

PERSPEKTIVEN.12

Personalpolitisches zur ETH Zürich



ETH

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

Inhalt

Schwerpunktbeiträge

Aus Interesse am Umfeld	4–5
Vom Papierantrag zum elektronischen Prozess	6–7
Kurs setzen und dran bleiben	8–9
Geschehen lassen und geschehen machen	10–11

Facts & Figures	12–13
Altersstruktur	14
Nationalität	15
Anstellungsformen	16
Lohnbasis	17
Teilzeit	17
Anteil Personen mit individueller Lohnerhöhung	18
Ergebnisse aus den Personalgesprächen	19
Marktkonformität der Löhne	20–21
Fluktuation	22

Impressum/Kontakte/Weitere Informationen	23
---	----



Perspektiven auf Veränderung

«Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen Schutzmauern und die anderen Windmühlen.» So ein chinesisches Sprichwort. Übertragen auf die Verantwortlichen in Veränderungsprozessen bedeutet dies, einerseits die Ängste, die der Wandel verursacht, zu minimieren, und andererseits die Energie so zu kanalisieren, dass der Wandel für die Gesamtorganisation ein Gewinn wird.

Veränderungen fordern auch die ETH Zürich. Im vorliegenden Heft greifen wir deshalb neben ausgewählten Zahlen zum Personalwesen fünf Aktivitäten heraus, die mit dem Thema Veränderung verknüpft sind. Dabei zeigen wir unterschiedliche Blickwinkel, immer auf der Suche nach den entscheidenden Erfolgsfaktoren.

In der ersten Perspektive kommen wir ins Gespräch mit dem Betreiber einer an der ETH Zürich 2011 eingeführten Ideenplattform und fragen, wie die Organisation sie aufnimmt und wie sie diese umsetzt.

Die zweite Perspektive beleuchtet ein mehrjähriges, geplantes Projekt von

Human Resources, das sich mit der Entwicklung und Einführung automatisierter Workflow-Prozesse beschäftigt.

Die dritte Perspektive widmet sich der Veränderung in der Lehre. Hier fragen wir, welche Schwerpunkte die ETH setzt und wie die Lehrenden involviert werden.

Die vierte Perspektive greift das Thema Veränderung im Rahmen eines Forschungsprojektes auf, welches das Potenzial hat, unser Verständnis von Veränderung zu verändern.

Die fünfte Perspektive offenbart sich im Bildteil. An der Leonhardstrasse entsteht derzeit eine neue Heimat für mehrere Professuren des Departements für Maschinenbau und Verfahrenstechnik sowie für die KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich. Die Baustelle wandelt sich täglich und zeigt eindrücklich, wie rasch und abrupt Veränderung vonstattengehen kann.

Wir wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns auf Ihre Gedanken zu unserer diesjährigen Ausgabe unter perspektiven@hr.ethz.ch.

Piero Cereghetti
Leiter Personal und Dienste



Aus Interesse am Umfeld oder wie die Ideen der Mitarbeitenden die ETH Zürich verändern

Drei Fragen an Dr. Marcel Schmucki zum Umgang mit Ideen an der ETH Zürich.

Jede moderne Organisation unterhält mindestens ein Instrument zur Erfassung der intern entstehenden Innovationen und Ideen. Die ETH Zürich führt dazu auch ein zentrales Ideenmanagement. Wie läuft es?

Das zentrale Ideenmanagement dient dem Umbau und der Verbesserung der ETH von unten. Mitarbeitende haben die Gelegenheit, über das Ideenportal Vorschläge zu ihrem Umfeld, zum Betrieb oder zur ETH als solche einzureichen. In den ersten 3 Monaten nach dem Start des Ideenmanagements im November 2011 sind 45 Ideen eingegangen. Diese wurden auf der Webseite www.ideenmanagement.ethz.ch publiziert und an einen Gutachter zur Prüfung und Stellungnahme weitergegeben. Doktorierende und Sekretariate beteiligen sich im Übrigen besonders stark, ein gut ausgearbeiteter Vorschlag traf aber auch von einem Lehrling ein.

Gibt es Bereiche, denen sich die Mitarbeitenden besonders annehmen?

Die Mitarbeitenden interessieren sich mit Blick auf Arbeitsplatz und Umfeld für neue Lösungen und insbesondere für Einsparungen. Zahlreich eingetroffen sind Vorschläge zum papierlosen Büro und seinem Potenzial für Material- und Portokosten. Die Zeit ist reif für diese Thematik und ein Projekt bereits in der Umsetzungsphase. Voraussichtlich ab August 2012 soll die Lohnabrechnung per E-Mail versandt werden. Dann gibt es zahlreiche Ideen zu den Abläufen in den Mensen. Wartezeitvorhersage, Schlange stehen, Essensausgabe, berührungsloses Bezahlen mit RFID, Versorgung mit Trinkwasser oder Gestaltung der Gästeräume: Alle sind motiviert von der Überzeugung, dass eine reibungslose und attraktive Verpflegung sich fördernd auf die Arbeitsleistung auswirkt.

Wie werden die Ideen seitens der Organisation wahrgenommen?

Ideen sind an der ETH Zürich grundsätzlich erwünscht und willkommen. Das zentrale Ideenmanagement nimmt dann einen relevanten Platz neben den anderen Werkzeugen zur Innovationsförderung ein, wenn die Einreichenden und ihre Vorschläge ernst genommen werden, wenn sie eine Antwort erhalten und das Erreichte mitgeteilt wird. Wie sich zeigt, wollen ETH-Mitarbeitende vor allem betriebliche Verbesserungen erwirken. Wir sind gut beraten, dieses Potenzial zu nutzen.

Dr. Marcel Schmucki, Stab Vizepräsident Personal und Ressourcen, ist verantwortlich für das Ideenmanagement der ETH Zürich.





Eine Frage der Führungskultur

Die Arbeitspsychologie lehrt uns, dass Freiräume und Autonomie bei der Arbeit gesteigerte Arbeitsfreude, mehr Motivation und damit auch Kreativität zur Folge haben. Die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeit setzt Energien frei für frische Ideen. Wenn wir also Ideen für die Weiterentwicklung der ETH in all ihren Bereichen erhalten wollen – im Moment zeigt sich noch ein Übergewicht der Departemente gegenüber den Infrastrukturbereichen – dann sollte in der Führung auf Lernmöglichkeiten, Anforderungsvielfalt und Entscheidungsspielräume für die Mitarbeitenden gezielt geachtet werden. So erhält die ETH Zürich einen Nährboden, auf dem Ideen entstehen und wachsen können und vor allem eingebracht werden.

Dr. Tina Schallamon, Personal- und Organisationsentwicklung

Vom Papierantrag zum elektronischen Prozess oder wie «HR Workflow» im Alltag angekommen ist

Drei Fragen an Ursula Eggenberger zu HR Workflow.



Erarbeiten, was gelten soll

Bei Projekten wie HR Workflow stellt sich die Frage, wer die Art und Weise der Arbeitsausführung bestimmt. Ist es die Informatik, die durch Standardisierung eine Effizienzsteigerung verspricht? Sind es die Einheiten, die ihre individuellen Arbeitsprozesse wählen können? Dieses Spannungsfeld führt an der ETH zu grundsätzlichen Diskussionen über die Frage, wie viel Autonomie bei der Bearbeitung von administrativen Prozessen opportun ist. Human Resources geht dieses Spannungsfeld an, indem sie einen hohen Grad an Mitwirkung organisiert, indem sie viel investiert in die Schulung der Mitarbeitenden, die die neuen Prozesse bedienen müssen, und indem sie individuelle Anliegen individuell löst, also durch vermehrte Beratung.

Dr. Cuno Künzler, Leiter Personal- und Organisationsentwicklung



Funktionierende Prozesse zu ändern oder abzulösen, fordert eine Organisation in vielen Bereichen. Warum brauchte es in der Bearbeitung von Anstellungsänderungen einen neuen Verarbeitungsprozess?

Aus Effizienzgründen. Monatlich gehen rund 2000 Anstellungsänderungen* bei der Abteilung Human Resources (HR) ein. Die Zahl dieser Mutationen nahm – parallel zum ständig steigenden Personalbestand – in den letzten vier Jahren um 11 Prozent zu. Dieses Wachstum machte eine effizientere Abwicklung der personaladministrativen Prozesse notwendig. HR setzte sich das Ziel, für die Linienstellen – insbesondere die administrative Assistenz** – eine moderne, einfache und schlanke Prozessabwicklung zu entwickeln. Seit 2011 werden die Mutationen nicht mehr als papierene Anträge per Post verschickt, sondern elektronisch und automatisiert verarbeitet (HR Workflow).

Ist Individualität bei einem elektronischen Prozess noch möglich?

Bedingt, denn automatisierte Abläufe erfordern standardisierte Prozessschemen. Dies ist mit der heterogenen Organisationsstruktur der ETH Zürich nur schwer vereinbar. Es galt daher, bei der Ausgestaltung von HR Workflow Spielräume für Individualität offen zu halten. Die Mitsprache einer Pilotgruppe mit Mitgliedern aus verschiedenen Departementen war für die Praxistauglichkeit des neuen Arbeitsinstruments wichtig. Dennoch ist es unumgänglich, dass HR festlegt, wie personaladministrative Prozesse ablaufen. Wir sind uns bewusst, dass wir damit in die organisatorischen Abläufe der Linienstellen eingreifen.

Wie kommt HR Workflow bei den Benutzerinnen und Benutzern an?

Grösstenteils sehr gut, wie eine Evaluation vom Sommer 2011 zeigt. 97 Prozent der administrativen Assistenten sind mit der neuen Prozessabwicklung zufrieden. HR Workflow unterstütze sie und vereinfache ihre Arbeit, so der Tenor der Umfrage. Die Befürchtung, der persönliche Austausch in den Linienstellen und mit uns würde durch die elektronische Prozessabwicklung verloren gehen, hat sich nicht bestätigt. Die Personalsachbearbeiterin greift weiterhin zum Telefon, aber nicht mehr, um eine fehlende Fondsangabe zu erfahren, sondern um die administrative Assistentin zu beraten – etwa in der Frage, welche Dokumente es für das Einreisegesuch eines Wissenschaftlers aus China braucht.

Ursula Eggenberger ist Projektleiterin HR Workflow von Human Resources der ETH Zürich.

* Dazu gehören z. B. Verlängerungen von Anstellungen, Beschäftigungsgradänderungen, Eintritte oder Austrittsmeldungen.

** Administrative Assistenzen sind die erste Anlaufstelle für Mitarbeitende vor Ort. Die direkte Zusammenarbeit mit Human Resources ist für beide Seiten wichtig und wertvoll.

Kurs setzen und dran bleiben oder warum die Ziele in der Lehre über den Moden der Zeit stehen

Drei Fragen an Prof. Dr. Heidi Wunderli-Allenspach zur Ausrichtung der Lehre an der ETH Zürich.

Die Lehre ist eine Kernaufgabe der ETH Zürich. Wie entwickelt man dieses identitätsstiftende, strategische Feld?

Mit Geduld und in keinem Fall allein. Als Rektorin steht man mit den anderen Schulleitungsmitgliedern auf der Kommandobrücke der ETH Zürich. Der Vergleich mit einem Ozeanriesen scheint mir aus vielen Gründen angemessen, auch hinsichtlich der Lehre, wo Veränderungen eine gewisse Beharrlichkeit erfordern und zum Teil erst nach Jahren ihre Wirkung entfalten. Als Rektorin war ich in den letzten fünf Jahren verantwortlich für die Lehre an der ETH Zürich, und zunächst ging es mehr darum, das Schiff auf Kurs zu halten. Mein Ziel hiess Konsolidierung. Denn viele Projekte waren im Zuge der Bologna-Reform bereits angestossen, als ich 2007 das Amt von Konrad Osterwalder übernahm.

Welche strukturellen Veränderungen waren nötig?

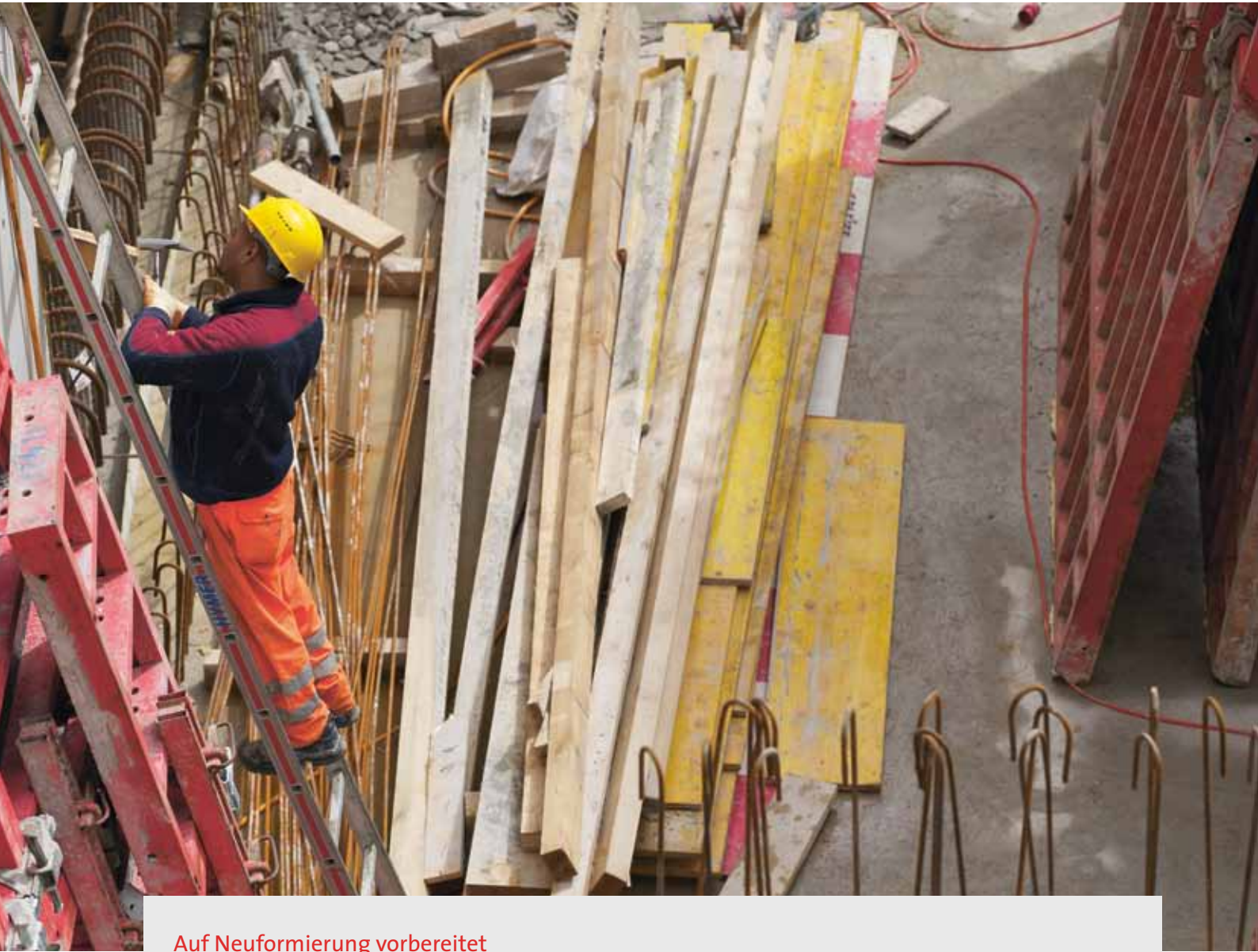
Eine Folge der Bologna-Reform war beispielsweise die enorme Zunahme von externen Bewerbungen für die Masterstudiengänge. Nach Anfangsschwierigkeiten in einzelnen Studiengängen haben wir jetzt ein transparentes und konsistentes Zulassungsverfahren. Auf organisatorischer Ebene war etwa der Umbau des Lehrzentrums ein wichtiger Schritt: Wir haben die Studierendenberatung und die Verbindung zu den Gymnasien in der Gruppe «Studienorientierung und Coaching» gebündelt, und wir haben die neue Einheit «Lehrentwicklung und -technologie» geschaffen, die sich an den Bedürfnissen der Dozierenden orientiert.

Wie schafft man in der Lehre das richtige Angebot?

Der neue Studiengang «Gesundheitswissenschaften und Technologie» ist zweifellos ein Highlight der Konsolidierungsphase. Auf Anhieb haben sich dort letztes Jahr 170 Studierende eingeschrieben, die Hälfte davon Frauen! Wichtige Voraussetzung für einen solchen Erfolg sind zunächst eine Vision, wo die Reise hinführen soll, und ein gutes Augenmass für das Machbare. Vor allem aber braucht es verbündete oder strategische Partner in der Professorenschaft. Weil wir bald gesehen haben, dass wir eine neue organisatorische Einbettung brauchen, ist gleich ein neues Departement entstanden. Die Aufbruchstimmung, die heute dort herrscht, ist hoch inspirierend.

Prof. Dr. Heidi Wunderli-Allenspach ist bis Ende Juli 2012 Rektorin der ETH Zürich und als solche verantwortlich für alle Belange der Lehre.





Auf Neuformierung vorbereitet

In den letzten Jahren haben an der ETH Zürich umfangreiche Reorganisationen im Bereich der Departemente sowie in den Infrastrukturbereichen stattgefunden. Human Resources ist bei der Begleitung solcher Prozesse auf vielfältige Art gefordert: Mitarbeitende erhalten neue Aufgaben, Funktionen werden aufgehoben, neue Stellen besetzt. Da nicht immer alle Beteiligten sofort und ausreichend für ihre neuen Aufgaben gerüstet sind, sind auch Weiterbildungen an der Tagesordnung. Dabei ist rasches und zielgerichtetes Handeln gefragt. Die Struktur von Human Resources fördert diesen Ansatz, da sie die Personalberater und -beraterinnen ganzen Organisationseinheiten zuordnet und es ermöglicht, die gewünschten Dienstleistungen flexibel und zeitgerecht zu erbringen.

Piero Cereghetti, Leiter Personal und Dienste

Geschehen lassen und geschehen machen oder das Suchen nach der weltweiten Interaktion

Drei Fragen an Prof. Dr. Dirk Helbing zum Living Earth Simulator.



An den Grenzen des Machbaren

Innovative Forschungsgebiete brauchen innovative Mitarbeitende. Oft sind es Kandidaten, die international besonders gefragt sind. Auf Ebene der Anstellungen braucht es deshalb auch aussergewöhnliche Lösungen. Je nach Herkunft und Hintergrund der künftigen Mitarbeitenden gilt es, massgeschneiderte Offerten zu präsentieren. Diese Angebote betreffen die Anstellung, die Einstufung und den rechtlichen Status und müssen sich im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und der Richtlinien der ETH Zürich bewegen. Damit möglichst die Wunschartbeitenden für ein Projekt gewonnen werden können, braucht es eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Forschung und Human Resources sowie die gegenseitige Akzeptanz der jeweiligen Grenzen.

Rolf Oertli, Personalberatung ETH Zürich, zuständig für das Departement Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften.



Der Living Earth Simulator soll das Geschehen auf unserem Planeten im Sinne eines Flugsimulators für Politik und Wirtschaft erfassen, extrapolieren, sichtbar machen und simulieren. Welches Verständnis von Veränderung liegt dem Projekt zu Grunde?

Veränderung geschieht. Hier und jetzt. Sie mag gut oder schlecht sein, mag gefallen oder nicht – aber vor allem ist es (noch) kaum möglich zu wissen, wie sie sich in der nächsten Stadt auswirkt, geschweige denn auf der anderen Seite der Erdkugel. Das ist das eine. Das andere ist, dass die Globalisierung unsere gesamte Welt in einem nie gekannten Masse vernetzt. Banken, Börsen, Handel, Lebensräume sind stark gekoppelte Systeme. Diese Abhängigkeiten machen uns anfälliger für die globale Ausbreitung von lokalen Krisen und für Kaskadeneffekte, wenn eine Störung sich aufschaukelt und überproportionale Wirkung hat. Jüngstes Beispiel ist die Finanzkrise, die beinahe zum Zusammenbruch der Eurozone geführt hat.

Wie kann ein Simulator hierbei hilfreich sein?

Der Living Earth Simulator soll es ermöglichen, mit Daten, die über eine Art Nervensystem der Welt in Echtzeit gesammelt werden, Szenarien durchzuspielen und Handlungsalternativen zu analysieren. Auch systemische Shifts, d.h. wenn sich das System gefährlich weit von einem stabilen Gleichgewicht entfernt, könnten frühzeitig erkannt werden, etwa durch sogenannte kritische Fluktuationen. Nie zuvor waren so viele Daten über kollektives menschliches Verhalten verfügbar. Das ist ein unermesslicher Schatz – wenn man mit ihm umzugehen weiss.

Beeinflusst ein solches Projekt die Wissenschaft?

Eine veränderte Welt verlangt eine veränderte Forschung. Der bisherige, komponentenorientierte Zugang der Wissenschaft weicht einem Paradigma, das sich den systemischen Interaktionen zuwendet: Komplexe Systeme zeigen nämlich Selbstorganisation und emergente Phänomene – Systemeigenschaften, die nicht aus den Eigenschaften der Komponenten verständlich sind, sondern nur aus ihren Wechselwirkungen. Daraus ergibt sich die Forderung, unsere Perspektive zu ändern. Das ist von hoher praktischer Relevanz. Bezogen auf den Living Earth Simulator heisst es etwa, dass nur eine globale Systemwissenschaft, welche techno-sozio-ökonomische Ansätze vereint, den Anforderungen einer komplexen Welt gerecht werden wird.

Prof. Dr. Dirk Helbing ist Professor für Soziologie insbesondere Modellierung und Simulation am Departement Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften der ETH Zürich. Er ist wissenschaftlicher Koordinator der europäischen Initiative FuturICT.



Facts & Figures

Einblicke in die Personalstruktur



Auf den folgenden Seiten zeigen einige Auswertungen die personelle Situation der ETH Zürich (Stand 31.12.2011).

Erstmals wurden Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeitende mit unbefristeten Verträgen gemeinsam ausgewertet.

Zudem präsentieren wir Zahlen und Kommentare zu einem Salärvergleich mit der Wirtschaft und legen erneut ausgewählte Kennzahlen zur Lohnrunde 2011 offen.

Kurt Zurbuchen
HR-Controlling

→ Alle 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

Die Veränderungen im Personalbestand haben das Durchschnittsalter 2011 nicht beeinflusst.

	bis 20	21–35	36–50	51–65	über 65	Total	Ø Alter
ETH Total	206	6319	2299	1333	32	10189	35
Männer	140	4246	1415	875	28	6704	35
Frauen	66	2073	884	458	4	3485	35
<i>Frauenanteil</i>	32%	33%	38%	34%	13%	34%	

	bis 20	21–35	36–50	51–65	über 65	Total	Ø Alter
Professoren/innen	0	3	177	182	2	364	51
Männer	0	3	161	167	2	333	51
Frauen	0	0	16	15	0	31	49
<i>Frauenanteil</i>		0%	9%	8%	0%	9%	
Assistenzprofessoren/innen	0	39	39	0	0	78	35
Männer	0	27	29	0	0	56	36
Frauen	0	12	10	0	0	22	35
<i>Frauenanteil</i>		31%	26%			28%	
Assistenten/innen	5	4183	330	12	0	4530	29
Männer	2	2922	213	7	0	3144	29
Frauen	3	1261	117	5	0	1386	30
<i>Frauenanteil</i>	60%	30%	35%	42%		31%	
Oberassistenten/innen	0	121	258	33	0	412	40
Männer	0	98	201	30	0	329	40
Frauen	0	23	57	3	0	83	40
<i>Frauenanteil</i>		19%	22%	9%		20%	
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	0	56	147	35	8	246	43
Männer	0	41	96	28	8	173	43
Frauen	0	15	51	7	0	73	42
<i>Frauenanteil</i>		27%	35%	20%	0%	30%	
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	0	1	94	171	9	275	54
Männer	0	1	78	154	9	242	54
Frauen	0	0	16	17	0	33	51
<i>Frauenanteil</i>		0%	17%	10%	0%	12%	
Wissenschaftl. Mitarbeiter/innen im Stundenlohn	41	1185	14	0	0	1240	25
Männer	32	787	9	0	0	828	24
Frauen	9	398	5	0	0	412	25
<i>Frauenanteil</i>	22%	34%	36%			33%	
Technische und IT Mitarbeiter/innen	119	363	607	472	9	1570	42
Männer	93	254	464	375	7	1193	43
Frauen	26	109	143	97	2	377	41
<i>Frauenanteil</i>	22%	30%	24%	21%	22%	24%	
Administrative Mitarbeiter/innen	41	368	633	428	4	1474	43
Männer	13	113	164	114	2	406	43
Frauen	28	255	469	314	2	1068	43
<i>Frauenanteil</i>	68%	69%	74%	73%	50%	72%	

→ 82 Mitarbeitende traten 2011 in den Ruhestand.

Nationalität

Der Ausländeranteil an der ETH Zürich hat 2011 um 3.5 Prozentpunkte zugenommen.

	Schweiz	Ausland	Ausländische Herkunft			
	2011	2011	Total	Deutschland	Übrige EU	Übriges Ausland
ETH Total	5165	5024	49%	41%	33%	26%
Professoren/innen	117	247	68%	46%	36%	17%
Assistenzprofessoren/innen	20	58	74%	29%	38%	33%
Assistenten/innen	1447	3083	68%	38%	33%	29%
Oberassistenten/innen	147	265	64%	47%	33%	20%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	112	134	54%	45%	34%	22%
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	172	103	37%	48%	32%	20%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Stundenlohn	796	444	36%	49%	25%	26%
Technische und IT Mitarbeiter/innen	1163	407	26%	39%	41%	20%
Administrative Mitarbeiter/innen	1191	283	19%	59%	29%	12%

	Schweiz	Ausland	Ausländische Herkunft			
	2011	2011	Total	Deutschland	Übrige EU	Übriges Ausland
Architektur	427	327	43%	56%	28%	17%
Bau, Umwelt und Geomatik	361	302	46%	45%	32%	23%
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	447	439	50%	38%	28%	34%
Informationstechnologie und Elektrotechnik	269	343	56%	39%	34%	27%
Informatik	144	260	64%	32%	35%	33%
Materialwissenschaft	108	174	62%	36%	29%	35%
Mathematik	117	158	57%	39%	37%	25%
Physik	318	343	52%	38%	40%	21%
Chemie und Angewandte Biowissenschaften	405	564	58%	36%	36%	28%
Biologie	291	510	64%	39%	34%	27%
Biosysteme	37	143	79%	40%	29%	31%
Erdwissenschaften	152	200	57%	34%	40%	27%
Umweltwissenschaften	306	258	46%	47%	28%	26%
Agrar- und Lebensmittelwissenschaften	259	215	45%	46%	29%	26%
Management, Technologie und Ökonomie	164	232	59%	47%	28%	25%
Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften	183	191	51%	60%	25%	15%
Finanzen und Controlling	66	13	16%	69%	0%	31%
Hochschulkommunikation	23	9	28%	78%	11%	11%
Rektorat	69	12	15%	50%	42%	8%
ETH-Bibliothek	242	59	20%	59%	27%	14%
Informatikdienste	197	42	18%	50%	24%	26%
Personal und Dienste	105	19	15%	26%	58%	16%
Immobilien	207	73	26%	11%	77%	12%

→ Der Anteil der ausländischen Professoren beträgt 68 %.

Anstellungsformen

Der Personalbestand hat 2011 um 2 % zugenommen. Von den 208 zusätzlichen Mitarbeitenden sind 192 in wissenschaftlicher Funktion tätig.

	unbefristet	Veränderung	befristet	Veränderung	insgesamt	Veränderung	FTE*
	2011	zum Vorjahr	2011	zum Vorjahr	2011	zum Vorjahr	2011
ETH Total	2 637	-1.0%	7 552	3.2%	10 189	2.1%	7 501.1
Professoren/innen	364	3.4%	0	-100.0%	364	1.7%	353.9
Assistenzprofessoren/innen			78	16.4%	78	13.0%	74.3
Assistenten/innen			4 530	4.7%	4 530	4.6%	3 601.1
Oberassistenten/innen			412	2.7%	412	1.0%	346.0
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen			246	14.4%	246	-23.6%	175.0
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	259	72.7%	16	-27.3%	275	59.9%	246.8
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Stundenlohn			1 240	-4.1%	1 240	-4.1%	275.1
Technische und IT Mitarbeiter/innen	1 030	-2.3%	540	-0.2%	1 570	-1.6%	1 358.6
Administrative Mitarbeiter/innen	984	-0.5%	490	10.4%	1 474	2.9%	1 070.4

* Full Time Equivalent

	unbefristet	Veränderung	befristet	Veränderung	insgesamt	Veränderung	FTE*
	2011	zum Vorjahr	2011	zum Vorjahr	2011	zum Vorjahr	2011
Architektur	84	1.2%	670	13.4%	754	11.9%	392.6
Bau, Umwelt und Geomatik	142	-2.1%	521	1.8%	663	0.9%	488.2
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	94	1.1%	792	3.1%	886	2.9%	621.8
Informationstechnologie und Elektrotechnik	96	-5.9%	516	6.2%	612	4.1%	488.3
Informatik	64	-3.0%	340	-11.0%	404	-9.8%	351.5
Materialwissenschaft	60	-1.6%	222	-3.9%	282	-3.4%	206.3
Mathematik	73	2.8%	202	-4.3%	275	-2.5%	229.8
Physik	161	0.0%	500	10.4%	661	7.7%	549.7
Chemie und Angewandte Biowissenschaften	204	-1.4%	765	5.1%	969	3.6%	688.7
Biologie	130	-7.8%	671	7.0%	801	4.3%	601.8
Biosysteme	29	0.0%	151	13.5%	180	11.1%	155.8
Erdwissenschaften	75	1.4%	277	-5.8%	352	-4.3%	249.4
Umweltwissenschaften	111	-1.8%	453	-5.2%	564	-4.6%	384.8
Agrar- und Lebensmittelwissenschaften	111	0.9%	363	2.5%	474	2.2%	327.4
Management, Technologie und Ökonomie	54	-5.3%	342	1.2%	396	0.3%	274.2
Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften	48	-5.9%	326	0.9%	374	0.0%	227.2
Finanzen und Controlling	63	6.8%	16	6.7%	79	6.8%	71.4
Hochschulkommunikation	26	-7.1%	6	50.0%	32	0.0%	25.3
Rektorat	69	1.5%	12	9.1%	81	2.5%	62.9
ETH-Bibliothek	186	-0.5%	115	16.2%	301	5.2%	202.7
Informatikdienste	194	1.6%	45	-11.8%	239	-1.2%	199.7
Personal und Dienste	97	0.0%	27	0.0%	124	0.0%	104.9
Immobilien	268	-1.8%	12	-7.7%	280	-2.1%	249.1

* Full Time Equivalent

→ 2011 wurden 18 686 Verträge und Vertragsänderungen ausgestellt.

Lohnbasis*

Gegenüber Vorjahr arbeiten 3,3 % mehr Frauen im Lohnbereich bis 140 000 Franken.

	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	312	61%	5630	64%	1739	65%	1009	85%
Professoren/innen	0		0		0		364	91%
Assistenzprofessoren/innen	0		0		0		78	72%
Assistenten/innen	97	64%	4405	70%	16	75%	3	100%
Oberassistenten/innen	0		49	76%	336	80%	27	81%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	2	50%	47	60%	172	71%	20	85%
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	0		1	0%	45	87%	218	88%
Technische und IT Mitarbeiter/innen	153	71%	599	62%	633	88%	114	98%
Administrative Mitarbeiter/innen	60	33%	529	15%	537	23%	185	65%

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

Teilzeit

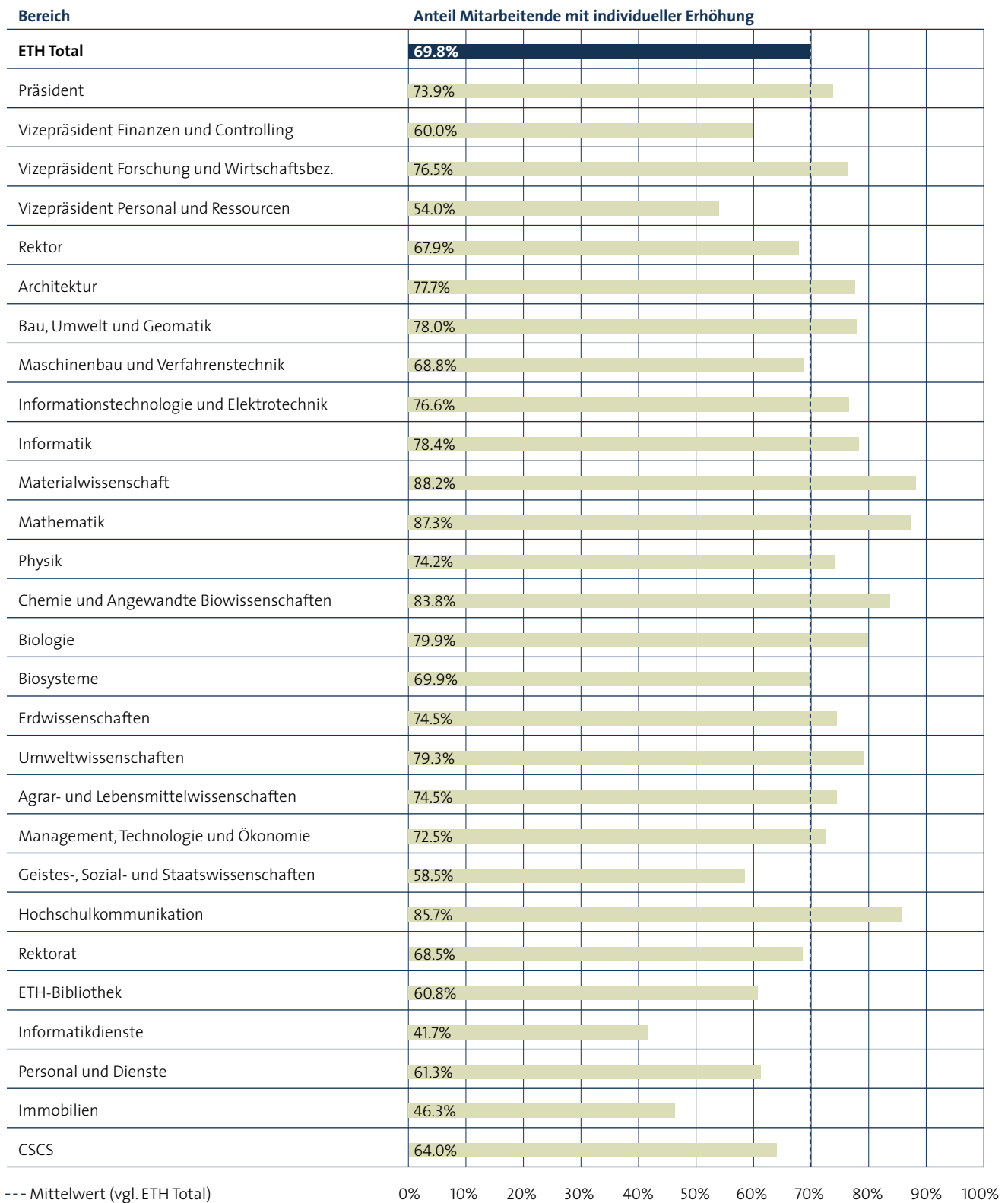
2011 sind an der ETH Zürich 2 % mehr Männer teilzeitbeschäftigt als 2010.

	Teilzeitangestellte				Verteilung der Teilzeit		
	Total	Männer	Total	Männer	bis 50%	51%–80%	81%–99%
ETH Total	10189	66%	5758	56%	41%	54%	5%
Professoren/innen	364	91%	24	92%	54%	38%	8%
Assistenzprofessoren/innen	78	72%	7	71%	71%	29%	
Assistenten/innen	4530	69%	2622	63%	13%	83%	5%
Oberassistenten/innen	412	80%	145	70%	46%	51%	3%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	246	70%	147	65%	56%	37%	6%
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	275	88%	62	74%	50%	39%	11%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Stundenlohn	1240	67%	1239	67%	100%		
Technische und IT Mitarbeiter/innen	1570	76%	525	58%	37%	54%	9%
Administrative Mitarbeiter/innen	1474	28%	987	20%	39%	51%	9%

→ 54 % der Teilzeitangestellten haben ein Arbeitspensum zwischen 51 % und 80 %.

Anteil Personen mit individueller Lohnerhöhung

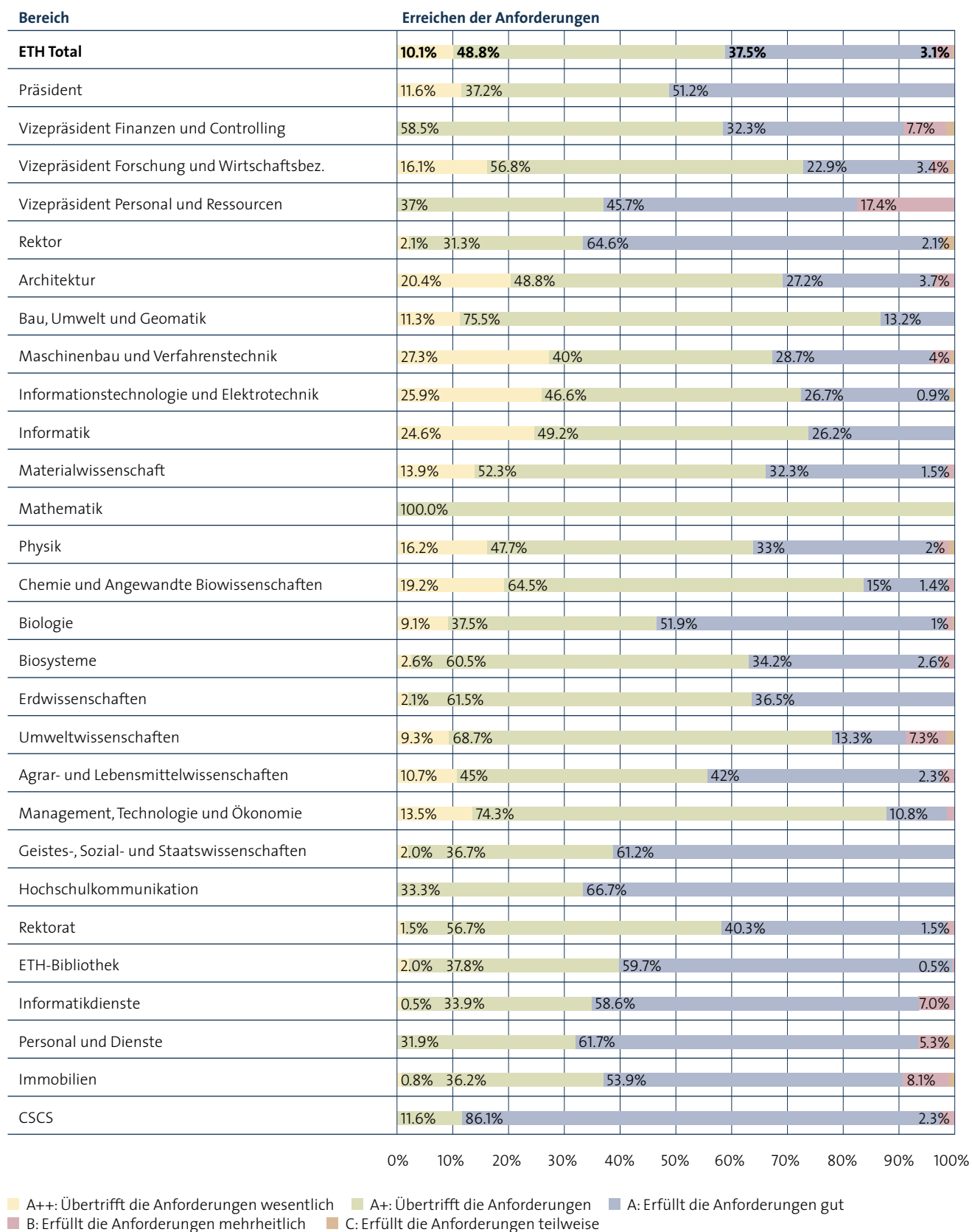
Der Anteil der Mitarbeitenden mit individueller Lohnerhöhung betrug 2011 69,8 %.



→ Die Einheiten haben mindestens 41,7 % und höchstens 88,2 % ihrer Mitarbeitenden eine individuelle Lohnerhöhung zugesprochen.

Ergebnisse aus den Personalgesprächen

Die Leistung der Mitarbeitenden wird zu 59 % als überdurchschnittlich bewertet.



→ 3 127 Mitarbeitende wurden lohnwirksam beurteilt.

Marktkonformität der Löhne

Bei den Supportfunktionen steht die ETH Zürich in Konkurrenz zu allen anderen Arbeitgebern in der Region Zürich.

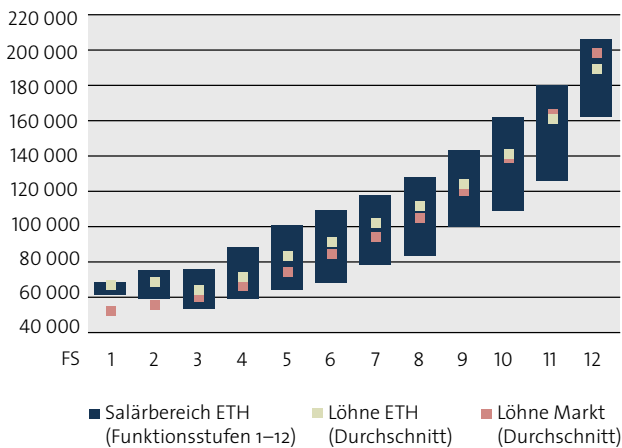
Die ETH Zürich lässt sich vergleichen. Mit der Teilnahme am Salärvergleich (www.salaervergleiche.ch) erhält sie die Daten von Durchschnittslöhnen von Arbeitgebern verschiedener Branchen im Grossraum Zürich. 2011 wurden 115 Firmen und 33 295 Salärdaten erhoben (Markt).

Kennzahlen 2011

Kennzahlen	ETH Zürich	Markt
Salärdaten	2 488	33 295
Salärerhöhung 1.1.2011	1.9%	1.7%
Austrittsrate 2010	5.7%	7.7%
Durchschnittsalter	46	43

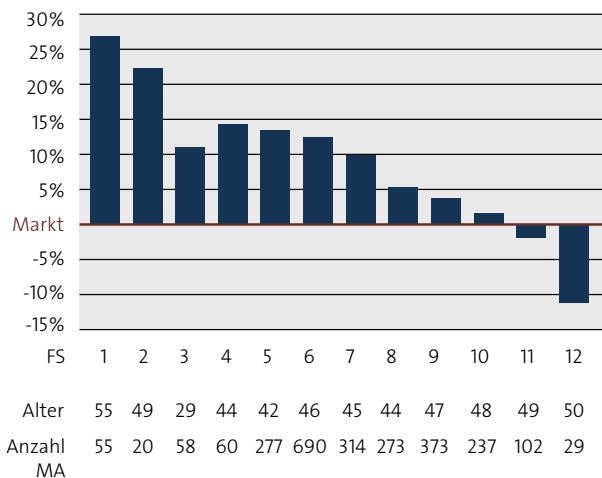
Mit 1,9 % durchschnittlicher Salärerhöhung per 1.1.2011 lag die ETH Zürich leicht über dem Markt. Die Austrittsrate (Fluktuation) liegt unter, das Durchschnittsalter über dem Markt.

Ergebnisse nach Funktionsstufen



In den Funktionsstufen (FS) 1 bis 10 liegen die durchschnittlichen Löhne über dem Markt, ab Funktionsstufe 11 unter dem Markt.

Abweichung pro Funktionsstufe zum Markt



Die Löhne von 690 Mitarbeitenden (MA) mit Durchschnittsalter 46 in der Funktionsstufe 6 liegen durchschnittlich 12,5 % über dem Markt.

Gesamthaft liegen die Löhne in den Supportfunktionen der ETH Zürich 8,7 % über dem Markt.

→ Kaderlöhne in den Supportfunktionen werden vom Markt übertroffen.

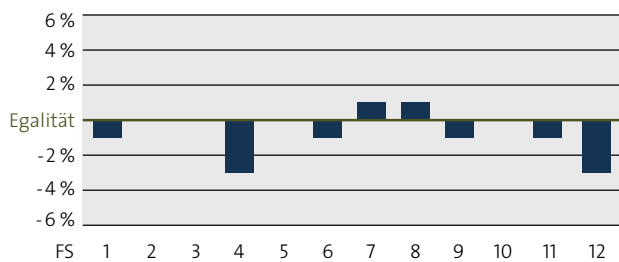
Die ETH Zürich zahlt ihren Mitarbeitenden in Supportfunktionen (Administration, Technik, Informatik) marktgerechte Löhne. Das bestätigen auch die Erfahrungen der Personalchefinnen und Personalchefs aus der Rekrutierung: «Mit dem ETH-Lohnniveau haben wir in der Regel keine Probleme, qualifizierte Mitarbeitende für uns zu gewinnen.»

Ergebnisse nach Funktionsbereichen

Funktionsbereich	Salärdaten	Abweichung
Administration	1207	8.6%
Informatik	408	2.2%
Technik	711	13.1%
Laborbereich	58	8.6%
Projektierung/Konstruktion	104	6.2%

Die Löhne der Mitarbeitenden im Funktionsbereich Administration der ETH Zürich (1207 gemeldete Salärdaten) liegen durchschnittlich 8,6 % über dem Markt.

Löhne der Supportfunktionen im Geschlechtervergleich

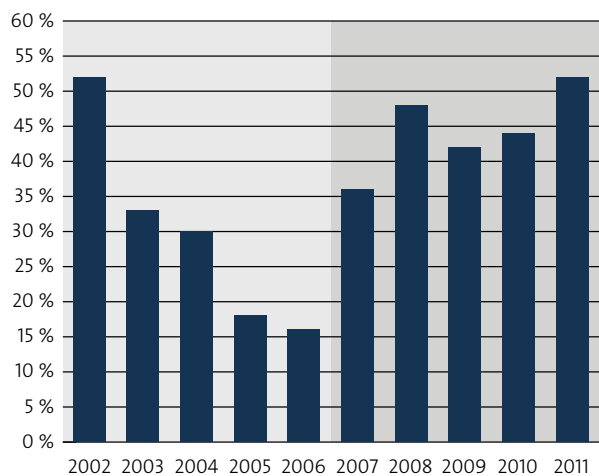


Die Lohndifferenz zwischen Mann und Frau pro Funktionsstufe 1 bis 12 wurde nach Alter gewichtet.

In den Supportfunktionen der ETH Zürich liegen die Löhne der Frauen gesamthaft 1 % tiefer als die Löhne der Männer. Der Frauenanteil beträgt 48 %.

In der Funktionsstufe 7 und 8 liegen die Löhne der Frauen 1 % über den Löhnen der Männer.

Entwicklung individuelle Lohnerhöhungen



Die Grafik zeigt die prozentuale Anzahl von individuellen Lohnerhöhungen von Administrativen Assistentinnen/Sekretärinnen in der Zeit von 2002 bis 2011 (73).

Per 1. Januar 2006 erhielten von diesem Personenkreis noch 16 % eine individuelle Erhöhung (Stufenanstieg). 84 % erhielten, da am Ende der Laufbahn und im Maximum der Lohnklasse, nur noch den generellen Erhöhungsanteil (Teuerung).

Seit Einführung des aktuellen Lohnsystems, mit erstmaliger Auswirkung auf die Löhne per 1. Januar 2007, erhält wieder eine grössere Anzahl der 73 Mitarbeitenden individuelle Lohnerhöhungen.

→ In den Supportfunktionen zahlt die ETH Zürich mehrheitlich besser als der Markt.

Fluktuation

Die Fluktuation ist mit 6,2 % gegenüber dem Vorjahr unverändert.

	Eintritte von aussen	Austritte				Anzahl Mitarbeitende	Flukt. in % ^{***}
		Total*	Ablauf Befristung	Kündi- gung**	Pensio- nierung		
ETH Total	4 490	4 200	3 533	553	82	10 189	6.2%
Professoren/innen	16	17	3	3	9	364	3.3%
Assistenzprofessoren/innen	16	8	4	4	0	78	5.1%
Assistenten/innen	1520	1171	844	316	2	4 530	7.0%
Oberassistenten/innen	27	82	55	23	1	412	5.8%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	56	63	48	11	3	246	5.7%
Senior Scientists und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet	3	18	3	2	12	275	5.1%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Stundenlohn	2 334	2 273	2 213	59	0	1 240	4.8%
Technische und IT Mitarbeiter/innen	218	280	171	68	35	1 570	6.6%
Administrative Mitarbeiter/innen	300	288	192	67	20	1 474	5.9%

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

	Eintritte von aussen	Austritte				Anzahl Mitarbeitende	Flukt. in % ^{***}
		Total*	Ablauf Befristung	Kündi- gung**	Pensio- nierung		
Architektur	369	292	230	58	1	754	8%
Bau, Umwelt und Geomatik	286	268	230	29	8	663	6%
Maschinenbau und Verfahrenstechnik	610	584	539	36	4	886	5%
Informationstechnologie und Elektrotechnik	316	266	220	37	7	612	7%
Informatik	224	217	196	19	0	404	5%
Materialwissenschaft	93	97	79	15	1	282	6%
Mathematik	452	468	446	17	4	275	8%
Physik	208	176	142	31	2	661	5%
Chemie und Angewandte Biowissenschaften	532	471	400	63	7	969	7%
Biologie	257	225	173	47	2	801	6%
Biosysteme	63	42	28	14	0	180	8%
Erdwissenschaften	103	101	86	13	1	352	4%
Umweltwissenschaften	234	235	207	18	9	564	5%
Agrar- und Lebensmittelwissenschaften	216	226	190	31	3	474	7%
Management, Technologie und Ökonomie	142	134	103	30	1	396	8%
Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften	137	125	87	35	2	374	10%
Finanzen und Controlling	13	11	8	3	0	79	4%
Hochschulkommunikation	9	8	5	3	0	32	9%
Rektorat	9	10	4	5	1	81	7%
ETH-Bibliothek	82	68	52	10	4	301	5%
Informatikdienste	25	40	25	7	8	239	6%
Personal und Dienste	14	23	15	5	2	124	6%
Immobilien	17	25	9	2	14	280	6%

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

→ 525 Mitarbeitende haben im Jahre 2011 eine Treueprämie (DAG) bezogen.

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, Zürich

Text und Gestaltung

oyecomm, Zürich

Fotografie

Michael Reinhard, Zürich

Auflage

900 Exemplare

Weitere Exemplare können unter www.hr.ethz.ch in der Rubrik «Rechtliches, Berichte & Info» eingesehen werden (englische Version – letztjährige Versionen).

