



Gleichstellungskonzept

2019 - 2021

Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung

(PIK)

Potsdam, 30. April 2019



POTSDAM-INSTITUT FÜR
KLIMAFOLGENFORSCHUNG

Leibniz
Leibniz
Gemeinschaft

Inhalt

1. Hintergrund
2. Institutsspezifische Situationsanalyse
 - Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit
 - Zahlen Stand 2018
 - Zertifizierung
 - Evaluierung durch die Leibniz-Gemeinschaft
 - Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards
 - Changeprozess 2018 – der Leitungswechsel am PIK
 - Maßnahmenkatalog zur Steigerung der Frauenquote
3. Gleichstellungsziele
 - 3.1 Gleichstellung als strategische Aufgabe
 - 3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 3.3 Vielfalt
 - 3.4 Karriereentwicklung am PIK
 - 3.5 Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen
 - 3.6 Vereinbarung von Zielquoten
 - 3.7 Datenerhebung und -monitoring
4. Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten
5. Fazit

1. Hintergrund

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) wurde im Jahr 1992 gegründet und hat sich seitdem zu einem weltweit anerkannten Forschungsinstitut mit rund 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zahlreichen internationalen Gästen entwickelt.

Das PIK ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. In ihrer Satzung von November 2015 sind die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung der Diversität verankert. Die Leibniz-Gemeinschaft unterstützt und fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern seit 1998 gemäß den „Rahmenempfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Leibniz-Gemeinschaft“¹. Als erste nicht-universitäre Wissenschaftsorganisation hat sie auf ihrer Mitgliederversammlung am 28. November 2008 beschlossen, die von der DFG verabschiedeten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“² umzusetzen. Nach einem ersten Bericht 2010 und dem Zwischenbericht von 2011, wurde 2014 anhand der Abfrage zur Verwirklichung der Gleichstellungsstandards in den Mitgliedseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft³ der Abschlussbericht erstellt und verabschiedet. Chancengleichheit spielt eine wichtige Rolle im Leibniz-Evaluierungsverfahren. Im Zuge der unabhängigen Begutachtung wird die Verwirklichung von Maßnahmen zur Chancengleichheit in den Einrichtungen abgefragt. Gemäß einem Beschluss der Leibniz-Mitgliederversammlung sind die Einrichtungen aufgefordert, ihre Bemühungen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zertifizieren zu lassen.

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat die außeruniversitären Forschungsorganisationen aufgefordert, „unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur (...), flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ der DFG“ festzulegen. In Umsetzung des GWK-Beschlusses vom 7. November 2011 hat das PIK seit 2012 flexible Zielquoten festgelegt.

Chancengleichheit ist für das PIK ein wesentliches Element strategischer Entscheidungen und gelebter Wissenschaftskultur. Darüber hinaus begreift das PIK die Vielfalt seiner Angestellten hinsichtlich des Geschlechts, der ethnischen und sozialen Herkunft, der sexuellen Orientierung, der Religion und Weltanschauung, des Alters und der körperlichen sowie geistigen Kapazitäten als Chance, eine inspirierende und produktive Gesamtatmosphäre zu erreichen.

Deshalb wird hiermit, aufbauend auf den Erfahrungen und Dokumenten der letzten Jahre, für den Geltungszeitraum 2019 - 2021 ein überarbeitetes Gleichstellungskonzept entworfen, in

¹ https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Rahmenempfehlung_zur_Gleichstellung_von_Frauen_und_Maennern_in_den_Instituten_der_Leibniz.pdf

² https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf

³ https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards_2016.pdf

dem ausgehend von einer institutsspezifischen Situationsanalyse Gleichstellungsziele bestimmt, die Umsetzung beschrieben und ein Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten dargestellt werden. Bei dieser Konzeption handelt es sich nicht um eine statische Zukunftsplanung. Vielmehr stellt das Gleichstellungskonzept des PIK einen Orientierungsrahmen für die weitere Institutsentwicklung in dieser wichtigen Dimension dar.

2. Institutsspezifische Situationsanalyse

Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Seit 2003 gilt die Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei). Die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit in Umsetzung der AV-Glei zwischen dem PIK und dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK) wurde von beiden Seiten im April 2006 unterzeichnet und bildet seitdem die rechtliche Arbeitsgrundlage des Instituts.

Das Thema Gleichstellung ist in der Satzung des PIK in der Fassung vom 15.06.2018 verankert: „Der Verein fördert die Umsetzung der Grundsätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Zahlen Stand 2018

Derzeit (Stand 31.12.2018) sind 42,5 % der Angestellten weiblich. Damit hat das PIK insgesamt einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten. Die Quote des wissenschaftlichen Personals liegt bei 34,0 %, die des Wissenschaft-stützenden Personals bei 57,4 %. Der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen (Führungsebenen 1 bis 3) beträgt 16,2 %. In den höheren Vergütungsgruppen (W1-W3) sind 3 Wissenschaftlerinnen vertreten. Im wissenschaftlichen Bereich sind derzeit 83,0% der Beschäftigten befristet beschäftigt, davon sind 38,6 % Frauen. Im Wissenschaft-stützendem Bereich sind 44,2% befristet, davon 73,5 % Frauen. 2018 haben 5 Frauen und 5 Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Die Zahlen sind in Tabelle 1 zusammengefasst und den Angaben für den 31. Dezember 2015 sowie den Zielquoten des PIK 2018 gegenübergestellt.

Frauenquote [%]	31.12.2018 (2015) Gesamt	31.12.2018 (2015) Wissenschaft	31.12.2018 (2015) Wiss.-stützend	Zielquote 2018
Beschäftigte	42,5 (43,2)	34,0 (33,2)	67,5 (70,9)	43,5
PhDs	46,9 (40,2)	46,9 (40,2)	-	43,5
Postdocs	30,3 (31,7)	30,3 (31,7)	-	37,0
Vergütungsgruppen				
E13 TVL	42,9 (42,5)	38,4 (35,3)	82,4 (90,0)	43,5
E14	21,4 (31,0)	19,4 (29,7)	33,3 (40,0)	32,0
E15-E15Ü, W1	33,3 (25,0)	33,3 (40,0)	0,0 (0,0)	25,0
W2	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	-	25,0
W3	14,3 (14,3)	14,3 (14,3)	-	25,0
Führungsebenen				
1: Institutsleitung	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	-	33,3
2: Abteilungsleitung	23,1 (23,1)	23,1 (23,1)	-	33,3
3: Gruppenleitung	13,0 (22,1)	13,0 (22,1)	-	35,0
Gesamt	16,2 (21,4)	16,2 (21,4)	-	30,0

Tab.1: Frauenquoten [%]. Darstellung der Zahlen zur Frauenquote per 31.12.2018. In Klammern befindet sich der Stand zum 31.12.2015. Die letzte Spalte zeigt die Zielquote für 2018 aus dem PIK-Gleichstellungskonzept 2016 - 2018.

Tabelle 1 zeigt deutlich, dass die Zielquoten 2018 vielfach noch nicht erreicht werden konnten. Besonders in den Führungsebenen sollten am PIK mehr Frauen tätig sein. Positiv hervorzuheben ist der erfolgreiche Weg bei der Gewinnung von Doktorandinnen. Hier konnte die Quote in den letzten Jahren stetig gesteigert werden auf jetzt 46,9 %. Diese Entwicklung zeigt ebenfalls Wirkung auf den Postdocbereich. Hier konnte der besonders negative Trend wesentlich abgeschwächt werden und sollte in den nächsten Jahren in eine Quotensteigerung münden.

Zertifizierung

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung ist im Jahr 2010 erstmals mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat⁴ für seine erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit am Institut ausgezeichnet worden. Die Jury verweist in ihrer Begründung darauf, dass das Institut ein „kohärentes und institutionalisiertes Konzept für Chancengleichheit entwickelt hat“, welches sich an den Kriterien der Deutschen Forschungsgemeinschaft Durchgängigkeit, Transparenz, Zukunftsorientierung und Kompetenz orientiert. Wichtige Erfolgsmeilensteine waren bislang die dauerhafte Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten über eine Freistellung von 25 % sowie die Einführung eines Budgets für Gleichstellungsmaßnahmen. 2013 wurde das PIK das zweite Mal mit dem Prädikat ausgezeichnet. Die Jury begründete ihre Entscheidung wie folgt: „Der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt 25%. Um hier weiterhin die Chancen von Wissenschaftlerinnen auf Führungspositionen zu verbessern, verfolgt das PIK als Teil seines Gleichstellungskonzepts auch neue Wege in der Nachwuchsförderung und der Berufungsstrategie. Die Jury erkennt darin eine schwierige Bewährungsprobe und zugleich eine Chance für das Gleichstellungsmanagement. Ausdruck der Familienfreundlichkeit des Instituts ist eine wachsende Zahl von Frauen und Männern, die Erziehungszeit in Anspruch nehmen.“ 2016 erfolgt die erneute Auszeichnung: „Gerade bei der Vereinbarkeit von Berufsleben und Familienaufgaben, in der Organisationskultur sowie in der Art, wie Gleichstellungspolitik am PIK institutionalisiert ist, gibt es eine Vielzahl gut entwickelter Maßnahmen. Hervorzuheben sind die hervorragende Kinderbetreuung und der Umgang mit Beschäftigten, deren Finanzierung während des Mutterschutzes oder der Elternzeit endet.“ Die Jury wies aber auch auf die größte Herausforderung hin: „In den nächsten Jahren sollte das PIK daran arbeiten, Frauen stärker für neu zu besetzende Leitungspositionen zu gewinnen.“

Evaluierung durch die Leibniz-Gemeinschaft

Im Mai 2014 wurde das PIK durch die Leibniz-Gemeinschaft evaluiert und konnte ein exzellentes Ergebnis erzielen. Der Senat stellte aber auch fest, dass am PIK Frauen im wissenschaftlichen Bereich unterrepräsentiert sind und der Frauenanteil in diesem Bereich und insbesondere auf der Leitungsebene deutlich erhöht werden muss.

Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Das PIK hat sich an der Abfrage zur Umsetzung der „Leibniz-Gleichstellungsstandards“ beteiligt. In der individuellen Rückmeldung im November 2017 wurde festgestellt, dass das PIK mit 60 von 68 möglichen Punkten über dem Median der 84 Leibniz-Einrichtungen liegt, die sich

⁴ Total E-Quality steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality). Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es der Initiative vor allem um eine chancengerechte Personalbeschaffung und -entwicklung, um die Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz und die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Weitere Informationen gibt es unter <http://www.total-e-quality.de>.

an der Umfrage beteiligt hatten.

Change-Prozess 2018 – der Leitungswechsel am PIK

Im letzten Kalenderjahr haben sich am Institut zahlreiche Umstrukturierungen ergeben, die sich auf Gleichstellungsaspekte insbesondere auf die Entwicklung der Frauenquoten auswirken. Im Herbst schied Prof. Schellnhuber als Gründungsdirektor des PIK aus. Zur Nachbesetzung des Direktoriums wurde eine Findungskommission eingesetzt, an der die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt wurde. Der Nachbesetzungsprozess wurde unter Beachtung der Gleichstellungsziele geführt. Trotz großer Anstrengungen konnte keine Frau für die Position gewonnen werden. Seit Anfang 2019 leiten zwei Direktoren das PIK – Prof. Edenhofer und Prof. Rockström. Um das Leitungsmodell umzusetzen, wurde die Satzung des PIK geändert. Zusätzlich wurde die Position einer administrativen Direktorin/ eines administrativen Direktors geschaffen, die 2019 neu zu besetzen ist. Mit dem Direktoriumswechsel ging eine inhaltliche und personelle Umstrukturierung des Instituts einher. Die zugrunde liegende Strategie wurde umfassend diskutiert. Alle Statusgruppen wurden beteiligt. Dazu zählten u.a. die Gleichstellungsbeauftragte, der Betriebsrat, der wissenschaftliche Nachwuchs und die PIK Diversity Group. Die neue Institutsstruktur bietet Chancen für junge Nachwuchsführungskräfte und soll im Ergebnis auch die Frauenquote erhöhen. Die entsprechenden Besetzungsprozesse sind noch nicht abgeschlossen. Aus den geschilderten Gründen ergibt sich eine Änderung der Berechnungsbasis der Quoten ab 2019 sowie der Zielquoten.

Maßnahmenkatalog zur Steigerung der Frauenquote am PIK

Da wir mit der Entwicklung der Quoten nicht zufrieden waren, wurde ein hausinterner Prozess gestartet. Ein Katalog von potenziellen Maßnahmen zur Steigerung der Frauenquote, die sich entlang des Personalrekrutierungsprozesses und der Tätigkeit der Beschäftigten am PIK ergeben, wurde von einer Ad-hoc-Gruppe 2018 erarbeitet, im PIK-Rat diskutiert und vom neuen Direktorium verabschiedet. Im Ergebnis sollen die folgenden 10 Maßnahmen umgesetzt werden.

- 1. Ausschreibungen sollen noch attraktiver für Frauen gestaltet werden.*
- 2. Die aktive Personalrekrutierung von Frauen ist am PIK verpflichtend. Es soll mindestens eine Bewerbung einer geeigneten Kandidatin nachgewiesen werden.*
- 3. Die Gruppe zur Auswahl der geeigneten Bewerbungen und die Auswahlkommission in den Bewerbungsgesprächen sollen paritätisch besetzt werden. Liegt eine nicht ausreichende Zahl von weiblichen Bewerbungen vor, sollte die Einladungsliste zu Bewerbungsgesprächen den Anteil der Frauen an den Bewerbungen widerspiegeln. Es soll aber mindestens eine Frau eingeladen werden.*

4. *Multiplikator*innen am PIK sollen hinsichtlich genderkonformer Auswahlverfahren geschult werden.*
5. *Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Personalrekrutierungsprozess ist sicher zu stellen.*
6. *Institutsweite Veranstaltungen, regelmäßige Arbeitstreffen oder Seminarreihen sollen wenn möglich in der Kernarbeitszeit stattfinden.*
7. *Das PIK übernimmt Mehrkosten für die Kinderbetreuung bei wichtigen Institutsveranstaltungen außerhalb der Kernarbeitszeit.*
8. *Das PIK vergibt jährlich einen Postdoc-Award an junge PIK-Talente, wenn mindestens eine Wissenschaftlerin ausgezeichnet werden kann.*
9. *Das PIK unterstützt Frauen durch gezielte Weiterbildungs- und Personalentwicklungsangebote*
10. *Im Rahmen von gemeinsamen Berufungsverfahren zur Besetzung von Leitungspositionen am PIK wird auf die Integration von Aspekten der Frauenförderung gedrungen.*

3. Gleichstellungsziele

Es ist eine Herausforderung, den Umgang mit den Anforderungen und Bedürfnissen personeller und kultureller Vielfalt zum Nutzen der Wissenschaft und aller Beteiligten zu gestalten. Im Folgenden werden die gleichstellungspolitischen Ziele dargestellt, die sich das PIK bis zum Jahr 2021 setzt. Dabei werden sowohl neue Ziele definiert als auch Erreichtes fortgeschrieben.

3.1 Gleichstellung als strategische Aufgabe

Im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kommt einer Kultur der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit eine wachsende Bedeutung zu. Eine derartige Kultur wird von der Leitungsebene des PIK initiiert. Die Umsetzung von Chancengleichheit ist eine strategische Aufgabe. Die institutionelle Verankerung erfolgt am PIK auf Vorstandsebene. Strategisch soll sie Ausdruck in den Personalrekrutierungs- und -entwicklungsverfahren finden.

Eine besondere Bedeutung kommt der Gleichstellungsbeauftragten am PIK zu. Sie unterstützt die Leitung darin, Gleichstellung als strategische Aufgabe sichtbar zu machen. Dazu wird sie in alle die Gleichstellung betreffenden strategischen Überlegungen und Planungen einbezogen.

Um ihren Aufgaben gerecht zu werden, wird der Gleichstellungsbeauftragten eine ausreichende personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt.

Als bereits erfolgreiche Maßnahmen werden beibehalten:

- Die Anbindung der Gleichstellungsbeauftragten an den Vorstandsbereich ist in der Darstellung der Organisationsstruktur sichtbar gemacht und auf den PIK-Internetseiten veröffentlicht.
- Die Leitung des PIK beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte an Personalrekrutierungs- und -entwicklungsverfahren.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt im Arbeitskreis Personalentwicklung mit.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt als Gast an Kuratoriumssitzungen und PIK-Rat-Sitzungen teil.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihrer Tätigkeit zu mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit freigestellt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ein eigenes Budget.
- Die Gleichstellungsbeauftragte unterhält eine separate Internetseite zur Außendarstellung des Themas „Chancengleichheit am PIK“.
- Die Gleichstellungsbeauftragte führt regelmäßig Befragungen der Beschäftigten zur Mitarbeiterzufriedenheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch.
- Das PIK unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Tätigkeit im Rahmen des Arbeitskreises Chancengleichheit & Diversität der Leibniz-Gemeinschaft.

Als weitere Maßnahmen werden aufgenommen:

- Die Außendarstellung des PIK ist unter gleichstellungspolitischen Aspekten weiter zu entwickeln. Dazu gehört vor allem die durchgehende Beachtung einer gendergerechten Sprache.
- „No Woman, No Panel“⁵: Das PIK unterstützt die Kampagne, die es sich zum Ziel gesetzt hat, Bewusstsein für ein Geschlechtergleichgewicht in Diskussionsrunden und bei öffentlichen Veranstaltungen zu schaffen. Dies gilt sowohl für interne als auch externe Ereignisse.

⁵ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/commissioners-support-no-women-no-panel-campaign>

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle Maßnahmen, die ein Berufsleben mit Kindern oder die Pflege von Angehörigen ermöglichen, dienen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In diesem Zusammenhang ist auch die Planbarkeit von Karrierewegen zu sehen. Damit wird die Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert und das Potenzial der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besser ausgeschöpft.

Als bereits erfolgreiche Maßnahmen werden beibehalten:

- Das PIK bietet seinen Beschäftigten Belegplätze in der betriebseigenen KITA „GEOLINO“ an.
- Das PIK unterhält ein Eltern-Kind-Zimmer und einen Frauenruheraum.
- Das PIK stattet seine wissenschaftlichen Beschäftigten mit mobilen IT-Endgeräten aus und ermöglicht es ihnen damit bei Verbindlichkeiten aus häuslicher Pflege oder Kinderbetreuung über die flexible Nutzung von Arbeitszeiten und -orten ihren dienstlichen Verpflichtungen auch unter persönlich herausfordernden Bedingungen nachzukommen.
- Arbeitsabläufe werden familienfreundlich organisiert. Dazu gehört es, dass zum Beispiel Besprechungszeiten in die Kernarbeitszeit gelegt⁶ oder bei der Urlaubsplanung Wünsche von Erziehenden berücksichtigt werden.
- Allen Beschäftigten wird es gleichermaßen ermöglicht, Elternzeit zu nehmen. In diesem Zusammenhang kann den gesetzlichen Vorgaben entsprechend in Teilzeit gearbeitet werden.
- Umfassendes Informationsmaterial zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ steht im Intranet des PIK zur Verfügung (<http://www.pik-potsdam.de/intranet/chancengleichheit-pik/family-career-pik>) und wird regelmäßig aktualisiert.

Weiterhin aktuell, weil bislang noch nicht umgesetzt:

- Das PIK bereitet die Kooperation mit einem externen Anbieter hinsichtlich der Nutzung eines Work-Life-Services vor.

⁶ So ist der PIK Rat als zentrales Austauschgremium zwischen Vorstand und Abteilungsleitungen seit 2018 auf 14Uhr vorverlegt worden.

3.3 Vielfalt

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt und diversen Kulturen arbeiten und forschen am PIK gemeinsam. Es entsteht eine produktive Gesamtatmosphäre, in der soziale Diskriminierungen von Minderheiten verhindert und Chancengleichheit verbessert werden kann. Alle PIK-Angestellten sollen und werden die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren, unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung und Identität.

Folgende Maßnahmen sollen weiter geführt werden:

- Auf den Internetseiten des PIK ist das Diversity Mission Statement veröffentlicht.
- Eine Freiwilligengruppe („PIK Diversity“) identifiziert und implementiert Maßnahmen, die die bereits gelebte Vielfalt am PIK voll zur Geltung bringt.
- Eine Betriebsvereinbarung zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist in Kraft getreten.
- Personal- und Rekrutierungsverfahren werden ohne Diskriminierung durchgeführt.
- Wissenschaftliche und institutsinterne Veranstaltungen werden regelmäßig in englischer Sprache durchgeführt.
- Das ehrenamtliche Engagement für Flüchtlinge wird am PIK arbeitsorganisatorisch unterstützt.
- Bei geeigneten Stellen werden in der Ausschreibung Geflüchtete besonders angesprochen.
- Die bereits vorhandene Willkommenskultur für ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll weiterhin bestehen und ausgebaut werden.
- Das PIK strebt die Re-Zertifizierung nach Total-E-Quality mit Diversityerweiterung an.

Folgende neue Maßnahmen stehen auf der Agenda:

- PIK-Diversity begleitet eine allgemeine Befragung am Institut, um den Status quo zur Ableitung von weiteren Maßnahmen festzustellen. Ein Bericht wird institutsintern in geeigneter Form veröffentlicht, sofern es aus datenschutzrechtlicher Sicht möglich ist.
- Das PIK prüft die Unterzeichnung einer Charta für Vielfalt.

3.4 Karriereentwicklung am PIK

Die Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Qualifikationsverläufe macht deutlich, dass sich die Schere zwischen Männer- und Frauenanteilen weiterhin nach dem Studienabschluss

öffnet und im Zuge der weiteren wissenschaftlichen Laufbahn größer wird. Die Beschäftigtenzahlen des PIK bestätigen diese Entwicklung.

Folgende Maßnahmen sollen weiter geführt werden:

- Das PIK stellt ein Gleichstellungsbudget bereit, aus dem u.a. übergangsweise Personalkosten für Beschäftigte in der Qualifizierungsphase übernommen werden können, deren Projektfinanzierungen in Mutterschutz- oder Erziehungszeiten auslaufen. Dadurch sollen die Ausgangsbedingungen für den Abschluss der Qualifikation (Promotion, Habilitation) verbessert werden.
- Das PIK berücksichtigt bei institutsinternen Förderprogrammen weibliche Wissenschaftler in einer Anzahl, die mindestens der Quote in der jeweiligen Qualifikationsstufe entspricht.
- Mit den als Führungspersönlichkeiten identifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden begleitende Zielvereinbarungen abgeschlossen.
- Weibliche Nachwuchsführungskräfte werden zur Teilnahme an Mentoring- und Weiterbildungsprogrammen ermutigt und finanziell unterstützt.

Als weitere Maßnahmen werden aufgenommen:

- Wissenschaftlerinnen werden bei Vorschlägen für nationale und internationale Preise in angemessener Weise berücksichtigt.
- Trainingskurse zur Verbesserung der Selbstpräsentation sollen sich bevorzugt an Wissenschaftlerinnen richten.
- Der im Maßnahmenkatalog (Abs. 2) dargestellte PIK-Postdoc-Award für junge PIK-Talente (mit Genderkomponente) wird eingerichtet.
- Personen, die mit einem Stipendium ihre Promotion überwiegend am PIK bearbeiten, wird bei Ausfallzeiten durch Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege zur Sicherstellung der Qualifizierung eine aus dem Gleichstellungsbudget finanzierte, an der Ausfallzeit orientierte, angemessene Finanzierung ihrer Personalstelle angeboten. Damit erhalten sowohl Beschäftigte als auch Stipendiat*innen die gleichen Chancen, ihre Qualifikation erfolgreich abzuschließen.

3.5 Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen

Transparente und formalisierte Rekrutierungsverfahren sind eine wesentliche strukturelle Voraussetzung für die verbesserte Teilhabe von Frauen im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf. Stellenbesetzungsverfahren sollten insgesamt wettbewerblich ausgestaltet sein und dabei gleichzeitig den Zielen der Gleichstellung und der Vielfalt genügen.

Folgende Maßnahmen sind geplant:

- Die im 10-Punkte-Katalog zur Steigerung der Frauenquote beschriebenen Maßnahmen im Personalrekrutierungsprozess (1-3, 5, 10) werden konsequent umgesetzt.
- Weitere Schulungen der Multiplikator*innen hinsichtlich genderkonformer Auswahlverfahren werden in Abständen bedarfsgerecht angeboten.

3.6 Vereinbarung von Zielquoten

Das PIK hat nach Maßgabe des Kaskadenmodells der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ flexible Zielquoten eingeführt. Der Anteil an weiblichen Mitarbeitern soll weiter erhöht werden insbesondere im wissenschaftlichen Bereich und in Führungspositionen. Vor dem Hintergrund der konkreten wissenschaftlichen Ausrichtung des PIK ist das eine große Herausforderung, der wir uns gerne stellen. Des Weiteren zielen wir darauf ab, dass sowohl im Wissenschaft-stützenden als auch im wissenschaftlichen Bereich weibliche Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen nennenswert vertreten sein sollen.

Auch die Gremien des PIK sollen gendergerecht besetzt werden. Mit Stand 31.12.2018 sind unter den neun Mitgliedern des Kuratoriums zwei weibliche Vertreter (22 %). Auf die personelle Besetzung dieses Gremiums kann das PIK kaum Einfluss nehmen, da es sich mehrheitlich um entsandte und abberufene Persönlichkeiten von Institutionen handelt, die die Satzung vorgibt. Lediglich zwei Mandate (für die Wirtschaft und eine Umweltorganisation) können durch Wahl wieder besetzt werden. Das PIK ist bestrebt, frei werdende Mandate mit Frauen zu besetzen, gleichwohl werden die Entscheidungen dazu von der Mitgliederversammlung gefällt. Im Wissenschaftlichen Beirat arbeiteten Ende 2018 sieben männliche Kollegen und fünf Frauen (42 %). Das PIK ist bemüht, führende Wissenschaftlerinnen auch in Zukunft für den wissenschaftlichen Beirat zu gewinnen.

In der folgenden Tabelle 2 sind die Zielquoten 2021 dargestellt. Zugrunde liegt bei der Ermittlung in den Führungsebenen die neue Struktur des PIK ab dem 1.1.2019. Ebene 1 setzt sich aus den beiden wissenschaftlichen Direktoren und der Person des/der administrativen Direktor*in zusammen, Ebene 2 aus den Abteilungsleitungen sowie der Stellvertretung und Ebene 3 aus den Arbeitsgruppen- und FutureLab-Leitungen. Da auf allen Ebenen offene Stellen zu besetzen sind, ergibt sich ein realistisches Potenzial, die Frauenquoten zu steigern und die Zielquoten zu erreichen.

Frauenquote [%]	31.12.2018 Wissen- schaft	31.12.2018 Wiss.- stützend	31.12.2018 Gesamt	Zielquote 2018 (von 2016)	Zielquote 2021
Beschäftigte	34,0	67,5	42,5(-0,7)	43,5	43,5
PhDs	46,9	-	46,9 (+6,7)	43,5	48,0
Postdocs	30,3	-	30,3 (-1,4)	37,0	37,0
Vergütungsgruppen					
1: E13 TVL	38,4	82,4	42,9 (+0,4)	43,5	43,5
2: E14	19,4	33,3	21,4 (-9,6)	32	32,0
3: E15-E15Ü, W1	33,3	0,0	33,3 (+8,3)	25	33,3
4: W2	0,0	-	0,0 ($\pm 0,0$)	25	25,0
5: W3	14,3	-	14,3 ($\pm 0,0$)	25	25,0
Führungsebenen					
1: Institutsleitung	0,0	-	0,0 ($\pm 0,0$)	33,3	33,3
2: Abteilungsleitung	23,1	-	23,1 ($\pm 0,0$)	33,3	31,0
3: Gruppenleitung	13,0	-	13,0 (-9,2)	35,0	30,0
Gesamt			16,2 (-5,1)	30	30,0
Wissenschaftlicher Beirat					
SAB			41,7 (-3,3)	45,0	45,0

Tab.2: Aktuelle Frauenquoten 2018 und Zielquoten 2018 und 2021 [%]. In Klammern ist die Entwicklung der Quote vom 31.12.2015 bis zum 31.12.2018 dargestellt. Die Zahlen für PhDs beinhalten zusätzlich Personen mit Gaststatus bei überwiegender Betreuung am PIK, die der Postdocs ebenfalls mit Gaststatus. Die Zielquoten 2021 für die Führungsebenen wurden aufgrund der neuen Institutsstruktur ermittelt.

Folgende Maßnahme ergibt sich aus der institutsspezifischen Analyse:

- Die Frauenquote insbesondere in den Führungsebenen soll entsprechend der gesetzten Zielquoten erhöht werden. Die Chancen, die sich aus der Umstrukturierung des PIK ergeben, werden dabei genutzt.

3.7 Datenerhebung und -monitoring

Um Zielquoten zu vereinbaren und die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts zu überwachen, ist die Erhebung belastbarer Daten über die Angestellten unabdingbar. Das PIK wird dazu die notwendigen Anstrengungen unternehmen, um die Qualität des Datenmaterials weiter zu verbessern. Grundlage sind die Vorgaben der Leibniz-Gemeinschaft.

Folgende Maßnahme wird weiter geführt:

- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält zur Ausübung ihrer Tätigkeit von der Personalabteilung halbjährlich belastbares Datenmaterial. Art und Umfang der Informationen werden den Anforderungen der Berichterstattung laufend angepasst.

Der Festsetzungsturnus der zukünftigen Zielquoten wird neu geregelt:

- Die Frauenquoten werden jährlich ermittelt und intern veröffentlicht. Dabei ist der Erfüllungsstand der gesetzten Zielquoten geeignet darzustellen. Die zukünftigen Zielquoten (drei-Jahres-Ziel) werden jährlich entsprechend angepasst oder fortgeschrieben.

4. Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten

Die Gleichstellungsbeauftragte legt einmal jährlich dem PIK-Kuratorium einen Bericht vor, der die Gleichstellungsbemühungen des Instituts bewertet. Dazu analysiert sie das bereitgestellte Datenmaterial hinsichtlich der gestellten Quoten. Damit können frühzeitig Abweichungen erkannt und Fehlentwicklungen vermieden werden.

- Das PIK lässt sich entsprechend den Leibniz-Gleichstellungsstandards alle 3 Jahre für Gleichstellungs- und Familienorientierung extern zertifizieren.

Im Jahr 2019, wenn sich das PIK erneut um die Re-Zertifizierung im Rahmen von TOTAL EQUALITY bewerben wird, erfolgt eine wiederholte Evaluierung des Fortschritts und der Nachhaltigkeit auf dem Weg zur Chancengleichheit. Eine erneute Prädikatvergabe würde bestätigen, dass das Institut bei der Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele erfolgreich war und sich mit diesem Gleichstellungskonzept den zukünftigen Anforderungen an ein modernes Forschungsinstitut mit einer gelebten Kultur der Chancengleichheit im



internationalen Kontext stellt.

2021 wird das PIK als Leibniz-Institut nach Ablauf von 7 Jahren evaluiert. Das Verfahren beinhaltet Themen der Gleichstellung und Vereinbarkeit. Das Institut muss berichten, inwiefern es die Bemühungen gesteigert hat, den Anteil von Frauen in der Wissenschaft und insbesondere in Führungspositionen zu erhöhen und wie erfolgreich diese Bemühungen waren. Die in diesem Gleichstellungskonzept dargestellten Maßnahmen dokumentieren die geplanten Aktivitäten des PIK.

6. Fazit

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung setzt sich mit diesem Gleichstellungskonzept umfassende gleichstellungspolitische Ziele, die mit konkreten Quoten unterlegt sind. Bis zum Ablauf der Geltungsfrist wird das PIK regelmäßig den Zielerreichungsgrad überprüfen und ein Folgekonzept erarbeiten. Ein wichtiger Meilenstein ist die angestrebte erfolgreiche Re-Zertifizierung mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat 2019. Das PIK arbeitet mit einer Vielzahl von Initiativen daran, sich kontinuierlich zu einem modernen, vorbildlich am Prinzip des „Gender Mainstreaming“ ausgerichteten Forschungsinstitut innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft zu entwickeln. Das bedeutet, dass bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden. Chancengleichheit soll am Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung gelebt werden, und Familie und Beruf sollen für Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und alle anderen Beschäftigten weitestgehend vereinbar sein.

Potsdam, 30. April 2019

Prof. Ottmar Edenhofer
Direktor PIK

Prof. Johan Rockström
Direktor PIK

Dr. Christine von Bloh
Gleichstellungsbeauftragte