



# LEITFADEN ZUM DOKTORAT

**HR LEITFADEN**



# Inhaltsverzeichnis

V1, 20. Oktober 2020

<b>1 Grundsatz</b>	<b>2</b>
<b>2 Zweck des Leitfadens und Geltungsbereich</b>	<b>2</b>
<b>3 Betreuung</b>	<b>3</b>
3.1 Erwartungen an die betreuenden Personen	3
3.2 Erwartungen an die doktorierende Person	4
3.3 Erwartungen an die Linienvorgesetzten	5
3.4 PhD Coach	5
<b>4 Aus- und Weiterbildung</b>	<b>5</b>
<b>5 Vertragsbedingungen</b>	<b>6</b>
5.1 Lohn	6
5.2 Finanzierung	6
5.3 Vertragsdauer	6
5.4 Vertragsbeendigung	7
5.5 Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen	7
<b>6 Wissenschaftliche Integrität</b>	<b>7</b>
<b>7 Persönlichkeitsschutz und Beratungsstellen</b>	<b>8</b>
<b>8 Absenzen / Ferien</b>	<b>8</b>
<b>9 Infrastruktur</b>	<b>9</b>
<b>10 Angebote für Doktorierende</b>	<b>9</b>
<b>11 Inkrafttreten</b>	<b>9</b>

## 1 Grundsatz

Das Doktorat leistet einen wesentlichen und grundlegenden Beitrag zur Forschung der WSL. Es basiert auf einem selbständig ausgeführten Forschungsprojekt, das von einer Professorin/einem Professor begleitet wird. Das Kernstück des Doktorats ist der Erwerb vertiefter wissenschaftlicher Kompetenz durch einen eigenen, grösseren Beitrag zur Forschung. Die Entwicklung von fachlichen, methodischen und interdisziplinären Kenntnissen und Kompetenzen sowie die wissenschaftliche Sozialisation und Netzwerkbildung sind zentrale Zielsetzungen des Doktorats.

Die Ausgestaltung des Doktorats erfolgt durch die einzelnen Universitäten/Hochschulen unter Berücksichtigung institutioneller und disziplinärer Gegebenheiten. Die WSL leistet in Zusammenarbeit mit den Universitäten/Hochschulen einen wesentlichen Beitrag an Lehre und Forschung und beteiligt sich an der Aus- und Weiterbildung von Doktorierenden. Sie stellt ihre Forschungseinrichtungen unentgeltlich zur Verfügung.

Die Empfehlungen in diesem Leitfaden beziehen sich auf Qualitätsaspekte von allgemeiner Gültigkeit. Rechtlich gelten die jeweiligen Regelungen, Promotionsverordnungen und/oder Doktoratsvereinbarungen der Universitäten/Fakultäten.

## 2 Zweck des Leitfadens und Geltungsbereich

Der vorliegende Leitfaden für Doktorierende sowie betreuende Personen dient als Information über die wichtigsten Punkte im Zusammenhang mit einem Doktorat an der WSL und ist Hilfsmittel zur Unterstützung eines erfolgreichen Doktorats.

Er gilt für sämtliche Doktorierenden an der Eidg. Forschungsanstalt WSL mit einem Arbeitsvertrag für Doktorierende oder Gastdoktorierende mit Hauptbetreuung an der WSL (ganzes Doktorat an der WSL) sowie für deren betreuende Personen.

Für alle übrigen Gastdoktorierenden gelten die Bestimmungen der zuständigen Universität. Die Empfehlungen dieses Leitfadens dürfen aber selbstverständlich wo sinnvoll ebenfalls angewendet werden.

### **3 Betreuung**

Gemeinsames Engagement für eine qualitativ hochstehende Betreuungskultur ist wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Doktorat. Die Beziehung zwischen der doktorierenden und den betreuenden Personen ist eine Partnerschaft, in der die betreuende Person die doktorierende Person in der Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Konkurrenzfähigkeit und Karriere unterstützt. Die beiden Parteien teilen und entwickeln Ideen in einer Atmosphäre des Respekts für geistiges Eigentum.

Doktorierende an der WSL werden von mindestens zwei unabhängigen Personen betreut (Betreuende der Universität und der WSL umfassend). Eine Person wird als Hauptbetreuerin/Hauptbetreuer definiert. Die betreuenden Personen dürfen sowohl untereinander wie auch mit der doktorierenden Person nicht in enger privater Beziehung stehen. Betreuende Personen treten in den Ausstand, wenn sie aus persönlichen oder anderen Gründen befangen sein könnten. Eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kreis der betreuenden Personen wird angestrebt. Sofern das Geschlecht der doktorierenden Person nicht angemessen vertreten ist, kann auf Wunsch der doktorierenden Person eine zusätzliche Ansprechperson benannt werden.

Nach Beginn des Arbeitsverhältnisses finden in den ersten drei Monaten mehrere Gespräche zwischen der doktorierenden Person und den betreuenden Personen statt, in welchem die unter Ziffer 3.1 und 3.2 aufgeführten Themenbereiche besprochen, sowie ein grober Zeitplan und die Eckpunkte des Forschungsplans festgelegt und schriftlich festgehalten werden. Wird von der Universität/Hochschule kein Forschungsplan verlangt, muss innerhalb eines Jahres ein solcher erarbeitet werden. Eine allfällig beschlossene Doktoratsvereinbarung (vgl. Ziffer 1, Absatz 3) ist den betreuenden Personen an der WSL ebenfalls vorzulegen.

#### **3.1 Erwartungen an die betreuenden Personen**

Die betreuenden Personen beraten die Doktorierenden aufgabenbezogen und unterstützen sie aktiv in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung. Sie fördern einen vertrauensvollen und offenen Dialog, geben regelmässig Feedback und fördern ein unabhängiges Verhalten der Doktorierenden. Sie übernehmen die Verantwortung für die gemeinsame Festlegung der Aufgaben auf der Grundlage des Forschungsplans/Projekts und deren regelmässige Überprüfung. Die betreuenden Personen erklären die Rollen der verschiedenen Akteure (Professorin/Professor an der Universität, betreuende Personen, Linienvorgesetzte/r, Mentorin/Mentor, Peers, Ombudspersonen usw.) und benennen die Personen, mit denen sich die doktorierende Person über relevante Themen austauschen soll.

Die betreuenden Personen informieren die doktorierende Person ausserdem über die verschiedenen Hauptphasen des Doktorats. In der Regel sind zu Beginn und gegen Ende intensivere Phasen der Betreuung notwendig. Sie führen die doktorierende Person eingehend in die Thematik des PhD-Projekts und dessen interdisziplinären Kontext ein. Sie klären die Erwartungen hinsichtlich des Endproduktes des Projekts (Anzahl Publikationen, Arbeitsqualität, Umfang der Dokumente, Archivierung usw.) und fördern nationales und internationales Networking. Sie stellen eine adäquate Balance zwischen Anleitung und Gewährung von Freiheit sicher und geben ehrliches, präzises, konstruktives und zeitgerechtes Feedback zu Ideen, Reports, Entwürfen usw. Sie äussern auch klar und so früh wie möglich Bedenken, wenn die Leistung der doktorierenden Person nicht ihren Erwartungen entspricht (vgl. Ziffer 5.3). In der letzten Phase des Projekts diskutieren sie offen und transparent die wissenschaftliche Konkurrenzfähigkeit mit der doktorierenden Person.

### **3.2 Erwartungen an die doktorierende Person**

Doktorierende handeln mit einem hohen Mass an Eigenverantwortung und organisieren regelmässige Meetings und Feedbackgespräche mit ihren betreuenden Personen. In enger Zusammenarbeit mit den betreuenden Personen definieren sie auf Basis des Forschungsplans/Projekts Aufgaben, besprechen den Fortschritt, reflektieren ihr Potenzial und entwickeln ihre Karriereperspektiven kontinuierlich weiter. Sie sind gemeinsam mit ihren betreuenden Personen verantwortlich für die Vorbereitung regelmässiger Sitzungen und die jährliche Fortschrittskontrolle. Doktorierende handeln pro-aktiv und kommunizieren ihren betreuenden Personen allfällige Anliegen und Problemstellungen frühzeitig und eindeutig.

Reichen Doktorierende die geplanten Publikationen innerhalb von spätestens 18 Monaten nach bestandener Verteidigung ihrer Dissertation nicht ein, kann die betreuende Person nach Ablauf dieser Frist die Forschungsergebnisse für Publikationen verwenden selbstverständlich unter adäquater Berücksichtigung der Beiträge aller Beteiligten zur Publikation. Vor Ablauf der Dissertation kann aber auch eine andere Frist vereinbart werden.

Doktorierende erbringen im Rahmen von etwa 10–15 Prozent Arbeitsleistungen für die Forschungseinheiten, die WSL oder die Universität/Hochschule. Die Arbeiten können beispielsweise Lehre, allgemeine Unterstützung, Beiträge zu anderen Forschungsprojekten, Laborunterhalt, Öffentlichkeitsarbeit wie z. B. Führungen oder Medienarbeit usw. umfassen.

### 3.3 Erwartungen an die Linienvorgesetzten

Linienvorgesetzte die nicht selber als betreuende Person agieren, sind für die Qualität der Betreuung mitverantwortlich. Sie handeln bei Bedarf unterstützend und stehen als Ansprechpersonen sowohl für die doktorierende wie auch für die betreuenden Personen zur Verfügung.

### 3.4 PhD Coach

Doktorierende können sich für zusätzliche Unterstützung an den WSL PhD Coach wenden. Dieses Angebot kann freiwillig und auf Initiative der doktorierenden Person genutzt werden. Der PhD Coach ist Anlaufstelle für allgemeine Fragen im Zusammenhang mit dem Doktorat oder mit Unsicherheiten oder Schwierigkeiten während eines PhD-Projekts (beinhaltet aber keine spezifische wissenschaftliche Beratung für das PhD-Projekt). Er hilft wenn nötig bei der Suche nach einer anderen geeigneten Hilfe oder Unterstützung (siehe Intranet [PhD Coach](#)).

## 4 Aus- und Weiterbildung

Die betreuenden Personen legen mit der doktorierenden Person fest, ob gegebenenfalls Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen für die fachliche und persönliche Entwicklung erforderlich sind. Hierbei kann es sich beispielsweise um Sprachkurse, Kurse in Präsentationstechnik, Diversity- und Integrationskurse oder ähnliches handeln. Das Kursangebot kann sowohl interne wie auch externe Trainings umfassen. Die Initiative hierzu kann bei Bedarf von beiden Parteien ergriffen werden. Eine allfällige Kostenbeteiligung der WSL kann mittels [Aus- und Weiterbildungsantrag](#) geprüft werden.

## 5 Vertragsbedingungen für Doktorierende

Doktorierende mit PhD-Arbeitsvertrag an der WSL sind Mitarbeitende der WSL und werden zu einheitlichen Bedingungen angestellt. Sie sind der Personalverordnung (PVO) ETH-Bereich sowie den allgemein gültigen Bestimmungen der WSL unterstellt.

Gastdoktorierende mit Hauptbetreuung durch die WSL erhalten eine Gästevereinbarung mit integrierenden Bestimmungen zu Data Policy und allgemein gültigen Weisungen der WSL. Ansonsten gelten für sie die vertraglichen Bestimmungen ihrer zuständigen Universität.

## 5.1 Lohn

Die Entlöhnung ist pauschal geregelt (siehe Merkblatt [Pauschallöhne](#)). Vom Gehalt werden die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge und die obligatorischen betrieblichen Versicherungsbeiträge abgezogen.

## 5.2 Finanzierung

Die Finanzierung eines Doktorats erfolgt in der Regel durch Drittmittel, Mittel der Professur der jeweiligen Universität/Hochschule oder durch eigene Mittel der doktorierenden Person (Stipendien). Die WSL kann zusätzliche Mittel beisteuern (z.B. um SNF-Löhne auf WSL-Niveau zu heben).

## 5.3 Vertragsdauer

Doktorierende werden zunächst mit einem Jahresvertrag angestellt. Der Vertrag kann jeweils ein- oder zwei-jährlich verlängert werden. Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- a) Erfüllung der individuellen Zugangskriterien nach den Richtlinien zum Doktorat der zuständigen Universität/Hochschule
- b) Sind an den Universitäten/Hochschulen Aufnahmeprüfungen erforderlich, müssen diese innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres bestanden werden
- c) eine positive Leistungsbeurteilung (intern an der WSL und durch den externen PhD- oder Prüfungsausschuss, falls im zuständigen Hochschulbereich erforderlich)
- d) Hauptbetreuung der doktorierenden durch die betreuenden Personen ist sichergestellt
- e) die Finanzierung ist sichergestellt

Da die Finanzierung für ein Doktorat an der WSL basierend auf den Regeln des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) auf vier Jahre ausgelegt ist, garantieren betreuende Personen die Finanzierung in der Regel während vier Jahren. Es können aber z.B. durch die EU, Kantone, Stiftungen oder Universitäten auch kürzere oder andere Finanzierungsregelungen festgelegt werden. Ist dies der Fall, muss die Dauer des Doktorats zu Beginn gemeinsam vereinbart und schriftlich festgehalten werden (vgl. Ziffer 3, Absatz. 3).

Bei Mutterschaft während des Doktorats verlängert sich die Anstellungsdauer um die Länge des Mutterschaftsurlaubs.

Insbesondere nach dem ersten Jahr des Doktorats wird die Weiterführung oder allenfalls Beendigung des Doktorats anhand einer Standortbestimmung zwischen betreuenden Personen und doktorierender Person sorgfältig evaluiert. Die Entscheidung



über eine Verlängerung oder allenfalls Beendigung des Doktorats wird der doktorierenden Person durch die/den Hauptbetreuerin/Hauptbetreuer und gegebenenfalls die vorgesetzte Person in einem persönlichen Gespräch rechtzeitig vor Vertragsende mitgeteilt und schriftlich bestätigt. Entscheidet sich die doktorierende Person, das Doktorat nicht weiterzuführen, hat sie dies rechtzeitig vor Vertragsende der/dem Hauptbetreuerin/Hauptbetreuer und gegebenenfalls der vorgesetzten Person mitzuteilen.

#### **5.4 Vertragsbeendigung**

Das Doktorat endet automatisch ohne Kündigung mit Ablauf des Arbeitsvertrags für Doktorierende. Eine vorzeitige Beendigung des Doktorats ist in gegenseitiger Absprache möglich. Allfällige Finanzierungsfragen, die dadurch bei der betreuenden Forschungseinheit entstehen, können mit der Direktion der WSL geklärt werden.

Eine Weiterbeschäftigung nach abgeschlossener Dissertation ist in der Regel nicht vorgesehen. Eine anschliessende Phase der Konsolidierung des Wissens bzw. die gezielte Weiterführung einer akademischen Karriere soll ausserhalb der WSL, nach Möglichkeit im Ausland, stattfinden. In Ausnahmefällen – wie beispielsweise zum Abschliessen von Publikationen – kann die GL eine Weiterbeschäftigung (in der Regel als Postdoc) von bis zu 18 Monaten gutheissen. Die Finanzierung ist durch die Forschungseinheit sicher zu stellen.

#### **5.5 Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen**

Doktorierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit benötigen für ihren Aufenthalt in der Schweiz und an der WSL eine gültige Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung. Ohne gültige Bewilligung darf das Doktorat an der WSL nicht angetreten werden.

### **6 Wissenschaftliche Integrität**

Die WSL ist der wissenschaftlichen Exzellenz verpflichtet. Das Vertrauen in die Forschung hängt wesentlich vom verantwortlichen Handeln der Forschenden ab. Um nachhaltig eine hohe Forschungsqualität zu sichern, ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter aufgerufen, verantwortlich zu handeln und die Richtlinien zur wissenschaftlichen Integrität zu befolgen (siehe [Richtlinien zur Integrität in der Forschung an der WSL](#)). Die betreuenden Personen informieren die doktorierende Person über die geltenden Richtlinien an der WSL. Beide Parteien sind verpflichtet, diese jederzeit einzuhalten.

## 7 Persönlichkeitsschutz und Beratungsstellen

Die WSL bietet ihren Mitarbeitenden ein respektvolles und professionelles Umfeld. Vorgesetzte, Mitarbeitende, Studierende sowie Gäste aller Forschungs- und Facheinheiten pflegen einen wertschätzenden und unterstützenden Umgang miteinander. Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Bedrohung und Gewalt werden an der WSL nicht geduldet. Doktorierende haben jederzeit Anspruch auf vertrauliche Beratung und Unterstützung, sollten sie von unangemessenem Verhalten betroffen sein (siehe [Verhaltenskodex Respekt](#)). Folgende Anlaufstellen stehen zur Verfügung:

- a. Betreuende Personen
- b. Alle Vorgesetzten in der Linie
- c. PhD-Coach
- d. Beauftragte/r für Institutional Development and Diversity
- e. Sozialberatung und Ombudspersonen
- f. Human Resources

Bei Bedarf verweisen die Beratungsstellen die betroffene Person an eine andere geeignete Beratungsstelle.

## 8 Absenzen / Ferien

Bei Krankheit oder Unfall melden Doktorierende ihre Abwesenheit so bald wie möglich ihren betreuenden Personen. Ab einer Arbeitsverhinderung von mehr als 3 Arbeitstagen ist Human Resources ein Arztzeugnis abzugeben (siehe [Merkblatt Krankheit/Unfall](#)).

Der jährliche Ferienanspruch für Doktorierende richtet sich nach den Bestimmungen der Personalverordnung (PVO) ETH-Bereich. Die Ferien sind grundsätzlich im Kalenderjahr zu beziehen, in dem der Ferienanspruch entsteht. Die betreuenden Personen vereinbaren den Zeitpunkt des Ferienbezugs mit der doktorierenden Person. Absprache und Kontrolle von Absenzen bei Doktorierenden ist Sache der betreuenden Person.

## 9 Infrastruktur

Die Forschungseinheit, bei der das Doktorat durchgeführt wird, stellt der doktorierenden Person einen Arbeitsplatz zur Verfügung. Doktorierende haben Anrecht auf Mitbenützung der WSL Infrastruktur (Räume, Geräte und Einrichtungen, IT, Bibliothek usw.). Sie benutzen diese gemäss den Weisungen der entsprechenden Stellen.

## 10 Angebote für Doktorierende

Der [PhD Club](#) organisiert regelmässig Events und Kurse für Doktorierende. Weitere hilfreiche Informationen sind unter folgenden Links zu finden:

[Wohnen und Arbeiten in der Schweiz \(HR Welcome Desk\)](#)

[Aveth Survival Guide \(für allgemeine Informationen\)](#)

Es handelt sich hierbei lediglich um eine Selektion von hilfreichen Informationen. Die zuständige Universität/Hochschule stellt in der Regel weitere Angebote für Doktorierende zur Verfügung.

## 11 Inkrafttreten

Dieser Leitfaden tritt am 1. November 2020 in Kraft.

Eidg. Forschungsanstalt WSL



Christoph Hegg  
Acting Director

Leitfaden erhalten und gelesen:

**Betreuende Person/en**

**Doktorierende Person**

Name: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

Name: \_\_\_\_\_

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

Laufweg Leitfaden

HR → Doktorierende Person → Betreuende Person/en → HR