

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 Sicherungsstrategien. 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 verbinden ⁹. 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 Bedingungen ¹⁰ 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, dass 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 Laufbahntwicklungsstrategie 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 virtueller ¹² 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 Kanäle ¹⁶ 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.