



Prof. Dr. Sarah M. Springman – Rektorin
ETH Zürich, HG F 61
Rämistrasse 101
HG F 59
8092 Zürich

Zürich, den 23. Mai 2019

Stellungnahme der Hochschulversammlung zu den Massnahmen zur Weiterentwicklung des Doktorats

Sehr geehrte Frau Rektorin,
Sehr geehrte Mitglieder der Schulleitung,

Die Hochschulversammlung bedankt sich für die Möglichkeit, zum Dokument «Massnahmen zur Weiterentwicklung des Doktorats» Stellung nehmen zu können. Hiermit fassen wir die Ergebnisse unserer internen Diskussionen betreffend der vorgeschlagenen Massnahmen zusammen.

Wir stimmen den meisten Vorschlägen in der Vernehmlassung zu. Allgemein stellt sich allerdings die Frage nach der Umsetzung der Massnahmen, da mehrere Vorschläge bereits heute gelten, in der Praxis aber kaum angewendet werden. Wir möchten daher anregen, ebenfalls über Methoden nachzudenken, um die Umsetzung von Regeln zu erwirken.

Inhaltlich begrüssen wir bessere Einführungsveranstaltungen, einen Ethikkurs, und ein strukturiertes Feedbacksystem. Allerdings sehen wir Klärungsbedarf bei der Zweitbetreuung. Während wir die Bestimmung eines/r KorreferentIn bis zum Ende des ersten Jahres begrüssen, lehnen wir eine zweite Betreuungsperson ab, die auf die Forschung Einfluss nimmt, da dies nicht mit der Forschungsfreiheit vereinbar ist. Der/ die KorreferentIn sollte ein ausgewiesene/r fachliche/r ExpertIn im Dissertationsgebiet der Doktorierenden sein und entsprechend weltweit frei gewählt werden können, nicht aber notwendigerweise einen Professorentitel benötigen. Er/sie sollte gewechselt werden können, falls sich das Dissertationsprojekt in eine Richtung entwickelt, in der der/die KorreferentIn kein Experte ist. Insgesamt möchten wir betonen, dass Spitzenforschung eine gewisse Flexibilität braucht, die nicht zu unterschätzen ist.

Zudem wünschen wir uns ein Mentoring-System, idealerweise in Form eines «Buddy-Systems», in dem erfahrende Doktorierende und Postdocs (wenn gewünscht) die Ankommenden betreuen, oder das Festlegen eines bestimmten Mentors aus der Professorenschaft (falls realistisch bezüglich Aufwand), der aber keinen Einfluss auf die Forschung hat.

Unsere zusätzlichen Bemerkungen zu den einzelnen Massnahmen sind in der beiliegenden Tabelle (Anhang I) aufgelistet.

Die Hochschulversammlung dankt für die Kenntnissnahme dieser Stellungnahme und verbleibt mit freundlichen Grüssen.

Werner Wegscheider
Präsident Hochschulversammlung

Anhang I: Massnahmen zur Weiterentwicklung des Doktorats - Vernehmlassung

Massnahme	un- mittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme von der Hochschulversammlung
1. Rekrutierung				
Auftrag 1.1: Das Rektorat und die Abteilung Personal erarbeiten mit erfahrenen Professorinnen und Professoren einen Leitfaden zur Rekrutierung von Doktorierenden.	Leitfaden erstellen	Rektorat Abteilung Personal	Der zu erstellende Leitfaden soll als Hilfestellung für Leiterinnen und Leiter von Doktorarbeiten dienen, insbesondere beim Rekrutierungsprozess für ein individuelles Doktorat.	Es ist unklar, ob ein genereller Leitfaden erstellt werden kann, der für alle Departemente geeignet ist und über Gemeinplätze hinausgeht. Der AVETH sollte in die Ausarbeitung miteinbezogen werden.
Auftrag 1.2: Das Thema «Rekrutierung von Doktorierenden» wird in das Einführungsprogramm für neuberufene Professorinnen und Professoren integriert.	Ausarbeitung eines Kurs-Moduls	Rektorin (Doktorats- administration) Personal- abteilung Präsident (Stab Professuren)	Das entsprechende Modul im Einführungsprogramm berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse von Personen aus dem Ausland, die den Ruf an die ETH Zürich angenommen haben und nicht mit den Schweizer Spezifika hinsichtlich Arbeitsrecht, Hochschulsystem usw. vertraut sind. Die Federführung der Ausarbeitung des Einführungsprogramms «New Faculty Onboarding» liegt beim Präsidenten der ETH Zürich	Wir halten dies für wichtig, insbesondere für Professorinnen und Professoren, die aus dem Ausland kommen.
Empfehlung 1.3: Ein Departement kann zur Auswahl von Doktorierenden ein entsprechendes Komitee einsetzen. Dieses prüft das Potential der Kandidierenden (inkl. das erhöhte Risiko bei einer Zulassung mit Zulassungsprüfung) sowie deren Kompatibilität mit der Forschungsgruppe und der Persönlichkeit des Leiters oder der Leiterin der Doktorarbeit und die Übereinstimmung der gegenseitigen Erwartungen.	Anpassung der Detailbestimmungen zum Doktorat	Departemente	Bei der Auswahl von Doktorierenden geht es nicht nur darum, eine Arbeitskraft einzustellen, sondern auch um die Gestaltung einer Zusammenarbeit, die stark auf Vertrauen basiert. Deshalb sollte den gegenseitigen Erwartungen, den Rechten und Verantwortlichkeiten der Beteiligten mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die gemeinsame Auswahl durch eine Gruppe von Professoren/innen kann diesen Aspekten besser Rechnung tragen und verteilt die Verantwortung auf mehrere Personen.	Es gibt bereits im Rahmen von Doctoral Schools Auswahlkomitees, die eine Vorauswahl treffen. Die Möglichkeit, ein Komitee einzusetzen, sollte dementsprechend erhalten bleiben. Die Entscheidung über eine Anstellung muß aber beim DissertationsleiterIn verbleiben, der gerade im Rahmen von Forschungsgrants für die Ausführung der Arbeiten verantwortlich ist. Zudem sollte es weiterhin möglich bleiben, ohne Komitee eine Anstellung vorzunehmen, um zum einen ein Projekt zügig starten zu

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
	<p>Anpassung der Doktoratsverordnung</p> <p>Erarbeitung einer Mustervorlage für Detailbestimmungen zum Doktorat</p>	<p>Schulleitung (Rektorin)</p> <p>Rektorin Doktoratsadministration</p>	<p>Die gemeinsame Auswahl von Doktorierenden ist zudem ein wesentlicher Bestandteil einer <i>Doctoral School</i>. Die Entscheidung, welche Person aus einer langen Liste von talentierten Personen ausgewählt werden sollte, braucht Erfahrung, Reflexion und fortschrittliche Rekrutierungsprozesse.</p> <p>Hilfe könnten ein entsprechendes Trainingsangebot sowie <i>Peer Learning</i> bieten.</p> <p>Die Aktuelle Doktoratsverordnung sieht in Art. 23 Abs. 3 auf departementaler Ebene «Detailbestimmungen zum individuellen Doktoratsstudium und zu den Doktoratsprogrammen» vor. Die revidierte Doktoratsverordnung soll stattdessen auf «Detailbestimmungen zum Doktorat» verweisen. Diese sollen umfassender sein und alle relevanten Bestimmungen zum Doktorat auf Departementsebene enthalten (Zulassung, Forschungsplan, Zulassungskolloquium, Doktoratsstudium, akademischer Progress Report und Doktorprüfung usw.).</p>	<p>können und generell die Flexibilität zu erhalten.</p>
<p>Option 1.4: Komitees zur Auswahl von Doktorierenden werden in allen Departementen eingesetzt.</p>	<p>Anpassung der Doktoratsverordnung</p>	<p>Schulleitung, Departemente</p>		<p>Siehe oben.</p>

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
<p>Empfehlung 1.5: Zur Rekrutierung von ausgezeichneten Kandidatinnen und Kandidaten zu einem frühen Zeitpunkt in ihrem Studium kann ein Departement, nach dem Vorbild des D-INFK, das Direktdoktorat einführen und gezielt einsetzen. Dieses besteht aus einem Stipendium bis zur Anstellung als Doktorand/in und umfasst ein volles Masterstudium und das eigentliche Doktorat.</p>	Anpassung der Reglemente der entspr. Master-Studiengänge	Departemente	<p>Das Direktdoktorat ist ein Marketinginstrument, um exzellente internationale Studierende an die ETH zu bringen. Das Departement finanziert das (Leistungs-) Stipendium.</p> <p>Das Risiko des Direktdoktorats besteht darin, dass die Kandidatinnen und Kandidaten sich im Masterstudium nicht wie erhofft entwickeln.</p>	Die Möglichkeit, ein Direktdoktorat einzuführen, ist zu begrüßen.
2. Einführung				
<p>Auftrag 2.1: Die Doktoratsadministration konzipiert und organisiert Einführungskurse für neu eingetretene Doktorierende mit fachbezogener Hilfe von anderen ETH-Einheiten, wie z.B. der Abteilung Personal (inklusive Career Services) und Stab Forschung, sowie unter Einbezug der Departemente.</p>	Konzipierung, Organisation und Durchführung der Kurse	Rektorin, Doktorats-administration und weitere ETH-Einheiten	<p>Ziel dieser Kurse ist die Einführung der Doktorierenden in die ETH-Kultur und ihre Vorbereitung auf das Umfeld rund um das Doktorat. Es werden Themen wie Governance (wer ist an der ETH wofür zuständig?), Rechte und Pflichten der Doktorierenden, gute wissenschaftliche Praxis, Anstellung, Kommunikation (auch wissenschaftliche), Zeit-Management, Reporting, berufliche Entwicklung, Gesundheit und Ausgleich (Freizeit), Umgang mit Problemen, Beratungs- und Unterstützungsangebote usw. angesprochen. Diese Kurse finden mehrmals jährlich statt.</p> <p>Verhaltensformen, die höchste Ansprüche hinsichtlich wissenschaftlicher Qualität erfüllen, zugleich aber die persönliche Entwicklung der Doktorierenden fördern, basierend auf einer respektvollen und fördernden Betreuung, können nicht verordnet werden. Eine solche Kultur kann nur gepflegt und entwickelt werden, wenn alle Beteiligten sich ihrer vielfältigen Rolle bewusst sind und diese stets reflektieren.</p>	Wir halten dies für extrem wichtig, um die beidseitigen Erwartungen zu klären, und schlagen vor, einen frühen Besuch dieses Kurses verpflichtend zu machen, indem eine Teilnahmebescheinigung zu diesem Kurs für das Bestehen des Zulassungskolloquiums erforderlich wird.

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
	Anpassung der Ausführungsbestimmungen zur Doktoratsverordnung	Rektorin	Deshalb wird erwartet, dass jede Doktorandin und jeder Doktorand an einem Einführungskurs teilnimmt und dafür von der Leiterin oder dem Leiter der Dissertation unterstützt wird.	
Auftrag 2.2: Die Schulleitung schafft eine neue Stelle, die u.a. die oben genannten Kurse oder Kurs-Module konzipiert und organisiert. Diese Stelle wird in die Doktoratsadministration integriert.		Schulleitung (Rektorin/Rektorat)	Die Stelle wurde geschaffen, ausgeschrieben und per 1. Juni 2019 besetzt.	-
Empfehlung 2.3: Die Departemente schaffen – abgestimmt auf die oben erwähnte zentral gesteuerte Einführung - Willkommensveranstaltungen für neue Doktorierende, um sie über ihre Rechte und Pflichten, über die Organisation des Departements zu orientieren und sie in die im Departement gelebte ETH-Kultur einzuführen.	Konzeption und Organisation der Veranstaltungen	Departemente	Bei den Willkommensveranstaltungen lernen die neuen Doktorierenden, an wen im Departement (und Rektorat) sie sich mit welchen Fragen wenden können.	Wir begrüßen dies, und schlagen vor, den jeweiligen departmentalen Doktorierendenfachvereins einzubinden (ähnlich zum Einbezug der Studierendenfachvereine am Erstsemestrigentag).
3. Forschungsplan und Zulassungskolloquium				
Auftrag 3.1: Die definitive Zulassung zum Doktorat erfolgt aufgrund der Genehmigung des Forschungsplans und nach Erfüllung der im Rahmen der provisorischen Zulassung auferlegten zusätzlichen Zulassungsbedingungen.			Dieser «Auftrag» entspricht Art. 12 Abs. 1 der geltenden Doktoratsverordnung. Die Abgabe des Forschungsplans gibt den Doktorierenden die Gelegenheit, die bis anhin durchgeführte Arbeit kritisch zu reflektieren, neue und konkretere Zielsetzungen zur Weiterentwicklung der Doktorarbeit zu definieren und mit der Leiterin oder dem Leiter ihrer Doktorarbeit abzustimmen. In diesem Sinne ist der Forschungsplan ein unerlässlicher und nicht nur formaler Aspekt zur Förderung des Dialogs zwischen den Beteiligten. Diese sind gleichermaßen daran interessiert, dieses Dokument einzufordern. Wissenschaftliches Arbeiten schliesst die Fähigkeit mit ein, Forschungsideen zu formulieren und zu	Dies hat unsere volle Zustimmung.

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
			<p>verteidigen sowie ihre mögliche Realisierung zu planen. Der Forschungsplan trägt dazu bei, diese Fähigkeit zu üben und zu erlangen.</p> <p>Weiter gibt der Forschungsplan Auskunft über die einzuschlagende Richtung und die zu erreichenden Meilensteine anhand eines Zeitplans. Auch wenn Forschung nicht immer voraussehbar ist, ist es unerlässlich, den Forschungsplan regelmässig, d.h. mindestens einmal pro Jahr, zu prüfen und bei Bedarf zu erweitern oder zu ändern (vgl. dazu unten Abschnitt 6. Akademischer Progress Report).</p>	
<p>Auftrag 3.2: Der Forschungsplan muss bei provisorischer Zulassung mit Auflagen innert 18 Monaten dem Leiter oder der Leiterin der Doktorarbeit vorgelegt werden, bei provisorischer Zulassung ohne Auflagen innert 12 Monaten. Der Leiter oder die Leiterin legt den Forschungsplan dem Doktoratsausschuss zur Genehmigung vor.</p>	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)	<p>Die zwei unterschiedlichen Fristen sind eine Neuerung gegenüber der geltenden Doktoratsverordnung, die für beide Fälle eine Frist von 12 Monaten nach der provisorischen Zulassung vorsieht (Art. 11 Abs. 4 Doktoratsverordnung). Die Genehmigung des Forschungsplanes durch den Doktoratsausschuss ist in Art. 11 Abs. 3 Doktoratsverordnung bereits geregelt.</p>	-
<p>Auftrag 3.3: Spätestens zum Zeitpunkt der Einreichung des Forschungsplans steht mindestens ein/e Korreferent/in fest.</p>	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)	<p>Dies ist eine Neuerung gegenüber der geltenden Doktoratsverordnung, die besagt, dass der Forschungsplan dem/der Leiter/in und - nur - «nach Möglichkeit» auch einem Korreferenten oder einer Korreferentin vorgelegt werden muss (Art. 11 Abs. 2 Doktoratsverordnung). Die Schulleitung legt Wert darauf, dass bereits in einer frühen Phase des Doktorats eine zweite Betreuungsperson feststeht (vgl. dazu unten 4. Betreuung).</p>	<p>Wir begrüßen eine frühe Involvierung eines/r KorreferentIn. Allerdings erachten wir es als wichtig, daß der/die Korreferent/in abhängig von der Projektentwicklung gewechselt werden kann. Zudem sollte die Freiheit bestehen, sowohl interne als auch externe ExpertInnen als Korreferent/in zu wählen.</p>
<p>Auftrag 3.4: Die definitive Zulassung zum Doktorat erfolgt aufgrund</p>	Anpassung der	Schulleitung (Rektorin)	Dieser Auftrag geht über Art. 12 Abs. 1 Doktoratsverordnung hinaus.	<p>Wir halten es aus zeitlichen Gründen für unrealistisch, dass jemand vom</p>

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
<p>der Genehmigung des Forschungsplans und neu auch aufgrund des Ergebnisses eines Zulassungskolloquiums.</p> <p>Das Zulassungskolloquium dient der Vorstellung und Verteidigung des vorhin mit dem Leiter oder der Leiterin der Doktorarbeit abgestimmten Forschungsplans und der bis anhin erzielten Forschungsergebnisse. Es findet im Rahmen eines Gruppen- oder Institutsseminars statt. Physisch oder virtuell anwesend sind neben dem Doktoranden oder der Doktorandin der Dissertationsleiter oder die Dissertationsleiterin, ein Korreferent oder eine Korreferentin und ein Mitglied des Doktoratsausschusses. Über das Ergebnis des Zulassungskolloquiums (ob positiv, negativ oder, ob ein zweiter Versuch gewährt wird) entscheiden der Dissertationsleiter oder die Dissertationsleiterin, der Korreferent oder die Korreferentin und das Mitglied des Doktoratsausschusses.</p>	Doktoratsverordnung		In einer frühen und entscheidenden Phase des Doktorats ist der Forschungsplan ein Instrument der Qualitätssicherung für alle Beteiligten. Seine Bedeutung soll gestärkt werden, indem der Forschungsplan und (neu) das Zulassungskolloquium künftig eine Einheit bilden. Die Kombination beider Instrumente dient den Betreuungspersonen dazu, in einer frühen Phase des Doktorats Potenzial und Persönlichkeitsentwicklung der Doktorierenden in Hinblick auf ein erfolgreiches Absolvieren des Doktorats besser einzuschätzen.	Dokoratausschuss anwesend sein soll, besonders bei grossen Departementen. Ausserdem wäre diese Person u. U. nicht unbedingt fähig, die Qualität der Leistung zu werten. Unserer Meinung nach wäre es sinnvoller, den/die DissertationsleiterIn und einen anderen Spezialisten des Forschungsthemas (z.B. Korreferent) dabei zu haben.
<p>Auftrag 3.5: Bei einem negativ beurteilten Zulassungskolloquium wird das Arbeitsverhältnis gekündigt und die Doktorandin oder der Doktorand exmatrikuliert. Oder es kann innerhalb von maximal sechs Monaten ein zweites Zulassungskolloquium stattfinden. In diesem Fall wird das Arbeitsverhältnis entsprechend verlängert.</p>	<p>Anpassung der Doktoratsverordnung</p> <p>Definition der Prozesse</p>	<p>Schulleitung (Rektorin)</p> <p>Personalabteilung</p>	Siehe dazu unten Abschnitt 11.3 Standards für die Befristung, Verlängerung und Beendigung von Verträgen	Wir unterstützen diesen Vorschlag.
<p>Auftrag 3.6: Aufgrund des Ergebnisses kann eine definitive Zulassung oder ein Ausschluss aus dem Doktorat erfolgen.</p>	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)		-
4. Betreuung				
<p>Auftrag 4.1: Für jeden Doktoranden und jede Doktorandin wird zu Beginn des Doktorats und spätestens bei der Einreichung des Forschungsplanes nebst einer Leiterin</p>	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)	Zur Verbesserung der Betreuung soll bereits zu Beginn des Doktorats nebst dem Dissertationsleiter bzw. der	Wir denken, dass es der Forschungsfreiheit und den Bedingungen vieler Grants widerspricht, eine zweite Betreuungsperson

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
oder eines Leiters ein zweiter Betreuer oder eine zweite Betreuerin bestimmt.			Dissertationsleiterin ein zweiter Betreuer bzw. eine zweite Betreuerin bestimmt werden. Diese Funktion kann durch einen Korreferenten oder eine Korreferentin wahrgenommen werden.	zwingend zu involvieren, die auch bei der Forschung mitwirkt. Entweder reicht der/ die im 1. Jahr bestimmte KorreferentIn aus oder es ist zusätzlich ein/e ProfessorIn (von einem anderen Institut/Departement) zu bestimmen, der/die eher eine Mentoring-Rolle hat. Der zeitliche Aufwand muss allerdings berücksichtigt werden.
Empfehlung 4.2: Zudem soll eine dritte Person beigezogen werden, beispielsweise eine Oberassistentin oder ein Oberassistent, <i>Senior Scientist</i> oder ein Post-Doc. Diese dritte Person gehört bevorzugt nicht derselben Gruppe an wie der Leiter oder die Leiterin der Doktorarbeit.	Anpassung der Ausführungsbestimmungen zur Doktoratsverordnung Anpassung der Detailbestimmungen zum Doktorat	Rektorin Departemente	Die dritte Person soll als Tutor oder Tutorin fachliche und persönliche Hilfestellung bieten. Als Tutor oder Tutorin können Post-Doktorierende, Oberassistentierende oder <i>Senior scientists</i> dienen, die bevorzugt nicht der gleichen Forschungsgruppe, sondern beispielsweise einem anderen Institut angehören. Falls diese Person eine befristete Stelle innehat, ist ein Ersatz und die entsprechende Einarbeitung sicherzustellen.	Wir sind nicht überzeugt vom Nutzen dieses Vorschlags, da die Vertragslaufzeiten von Postdocs oft kürzer als diejenigen von Doktorierenden sind. Wir denken, dass ein Buddy-System viel sinnvoller wäre, wo erfahrene Doktorierende und Postdocs die Ankommenden als MentorInnen betreuen.
Auftrag 4.3: Der Prorektor Doktorat, in Zusammenarbeit mit der Doktoratsadministration, konzipiert und organisiert ein Kursmodul zur Einführung von neu berufenen Professorinnen und Professoren in die ETH-Kultur hinsichtlich der Betreuung von Doktorierenden; darin wird vermittelt, wie an der ETH Doktorierende betreut werden.	Konzeption u. Organisation des Kursmoduls	Prorektor Doktorat, Doktoratsadministration	Dieses Kursmodul ist Bestandteil des «New Faculty Onboarding» Projektes (Federführung Präsident ETH Zürich)	Dies hat generell unsere Unterstützung, da sich die Ausgestaltung des Doktorats und das Arbeitsrecht zwischen Ländern unterscheidet. Da die Betreuungskultur schwer zu formulieren ist, wäre es sinnvoll, diesen Aspekt im Format eines Workshops zu implementieren.
Auftrag 4.4: Die Doktoratsadministration erarbeitet Hilfestellungen für die Leiterinnen und Leiter von Doktorarbeiten, damit sie mögliche Probleme bei der Betreuung früh erkennen können.	Hilfestellung konzipieren und kommunizieren	Prorektor Doktorat, Doktoratsadministration		Wir unterstützen diesen Vorschlag.
Auftrag 4.5: Die in der Doktoratsadministration neu geschaffene Stelle (siehe oben unter 2. Einführung), unterstützt den		Prorektor Doktorat	Die Stelle wurde geschaffen, ausgeschrieben und ist ab 1. Juni 2019 besetzt.	Wir unterstützen diesen Vorschlag.

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
-----------	---------------------	---------	-----------	------------------------------------

Prorektor Doktorat in seiner Funktion als zentrale Anlaufstelle für Unstimmigkeiten zwischen Doktorierenden und den Leiterinnen und Leitern ihrer Doktorarbeit. Diese Stelle verweist die Hilfe und Rat Suchenden je nach Anliegen an die zuständige Stelle.		Doktorats-administration		
5. Ausbildung				
Auftrag 5.1: Die Doktorierenden haben das Recht und die Pflicht, sich im Rahmen eines Doktoratsstudiums weiterzubilden. Dieses erfolgt im Rahmen eines individuell zusammengestellten Programms oder im Rahmen eines vom Departement vorgegebenen Doktoratsprogramms. Die Departemente regeln die Einzelheiten in ihren Detailbestimmungen zum Doktorat.			Diese Bestimmung ist in Art. 22 und Art. 23 Abs. 3 Doktoratsverordnung formuliert. Die Ausbildung ist ein wesentlicher Bestandteil des Doktorats. Die Ziele der Ausbildung während des Doktorats, d.h. des Doktoratsstudiums, sind zum einen die Aneignung von Wissen und Können auf dem Gebiet der Doktorarbeit, auf benachbarten Fachgebieten und auf überfachlichen Gebieten und zum anderen die Integration in die wissenschaftliche Gemeinschaft.	-
Auftrag 5.2: Mindestens ein Kreditpunkt muss im Bereich Ethik oder gute wissenschaftliche Praxis erworben werden.	Anpassung der Ausführungsbestimmungen der Doktoratsverordnung	Rektorin	Das Doktoratsstudium umfasst mindestens 12 Kreditpunkte und kann auf individueller Basis oder im Rahmen eines strukturierten Doktoratsprogramms absolviert werden. Die Doktorierenden müssen mindestens einen Drittel der nachzuweisenden Kreditpunkte ausserhalb des Forschungsgebietes erwerben (Art. 22 Abs. 1 und 2 Doktoratsverordnung). Neu ist die Regel, wonach sie einen Kreditpunkt im Bereich Ethik oder gute wissenschaftliche Praxis erwerben müssen.	Wir halten es für wichtig, dass ein voller Kreditpunkt (30 Stunden) dafür aufgebracht wird. In der Tat braucht es Zeit, um die «graue Zone» im Bereich Ethik zu besprechen. Wir denken, dass der Kreditpunkt entweder kondensiert (z.B. im Rahmen einer Kurswoche) oder über ein Semester verteilt erworben werden kann. Dies sollte auf jeden Fall am Anfang des Doktorats geschehen. Ausserdem würden wir für diejenigen Doktoranden, die Tutors sind oder Bachelor-/Masterstudierende betreuen, empfehlen, dass ein Kreditpunkt im Bereich Lehre- und Managementkurse absolviert werden sollte.
Option 5.3: Alle Departemente bieten ein strukturiertes Doktoratsprogramm an oder speziell für Doktorierende konzipierte, fachspezifische und überfachliche Ausbildungsmodulare im Umfang von mindestens 12	Anpassung der Doktoratsverordnung Anpassung der	Schulleitung (Rektorin)	Diese Option würde bedeuten, dass alle Departemente mindestens ein Doktoratsprogramm anbieten. Die Departemente können bestimmen, ob die	Forschung benötigt die Flexibilität, neue Richtungen auszuprobieren. Entsprechend ist es wichtig, daß Doktorierenden frei wählen können, in welchem Feld sie ihre Kenntnisse

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
-----------	---------------------	---------	-----------	------------------------------------

Kreditpunkten. Diese Module können auch von zwei und mehreren Departementen gemeinsam angeboten werden.	Detailbestimmungen zum Doktorat	Departemente	Teilnahme für die Doktorierenden Pflicht oder Kür ist. Es wäre dem jeweiligen Departement freigestellt, daneben das individuelle Doktoratsstudium als Möglichkeit beizubehalten.	vertiefen wollen. Strukturierte Programme sollten dementsprechend nicht verpflichtend werden, können aber eine wertvolle Ergänzung darstellen.
6. Akademischer Progress Report				
Auftrag 6.1: Jeder Doktorand und jede Doktorandin legt dem Leiter oder der Leiterin der Doktorarbeit und dem Korreferenten oder der Korreferentin jährlich einen akademischen Progress Report über den Fortgang seiner oder ihrer Doktorarbeit vor. Dieser nimmt Bezug auf den Forschungsplan, enthält Meilensteine und ist vorher mit dem Leiter oder der Leiterin der Doktorarbeit abgesprochen worden. Ein Progress Report kann verschiedene Formen annehmen wie z.B. die eines Berichts, eines Manuskriptentwurfs für eine Publikation, einer Präsentation in Gruppenseminarien usw.	Durchsetzung einer bereits bestehenden Regelung Anpassung der Doktoratsverordnung	Departemente Schulleitung (Rektorin)	Die Abgabe eines jährlichen Berichts über den Fortgang ihrer Doktorarbeit durch die Doktorierenden ist gemäss geltender Doktoratsverordnung bereits Pflicht (Art. 15 Abs. 3 Doktoratsverordnung) Neu ist, dass der Bericht vorgängig besprochen werden muss. Dieses Gespräch kann zeitlich, aber nicht inhaltlich mit dem Personalgespräch zusammengelegt werden (siehe unten Abschnitt 7. Personalgespräch).	Wir sind uns einig, daß Zwischenmeldungen zum Projektstand wichtig sind. Wir sind aber unterschiedlicher Meinung, ob es zwingend ein 2-3 seitiger Report sein sollte (AVETH), oder, wie vorgeschlagen, verschiedene Formen annehmen kann.
Auftrag 6.2: Der Leiter oder die Leiterin einer Doktorarbeit gibt nach Rücksprache mit dem Korreferenten oder der Korreferentin umgehend eine schriftliche Rückmeldung zum Progress Report, der von der Doktorandin oder dem Doktoranden und von der Leiterin oder dem Leiter der Doktorarbeit unterschrieben wird.	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)	Die umgehende schriftliche Rückmeldung ist gemäss geltender Doktoratsverordnung bereits Pflicht (Art. 15 Abs. 3 Doktoratsverordnung). Neu ist der Einbezug des Korreferenten oder der Korreferentin und die Verpflichtung, dass der Report von beiden Parteien unterschrieben werden muss.	Wir halten es nicht für sinnvoll, daß der/die Korreferent/in immer involviert wird, und schlagen vor, dies offen zu lassen.
Auftrag 6.3: Eine wesentliche Anpassung des Forschungsplans ist dem departementalen Doktoratsausschuss zu melden.	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)	Der akademische Progress Report dient der Weiterentwicklung des Forschungsplans. Eine wesentliche Abweichung vom bisherigen Plan muss zur gegenseitigen Absicherung dem Doktoratsausschuss des Departements gemeldet werden.	Wir sind der Meinung, dass Änderungen der Forschungsrichtung zur Forschung dazugehören, und wir würden deshalb vorschlagen, dass die Meldung nur geschieht, falls eine der Parteien es wünscht, u.a. wenn man sich nicht einig wird.

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
Auftrag 6.4: Die Departemente legen die ordnungsgemäss unterschriebenen Progress Reports ab und bewahren sie auf.	Anpassung der Ausführungsbestimmungen zur Doktoratsverordnung Festlegung des Prozesses	Rektorin Departemente	Diese neue Bestimmung dient der gegenseitigen Absicherung von Doktorierenden einerseits und Leiterinnen und Leitern von Dissertationen andererseits. Den Departementen dient sie der Kontrolle, dass die Progress Reports fristgerecht abgegeben werden.	Uns ist es wichtig, dass jegliche Form von Progress Report (Manuskriptentwurf, Vortrag-Slides), falls implementiert, aufbewahrt wird.
7. Personalgespräch				
Auftrag 7.1: Als Vorgesetzte führen die Leiter/innen von Doktorarbeiten mit ihren Doktorierenden einmal pro Jahr ein Personalgespräch durch. Das Personalgespräch umfasst u.a. die Themenbereiche Betreuung, Zusammenarbeit und Entwicklung.	Ausarbeitung eines speziell für diese Art von Personalgesprächen konzipierter Fragebogens Anpassung der Doktoratsverordnung	Personalabteilung Schulleitung (Rektorin)	Die Durchführung eines jährlichen Personalgesprächs ist gemäss Art. 7 Personalverordnung des ETH-Bereichs für alle Vorgesetzten Pflicht. Es soll neu auch in der Doktoratsverordnung erwähnt werden. Die Leiterinnen und Leiter von Doktorarbeiten können das Personalgespräch zeitlich – nicht inhaltlich – mit der Vorbesprechung des Progress Reports zusammenlegen (siehe oben Abschnitt 6. Akademischer Progress Report)	Sehr wichtig. Wir wünschen, dass es explizit ein beidseitiges Feedback gibt. Da das Ziel des Doktorats akademischer Fortschritt ist, müssen die genannten Themenbereiche (Betreuung, Zusammenarbeit und Entwicklung) im Hinblick auf den akademischen Fortschritt besprochen werden.
8. Immatrikulation und Anstellung				
Auftrag 8.1: Die Anstellung als Doktorand/in ist von einer Voranmeldung zur Immatrikulation als Doktorand/in abhängig. Sowohl die Departemente als auch die Abteilung Personal berücksichtigen dieses Prinzip in ihren Prozessen.	Anpassung der Detailbestimmungen zum Doktorat Integration dieser Massnahme in den entspr. Prozess	Departemente Abteilung Personal	Die Prozesse der Doktoratsadministration und jene der Personalabteilung sollen besser miteinander verknüpft werden. Der Beginn des Doktorats muss besser mit dem Beginn des Arbeitsvertrages koordiniert werden. So soll eine Anstellung als Doktorand/in erst nach der Voranmeldung zur Immatrikulation als Doktorand/in erfolgen können. Auf diese Weise können die meisten Fälle vermieden werden, in welchen jemand eine Stelle als	-

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
			Doktorandin oder Doktorand antritt und hinterher keine Zulassung zum Doktorat erhält.	
Auftrag 8.2: Alle von der Doktoratsverordnung vorgeschriebenen Elemente eines Doktorats (Forschungsplan, Doktorarbeit, Doktoratsstudium, Doktorprüfung) sind Bestandteile eines Dissertationsprojekts und werden im Arbeitsvertrag ausdrücklich erwähnt.	Anpassung der Verordnung über das wiss. Personal	Abteilung Personal	Diese Bestimmung dient der Transparenz. Ein Arbeitsvertrag wird eher gelesen als die Doktoratsverordnung.	Wir unterstützen diesen Vorschlag.
9. Dauer der Anstellung und Finanzierung				
Auftrag 9.1: Das Arbeitsverhältnis zwischen einem Doktoranden oder einer Doktorandin und der ETH Zürich basiert auf der akademischen Arbeit des Doktoranden oder der Doktorandin.			Die «akademische Arbeit» umfasst die Arbeit am Forschungsprojekt sowie die Wahrnehmung von Aufgaben in der Lehre und bei allgemeinen Dienstleistungen (Art. 10 Abs. 1 Verordnung über das wissenschaftliche Personal der ETH Zürich)	-
Auftrag 9.2: Das Doktorat dauert in der Regel von der provisorischen Zulassung bis und mit zur Doktorprüfung. Die Finanzierung muss für diese Zeit, d.h. für mindestens vier Jahre, gesichert sein.	Anpassung der Verordnung über das wissenschaftliche Personal	Personalabteilung	Diese Bestimmungen basieren auf Erfahrungen. Sie dienen der Ausräumung von Missverständnissen. Bei Problemen bezüglich Fortschritt der Doktorarbeit sind diese zu dokumentieren und mit einer Zielsetzung zu konkretisieren, so dass eine allfällige vorzeitige Beendigung der Anstellung nachvollziehbar ist. Eine Doktorarbeit dauert an der ETH Zürich durchschnittlich 4.2 Jahre (2018), Tendenz steigend. Die hier genannten Aufträge sollen auch dazu beitragen, die Tendenz umzukehren und die durchschnittliche Dauer eines Doktorats auf unter vier Jahre zu senken.	-
Auftrag 9.3: Für eine Verlängerung der Doktorarbeit setzen die Leiterinnen und Leiter ihre Grunddotations- oder ihre Forschungsmittel ein.				-
Auftrag 9.4: Die Departemente ergreifen Massnahmen, die dazu beitragen, dass das Doktorat innerhalb von vier Jahren abgeschlossen werden kann.	Definition von Massnahmen	Departemente		Wir sind der Meinung, dass 4 Jahre kein Maximum darstellen sollten. Wir denken, dass es noch möglich sein sollte zu verlängern, falls beidseitig gewünscht.
Auftrag 9.5:				-

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
-----------	---------------------	---------	-----------	------------------------------------

Die Abteilung Personal und die Doktoratsadministration pflegen einen institutionalisierten Austausch über die Anstellung von Doktorierenden.	Definition der Schnittstelle und der Prozesse	Abteilung Personal, Doktorats-administration	Der institutionalisierte Austausch dient dem Erfahrungsaustausch.	
10. Doktorprüfung				
<p>Auftrag 10.1: Die Prüfungskommission besteht aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. einem Vorsitzenden oder einer Vorsitzenden; b. dem Leiter oder der Leiterin der Doktorarbeit als Referent oder Referentin; c. den Korreferenten oder Korreferentinnen, davon mindestens eine Person von ausserhalb der ETH-Zürich. Diese externe Person ist ein/e aktive/r Professor/in an einer universitären Hochschule und Experte/in auf dem spezifischen Forschungsgebiet der Dissertation. Ausnahmen kann die Rektorin bewilligen. 	Anpassung der Doktorats-verordnung	Schulleitung (Rektorin)	<p>Buchstaben a. und b. sind der aktuellen Doktoratsverordnung entnommen (Art. 26 Abs. 1 Doktoratsverordnung).</p> <p>Buchstaben c. äussert sich zu den Korreferenten oder Korreferentinnen. Die Anwesenheit einer externen Universitäts-professorin oder eines externen Universitätsprofessors als Mitglied der Prüfungskommission dient der Qualitätssicherung der Doktorarbeit und der Doktorprüfung. Diese Bestimmung ist neu.</p>	<p>Wir sehen keinen Grund, wieso der/die externe Korreferent/in einen Professortitel haben sollte. So sind potenzielle KorreferentInnen aus der Industrie und von einigen hochkarätigen, außeruniversitären Forschungsanstalten de facto ausgeschlossen.</p> <p>Wir halten es im Gegenteil für wichtig, dass mindestens ein/e KorreferentIn komplett unabhängig vom Doktorarbeitsprojekt ist.</p>
<p>Auftrag 10.2: Die Doktorprüfung ist eine Leistungskontrolle und wird ohne Gäste durchgeführt. Ist ein Vortrag Teil der Doktorprüfung, kann dieser öffentlich sein.</p>	Anpassung der Doktorats-verordnung	Schulleitung (Rektorin)	Die Doktorprüfung besteht aus einer mindestens einstündigen mündlichen Prüfung über das Fachgebiet bzw. die Fachgebiete der Doktorarbeit (Art. 27 Abs. 1 Doktoratsverordnung). Sie ist also viel mehr als eine Formalität.	Wir sind dafür, dass erst ein öffentlicher Vortrag stattfindet, mit Zeit für Fragen vom Publikum, und danach eine Leistungskontrolle, von der das Publikum ausgeschlossen ist.
<p>Option 10.3: Der Leiter oder die Leiterin der Doktorarbeit ist nicht mehr Mitglied der Prüfungskommission</p>	Anpassung der Doktorats-verordnung	Schulleitung (Rektorin)	Die Entlastung der Leiter/innen von Doktorarbeiten von der Beurteilung betont einerseits ihre Betreuungsaufgabe und reduziert andererseits die Abhängigkeit der Doktorierenden vom Leiter oder von der Leiterin ihrer Doktorarbeit. Ferner wird die mögliche Befangenheit des Leiters oder der Leiterin beseitigt, die z. B. bei kumulativen	Wir halten es für wichtig, daß der/die Leiter/in der Doktorarbeit an der Doktorprüfung aktiv teilnimmt. Bei der Frage, ob er/sie bei der finalen Beurteilung miteinscheiden sollte, sind wir unentschieden.

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
			Dissertationen (wegen der Ko-Autorenschaft) de-facto vorliegt. Die hier vorgeschlagene Zusammensetzung der Prüfungskommission – ohne Leiter/in der Doktorarbeit und mit mindestens einem/r externen Korreferenten/in mit Fachexpertise – hat sich an verschiedenen angelsächsischen Spitzenuniversitäten bewährt.	
11. Lohnsystem, Arbeitsvertrag und Stipendien				
11.1. Lohnsystem				
Auftrag 11.1.1: Doktorierende werden gemäss der Verordnung über das Wissenschaftliche Personal der ETH Zürich angestellt und entlohnt. Die Departemente sorgen für eine transparente und faire Anwendung der Lohnstufen.	Umsetzung der Verordnung über das wiss. Personal	Departemente	Innerhalb einer Forschungsgruppe oder Forschungsgemeinschaft muss gleiche Arbeit mit gleichem Lohn vergütet werden. Die Anwendung der verschiedenen Lohnstufen soll transparent und nachvollziehbar sein.	-
Auftrag 11.1.2: Alle Doktorierenden erhalten mindestens den Standardlohn (Lohnstufe 1 gemäss Verordnung über das Wissenschaftliche Personal der ETH Zürich) und sind regulär in einem Vollzeitpensum angestellt. In begründeten Fällen ist ein Teilzeitpensum möglich (z.B. wegen Betreuungsaufgaben in der Familie oder wegen eines anderen Arbeitsvertrages).	Umsetzung der Verordnung über das wiss. Personal	Departemente	Dieser «Auftrag» entspricht Anhang 1 der aktuellen Verordnung über das Wissenschaftliche Personal der ETH.	-
Auftrag 11.1.3: Die Doktorierenden arbeiten während mindestens 70 Prozent ihrer Arbeitszeit an der Dissertation und dem zugrundeliegenden Forschungsprojekt und für ihr Doktoratsstudium. Sie nehmen zusätzlich Aufgaben in der Lehre und bei allgemeinen Dienstleistungen wahr. Die Departemente regeln den Umfang dieser Aufgaben.	Umsetzung der Verordnung über das wiss. Personal	Departemente	Dieser «Auftrag» entspricht Art. 10 Abs. 1 der aktuellen Verordnung über das Wissenschaftliche Personal der ETH.	-
Auftrag 11.1.4: Leistungen von Doktorandinnen und Doktoranden in der Lehre, die über das im jeweiligen Departement	Umsetzung der Verordnung	Personalabteilung	Dieser «Auftrag» entspricht Art. 8 Abs. 3 der aktuellen Verordnung über das Wissenschaftliche Personal der ETH.	-

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
übliche Mindestmass hinausgehen, werden nach einem höheren Ansatz entgolten.	über das wiss. Personal			
11.2 Stipendien				
Auftrag 11.2: Externe Stipendien, die unter dem Standardlohn liegen, müssen entsprechend aufgestockt werden.	Erarbeitung einer Weisung	Rektorat	Stipendien sind durch eine Teilanstellung zu ergänzen, so dass der Gesamtbetrag mindesten der niedrigsten Lohnstufe entspricht. Diese Bestimmung erweitert den im letzten Jahr gefällten Beschluss der der Schulleitung für Bundesstipendiaten/innen auf Empfängerinnen und Empfänger aller Arten von externen Stipendien.	Wir unterstützen diesen Vorschlag.
11.3 Standards für die Befristung, Verlängerung und Beendigung von Verträgen				
Auftrag 11.3.1: Die Anstellung erfolgt nach der Voranmeldung zur Immatrikulation als Doktorand/in. Der erste Arbeitsvertrag ist bis zur Bewilligung des Forschungsplans befristet. Er ist auf ein Jahr befristet, wenn die provisorische Zulassung ohne Prüfung erfolgt, oder auf anderthalb Jahre, wenn sie mit einer Prüfung erfolgt.	Anpassung der Verordnung über das wiss. Personal	Personalabteilung	Die Anstellung soll erst nach der Voranmeldung zur Immatrikulation erfolgen können. Auf diese Weise können die meisten Fälle vermieden werden, in welchen jemand eine Stelle als Doktorandin oder Doktorand antritt und hinterher keine Zulassung zum Doktorat erhält. Der Arbeitsvertrag muss bis zur definitiven Zulassung nach Abgabe des Forschungsplanes und erfolgreichen Durchführung des Zulassungskolloquiums befristet sein.	-
Auftrag 11.3.2: Mit der definitiven Zulassung zum Doktorat ist i.d.R. eine Verlängerung des Arbeitsvertrages bis zum Ende des dritten Jahres verbunden.			Mit der definitiven Zulassung sollte die Doktorarbeit gut unterwegs sein; kurze Vertragslaufzeiten sind zu vermeiden.	Wir unterstützen diesen Vorschlag.
Auftrag 11.3.3: Die weitere Verlängerung des Vertrags ist spätestens zwei Monate vor Ablauf auszustellen.			Diese Bestimmungen dienen der Transparenz und Planung.	Wir schlagen eine Verlängerung dieser Frist auf 3 Monate vor, da 2 Monate für

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
-----------	---------------------	---------	-----------	------------------------------------

				Doktoranden, die ein Visum brauchen, sehr kurz ist.
Auftrag 11.3.4: Die Verlängerung soll i.d.R. 12 Monate betragen. Kürzere Verlängerungen sind in der Abschlussphase möglich und sollen schriftlich begründet sein.			Die Unsicherheit bezüglich Arbeitsvertrag durch kurze Vertragslaufzeiten, kurzfristige Verlängerungen und Nicht-Verlängerungen ohne angemessene Vorinformation (zwei Monate, schriftlich, begründet) ist zu eliminieren.	-
Auftrag 11.3.5: Wird ein Vertrag nicht verlängert, ist dies spätestens zwei Monate vor Ablauf der Doktorandin oder dem Doktoranden schriftlich und mit einer Begründung mitzuteilen.				Siehe oben: Verlängerung der Frist auf 3 Monate.
11.4 Tätigkeiten nach Abgabe der Doktorarbeit				
Auftrag 11.4: Die Anstellung als Doktorandin oder Doktorand dauert mindestens bis zum Ende des Monats, in dem die Doktorprüfung abgelegt wird. In begründeten Ausnahmefällen (d.h. wenn ein anderer Arbeitsvertrag vorliegt), kann für die Zeit zwischen der Abgabe der Doktorarbeit und der Doktorprüfung eine Teilzeitanstellung ausgestellt werden. Verlangte Arbeiten, wie z.B. der Abschluss eines Projekts, die Mitarbeit bei Publikationen oder Leistungen in der Lehre, die zwischen der Doktorprüfung und Promotionstermin, dem Zeitpunkt der Exmatrikulation, anfallen, sind angemessen zu entschädigen, z.B. durch eine Teilzeitanstellung.	Anpassung der Verordnung über das wiss. Personal	Personalabteilung	Diese Bestimmung stellt sicher, dass (akademische) Arbeiten angemessen entschädigt werden, auch nach der Abgabe der Doktorarbeit. Sie bewirkt zudem, dass die Dissertation nach Abgabe der Doktorarbeit zügig zum Abschluss kommt. Und sie dient nicht zuletzt dem Schutz von Doktorierenden, die keine Möglichkeit haben, in der Schweiz eine andere (Teilzeit-) Arbeit zu finden.	Wir unterstützen dies. Um Mißbrauch zu vermeiden, halten wir es allerdings für wichtig, daß Regeln formuliert werden, wie lange ein Doktorand maximal zum Schreiben der Dissertation finanziert werden muß, und wie Situationen gehandhabt werden, in denen zwischen Abgabe und Prüfung keinerlei Arbeiten mehr zu erledigen sind.

Anhang:

Rechtliche Grundlagen des Doktorats an der ETH Zürich

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme Hochschulversammlung
-----------	------------------------	---------	-----------	---------------------------------------

- Verordnung über das Doktorat an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich vom 1.7.2008 (Stand 1.11.2013)
- Ausführungsbestimmungen der Rektorin zur Doktoratsverordnung ETH Zürich vom 17.10.2013 (Stand 1.11.2013)
- Verordnung über das Wissenschaftliche Personal der Eidgenössisch Technischen Hochschule Zürich vom 16.9.2014 (Stand 1.1.2015)
- Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich) vom 15. März 2001 (Stand am 1. Januar 2018)