

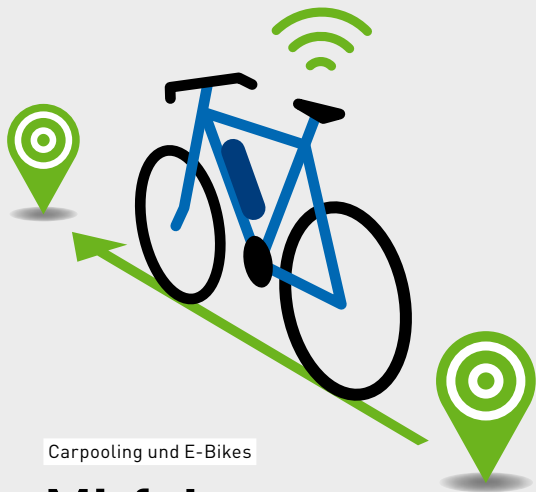
ETH zürich

Life

Das Magazin für die ETH-Community
Dezember 2021



ERFOLGREICH
GESCHEITERT



Carpooling und E-Bikes

Mitfahren oder pedalen?

Für Fahrten zwischen dem Campus Höggerberg und dem Paul Scherrer Institut können sich Studierende und Mitarbeitende seit September gratis Mitfahrgelegenheiten vermitteln lassen. Eine Kooperation mit der Firma Hitchhike macht dies möglich. Wer lieber Velo fährt, dem stehen auf dem Höggerberg und an den Standorten ONA und OCT in Oerlikon neu 20 E-Bikes von Urban Connect zu günstigen Preisen zur Verfügung.

go.hitchhike.ch/eth-psi →

de.urban-connect.ch/eth →

Impressum

«life – Das Magazin für die ETH-Community» ist ein Medium der internen Kommunikation der ETH Zürich und wird von der Hochschulkommunikation (HK) vierteljährlich auf Deutsch und Englisch herausgegeben.

Redaktion

Anna Maltsev (Leitung), Karin Köchle (Stv. Leitung), Fabio Bergamin, Mona Blum, Christoph Elhardt, Leo Herrmann, Michael Keller, Rahel Künzler, Michael Walther

Cover

Erfolgreich gescheitert (Foto: Marco Rosasco)

Gestaltung

gestalten AG

Lithografie

Küenzi+Partner

Korrektorat

Linkgroup AG (deutsch), Karen Rudd Gloor (englisch)

Übersetzung

Louise Killeen
Translations Limited

Druck

Neidhart+Schön AG

Auflage

15 050 Exemplare

Kontakt

Magazin life, ETH Zürich,
HG F 41, 8092 Zürich

Mail an die Redaktion:
life@hk.ethz.ch

Weitere Informationen:
www.ethz.ch/life



ClimatePartner^o
klimaneutral

Druck | ID: 53232-1306-1010



Foto: Rainar Spitzberger

Wissenschaftliche Integrität

Neue Richtlinien

Wissenschaftliche Integrität ist ein wesentlicher Bestandteil der exzellenten Lehre und Forschung. Nun hat die Schulleitung die totalrevidierten, im Sommer vernehmlassnten Integritätsrichtlinien in Kraft gesetzt. Sie orientieren sich am Kodex der Akademien der Wissenschaften Schweiz und beruhen auf den vier Grundprinzipien Verlässlichkeit, Redlichkeit, Respekt und Verantwortung.

www.ethz.ch/neue-integritaetsrichtlinien →

ALEA Award

Vorbildliches Führen

Isabel Günther, Professorin für Entwicklungsökonomie und akademische Direktorin des NADEL, wurde als vorbildlichste Führungskraft der ETH Zürich mit dem ALEA Award geehrt. Der Award zeichnet Führungspersonen aus, die moderne Arbeitsbedingungen ermöglichen und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und nebenberuflichem Engagement fördern und aktiv unterstützen. Er wird von AVETH mit der Unterstützung von ETH Diversity und HR vergeben.

www.ethz.ch/alea-award →



Foto: Daniel Winkler

Forschung besser vermitteln

Forscherinnen und Forscher stehen vermehrt im direkten Austausch mit Gesellschaft, Politik und Wirtschaft. Dies stellt besondere Anforderungen an ihre Kommunikationsfähigkeiten. Die ETH unterstützt Forschende daher mit einem neuen Kursprogramm, der «Communication Academy». In unterschiedlichen Kursen lernen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Forschung verständlich und überzeugend einem nichtwissenschaftlichen Publikum zu vermitteln. Damit leistet die ETH einen Beitrag zu einem konstruktiven Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft.

www.ethz.ch/communication-academy-de →



Schnell informiert

Wie kann ich mit meinem ETH-Telefon ins Ausland telefonieren? Wo erhalte ich Parkkarten für Gäste an der ETH? Mit dem neuen Dienstleistungskanal von Campus Info kommen ETH-Angehörige via Live-Chat schnell und anonym zu wichtigen Infos. Um interne und externe Anfragen möglichst effizient zu beantworten, wurden zahlreiche Textbausteine und Links vorprogrammiert. Und dank Live-Übersetzung kann in 24 Sprachen gechattet werden.

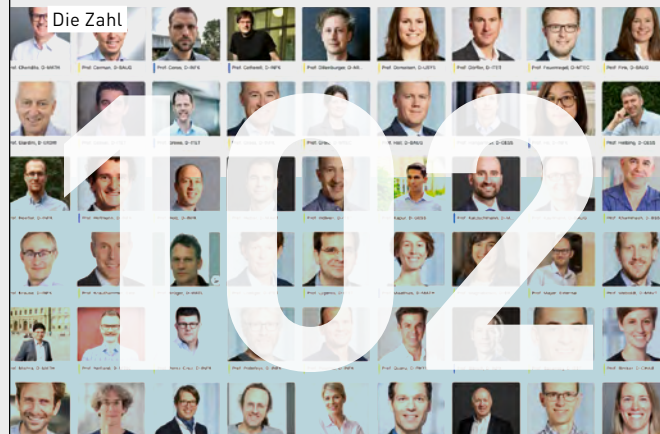
www.ethz.ch/campusinfo →



Telefon umstellen leicht gemacht

Wussten Sie, dass Sie Ihre persönliche ETH-Telefonnummer bei einem VoIP-Anschluss ganz einfach auf eine andere Nummer umleiten können, zum Beispiel auf die ETH-Telefonzentrale (intern: 111)? Möglich macht dies das Phone Control Center. Auf Bestellung können auch andere Nummern wie Gruppenanschlüsse umgeleitet werden. Der Zugriff zum Phone Control Center ist nur im Netzwerk der ETH Zürich oder über VPN möglich.

go2phone.ethz.ch →



Professuren umfasst das ETH AI Center, das auf interdisziplinäre KI-Forschung und Transfer in die Praxis setzt. Gestartet ist das Center vor einem Jahr mit 29. Der Zuwachs spiegelt die Bedeutung der künstlichen Intelligenz in allen 16 Departementen der ETH. Das Center umfasst zudem 25 ETH AI Center Fellows und weitere 1400 an den Professuren angeschlossene Doktorierende und Postdoktorierende. Es ist damit eines der grössten KI-Zentren der Welt.

www.ethz.ch/ai →

Erfolgreich gescheitert

«life» hat mit ETH-Angehörigen über ihre persönlichen Niederlagen gesprochen. Die Geschichten zeigen auch, wie uns das Scheitern weiterbringen kann. ETH-Forschende haben untersucht, was es dazu braucht.

Text Leo Herrmann **Fotos** Marco Rosasco

Wir hören gerne Erfolgsgeschichten – und die ETH als Spitzenhochschule bietet viele davon. Was wir oft ausblenden, ist der Weg dahin. «Natürlich sind wir an Erfolgen interessiert, also an der Erreichung von Zielen, und nicht an der Zielverfehlung», meint Theo Wehner. Der emeritierte ETH-Professor hat sich als Organisationspsychologe intensiv mit dem Scheitern befasst. Und er weiss: «Den Erfolg zu sichern, heisst auch, den Misserfolg mit im Blick zu haben.» Also

die gescheiterten Forschungsprojekte, die geplatzten Unternehmensträume, aber auch die persönlichen Rückschläge, die Momente der Verzweiflung, den Schmerz.

Zu nah an der Sonne

Dieser Schmerz hallt bei Ole Müller auch nach fast zwei Jahren noch nach. Der 29-Jährige hat diesen Herbst seinen Master in Maschinenbau an der ETH abgeschlossen, im Gepäck eine Abschlussnote von 5,7, fundiertes Wissen über Machine Learning und additive Fertigung – und einen geplatzten Traum. Dessen letzte

physische Überbleibsel liegen heute in seinem Keller: ein Parabolspiegel und ein Poster mit der Aufschrift «Solas 3D» vor einem silbern schimmernden Mond, der durchaus symbolisch für Müllers ehrgeiziges Ziel stehen könnte. Als Bachelorstudent wollte er einen 3D-Drucker entwickeln, der gebündelte Sonnenstrahlen nutzt. Als möglichen Anwendungsbereich sah er die Raumfahrt.

Obwohl es zwischenzeitlich gut ausgesehen hatte und das Team um Müller sogar einen Entrepreneur Club Award gewann, musste man sich spätestens Anfang 2020 die Niederlage eingestehen. Die Gründe dafür beschreibt Müller rückblickend so: «Ich hatte den Koordinationsaufwand unterschätzt und war daran gescheitert, einen Teamspirit zu entfachen.» Der Rückschlag wog damals schwer: «Ich dachte nur an die vermeintlich verschwendete Zeit, hatte Selbstzweifel und drehte mich im Kreis.»

Das Gefühl, sich im Kreis zu drehen, kennt auch Liuba Belyaeva. Die Postdoktorandin erforscht die Eigenschaften von Graphen, um damit neue Anwendungen für dieses ungewöhnliche Material zu erschliessen. Als sie während ihres Doktors an der niederländischen Universität Leiden Proben untersuchte, liess sich die Hypothese, die sie aufgestellt hatte, nicht bestätigen. «Ich kam nicht auf den erwarteten Wert – sooft ich das Experiment auch wiederholte», erzählt sie,



«Ich dachte nur an die vermeintlich verschwendete Zeit, hatte Selbstzweifel und drehte mich im Kreis», erinnert sich ETH-Absolvent Ole Müller an die Zeit nach seinem bisher grössten Rückschlag.

GESCHEITERT



«Stattdessen gingen die Zahlen immer weiter auseinander.» Belyaeva fand keine Erklärung. Zwischenzeitlich überlegte sie sich, den Versuch ganz abubrechen.

Vom Gescheiterten zum Lernforscher

Die Beispiele zeigen: Wer sich im Unternehmertum oder in der Forschung versucht, muss sich auf Rückschläge gefasst machen. Einer, der sogar auf beiden Gebieten davon berichten kann, ist Manu Kapur, Professor für Lernforschung an der ETH Zürich. Seine bitterste Niederlage ereignete sich jedoch schon davor.

«Meine Zwanziger waren geprägt von Scheitern und Orientierungslosigkeit», sagt Manu Kapur, Professor für Lernforschung an der ETH Zürich.

Aufgewachsen in Indien, entdeckte er als Teenager den Fussball, siedelte des Sports wegen sogar nach Singapur über. «Ich hatte das vermeintliche Glück, schon früh in die Erwachsenenliga zu kommen», erzählt er. Die hohe Intensität forderte

ihren Tribut. Kapur verletzte sich immer wieder, bis das angeschlagene Knie seinen Träumen mit 21 Jahren ein jähes Ende bereitete.

«Meine Zwanziger waren geprägt von Scheitern und Orientierungslosigkeit», erzählt Kapur. Nach einem Bachelor in Maschinenbau stieg er bei einem Start-up ein. Das Unternehmen scheiterte – die Technologie sei nicht reif gewesen, konstatiert der Professor. Als nächste Station auf der Sinnsuche folgte der Lehrerberuf; Kapur erhielt das Angebot, Kindern aus einkommensschwachen Familien Mathematik beizubringen. Bald fühlte er sich ratlos: «Ich hatte nicht das Gefühl, den Kindern den Stoff wirklich verständlich vermitteln zu können. Ich drang nicht zu ihnen durch.»

Es war dieser erneute Tiefpunkt, der zum Wendepunkt wurde. Kapur beobachtete die gleichen Schwierigkeiten auch bei seinen Kollegen. Dass Mathematik zu schwierig war, wollte er nicht akzeptieren: Er sah das Problem in der Lehre. Die erlebte Frustration war schlussendlich einer der Gründe, ein Doktorat in



Zwischenzeitlich überlegte sich ETH-Forscherin Liuba Belyaeva, den Versuch in ihrer Doktorarbeit ganz abubrechen.

ERFOLGREICH



Lernwissenschaften zu beginnen. «Die bestehende Literatur deutete für mich darauf hin, dass es nicht optimal ist, mit der Theorie zu beginnen, sondern mit einer speziell zugeschnittenen Aufgabe, an der die Schülerinnen und Schüler scheitern», so Kapur.

Die Talsohle überwinden

Auch im nächsten Lebensabschnitt spürte Kapur nicht nur Rückenwind: «Der Widerstand in der Forschungsgemeinschaft war gross», erzählt er, «die einen fanden meine These uninteressant, die anderen unglaublich.» Je länger sie jedoch nicht falsifiziert werden konnte, desto mehr nahm das Thema an Fahrt auf. Den vorläufigen Höhepunkt setzte Kapur diesen Sommer mit einer Metaanalyse der Lernforschung der letzten 15 Jahre, welche seine These stützt. Ein Team um Kapurs Doktorandin Eva Baumgartner zeigte den Effekt, der sich erzielen lässt, wenn ETH-Studierende vor Vorlesungen in linearer Algebra jeweils speziell designte Übungen auf der Grundlage des produktiven Scheiterns ausführen. Die durchschnittlich sieben Stunden, die die Studierenden während des gesamten akademischen Jahres dafür aufwendeten, erhöhten ihre Bestehenschancen um 20 Prozent.

Das produktive Scheitern wurde also nicht nur zum Kern von Kapurs Forschung, sondern gleichzeitig zum Leitmotiv in seinem Leben. Aber lassen sich die Erkenntnisse der Studie auf einen grösseren Lebenskontext anwenden? «Den Unterschied zwischen dem Scheitern in Kapurs Experiment und dem Scheitern im Leben sehe ich in den Emotionen, die es auslöst», sagt Psychologe Theo Wehner: «Scheitern frustriert, ja kränkt uns. Kapurs Versuch bildet einen geschützten Rahmen, wo das weniger passiert – vielleicht ist es hier deswegen so effektiv.» Darin sieht Wehner den Schlüssel, um ein Scheitern positiv zu nutzen: «Was wir aus Rückschlägen lernen sollten, ist vor allem, negative Gefühle zu managen. Wer sich weniger frustrieren lässt, kommt weiter.» Danach sollte die Situation neu

bewertet werden: «Ich schliesse aus, was ich bisher probiert habe, und ändere die Strategie», so Wehner.

Beides hat sich bei der Materialwissenschaftlerin Liuba Belyaeva bewährt: Als sich ihre Hypothese nicht bestätigte, änderte sie ihre Perspektive. «Ich achtete statt auf die Muster der absoluten Werte auf die Abweichungsmuster. Es gab einen physikalischen Grund für die beobachtete Divergenz.» Belyaeva merkte, dass kein Fehler vorlag, sondern dass die grossen Abweichungen selbst eine inhärente Eigenschaft von Graphenproben

«Das stärkste Mittel gegen den Schmerz des Scheiterns ist, darüber zu reden.»

Theo Wehner,
emeritierter ETH-Professor für
Organisationspsychologie

sind. Diese Erkenntnis führte zu einem gänzlich neuen Forschungsprojekt, das sie nun an der ETH verfolgen kann. Was ihr geholfen hat, sich in der Frustration nicht zu verlieren, war die Lust, das Rätsel zu lösen: «Die Neugier liess mich weitermachen», meint sie. Auch wenn das vermeintliche Scheitern für sie nicht existenziell war, hält sie es für lehrreich: «Sich von eigenen Erwartungen und der Vorstellung von Erfolg und Misserfolg zu lösen, kann sich auszahlen.»

Was am Ende bleibt

Auch Ole Müller kann seinem gescheiterten Traum mittlerweile viel Gutes abgewinnen. Er arbeitet heute beim

Studierendenprojekt Swissloop Tunneling an einer Transportlösung der Zukunft. Das Team hat bei Elon Musks Tunnelbauwettbewerb in den USA den zweiten Platz erreicht. Durch den früheren Misserfolg wisse er das, was funktioniere, mehr zu schätzen, sei dadurch noch motivierter, sagt Müller. «Ich sehe die Unterschiede zu meinem Projekt und kann sie für mich analysieren – etwa den stärkeren Managementfokus.» Die wichtigste Lektion aber ist eine andere: «Ich habe die Angst vor dem Scheitern verloren. Mein Traumprojekt ist geplatzt. Alles, was noch passieren kann, wird weniger schlimm sein», meint der Ingenieur schmunzelnd. Von verschwendeter Zeit spricht er nicht mehr.

Ein wenig Schmerz bleibt trotzdem. In seinem Keller oder im Student Project House, wo er damals unzählige Stunden in das Projekt investierte, wird Ole auch heute noch manchmal wehmütig. Und Manu Kapur meint: «Ich bin glücklich und sehr dankbar dafür, wo ich heute bin. Trotzdem würde ich meine Karriere aufgeben, wenn ich doch noch Fussballer werden könnte.» Wie geht man damit um? «Wenn ich ein Papier einmal zerknülle, kann ich es zwar entknüllen», erklärt Theo Wehner, «aber so glatt wie am Anfang wird es nie mehr. Die Frage ist jedoch: Muss es das?» Das stärkste Mittel gegen den Schmerz ist laut ihm ein altbewährtes: darüber zu reden. «Wir können diese Knoten nur kommunikativ lösen. Oft bringt das Gegenüber eine andere Perspektive», so Wehner.

Und obwohl ETH-Angehörige durchaus unter hohem Druck stehen, sieht Wehner in einer Hochschule gleichzeitig einen Ort, der dem Scheitern Raum geben kann und sollte. «Auch dafür finanziert die Öffentlichkeit die ETH: um das Scheitern anders zu definieren, als es grosse Teile der Gesellschaft tun», meint er. Dass man nicht nur daran gemessen werde, wie schnell ein Ergebnis zustande kommt, sei etwa in der Forschung einer der Schlüssel zum Erfolg. «In unserer Gesellschaft ist oft jener am besten, der es vermeintlich aus dem Stand schafft – nur ist diese Vorstellung eine Illusion.» ■

Abschied von der Rektorin der Herzen

Sarah Springman war 18 Jahre lang Professorin für Geotechnik an der ETH Zürich, bevor sie 2015 ihr Amt als Rektorin antrat. Sie hat nicht nur die Lehre auf allen Stufen weiterentwickelt, sondern mit ihrem Herzblut auch alle Menschen, die mit ihr zu tun hatten, mitgerissen.



Sarah Springman, ETH-Professorin für Geotechnik von 1997 bis Ende 2021



««We're on the same page!» Das charakterisiert meine fast fünfjährige, inspirierende und bereichernde Zusammenarbeit mit Sarah Springman. Ihr Engagement und ihre Offenheit hinsichtlich Betreuung und Unterstützung von Doktorierenden sowie ihre Beharrlichkeit, das Doktorat reformieren zu wollen, haben die ETH Zürich entscheidend weitergebracht. Die Institution, aber auch alle Studierenden und Doktorierenden haben Sarah sehr viel zu verdanken.»

Antonio Togni, von 2016 bis 2021
Prorektor Doktorat



««Doing the right things!» Unter diesem Motto hat Sarah als Rektorin der ETH ihre Prioritäten gesetzt und ihre Visionen mit der Konsequenz der ambitionierten Leistungssportlerin vorangetrieben. Den akademischen Diensten und ihrem ganzen Team brachte sie dabei viel Vertrauen entgegen und hat uns alle jederzeit unterstützt und gefördert. Ihre Wertschätzung hat uns dazu motiviert, die richtigen Dinge zu tun. Danke, Sarah!»

Dieter Wüest, langjähriger Leiter der Abteilung Akademische Dienste

«Als AVETH-Mitglied habe ich Sarah Springman als eine starke Unterstützung erlebt, die sich für die Menschen einsetzt, die unter Ungerechtigkeit oder schwierigen Umständen leiden. Später, als Präsidentin von AVETH, habe ich gesehen, mit welcher Liebe zum Detail und mit welcher Energie sie gegen Ungleichheit vorgeht. Wir danken ihr dafür, dass sie in dieser Hinsicht einen so hohen Standard gesetzt hat.»

Florentine Strudwick,
Präsidentin AVETH





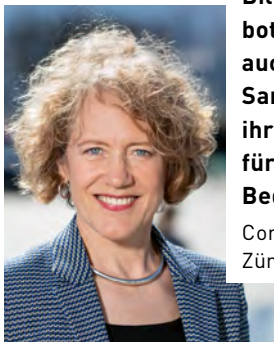
«Für viele junge Wissenschaftlerinnen ist Sarah mit ihrer eindrücklichen beruflichen und sportlichen Karriere ein grosses Vorbild. Ihr riesiges Engagement an der ETH galt nie nur der Lehre. Sie hat weit darüber hinaus vieles bewegt, nicht zuletzt für uns Frauen. Sie lebt vor, was jede von uns mit harter Arbeit, Begeisterung und Mut erreichen kann. Danke, Sarah, es war mir eine sehr grosse Ehre, so eng mit dir zusammenzuarbeiten!»

Ulrike Lohmann, Leiterin Konferenz des Lehrkörpers



«Es hat mich von Anfang an beeindruckt, mit wie viel Herzblut Sarah sich für die Studierenden, die Lehre an der ETH und die Hochschule insgesamt eingesetzt hat. Sie hat studentische Anliegen stets ernst genommen und auch massgeblich dazu beigetragen, dass wir als ETH so gut durch die Pandemie gekommen sind. Die Zusammenarbeit mit ihr war für mich wahnsinnig lehrreich und hat mir immer viel Freude bereitet.»

Luca Dahle, ehemaliger VSETH-Präsident



«Sarah Springman war als ETH-Rektorin sehr präsent – als offene Führungspersönlichkeit und als hochengagierte Wissenschaftlerin. Damit war und ist sie ein Vorbild für Frauen in der ETH-Community und im gesamten MINT-Bereich. Die Wissenschaft braucht Frauen wie Sarah Springman. Denn sie tragen entscheidend dazu bei, dass unser Bildungs- und Forschungsangebot heute so attraktiv ist und es auch in Zukunft bleibt. Ich danke Sarah Springman sehr herzlich; ihr Wirken für die ETH – und für Zürich – ist von grösster Bedeutung.»

Corine Mauch, Stadtpräsidentin Zürich

«Sarah Springman verblüffte mich damit, mit welcher Leichtigkeit und mit wie viel Spass sie ihre Auftritte meistert. Durch sie lernte ich auch, welche Frage wir immer wieder stellen sollten: «Wo sind die Frauen?» Je bekannter sie wurde, desto mehr Fanpost erhielt sie. Und so kam es, dass wir Autogrammkarten bis nach China und Japan verschickten! Wir beide lieben Oscar Wilde, und manchmal trug sie einige Passagen in Englisch vor: Die beste Lady Bracknell, die ich je gehört habe! Sarah, ich werde deinen Humor vermissen!»

Marianne Mandrin, Assistentin von Sarah Springman



«Ich bewundere Sarahs beeindruckende Leistungen als Wissenschaftlerin, Mentorin und Führungskraft zutiefst und habe persönlich sehr davon profitiert. Natürlich schätze ich ihre immensen Beiträge zur Zukunft der Lehre, aber ganz besonders schätze ich ihr kontinuierliches Engagement für mehr Vielfalt. Unsere vielen Gespräche und ihre Ermutigungen haben mir die Kraft gegeben, die nötigen Schritte zu unternehmen, um die Vielfalt an der ETH Zürich weiter zu verbessern. Wir haben zwar Fortschritte gemacht, aber es liegt noch ein langer Weg vor uns. Ich danke dir, Sarah, von Herzen für deinen Dienst für die ETH und die Schweiz und dafür, dass du deinen Humor und deine Leidenschaft über so viele Jahre mit uns geteilt hast.»

Joël Mesot, Präsident der ETH Zürich

A portrait of Julia Dannath, a woman with long blonde hair and glasses, wearing a black sweater. She is standing in an office environment with blurred background elements like a desk and a chair. A small white pin is visible on her sweater.

«Mein Ziel ist, dass wir den Begriff Diversität nicht mehr brauchen»

Im Interview spricht Julia Dannath über ihr erstes Jahr als Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership (VPPL), die Gründe für die Reorganisation ihres Bereichs per Januar 2022 und die Projekte, die sie im nächsten Jahr umsetzen möchte.

Frau Dannath, was hat Sie in Ihrem ersten Jahr als Vizepräsidentin überrascht?

Dass es an dieser Hochschule so viele Ambivalenzen gibt. Die ETH Zürich ist äusserst komplex. Gleichzeitig gibt es aber oft kurze Dienstwege, sodass vieles schnell umsetzbar ist. Und wenn ich früher über Vielfalt nachgedacht habe, dann ging es vor allem um Gender oder internationale Kulturen. An der ETH zeigt sich die Diversität aber auch in den unterschiedlichen Departementen. Jede Forschungsgruppe ist ein eigener Mikrokosmos, und es macht mir viel Spass, die verschiedenen Kulturen zu erfassen und zu verstehen.

Und was hat Sie am meisten gefreut?

Dass ich von Anfang an viel Rückhalt erfahren habe. Im letzten Jahr gab es auch schwierige Themen, und obwohl man mich noch nicht kannte, waren alle sehr offen und unterstützend.

Gibt es etwas, das Sie enttäuscht hat?

Weil vieles für mich so neu war, hatte ich entweder gar keine Erwartungen oder meine Erwartungen wurden übertroffen. Von daher bin ich nicht enttäuscht. Was ich schwierig finde, ist die Frage, wie wir an der ETH mit Konflikten umgehen.

Welche Konfliktkultur wünschen Sie sich?

Eine, in der wir alle transparent und direkt sagen können, was uns stört. Ich würde mir ausserdem wünschen, dass auch darüber gesprochen wird, wenn Konflikte oder schwierige Situationen gelöst werden – und vor allem wie. Eine Kampagne im Sinne von «I spoke up and there was help» fände ich sinnvoll.

Auf welche Errungenschaften sind Sie am meisten stolz?

Darauf, dass ich es geschafft habe, mit meinen Mitarbeitenden eine Vertrauensbasis zu legen. Zudem bin ich den anderen Schulleitungsmitgliedern dankbar. Ich fühle mich sehr gut integriert und erlebe ein ganz tolles Teamwork.

Und welche Projekte konnten Sie im ersten Jahr umsetzen?

Ich habe im ersten Jahr sehr viel zugehört und konnte somit viel aufnehmen und lernen. Ein grosser Erfolg besteht für mich darum darin, dass ich jetzt weiss, was wir zu tun haben. Die Reorganisation unseres VPPL-Bereichs ist meines Erachtens sehr gut aufgegleist.

Weshalb haben Sie denn entschieden, zu reorganisieren?

Dieser Entscheid stand von Anfang an fest, denn ich habe als neue Vizepräsidentin ein Konglomerat von Teams und Abteilungen aus unterschiedlichen Bereichen übernommen. Eine Eins-zu-eins-Führung hätte ich nur mit Lukas Vonesch gehabt, dem bisherigen HR-Leiter. Um die Teams aber besser verstehen und weiterentwickeln zu können, muss ich selber mit den Leuten an einem Tisch sitzen.

Das heisst, die Rolle des HR-Leiters gibt es nicht mehr, damit Sie direkter mit den Abteilungen Ihres Bereichs zusammenarbeiten können?

In unserer neuen Bereichsstruktur gibt es keine eigentliche HR-Abteilung mehr, deshalb braucht es auch keinen HR-Abteilungsleiter. Die Organisation wird breiter aufgezogen, so entstehen auch mehr Kooperationsmöglichkeiten zwischen den Abteilungen. Lukas hat ein enormes Wissen, von dem ich und der ganze Bereich stark profitieren. Deshalb freue ich mich sehr, dass er nun für die Beratung, das Herzstück der HR, verantwortlich ist.

Weshalb wurde Ihr Bereich schliesslich in fünf Abteilungen und einen Stab aufgeteilt?

Dafür gab es strategische Gründe. Zusammen mit meinem Team habe ich die Entwicklungsziele der ETH Zürich für den VPPL-Bereich festgelegt. Diese Ziele sollen sich auch in unserer Organisation widerspiegeln. Die Struktur unseres Bereichs dient nun der Strategie der ETH.

Gibt es dafür ein Beispiel?

Ein wichtiger strategischer Auftrag ist das Thema Diversity – da kann ich ein Team nicht einfach in der Organisation verstecken. Es muss eine Abteilung namens Diversity geben, und man muss auch sehen, welche Personen dafür verantwortlich sind. Ein weiteres Ziel ist die Weiterentwicklung von Professorinnen und Professoren, was nun in der neuen Abteilung «Beratung Professorinnen und Professoren» vorangetrieben wird.

Was sind die grössten operativen Veränderungen?

Die Personalentwicklung wird viel mehr Raum einnehmen. Wann brauche ich während meiner Zeit an der ETH welche Informationen, um zu wachsen? Wir bauen eine Academy auf, die sich systematisch solchen Fragestellungen widmet und sogenannte Lifelong-Learning-Angebote entwickelt. Dazu zählen auch verpflichtende Programme wie Führungsseminare.

«Ich wünsche mir eine Konfliktkultur, in der wir alle transparent und direkt sagen können, was uns stört.»

Julia Dannath, Vizepräsidentin
Personalentwicklung und Leadership (VPPL)

Die Diversität soll in Zukunft noch besser als Chance genutzt werden. Wie wollen Sie das erreichen?

Wir wollen die neue Abteilung «Diversity und Kooperation» noch stärker als strategisches Team aufstellen. Was heisst Diversity für die gesamte ETH? Und welche Strategien und Massnahmen gibt es, um die Vorteile von diversen Teams noch besser zu nutzen? Die Abteilung soll Anlaufstelle für solche Fragen sein und anstelle von vielen verschiedenen dezentralen Stellen an der ETH gebündelt Unterstützung anbieten.

Aber wie kann man Diversität als Chance nutzen?

Diversität soll nicht nur Selbstzweck sein, weil es dem politischen oder gesellschaftlichen Zeitgeist entspricht, sondern es soll dadurch auch Neues entstehen können. Aus dem Zusammenspiel von unterschiedlichen Kulturen können ganz neue kreative Lösungen hervorgehen. Und wenn Personen verschiedenen Geschlechts, mit unterschiedlichem Hintergrund, anderer Herkunft oder Weltanschauung miteinander arbeiten, können sie gemeinsam ein anderes Zukunftsbild entwickeln, das am Ende auch die Gesellschaft verändern kann. Solche Ressourcen wollen wir künftig noch mehr nutzen.

Ist das nicht auch eine Führungsaufgabe?

Führungskräfte müssen das natürlich wollen. Was ich tun kann und werde, ist, darum zu werben und Vorteile aufzuzeigen.

Wie kommt die Reorganisation bis jetzt an?

Die meisten Mitarbeitenden sind froh, dass vieles in ihrem Sinn fortgeführt wird. Von der HR-Beratung kam die Befürchtung, dass mit der Betreuung von Professorinnen und Professoren ein spannender Arbeitsaspekt wegfällt. Im HR ist es aber üblich, dass die oberen Führungskräfte von einer Einheit betreut werden und das übrige Personal von einer anderen. An der ETH macht dies nur schon darum Sinn, weil die Verträge für die Professorinnen und Professoren der Professorenverordnung unterliegen – diejenigen der Mitarbeitenden aber der Personalverordnung.

Was sind Ihre langfristigen Ziele?

Mein Traum ist, dass das lebenslange Lernen nicht nur als Konzeptpapier vorliegt, sondern in der DNA der ETH verankert ist. Ein weiteres Ziel ist, dass wir den Begriff Diversität nicht mehr brauchen, weil die Vorteile für alle selbstverständlich sind und genutzt werden.

Welche Projekte wollen Sie nächstes Jahr umsetzen?

Der Aufbau der Academy steht für mich über allem. Ich hoffe, dass sich die Plattform bis Ende 2022 etabliert hat. Daneben werden wir auch unsere Diversity-Strategie vorlegen. Nächstes Jahr steht zudem der «Report on the Status of Female Faculty» auf dem Programm, in dem die weibliche Belegschaft in verschiedenen Dimensionen mit der männlichen verglichen



«Mein Traum ist, dass das lebenslange Lernen nicht nur als Konzeptpapier vorliegt, sondern in der DNA der ETH verankert ist.»

Julia Dannath, Vizepräsidentin
Personalentwicklung und Leadership (VPPL)

wird, um mögliches Verbesserungspotenzial zu eruieren. Im Projekt rETHink wird es bei uns vor allem um die Begleitung von Professorinnen und Professoren gehen.

Und worauf freuen Sie sich am meisten?

Ich erlebe dann die Dinge nicht mehr zum ersten Mal und freue mich darauf, angekommen zu sein. Und ich freue mich sehr darauf, dass ich vieles, was ich nur über Zoom mitbekommen habe, auch real erfahren kann. Privat finde ich es grossartig, dass meine Eltern zusammen mit meinem Sohn im Frühjahr den Berliner Halbmarathon laufen werden. Und nachdem uns Corona vor zwei Jahren einen Strich durch die Rechnung gemacht hat, möchten wir unsere Familienreise nach Afrika endlich nachholen.

Wie verbringen Sie Weihnachten?

Dieses Jahr gibt es wohl drei Weihnachtsfeiern: zuerst bei meinen Schwiegereltern in Hamburg, dann bei meinen Eltern im Saarland, und zum Schluss werden wir zum ersten Mal mit den Kindern in unserer neuen Wohnung in der Schweiz feiern.

Haben Sie Vorsätze für das neue Jahr?

Nein. Ich habe Vorsätze für mein Leben, Vorsätze für meinen Tag, aber ich mache grundsätzlich keine Vorsätze an Silvester. ■ www.ethz.ch/neu-organisation-vppl →

50 Jahre PeKo: Errungenschaften und Meilensteine

Die Personalkommission (PeKo) der ETH Zürich feierte dieses Jahr ein grosses Jubiläum: Bereits seit einem halben Jahrhundert setzt sie sich für die Anliegen des administrativen und technischen Personals an unserer Hochschule ein.

Text Mona Blum Foto zVg

2005 Erstes togETHER-Mitarbeitendenfest

2005 wurde im Rahmen des 150-Jahr-Jubiläums der ETH Zürich erstmals das Personalfest durchgeführt – auf Anregung der PeKo.

1991 Das neue ETH-Gesetz tritt in Kraft

Mit Einführung des neuen ETH-Gesetzes 1991 wurde eine Hochschulversammlung (HV) eingesetzt, in der die Delegierten der vier Stände (PeKo, Konferenz des Lehrkörpers, VSETH und AVETH) vertreten sind. Seitdem steht die HV der Präsidentin/dem Präsidenten der Hochschule (HV an der ETH Zürich, AE an der EPF Lausanne) beratend zur Seite.

2011 Unbefristete Verträge
Nach vielen Vorstössen der PeKo wurde 2011 in der Personalverordnung festgehalten: «Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet.»

2009 Einführung von Sabbaticals für Mitarbeitende
Auf Initiative der PeKo führte die Schulleitung das Sabbatical für das administrative und technische Personal ein.

2002 Namensänderung
Am 1. Januar 2002 trat eine neue Personalverordnung in Kraft, und die bis dahin geltende Bundesverordnung über Personalausschüsse verlor ihre Gültigkeit. Die Folge davon: Aus dem Personalausschuss der ETH Zürich wurde die Personalkommission (PeKo). Die grundlegendste Neuerung war das neue Wahlreglement: Durch dieses wurden die PeKo-Mitglieder offiziell Beauftragte des administrativen und technischen Personals, das sie seitdem gegenüber der Schulleitung vertreten.

1970 Offizielle Errichtung des Personalausschusses

Am 20. August 1970 stimmten die «stimmberechtigten Beamten» der ETH Zürich darüber ab, ob an der ETH Zürich ein Personalausschuss (wie die PeKo damals hiess) errichtet werden soll. Eine überragende Mehrheit von 419 Stimmberechtigten stimmte diesem Antrag zu – im Gegensatz zu gerade mal 61 Nein-Stimmen. Zu Beginn des neuen Jahres nahmen die sieben gewählten Mitglieder des Personalausschusses ihre Arbeit auf.



Bewerben Sie sich als PeKo-Mitglied: Im Frühjahr 2022 stehen die nächsten Wahlen der PeKo-Mitglieder an. Möchten Sie sich ETH-intern für das administrative und technische Personal einsetzen? Dann bewerben Sie sich ab Anfang 2022 als PeKo-Mitglied. Bei Fragen zum Bewerbungsprozess steht Ihnen die PeKo bereits jetzt gerne unter info@peko.ethz.ch zur Verfügung.

www.ethz.ch/peko →

ETH-Gastronomie nachhaltig gestalten

Wie wir uns ernähren, beeinflusst Umwelt, Tierwohl und unsere eigene Gesundheit. Ein Gemeinschaftsprojekt mit den Caterern will die Restaurants auf dem Campus ökologisch, gesundheitlich und sozialetisch auf Kurs bringen.

Text Michael Keller **Illustration** Oculus Illustration

Kaum ein Konsumbereich hat weitreichendere Konsequenzen als unsere Ernährung. Was wir essen, ist nicht nur für die eigene Gesundheit relevant, sondern wirkt sich direkt auf Klima, Biodiversität und natürliche Ressourcen aus. Unser Speiseplan beeinflusst zudem das Tierwohl und die Arbeitsbedingungen der Menschen am Anfang von Lieferketten in fernen Ländern.

Die ETH Zürich verfolgt bis 2030 das Ziel von Netto-Null Treibhausgasen. Das betrifft auch den Bereich Ernährung, der in der Nachhaltigkeitsstrategie der Hochschule eine zentrale Rolle spielt. «Die tägliche Essenswahl ist eines der effektivsten Mittel, um die Lebensgrundlagen zu schonen und soziale sowie gesundheitliche Schäden zu vermeiden», sagt Isabelle Castagna, die bei ETH Sustainability den Bereich Gastronomie betreut. Castagna bringt Forschende und Praktiker an einen Tisch.

ETH Sustainability arbeitet schon länger mit den Cateringbetrieben SV Group und Compass Group sowie mit dem Team Koordination Partnerorganisationen zusammen, um die Restaurants auf dem Campus klimafreundlicher zu betreiben – seit 2018 im ETH-Klimaprogramm. Darin verpflichteten sich die beiden Caterer, ihre CO₂-Emissionen in drei Jahren um zehn Prozent zu senken.

Ende Jahr läuft das Klimaprogramm aus. «Aller Voraussicht nach werden die Caterer die Verpflichtungen erreichen», freut sich Castagna. Doch ihre Ambitionen gehen weiter. «Schon länger diskutieren wir Ansatzpunkte, um die Nachhaltigkeit zusätzlich zu steigern», sagt sie.

Vom Klimaprogramm zur nachhaltigen Gastronomie

Zusammen mit dem ETH-Spin-off Eaternity und in engem Austausch mit Marcel Zurbuchen, Sektionsleiter Partnerorganisationen, hat Castagna in den letzten Monaten ein

Folgeprojekt entwickelt. Das Projekt «Nachhaltige Gastronomie» wird das bisherige Klimaprogramm ab Januar 2022 nahtlos ablösen und inhaltlich erweitern. Das Ziel: die ETH-Gastronomie umfassend nachhaltig gestalten.

Laut Castagna erlaubt das neue Projekt einen breiteren Blick, der über den Fussabdruck des Warenkorbs der Caterer hinausgeht. Dazu wurde die ganze Wertschöpfungskette analysiert und relevante Aspekte in den Dimensionen Umwelt, Gesundheit und Ethisch-Soziales als Leistungskriterien definiert.

Enge Kooperation mit Caterern

Nachhaltigkeit lässt sich aber nicht einfach verordnen. Aus diesem Grund haben Castagna und Zurbuchen von Beginn weg eng mit den Gastrobetrieben kooperiert. «Wir haben den Caterern nicht einfach ein fixfertiges Programm vorgelegt, sondern sie in die gesamte Entwicklung involviert», hält Castagna fest.

So wurden die Inhalte des Projekts auf partizipative Weise erarbeitet. Die konkreten Massnahmen entstanden in drei gemeinsamen Workshops mit fachlichem Support zahlreicher ETH-Forschender. Eine Steuerungsgruppe um Michael Siegrist, ETH-Professor für Consumer Behavior, begleitete den gesamten Entwicklungsprozess.

Ein wissenschaftsbasiertes Werkzeug

Das Resultat ist ein wissenschaftlich fundierter Katalog von 16 Nachhaltigkeitskriterien mit konkreten, für die Caterer umsetzbaren Zielen. ETH-Professor Michael Siegrist erklärt: «Jedes Kriterium bedeutet ein Projekt, das die Betriebe angehen können. Ein Punktesystem gewichtet die Kriterien nach wissenschaftlicher Relevanz.» Vier Kriterien sind Pflicht, zwölf frei wählbar. Die Caterer können selbst entscheiden, wie sie die nötige Gesamtpunktzahl erreichen.

So berücksichtigt der Kriterienkatalog neben dem Klimaschutz neu weitere Umweltaspekte wie nachhaltigen Fischfang, zertifiziertes Soja oder ökologische Produktion. Die Dimension Ethisch-Soziales umfasst fair gehandelte Südprodukte oder Fleisch aus artgerechter Tierhaltung. Bei der Gesundheit geht es um erhöhte Anteile von Nüssen, Vollkornprodukten, Gemüse und ungesättigten Fetten.

Einige Ziele erfordern zertifizierte Produkte und bedeuten Mehrkosten für die Caterer. Die im Herbst eingeführten Preiserhöhungen insbesondere bei Fleischmenüs reflektieren neben gestiegenen Warenkosten auch den Nachhaltigkeitsanspruch. «Wir gehen davon aus, dass die Gäste aufgrund der differenzierten Preiserhöhung künftig vermehrt vegetarisch wählen», erklärt Zurbuchen.

Klimafaktor Fleisch

Beim Klimaschutz knüpft das Instrumentarium direkt an die zehnprozentige CO₂-Reduktion im Klimaprogramm an und

führt diese weiter: In den nächsten drei Jahren sollen die Emissionen um weitere zehn Prozent sinken. Darin verbirgt sich ein klares Reduktionsziel für Fleisch. «Die Fleischreduktion ist ein zentraler Bestandteil des Projekts. Eine hohe Qualität von Menüs ist auch mit weniger oder ohne Fleisch erreichbar», sagt Siegrist.

Das Nachhaltigkeitsprojekt wird für die Gastrobetriebe kein Spaziergang werden. Siegrist sieht neben den Caterern auch die Konsumierenden in der Pflicht: «Mit ihrer täglichen Wahl des Menüs beeinflussen sie das Angebot massgebend.»

SV Group und Compass Group beteiligen sich freiwillig am neuen Projekt. Das ist nicht selbstverständlich. «Die Caterer sind seit bald zwei Jahren mit grossen Herausforderungen konfrontiert und haben finanziell gelitten. Umso mehr ist es ihnen anzurechnen, dass sie für dieses Projekt zugesagt haben», anerkennt Zurbuchen. ■

www.ethz.ch/nachhaltige-gastronomie →





Ohne Tierversuche geht es nicht

Die ETH Zürich und die anderen Schweizer Hochschulen engagieren sich, um Stress und Leid von Versuchstieren zu verringern. Ein Verbot von Tierversuchen, wie es eine im Februar zur Abstimmung kommende Volksinitiative fordert, würde aber den medizinischen Fortschritt verunmöglichen.

Text Fabio Bergamin **Foto** Alessandro Della Bella

Johannes Bohacek versucht sorgfältig, eine Maus in eine Plexiglasröhre zu schieben. Der ETH-Professor ist Stressforscher und untersucht dazu Mäuse. Neben seiner Hauptforschungstätigkeit arbeitet er an einer kleinen ETH-Studie mit, in der es um diese Plexiglasröhren geht. Normalerweise greifen Personen, die Tierversuche durchführen, eine Maus nämlich am Schwanz, um sie von einem Käfig in einen anderen zu versetzen. Das kann eine Maus leicht stressen, wie heute bekannt ist. In einer Studie untersucht die ETH daher, wie praktikabel es ist, Mäuse stattdessen mithilfe einer Röhre hochzuheben.

Dies ist nur ein kleines Beispiel, wie Forschende versuchen, Belastung und Stress von Versuchstieren zu verringern. «Der Umgang mit Tieren in der Forschung hat sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt», sagt Annamari Alitalo, Leiterin Tierschutz an der ETH Zürich. Heute werden Versuche achtsamer geplant, die Bewilligungspraxis ist strenger geworden, und Labortierkunde ist ein eigener Wissenschaftsbereich, der sich in den vergangenen Jahren stark weiterentwickelt hat.

Ein Beispiel ist die Schmerzausschaltung, die heute einen hohen Stellenwert genießt, wie Alitalo betont. Gehört zu einem Tierversuch ein chirurgischer Eingriff, wird die Anästhesie professionell geplant.

Und bei Versuchen, die mit Schmerzen oder anderen Belastungen verbunden sind, ist von vornherein klar geregelt, wann ein Versuch abgebrochen werden muss. Alle Personen, die in der Schweiz Tierversuche durchführen, brauchen eine Ausbildung und besuchen regelmässige Weiterbildungen. Wie man bei Labortieren Schmerz erkennt, ist da zum Beispiel ein Thema.

Neue Methoden ersetzen Tierversuche

An der ETH und anderswo entwickeln Forschende unter dem Stichwort 3R (replace, reduce, refine) neue Ansätze, um Tierversuche durch andere Methoden zu ersetzen, sie mit weniger Tieren

Tierversuche an der ETH Zürich^{1,2}

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mäuse	34 633	31 795	28 865	30 571	29 394	28 055
Ratten	1 112	1 531	1 395	1 919	1 201	1 740
Hamster	65	59	59	1	0	0
Kaninchen	0	4	4	0	0	0
Schweine	10	24	7	3	614	1448 ³
Rinder	270	4	66	74	111	78
Pferde	22	0	0	0	0	0
Ziegen	0	0	24	0	0	0
Schafe	0	6	34	32	32	0
Rehe	0	0	0	0	0	7
Hühner	152	39	0	390	132	94
Singvögel	337	281	112	70	36	39
Frösche	54	25	16	0	0	0
Fische	36	6	0	198	137	310
Total	36 691	33 774	30 582	33 258	31 657	31 771

- 1 Anzahl in Tierversuchen eingesetzter Tiere. Kommt ein Tier in mehreren Versuchen nacheinander zum Einsatz, wird es mehrfach gezählt.
- 2 Die ETH Zürich führt einige Forschungsprojekte mit Tierversuchen gemeinsam mit anderen Hochschulen durch. Einige davon werden der ETH Zürich zugerechnet und erscheinen hier. Andere werden der Partnerhochschule zugerechnet und sind hier nicht enthalten. Dazu gehören zum Beispiel die Versuche mit Primaten, welche ETH und Universität Zürich gemeinsam durchführen.
- 3 2019 und 2020: Fütterungsversuche (niedrigster Schweregrad). Die Schweine wurden der regulären landwirtschaftlichen Mast zugeführt.

durchzuführen oder die Tiere möglichst wenig zu belasten. Wo immer es möglich und sinnvoll ist, beantworten Forschende ihre Fragen mit alternativen Methoden, beispielsweise nutzen sie Zellen oder Organoide – dreidimensionale Zellverbände in der Petrischale.

Dennoch lassen sich Tierversuche nur sehr beschränkt durch alternative Methoden ersetzen, wie ETH-Professor Bohacek betont. Um komplexe Organe wie das Gehirn oder das Zusammenspiel verschiedener Organe zu untersuchen, bleiben Forschende noch in vielen Fragestellungen auf Tiere angewiesen. Stoffwechselstörungen, Infektionskrankheiten oder das Zusammenspiel von Darmflora und Körper lassen sich nur in einem lebenden Organismus erforschen.

«Oft höre ich das Argument, man könne neurologische Forschung auch mit Hirnmodellen am Computer durchführen», sagt Bohacek. «Davon sind wir aber meilenweit entfernt.» Die Komplexität des Gehirns übersteigt bei Weitem alles, was wir heute am Computer berechnen können. «Wenn eine wichtige Forschungsfrage nicht mit Ersatzmethoden beantwortet werden kann, muss man sie mithilfe von Tierversuchen angehen», sagt auch Detlef Günther, Vizepräsident für Forschung

der ETH Zürich. Und das werde sich auch längerfristig nicht ändern.

Obschon heute alles getan wird, um die Anzahl der Tierversuche zu reduzieren und das Leid von Versuchstieren möglichst zu vermeiden, geht es nicht in allen Fällen ohne. «Wenn ich Stresserkrankungen im Tiermodell erforsche, gehört etwas dazu, das alles andere als schön ist: Ich muss die Tiere stressen», erklärt Bohacek. Weder er noch irgendein anderer Forscher, den er kenne, mache gerne Tierversuche, doch er sehe darin eine zwingende Notwendigkeit.

Am 13. Februar 2022 gelangt in der Schweiz eine Volksinitiative zum Verbot von Tier- und Menschenversuchen zur Abstimmung, welche den biomedizinischen Fortschritt verunmöglichen würde. Sie würde nicht nur die tierexperimentelle Forschung und klinische Studien verbieten, sondern auch die Einfuhr von neuen Produkten, die mit ihrer Hilfe entwickelt worden sind. Neue Medikamente und Impfstoffe könnten nicht mehr in die Schweiz importiert werden.

3,5 Prozent mit höchstem Schweregrad

Ein Beispiel eines Stressfaktors, den Bohacek einsetzt: Mäuse müssen 6 Minuten lang im kalten Wasser schwimmen. Sie können das, mögen es aber überhaupt nicht, und schütten dabei dieselben Hormone und Neurobotenstoffe aus wie Menschen in stressigen Situationen.

In der Schweiz werden Tierversuche in vier Schweregrade eingeteilt. Von den gut 30 000 an der ETH in Tierversuchen eingesetzten Tiere pro Jahr (siehe Tabelle) sind 3,5 Prozent der höchsten Stufe zugeordnet. Dazu gehören auch die Schwimmstress-Versuche bei Mäusen.

Die Erforschung von Stress ist aber äusserst relevant, wie Bohacek betont. «Anhaltender Stress gehört zu den wichtigsten Auslösern von psychischen Erkrankungen beim Menschen. Es ist fundamental, dass wir die molekularen Mechanismen dahinter verstehen», sagt er. Wenn die biomedizinische Forschung Fortschritte machen möchte beim Verständnis und der Therapie von Krankheiten wie Depressionen, Angststörungen, Alzheimer, Krebs oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen, ist sie auch weiterhin auf Tierversuche angewiesen. ■

www.ethz.ch/tierversuche →

Nienke Brinkman
Doktorandin D-ERDW

Von der Hobbyjoggerin zum Laufprofi

Text Rahel Künzler **Foto** Florian Bachmann

«Ich kann es immer noch nicht ganz fassen», sagt Nienke Brinkman über ihre letzten Erfolge. Erst seit anderthalb Jahren treibt die Doktorandin am Institut für Geophysik professionell Laufsport – diesen Sommer hat sie bereits den Zermatt-Marathon gewonnen und den zweiten Platz beim Berglauf in Sierre-Zinal geholt. Zur Teilnahme am Zermatt-Marathon 2019 mussten sie ihre Forschungskollegen noch überreden. Am Renntag läuft Brinkman zum ersten Mal 42,1 Kilometer – sie wird Sechste. Die Leidenschaft der Niederländerin ist geweckt: «Ich wollte herausfinden, was ich mit intensivem Training erreichen kann.»

Brinkman stammt aus einer sportlichen Familie. «Sport war zwar nie das Wichtigste im Leben – wir sind aber alle sehr kompetitiv.» Bis sie ihr Doktorat in Zürich beginnt, spielt sie Landhockey. Da dem niederländischen Nationalsport in der Schweiz nur ein Nischendasein zukommt, will Brinkman nun im Laufsport ihre Grenzen ausloten. Im Winter 2019 tritt sie der ASVZ-Laufgruppe bei. Immer wieder holt sie sich vom Instruktor Tipps fürs private Training. Er wird ihr persönlicher Coach und erstellt einen professionellen Trainingsplan für sie. Die 28-Jährige läuft nun mindestens 120 Kilometer pro Woche.

Rennen, Arbeit, Rennen, Arbeit: Während der Pandemie trainiert Brinkman immer intensiver. Die Doktorandin, die anhand seismischer Daten die Oberflächenstruktur des Mars erforscht, merkt, dass es ihr vermehrt schwerfällt, sich am Computer zu konzentrieren. Sie entschliesst sich, ihr Doktorat auf 60 Prozent zu reduzieren. Ein Schritt, der Überwindung kostet, den sie heute aber nicht bereut. «Laufen hilft mir, den Kopf von der Arbeit freizubekommen – und umgekehrt», so Brinkman. Eine Profikarriere im Laufsport kann sie sich gut vorstellen. Vorerst bleibt ihr oberstes Ziel aber der Dokortitel. ■



Sollte man Weihnachtsgeschenke abschaffen?



Pro

Dr. Andreas Steingötter
Geschäftsführer des Centers
EXCITE Zurich

Weihnachten steht vor der Tür, und ich freue mich darauf, die erweiterte Familie mal wiederzusehen und das gemeinsame Kochen und Essen zu zelebrieren. Bei uns ist die Weihnachtszeit eine schöne Familientradition. Doch kaum dass die ersten Weihnachtsmärkte ihre Glühweinstände öffnen, nimmt leider auch das leidige Geschenkethema wieder Fahrt auf.

Auf allen Kanälen wird einem suggeriert, dass man schenken muss, sich etwas wünschen und etwas wollen muss. Keine Weihnachtsgeschenke im Gepäck zu haben, ist ebenso peinlich, wie keine Weihnachtsgeschenke bekommen zu haben. Für mich verkommt dabei die schöne und persönliche Geste des Zusammenseins und des Gebens zu einer gesellschaftlichen Notwendigkeit. Zu einer künstlich erzeugten, durch den Konsumwahn getriebenen Erwartungshaltung, derer man sich nur mit Mühe und Rechtfertigung entziehen kann. In Online-Shops und Kaufhäusern wird farbig glänzend der Überfluss zelebriert. Mir vergeht dabei die Lust am Schenken.

Der Sinn des Schenkens als Geste der Anerkennung und als Überraschung, um anderen eine Freude zu machen, scheint komplett ins Gegenteil verkehrt zu werden. Es kann doch nicht sein, dass wir uns verleiten lassen, diese schöne persönliche Geste auf bestimmte Tage im Jahr zu reduzieren.

Ich habe mich schon oft sagen hören: «Ja, das könnte ein schönes Weihnachtsgeschenk sein.» Dabei gibt es so viele andere und passendere Tage und Momente im Jahr, um jemandem mit einem Geschenk überraschend eine kleine oder grosse Freude zu bereiten.

Dem Geschenkwahnsinn zu Weihnachten ein Ende zu bereiten, hätte ausserdem den Vorteil, endlich den gesamten unsinnigen Plastikschrott, welcher sich in der Advents- und Weihnachtszeit anhäuft, zu reduzieren.

Ich freue mich auf Weihnachten. Auf die Reise mit wenig Gepäck zu Eltern und Geschwistern. Ob es dieses Jahr Weihnachtsgeschenke geben wird, kann ich noch nicht sagen. Auf alle Fälle schenke ich auch in Zukunft weiterhin dann, wenn meine Ideen und die Wünsche meiner Liebsten zusammentreffen – oder sich das Schenken für mich in dem Moment einfach richtig anfühlt. In diesem Sinne: eine geruhsame Weihnachtszeit!



Kontra

Prof. Anthony Patt
Ordentlicher Professor am Departement
Umweltsystemwissenschaften

Die historischen Wurzeln von Weihnachten liegen in der heidnischen Feier der Wintersonnenwende in Europa. Das Christentum knüpfte an dieses Fest an und deutete es zur Feier der Geburt Christi um. So kam es, dass verschiedene alte Bräuche erhalten blieben, etwa das Aufstellen von Bäumen im Haus und das Verteilen von Gaben. Wer heute weihnachtlichen Traditionen folgt, muss weder an heidnische Geister noch an die christliche Gottheit glauben, sondern nur bereit sein, sich die Zeit zu nehmen und die Mühe zu machen, Freude und Licht in die Welt zu bringen – in einer Zeit, in der es oft besonders dunkel und trist ist.

An andere zu denken und nicht nur Menschen im eigenen Umfeld zu beschenken, sondern auch für wohltätige Zwecke zu spenden, beschert uns positive Gefühle in einer Jahreszeit, in der Depressionen besonders häufig auftreten. In der psychologischen Literatur ist dieses Phänomen schon lange bekannt: Darüber nachzudenken und daran zu arbeiten, andere glücklich zu machen, statt nur sich selbst Wünsche zu erfüllen, ist der beste Weg, die eigene Stimmung zu heben. Die Harvard-Studie über die Entwicklung Erwachsener, in der Probanden seit 1938 begleitet werden, hat ergeben, dass die Pflege enger persönlicher Beziehungen den grössten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit hat.

Das Wertvolle an Geschenken sind das Planen und das Schenken selbst, nicht der spätere Konsum und Gebrauch. Die besten Geschenke sind die mit den meisten Gedanken dahinter und die selbst gemachten, nicht die mit dem höchsten Preis. Von den Geschenken, die ich von meiner Frau erhalte, sind es die Bücher mit ihrer Widmung, die mir das ganze Jahr in Erinnerung bleiben. Sie hält darin fest, warum sie glaubt, dass dieses Buch mein Leben bereichern wird. Wenn ich diese Bücher Jahre später aus dem Regal ziehe, zeichnen ihre Widmungen nach, wie wir gemeinsam altern.

Für manche ist das Schenken Ausdruck des Konsumkults. Ich sehe darin das Gegenteil: eine Gelegenheit zur Achtsamkeit. Diese Achtsamkeit sollte sich auf unsere Beziehungen zu anderen richten, nicht auf die eigenen Wünsche. Das Schenken zur Wintersonnenwende gehört zu den menschlichen Traditionen, die unser Leben bereichern. Sie aufzugeben, wäre mehr als schade. ■

Illustrationen: Kornel Stadler



COZONAC
von Silvana Albert, Research
Software Engineer, D-HEST



Beehives
von Kristýna Kantnerová,
Postdoctoral Researcher, D-USYS



Nanny's Ricotta Cookies
von Nicholas Cardo,
Chief Operations Officer, CSCS

Backtipps für die Festtage

Viele leckere Rezepte aus unterschiedlichen Ländern erreichten uns nach dem Aufruf, Ihre Lieblingsbackrezepte einzusenden. Drei davon haben wir stellvertretend ausgewählt: Beehives, ein bienenkorbähnliches Gebäck aus Tschechien, Nanny's Ricotta Cookies mit (vermutlich) italienischer Herkunft



und das traditionelle Weihnachtsgebäck Cozonac aus Rumänien. Die genauen Rezepte und persönlichen Anekdoten unserer Autor:innen finden Sie auf Intern aktuell. Frohe Festtage und «en Guete»!

www.ethz.ch/backtipps →