



Eidgenössische Technische Hochschule Zürich  
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

## Konferenz des Lehrkörpers (KdL)

ETH Zürich  
Frau Prof. Dr. Sarah M. Springman  
Rektorin der ETH Zürich  
HG F 61  
Rämistrasse 101  
8092 Zürich

ETH Zürich  
Herr Prof. Dr. Edoardo Mazza  
Präsident der KdL  
LEE N 210  
Leonhardstrasse 21  
8092 Zürich

Tel: +41 44 632 55 74  
Fax: +41 44 632 11 45  
mazza@imes.mavt.ethz.ch  
www.kdl.ethz.ch

Zürich, 3. Juni 2019

### Stellungnahme zur Vernehmlassung Weiterentwicklung Doktorat

Sehr geehrte Frau Rektorin, liebe Sarah

Die Mitglieder der KdL begrüßen eine Überarbeitung Doktoratsverordnung. Einerseits erfordern veränderte Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Arbeitens eine Anpassung, und andererseits sollten Probleme in der Betreuung schneller als bisher identifiziert und gelöst werden. Eine Arbeitsgruppe der KdL (Dagmar Iber (D-BSSE), Hans-Martin Fischer (D-BIOL), Ulrike Lohmann (D-USYS), Hansruedi Maurer (D-ERDW), Elsbeth Stern (D-GESS, Leitung)) hatte Kommentare zu den einzelnen Punkten vorbereitet (s. Dokument im Anhang), die in der Sitzung vom 10.5.2019 ausführlich diskutiert wurden. Viele der vorgeschlagenen Massnahmen wurden positiv bewertet während andere zu vertieftem Meinungs austausch führten. Dabei stellte sich heraus, dass manche der Vorschläge bereits in einigen Departementen umgesetzt werden, während sie für andere nicht praktikabel sind. Der differenzierte Austausch mit den Departementen bleibt in der weiteren Diskussion deshalb sehr wichtig, da interdisziplinäre und damit heterogen zusammengesetzte Departemente in mancher Hinsicht anders verfahren sollten als disziplinär ausgerichtete Departemente.

In der Diskussion kam auch ein prinzipieller Punkt auf. Da Regeln für den Konfliktfall und nicht für den unproblematischen Normalfall benötigt werden, sind transparente und effektive Sanktionsmassnahmen unabdingbar. Für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Doktorats sollte deshalb festgelegt werden, wie die Einhaltung bereits bestehender und neuer Regelungen überprüft werden sollen. Zudem müssen Massnahmen festgelegt werden, die bei Nichteinhaltung der Regeln getroffen werden können.

Im Folgenden werden die wichtigsten Diskussionspunkte aus der Sitzung der KdL zusammengefasst.

In einigen Aspekten sahen die Mitglieder der KdL Eingriffe in die Entscheidungsbefugnis der Professorinnen und Professoren, welche der bewährten ETH-Tradition einer Ermöglichungskultur widersprechen. Das betrifft vor allem die Vorschläge zur Rekrutierung (Punkt 1), die Ausbildung (Punkt 5) und die Doktorprüfung (Punkt 10).

Die KdL war einstimmig der Meinung, dass die Rekrutierung und Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden in der alleinigen Verantwortung der Professorinnen und Professoren bleiben muss.

---

Bei einer vom Departement eingesetzten Rekrutierungskommission (1.3) besteht die Gefahr der Verantwortungsdiffusion und/oder der lästigen Pflichtübung. Das Risiko einer Fehlbesetzung muss der Betreuer abschätzen und tragen. In kooperativen Projekten und thematisch ausgerichteten Doktoratsprogrammen ist eine gemeinsame Rekrutierung selbstverständlich sinnvoll.

Einstimmig und mit Nachdruck abgelehnt wurde die verpflichtende Einrichtung von Doktoratsprogrammen oder «Doctoral schools». Da an Schweizer Universitäten ein Masterabschluss Voraussetzung für die Aufnahme eines Doktoratsstudiums ist, bringen die Kandidatinnen bereits gute Voraussetzungen für wissenschaftliches Arbeiten mit. Die zu erwerbenden Kreditpunkte sollten deshalb in Absprache mit dem Anleiter und nicht mit dem Departement (5.3) gezielt auf das individuelle Thema abgestimmt werden (s. auch den unten aufgeführten Änderungsvorschlag).

Die KdL sprach sich mehrheitlich gegen eine Prüfungskommission ohne den Anleiter aus (10.3). Die Anleiterinnen und Anleiter haben wichtige Information über die Entstehung und den Fortgang der Dissertation beizutragen. In der Prüfung selbst sollten natürlich die Korreferenten Vorrang bei Fragen haben. Auch wurden keine Gründe für einen obligatorischen Ausschluss der Öffentlichkeit bei der Prüfung gesehen (10.2). Positiv gesehen wurde als qualitätssichernde Massnahme die obligatorische Beteiligung eines externen Korreferenten (10.1). Allerdings kam die Frage auf, ob es sich dabei immer um einen Professor handeln muss, oder ob eine Promotion ausreicht. Expertise sollte ausschlaggebend sein.

Ausdrücklich begrüsst wurde von der KdL alle Massnahmen, die die Betreuung optimieren und Betreuungprobleme rechtzeitig identifizieren können, wie sie in den Punkten 3, 4, 6 und 7 vorgesehen sind. Bereits bewährt hat sich der obligatorische Forschungsplan inklusive der zeitlichen Vorgaben. Wird der Forschungsplan nicht rechtzeitig abgegeben, weist dies auf Probleme hin, für deren Lösung zunächst das Departement Massnahmen beschliessen sollte. Weitere Massnahmen, die einen guten Start einer Promotion unterstützen, wie die frühe Nomination eines Zweitbetreuers (z.B. Oberassistent aus der gleichen Forschungsgruppe) und ein Zulassungskolloquium wurden begrüsst. Abgelehnt wurde jedoch die obligatorische Beteiligung eines Mitglieds des Doktoratsausschusses im Kolloquium (3.4), da inhaltliche Expertise das entscheidende Kriterium sein sollte. Auch die in Punkt 4.2 vorgesehene Beteiligung von Postdocs aus einer anderen Gruppe wurde als nicht zielführend betrachtet. Zeitlich kurz gehaltene zentrale Einführungskurse für Doktoranden (2.1) werden positiv gesehen, wobei die Professoren über Inhalte und Botschaften informiert werden müssen.

Die in Punkt 11 vorgesehenen Anpassungen von Besoldung und Ablauf der Promotion werden prinzipiell als sinnvoll erachtet, aber einige Widersprüche müssen noch geklärt werden. In Punkt 9.4. werden Massnahmen gefordert, die dazu beitragen sollen, das Doktorat auf vier Jahre zu beschränken. Gleichzeitig wird in Punkt 11.4 gefordert, dass die Anstellung bis zur Doktorprüfung garantiert sein soll. Dies könnte als ein Anreiz verstanden werden, die Abgabe der Dissertation bis zur Erreichung der sechs-Jahres Frist hinauszuzögern.

Als Ergebnis der intensiven Auseinandersetzung mit der Doktoratsverordnung beantragt die KdL zwei weitere Änderungen:

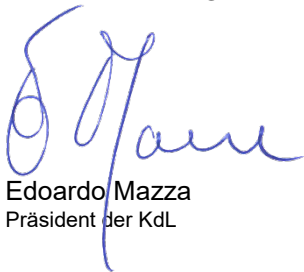
- Die 4 vorgesehenen externen Kreditpunkte sollten nur für Doktorierende welche aus der Disziplin des Doktorats kommen, verpflichtend sein. Quereinsteigende Doktorierende dürfen alle 12 ECTS Punkte in der Disziplin des Doktorats machen.
- Der Modus für Zulassungsprüfungen sollte durch den Examinator festgelegt werden können und nicht durch die Zulassungsverfügung vorgegeben sein

---

Zudem wurde Regelungsbedarf bei kumulativen Dissertationen gesehen, wie zum Beispiel bei der Frage, ob ein in Mehrautorenschaft verfasster Artikel von mehr als einem Doktoranden für eine Dissertation genutzt werden darf. Hier sollten die Departemente ihre Praxis offenlegen und sinnvolle Vereinheitlichungen diskutiert werden.

Die Mitglieder der KdL möchten noch einmal betonen, dass sie die Schulleitung gern weiterhin bei der Optimierung der Doktoratsverordnung unterstützen. Unser aller Ziel bleibt Forschung auf höchstem Niveau bei gleichzeitig sehr guter Vorbereitung der Doktoranden auf zukünftige Tätigkeiten.

Mit freundlichen Grüßen



Edoardo Mazza  
Präsident der KdL



Elsbeth Stern  
Leitung der Arbeitsgruppe

## Massnahmen zur Weiterentwicklung der Doktors-Vernehmlassung

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme der KdL auf der Grundlage der Arbeitsgruppe bestehend aus Hans-Martin Fischer (D-BIOL), Dagmar Iber (D-BSSE), Ulrike Lohmann (D-USYS), Hansruedi Maurer (D-ERDW), <u>Elsbeth Stern (D-GESS)</u>
<b>1. Rekrutierung</b>				
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.	Dieses Angebot wird als <b>überflüssig</b> erachtet. Die Qualitätskriterien sind vom Fachgebiet abhängig. Jeder Professor hat Idealvorstellungen von einem Kandidaten aus seinem Fachgebiet und kann das Risiko von Kompromissen abschätzen. Bei nicht eindeutigen Kandidaten hilft ein Leitfaden wenig. Es ist ein grundsätzliches Problem, dass in immer mehr Fachgebieten die Nachfrage nach Doktoranden grösser ist als das Angebot an geeigneten Kandidaten. Ein Leitfaden löst das Problem aber nicht.
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	Dies sollte nur ein <b>Angebot</b> für neue Kolleginnen aus der Industrie oder aus Ländern mit anderen Bildungssystemen sein. Wer als Professor bereits Erfahrung mit einem der Schweiz ähnlichen System gesammelt hat, wird eine solche Einführung als überflüssig erachten.
Empfehlung 1.3: Ein Departement kann zur Auswahl von Doktorierenden ein entsprechendes Komitee	Anpassung der Detail-	Departemente	Bei der Auswahl von Doktorierenden geht es nicht nur darum, eine Arbeitskraft	Anleiterin und Doktorandin sind durch ein besonderes Vertrauensverhältnis miteinander verbunden. Die Entscheidung, wer bei der



Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
Option 1.4: Komitees zur Auswahl von Doktorierenden werden in allen Departementen eingesetzt.	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung, Departemente		Dazu sollten <b>die Departemente nicht verpflichtet werden</b> . Insbesondere bei Departementen mit heterogener disziplinärer Zusammensetzung ist ein solches Komitee nicht sinnvoll. Diese Massnahme verursacht einen unnötigen Mehraufwand, zumal die Verantwortung für den Doktoranden der Anleiter tragen muss.
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.	Anpassung der Reglemente der entspr. Master-Studiengänge	Departemente	Das Direktdoktorat ist ein Marketinginstrument, um exzellente internationale Studierende an die ETH zu bringen. Das Departement finanziert das (Leistungs-) Stipendium. Das Risiko des Direktdoktorats besteht darin, dass die Kandidatinnen und Kandidaten sich im Masterstudium nicht wie erhofft entwickeln.	<b>Als Option ist das sinnvoll</b> , aber die Zahl der Kandidatinnen, die dann doch nicht die Voraussetzungen erfüllen, sollte möglichst klein sein. Hier sollte eine Professorin nicht allein entscheiden, sondern z.B. das Votum des Doktoratsausschusses einholen. Geklärt werden muss, was passiert, wenn die Doktorandin nicht erfolgreich ist. Kann sie das Doktorat dann mit einem Master beenden, wie in Nordamerika üblich?
<b>2. Einführung</b>				
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.	Konzipierung, Organisation und Durchführung der Kurse	Rektorin, Doktoratsadministration und weitere ETH-Einheiten	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	Eine <b>einmalige Einführung</b> in Rechte und Pflichten ist sinnvoll, Kurse der vorgeschlagenen Art hingegen nur, wenn sie kurz sind. Man sollte im Auge behalten, dass Doktoranden weit überdurchschnittlich intelligente Menschen sind (sein sollten), die sehr anspruchsvolle Lerngelegenheiten gewohnt sind. Sie sollten nicht mit langatmigen Kursen belästigt werden. Für spezielle Doktoratsprogramme existieren auf die wissenschaftliche Arbeit abgestimmte Kurse bereits. Die Inhalte der Einführungskurse sollten mit den Professoren abgesprochen werden.

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
	Anpassung der Ausführungsbestimmungen zur Doktoratsverordnung	Rektorin	<p>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> <p>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.</p>	
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.	Die zeitliche Belastung kann ein Problem werden. Die Kurse dürfen die Doktoranden nicht von ihrer wissenschaftlichen Arbeit abhalten und sie müssen freiwillig sein.
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.	Dies ist eine <b>gute Idee</b> , die z.T. bereits praktiziert wird. Es wird vorgeschlagen, dass die Departemente diese Aufgabe an Doktoratsprogramme delegieren können.
<b>3. Forschungsplan und Zulassungskolloquium</b>				
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.	Der <b>Forschungsplan (FP) ist ein exzellentes Instrument</b> für einen guten Start in eine Dissertation. Wenn die bisher schon geltenden Regeln ernst genommen und umgesetzt werden, können rechtzeitig inhaltliche und

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
			<p>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 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>eventuell auch zwischenmenschliche Probleme identifiziert und Lösungen gefunden werden. Werden Forschungspläne nicht rechtzeitig und ohne stichhaltige Gründe (Krankheit oder Elternschaft auf Seiten der Doktoranden) abgegeben, weist dies auf ein Betreuungsproblem hin, bei dem sich zunächst die Departementsleitung einschalten sollte. Kann das Problem nicht auf dieser Ebene gelöst werden, muss sich die Schulleitung einschalten. Man könnte überlegen, ob bei fristgerechter Einreichung ein ECTS Punkt vergeben wird.</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>	<p>Anpassung der Doktoratsverordnung</p>	<p>Schulleitung (Rektorin)</p>	<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><b>Sinnvolle Neuregelung</b></p>



Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
Auftrag 3.3: Spätestens zum Zeitpunkt der Einreichung des Forschungsplans steht mindestens ein/e Korreferent/in fest.	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)	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).	<b>Sinnvolle Neuregelung</b> , die bereits in einigen Departementen praktiziert wird.
Auftrag 3.4: Die definitive Zulassung zum Doktorat erfolgt aufgrund der Genehmigung des Forschungsplans und neu auch aufgrund des Ergebnisses eines Zulassungskolloquiums.  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.	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)	Dieser Auftrag geht über Art. 12 Abs. 1 Doktoratsverordnung hinaus.  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.	Ein verpflichtendes Zulassungskolloquium wird als sinnvoll erachtet, die verpflichtende Anwesenheit eines Mitglieds des Doktoratsausschusses hingegen nicht. Die Departemente sollten Details regeln.
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	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)		<b>Wird als sinnvoll erachtet.</b> Details zur Bewertung müssen geklärt werden.

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
zweites Zulassungskolloquium stattfinden. In diesem Fall wird das Arbeitsverhältnis entsprechend verlängert.	Definition der Prozesse	Personalabteilung	Siehe dazu unten Abschnitt 11.3 Standards für die Befristung, Verlängerung und Beendigung von Verträgen	
Auftrag 3.6: Aufgrund des Ergebnisses kann eine definitive Zulassung oder ein Ausschluss aus dem Doktorat erfolgen.	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)		
<b>4. Betreuung</b>				
Auftrag 4.1: Für jeden Doktoranden und jede Doktorandin wird zu Beginn des Doktorats und spätestens bei der Einreichung des Forschungsplanes nebst einer Leiterin oder eines Leiters ein zweiter Betreuer oder eine zweite Betreuerin bestimmt.	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)	Zur Verbesserung der Betreuung soll bereits zu Beginn des Doktorats nebst dem Dissertationsleiter bzw. der Dissertationsleiterin ein zweiter Betreuer bzw. eine zweite Betreuerin bestimmt werden.  Diese Funktion kann durch einen Korreferenten oder eine Korreferentin wahrgenommen werden.	<b>Wird als sinnvoll erachtet.</b> Es sollte eine Person sein, die nahe am Projekt ist. Deshalb kommen auch Senior Scientists oder Oberassistenten in Frage. Die Rolle dieser Person muss noch genauer definiert werden. Ist sie Teil des Komitees?
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.	Dieser Vorschlag ist <b>grundsätzlich sinnvoll</b> , aber nicht in allen Details. Postdocs und Oberassistenten der eigenen Gruppe sollten herangezogen werden, wenn es sich für deren wissenschaftliche Arbeit anbietet. Es wird nicht als sinnvoll erachtet, Mitarbeiter aus anderen Gruppen heranzuziehen, ausser es bietet sich aus wissenschaftlichen Gründen an.
Auftrag 4.3: Der Prorektor Doktorat, in Zusammenarbeit mit der Doktoratsadministration, konzipiert und organisiert ein		Prorektor Doktorat,		<b>Grundsätzlich einverstanden.</b> Wichtig wäre ein Dokument / eine Plattform, wo relevante Informationen gebündelt werden. Ob diese

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
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	Doktorats-administration	Dieses Kursmodul ist Bestandteil des «New Faculty Onboarding» Projektes (Federführung Präsident ETH Zürich)	Informationen zusätzlich in einem "Modul" kommuniziert werden, ist sekundär.
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, Doktorats-administration		Es <b>kann sinnvoll sein</b> , aus den bisherigen Problemfällen auf diese Weise eine Lehre zu ziehen. Man muss allerdings prüfen, ob es Gemeinsamkeiten zwischen diesen Problemfällen gibt, die sich generalisieren lassen.
Auftrag 4.5: Die in der Doktoratsadministration neu geschaffene Stelle (siehe oben unter 2. Einführung), unterstützt den 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.		Prorektor Doktorat Doktorats-administration	Die Stelle wurde geschaffen, ausgeschrieben und ist ab 1. Juni 2019 besetzt.	Wichtig ist, dass die Funktion dieser Stelle bekannt gemacht wird. Wie erfolgt die Abgrenzung zu Ombudspersonen?
<b>5. Ausbildung</b>				
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.	Die <b>individuelle Festlegung</b> bleibt wichtig.
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	Ein Kreditpunkt bedeutet 30 Stunden. Wenn die ETH fachlich passende wissenschaftlich anspruchsvolle Angebote machen kann, wird dies als sinnvoll erachtet. Für Hinweise zur guten wissenschaftlichen Praxis (Do's und

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
			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.	don't's), sollte es keine Kreditpunkte geben; das sollte im geplanten Einführungskurs abgedeckt werden.
Option 5.3: Alle Departemente bieten ein strukturiertes Doktoratsprogramm an oder speziell für Doktorierende konzipierte, fachspezifische und überfachliche Ausbildungsmodule im Umfang von mindestens 12 Kreditpunkten. Diese Module können auch von zwei und mehreren Departementen gemeinsam angeboten werden.	Anpassung der Doktoratsverordnung Anpassung der Detailbestimmungen zum Doktorat	Schulleitung (Rektorin)  Departemente	Diese Option würde bedeuten, dass alle Departemente mindestens ein Doktoratsprogramm anbieten. Die Departemente können bestimmen, ob die Teilnahme für die Doktorierenden Pflicht oder Kür ist. Es wäre dem jeweiligen Departement freigestellt, daneben das individuelle Doktoratsstudium als Möglichkeit beizubehalten.	<b>Keinesfalls sollten Doctoral Schools verordnet werden.</b> Doctoral Schools passen in das amerikanische Bildungssystem, wo Studierende auf der Grundlage des Bachelors ihre Promotion angehen. Für Doktoranden mit einem Masterabschluss - wie in zentral-europäischen Bildungssystemen üblich - braucht es kein verschultes Programm. Inhaltsbezogene Doktoratsprogramme hingegen können sehr sinnvoll sein, aber die Umsetzung sollte den Departementen überlassen werden.
<b>6. Akademischer Progress Report</b>				
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).	Derartige Gespräche, die eigentlich viel häufiger stattfinden sollten, sind integraler Bestandteil einer guten Betreuung. Wenn das nicht passiert, dann läuft grundsätzlich etwas schief.
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	Anpassung der Doktoratsverordnung	Schulleitung (Rektorin)	Die umgehende schriftliche Rückmeldung ist gemäss geltender Doktoratsverordnung bereits Pflicht (Art. 15 Abs. 3 Doktoratsverordnung). Neu ist der Einbezug	Das wird in einigen Departementen bereits praktiziert und hat sich bewährt. Insbesondere wenn Probleme auftreten ist dieses Vorgehen wichtig.

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
dem Doktoranden und von der Leiterin oder dem Leiter der Doktorarbeit unterschrieben wird.			des Korreferenten oder der Korreferentin und die Verpflichtung, dass der Report von beiden Parteien unterschrieben werden muss.	
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.	Was genau ist wesentlich? Vorschlag: Meldepflichtig ist, wenn einer der Partner (Doktorand, Betreuer) das wünscht, weil durch die Neuorientierung eine zeitliche Verzögerung von mindestens sechs Monaten zu erwarten ist.

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
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.	Braucht es so viel Bürokratie? Reicht ein kurzes Statement, in dem beide Partner bestätigen, dass man mit leichten Verzögerungen auf Kurs ist? Die Departemente entscheiden, wie dies gespeichert wird.
<b>7. Personalgespräch</b>				
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)	Gespräche, die über den wissenschaftlichen Austausch hinausgehen, sind sinnvoll. Sie sollten auch eine Karriereplanung beinhalten.
<b>8. Immatrikulation und Anstellung</b>				
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 Doktorandin oder Doktorand antritt und hinterher keine Zulassung zum Doktorat erhält.	Das kann eine sinnvolle und wenig aufwändige Regelung sein, damit nicht Personen eingestellt werden, die von vornherein nicht die Voraussetzungen erfüllen. Aber eigentlich sollte jeder Professor die formalen Voraussetzungen für die Zulassung zum Doktorat kennen. Bestehen Zweifel, sollte dies vorgängig mit der Administration besprochen werden.

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
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.	ok
<b>9. Dauer der Anstellung und Finanzierung</b>				
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)	Das sollte für alle Doktoranden gelten, die über die ETH finanziert werden. Details sollten die Departemente regeln.
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.	Die Verpflichtung, von vornherein bei allen Doktoranden eine Finanzierung für vier Jahre zu garantieren, wird als zu streng erachtet. An einigen Departementen ist die durchschnittliche Promotionsdauer kürzer. Hier würde die Massnahme die Flexibilität im Umgang mit Finanzmitteln unnötig einschränken. Zudem offerieren manche Drittmittelgeber nur eine Finanzierung für drei Jahre. Keine Professorin sollte genötigt sein, ein bewilligtes Projekt abzulehnen, nur weil das Geld für das vierte Jahr nicht verbindlich garantiert werden kann.
Auftrag 9.3: Für eine Verlängerung der Doktorarbeit setzen die Leiterinnen und Leiter ihre Grunddotationsmittel ein.				Ok, wobei man auch eine Lösung für Leiterinnen ohne Grunddotationsmittel (z.B. Titularprofessoren) finden muss.
Auftrag 9.4: Die Departemente ergreifen Massnahmen, die dazu beitragen, dass das Doktorat innerhalb von vier Jahren abgeschlossen werden kann.	Definition von Massnahmen	Departemente		Ok, kann aber inkompatibel sein mit den zusätzlichen Anforderungen. An oberster Stelle sollte die Qualität der Doktorarbeit stehen.
Auftrag 9.5:				ok

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
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.	
<b>10. Doktorprüfung</b>				
Auftrag 10.1: Die Prüfungskommission besteht aus: 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)	Buchstaben a. und b. sind der aktuellen Doktoratsverordnung entnommen (Art. 26 Abs. 1 Doktoratsverordnung).  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.	Eine externe Professorin bietet sich in Bereichen an, in denen an der ETH nicht die kritische Masse an Expertise vertreten ist. An einigen Departementen ist diese Regel bereits Pflicht. Es stellt sich die Frage, ob es unbedingt eine Professorin sein muss oder ob ein Dokortitel genügt. Die Expertise sollte im Vordergrund stehen.
Auftrag 10.2: Die Doktorprüfung ist eine Leistungskontrolle und wird ohne Gäste durchgeführt. Ist ein Vortrag Teil der Doktorprüfung, kann dieser öffentlich sein.	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.	Warum sollen Gäste neuerdings vom Prüfungsteil ausgeschlossen werden? Hier sollten die Departemente ihre eigenen Regelungen finden.
Option 10.3: Der Leiter oder die Leiterin der Doktorarbeit ist nicht mehr Mitglied der Prüfungskommission	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	Diese Regel wurde kontrovers diskutiert, aber eine klare Mehrheit war dagegen. Der Anleiter kann in seinem Gutachten wichtige Informationen über das Zustandekommen und den Verlauf der Dissertation einbringen, auf die man nicht verzichten sollte. Deshalb sollte der Anleiter der Kommission angehören. Gleichzeitig sollte sein Votum bei der Bewertung weniger Gewicht haben als das der Korreferenten. Wenn einer der Korreferenten



Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
			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.	die Arbeit nicht annehmen möchte, sollte der Anleiter zurücktreten und durch einen Kollegen der ETH ersetzt werden. In der Prüfung sollten externe Referenten und Korreferenten beim Stellen von Fragen Vorrang haben, was aber bereits der Fall sein dürfte.
<b>11. Lohnsystem, Arbeitsvertrag und Stipendien</b>				
<b>11.1. Lohnsystem</b>				
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.	ok
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.	ok
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.	ok
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.	ok

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
übliche Mindestmass hinausgehen, werden nach einem höheren Ansatz entgolten.	über das wiss. Personal			
<b>11.2 Stipendien</b>				
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.	ok
<b>11.3 Standards für die Befristung, Verlängerung und Beendigung von Verträgen</b>				
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.	ok
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.	ok
Auftrag 11.3.3: Die weitere Verlängerung des Vertrags ist spätestens zwei Monate vor Ablauf auszustellen.			Diese Bestimmungen dienen der Transparenz und Planung.	ok

Massnahme	unmittelbare Aktion	Akteure	Kommentar	Stellungnahme
<p>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.</p> <p>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.</p>			Die Unsicherheit bezüglich Arbeitsvertrag durch kurze Vertragslaufzeiten, kurzfristige Verlängerungen und Nicht-Verlängerungen ohne angemessene Vorinformation (zwei Monate, schriftlich, begründet) ist zu eliminieren.	OK, aber wem gegenüber muss das begründet werden, und wer entscheidet schlussendlich?
<b>11.4 Tätigkeiten nach Abgabe der Doktorarbeit</b>				
<p>Auftrag 11.4: Die Anstellung als Doktorandin oder Doktorand dauert mindestens bis zum Ende des Monats, in dem die Doktorprüfung abgelegt wird.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	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.	Der Punkt wird kritisch gesehen, da keine Anreize für das Hinauszögern der Fertigstellung gegeben werden sollte. Er widerspricht auch Punkt 9.3. Es muss ein Prozess definiert sein, der den Abschluss der Dissertation regelt, und es muss klar kommuniziert werden, dass kein Anspruch auf eine Anstellung bis zur Maximaldauer von 6 Jahren besteht.

## Anhang:

### Rechtliche Grundlagen des Doktorats an der ETH Zürich

- Verordnung über das Doktorat an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich vom 1.7.2008 (Stand 1.11.2013)

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

- 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)