze rechenschaftspflichtig sind. Insbesondere sind mit öffentlichen Mitteln finanzierte Forscher auch rechenschaftspflichtig für den effizienten Einsatz von Steuergeldern. Daher sollten sie sich an die Grundsätze der soliden, transparenten und effizienten Finanzverwaltung halten und sich bei berechtigten Überprüfungen ihrer Forschungsarbeiten, die ihre Arbeitgeber/Förderer oder Ethikausschüsse vornehmen, kooperativ erweisen.

Methoden der Einholung und Auswertung, Ergebnisse und gegebenenfalls Einzelheiten der Daten sollten bei internen und externen Prüfungen, die notwendig sind und von den zuständigen Behörden angeordnet werden, offen eingesehen werden können.

Bewährte Verfahrensweisen in der Forschung

Forscher sollten jederzeit in Einklang mit dem einzelstaatlichen Recht sichere Arbeitsmethoden anwenden; darunter fallen auch die erforderlichen Schutzvorkehrungen für Gesundheit und Sicherheit und für die Überwindung von Ausfällen der Informationstechnologie, z.B. durch Ausarbeitung funktionstüchtiger Sicherheitsstrategien. Sie sollten auch mit

den geltenden rechtlichen Anforderungen an Datenschutz und Vertraulichkeit vertraut sein und die notwendigen Schritte unternehmen, um jederzeit mit ihnen Einklang zu stehen.

Ergebnisverbreitung und -verwertung

Alle Forscher sollten in Übereinstimmung mit ihren vertraglichen Vereinbarungen dafür sorgen, dass die Ergebnisse ihrer Forschung verbreitet und verwertet werden, z.B. mitgeteilt, auf andere Forschungsbedingungen übertragen oder gegebenenfalls kommerziell genutzt werden. Insbesondere erfahrene Forscher sollten Vorreiter dabei sein, zu gewährleisten, dass Forschung nutzbringend ist und die Ergebnisse entweder kommerziell genutzt oder für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden (oder beides), wenn immer sich die Möglichkeit dazu ergibt.

Engagement für die Gesellschaft

Forscher sollten dafür sorgen, dass ihre Forschung der Gesellschaft auf solch eine Weise bekannt gemacht wird, dass sie für Nichtfachleute verständlich ist, um der breiten Öffentlichkeit einen Zugang zur Wissenschaft zu ermöglichen. Die Pflege direkter Beziehungen zur Öffentlichkeit hilft Forschern dabei, das öffentliche Interesse an Schwerpunktthemen der Wissenschaft und Technologie und auch die Belange der Gesellschaft besser zu verstehen.

Arbeitsbeziehung zu Betreuern

Forscher in ihrer Aus-/Weiterbildungsphase sollten eine strukturierte, auf Regelmäßigkeit beruhende Arbeitsbeziehung zu ihrem (ihren) Betreuer(n) und dem (den) Vertreter(n) der Fakultät/Abteilung aufbauen und daraus vollen Nutzen ziehen.

Dazu gehören auch die Buchführung über alle Arbeitsfortschritte und Forschungserkenntnisse, die Einholung von Rückmeldungen durch Berichte und Seminare, die Umsetzung solcher Rückmeldungen und das Arbeiten gemäß vereinbarten Zeitplänen, Etappenzielen, Berichterstattungsanforderungen Teilergebnissen und/oder erwarteten Forschungsergebnissen.

Betreuungs- und Managementaufgaben

Erfahrene Forscher sollten ihrer facettenreichen Rolle als Betreuer, Mentoren, Laufbahnberater, Leiter, Projektkoordinatoren, Manager oder Wissenschaftsvermittler besondere Aufmerksamkeit schenken. Sie sollten diese Aufgaben so erfüllen, dass sie den höchsten beruflichen Standards gerecht werden. In ihrer Rolle als Betreuer oder Mentoren von Forschern sollten erfahrene Forscher ein konstruktives, positives Arbeitsverhältnis zu Nachwuchsforschern aufbauen, damit sie die Voraussetzungen für einen effizienten Wissenstransfer und für den erfolgreichen weiteren Werdegang der Forscher schaffen.

Berufliche Weiterentwicklung

Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn sollten sich darum bemühen, sich durch regelmäßige Aktualisierung und Erweiterung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse stetig zu verbessern. Dies kann durch eine Vielzahl von Mitteln erreicht werden, einschließlich aber nicht beschränkt auf formelle Lehrgänge, Workshops, Konferenzen und computergestütztes Lernen.

Für Arbeitgeber und Förderer geltende allgemeine Grundsätze und Anforderungen

Anerkennung des Berufs

Alle Forscher, die eine Forschungslaufbahn eingeschlagen haben, sollten als Angehörige einer Berufsgruppe angesehen und entsprechend behandelt werden. Dies sollte bereits zu Beginn ihrer Laufbahn, d. h. nach ihrem Hochschulabschluss, der Fall sein und sämtliche Gruppen umfassen - unabhängig von ihrer Klassifizierung auf einzelstaatlicher Ebene (z. B. Angestellter, Student mit einem Hochschulabschluss, Doktorand, Postdoktoranden, Beamter).

Nichtdiskriminierung

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern diskriminieren Forscher in keinerlei Hinsicht wegen des Geschlechts, des Alters, der ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, der sexuellen Ausrichtung, der Sprache, einer Behinderung, politischen Anschauung oder der sozialen oder wirtschaftlichen Umstände.

Forschungsumfeld

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten dafür sorgen, dass ein höchst motivierendes Forschungs- oder Ausbildungsumfeld geschaffen wird, das geeignete Ausrüstung, Anlagen und Möglichkeiten - auch für die räumlich entfernte Zusammenarbeit über Forschungsnetze - bietet, und dass die einzelstaatlichen oder sektorspezifischen Vorschriften über Gesundheit und Sicherheit in der Forschung eingehalten werden. Förderer sollten sicherstellen, dass geeignete Ressourcen für das vereinbarte Arbeitsprogramm bereitstehen.

Arbeitsbedingungen

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen für Forscher, einschließlich behinderte Forscher, in Übereinstimmung mit dem geltenden einzelstaatlichen Recht und mit einzelstaatlichen oder sektorspezifischen Tarifverträgen bei Bedarf die Flexibilität bieten, die für eine erfolgreiche Forschungstätigkeit als erforderlich erachtet wird. Sie sollten anstreben, Arbeitsbedingungen zu bieten, die es weiblichen und männlichen Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden⁹. Besonderes Augenmerk sollte unter anderem auf flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitregelungen, Telearbeit und Urlaub zur persönlichen Weiterbildung sowie auf den erforderlichen finanziellen und verwaltungstechnischen Vorkehrungen für solche Möglichkeiten liegen.

Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Leistung von Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird, und sollten sich daher so weit wie möglich dafür einsetzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscher zu verbessern und damit die in der *EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge* niedergelegten Grundsätze und Bedingungen¹⁰ in die Praxis umzusetzen und zu beachten.

⁹ vgl. SEK (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

¹⁰ Die Richtlinie soll verhindern, dass Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten schlechter behandelt werden, ebenso wie den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse; ferner soll sie befristet beschäftigten Arbeitnehmern den Zugang zu angemessenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten erleichtern und dafür sorgen, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer über Dauerstellen, die im Unternehmen oder Betrieb frei werden, informiert werden. Richtlinie des Rates 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28.6.1999.

Finanzierung und Gehälter

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten dafür sorgen, das Forscher faire, attraktive Finanzierungsbedingungen und/oder Gehälter beanspruchen können mit angemessenem Sozialversicherungsschutz (einschließlich Krankheits- und Elternschaftsregelungen, Ruhegehaltsansprüchen und Arbeitslosenleistungen) in Übereinstimmung mit dem geltenden einzelstaatlichen Recht und mit einzelstaatlichen oder sektorspezifischen Tarifverträgen. Dies muss für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn, auch für Nachwuchsforscher, gelten und ihrem rechtlichen Stand, ihrer Leistung und dem Grad ihrer Qualifikationen und/oder Zuständigkeiten angemessen sein.

Ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern ¹¹

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten ein repräsentatives ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Ebenen ihres Personals anstreben, einschließlich auf Betreuungs- und Managementebene. Dies sollte mit Hilfe einer Chancengleichheitspolitik bei der Einstellung und bei den weiteren Laufbahnetappen erreicht werden, die allerdings nicht Qualitäts- und Fähigkeitskriterien vorgehen darf. Zur Sicherung der Gleichbehandlung sollte in Auswahl- und Bewertungsausschüssen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern bestehen.

Laufbahnentwicklung

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten vorzugsweise im Rahmen ihres Humanressourcenmanagements eine spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher

¹¹ vgl. SEK (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

mit befristeten Verträgen. Darin sollten Mentoren vorgesehen werden, die Forscher in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen und betreuen und sie dadurch motivieren und zum Abbau von Unsicherheiten in ihrer beruflichen Zukunft beitragen. Allen Forschern sollten solche Bestimmungen und Vorkehrungen nahe gebracht werden.

Wertschätzung von Mobilität

Arbeitgeber und oder Förderer müssen den Wert geografischer, sektor-überschreitender, interdisziplinärer, transdisziplinärer und virtueller¹² Mobilität sowie die Mobilität zwischen dem öffentlichen und dem Privatsektor als ein bedeutendes Mittel zur Ausweitung wissenschaftlicher Kenntnisse und zur beruflichen Weiterentwicklung in jeder Etappe einer Forscherlaufbahn anerkennen. Daher sollten sie solche Optionen in die spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie aufnehmen und Mobilitätserfahrung im Beförderungs-/Beurteilungssystem in vollem Umfang werten und anerkennen.

Dies erfordert auch, dass die erforderlichen verwaltungstechnischen Instrumente eingesetzt werden, um in Übereinstimmung mit einzelstaatlichem Recht die Übertragbarkeit sowohl von Fördermitteln als auch von Sozialversicherungsansprüchen zu ermöglichen.

Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass allen Forscher in jeder Etappe ihrer Laufbahn unabhängig von ihrer vertraglichen Situation die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung und zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsaussichten gegeben wird durch Zugang zu Maßnahmen für die beständige Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen.

¹² d.h. räumlich entfernte Zusammenarbeit über elektronische Netze.

Solche Maßnahmen sind in regelmäßigen Abständen auf ihre Zugänglichkeit, ihre Umsetzung und Effektivität bei der Verbesserung von Fähigkeiten, Kenntnissen und Beschäftigungsaussichten zu bewerten.

Möglichkeit einer Laufbahnberatung

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass Forschern in allen Etappen ihrer Laufbahn unabhängig von ihrer vertraglichen Situation Laufbahnberatung und Hilfe bei der Arbeitsplatzvermittlung entweder in den betreffenden Einrichtungen oder durch Zusammenarbeit mit anderen Gremien angeboten werden.

Rechte an geistigem Eigentum

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn die etwaigen Gewinne aus der Verwertung ihrer FuE-Ergebnisse erhalten durch gesetzlichen Schutz und insbesondere durch geeigneten Schutz der Rechte am geistigen Eigentum, einschließlich Urheberrechte.

In Strategien und Verfahrensweisen sollte festgelegt werden, welche Rechte den Forschern und/oder gegebenenfalls ihren Arbeitgebern oder sonstigen Parteien, einschließlich externen kommerziellen oder industriellen Unternehmen, gehören, wie dies möglicherweise in speziellen Kooperationsvereinbarungen oder sonstigen Arten von Vereinbarungen vorgesehen ist.

Ko-autorentum

Ko-autorentum sollte von den Einrichtungen bei der Beurteilung ihrer Mitarbeiter positiv gewertet werden, da es von konstruktivem Vorgehen bei der Forschungstätigkeit zeugt. Arbeitgeber und/oder Förderer sollten daher Strategien, Vorgehensweisen und Verfahren entwickeln, um For-

schern, einschließlich denjenigen, die am Beginn ihrer Forschungslaufbahn stehen, die erforderlichen Rahmenbedingungen zu sichern, damit sie als Koautoren von Beiträgen, Patenten usw. ihr Recht auf Anerkennung, Nennung und/oder Zitierung für ihre tatsächlichen Beiträge in Anspruch nehmen können oder damit sie ihre eigenen Forschungsergebnisse unabhängig von ihrem (ihren) Betreuer(n) veröffentlichen können.

Betreuung

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass eine Person benannt wird, an die sich Nachwuchsforscher in Fragen der Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben wenden können, und sie sollten die Forscher darüber informieren.

Bei solchen Vereinbarungen sollte deutlich festgelegt werden, dass die vorgeschlagenen Betreuer über ausreichende Sachkenntnis verfügen, um die Forschungsarbeiten zu beaufsichtigen, und dass sie genügend Zeit, Kenntnisse, Erfahrung, Fachwissen und Einsatzbereitschaft besitzen müssen, um dem Nachwuchsforscher geeignete Unterstützung zu bieten. Des Weiteren sollten sie die notwendigen Fortschritts- und Überprüfungsverfahren sowie die erforderlichen Rückmeldungsmechanismen vorsehen.

Lehre

Die Lehrtätigkeit ist ein wesentliches Mittel zur Strukturierung und Verbreitung von Wissen und sollte daher als ein wertvoller möglicher Bestandteil des beruflichen Werdegangs eines Forschers angesehen werden. Allerdings sollten die Lehraufgaben nicht zu großen Raum einnehmen und die Forscher - insbesondere zu Beginn ihrer Laufbahn - daran hindern, ihre Forschungstätigkeit auszuüben.

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass Lehraufgaben angemessen bezahlt und in den Beurteilungssystemen berücksichtigt wer-

den und dass die von erfahrenen Mitarbeitern für die Ausbildung von Nachwuchsforschern aufgewandte Zeit als Teil ihrer Lehrverpflichtungen gezählt wird. Fortbildungsmaßnahmen für Lehr- und Betreuungstätigkeiten sollten als Teil der beruflichen Weiterentwicklung von Forschern angeboten werden.

Beurteilungssysteme

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten für alle Forscher, einschließlich erfahrener Forscher, Beurteilungssysteme einführen, um ihre berufliche Leistung regelmäßig und auf transparente Weise durch einen unabhängigen (und im Fall von erfahrenen Forschern vorzugsweise internationalen) Ausschuss zu bewerten.

Bei solchen Beurteilungsverfahren sollten ihre generelle Kreativität in der Forschung und ihre Forschungsergebnisse, zum Beispiel Veröffentlichungen, Patente, Forschungsmanagement, Lehrtätigkeit/Vorlesungen, Betreuung, Mentoring, nationale und internationale Zusammenarbeit, Verwaltungsaufgaben, Öffentlichkeitsarbeit und Mobilität, gebührend Berücksichtigung finden und in die Aufstiegsmöglichkeiten einfließen.

Beschwerden/Einspruchsverfahren

Arbeitgeber und Förderer von Forschern sollten in Übereinstimmung mit einzelstaatlichen Regeln und Vorschriften geeignete Verfahren einführen, eventuell in Form einer unparteiischen Person (in der Art eines Ombudsmanns), um Beschwerden/Einsprüche von Forschern zu behandeln, einschließlich derer über Konflikte zwischen Betreuern und Nachwuchsforschern. Solche Verfahren sollten für sämtliches Forschungspersonal vertrauliche, informelle Unterstützung bei der Lösung von arbeitsbezogenen Konflikten, Streitigkeiten und Klagen bieten mit dem Ziel einer fairen und gleichberechtigten Behandlung innerhalb der Einrichtung und der Verbesserung der Gesamtqualität des Arbeitsumfelds.

Mitwirkung in Entscheidungsgremien

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten es als vollkommen legitim und sogar wünschenswert ansehen, dass Forscher in den einschlägigen Informations-, Konsultations- und Entscheidungsgremien der Einrichtungen, für die sie arbeiten, vertreten sind, um ihre individuellen und kollektiven Interessen als Berufsgruppe zu schützen und durchzusetzen und aktiv zur Arbeit der Institution beizutragen ¹³.

Einstellung

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Aufnahme- und Zulassungsstandards für Forscher, insbesondere zu Beginn ihrer Laufbahn, eindeutig festgelegt werden. Außerdem sollten sie die Einstellungsmöglichkeiten für benachteiligte Gruppen oder für Forscher, die in eine Forschungslaufbahn zurückkehren, darunter Lehrkräfte (jeder Stufe), die wieder in die Forschung gehen, verbessern.

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten bei der Ernennung oder Einstellung von Forschern die im Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern niedergelegten Grundsätze einhalten.

¹³ Siehe hierzu auch EU-Richtlinie 2002/14/EG.

Abschnitt 2

Der Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern

Der Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern besteht aus einer Reihe allgemeiner Grundsätze und Anforderungen, die von Arbeitgebern und/oder Förderern bei der Ernennung oder Einstellung von Forschern befolgt werden sollten. Diese Grundsätze und Anforderungen sollten die Achtung von Werten wie Transparenz des Einstellungsverfahrens und Gleichbehandlung aller Bewerber, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung eines attraktiven, offenen und stabilen europäischen Arbeitsmarktes für Forscher, gewährleisten und ergänzen die in der Europäischen Charta für Forscher enthaltenen Grundsätze und Anforderungen. Einrichtungen und Arbeitgeber, die den Verhaltenskodex einhalten, zeigen offen ihre Bereitschaft, verantwortlich und ehrbar zu handeln und Forschern faire Rahmenbedingungen zu bieten. Damit beweisen sie deutlich ihre Absicht, zur Weiterentwicklung des Europäischen Forschungsraums beizutragen.

Allgemeine Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex

Einstellung

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten Einstellungsverfahren festlegen, die offen ¹⁴, effizient, transparent, unterstützend und international vergleichbar wie auch auf die Art der angebotenen Stellen zugeschnitten sind.

¹⁴ Sämtliche verfügbaren Instrumente sollten genutzt werden, insbesondere international oder global zugängliche webgestützte Ressourcen wie das Paneuropäische Mobilitätsportal für Forscher: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Anzeigen sollten eine weit gefasste Beschreibung der geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten und nicht so spezialisiert sein, dass geeignete Bewerber abgeschreckt werden. Arbeitgeber sollten eine Beschreibung der Arbeitsbedingungen und Leistungsansprüche, darunter auch Aussichten für die Laufbahnweiterentwicklung, hinzufügen. Darüber hinaus sollte der verbleibende Zeitraum zwischen der Stellenanzeige bzw. der Bewerbungsaufforderung und dem Termin für die Abgabe der Bewerbungen realistisch sein.

Auswahl

In Auswahlausschüssen sollten vielfältige Fachkenntnisse und Fähigkeiten vertreten und ein adäquates ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen gewahrt sein. Ihnen sollten - so weit angebracht und machbar - Mitglieder aus verschiedenen Sektoren (öffentlich und privat) und Fachbereichen, auch aus anderen Ländern, und mit der einschlägigen Erfahrung zur Bewertung des Bewerbers angehören. Wenn möglich sollte eine breite Palette an Auswahlmethoden eingesetzt werden, wie zum Beispiel Bewertungen durch externe Sachverständige und persönliche Bewerbungsgespräche. Angehörige von Auswahlgremien sollten entsprechend geschult sein.

Transparenz

Bewerber sollten vor der Auswahl über das Einstellungsverfahren und die Auswahlkriterien, die Anzahl der verfügbaren Stellen und die Karriereaussichten informiert werden. Ferner sollten sie nach dem Auswahlverfahren über die Stärken und Schwächen ihrer Bewerbung unterrichtet werden.

Beurteilung von Verdienst

Im Auswahlverfahren sollte das ganze Erfahrungsspektrum¹⁵ der Bewerber berücksichtigt werden. Zwar sollte der Schwerpunkt auf der generellen Befähigung zum Forscher liegen, aber auch die Kreativität und der Grad der Selbstständigkeit sind zu berücksichtigen.

Dies bedeutet, dass Verdienst sowohl qualitativ als auch quantitativ zu bewerten ist und sich dabei auf herausragende Ergebnisse in einem vielfältigen beruflichen Werdegang und nicht nur auf die Anzahl von Veröffentlichungen gestützt werden sollte. Dementsprechend sollte die Bedeutung bibliometrischer Daten innerhalb einer breiteren Palette an Bewertungskriterien wie Lehre, Betreuung, Teamarbeit, Wissenstransfer, Forschungs- und Innovationsmanagement sowie Öffentlichkeitsarbeit richtig gewichtet werden. Bei Bewerbern mit einem Hintergrund in der Industrie sollte besonders auf Beiträge zu Patenten, Entwicklungen oder Erfindungen geachtet werden.

Lebensläufe mit Abweichungen in der chronologischen Abfolge

Laufbahnunterbrechungen oder Lebensläufe mit Abweichungen in der chronologischen Abfolge sollten nicht bestraft, sondern als eine Entwicklungsstufe einer Laufbahn und daher als potenziell wertvoller Beitrag zur beruflichen Weiterentwicklung von Forschern hin zu einem mehrdimensionalen beruflichen Werdegang gewertet werden. Bewerbern sollte es daher gestattet sein, nachweisgestützte Lebensläufe einzureichen, die eine repräsentative Auswahl von für die Stelle relevanten Errungenschaften und Qualifikationen widerspiegeln.

¹⁵ Siehe auch: Abschnitt 1 Die Europäische Charta für Forscher: Beurteilungssysteme.

Anerkennung von Mobilitätserfahrung

Mobilitätserfahrung, wie etwa ein Aufenthalt in einem anderen Land/einer anderen Region oder in einer anderen Forschungseinrichtung (öffentlich oder privat) oder ein Wechsel von einem Fachbereich/Sektor zu einem anderen - entweder als Teil der Forschungserstausbildung oder zu einem späteren Zeitpunkt in der Forschungslaufbahn - oder aber Erfahrung mit virtueller Mobilität, sollte als wertvoller Beitrag zur beruflichen Weiterentwicklung eines Forschers angesehen werden.

Anerkennung von Befähigungsnachweisen

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten für eine angemessene Bewertung und Beurteilung der akademischen und beruflichen Qualifikationen, einschließlich nicht formaler Qualifikationen, aller Forscher insbesondere im Zusammenhang mit internationaler und beruflicher Mobilität sorgen. Sie sollten sich über die Regeln, Verfahren und Normen zur Anerkennung solcher Befähigungsnachweise erkundigen und diese im Einzelnen kennen. Deshalb sollten sie sich mit Hilfe sämtlicher verfügbaren Kanäle¹⁶ über geltende einzelstaatliche Rechtsvorschriften, Übereinkommen und spezielle Regeln über die Anerkennung dieser Befähigungsnachweise informieren.

Berufserfahrung

Das geforderte Qualifikationsniveau sollte den Anforderungen der Stelle entsprechen und keine Schranke für einen Einstieg darstellen. Anerkennung und Bewertung von Qualifikationen sollten sich schwerpunktmäßig auf die Beurteilung der Errungenschaften der Person stützen anstatt auf

¹⁶ Nähere Einzelheiten über das NARIC-Netz (Europäisches Netz nationaler Informationszentren für Fragen der akademischen Anerkennung) und das ENIC-Netz (Europäisches Netz der Informationszentren) siehe <http://www.enic-naric.net/>.

ihre Umstände oder den Ruf der Einrichtung, in der die Qualifikationen erworben wurden. Da berufliche Qualifikationen in einer frühen Phase einer langen Laufbahn erworben werden können, sollte auch die lebenslange berufliche Weiterentwicklung anerkannt werden.

Einstellung und Ernennung nach der Promotion

Einrichtungen sollten klare Regeln und ausdrückliche Leitlinien für die Einstellung und Ernennung von promovierten Forschern, einschließlich der Höchstdauer und den Zielen solcher Ernennungen und Einstellungen, festlegen. Solche Leitlinien sollten die Zeit, die in früheren Arbeitsverhältnissen nach der Promotion in anderen Einrichtungen verbracht wurde, mitrechnen. Sie sollten auch berücksichtigen, dass der Postdoktorandenstatus eine Übergangsphase darstellen sollte, deren Hauptziel darin besteht, im Rahmen langfristiger Karriereaussichten zusätzliche Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung in der Laufbahn eines Forschers zu bieten.

Abschnitt 3 Begriffsbestimmungen

Forscher

Für den Zweck dieser Empfehlung wird auf die international anerkannte Definition der Forschung des Frascati-Handbuches¹⁷ zurückgegriffen. Demzufolge lautet die Beschreibung von Forschern:

„Spezialisten, die mit der Planung oder der Schaffung von neuem Wissen, Produkten, Verfahren, Methoden und Systemen sowie mit dem Management diesbezüglicher Projekte betraut sind“.

Spezieller noch bezieht sich diese Empfehlung auf alle Personen, die in Forschung und Entwicklung in jeder Laufbahnstufe unabhängig von ihrer Klassifizierung beruflich tätig sind¹⁸. Damit sind alle Tätigkeiten einbezogen, die sich auf „Grundlagenforschung“, „strategische Forschung“, „angewandte Forschung“, „experimentelle Entwicklung“ und „Wissens-transfer“ beziehen, wozu auch Innovation und beratende Tätigkeiten, Leitungs- und Lehrtätigkeiten, Wissensmanagement und Management von geistigen Eigentum, die Verwertung von Forschungsergebnissen oder der Wissenschaftsjournalismus gehören.

Unterschieden wird zwischen Nachwuchsforschern und erfahrenen Forschern:

¹⁷ In: Allgemeine Richtlinien für statistische Übersichten in Forschung und experimenteller Entwicklung, Frascati-Handbuch, OECD, 2002.

¹⁸ KOM(2002) 436 vom 18.7.2003: Forscher im EFR: Ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten.

- Nachwuchsforscher sind definiert als Wissenschaftler in den ersten vier Jahren (Vollzeitäquivalent) ihrer Forschungstätigkeit einschließlich der Forschungsausbildungszeit¹⁹.
- Erfahrene Forscher sind definiert als Wissenschaftler mit mindestens vierjähriger Erfahrung in der Forschung (Vollzeitäquivalent) seit Erreichen eines Hochschulabschlusses, der die Zulassung zur Promotion in dem Land, in dem der Abschluss gemacht wurde, gibt, oder bereits promovierte Wissenschaftler, unabhängig davon, wie lange sie zur Promotion gebraucht haben²⁰.

Arbeitgeber

Im Zusammenhang mit dieser Empfehlung bezieht sich „Arbeitgeber“ auf all diejenigen öffentlichen oder privaten Einrichtungen, die Forscher auf vertraglicher Grundlage beschäftigen oder in denen Forscher im Rahmen anderer Arten von Verträgen oder Vereinbarungen, einschließlich solcher ohne direkte finanzielle Beziehungen, tätig sind. Letzteres bezieht sich vor allem auf Hochschuleinrichtungen, Fakultätsabteilungen, Laboratorien, Stiftungen oder private Gremien, in denen Forscher entweder ihre Forschungsausbildung absolvieren oder ihre aus Drittmitteln finanzierte Forschung durchführen.

Förderer

„Förderer“ bezieht sich auf all diejenigen Gremien²¹, die Finanzmittel (einschließlich Stipendien, Preise, Zuschüsse und Beihilfen) für öffentliche

¹⁹ vgl. Arbeitsprogramm „Ausgestaltung des Europäischen Forschungsraums: Humanressourcen und Mobilität, Marie-Curie-Maßnahmen“, Ausgabe September 2004, S. 41 (engl. Fassung).

²⁰ idem, S. 42 (engl. Fassung).

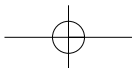
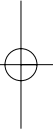
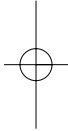
²¹ Die Gemeinschaft wird sich bemühen, die in dieser Empfehlung niedergelegten Verpflichtungen auf die Empfänger von Finanzmitteln im Zusammenhang mit dem (den) Rahmenprogramm(en) für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstrationen anzuwenden.

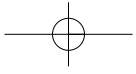
oder private Forschungseinrichtungen, auch für Hochschuleinrichtungen, bereitstellen. In dieser Rolle könnten sie als eine Grundvoraussetzung für die Bereitstellung von Finanzmitteln festlegen, dass die bezuschussten Einrichtungen effektive Strategien, Verfahrensweisen und Mechanismen aufweisen, die in Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen und Anforderungen dieser Empfehlung stehen, und diese auch anwenden.

Ernennung oder Beschäftigung

Dies bezieht sich auf jede Art von Vertrag oder auf ein Stipendium, einen Zuschuss oder einen Preis, der von einer Drittpartei finanziert wird, darunter auch Finanzierungen im Zusammenhang mit dem (den) Rahmenprogramm(en) ²².

²² Das (die) Rahmenprogramm(e) für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstration.

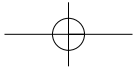
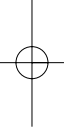




EUROPEAN COMMISSION

The European Charter for Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers



Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

The Commission of the European Communities

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 165 thereof

Whereas

- (1) The Commission considered it necessary in January 2000 ¹ to establish the European Research Area as the linchpin of the Community's future action in this field with a view to consolidating and giving structure to a European research policy.
- (2) The Lisbon European Council set the Community the objective of becoming the most competitive and dynamic knowledge economy in the world by 2010.
- (3) The Council has addressed issues related to the profession and the career of researchers within the European Research Area in its Resolution of 10 November 2003 ² and welcomed in particular the Commission's intention to work towards the development of a European Researcher's Charter and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

¹ COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

² JO C 282, p. 1-2, of 25.11.2003. Council Resolution of 10 November 2003 (2003/C 282/01 on the profession and the career of researchers within the European Research Area).

- (4) The identified potential shortage of researchers³, particularly in certain key disciplines, will pose a serious threat to EU's innovative strength, knowledge capacity and productivity growth in the near future and may hamper the attainment of the Lisbon and Barcelona objectives. Consequently, Europe must dramatically improve its attractiveness to researchers and strengthen the participation of women researchers by helping to create the necessary conditions for more sustainable and appealing careers for them in R&D⁴.
- (5) Sufficient and well-developed human resources in R&D are the cornerstone of advancement in scientific knowledge, technological progress, enhancing the quality of life, ensuring the welfare of European citizens and contributing to Europe's competitiveness.
- (6) New instruments for the career development of researchers should be introduced and implemented, thus contributing to the improvement of career prospects for researchers in Europe.
- (7) Enhanced and more visible career prospects also contribute to the building of a positive public attitude towards the researchers' profession, and thereby encourage more young people to embark on careers in research.
- (8) The ultimate political goal of this Recommendation is to contribute to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, where the framework conditions allow for recruiting and retaining high quality researchers in environments conducive to effective performance and productivity.
- (9) Member States should endeavour to offer researchers sustainable career development systems at all career stages, regardless of their contractual situation and of the chosen R&D career path, and they

³ COM (2003) 226 final and SEC(2003) 489 of 30.4.2003.

⁴ SEC (2005) 260.

should endeavour to ensure that researchers are treated as professionals and as an integral part of the institutions in which they work.

- (10) Even though Member States have made considerable efforts to overcome administrative and legal obstacles to geographical and inter-sectoral mobility, many of these obstacles still remain.
- (11) All forms of mobility should be encouraged as part of a comprehensive human resource policy in R&D at national, regional and institutional level.
- (12) The value of all forms of mobility needs to be fully recognised in the career appraisal and career advancement systems for researchers, thus guaranteeing that such an experience is conducive to their professional development.
- (13) The development of a consistent career and mobility policy for researchers to ⁵ and from the European Union should be considered with regard to the situation in developing countries and regions within and outside Europe, so that building research capacities within the European Union does not occur at the expense of less developed countries or regions.
- (14) Funders or employers of researchers in their role as recruiters should be responsible for providing researchers with open, transparent and internationally comparable selection and recruitment procedures.
- (15) Society should appreciate more fully the responsibilities and the professionalism that researchers demonstrate in executing their work at different stages of their careers and in their multi-faceted role as knowledge workers, leaders, project coordinators, managers, supervisors, mentors, career advisors or science communicators.

⁵ COM(2004) 178 final of 16.3.2004.

- (16) This Recommendation takes as its premise that employers or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet respective national, regional or sectoral legislation requirements.
- (17) This Recommendation provides Member States, employers, funders and researchers with a valuable instrument to undertake, on a voluntary basis, further initiatives for the improvement and consolidation of researchers' career prospects in the European Union and for the creation of an open labour market for researchers.
- (18) The general principles and requirements outlined in this Recommendation are the fruits of a public consultation process to which the members of the Steering Group on Human Resources and Mobility have been fully associated,

Hereby recommends:

1. That Member States endeavour to undertake the necessary steps to ensure that employers or funders of researchers develop and maintain a supportive research environment and working culture, where individuals and research groups are valued, encouraged and supported, and provided with the necessary material and intangible support to enable them to fulfil their objectives and tasks. Within this context, particular priority should be given to the organisation of working and training conditions in the early stage of the researchers' careers, as it contributes to the future choices and attractiveness of a career in R&D.
2. That Member States endeavour to take, wherever necessary, the crucial steps to ensure that employers or funders of researchers improve the recruitment methods and career evaluation/appraisal systems in order to create a more transparent, open, equal and internationally accepted system of recruitment and career development as a prerequisite for a genuine European labour market for researchers.

3. That Member States - as they formulate and adopt their strategies and systems for developing sustainable careers for researchers - take duly into account and are guided by the general principles and requirements, referred to as The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers outlined in the Annex.
4. That Member States endeavour to transpose these general principles and requirements within their area of responsibility into national regulatory frameworks or sectoral and/or institutional standards and guidelines (charters and/or codes for researchers). In so doing they should take into account the great diversity of the laws, regulations and practices which, in different countries and in different sectors, determine the path, organisation and working conditions of a career in R&D.
5. That Member States consider such general principles and requirements as an integral part of institutional quality assurance mechanisms by regarding them as a means for establishing funding criteria for national/regional funding schemes, as well as adopting them for the auditing, monitoring and evaluation processes of public bodies.
6. That Member States continue their efforts to overcome the persisting legal and administrative obstacles to mobility, including those related to intersectoral mobility and mobility between and within different functions, taking into account an enlarged European Union.
7. That Member States endeavour to ensure that researchers enjoy adequate social security coverage according to their legal status. Within this context, particular attention should be paid to the portability of pension rights, either statutory or supplementary, for researchers moving within the public and private sectors in the same country and also for those moving across borders within the European Union. Such regimes should guarantee that researchers who, in the course

of their lives, change jobs or interrupt their careers do not unduly suffer a loss of social security rights.

8. That Member States put in place the necessary monitoring structures to review this Recommendation regularly, as well as to measure the extent to which employers, funders and researchers have applied the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.
9. That the criteria for measuring this will be established and agreed with the Member States within the context of the work undertaken by the Steering Group on Human Resources and Mobility.
10. That Member States in their role as representatives in the international organisations established at intergovernmental level take due account of this Recommendation when proposing strategies and taking decisions concerning the activities of those organisations.
11. This Recommendation is addressed to the Member States but it is also intended as an instrument to encourage social dialogue, as well as dialogue among researchers, stakeholders and society at large.
12. The Member States are invited to inform the Commission, as far as possible, by 15th December 2005 and annually thereafter of any measures they have taken further to this Recommendation, and to inform it of the first results of its application as well as to provide examples of good practice.
13. This Recommendation will be reviewed periodically by the Commission in the context of the Open Method of Coordination.

Done at Brussels, 11 March 2005

For the Commission
Janez Potočnik
Member of the Commission

ANNEX

Section 1

The European Charter for Researchers

The European Charter for Researchers is a set of general principles and requirements which specifies the roles, responsibilities and entitlements of researchers as well as of employers and/or funders of researchers⁶. The aim of the Charter is to ensure that the nature of the relationship between researchers and employers or funders is conducive to successful performance in generating, transferring, sharing and disseminating knowledge and technological development, and to the career development of researchers. The Charter also recognizes the value of all forms of mobility as a means for enhancing the professional development of researchers.

In this sense, the Charter constitutes a framework for researchers, employers and funders which invites them to act responsibly and as professionals within their working environment, and to recognise each other as such.

The Charter addresses all researchers in the European Union at all stages of their career and covers all fields of research in the public and private sectors, irrespective of the nature of the appointment or employment⁷, the legal status of their employer or the type of organisation or establishment in which the work is carried out. It takes into account the multiple roles of researchers, who are appointed not only to conduct research and/or to carry out development activities but are also involved in supervision, mentoring, management or administrative tasks.

⁶ See definition in Section 3.

⁷ See definition in Section 3.

This Charter takes as its premise that researchers as well as employers and/or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet the requirements of the respective national or regional legislation. Where researchers enjoy a status and rights which are, in certain respects, more favourable than those provided for in this Charter, its terms should not be invoked to diminish the status and rights already acquired.

Researchers, as well as employers and funders, who adhere to this Charter will also be respecting the fundamental rights and observe the principles recognised by the Charter of Fundamental Rights of the European Union ⁸.

⁸ Official Journal C 364, 18.12.2000 p. 0001-0022.

General Principles and Requirements applicable to Researchers:

Research Freedom

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices.

Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.

Ethical principles

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.

Professional responsibility

Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere.

They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted.

Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

Professional attitude

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided.

They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

Contractual and legal obligations

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.

Accountability

Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

Good practice in research

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.

Dissemination, exploitation of results

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results

are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

Public engagement

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.

Relation with supervisors

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them.

This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

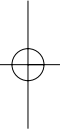
Supervision and managerial duties

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.



Continuing Professional Development

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.



General Principles and Requirements applicable to Employers and Funders:

Recognition of the profession

All researchers engaged in a research career should be recognised as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

Non-discrimination

Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

Research environment

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.



Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career ⁹. Particular attention should be paid, *inter alia*, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the *EU Directive on Fixed-Term Work* ¹⁰.

⁹ See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

¹⁰ Which aims to prevent fixed-term employees from being treated less favourably than similar permanent employees, to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term contracts, to improve access to training for fixed-term employees and to ensure that fixed-term employees are informed about available permanent jobs. Council Directive 1999/70/EC concerning the “Framework Agreement on fixed-term work” concluded by ETUC, UNICE and CEEP, adopted on 28 June 1999.

Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

Gender balance ¹¹

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any

¹¹ See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

Value of mobility

Employers and/or funders must recognise the value of geographical, inter-sectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual¹² mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system.

This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

Access to research training and continuous development

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies.

Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take-up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

¹² i.e. remote collaboration over electronic networks.

Access to career advice

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

Intellectual Property Rights

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights.

Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

Co-authorship

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc, or to publish their own research results independently from their supervisor(s).

Supervision

Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly.

Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities.

Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

Evaluation/appraisal systems

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

Such evaluation and appraisal procedures should take due account of their overall research creativity and research results, e.g. publications, patents, management of research, teaching/lecturing, supervision, mentoring, national or international collaboration, administrative duties, public awareness activities and mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.

Complaints/appeals

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

Participation in decision-making bodies

Employers and/or funders of researchers should recognise it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution ¹³.

¹³ In this context see also EU Directive 2002/14/EC.

Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career.

Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.

Section 2

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

The code of conduct for the recruitment of researchers consists of a set of general principles and requirements that should be followed by employers and/or funders when appointing or recruiting researchers. These principles and requirements should ensure observance of values such as transparency of the recruitment process and equal treatment of all applicants, in particular with regard to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, and are complementary to those outlined in the European Charter for Researchers. Institutions and employers adhering to the Code of Conduct will openly demonstrate their commitment to act in a responsible and respectable way and to provide fair framework conditions to researchers, with a clear intention to contribute to the advancement of the European Research Area.

General Principles and Requirements for the Code of Conduct

Recruitment

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open¹⁴, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

¹⁴ All available instruments should be used, in particular international or globally accessible web-based resources such as the pan-European Researcher's Mobility Portal: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

Selection

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained.

Transparency

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

Judging merit

The selection process should take into consideration the whole range of experience¹⁵ of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

¹⁵ See also The European Charter for Researchers: Evaluation/Appraisal systems in Section 1 of this document.

This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

Variations in the chronological order of CVs

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

Recognition of mobility experience

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

Recognition of qualifications

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of

international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels ¹⁶.

Seniority

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

Postdoctoral appointments

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

¹⁶ Look at <http://www.enic-naric.net/> to find more detailed information about the NARIC Network (National Academic Recognition Information Centres) and the ENIC Network (European Network of Information Centres).

Section 3 Definitions

Researchers

For the purpose of this Recommendation the internationally recognised Frascati definition of research¹⁷ will be used. Consequently, researchers are described as

“Professionals engaged in the conception or creation of new knowledge, products, processes, methods and systems, and in the management of the projects concerned.”

More specifically, this Recommendation relates to all persons professionally engaged in R&D at any career stage¹⁸, regardless of their classification. This includes any activities related to “basic research”, “strategic research”, “applied research”, experimental development and “transfer of knowledge” including innovation and advisory, supervisory and teaching capacities, the management of knowledge and intellectual property rights, the exploitation of research results or scientific journalism.

A distinction is made between Early-Stage Researcher and Experienced Researchers:

- The term Early-Stage Researcher¹⁹ refers to researchers in the first four years (full-time equivalent) of their research activity, including the period of research training.

¹⁷ In: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

¹⁸ COM (2003) 436 of 18.7. 2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers.

¹⁹ See Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, edition September 2004, page 41.

- Experienced Researchers ²⁰ are defined as researchers having at least four years of research experience (full-time equivalent) since gaining a university diploma giving them access to doctoral studies, in the country in which the degree/diploma was obtained or researchers already in possession of a doctoral degree, regardless of the time taken to acquire it.

Employers

In the context of this Recommendation “employers” refers to all those public or private institutions which employ researchers on a contractual basis or which host them under other types of contracts or arrangements, including those without a direct financial relationship. The latter refers particularly to institutions of higher education, faculty departments, laboratories, foundations or private bodies where researchers either undergo their research training or carry out their research activities on the basis of funding provided by a third party.

Funders

“Funders” refers to all those bodies ²¹ which provide funding, (including stipends, awards, grants and fellowships) to public and private research institutions, including institutions for higher education. In this role they might stipulate as a key condition for providing funding that the funded institutions should have in place and apply effective strategies, practices and mechanisms according to the general principles and requirements presented in this Recommendation.

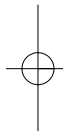
²⁰ Idem, page 42.

²¹ The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

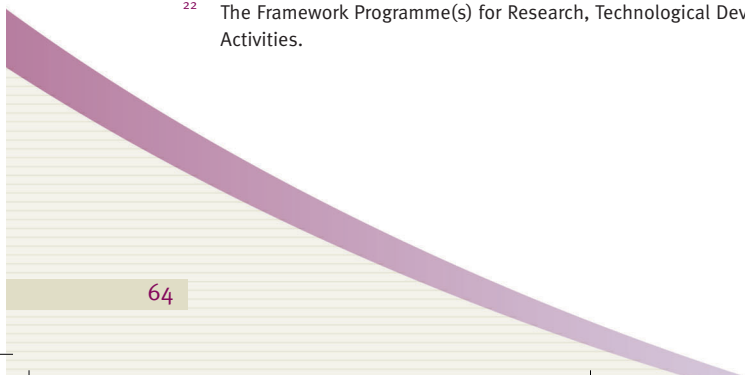


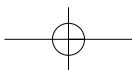
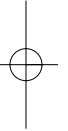
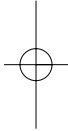
Appointment or employment

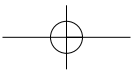
This refers to any type of contract or stipend or to a fellowship, grant or awards financed by a third party including funding within the context of the Framework Programme(s) ²².



²² The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.









Europäische Kommission

**EUR 21620 — Europäische Charta für Forscher
Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2005 — 64 p. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9313-5

