

Gleichstellungsplan der Es-Geht!-Energiesysteme GmbH

Update 2026





Erstellt von: Lisa Ben Baruch, Lisa Mages, Fabian Reindl, Lisa Ziemer
Firma: Es-geht!-Energiesysteme GmbH, Hauptstr. 117, 10827 Berlin

September 2026

© Es-geht!-Energiesysteme GmbH, Hauptstr. 117, 10827 Berlin



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Ziele des Gleichstellungsplans	5
2. Geplante Maßnahmen aus 2024 und deren aktueller Status in 2026	6
3. Festgelegte Maßnahmen der Es-geht! für 2026-2028.....	8
4. Weiteres Vorgehen	9
Literaturverzeichnis	10



Vorwort

Dies ist ein kurzes Update für das Jahr 2026 auf Basis des Gleichstellungsplans von 2024. Für detailliertere Informationen, genauere Daten sowie weiterführende Fortbildungsmöglichkeiten beantragen Sie bitte die lange, originale Version von 2024.

Initiiert wurde die Erstellung des Aktionsplans zur Gleichstellung der Geschlechter der Es-geht!-Energiesysteme GmbH (Es-geht!) im Oktober 2023. Hintergrund für diesen Prozess sind unter anderem die zuvor angekündigten künftigen Neuerungen im Verfahren zur Einreichung von Projektvorschlägen für Horizon Europe, aber auch das generelle, kontinuierliche Streben nach sozialer Gerechtigkeit und nachhaltiger Entwicklung der Es-geht!.

Durch die Erstellung dieses Gleichstellungsplans (GleP) engagiert sich die Es-geht! aktiv für die Verwirklichung des Rechts auf Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht binären bzw. diversen Personen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein grundlegender Wert der Firma und als Organisation, die am Puls der Zeit agiert, verpflichtet sich Es-geht! die Geschlechter-Perspektive in alle Organisations-, Forschungs- und Projektmanagementprozesse zu integrieren. Um alle Geschlechter im Dokument anzusprechen, wird gegendert – u.a. unter Verwendung des Gender-Sterns (*). Dieser Stern gewährleistet, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen, nicht nur binäre Personen, die bei einer Doppelnennung angesprochen werden. Da er jedoch bei einigen Menschen umstritten ist, wird die Nutzung des Sterns weitgehend reduziert und eine geschlechtsneutrale Sprache favorisiert. An einigen Stellen wird er bewusst eingesetzt, um zu verdeutlichen, dass alle Geschlechter gemeint sind.

Dieses Dokument widmet sich den fünf laut Horizon Europe verpflichtenden Bereichen eines Gleichstellungsplans:

(1) Work-Life-Balance, (2) Geschlechtergleichgewicht in Führung und Entscheidungsfindung, (3) Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und Karriereentwicklung, (4) Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte und (5) Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung.

Die im Jahre 2024 für die einzelnen Bereiche festgelegten Maßnahmen werden in diesem Dokument deren aktuellem Status gegenübergestellt. Daraufhin wurden nach einer Überprüfung des Status Quo die neuen Maßnahmen für die nächsten zwei Jahre bis 2028 ausgewählt und in dieser Version des GleP festgehalten. Eine neue Version wird nach zwei Jahren Laufzeit des GlePs in 2028 ausgearbeitet.

1. Ziele des Gleichstellungsplans

Mit dem vorliegenden Dokument bekennt sich die Es-geht! dazu, dass sie sich der vorherrschenden Problematiken insbesondere im Bereich der Forschung und technischen Berufswelt bewusst ist. Diese Bereiche sind noch immer hauptsächlich von männlichen Personen dominiert, was unter anderem daran liegt, dass bestimmte Berufe eher mit Männern assoziiert werden. Das führt dazu, dass sich Frauen selbst als nicht geeignet empfinden oder von anderen Personen als unterqualifiziert wahrgenommen werden. Deshalb verlassen Frauen oftmals technische Bereiche, oder betreten diese erst gar nicht, und widmen sich weiblich dominierten Arbeitsfeldern. [1]

Das kann verschiedene Gründe haben. Einerseits herrscht häufig eine sehr männlich geprägte Ansicht hinsichtlich der Arbeitsweise der Angestellten. Dies äußert sich beispielsweise im Extrem in der Anforderung, dass selbstverständlich Überstunden gemacht werden, dadurch das private Leben eine untergeordnete Rolle spielt und keine oder wenig Zeit für die Familie oder Care Arbeit bleibt. Das ist oft nicht mit ihrem Privatleben vereinbar und stellt ein Ausschlusskriterium für einen solchen Beruf dar. [2]

Andererseits zeigt sich auch, dass in bestimmten Arbeitsfeldern männliche Verhaltensmuster und Normen vorherrschen. Dadurch sehen sich Frauen und diverse Personen teilweise mit einem toxischen Arbeitsfeld konfrontiert oder werden strukturell benachteiligt. Darüber hinaus zeigt sich, dass es eine vertikale Ungleichverteilung zwischen Männern und Frauen gibt. Das führt zu einer unfairen Verteilung von Aufgaben und sich entsprechend ableitenden (Karriere-)Chancen. [2]

Die fehlende Gleichbehandlung kann jedoch auch Männer und andere Geschlechter betreffen. So sehen sich Männer beispielsweise oftmals wenig akzeptiert, wenn sie sich dazu entscheiden, traditionell weiblich behafteten Tätigkeiten nachzugehen. Das kann bei kleinen Anfeindungen aufgrund der Wahrnehmung von Elternzeit sein oder sogar wegen des Tragens einer Babytrage.

Unter dieser fehlenden Toleranz und der Ungleichbehandlung leiden nicht nur die Betroffenen, sondern auch das Unternehmen. Ein Bewusstsein darüber sorgt für ein größeres Verständnis füreinander, was die Motivation erhöht und zu einem gesteigerten Zugehörigkeitsgefühl führt. Das ermöglicht es dem Unternehmen das Arbeitsumfeld vielfältig zu verbessern, sich attraktiver für potenzielle Bewerber*innen zu positionieren, bessere Ergebnisse zu erzielen sowie einen Hebel für strukturelle Veränderungen im Unternehmen zu schaffen. [3]

Mit diesem Gleichstellungsplan zeigt die Es-geht! klar auf, dass sie an diesen Themen arbeiten und benachteiligende Strukturen im Unternehmen verhindern möchte. Das Ziel ist es, ein inklusives und angenehmes Arbeitsumfeld für alle Personen zu schaffen und sich als attraktiver Arbeitgeber der Zukunft zu positionieren. Struktureller Wandel soll angestoßen werden, um das Bestehen der Firma zu gewährleisten und eine Vorbildrolle einzunehmen.

Denn Zukunftsentnergie bedeutet auch, dass sie gesellschaftlich zukunftsfähig sein muss.

A handwritten signature in black ink, reading 'Rita Meindl'.

Rita Meindl
Geschäftsführung

A handwritten signature in black ink, reading 'Lisa Ziemer'.

Lisa Ziemer
Personalabteilung

2. Geplante Maßnahmen aus 2024 und deren aktueller Status in 2026

Bereich	Maßnahme aus 2024	Status 2026
Work-Life-Balance	Infomaterial zu Geschlechtergleichheit und unbewussten geschlechterspezifischen Vorurteilen erstellen und weiterreichen z.B. Infomaterial bei Einstellung zum Thema Geschlechtergleichheit, evtl. Workshop durch GleP Team selbst erstellen und bei persönlichem Meeting (Strategie-/Arbeitsmeeting) abhalten	Umgesetzt durch: - Im Gleichstellungsplan wurde festgehalten, wo ein Vorfall gemeldet werden kann. Dies wurde außerdem mehrmals mit dem Team besprochen. - Es wurden jeweils mindestens zwei Mal im Jahr das Thema Geschlechtergleichheit zu internen Arbeits- und Strategiem Meetings besprochen.
	Zusätzlicher Punkt auf Fabian & Lisas Projektmeeting Fragenliste zum Monatsmeeting, um Feedback zu erhalten, wegen Auslastung/Überlastung (auch privat), um zu betonen, dass flexibel gearbeitet werden kann	Umgesetzt durch: - Mittlerweile findet alle zwei Wochen ein internes Meeting zwischen Fabian (Controller), Lisa Z. (Gesamtkoordinatorin) und Gerhard Meindl (Gesellschafter) statt, um Überlastung zu vermeiden. - Auch in den zweimal wöchentlich stattfindenden Dailys und in Arbeitsmeetings wird das Thema offen angesprochen. - Zusätzlich erfolgt eine vorausschauende Kapazitätenplanung.
Führung und Entscheidung	Thema Geschlechterdimension regelmäßig bei Arbeitsmeetings/Strategiemeeing	Umgesetzt durch: - Es besteht eine Übersicht darüber, wer wie viel arbeitet. - Verantwortlichkeiten in Projekten sowie die Anstellungszahlen sind gleich verteilt. - Die Situation wird weiter beobachtet; eine Aktion ist möglich, wenn sie notwendig wird.
	Definition/Einstellung einer Person/eines Teams als Verantwortliche für das Thema Gleichstellung inkl. Weiterbildung der verantwortlichen Personen/en im Bereich Gleichstellung	Umgesetzt durch: - Fabian (Controller) und Lisa BB. (Projektmanagerin) wurden gemeinschaftlich als Verantwortliche für das Thema bestimmt. - Fabian wurde in das Thema eingeführt und hat sich eingelesen. - Eine Elternzeit- beziehungsweise Mutterschutzvertretung für Lisa BB. ist als Maßnahme für den nächsten Plan vorgesehen.
Einstellung und Karriere	Attraktivitätssteigerung: Mitarbeiter*innenkommentare zum Thema/Wohlfühlen mit dem Gleichstellungstatus	Umgesetzt durch: Die Möglichkeit für Kommentare ist stets gegeben, unter anderem in Dailys, Arbeitsmeetings und persönlichen Gesprächen mit der Geschäftsleitung und/oder den angegebenen Ansprechpersonen.
	regelmäßige, individuelle Mitarbeitergespräche	Umgesetzt durch: Gespräche finden eher bei Bedarf, ad hoc und unregelmäßig statt.
Geschlechtsspez. Gewalt	Präventive Aufklärung zum Thema, z.B. Info und Weiterbildungsangebote an Belegschaft (Informationen zu Anlaufstellen und Prozessablauf bei einem AGG bezogenen Vorfall, Kurse zur Sensibilisierung)	Umgesetzt durch: Im Gleichstellungsplan wurde festgehalten, wo ein Vorfall gemeldet werden kann. Dies wurde außerdem mehrmals mit dem Team besprochen.
	Sensibilisierung durch Workshops zum Thema Unconscious Bias (unbewusste Vorurteile)	Die Maßnahme befindet sich noch in Planung und soll zukünftig umgesetzt werden. Sie ist als Maßnahme für den nächsten Plan vorgesehen.

3. Festgelegte Maßnahmen der Es-geht! für 2026-2028

Auf Basis der ursprünglichen Ziele und des Umsetzungsstands sowie unter Beachtung der Größe des Unternehmens wurden folgende Maßnahmen für die Umsetzung in den nächsten zwei Jahren festgelegt.

Bereich	Ursprüngliche Ziele und Ausgangslage 2026	Maßnahmen für 2026 bis 2028
Work-Life-Balance	Bewusstsein für Gleichstellung und Diversität schaffen, Gleichberechtigung fördern und die interne Kommunikation stärken. Auslastung und Überlastung werden bereits in zweiwöchentlichen internen Meetings, Dailys, Arbeitsmeetings und bei der Kapazitätenplanung angesprochen.	- Jährlichen internen Kurzimpuls durchführen: Ein vorbereitetes 20- bis 30-minütiges Gespräch zu Gleichstellung oder unbewussten Vorurteilen in ein Arbeits- oder Strategiemeeting integrieren. - Ein Termin pro Jahr zur Reflexion von Arbeitsbelastung, Zusammenarbeit und Verbesserungsmöglichkeiten. - Bei der Einstellung sind Texte zum Thema Gleichstellung in dem Begrüßungstext, dem Begrüßungspaket oder das Onboarding aufgenommen worden.
Führung und Entscheidung	Im Projektmanagement und bei der Organisation von Taskforces sollen klarere Prozesse und mehr Stabilität geschaffen werden. Verantwortlichkeiten und Arbeitsverteilung werden bereits beobachtet; Fabian und Lisa BB. sind für das Thema Gleichstellung verantwortlich.	- Elternzeit- bzw. Mutterschutzvertretung für Lisa BB. - Gleichstellungs-Check in Entscheidungen integrieren: Bei wichtigen Personal-, Projekt- und Aufgabenentscheidungen kurz prüfen, ob Arbeitslast, Verantwortung, Entwicklungsmöglichkeiten und Sichtbarkeit ausgewogen verteilt sind. - Arbeits- und Verantwortungsverteilung regelmäßig prüfen: Die vorhandene Übersicht in einem festen Rhythmus gemeinsam betrachten und bei erkennbaren Ungleichgewichten konkrete Anpassungen beschließen.
Einstellung und Karriere	Die Attraktivität des Unternehmens soll gesteigert werden. Außerdem waren regelmäßige individuelle Mitarbeitergespräche vorgesehen. Rückmeldungen sind bereits in verschiedenen Gesprächsformaten möglich, individuelle Gespräche finden jedoch eher unregelmäßig und bei Bedarf statt.	- Niedrigschwellige Rückmeldung ermöglichen: Einmal jährlich eine kurze anonyme Abfrage mit wenigen Fragen zu Gleichstellung, Wohlbefinden, Arbeitsverteilung und Verbesserungsbedarf durchführen. - Individuelle Mitarbeitergespräche mindestens einmal im Jahr für Festangestellte und bei Bedarf für Geringfügigbeschäftigte - Optimierung des Bewerbungsprozesses hin zur (mehr) Geschlechtsneutralität (Bitte bei Bewerbung keine Geschlechtsangaben mit aufzunehmen, ohne Bild)
Geschlechtsspez. Gewalt	Ziel sind Diversität, Gleichberechtigung und präventive Aufklärung. Eine Guideline zu Meldewege bei Vorfällen zum Thema wurden als Update genannt. Ein Workshop zu unbewussten Vorurteilen befindet sich noch in Planung.	- Sensibilisierung durch Workshop zum Thema Unconscious Bias (unbewusste Vorurteile) – z.B. kurze, intern vorbereitete Gesprächseinheit mit Beispielsituationen und gemeinsamen Handlungsgrundsätzen durchführen - Jährliche Erinnerung einplanen: Meldewege, Ansprechpersonen und Vertraulichkeit einmal jährlich in einem bestehenden Meeting in Erinnerung rufen

4. Weiteres Vorgehen

Die festgehaltenen Maßnahmen sollen in den zwei Jahren Laufzeit des GlePs umgesetzt werden. Die Größenordnung der Stunden- und Budgetplanung des GleP muss dafür kontinuierlich festgelegt und weitergeführt werden. Außerdem muss der GleP durch Datensammlung und Monitoring gestützt werden, um eine Evaluation am Ende der zwei Jahre zu gewährleisten. Auf Basis dieser Evaluation wird wiederum ein Folgeplan für die nächsten zwei Jahre erstellt.

Die Umsetzung der Maßnahmen liegt in der Hand der Es-geht! und kann je nach Bedarf gestaltet und auf die zwei Jahre verteilt werden.

Vergleich zu anderen ähnlichen Unternehmen

In einem erneuten Vergleich im Jahr 2026 zu ähnlichen Unternehmen in der Energiebranche zeigt sich, dass sich die meisten Firmen bereits mit dem Thema Gleichstellung der Geschlechter im ihrem Betrieb beschäftigen. Allerdings bleibt ein eigens dem Thema Geschlechtergleichstellung gewidmeter Geschäftsbericht mit Statusanalyse und Maßnahmen weiterhin eine Besonderheit, vor allem im Vergleich mit Betrieben derselben oder analogen Unternehmensgröße. Demnach ist die Es-geht! mit wenigen anderen führend in diesem Bereich und entspricht damit auch ihrem Anspruch am Puls der Zeit zu agieren, sowie Innovationen und die Zukunft aktiv selbst mitzugestalten.

Literaturverzeichnis

- [1] European Institute for Gender Equality , „GEAR tool: European Union objectives for gender equality in research and innovation,“ 21 12 2022. [Online]. Available: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/gender-equality-research-and-innovation>. [Zugriff am 17 07 2026].
- [2] European Institute for Gender Equality, „Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool: Why change must be structural - What is the problem/issue?,“ 21 12 2022. [Online]. Available: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/why-change-must-be-structural-1>. [Zugriff am 17 07 2026].
- [3] European Institute for Gender Equality, „Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool: Rationale for gender equality change in research and higher education institutions,“ o.J.. [Online]. Available: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/rationale-gender-equality-change-research-and-innovation>. [Zugriff am 17 07 2026].