

Gleichstellungskonzept

Equality Concept

2025 – 2027



Gleichstellungskonzept

Equality Concept

2025 - 2027

Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e.V.

Potsdam Institute for Climate Impact Research e.V.

(PIK)

Potsdam, 28. April 2025

Inhalt

1. Hintergrund
2. Institutsspezifische Situationsanalyse
 - Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit
 - Zahlen Stand 2024
 - Zertifizierung
 - Charta der Vielfalt
 - Evaluierung durch die Leibniz-Gemeinschaft
 - Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards
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 Genderaspekte in der Forschung
 - 3.6 Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen
 - 3.7 Vereinbarung von Zielquoten
 - 3.8 Datenerhebung und -monitoring
4. Qualitätsmanagement zur Überprüfung der Gleichstellungsaktivitäten
5. Fazit

Anhang

Content

1. Background
 2. Institute-specific situation analysis
 - Legal basis for gender equality work
 - Figures as of 2024
 - Certification
 - Diversity Charter
 - Evaluation by the Leibniz Association
 - Implementation of the Leibniz Gender Equality Standards
 3. Equality goals
 - 3.1 Gender equality as a strategic task
 - 3.2 Reconciling family and career
 - 3.3 Diversity
 - 3.4 Career development at PIK
 - 3.5 Gender aspects in research
 - 3.6 Design of recruitment procedures
 - 3.7 Agreement on target quotas
 - 3.8 Data collection and monitoring
 4. Quality management to review gender equality activities
 5. Conclusion
- Annex

1. Hintergrund

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e.V. (PIK) wurde im Jahr 1992 gegründet und hat sich seitdem zu einem weltweit anerkannten Forschungsinstitut mit rund 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zahlreichen internationalen Gästen entwickelt.

Das PIK ist Mitglied der [Leibniz-Gemeinschaft](#). In deren 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“. Als erste außeruniversitäre Wissenschaftsorganisation hat sie auf ihrer Mitgliederversammlung am 28. November 2008 beschlossen, die von der DFG verabschiedeten „[Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards](#)“ umzusetzen. Ergänzt werden diese seit 2016 durch eigene [Leibniz-Gleichstellungsstandards](#). Durch ein regelmäßiges, umfangreiches Monitoring wird der Umsetzungsstand der Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen erhoben – zuletzt im [Leibniz-Gleichstellungsbericht 2024](#). 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.

1. Background

The Potsdam Institute for Climate Impact Research e.V. (PIK) was founded in 1992 and has since developed into a globally recognised research institute with around 500 employees and numerous international guests.

PIK is a member of the [Leibniz Association](#). The promotion of gender equality and diversity are enshrined in its statutes of November 2015. The Leibniz Association has supported and promoted equal opportunities for women and men since 1998 in accordance with the "Framework Recommendations on Gender Equality in the Leibniz Association". At its General Assembly on 28 November 2008, it was the first non-university scientific organisation to decide to implement the "[Research-oriented Equality Standards](#)" adopted by the DFG. Since 2016, these have been supplemented by [Leibniz's own gender equality standards](#). The implementation status of the equality standards in the institutions is regularly and comprehensively monitored - most recently in the [Leibniz Equality Report 2024](#). Equal opportunities play an important role in the Leibniz evaluation process. In the course of the independent evaluation, the implementation of equal opportunities measures in the institutions is examined. In accordance with a resolution of the Leibniz General Assembly, the institutions are required to have their efforts to reconcile family and career certified.

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 2025 bis 2027 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 es sich nicht um eine statische Zukunftsplanung. Vielmehr stellt das Gleichstellungskonzept des PIK einen Orientierungsrahmen für die weitere Institutsentwicklung in dieser wichtigen Dimension dar.

The [Joint Science Conference \(GWK\)](#) has called on the non-university research organisations "to set flexible target quotas in the sense of the cascade model of the DFG's 'Research-Oriented Equality Standards', taking into account their respective organisational structure (...)"'. In implementation of the GWK resolution of 7 November 2011, PIK has set flexible target quotas since 2012.

For PIK, equal opportunities are an essential element of strategic decision-making and a living scientific culture. Furthermore, PIK understands the diversity of its employees in terms of gender, ethnic and social origin, sexual orientation, religion and world view, age, and physical and mental capacities as an opportunity to achieve an inspiring and productive overall atmosphere.

Against this background, building on the experiences and documents of recent years, a revised equality concept is hereby presented for the period of validity 2025 to 2027, in which, based on an institute-specific situation analysis, equality goals are determined, implementation is described and a quality management system for reviewing equality policy activities is presented. This concept is not a static plan for the future. Rather, PIK's equality concept represents a framework for orientation for the further development of the Institute in this important dimension.

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](#) seit 2018 fest verankert: „Der Verein fördert die Umsetzung der Grundsätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

2. Institute-specific situationanalysis

Legal basis for gender equality work

The Implementation Agreement on the Framework Agreement on Research Funding on Equal Opportunities for Women and Men in Joint Research Funding - Implementation Agreement on Equal Opportunities (AV-Glei) has been in force since 2003. The agreement on the promotion of equal opportunities in the implementation of the AV-Glei between the PIK and the Ministry of Science, Research and Culture of the State of Brandenburg (MWFK) was signed by both sides in April 2006 and has since formed the legal working basis of the Institute.

The topic of gender equality has been firmly anchored in [PIK's statutes](#) since 2018: "The association promotes the implementation of the principles of gender equality and the compatibility of family and career".

Zahlen Stand 2024

Zum Stichtag (31.12.2024) sind 49,9 % aller Angestellten weiblich. Damit hat das PIK insgesamt einen sehr hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten und Parität erreicht. Die Quote beim rein wissenschaftlichen Personal liegt bei 39,8 %, die des Wissenschafts-unterstützenden Personals ohne studentische Hilfskräfte bei 74,5 %. Der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen (Führungsebenen 1 bis 3) beträgt 30,4 %. In den höchsten Entgeltgruppen (W1-W3) sind 3 Wissenschaftlerinnen vertreten. Im wissenschaftlichen Bereich sind zum Stichtag 81,1 % der Beschäftigten befristet beschäftigt, die Quote der Frauen liegt bei 88,9 % und bei den Männern bei 76,0 %. Im Wissenschafts-unterstützendem Bereich sind 41,5 % befristet, 45,7 % der Frauen und 29,2 % der Männer. 2024 haben 14 Frauen und 12 Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Die Zahlen sind in Tabelle 1 zusammengefasst und den Angaben für den 31.12.2021 sowie den Zielquoten des PIK für 2024 gegenübergestellt.

Figures as of 2024

As of the reporting date (31.12.2024), 49.9 % of all employees are female. This means that PIK has a very high proportion of female employees overall. The ratio of purely scientific staff is 39.8 %, that of science support staff not including student assistants 74.5 %. The proportion of women in scientific management positions (management levels 1 to 3) is 30.4 %. There are 3 female scientists in the highest salary groups (W1-W3). As of the reporting date, 81.1 % of the employees in the scientific area were employed on a fixed-term basis; the proportion of women was 88.9 % and 76.0 % of men. In the science support sector, 41.5 % are temporary, 45.7 % of women and 29.2 % of men. In 2021, 14 women and 12 men took parental leave. The figures are summarised in Table 1 and compared with the data for 31 December 2021 and the PIK 2024 target rates.

Frauenquote [%] Women quota	31.12.2021 Gesamt / Total	31.12.2024 Wissenschaft / Science	31.12.2024 Wiss.-stützend / Support	31.12.2024 Gesamt / Total	Zielquote 2024/ target quota 2024
Beschäftigte / Employees	46,2	39,8	67,1	49,9	50,0
PhDs	43,2	41,1		41,1	50,0
Postdocs	41,2	52,6		52,6	45,0
Vergütungsgruppen / Remuneration groups					
E13 TVL	46,3	44,0	76,5	49,1	47,0
E14	27,8	26,8	75,0	31,1	33,3
E15-E15Ü, W1	0,0	0,0		0,0	33,3
W2	50,0	0,0		0,0	0,0
W3	22,2	30,0		30,0	33,3
Führungsebenen / Leadership levels					
1: Institutsleitung / Institute	33,3	33,3		33,0	33,3
2: Abteilungsleitung / RD	26,7	26,7		26,7	25,0
3: Gruppenleitung / WG - FL	24,1	32,1		32,1	30,0

Tab.1: Frauenquoten [%]. Darstellung der Zahlen zur Frauenquote per 31.12.2024. Die letzte Spalte zeigt die Zielquote für 2024 aus dem PIK-Gleichstellungskonzept 2022 - 2024.

Tabelle 1 zeigt, dass die Zielquoten 2024 fast erreicht oder übertroffen wurden. Das gilt besonders für die Führungsebenen. Die Vergütungsgruppen E15-E15Ü und W1 müssen außer Betracht bleiben, da am PIK im relevanten Zeitraum keine (einige) entsprechenden Position besetzt war. Sehr positiv ist der erfolgreiche Weg bei der Gewinnung von Postdoktorandinnen. Hier konnte die Quote in den letzten Jahren stetig auf jetzt 52,6 % gesteigert werden. Der Trend bei den Promovierenden ist rückläufig. Hier muss in Zukunft bei der Rekrutierung auf ein ausgeglichenes Genderverhältnis geachtet werden.

Fig. 1: Share of women [%]. Overview of the shares of women as of 31.12.2024. The last column shows the target quota for 2024 from the PIK gender equality concept 2022 - 2024.

Table 1 shows that the target quotas for 2024 have almost been reached or even exceeded. This also applies especially to the leadership levels. The remuneration groups E15-E15Ü and W1 are not taken into account, as no positions in these categories were filled at PIK during the relevant period. A particularly positive development is the successful recruitment of female postdoctoral researchers: the quota has steadily increased in recent years and now stands at 52.6%. The trend among doctoral students, however, is declining. In the future, greater attention must be paid to achieving a balanced gender ratio during recruitment.

Zertifizierung

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung ist im Jahr 2010 erstmals mit dem [TOTAL E-QUALITY](#)-Prädikat für seine erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit am Institut ausgezeichnet worden. Die Jury verwies 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 orientiere. Das PIK wurde 2022 zum fünften Mal mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet und erhielt den Nachhaltigkeitspreis. Die Jury würdigte damit eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik des Instituts hin zu einem am Prinzip des „Gender Mainstreaming“ ausgerichteten Forschungsinstitut innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft. Hervorgehoben wurde der gute Umsetzungsstand der Leibniz-Gleichstellungsstandards und neue Maßnahmen. Als erstes außeruniversitäres Forschungsinstitut in Brandenburg hat das PIK 2021 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und es gibt gewählte Diversity Representatives, die die Umsetzung der Maßnahmen im Bereich Vielfalt fördern. "Fünfmal ausgezeichnet zu werden, ist der deutliche Beweis für ein starkes und nachhaltiges Engagement. Das PIK ist ein Vorbild für die gelungene Implementierung von Chancengleichheit und Vielfalt und trägt in dieser Rolle maßgeblich zum gesellschaftlichen Fortschritt bei." hieß es in der Laudatio bei der Preisverleihung in Erfurt.

Certification

In 2010, the Potsdam Institute for Climate Impact Research received the [TOTAL E-QUALITY](#) award for the first time for its successful implementation of equal opportunities at the Institute. In its statement, the jury pointed out that the Institute has "developed a coherent and institutionalised concept for equal opportunities", which is oriented towards the criteria of the German Research Foundation: consistency, transparency, future orientation and competence. PIK was awarded the TOTAL E-QUALITY distinction for the fifth time in 2022 and received the Sustainability Award. The jury honored the institute's successful gender equality policy, recognizing it as a research institute within the Leibniz Association that is committed to the principle of gender mainstreaming. The strong implementation of the Leibniz equality standards and the introduction of new measures were particularly highlighted. In 2021, PIK became the first non-university research institute in Brandenburg to sign the Diversity Charter. It also has elected diversity representatives who actively support the implementation of diversity-related measures. "Being recognized five times is clear proof of strong and lasting commitment. PIK is a role model for the successful implementation of equal opportunities and diversity, and in this role, it makes a significant contribution to social progress." as highlighted during the award ceremony in Erfurt.

Charta der Vielfalt

Im Jahr 2021 hat das PIK als erstes außeruniversitäres Forschungsinstitut in Brandenburg die [Charta der Vielfalt unterzeichnet](#) und damit ein weiteres Zeichen nach außen für mehr Diversität gesetzt. Das öffentliche Bekenntnis dazu lautet: „Wissenschaft lebt von der Vielfalt. Am Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung arbeiten Menschen aller Kontinente, aller Glaubensrichtungen, aller Geschlechter, aller sexuellen Orientierungen - dank ihres gemeinsamen Einsatzes gelingt exzellente und relevante Forschung.“

Evaluierung durch die Leibniz-Gemeinschaft

Im Mai 2021 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 teilweise noch unterrepräsentiert sind. Dem PIK wurde aufgegeben, zu analysieren, warum es in den vergangenen Jahren noch nicht gelungen ist, auf allen Ebenen mehr Wissenschaftlerinnen zu gewinnen, damit über zukünftige Stellenbesetzungen eine deutliche Verbesserung erreicht werden könne. Das PIK nimmt diese Empfehlungen sehr ernst und betrachtet sie als weiteren Ansporn, die Zahlenkurven nach oben zu lenken.

Diversity Charter

In 2021, PIK became the first non-university research institute in Brandenburg to [sign the Diversity Charter](#), thus sending out a further signal to the outside world supporting more diversity. The public commitment to this is: "Science thrives on diversity. People from all continents, all faiths, all genders, all sexual orientations work at the Potsdam Institute for Climate Impact Research - thanks to their joint commitment, excellent and relevant research succeeds."

Evaluation by the Leibniz Association

In May 2021, [PIK was evaluated by the Leibniz Association](#) and achieved an excellent result. However, the Senate also noted that women are still partly underrepresented in the scientific field at PIK. PIK was asked to analyse why it has not been possible to recruit more female scientists at all levels in recent years, so that a significant improvement can be achieved through future appointments. PIK takes these recommendations very seriously and regards them as further motivation to positively influence the development of the figures.

Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Das PIK hat sich an der Abfrage zur Umsetzung der „Leibniz-Gleichstellungsstandards“ beteiligt. In der individuellen Rückmeldung 2024 wurde festgestellt, dass das PIK mit 40 von 49 möglichen Punkten über dem Median von 35 der 95 Leibniz-Einrichtungen liegt, die sich an der Umfrage beteiligt hatten. In der Sektion E „Umweltwissenschaften“, in die das PIK fachlich verortet ist, lag der Median bei 38 Punkten, also auch unter dem vom PIK Erreichten.

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 2027 setzt. Dabei werden sowohl neue Ziele definiert als auch Erreichte fortgeschrieben.

Die größte Herausforderung für die nächsten drei Jahre sind Veränderungen, die sich durch die Integration des Mercator Research Institute on Global Commons and Climate Change (MCC) in Bezug auf Gleichstellung und Diversität ergeben. Es ist ein neuer Standort in Berlin hinzugekommen und zahlreiche Umstrukturierungen führten zu veränderten Personalzahlen und -Quoten. Die Leibniz-Standards müssen in den neuen Einheiten umgesetzt werden. Teams müssen zusammenwachsen und Kommunikation muss standort-, ja länderübergreifend gestärkt werden.

Implementation of the Leibniz Gender Equality Standards

PIK participated in the survey on the implementation of the "Leibniz Equality Standards". In the individual feedback in 2024, it was determined that PIK, with 40 out of 49 possible points, was above the median of 35 of the 95 Leibniz institutions that had participated in the survey. In section E 'Environmental Sciences,' where PIK is thematically located, the median was 38 points, which is also below the score achieved by PIK.

3. Equality goals

It is a challenge to deal with the demands and needs of personnel and cultural diversity for the benefit of science and all those involved. The following section presents the equality policy goals that PIK has set for itself until 2027. New goals are defined as well as plans to build further on what has already been achieved.

The greatest challenge for the next three years lies in the changes resulting from the integration of the Mercator Research Institute on Global Commons and Climate Change (MCC) with regard to gender equality and diversity. A new location in Berlin has been added, and numerous restructurings have led to changes in staff numbers and gender ratios. The Leibniz standards must now be implemented within the new units. Teams need to grow together, and communication must be strengthened across locations, and even across countries.

Deshalb geht es in Zukunft schwerpunkt-mäßig um die Umsetzung der bereits etablierten Maßnahmen am gesamten Institut. Gleichzeitig fließen gute Erfahrungen, die am MCC gemacht wurden, in neue PIK-Aktivitäten ein.

3.1 Gleichstellung als strategische Aufgabe

Im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kommt einer Kultur der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit eine erhebliche Bedeutung zu. Der Vorstand des PIK ist sich dessen bewusst und davon überzeugt, weshalb er ausdrücklich hinter bzw. sogar vor dem Thema steht. Die Förderung der Chancengleichheit ist Teil der Strategie des Instituts und gleichermaßen in Entscheidungsprozessen sowie in der Entwicklung von Institutszielen verankert.

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 Vorstand ist in der Darstellung der [Organisationsstruktur](#) sichtbar gemacht und auf den PIK-Internetseiten veröffentlicht.

Therefore, the future focus will be on implementing the already established measures across the entire institute. At the same time, positive experiences gained at the MCC are being integrated into new PIK activities.

3.1 Gender equality as a strategic task

In the competition for the best scientists, a culture of equal opportunities and family friendliness is of considerable importance. The Board of Directors of PIK both recognises and firmly believes this, which is why it explicitly supports or even leads the issue. The promotion of equal opportunities is part of the Institute's strategy and is equally anchored in decision-making processes and in the development of the Institute's goals.

The Equal Opportunities Officer at PIK is of particular importance. She supports the management in making gender equality visible as a strategic task. To this end, she is involved in all strategic considerations and planning concerning gender equality. In order to fulfil her tasks, the Equal Opportunities Officer is provided with sufficient personnel, space and material resources.

The following are maintained as already successful measures:

- The connection of the Equal Opportunities Officer to the Board of Directors is made visible in the presentation of the [organisational structure](#) and published on the PIK website.

- Die Leitung des PIK beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte an sämtlichen Personalrekrutierungs- und -entwicklungsmaßnahmen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt als Guest an den Kuratoriumssitzungen teil.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihrer Tätigkeit zu mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit freigestellt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über 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](#).
- Die Außendarstellung des PIK wird kontinuierlich unter gleichstellungspolitischen Aspekten weiter entwickelt. Dazu gehört vor allem die durchgehende Beachtung einer gendergerechten Sprache. Dabei werden die internen Empfehlungen zum Gebrauch einer gendersensiblen deutschen Sprache zu beachten.
- „[No Woman, No Panel](#)“: 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.
- The management of PIK involves the Equal Opportunities Officer in all staff recruitment and development procedures.
- The Equal Opportunities Officer attends meetings of the Board of Trustees as a guest.
- The Equal Opportunities Officer is released from at least 25% of her working hours to carry out her duties.
- The Equal Opportunities Officer receives her own budget.
- The Equal Opportunities Officer maintains a separate website for the external presentation of the topic "[Equal Opportunities at PIK](#)".
- The Equal Opportunities Officer regularly conducts employee satisfaction surveys and surveys on the compatibility of work and family life.
- PIK supports the Equal Opportunities Officer in her activities within the framework of the [Leibniz Association's Equal Opportunities & Diversity Working Group](#).
- The external representation of PIK is continuously developed with respect to gender equality aspects. This primarily includes the consistent use of gender-neutral language. In this context, the internal recommendations for using gender-sensitive German language are taken into account.
- „[No Woman, No Panel](#)“: PIK supports the campaign, which aims to raise awareness for gender balance in discussion panels and at public events. This applies to both internal and external events.

**Als weitere Maßnahme
wird aufgenommen:**

- Das Women's Executive Board (WEB) soll weiterentwickelt werden. Es setzt sich aus Frauen mit am Institut verankerter hierarchischer Führungsverantwortung zusammen. Das Gremium ist im Organigramm des PIK sichtbar. Um einen tatsächlichen Mehrwert für das PIK zu generieren, muss das Gremium ein klares Mandat erhalten. Vor dem Hintergrund knapper zeitlicher und monetärer Ressourcen sowie einer neuen Zusammensetzung aufgrund der Integration des MCC soll eine Fokussierung gestartet werden.

**The following is included
as a further measure:**

- The Women's Executive Board (WEB) is to be further developed. It is composed of women who hold hierarchical leadership responsibilities within the institute and is visibly integrated into PIK's organizational structure. In order to generate real added value for PIK, the board must be given a clear mandate. Given limited time and financial resources as well as a new composition of the board due to the integration of the MCC, a process of strategic focus is to be initiated.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle Maßnahmen, die ein Berufsleben mit Kindern oder die Pflege von Angehörigen ermöglichen oder zumindest wesentlich erleichtern, dienen unmittelbar 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 für die Kinder seiner Beschäftigten Plätze in der [betriebseigenen Kindertagesstätte "GEOLINO"](#) sowie Belegplätze in einer weiteren, nahegelegenen Kindertagesstätte („HoffKids“) an.
- Das PIK unterhält ein Eltern-Kind-Zimmer und einen Frauenruheraum.
- Das PIK stattet seine Beschäftigten mit mobilen IT-Endgeräten aus und ermöglicht es ihnen damit und durch den Verzicht auf Kernarbeitszeiten (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 den Vor- und frühen Nachmittag gelegt werden. Durch die technische Ausstattung der allermeisten Besprechungsräume wird zudem in den allermeisten Fällen eine Online-Teilnahme ermöglicht.

3.2 Reconciling family and career

All measures that enable or at least significantly facilitate a professional life with children or the care of relatives serve to reconcile family and work. The ability to plan career paths should also be seen in this context. This promotes the job satisfaction of all employees and makes better use of the potential of the scientists.

The following measures are maintained as already successful:

- PIK offers places for the children of its employees in the [company's own day care centre "GEOLINO"](#) as well as places in another nearby day care centre ("HoffKids").
- PIK maintains a parent-child room and a women's rest room.
- PIK equips its employees with mobile IT devices and thus enables them to fulfil their official obligations even under personally challenging conditions by waiving core working hours (in the case of liabilities from home care or childcare) through the flexible use of working hours and locations.
- Work processes are organised in a family-friendly way. This includes, for example, scheduling meetings in the morning and early afternoon or taking into account the wishes of parents when planning holidays.

Bei der Urlaubsplanung werden Wünsche von Erziehenden berücksichtigt.

- Allen Beschäftigten wird es gleichermaßen ermöglicht, Elternzeit zu nehmen. In diesem Zusammenhang kann über die gesetzlichen Vorgaben hinaus auch in Teilzeit gearbeitet werden.
- Schon vor der Etablierung eines gesetzlichen Anspruchs auf befristete Arbeitszeitreduzierung ist das PIK stets Wünschen nach befristeter Teilzeit nachgekommen, um Arbeitsplatzsicherheit herzustellen und Karrierewege abzusichern.
- Informationsmaterial zum Thema „Ver einbarkeit von Familie und Beruf“ steht im Intranet des PIK zur Verfügung (<https://www.pik-potsdam.de/en/intranet/elected-representatives/chancengleichheit-pik>).

3.3 Vielfalt

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt und diversen Kulturen arbeiten und forschen am PIK gemeinsam. Es existiert 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.

- All employees are equally enabled to take parental leave. In this context, part-time work is possible in accordance with the legal requirements.
- Even before the establishment of a legal right to a temporary reduction in working hours, PIK has always complied with requests for temporary part-time work in order to create job security and secure career paths.
- Information material on the topic of "Compatibility of family and work" is available on the PIK intranet (<https://www.pik-potsdam.de/en/intranet/elected-representatives/chancengleichheit-pik>).

3.3 Diversity

Scientists from all over the world and diverse cultures work and research together at PIK. There is a productive overall atmosphere in which social discrimination against minorities can be prevented and equal opportunities improved. All PIK employees should and will experience the same appreciation and support, regardless of nationality, ethnic origin, religion or world view, disability, age and sexual orientation or identity.

Folgende Maßnahmen sollen weitergeführt werden:

- Auf den Internetseiten des PIK ist das offizielle [Diversity Mission Statement](#) veröffentlicht.
- Das PIK hat gewählte Diversity Representatives, die über die Beteiligung einer Freiwilligengruppe die Identifizierung und Implementierung von Maßnahmen vorantreiben, die die bereits gelebte Vielfalt am PIK voll zur Geltung bringen.
- Eine Betriebsvereinbarung zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt besteht seit 2016.
- Personal- und Rekrutierungsverfahren werden diskriminierungsfrei durchgeführt. Dazu stellt das PIK seinen Beschäftigten vielfältiges Material zu fairen und transparenten Personalauswahlverfahren zur Verfügung.
- Wissenschaftliche und institutsinterne Veranstaltungen werden regelmäßig in englischer Sprache oder zweisprachig durchgeführt.
- 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 an.
- Das PIK hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

The following measures are to be continued:

- The official [Diversity Mission Statement](#) is published on the PIK website.
- PIK has elected Diversity Representatives who, through the involvement of a volunteer group, drive the identification and implementation of measures that further promote the diversity already lived at PIK.
- Since 2016 a collective agreement on protection against sexual discrimination, harassment and violence is applied.
- Personnel and recruitment procedures are carried out without discrimination. To this context, PIK provides its employees with a variety of materials on fair and transparent personnel selection procedures.
- Scientific and internal institute events are regularly held in English or bilingual.
- The existing welcoming culture for employees from other countries is to be continued and expanded.
- PIK is striving for re-certification according to Total-E-Quality.
- PIK has signed the Diversity Charter.

Folgende neue Maßnahmen stehen auf der Agenda:

- Es sollen Weiterbildungen angeboten werden z.B. zu den Themen unbewusste Voreingenommenheit und Organisationsentwicklung mit Fokus Diversität/Rassismus/Diskriminierung.
- Eine Betriebsvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten wird erstellt. Sie soll das Leitbild für eine PIK-Kultur der Chancengleichheit, sozialen Verantwortung, Wertschätzung, Respekt, Integration, Fairness und Partnerschaftlichkeit abbilden.
- Das Beschwerdemanagement am PIK wird organisatorisch erneuert und digitalisiert, damit alle Personen einfach und angemessen die richtigen Kontakte finden können.

The following new measures are on the agenda:

- Further training should be offered, e.g. on the topics of unconscious bias and organization development with focus on diversity/racism/discrimination.
- A works agreement on respectful and cooperative conduct is being drafted. It is intended to serve as a guiding framework for a PIK culture based on equal opportunities, social responsibility, appreciation, respect, inclusion, fairness, and partnership.
- The complaint management system at PIK is being reorganized and digitized to ensure that all individuals can easily and appropriately find the right points of contact.

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. Auch in den Beschäftigtenzahlen des PIK spiegelt sich diese Entwicklung wider.

3.4 Career development at PIK

The comparison of female and male qualification paths makes it clear that the gap between male and female shares continues to widen after graduation and becomes larger in the course of further academic careers. This development is also reflected in the employee figures at PIK.

Folgende Maßnahmen sollen weitergeführt 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.
- Weibliche Nachwuchsführungskräfte werden zur Teilnahme an Mentoring- und Weiterbildungsprogrammen ermutigt und finanziell unterstützt.
- Wissenschaftlerinnen werden bei Vorschlägen für nationale und internationale Preise in angemessener Weise berücksichtigt.
- 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.

The following measures are to be continued:

- The PIK provides an equal opportunities budget from which, among other things, transitional personnel costs can be covered for employees in the qualification phase whose project funding expires during maternity or parental leave. This is intended to improve the starting conditions for completing a qualification (doctorate, habilitation).
- In internal funding programmes, PIK considers female scientists at a number that corresponds at least to the quota in the respective qualification level.
- Female young leaders are encouraged to participate in mentoring and further training programmes and are supported financially.
- Women scientists are given due consideration in proposals for national and international awards.
- In the case of absences due to maternity leave, parental leave or nursing care, persons who are working on their doctorate with a scholarship mainly at PIK are offered appropriate funding for their staff position from the equal opportunities budget, based on the amount of time they are absent. This gives both employees and scholarship holders the same opportunities to successfully complete their qualification.

- In den Personalgesprächen mit Frauen mit Führungsaufgaben wird regelmäßig geprüft, ob es durch verstärkte Gremientätigkeit zu erhöhter Arbeitsbelastung kommt und eine Entlastung durch speziell angepasste Maßnahmen erforderlich ist.
- Bei der Empfehlung von Kandidatinnen und Kandidaten für die Leibniz-Führungsakademie werden weibliche Beschäftigte vorrangig bedacht.

Folgende neue Maßnahme ist geplant:

- Personen in Führungspositionen sollten regelmäßig Schulungen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung erhalten.

- In the staff talks with women with management responsibilities, it is regularly examined whether increased committee activities lead to an increased workload and whether it is necessary to relieve this workload through specially adapted measures.
- When nominating candidates for the Leibniz Leadership Academy, priority is given to female employees.

The following new measure is planned:

- Persons in leadership positions should receive regular training on equality and anti-discrimination.

3.5 Genderaspekte in der Forschung

Die Mission des PIK ist es, die wissenschaftlichen Grenzen der Klimaforschung für globale Nachhaltigkeit fächerübergreifend zu erweitern und Lösungen für eine sichere und gerechte Klimazukunft anzubieten. Als auf seinem Gebiet führende Einrichtung verbindet das Institut die neuesten Erkenntnisse zum Erdsystem mit der Abschätzung von Klimarisiken und mit der Erforschung von Politikoptionen. Den Rahmen bilden dabei die beiden Konzepte der Planetaren Grenzen und der Globalen Gemeinschaftsgüter. Dabei zeigt das Institut, dass seine gesellschaftliche Relevanz auf wissenschaftlicher Exzellenz beruht.

Die Forschungsinhalte des PIK berücksichtigen Genderaspekte und die Erfahrung lehrt, dass die Ergebnisse geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen haben können.

3.5 Gender aspects in research

PIK's mission is to expand the scientific frontiers of climate research for global sustainability across disciplines and to provide solutions for a safe and equitable climate future. As a leading institution in its field, the Institute combines the latest findings on the Earth system with the assessment of climate risks and research into policy options. The framework is provided by the two concepts of Planetary Boundaries and Global Commons and in doing so, the Institute demonstrates that its social relevance is based on scientific excellence.

Our research addresses gender dimensions, recognizing that outcomes may affect different genders in distinct ways.

Folgende Maßnahmen werden beibehalten:

- Bei der Erhebung von Daten sind Genderaspekte zu beachten (z.B. gemischte Zusammensetzung von Interviewgruppen).
- Projektideen werden hinsichtlich Genderaspekten geprüft und ggf. geschärft.
- Genderaspekte sollen in den Veröffentlichungen dargestellt werden.

Folgende Maßnahme ist geplant:

- Es soll ein Workshop zu Genderaspekten in der Klimafolgenforschung durchgeführt werden, um die Forschenden für das Thema zu sensibilisieren.

The following measures will be maintained:

- Gender aspects are taken into account when collecting data (e.g. mixed composition of interview groups).
- Project ideas are examined and, if necessary, sharpened with regard to gender aspects.
- Gender aspects should be presented in publications.

The following measure is planned:

- A workshop on gender aspects in climate impact research should be held to sensitise researchers to the topic.

3.6 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.

3.6 Design of recruitment procedures

Transparent and formalised recruitment procedures are an essential structural prerequisite for the improved participation of women in the academic qualification process. Overall, recruitment procedures should be competitive and at the same time meet the objectives of equality and diversity.

Folgende Maßnahmen sollen weitergeführt werden:

- Die im 10-Punkte-Katalog zur Steigerung der Frauenquote (siehe Anlage) im Gleichstellungskonzept 2019 – 2021 beschriebenen Maßnahmen im Personalrekrutierungsprozess (1-3, 5, 10) werden konsequent umgesetzt.
- Bewerbungen werden bevorzugt ohne Bewerbungsfotos entgegengenommen, um eine vorurteilsfreie Auswahl zu ermöglichen.
- Schulungen der Multiplikator*innen hinsichtlich genderkonformer Auswahlverfahren werden in Abständen bedarfsgerecht angeboten.
- Die Begleitung der zahlreichen Rekrutierungsverfahren insbesondere die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen durch die Gleichstellung muss verbessert werden. Ein Team aus freiwilligen, geschulten Mitarbeiterinnen zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten soll diese Aufgabe übernehmen.

Folgende neue Maßnahme ist geplant:

- Durch die Einführung eines professionellen Rekrutierungstools sind die Möglichkeiten zur statistischen Auswertung stark verbessert worden. Dies soll genutzt werden, um strukturelle Schwächen im Prozess aufzudecken.

The following measures are to be continued:

- The measures in the personnel recruitment process (1-3, 5, 10) described in the 10-point catalogue for increasing the quota of women (see annex) in the equality concept 2019 - 2021 are consistently implemented.
- To ensure an unbiased selection process, application photos are not required.
- Training courses for multipliers on gender-conscious selection procedures are offered at intervals according to need.
- Equality monitoring of the numerous recruitment procedures, especially participation in job interviews, must be improved. A team of voluntary, trained female employees should take on this task together with the Equal Opportunities Officer.

The following new measure is planned:

- The introduction of a professional recruitment tool has greatly improve the possibilities for statistical evaluation. This should be used to uncover structural weaknesses in the process.

3.7 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 sich das Institut gerne stellt. Des Weiteren zielt das PIK darauf ab, dass sowohl im Wissenschafts-unterstützenden als auch im rein wissenschaftlichen Bereich weibliche Beschäftigte in den höheren Entgeltgruppen nennenswert vertreten sind.

Auch die Gremien des PIK sollen gendergerecht besetzt werden. Mit Stand 31.12.2024 sind unter den neun Mitgliedern des Kuratoriums drei weibliche Vertreter (33,3 %). Auf die personelle Besetzung dieses Gremiums kann das PIK nur einen geringen Einfluss nehmen, da es sich mehrheitlich um entsandte und abberufene Persönlichkeiten von Institutionen qua Amt handelt, die die Satzung vorgibt. Lediglich drei Mandate (für die Wirtschaft, für eine Person aus der Global Change-Forschung und für eine Umweltorganisation) werden über ein Vorschlagsrecht an die Mitgliederversammlung mit anschließender Wahl besetzt. Das PIK ist bestrebt, freiwerdende Mandate mit Frauen zu besetzen, und unterbreitet den Entscheidungsgremien dazu entsprechende Vorschläge. Im Wissenschaftlichen Beirat waren Ende 2024 acht männliche Kollegen und vier Frauen (33,3 %) berufen. Das PIK ist bemüht, führende Wissenschaftlerinnen auch in Zukunft für den Wissenschaftlichen Beirat zu gewinnen.

3.7 Agreement on target quotas

PIK has introduced flexible target quotas in accordance with the cascade model of the "Research-oriented Equality Standards". The proportion of female employees is to be further increased, especially in the scientific area and in leadership positions. Against the background of the specific scientific orientation of PIK, this is a great challenge that the Institute is happy to take on. Furthermore, PIK aims to ensure that female employees are significantly represented in the higher salary groups, both in the science-supporting and in the purely scientific areas.

The PIK's boards are also to be staffed in a gender-equitable manner. As of 31 December 2024, the nine members of the Board of Trustees include three female representatives (33.3 %). PIK can hardly influence the composition of this body, as the majority of members are delegated by virtue of office and recalled by institutions specified in the statutes. Only three mandates (for the economy, for a person from global change research and for an environmental organisation) are filled via a right of nomination to the general meeting with subsequent election. PIK strives to fill vacant mandates with women and submits corresponding proposals to the decision-making bodies. At the end of 2024, eight male and four female members (33.3 %) made up the Scientific Advisory Board. PIK will continue to strive to recruit leading female scientists for the Scientific Advisory Board in the future.

In der folgenden Tabelle 2 sind die Zielquoten 2027 dargestellt. Führungsebene 1 setzt sich aus den beiden wissenschaftlichen Direktoren und der administrativen Direktorin zusammen, Ebene 2 aus den Abteilungsleitungen sowie deren Stellvertretung und Ebene 3 aus den Arbeitsgruppen- und (Future)Lab-Leitungen.

In den Bereichen, in denen 2024 oder am 31.1.2025 bereits (annähernd) Parität erreicht wurde, soll diese als Ziel beibehalten werden. Auf allen Führungsebenen ist mit geringer Fluktuation in den nächsten drei Jahren zu rechnen, sodass hier mit keiner oder nur einer geringen Steigerung zu rechnen ist. Zwei Abteilungsleitungen (Führungsebene 2) sind zu besetzen und wir rechnen mit einer paritätischen Neubesetzung. Die Entwicklung bei den Gruppenleitungen ist schwer einschätzbar. Das FutureLab-Modell der letzten Jahre war gerade für die weiblichen Führungskräfte sehr erfolgreich. Es gab zahlreiche Wechsel in Leitungspositionen an andere Forschungseinrichtungen/ Universitäten. Für die neuen Labs rechnen wir ebenfalls mit einer dynamischen Entwicklung und wollen den Anteils an Frauen in dieser Leitungsposition erhöhen. Das PIK strebt an, mehr Frauen auf W3-Stellen zu berufen. Hier ergeben sich Möglichkeiten aus der Neustrukturierung des Instituts aufgrund der MCC-Integration. Wir verzichten bewusst auf eine W2-Quote und konzentrieren unsere Anstrengungen im W3-Bereich.

Table 2 below shows the target quotas for 2027. Leadership level 1 consists of the two scientific directors and the administrative director, level 2 of the department heads and deputies, and level 3 of the working group and (Future)Lab leaders.

In those areas where (near) gender parity was already achieved in 2024 or at 31.1.2025, this level is to be maintained as the target going forward. Across all levels of leadership, staff turnover is expected to remain low over the next three years, meaning that little or no increase in the proportion of women can be anticipated. Two department head positions (leadership level 2) are to be filled, and we expect to achieve gender parity in these appointments. Developments at the group leadership level are more difficult to forecast. Our FutureLab model in recent years has proven especially successful for female leaders, resulting in numerous transitions to leadership roles at other research institutions and universities. For the new labs, we also anticipate dynamic development and aim to increase the proportion of women in these leadership positions. PIK strives to appoint more women to W3 professorships. Opportunities for this arise from the restructuring of the institute due to the MCC integration. We are deliberately refraining from setting a W2 quota and are focusing our efforts on the W3 level.

Frauenquote [%] Women quota	31.12. 2022	31.12. 2023	31.12. 2024	31.01. 2025	Zielquote 2024/ target quota 2024	Zielquote 2027/ target quota 2027
Beschäftigte / Employees	49,9/39,4	50,4/40,2	49,9/39,8	49,8/40,2	50,0	50,0
PhDs	48,0	46,2	41,1	41,8	50,0	50,0
Postdocs	38,3	50,0	52,6	49,3	45,0	50,0
Vergütungsgruppen / Remuneration groups						
1: E13 TVL	49,6/46,0	50,5/44,7	49,1/44,0	48,3/43,0	47,0	50,0
2: E14	27,5/22,7	31,3/25,6	31,1/26,8	34,6/30,4	33,3	35,0
3: E15-E15Ü, W1	0,0/0,0	0,0/0,0	0,0/0,0	25,0/14,3	33,3	33,3
4: W2	50,0	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0
5: W3	22,2	22,2	30,0	30,0	33,3	35,0
Führungsebenen / Leadership levels						
1: Institutsleitung / Institute	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3
2: Abteilungsleitung / RD	26,7	26,7	26,7	29,4	25,0	33,3
3: Gruppenleitung / WG – Lab	29,6	29,6	32,1	35,3	30,0	40,0

Tab.2: Frauenquoten 2022-2024 und Zielquoten 2024 und 2027 [%]. Die Zahlen nach Integration des MCC im Januar 2025, die als Basis für die Berechnung der Zielquoten 2027 genommen wurden, sind ebenfalls dargestellt. Die Zahlen für PhDs beinhalten zusätzlich Personen mit Gaststatus bei überwiegender Betreuung am PIK, die der Postdocs ebenfalls mit Gaststatus. Die Gesamtquote ist von der Quote im wissenschaftlichen Bereich durch Schrägstrich getrennt.

Tab.2: Share of women 2022-20224 and target quotas 2024 and 2027 [%]. The figures following the integration of MCC in January 2025, which were used as the basis for calculating the 2027 target quotas, are also presented. The figures for PhDs additionally include persons with guest status with predominant supervision at PIK, those for postdocs also persons with guest status. The overall quota is separated from the quota in the scientific sector by a slash.

Folgende Maßnahme ergibt sich aus der institutsspezifischen Analyse:

- Solange keine Parität besteht, soll die Frauenquote entsprechend der gesetzten Zielquoten erhöht werden.

The following measure results from the institution-specific analysis:

- As long as parity has not been achieved, the proportion of women should be increased in accordance with the established target quotas.

3.8 Datenerhebung und -monitoring

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

Folgende Maßnahmen werden weitergeführt:

- 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.
- Die Frauenquoten werden jährlich ermittelt und intern veröffentlicht. Dabei ist der Erfüllungsstand der gesetzten Zielquoten in geeigneter Weise darzustellen. Die zukünftigen Zielquoten (dreijahres-Ziel) werden entsprechend angepasst oder fortgeschrieben.

Folgende Daten sollen neu ausgewertet werden:

- Die zentral erfassten Daten zur Frauenquote bei Bewerbungen sollen zusammengestellt und jährlich ausgewertet werden.

3.8 Data collection and monitoring

In order to agree on target quotas and monitor the implementation of the gender equality concept, the collection of reliable data on employees is indispensable. To this end, PIK always makes the necessary efforts to further improve the quality of the data material. The basis for this are the specifications of the Leibniz Association.

The following measures will be continued:

- The Equal Opportunities Officer receives robust data material from the Human Resources Department every six months for the performance of her duties. The type and scope of the information is continuously adapted to the reporting requirements.
- The women's quotas are determined annually and published internally. The status of fulfilment of the set target quotas must be presented appropriately. The future target quotas (three-year target) are adjusted or updated accordingly.

The following data are to be newly collected and evaluated:

- The centrally collected data on the quota of women in job applications is to be compiled and evaluated annually.

4. Qualitätsmanagement zur Überprüfung der Gleichstellungsaktivitäten

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 avisierten Quoten. Damit können frühzeitig Abweichungen erkannt und Fehlentwicklungen vermieden werden.

Folgende Maßnahmen sollen weitergeführt werden:

- Das PIK lässt sich entsprechend den Leibniz-Gleichstellungsstandards alle 3 Jahre für Gleichstellungs- und Familienorientierung extern zertifizieren.
- Das PIK nimmt an der Befragung zum Umsetzungsstand der Leibniz-Gleichstellungsstandards teil.

Im Jahr 2025, 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 Gleichstellungsziele erfolgreich war und sich mit diesem Gleichstellungskonzept den zukünftigen Anforderungen an ein modernes Forschungsinstitut mit einer gelebten Kultur der Chancengleichheit im internationalen Kontext stellt.

4. Quality management to review gender equality activities

Once a year, the Equal Opportunities Officer submits a report to the PIK Board of Trustees evaluating the Institute's equal opportunities efforts. For this purpose, she analyses the data material provided with regard to the quotas set. This allows deviations to be recognised at an early stage and undesirable developments to be avoided.

The following measures are to be continued:

- PIK is externally certified for gender equality and family orientation every 3 years in accordance with the Leibniz Gender Equality Standards.
- The PIK participates in the survey on the implementation status of the Leibniz Equality Standards.

In 2025, when PIK will again apply for re-certification within the framework of TOTAL E-QUALITY, a repeated evaluation of the progress and sustainability on the path to equal opportunities will take place. A renewed award would confirm that the Institute has been successful in achieving its equality goals and that, with this equality concept, it is meeting the future requirements of a modern research institute with a living culture of equal opportunities in an international context.

6. Fazit

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e.V. PIK setzt sich mit diesem Gleichstellungskonzept umfassende Gleichstellungsziele, die mit konkreten Quoten unterlegt sind. Bis zum Ablauf der Gültigkeitsfrist 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 2025. 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 weiter zu entwickeln. Das bedeutet, dass bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein strukturell berücksichtigt werden. Chancengleichheit soll am Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung gelebt werden. Familie und Beruf sollen für Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und alle anderen Beschäftigten bestmöglich vereinbar sein.

6. Conclusion

With this equality concept, the Potsdam Institute for Climate Impact Research e.V. PIK sets itself comprehensive equality goals that are underpinned by concrete quotas. Until the end of the validity period, PIK will regularly review the degree to which targets are achieved and develop a follow-up concept. An important milestone is the desired successful re-certification with the TOTAL E-QUALITY award in 2025. PIK is employing a variety of initiatives to continuously develop into a modern research institute within the Leibniz Association that is exemplary in its orientation towards the principle of gender mainstreaming. This means that in all matters the different life situations and interests of women and men are structurally taken into account from the outset. Equal opportunities should be lived at the Potsdam Institute for Climate Impact Research. Family and career should be as compatible as possible for scientists and all other employees.



Das Dokument ist von den unten stehenden Personen unterzeichnet worden.

The document has been signed by the persons listed below.

Potsdam, 28.04.2025

Prof. Ottmar Edenhofer
Wissenschaftlicher Direktor PIK
Scientific Director PIK

Prof. Johan Rockström
Wissenschaftlicher Direktor PIK
Scientific Director PIK

Dr. Bettina Hörstrup
Administrative Direktorin PIK
Administrative Director PIK

Dr. Christine von Bloh
Gleichstellungsbeauftragte PIK
Equal Opportunities Officer PIK



Anlage / Annex

Maßnahmenkatalog zur Steigerung der Frauenquote am PIK

Catalogue of measures to increase the quota of women at PIK

Potsdam, den 11. März 2019

Maßnahmenkatalog zur Steigerung der Frauenquote am PIK

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 erarbeitet und im PIK-Rat diskutiert. Als Ergebnis des Entwicklungsprozesses 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.*

Das Dokument wurde von den PIK-Direktoren Prof. Dr. Ottmar Edenhofer und Prof. Dr. Johan Rockström unterzeichnet.

Potsdam, March 11, 2019

Catalogue of measures to increase the quota of women at PIK

A catalogue of potential measures to increase the quota of women that arise along the personnel recruitment process and the activities of employees at PIK was developed by an ad hoc group and discussed in the PIK Council. As a result of the development process, the following 10 measures are to be implemented.

1. *Job advertisements are to be made even more attractive for women.*
2. *Active recruitment of women is mandatory at PIK. At least one application from a suitable female candidate is to be proven.*
3. *The group for the selection of suitable applications and the selection committee in the interviews shall have equal representation. If there is an insufficient number of female applications, the invitation list for interviews should reflect the proportion of women in the applications. However, at least one woman should be invited.*
4. *Multipliers at PIK should be trained in gender-conscious selection procedures.*
5. *The participation of the Equal Opportunities Officer in the personnel recruitment process is to be ensured.*
6. *Institute-wide events, regular working meetings or seminar series should, if possible, take place during core working hours.*
7. *PIK shall cover the additional costs of childcare for important Institute events outside core working hours.*
8. *PIK presents an annual postdoc award to young PIK talents if at least one female scientist can be awarded.*
9. *PIK supports women through targeted further training and personnel development opportunities.*
10. *In the context of joint appointment procedures for filling management positions at PIK, the integration of aspects of the advancement of women is insisted upon.*

The document is signed by the PIK directors Prof. Dr. Ottmar Edenhofer and Prof. Dr. Johan Rockström.