

## 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 3: Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit *(english version see below)*

<b>22. Anerkennung des Berufs</b> <i>(Recognition of the profession)</i>
Alle Forscherinnen und 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. Angestellte, Studierende mit einem Hochschulabschluss, Promovierende, Pos-Docs, Beamte).
<b>23. Forschungsumfeld</b> <i>(Research environment)</i>
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.
<b>24. Arbeitsbedingungen</b> <i>(Working conditions)</i>
Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen für Forscherinnen und Forscher, einschließlich behinderte Forscherinnen und 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 Forschenden ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden. 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.
<b>25. Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung</b> <i>(Stability and permanence of employment)</i>
Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Leistung von Forscherinnen und Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird, und sollten sich daher so weit wie möglich dafür einsetzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscherinnen und Forschern zu verbessern und damit die in der <i>EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge</i> niedergelegten Grundsätze und Bedingungen in die Praxis umzusetzen und zu beachten.
<b>26. Finanzierung und Gehälter</b> <i>(Funding and salaries)</i>
Arbeitgeber und/oder Förderer von Forscherinnen und Forschern sollten dafür sorgen, dass diese 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 Forscherinnen und Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn, auch für Nachwuchsforscherinnen und Forscher, gelten und ihrem rechtlichen Stand, ihrer Leistung und dem Grad ihrer Qualifikationen und/oder Zuständigkeiten angemessen sein.



**27. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern (*Gender balance*)**

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forscherinnen und 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.

**28. Laufbahnentwicklung (*Career development*)**

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forscherinnen und Forschern sollten vorzugsweise im Rahmen ihres Humanresourcenmanagements eine spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie für Forscherinnen und Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscherinnen und Forscher mit befristeten Verträgen. Darin sollten Mentorinnen und Mentoren vorgesehen werden, die Forscherinnen und 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 Forscherinnen und Forschern sollten solche Bestimmungen und Vorkehrungen nahe gebracht werden.

**29. Wertschätzung von Mobilität (*Value of mobility*)**

Arbeitgeber und oder Förderer müssen den Wert geografischer, sektorüberschreitender, interdisziplinärer, transdisziplinärer und virtueller 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 Forschungslaufbahn 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.

**30. Möglichkeit der Laufbahnberatung (*Access to career advice*)**

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass Forscherinnen und Forscher 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.

**31. Rechte an geistigem Eigentum (*Intellectual Property Rights*)**

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass Forscherinnen und 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 Forscherinnen und 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.



**32. Ko-autorentum (Co-authorship)**

Ko-autorentum sollte von den Einrichtungen bei der Beurteilung ihrer Mitarbeiterinnen und 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 Forscherinnen und Forschern, einschließlich denjenigen, die am Beginn ihrer Forschungslaufbahn stehen, die erforderlichen Rahmenbedingungen zu sichern, damit sie als Koautorinnen oder 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.

**33. Lehre (Teaching)**

Die Lehrtätigkeit ist ein wesentliches Mittel zur Strukturierung und Verbreitung von Wissen und sollte daher als ein wertvoller möglicher Bestandteil des beruflichen Werdegangs von Forscherinnen und Forschern angesehen werden. Allerdings sollten die Lehraufgaben nicht zu großen Raum einnehmen und die Forscherinnen und 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 werden und dass die von erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Ausbildung von Nachwuchsforscherinnen und Forschern aufgewandte Zeit als Teil ihrer Lehrverpflichtungen gezählt wird. Fortbildungsmaßnahmen für Lehr- und Betreuungstätigkeiten sollten als Teil der beruflichen Weiterentwicklung von Forscherinnen und Forschern angeboten werden.

**34. Beschwerden/Einspruchsverfahren (Complains/ appeals)**

Arbeitgeber und Förderer von Forscherinnen und 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 Forscherinnen und Forschern zu behandeln, einschließlich derer über Konflikte zwischen Betreuungspersonen und Nachwuchsforscherinnen und Forschern. 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.

**35. Mitwirkung in Entscheidungsgremien (Participation in decision-making bodies)**

Arbeitgeber und/oder Förderer von Forscherinnen und Forschern sollten es als vollkommen legitim und sogar wünschenswert ansehen, dass diese 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.



## Section 3: Working Conditions and Social Security

<b>22. Recognition of the profession</b> ( <i>Anerkennung des Berufs</i> )
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, post-doctoral fellow, civil servants).
<b>23. Research environment</b> ( <i>Forschungsumfeld</i> )
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.
<b>24. Working conditions</b> ( <i>Arbeitsbedingungen</i> )
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. Particular attention should be paid, <i>inter alia</i> , 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.
<b>25. Stability and permanence of employment</b> ( <i>Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung</i> )
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 <i>EU Directive on Fixed-Term Work</i> .
<b>26. Funding and salaries</b> ( <i>Finanzierung und Gehälter</i> )
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.
<b>27. Gender balance</b> ( <i>Ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern</i> )
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.



<b>28. Career development (<i>Laufbahnentwicklung</i>)</b>
<p>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 insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.</p>
<b>29. Value of mobility (<i>Wertschätzung von Mobilität</i>)</b>
<p>Employers and/or funders must recognise the value of geographical, intersectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual 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.</p> <p>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.</p>
<b>30. Access to career advice (<i>Möglichkeit der Laufbahnberatung</i>)</b>
<p>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.</p>
<b>31. Intellectual Property Rights (<i>Rechte an geistigem Eigentum</i>)</b>
<p>Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&amp;D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights.</p> <p>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.</p>
<b>32. Co-authorship (<i>Ko-autorentum</i>)</b>
<p>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).</p>



**33. Teaching (*Lehre*)**

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.

**34. Complains/appeals (*Beschwerden/Einspruchsverfahren*)**

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.

**35. Participation in decision-making bodies (*Mitwirkung in Entscheidungsgremien*)**

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.