

Die ETH Zürich wächst sowohl personell als auch räumlich – Letzteres gesteuert durch ein strategisches Portfoliomanagement. Die Infrastrukturanforderungen werden technologisch zunehmend spezialisiert. Mit über 12 000 Mitarbeitenden aus dem In- und Ausland ist sie eine der grössten Arbeitgeberinnen im Raum Zürich. Die Hochschule bietet inhaltlich spannende und attraktive Arbeitsplätze in Lehre, Forschung und unterstützenden Funktionen an. Hervorragende Leistungen auf jeder Stufe bringen die ETH an die Weltspitze, weswegen 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

AUSGEZEICHNETE FÜHRUNG

Gabriela Hug wurde 2019 mit dem ALEA Award ausgezeichnet. Dieser wird an Führungspersonen verliehen, die moderne und innovative Arbeitsbedingungen ermöglichen sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und nebenberuflichem Engagement fördern. Gabriela Hug wird von ihren Mitarbeitenden als inspirierende und engagierte Unterstützerin mit grossem Verständnis beschrieben.





◀ Die Veranstaltungsreihe «Leadership in Perspective» der ETH-Stelle für Chancengleichheit verbindet zwei zentrale Elemente der Personalentwicklung: Frauenförderung und Führung.

EINE KULTUR DER ZUSAMMENARBEIT FÖRDERN

In den Bereichen Leadership und Personalentwicklung ergreift die ETH diverse neue Massnahmen. Konkret geht es um Themen wie Zusammenarbeit, Laufbahnplanung und Respekt.

Von Michael Zollinger

Das Thema «Leadership» soll an der ETH Zürich eine bedeutendere Rolle spielen. Mit zusätzlichen Leadership-Angeboten will man künftig auch die Bedürfnisse der Professoren und der Vorgesetzten besser berücksichtigen. «Im Rahmen des neuen «Orientation Day» erhalten neue Professorinnen und Professoren zum Beispiel umfassende Informationen rund ums Thema Führung. Für die Assistenzprofessoren haben wir die Reihe «Leadership 4to7» gestartet, innerhalb derer wir Themen wie Rekrutierung, Betreuung oder «unconscious bias» thematisieren», erklärt Lukas Vonesch, Direktor Personal. Auch die Coaching-Angebote werden für alle ETH-Vorgesetzten ausgebaut. Ein weiteres definiertes Ziel ist es, die akademische Selbstverwaltung zu stärken. Wichtige Stichworte: Laufbahn- und Nachfolgeplanung. Es geht um die Frage, wie interessierte und geeignete Personen für Rollen wie Departmentsvorsteherin, Prorektor oder leitende Führungspersonen ganz gezielt befähigt werden können.

Betreuung und hohe Leistungserwartung

«Wissenschaftliche Karrieren unterscheiden sich stark von solchen in der Industrie. Bei einem Postdoc oder einer Oberassistentin ist die Anstellung von Anfang an befristet. Das ist eine herausfordernde Betreuungssituation. Es geht darum, die Menschen fit für den Absprung zu machen, in der Hoffnung, dass sie im nächsten Schritt an die ETH zurückkehren», erläutert Ulrich Weidmann, Vizepräsident für Personal und Ressourcen. Dabei habe man auf einen Kulturwandel zu reagieren. Die ETH hat

sich in den letzten Jahren stark internationalisiert. Das Verständnis von Hierarchien ist unterschiedlich, ebenso die Frage nach dem Verhältnis zwischen Individuum und Institution. Auch die Erwartungen an Vorgesetzte hinsichtlich Beratung und Betreuung hätten sich grundlegend verändert. «Dies mit dem extremen Leistungsdruck in Einklang zu bringen, ist eine unserer grossen Herausforderungen», betont Vizepräsident Weidmann.

Neue Beratungs- und Schlichtungsstelle «Respekt»

Nicht zuletzt aufgrund der Vorkommnisse in der jüngeren Vergangenheit hat die ETH reagiert, was den Umgang mit unangemessenem Verhalten betrifft. Die amtierenden Ombudspersonen werden mit einer externen Ombudsperson ergänzt. Die interne Beratungs- und Schlichtungsstelle «Respekt» wurde neu aufgesetzt, eine externe unabhängige Stelle kommt hinzu. «Solche Fälle sind meist sehr komplex. Es kann gleichzeitig um Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung gehen», weiss Lukas Vonesch. Die eine Person wolle mit einer mit dem Hochschulumfeld vertrauten Person sprechen, eine andere möchte eine Beratung von ausserhalb. Eine Kerngruppe strukturiert künftig die Abläufe und übernimmt das Case Management.

Frauenförderung wird verstärkt

Nur gerade 16 Prozent der Professuren an der ETH Zürich sind von Frauen besetzt. Ein Blick auf die letzten rund zwei Jahre zeigt aber eine positive Entwicklung. Der Anteil von Frauen in den Berufungen lag bei 30 Prozent. Die ETH hat zu diesem Thema bereits viel getan, etwa mit der entsprechenden Besetzung von Berufungskommissionen.

Als öffentlicher Arbeitgeber garantiert die ETH Lohngleichheit, fördert Teilzeitbeschäftigung, Kinderbetreuungsangebote und weiteres mehr. Jetzt werden die Anstrengungen zur Frauenförderung nochmals verstärkt. Eine konkrete Massnahme ist der neu geschaffene Pool für zehn zusätzliche Professuren. Er soll zum Einsatz kommen, wenn sich über die bestehende Professurenplanung hinaus Gelegenheiten ergeben, Spitzenforscherinnen als Professorinnen zu gewinnen.

Die Förderung muss früh beginnen. Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil bei rund 33 Prozent, wobei sich die Disziplinen stark unterscheiden. Während er in der Informatik, in der Elektrotechnik oder im Maschinenbau bei 10 bis 15 Prozent stagniert, beträgt er bei Fächern wie Gesundheits- und Umweltwissenschaften über 60 Prozent. Tatsache ist aber auch, dass der akademische Weg sehr rigide ist. Nach dem Doktorat muss sofort und am richtigen Ort der Postdoc folgen, dann die Assistenzprofessur und so weiter. «Aus familiären Gründen zu pausieren, ist sehr anspruchsvoll. Einen grossen Beitrag kann ein unterstützender Partner mit modernem Rollenverständnis leisten», sagt Ulrich Weidmann.

SPATENSTICH

CAMPUS-ERWEITERUNG AUF DEM HÖNGGERBERG

Im Juli feierte die ETH den Spatenstich der HIF-Sanierung und -Erweiterung zusammen mit den beteiligten Architektinnen und Architekten, Fachplanerinnen und -planern sowie dem Baumanagement auf dem Campus Hönggerberg.

Die Sanierung und Erweiterung des Zuhauses des Bau-, Umwelt- und Geomatikdepartements erhöht die Entwicklungsmöglichkeiten für das Departement und seine Institute.

▼ Startschuss für das neue HIF: Die Spatenstichteilnehmenden vor dem semiautonomen Bagger Menzi Muck.



So sollen unter anderem der Austausch zwischen einzelnen Professuren vereinfacht werden, modernere Labors zur Verfügung gestellt sowie bessere klimatische Raumverhältnisse geschaffen werden. Das vom Zürcher Büro Stücheli Architekten AG entworfene neue HIF soll Anfang 2023 fertiggestellt sein.

Die Sanierung und Erweiterung des HIF sind Teil des Masterplans «Campus Hönggerberg 2040». Dieser zeigt auf, wie die ETH den Campus Hönggerberg in den nächsten Jahrzehnten entwickeln möchte, um dem erwarteten Wachstum an Studierenden und Forschenden gerecht zu werden sowie den nötigen Raum für neue Trends und Infrastrukturen in der Forschung und innovative Unterrichtsmethoden zu schaffen.

WEITERENTWICKLUNG

MIT KLARER STRATEGIE IN DIE ZUKUNFT

Die Vision des Schulleitungsbereichs Personal und Ressourcen ist es, Exzellenz in Forschung, Lehre und Wissenstransfer zu ermöglichen. Um die Ziele dieser Vision zu konkretisieren und Handlungsanleitungen daraus abzuleiten, definieren die Abteilungen des Bereichs Strategien, die alle vier Jahre angepasst werden. Daraus abgeleitet werden für strategisch relevante Themen funktionale Strategien erstellt. Richtschnur dafür ist die akademische Planung in der Strategie und dem Entwicklungsplan 2017–2020 der ETH Zürich. Dieser basiert wiederum auf der strategischen Planung des ETH-Rats, die ihrerseits die Vorgaben der Botschaft des Bundesrats – die Strategie des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation – zu beachten hat.

2019 hat die ETH an der Entwicklung der Strategien für die nächste Leistungsperiode gearbeitet, die in der Dokumentation «Strategie und Entwicklungsplan 2021–2024» festgehalten werden.

Strategien der Immobilien und der ETH-Bibliothek

Vier Abteilungen des Bereichs Personal und Ressourcen verfügen

über eine Strategie aus der Periode 2017–2020. Für die folgende Vierjahresperiode liegen die Strategien von Bibliothek und Immobilien von der Schulleitung genehmigt vor. Die übrigen Abteilungen werden ihre Strategien mit konsequenter Ausrichtung auf die übergeordneten Planungen 2020 erstellt und von der Schulleitung genehmigt haben.

Die Immobilienstrategie 2020–2024 definiert zehn strategische Grundsätze, welche in Handlungsfelder und konkrete Massnahmen aufgliedert sind. Dazu gehören die Förderung des departementsübergreifenden und interdisziplinären Austauschs der Studierenden und Mitarbeitenden durch die Standortallokation der ETH Zürich und der Infrastrukturausbau entsprechend den Schwerpunkten der Strategie und des Entwicklungsplans. Ausserdem sollen Neu- und Umbauten rechtzeitig bedarfsgerechte Räume sichern, während gleichzeitig die bestehende Substanz angemessen zu erhalten ist. Die Zuteilung der Flächen soll nach einheitlichen Kriterien erfolgen und einen generell hohen Auslastungsgrad sichern. Nicht zuletzt soll sich das Immobilienmanagement an den drei Säulen der Nachhaltigkeit orientieren, womit ein schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen und eine Reduktion der Umweltbelastung einhergeht.

Die ETH-Bibliothek ist geprägt durch die Digitalisierung. Sie schafft mit der Strategie 2020–2024 die Voraussetzungen, um ihre Stellung

als unabhängige und verlässliche Instanz zu wahren und ihren Kundinnen und Kunden auch künftig umfassendes, relevantes, gesichertes und vertrauenswürdigen Wissen zur Verfügung zu stellen.

Drei elementare Bausteine bilden die Grundlage für die fünf strategischen Handlungsfelder, die in den nächsten Jahren den notwendigen Wandlungs- und Entwicklungsprozess der ETH-Bibliothek vorantreiben sollen: die konsequente Kundenzentrierung, eine ganzheitliche Unterstützung der Kundinnen und Kunden bei Wissensaneignung, -herstellung und -vermittlung sowie die integrale Plattform «Connector». Der «Connector» ist sowohl eine physisch existierende Plattform als auch ein gedankliches Modell, der aus einer Hand den modularen, individuellen Zugang zu den Produkten und Dienstleistungen der ETH-Bibliothek ermöglicht.

▼ So könnte die Polyterrasse der einst aussehen: Der ETH-Campus wird anhand der Immobilienstrategie 2020–2024 weiterentwickelt.



PERSONALBESTAND NACH FUNKTION

ETH Zürich (konsolidiert)

Vollzeitäquivalente (FTE) per Ende 2019 (Stichtag) bzw. im Jahresdurchschnitt	FTE Jahresdurchschnitt				Zuwachs		FTE Stichtag per Ende Jahr
	2018 Total	2019 Total	Anteil Frauen	Anteil inter- national	Absolut	in %	2019 Total
	Personalbestand Gesamt ¹	9 527.9	9 845.0	33.7 %	57.0 %	317.1	3.3 %
davon unbefristet angestellt	3 019.0	3 097.3	36.5 %	30.2 %	78.3	2.6 %	3 127.1
Professorinnen und Professoren ²	495.7	502.3	16.3 %	67.1 %	6.5	1.3 %	506.7
Vollprofessorinnen und -professoren	404.4	403.9	14.3 %	64.3 %	-0.5	-0.1 %	404.5
Assistenzprofessorinnen und -professoren	91.4	98.4	24.7 %	78.7 %	7.1	7.7 %	102.3
Wissenschaftliche Mitarbeitende	6 093.5	6 281.9	31.1 %	72.0 %	188.4	3.1 %	6 355.5
Unbefristete Wiss. Mitarbeitende	259.0	261.7	14.8 %	47.4 %	2.7	1.0 %	268.2
Befristete Wiss. Mitarbeitende	5 416.1	5 565.4	31.5 %	76.3 %	149.2	2.8 %	5 665.8
Oberassistenten, Wiss. Mitarbeitende (befristet)	680.4	710.1	26.8 %	76.1 %	29.7	4.4 %	705.7
Postdoktorierende, Wiss. Assistenten II	1 128.5	1 182.0	31.8 %	90.3 %	53.5	4.7 %	1 210.3
Wissenschaftliche Assistenten I	3 607.3	3 673.3	32.3 %	71.8 %	66.1	1.8 %	3 749.8
Hilfsassistenten	418.4	454.9	34.9 %	34.5 %	36.5	8.7 %	421.5
Technische und Administrative Mitarbeitende	2 766.9	2 891.6	42.7 %	25.6 %	124.8	4.5 %	2 948.3
davon unbefristet angestellt	2 358.0	2 434.1	42.4 %	22.7 %	76.1	3.2 %	2 456.5
Technische und IT-Mitarbeitende	1 484.5	1 556.1	19.6 %	31.2 %	71.7	4.8 %	1 598.0
Administrative Mitarbeitende	1 282.4	1 335.5	69.6 %	19.0 %	53.1	4.1 %	1 350.3
Lernende	171.8	169.2	30.0 %	7.7 %	-2.6	-1.5 %	169.0

1 davon im Jahresdurchschnitt 2019 138.1 FTE am ETH Singapore SEC Ltd. per Stichtag 127.8 FTE, wobei die wissenschaftlichen Mitarbeitenden auch für das Vorjahr den einzelnen Kategorien der Befristeten Wiss. Mitarbeitenden zugeordnet wurden. Technische und Administrative Mitarbeitende des ETH Singapore SEC Ltd. wurden ebenfalls den befristet angestellten Mitarbeitenden zugeordnet.

2 Headcount 2019: 541 (inkl. extern angestellter Doppelprofessorinnen und -professoren).

PERSONAL NACH BEREICH

Personalbestand Gesamt

FTE Jahresdurchschnitt

FTE Stichtag
per Ende Jahr

Vollzeitäquivalente (FTE) per Ende 2019 (Stichtag) bzw. im Jahresdurchschnitt ¹	2018 Total	2019 Total	Anteil Frauen	Anteil inter- national	Zuwachs		2019 Total
					Absolut	in %	
ETH Zürich (konsolidiert)	9 527.9	9 845.0	33.7 %	57.0 %	317.1	3.3 %	9 979.5
Departemente Total	7 699.4	7 886.2	32.7 %	63.6 %	186.8	2.4 %	7 988.6
Architektur und Bauwissenschaften	980.4	994.3	34.8 %	59.3 %	13.9	1.4 %	1 017.1
Architektur	409.8	404.9	40.2 %	57.4 %	-4.8	-1.2 %	418.7
Bau, Umwelt und Geomatik	570.6	589.3	31.1 %	60.6 %	18.7	3.3 %	598.4
Ingenieurwissenschaften	2 282.7	2 346.5	21.9 %	68.3 %	63.8	2.8 %	2 397.2
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	711.3	701.0	19.3 %	62.1 %	-10.3	-1.4 %	722.8
Informationstechnologie und Elektrotechnik	584.1	598.8	19.8 %	67.0 %	14.7	2.5 %	617.5
Informatik	446.0	488.0	19.2 %	70.7 %	42.0	9.4 %	496.7
Materialwissenschaft	235.4	244.3	25.7 %	67.1 %	8.9	3.8 %	249.7
Biosysteme	305.9	314.4	32.8 %	82.3 %	8.5	2.8 %	310.5
Naturwissenschaften und Mathematik	2 323.2	2 346.9	32.0 %	63.0 %	23.6	1.0 %	2 333.1
Mathematik	287.8	296.8	24.2 %	62.1 %	9.0	3.1 %	259.6
Physik	629.2	641.2	20.3 %	58.2 %	12.0	1.9 %	655.3
Chemie und Angewandte Biowissenschaften	802.5	807.5	32.4 %	64.6 %	5.0	0.6 %	812.1
Biologie	603.7	601.3	47.6 %	66.2 %	-2.5	-0.4 %	606.1
Systemorientierte Naturwissenschaften	1 486.9	1 556.9	45.4 %	61.0 %	70.0	4.7 %	1 579.7
Erdwissenschaften	323.9	330.6	34.6 %	67.9 %	6.6	2.1 %	340.5
Umweltsystemwissenschaften	646.4	672.4	45.8 %	58.6 %	26.0	4.0 %	679.1
Gesundheitswissenschaften und Technologie	516.6	553.9	51.4 %	59.6 %	37.3	7.2 %	560.0
Management- und Sozialwissenschaften	626.2	641.7	40.7 %	61.2 %	15.5	2.5 %	661.6
Management, Technologie und Ökonomie	338.2	343.0	41.5 %	64.7 %	4.7	1.4 %	345.7
Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften	288.0	298.7	39.8 %	57.1 %	10.8	3.7 %	315.9
Ausserdepartementale Lehr- und Forschungseinheiten und Übrige²	509.4	571.1	34.4 %	62.4 %	61.7	12.1 %	581.6
Schulleitung, Stäbe und Abteilungen	1 319.1	1 387.7	39.2 %	17.7 %	68.6	5.2 %	1 409.3
Schulleitung und Stäbe	132.3	145.7	60.8 %	24.9 %	13.4	10.1 %	150.7
Abteilungen	1 186.8	1 242.0	36.7 %	16.8 %	55.2	4.7 %	1 258.6
Hochschulkommunikation	27.6	27.4	58.6 %	22.0 %	-0.2	-0.6 %	29.2
Akademische Dienste	60.5	63.9	64.7 %	14.9 %	3.3	5.5 %	66.8
Lehrentwicklung und -technologie	31.9	35.3	39.1 %	27.6 %	3.5	10.9 %	36.1
Studentische Dienste	15.6	15.8	81.0 %	3.8 %	0.2	1.4 %	15.8
Controlling	20.9	23.8	50.5 %	10.5 %	2.9	13.7 %	24.1
Finanzdienstleistungen	18.0	19.0	27.4 %	11.6 %	1.0	5.8 %	18.8
Rechnungswesen	41.4	44.5	46.7 %	16.8 %	3.1	7.6 %	45.3
Betrieb	189.4	193.2	18.3 %	19.9 %	3.8	2.0 %	193.5
ETH-Bibliothek	218.1	225.4	60.2 %	16.9 %	7.3	3.4 %	224.9
Immobilien	72.8	75.8	30.7 %	14.8 %	3.0	4.2 %	76.1
Informatikdienste	278.7	296.3	11.3 %	19.2 %	17.6	6.3 %	306.1
Personal	71.7	73.2	69.7 %	10.2 %	1.5	2.1 %	71.8
Services	98.1	103.9	38.6 %	10.0 %	5.9	6.0 %	104.8
Sicherheit, Gesundheit und Umwelt	41.2	42.3	30.3 %	16.6 %	1.1	2.7 %	43.5

1 Der durchschnittliche Bestand der Mitarbeitenden per Ende Jahr basiert auch für das Vorjahr auf der aktuellen Organisationsstruktur der ETH Zürich per 31.12.2019. Seit 2017 werden 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), Wyss Translational Center Zurich (WTZ), 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) sowie weitere Zentrale Projekte zusammengefasst. Ebenfalls enthalten ist der Mitarbeiterbestand der vollkonsolidierten Einheit ETH Singapore SEC Ltd. (127.8 FTE per 31.12.2019 bzw. 138.1 FTE im Durchschnitt 2019).

NEUE PROFESSUREN

Amtsantritte im Jahr 2019

ORDENTLICHE PROFESSORINNEN
UND PROFESSOREN

Prof. Dr. Afonso Bandeira,
für Mathematik, D-MATH, zuvor ausserordentlicher Professor an der New York University, USA



Prof. Dr. Alexander Barnes,
für Festkörper-NMR-Spektroskopie, D-CHAB, zuvor ausserordentlicher Professor an der Washington University, St. Louis, USA



Prof. Dr. Kirsten Bomblies,
für Molekulare Pflanzenwissenschaften, D-BIOL, zuvor Projektleiterin am John Innes Centre und Honorarprofessorin an der Universität von East Anglia, Norwich, Grossbritannien



Prof. Dr. Volkmar Falk,
für Translationale kardiovaskuläre Technologien, D-HEST, ebenfalls Professor an der Humboldt Universität, Direktor der Klinik für Kardiovaskuläre Chirurgie der Charité und Medizinischer Direktor des Deutschen Herzzentrums, alle in Berlin, Deutschland



Prof. Dr. Louise Harra,
für Solare Astrophysik, D-PHYS, zuvor Professorin am University College London, Grossbritannien



Prof. Dr. Kenneth Paterson,
für Informatik, D-INFK, zuvor ordentlicher Professor an der Royal Holloway, University of London, Grossbritannien



Prof. Freek Persyn,
für Architecture and Urban Transformation, D-ARCH, zuvor Gastprofessor an der Universität Hasselt und Mitinhaber und Gründungspartner des Architekturbüros 51N4E, Brüssel, Belgien



Prof. Dr. Bernhard Schölkopf,
für Empirische Inferenz, D-INFK, ebenfalls Direktor am Max-Planck-Institut für Intelligente Systeme in Tübingen und Stuttgart, Deutschland



Prof. Dr. Andreas Taras,
für Stahl- und Verbundbau, D-BAUG, zuvor Professor an der Universität der Bundeswehr in München, Deutschland



Prof. Dr. Caroline Uhler,
für Maschinelles Lernen, Statistik und Genomik, D-BSSE, zuvor Associate Professor am Massachusetts Institute of Technology in Cambridge, USA

BEFÖRDERUNGEN



Prof. Dr. Niko Beerenwinkel,
für Rechnergestützte Biologie, D-BSSE, zuvor ausserordentlicher Professor an der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Roger Gassert,
für Rehabilitationstechnik, D-HEST, zuvor ausserordentlicher Professor an der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Gabriela Hug,
für Elektrische Energieübertragung, D-ITET, zuvor ausserordentliche Professorin an der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Christoph Müller,
für Energiewissenschaft und Engineering, D-MAVT, zuvor ausserordentlicher Professor an der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Roger Schibli,
für Radiopharmazie, D-CHAB, zuvor ausserordentlicher Professor an der ETH Zürich und Laborleiter am PSI, Schweiz



Prof. Dr. Jeroen van Bokhoven,
für Heterogene Katalyse, D-CHAB, zuvor ausserordentlicher Professor an der ETH Zürich und Laborleiter am PSI, Schweiz



Prof. Dr. Vanessa Wood,
für Materialien und Komponenten, D-ITET, zuvor ausserordentliche Professorin an der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Bryan Adey,
für Infrastrukturmanagement, D-BAUG, zuvor ausserordentlicher Professor an der ETH Zürich, Schweiz

AUSSERORDENTLICHE PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN



Prof. Dr. Florian Dörfler,
für Komplexe Regelsysteme, D-ITET, zuvor
Tenure-Track-Assistenzprofessor an der
ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Gonzalo Guillén Gosálbez,
für Chemisches System-Engineering, D-CHAB,
zuvor Reader am Imperial College London, Gross-
britannien



Prof. Anne Holtrop,
für Architektur und Entwurf, D-ARCH, zuvor
Gastprofessor an der Accademia di Architettura,
Università della Svizzera Italiana, Mendrisio,
Schweiz, und Inhaber des Architekturbüros Studio
Anne Holtrop, Amsterdam, Niederlande



Prof. Dr. Giacomo Indiveri,
für Neuromorphe Kognitive Systeme, D-ITET,
ebensofalls ausserordentlicher Professor an der
Universität Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Lucio Isa,
für Weiche Materialien und Grenzflächen, D-MATL,
zuvor Assistenzprofessor an der ETH Zürich,
Schweiz



Prof. Dr. Martin Pilhofer,
für Kryo-Elektronenmikroskopie, D-BIOL, zuvor
Assistenzprofessor an der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Sascha Quanz,
für Exoplaneten und Habitabilität, D-PHYS, zuvor
wissenschaftlicher Mitarbeiter an der ETH Zürich,
Schweiz



Prof. Alexandre Theriot,
für Architektur und Entwurf, D-ARCH, zuvor
Gründungspartner und Architekt bei BRUTHER,
Paris, Frankreich und Lausanne, Schweiz



Prof. Dr. Barbara Treutlein,
für Quantitative Entwicklungsbiologie, D-BSSE,
zuvor Tenure-Track-Assistenzprofessorin an
der Technischen Universität München und
Forschungsgruppenleiterin am Max-Planck-
Institut für evolutionäre Anthropologie Leipzig,
Deutschland

ASSISTENZPROFESSORINNEN UND ASSISTENZPROFESSOREN



Prof. Dr. Jake Alexander,
für Pflanzenökologie, D-USYS, zuvor Assistenz-
professor an der Universität Lausanne, Schweiz



Prof. Dr. Athina Anastasaki,
für Polymere Materialien, D-MATL, zuvor
Research Fellow an der University of California,
Santa Barbara, USA



Prof. Dr. Valentina Boeva,
für Biomedizininformatik, D-INFK, zuvor Gruppen-
leiterin an der Université de Paris, Frankreich



Prof. Dr. Yiwen Chu,
für Hybride Quantensysteme, D-PHYS, zuvor
Postdoktorandin an der Yale University, New
Haven, USA



Prof. Dr. Sebastian Dötterl,
für Bodenressourcen, D-USYS, zuvor Gruppen-
leiter an der Universität Augsburg, Deutschland



Prof. Dr. Klaus Eyer,
für Funktionelle Immunreperioireanalyse,
D-CHAB, zuvor Gruppenleiter am ESPCI und
assoziierter Forscher am Institut Pasteur, beide in
Paris, Frankreich



Prof. Dr. Peter Feller,
für Mathematik, D-MATH, zuvor Postdoktorand an
der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Rachael Garrett,
für Umweltpolitik, D-GESS, zuvor Tenure-Track-
Assistenzprofessorin an der Boston University,
USA



Prof. Dr. Lavinia Heisenberg,
für Theoretische Kosmologie, D-PHYS, zuvor Post-
doktorandin an der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Inge Herrmann,
für Nanopartikuläre Systeme, D-MAVT, zuvor
Gruppenleiterin an der Empa, Schweiz



Prof. Dr. Christian Holz,
für Informatik, D-INFK, zuvor Forscher in der
Privatindustrie



Prof. Dr. Madhav Jagannathan,
für Zelluläre Dynamik, D-BIOL, zuvor Postdok-
torand an der University of Michigan, USA



Prof. Dr. David Kammer,
für Rechnergestützte Mechanik von Werkstoffen,
D-BAUG, zuvor Assistenzprofessor an der Cornell
University, Ithaca, USA



Prof. Dr. David Kaufmann,
für Raumentwicklung und Stadtpolitik, D-BAUG,
zuvor Postdoktorand an der Universität Bern,
Schweiz



Prof. Dr. Rasmus Kyng,
für Theoretische Informatik, D-INFK, zuvor Post-
doktorand an der Harvard University, Cambridge,
USA



Prof. Dr. Maria Lukatskaya,
für Elektrochemische Energiesysteme, D-MAVT,
zuvor Postdoktorandin am SLAC National Acce-
lerator Laboratory, Stanford University, Menlo
Park, USA



Prof. Dr. Cara Magnabosco,
für Geobiologie, D-ERDW, zuvor Postdoktorandin
am Flatiron Institute der Simons Foundation, New
York, USA



Prof. Dr. Daniela Rupp,
für Nanostrukturen und ultraschnelle
Röntgenlaser-Physik, D-PHYS, zuvor Forschungs-
gruppenleiterin am Max-Born-Institut, Berlin,
Deutschland



Prof. Dr. Benjamin Stocker,
für Computergestützte Ökosystemwissenschaft,
D-USYS, zuvor Research Fellow am Ecological and
Forestry Applications Research Centre (CREAF) in
Barcelona, Spanien



Prof. Dr. Thomas Van Boeckel,
für Gesundheitsgeographie und Politik, D-USYS,
zuvor Postdoktorand an der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Michalis Vassiliou,
für Seismischen Entwurf und Tragwerksanalyse,
D-BAUG, zuvor Oberassistent und Lehrbeauf-
tragter an der ETH Zürich, Schweiz



Prof. Dr. Julia Vogt,
für Medizinische Datenwissenschaft, D-INFK,
zuvor Assistenzprofessorin an der Universität
Basel, Schweiz



Prof. Dr. Ferdinand von Meyenn,
für Ernährung und Metabolische Epigenetik,
D-HEST, zuvor Gruppenleiter am King's College
London, Grossbritannien



Prof. Dr. Melanie Zeilinger,
für Intelligente Regelsysteme, D-MAVT, zuvor
Assistenzprofessorin an der ETH Zürich, Schweiz

TITULARPROFESSORINNE UND TITULARPROFESSOREN

Prof. Dr. Mikaela Iacobelli,
D-MATH, Leitende Wissenschaftliche Mitarbeiterin
an der ETH Zürich, Schweiz

Prof. Dr. Susan Ivy Ochs,
D-ERDW, Wissenschaftliche Mitarbeiterin und
Privatdozentin an der ETH Zürich, Schweiz

Prof. Dr. André Prévôt,
D-USYS, Stellvertretender Laborleiter sowie
Forschungsgruppenleiter am PSI, Schweiz

Prof. Dr. Carsten Schubert,
D-USYS, Lehrbeauftragter an der ETH Zürich,
Schweiz

Prof. Dr. Jürg Schweizer,
D-BAUG, Lehrbeauftragter an der ETH Zürich,
Schweiz

Prof. Dr. Ana Cannas da Silva,
D-MATH, Leitende Wissenschaftliche Mitarbeiterin
an der ETH Zürich, Schweiz

Prof. Dr. Monika Maurhofer Bringolf,
D-USYS, Leitende Wissenschaftliche Mitarbeiterin
an der ETH Zürich, Schweiz

Prof. Dr. Tomaso Zambelli,
D-ITET, Privatdozent an der ETH Zürich, Schweiz



PERSONAL UND INFRASTRUKTUR IM ÜBERBLICK

IM DIENST DER HOCHSCHULE

Der Bereich Personal und Ressourcen stellt integrale und zeitgemässe Infrastrukturen und Dienstleistungen für Lehre, Forschung, Wissenstransfer und den Dialog mit der Öffentlichkeit zur Verfügung.

Die strategische Ausrichtung im Bereich Personal und Ressourcen mit den Kernkompetenzen nachhaltige Beschaffung, Bewirtschaftung, Erneuerung und Unterhalt orientiert sich an einer gemeinsamen Vision und Mission: **Ermöglichung von Exzellenz in Forschung, Lehre und Wissenstransfer durch hochqualifizierte und motivierte Mitarbeitende, hervorragende Infrastruktur, erprobte Technologie und effiziente Dienstleistungen.**

Die Abteilung **Immobilien** ist zuständig für die Entwicklung der Hochschulstandorte. Sie verantwortet das Immobilienportfolio der ETH Zürich und stellt im Auftrag des ETH-Rats und der Schulleitung rechtzeitig und kostenoptimiert die geforderten Raumressourcen sowie baulichen Infrastrukturen für die ETH sicher (vgl. Seite 45).

Mit dem 2019 verabschiedeten ersten Block der Teilrevision 2016 des kantonalen Richtplans ist die Gebietsplanung «Campus Höggerberg 2040» und somit die langfristige Kapazitätserweiterung einen wichtigen Schritt weiter. Mit dem im Jahr 2020 vorgesehenen Stadtratsbeschluss zu den Sonderbauvorschriften kann die Behandlung im Gemeinderat erfolgen. Die ETH pflegt vor allem in der Planungsphase einen engen Kontakt mit den Quartieren.

Dem Wert- und Funktionserhalt der Liegenschaften wurde mit dem Anstoss mehrerer Projekte Rechnung getragen, so mit dem Spatenstich zur Sanierung und Erweiterung des HIF-Gebäudes (vgl. Seite 45). Auch in der Entwicklungsplanung des Hochschulgebiets Zürich Zentrum (HGZZ) ist die ETH 2019 mit der Vertragsunterzeichnung zur kooperativen Umsetzung der ersten Entwicklungsachse bis 2030 einen wichtigen Schritt weiter. Erste konkrete Umsetzungen für den «Campus Höggerberg 2040» wurden in Angriff genommen.

Die Abteilung **Betrieb**, die die Medienversorgung und das technische sowie infrastrukturelle Management aller Gebäude und Anlagen an der ETH Zürich verantwortet, ist mit der erfolgreich durchgeführten Spannungsumstellung auf dem Höggerberg einen wichtigen Schritt zur Gewährleistung der unterbrechfreien Verfügbarkeit von Strom weitergekommen.

Die Abteilung **Personal** fördert aktiv die Entwicklung und Laufbahn aller ETH-Angehörigen. 2019 wurden diverse Massnahmen zum Ausbau von Leadership-Angeboten beschlossen, so beispielsweise ein Orientierungstag für neue Professorinnen und Professoren. Ausserdem wurde die interne Beratungs- und Schlichtungsstelle neu aufgesetzt sowie eine externe, unabhängige Schlichtungsstelle geschaffen. Als öffentliche Arbeitgeberin garantiert die ETH Lohngleichheit, fördert Teilzeitbeschäftigung und Kinderbetreuungsangebote (vgl. Seite 44).

Die Abteilung **Sicherheit, Gesundheit und Umwelt** fokussiert sich auf die Sicherheit am Arbeits- bzw. Studienplatz, verringert durch betrieblichen Umweltschutz die Schadstoffbelastung und führt Beratung, Prävention und Weiterbildung durch. So geht neu ein Arbeitsmediziner mit Prävention und Diagnostik arbeitsbedingte Gesundheitsschäden und Berufskrankheiten bei ETH-Mitarbeitenden systematisch an. Ausserdem wurde das Projekt «Hindernisfreiheit an der ETH» zusammen mit der ETH-Mobilitätsplattform offiziell lanciert. Wegweisend ist dabei das Prinzip des «Designs for all», wonach eine generelle Qualitätsverbesserung für alle ohne neue Benachteiligungen angestrebt wird.

Die **Informatikdienste** stellen Dienstleistungen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologien bereit und betreiben die notwendigen Infrastrukturen, Informationssysteme und Applikationen.

Mit der Rechenzentrenstrategie wurden die langfristige Entwicklung der zentral betriebenen Rechenzentren sowie die daraus abgeleiteten räumlichen und technischen Anforderungen festgehalten.

Für die Forschungsinfrastruktur im nationalen Hochleistungsrechenzentrum CSCS wurde die Beschaffung eines neuen Computersystems in die Wege geleitet. Das System soll das aktuelle Flaggschiff «Piz Daint» ersetzen und hat eine um ein Vielfaches höhere Leistungsfähigkeit. Das derzeit voll ausgelastete Labor ist eine wichtige Infrastruktur für Schweizer Forschende, mit der sie Zugang zu äusserst leistungsfähigen Computersystemen für das Hochleistungsrechnen erhalten. Des Weiteren nutzt das Swiss Data Science Center Synergien mit dem CSCS.

Die **ETH-Bibliothek** ist die grösste öffentliche naturwissenschaftliche und technische Bibliothek der Schweiz und nationales Zentrum für natur- und ingenieurwissenschaftliche Information. Um ihrer Aufgabe gerecht zu werden, treibt die Bibliothek die Digitalisierung ihrer Sammlungen und Archive konsequent voran (vgl. Seite 45). Damit einher gehen die umfassende digitale Informationsversorgung mit einem breiten kundenorientierten Dienstleistungsportfolio. Die Swiss Library Services Platform (SLSP) und das damit verknüpfte Ziel des Aufbaus einer nationalen Infrastruktur für wissenschaftliche Bibliotheken erlaubt das Auslagern von Dienstleistungen des bisher bei der ETH-Bibliothek angesiedelten NEBIS-Verbunds.

Die Abteilung **Services** bietet ihrer internen und externen Kundenschaft Informationen und Dienstleistungen auf dem Campus. So ist sie unter anderem mit dem Aufbau der Werkstattplattform daran, das Wissensmanagement über ein breites Spektrum von Maschinen und Verfahren sowie deren Verfügbarkeit transparent zu machen.