

HRS4R

Befragung Evaluationsboard

Zur den Kriterien der Europäischen Charta für Forscherinnen und Forscher und zum Verhaltenskodex für die Einstellung von Forscherinnen und Forschern



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Abschnitt 2: Personalgewinnung und Personalauswahl *(english version see below)*

12. Einstellung (Recruitment)
Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Aufnahme und Zulassungsstandards für Forscherinnen und Forscher, insbesondere zu Beginn ihrer Laufbahn, eindeutig festgelegt werden. Außerdem sollten sie die Einstellungsmöglichkeiten für benachteiligte Gruppen oder für Forscherinnen und Forscher, die in eine Forschungslaufbahn zurückkehren, darunter Lehrkräfte (jeder Stufe), die wieder in die Forschung gehen, verbessern. Arbeitgeber und/oder Förderer von Forscherinnen und Forschern sollten bei deren Ernennung oder Einstellung die im Verhaltenskodex für die Einstellung von Forscherinnen und Forschern niedergelegten Grundsätze einhalten.
13. Einstellungsverfahren (Recruitment procedures)
Arbeitgeber und/oder Förderer sollten Einstellungsverfahren festlegen, die offen, effizient, transparent, unterstützend und international vergleichbar wie auch auf die Art der angebotenen Stellen zugeschnitten sind. Anzeigen sollten eine weit gefasste Beschreibung der geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten und nicht so spezialisiert sein, dass geeignete Bewerberinnen und 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
14. Auswahl (Selection)
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 bzw. der Bewerberin 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.
15. Transparenz (Transparency)
Bewerberinnen und 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.
16. Beurteilung von Verdienst (Judging merit)
Im Auswahlverfahren sollte das ganze Erfahrungsspektrum der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden. Zwar sollte der Schwerpunkt auf der generellen Befähigung zum Forscher bzw. zur Forscherin 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 Bewerberinnen und Bewerbern mit einem Hintergrund in der Industrie sollte besonders auf Beiträge zu Patenten, Entwicklungen oder Erfindungen geachtet werden.

17. Lebensläufe mit Abweichungen in der chronologischen Abfolge (*Variations in the chronological order of CVs*)

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 Forscherinnen und Forschern hin zu einem mehrdimensionalen beruflichen Werdegang gewertet werden. Bewerberinnen und Bewerbern sollte es daher gestattet sein, nachweisgestützte Lebensläufe einzureichen, die eine repräsentative Auswahl von für die Stelle relevanten Errungenschaften und Qualifikationen widerspiegeln.

18. Anerkennung von Mobilitätserfahrung (*Recognition of mobility experience*)

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

19. Anerkennung von Befähigungsnachweisen (*Recognition of qualifications*)

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten für eine angemessene Bewertung und Beurteilung der akademischen und beruflichen Qualifikationen, einschließlich nicht formaler Qualifikationen, aller Forscherinnen und 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 über geltende einzelstaatliche Rechtsvorschriften, Übereinkommen und spezielle Regeln über die Anerkennung dieser Befähigungsnachweise informieren.

20. Berufserfahrung (*Seniority*)

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 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.

21. Einstellung und Ernennung nach der Promotion (*Postdoctoral appointments*)

Einrichtungen sollten klare Regeln und ausdrückliche Leitlinien für die Einstellung und Ernennung von promovierten Forscherinnen und 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.



Section 2: Recruitment and Selection

12. Recruitment (<i>Einstellung</i>)
<p>Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning at 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.</p> <p>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.</p>
13. Recruitment Procedures (<i>Einstellungsverfahren</i>)
<p>Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.</p> <p>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.</p>
14. Selection (<i>Auswahl</i>)
<p>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.</p>
15. Transparency (<i>Transparenz</i>)
<p>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.</p>
16. Judging merit (<i>Beurteilung von Verdienst</i>)
<p>The selection process should take into consideration the whole range of experience of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.</p> <p>This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results with 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.</p>



17. Variations in the chronological order of CVs (<i>Lebensläufe mit Abweichungen in der chronologischen Abfolge</i>)
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.
18. Recognition of mobility experience (<i>Anerkennung von Mobilitätserfahrung</i>)
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.
19. Recognition of qualifications (<i>Anerkennung von Befähigungsnachweisen</i>)
Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including nonformal 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.
20. Seniority (<i>Berufserfahrung</i>)
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.
21. Postdoctoral appointments (<i>Einstellung und Ernennung nach der Promotion</i>)
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 longterm career prospects.