



**Gleichstellungsplan  
der Logistik-Initiative Hamburg Management GmbH**

**1. Januar 2025 – 31. Dezember 2028**

1.	Einleitung.....	3
2.	Bestandsaufnahme.....	3
2.1.	Beschäftigtenstruktur.....	3
2.1.1.	Gesamte Beschäftigtenzahl.....	3
2.1.2.	Hierarchieebenen.....	3
2.1.3.	Fachbereiche.....	3
2.2.	Personalgewinnung.....	4
2.2.1.	Altersbedingte Fluktuation.....	4
2.2.2.	Bewerbung und Besetzung.....	4
2.2.3.	Ausbildung.....	5
2.3.	Berufliche Entwicklung und Fortbildung.....	5
2.3.1.	Führen in Vollzeit und Teilzeit.....	5
2.3.2.	Fortbildung.....	6
2.4.	Arbeitszeiten und -formen.....	6
2.4.1.	Vollzeit und Teilzeit.....	6
2.4.2.	Mobiles Arbeiten.....	6
2.4.3.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	6
2.5.	Ergebnis der Bestandsaufnahme.....	6
3.	Ziele und Maßnahmen.....	7
4.	Gleichstellungsbeauftragte.....	7
5.	Gleichstellung und Sprache.....	8
6.	Geltungsdauer.....	8

# 1. Einleitung

Artikel 3 Grundgesetz verbietet es, ohne hinreichenden Grund Menschen wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Das Geschlecht darf grundsätzlich nicht zum Anknüpfungspunkt und zur Rechtfertigung für rechtliche Ungleichbehandlungen benachteiligender oder bevorzugender Art herangezogen werden. Dies gilt nicht nur für einzelne Maßnahmen und Handlungen, sondern auch für Gesetze und andere Rechtsvorschriften. Lediglich dann, wenn Ungleichbehandlungen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und insgesamt verhältnismäßig sind, können sie ausnahmsweise zulässig sein.

Das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleiG) dient der Verwirklichung des o.g. verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Es sieht in Abschnitt 4 die für alle Dienststellen verpflichtende Erstellung eines Gleichstellungsplans vor. Dazu zählt auch die Logistik-Initiative Hamburg Management GmbH als zu 50 % von der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) geführtes öffentliches Unternehmen.

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1. Beschäftigtenstruktur

Die Logistik-Initiative Hamburg Management GmbH (LIHH) ist eine von der Behörde für Wirtschaft und Innovation der Freien und Hansestadt Hamburg sowie dem Logistik-Initiative Hamburg e.V. getragene Gesellschaft, sie beschäftigte zum Stichtag 31.12.2024 insgesamt 14 festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Geschäftsführerin. Nicht erfasst sind Arbeitsverhältnisse mit Werkstudierenden und Dual Studierenden (insgesamt 3 Personen).

#### 2.1.1. Gesamte Beschäftigtenzahl

Von den 14 Beschäftigten der LIHH sind 8 weiblich (57 %) und 6 männlich (43 %). Das Geschlechterverhältnis in Bezug auf die Gesamtzahl der Beschäftigten kann als ausgewogen bezeichnet werden.

#### 2.1.2. Hierarchieebenen

Die LIHH ist ein flach organisiertes Unternehmen mit nur einer Führungsebene (Geschäftsführung). Die Geschäftsführung wird vom Aufsichtsrat mit Zustimmung des Senats bestellt. Die Beschäftigten sind je nach Aufgabenschwerpunkt der Geschäftsführung direkt zugeordnet.

#### 2.1.3. Fachbereiche

Von den 14 Beschäftigten der LIHH arbeiten drei Personen im Fachbereich Innovation, vier Personen im

Bereich Intelligente Infrastruktur und Nachhaltigkeit sowie eine Person im Bereich Personal und Qualifizierung und fünf Beschäftigte arbeiten im Fachbereich Office und Marketing.

Die Geschlechterverteilung variiert in den verschiedenen Fachbereichen. Während im Bereich Innovation sowie im Bereich Personal und Qualifizierung ein Männeranteil überwiegt, sind die männlichen Beschäftigten im Bereich Office- und Marketing unterrepräsentiert. Im Bereich intelligente Infrastruktur und Nachhaltigkeit ist die Verteilung ausgeglichener.

## **2.2. Personalgewinnung**

### **2.2.1. Altersbedingte Fluktuation**

Die LIHH weist ein relativ geringes Durchschnittsalter der Beschäftigten auf, daher wird es bis zum Ablauf des Jahres 2028 keine altersbedingten Abgänge geben. Die altersbedingte Fluktuationsquote beträgt 0 %. Der Prognose zugrunde gelegt wurde das Vollenden des 65. Lebensjahres bis spätestens zum 31.12.2028.

### **2.2.2. Bewerbung und Besetzung**

Die im Dezember 2020 ausgeschriebene Stelle „Junior Projektmanager Infrastruktur und Nachhaltigkeit“ in Vollzeit mit einer Befristung von zwei Jahren, wurde zum 1. April 2021 mit einem männlichen Bewerber besetzt. Insgesamt gingen 33 Bewerbungen auf diese Stelle ein, darunter 25 von weiblichen und acht von männlichen Bewerbern, was einem Anteil von 24,24 % männlicher Bewerber entspricht.

Die im Dezember 2020 ausgeschriebene Stelle „Projektmanager VeVoTras“ in Vollzeit, befristet als Elternzeitvertretung für Johanna Gouveia, wurde zum 1. April 2021 mit einer weiblichen Bewerberin besetzt. Auf die Stelle gingen insgesamt 10 Bewerbungen ein, davon drei von weiblichen und sieben von männlichen Bewerbern, was einem Anteil von 30 % weiblicher Bewerberinnen entspricht.

Die am 30. Juni 2021 ausgeschriebene Stelle „Projektmanager“ in Vollzeit, befristet auf zwei Jahre, wurde zum 1. Oktober 2021 mit einem männlichen Bewerber besetzt. Insgesamt gingen sieben Bewerbungen auf diese Stelle ein, davon zwei von weiblichen und fünf von männlichen Bewerbern, was einem Anteil von 28,57 % weiblichen Bewerberinnen entspricht.

Die am 1. Juli 2022 ausgeschriebene Stelle „Projektmanager Wirtschaftsverkehre“ in Vollzeit, befristet auf zwei Jahre, erhielt insgesamt 13 Bewerbungen. Davon kamen drei Bewerbungen von weiblichen und 10 von männlichen Bewerbern, was einem Anteil von 23,08 % weiblicher Bewerberinnen entspricht. Die Stelle wurde jedoch nicht besetzt.

Die im April 2023 ausgeschriebene Stelle „Junior Projektmanager Logistik“ in Vollzeit, befristet auf zwei Jahre, wurde zum 2. Mai 2023 mit einem männlichen Bewerber besetzt. Insgesamt gingen 27 Bewerbungen auf diese Stelle ein, darunter vier von weiblichen und 23 von männlichen Bewerbern, was einem Anteil von 14,81 % weiblicher Bewerberinnen entspricht. Zusätzlich wurde eine weitere „Junior Projektmanager Logistik“ Stelle ausgeschrieben, die insgesamt 40 Bewerbungen erhielt, davon neun von weiblichen Bewerberinnen und 31 von männlichen Bewerbern. Die Stelle war auf zwei Jahre befristet und in Vollzeit. Auf diese Stellenausschreibung erfolgten zwei Stellenbesetzungen: eine männliche und eine weibliche.

Die Stelle „Projektmanager Marketing und Kommunikation“ in Vollzeit wurde über eine Initiativbewerbung am 1. April 2023 besetzt. Die Position, mit einer Laufzeit von vier Jahren, wurde mit einer weiblichen Bewerberin besetzt.

Die im Juni 2023 ausgeschriebene Stelle „Verwaltungs- und Finanzassistenz“ in Teilzeit, unbefristet, wurde am 1. Oktober 2023 mit einem männlichen Bewerber besetzt. Insgesamt gingen auf diese Stellenausschreibung neun Bewerbungen ein, davon drei von weiblichen Bewerberinnen und sechs von männlichen Bewerbern, was einem Anteil von 33,33 % weiblicher Bewerberinnen entspricht.

Die im Juli 2023 ausgeschriebene Stelle „Projektmanager Gütermobilität und Logistik“ in Vollzeit, unbefristet, wurde zum 1. Oktober 2023 mit einer weiblichen Bewerberin besetzt. Insgesamt gingen fünf Bewerbungen auf diese Stelle ein, davon zwei von weiblichen Bewerberinnen und drei von männlichen Bewerbern, was einem Anteil von 40 % weiblicher Bewerberinnen entspricht.

Die im November 2023 ausgeschriebene Stelle „Projektmanager Urbane Logistik“ in Teilzeit, befristet auf zwei Jahre, wurde zum 1. Februar 2024 mit einem männlichen Bewerber besetzt. Insgesamt gingen 23 Bewerbungen auf diese Stelle ein, davon 4 von weiblichen Bewerberinnen und 22 von männlichen Bewerbern, was einem Anteil von 17,39 % weiblicher Bewerberinnen entspricht.

### **2.2.3. Ausbildung**

Die LIHH weist zum Stichtag eine Ausbildungsstelle im Bereich Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement für jeweils zwei Jahre aus. Zurzeit ist dieser Platz nicht besetzt, da die LIHH derzeit zwei Dual Studierende ausbildet.

## **2.3. Berufliche Entwicklung und Fortbildung**

### **2.3.1. Führen in Vollzeit und Teilzeit**

Unter Führungskräften werden diejenigen Beschäftigten verstanden, die disziplinarische Personalverantwortung haben. Diese liegt bei der Geschäftsführerin. Sie nimmt ihre Aufgaben in Vollzeit wahr.

## **2.3.2. Fortbildung**

Die Beschäftigten der LIHH nehmen regelmäßig an speziellen Fachfortbildungen teil. Vor allem das speziell für Cluster angebotene kostenlose Weiterbildungsangebot im Rahmen des Co-Learning-Projektes wird stark genutzt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Fortbildungen des Zentrums für Aus- und Fortbildung der FHH zu besuchen. Auch werden die angebotenen Fortbildungen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg im Bereich Personal sehr stark genutzt. Die Geschlechterverteilung bei der Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen spielt keine Rolle, da alle Beschäftigten regelmäßig die Möglichkeit haben, an Fortbildungen teilzunehmen.

## **2.4. Arbeitszeiten und -formen**

### **2.4.1. Vollzeit und Teilzeit**

Beschäftigte mit einer geringeren Arbeitszeit als der eines Vollzeitbeschäftigten (regelmäßig 40 Std./Woche) gelten als Teilzeitbeschäftigte. Von den 14 Beschäftigten der LIHH arbeiteten am Erhebungsstichtag sechs in Teilzeit mit unterschiedlichen Reduzierungsanteilen. Dies entspricht einer Teilzeitquote von 43 %. Dabei sind die Hälfte weiblich und die andere Hälfte männlich. Eine Unterscheidung zwischen freiwilliger Teilzeit und durch organisatorische Vorgaben bedingter Teilzeit (z. B. aufgrund verfügbarer Teilzeitstellen) erfolgt dabei nicht.

### **2.4.2. Mobiles Arbeiten**

Unter mobilem Arbeiten im Rahmen dieser Regelungen versteht man die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben außerhalb des regulären Arbeitsplatzes. Mobiles Arbeiten kann entweder an einem häuslichen Arbeitsplatz oder an einem anderen Ort stattfinden, sofern die persönlichen und sächlichen Voraussetzungen gegeben sind. Dabei gilt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Eine ausreichende Präsenz ist jedoch für die Erfüllung der Aufgaben in der LIHH sowie für den Austausch innerhalb und zwischen den Bereichen wichtig. Daher sollte der Anteil des dauerhaften mobilen Arbeitens in Bezug auf die wöchentliche Arbeitszeit 40 % nicht überschreiten.

### **2.4.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Beschäftigte können ihre Arbeitszeiten an die familiären Bedürfnisse anpassen. Die Vereinbarung der konkreten Anwesenheitszeiten erfolgt in Rücksprache mit der Geschäftsführung. Mobiles Arbeiten zu- hause ermöglicht im Bedarfsfall Flexibilität für familiäre Aufgaben.

Die LIHH hat das Zeiterfassungssystem absence eingeführt, welches auf Vertrauensbasis beruht. Die Beschäftigten entscheiden in eigener Verantwortung über ihren Arbeitsbeginn und die Dauer der Pausen innerhalb der vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit.

## **2.5. Ergebnis der Bestandsaufnahme**

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Geschlechterverteilung bezogen auf das Ge-

samtunternehmen nahezu ausgeglichen ist. In den einzelnen Fachbereichen gibt es jeweils ein unterrepräsentiertes Geschlecht. Diesen Zustand gilt es zu verbessern. Die Besetzung der Stellen innerhalb der Geschäftsführung liegt außerhalb des Einflussbereichs der LIHH, daher beinhaltet dieser Gleichstellungsplan dazu keine Zielformulierungen.

### **3. Ziele und Maßnahmen**

Die LIHH verfolgt die Ziele, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den einzelnen Fachbereichen – mit Ausnahme der Geschäftsführung – zu erhöhen, weiterhin Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend beratend zu unterstützen.

Diese Ziele sollen durch folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- In Stellenausschreibungen wird das in dem betroffenen Fachbereich unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich angesprochen und zur Bewerbung ermutigt (Ermutigungsklausel).
- Stellen werden auch in Teilzeit ausgeschrieben, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- Beschäftigte in Beurlaubung oder Elternzeit werden von der LIHH rechtzeitig und umfassend über Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg informiert.

### **4. Gleichstellungsbeauftragte**

Die LIHH hat eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertretung (Gleichstellungsbeauftragter) mit Wirkung zum 1. September 2023 für die Dauer von vier Jahren bestellt. Die Gleichberechtigungsbeauftragte der LIHH ist Frau Christina Berndt. Ihre Stellvertretung übernimmt Herr Michael Appich.

Sie nehmen ihre Aufgaben im Rahmen ihrer Dienstgeschäfte wahr und werden – soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgabe erforderlich ist – von ihren anderen dienstlichen Aufgaben entlastet. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen, fördern und begleiten die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes in der LIHH. Sie werden an der Erstellung des Gleichstellungsplans beteiligt und tauschen sich mit der Geschäftsführung zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen aus. Sie sind ferner berechtigt, an Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragten beraten die Beschäftigten in allen Angelegenheiten, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen. Sie haben das Recht, Informationsveranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LIHH zu gleichstellungsrelevanten Themen durchzuführen.

Die Geschäftsführung überwacht den Grad der Zielerreichung der im Gleichstellungsplan formulierten Ziele in Form von Mitgliederprotokollen und informiert die Gleichstellungsbeauftragten – insbesondere anhand der gesetzlich vorgesehenen Bewerbungs- und Besetzungsstatistik –

darüber einmal jährlich. Sie kann diese Aufgabe delegieren.

## 5. Gleichstellung und Sprache

Am 1. Januar 2015 ist das neue Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) in Kraft getreten. § 11 regelt die Sprache: „Insbesondere in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Dienststellen ist der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In einer gendergerechten Sprache fühlen sich beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen. Eine geschlechtergerechte Formulierung ist deshalb ein wichtiger Beitrag, um die Gleichstellung der Geschlechter durchzusetzen.

Die LIHH setzt dies im Schriftverkehr folgendermaßen um: Der Schwerpunkt liegt auf der Verwendung kreativer Formulierungen, die einer eindeutigen Sprachregelung entsprechen und beide Geschlechter gleichwertig einbeziehen. Die LIHH berücksichtigt Frauen und Männer explizit im Schriftverkehr. Bei komplexen Sachverhalten kann sich jedoch mit folgendem Satz beholfen werden: „Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht“.

## 6. Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan tritt zum 1. Januar 2025 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2028.