

Gender Equality Plan (GEP)

vom 29. Mai 2026, gültig bis 28. Mai 2030

Gleichstellung als Verfassungsauftrag

Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist nach **Art. 13 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LV M-V)** Aufgabe aller Träger der öffentlichen Verwaltung – damit auch der LFA M-V als nachgeordneter Behörde. Auf Bundesebene verpflichtet **Art. 3 Abs. 2 GG** den Staat zur aktiven Gleichstellungsförderung; **Art. 6 GG** gebietet besondere Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben.

Das **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (GIG M-V, GVOBl. M-V 2016, S. 550)** konkretisiert diese Verpflichtungen für die LFA M-V verbindlich (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 GIG M-V). Es verfolgt zwei gleichrangige Ziele: die **Verwirklichung der Gleichstellung** in der Landesverwaltung und die **Verbesserung der Vereinbarkeit** von Familie, Pflege und Beruf (§ 1 GIG M-V).

Übergeordneter Rahmen: GRP M-V „Fokus Gleichstellung“

Die LFA M-V erkennt das **Gleichstellungsrahmenprogramm (GRP) der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern „Fokus Gleichstellung“** (Kabinettsbeschluss vom 3. März 2026, verantwortet von Ministerin Jacqueline Bernhardt und Landesbeauftragter Monique Tannhäuser; öffentlich zugänglich unter fokusgleichstellung.de) als übergeordnetes GEP-Rahmendokument an. Als nachgeordnete Behörde der Landesregierung ist die LFA M-V in den Geltungsbereich dieses ressortübergreifenden Programms einbezogen.

Leitungsbekanntnis

Die Dienststellenleitung sowie alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben tragen die Verantwortung dafür, Gleichstellung als **durchgängiges Leitprinzip** in allen Aufgaben und Entscheidungen der Dienststelle zu berücksichtigen und strukturelle Benachteiligungen aktiv abzubauen (§ 1 Abs. 2 GIG M-V).

Dedizierte Ressourcen und Gleichstellungsexpertise

Die LFA M-V verfügt über eine von den weiblichen Beschäftigten gewählte **Gleichstellungsbeauftragte** mit Stellvertreterin (§§ 18, 21 GIG M-V). Sie ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet, weisungsunabhängig tätig und mit den erforderlichen sachlichen und räumlichen Ressourcen ausgestattet (§ 19 GIG M-V). Die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten geht anderen Dienstaufgaben vor (§ 19 Abs. 3 GIG M-V).

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit (§ 18 Abs. 1 GIG M-V), ist stimmberechtigtes Mitglied von Auswahlkommissionen (§ 8 Abs. 2 GIG M-V) und Mitglied der **Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung** (§ 19 Abs. 7 GIG M-V). Auf Landesebene stehen zudem die Landesbeauftragte für Frauen und Gleichstellung sowie das Gleichstellungsministerium als Ressourcen und Anlaufstellen zur Verfügung.

Datenerhebung, Monitoring und Berichterstattung

Geschlechterdisaggregierte Personaldaten werden erhoben und ausgewertet im Rahmen der **Zielvereinbarungen** zwischen dem zuständigen Ministerium und der LFA M-V zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen,

mit **jährlicher Berichtspflicht** an das Kabinett (§§ 5, 6 GIG M-V). Ergänzend erfolgen Monitoring und Berichterstattung über das **Monitoring des GRP M-V** mit Zwischenbilanz nach 2,5 Jahren und Gesamtevaluation nach 5 Jahren sowie über die **Berichtspflicht der Landesregierung** gegenüber dem Landtag alle 5 Jahre (§ 22 GIG M-V).

Die Dienststellenleitung und die Gleichstellungsbeauftragte beraten mindestens **zweimal jährlich** über den Stand der Umsetzung (§ 19 Abs. 1 Satz 3 GIG M-V).

Schulungen und Kapazitätsaufbau

Fortbildungen zu **Gleichstellung, Genderkompetenz und unbewussten Genderbiases (Unconscious Bias)** werden regelmäßig angeboten, insbesondere für Führungskräfte, Personal- und Organisationsverantwortliche sowie die Gleichstellungsbeauftragte selbst (§ 10 Abs. 1 GIG M-V). Fortbildungsmaßnahmen werden so durchgeführt, dass auch Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben teilnehmen können (§ 10 Abs. 2 GIG M-V). Vorgesetzte machen Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts aktiv auf aufstiegsförderliche Maßnahmen aufmerksam (§ 10 Abs. 3 GIG M-V).

Die LFA M-V nutzt hierfür das E-Learning-Angebot der Landesverwaltung M-V, Angebote der **Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege (FHÖVPR)** (u. a. Fortbildungsreihe für Frauen in Führungspositionen) sowie weitere Begleitmaßnahmen nach § 6 GIG M-V.

Work-Life-Balance und Organisationskultur

Eine familienfreundliche Organisationskultur ist der LFA M-V ein zentrales Anliegen. Die Dienststelle ist gesetzlich verpflichtet, Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aktiv zu erleichtern. In der Praxis bedeutet das: Arbeitszeitregelungen werden so gestaltet, dass Teilzeitarbeit auf allen Qualifikations- und Hierarchieebenen ermöglicht wird (§ 12 GIG M-V) und individuelle Arbeitszeitwünsche werden soweit möglich berücksichtigt (§ 11 GIG M-V). Telearbeit und mobiles Arbeiten werden als Instrumente der Vereinbarkeit aktiv gefördert (§ 13 GIG M-V). Dienstliche Besprechungen und Dienstreisen werden so terminiert und organisiert, dass sie für Beschäftigte mit Betreuungsverantwortung planbar sind (§ 15 GIG M-V). Beschäftigte in Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung werden durch gezielte Kontakthaltmaßnahmen und Beratungsgespräche auf den Wiedereinstieg vorbereitet (§ 16 GIG M-V). Versetzungen und Umsetzungen werden auf die persönliche Situation Betroffener Rücksicht nehmend vorgenommen (§ 14 GIG M-V).

Geschlechtergleichgewicht in Führungspositionen und Gremien

Die LFA M-V strebt eine ausgewogene Beteiligung beider Geschlechter auf allen Führungsebenen an. Konkrete Zielquoten werden in den Zielvereinbarungen mit dem zuständigen Ministerium festgelegt und jährlich auf ihren Fortschritt überprüft (§ 5 GIG M-V). Um insbesondere Frauen auf dem Weg in Führungspositionen zu unterstützen, werden Begleitmaßnahmen wie Mentoringprogramme, Coaching und Netzwerkveranstaltungen genutzt, die von der Landesregierung angeboten werden (§ 6 GIG M-V). Bei der Besetzung von Gremien, Arbeitsgruppen und Kommissionen wird eine paritätische Beteiligung angestrebt (§ 17 GIG M-V).

Gleichstellung bei Einstellung und Karriereentwicklung

Alle Stellenausschreibungen der LFA M-V sind geschlechtsneutral formuliert und enthalten den ausdrücklichen Hinweis auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung – auch bei Führungspositionen (§ 7 GIG M-V). Für Bereiche, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, ist sicherzustellen, dass mindestens die Hälfte der Eingeladenen dem unterrepräsentierten Geschlecht angehört, sofern geeignete Bewerbungen vorliegen (§ 8 Abs. 1 GIG M-V). Auswahlkommissionen sind paritätisch zu besetzen (§ 8 Abs. 2 GIG M-V). Bei gleicher Qualifikation sind Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt einzustellen oder zu befördern, sofern keine in der Person des Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen (§ 9 GIG M-V).

Geschlechterdimension in Forschung und Innovation

Die LFA M-V betreibt angewandte, praxisorientierte Forschung in den Bereichen Pflanzenproduktion/Ackerbau, Obst- und Gemüseproduktion, Fischerei, Aquakultur und Tierproduktion. In diesen naturwissenschaftlich-technischen Forschungsfeldern ist eine unmittelbare Genderdimension im Forschungsgegenstand selbst in der Regel nicht gegeben. Die LFA M-V verpflichtet sich gleichwohl, **jedes neue Forschungsthema bei der Projektplanung auf potenzielle Genderrelevanz zu prüfen** – etwa wenn Fragestellungen den Zugang zu Ressourcen, wirtschaftliche Auswirkungen auf Betriebe mit unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen oder das Nutzungsverhalten verschiedener Bevölkerungsgruppen berühren. Wird eine solche Relevanz festgestellt, wird die Genderperspektive in Methodik und Ergebnisdarstellung berücksichtigt. Damit entspricht die LFA M-V dem Grundsatz, Genderaspekte in Forschung und Innovation dort zu integrieren, wo sie sachlich einschlägig sind.

Prävention von Diskriminierung und sexueller Belästigung

Die LFA M-V ist dem Grundsatz verpflichtet, ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung zu gewährleisten. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststellenleitung beim Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und steht Beschäftigten als erste Anlaufstelle zur Verfügung (§ 18 Abs. 1 GIG M-V). Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken und respektvolles Miteinander ist fester Bestandteil der Fortbildungsangebote (§ 10 GIG M-V). Die Dienststellenleitung stellt sicher, dass Beschwerden ernst genommen, vertraulich behandelt und konsequent nachverfolgt werden. Beschäftigte, die Vorfälle melden, sind vor Nachteilen zu schützen.

Unterzeichnung

Die Landesforschungsanstalt für Landwirtschaft und Fischerei Mecklenburg-Vorpommern verpflichtet sich zur Umsetzung dieses Gender Equality Plans. Der GEP wird mindestens alle vier Jahre überprüft und fortgeschrieben.

Gülzow, 29. Mai 2026



Dr. Peter Sanftleben
Direktor



Dr. Jana Peters
Gleichstellungsbeauftragte

The following English version is provided for ease of reference only. Only the German text is legally binding and definitive.

Gender Equality Plan (GEP)

as of 29 May 2026, valid until 28 May 2030

Gender Equality as a Constitutional Mandate

The promotion of actual gender equality between women and men is, according to **Art. 13 of the Constitution of the State of Mecklenburg-Vorpommern (LV M-V)**, the task of all public administration bodies – and thus also of the LFA M-V as a subordinate authority. At the federal level, **Art. 3 Para. 2 of the Basic Law (GG)** obliges the state to actively promote gender equality; **Art. 6 GG** requires special consideration for employees with family and care responsibilities.

The **Act on the Equality of Women and Men in the Public Service of the State of Mecklenburg-Vorpommern (GIG M-V, GVOBl. M-V 2016, p. 550)** specifies these obligations as binding for the LFA M-V (Sec. 2 Para. 1 No. 1 GIG M-V). It pursues two equal objectives: the **realisation of gender equality** in the state administration and the **improvement of the compatibility** of family, care, and work (Sec. 1 GIG M-V).

Overarching Framework: GRP M-V “Focus on Gender Equality”

The LFA M-V recognises the **Gender Equality Framework Programme of the State Government of Mecklenburg-Vorpommern “Focus on Gender Equality”** (Cabinet decision of 3 March 2026, under the responsibility of Minister Jacqueline Bernhardt and State Commissioner Monique Tannhäuser; publicly accessible at fokusgleichstellung.de) as the overarching GEP framework document. As a subordinate authority of the state government, the LFA M-V is included in the scope of this cross-departmental programme.

Management Commitment

The director as well as all employees with supervisory and management duties bear the responsibility for considering gender equality as a **continuous guiding principle** in all tasks and decisions of the agency and for actively dismantling structural disadvantages (Sec. 1 Para. 2 GIG M-V).

Dedicated Resources and Gender Equality Expertise

The LFA M-V has an **Equal Opportunities Officer** and a deputy, elected by the female employees (Sec. 18, 21 GIG M-V). She is directly assigned to the director, operates independently of instructions, and is provided with the necessary material and spatial resources (Sec. 19 GIG M-V). The performance of the duties of the Equal Opportunities Officer takes precedence over other official duties (Sec. 19 Para. 3 GIG M-V).

The Equal Opportunities Officer participates in all personnel, organisational, and social measures (Sec. 18 Para. 1 GIG M-V), is a voting member of selection committees (Sec. 8 Para. 2 GIG M-V), and is a member of the **Working Group of Equal Opportunities Officers of the State Administration** (Sec. 19 Para. 7 GIG M-V). At the state level, the State Commissioner for Women and Gender Equality and the Ministry for Gender Equality are also available as resources and points of contact.

Data Collection, Monitoring, and Reporting

Gender-disaggregated personnel data are collected and evaluated within the framework of the **target agreements** between the responsible ministry and the LFA M-V to increase the proportion of women in leadership positions, with an **annual reporting obligation** to the Cabinet (Sec. 5, 6 GIG M-V). In addition, monitoring and reporting take place via the **monitoring of the GRP M-V** with an interim review after 2.5 years and a comprehensive evaluation after 5 years, as well as via the **reporting obligation of the state government** to the State Parliament every 5 years (Sec. 22 GIG M-V).

The director and the Equal Opportunities Officer consult at least **twice a year** on the status of implementation (Sec. 19 Para. 1 Sentence 3 GIG M-V).

Training and Capacity Building

Further training on **gender equality, gender competence, and unconscious gender biases** is offered regularly, particularly for managers, those responsible for personnel and organisation, and the Equal Opportunities Officer herself (Sec. 10 Para. 1 GIG M-V). Further training measures are conducted in such a way that part-time employees and employees with family and care responsibilities can also participate (Sec. 10 Para. 2 GIG M-V). Supervisors actively draw the attention of employees of the underrepresented sex to measures that promote career advancement (Sec. 10 Para. 3 GIG M-V).

For this purpose, the LFA M-V utilises the e-learning offerings of the M-V state administration, offerings from the **University of Applied Sciences for Public Administration, Police and Administration of Justice (FHöVPR)** (including a further training series for women in leadership positions), as well as other accompanying measures in accordance with Sec. 6 GIG M-V.

Work-Life Balance and Organisational Culture

A family-friendly organisational culture is a central concern for the LFA M-V. The agency is legally obliged to actively facilitate the compatibility of work and private life for employees with family and care responsibilities. In practice, this means: working time arrangements are designed to enable part-time work at all qualification and hierarchical levels (Sec. 12 GIG M-V), and individual working time requests are accommodated as far as possible (Sec. 11 GIG M-V). Teleworking and mobile working are actively promoted as instruments of compatibility (Sec. 13 GIG M-V). Official meetings and business trips are scheduled and organised in such a way that they can be planned by employees with care responsibilities (Sec. 15 GIG M-V). Employees on parental leave or other leave of absence are prepared for their return to work through targeted contact-keeping measures and advisory discussions (Sec. 16 GIG M-V). Transfers and reassignments are carried out with consideration for the personal situation of those affected (Sec. 14 GIG M-V).

Gender Balance in Leadership Positions and Committees

The LFA M-V strives for a balanced participation of both sexes at all management levels. Concrete target quotas are set in the target agreements with the responsible ministry and reviewed annually for their progress (Sec. 5 GIG M-V). To support women in particular on their way to leadership positions, accompanying measures such as mentoring programmes, coaching, and networking events offered by the state government are utilised (Sec. 6 GIG M-V). When appointing members to committees, working groups, and commissions, equal representation is sought (Sec. 17 GIG M-V).

Gender Equality in Recruitment and Career Development

All job advertisements of the LFA M-V are formulated in a gender-neutral manner and contain an explicit reference to the possibility of part-time employment – including for leadership positions (Sec. 7 GIG M-V). For areas in which women or men are underrepresented, it must be ensured that at least half of those invited to interview belong to the underrepresented sex, provided that suitable applications have been received (Sec. 8 Para. 1 GIG M-V). Selection committees must be staffed with equal representation (Sec. 8 Para. 2 GIG M-V). Given equal qualifications, members of the underrepresented sex are to be given preference in hiring or promotion, provided that no reasons relating to the person of the competing applicant prevail (Sec. 9 GIG M-V).

Gender Dimension in Research and Innovation

The LFA M-V conducts applied, practice-oriented research in the fields of plant production/arable farming, fruit and vegetable production, fisheries, aquaculture, and animal production. In these scientific and technical research fields, a direct gender dimension in the subject of research itself is generally not present. The LFA M-V

nevertheless commits to **examining every new research topic for potential gender relevance during project planning** – for example, if research questions touch upon access to resources, economic impacts on farms with different employment structures, or the usage behaviour of different population groups. If such relevance is identified, the gender perspective is taken into account in the methodology and presentation of results. The LFA M-V thereby complies with the principle of integrating gender aspects into research and innovation where they are factually relevant.

Prevention of Discrimination and Sexual Harassment

The LFA M-V is committed to the principle of ensuring a working environment free from discrimination, harassment, and sexual harassment. The Equal Opportunities Officer supports the agency management in the execution of the General Equal Treatment Act (AGG) and is available to employees as a first point of contact (Sec. 18 Para. 1 GlG M-V). Raising awareness of discrimination risks and respectful interaction is an integral part of the further training offerings (Sec. 10 GlG M-V). The agency management ensures that complaints are taken seriously, treated confidentially, and consistently followed up. Employees who report incidents must be protected from disadvantages.

Signing

The Mecklenburg-Vorpommern Research Centre for Agriculture and Fisheries commits to the implementation of this Gender Equality Plan. The GEP will be reviewed and updated at least every four years.

Gülzow, 29 May 2026

Dr. Peter Sanftleben
Director



Dr. Jana Peters
Equal Opportunities Officer

