

ETH Zürich
Prof. Dr. Sarah M. Springman
HG F61
Rämistrasse 61
8092 Zürich

Zürich, 31. Oktober 2020

Vernehmlassungsantwort der Personalkommission zur «Doktoratsverordnung (Totalrevision) und den Ausführungsbestimmungen»

Sehr geehrte Frau Rektorin Prof. Springmann

Die Personalkommission (PeKo) bedankt sich für die Möglichkeit, sich im Rahmen der «Vernehmlassung zur Totalrevision der Doktoratsverordnung und deren Ausführungsbestimmungen» äussern zu können.

Die PeKo begrüsst im Allgemeinen die Überarbeitung der «Doktoratsverordnung und deren Ausführungsbestimmungen». Es ist unserer Meinung nach an der Zeit, die Betreuung von Doktoranden zu modernisieren und den sich wandelnden Bedürfnissen punkto Anstellungsbedingungen und Führung dieser besonders exponierten Gruppe an der ETH Zürich zu widmen. Die vorliegende Überarbeitung geht unseres Erachtens in die richtige Richtung, allerdings scheint sie uns punktuell administrativ stark überfrachtet. Nach intensiven Diskussionen auch mit Vertretern der Hochschulversammlung, möchten wir hier einige Punkte aufgreifen und anregen, diese nochmals zu überdenken.

Allgemeine Anmerkungen:

Unser Erachtens ist die neue Doktoratsverordnung stark durch das Bestreben geprägt, Mängel in der Betreuung, die in den letzten Jahren sichtbar wurden, mit teilweise sehr kleinteiligen Regelungen zu beheben. Wir sind etwas skeptisch, ob es auf diesem Weg gelingen wird, Probleme, die primär im Führungsverhalten, der Kultur und der Tradition der Doktorats-Betreuung begründet sind, zu beheben. Wir halten es für richtig und wichtig, die Betreuung der Doktoranden zu verbessern, dazu gehören aber neben der Klärung administrativer Prozesse vor allem auch eine nachhaltige Strategie der ETH Zürich, um problematische Führungsmuster frühzeitig zu erkennen und Ihnen entgegenzuwirken. Solche Massnahmen sollten indes nicht auf die Ebene des Doktorats begrenzt bleiben, sondern auch andere Funktionen wie beispielsweise Postdoktoranden und Oberassistenten beinhalten.

Die Doktoratsverordnung beinhaltet viele detaillierte Vorgaben, deren Durchsetzung einen substantiellen und aktuell schwer zu quantifizierenden administrativen Aufwand erfordern wird. Die Anzahl von Rekursen könnte auch stark ansteigen. Ein Teil dieser Last wird vom wissenschaftlichen und administrativen Personal übernommen werden müssen. Wir weisen darauf hin, dass auch diese Personalgruppen zunehmend belastet werden (beispielsweise hat ETHIS zu einer grossen Erhöhung des Arbeitsaufwandes auf den Sekretariaten geführt) und dass nicht stetig neue Aufgaben eingeführt werden können, ohne andere abzubauen oder zusätzliche Stellen zu schaffen.

Damit die Vorgaben der neuen Doktoratsverordnung auch umgesetzt werden, ist es notwendig Mechanismen zu etablieren, welche das Einhalten der Vorgaben überprüfen und notfalls Sanktionen auszusprechen. Solche Mechanismen sind jedoch in der aktuellen Version in der Regel nicht spezifiziert und sollten unseres Erachtens noch ausgearbeitet werden.

Im Detail möchten wir uns auch noch zu folgenden Artikeln äussern:

Artikel 27: Die Rolle des «**zusätzlichen Betreuers**»¹, bzw. des «**Zweitbetreuers**» (Art. 27, Abs. 1) ist uns noch nicht klar genug definiert. Insbesondere ist unklar, welches Profil diese Personen haben können / sollen, was diese Funktion beinhaltet, wie unabhängig sie sein soll und welche Form der Anerkennung für die Wahrnehmung dieser Aufgabe ins Auge gefasst wird. Im Vorfeld wurde dieser Zweitbetreuer ins Spiel gebracht, um intervenieren zu können, falls es zwischen dem Leiter der Doktorarbeit und dem Doktorierenden zu Problemen kommt. In der Vorlage ist diese Funktion nun aber ausschliesslich als «fachliche Begleitung und Unterstützung» definiert. Eine Klärung ist hier wichtig, weil je nachdem ein unterschiedliches Profil für den Zweitbetreuer gesucht wird. Falls diese Person auch bei personellen Unstimmigkeiten in der Lage sein sollte einzugreifen, ist es zudem essentiell, dass sie unabhängig vom Leiter der Doktorarbeit ist.

Zu dem «**zusätzlichen Zweitbetreuer**» (Art. 27, Abs. 2) würden wir vorschlagen, dass hier nicht der Doktorand oder die Doktorandin eine weitere Person «fordert», sondern «vorschlägt», da «fordern» einen sehr konfrontativen Charakter hat. Darüber hinaus fragen wir uns, was die Rolle dieses zusätzlichen Zweitbetreuers (also des dritten Betreuers) sein soll. Da die fachlichen Belange bereits genügend durch den Leiter der Doktorarbeit, sowie den Korreferenten und den Zweitbetreuer abgedeckt sein sollten, würde der zusätzliche Zweitbetreuer hier primär für zwischenmenschliche Probleme ernannt werden. Wir halten es aber für unrealistisch, dass diese zusätzliche Person nun schaffen soll, was allen anderen Involvierten bisher nicht gelungen ist. Ausserdem muss man sich bewusst sein, dass ein solcher Vorschlag vom Hauptbetreuer als Misstrauensvotum empfunden werden dürfte und von daher von dieser Möglichkeit kaum Gebrauch gemacht werden wird. Darüber hinaus finden wir es wichtig, dass auch weitere Betreuer (Art. 27, Abs. 4), nur im Einvernehmen mit dem Doktoranden ernannt werden können.

Allgemein scheint hier das angelsächsische System eines «PhD advisory Committees» einfacher und zielführender. Wie schon in einigen Departementen in der «Thesis Proposal Defense» und oft der eigentlichen «PhD Defense» üblich, kommen hier der Doktorvater, ein direkter Betreuer typischerweise aus der gleichen Gruppe (z.B. ein Oberassistent) und ein Professor (oder Senior Scientists) aus einer anderen Forschungsgruppe zusammen. Statt nur einmal (bzw. zweimal) würde sich dieses Komitee jährlich treffen (wie dies bereits in einigen Departementen bereits der Fall ist), der Doktorand berichtet jeweils über seinen Fortschritt und möglich Probleme und gemeinsam wird der Plan für das nächste Jahr besprochen. Die Rolle des Professors aus einer anderen Forschungsgruppe wäre einerseits fachliche Breite dazu zu fügen, bei Problemen als Ansprechpartner zu fungieren, und zudem bei sich abzeichnenden Problemen als Frühwarnsystem zu agieren. Der zeitliche Aufwand ist vergleichbar oder geringer als das vorgeschlagene System von Betreuer und zusätzlichem Betreuer, aber die Rolle sind viel klarer definiert und das System wird so weltweit erfolgreich angewandt.

Artikel 28: Wir begrüssen es uneingeschränkt, dass ein «**jährliches Standortgespräch**» geführt werden muss. Es ist jedoch noch zu klären, was der Charakter dieses Gespräches ist, ob es eher ein Personalgespräch oder ein Fortschrittgespräch ist. Die PeKo würde ein Personalgespräch für sinnvoll halten, vergleichbar mit denjenigen wie sie auch bereits jetzt bei den Oberassistenten oder dem administrativ-technischen Personal durchgeführt werden. Dieses Personalgespräch sollte explizit nicht redundant sein zur in Art. 27 definierten wissenschaftlichen Betreuung und sollte separat mit dem Leiter der Doktorarbeit stattfinden. Derartige Personalgespräche müssten dann unserer Ansicht nach auch bei Postdocs eingeführt werden, denn sonst wären sie die einzige Gruppe an der ETH, die keine solchen haben.

Da Personalgespräche vertraulich sind, scheint es uns datenschutzrechtlich bedenklich, wenn die Protokolle dem Korreferenten zugeschickt werden müssen. Darüber hinaus halten wir es für unrealistisch, dass dieser sich eingehend mit dem Personalgespräch auseinandersetzt. Damit dieses Instrument wirkungsvoll ist, würden wir es sinnvoll finden, wenn Mechanismen eingeführt würden, die sicherstellen, dass dieses Gespräch auch wirklich stattfindet. Stattdessen sollte das Protokoll bei der Doktoratsadministration des Departementes oder bei HR hinterlegt werden, die regelmässig prüft, ob die Gespräche erfolgten und Erinnerungen verschickt. Auch wären gewisse Sanktionen wünschenswert, damit genügend Nachdruck vorhanden ist. Weiterhin halten wir es für wichtig, dass beide, der Leiter der Doktorarbeit und der Doktorierende, das Protokoll unterschreiben und sich damit einverstanden erklären müssen. Falls über die Bewertung starke Uneinigkeit herrscht, müsste eine schlichtende Instanz hinzugezogen werden. Zuletzt möchten wir anmerken, dass als weiterer Gegenstand des Standortgesprächs (Art. 28, Abs. 3, neu f) auch sonstige Pflichten (z.B. Lehre) zu nennen sind.

¹ Um die Leserlichkeit zu vereinfachen verwenden wir im gesamten Text die männliche Form, sie beinhaltet jedoch alle Geschlechter.

Die Personalkommission dankt für die Kenntnisnahme dieser Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Christopher Sauder Engeler
Präsident Personalkommission