

HRK

Charter & Code in der aktuellen Diskussion um den Europäischen Forschungsraum

Kurzvortrag anlässlich des HRK-Workshops
„Intelligenter Umgang mit Charter & Code“
am 16.10.2002 in Berlin

Dr. Gerhard Duda

Referatsleiter Europäische Forschungspolitik, HRK

Mitteilung der EU-Kommission zu einem Rahmen für den Europäischen Forschungsraum vom 17.07.2012

- **Vorgeschichte:** Der Europäische Rat bestätigt 2011 das Ziel, den Europäischen Forschungsraum (EFR) bis zum 1.1.2014 aufzubauen.
- **Mitteilung vom 17.07.2012:** Vorschläge für eine „verstärkte Partnerschaft“ statt einer Gesetzesinitiative der EU-Kommission
- Einbeziehung europäischer „stakeholder“ (EUA, LERU, EARTO; Science Europe u. a.): **Memoranda of Understanding** und Berichtspflichten
- **Fünf Schwerpunktbereiche** - Gliederung nach Aufgaben für die Mitgliedstaaten, die Organisationen der Forschungsakteure und die Kommission

Schwerpunktbereich 5: „Ein offener Arbeitsmarkt für Forscherinnen und Forscher“

Forderungen der EU-Kommission an die Mitgliedstaaten bzw. Forschungsakteure in Zusammenhang mit Charter & Code:

- Forscherstellen in offenen Einstellungsverfahren besetzen und sämtliche Stellenangebote über das Portal „Euraxess Jobs“ bekanntgeben
=> nicht alle Stellen und nicht alle in englischer Sprache!
- Strategien zur Laufbahnentwicklung von Forscherinnen und Forschern erarbeiten
=> umfassendes Tenure Track-System an deutschen Hochschulen?
- Förderliche Rahmenbedingungen für die Umsetzung der „HR-Strategy for Researchers“ schaffen => ???

Die „Human Resources Strategy for Researchers“

Die „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R)

- wird von einzelnen Einrichtungen **auf freiwilliger Basis** eingeführt;
- soll Arbeitgeber und Förderer von Forscherinnen und Forschern bei der praktischen Umsetzung von C & C unterstützen;
- soll bereits vorhandene Prozesse in den Einrichtungen sinnvoll ergänzen;
- basiert auf einer internen Analyse, inwieweit C & C bereits in der institutionellen Personalstrategie berücksichtigt sind;
- Soll durch verbesserte Chancen bei der Gewinnung von hoch qualifizierten Forscherinnen und Forschern zu einer Steigerung der Reputation und einer erhöhten internationalen Sichtbarkeit der Einrichtungen führen;
- **2009** Einrichtung der „Institutional HR Strategy Group“ als Plattform für den Erfahrungsaustausch in Zusammenhang mit dem HRS4R-Prozess (4 Kohorten)

Fünf Schritte zur Umsetzung der „Human Resources Strategy for Researchers“ (1)

Die HRS4R beinhaltet die folgenden fünf Schritte:

1. Durchführung einer internen Lückenanalyse („**gap analysis**“) in Hinblick auf die Prinzipien aus C & C unter Einbeziehung sämtlicher relevanter Akteure - insbesondere der Forscher/innen;
2. **Veröffentlichung einer institutionellen Personalstrategie** für Forscher/innen und eines Aktionsplans, der die mittels der Lückenanalyse identifizierten Schwachstellen sowie konkrete Maßnahmen für ihre Beseitigung benennt;

Fünf Schritte zur Umsetzung der „Human Resources Strategy for Researchers“ (2)

3. Verleihung des Rechts auf Nutzung des „**HR Excellence in Research**“ Logos durch die EU-Kommission nach rein formaler Prüfung;
4. **Umsetzung der Personalstrategie** und Selbsteinschätzung bzgl. des Stands der Umsetzung des Aktionsplans nach 2 Jahren;
5. Eine periodisch durchzuführende **externe Evaluation**, die mindestens alle vier Jahre erfolgen soll;



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Einrichtungen mit dem „HR Excellence in Research“- Logo (Stand 01.10.2012):

- **110** Logos wurden bisher durch die Kommission vergeben
- **61** Logos gingen an britische Universitäten/Institute
- Die restlichen **49** Logos verteilen sich auf **13** andere Mitgliedsstaaten und **4** Assoziierte Staaten sowie eine europäische Organisation (ESF)
- **13** Mitgliedsstaaten (darunter auch Deutschland) und **10** Assoziierte Staaten der EU nehmen also entweder nicht an der HRS4R-Initiative der EU-Kommission teil oder haben noch nicht die Stufe erreicht, die zur Verleihung des Logos führt

Berücksichtigung von C & C in der Gesetzgebung bzw. in politischen Initiativen einzelner Mitgliedsstaaten

- **UK** Concordat to Support the Career Development of Researchers
- **Wallonia-Brussels** Partnership for Researchers
- Weißbuch des **norwegischen** Ministeriums für Bildung und Forschung (2008/2009)
- **Spanisches** Wissenschafts-, Technologie- und Innovationsgesetz (2011)
- **Italienisches** Hochschulreformgesetz (2010)
- **Österreich**: Leistungsvereinbarungen zwischen Universitäten und dem Ministerium für Bildung und Forschung, die sich explizit auf C & C beziehen
- **Niederlande**: Berücksichtigung der Prinzipien aus C & C in Tarifverträgen

Die Zukunft der „Human Resources Strategy for Researchers“

- Mittelfristig plant die Kommission, die Beratung und Betreuung der einzelnen Einrichtungen an geeignete Organisationen in den MS und AC abzugeben.

Formulierung in der EFR-Mitteilung:

- „**Die Kommission wird** die Errichtung eines Europäischen Akkreditierungssystems für HR-Management auf der Grundlage von C & C in Universitäten und öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen unterstützen.“ => **Ablehnung!**

Formulierung der Kommission zu C & C in ihrer Mitteilung zu „Horizont 2020“ vom 30.11.2011

„In order to contribute to the attractiveness of the research career, Horizon 2020 will pay adequate attention to the European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers [...], **while respecting their voluntary nature.**“

Die Arbeitsgruppe „Human Resources Issues“ der ERA-Steering Group on Human Resources and Mobility (1)

Aufgabe und Ziel:

- Identifikation möglicher Ansätze zur Steigerung der Effektivität des HRS4R-Prozesses und Formulierung von Empfehlungen an die verschiedenen Akteure

Empfehlungen (1):

- „**MS and AC should** take a leading role in transposing the principles of the C & C within their national contexts and **create an enabling framework** for the implementation of the HRS4R. Collective labour agreements should integrate the C & C principles where relevant.“
- „**Funders should** explore meaningful ways to integrate the principles underlying the C & C in the evaluation criteria and grant agreements of their funding schemes.“

Die Arbeitsgruppe „Human Resources Issues“ der ERA-Steering Group on Human Resources and Mobility (2)

Empfehlungen (2):

- „**The Commission should** carry out a critical review of its funding policies and programmes and ensure that the principles underlying the C & C and the HRS4R are appropriately embedded in all Commission activities in support of the ERA, particularly Horizon 2020.“
- „**Umbrella organisations should** assume a coordinating role for national level activities, including the performance of a national gap analysis. **MS and AC should** provide practical and financial support for such coordination activities.“
- „**Appropriate resources** need to be made available both at the level of the Commission and MS/AC.“
- „**In cooperation between the Commission and MS/AC** an effective mechanism should be put in place to monitor further progress in the implementation process and assess its impact at the level of individual institutions and national or regional research systems.“

HRK

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**