

Gender Equality Plan (GEP)

der

Vereinigung der Zuckerrübenanbauer e.V.,

des Verbandes der Hessisch-Pfälzischen Zuckerrübenanbauer e.V.

und der

Agrarservice Hessen-Pfalz GmbH

1. Einleitung

Der **Verband der Hessisch-Pfälzischen Zuckerrübenanbauer e.V.** und die **Vereinigung der Zuckerrübenanbauer e.V.** vertreten zusammen ca. **1.300 landwirtschaftliche Betriebe** im Bereich des Zuckerrübenanbaus in Rheinland-Pfalz und Südhessen.

Unsere Aufgaben umfassen insbesondere:

- **Interessenvertretung** unserer Mitglieder gegenüber **Abnehmern, der Öffentlichkeit und der Politik**
- Beratung und Unterstützung in Fragen der **Betriebsführung, Rationalisierung** sowie bei **Ernte- und Transportverfahren**
- **Mitgestaltung und Verhandlung** von Lieferverträgen
- Förderung und Durchführung von **Forschung und Versuchswesen**
- **Internationale Zusammenarbeit** in Fachfragen und Projekten

Die **Agrarservice Hessen-Pfalz GmbH** ergänzt die Arbeit der beiden Vereine durch ausgewählte Dienstleistungen.

Alle drei Organisationen **arbeiten eng zusammen und treten nach außen gemeinsam auf.** Sie sind organisatorisch im **Verbandshaus in Worms** angesiedelt, was die enge Kooperation und effiziente Projektarbeit unterstützt.

Unser Team umfasst insgesamt **21 Mitarbeitende:**

- **14 Frauen**
- **7 Männer**

Personalentscheidungen werden **ausschließlich nach Qualifikation, Erfahrung und Eignung** getroffen. Geschlecht spielt dabei keine Rolle.

Obwohl wir **nicht gesetzlich verpflichtet** sind, einen Gender Equality Plan (GEP) zu veröffentlichen, wollen wir unser Engagement für Chancengleichheit und eine faire Arbeitskultur transparent machen.

Die Veröffentlichung auf der gemeinsamen Website unserer Organisationen erfüllt zudem die

Anforderungen nationaler oder internationaler Forschungsprojekte (z. B. **EU-Horizon**), bei denen wir als koordinierende Partner auftreten.

2. Grundsätze zur Gleichstellung

Unsere drei Organisationen verstehen Gleichstellung als wichtigen Bestandteil einer leistungsstarken und respektvollen Arbeitskultur.

Wir stehen für:

- **Chancengleichheit** bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten
- **Ausschließlich qualifikationsbasierte Entscheidungen**, unabhängig vom Geschlecht
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** durch flexible und faire Arbeitsbedingungen
- **Respektvolles Miteinander** mit offener Kommunikation und Wertschätzung
- **Stärkung des Teamgeists**, gegenseitige Unterstützung und Rücksichtnahme auf private Belange im angemessenen Rahmen
- **Angebote zur Mitarbeiterzufriedenheit**, wie kostenlose Getränke, Essensgutscheine, Tankgutscheine sowie die Möglichkeit zur betrieblichen Altersversorgung (auf freiwilliger Basis)
- **Kontinuierliche Weiterentwicklung** der Organisationskultur durch Reflexion und Erfahrungsaustausch

Unser Ziel ist es, ein **professionelles, faires und wertschätzendes Arbeitsumfeld** zu schaffen, das höchste Qualität in Forschung, Beratung und Verbandsarbeit gewährleistet.

3. Ausgangssituation

- **Gesamtmitarbeitende:** 21 (14 Frauen, 7 Männer)
 - **Organisationsstruktur:** Flache Hierarchien und kooperative Arbeitsweise
 - **Arbeitsbereiche:** Forschung, Versuchswesen, Beratung, Verwaltung, Projektkoordination
 - **Organisatorische Nähe:** Alle drei Organisationen sind im Verbandshaus in Worms angesiedelt
 - **Führungsstruktur:** Einheitliche Geschäftsführung für alle drei Organisationen
 - **Rekrutierung:** Bereits qualifikationsorientiert und diskriminierungsfrei
-

4. Ziele und Maßnahmen

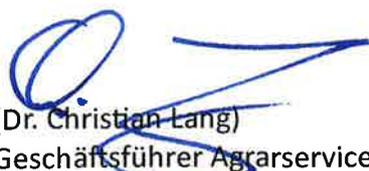
Ziel	Maßnahmen	Zeitraum	Verantwortlich
Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriere	- Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen - Einheitliche und transparente Auswahlkriterien	Laufend	Geschäftsführung
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	- Flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten - Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen bei Einsatzplanung	Laufend	Geschäftsführung
Bewusstsein für Gleichstellung und faire Arbeitskultur	- Interne Besprechungen zu Gleichstellungsthemen - Sensibilisierung der Führungsebene	1x jährlich	Geschäftsführung
Sichtbare Positionierung nach außen	- Veröffentlichung des GEP auf der gemeinsamen Website - Erwähnung in Forschungsprojekten und Kooperationen	Ab September 2025	Öffentlichkeitsarbeit
Monitoring und Weiterentwicklung	- Jährliche Überprüfung der Zielerreichung - Anpassung der Maßnahmen bei Bedarf	1x jährlich	Geschäftsführung



(Walter Manz)
Vorsitzender
Verband der Hessisch-
Pfälzischen Zuckerrübenanbauer



(Erhard Kunz)
Vorsitzender
Vereinigung der Zuckerrübenanbauer
der Zuckerrübenanbauer



(Dr. Christian Lang)
Geschäftsführer Agrarservice
Hessen-Pfalz GmbH