

DISKRIMINIERUNG.
SEXUELLE BELÄSTIGUNG.
MOBBING.
BEDROHUNG UND GEWALT.

Die ETH Zürich wächst sowohl personell als auch räumlich – Letzteres gesteuert durch ein strategisches Portfolio-Management. Die Infrastruktur-Anforderungen werden technologisch zunehmend spezialisiert. Mit knapp 13 000 Mitarbeitenden aus dem In- und Ausland ist die Hochschule eine der grössten Arbeitgeberinnen im Raum Zürich. Sie bietet inhaltlich spannende und attraktive Arbeitsplätze in Lehre, Forschung und unterstützenden Funktionen an. Hervorragende Leistungen auf jeder Stufe bringen die ETH an die Weltspitze, weshalb sie hohe Ansprüche an ihre Mitarbeitenden stellt. Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin bietet sie gute Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, die mit verschiedenen Massnahmen laufend verbessert werden.

**PERSONAL UND
INFRASTRUKTUR**

WERDEN AN DER ETH ZÜRICH NICHT TOLERIERT.

EIN MITEINANDER MIT RESPEKT

Das Thema Respekt steht erneut ganz oben auf der internen Agenda der ETH Zürich. Mit der neuen Kampagne «Steh ein für Respekt.» ermutigt die Hochschule die Mitglieder ihrer Community, einzuschreiten und zum aktiv handelnden «Upstander» zu werden, wenn sich jemand unangemessen verhält. «Verhaltensweisen wie Mobbing, Belästigung, Diskriminierung sowie Bedrohung und Gewalt haben an unserer Hochschule keinen Platz», betont ETH-Präsident Joël Mesot. Im November fanden im Rahmen der Kampagne die «Respekt-Events 2021» statt.



► Respektkampagne:

Weiterführende Informationen und Anlaufstellen finden Sie unter

www.ethz.ch/respekt



DIE ETH FÜHLT DEN PULS DER MITARBEITENDEN

An der Mitarbeitendenbefragung 2021 nahmen über 5000 ETH-Angehörige teil. Was besonders freut: 88 Prozent von ihnen sind mit ihrer Arbeitssituation sehr bis weitgehend zufrieden. Doch es gibt auch Bereiche mit Verbesserungspotenzial. Diese sollen nun mit konkreten Massnahmen optimiert werden.

Von Mona Blum

Vom 23. März bis 23. April 2021 fand an der ETH Zürich zum fünften Mal die Mitarbeitendenbefragung statt. Mit der anonymen Online-Umfrage möchte die Schulleitung in Erfahrung bringen, wie zufrieden die Mitarbeitenden mit der ETH Zürich als Arbeitgeberin und mit ihrer Arbeitssituation sind.

Die letzte Befragung dieser Art wurde 2016 durchgeführt.

2021 haben von den insgesamt 9792 angeschriebenen Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen und administrativ-technischen Mitarbeitenden 5074 Personen teilgenommen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 51,8 Prozent. Die Resultate wirken sich direkt auf die Weiterentwicklung der Hochschule aus.

Hohe Werte bei Zugehörigkeitsgefühl und Arbeitszufriedenheit

Generell sind die Resultate der Umfrage als positiv zu werten und weisen im Vergleich zur Umfrage 2016 einige Verbesserungen auf. So gaben zum Beispiel 88 Prozent der Teilnehmenden an, mit ihrer Arbeitssituation sehr oder weitgehend zufrieden zu sein.

Erfreulich ist auch, dass die ETH-Mitarbeitenden aller Personalkategorien ein starkes Zugehörigkeitsgefühl (84 von 100 möglichen Punkten) zur ETH Zürich aufweisen. Dies zeigt sich in der Identifikation (80 Punkte), der Leistungsbereitschaft (87 Punkte) und der Treue zur Arbeitgeberin (85 Punkte). Auch die Arbeitszufriedenheit hält sich auf einem guten Niveau (75 Punkte).

Mehr Einzelberichte

Und noch eine positive Entwicklung gibt es in diesem Jahr zu vermelden: Bei der aktuellen Umfrage konnten über 620 ausführliche, persönliche Berichte für jeweils ein Team bzw. eine Forschungsgruppe erstellt werden. Diese Berichte wurden angefertigt, sofern pro Team oder



▲ Ob in der Logistik oder im Labor: Die ETH bietet Tausenden von Mitarbeitenden eine Vielzahl unterschiedlicher Stellen. Dabei punktet sie als Arbeitgeberin mit einigen Stärken.

Forschungsgruppe mindestens fünf ausgefüllte Fragebogen vorlagen.

Diese Berichte geben den Vorgesetzten einen wertvollen Einblick in das Befinden ihrer Teams oder ihrer Gruppe. «Aufgrund dieser Berichte haben wir viele Anfragen für ein Gespräch über die Umfrageresultate erhalten», sagt Lukas Vonesch, Leiter Human Resources an der ETH Zürich. «Dies zeigt, dass die Umfrage auf grosses Interesse stösst und die Resultate sehr ernst genommen werden.»

Corona hinterlässt Spuren

In der Umfrage wurden auch einige Fragen zur Arbeitssituation während der Pandemie gestellt. 59 Prozent der Mitarbeitenden gaben dabei an, dass sich ihre Arbeitssituation während dieser Zeit verbessert habe oder gleich geblieben sei. 42 Prozent haben eine leichte Verschlechterung empfunden. Insbesondere fehlte es einigen Mitarbeitenden an Möglichkeiten, sich im Homeoffice mit anderen Kolleginnen und Kollegen auf zwischenmenschlicher Ebene auszutauschen (39 Punkte).

Keinen negativen Einfluss hatte Corona auf das Verhältnis zu den direkten Vorgesetzten: Hier ist die Zufriedenheit bei 83 Prozent der Mitarbeitenden während der Pandemie gestiegen oder auf gleichem Niveau geblieben. Nur 17 Prozent gaben an, weniger zufrieden mit ihren Vorgesetzten zu sein als vorher.

Die Stärken

Was schätzen die ETH-Mitarbeitenden besonders an ihrer Arbeitgeberin und in ihrem Arbeitsalltag? Die Umfrageresultate zeigen, dass die Stärken unter anderem in diesen Bereichen liegen:

- **Respekt und Vielfalt:** Die Mitarbeitenden schätzen es als besonders positiv ein, dass ihre Vorgesetzten ihnen mit Respekt begegnen (88 Punkte). Auch der respektvolle Umgang an der ETH Zürich wird als sehr gut bewertet (82 Punkte).
- **Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben:** Dieses Thema wurde besonders gut bewertet (82 Punkte) – darunter unter anderem die flexiblen Arbeitszeiten sowie Homeoffice-Möglichkeiten (80 Punkte) und die Kinderbetreuung (80 Punkte).
- **Führung/Betreuung:** Die Professorinnen und Professoren sowie die Vorgesetzten erhalten von ihren Mitarbeitenden positives Feedback (81 Punkte).

- **Arbeitsinhalt/Handlungsspielraum:** Die Mitarbeitenden schätzen ihren Arbeitsinhalt (80 Punkte) und dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einsetzen können (86 Punkte). Ebenfalls gutes Feedback gab es bezüglich Umsetzung von eigenen Ideen (79 Punkte) sowie der Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen (82 Punkte).
- **Personal-/Zielvereinbarungs-/Standort-/Entwicklungsgespräche:** 2021 zeigte, dass deutlich häufiger solche Gespräche geführt werden (78 Punkte) als in den Vorjahren.

Übersicht aller besonders positiv bewerteter Umfragepunkte.

	Punkte
Respektvoller Umgang (Vorgesetzte/Prof.):	88
Respektvoller Umgang (allg.):	82
Attraktivität und Image:	84
Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben:	82
Führung/Betreuung:	81
Arbeitsinhalt/Handlungsspielraum:	80
Bedingungen am Arbeitsplatz:	79
Interne Kommunikation:	78
Personal-/Zielvereinbarungs-/Standort-/Entwicklungsgespräche:	78
Arbeitsklima:	77

Die Verbesserungspotenziale

Die Umfrageresultate zeigen: Die Mitarbeitenden sehen bei der ETH als Arbeitgeberin und in ihrer Arbeitssituation viele Stärken. «Dies ist natürlich ein sehr motivierendes Feedback, über das wir uns in der Schulleitung sehr gefreut haben», sagt Dr. Julia Dannath, Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership. «Wichtig ist nun jedoch, dass wir uns insbesondere auch jenen Aspekten zuwenden, bei denen noch Verbesserungspotenzial besteht.» Diese Bereiche sind etwa:

- **Entwicklungsmöglichkeiten:** Insgesamt empfinden die Mitarbeitenden ihre Entwicklungsmöglichkeiten an der ETH als gut (73 Punkte). Unterschiede erkennt man jedoch bei den verschiedenen Mitarbeitendengruppen: Professorinnen und Professoren bewerten die Entwicklungsmöglichkeiten mit 80 Punkten, wissenschaftliche Mitarbeitende mit 75 Punkten und das administrativ-technische Personal mit 71 Punkten. Den tiefsten Wert weisen die Oberassistenten mit 69 Punkten auf.
- **Umgang mit Veränderungen:** Der Umfragepunkt Veränderungen wird mit 73 Punkten leicht negativer bewertet als bei der Umfrage 2016 (75 Punkte). Auffallend ist dabei insbesondere, dass Veränderungen



gemäss den Mitarbeitenden zum Teil nicht ideal umgesetzt werden (64 Punkte) und sie sich zum ETH-übergreifenden Organisationsentwicklungsprojekt rETHink nicht genügend informiert fühlen (56 Punkte).

- **Gesundheit:** Die Corona-Pandemie hat diverse negative Auswirkungen auf den verschiedensten Ebenen, darunter auch auf die psychische Gesundheit. So erstaunt es nicht, dass die Einschätzung der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden gegenüber 2016 sank (von 83 auf 78 Punkte). Die generelle Arbeitsgesundheit wird mit 73 Punkten gleich eingeschätzt wie 2016.
- **Entlöhnung:** Den Lohn bewerten die ETH-Mitarbeitenden insgesamt als gut (71 Punkte), wobei sie die Lohnnebenleistungen (76 Punkte) höher einstufen als die Marktgerechtigkeit (67 Punkte).
- **Arbeitsbelastung:** Diese wird als eher hoch eingeschätzt (65 Punkte).

Übersicht aller Umfragepunkte, bei denen besonderes Verbesserungspotenzial besteht.

	Punkte
Gesundheit:	78
Umgang mit Veränderungen:	75
Entwicklungsmöglichkeiten:	73
Zusammenarbeit:	72
Company Commitment:	72
Entlöhnung:	71
Arbeitsbelastung:	65

«Das positive Feedback der Mitarbeitenden ist sehr motivierend. Wichtig ist nun jedoch, dass wir uns insbesondere auch jenen Aspekten zuwenden, bei denen noch Verbesserungspotenzial besteht.»

Dr. Julia Dannath, Vizepräsidentin
für Personalentwicklung und Leadership

HANDLUNGSFELDER UND MASSNAHMEN

Nachdem sämtliche Resultate, Stärken und Verbesserungspotenziale analysiert worden waren, wurden im Anschluss konkrete Folgen abgeleitet. Um die Arbeitsbedingungen weiter zu optimieren und die ETH weiterzuentwickeln, erarbeitete die Schulleitung vier Handlungsfelder mit dazugehörigen Massnahmen:

1. Handlungsfeld: Leadership, Führung/Betreuung und Entwicklung

Die Bewertung der Themen Leadership, Führung/Betreuung und Entwicklung hat sich seit der letzten Befragung auf hohem Niveau gehalten oder sogar leicht verbessert. Diese Stärke möchte die ETH Zürich mit folgenden Massnahmen weiterhin pflegen:

- Auf- und Ausbau von Leadership- und Entwicklungsangeboten nach dem Lifelong-Learning-Ansatz
- Standort- und Entwicklungsgespräche weiterhin fördern
- Flexible und mobile Arbeitsformen («Smart Working») weiter ausbauen
- «Digital Literacy» (digitale Kompetenzen) der Mitarbeitenden unterstützen

2. Handlungsfeld: Vielfalt und Respekt

Mitarbeitende fühlen sich von ihren Vorgesetzten weitgehend respektvoll behandelt. Mit diesen Massnahmen soll der respektvolle Umgang weiter gefördert werden:

- ETH-weite Kulturdiskussion führen, vor allem bezüglich Vielfalt und Gleichbehandlung verschiedener ETH-interner Personengruppen
- Erarbeitung einer Diversity-Strategie
- Weiterführung der internen Sensibilisierungs-Kampagne zum Thema Respekt
- Begleitung und spezifischer Onboarding-Prozess, vor allem für Assistenzprofessorinnen

3. Handlungsfeld: Mentale/psychische Gesundheit

Da der ETH die Gesundheit der Mitarbeitenden besonders wichtig ist, sind im Bereich mentale/psychische Gesundheit diese Massnahmen geplant:

- Ausbau des bestehenden Beratungsangebots durch Fachpersonen
- Erste-Hilfe-Kurse für mentale/psychische Gesundheit für Vorgesetzte und Mitarbeitende
- Sensibilisierung für Belastungs- und Ressourcenthemen mit regelmässigen Infoveranstaltungen

4. Handlungsfeld: Umgang mit Veränderungen

Damit die ETH-Angehörigen Veränderungen verstehen, akzeptieren und bewältigen können, sind diese Massnahmen in Planung:

- Weiterhin aktive Kommunikation und Begleitung von zentral gesteuerten Veränderungsprozessen
- Verstärkte Begleitung von Veränderungen in Departementen und Abteilungen

Die Massnahmen werden nun schrittweise eingeführt und die Bereiche werden bei deren Umsetzung unterstützt.





◀ Die Mitglieder des Stabs Personalentwicklung und Leadership: Maximilian Buyken, Dr. Betty Friedrich-Grube, Ernestine Hildbrand, Stephanie Hürttle, Dahlia Kälin, Dr. Sara van Leeuwen.

STAB PERSONALENTWICKLUNG UND LEADERSHIP

KONZENTRATION AUF DIE KERNAUFGABEN

Seit November 2020 ist Dr. Julia Dannath als Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership (VPPL) an der ETH Zürich im Amt. Und fast genauso lange – seit Dezember 2020 – gibt es den dazugehörigen Stab. Dieser bestand zu Beginn aus 14 Mitgliedern und kümmerte sich nebst den «klassischen» Stabsaufgaben auch um Themen wie Faculty Services (Betreuung der Professorinnen und Professoren während ihrer Amtszeit an der ETH), Chancengleichheit und Diversität sowie Konfliktmanagement.

Nun organisierte sich der Schulleitungsbereich VPPL per 1.1.2022 neu – und damit konkretisierten

sich auch die Aufgaben des Stabs. Themenbereiche wie beispielsweise das Konfliktmanagement wurden in neu geschaffene Abteilungen innerhalb von VPPL integriert. «Durch diese Entwicklung haben wir im Stab nun die Möglichkeit, unsere ganze Energie darauf zu verwenden, VPPL als Gesamtorganisation zu unterstützen und weiterzuentwickeln», fasst Maximilian Buyken, Stabsleiter von VPPL, die neuen Aufgaben zusammen. «Unser Ziel ist es dabei, einerseits dem Führungsteam von VPPL bestmöglich zur Seite zu stehen und andererseits dabei mitzuhelfen, Themen wie Diversität oder lebenslanges Lernen optimal zu verankern und zu kommunizieren – sowohl innerhalb von VPPL wie auch in der gesamten ETH.»



► Stab VPPL:

INKLUSION AN DER ETH

BARRIEREN ABBAUEN

2021 startete das Programm Hindernisfreiheit an der ETH Zürich. Auf Basis des von der Schulleitung verabschiedeten Masterplans soll die Hochschule in den kommenden Jahren baulich, technisch sowie organisatorisch weitestgehend barrierefrei werden. Erste Massnahmen wurden bereits umgesetzt.

Zum Beispiel werden das Vorlesungsverzeichnis sowie weitere ETH-Apps und -Tools von der Hochschulkommunikation auf einen barrierefreien Zugang hin getestet und angepasst. Die bereits in

Pilotgebäuden montierte neue Signaletik, die nun sukzessive umgesetzt wird, entspricht den neuesten Anforderungen an die Hindernisfreiheit.

Im Bereich Bau soll als Pilotprojekt das Gebäude CHN ab 2022 hindernisfrei umgebaut werden. Vorgesehen sind unter anderem Rampen, die Anpassung von Liften sowie gut sichtbare Markierungen an Türen und Treppen. Doch nicht immer braucht es einen Umbau. Damit Mobiliar, Plakatwände oder abgestellte Kisten nicht zu Stolperfallen werden, werden seit Oktober alle Gebäude regelmässig auf temporäre Gefahrenquellen hin kontrolliert.



► Hindernisfreie ETH:

▼ Aufgrund der Gebäudeautomation und neuer Energiesysteme werden die ETH-Gebäude generell immer komplexer, so auch die neue Kältezentrale MLY.



PROJEKT VPIN22

INFRASTRUKTURDIENSTE BESSER FOKUSSIERT

Die komplexen Aufgaben bei Erstellung, Betrieb und Weiterentwicklung der baulichen und technischen Infrastrukturen der ETH Zürich werden immer anspruchsvoller. Im Projekt VPIN22 wurden daher zum 1. Januar 2022 die Abteilung «Engineering und Systeme» aus Sektionen des Betriebs, der Immobilien und von Services neu geschaffen sowie die bisherigen Abteilungen Betrieb und Services entsprechend neu geordnet. Die Reorganisation konnte budget- und stellenneutral umgesetzt werden.

Aufgabe von «Engineering und Systeme» ist es, die Labortechnik, Lehr- und Forschungsinfrastrukturen sowie die Gebäudetechnik und Energieversorgung integral zu betreuen. Die neue Abteilung wird die Systemverantwortung für die technisch immer komplexeren, zum Teil hochempfindlichen und immer stärker digital vernetzten Infrastrukturen übernehmen. Zudem will die ETH weitere grosse Schritte in Richtung Campus-Nachhaltigkeit tun. Dazu braucht es moderne Technik und das entsprechende Know-how.

Die bisherigen Abteilungen Betrieb und Services fokussieren künftig noch stärker auf Dienstleistungen vor Ort. Die Services, neu Campus Services, sind weiterhin für die Campusmobilität, Print & Publishing, Veranstaltungsunterstützung oder Führungen zuständig. Der Betrieb steht neu unter dem Namen Facility Services den 35 000 ETH-Angehörigen bei gebäudebezogenen Dienstleistungen wie Hauswartung und Reinigung zur Seite. Im abschliessenden Schritt soll die übergreifende Zusammenarbeit innerhalb aller Abteilungen von VPIN gestärkt werden.

PERSONALBESTAND NACH FUNKTION

ETH Zürich (konsolidiert)

Vollzeitäquivalente (FTE) im Jahresdurchschnitt bzw. per Ende 2021 (Stichtag)	FTE Jahresdurchschnitt				Zuwachs		FTE Stichtag per Ende Jahr
	2020 Total	2021 Total	Anteil Frauen	Anteil inter- national	Absolut	in %	2021 Total
	Personalbestand Gesamt ¹	10 098,1	10 417,6	34,9%	58,0%	319,5	3,2%
davon unbefristet angestellt	3 192,4	3 310,2	37,4%	30,6%	117,8	3,7%	3 336,0
Professorinnen und Professoren ²	522,6	526,9	19,7%	67,7%	4,3	0,8%	525,7
Vollprofessorinnen und -professoren	414,5	415,9	15,9%	64,4%	1,5	0,4%	417,3
Assistenzprofessorinnen und -professoren	108,1	111,0	34,0%	80,1%	2,9	2,6%	108,4
Wissenschaftliche Mitarbeitende	6 402,8	6 611,8	32,2%	73,4%	209,0	3,3%	6 864,3
Unbefristete Wiss. Mitarbeitende	271,7	280,5	14,4%	48,9%	8,8	3,2%	283,2
Befristete Wiss. Mitarbeitende	5 692,0	5 860,1	32,6%	77,5%	168,2	3,0%	6 017,2
Oberassistentende, Wiss. Mitarbeitende (befristet)	731,4	713,8	26,9%	77,7%	-17,6	-2,4%	719,3
Postdoktorierende, Wiss. Assistentende II	1 195,5	1 305,2	31,2%	90,6%	109,7	9,2%	1 363,3
Wissenschaftliche Assistentende I	3 765,0	3 841,1	34,2%	73,0%	76,1	2,0%	3 934,6
Hilfsassistentende	439,2	471,2	37,2%	36,9%	32,0	7,3%	563,8
Technische und Administrative Mitarbeitende	3 003,1	3 106,1	43,7%	26,6%	103,0	3,4%	3 146,6
davon unbefristet angestellt	2 507,4	2 615,4	43,2%	23,3%	107,9	4,3%	2 637,0
Technische und IT-Mitarbeitende	1 615,9	1 656,3	20,2%	32,7%	40,4	2,5%	1 671,3
Administrative Mitarbeitende	1 387,1	1 449,8	70,5%	19,6%	62,6	4,5%	1 475,3
Lernende	169,7	172,8	28,9%	6,8%	3,2	1,9%	170,0

1 davon im Jahresdurchschnitt 2021 94,3 FTE am ETH Singapore SEC Ltd. (SEC), per Stichtag 93,7 FTE, wobei die wissenschaftlichen Mitarbeitenden den einzelnen Kategorien der befristet angestellten Wiss. Mitarbeitenden zugeordnet wurden. Technische und Administrative Mitarbeitende des ETH Singapore SEC Ltd. wurden ebenfalls den befristet angestellten Mitarbeitenden zugeordnet.

2 Headcount 2021: 568 (inkl. extern angestellte Doppelprofessorinnen und -professoren).



PERSONAL NACH BEREICH

Personalbestand Gesamt

Vollzeitäquivalente (FTE) im Jahresdurchschnitt bzw. per Ende 2021 (Stichtag) ¹	FTE Jahresdurchschnitt				Zuwachs		FTE Stichtag per Ende Jahr
	2020 Total	2021 Total	Anteil Frauen	Anteil inter- national	Absolut	in %	2021 Total
ETH Zürich (konsolidiert)	10 098,1	10 417,6	34,9%	58,0%	319,5	3,2%	10 706,5
Departemente Total	8 067,8	8 342,6	33,9%	65,0%	274,9	3,4%	8 605,3
Architektur und Bauwissenschaften	1 027,3	1 061,4	35,9%	60,1%	34,1	3,3%	1 089,6
Architektur	424,3	442,0	42,9%	59,0%	17,7	4,2%	463,2
Bau, Umwelt und Geomatik	603,0	619,4	31,0%	61,0%	16,3	2,7%	626,4
Ingenieurwissenschaften	2 469,3	2 605,1	24,2%	71,0%	135,8	5,5%	2 731,0
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	745,7	802,4	22,3%	66,6%	56,7	7,6%	839,8
Informationstechnologie und Elektrotechnik	646,2	681,2	20,4%	71,0%	35,1	5,4%	708,9
Informatik	524,9	576,6	21,5%	72,2%	51,7	9,8%	619,3
Materialwissenschaft	237,4	224,2	31,5%	65,8%	-13,2	-5,6%	230,4
Biosysteme	315,1	320,7	36,5%	83,5%	5,6	1,8%	332,6
Naturwissenschaften und Mathematik	2 349,5	2 391,1	32,7%	63,5%	41,6	1,8%	2 448,4
Mathematik	299,9	314,9	27,2%	62,3%	15,0	5,0%	320,7
Physik	665,8	694,4	19,8%	59,4%	28,6	4,3%	715,3
Chemie und Angewandte Biowissenschaften	791,5	789,8	33,1%	64,1%	-1,7	-0,2%	814,8
Biologie	592,2	591,9	50,4%	68,0%	-0,3	-0,1%	597,5
Systemorientierte Naturwissenschaften	1 570,7	1 630,8	47,0%	62,3%	60,1	3,8%	1 683,8
Erdwissenschaften	338,0	342,5	33,9%	67,2%	4,5	1,3%	355,7
Umweltsystemwissenschaften	669,0	701,8	48,2%	60,9%	32,8	4,9%	718,7
Gesundheitswissenschaften und Technologie	563,7	586,5	53,2%	61,0%	22,8	4,0%	609,4
Management- und Sozialwissenschaften	651,0	654,3	41,4%	61,0%	3,3	0,5%	652,5
Management, Technologie und Ökonomie	343,8	341,8	40,9%	63,0%	-2,1	-0,6%	331,1
Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften	307,2	312,5	42,0%	58,7%	5,4	1,8%	321,5
Ausserdepartementale Lehr- und Forschungseinheiten und Übrige²	587,7	564,2	35,9%	60,4%	-23,4	-4,0%	569,8
Schulleitung, Stäbe und Abteilungen	1 442,7	1 510,8	40,0%	18,9%	68,1	4,7%	1 531,4
Schulleitung und Stäbe	168,3	187,3	63,3%	29,7%	18,9	11,2%	193,3
Abteilungen	1 274,4	1 323,6	36,7%	17,3%	49,1	3,9%	1 338,1
Hochschulkommunikation	29,6	30,9	57,2%	24,5%	1,3	4,2%	33,0
Akademische Dienste	66,3	68,1	65,6%	15,8%	1,8	2,7%	71,0
Lehrentwicklung und -technologie	37,4	40,8	42,9%	29,6%	3,4	9,2%	43,6
Studentische Dienste	17,0	17,6	76,3%	4,0%	0,6	3,6%	17,9
Controlling	24,2	24,2	48,0%	12,4%	0,0	0,1%	22,9
Finanzdienstleistungen	18,4	17,9	33,8%	10,7%	-0,6	-3,1%	18,5
Rechnungswesen	43,5	41,3	44,0%	18,8%	-2,2	-5,1%	40,2
Betrieb	193,0	198,3	17,5%	15,8%	5,3	2,8%	200,1
ETH-Bibliothek	218,0	210,5	59,8%	17,9%	-7,5	-3,5%	207,3
Immobilien	80,6	82,4	35,8%	14,2%	1,8	2,3%	84,8
Informatikdienste	311,1	335,7	10,8%	22,2%	24,6	7,9%	341,4
Personal	74,0	76,7	71,7%	11,9%	2,7	3,6%	77,8
Services	115,1	133,7	45,2%	11,1%	18,6	16,2%	135,1
Sicherheit, Gesundheit und Umwelt	43,2	45,2	31,7%	13,9%	1,9	4,5%	43,8

1 Der durchschnittliche Bestand der Mitarbeitenden per Ende Jahr basiert auch für das Vorjahr auf der aktuellen Organisationsstruktur der ETH Zürich per 31.12.2021. Seit 2017 wird der Personalbestand wie die Rechnung in konsolidierter Form ausgewiesen. Die in der Tabelle dargestellten Werte enthalten deshalb den Personalbestand von ETH Singapore SEC Ltd.

2 Unter Ausserdepartementale Lehr- und Forschungseinheiten und Übrige werden Institute of Science, Technology and Policy (ISTP), Collegium Helveticum, Congressi Stefano Franscini, Institut für Theoretische Studien (ITS), Good Manufacturing Practice Facility (GMP), Functional Genomic Center Zurich,

NEXUS Personalized Health Technologies, FIRST-Lab, B&R Nanotechnology Center, ScopeM, ETH Phenomics Center, Schweizerischer Erdbebendienst (SED), CSCS, AgroVet-Strickhof, Swiss Data Science Center (SDSC), Wyss Translational Center Zurich (WTZ), Digital Trial Intervention Platform (dTIP), Center for Climate Systems Modelling (C2SM) sowie weitere zentrale Projekte zusammengefasst. Ebenfalls enthalten ist der Mitarbeitendenbestand der vollkonsolidierten Einheit ETH Singapore SEC Ltd. (93,7 FTE per 31.12.2021 bzw. 94,3 FTE im Durchschnitt 2021).

NEUE PROFESSUREN

Amtsantritte im Jahr 2021

ORDENTLICHE PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN



Prof. Dr. Beate Jessel,
für Landschaftsentwicklung, D-USYS,
Direktorin der Eidg. Forschungsanstalt
für Wald, Schnee und Landschaft WSL,
Birmensdorf, Schweiz



Prof. Dr. Kathrin Lang,
für Chemische Biologie, D-CHAB, zuvor
ausserordentliche Professorin an der
Technischen Universität München,
Deutschland



Prof. Dr. Carlo Menon,
für Biomedizinische und Mobile
Gesundheitstechnologien, D-HEST, zuvor
ordentlicher Professor an der Simon
Fraser University, Vancouver, Kanada



Prof. Dr. Hua Wang,
für Elektronik, D-ITET, zuvor Tenured
Associate Professor am Georgia Institute of
Technology, Atlanta, USA



Prof. Dr. Annalisa Manera,
für Nukleare Sicherheit und Mehrphasen-
strömungen, D-MAVT, Gruppenleiterin
am Paul Scherrer Institut (PSI), Villigen,
Schweiz



Prof. Dr. Eugene Demler,
für Theoretische Physik der Kondensierten
Materie, D-PHYS, zuvor ordentlicher
Professor an der Harvard University,
Cambridge, USA



Prof. Dr. Leonardo Senatore,
für Theoretische Physik, D-PHYS, zuvor
ausserordentlicher Professor an der
Stanford University, Palo Alto, USA



Prof. Dr. Didier Queloz,
für Physik, D-PHYS, auch ordent-
licher Professor an der University of
Cambridge, UK



Prof. Dr. Verena Griess,
für Management Forstlicher Ressourcen,
D-USYS, zuvor Assistenzprofessorin an der
University of British Columbia, Kanada



BEFÖRDERUNGEN ZU ORDENTLICHEN PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

Prof. Arno Brandlhuber,
für Architektur und Entwurf, D-ARCH,
zuvor ausserordentlicher Professor an der
ETH Zürich, Schweiz



Prof. Momoyo Kajijima,
für Architectural Behaviorology, D-ARCH,
zuvor ausserordentliche Professorin an
der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Jan De Vylder,
für Architektur und Entwurf, D-ARCH,
zuvor ausserordentlicher Professor an der
ETH Zürich, Schweiz



Prof. An Fonteyne,
für Affective Architectures, D-ARCH, zuvor
ausserordentliche Professorin an der ETH
Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Elli Mosayebi,
für Architektur und Entwurf, D-ARCH,
zuvor ausserordentliche Professorin an
der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Alexandre Theriot,
für Architektur und Entwurf, D-ARCH,
zuvor ausserordentlicher Professor an der
ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Thomas Willwacher,
für Mathematik, D-MATH, zuvor ausser-
ordentlicher Professor an der ETH Zürich,
Schweiz



Prof. Dr. Tanja Stadler,
für Computergestützte Evolution, D-BSSE,
zuvor ausserordentliche Professorin an
der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Dominik Hangartner,
für Politikanalyse, D-GESS, zuvor ausser-
ordentlicher Professor an der ETH Zürich,
Schweiz

AUSSERORDENTLICHE PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN



Prof. Dr. Benjamin Dillenburger,
für Digitale Bautechnologien, D-ARCH, zuvor
Assistenzprofessor an der ETH Zürich,
Schweiz



Prof. Dr. Volodymyr M. Korkhov,
für Strukturelle Basis der Signaltrans-
duktion, D-BIOL, Gruppenleiter am Paul
Scherrer Institut (PSI), Villigen, Schweiz



Prof. Dr. Nicola Aceto,
für Molekulare Onkologie, D-BIOL, zuvor
Assistenzprofessor an der Universität
Basel, Schweiz



Prof. Dr. Peter Hintz,
für Mathematik und Physik, D-MATH, zuvor
Assistenzprofessor am Massachusetts
Institute of Technology, Cambridge, USA



Prof. Dr. Vincent Tassion,
für Mathematik, D-MATH, zuvor Assistenz-
professor an der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Elizabeth Tilley,
für Global Health Engineering, D-MAVT,
zuvor Senior Lecturer an der University of
Malawi, Malawi

BEFÖRDERUNGEN ZU AUSSERORDENTLICHEN PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN



Prof. Dr. Michael Nash,
für Engineering von Synthetischen
Systemen, D-BSSE, auch Associate
Professor an der Universität Basel, Schweiz



Prof. Dr. Randall Platt,
für Biologisches Engineering, D-BSSE, auch
Associate Professor an der Universität
Basel, Schweiz



Prof. Dr. Tobias Schmidt,
für Energie- und Technologiepolitik, D-GESS,
zuvor Tenure-Track-Assistenzprofessor an
der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Marco Hutter,
für Robotersysteme, D-MAVT, zuvor Tenure-
Track-Assistenzprofessor an der ETH
Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Rachel Grange,
für Photonik, D-PHYS, zuvor Assistenz-
professor an der ETH Zürich, Schweiz

ASSISTENZPROFESSORINNEN UND ASSISTENZPROFESSOREN



Prof. Dr. Manuela Hospenthal,
für Molekulare und Strukturelle Biologie,
D-BIOL, zuvor Gruppenleiterin an der ETH
Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Jordon Hemingway,
für Evolution der Erdoberfläche, D-ERDW,
zuvor Postdoktorand an der Harvard
University, Cambridge, USA



Prof. Dr. Bjarne Steffen,
für Klimafinanzierung und -politik, D-GESS,
zuvor Oberassistent an der ETH Zürich,
Schweiz



Prof. Dr. Joaquim Serra,
für Mathematik, D-MATH, zuvor
SNF-Ambizione-Fellow an der ETH Zürich,
Schweiz



Prof. Dr. Judit Szulágyi,
für Rechnergestützte Astrophysik, D-PHYS,
zuvor Oberassistentin an der Universität
Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Núria Casacuberta Arola,
für Physikalische Ozeanographie, D-USYS,
zuvor Oberassistentin an der ETH Zürich,
Schweiz



Prof. Dr. Johanna Jacobi,
für Agrarökologische Transitionen, D-USYS,
zuvor Associate Senior Research Scientist
an der Universität Bern, Schweiz



Prof. Dr. Catherine De Wolf,
für Circular Engineering for Architecture,
D-BAUG, zuvor Assistenzprofessorin an der
Delft University of Technology, Niederlande



Prof. Dr. Máté Bezdek,
für Funktionelle Koordinationschemie,
D-CHAB, zuvor Postdoktorand am
Massachusetts Institute of Technology,
Cambridge, USA



Prof. Dr. Patrick Steinegger,
für Radiochemie, D-CHAB, Gruppenleiter
am Paul Scherrer Institut (PSI), Villigen,
Schweiz



Prof. Dr. Sarah Hofer,
für Lernen und Technologie, D-GESS, zuvor
Senior Researcher an der Universität der
Bundeswehr München, Deutschland



Prof. Dr. Marina Krstic Marinkovic,
für Rechnergestützte Physik, D-PHYS,
zuvor Assistenzprofessorin an der
Ludwig-Maximilians-Universität, München,
Deutschland



Prof. Dr. Anna Sótér,
für Niederenergie-Teilchenphysik, D-PHYS,
zuvor Dozentin und SNF-Ambizione-Fellow
an der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Mutian Niu,
für Tierernährung, D-USYS, zuvor
Assistenzprofessor an der University of
Pennsylvania, Philadelphia, USA

TITULARPROFESSORINNE UND TITULARPROFESSOREN

Prof. Dr. Fernando Perez Cruz,
D-INFK, Chief Data Scientist am Swiss Data
Science Center (SDSC) und Lehrbeauftragter
am Departement Informatik der ETH Zürich,
Schweiz

Prof. Dr. Sebastian Huber,
D-PHYS, Senior Scientist am Departement
Physik der ETH Zürich, Schweiz

Prof. Dr. Michael Sander,
D-USYS, Senior Scientist am Departement
Umweltsystemwissenschaften an der
ETH Zürich, Schweiz

Prof. Dr. Kristin Schirmer,
D-USYS, Lehrbeauftragte am Departement
Umweltsystemwissenschaften der ETH
Zürich, Abteilungsleiterin an der Eawag,
Dübendorf und Titularprofessorin der EPFL,
Lausanne, Schweiz

PERSONAL UND INFRASTRUKTUR IM ÜBERBLICK

IM DIENST DER HOCHSCHULE

Die Bereiche Personalentwicklung und Leadership sowie Infrastruktur stellen integrale und zeitgemässe Infrastrukturen und Dienstleistungen für Lehre, Forschung, Wissenstransfer sowie für den Dialog mit der Öffentlichkeit zur Verfügung.



Das **VPPL** (Vizepräsidium für Personalentwicklung und Leadership) bestand 2021 zum einen aus der Abteilung **Personal**, die die ETH-Mitarbeitenden betreut, berät und sie aktiv in ihrer Entwicklung und Laufbahn fördert. Ausserdem führt die Abteilung ETH-weite Projekte durch – etwa die neue Respektkampagne oder die Mitarbeitendenbefragung – und wirkt dabei mit. Zum anderen wurde das VPPL durch die neuen Einheiten **Faculty Services, Equal!** und die **Meldestelle Konfliktmanagement** ergänzt (vgl. Seite 47). Dank inhaltlichen Synergien konnten Fokusthemen angegangen werden, die sich aus der Strategie der ETH Zürich ergeben.

«**Lebenslanges Lernen**» für **ETH-Mitarbeitende**: Als Basis für die Entwicklung der Mitarbeitenden sowie für die Nutzung in Personalprozessen wurden (Leadership-) Kompetenzen erarbeitet. Anfang Februar veranstalteten die Personal- und Organisationsentwicklung, das Career Center, der Stab Forschung und die AVETH eine Karrierewoche für Postdocs mit zahlreichen Vorträgen und Workshops. Das VPPL lancierte ein Projekt für die Erstellung einer Lifecycle- und kompetenzbasierten Systematik für lebenslanges Lernen mit entsprechenden Angeboten.

Förderung von Chancengleichheit, Inklusion und Diversität: Das Team der Equal!-Stelle (künftig «ETH Diversity») erarbeitete einen Plan zur Ausarbeitung einer

Diversity-Strategie für die ETH und unterstützte sowohl den ALEA- als auch den erstmals verliehenen AVETH Diversity-Award.

Unangemessenes Verhalten und Konflikte: Das VPPL sammelte Informationen über notwendige Verbesserungen in den Beschwerde- und Beratungsprozessen.

Ende 2021 finalisierte das VPPL eine Reorganisation per 1.1.2022, um den Anforderungen mit neuen Strukturen noch besser gerecht zu werden.

Das VPIN (Vizepräsidium für Infrastruktur) hatte neben den Auswirkungen der Pandemiebewältigung – 2021 weiterhin eine beachtliche Zusatzbelastung zum Alltagsgeschäft – zahlreiche laufende Projekte.

Die Abteilung **Immobilien** ist zuständig für die Entwicklung der Hochschulstandorte. Sie verantwortet das Immobilienportfolio und stellt rechtzeitig und kostenoptimiert Raumressourcen sowie bauliche Infrastrukturen sicher. Im nach neusten Erkenntnissen umgestalteten Gebäude OCTAVO in Oerlikon sammelten mehrere Abteilungen des VPIN und des VPPL erste Erfahrungen mit den neuen Bürostrukturen Multi Space und Shared Desk. Mit der Genehmigung der rechtlichen Planungsgrundlagen für die Weiterentwicklung des Campus Höggerberg steht einer Verwirklichung dieser Massnahme nichts mehr im Weg. Grosse Bauvorhaben (ML Halle, BSS, GLC, HIF) liefen auch 2021 weiter, die Bauarbeiten beim HG (Vorplatz/Einstellgarage) haben im Sommer 2021 begonnen und das Student Project House konnte eröffnet sowie der erweiterte HIF-Labortrakt bezogen werden.

Die Abteilung **Betrieb**, die die Medienversorgung und das technische sowie infrastrukturelle Management aller Gebäude und Anlagen an der ETH verantwortet, begann mit der Umsetzung ihrer Strategie. Diese ist in den Handlungen verankert und

schlägt sich in Folgedokumenten wie etwa dem Gebäudemanagement an der ETH Zürich nieder.

Die Abteilung **Sicherheit, Gesundheit und Umwelt** erarbeitet übergeordnete Vorgaben, sensibilisiert und berät im Umgang mit Gefahren zum Schutz von Mensch, Umwelt und Infrastruktur und wirkt bei der Umsetzung von Massnahmen mit. Die funktionale Strategie der Abteilung wie auch das SGU-Ausbildungskonzept werden wichtige Grundlagen für die operativen Aspekte sein.

Die **Informatikdienste** stellen Dienstleistungen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnik bereit und betreiben die notwendigen Infrastrukturen, Informationssysteme und Applikationen. Mit den erfolgreich abgeschlossenen Projekten Gesamterneuerung des Campus-weiten Funknetzes (Alarmnet), E-Mail-Zertifikate für alle Mitarbeitenden sowie Kollaborationswerkzeuge (zum Beispiel M365/ Teams, Zoom) wurden erste Massnahmen der Strategie umgesetzt. Die IT-Sicherheitsvorkehrungen wurden deutlich verstärkt.

Die **ETH-Bibliothek** fördert Wissen und unterstützt Forschung und Lehre. Mit swisscovery (Swiss Library Service Platform AG) werden die Bestände von schweizweit über 470 Bibliotheken verwaltet und zur Verfügung gestellt. Die ETH-Bibliothek profitiert von Synergieeffekten im Management der E-Ressourcen und bei der Katalogisierung. Mit Fokus auf dem Handlungsfeld Kundenzentrierte Leistungen hat die ETH-Bibliothek die Umsetzung ihrer Strategie weiterverfolgt.

Die Abteilung **Services** erleichtert das Arbeiten, Leben und Erleben an der ETH. Aus der Strategie gingen als Massnahmen unter anderem die funktionale Teilstrategie Werkstätten an der ETH Zürich sowie das Tool für ganzheitliches Veranstaltungsmanagement Servix hervor.