

ETH zürich

life

Das Magazin für die ETH-Community
Dezember 2020



**Die Vizepräsidentinnen
der ETH Zürich**

Öffnungszeiten

Frohe Festtage

Aufgrund der Feiertage schliesst die ETH ihre Gebäude vom 24. Dezember 2020 um 13 Uhr bis zum 3. Januar 2021.

Der ASVZ-Schalter beim Sport Center Polyterrasse schliesst ganztags vom 24. Dezember 2020 bis zum 31. Januar 2021, die Sporthallen bleiben am 24. Dezember bis um 12.30 Uhr zugänglich. Ab 13 Uhr ist das Sport Center geschlossen. Die Sportanlagen Irchel und Hänggerberg haben auch über die Feiertage teilweise geöffnet. Zudem hat der ASVZ in den letzten Monaten das Angebot an Videokursen weiter ausgebaut.

Wir wünschen allen ETH-Angehörigen besinnliche Festtage und ein frohes und gesundes neues Jahr!

www.ethz.ch/akademischer-kalender →

www.asvz.ch →



Foto: Alessandro Della Bella

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),
Omar Zeroual, Angelika
Bühler, Giulia Adagazza,
Leo Herrmann, Anna Focà

Cover

Die neuen Vizepräsidentinnen
der ETH Zürich
(Bild: Markus Bertschi)

Gestaltung

gestalten AG

Lithografie

Küenzi+Partner

Korrektorat

Linkgroup AG (deutsch),
Lilian Dutoit (englisch)

Übersetzung

Louise Killeen
Translations Limited

Druck

Neidhart+Schön AG

Auflage

14 490 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
klimateutral

Druck | ID: 53232-1306-1010



Foto: ETH Zürich / Gian Marco Castelberg

Eröffnung AI Center

Drehscheibe für künstliche Intelligenz

Am 20. Oktober wurde das neue Forschungszentrum für künstliche Intelligenz der ETH Zürich eröffnet. Es soll die KI-Forschung in Grundlagen, Anwendungen und Auswirkungen intensivieren, zu einem Inkubator für KI-Start-ups werden und in einem Open Lab gemeinsame Forschungsprojekte mit internationalen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft ermöglichen. Das ETH AI Center startet mit 27 Professuren im Kernteam und 45 assoziierten Professuren aus allen ETH-Departementen. Die Mitglieder befassen sich mit den Grundlagen der KI oder wenden KI in ihrer Forschung an. Aktuell werden für das Doctoral-Fellowship-Programm Kandidatinnen und Kandidaten gesucht.

www.ai.ethz.ch →

Beschaffungsrecht

Neue Vergabekultur

Per 1. Januar 2021 tritt das neue öffentliche Beschaffungsrecht in Kraft und bringt eine Reihe von Veränderungen. Als grundlegendste Neuerung sieht der Gesetzgeber einen Paradigmenwechsel vor, welcher mehr Qualitätswettbewerb, Nachhaltigkeit und Innovation beabsichtigt. Neu erhält das «vorteilhafteste» und nicht mehr das «wirtschaftlich günstigste» Angebot den Zuschlag. Die ETH Zürich begrüsst diese Änderung. Sie will die Chancen nutzen und eine neue Vergabekultur definieren.

www.ethz.ch/beschaffungsrecht →

ETH-Tag 2020

Ein etwas anderer Geburtstag

Der ETH-Tag vom 21. November 2020 musste aufgrund der Pandemiesituation in sehr kleiner Runde begangen werden. Die Akademische Feier wurde aber aus der Semper Aula live übertragen. Steve Quake und Frans Spaepen erhielten dieses Jahr die Ehrendoktorwürde, Adrian Weiss und Calvin Grieder wurden zu Ehrenräten ernannt. Die Preisträger der Goldenen Eule wurden mit einem originellen Video vorgestellt. Eine Aufzeichnung der Veranstaltung ist auf der Website abrufbar.

www.ethz.ch/eth-tag →



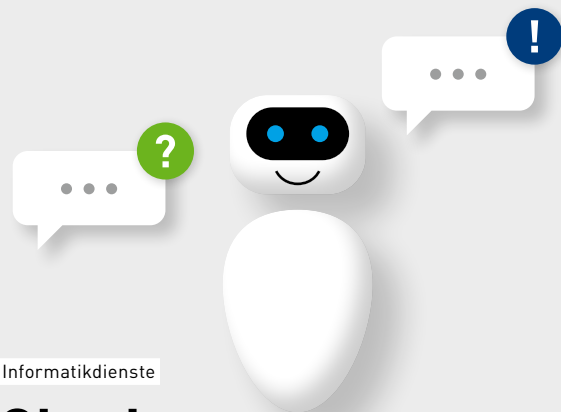
Foto: Oliver Bartenschlager

Personalverordnung

Drei zentrale Änderungen

Seit dem 1. Oktober gilt die teilrevidierte Personalverordnung für den ETH-Bereich (PVO-ETH). Damit möchte der ETH-Rat auf aktuelle Anforderungen und Bedürfnisse eingehen. Es gibt drei wesentliche Änderungen: Zum einen richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit neu nach der Dauer der Dienstjahre. Zum anderen muss bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall ein Arztzeugnis ab dem vierten Absenztage eingereicht werden. Ausserdem wird der bezahlte Urlaub auf die Pflege der eigenen Eltern ausgeweitet, neu dürfen drei Tage pro Ereignis bezogen werden.

www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit →



Informatikdienste

Chatbot im Einsatz

Der Service Desk der Informatikdienste nennt seit Kurzem einen Chatbot sein Eigen. Diese künstliche Intelligenz befindet sich noch in der Einführungsphase und kann mit jeder Kundeninteraktion trainiert werden. Eingeführt wurde er, da der ID Service Desk häufig mit denselben Anfragen und Problemen konfrontiert wird. Viele der Fragen können mit gezielten Textbausteinen oder Anleitungen beantwortet werden. Diese sind im Web verfügbar, werden jedoch selten gefunden. Der Chatbot soll die Suche innerhalb der Wissensdatenbank für die Kunden übernehmen und nur den spezifischen Teil wiedergeben, der benötigt wird.

www.ethz.ch/servicedesk →

Die Zahl

50%

Das Equality Monitoring 2019/20 gibt Aufschluss über die Themen Gleichstellung und Vielfalt an der ETH Zürich. Insgesamt ist in den letzten Jahren ein steigender Frauenanteil auf allen Karriere-stufen zu beobachten. So ging 2019 bei den Assistenzprofessuren die Hälfte aller Neuberufungen an Frauen, bei den festgestellten Professuren waren es 21 Prozent. Damit geht die ETH einen wichtigen Schritt in Richtung Gleichstellung der Geschlechter und wird sich auch künftig für die Förderung von Frauen einsetzen. www.ethz.ch/equality-monitoring →

Die neuen Vizepräsidentinnen der ETH

Die ETH Zürich hat ihre Schulleitung von fünf auf sieben Bereiche erweitert. «life» stellt die beiden neuen Vizepräsidentinnen vor.



«Ihr bringt Kompetenzen in die Schulleitung, die wir noch nicht haben. Und diese 360-Grad-Diversität ist mir extrem wichtig», sagte ETH-Präsident Joël Mesot anlässlich der Medienkonferenz zur Erweiterung der Schulleitung. Seit dem

1. November verstärkt Julia Dannath die Schulleitung der ETH als neue Vizepräsidentin Leadership und Personalentwicklung, am 1. Januar beginnt Vanessa Wood ihr Amt als Vizepräsidentin Wissens-transfer und Wirtschaftsbeziehungen.

Doch wer sind die beiden neuen Mitglieder in der Leitung der ETH? Was treibt sie an und was zeichnet sie als Menschen und Führungskräfte aus?

«Vertrauen ist für jede Zusammenarbeit zentral»

«Gute Führungskräfte lassen sich daran messen, ob es ihnen gelingt, die richtigen Rahmenbedingungen zu setzen, damit ihre Mitarbeitenden wachsen können», sagt Julia Dannath. In ihrer neuen Funktion möchte sie zunächst mit möglichst vielen ETH-Angehörigen in den Dialog treten, um herauszufinden, wo und wie genau sich die Führungskultur an der ETH weiter verbessern lässt. Dabei freue sie sich auch auf die Herausforderungen in ihrem Bereich. «Wo Menschen zusammenarbeiten, entstehen naturgemäss von Zeit zu Zeit Konflikte. Um diese zu lösen, ist es entscheidend, alle Beteiligten frühzeitig miteinzubeziehen und die Intentionen hinter den verschiedenen Verhaltensweisen zu verstehen», sagt die 43-jährige Expertin in der Transformationsbegleitung.

Daneben hat sie den Auftrag, Wege zu finden, um die Vorteile der bestehenden Diversität an der ETH noch besser zu nutzen, sowie die Entwicklungsmöglichkeiten für alle Berufsgruppen auszubauen. Im Rahmen des rETHink-Projekts wird sie sich vor allem um die Themen «Begleitung und Unterstützung der Professorenschaft» sowie «Organisation der Zentralen Organe» kümmern.

Menschen nach ihren Stärken einsetzen
«Vertrauen ist für jede Zusammenarbeit zentral», ist Julia Dannath überzeugt, und das habe «nichts mit physischem Kontakt zu tun. Sie selbst hat als Führungskraft



Julia Dannath

und zuletzt CEO einer Beratungsagentur Teams in Zürich, Hamburg und Köln miteinander koordiniert und über zwölf Jahre lang Organisationen auf der ganzen Welt im Bereich Personalentwicklung und Führungskultur unterstützt. Die virtuelle Zusammenarbeit war für die promovierte Psychologin deshalb schon lange vor der Corona-Pandemie Alltag.

«Julia kann sehr gut zuhören und sie versteht es extrem gut, Menschen nach ihren Stärken einzusetzen», sagt Maximilian Buyken, der zehn Jahre lang in ihrem Beraterteam tätig war und seit 1. De-

zember ihren Schulleitungsstab leitet. Dass Dannath ihren Mitarbeitenden viele Freiheiten und Verantwortung überlässt, sie mit ihrem Enthusiasmus ansteckt und einen offenen Umgang mit Fehlern und neuen Ideen pflegt, schätzt er an ihrem Führungsstil besonders.

«Ich ziehe viel Energie aus der Arbeit»

Bevor Julia Dannath ihre Karriere in der Beratung begann, doktorierte sie in Tübingen zu «agilem Wissenserwerb» und arbeitete als wissenschaftliche Assistentin am Institut für Verhaltenspsychologie an

der ETH Zürich. Aus familiären Gründen zog sie danach wieder nach Deutschland, doch die Begeisterung für die ETH blieb: «Diese Mischung aus Tradition und Innovation und die Leidenschaft, mit der hier alle arbeiten, faszinieren mich sehr».

Als Geschäftsführerin und dreifache Mutter ist sie schon seit vielen Jahren im Alltag sehr gefordert, Zeit für einen Ausgleich findet sie selten. «Ich ziehe aber viel Energie aus der Arbeit und aus dem Umgang mit den vielen grossartigen Menschen um mich herum», erklärt die Saarländerin. Dass in ihrem Leben so viel los ist, gefällt ihr sehr, denn Langeweile, Stillstand und Alleinsein widerstreben ihrer Natur. Wenn sie doch mal Zeit für sich hat, treibt sie Sport, hört politische Podcasts oder Krimi-Hörbücher und liest Biografien.

Selbstbewusst, autonom und empathisch

Neben ihrem Beruf ist Familie und die Beziehung zu ihrem Mann das Wichtigste für Julia Dannath. Ihre Eltern hätten sie zu einem sehr autonomen, selbstbewussten und empathischen Menschen erzogen und das versuche sie auch bei ihren drei Söhnen. Da ihr ältester Sohn sich gerade auf das Abitur vorbereitet, bleibt er mit seinen Brüdern während der Schulwochen zunächst in der Obhut der Grosseltern in Deutschland, während sie und ihr Mann den Lebensmittelpunkt nach Zürich verlagern, sobald die Einschränkungen durch die Corona-Situation gelockert werden.

Sowohl beruflich als auch privat legt die Vizepräsidentin viel Wert auf einen vertrauensvollen und ehrlichen Umgang. «Viel miteinander zu sprechen, eine intensive Feedbackkultur, zunächst immer davon auszugehen, dass das Gegenüber aus einer guten Intention heraus handelt und einander auch in schwierigen persönlichen Zeiten zu unterstützen – das schafft Vertrauen und Loyalität», ist sie überzeugt.



Vanessa Wood

Vorbild und Mentorin

Vanessa Wood wuchs als Einzelkind in Sarasota in Florida auf. Die Wochenenden verbrachte sie oft in der Werkstatt ihres Grossvaters, wo sie mit ihm zusammen ihr eigenes kleines Segelboot und elektrische Autos für ihre Barbie-Puppen

baute. Ihr Interesse an der Beschaffenheit der Dinge erkannte schnell auch ihr Physiklehrer, der sie ins Robotik-Team der Schule rekrutierte und ihr Einzelunterricht in Quantenmechanik gab. «Ich glaube, diese starke Förderung gab mir

das Selbstvertrauen, mich in meiner Karriere trotz des sehr kompetitiven Umfelds den Naturwissenschaften zu widmen», sagt die 37-jährige Professorin.

Später studierte sie Physik sowie französische Literatur am Yale College und arbeitete nebenbei als Übersetzerin an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät. Nach ein paar Monaten wurde sie von einigen Juraprofessoren in deren Vorlesungen eingeladen und landete kurze Zeit später in einem Praktikum beim späteren Rechtsberater von Barack Obama.

Mit Rücksicht und Respekt ans Ziel

Vanessa Wood ist überzeugt, dass sie ihren Erfolg auch vielen Menschen zu verdanken hat, die sie auf ihrem Weg gefordert und gefördert haben – und das möchte sie auch selber weitergeben. «Vanessa hat ein unglaubliches Talent für Networking. Und sie hat eine sehr rücksichtsvolle und respektvolle Art, mit der sie immer an ihr Ziel kommt», ist Jens Poulsen überzeugt. Der 41-Jährige arbeitet seit vier Jahren als Koordinator in ihrem Institut und wird ab Januar Teil ihres Teams in der Schulleitung. Kennengelernt haben sich die beiden vor zehn Jahren beim ASVZ-Lauftraining.

Neben Cellospielen, Schwimmen und Rennvelofahren ist Laufen Woods grösstes Hobby, um abzuschalten. Am liebsten fährt sie dafür mit dem Zug in die Natur, schliesst ihren Laptop in ein Schliessfach am Bahnhof ein und rennt los. Seit sie im Juli Mutter geworden ist, bringt sie ihre kleine Tochter im Baby-Jogger auf die Wanderwege des Zürcher Oberlands, wo sie sich mit ihrem Mann niedergelassen hat und sich gerade auf ihre Einbürgerungsprüfung vorbereitet.

Erste Professorin am D-ITET

Mit der Wirtschaft kam Vanessa Wood zum ersten Mal in Berührung, als ihre Doktorarbeit in Elektrotechnik am MIT

in ein Spin-off mündete, das mittlerweile von Samsung übernommen wurde. Kurz nach ihrem Doktorat wurde sie mit erst 27 Jahren als erste Assistenzprofessorin ans Departement Informationstechnologie und Elektrotechnik der ETH Zürich berufen. «Als ich zum Bewerbungsgespräch kam, war ich begeistert», erinnert sie sich. «Die Möglichkeiten, hier eine Forschungsgruppe aufzubauen, und die Nähe zu den grossen Forschungsanlagen am PSI sind weltweit einzigartig.»

Nach ihrem Mutterschaftsurlaub wird Vanessa Wood neben ihrer Funktion in der Schulleitung weiterhin in der Forschung tätig sein. Dass sie alles unter einen Hut bekommt, zweifelt in ihrer Forschungsgruppe niemand an. «Vanessa war die letzten zwei Jahre neben ihrer Aufgabe als Gruppenleiterin noch Departementsvorsteherin, und das mit vollem Einsatz», sagt Jens Poulsen. Dass sie vieles gleichzeitig so gut hinbekomme, habe sie ihrer Gelassenheit und ihrem Priorisierungstalent zu verdanken. Mikromanagement liege ihr fern.

Wissenstransfer und Talentförderung

In ihrer Funktion als Vizepräsidentin möchte Wood die Partnerschaften der ETH mit der Industrie weiter intensivieren und noch einfacher gestalten. «Ich will neue Wege finden für den Austausch zwischen der Wirtschaft und ETH-Angehörigen sowie flexible Modelle für ETH-Spin-offs fördern, und damit Innovation an der ETH und in Firmen gleichermaßen stärken», sagt Wood.

Dass ihre eigenen Forschungsergebnisse nützlich für die Gesellschaft sind, war ihr schon immer sehr wichtig. So forscht sie selbst an Lithium-Ionen-Batterien, die viel kleiner und effizienter sind als bisherige. Ihre Forschungsergebnisse flossen bereits in drei Spin-offs ein, aus ihrer Forschungsgruppe sind zwei weitere Spin-offs entstanden. Daneben initiierte sie zahlreiche Kooperationen mit

der Industrie wie etwa mit der BASF. Für ihr Engagement beim Wissenstransfer erhielt die Professorin bereits mehrere Auszeichnungen.

Zudem hat sie sich seit ihrem Eintritt an der ETH in verschiedenen Initiativen engagiert, um mehr Frauen für die Naturwissenschaften zu begeistern und sie auf ihrem Karriereweg zu unterstützen. Und so möchte die neue Vizepräsidentin ihre Position auch dafür nutzen, um ein unterstützendes und integratives Umfeld zu fördern und für möglichst viele junge Menschen das zu sein, was ihr Physiklehrer einst für sie war: Vorbild und Mentor. ■

Ein turbulentes Jahr

Das Coronavirus hat die Arbeit und die Lehre an der ETH Zürich auf den Kopf gestellt. Wir haben ETH-Angehörige vor der zweiten Welle gefragt, wie sie dieses besondere Jahr bisher erlebt haben und welche Hoffnungen sie hegen.

Redaktion und Fotos Omar Zeroual, Angelika Bühler



«Mir wurde klar, dass es gerade in diesen schwierigen Zeiten entscheidend ist, die Menschen von Angesicht zu Angesicht zu sehen. Ich hoffe, wir lernen aus dieser Krise, all die sozialen Kontakte zu schätzen, die uns am Leben erhalten.»

Mariasole Agazzi, Bachelorstudentin Interdisziplinäre Naturwissenschaften



«Ich komme aus Korea und war nicht mehr zu Hause, seit ich vor anderthalb Jahren in die Schweiz kam. Das ist eine ziemlich lange Zeit. Ich freue mich sehr, meine Familie wiederzusehen, und hoffe, sie bald besuchen zu können.»

Jungwon Lim, Masterstudentin Physik

«Technisch funktionierte die Umstellung auf Fernunterricht problemlos, doch für mich lebt die Ausbildung von der persönlichen Interaktion. Es fehlt mir, die Reaktionen der Studierenden zu sehen, und es ist schwierig, den Enthusiasmus für den Lehrinhalt online zu vermitteln. Deshalb hoffe ich, dass bald wieder mehr Interaktion möglich ist.»

Christoph Grab, Professor für Teilchen- und Astrophysik, D-PHYS



«Es ist schön zu sehen, dass alle besondere Anstrengungen unternehmen, um mit dieser schwierigen Situation umgehen zu können. Die Studierenden bringen mehr Motivation auf und die Hilfsassistentinnen und -assistenten leisten zusätzliche Arbeit. Alle ziehen an einem Strang, trotz der negativen Umstände. Das ist super.»

Meike Akveld, Dozentin Mathematik, D-MATH

«Ich habe dieses Jahr die Vorteile des Home-office schätzen gelernt. Besonders während des Lockdowns konnte ich mich besser auf meine Arbeit konzentrieren und hatte mehr Zeit für Reflexion. Für nächstes Jahr wünsche ich mir, dass die Pandemie vorbei ist. Ich wollte dieses Jahr heiraten, aber das mussten wir absagen. Ich hoffe, es klappt nächsten Sommer.»

Sylvain Petitgirard, Oberassistent D-ERDW



Weitere Erfahrungen von
ETH-Angehörigen lesen Sie online:
www.ethz.ch/ein-turbulentes-jahr →

Die Fotos entstanden vor der generellen
Maskenpflicht auf den Arealen der ETH Zürich.

Was wir ins neue Jahr mitnehmen sollten

Text Joël Mesot Foto Markus Bertschi

Was für ein Jahr! – An meinem ersten ETH-Tag hatte ich mit Blick auf das turbulente 2019 die leise Hoffnung geäussert, dass 2020 etwas ruhiger verlaufen würde. Es kam erstens anders, und zweitens als ich dachte, um es mit den Worten Wilhelm Buschs zu sagen. Nun stehen wir am Ende eines Jahres, das für uns alle – an der ETH, in der Schweiz und auf der ganzen Welt – eine dramatische Zäsur darstellt. Ein Jahr, das vielen den Boden unter den Füßen wegzog, andere in bewundernswerter Weise zu Höchstleistungen beflügelte und von uns allen viel abverlangte.

Wenn wir auf die erste Pandemiewelle und den Lockdown von Mitte März zurückblicken, wissen wir: Wir sind fähig, schnell zu reagieren, zu improvisieren und uns anzupassen. Wir haben es geschafft, praktisch über Nacht den Unterricht auf digitale Kanäle umzustellen und später trotz erschwelter Bedingungen faire Prüfungen durchzuführen. Wir haben es geschafft, unsere Forschung Corona-bedingt neu zu organisieren. Und unsere Verwaltung hat aus dem Homeoffice sichergestellt, dass die ETH ihren Betrieb grösstenteils aufrechterhalten konnte.

Zurück auf Feld 1?

togETHERness habe ich es im Frühjahr genannt, was ich bei Mitarbeitenden und Studierenden als echte Hilfsbereitschaft und Professionalität wahrgenommen habe. Ihnen allen, die Sie in den vergangenen Monaten mit Geduld und Durchhalten geholfen haben, uns möglichst unbeschadet durch die Krise zu bringen, möchte ich an dieser Stelle nochmals aufrichtig danken.

Wir haben im Sommer etwas Zeit gefunden, um durchzuatmen, und jetzt sind wir mit einer zweiten Pandemiewelle konfrontiert. Also wieder auf Feld 1? Ich denke nicht, denn wir haben aus unseren Erfahrungen im Frühjahr gelernt. Wir wissen um unsere Stärken in der Krise und sind uns auch bewusst, wo wir uns noch verbessern können. Drei Qualitäten scheinen mir wichtig, damit wir gut durch den Winter kommen und auch die Sicht über Corona hinaus nicht verlieren: Aufmerksamkeit, Ausdauer und Agilität.

Aufmerksamkeit, Ausdauer und Agilität

Mit Aufmerksamkeit meine ich, dass wir wachsam bleiben uns und unseren Nächsten gegenüber, im Privaten ebenso wie an der ETH. Die notwendigen Einschränkungen unserer sozialen Kontakte, zumal in einer Zeit, in der sich das Leben vermehrt drinnen abspielt, sind nicht ohne Tücken. Wenn Ihnen oder Ihren Kolleginnen und Kollegen die Decke auf den Kopf zu fallen droht, reden Sie darüber, holen Sie Hilfe. Wir stehen die fordernde Zeit am besten durch, wenn wir uns gegenseitig unterstützen und denen helfen, die Hilfe benötigen.

Wir müssen im Weiteren agil bleiben im Kopf, um uns auf die Gesundheitssituation einzustellen, die sich rasch ändern kann. Wir müssen uns somit immer wieder neu austarieren, so wie wir früher als Kinder auf einer Mauer balancierten. Diese mentale Beweglichkeit setzt ein psychisches Gleichgewicht voraus, darum: Tragen Sie Sorge zu sich.

Das führt mich zur dritten Qualität, der Ausdauer. Es war schon zu Beginn der Pandemie klar, dass dies nicht ein Sprint werden würde, sondern ein Marathon. Wann genau eine Impfung gegen Sars-CoV-2 verfügbar sein wird, wissen wir nicht. In dieser Ungewissheit müssen wir uns auf eine längere Zeit einstellen, mit dem Virus zu leben. Somit gilt es, die Kräfte einzuteilen und Zuversicht zu schöpfen aus dem Wissen, dass jeder Langstreckenlauf einmal ein Ende hat.



Joël Mesot, Präsident der ETH Zürich

Krise produktiv nutzen

Nutzen wir die Gesundheitskrise produktiv im Rahmen unserer Organisationsentwicklung rETHink. Die Diskussion über zentrale Aspekte unseres Selbstverständnisses ist in Dutzenden von Gruppen in vollem Gange. Beteiligen Sie sich an dieser Debatte über Werte und Instrumente, wie wir unsere Hochschule optimal für die Zukunft aufstellen können.

2020 hat uns zwar wehgetan, es hat uns aber auch gezeigt, wozu wir fähig sind, wenn wir Herausforderungen gemeinsam bewältigen. Diesen Gemeinsinn, diese togETHERness, müssen wir 2021 mit gelebten Inhalten fortführen. Alle können ihren Teil dazu beitragen. Dann wird 2021 ein gutes Jahr – allen Widrigkeiten zum Trotz. ■

Das kroatische Team MakerHand gewann den Armprothesen-Parcours mit seiner Prothese aus dem 3D-Drucker, die dank Open Source jede und jeder nachbauen kann. →

Florian Hauser holte bereits 2016 und 2019 in der Series in Japan die Goldmedaille, nun gelang ihm mit dem Team HSR enhanced ein weiterer Cybathlon-Sieg. ↓



Marko Ercegovic



Cybathlon / Alessandro Della Bella

51 Teams, 20 Länder und viele Emotionen

Redaktion Corina Oertli, Karin Köchle

Vier Jahre nach der Weltpremiere fand Mitte November die zweite Ausgabe des Cybathlon statt. In sechs Disziplinen lösten die Teams mithilfe modernster Assistenzsysteme Alltagsaufgaben. Obwohl die Rennen wegen der Corona-Pandemie räumlich und zeitlich getrennt stattfanden, blieben Spannung und emotionale Siegesmomente nicht auf der Strecke.

www.cybathlon.ethz.ch →



Cybathlon / Alessandro Della Bella

← Project Circleg begann 2018 als Studierendenprojekt an der Zürcher Hochschule der Künste. Das preisgekrönte Startup, das Beinprothesen aus recycelten Kunststoffabfällen herstellt, holte am Cybathlon 2020 den Sieg.

Im Fahrradrennen mit elektrischer Muskelstimulation (FES) war der Amerikaner Mark Muhn vom Team Cleveland der Einzige, der mit implantierten Elektroden statt mit Stimulation über die Hautoberfläche in die Pedalen trat.



Cybathlon / Alessandro Della Bella

Die Cybathlon 2020 Global Edition fand als Liveproduktion statt, die aus dem Arch_Tec_Lab auf dem Campus Hänggerberg produziert sowie live moderiert und kommentiert wurde. →



Cybathlon / Cleveland

Von Rampen und offenen Armen: Die ETH wird hindernisfrei

In 14 Teilprojekten verfolgen verschiedene Teams in den kommenden Jahren ein gemeinsames Ziel: Das Studieren und Arbeiten an der ETH Zürich soll ohne Hindernisse und Barrieren möglich werden.

Text Giulia Adagazza Illustration Philip Bürli

Ein Metermass, ein Winkelmesser und eine gut strukturierte Frageliste: Der Weg zur hindernisfreien Hochschule begann mit der Erhebung von Zahlen – vielen Zahlen. Gemeinsam mit studentischen Hilfskräften und verschiedenen Abteilungen hat das Kernteam des Projekts «Hindernisfreiheit an der ETH Zürich» seit 2019 Gebäude um Gebäude unter die Lupe genommen und mit der Norm SIA 500 – den Mindeststandards für hindernisfreies Bauen – abgeglichen. «Zu erheben, wie es in den 41 Lehr- und Forschungsgebäuden der ETH um die Hindernisfreiheit steht, war eine Mammutaufgabe», erzählt Romila Storjohann, Leiterin des nun folgenden Umsetzungsprogramms. Gemeinsam mit Horst Weltner bildet sie das Kernteam des Gesamtprojekts, das beim Schulleitungsbereich Infrastruktur angesiedelt ist. In der rund zweijährigen Analysephase wurde aber nicht nur gemessen, sondern in 13 Umfragen unter anderem der Handlungsbedarf beim Webauftritt, in den Mensen und in der Lehre ermittelt. Mit dem Ende der Analyse ist das erste grosse Ziel erreicht: Ein Masterplan, der sicherstellt, dass Menschen mit körperlichen Einschränkungen und besonderen Bedürfnissen künftig möglichst uneingeschränkter Zugang zu den Gebäuden und Dienstleistungen der ETH haben.

Vielfältige Teams für vielfältige Projekte

Im Oktober 2020 hat die Schulleitung den Startschuss für die Umsetzung dieses Masterplans gegeben. In 14 Teilprojekten werden in den kommenden Jahren verschiedene Massnahmen in den Kategorien «Bauliches», «Technologie» und «Organisation» umgesetzt. Die Teams sind dabei so vielfältig wie die Projekte. Neben den verschiedenen Organisationseinheiten sind auch betroffene ETH-Angehörige und externe Fachstellen in die Umsetzung involviert. Romila Storjohann begrüsst diese Vielfalt: «Es ist eine grosse Bereicherung für das Programm, wenn wir den Erfahrungsschatz und die Expertise derer miteinbeziehen, die tagtäglich mit den bestehenden Hindernissen konfrontiert sind.» Sie selber habe erst durch den direkten Austausch mit Personen, die eine Geh-, Hör- oder Sehbehinderung haben,

miterlebt, wie schnell ein zu kurzer Handlauf an der Treppe, ein Gang ohne farbliche Kontraste oder eine fehlende Akustikanlage zum Hindernis werden.

Berührungängste abbauen

Doch ab wann ist eine Hochschule inklusiv? Für Storjohann und Weltner ist die Umsetzung von baulichen und technologischen Massnahmen ebenso entscheidend wie die Etablierung einer entsprechenden Kultur: «Es nützt nichts, wenn mich die Institution mit offenen Armen empfängt, aber die Treppe im Weg ist. Aber vor allem nützt die Rampe nichts, wenn die offenen Arme fehlen und mich die Institution nicht willkommen heisst.»

Welche Kultur an der ETH gelebt werden soll, wird im kommenden Jahr in einem eigenen Teilprojekt und in Abstimmung mit dem Kulturentwicklungs-Workstream innerhalb des rETHink-Projekts erarbeitet. «Nun ist es wichtig, alle relevanten Abteilungen und ETH-Gruppen an einen Tisch zu bringen, um zu überlegen, wie möglichst viele ETH-Angehörige für das Thema sensibilisiert und Vorurteile und Berührungängste abgebaut werden können», sagt Storjohann und fügt an: «Dass die Hoch-

«Zu erheben, wie es in den 41 Lehr- und Forschungsgebäuden der ETH um die Hindernisfreiheit steht, war eine Mammutaufgabe.»

Romila Storjohann, Leiterin Umsetzungsprogramm

schulleitung geschlossen hinter dem Umsetzungsprogramm steht, gibt der Thematik zusätzliches Gewicht.» ETH-Präsident Joël Mesot bestätigt dies: «Die Diversität der Gesellschaft soll sich an unserer Hochschule widerspiegeln. Ich freue mich sehr, dass die ETH mit der Umsetzung des Masterplans noch zugänglicher und vielfältiger wird.»



«Design for all» statt Sonderlösungen

Bei der Anpassung von Bestandsbauten, bei der Erstellung von barrierefreien Lehrmitteln oder bei der Planung von Veranstaltungen sollen sich ETH-Angehörige künftig am Grundsatz «Design for all» orientieren. «Wir möchten wo immer möglich davon wegkommen, Sonderlösungen zu finden. Gleich zu Beginn soll so geplant werden, dass alle davon profitieren», erklärt Horst Weltner. Konkret bedeute dies, dass keine Treppe mit zusätzlichem Treppenlift, sondern eine Rampe gebaut werde, oder dass Lehrende bei ihren Präsentationen auf eine klare Strukturierung und eine deutliche Aussprache achten, um alle Zuhörenden besser zu erreichen und Personen mit einer Hörbehinderung das Lippenlesen zu erleichtern. «Die technische Aufbereitung von Inhalten und die baulichen Massnahmen sind das eine, die Sensibilisierung dafür das andere Thema», betont Storjohann. Daher werde nun erarbeitet, wie ein offener und inklusiver Umgang durch Schulungen, Checklisten oder Workshops erreicht werden könne.

In 15 Jahren zur Hochschule für alle

Wo die Bauteams an der ETH ab Mitte 2021 zuerst Hand anlegen, evaluiert die Abteilung Immobilien unter Berücksichtigung der bereits geplanten Sanierungen. Da sich die Umsetzung des gesamten Programms über mehrere Jahre erstreckt, stellt eine Task Force für Ad-hoc-Massnahmen sicher, dass für Betroffene auch während dieser Zeit fortlaufend Anpassungen vorgenommen werden können. Mit dem Start der Umsetzung folgt für Romila Storjohann und das gesamte Team nun die nächste Herausforderung: die Umsetzung der Massnahmen in Gang zu bringen und ETH-weit das Engagement für Hindernisfreiheit und Inklusion zu fördern. ■

www.ethz.ch/hindernisfrei →

Omar Kassab

Projektleiter Sustainability, Stab Präsident

Von Gerechtigkeit getrieben

Text Leo Herrmann Foto Florian Bachmann

«Nachhaltigkeit ist eng verwoben mit Gerechtigkeit», findet Omar Kassab. Seit 2012 ist der Politologe bei ETH Sustainability unter anderem für den Nachhaltigkeitsbericht zuständig. Dass der Bericht 2018 mit dem Schweizer Ethikpreis ausgezeichnet wurde, ist für Kassab eine Ehre – und eine Bestätigung: «Im Bericht kommt auch das Engagement jener ETH-Angehörigen vor, die sonst nicht im Rampenlicht stehen. Sie sind essenziell für unseren Erfolg.

Schon während seines Doktorats an der ETH beschäftigte er sich mit der gesellschaftlichen Verantwortung von Universitäten. «Die Hochschule hat eine enorme Hebelwirkung. ETH-Alumni und -Alumnae landen oft in Schlüsselpositionen. Wenn man ihnen neben Fachkompetenz die Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung mit auf den Weg gibt, macht das einen grossen Unterschied», ist Kassab überzeugt.

Dieser Wille, einen Unterschied zu machen, ist für ihn der wichtigste Antrieb. Den gebürtigen Darmstädter, dessen Eltern in den 70er-Jahren von Syrien nach Deutschland ausgewandert sind, zog es für seinen Master an der ETH nach Zürich. Durch seine Herkunft, aber auch durch Anstellungen etwa in Nepal oder Jerusalem, rückten globale Ungerechtigkeiten in seinen Fokus. Zusammen mit seinem Bruder und Freunden hat Kassab 2014 den Verein Syrian Refugee Crisis gegründet. Der Verein finanziert seither ein Therapiezentrum in Jordanien, das kriegstraumatisierte Kinder aus Syrien aufnimmt. «Ich will meine Privilegien nutzen, um jenen zu helfen, die diese nicht haben», sagt er.

Abschalten fällt dem umtriebigen Kassab schwer. In Küsnacht, wo er mit seiner Frau lebt, zieht es ihn dafür in den Wald, an der ETH mitunter in den aki-Garten unter der Polyterrasse. Auch in den Bergen findet er die nötige Ruhe für neue Ideen wie zum Beispiel das ETH-Schnuppersemester für Geflüchtete, für das er sich stark gemacht hatte. «Die Ermöglichungskultur an der ETH, gepaart mit ihrer humanitären Tradition, kann wirklich Berge versetzen», meint er schmunzelnd. ■

Brauchen wir eine gendergerechte Sprache?



Pro

Franziska Schmid
Leiterin Medienstelle

Student*Innen – was soll das? Diese aktuelle Form des sogenannten Genderns, also des geschlechterbewussten Sprachgebrauchs, löst heftige Debatten aus. Warum? Gerade weil Menschen über die Schreibweise mit dem Sternchen stolpern und darüber nachdenken, was es bedeutet. Sprache und Denken beeinflussen sich immer gegenseitig. Wer behauptet, Frauen seien beim generischen Maskulinum mitgemeint, ignoriert die Forschung, die schon längst das Gegenteil bewiesen hat. Kinder zeichnen *Wissenschaftler* als Männer, nicht als Frauen.

Obwohl ich mich während meines Germanistik-Studiums intensiv mit Sprache und Denken auseinandergesetzt habe, habe ich die geschlechterneutrale Sprache nicht besonders beachtet. Das änderte sich, als Sarah Springman 2015 ETH-Rektorin wurde. Mit dem Hinweis, dass wir als Mitarbeitende des Bundes zu einer geschlechterneutralen Sprache verpflichtet seien, forderte sie uns in der Hochschulkommunikation auf, dies auch umzusetzen. Ich bin ihr sehr dankbar dafür. Seither habe ich Hunderte von Texten geschlechtsneutral geschrieben. Das hat mich geprägt und sensibilisiert. Gendern ist nicht nur eine Frage des Schreibens – es hat einen direkten Einfluss darauf, wie wir die Welt wahrnehmen.

Ich liebe die deutsche Sprache – ihre Klarheit und Differenzierung. Nur leider liegt da auch ihr Problem: Sie hat im Laufe ihrer Geschichte ein System gebildet, das in Bezug auf Personen binär funktioniert und männliche Elemente bevorzugt. Schnell fällt das Argument, das sei schon immer so gewesen und jeder andere Sprachgebrauch deshalb agrammatisch. Wer so argumentiert, verkennet, dass Sprache immer gleichzeitig normiert *und* lebendig ist. Sprich, wir brauchen Regeln, können sie aber auch ändern. Leider gibt es beim Gendern nicht eine perfekte Lösung, mit der alle Probleme verschwinden. Alle, die das Gendern rundweg ablehnen, und alle, die fordern, das Sprachsystem nun komplett auszuhebeln, offenbaren mehr über ihre Gesinnungen als über ihre Sorge um die Sprache.

Seien Sie Teil der Lösung, nicht des Problems! Gendern Sie munter drauflos, dort, wo es Sie nicht zu viel Überwindung kostet. Spielen Sie mit den Formen in verschiedenen Formaten, wechseln Sie weibliche und männliche Formen ab. Zeigen Sie in Ihren Texten, dass Sie bewusst mit Genderfragen umgehen – egal wie, egal wie konsequent. Ihre Leserschaft mag vielleicht manchmal irritiert sein, aber die hält das schon aus. Sie selber haben mehr an Bewusstsein zu gewinnen, als an Sprache zu verlieren.



Kontra

Rudolf Friederich
Mitarbeiter ID Service Desk

Liebe Leser, stellen Sie sich Belletristik in geschlechtergerechter Sprache vor, mit Wörtern wie Bürger*innen (Gendersternchen), MitarbeiterInnen (Binnen-I) oder Student_innen (Gender-Gap): So ein Buch – zum Beispiel ein Roman von Thomas Mann mit langen Schachtelsätzen – wäre nicht nur grammatisch falsch, sondern auch unlesbar. Der Lesefluss ginge völlig verloren.

Wer gendert, will nicht wahrhaben, dass das grammatische Geschlecht (Genus) und das biologische Geschlecht (Sexus) nichts miteinander zu tun haben. *Der* Mann meint den biologischen Mann und *die* Frau die biologische Frau. Auch ist *der* Knabe ein männliches Kind. Aber ist *das* Mädchen eine Sache? Eben. Man merkt es selbst.

Genderbefürworter argumentieren, dass Sprache das Bewusstsein prägt, und deshalb soll man die deutsche Sprache von patriarchalischen Erblasten befreien. Gut gemeint, aber trotzdem falsch. Es ist genau umgekehrt: Die Sprache wird vom Bewusstsein geprägt. Mit künstlichem Herumdoktern an der Sprache wurde noch nie eine Gesellschaft verändert.

Früher hat man sich sehr wohl unter dem Begriff *die Schriftsteller* nur Männer vorgestellt, da dies damals auch ein ausgesprochener Männerberuf war. Aber mit Schriftsteller ist das Handwerk gemeint – und alle Mitglieder dieses Handwerks. Da gehören Männer und Frauen natürlich dazu.

Möchte man Gendersternchen und dergleichen vermeiden, verwendet man gerne das substantivierte Partizip. Es heisst dann, *die Studierenden* oder *die Mitarbeitenden*. Das ist grammatikalisch genauso falsch. Studierende sind momentan am Grübeln und Mitarbeitende am Arbeiten. In der Freizeit sind es einfach Studenten und Mitarbeiter. Der Unterschied zwischen beiden Substantiven ist einfach und klar.

Gendern ist ausserdem inkonsequent. Es gibt keinen Konsens darüber, wie, was und wann gendert wird. Man findet zwar Bürger*innen, aber keine Straftäter*innen, sondern nur Straftäter. Und das soll keine Diskriminierung sein?

Eine Sprache verändert sich im Laufe der Zeit, kein Zweifel. Ausser im Theater spricht niemand wie zu Paracelsus' Zeiten. Aber eine Sprache ändert sich immer zum Einfachen hin, nie zum Komplizierten, Unleserlichen. Die Leserlichkeit ist eine wichtige Voraussetzung für die Lust am Lesen und das Lesen wiederum für die Meinungsbildung. Und da das Lesen zum Glück nicht nur den Männern vorbehalten ist, haben Sie sich, liebe Damen, bei meiner Anrede zu Beginn des Textes sicher genauso angesprochen gefühlt – zu Recht! ■

Was halten Sie von der gendergerechten Sprache? Diskutieren Sie mit auf Intern aktuell: www.ethz.ch/gendergerechte-sprache →



Eine ETH-Weihnachtsgeschichte

Es ist Adventszeit. Eine Doktorandin sitzt spätabends an ihrem Arbeitsplatz im Institut für Technologie und Architektur (ITA). Vor ihr liegen ein Laptop, Notizen, Skizzen, Werkzeuge und ein kleiner, aufblasbarer Weihnachtsbaum. Ein Roboter beobachtet die Szene...



So beginnt die rührende Festtagsbotschaft der ETH. Was von der Geschichte bleibt? Ein drei Meter hoher Weihnachtsbaum aus Beton – gestaltet von ETH-Forschenden, gedruckt von einem Bauroboter. (Foto: Christoph Küenzi)

Die Weihnachtsgeschichte als Video: www.ethz.ch/2021 →