



Gleichstellungskonzept

2016 - 2018

Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung

(PIK)

Potsdam, 30. Juni 2016



POTSDAM-INSTITUT FÜR
KLIMAFOLGENFORSCHUNG

Leibniz
Leibniz-Gemeinschaft

Inhalt

1. Hintergrund
2. Institutsspezifische Situationsanalyse
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. Umsetzung des Gleichstellungskonzepts
5. Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten
6. 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 2011 wurde 2014 anhand der Abfrage zur Verwirklichung der Gleichstellungsstandards in den Mitgliedseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft der Abschlussbericht erstellt und verabschiedet. Das Berichtswesen zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards wird fortgesetzt. 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. Das PIK trägt diesem Beschluss Rechnung und wurde 2010 und 2013 mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet. Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist für die künftige Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems ein entscheidender Faktor. Deshalb haben sich am 29. November 2006 alle damals in der Allianz zusammengeschlossenen

¹ <http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=gsdd5&nidap=&print=0>

² http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf

Wissenschaftsorganisationen – darunter die WGL – mit der Unterzeichnung der „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“³ verpflichtet, die Chancengleichheit zu verbessern. Am 25. Mai 2012 hat der Wissenschaftsrat eine Bestandsaufnahme und daraus resultierende Empfehlungen veröffentlicht⁴. Es wird festgestellt, dass die Ziele der Offensive noch nicht erreicht und weitere Anstrengungen erforderlich sind.

Die 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 2012 flexible Zielquoten bis 2017 festgelegt.

Chancengleichheit ist für das PIK ein wesentliches Element strategischer Entscheidungen und gelebter Wissenschaftskultur. Darüber hinaus begreift das PIK die Vielfalt seiner Angestellten hinsichtlich dem Geschlecht, der ethnischen und sozialen Herkunft, der sexuellen Orientierung, der Religion und Weltanschauung, dem Alter 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 2016 – 2018 ein überarbeitetes Gleichstellungskonzept entworfen, in 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 sich nicht um eine statische Zukunftsplanung. Vielmehr stellt das Gleichstellungskonzept des PIK einen Orientierungsrahmen für die weitere Institutsentwicklung in dieser wichtigen Dimension dar.

³<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ChancGleichDoku.pdf>

2. Institutsspezifische Situationsanalyse

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 entsprechende Arbeitsgrundlage des Instituts. In der Vereinbarung verpflichtet sich das PIK, dem Kuratorium jährlich über die Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berichten. Die AV-Glei regelt außerdem die Umsetzung von Chancengleichheit bei Personaleinstellungen (Gewinnung neuen Personals, Bewerbungsgespräche, Auswahlentscheidungen) und bei gleichstellungsfördernder Personalentwicklung (Fortbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Konfliktbewältigung) sowie die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.

Derzeit (Stand 31.12.2015) sind 43,2 % der Angestellten weiblich. Damit hat das PIK insgesamt einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten. Die Quote des wissenschaftlichen Personals liegt bei 33,2 %, die des Wissenschaft-stützenden Personals bei 70,9 %. Der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen (Führungsebenen 1 bis 3) beträgt 21,4 %. In den höheren Vergütungsgruppen (W1-W3) sind 3 Wissenschaftlerinnen vertreten, die Quote bei den W3-Professuren liegt bei 14,3 %. 42,5 % der nach E 13 TVL bezahlten Beschäftigten sind weiblich, 31,0 % der nach E 14 TVL bezahlten und 25,0 % der nach E 15 TVL/W1. 40,2 % der Doktoranden und 31,7 % der Postdoktoranden sind weiblich. Im wissenschaftlichen Bereich sind derzeit 13,1 % der Frauen und 23,6 % der Männer unbefristet beschäftigt, im Wissenschaft-stützendem Bereich 42,9 % der Frauen und 60,9 % der Männer. 2015

⁴ Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern –

haben 10 Frauen und 1 Mann Elternzeit in Anspruch genommen. Die Zahlen sind in Tabelle 1 zusammengefasst und den Angaben für den 31. Dezember 2011 gegenüber gestellt. Ende 2012 wurden erstmals Zielquoten bis 2017 für das PIK definiert (siehe 3.5).

Frauenquote [%]	31.12.2011 Gesamt	31.12.2015 Wissenschaft	31.12.2015 Wiss.-stützend	31.12.2015 Gesamt
Beschäftigte	42,7	33,2	70,9	43,2
PhDs	32,0	40,2	-	40,2
Postdocs	37,5	31,7	-	31,7
Vergütungsgruppen				
E13 TVL	45,8	35,3	90,0	42,5
E14	23,5	29,7	40,0	31,0
E15-E15Ü, W1	22,2	40,0	0,0	25,0
W2	0,0	0,0	-	0,0
W3		14,3	-	14,3
Führungsebenen				
1: Institutsleitung	0,0*	0,0	-	0,0
2: Abteilungsleitung	26,7*	23,1		23,1
3: Gruppenleitung	14,3*	22,1		22,2
Gesamt	23,5	21,4		21,4

Tab.1: Frauenquoten [%]. Gegenüberstellung der Zahlen zum 31.12.2011 und zum 31.12.2015. Die Daten für die Führungsebenen 1-3 (*) wurden erstmalig zum 31.12.2012 erhoben.

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung ist im Jahr 2010 erstmals mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat⁵ für seine erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit

Bestandsaufnahme und Empfehlungen, WR Drs. 2218-12, Bremen 25.5.2012

⁵ Total E-Quality steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality). Neben

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. Dabei befanden sich einige Maßnahmen, die das PIK zur Erreichung seiner Ziele vorsah, noch in der Umsetzung. Wichtige Erfolgsmeilensteine waren bislang die dauerhafte Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten über eine Freistellung von 25 % sowie die Einführung eines Budgets für Gleichstellungsmaßnahmen. Besonders hervorzuheben ist die Steigerung der Frauenquote in der wissenschaftlichen Leitungsebene des PIK. 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.“

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.

Das PIK hat sich an der Abfrage zur Verwirklichung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ beteiligt. In der individuellen Rückmeldung der Leibniz-Gemeinschaft im Juli 2015 wurde dem Institut zu einer sehr guten Umsetzung gratuliert.

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 2018 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 wird einer Kultur der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit eine wachsende Bedeutung zukommen. 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.

- Das PIK wird das Thema Gleichstellung in seiner Satzung neu verankern und dies auf der Mitgliederversammlung im November 2016 zur Abstimmung stellen.

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.

- Die Anbindung der Gleichstellungsbeauftragten an den Vorstandsbereich ist in der Darstellung der Organisationsstruktur sichtbar gemacht und auf den PIK-Internetseiten veröffentlicht.

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>.

- 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 25 % ihrer Arbeitszeit freigestellt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ein eigenes Budget.
- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält 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.

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 nicht nur der weiblichen Mitarbeiter gefördert und das Potenzial der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besser ausgeschöpft.

- 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 Verpflichtungen 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 gelegt oder bei der Urlaubsplanung Wünsche von Erziehenden berücksichtigt werden.
- Männlichen und weiblichen Mitarbeitern wird es gleichermaßen ermöglicht, Elternzeit zu nehmen. In diesem Zusammenhang kann den gesetzlichen Vorgaben entsprechend 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.
- Das PIK bereitet die Kooperation mit einem externen Anbieter hinsichtlich der Nutzung eines Work-Life-Services vor.

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.

- Eine Taskforce soll Maßnahmen identifizieren, die die bereits gelebte Vielfalt am PIK voll zur Geltung bringen.

- Das PIK wird eine Charta für Vielfalt unterzeichnen.
- Eine Betriebsvereinbarung zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt wurde abgeschlossen.
- Personal- und Rekrutierungsverfahren werden ohne Diskriminierung durchgeführt.
- Wissenschaftliche 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 besser dargestellt und ausgebaut werden.
- Das PIK strebt 2019 die Re-Zertifizierung nach Total-E-Quality mit Diversityerweiterung an.

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 Mitarbeiterzahlen des PIK bestätigen diese Entwicklung.

- Das PIK verpflichtet sich, für alle Doktoranden Arbeitsverträge mit längeren Laufzeiten (entsprechend der Dauer der Qualifizierungsphase) vorzusehen, um die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere schon am Beginn zu erhöhen.

- 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.

3.5 Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen

Transparente und formalisierte Rekrutierungsverfahren sind eine wesentliche strukturelle Voraussetzung für die verbesserte Teilhabe von Frauen im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf⁶.

- Stellenbesetzungsverfahren sollten insgesamt wettbewerblich ausgestaltet sein und dabei den Zielen der Gleichstellung und der Vielfalt genügen.

Es kommt darauf an, den Pool geeigneter Bewerberinnen sichtbar zu machen und die Anzahl an Bewerbungen von Frauen zu erhöhen.

- Zu Beginn des Rekrutierungsverfahrens sollen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, geeignete Wissenschaftlerinnen gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung aufgefordert werden. Dazu können einschlägige Internetportale wie AcademiaNet genutzt werden.

⁶ Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, WR Drs. 2218-12, Bremen 25.5.2012

3.6 Vereinbarung von Zielquoten

Das PIK hat nach Maßgabe des Kaskadenmodells der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ flexible Zielquoten bis 2017 eingeführt.

- Das PIK beabsichtigt, den Anteil an weiblichen Mitarbeitern weiter zu erhöhen. Insbesondere im wissenschaftlichen Bereich und in Führungspositionen soll der Frauenanteil gesteigert werden.

Berücksichtigt man die mathematisch-naturwissenschaftliche Ausrichtung des Instituts, ist aufgrund der Absolventenquote in den relevanten Disziplinen an deutschen und europäischen Universitäten eine paritätische Gleichstellung schwer zu erreichen. Das spiegelt sich auch in den eingegangenen Bewerbungen wider: 2013 bis 2015 lag die durchschnittliche Frauenquote bei Bewerbungen auf Doktorandenstellen am PIK bei etwa 27 %, auf Postdoktorandenstellen bei etwa 38 %.

Das PIK bemüht sich, die vakante Abteilungsleitungsposition mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen und so den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Leitungs- und Führungspositionen zu steigern.

- Sowohl im Wissenschaft-stützenden als auch wissenschaftlichen Bereich sollen weibliche Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen nennenswert vertreten sein.

Mit Stand 31.12.2015 sind unter den neun Mitgliedern des Kuratoriums drei weibliche Vertreter (33 %). 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 2015 sechs männliche Kollegen und fünf Frauen (45 %). Das PIK ist bemüht, führende Wissenschaftlerinnen auch in Zukunft für den wissenschaftlichen Beirat zu gewinnen.

In der folgenden Tabelle 2 sind die Zielquoten (Stand 2012 und Neufestsetzung 2016) zusammengefasst und dem Stand 31.12.2015 gegenüber gestellt. In Klammern ist die prozentuale Entwicklung seit dem 31.12.2011 (* seit dem 31.12.2012) dargestellt.

Frauenquote [%]	31.12.2015 Wissen- schaft	31.12.2015 Wiss.- stützend	31.12.2015 Gesamt	Zielquote 2017 (von 2012)	Zielquote 2018
Beschäftigte	33,2	70,9	43,2 (+0,5)	43 - 44	43,5
PhDs	40,2	-	40,2 (+8,2)	32 – 40	43,5
Postdocs	31,7	-	31,7 (-5,8)	37 – 40	37,0
Vergütungsgruppen					
1: E13 TVL	35,3	90,0	42,5 (-3,3)	43 – 44	43,5
2: E14	29,7	40,0	31,0 (+7,5)	25	32
3: E15-E15Ü, W1	40,0	0,0	25,0 (+2,8)	25	25
4: W2	0,0	-	0,0 (±0,0)	25	25
5: W3	14,3	-	14,3 (+14,3)	12	25
Führungsebenen					
1: Institutsleitung	0,0	-	0,0 (±0,0*)	33,3	33,3
2: Abteilungsleitung	23,1	-	23,1 (-3,6*)	33,3	33,3
3: Gruppenleitung	22,1	-	22,1 (+7,8*)	35,0	35,0
Gesamt	21,4	-	21,4 (-2,1*)	30	30
Wissenschaftlicher Beirat					
SAB			45,0 (+12,0)	Min. 40	45,0

Tab.2: Aktuelle Frauen- und Zielquoten 2017 [%]. In Klammern ist Entwicklung der Quote vom 31.12.2011 bis zum 31.12.2015 dargestellt. Die Daten für die Führungsebenen 1-3 (*) wurden erstmalig zum 31.12.2012 erhoben.

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.

- 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.

Das PIK wird das Zahlenmaterial anhand der Vorgaben der Leibniz-Gemeinschaft erarbeiten und laufend anpassen.

4. Umsetzung des Gleichstellungskonzepts

Das PIK hat seine Gleichstellungspolitik in Anlehnung an DFG-Vorgaben entlang der folgenden Kriterien ausgerichtet und wird das Gleichstellungskonzept entsprechend umsetzen:

- Durchgängigkeit

Gleichstellungskriterien sind durchgehend in allen Institutsbereichen und auf allen Ebenen verankert, beginnend als Teil der Leitungsaufgaben und im Personalmanagement bis hin zur Rekrutierung und Auswahl von neuem Personal.

- Transparenz

Das PIK berichtet regelmäßig seinen Gremien über seine gleichstellungspolitischen Aktivitäten. Dazu wird belastbares Zahlenmaterial zu geschlechtsdifferenzierenden Daten bereitgestellt, das den Erreichungsgrad der Zielquoten verdeutlicht. Interne Abläufe sind so formalisiert, dass alle Beteiligten höchstmögliche Transparenz über die Vorgänge haben. Dazu gehört es, dass auf den Intra- und Internetseiten relevante Daten zur Gleichstellung veröffentlicht werden.

■ **Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch zahlreiche Maßnahmen am PIK unterstützt. Damit stellt sich das PIK als interessanter Arbeitgeber im wissenschaftlichen Bereich im internationalen Raum dar und kann die fähigsten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler für eine Karriere am PIK gewinnen. Die Genderpolitik des PIK ist damit ein Wettbewerbsvorteil. Nur so kann exzellentes Personal für zukünftige Spitzenforschung rekrutiert werden.

■ **Kompetenz**

Personalentwicklungs- und -auswahlverfahren werden am PIK strukturiert und formalisiert organisiert. In den Verfahren wird sichergestellt, dass die Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben vorurteilsfrei erfolgt.

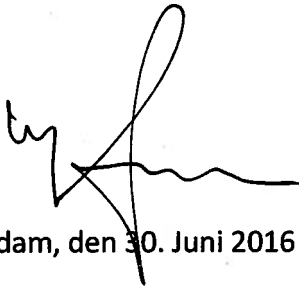
5. Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten

Im Jahr 2016, wenn sich das PIK erneut um die Re-Zertifizierung im Rahmen von TOTAL E-QUALITY 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.

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

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 2016. 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, den 30. Juni 2016