

Zeitschrift: Hochparterre : Zeitschrift für Architektur und Design
Herausgeber: Hochparterre
Band: 34 (2021)
Heft: 3

Artikel: Kurskorrektur am Höggerberg
Autor: Petersen, Palle
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-965742>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 04.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Geschlechterverteilung am ETH-Architekturdepartement

■ Männer ■ Frauen

Quelle: Equality Monitoring 2019/20



Kurskorrektur am Höneggerberg

Männerdominanz, Hierarchien und Eurozentrismus: Die althergebrachten Strukturen am Architekturdepartement der ETH weichen langsam auf. Dies ist auch der Hartnäckigkeit von ETH-Aktivistinnen zu verdanken, die nicht müde werden, mehr Gleichstellung einzufordern.

Text: Palle Petersen, Infografik: Barbara Schrag

«Zehn zu Null» titelte Hochparterre im März 2019 in einem Artikel über das Architekturdepartement der ETH. Vier Jahre zuvor hatte die ETH-Assistentin Charlotte Malterre-Barthes die «Parity Group» mitbegründet, eine Grassroot-Initiative für Gleichstellung und Diversity. Unbeirrbar wies die Aktivistin an Departementskonferenzen darauf hin, wie viel mehr Männer als Frauen zur Gastkritik eingeladen waren. Sie forderte Strukturen und Regeln, die selten Mehrheiten fanden. Auch die Berufungskommissionen liessen sich durch nichts beirren und führten ihre Arbeit wie gehabt fort. Das Departement steckte in einer Berufungswelle, die von 2016 bis 2018 fast die Hälfte des Lehrkörpers austauschte. Fünf Frauen wurden ausserordentliche Professorinnen, vier davon mit Sechsjahresvertrag. Die zehn ordentlichen Positionen mit lebenslanger Anstellung, höherem Gehalt und besserer Ausstattung gingen allesamt an Männer.

Als die Berufungswelle ihrem Ende entgegenrollte, warf eine Disziplinaruntersuchung wegen Mobbing und sexueller Belästigung gegen einen damaligen Architekturprofessor hohe Wellen siehe «Professor X und der Machtmissbrauch», Seite 45. Am Departement wirkte der Fall als Katalysator für das Thematisieren von Macht- und Geschlechterfragen. Als die vierten Parity Talks dann am 8. März 2019 stattfanden, es war der 98. Weltfrauentag, sagte ein Besucher: «Ich hatte das Gefühl, die Mauer fällt.» Departementsvorsteher und die Professoren gelobten Besserung. Die Aktivistin Malterre-Barthes forderte eine festgestellte Diversity-Delegierte, paritätisch besetzte Berufungskommissionen, Reformen des Curriculums und vor allem: mehr Frauen auf den Lehrstühlen. Seitdem sind zwei Jahre vergangen. Zeit für ein Update.

Die Professorenschaft: Gute Aussichten?

Eins zu zwei lautet die Bilanz heute. Benjamin Dillenburg wird ausserordentlicher Professor für Digitale Bautechnologien. Teresa Galí-Izard und Silke Langenberg besetzen die ordentlichen Lehrstühle für Landschaftsarchitektur siehe Hochparterre 11/2019 und Konstruktionserbe und Denkmalpflege siehe Hochparterre 1-2/2021. Ein Zufall? Adam Caruso glaubt nicht daran. Der Entwurfsprofessor sitzt in der «Parity- und Diversity-Kommission» (PDK) und sagt: «Früher hat man sich in Diskussionen über Exzellenz verloren. Dabei ist der Begriff vage und im Wandel. Wer sucht, der findet gleich viele exzellente Frauen wie Männer. Das haben wir endlich getan.»

Arithmetisch betrachtet sind die zwei Berufungen ein Anfang. In einer Disziplin, die bei Studierenden und im Mittelbau in Bezug auf Geschlecht seit Jahrzehnten quasi ausgeglichen ist, ist die Bilanz noch immer ungenügend: Die Departements- und Institutsleitung sind komplett in Männerhand. 28 unbefristete Professoren stehen sechs Professorinnen gegenüber, bei den befristeten Professuren ist das Verhältnis vier zu drei. Allerdings ist der Generationenwechsel noch in vollem Gange. In den nächsten fünf Jahren stehen elf Pensionierungen an. Die befristeten Stellen sollen bis dahin umgewandelt werden, aber noch ist nichts entschieden. Ausserdem sind zehn Neuernennungen geplant, weitere dürften hinzukommen. Von rekordtief bis fast ausgeglichen ist rechnerisch gesehen alles möglich siehe «Das ETH-Architekturdepartement 2015-2026», Seite 42.

Politisch sieht die Sache anders aus. Mit dem ETH-Rat, der auch über die EPFL und die Forschungsanstalten wacht, hat die ETHZ einen Frauenanteil von 30 Prozent bei Neuberufungen bis 2024 als Ziel vereinbart. Letzten September hat sie zudem ihre «Gender-Strategie auf Professurebene» aktualisiert. Nun verlangt diese mindestens drei Frauen in den Berufungskommissionen. Ein

männliches Mitglied vertritt das Thema als «Gender and Diversity Advocate» und rapportiert an den Schulpräsidenten. Die Kommissionen müssen mindestens zwei Kandidatinnen zu Interviews einladen, eine auf die Shortlist setzen und jede Ausnahme rechtfertigen.

Im Vergleich zu früher sind das harte Vorgaben. Das Architekturdepartement geht noch weiter und legte im Dezember zwei Regeln fest: Künftige Berufungskommissionen müssen mit gleich vielen Männern wie Frauen besetzt sein – eine Forderung, die bis dahin jahrelang gescheitert war –, und jedes Mitglied muss ein Programm über unbewusste Vorurteile absolvieren. «Theoretisch könnten die Dinge in den nächsten Jahren völlig schief laufen», sagt Adam Caruso, der in mehrere Berufungen involviert ist, «aber paritätische Kommissionen machen das unwahrscheinlich. Persönlich habe ich ein klares Ziel: Die nächsten neun Berufungen sind Frauen.»

Der Kulturwandel: Basis für Strukturreformen?

Vor zwei Jahren hörte man solche Sätze höchstens von den Aktivistinnen der «Parity Group». Seither haben sich das Bewusstsein und der Diskurs weiterentwickelt. Das liegt auch an äusseren Umständen: Die Studierenden der Generation Z fordern Antworten auf drängende Gesellschaftsfragen. In den Entwurfsstudios sind diese mittlerweile angekommen. Umbauten und Ökologie sind auffallend präsent. Professuren für Care, Housing und Re-Use sind geplant. Man könnte meinen, der «Social Turn» habe den Zauberberg der autonomen Architektur erfasst.

Und die Diversity-Mauer, ist sie gefallen? Amy Perkins, die Malterre-Barthes letzten Sommer in der PDK abgelöst hat, sagt: «Sobald es um Geld, fixe Verantwortliche oder harte Regeln ging, liefen wir gegen eine Wand. Einzelne Steine sind ausgebrochen, dank sehr viel Freiwilligenarbeit. Um das Curriculum und die Hierarchien zu verändern, genügt das nicht.» Seit den letzten Parity Talks ist Perkins hoffnungsvoller: «In den letzten Monaten haben wir Momentum gewonnen. Endlich ist nicht nur Verständnis für unsere Anliegen da, sondern auch ein Budget.»

Kurz vor Jahresende landete die PDK einen Erfolg. Bis im Sommer finanziert die Departementsleitung nun eine Studie von «Engagement Arts», einer belgischen Bewegung gegen Sexismus in der Lehre und Praxis kreativer Disziplinen. Zwei Expertinnen werden das Departement kritisch durchleuchten. Studiendirektor Maarten Delbeke sagt: «Ich bin ein Architekt und ein Laie in Diversity- und Machtfragen. Als weisser Mann und Barock-Spezialist entspreche ich exakt dem Kanon der westlichen Architektur. Auch wenn ich und andere die Probleme erkennen: Wir brauchen Expertise und Input von aussen.»

Das Curriculum: Vom Randthema in die Mitte?

Die Lehre ist im Wandel. Seit zwei Jahren dauern die Schlusskritiken vier statt zwei Tage – was sie diskursiver macht. Seit 2020 läuft das Pilotprojekt «Fachsemester», das einigen Masterstudierenden erlaubt, statt eines Entwurfs eine Arbeit zu schreiben – was später vielfältigen Berufswegen entspricht. Im Herbst gibt es erstmals ein einziges Diplomthema, das von Teams aus Entwurfs- und Nicht-Entwurfsprofessuren präzisiert wird – was die Auswahl erweitert und die Studiolohre öffnet. An den Rändern haben sich auch die Vorlesungen verändert. Es gibt Wahlfächer zu Gendertheorie und Identitätspolitik. Das Wohnforum hat die «Athena Lecture Series» gestartet, in die es renommierte Architektinnen und Wissenschaftlerinnen einlädt. Am Institut für Geschichte und Theorie der Architektur (GTA) dozieren Gastprofessorinnen über Afrofuturismus und den Modernismus der Apartheid. →

Das ETH-Architekturdepartement im Frühlingsemester 2021

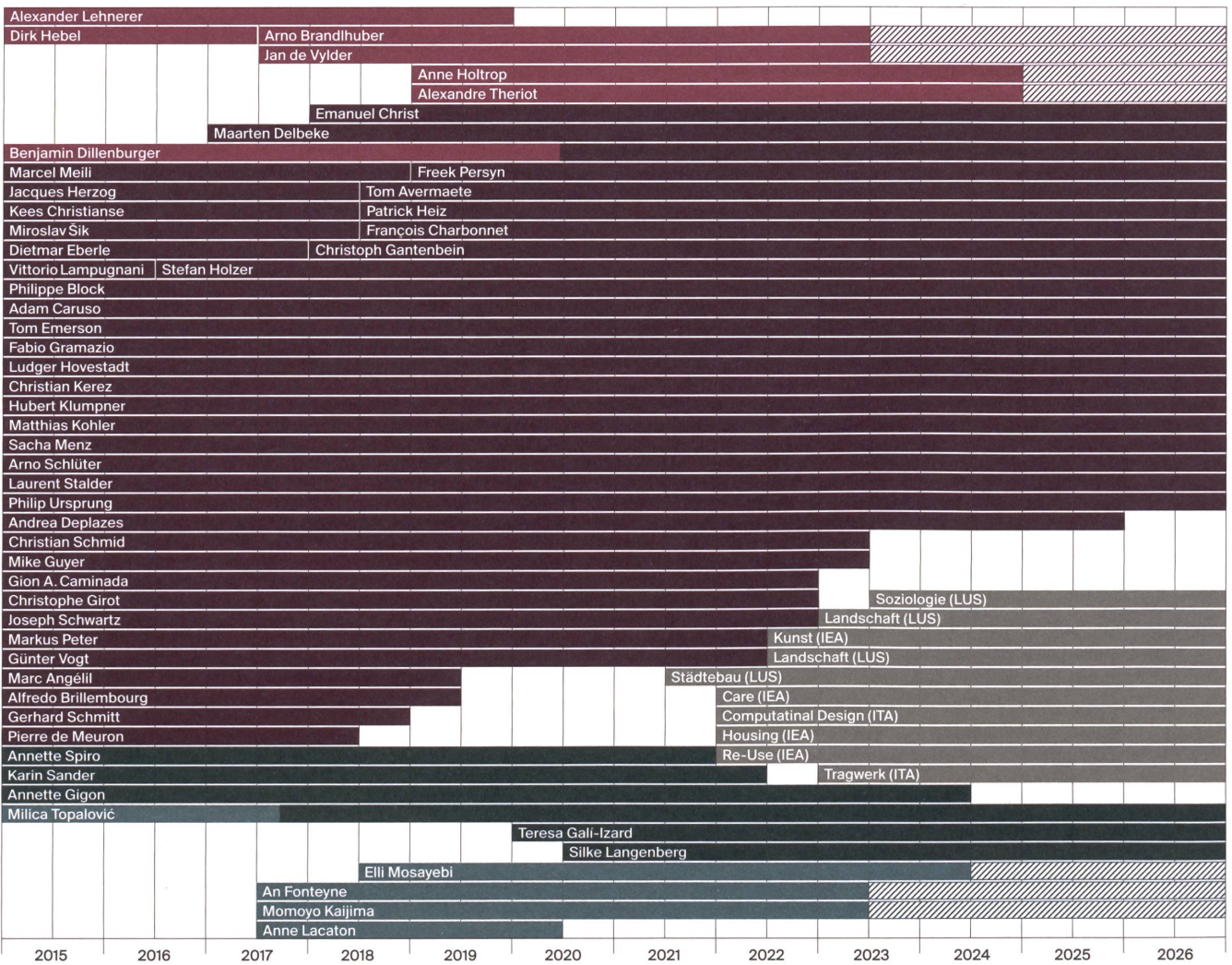
■ unbefristeter Vertrag ■ befristeter Vertrag

| | | | | | |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Departementsleitung | Christophe Girot, Vorsteher | | Tom Emerson, stellvertretender und nächster Vorsteher | | |
| | Philip Ursprung, ehemaliger Vorsteher, Forschungsleiter | | Maarten Delbeke, Studienleiter | | |
| Institute | IEA Emanuel Christ, Vorsteher | GTA Laurent Stalder, Vorsteher | IDB Stefan Holzer, Vorsteher | ITA Arno Schlüter, Vorsteher | LUS Günter Vogt, Vorsteher |
| Professuren | Tom Avermaete Gion A. Caminada Adam Caruso François Charbonnet Andrea Deplazes Tom Emerson Christoph Gartenbein Mike Guyer Patrick Heiz Christian Kerez Markus Peter Arno Brandhuber Anne Holtrop Jan de Vylder Alexandre Theriot Annette Gigon Karin Sander Annette Spiro An Fonteyne Momoyo Kaijima Eli Mosayebi | Tom Avermaete Maarten Delbeke Philip Ursprung | Silke Langenberg | Philippe Block Fabio Gramazio Ludger Hovestadt Matthias Kohler Sacha Menz Joseph Schwartz Benjamin Dillenburger Silke Langenberg | Tom Avermaete Christophe Girot Hubert Klumpner Freek Persyn Christian Schmid Teresa Gali-Izard Milica Topalović |

- Institute**
- Institut für Entwurf und Architektur (IEA)
 - Institut für Geschichte und Theorie der Architektur (GTA)
 - Institut für Denkmalpflege und Bauforschung (IDB)
 - Institut für Technologie in der Architektur (ITA)
 - Institut für Landschaft und Urbane Studien (LUS)

Das ETH-Architekturdepartement 2015–2026

■ Berufungsverfahren ■ Umwandlung in unbefristete Anstellung möglich
(Die zeitliche Aufeinanderfolge bedeutet keine funktionale Nachfolge.)



→ Mit dem Programm «Innovedum» will das ETH-Rektorat die Lehre qualitativ weiterentwickeln. Die Idee, sich damit um Mittel zu bewerben, um unter anderem das Thema Diversity ins Pflichtstudium zu tragen, ist über zwei Jahre alt und erlebte mehrere Rückschläge. Seit letztem Spätherbst kommt das Departement nun für die Weiterarbeit auf und will den Finanzierungsantrag im März einreichen. Es geht um nicht weniger als ein «inklusives Curriculum» und ein dreijähriges Programm. Geplant sind eine festangestellte Koordinatorin und ein Budget für Lehrbeauftragte, um die Themen, Methoden und Referenzen der Pflichtvorlesungen hinsichtlich Gender und Diversity zu erweitern. Hinzu kommen spezifische Wahlfächer, Seminarwochen und Entwurfsstudios. «Der «Innovedum»-Grant wäre ein Katalysator für das Update des Curriculums», sagt Studiendirektor Delbeke. Und falls der Antrag scheitert? «Dann werden sich die interessierten Professuren zusammentun und das meiste trotzdem realisieren. Letztlich ist es ungemein spannend, den Kanon zu destabilisieren und zu erweitern – und im Jahr 2021 ohnehin nötig.» «Nötig» heisst freilich nicht verpflichtend. Wer das Programm nicht nutzen will, muss nicht mitmachen. Und solche Professoren gibt es. Eine Studentin berichtet, wie sie für die Konstruktionsprüfung einen Text von Adolf Loos mit rassistischem Vokabular las. Im Internet erfuhr sie, dass Loos wegen Kindesmissbrauchs verurteilt gewesen war. Ihr feuriger Brief gelangte bis in die Departementskonferenz. Eine Antwort erhielt sie nicht. Sie sagt: «Es kann nicht sein, dass wir solche Dinge selbst herausfinden müssen, dass Professoren ihre Vorlesung so unkritisch wie vor zwanzig Jahren halten, und dass man warten muss, bis sie in Pension gehen.»

Die Hierarchien: Festhalten am Lumpenproletariat?

An dieser Stelle liesse sich über die Frage streiten, ob Diversity auch heisst, unliebsame Positionen auszuhalten. In jedem Falle sitzt man auf einem ordentlichen ETH-Lehrstuhl felsenfest im Sattel. Die Diversity-Aktivistin Malterre-Barthes spricht von einer problematischen Zweiklassengesellschaft mit «isolierten Königreichen» und Mittelbau als «Lumpenproletariat auf Schleudersitzen». Letzterer hangelt sich entlang befristeter Anstellungen und Forschungsprojekten und verfügt dabei über viel Verantwortung und wenig Autonomie.

Zum gleichen Schluss kommen auch ein Dutzend internationale Expertinnen, die das Departement 2019 im Auftrag der Schulleitung evaluierten. Nach Gesprächen mit Studierenden und Assistierenden beschrieben sie auf 30 Seiten Herausforderungen der Zukunft: Klimawandel, Digitalisierung und die Frage, was zukünftige Studierenden lernen sollen. Als eines der vier Schlüsselfelder sehen sie Diversity- und Machtfragen: Der Mittelbau erlebe das Departement als hierarchisch. Klare Karrierewege seien inexistent, die Frustration sei gross. Für junge Akademikerinnen sei die Situation besonders problematisch. Bezüglich Reform liege die Hauptverantwortung bei den Professoren.

Die Realität ist kompliziert: Professoren- und Doktoratsverordnung und Standardverträge sind Sache der ETH. In Bezug auf Berufungen und Autonomie, denen selbst Departementsvorsteher oder Schulpräsidenten wenig anhaben können, hat sich wenig geändert. Allerdings hat niemand das Architekturdepartement dazu gezwungen, für die folgenden Jahre zehn ordentliche Professuren zu planen. Denkbar wären auch ein paar Assistenz- und Gastprofessuren gewesen, mehr Dozierendenstellen oder von Assistierenden und Studierenden eigenständig geleitete Studios. Da hätte das Departement den Hebel selbst in der Hand gehabt, die Hierarchien zu verflachen. →

Die EPFL erwacht

Seit Herbst 2020 publiziert die Studierendenorganisation «Poliquity EPFL» Berichte über Diskriminierung und Belästigung via Instagram und Youtube. Letztes Jahr, kurz vor Weihnachten, rumorte es in der Architekturabteilung. Anlass dafür war eine Diskussionsrunde zum 150. Geburtstag von Adolf Loos. Der berühmte österreichische Architekt war ein verurteilter Pädophiler und wegen seiner sexistischen und rassistischen Aussagen sehr umstritten. Selbst die Stadt Wien hatte entschlossen, das Jubiläumsjahr nicht zu feiern.

Als ein EPFL-Architekturprofessor am 10. Dezember 2020 ein rein männlich besetztes Podium ohne kritischen Blick auf die Person Loos plante, unterzeichneten 150 Personen einen offenen Brief. Der Professor sagte das Podium daraufhin ab und organisierte eine spontane Veranstaltung zu Loos und dessen Werk, die mit einer zwanzigminütigen Verteidigungsrede begann. Die anschliessende Debatte sei, so berichten zwei EPFL-Aktivistinnen, ein Eisbrecher, aber auch eine ungeordnete Frustdiskussion gewesen, dominiert von Leugnung und Kränkung. Sie sagen: «In der Architekturabteilung gibt es keine Diskussionsreihe und keine Mittelbauvereinigung, weder Gender-Regeln für Berufungskommissionen, noch Statistiken zu Vorlesungen und Kritiken. In unserer «Gender Equality Group» sitzen nur Professoren. Für Diversity gibt es noch kein Budget, das Curriculum ist der reine Kanon. Wir stehen ganz am Anfang.»

Unterstützung erhalten die beiden Aktivistinnen bei der «Parity Front». Im Jahr 2020 von Charlotte Malterre-Barthes und Benjamin Groothuijse gegründet, soll die Vereinigung Diversität in der Ausbildung und Praxis von Architektur und Planung fördern. Die Gruppe will Wissen formalisieren und sich über Veränderungsstaktiken austauschen. Sie ist mittlerweile in Zürich, Lausanne, München und Wien aktiv. [instagram.com / paytonepfl;](https://www.instagram.com/paytonepfl/)
[instagram.com / parity_front](https://www.instagram.com/parity_front)

Professor X und der Machtmissbrauch

Text: Palle Petersen

2018 lief an der ETH eine Disziplinaruntersuchung gegen einen Architekturprofessor. Im Januar 2019 entlastete der Abschlussbericht ihn vom Vorwurf sexueller Belästigung. Professor X verliess die ETH freiwillig. Die Betroffenen gründeten daraufhin den Verein «Speak Up in Academia». Im Sommer 2020 rollte die SRF-Sendung «10 vor 10» den Fall erneut auf und erwirkte die Herausgabe des Untersuchungsberichts. Mehr als ein Dutzend Betroffene berichteten darin von Mobbing und sexueller Belästigung. Der Untersuchungsführer urteilte, der Professor habe es lediglich versäumt, «seine persönlichen und beruflichen Beziehungen adäquat zu trennen». Im SRF-Beitrag widerspricht eine emeritierte Rechtsprofessorin: «Es sind klar Fälle von sexueller Belästigung gemäss Gleichstellungsgesetz.» Gemäss Bundesgericht beurteilt dieses auch sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen und Handlungen sowie ungewollten Körperkontakt als sexuelle Belästigung. Damals sagte eine Betroffene: «All das passierte.»

Wie also erklärt sich das Ergebnis? Der springende Punkt ist das Gleichstellungsgesetz, das zum Arbeitsrecht zählt. Gemäss ETH-Medienstelle fand dieses «selbst direkt inhaltlich keine Anwendung». Das meiste hätte sich «nicht am Arbeitsplatz» abgespielt. Zudem seien «die formellen Arbeitgeber die ausschliesslichen Adressaten des Belästigungsverbots», doch die relevanten Anstellungsverhältnisse «erfolgten über die ETH Zürich» und nicht via den Professor oder seinen Lehrstuhl. Damals kam lediglich der «Compliance Guide» der ETH zur Anwendung,

der sexuelle Belästigung zwar untersagt, aber nicht präzise definiert. Der «Verhaltenskodex Respekt» der ETH, der sexuelle Belästigung ähnlich definiert wie das Gleichstellungsgesetz, wurde nicht herangezogen, da er aus dem Jahr 2018 stammt und somit jünger als die Vorwürfe ist.

Würden die Vorwürfe an Professor X heute anders beurteilt? Sicher ist: Professoren sind Vorgesetzte, nicht aber formelle Arbeitgeber ihrer Mitarbeitenden, geschweige denn ihrer Studierenden. Vermutlich wäre es bei jüngeren Vorfällen aber unzulässig, den «Verhaltenskodex Respekt» nicht zu berücksichtigen. Zudem hat die ETH im August 2020 ein Reglement über unangemessenes Verhalten veröffentlicht, das explizit auf das Gleichstellungsgesetz verweist. Es gilt für alle ETH-Angehörigen, nicht aber bei Handlungen «im ausschliesslich privaten Rahmen». In jedem Fall bleibt die juristische Auslegung interner Untersuchungen Sache eines Untersuchungsführers. In der Regel ist das eine unabhängige Anwaltschaft. Die ETH beauftragt solche Untersuchungen selbst.

Seinerzeit kannte die ETH für den Umgang mit Fehlverhalten kein klares Prozedere. Anonymität, Fristen, Kommunikation, Rechtsbeistand und Zuständigkeiten waren unklar. Das erwähnte Reglement, ein dazugehöriges Merkblatt und neu geschaffene, auch externe Stellen schliessen diese Lücken. Auch gibt es ein neues Vizepräsidium für Personalentwicklung und Leadership, einen Einführungstag sowie ein Pflichtprogramm für neue Professoren. Die amtierenden wurden aufgefordert, Leadership-Angebote zu besuchen, doch anders als der ETH-Präsident angekündigt hatte, sind diese freiwillig. Auch am Machtgefälle zwischen Professorenschaft und Mittelbau hat sich wenig geändert. Im Sommer soll allerdings eine neue Doktoratsverordnung flächendeckend Mehrfachbetreuungen einführen, was Abhängigkeiten verringert. ●

K N E L L W O L F

SPEZIALISTEN FÜR PLANUNG BAU IMMOBILIEN

Spannende Aufgaben für jüngere Führungsperson

Unsere Auftraggeberin ist ein erfolgreiches Architekturbüro in Zürich mit rund 20 Mitarbeitenden. Das Büro ist sehr erfolgreich in der Planung und Umsetzung von Grossprojekten mit nationaler Ausstrahlung. Die Inhaber möchten ihr Unternehmen weiter ausbauen und tragfähige Strukturen bilden. Für ein einzigartiges Projekt sowie für interne Führungsaufgaben suchen wir einen dynamischen und flexiblen

LeiterIn Generalplanung (80–100%) Mitglied der Geschäftsleitung

Das Aufgabenspektrum. Sie übernehmen die Gesamtleitung des Generalplanerteams auf einer übergeordneten, strategischen Ebene. Als Fachperson sind Sie in der Lage, speditiv auf unterschiedliche Interessen von Bauherrschaft, Subplanern und anderen Anspruchsgruppen einzugehen. Mit Empathie und hohem politischen Flair verstehen Sie es, wichtige Aufgaben zu steuern und andere Aufgaben an die richtigen Stellen zu delegieren, was rund 50% Ihres Pensums ausmacht. Im Weiteren übernehmen Sie operative und strategische Führungsaufgaben innerhalb des Büros. Hier liegt der Fokus auf Ihren Fähigkeiten, das Team entsprechend der individuellen Kompetenzen kooperativ zu leiten und so den Inhabern den Rücken frei zu halten.

Ihr Profil. Sie haben eine Ausbildung als **ArchitektIn mit Hochschulabschluss** und idealerweise eine Weiterbildung im Bereich Betriebswirtschaft, Projektmanagement o.ä. absolviert. Sie verfügen über breites Know How im Planungsprozess sowie über Erfahrung in der Leitung komplexer Projekte in der Schweiz. Sie sind in der Lage, Prozesse und die Kommunikation mit Bauherrschaft und Subplanern mit Empathie und Durchsetzungsvermögen zu steuern. Und Sie haben Lust und Können, übergeordnete Führungsaufgaben zu übernehmen und die internen Strukturen noch besser auf die vielversprechende Zukunft des Büros auszurichten. Das Idealalter liegt zwischen 35 und 50 Jahren.

Auf Sie wartet eine einzigartige Aufgabe mit viel Handlungsspielraum und ausgezeichneten Anstellungsbedingungen. Interessiert? Dann rufen Sie Claudia Willi für weitere Informationen an oder senden Sie uns Ihre elektronischen Bewerbungsunterlagen. Wir garantieren Ihnen selbstverständlich absolute Diskretion.

Knellwolf + Partner AG – Zürich Bern St. Margrethen | T 044 311 41 60 | M 079 408 81 75 | claudia.willi@knellwolf.com | www.knellwolf.com