

PERSPEKTIVEN.13

Personalpolitisches zur ETH Zürich



Inhalt

Schwerpunktbeiträge

Vom Nutzen der Freiheiten	4–5
Transparenz und Kontrolle	6–7
Autonomie gewagt und gewonnen	8–9
Dienstleister auf Augenhöhe	10–11

Facts & Figures	12–13
Altersstruktur	14
Nationalität	15
Anstellungsformen	16
Lohnbasis	17
Teilzeit	17
Mitarbeiterentwicklung 2003–2012	18–21
Die Welt der ETH Zürich am 31.12.2012	22–23
Europa an der ETH Zürich am 31.12.2012	24–25
Fluktuation	26

Impressum / Kontakte / Weitere Informationen	27
---	----



Perspektiven auf die Unabhängigkeit

Zehn Jahre geben wir die Perspektiven nun heraus. Dies haben wir zum Anlass genommen darüber nachzudenken, was in dieser Zeit passiert ist. Wohin hat sich die ETH Zürich bewegt? Was waren die einschneidenden Veränderungen? Und wie wirken sie in die Gegenwart unserer Hochschule? Dabei wollten wir den Weg nachzeichnen, der zurückgelegt wurde, und versuchen nachzuvollziehen, wie wir dahin gekommen sind, wo wir heute stehen.

Unterwegs sind in den Perspektiven¹³ auch die Bilder. Zwischen ETH Zentrum und Hönggerberg, auf dem Weg des Science City-Shuttles geschaffen, stehen sie für eine Hochschule in voller Fahrt.


Die vier Textbeiträge, die mit Blick auf die vergangenen Jahre entstanden sind, haben eine Gemeinsamkeit: Die Autonomie. Mit dem Inkrafttreten des überarbeiteten ETH-Gesetzes im Januar 2004 erlangte die ETH Zürich einen neuen Grad an Unabhängigkeit. Wir haben diese Herausforderung aus verschiedenen Blickwinkeln beleuch-

tet: Aus Sicht der Schulleitung als entscheidendes Gremium, aus Sicht der Finanzplanung und -steuerung, aus Sicht der Departemente und letztlich aus Sicht der Human Resources. Niemals abschliessend, immer exemplarisch, zeigt sich, welche Reisen angetreten wurden.

Der Aufbruch, den unsere Hochschule auf der Grundlage ihrer neuen Freiheiten gewagt hat, erforderte ein Zusammenwirken aller Kräfte und einen stetigen Dialog. Es brauchte und braucht weiterhin eine Kultur des Vertrauens ineinander und eine Kultur des Ermöglichens. Diese zu bewahren bedarf ständiger Aufmerksamkeit – von allen. Deshalb sind Selbstverantwortung und Awareness an der und für die ETH von entscheidender Bedeutung. Das wurde in allen Gesprächen, die wir zu den diesjährigen Perspektiven geführt haben, deutlich.

Wir wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns auf Ihre Gedanken zu den Perspektiven¹³ unter perspektiven@hr.ethz.ch.

Dr. Martina Schallamon,
Personal- und Organisationsentwicklung



Selbstverantwortung und Awareness sind für die ETH Zürich von entscheidender Bedeutung. Sie bewahren die Kultur des Vertrauens ineinander und eine Kultur des Ermöglichens.

Vom Nutzen der Freiheiten

Mit dem revidierten ETH-Gesetz erlangte die ETH Zürich Satzungsautonomie. Die notwendige Flexibilität im Umgang mit komplexen Entwicklungen ist damit sicher gestellt.

«Wir konnten immer schon selber entscheiden», sagt Hugo Bretscher, Generalsekretär der ETH Zürich. «Aber die Satzungsautonomie in Organisationsfragen hat uns bezüglich Autonomie ganz neue Handlungsspielräume eröffnet.» Heute kann die ETH Zürich bis auf wenige Ausnahmen die Struktur der Hochschule selbst bestimmen.

Faktische Eigenständigkeit

Selbstständigkeit ist für die ETH Zürich grundsätzlich nichts Neues. Schon vor dem Inkrafttreten des revidierten ETH-Gesetzes im Januar 2004 verfügte die Institution über starke, eigene Kompetenzen. Der ETH-Präsident hatte traditionell viel Einfluss auf die Strategie, und er war zuständig für die Besetzung der Professuren. So waren Schulleitung und Präsident massgeblich beteiligt an der Schwerpunktbildung.

Gestaltungsfreiraum durch Gesetz

Mit dem revidierten Gesetz erhielt die ETH vor zehn Jahren die Satzungsautonomie in Organisationsfragen. Seither entscheidet sie allein, ob etwa ein Departementalsystem verfolgt oder eine Struktur mit von Dekanen geführten Schulen etabliert werden soll. Die ETH Zürich hat sich bewusst für die flexible Departementsstruktur mit in der Wissenschaft engagierten Vorstehern entschieden. Die Departemente wurden zudem mit Teilautonomien ausgestattet, etwa bei der Verteilung der Mittel auf die Professuren.

Interdependenz der Führungsebenen

Zentrales Organ der ETH Zürich ist der Präsident. Die Funktion ist mit zahlreichen Rechten ausgestattet. Formal laufen hier sehr viele Fäden zusammen. Kein Präsident wird indes erfolgreich sein, der ohne Rücksprache mit den Professorinnen und Professoren führt. Die für die ETH Zürich charakteristische Führungsstruktur kombiniert deshalb ein auf gesamtschulischer Ebene ausgeprägtes Präsidialsystem mit einem gut verankerten System der Mitwirkung von Gesamtschulleitung, Departementen und Professorenschaft. Das braucht einiges an Fingerspitzengefühl, da diese Mitwirkung, im Gegensatz zu einer verbrieften Mitentscheidung, Selbstbindung bedeutet.

Angewandte Mitwirkungskultur

Ausdruck der Mitwirkungskultur ist der heute etablierte Strategie-, Planungs- und Budgetprozess. Jedes Frühjahr trifft sich die Schulleitung mit jedem der 16 Departemente, diskutiert das Erreichte des Vorjahres, die Ausgangslage für die Zukunft sowie gewünschte und benötigte Entwicklungen. Auf dieser Grundlage setzt die Schulleitung Anfang Sommer in einer Klausur die strategischen Leitplanken, gibt sich Rechenschaft über die finanziellen Rahmenbedingungen und befindet über die Professuren. Es folgen die Professurenfreigabe- und Budgetgespräche mit den Departementen als Abschluss des iterativen Prozesses.



Beweglich in die Zukunft

Inwiefern die heutige Struktur und Organisation den künftigen Herausforderungen gewachsen ist, wird sich zeigen, werden doch derzeit wissenschaftliche Fortschritte insbesondere in den Schnittbereichen der Disziplinen erzielt. Die Departementsstruktur ist nicht ideal für die Umsetzung von

Interdisziplinarität. Sie hat sich aber als durchausentwicklungsfähig und flexibel erwiesen, auch was die Kombination mit übergreifenden Kompetenzzentren angeht. Darauf und im Wissen um die Möglichkeit, rasch und in eigener Verantwortung strukturelle Anpassungen vornehmen zu können, lässt sich aufbauen.

Der Beitrag basiert auf einem Gespräch vom März 2013 zwischen Hugo Bretscher, Generalsekretär der ETH Zürich, und Martina Schallamon, Personal- und Organisationsentwicklung.

Die Satzungsautonomie in Organisationsfragen erlaubt es der ETH Zürich, die Struktur der Hochschule weitgehend selbst zu bestimmen. Damit ist auch ein verhältnismässig rasches Handeln bei Veränderungen sicher gestellt.



Transparenz und Kontrolle

Zielvereinbarung, Globalbudget, Rechenschaftsbericht, Finanzreglement, IKS, Risikomanagement, Controlling: Am Ende dient alles der akademischen Zielerreichung.

Seit 2008 ist der Bereich Finanzen und Controlling in der Schulleitung vertreten. Das war damals revolutionär, bildete aber letztlich nur nach, wie sehr der Bereich an Bedeutung gewonnen hat.



Seit die ETH Zürich eine eigenständige, rechtliche Einheit ist, sind mit Blick auf ihre finanzielle Steuerung und Kontrolle zahlreiche Prozesse und Instrumente entwickelt und eingeführt worden. Dr. Robert Perich, Vizepräsident Finanzen und Controlling, erinnert sich, dass in der Zeit vor seinem Eintritt an

die ETH Zürich vor nunmehr zehn Jahren kaum Transparenz und erst wenige professionelle Steuerungsinstrumente vorhanden waren, ein institutionelles Managementverständnis galt es erst noch aufzubauen: «Wir haben einen weiten und erfolgreichen Weg hinter uns.»



Unternehmerisches Handeln

Die weitreichende institutionelle Ver selbstständigung der ETH Zürich brachte intern zahlreiche Möglichkeiten und Neuerungen mit sich. Allem voran die Delegation der Mittelbewirtschaftung an die Departemente und in die Professuren. Für die Ausführung dieser Aufgaben werden die Verantwortlichen durch den seit 2003 neu geschaffenen Bereich Finanzen und Controlling mit zeitgemässen administrativen Führungstools, Informationen und Supportdienstleistungen unterstützt. Jedem Departementsvorsteher steht seit 2004 ein professioneller Departementscontroller zur Seite. Selbstredend wird auch der Budgetierungsprozess unterstützt. Die ETH-eigene Informationsplattform ETHIS sichert dabei eine profunde, faktenorientierte Unterstützung.

Franken statt Stellen

Ein Paradigmenwechsel fand auch im Bereich der Personalbewirtschaftung statt. Früher berechnete und plante man den Personalbedarf in Anzahl Stellen. Diese wurden dann beim eidgenössischen Personalamt beantragt und man erhielt das entsprechende Kontingent zugesprochen. Heute führt jede Professur ihr Personalbudget in Franken. Auf wie viele Köpfe die vorgesehenen Mittel verteilt werden, bestimmen die Professur und das Departement selbst.

Das Finanzreglement als Wegweiser

Ein weiterer Meilenstein war 2005 die Einführung des Finanzreglements. Dieses erwies sich schnell als wertvolle Richtschnur für den verantwortungsvollen Umgang mit den Finanzmitteln der ETH Zürich und regelt in konsistenter, rollengerechter Weise die jeweiligen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten.

Alle Anspruchsgruppen zufrieden stellen

Der Bund und private Geldgeber stellen der ETH Zürich und einzelnen Forschungsgruppen substantielle finanzielle Mittel zur Verfügung. Mit Blick auf die finanzielle Trägerschaft der Hochschule bestehen daher immer auch mehr oder weniger umfangreiche Rechenschaftspflichten. Im heutigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld braucht es dazu Instrumente wie ein internes Kontrollsystem (IKS) oder ein ausgebautes Risikomanagement-System. Sie dienen der Sicherung der Legitimation und erbringen den Nachweis einer «guten Praxis» im Umgang mit den anvertrauten finanziellen Mitteln.

Eine Kultur des Möglichmachens

Die ETH Zürich ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Gleichzeitig hat die Internationalisierung zugenommen. Diese Entwicklungen werden anhalten. Der Bereich Finanzen und Controlling ist bestrebt, in diesem Umfeld ein geordnetes Finanzmanagement zu gestalten. Es ermöglicht und unterstützt in erster Linie die Erreichung der akademischen Ziele. Gleichzeitig sichert es zu jedem Zeitpunkt die Glaubwürdigkeit gegenüber den verschiedenen Geldgebern. Diese Kultur soll in die Zukunft weitergetragen und weiterentwickelt werden: Selbstverantwortung, Transparenz und Ermöglichungskultur sind hierzu die Stichworte.

Der Beitrag basiert auf einem Gespräch vom März 2013 zwischen Dr. Robert Perich, Vizepräsident für Finanzen und Controlling der ETH Zürich, und Martina Schallamon, Personal- und Organisationsentwicklung.

Autonomie gewagt und gewonnen

Überdachende Managementaufgaben auf Ebene Departement, Institut und Professur verlangen zusätzliches Engagement. Letztlich zum Nutzen von Lehre und Forschung.

Forschung und Lehre sind und bleiben die zentralen Aufgaben der Departemente. Andere Aufgaben wie Strategie-, Personal- oder Budgetbelange waren auf dieser Ebene zweitrangig, bevor sich das Autonomiekonzept an der ETH Zürich etabliert hat. Gemäss Prof. Dr. Gianni Blatter, Departementvorsteher des Departements Physik an der ETH Zürich, ist die Hinwendung zur Autonomie mit ihrer weitreichenden operativen Selbstständigkeit für Lehre und Forschung denn auch die prägendste Veränderung der letzten Jahre.

Departemente in der Verantwortung

In viele Fragen, die früher der Präsident der ETH Zürich allein entschied, sind die Departemente heute mit einbezogen. Im Departement Physik sind der Vorsteher und der Ausschuss in der Pflicht; letzterer ist paritätisch zusammengesetzt und besteht aus den Vertretern der Institute, des Mittelbaus, der Studierenden und des technisch-administrativen Personals. Dieses Gremium bestimmt über Budgets und Mittel, die an die einzelnen Institute und in die Betriebe gehen und organisiert die Verteilung der Lehraufgaben. Entsprechend intensiv sind die Diskussionen. Neben dem Ausschuss kümmern sich im Departement Physik die Departements- und die Professorenkonferenz um wichtige Bereiche, insbesondere die Forschungsstrategie und die Organisation der Studiengänge sowie Beförderungen und Ehrendoktorate.

Vielfältige Herangehensweisen

Die Entscheidungsfindung wird von allen Departementen unterschiedlich gehandhabt. Auch das ist Autonomie. Die im Departement Physik gewollte Diskussionskultur etwa fordert viel von allen. Persönliche Reibung an den

weichen Grenzen, den wenigen Regeln und der grossen Eigenverantwortung ist gewollt. Besonders deutlich erleben dies jene Professoren und Professorinnen, die von aussen neu dazu stossen. Da sehnt sich, vor allem zu Beginn, wohl der eine oder die andere nach einem starken Präsidium, das einem diese Diskussionen abnimmt. Der Vorteil des heutigen Vorgehens ist jedoch offensichtlich: Die Entscheidungen sind im Departement breit abgestützt und werden daher mitgetragen.

Mitgestalten der strategischen Ausrichtung

Heute kann ein Departement seine Ausrichtung viel stärker aktiv verändern. Mehr Einflussnahme erfolgt zudem bei der Besetzung der Professuren. Das Departement Physik erstellt jeweils ein Profildokument mit dem erwünschten Lehr- und Forschungsgebiet und erarbeitet zuhanden des ETH-Präsidenten einen Vorschlag über die Ausstattung der Professur. Das bedeutet nichts anderes, als dass man sich im Departement einig werden muss darüber, was zukünftig geschehen soll. Dabei liegt der abschliessende Entscheid aber immer beim ETH-Präsidenten, der die Gesamtverantwortung trägt.

Schliesslich bedeutet Autonomie auch Transparenz, wobei die Bedürfnisse der Vertraulichkeit nicht ausser Acht gelassen werden dürfen. Heute ist im Departement grundsätzlich bekannt, welches Institut welche Mittel zur Verfügung hat und wie der Einsatz in der Lehre verteilt ist.



Als Departement selbstständig zu entscheiden, ist eine ständige Herausforderung. Die operative Teilautonomie hat die Dynamik verändert.



Departementsvorsteher als Lotse

Der Departementsvorsteher hat bei der Entscheidungsfindung im Departement eine bedeutende Verantwortung. Sein Auftrag liegt in der sorgfältigen Vorbereitung der Geschäfte.

Wenn es gelingt, bereits in dieser Phase die unterschiedlichen Interessen einzubinden, werden effiziente Entscheidungen ermöglicht, unnötige Konflikte vermieden und Raum wird geschaffen für das Wesentliche: Die Forschung und die Lehre.

Der Beitrag basiert auf einem Gespräch vom März 2013 zwischen Prof. Dr. Gianni Blatter, Vorsteher des Departements Physik der ETH Zürich, und Martina Schallamon, Personal- und Organisationsentwicklung.

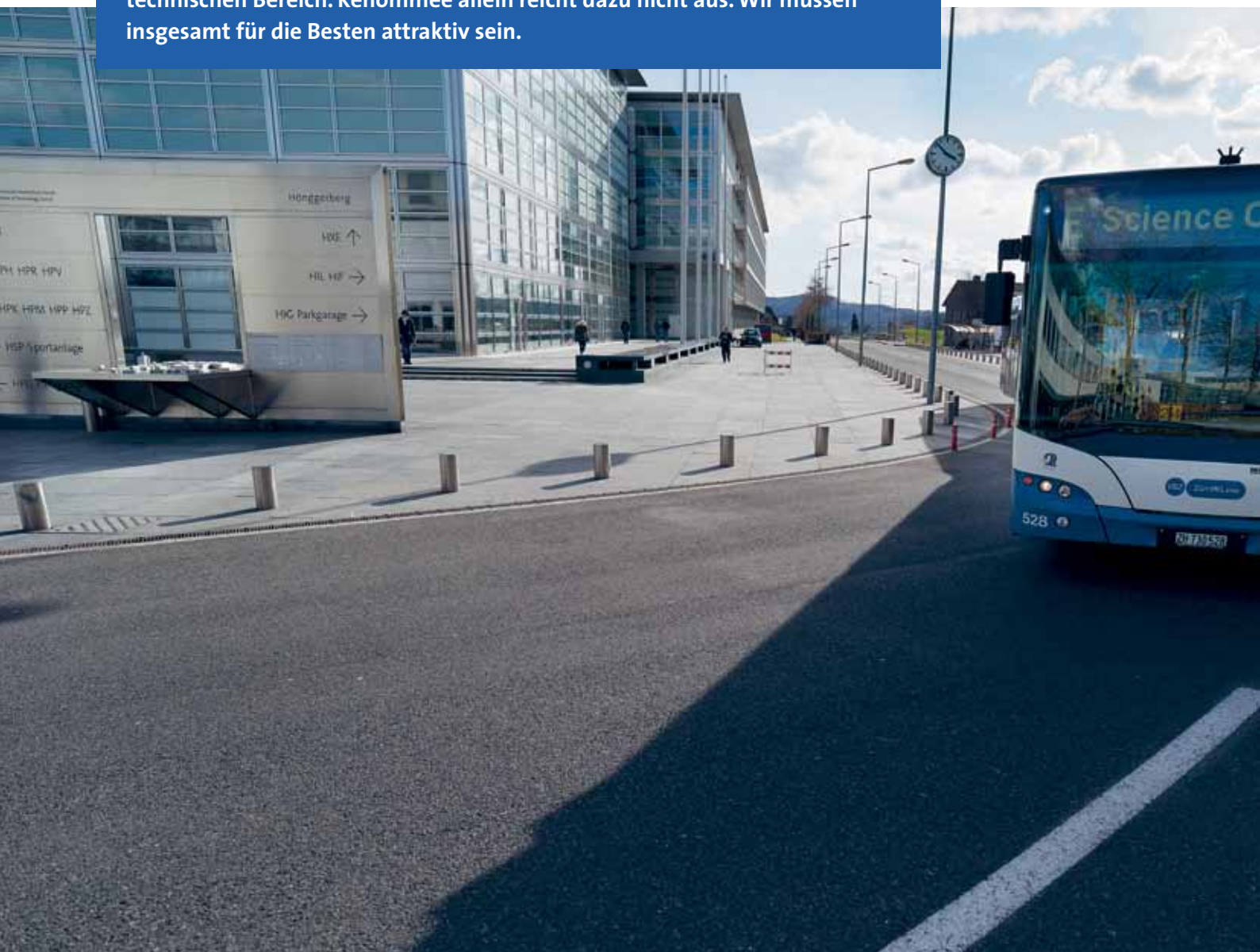
Dienstleister auf Augenhöhe

Die Autonomie hat die Rolle der Human Resources entscheidend verändert. Aus einer rein administrierenden Personalabteilung wurde ein Anbieter für massgeschneiderte, umfassende HR-Dienstleistungen.

Die umfangreiche Erneuerung, die die Human Resources (HR) der ETH Zürich in den vergangenen zehn Jahren erfahren hat, wurde erst durch die im revidierten ETH-Gesetz verankerte Autonomie sowie die umfassende Erneuerung des Bundespersonalgesetzes und des Pensionskassengesetzes möglich.

Seither sind die Kompetenzen – und die Verantwortung – der ETH Zürich als Arbeitgeberin grundlegend verändert worden. So wurde eine Lohnverarbeitng eingeführt und an die Stelle der detaillierten, in dicken Bundesordnern abgelegten Bestimmungen des Personalrechts trat eine schlanke

Wir wollen Talente anziehen – in der Wissenschaft, aber auch im administrativ-technischen Bereich. Renommee allein reicht dazu nicht aus. Wir müssen insgesamt für die Besten attraktiv sein.



Personalverordnung zur Regelung der Anstellungsbedingungen. Moderne Arbeitsverträge ersetzen die hoheitlich verfügbaren Anstellungsverhältnisse und auch die Kompetenz für die Lohnpolitik liegt heute mehrheitlich bei der ETH Zürich.



Die aufwändige Stellenbewirtschaftung wurde aufgehoben und durch die eigenverantwortliche Mittelbewirtschaftung durch die Departemente abgelöst. Damit einher ging eine entscheidende Stärkung der Führungsverantwortung der Vorgesetzten. Ein Professor meinte dazu kurz nach der Einführung: «Früher war alles besser! Wenn meine Sekretärin mehr Lohn wollte, ich aber der Meinung war, sie verdiene passend, forderte ich sie trotzdem auf, der Personalabteilung einen Antrag auf Beförderung einzureichen und unterschrieb diesen auch. Der Antrag wurde abgelehnt und anschliessend konnten wir gemeinsam über die böse Verwaltung schimpfen. Heute geht das nicht mehr.»

Individuum und Automatisierung

Die unternehmerischen Freiräume veränderten die Rolle der HR grundlegend. Von einer rein administrativen Schaltstelle zwischen ETH Zürich und Bund wandelte sie sich zu einem zeitgemässen Personaldienstleister. Heute begleiten professionelle Ansprechpartnerinnen und -partner den gesamten Personalprozess. Zahlreiche Unterstützungsangebote und optimierte, elektronische Hilfsmittel stehen zur Verfügung. Diese Anpassungen haben es erlaubt, ohne zusätzliche Mittel das Wachstum der ETH Zürich zu bewältigen und die Ressourcen im Bereich Personalbetreuung und Personalentwicklung einzusetzen.

Gesuchter Arbeitgeber

Die ETH Zürich hat national wie international einen ausgezeichneten Ruf. Er zieht die besten Talente an. Die HR leistet ihren Beitrag dazu mit spezifischen Angeboten. So erhalten etwa die Wissenschaftler heute viel mehr Unterstützung in Laufbahnfragen. Ihnen stehen zahlreiche Veranstaltungen offen, beispielsweise im Ca-

reer Center mit seinen Verbindungen zur Wirtschaft. Dieser Bereich wird in naher Zukunft weiter verstärkt. In den Infrastrukturbereichen überzeugt die ETH Zürich als Arbeitgeberin mit vielfältigen, oft ausbaufähigen Aufgabenfeldern, flexiblen Arbeitszeitmodellen und hoher Selbstständigkeit.

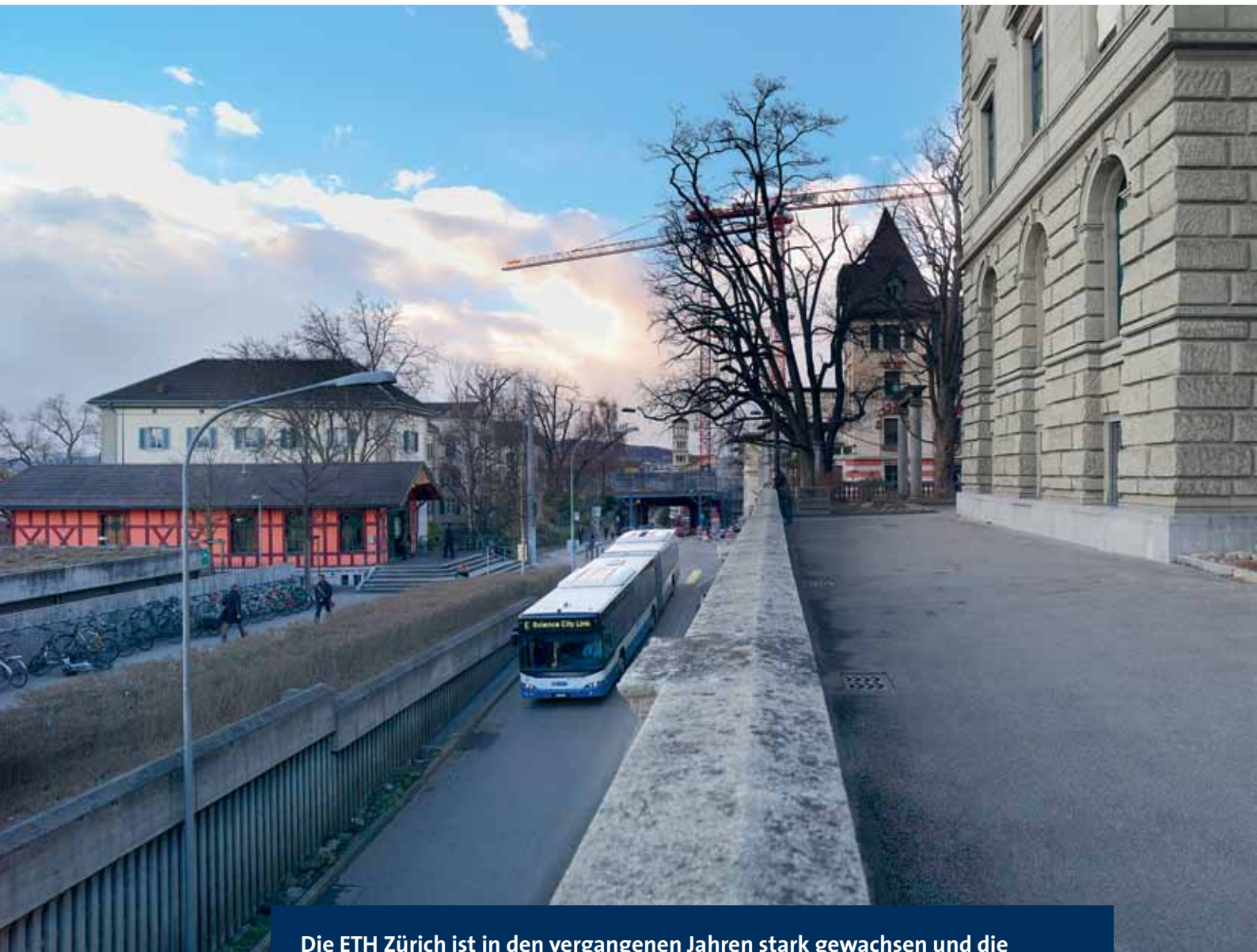
Führungskompetenz als Kernaufgabe

Mit der Autonomie stieg die Bedeutung der Führungsarbeit auf allen Ebenen. Die Etablierung einer neuen Führungskultur war und ist eine wichtige Aufgabe der ETH-Leitung. Mit Führungsausbildungen und Coaching trägt die HR wesentlich zur steten Stärkung bei. Wichtigster Motor dieser Veränderung war die Einführung des neuen Lohnsystems und der damit verbundenen Führungsgrundsätze. Es brachte die Verpflichtung zum Mitarbeitendengespräch auf Augenhöhe über Erreichtes und Ziele mit sich und wirkt damit als Beschleuniger für die gewollte Führungskultur.

In jeder Hinsicht zugänglich

Die Hochschule wächst und mit ihr die Anforderung an die HR. Vor allem die zunehmende Internationalisierung verlangt weitere Anpassungen. Für die Personalchefinnen und -chefs der Departemente sind weiterhin die Akquisition der Besten und die Gender-Thematik prioritär. Im Infrastrukturbereich soll das Angebot der HR niederschwellig zugänglich gemacht werden. Dazu wird die Personalarbeit weiter dezentralisiert.

Der Beitrag basiert auf einem Gespräch vom März 2013 zwischen Piero Cereghetti, Leiter Human Resources der ETH Zürich, Dagmar Doege, Leiterin Personalberatung Schulleitung und Infrastrukturbereiche der ETH Zürich, und Martina Schallamon, Personal- und Organisationsentwicklung.



Die ETH Zürich ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen und die Internationalisierung nimmt weiter zu. Beides fordert die verantwortlichen Stellen in unterschiedlicher Form heraus.

Facts & Figures

Einblicke in die Personalstruktur

Auf den folgenden Seiten zeigen einige Auswertungen die personelle Situation der ETH Zürich (Stand 31.12.2012).

Zudem präsentieren wir ausgewählte Zahlen und Vergleiche zu Entwicklungen im Personalbereich über die letzten zehn Jahre.

Kurt Zurbuchen
HR-Controlling



→ Weitere Perspektiven finden Sie unter www.hr.ethz.ch in der Rubrik «Rechtliches, Berichte & Info» oder www.hr.ethz.ch/rechtliches/2330_an_broschueren/PERSpektiven

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter an der ETH Zürich hat sich in den letzten 10 Jahren kaum verändert und liegt stabil zwischen 35 und 36 Jahren.

	bis 20	21–35	36–50	51–65	über 65	Total	Ø Alter
ETH Total	233	6331	2330	1321	27	10 242	35
Männer	147	4 279	1 441	871	24	6 762	35
Frauen	86	2 052	889	450	3	3 480	35
Frauenanteil	37%	32%	38%	34%	11%	34%	

	bis 20	21–35	36–50	51–65	über 65	Total	Ø Alter
Professoren/innen	0	4	185	189	2	380	51
Männer	0	4	166	174	2	346	51
Frauen	0	0	19	15	0	34	49
Frauenanteil		0%	10%	8%	0%	9%	
Assistenzprofessoren/innen	0	40	43	0	0	83	36
Männer	0	28	31	0	0	59	36
Frauen	0	12	12	0	0	24	36
Frauenanteil		30%	28%			29%	
Assistenten/innen	2	4 259	347	11	1	4 620	29
Männer	0	2 976	226	6	1	3 209	29
Frauen	2	1 283	121	5	0	1 411	30
Frauenanteil	100%	30%	35%	45%	0%	31%	
Oberassistenten/innen	0	137	269	28	1	435	39
Männer	0	106	199	23	1	329	39
Frauen	0	31	70	5	0	106	39
Frauenanteil		23%	26%	18%	0%	24%	
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	0	52	137	46	10	245	44
Männer	0	35	94	34	10	173	45
Frauen	0	17	43	12	0	72	42
Frauenanteil		33%	31%	26%	0%	29%	
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	0	4	92	161	5	262	53
Männer	0	4	75	144	5	228	54
Frauen	0	0	17	17	0	34	52
Frauenanteil		0%	18%	11%	0%	13%	
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Stundenlohn	49	1 146	7	0	0	1 202	24
Männer	31	791	6	0	0	828	24
Frauen	18	355	1	0	0	374	24
Frauenanteil	37%	31%	14%			31%	
Technische und IT Mitarbeiter/innen	133	349	617	454	5	1 558	42
Männer	101	252	476	368	4	1 201	43
Frauen	32	97	141	86	1	357	41
Frauenanteil	24%	28%	23%	19%	20%	23%	
Administrative Mitarbeiter/innen	49	340	633	432	3	1 457	44
Männer	15	83	168	122	1	389	44
Frauen	34	257	465	310	2	1 068	43
Frauenanteil	69%	76%	73%	72%	67%	73%	

→ 92 Mitarbeitende traten 2012 in den Ruhestand.

Nationalität

Der Ausländeranteil an der ETH Zürich hat in den letzten 10 Jahren um 14 % zugenommen.

	Schweiz	Ausland	Ausländische Herkunft			
	2012	2012	Total	Deutschland	Übrige EU	Übriges Ausland
ETH Total	5082	5160	50%	40%	34%	26%
Professoren/innen	129	251	66%	45%	37%	18%
Assistenzprofessoren/innen	20	63	76%	30%	38%	32%
Assistenten/innen	1387	3233	70%	36%	34%	30%
Oberassistenten/innen	146	289	66%	47%	31%	22%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	103	142	58%	42%	35%	23%
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	155	107	41%	50%	31%	19%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Stundenlohn	775	427	36%	52%	27%	21%
Technische und IT Mitarbeiter/innen	1170	388	25%	41%	40%	19%
Administrative Mitarbeiter/innen	1197	260	18%	60%	30%	11%

	Schweiz	Ausland	Ausländische Herkunft			
	2012	2012	Total	Deutschland	Übrige EU	Übriges Ausland
Architektur	409	342	46%	54%	28%	18%
Bau, Umwelt und Geomatik	367	338	48%	40%	38%	22%
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	382	452	54%	37%	30%	33%
Informationstechnologie und Elektrotechnik	260	372	59%	38%	34%	28%
Informatik	125	243	66%	30%	38%	32%
Materialwissenschaft	96	154	62%	30%	36%	34%
Biosysteme	48	174	78%	40%	26%	34%
Mathematik	113	164	59%	36%	40%	24%
Physik	295	362	55%	36%	41%	22%
Chemie und Angewandte Biowissenschaften	385	552	59%	35%	37%	28%
Biologie	247	469	66%	40%	33%	27%
Erdwissenschaften	157	191	55%	32%	39%	28%
Umweltsystemwissenschaften	436	334	43%	49%	24%	26%
Gesundheitswissenschaften und Technologie	265	242	48%	35%	36%	29%
Management, Technologie und Ökonomie	137	250	65%	44%	28%	28%
Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften	174	189	52%	63%	21%	16%
Finanzen und Controlling	66	13	16%	62%	8%	31%
Hochschulkommunikation	21	10	32%	60%	10%	30%
Rektorat	71	10	12%	60%	30%	10%
ETH-Bibliothek	261	58	18%	62%	28%	10%
Informatikdienste	192	36	16%	61%	22%	17%
Personal und Dienste	109	17	13%	29%	47%	24%
Immobilien	204	62	23%	13%	76%	11%

→ Zwei Drittel der Professorinnen und Professoren sind ausländischer Herkunft.

Anstellungsformen

Der Personalbestand hat 2012 um 0,5 % zugenommen und die Anzahl FTE stieg um 2,1 %. Damit haben die Mitarbeitenden einen insgesamt höheren Beschäftigungsgrad als 2011.

	unbefristet 2012	Veränderung zum Vorjahr	befristet 2012	Veränderung zum Vorjahr	insgesamt 2012	Veränderung zum Vorjahr	FTE* 2012
ETH Total	2728	-0.5%	7514	0.9%	10242	0.5%	7661.9
Professoren/innen	380	4.7%			380	4.4%	369.3
Assistenzprofessoren/innen			83	9.2%	83	6.4%	80.1
Assistenten/innen			4620	2.0%	4620	2.0%	3678.1
Oberassistenten/innen			435	9.0%	435	5.6%	368.3
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen			245	2.5%	245	-0.4%	174.8
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	253	0.8%	9	-62.5%	262	-4.7%	240.4
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Stundenlohn			1202	-3.1%	1202	-3.1%	290.9
Technische und IT Mitarbeiter/innen	1047	-2.3%	511	2.6%	1558	-0.8%	1373.2
Administrative Mitarbeiter/innen	1048	1.6%	409	-7.5%	1457	-1.2%	1086.8

* Full Time Equivalent

	unbefristet 2012	Veränderung zum Vorjahr	befristet 2012	Veränderung zum Vorjahr	insgesamt 2012	Veränderung zum Vorjahr	FTE* 2012
Architektur	101	3.1%	650	-0.9%	751	-0.4%	402.9
Bau, Umwelt und Geomatik	149	3.5%	556	7.1%	705	6.3%	520.4
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	95	2.2%	739	7.9%	834	7.2%	592.0
Informationstechnologie und Elektrotechnik	100	-1.0%	532	1.5%	632	1.1%	509.0
Informatik	61	-6.2%	307	-5.8%	368	-5.9%	329.7
Materialwissenschaft	59	-1.7%	191	2.1%	250	1.2%	187.7
Biosysteme	27	-6.9%	195	29.1%	222	23.3%	192.9
Mathematik	77	1.3%	200	0.5%	277	0.7%	230.8
Physik	166	1.8%	491	-0.2%	657	0.3%	557.3
Chemie und Angewandte Biowissenschaften	210	-0.9%	727	-4.0%	937	-3.3%	690.2
Biologie	128	-5.9%	588	-4.4%	716	-4.7%	558.7
Erdwissenschaften	82	6.5%	266	1.5%	348	2.7%	241.4
Umweltsystemwissenschaften	172	0.0%	598	2.4%	770	1.9%	522.3
Gesundheitswissenschaften und Technologie	74	7.2%	433	11.6%	507	10.9%	351.0
Management, Technologie und Ökonomie	52	-8.8%	335	-1.2%	387	-2.3%	263.0
Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften	50	13.6%	313	-2.5%	363	-0.5%	229.0
Finanzen und Controlling	64	-1.5%	15	7.1%	79	0.0%	70.8
Hochschulkommunikation	28	0.0%	3	-25.0%	31	-3.1%	23.9
Rektorat	72	1.4%	9	-10.0%	81	0.0%	62.3
ETH-Bibliothek	189	-1.6%	130	10.2%	319	2.9%	212.3
Informatikdienste	200	3.1%	28	-37.8%	228	-4.6%	205.8
Personal und Dienste	94	-3.1%	32	18.5%	126	1.6%	105.3
Immobilien	256	-4.8%	10	-9.1%	266	-5.0%	239.2

* Full Time Equivalent

→ 2012 wurden 20305 Verträge und Vertragsänderungen ausgestellt.

Lohnbasis*

2012 arbeiten 9,9 % mehr Frauen im obersten Lohnsegment als 2011.

	bis CHF 60 000		bis CHF 100 000		bis CHF 140 000		über CHF 140 000	
	Total	Männer	Total	Männer	Total	Männer	Total	Männer
ETH Total	309	63%	5 682	64%	1 816	63%	1 037	84%
Professoren/innen	0		0		0		380	91%
Assistenzprofessoren/innen	0		0		0		83	71%
Assistenten/innen	96	67%	4 490	70%	19	63%	3	100%
Oberassistenten/innen	0		46	67%	368	76%	21	81%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	2	100%	36	44%	175	71%	27	93%
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	0		0		43	81%	215	88%
Technische und IT Mitarbeiter/innen	157	72%	587	63%	656	88%	114	97%
Administrative Mitarbeiter/innen	54	31%	523	15%	555	23%	194	63%

* Bruttolohn bei 100 % Beschäftigungsgrad,
mit Lernenden und Praktikanten/innen, ohne Anstellungen im Stundenlohn

Teilzeit

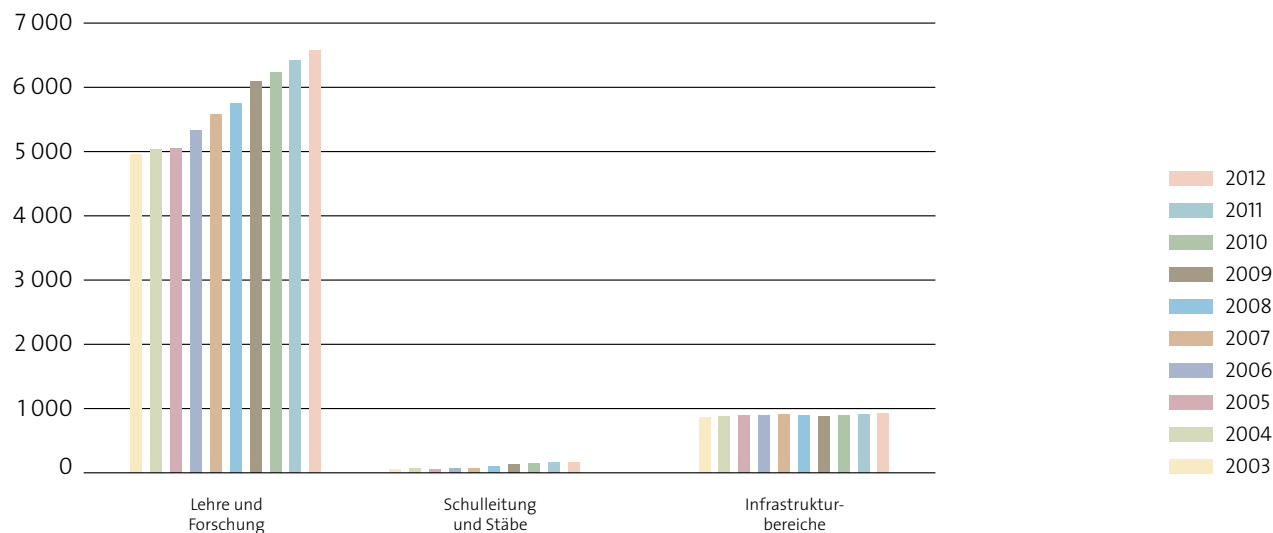
Die Anzahl der Teilzeitmitarbeitenden hat sich 2012 gegenüber Vorjahr um rund 1 % verringert.

	Teilzeitangestellte				Verteilung der Teilzeit		
	Total	Männer	Total	Männer	bis 50%	51%–80%	81%–99%
ETH Total	10 242	66%	5 693	56%	39%	56%	5%
Professoren/innen	380	91%	24	88%	63%	33%	4%
Assistenzprofessoren/innen	83	71%	6	67%	67%	33%	
Assistenten/innen	4 620	69%	2 655	62%	12%	82%	5%
Oberassistenten/innen	435	76%	156	66%	43%	51%	6%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	245	71%	145	63%	57%	36%	8%
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	262	87%	56	70%	36%	52%	13%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Stundenlohn	1 202	69%	1 197	69%	100%		
Technische und IT Mitarbeiter/innen	1 558	77%	487	59%	33%	59%	9%
Administrative Mitarbeiter/innen	1 457	27%	967	18%	35%	56%	9%

→ 56 % der Teilzeitangestellten, 2 % mehr als 2011, erfüllen ein Pensum zwischen 51 % und 80 %.

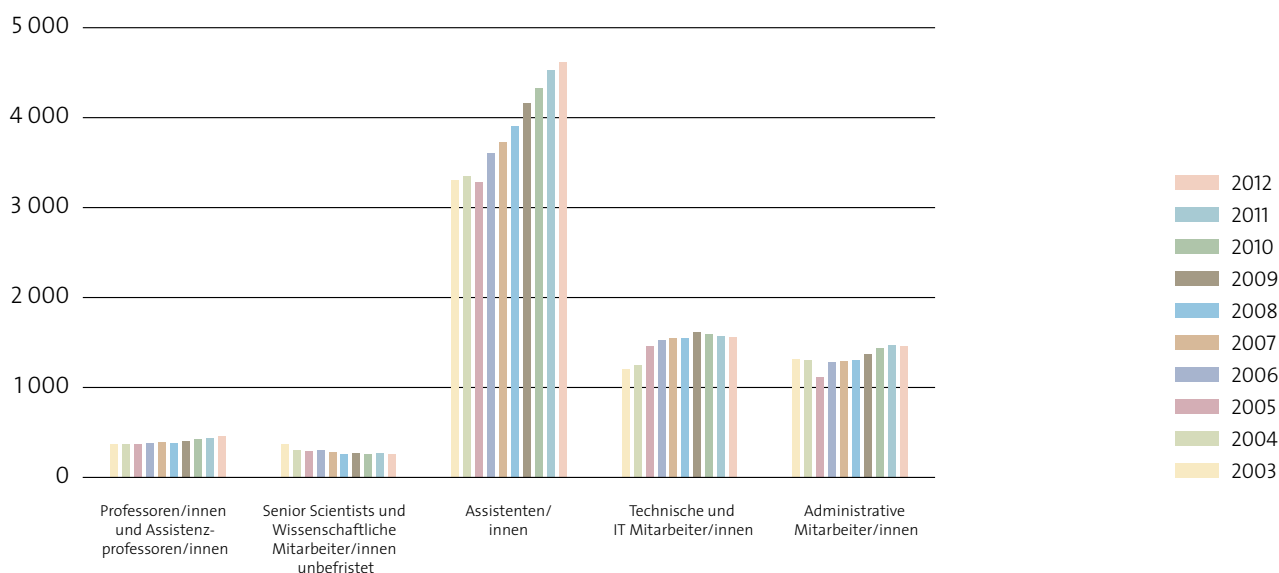
Mitarbeiterentwicklung 2003 – 2012

Die strukturelle Entwicklung von 2003 – 2012 in Köpfen



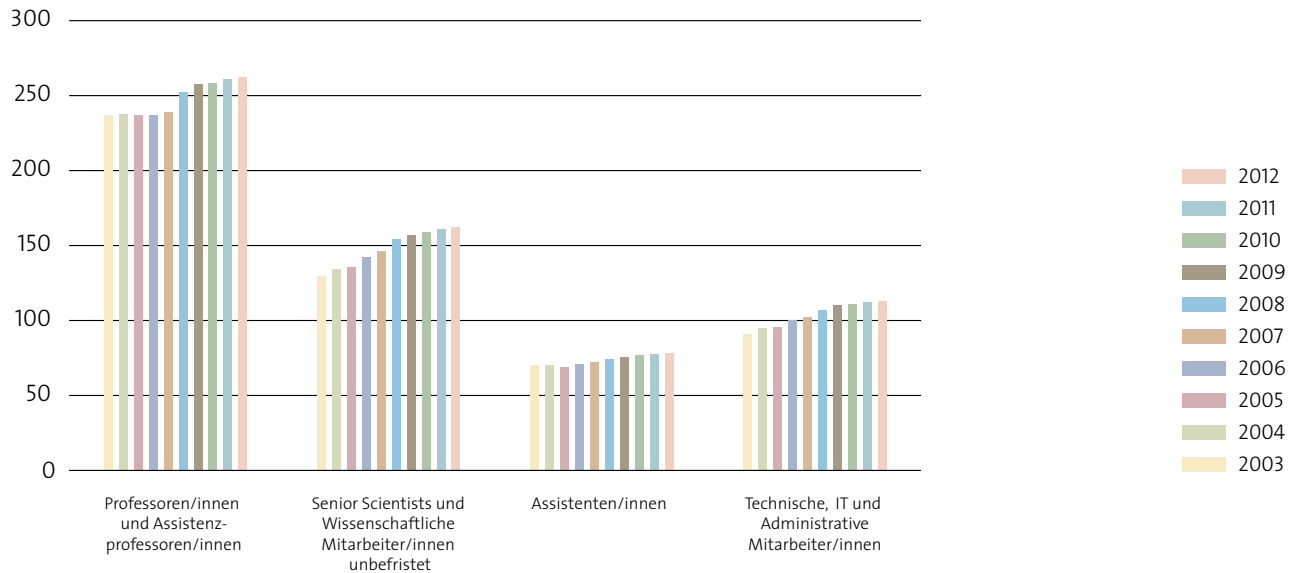
	2003	2012	Veränderung
Lehre und Forschung	4 963	6 572	32.4 %
Schulleitung und Stäbe	59	171	189.8 %
Infrastrukturbereiche	869	919	5.8 %

Die Entwicklung des Mitarbeiterbestandes von 2003 – 2012 in Köpfen



	2003	2012	Veränderung
Professoren/innen und Assistenzprofessoren/innen	371	463	24.8 %
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	367	262	-28.6 %
Assistenten/innen	3 309	4 620	39.6 %
Technische und IT Mitarbeiter/innen	1 205	1 558	29.3 %
Administrative Mitarbeiter/innen	1 320	1 457	10.4 %

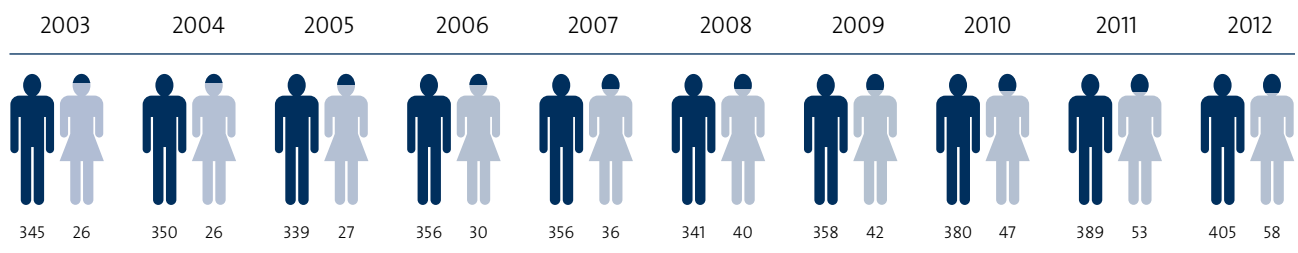
Die Entwicklung der durchschnittlichen Lohnkosten von 2003–2012 in Tausend CHF



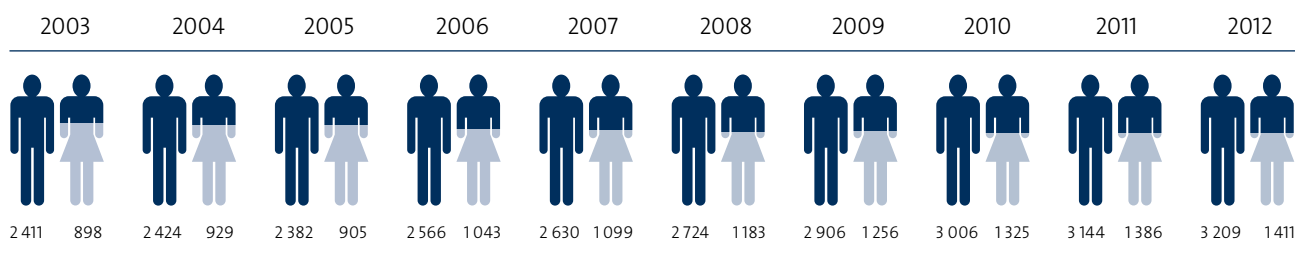
	2003	2012	Veränderung
Professoren/innen und Assistenzprofessoren/innen	236 999	262 154	10.6 %
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	129 586	162 034	25.0 %
Assistenten/innen	70 106	78 457	11.9 %
Technische, IT und Administrative Mitarbeiter/innen	91 118	112 994	24.0 %

Die Entwicklung des Frauenanteils in Professur und Assistenz 2003–2012

Professoren/innen und Assistenzprofessoren/innen

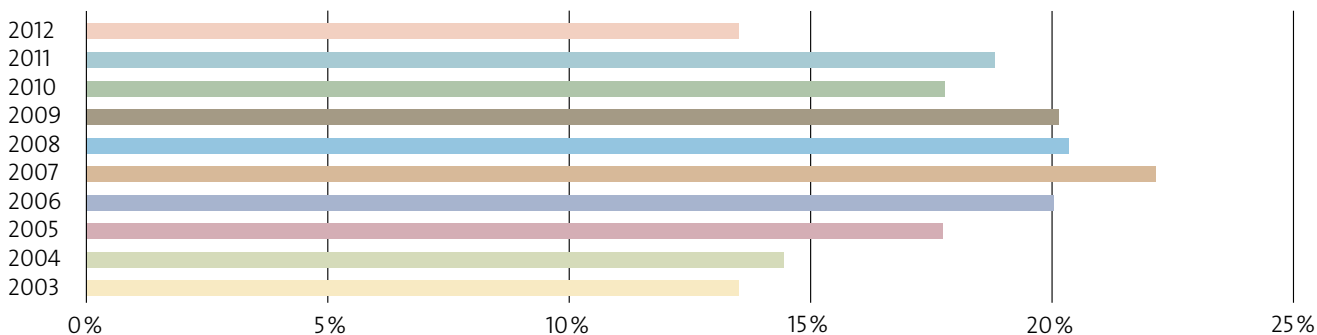


Assistenten/innen

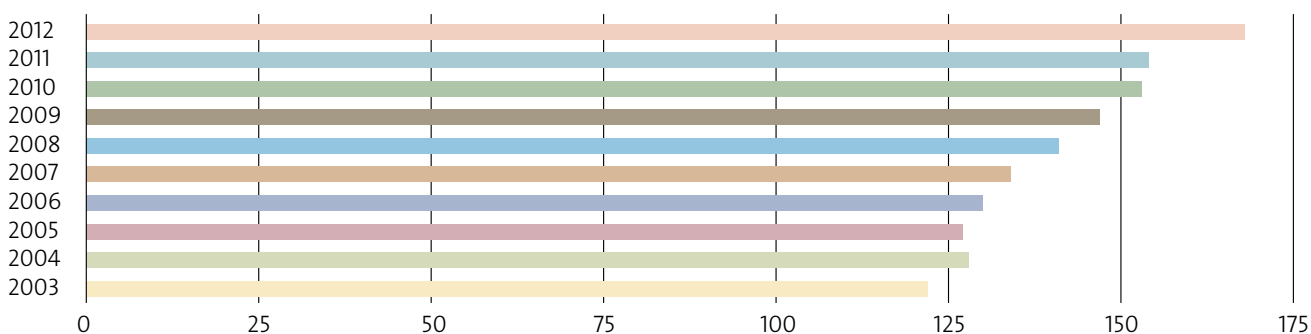


Mitarbeiterentwicklung 2003 – 2012

Die Entwicklung der befristeten Anstellungen im technisch-administrativen Bereich von 2003 – 2012 ohne Mitarbeitende im Stundenlohn



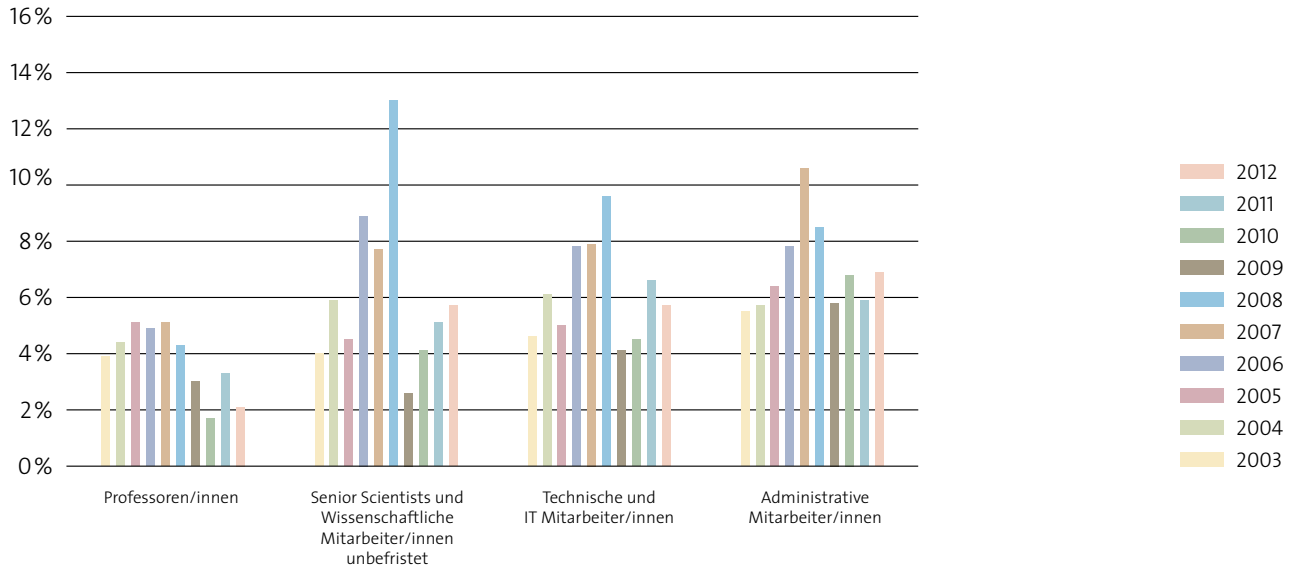
Die Entwicklung der Lernenden von 2003 – 2012



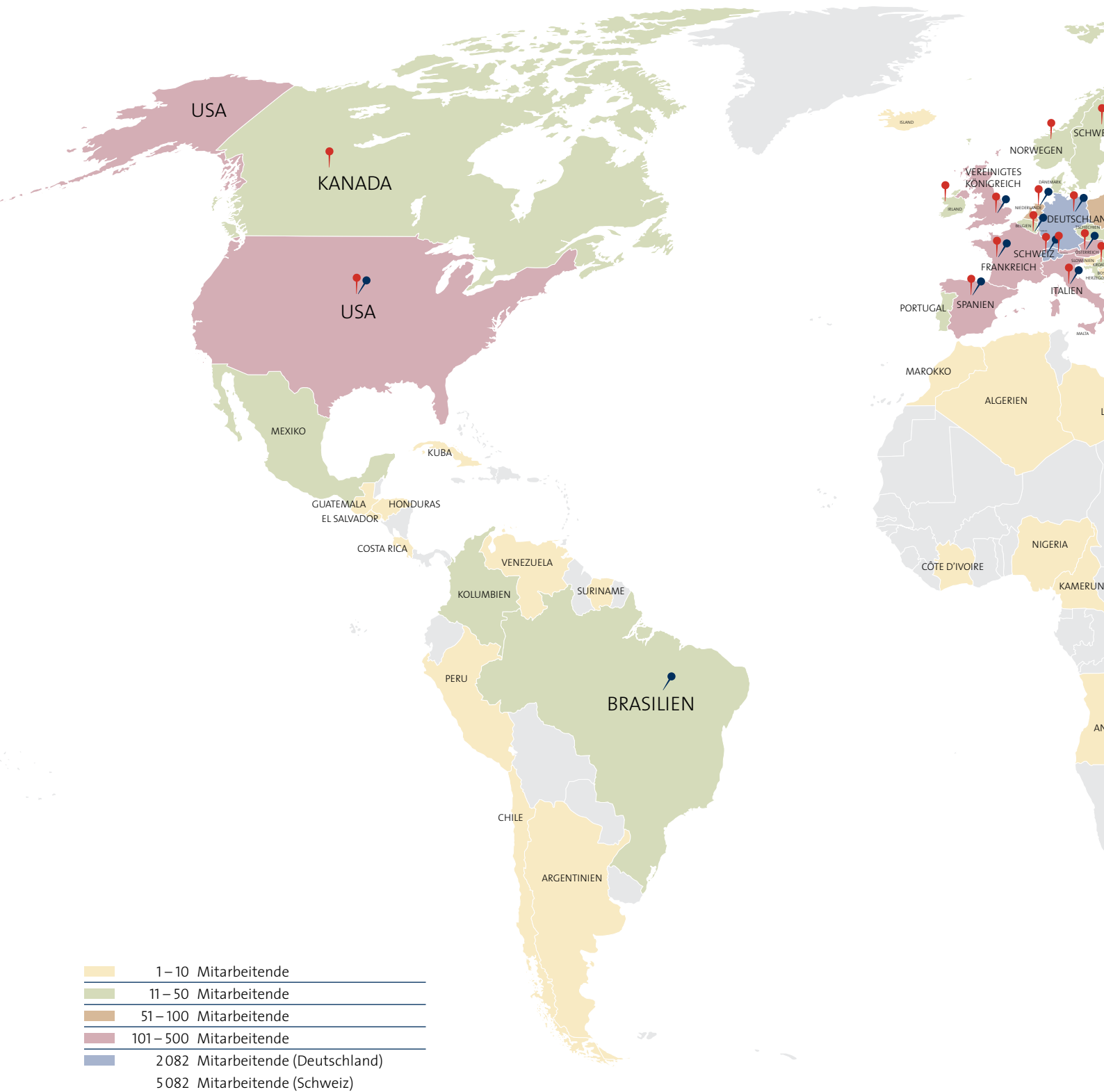
Das Berufsangebot für Lernende	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total	122	128	127	130	134	141	147	153	154	168
Laborant/in EFZ Fachrichtung Chemie	17	18	16	17	18	17	15	17	15	17
Laborant/in EFZ Fachrichtung Biologie	18	19	22	23	23	25	26	24	24	27
Physiklaborant/in EFZ	16	16	15	16	16	19	18	19	19	18
Polymechaniker/in EFZ	17	17	15	16	15	16	16	16	16	16
Elektroniker/in EFZ	14	15	15	16	18	17	18	17	20	21
Informatiker/in EFZ	7	7	6	9	12	11	13	12	13	15
Konstrukteur/in EFZ	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Forstwart/-wärtin EFZ	4	4	4	3	3	2	3	3	1	
Kaufmann/-frau EFZ*	13	12	14	12	15	13	16	18	16	21
KV-Praktikant/in EFZ	10	13	14	10	7	10	10	11	13	13
Fachmann/-frau I&D EFZ	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5
Mediamatiker/in EFZ	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4
Fachmann/-frau Betriebsunterhalt EFZ						2	4	5	5	5
Tierpfleger/in EFZ						1		1	2	2
Drucktechnologe/-login Fachrichtung Reprografie								1	1	2

* inkl. ETH Rat und ASVZ

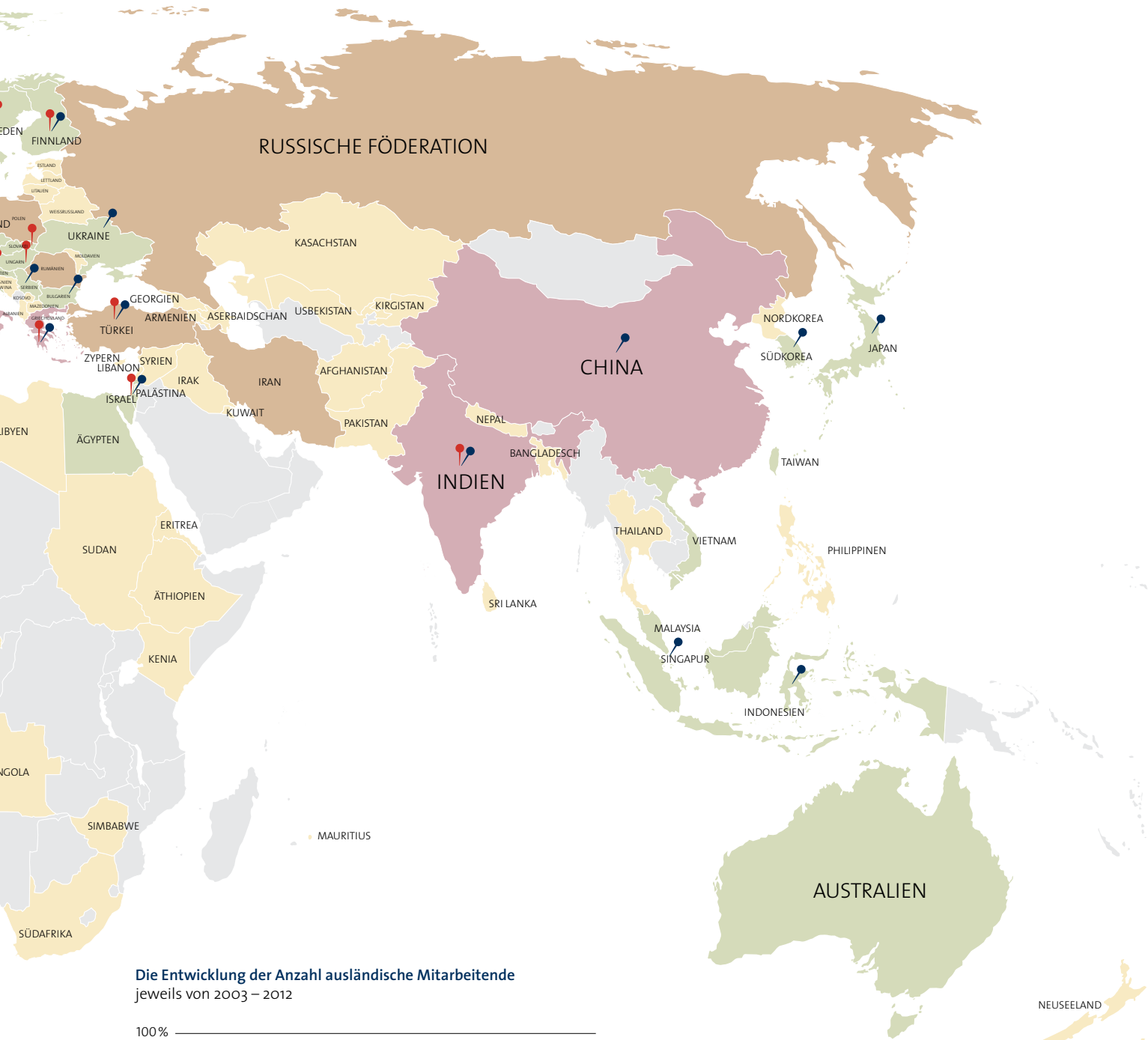
Die Entwicklung der Fluktuation von 2003 – 2012
ohne Ablauf Befristung



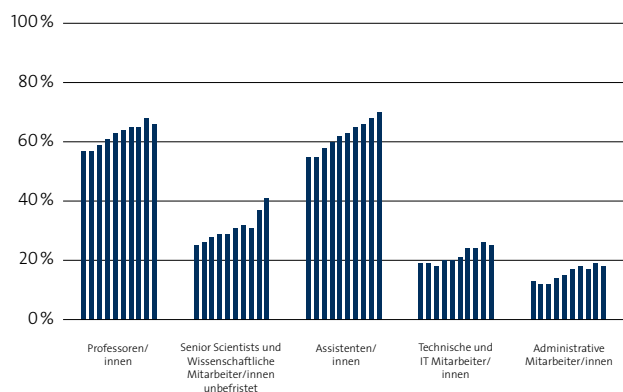
Die Welt der ETH Zürich am 31.12.2012



● Professoren/innen
 ● Assistenzprofessoren/innen

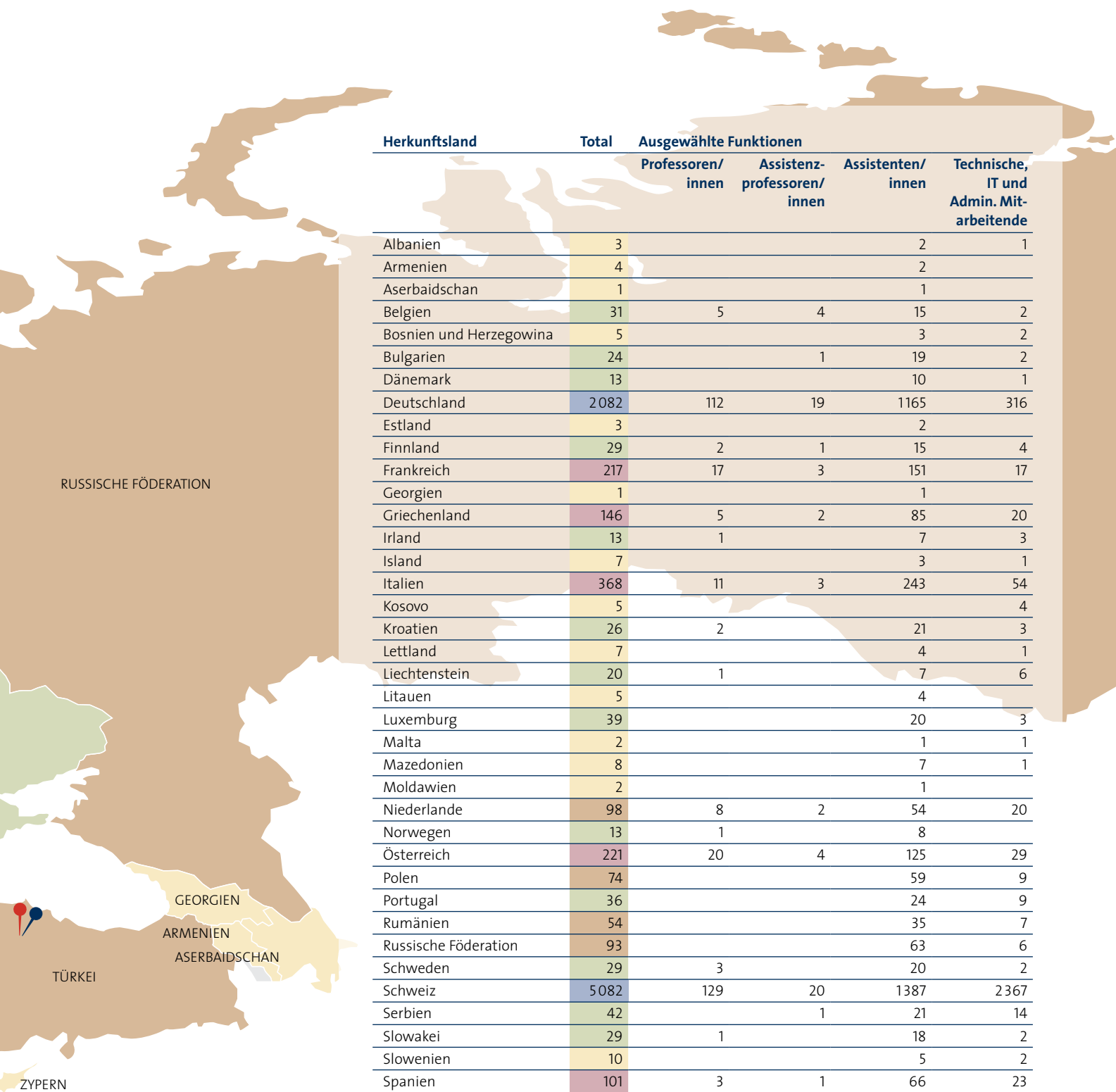


Die Entwicklung der Anzahl ausländische Mitarbeitende
jeweils von 2003 – 2012



Europa an der ETH Zürich am 31.12.2012





Fluktuation

Die Fluktuation ist gegenüber dem Vorjahr um 0,4 % angestiegen.

	Eintritte von aussen	Austritte			Anzahl Mitarbeitende	Flukt. in%***
		Total*	Ablauf Befristung	Kündi- gung**		
ETH Total	4 235	3 999	3 308	580	92	6.6 %
Professoren/innen	24	9	1	0	8	2.1%
Assistenzprofessoren/innen	13	5	2	3	0	3.6%
Assistenten/innen	1436	1209	875	326	0	7.1%
Oberassistenten/innen	34	68	39	26	1	6.2%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	46	62	42	20	0	8.2%
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	4	17	2	2	13	5.7%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Stundenlohn	2144	2108	2024	83	0	6.9%
Technische und IT Mitarbeiter/innen	235	217	124	48	41	5.7%
Administrative Mitarbeiter/innen	299	304	199	72	29	6.9%

* inkl. Todesfälle, Kündigungen durch ETHZ etc. ** durch Mitarbeitende *** ohne Ablauf Befristung

	Eintritte von aussen	Austritte			Anzahl Mitarbeitende	Flukt. in%***
		Total*	Ablauf Befristung	Kündi- gung**		
Architektur	297	296	246	47	3	6.7%
Bau, Umwelt und Geomatik	320	267	230	32	5	5.2%
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	567	533	488	42	2	5.3%
Informationstechnologie und Elektrotechnik	287	256	219	35	1	5.7%
Informatik	243	252	215	35	0	9.5%
Materialwissenschaft	89	90	69	19	2	8.4%
Biosysteme	83	47	34	13	0	5.9%
Mathematik	426	425	402	21	1	7.9%
Physik	178	152	115	31	4	5.3%
Chemie und Angewandte Biowissenschaften	329	313	245	56	10	7.0%
Biologie	171	179	125	51	3	7.5%
Erdwissenschaften	107	90	80	8	2	2.9%
Umweltsystemwissenschaften	362	342	292	42	5	6.1%
Gesundheitswissenschaften und Technologie	231	213	184	26	3	5.7%
Management, Technologie und Ökonomie	153	138	98	35	4	10.1%
Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften	118	114	81	33	0	9.1%
Finanzen und Controlling	10	11	10	1	0	1.3%
Hochschulkommunikation	3	4	2	2	0	6.5%
Rektorat	9	8	6	1	1	2.5%
ETH-Bibliothek	98	93	72	14	5	6.0%
Informatikdienste	31	16	8	6	2	3.5%
Personal und Dienste	16	17	5	3	9	9.5%
Immobilien	30	41	14	4	21	9.4%

* inkl. Todesfälle, Kündigungen durch ETHZ etc. ** durch Mitarbeitende *** ohne Ablauf Befristung

→ 521 Mitarbeitende bezogen im Jahre 2012 eine Treueprämie (DAG).

Impressum

Herausgeberin

ETH Zürich
Human Resources
Turnerstrasse 1
8092 Zürich
www.hr.ethz.ch

Konzept, Redaktion, Realisation

Human Resources ETH Zürich
in Zusammenarbeit mit
oyecomm, Barbara Trautweiler, Zürich

Fotografie

Michael Reinhard, Zürich

Druck

Südostschweiz Presse und Print AG, Chur

Auflage

900 Exemplare

Perspektiven aus den Vorjahren und die englische Version können unter www.hr.ethz.ch
in der Rubrik «Rechtliches, Berichte & Info» eingesehen werden.

