



Gender Equality Plan (GEP) der Forschungsstelle für Energiewirtschaft e. V. (FfE)

Präambel

Die Forschungsstelle für Energiewirtschaft e.V. (FfE) beschäftigt sich seit über 75 Jahren mit anwendungsnaher Forschung und wissenschaftsbasierter Beratung. Sie gehört damit zu den führenden Einrichtungen der Energieforschung in Deutschland. Unser Netzwerk aus Politik, Energiewirtschaft, Verbänden und Industrie hilft uns, relevante Forschungsfragen zu identifizieren und innovative Lösungen zu erarbeiten.

Als interdisziplinäres Team aus Expert:innen, das praxisnahe Lösungen für komplexe energiewirtschaftliche Herausforderungen entwickelt, verfolgen wir außerdem das Ziel, eine Institution für Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion zu sein.

Der hier dargestellte Gender Equality Plan (GEP) berücksichtigt gesetzliche Vorgaben und politische Empfehlungen auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene. Die FfE verpflichtet sich damit, die Gleichstellung der Geschlechter aktiv zu fördern. Ziel ist es, Ungleichheiten abzubauen und eine gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter zu ermöglichen. Besonderer Fokus liegt auf der Unterstützung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dieser Plan definiert dafür konkrete Ziele und Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Arbeitsumgebung. Die kontinuierliche Evaluierung des GEP stellt sicher, dass Fortschritte messbar sind und nachhaltige Veränderungen bewirkt werden.

Als übergeordnetes Ziel setzt sich die FfE, Maßnahmen zu entwickeln, welche es mittelfristig ermöglichen, dass der Anteil an weiblichen Personen mit Personalverantwortung deutlich erhöht wird.

Die Umsetzung dieses Plans ist eine Chance, die Position der FfE als attraktive und gerechte Arbeitgeberin zu stärken. Gemeinsam mit unseren Beschäftigten und Partnern können wir die FfE zu einem Vorbild für Gleichstellung und soziale Gerechtigkeit machen.

1. Verankerung der Gleichstellung an der FfE

Rückblick

Die Gleichstellung der Geschlechter wird an der FfE durch den Betriebsrat gefördert. Im Betriebsrat sind geschlechterparitätisch zwei Ansprechpersonen definiert, welche Themen der Gleichstellung

voranbringen und bei Fragen den Mitarbeiter:innen zur Verfügung stehen. Zusätzlich nimmt eine Auswahl an Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Statusgruppen (Geschäftsleitung, Betriebsrat, Belegschaft) am „Fair Future“ Projekt teil. Ziel des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie der Europäischen Union geförderten Projektes ist es, Gleichstellungsmaßnahmen zu identifizieren und einzuführen, sowie Mitarbeiter:innen zu schulen und weiterzubilden ([FairFuture](#)). Somit hat die FfE bereits in den vergangenen Jahren nicht nur Maßnahmen zur Gleichstellung implementiert, sondern sich zusätzlich um Unterstützung bemüht, zukünftig weitere Maßnahmen zu identifizieren, um ein faires Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter:innen zu schaffen und Geschlechtergerechtigkeit zu leben und weiterzuentwickeln. Konkret bedeutet das:

- Im Status Quo wird Gleichstellung aktiv gelebt, sie ist jedoch noch nicht durch Prozesse, Strukturen, Strategien, Zielsetzungen o.ä. institutionalisiert. Zukünftig wird das durch ein klar vorgegebenes Rahmenwerk mit konkreten Zielen geändert, um Gleichstellung noch systematischer und aktiver zu fördern (siehe Handlungsfelder).
- Bisher ist Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als Aufgabe des Betriebsrates definiert.
- Eine verstärkte Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist durch die aktuelle Planerstellung und Identifikation von Maßnahmen sowie die Vertiefung und Diskussion der Ausgestaltung der Rolle im Betriebsrat angestrebt.

2. Geschlechteranteile im Qualifikations- und Karriereverlauf

Rückblick

Zum Zeitpunkt der Erhebung (01.12.2025) waren insgesamt 81 Personen und somit zwei Personen mehr als im vergangenen Jahr, an der Forschungsstelle für Energiewirtschaft e.V. (FfE) angestellt. Der Anteil der Geschlechter variiert über die ausgewerteten Gruppen stark. Während die Geschäftsleitung des Vereins von zwei Männern geführt wird, sind in der Rubrik Verwaltung/ Informationstechnik/ Wissenschaftskommunikation (Verwaltung/IT/WIKO) mehr weibliche als männliche Personen angestellt. Diese Anteile haben sich im Vergleich zum Jahr 2024 nicht verändert. In den übrigen drei Kategorien von Studierenden über Wissenschaftliche und technische Mitarbeiter:innen (WTMA) bis hin zu den Themenfeldleitung (TFL) lag der Frauenanteil im Jahr 2024 bei etwas über 25 %. Die größte Veränderung im vergangenen Jahr erfolgte, durch den Zuwachs an Themenfeldleitungen, wodurch der Frauenanteil in dieser Kategorie auf etwa 15 % abgenommen hat. Siehe dazu auch Abbildung 1 und Tabelle 1.

Insgesamt beläuft sich der Anteil der Geschlechter auf 71 % männlich, 29 % weiblich und 0 % divers. Diese Aufteilung hat sich im Vergleich der Betrachtungsjahre 2024 zu 2025 nicht wesentlich verändert. Die hier dargelegten Zahlen spiegeln die Herausforderungen einer gesamten Branche wider. Mit Blick auf den Anteil der Studierenden und WTMA im Vergleich zum Frauenanteil in gängigen Studiengängen an der FfE ergibt sich allerdings ein positiveres Bild. So liegt der Frauenanteil in typischen Studienfächern von FfE Mitarbeitenden, wie beispielsweise in den Kategorien Elektrizität und Energie mit 15 % oder Ingenieurwesen und technische Berufe mit 17 % unterhalb der Geschlechterverhältnisse an der FfE ([Statistics | Eurostat](#)).

Die FfE beteiligt sich neben der wissenschaftlichen Arbeit und wissenschaftsbasierten Beratung auch an Veranstaltungen der TU München. Dabei stärkt sie in ihrer Außenwirkung die Sichtbarkeit von Frauen in technisch-wissenschaftlichen Berufen:

- Von Vertreter:innen der FfE gehaltene Vorlesungen an der TU München wurden im Jahr 2024 zur Hälfte von Frauen gehalten (Stand: 01.12.2024). Zum Stand 01.12.2025 wurden diese Vorlesungen ausschließlich von männlichen Personen durchgeführt.
- Zusätzlich wählt die FfE auf eigenen Veranstaltungen (bspw. bei Podiumsdiskussionen) Personen unabhängig des Geschlechts und achtet, soweit möglich, auf Parität.

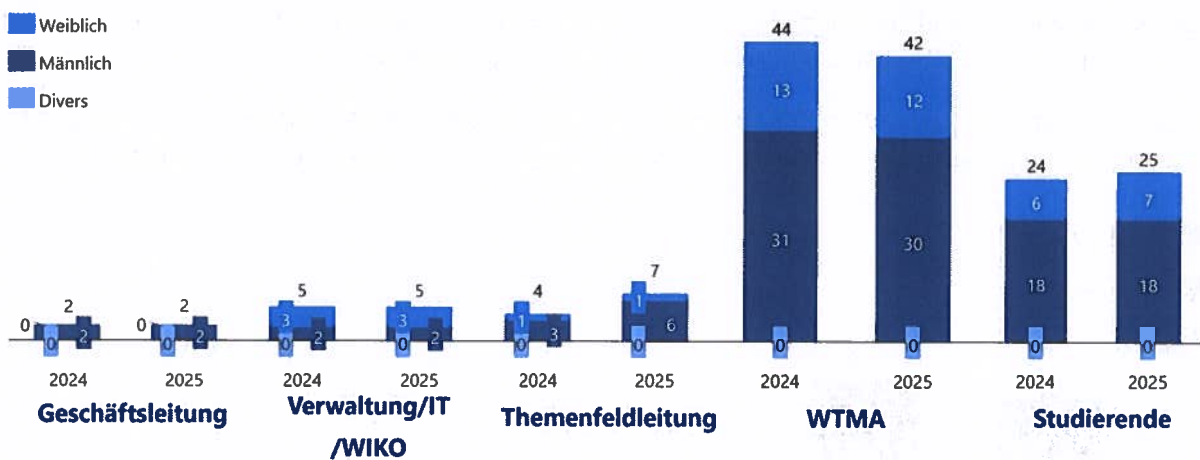


Abbildung 1: Geschlechterverhältnisse an der FfE im Karriereverlauf, vergleich der Jahre 2024 und 2025 (Stichtag 01.12.).

Tabelle 1: Tabellarische Darstellung der Geschlechterverhältnisse an der FfE im Karriereverlauf, vergleich der Jahre 2024 und 2025 (Stichtag 01.12.).

	Frauenanteil		Männeranteil		Diversanteil	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Geschäftsleitung	00.0%	00.0%	100.0%	100.0%	00.0%	0.0%
Verwaltung/IT/Wiko	60.0%	60.0%	40.0%	40.0%	00.0%	00.0%
TFL	25.0%	14.3%	75.0%	85.7%	00.0%	00.0%
WTMA	29.5%	28.6%	70.5%	71.4%	00.0%	00.0%
Studierende	25.0%	28%	75.0%	72.0%	00.0%	00.0%
Gesamt	29.1%	28.4%	70.9%	71.6%	00.0%	00.0%

Der Vorstand der FfE in Zahlen

Der Vorstand der FfE, welcher im Verein eine zentrale Funktion einnimmt, bestand im Jahr 2024 aus 27 Personen, davon 3 weiblich und 24 männlich. Seit 2025 besteht der Vorstand aus 29 Personen, von diesen 3 weiblich und 26 männlich sind. Auch hier erfolgt eine nicht geschlechterspezifische Ansprache von Personen. Dabei werden mögliche Vorstandsmitglieder vor allem anhand inhaltlicher Kriterien (Fachkompetenz, Überblick über das Themenfeld) ausgewählt. Zuzüglich sind die Geschäftsleitung und die stellvertretende wissenschaftliche Leitung Teil des Vorstandes. Um Doppelnennungen hier zu vermeiden, sind nachfolgend die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder beschrieben, ohne Geschäftsleitung oder stellvertretende wissenschaftliche Leitung. Dies ergibt einen Anteil von 89 % männlich, 11 % weiblich und 0 % divers. Siehe dazu auch Abbildung 2.

Aus dem Vorstand heraus wird ein Präsidium gewählt, welches sich aus drei Personen zusammensetzt. Derzeit besteht das Präsidium der FfE aus zwei männlichen und einer weiblichen Vertreter:in.

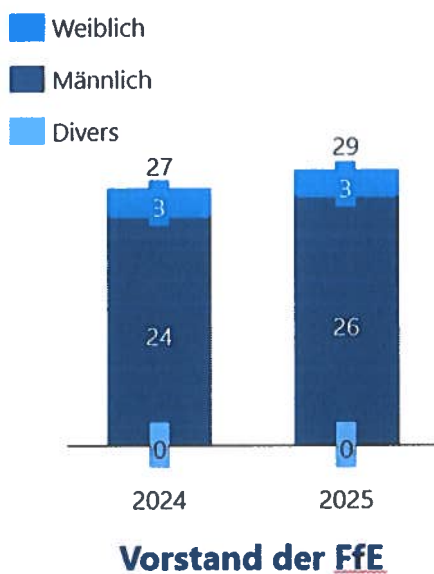


Abbildung 2: Geschlechterverhältnisse im Vorstand der FfE, vergleich der Jahre 2024 und 2025 (Stichtag 01.12.).

Der Betriebsrat der FfE in Zahlen

Neben dem Vorstand ist ein zu erwähnendes Organ mit zentraler Funktion für die Förderung der Gleichstellung der Betriebsrat. Dieser setzt sich im Jahr 2025 wie auch im vergangenen Jahr aus zwei weiblichen und drei männlichen WTMA zusammen.

Ausblick

Die hier vorliegende Statistik wird ab 2024 jährlich zum Stichtag 01.12. erhoben und fortlaufend erweitert. Ziel der Erweiterung ist es, relevante Indikatoren zu erheben, welche die Geschlechterdimensionen an der FfE beschreiben und das Monitoren der Handlungsfelder ermöglichen. So sollen zukünftig die Daten teamspezifisch erhoben und ausgewertet werden, um Trends innerhalb dieser besser abbilden zu können.

3. Gleichstellungspolitische Handlungsfelder

3.1 Work-Life Balance und Unternehmenskultur

Rückblick

- Seit 2017 findet regelmäßig (alle 1-2 Jahre) eine durch den Betriebsrat durchgeführte anonyme Umfrage zur psychischen Gesundheit statt. Darin werden auch Aspekte der Work-Life-Balance sowie der Unternehmenskultur abgefragt. Aus dem Feedback wurden u.a. in Workshops Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit sowie der psychischen Gesundheit mit allen Angestellten und der Führungsebene entwickelt.
- Seit 7 Jahren trifft sich regelmäßig ein internes Frauennetzwerk an der FfE. Dort werden verschiedene Themen besprochen, wie z.B. Geschlechterdiskriminierung in der Wissenschaft und in technischen Berufen, Erfahrungsaustausch zum Arbeiten in einem männerdominierten Arbeitsumfeld, etc.
- Die FfE ist seit über sechs Jahren Teil des Stadtwerke München Frauen-Expertisennetzwerks. Auch wird die FfE zu regelmäßigen Treffen und Austauschformaten, wie z.B. Workshops zu selbstsicherem Auftreten oder auch energiewirtschaftlichen Fachgesprächen eingeladen.
- Um eine den persönlichen Umständen angemessene Work-Life-Balance sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, gibt es uneingeschränkte Home Office Möglichkeiten sowie flexible Arbeitszeitmodelle (Vollzeit und verschiedenste Teilzeitvarianten). Das Gleitzeitmodell ermöglicht eine flexible und eigenverantwortliche Gestaltung der eigenen Arbeitsstunden außerhalb der Kernarbeitszeit.

Ausblick

- Die o.g. Maßnahmen sollen beibehalten und wo möglich institutionalisiert werden.
- Das Thema „Work-Life-Balance“ soll vertiefend in die Umfrage zur psychischen Gesundheit aufgenommen werden, um den Bedarf für verstärkte Maßnahmen zu monitoren.
- Im Rahmen der Teilnahme am Diversity-Projekt „Fair Future“ sollen bis zu zwei Gleichstellungsmaßnahmen aus dem Projekt heraus implementiert werden. Dies kann durch Schulungen und Sensibilisierung in die Belegschaft hinein begleitet werden.

3.2 Ausgewogenheit zwischen Geschlechtern in der Unternehmensführung und im Entscheidungsprozess

Rückblick

Die in diesem GEP dargelegten Zahlen der FfE spiegeln eine ungleiche Geschlechterverteilung wider. Diese ist besonders ausgeprägt in Positionen mit Personalverantwortung (Geschäftsleitung und Themenfeldleitung). Ebenso ungleich erscheint die Verteilung mit Blick auf den Vorstand, in welchem 11 % der Personen weiblich sind. Eine Studie aus dem Jahr 2021 betrachtet die Geschlechterverteilungen in Führungspositionen in der Energiewirtschaft. Auch hier ist zu erkennen, dass der Frauenanteil in ganz Deutschland bei nur etwa 15 % liegt ([Energiewirtschaft: Frauen in Führungspositionen bleiben in der Minderheit](#)). Diese Daten spiegeln die Herausforderungen einer gesamten Branche wider. Um dennoch ausgewogene Entscheidungen treffen zu können, werden an der FfE bislang auf überwiegend kriterienbasierte Prozesse bei der Auswahl von Personen gesetzt. Die Nachbesetzungen von Themenfeldleitungen erfolgen anhand eines teilformalisierten Prozesses und möglichst objektiver Kriterien.

Ausblick

- Um zeitnah die Ausgewogenheit der Geschlechter in den Entscheidungsprozessen zu stärken ist es wichtig, die bestehenden Prozesse weiter zu standardisieren, um einen Unconscious Bias zu vermeiden. Mittelfristig wird angestrebt, Maßnahmen zu identifizieren, um diese Ungleichheit weiter zu reduzieren. Diese Maßnahmen sollen insbesondere die frühzeitige Förderung von nicht männlichen Personen beinhalten.
- Zukünftig soll schon frühzeitig bei der Nachbesetzung von Führungspositionen stärker auf Geschlechtergleichheit geachtet werden. Um mittelfristig mindestens 40% Frauen in den Positionen mit Personalverantwortung zu erreichen, soll bereits in den vorgelagerten Schritten (Bewerbungsprozesse, Einstellungsverfahren, Förderung im Beruf) verstärkt auf Geschlechterparität geachtet werden.

3.3 Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und im Karriereverlauf

Rückblick

- Nach dem zweiten Bewerbungsgespräch haben die Bewerber:innen ein separates Gespräch mit dem Betriebsrat, in welchem unter anderem die faire Behandlung im Bewerbungsprozess geprüft wird.
- An der FfE gibt es eine Gehaltstransparenz bezüglich des Grundgehaltes: Die Grundgehälter orientieren sich an den Stufen des TVÖD. Die zugehörige Gehaltstabelle ist für alle Angestellten zugänglich und eine Erhöhung des Grundgehalts erfolgt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Dabei gibt es keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern.
- Es herrscht der Anspruch, dass sowohl bei der Einstellung als auch im Karriereverlauf generell die individuelle Leistung der jeweiligen Person und nicht das Geschlecht im Vordergrund steht.

Ausblick

- Im aktuellen Bewerbungsprozess kommt es i. d. R. zu drei separaten Gesprächen. Die ersten beiden Gespräche werden durch zwei Personen aus der Geschäftsleitung, sowie einer Themenfeldleitung geführt. Hinzukommt ein Abschlussgespräch mit einer Person des Betriebsrates. Zur Verminderung des Unconscious Bias wird zukünftig angestrebt, dass in diesen Gesprächen insgesamt mindestens eine Person jedes Geschlechtes vertreten ist.
- Derzeit wird ein online Bewerbungsportal erstellt. Dabei wird darauf geachtet, eine geschlechterneutrale Ansprache sowie diskriminierungsfreie Bewerbungsanforderungen zu etablieren.
- Es wird geprüft, in welchem Umfang ein Engagement der FfE für einen Mädchentag / Besuch von Schulen zur Förderung von Interesse für energiewirtschaftliche Themen mit Fokus auf Mädchen umsetzbar ist.
- Zukünftig wird in der o.g. Statistik zusätzlich die Geschlechterverteilung der Einstellungen des vergangenen Jahres erfasst und dargestellt.
- Die Geschlechterverhältnisse variieren stark zwischen den einzelnen Teams (Themenfeldern). Die o.g. Statistik soll daher zukünftig auch die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Teams darstellen. Zusätzlich sollen Maßnahmen ergriffen werden, um die Teams ausgeglichener zu gestalten, bspw. verstärkte Ansprache potenzieller Bewerberinnen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit.

3.4 Integration von Geschlechterdimensionen in den Forschungs- und Lehrinhalten

Rückblick

Zurzeit werden Geschlechterdimensionen in den Forschungs- und Lehrinhalten nicht berücksichtigt.

Ausblick

Zukünftig sollen Maßnahmen und Ideen entwickelt werden, ob und inwieweit Geschlechterdimensionen in zukünftigen Forschungs- und Lehrinhalten berücksichtigt werden können und welche Auswirkungen dies auf die Zuschlagswahrscheinlichkeit von Projektskizzen hat.

3.5 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

Rückblick

- Die Sicherstellung der Gleichstellung und -berechtigung im Unternehmen ist eine der Aufgaben und Pflichten des Betriebsrates. Ein persönliches oder anonymes Melden ist über diverse Kanäle möglich.
- Eine dedizierte Wahl einer:s zusätzlichen Gleichstellungsbeauftragte:n gibt es nicht.
- Ein Austausch im internen Frauennetzwerk ist erfolgt und regelmäßig möglich.


Ausblick

- Das allgemeine Schulungsangebot soll erweitert werden, um Diskriminierung (auch durch Unconscious Bias) vorzubeugen und zur Gestaltung eines fairen Arbeitsumfeldes für alle

Mitarbeitenden beizutragen. Vorab wird geprüft, welche Schulungsform (Coach, E-Learning, ...) am effektivsten ist.

- Die am Diversity-Projekt „Fair Future“ teilnehmenden Personen aus Geschäftsführung, Belegschaft und BR werden sensibilisiert und sollen die Thematik als „Change Agents“ in die restliche Belegschaft tragen.

München, den 10.02.2026



Geschäftsführer FfE e.V.