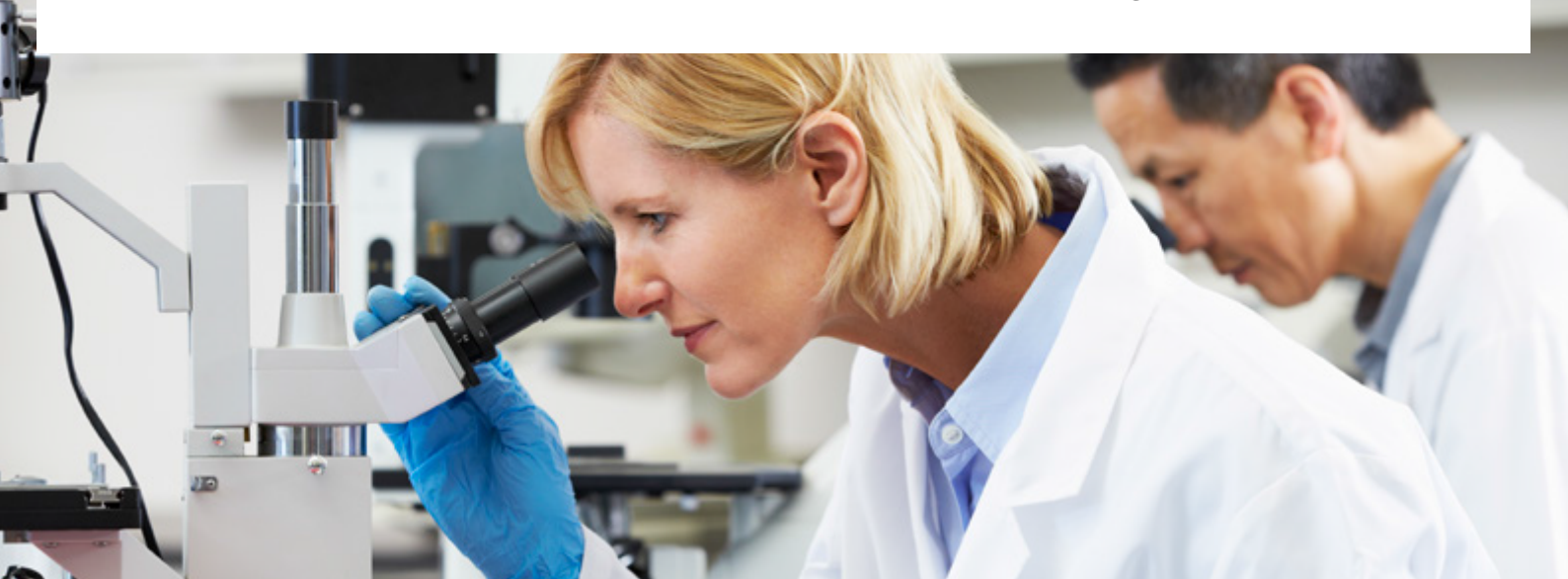




# Marie Kurier

Newsletter der Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen (MSC) Ausgabe 01.2018



## Gender in den Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen

Was sollte ich zum Thema Gender in der EU Forschung wissen, wenn ich einen erfolgreichen MSC Antrag stellen möchte? Wie ist der Anteil von Frauen in den verschiedenen MSC-Maßnahmen? Wie funktioniert die Berücksichtigung der Chancengleichheit in der Praxis? Diese und weitere Fragen beantwortet unser aktueller Marie Kurier.

### Gender in der EU-Forschungspolitik

Die „Gleichstellung der Geschlechter und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Forschung“ sind seit 2012 eine Priorität im Europäischen Forschungsraum (EFR). Die Europäische Kommission wollte mit dieser Maßnahme der Tatsache entgegen wirken, dass zu wenige hochqualifizierte Forscherinnen in Führungspositionen vertreten und an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt waren und dass die Genderdimension in der Forschung zu wenig Berücksichtigung fand.

Seit 2012 sind die Mitgliedstaaten, Fördereinrichtungen und Forschungseinrichtungen angehalten, Veränderungen zu Geschlechtergerechtigkeit in Form von geeigneten Maßnahmen herbeizuführen.

In der [ERA Roadmap 2015 - 2020](#) haben sich die Mitgliedstaaten darauf geeinigt, dass nationale Rechtsvorschriften zur Gleichstellung in wirksame Maßnahmen zur Behebung von geschlechtsspezifischen Ungleichgewichten in Forschungseinrichtungen umgesetzt werden sollen. Zudem soll die Genderdimension bei Programmen und Projekten im Bereich Forschung und Entwicklung stärker berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang kündigte die Europäische Kommission in einer Mitteilung vom 17. Juli 2012 an, „die Gleichstellung der Geschlechter und die Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Programme und Projekte von Horizont 2020 bei der Konzeption, Durchführung und Bewertung“ zu fördern:

## Prioritäten der KOM-Mitteilung zum EFR-Rahmen (17. Juli 2012)

Effektivere nationale Forschungssysteme
Optimale länderübergreifende Zusammenarbeit und entsprechender Wettbewerb
Offener Arbeitsmarkt für Forscherinnen und Forscher
Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts
Optimaler Austausch von, Zugang zu und Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen

Bereits im Vertrag von Amsterdam (1999) wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern als spezifische Aufgabe der Gemeinschaft festgeschrieben. In Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sollten Ungerechtigkeiten identifiziert und abgeschafft sowie Gerechtigkeit und Chancengleichheit in allen Politikfeldern hergestellt werden. Die Europäische Kommission hat zu diesem Zweck die Strategie des Gender Mainstreaming verabschiedet.

**Gender Mainstreaming** ist eine Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter, die die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben und deren Auswirkungen berücksichtigt. Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter in Lebenswirklichkeiten durchzusetzen und Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Die Strategie bezieht sich auf alle Regelungen und Vorhaben auf gesellschaftlicher und politischer Ebene, nicht nur auf die Vorhaben mit Gleichstellungsziel.

Die Implementierung des Gender Mainstreamings wurde 1999 durch eine Mitteilung der Europäischen Kommission<sup>1</sup> lanciert, deren wesentliche Ziele noch heute gelten. Als Zielmarke wurde ein Anteil von 40% Frauen im Konsultations-, Implementierungs- und Evaluierungsprozess der Rahmenprogramme für Forschung und Innovation festgelegt. Zudem wurde ein mangelndes Verständnis für das Thema Wissenschaft und Gender festgestellt. Als Konsequenz wurden genderspezifische Aspekte bereits im 7. Forschungsrahmenprogramm adressiert.

Ebenfalls im Jahr 1999 wurde die Helsinki-Gruppe gegründet, die die Europäische Kommission dabei unterstützen soll, die Benachteiligung von Frauen in der Forschung zu überwinden. Seit 2017 fungiert die Helsinki-Gruppe, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Europäischen Kommission und der Mitgliedsstaaten zusammensetzt, als eine „Standing Working Group on Gender in Research and Innovation of the European Research Area and Innovation Committee“. Sie berät die Europäische Kommission und den Europäischen Rat zu Politik, Strategien und Initiativen im Bereich Gender.

Der 2009 in Kraft getretene Vertrag von Lissabon schreibt die Gleichstellung von Frauen und Männern in mehreren Artikeln fest. Diese beinhalten Gleichstellung, Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Bezug auf den Arbeitsplatz sowie den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen. Zudem enthält der Vertrag die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, in der das Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hochgehalten wird.

<sup>1</sup> Communication from the Commission, „Women and Science“ Mobilising Women to Enrich European Research, COM (1999) 76 final, Brussels, 1999



Horizont 2020 ist das erste Forschungsrahmenprogramm, dessen Verordnung<sup>2</sup> einen eigenen Artikel zu Gender und Chancengleichheit enthält.

## Artikel 16

### Gleichheit der Geschlechter

Horizont 2020 gewährleistet eine wirksame Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Geschlechterdimension bei den Inhalten von Forschung und Innovation. Besonderes Augenmerk wird auf die Gewährleistung des Geschlechtergleichgewichts – abhängig von der jeweiligen konkreten Situation im Bereich der Forschung und Innovation – in Bewertungsgremien und in Einrichtungen wie Beratungs- und Expertengruppen gelegt.

Die Geschlechterdimension wird angemessen in die Forschungs- und Innovationsinhalte in den Strategien, Programmen und Projekten integriert und in allen Phasen des Forschungszyklus beibehalten.

Die Ziele von Horizont 2020 beziehen sich auf:

- Geschlechterdimension in Forschung und Innovation (R&I)
- Gleichgewicht der Geschlechter in Entscheidungsprozessen
- Ausgewogenheit der Geschlechter & Chancengleichheit in Projektteams auf allen Ebenen

Die Begutachtungsausschüsse sollen mit 40% des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts, unter Berücksichtigung der Situation im Fachbereich, besetzt werden. In allen die Europäische Kommission beratenden Ausschüssen liegt der Zielwert bei 50%. Um einen Überblick über die Akteure zu erhalten, wird in den Antragsformularen dezidiert nach dem Geschlecht der beteiligten Akteure (Kordinatorinnen und Kordinatoren, Betreuende von Doktorandinnen und Doktoranden, wissenschaftliche Ansprechpersonen etc.) gefragt.

Die [Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung \(FiF\)](#) versteht sich als zentrale Beratungsstelle in Deutschland für Gender und Chancengleichheit in Horizont 2020. Sie trägt dazu bei, den Frauenanteil in Forschung und Entwicklung zu erhöhen und zeigt Karrierechancen für Wissenschaftlerinnen in Europa auf.

## Gender und Chancengleichheit in den Marie-Sklódowska-Curie-Maßnahmen

Als Teil von Horizont 2020 unterliegen die Marie-Sklódowska-Curie-Maßnahmen dem Regelwerk des Rahmenprogramms. Daher findet der Artikel 16 zur Gleichheit der Geschlechter ebenfalls Anwendung. Im Einklang mit den Grundsätzen der [Europäischen Charta und dem Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden](#) sind bei den Marie-Sklódowska-Curie-Maßnahmen eine transparente Rekrutierung sowie angemessene Arbeitsbedingungen für Forschende vorgeschrieben. Darüber hinaus können Teilzeitarbeit oder

<sup>2</sup> VERORDNUNG (EU) Nr. 1291/2013 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 11. Dezember 2013 über das Rahmenprogramm für Forschung und Innovation Horizont 2020 (2014-2020) und zur Aufhebung des Beschlusses Nr. 1982/2006/EG

Elternzeit in Anspruch genommen werden. Postdocs, die u.a. nach einer Elternpause ihre Karriere wieder aufnehmen möchten, können sich zudem in einem entsprechenden Sub-Panel im Rahmen der MSCA Individual Fellowships bewerben.

Sowohl in den individuellen MSC-Maßnahmen als auch in den institutionellen Maßnahmen spielen Gleichstellungsaspekte auf verschiedenen Ebenen eine wichtige Rolle.

Die Leitfäden für Antragstellende Innovative Training Networks (ITN), Individual Fellowships (IF) und Research and Innovation Staff Exchange (RISE) enthalten alle Hinweise, in welcher Form in den MSCMaßnahmen auf Gleichstellungsaspekte eingegangen werden soll:

„Gender Issues: Marie Skłodowska-Curie actions pay particular attention to gender equality. In line with the European Charter and Code for Researchers, all MSCA proposals are encouraged to take appropriate measures to facilitate mobility and counteract gender-related barriers to it. Equal opportunities are to be ensured, both at the level of supported researchers and that of decision-making/supervision. In research activities where human beings are involved as subjects or end-users, gender differences may exist. In these cases the gender dimension in the research content has to be addressed as an integral part of the proposal to ensure the highest level of scientific quality. As training researchers on gender issues serves the policy objectives of Horizon 2020 and is necessary for the implementation of research and innovation actions, applicants are encouraged to include such activity in their proposals, as appropriate, Guide for Applicants, ITN 2018, p. 42“

Das Video [Understanding Gender Dimension for MSC projects](#) enthält ebenfalls Hinweise zu Genderaspekten in den MSC-Maßnahmen. Sollte bei den wissenschaftlichen Fragestellungen die Genderdimension betroffen sein, muss diese als integraler Teil des Projekts im Abschnitt „Exzellenz“ adressiert werden.

Bei der Evaluierung von Forschungsvorschlägen bei Gleichheit der Punktzahl in den Evaluierungskriterien Excellence, Impact und Implementation können ferner

weitere Kriterien für die Entscheidungsfindung herangezogen werden. Eine hinreichende Berücksichtigung der Genderdimension bei Projektimplementierung (nicht im Forschungskontext) kann bei knappen Entscheidungen ausschlaggebend dafür sein, ob ein Vorhaben zur Förderung vorgeschlagen wird oder nicht.

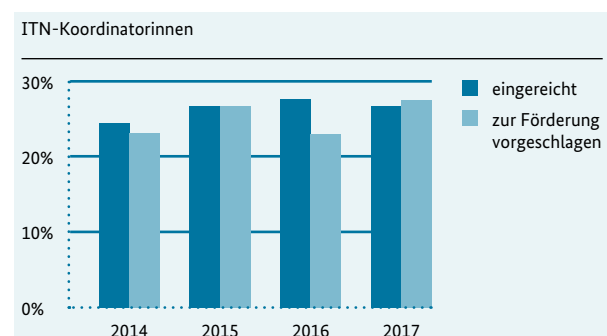
Eines der Ziele von Horizont 2020 ist es, die Ausgewogenheit der Geschlechter und Chancengleichheit in Projektteams auf allen Ebenen zu erreichen. In den MSC-Maßnahmen wurde dies bislang wie folgt umgesetzt:

### Die institutionellen Maßnahmen ITN, RISE, COFUND und NIGHT

#### Koordinatorinnen

Der durchschnittliche Anteil von Koordinatorinnen bei den ITN liegt für die Jahre 2014 – 2017 bei ca. einem Viertel aller zur Förderung vorgesehenen Anträge (25,1%). ITN fördern strukturierte Doktorand/innenprogramme auf Grundlage eines innovativen Forschungsprojekts in allen wissenschaftlichen Bereichen. Es gibt drei Varianten der ITN; das European Training Network (ETN) ist die klassische Variante, bei den European Industrial Doctorates (EID) ist eine elementare Beteiligung des nicht-akademischen Sektors vorgesehen, und bei den European Joint Doctorates (EJD) sollen die beteiligten Einrichtungen gemeinsame oder doppelte Doktorgrade vergeben.

Bei den zur Förderung vorgeschlagenen Anträgen weisen die European Training Networks (ETN) den höchsten Anteil von Koordinatorinnen mit 25,1% auf. Am geringsten sind Koordinatorinnen in den European Industrial Doctorates (EID) mit einem durchschnittlichen Anteil von 20,4% bei den eingereichten Anträgen und mit einem Anteil von 21,7% bei den zur Förderung vorgeschlagenen Anträgen vertreten.



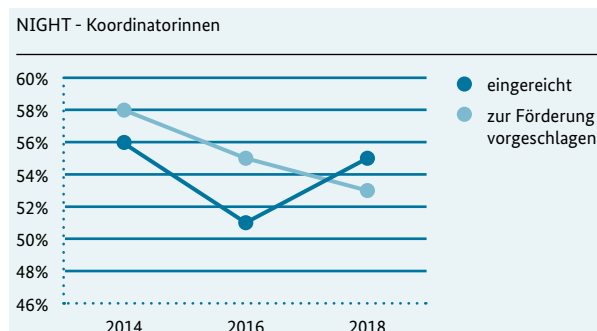
Betrachtet man die Maßnahme **Research and Innovation Staff Exchange (RISE)**, die den Wissenstransfer durch den Austausch von Forschungs- und Managementpersonal fördert, beträgt der durchschnittliche Anteil der Koordinatorinnen für die Jahre 2014-2017 bei den zur Förderung vorgeschlagenen Anträgen 27,5%. Der Anteil liegt somit ein wenig höher als bei den ITN.

Bei der **Kofinanzierung nationaler und regionaler Programme (COFUND)** beträgt bei den zur Förderung vorgeschlagenen Anträgen der durchschnittliche Anteil 37,7% an Koordinatorinnen.

Betrachtet man die Programme für erfahrene Forschende, so liegt bei den zur Förderung vorgeschlagenen Anträgen der Anteil der Koordinatorinnen bei durchschnittlich 47,9%.

Bei den Doktorandinnenprogrammen liegt der Anteil der Koordinatorinnen erheblich niedriger. Der durchschnittliche Anteil bei den zur Förderung vorgeschlagenen Vorhaben liegt lediglich bei 22,4%.

Den höchsten Anteil an Koordinatorinnen weist die Maßnahme **European Researchers' Night (NIGHT)** auf, die alle zwei Jahre ausgeschrieben wird. In den Ausschreibungen 2014, 2016 und 2018 sind in den zur Förderung vorgeschlagenen Projektvorschlägen jeweils über 50% Koordinatorinnen vertreten. Der höchste Anteil an Koordinatorinnen in zur Förderung vorgeschlagenen Projekten beträgt 58,8% im Rahmen der Ausschreibung von 2014. In den Jahren 2016 und 2018 ist der Anteil der Koordinatorinnen rückläufig, ist aber mit 54,8% und 52,7% im Vergleich zu den anderen MSC-Maßnahmen über dem Vorgabeziel von 40% und damit sehr hoch.



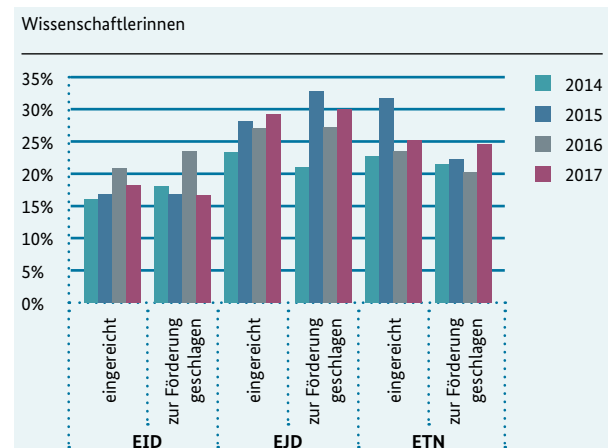
### Wissenschaftlerinnen

Die Anzahl von Wissenschaftlerinnen, die in den Vorhaben der institutionellen Maßnahmen als wissenschaftliche Leiterinnen bzw. Betreuerinnen agieren, ähnelt insgesamt dem Bild der Koordinatorinnen.

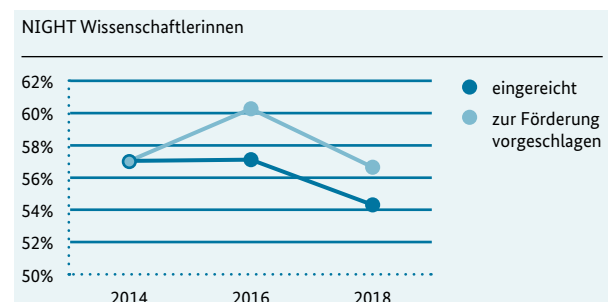
Bei ITN waren in den Ausschreibungen 2014-2017 durchschnittlich 22,4% der Beteiligten weiblich, wenn man die zur Förderung vorgeschlagenen Vorhaben als Grundlage nimmt.

Betrachtet man erneut die verschiedenen Varianten der ITN, so liegt der höchste Anteil der Wissenschaftlerinnen bei den EJD mit einem durchschnittlichen Anteil von 28,2% in den zur Förderung vorgeschlagenen Vorhaben.

Die geringste Beteiligung von Wissenschaftlerinnen weisen die EID auf; der durchschnittliche Anteil bei den zur Förderung vorgeschlagenen Vorhaben liegt bei 19%.



Den höchsten Anteil von Wissenschaftlerinnen findet man – wie bei den Koordinatorinnen – bei der Maßnahme NIGHT. Im Durchschnitt sind bei den zur Förderung vorgeschlagenen Maßnahmen 58% Wissenschaftlerinnen beteiligt.



Der bisherige Überblick zeigt, dass es besonders bei NIGHT eine hohe Beteiligung von Koordinatorinnen und Wissenschaftlerinnen gibt. Bei den Maßnahmen ITN, RISE und COFUND gilt dies nicht in gleichem Maße. Hier ist Anteil von Wissenschaftlerinnen und Koordinatorinnen mit etwa 20-25% deutlich niedriger.

### Die individuelle Maßnahme IF

Bei den individuellen Maßnahmen ist nicht nur die Anzahl der Supervisorinnen für die Ausgewogenheit der Geschlechter ausschlaggebend, sondern auch die Anzahl der weiblichen Fellows.

Supervisorinnen sind in den verschiedenen Varianten der Individual Fellowships unterschiedlich stark vertreten. Das European Standard Fellowship (EF-ST) liegt mit einem durchschnittlichen Anteil von 23,9% bei den zur Förderung vorgesehenen Anträgen im Mittelfeld. Die stärkste Beteiligung von Supervisorinnen bei den eingereichten Anträgen weist das Career Restart Panel (CAR) auf, das die Wiederaufnahme der wissenschaftlichen Tätigkeit nach einer Karrierepause fördert. Durchschnittlich sind im CAR-Panel bei 25,5% der zur Förderung vorgeschlagenen Vorhaben die Supervisorinnen weiblich.

### Supervisorinnen in MSCA-IF Maßnahme

		2014	2015	2016	2017
EF-ST	eingereicht	22%	22,4%	22,9%	23,1%
	zur Förderung vorgeschlagen	29,4%	21,8%	21,9%	22,7%
EF CAR	eingereicht	24,9%	19,9%	29,3%	27,9%
	zur Förderung vorgeschlagen	30,3%	12%	35,5%	28,3%
EF RI	eingereicht	17,1%	18,7%	22,2%	22,9%
	zur Förderung vorgeschlagen	13,1%	19,7%	20,9%	19,2%
GF	eingereicht	21,3%	21,9%	20,7%	24%
	zur Förderung vorgeschlagen	19%	14,5%	20,5%	21,2%
EF-SE	eingereicht			19,7%	15,7%
	zur Förderung vorgeschlagen			18,7%	25,9%

Das im Jahr 2016 als Pilotmaßnahme eingeführte Society & Enterprise Panel (SE), bei dem die aufnehmende Gasteinrichtung dem nicht-akademischen Sektor zugehören muss, weist den geringsten Anteil von Supervisorinnen auf. Für die Jahre 2016-2017 sind bei den zur Förderung vorgeschlagenen Projekten im Schnitt 23,3% der Supervisorinnen weiblich. Im Reintegration Panel (RI), das eine Rückkehr aus einem Drittstaat nach Europa fördert, liegt der durchschnittliche Anteil der Supervisorinnen bei den zur Förderung vorgeschlagenen Anträgen bei 18,2%.

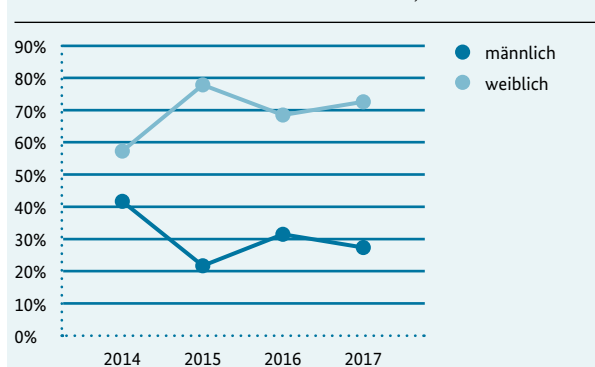
Beim Global Fellowship (GF), das einen Forschungsaufenthalt in einem Drittstaat mit anschließender Rückkehrphase nach Europa fördert, liegt der durchschnittliche Anteil bei den zur Förderung vorgeschlagenen Anträgen bei 18,8%.

Der Reintegration Panel (RI) und das Global Fellowship (GF) weisen somit den geringsten Anteil an Supervisorinnen auf.

### Fellows

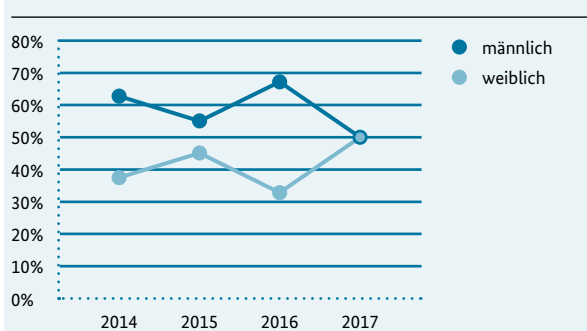
Ähnlich stellt sich der Anteil von Wissenschaftlerinnen bei den Individual Fellowships dar. Den höchsten Anteil an Forscherinnen findet man im Panel CAR. Durchschnittlich 70% der bereits unterzeichneten Verträge aus den Jahren 2014-2017 weisen in CAR weibliche Forschende als Fellows auf.

Geschlechteranteil in MSCA-IF: Career Restart Panel, 2014-2017



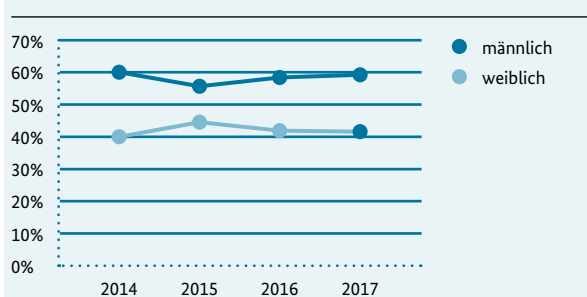
Im Reintegration Panel (RI) ist anhand der bisher unterzeichneten Grant Agreements ein Anteil von weiblichen Forschenden bei durchschnittlich 41% (2014-2017) festzustellen. Bemerkenswert an RI ist, dass im Jahr 2017 zum ersten Mal die Balance zwischen Männern und Frauen ausgeglichen ist und beide Geschlechter zu 50% als Fellows beteiligt sind.

Geschlechteranteil in MSCA-IF: Reintegration Panel, 2014-2017



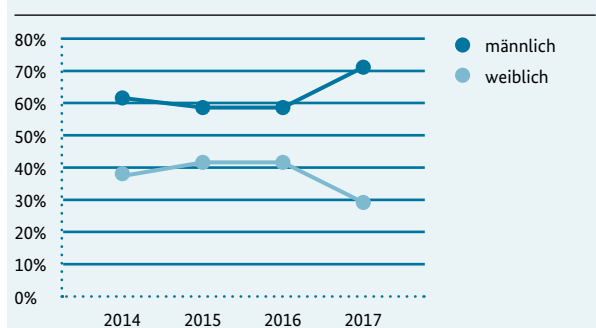
Beim European Standard Fellowship (EF-ST) sind die Anteile von männlichen und weiblichen Forschenden über die Jahre 2014-2017 relativ konstant verteilt. Der durchschnittliche Anteil von Forscherinnen als Fellows liegt bei 42% ausgehend von den bisher unterzeichneten Grant Agreements.

Geschlechteranteil in MSCA-IF: European Standard Fellowships, 2014-2017



Bei den Global Fellowships liegt der durchschnittliche Anteil der weiblichen Forschenden bei 37% (2014-2017) bei den unterzeichneten Grant Agreements. Auffallend ist der Einbruch des Anteils weiblicher Fellows im Jahr 2017, wo er bei lediglich 29% liegt, während er sich in den Jahren 2014-2016 konstant zwischen 38% und 41% bewegt.

Geschlechteranteil in MSCA-IF: Global Fellowships, 2014-2017



Für das Society and Enterprise Panel (S&E) liegen bisher nur die Zahlen für 2016 vor. Anhand der bisher unterzeichneten Grant Agreements waren 38% der Fellows Forscherinnen.

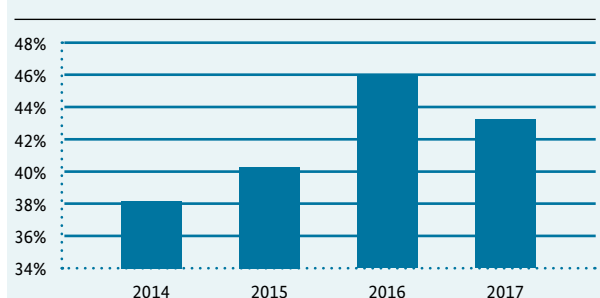
Die jeweiligen Varianten des Individual Fellowships werden also unterschiedlich stark von Forscherinnen genutzt. Den höchsten Anteil von weiblichen Fellows mit weit über 50% ist im Panel CAR zu sehen. In allen anderen Varianten fällt der Anteil von weiblichen Fellows geringer aus. Im RI Panel lässt sich für das Jahr 2017 erstmalig ein ausgeglichenes Verhältnis von Forscherinnen und Forschern feststellen.

## Expertinnen in den MSC-Maßnahmen

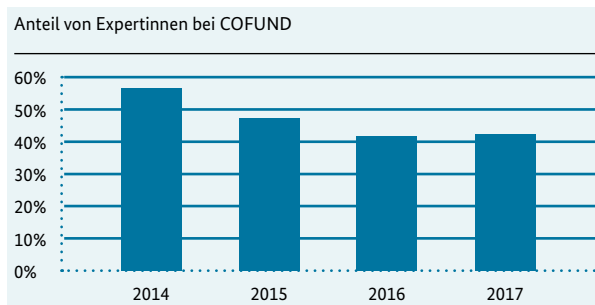
Die Europäische Kommission ist auf freiwillige Bewerbungen weiblicher Experten angewiesen, die sich als Evaluatorinnen für Marie-Sklodowska-Curie-Projekte betätigen möchten.

Bei der Maßnahme ITN wurde nach einem Anstieg von 38,4% auf 46% im Jahr 2016 zuletzt ein leichter Rückgang auf 43,4% im Jahr 2017 verzeichnet:

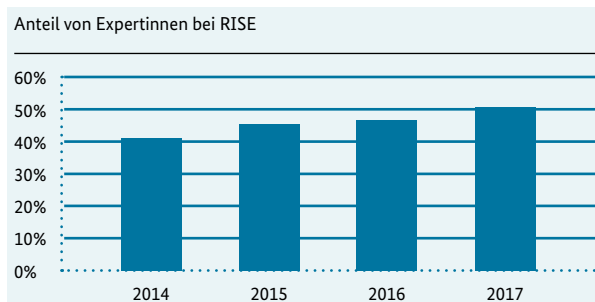
Anteil von Expertinnen bei ITN



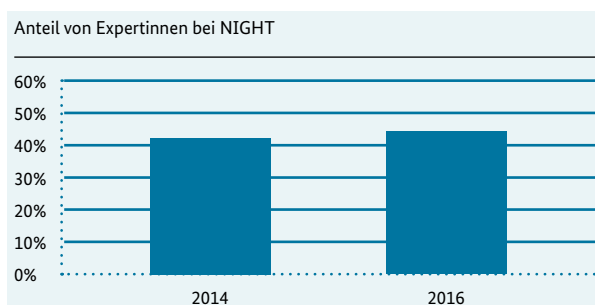
Eine rückläufige Tendenz ist ebenfalls bei der Maßnahme COFUND zu beobachten: von 57,1% im Jahr 2014 ist der Anteil von Expertinnen auf 41,5% im Jahr 2017 zurückgegangen:



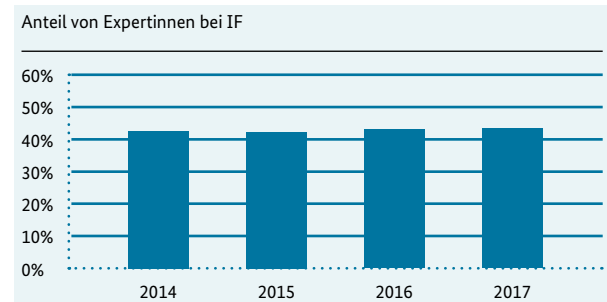
Gesteigert werden konnte dagegen der Anteil der Expertinnen bei der Maßnahme RISE: von 40,2% im Jahr 2014 auf 50,4% im Jahr 2017.



Bei der Maßnahme NIGHT hat sich der Anteil der Evaluatorinnen ebenfalls leicht erhöht, und zwar von 42% im Jahr 2014 auf 44,4% im Jahr 2016.



Relativ konstant bleibt die Situation beim Anteil der Evaluatorinnen für IF: seit 2014 hat sich diese Zahl bei ca. 43% eingependelt



### Chancengleichheit im Arbeitsprogramm 2018-2020

Auch im aktuellen Arbeitsprogramm hat Chancengleichheit in den Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen einen hohen Stellenwert. Antragstellende Einrichtungen müssen in der Durchführung des gesamten Programms Chancengleichheit für weibliche und männliche Forschende garantieren und dafür entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Rekrutierungsstrategie, die weiblichen wie männlichen Forschenden gleiche Chancen im Bewerbungsprozess ermöglichen soll, ist in der Maßnahme „Innovative Training Networks“ von entscheidender Bedeutung. Chancengleichheit wird in den aktuellen MSC-Maßnahmen jedoch viel breiter gefasst. Antragstellende müssen sowohl im Antrag als auch in der Projektdurchführung Chancengleichheit berücksichtigen:

- a. In Bezug auf die Forschung, z.B. in Tests, Laborarbeiten, Feldtests, bei der Auswahl von Probanden etc.;
- b. In der Rekrutierungsstrategie, z.B. durch die Festsetzung einer Quote;
- c. Im Training und im Ausbildungsprogramm, z.B. durch eine ausgewogene Anzahl von Gastprofessorinnen und Supervisorinnen;
- d. und im Projektmanagement, in der Zusammensetzung des Konsortiums und der Entscheidungsgremien;



## Chancengleichheit im ITN MINOA

Nach einem Überblick über Gender und Chancengleichheit in der EU-Forschungspolitik sowie in den MSC-Maßnahmen stellt sich nun die Frage „Wie sieht die Umsetzung in der Praxis aus?“

Wir freuen uns, dass Professor Frauke Liers, die Koordinatorin des ITN „Mixed-Integer Nonlinear Optimization: Algorithms and Applications (MINOA)“, unsere Fragen beantwortet.

Frauke Liers ist seit 2012 Professorin am Department Mathematik der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg. Das von ihr koordinierte ITN MINOA hat die Entwicklung von neuartigen mathematischen Optimierungsmethoden und deren Anwendung in verschiedenen Bereichen zum Ziel, unter anderem im Energiemanagement, in der Logistik sowie in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, siehe [www.minoa-itn.fau.de](http://www.minoa-itn.fau.de). Die Forschungsthemen von Frau Liers liegen in der mathematischen Optimierung. Sie ist Teilprojektleiterin im SFB-Transregio TRR154, leitet das dortige Integrierte Graduiertenkolleg und ist an verschiedenen durch das BMBF und das BMWi geförderten Forschungsprojekten beteiligt. Sie ist zudem seit 2010 Mitglied bei AcademiaNet. Diese Datenbank für exzellente Wissenschaftlerinnen in Deutschland hat es zum Ziel, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Führungspositionen zu erhöhen. AcademiaNet nimmt exzellente Wissenschaftlerinnen ausschließlich auf Ansinnen der vorschlagsberechtigten Organisationen auf, die die Wissenschaftlerinnen anhand fest definierter Auswahlkriterien für eine Mitgliedschaft nominieren können.

**Frau Liers, was bedeutet die Durchführung des Projekts als Koordinatorin für Ihre wissenschaftliche Karriere gerade auch im Hinblick, dass es in Ihrem Fachbereich Mathematik sehr wenige Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gibt?**

Die Sichtbarkeit unseres ITN ist in meiner wissenschaftlichen Community offenkundig. An meiner Universität ist mit EU-Projekten und damit verknüpfter Koordinationstätigkeit auch Sichtbarkeit verbunden.

**Gab oder gibt es besondere Anstrengungen, Wissenschaftlerinnen für Ihr ITN zu gewinnen?**

In der Antragsphase haben wir im Konsortium verstärkt darauf geachtet, auf allen Ebenen qualifizierte Wissenschaftlerinnen für das ITN zu gewinnen. Das war letztlich einfacher als gedacht. Insbesondere meine Kollegin aus Klagenfurt war hier sehr aktiv. In MINOA sind bei sechs von zwölf Beneficiaries und bei vier von sechs Arbeitspaketen Wissenschaftlerinnen in der Leitung. Unser Externes Advisory Board besteht aus zwei Wissenschaftlerinnen und zwei Wissenschaftlern. Für die geplanten MINOA-Sommerschulen haben wir sowohl potentielle Dozentinnen als auch Dozenten benannt. In den Gutachten der EU wurde unserem ITN besonders positiv bescheinigt, dass die Beteiligung von Frauen außergewöhnlich hoch sei. Derzeit sind wir im Rekrutierungsprozess und hoffen, auch bei den Early Stage Researchers (ESR) eine vergleichsweise hohe Frauenquote erzielen zu können.

**Welche Tipps würden Sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geben, die sich bei einem ITN beteiligen möchten?**

1. Bereitschaft, Verantwortung übernehmen: Zeitaufwändig und verantwortungsvoll ist die Funktion als Koordinatorin in jedem Fall. Da viele Entscheidungen zu treffen sind und nicht immer ein Konsens erzielt werden kann, ist es hilfreich, wenn sich die Beteiligten schon recht gut kennen und Entscheidungen des Koordinators/der Koordinatorin mittragen. Als Koordinator/in ist es eventuell nötig, auch unpopuläre Entscheidungen zu treffen, wozu man bereit sein muss. Gut ist es, im Konsortium ein Leitungsteam aus Kolleg/inn/en zu identifizieren.

2. Beratung im Vorfeld: Es ist unerlässlich, sich über verschiedene Kanäle beraten zu lassen, durch die eigene Universität, über die Kontaktstellen oder über Beratungsstellen im eigenen Bundesland. Unser Antrag hat von dem kritischen Feedback dieser Institutionen enorm profitiert. Das ist deswegen so wichtig, da es leider nicht genügt, allein die wissenschaftliche Exzellenz darzustellen. Es müssen auch viele andere Dinge adressiert werden, über die man als Wissenschaftler/in meist nicht informiert ist und die man lernen muss, beispielsweise beim Impact, bei Dissemination und Outreach, etc. Sehr hilfreich ist für mich die vielseitige Unterstützung durch die Drittmittelabteilung meiner Universität, sowohl in der Antragsphase als auch bei den rechtlich-formalen Angelegenheiten wie der Erstellung des Konsortialvertrags. Sich vorab über den Umfang der möglichen Unterstützung zu informieren ist sicher sinnvoll – ein anderer Principal Investigator (PI) in MINOA hatte für sich eine Koordination sofort ausgeschlossen, da die eigene Universität nur sehr beschränkt hätte unterstützen können.

3. Zeit: Die Bewilligungsquoten liegen typischerweise bei deutlich unter 10 %. Deswegen stellt sich natürlich die Frage, ob man die Zeit und die Energie investieren möchte, sich an einem ITN Antrag zu beteiligen. Die Beteiligung mit Doktorandenprojekt/en – also nicht koordinierend – bleibt meiner Erfahrung nach aber zeitlich begrenzt. Unabhängig davon, ob das Projekt gefördert wird oder nicht, gewinnt man vor allem ein tolles wissenschaftliches Netzwerk hinzu, in dem spannende Zusammenarbeiten auch über das ITN hinaus möglich sind.

Als assoziierter Partner war ich an einem ITN beteiligt, das personell ähnlich aufgestellt war und für MINOA einiges aufgreifen und weiterentwickeln konnte. Ich habe die Koordinatorinnenrolle auch aus dem Grund übernommen, weil ich selbst zu meiner Promotionszeit von einem Marie-Curie Netzwerk enorm profitiert habe. Damals gab es bei den EU-Netzwerken die tolle Option, längere Forschungsaufenthalte bei den Partnern durchzuführen. ITNs sind mittlerweile so aufgebaut, dass ESRs einen Vertrag für 36 Monate erhalten – es ist aus meiner Sicht wichtig sich dessen bewusst zu werden, dass dies sehr kurz ist, um Forschung, Kurse und Schulen sowie Secondments unterzubringen. Beispielsweise liegen die Promotionszeiten in der Mathematik in Deutschland deutlich höher als 36 Monate, und so sollte man sich die Frage vorab stellen, welche Optionen es für die ESRs gibt, wenn die Förderung durch die EU beendet ist.

### **Welche bestehenden Schwierigkeiten für Wissenschaftlerinnen ließen sich aus Ihrer Sicht relativ einfach lösen?**

Konkret finde ich die Deadline 10. Januar zur Einreichung der ITN-Anträge äußerst familienunfreundlich, da die „heiße Antragsphase“ dann genau in die Zeit um Weihnachten und Neujahr fällt. Die Deadline ließe sich aus meiner Sicht leicht auf einen späteren Zeitpunkt im Jahr verschieben.

### **Hatten Sie mit Schwierigkeiten während Ihrer wissenschaftlichen Karriere zu kämpfen und falls ja, hat sich die heutige Situation für Wissenschaftlerinnen, speziell auch in Ihrem Fachbereich, verbessert?**

Obwohl ich optimistisch veranlagt bin, war für mich persönlich die Phase zwischen Habilitation und Ruf auf eine Professur herausfordernd, da mein Emmy Noether Projekt nur noch wenige Monate lief und ich mit dem zweiten Kind schwanger war. Umso größer war die Erleichterung, als der Ruf kam. Ich glaube, es ist insbesondere für Frauen und ihre Karriereplanung enorm wichtig, die Zukunftsoptionen und die bestehenden Risiken gut einschätzen zu können. Hierfür helfen längere Vertragslaufzeiten mit flexibler Arbeitszeitreduzierung und Programme für Nachwuchswissenschaftler/innen. Vor allem tenure-track Optionen sind wichtig, da die Zeit zwischen Postdoktorandenphase und Professur ansonsten sehr risikoreich ist. Hier sind aktuelle Verbesserungen deutlich spürbar. Wesentlich sind auch Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige – ich profitiere beispielsweise von Angeboten zur kurzfristigen Notfallbetreuung für plötzlich erkrankte Kinder daheim.

Nachholbedarf haben wir aus meiner Sicht oft noch bei der Beteiligung von Frauen bei wichtigen Entscheidungsprozessen und in Gremien – oft fallen meiner Erfahrung nach bei Brainstormings vor allem Namen männlicher Kollegen, wenn Kandidat/inn/en für bestimmte Posten gefunden werden. Um hier eine Chancengleichheit zu erreichen ist es notwendig, mehr Frauen für die Karriere in der Wissenschaft zu begeistern und kreativer, möglicherweise auch mit mehr Vorlauf nach hervorragenden Kandidatinnen zu suchen – das funktioniert aber am Ende meist doch.

### **Frau Liers, haben Sie vielen Dank für das aufschlussreiche Gespräch!**

## Impressum

### **Impressum:**

#### **Herausgeber:**

Bundesministerium für Bildung und Forschung  
(BMBF)  
Ref. 417 – Internationaler Austausch im  
Hochschulbereich, Internationalisierung  
Kapelle-Ufer 1  
10117 Berlin

Tel.: 0228 9957-0

Fax: 0228 9957-83601

**E-Mail:** [information@bmbf.bund.de](mailto:information@bmbf.bund.de)

**www.bmbf.de**

#### **NKS-MSC wird betreut durch:**

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.  
DLR Projektträger  
Nationale Kontaktstelle  
Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen  
Heinrich-Konen-Str. 1  
53227 Bonn

[www.dlr-pt.de](http://www.dlr-pt.de)

[www.nks-msc.de](http://www.nks-msc.de)

#### **Redaktion und Gestaltung:**

DLR Projektträger  
Europäische und internationale Zusammenarbeit

#### **Gestaltung:**

DLR Projektträger  
Europäische und internationale Zusammenarbeit

#### **Stand**

September 2018

#### **Bildnachweis**

Fotos: Thinkstock

## Die Nationale Kontaktstelle Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen

Die Nationale Kontaktstelle Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen (NKS MSC) arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Sie berät zu den Fördermöglichkeiten in Horizont 2020 – dem EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation – und unterstützt Förderinteressierte und Antragstellende in allen Phasen der Programmbeteiligung. Als autorisierter Ansprechpartner für die zuständigen Dienststellen der Europäischen Kommission, ist die NKS MSC Teil des offiziellen NKS-Systems der Bundesregierung.

Der DLR Projektträger ist einer der größten deutschen Dienstleister zur Förderung von Forschung, Innovation und Bildung. Seine Arbeitsfelder sind Bildung, Kultur, Umwelt, Gesundheit, Innovation, Schlüsseltechnologien und Internationale Kooperationen.

Seit mehr als 20 Jahren trägt der DLR Projektträger Verantwortung für die Geschäftsstelle des deutschen NKS-Systems und beheimatet die NKS aller themenübergreifenden Programmbereiche sowie mehrere Fachkontaktstellen.