



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

01.01.2021 – 31.12.2024

Inhalt:

1.	Einleitung	3
2.	Bestandsaufnahme	3
2.1.	Beschäftigtenstruktur	3
2.1.1.	Gesamte Beschäftigtenzahl	3
2.1.2.	Hierarchieebenen	4
2.1.3.	Fachbereiche	4
2.2.	Personalgewinnung	5
2.2.1.	Altersbedingte Fluktuation	5
2.2.2.	Bewerbung und Besetzung	5
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	5
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	7
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 31.12.2020 insgesamt 12 festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Geschäftsführerin und des Auszubildenden. Nicht erfasst sind Arbeitsverhältnisse mit Werkstudierenden (insgesamt 4 Personen).

2.1.1 Gesamte Beschäftigtenzahl

Von den 12 Beschäftigten der LIHH sind 7 weiblich (58%) und 5 männlich (42%). Das Geschlechterverhältnis in Bezug auf die Gesamtzahl der Beschäftigten kann als ausgewogen bezeichnet werden.

	Stichtag 31.12.2020				
Beschäftigte LIHH		W	M	W	M
	Summe	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
	12	7	5	58%	42%

*inkl. 1 Azubi

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.

	Stichtag 31.12.2020				
Hierarchieebenen		W	M	W	M
	Summe	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Führungsebene	1	1	0	100%	0%
ohne Führungsverantwortung	11	6	5	55%	45%
Summe	12	7	5		

*inkl. 1 Azubi

2.1.3 Fachbereiche

Von den 12 Beschäftigten der LIHH arbeiten zwei Personen im Fachbereich Innovation, drei Personen im Bereich Intelligente Infrastruktur und Nachhaltigkeit sowie eine Person im Bereich Personal und Qualifizierung und fünf Beschäftigte arbeiten im Fachbereich Office und Marketing.

	Stichtag 31.12.2020				
Fachbereiche		W	M	W	M
	Summe	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Geschäftsführung	1	1	0	100%	0%
Innovation	2	0	2	0%	100%
Intelligente Infrastruktur und Nachhaltigkeit	3	2	1	67%	33%
Personal und Qualifizierung	1	0	1	0%	100%
Office und Marketing	5	4	1	80%	20%
Summe	12	7	5		

*inkl. 1 Azubi

Die Geschlechterverteilung ist in den verschiedenen Fachbereichen sehr unterschiedlich. Während im Bereich Innovation und Personal und Qualifizierung ein Männeranteil mit 100% überwiegt, sind die männlichen Beschäftigten im Bereich Office- und Marketing unterrepräsentiert.

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 2024 keine altersbedingten Abgänge geben. Die altersbedingte Fluktuationsquote beträgt 0%. Der Prognose zugrunde gelegt wurde das Vollenden des 65. Lebensjahres bis spätestens zum 31.12.2024.

Fluktuationsprognose zum 31.12.2024	Stichtag 31.12.2020		
		W	M
	Summe	Anzahl	Anzahl
Führungsebene	1	1	0
ohne Führungsverantwortung	11	6	5
Summe	12	7	5

*inkl. 1 Azubi

2.2.2 Bewerbung und Besetzung

Die 2019 ausgeschriebene Stelle „ITS Netzwerk-Management-Assistenz“ in Teilzeit wurde in 2020 mit einer weiblichen Mitarbeiterin besetzt. Insgesamt gab es vier weibliche Bewerberinnen auf diese Stelle. Zudem wurde in 2020 eine Teilzeitstelle ausgeschrieben „Verwaltungs- und Finanzassistenz“. Auf die Stelle „Verwaltungs- und Finanzassistenz“ gab es insgesamt 17 Bewerbungen, wobei nur 3 männliche Bewerber (17,65 %) dabei waren. Die Besetzung erfolgte durch eine weibliche Bewerberin.

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 mit einem männlichen Auszubildenden besetzt. Da die LIHH nur einen Platz zur Ausbildung zur Verfügung stellt, wird nach Qualifikation entschieden und das Geschlecht spielt eine untergeordnete Rolle.

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 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.

Die Geschlechterverteilung bei der Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen spielt keine Rolle, da alle Beschäftigten regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen dürfen.

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 12 Beschäftigten der LIHH arbeiteten am Erhebungsstichtag 4 in Teilzeit mit unterschiedlichen Reduzierungsanteilen. Dies entspricht einer Teilzeitquote von 33,3%. Dabei wird nicht unterschieden in individuell gewählter und organisatorisch vorgegebener Teilzeit aufgrund von Teilzeitstellen.

Teilzeitbeschäftigte	Stichtag 31.12.2020				
		W	M	W	M
	Summe	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Geschäftsführung	0	0	0	0%	0%
Intelligente Infrastruktur und Nachhaltigkeit	1	1	0	100%	0%
Office und Marketing	3	3	0	100%	0%
Summe	4	4	0		

Die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung wird ausschließlich von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen.

2.4.2 Mobiles Arbeiten

Die LIHH bietet ihren Beschäftigten die Möglichkeit, anlassbezogen auch außerhalb des Firmengebäudes bzw. zuhause zu arbeiten. Über die Notwendigkeit des mobilen Arbeitens wird im Einzelfall entschieden. Es gibt keine klassische Telearbeit mit fest vereinbarten Zeiten/Tagen am häuslichen Arbeitsplatz.

Des Weiteren wird den Beschäftigten im Regelfall ein Laptop zur Verfügung gestellt.

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 zuhause 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 01.09.2019 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 2021 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2024.