



# Gleichstellungsplan LGV 2017 -2020



**Geoinformation  
Vermessung**



**Hamburg**

Freie und Hansestadt Hamburg  
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung  
Neuenfelder Straße 19  
21109 Hamburg

Tel:  
Fax:  
E-Mail:



# Inhaltsverzeichnis

## **I. Einleitung**

## **II. Statistischer Teil mit auf die einzelnen Teilabschnitte der Personalstrukturanalyse bezogenen Zielen und Maßnahmen**

### **Kapitel 1 – Bestandsaufnahme**

- (1) Gesamte Beschäftigtenzahlen zum Stichtag 31.12.2015
- (2) Statusgruppen und Fachrichtungen
- (3) Bezahlungsgruppen und Fachrichtungen

### **Kapitel 2 – Personalgewinnung und Ausbildung**

- (1) Fluktuation
- (2) Bewerbung und Besetzung
- (3) Ausbildung

### **Kapitel 3 – Berufliche Entwicklung und Fortbildung**

- (1) Führung und Führung in Teilzeit
- (2) Fortbildung und Karriere

### **Kapitel 4 – Arbeitsformen und Arbeitszeiten**

- (1) Vollzeit/Teilzeit/Familiengerechte Arbeitszeiten
- (2) Telearbeit und Mobiles Arbeiten
- (3) Beurlaubung

## **III. Zusammenfassung**

## **IV. Tabellenanhang**

## I. Einleitung

**Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, § 16 (HmbGleiG):**

*(1) Jede Dienststelle hat jeweils für vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.*

*(2) Der Gleichstellungsplan umfasst folgende Inhalte:*

- 1. Analyse der Beschäftigtenstruktur einschließlich der zu erwartenden Fluktuation sowie eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der bisherigen Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen,*
- 2. Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen des ablaufenden Gleichstellungsplan (entfällt im Gleichstellungsplan 2017-2020, da erstmalig aufgestellt),*
- 3. Ziele und Zielvorgaben bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den strategisch wichtigen Bereichen sowie*
- 4. die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele und Zielvorgaben.*

Gemäß den Vorgaben des § 16 Gleichstellungsgesetz gilt der vorliegende Gleichstellungsplan für den Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung (LGV).

Ein Großteil der Daten wurde der Dezentralen Berichtsdatenbank mit Schnittstelle zu PAISY (Stand 31.12.2015) entnommen, ggf. korrigiert um bekannte Abweichungen. Es handelt sich um den sog. „Statistischen Personalbestand“, der aus allen unbefristet oder befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen zum Stichtag besteht.

Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz sieht eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst vor. Im LGV ist das Verhältnis zzt. zwischen Frauen und Männern fast ausgeglichen, so dass scheinbar das Ziel des HmbGleiG erreicht wird. Allerdings ändert sich das Verhältnis, wenn Führungspositionen und die Bezahlungsstruktur näher betrachtet werden.

Der LGV betrachtet die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hamburgischen Verwaltung als wichtige Aufgabe und Herausforderung zugleich, die durch Zusammenarbeit aller Beteiligten und als Querschnittsaufgabe aller Fachbereiche erreicht werden kann. Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte wirken gemeinsam auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf und auf die Vereinbarung von Beruf und Familie hin. Auf der Basis des neuen Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG) ist die Erreichung dieser Ziele integraler Bestandteil der personalwirtschaftlichen Arbeit in der Dienststelle und soll bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen berücksichtigt werden.

Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten wird im LGV von einer Frau, die Stellvertretung von einer Frau und einem Mann wahrgenommen. Insbesondere in Auswahlverfahren können damit die Interessen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts wahrgenommen und die paritätische Besetzung des Auswahlremiums besser gewährleistet werden.

Eine konstruktive und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Dienststelle wird durch eine im Juni 2015 abgeschlossene Vereinbarung und regelmäßige Termine mit dem Fachbereich Personal und Verwaltung sowie der Geschäftsführung sichergestellt.

Mit diesem Gleichstellungsplan wird der LGV Maßnahmen definieren, um die Gleichstellung im LGV weiter zu verbessern.

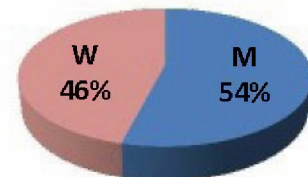
## II. Statistischer Teil mit auf die einzelnen Teilabschnitte der Personalstrukturanalyse bezogenen Zielen und Maßnahmen

### Kapitel 1 – Bestandsaufnahme

#### (1) Gesamte Beschäftigtenzahlen zum Stichtag 31.12.2015

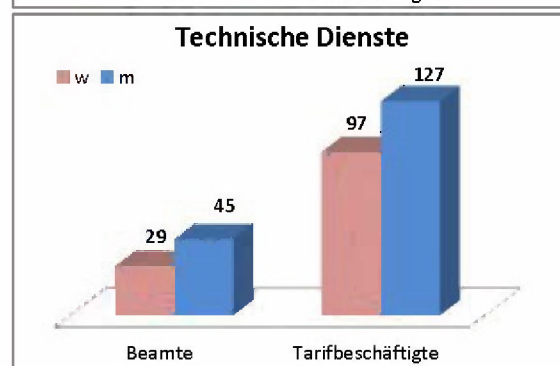
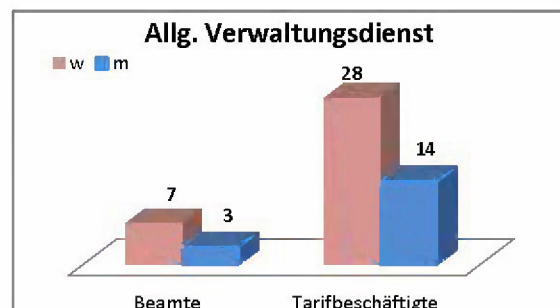
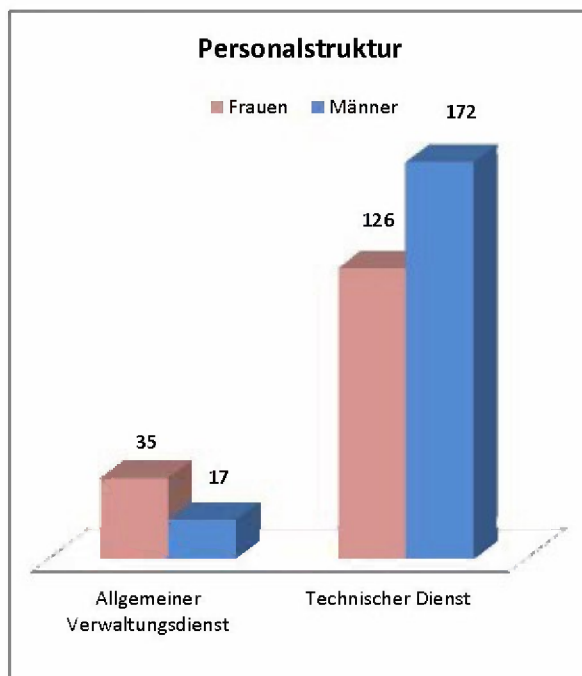
Der LGV weist zum 31.12.2015 einen Personalbestand aus, der mit 46 % Mitarbeiterinnen und 54 % Mitarbeitern nahezu paritätisch ist. Wie in der gesamten FHH ist auch der LGV von einem hohen Altersdurchschnitt geprägt und hat damit in den nächsten Jahren eine dramatische Abgangswelle zu verkraften. Bis 2025 werden voraussichtlich rd. 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt ausscheiden. Gemessen an seinem aktuellen Personalbestand von 357 Beschäftigten verliert der LGV rd. 35 % seiner Beschäftigten. Diese Entwicklung schlägt sich insbesondere in den technischen Berufen nieder und erfordert eine erfolgreiche Kombination von Ausbildung, Personalgewinnung und Personalentwicklung. Das ausgeglichene Geschlechterverhältnis im Gesamtpersonalbestand soll trotz hoher Fluktuation gehalten werden.

Beschäftigte des LGV



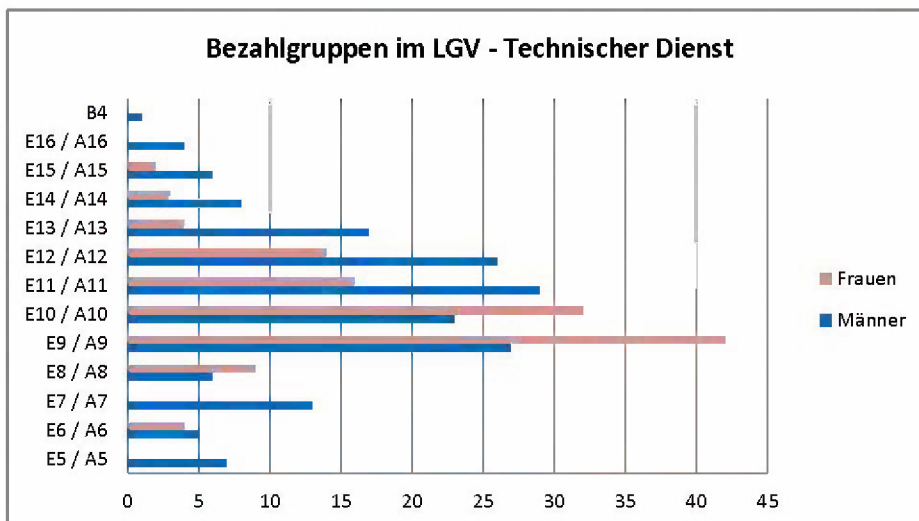
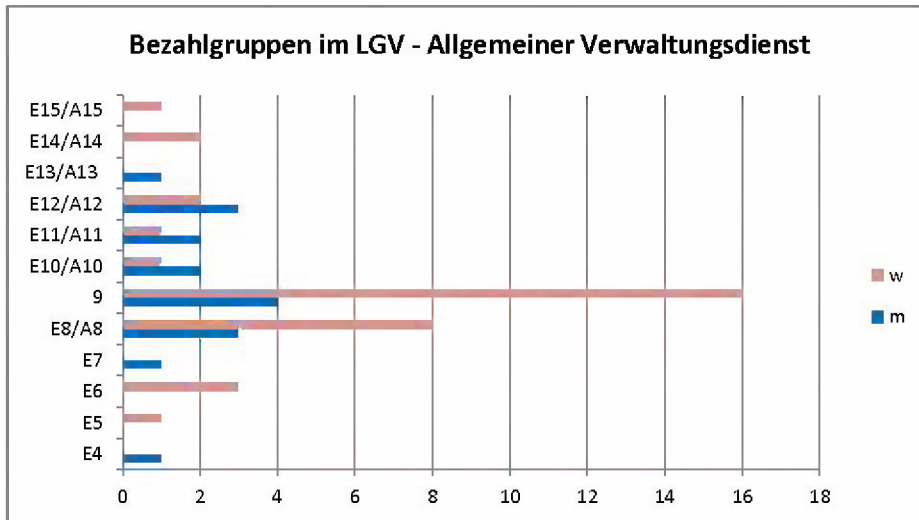
#### (2) Statusgruppen und Fachrichtungen

Aufgrund der Personalstruktur des LGV ist in einigen Bereichen des Gleichstellungsplans nur eine Betrachtung der Technischen Dienste zweckmäßig und erforderlich, da diese Fachrichtung den weitaus größeren Anteil aller Beschäftigten des LGV betrifft.



### (3) Bezahlungsgruppen und Fachrichtungen

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Allg. Verwaltungsdienst sowie die Technischen Dienste bis Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt<sup>1</sup> von den Frauen dominiert werden. Im Allgemeinen Verwaltungsdienst herrscht ab Laufbahngruppe 2 Ausgeglichenheit. In den Technischen Diensten aber ist ab Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1, beginnend mit BesGr./EGr. A 11,E11 ein deutlicher „Männerüberhang“ zu beobachten. An dieser Stelle müssen die Maßnahmen ansetzen.



<sup>1</sup> L1E2 = Laufbahngruppe 1 Eingangsamt 2 (chem. mittlerer Dienst)  
 L2E1 = Laufbahngruppe 2 Eingangsamt 1 (chem. gehobener Dienst)  
 L2E2 = Laufbahngruppe 2 Eingangsamt 2 (chem. höherer Dienst)

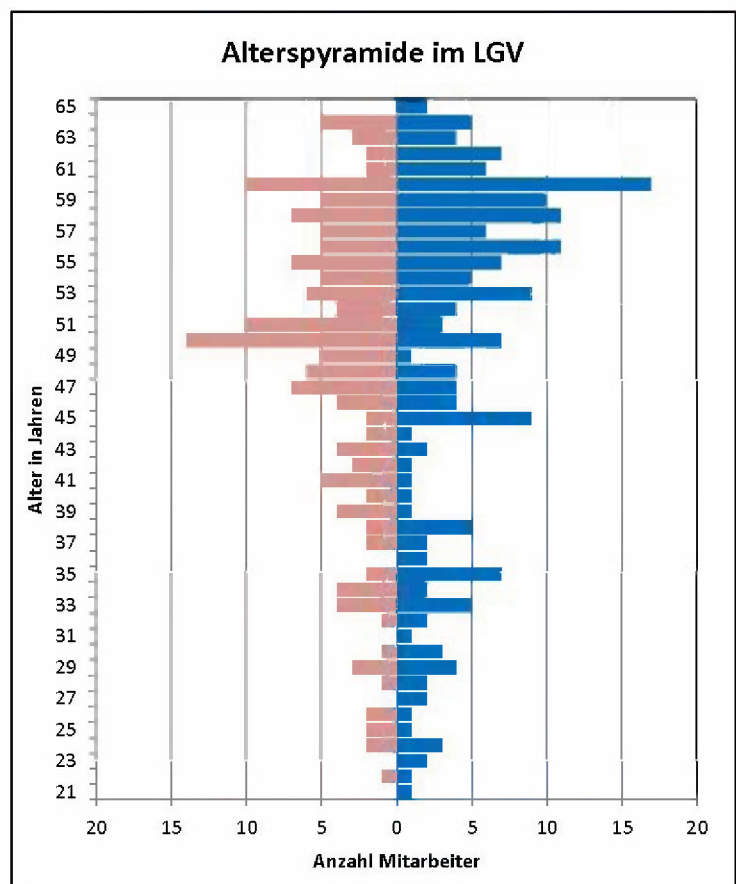
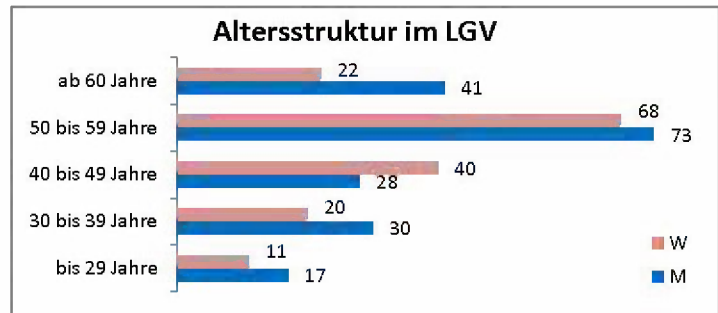
## Kapitel 2 – Personalgewinnung und Ausbildung

### (1) Fluktuation

Die folgende Darstellung der Altersstruktur des LGV zeigt, dass der LGV auch im Hinblick auf das Alter einen im Durchschnitt nahezu paritätisch ausgerichteten Personalbestand ausweist. Abweichungen zeigen sich in der Gruppe ab 60 Jahre, da hier noch das auslaufende Tätigkeitsfeld eines Messgehilfen (ausschließlich männlich) vorhanden ist.

Ohne den genauen Ausscheidzeitpunkt zu kennen, ist aus dieser Grafik anschaulich abzulesen, welcher hoher Anteil an Beschäftigten beider Geschlechter in naher Zukunft (insbesondere im Jahr 2020) allein aus Altersgründen ausscheidet und derzeit nicht von unten nachwächst.

Da der größte Teil unserer Beschäftigten den Technischen Diensten zuzuordnen ist, haben wir hier besonders Vorsorge zu treffen, andernfalls ist Handlungsunfähigkeit zu befürchten, die mit Aufgabenkritik nicht zu verhindern ist.



## (2) Bewerbung und Besetzung

Im Jahr 2015 wurden sieben Stellen der Technischen Dienste extern ausgeschrieben, die Auswahl der geeignetsten Bewerberinnen und Bewerber erfolgte stets im Einvernehmen aller Mitglieder des Auswahlremiums und hatte folgendes Ergebnis:

Ausgeschriebene Stelle, Wertigkeit	Summe Bewerbungen	Davon Frauen	Davon Männer	Auswahl
E 6	9	2	7	weiblich
E 6	12	2	10	männlich
E 10	16	5	11	männlich
E 10	48	20	28	männlich
E 10	12	4	8	männlich
E 11	21	19	2	weiblich
E 11	5	0	5	männlich

Verbunden mit der Einsparverpflichtung des Hamburger Senats und dem Bestreben des LGV weiterhin erfolgreich auszubilden, wird die Anzahl der externen Einstellungen in den nächsten Jahren gering sein und sich nicht auf die planbaren Altersabgänge sondern überwiegend auf die Zusatzfluktuation beziehen. Sofern externe Einstellungen erfolgen, wird hierbei auf das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht geachtet. Liegt der Anteil eines Geschlechts unter 40% ist es unterrepräsentiert. Betrachtet werden die jeweilige Fachrichtung und Entgelt- und / oder Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Funktion im gesamten LGV.

## (3) Ausbildung

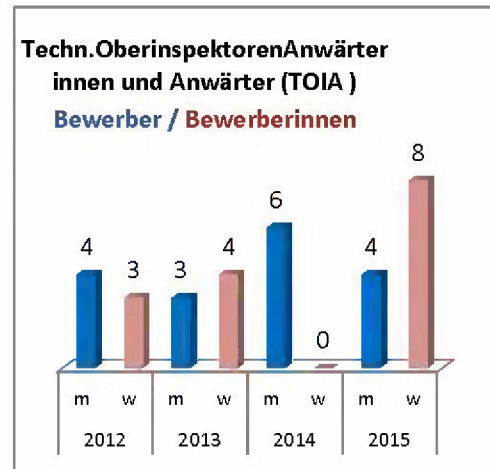
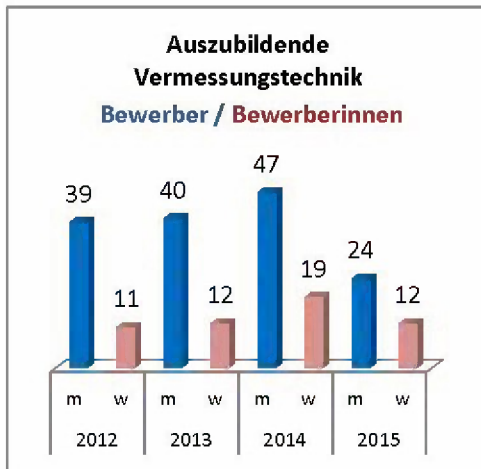
Bis zum Ende des Gleichstellungsplans (31.12.2020) werden 7 Frauen und 25 Männer den LGV aus Altersgründen verlassen. Die Personalgewinnung wird sich im LGV auf die Ausbildung konzentrieren. Bereits hier wird der Grundstein für eine entsprechende Übernahme gelegt. Die Anzahl der neuen weiblichen Nachwuchskräfte orientiert sich daher stark an den Altersabgängen des LGV.

Damit verbunden wird folgendes Ziel definiert:

**Die Anzahl von Bewerberinnen für Ausbildungsplätze im LGV liegt bei mehr als 30 %**

Die jährliche Bewerberzahl der Mädchen für den Ausbildungsberuf Vermessungstechnik beträgt im Durchschnitt nicht mehr als 25%. Erfreulicherweise sind die Bewerberinnen meist besser qualifiziert als die männlichen Bewerber, so dass der LGV bei der Gesamtzahl der Auszubildenden ein ausgewogenes Verhältnis nachweisen kann. Dennoch gilt es die Mädchen verstärkt für den Beruf der Vermessungstechnikerin zu begeistern und so die Anzahl der Bewerberinnen zu erhöhen.





Mit folgenden **Maßnahmen** soll dieses Ziel verwirklicht werden:

**1. Marketing für die Ausbildung in der Vermessungstechnik sowie für den technischen Vorbereitungsdienst der FHH (Ausbildungsort ist der LGV)**

Die Gestaltung von Werbeflyern und Internetauftritt soll Mädchen besser ansprechen. Hierzu werden Erfahrungsberichte von weiblichen Auszubildenden verfasst und veröffentlicht. Enge Kooperationen mit Mint-Schulen sollen zudem die Bewerberlage verbessern.

Für den technischen Vorbereitungsdienst in der FHH ist die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW) zuständig. Die praktische Ausbildung und die Übernahme von Vermessungsingenieuren erfolgt im LGV. Die Steigerung der Bewerberzahlen auf TOIA – und Baureferendariats-Stellen soll durch verstärkte Werbemaßnahmen an Universitäten und Hochschulen (Werbeplakate, Speed Dating, Internetpräsenz) erreicht werden.

**2. Stärkung der Arbeitgebermarke LGV**

Der LGV bildet für alle drei Qualifikationsebenen aus. Mit mittlerem Schulabschluss oder Abitur besteht die Möglichkeit zur Ausbildung zur Vermessungstechnikerin / zum Vermessungstechniker. Ausgewählte Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker, die nach der Ausbildung beim LGV ins Studium streben, werden in Form einer Arbeitszeitreduzierung auf 25% unterstützt. Von dieser Regelung profitieren beide Seiten: der LGV kann gut ausgebildete Ingenieure nach dem Studium besser binden und die Studierenden behalten Praxisbezug und eine Arbeitsplatzperspektive.

Bachelor of Science Absolventen der Fachrichtung Geodäsie, Geomatik, Geoinformation oder vergleichbarer Studiengänge bietet der LGV im Rahmen des Vorbereitungsdienstes zum ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Technische Dienste als Technische Oberinspektorenanwärterinnen und –anwärter derzeit zwei Ausbildungsplätze an. Darüber hinaus ist der LGV bestrebt, alle drei Jahre zwei Masterabsolventen für das Referendariat zu gewinnen.

Der LGV bietet damit ein breites und interessantes Angebot für die Fachrichtung Geodäsie, welche in den Außendarstellung allerdings noch nicht so bekannt ist. Deshalb wurden mit Abschluss des Rekrutierungskonzeptes verschiedene Maßnahmen beschlossen, um den LGV als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb bekannter zu machen.

Hierzu gehören

- Beteiligung an Berufsorientierungsmaßnahmen von Schulen
- Kooperationen mit Mint-Schulen
- Projektstage mit Schülergruppen mit fachlicher Anbindung an das Schul-Curriculum
- Beteiligung an Ausbildungsmessen
- Beteiligung an der Messe Mädchenwirtschaft
- Enge Kooperation mit der Hafen City Universität Hamburg, der Jade Hochschule in Oldenburg und der Leibniz Universität in Hannover
- Angebot von Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler
- Angebot studentischer Pflichtpraktika
- Girls' Day Aktionstag
- Infoveranstaltungen für Geomatik Studentinnen und Studenten der HCU
- Verbesserung der Internetpräsenz durch
  - o Werbefilm zum Berufsfeld Vermessungstechnik und Arbeitgeber LGV
  - o Erfahrungsberichte/Profile
  - o Online Bewerbung
  - o Ankündigungen zu Berufsorientierungsmaßnahmen
- Teilnahme an Speed Dating Veranstaltungen an der HCU
- Beteiligung an der „Nacht der Technik“ in Kooperation mit der HCU
- Kooperationen mit Berufsverbänden (z. B. DVW)
- Beteiligung am Mint Forum Netzwerk
- Beteiligung am Projekt „Komm mach Mint“

### **3. Nutzung des Mint-Netzwerkes**

Initiativen wie das MINT-Forum Hamburg und die NAT-Initiative engagieren sich für eine qualitativ hochwertige Mintbildung in der norddeutschen Metropolregion. Das Mint Netzwerk bündelt die vielfältigen Aktivitäten in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik und fördert das Lernen in diesen Unterrichtsfächern. Es vernetzt die zahlreichen engagierten Akteure, um einen Informationsaustausch zu ermöglichen und Projekte und Initiativen kennenzulernen. Ziel ist es, Kinder und Jugendliche für das attraktive und breite Spektrum der naturwissenschaftlich-technischen Berufe und Studiengänge zu begeistern. Bei Initiativen wie mint:pink und „Komm, mach MINT“ werden gezielt junge Mädchen und Frauen angesprochen, um ihnen Studien-, Arbeits- und Karrieremöglichkeiten im MINT-Bereich aufzuzeigen und ihnen eine qualifizierte Entscheidung bei der Studien- oder Berufswahl zu ermöglichen.

Als Netzwerkpartner hat der LGV die Möglichkeit Kooperationen mit Schulen aufzubauen, konkrete Angebote zur Berufsorientierung anzubieten, die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Gebiet der Geodäsie mit ihren Chancen und Perspektiven aufzuzeigen und so Mädchen wie Jungen für den Beruf zu begeistern. Neben der Entwicklung attraktiver, realisierbarer Angebote ist daher der kontinuierliche und enge Kontakt zu den einzelnen Initiativen und Netzwerkpartnern wichtig. Der LGV wird an Netzwerktreffen, Foren und Tagungen der Initiativen teilnehmen und eine Anerkennung als Netzwerkpartner vorantreiben. Die Veröffentlichung unserer Projekte auf den Internetplattformen dieser MINT-Initiativen trägt dazu bei, die Arbeitgebermarke LGV bekannt zu machen.

## Kapitel 3 – Berufliche Entwicklung und Fortbildung

### (1) Führung und Führung in Teilzeit



Der LGV fördert seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen, um die Mitarbeiterkompetenz weiterzuentwickeln und das Know-how im Unternehmen zu erhalten. Dabei werden die unterschiedlichen Instrumente wie z. B. Schulungen (inhouse oder extern), insbesondere über das ZAF, zu unterschiedlichen Themen, wie z. B. Führung genutzt. Coaching und Mobilität runden das Angebot ab.

Im LGV gibt es insgesamt 47 Führungspositionen, davon 40 im technischen Dienst. Der Frauenanteil bei den Führungskräften beträgt zzt. 32 %. Nur ein geringer Anteil der Führungspositionen im LGV ist dem allgemeinen Verwaltungsdienst zugeordnet. Da im allgemeinen Verwaltungsdienst andererseits überwiegend Frauen in Führungspositionen tätig sind, erzeugt dieser positive Wert ein „falsches“ Bild für die Situation im technischen Dienst. Dort sind es tatsächlich nur 25 %.

Die Altersabgänge der nächsten Jahre konzentrieren sich zudem auf den technischen Dienst und bieten damit Handlungsoptionen. Gleichwohl wird der LGV im Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes bei zusätzlicher Fluktuation darauf achten, dass hier die Männer unterrepräsentiert sind.

Sechs Führungspositionen werden durch Altersabgänge im Zeitraum des Gleichstellungsplans frei, dabei handelt es sich um zwei Frauen und vier Männer. Damit besteht die Chance folgendes Ziel zu erreichen:

**Der Anteil der weiblichen Führungskräfte im technischen Dienst liegt über 30%**

#### Maßnahmen:

##### 1. Anforderungsprofile für Führungskräfte werden gendergerecht formuliert

Im Hinblick auf die Nachbesetzung von Leitungspositionen hat der LGV ein Anforderungsprofil für Führungskräfte erarbeitet. Arbeitswissenschaftlich ist nachgewiesen, dass zum einen bestimmte Fähigkeiten und Kompetenzen geschlechterspezifisch besetzt sind, und zum anderen der Umfang der formulierten Anforderungen unterschiedlich auf Bewerber und Bewerberinnen wirkt. Diese arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse werden zukünftig in die Formulierung von Ausschreibungen des LGV einfließen, um damit mehr Frauen zur Bewerbung zu motivieren.

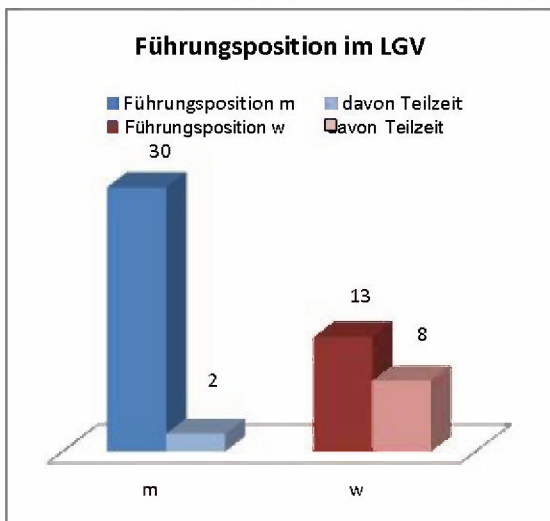
**2. In Auswahlgesprächen wird der Anteil von Fragen in Bezug auf Führungskompetenzen erhöht.**

Bei der Personalauswahl ist der Blick zzt. noch sehr auf Fachkompetenzen ausgerichtet. Dies gilt auch für Führungspositionen. Hier ist ein „Umdenken“ innerhalb des LGV erforderlich. Durch Fortbildungsangebote und Beratung wird die Personalentwicklung des LGV auf eine Veränderung hinwirken.

**3. Bei der Führungskräfteentwicklung werden Frauen gleichermaßen berücksichtigt**

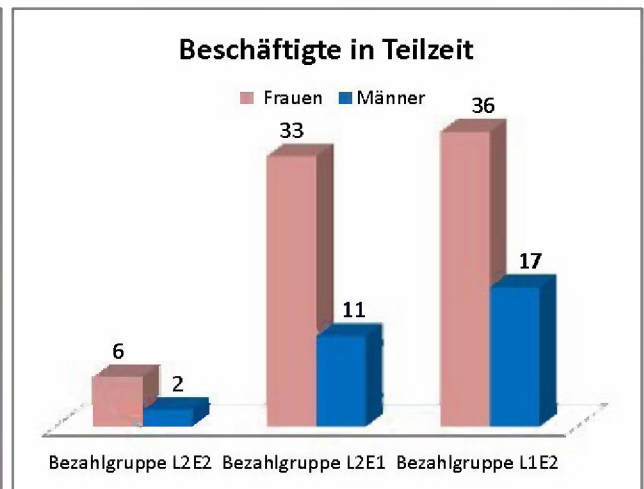
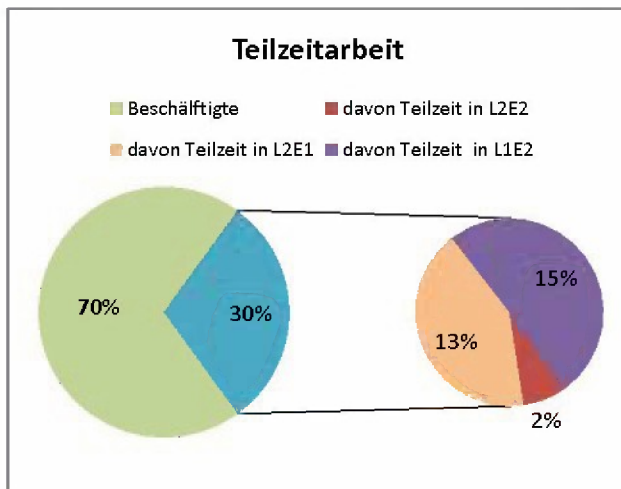
Der LGV bietet für eigene Beschäftigte mit Führungspotenzial eine Fortbildungsreihe zur Vorbereitung auf Führungspositionen an. Diese Fortbildungsreihe soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich mit Führungsaufgaben und den damit verbundenen Anforderungen vertraut zu machen und gleichzeitig ihre Motivation erhöhen, sich aufgrund der erworbenen Zusatzqualifikation auf entsprechende Stellenausschreibungen zu bewerben. Die Besetzung der Fortbildungsplätze erfolgt paritätisch.

**4. Bewerberinnen in Teilzeit für Führungspositionen motivieren**



Im LGV sind 19 % der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit tätig. Lt. Fachliteratur ist die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten einschl. der Führungskräfte weiterhin der Auffassung, dass Führung „nur“ in Vollzeit möglich ist. Es ist daher wichtig, dieses Bild zu verändern. Mit Vorträgen und Workshops soll anhand von positiven Beispielen und im Erfahrungsaustausch eine veränderte Sichtweise eingebracht werden. Für Teilzeitkräfte soll damit auch ein Anreiz geschaffen werden, sich für Führungspositionen zu interessieren und mit den Rahmenbedingungen auseinanderzusetzen.

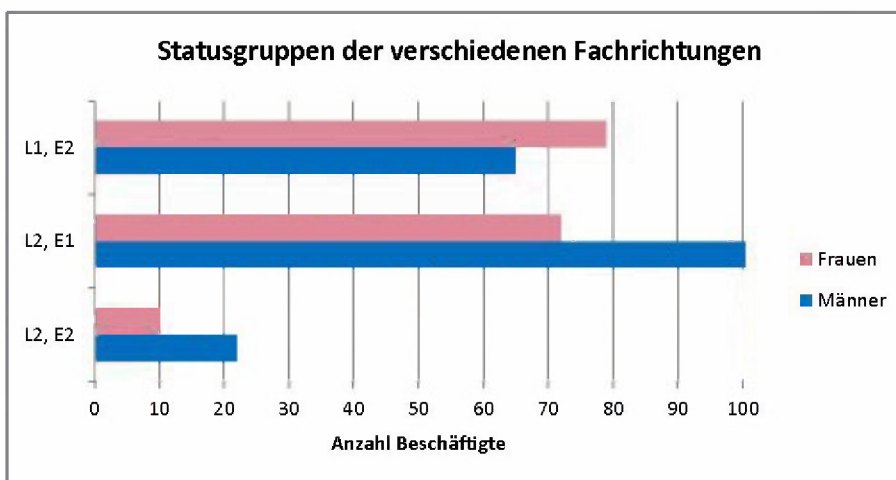
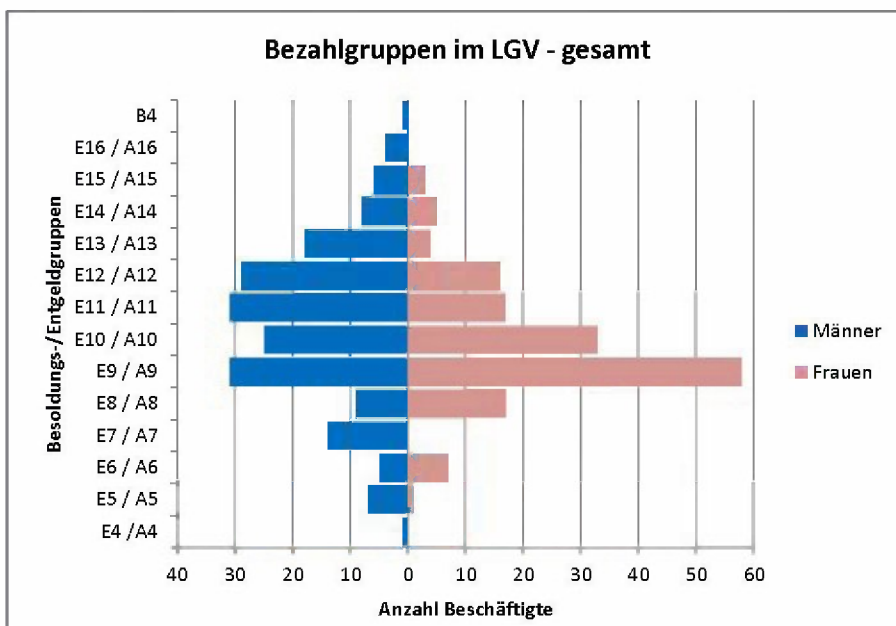
Eine zusätzliche Unterstützung/Motivation durch Mentoring-Partner ist angedacht.



## 2) Fortbildung und Karriere

In den Einstiegsämtern der Laufbahngruppe 2 überwiegt die Anzahl der weiblichen Beschäftigten. In den ersten Beförderungsrängen und insbesondere in den Spitzenämtern kehrt sich das Verhältnis um. Dies kann sich aus der Altersstruktur des LGV ergeben, da in der Vergangenheit der Anteil von Frauen im technischen Dienst insgesamt geringer war. Durch die „jungen“ nachrückenden Frauen wird sich dieses Bild zum Teil von allein verändern.

Eine weitere Erklärung könnte hierfür sein, dass insbesondere Frauen in Teilzeit persönlich und vor Ort weniger präsent sind und daher ihre Leistungen weniger im Blick der Vorgesetzten sind. Bei der Nachbesetzung von freien Stellen, der Verteilung von neuen Aufgaben oder Projekten werden sie möglicherweise seltener berücksichtigt. Außerdem trauen sich einige Frauen auch seltener eine Bewerbung um eine Führungsposition zu oder befürchten bei zusätzlich zu leistender Familienarbeit eine Überforderung.



Der LGV will zur Erreichung des folgenden Ziels die Rahmenbedingungen verändern, die Verfahren transparenter gestalten und ein Bewusstsein für diese unterschiedliche Wahrnehmung schaffen.

### Das Geschlechterverhältnis in den Aufstiegs- und Spitzenämtern der Laufbahngruppe 2 ist paritätisch

Dieses Ziel ist nicht mit einer Einzelmaßnahme umsetzbar. Hierzu bedarf es eines **Maßnahmenkatalogs**, der die Kultur im LGV unter Berücksichtigung des gesellschaftlichen Frauenbildes verändert.

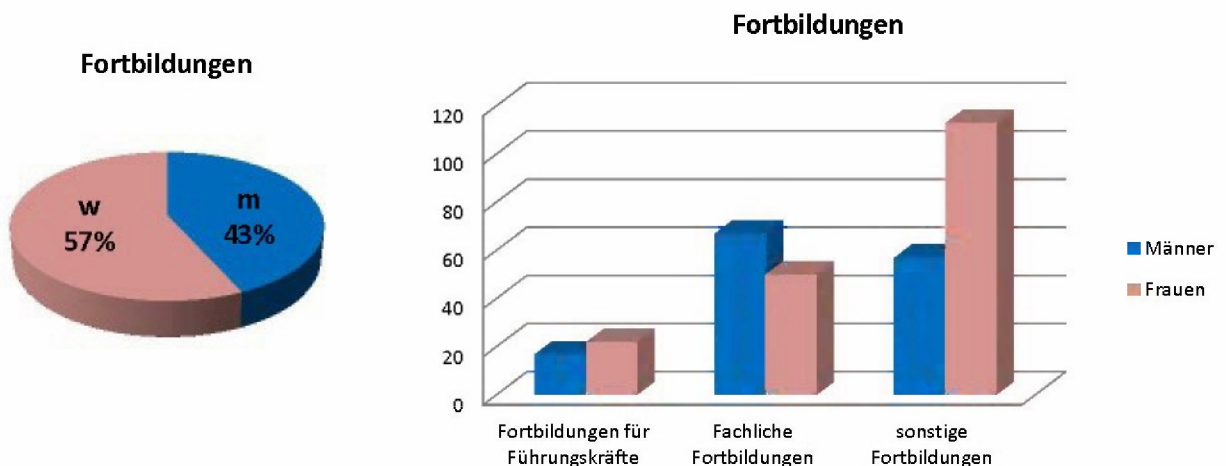
Die nachfolgende Aufzählung stellt Möglichkeiten dar, die während der Laufzeit des Gleichstellungsplans weiter differenziert und ggf. erprobt werden.

1. Bewusstsein schaffen bei den Vorgesetzten
2. Akzeptanz von Frauen in Fach- und Führungspositionen verbessern

Sowohl die Internetpräsenz als auch die Mitarbeiterzeitung „LGV aktuell“ sind gute Mittel zur Darstellung der Unternehmenskultur. Um diese mit Leben zu füllen, sollen Erfahrungsberichte von weiblichen Führungskräften verstärkt veröffentlicht werden. Neben dem Internetauftritt des LGV sollen Plattformen der Berufsverbände (z. B. DWW), Xing und Frauen MINT-Netzwerke (z.B. der nationale Pakt für Frauen in Mint-Berufen: „komm mach MINT“ bzw. [www.mint-weibsbilder.de](http://www.mint-weibsbilder.de)) für die Darstellung von Frauen in Führungspositionen verstärkt genutzt werden.

3. Anreiz für Arbeitszeitaufstockung bieten
4. Mobilität unterstützen

Betrachtet man alle Fortbildungsveranstaltungen in einer Summe, so ist das Geschlechterverhältnis auch hier nahezu ausgeglichen. Differenziert man jedoch nach fachlichen und sonstigen Fortbildungen, so verändert sich das Bild.



Daraus ergeben sich folgendes **Ziel** und **Maßnahmen**:

**Das Fortbildungsverhältnis Männer/Frauen in Bezug auf fachliche und persönliche Kompetenzen ist ausgeglichen**

1. Männer zur Teilnahme an sonstigen Fortbildungen motivieren

Unter sonstigen Fortbildungen werden die Fortbildungen gebündelt, die zur Weiterentwicklung von Sozialkompetenzen insbesondere im ZAF angeboten werden. Diese werden in einem sehr viel stärkeren Verhältnis von Frauen angenommen.

Im Hinblick auf das Betriebsklima und die Führungskultur sind diese Fortbildungen jedoch für beide Geschlechter gleichrangig wichtig. Insbesondere im Umgang mit den nachfolgenden Generationen und deren Erwartung an „Arbeit und Leben“ nehmen die Sozialkompetenzen einen steigenden Wert in der Arbeitswelt ein.

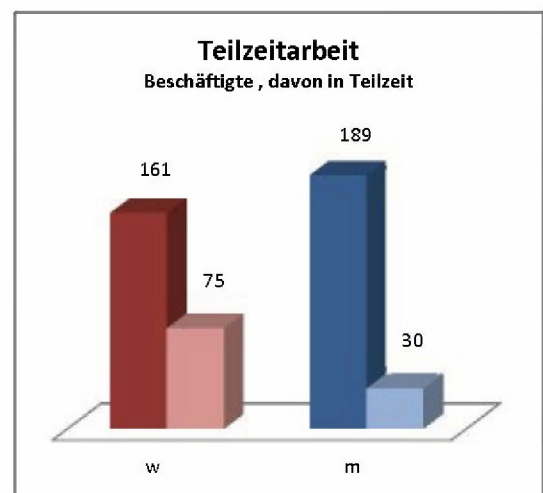
2. Fachliche Fortbildung in Teilzeit ermöglichen

In diesem Zweig der öffentlichen Verwaltung ist es erforderlich, das Fachwissen immer wieder zu aktualisieren, z.B. in der Aufbereitung und Verwaltung von Daten im Bereich der Vermessung. Auf Grund der hohen Bedeutung der Nutzung vernetzter Daten im LGV steht die IT-Weiterbildung zusammen mit den vielfältigen fachlichen Komponenten daher stets im Vordergrund.

## **Kapitel 4 – Arbeitsformen und Arbeitszeiten**

### **(1) Vollzeit / Teilzeit / Familiengerechte Arbeitszeiten**

Ohne Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Motivation und situationsorientierte Führung des Personals heute nicht mehr denkbar. Teamorientierung, Verlässlichkeit und Engagement, gepaart mit den Vorzügen flexibler Arbeitszeitregelungen und Berücksichtigung der persönlichen Belange führt zu hoher Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft. Im LGV gibt es daher rd. 60 individuelle Arbeitszeitregelungen.



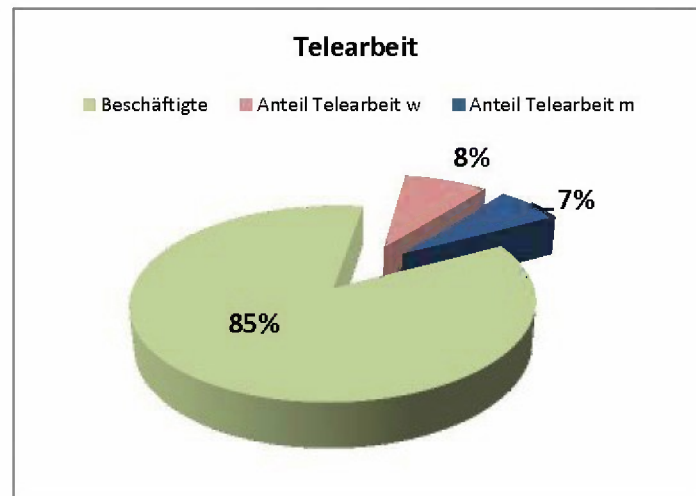
Als **Ziel** wird definiert, das Leitbild des LGV als Arbeitgeber mit einer guten Work-Life-Balance auch zu leben.

**Ausreichende Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Ein gutes Angebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf impliziert auch eine schnelle, unkomplizierte Reaktion auf nicht vorhersehbare familiäre Ereignisse. Ein kurzfristiges Arbeiten an anderen Orten kann dabei eine hilfreiche und wichtige Maßnahme sein und zur Entspannung der Familiensituation beitragen. Der LGV wird seine technische Ausstattung um zusätzliche Laptops mit angemessener Software für derartige Einsätze ergänzen.

## (2) Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Der LGV gehörte zu den Pionieren der teildezentralen Arbeit und hat die Ausgestaltung der teildezentralen Arbeit in der Freien und Hansestadt Hamburg durch einen Pilotversuch vor fast 20 Jahren maßgeblich beeinflusst. Die kurz „Telearbeit“ genannte Arbeitsform wird inzwischen von 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt. Die Zahl ist weiterhin steigend. Über die Einrichtung von Telearbeitsplätzen hinaus plant der LGV zukünftig auch mobiles Arbeiten zu ermöglichen.



## (3) Beurlaubung

Beschäftigte im LGV planen Beurlaubungswünsche gemeinsam mit Vorgesetzten und Personalabteilung. Dadurch kann frühzeitig geklärt werden, welche Maßnahmen zur Überbrückung der Abwesenheit erforderlich sind und wie es nach Beendigung der Beurlaubung weitergeht.

Väter sollen verstärkt auf die Möglichkeit der Elternzeit hingewiesen werden. Die Akzeptanz im Hause LGV für Väter in Elternzeit muss dafür aber verbessert werden, um den potentiellen Vätern die Angst vor dem Karriereknick zu nehmen.

Das Bestreben, beurlaubte Beschäftigte sobald als möglich wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern, trägt mehr und mehr Früchte. Insbesondere bei den jüngeren Beurlaubten zeichnet sich eine deutlich frühere Rückkehr in die Tätigkeit ab. Dies ist insbesondere durch die flexiblen Arbeitszeitmodelle des LGV und aufgrund der von allen Führungskräften unterstützten besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich. Auch ist die Kontaktpflege während der Beurlaubungszeit förderlich für die Rückkehrwilligkeit insbesondere der aus familiären Gründen beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei länger Beurlaubten besteht wegen der hohen Technikorientierung zunehmend das Problem, Rückkehrerinnen (im Landesbetrieb handelt es sich hier ausschließlich um Frauen) wieder fit für den Einsatz in einer einschlägigen Fachaufgabe zu machen. Neben Training on the job wird dies durch individuelle Qualifizierungsmaßnahmen, ggf. aber auch durch Angebote von anderen Aufgabenstellungen unterstützt.



### III. Zusammenfassung

#### Ziele und Maßnahmen des LGV im Überblick:

Ziel	Maßnahmen
Die Anzahl von Bewerberinnen für Ausbildungsplätze im LGV liegt bei mehr als 30 %	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Marketing für die Ausbildung in der Vermessungstechnik sowie für den technischen Vorbereitungsdienst der FHH (Ausbildungsort ist der LGV)</li> <li>2. Stärkung der Arbeitgebermarke LGV</li> <li>3. Nutzung des Mint-Netzwerkes</li> </ol>
Der Anteil der weiblichen Führungskräfte im technischen Dienst liegt über 30%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anforderungsprofile für Führungskräfte werden gendergerecht formuliert</li> <li>2. In Auswahlgesprächen wird der Anteil von Fragen in Bezug auf Führungskompetenzen erhöht.</li> <li>3. Bei der Führungskräfteentwicklung werden Frauen gleichermaßen berücksichtigt</li> <li>4. Bewerberinnen in Teilzeit für Führungspositionen motivieren</li> </ol>
Das Geschlechterverhältnis in den Aufstiegs- und Spitzenämtern der Laufbahngruppe 2 ist paritätisch	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bewusstsein schaffen bei den Vorgesetzten</li> <li>2. Akzeptanz von Frauen in Fach- und Führungspositionen verbessern</li> <li>3. Anreiz für Teilzeitaufstockung bieten</li> <li>4. Mobilität unterstützen</li> </ol>
Das Fortbildungsverhältnis Männer/Frauen in Bezug auf fachliche und persönliche Kompetenzen ist ausgeglichen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Männer zur Teilnahme an sonstigen Fortbildungen motivieren</li> <li>2. Fachliche Fortbildung in Teilzeit ermöglichen</li> </ol>
Ausreichende Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Weiterhin flexible Arbeitszeitregelungen ermöglichen</li> <li>2. Technische Möglichkeiten, z. B. mit Hilfe von Laptops, zum kurzfristigen Einsatz an anderen Orten schaffen</li> <li>3. Akzeptanz von Vätern in Elternzeit verbessern</li> </ol>



## IV. Tabellenanhang zum Gleichstellungsplan des LGV

### Inhaltsverzeichnis

Seite 1	Gesamte Beschäftigungszahlen
Seite 2	Statusgruppen der verschiedenen Fachrichtungen
Seite 3	Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahnen - Allg. Verwaltungsdienste
Seite 4	Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahnen - Technische Dienste
Seite 5	Fluktuationsanalyse - Technische Dienste
Seite 6	Auszubildende, Anwärterinnen u. Anwärter, Referendarinnen und Referendare
Seite 7	Positionen mit Führungs- und Leitungsfunktionen - Allgemeine Verwaltungsdienste
Seite 8	Positionen mit Führungs- und Leitungsfunktionen - Technische Dienste
Seite 9	Führen in Teilzeit - Allgemeine Verwaltungsdienste
Seite 10	Führen in Teilzeit - Technische Dienste
Seite 11	Teilzeitarbeit - Allgemeine Verwaltungsdienste
Seite 12	Teilzeitarbeit - Technische Dienste
Seite 13	Fortbildungen
Seite 14	Telearbeit
Seite 15	Beurlaubung - Allgemeine Verwaltungsdienste
Seite 16	Beurlaubung - Technische Dienste

Wirkungsmonat: Dezember 2015

Datenbestand: Statistischer Personalbestand

Datenquelle: Business Objects

## Gesamte Beschäftigungszahlen

31.12.2015			
W	M	W	M
Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
161	189	46,00%	54,00%
<b>350</b>			

## Statusgruppen der verschiedenen Fachrichtungen

Allgemeine Verwaltungsdienste		31.12.2015				
Status- gruppe	Laufbahn- gruppe	Summe	W		M	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamtinnen und Beamte	L2, E2	3	3	100,00%	0	0,00%
	L2, E1	6	3	50,00%	3	50,00%
	L1, E2	1	1	100,00%	0	0,00%
	L1, E1	0		#DIV/0!		#DIV/0!
Arbeitneh- merinnen und Arbeitnehmer	L2, E2	0		#DIV/0!		#DIV/0!
	L2, E1	8	3	37,50%	5	62,50%
	L1, E2	34	25	73,53%	9	26,47%
	L1, E1	0		#DIV/0!		#DIV/0!
<b>Gesamtsumme</b>		<b>52</b>	<b>35</b>	<b>67,31%</b>	<b>17</b>	<b>32,69%</b>

Technische Dienste		31.12.2015				
Status- gruppe	Laufbahn- gruppe	Summe	W		M	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamtinnen und Beamte	L2, E2	21	7	33,33%	14	66,67%
	L2, E1	53	22	41,51%	31	58,49%
	L1, E2	0		#DIV/0!		#DIV/0!
	L1, E1	0		#DIV/0!		#DIV/0!
Arbeitneh- merinnen und Arbeitnehmer	L2, E2	8	0	0,00%	8	100,00%
	L2, E1	107	44	41,12%	63	58,88%
	L1, E2	109	53	48,62%	56	51,38%
	L1, E1	0		#DIV/0!		#DIV/0!
<b>Gesamtsumme</b>		<b>298</b>	<b>126</b>	<b>42,28%</b>	<b>172</b>	<b>57,72%</b>

## Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahnen - nach Fachrichtungen

Beamtinnen und Beamte		31.12.2015					
		W		M		I	
Allgemeine Verwaltungsdienste	Summe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Besoldungs- und Laufbahngruppe							
A 15	1	1	100,00%		0,00%		0,00%
A 14	2	2	100,00%		0,00%		0,00%
<b>Summe L2, E2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
A 13	1		0,00%	1	100,00%		0,00%
A 12	4	2	50,00%	2	50,00%		0,00%
A 10	1	1	100,00%		0,00%		0,00%
<b>Summe L2, E1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50,00%</b>	<b>3</b>	<b>50,00%</b>	<b>3</b>	<b>50,00%</b>
A 8	1	1	100,00%		0,00%		0,00%
<b>Summe L1, E2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>70,00%</b>	<b>3</b>	<b>30,00%</b>	<b>3</b>	<b>30,00%</b>

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		31.12.2015					
		W		M		I	
Allgemeine Verwaltungsdienste	Summe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entgelt- und Laufbahngruppe							
12	1		0,00%	1	100,00%		0,00%
11	3	1	33,33%	2	66,67%		0,00%
10	2		0,00%	2	100,00%		0,00%
9	2	2	100,00%		0,00%		0,00%
<b>Summe L2, E1</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37,50%</b>	<b>5</b>	<b>62,50%</b>	<b>5</b>	<b>62,50%</b>
9	18	14	77,78%	4	22,22%		0,00%
8	10	7	70,00%	3	30,00%		0,00%
7	1		0,00%	1	100,00%		0,00%
6	3	3	100,00%		0,00%		0,00%
5	1	1	100,00%		0,00%		0,00%
4	1		0,00%	1	100,00%		0,00%
<b>Summe L1, E2</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>73,53%</b>	<b>9</b>	<b>26,47%</b>	<b>9</b>	<b>26,47%</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>42</b>	<b>28</b>	<b>66,67%</b>	<b>14</b>	<b>33,33%</b>	<b>14</b>	<b>33,33%</b>

### Hinweise:

## Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahnen - nach Fachrichtungen

Technische Verwaltungsdienste		31.12.2015					
		W		M		M	
Besoldungs- und Laufbahngruppe	Summe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
B 4	1	1	0,00%	1	100,00%		
A 16	4	4	0,00%	4	100,00%		
A 15	5	2	40,00%	3	60,00%		
A 14	9	3	33,33%	6	66,67%		
A 13	2	2	100,00%		0,00%		
Summe L2, E2	21	7	33,33%	14	66,67%		
A 13	10		0,00%	10	100,00%		
A 12	15	5	33,33%	10	66,67%		
A 11	19	10	52,63%	9	47,37%		
A 10	9	7	77,78%	2	22,22%		
Summe L2, E1	53	22	41,51%	31	58,49%		
<b>Gesamtsumme</b>	<b>74</b>	<b>29</b>	<b>39,19%</b>	<b>45</b>	<b>60,81%</b>		

Technische Dienstleistungen		31.12.2015					
		W		M		M	
Entgelt- und Laufbahngruppe	Summe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
15	3	3	0,00%	3	100,00%		
14	2	2	0,00%	2	100,00%		
13	3	3	0,00%	3	100,00%		
Summe L2, E2	8	0	0,00%	8	100,00%		
13	6	2	33,33%	4	66,67%		
12	25	9	36,00%	16	64,00%		
11	26	6	23,08%	20	76,92%		
10	46	25	54,35%	21	45,65%		
9	4	2	50,00%	2	50,00%		
Summe L2, E1	107	44	41,12%	63	58,88%		
9	65	40	61,54%	25	38,46%		
8	15	9	60,00%	6	40,00%		
7	13		0,00%	13	100,00%		
6	9	4	44,44%	5	55,56%		
5	7		0,00%	7	100,00%		
Summe L1, E2	109	53	48,62%	56	51,38%		
<b>Gesamtsumme</b>	<b>224</b>	<b>97</b>	<b>43,30%</b>	<b>127</b>	<b>56,70%</b>		

## Fluktuationsanalyse, Technische Dienste

Laufbahngruppe	Abgänge 2016 - 2019			Abgänge 2020		
	Summe	Davon Frauen Altersfluktuation	Davon Männer Altersfluktuation	Summe	Davon Frauen Altersfluktuation	Davon Männer Altersfluktuation
Summe L2, E2	4	1	3	2	0	2
Summe L2, E1	15	0	15	13	4	9
Summe L1, E2	7	3	4	8	5	3
Summe L1, E1	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtsumme</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>14</b>

Hinweis:

Es handelt sich nur um die Altersfluktuation der Technischen Dienste, die sonstige Fluktuation und der Verwaltungsdienst können wegen zu geringer Auswirkungen vernachlässigt werden. Das Jahr 2020 wird wegen der dramatischen Auswirkungen gesondert betrachtet.



## Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare

Technische Dienste	Summe	31.12.2015		
		W Anzahl	M Anzahl	M Anteil
Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter	9	4	5	55,56%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>44,44%</b>

sonstige Bereiche	Summe	31.12.2015		
		W Anzahl	M Anzahl	M Anteil
Auszubildende zum Mediengestalter	1		1	100,00%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>

Hinweis: Zusätzlich werden pro Jahr 2 Anwärterinnen oder Anwärter sowie unregelmäßig Baureferendarinnen oder Baureferendare für die Laufbahn der Technischen Dienste ausgebildet, deren Stellen bei der Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen geführt werden.

## Positionen mit Führungs- bzw. Leitungsfunktion

Beamtinnen und Beamte		31.12.2015					
		Allgemeine Verwaltungsdienste		W		M	
Besoldungs- und Laufbahngruppe	Summe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
A 15	1	1	100,00%				0,00%
A 14	2	2	100,00%				0,00%
L2, E2	3	3	100,00%		0		0,00%
A 13	1				1		100,00%
A 12	2	2	100,00%				0,00%
L1, E2	3	2	66,67%		1		33,33%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83,33%</b>		<b>1</b>		<b>16,67%</b>

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		31.12.2015					
		Allgemeine Verwaltungsdienste		W		M	
Entgelt- und Laufbahngruppe	Summe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
11	1			1			100,00%
L2, E1	1	0	0,00%			1	100,00%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>		<b>1</b>		<b>100,00%</b>

## Positionen mit Führungs- bzw. Leitungsfunktion

Beamtinnen und Beamte		31.12.2015					
Besoldungs- und Laufbahngruppe	Technische Dienste Summe	W		M		Anteil	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	W	M
B 4	1			1	100,00%		
A 16	4			4	100,00%		
A 15	4	2	50,00%	2	50,00%		
A 14	7	1	14,29%	6	85,71%		
A 13	1	1	100,00%		0,00%		
L2, E2	17	4	23,53%	13	76,47%		
A 13	3		0,00%	3	100,00%		
A 12	6	3	50,00%	3	50,00%		
A 11	1		0,00%	1	100,00%		
L2, E1	10	3	30,00%	7	70,00%		
<b>Gesamtsumme</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>25,93%</b>	<b>20</b>	<b>74,07%</b>		

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		31.12.2015					
Entgelt- und Laufbahngruppe	Technische Dienste Summe	W		M		Anteil	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	W	M
15	3			3	100,00%		
14	2			2	100,00%		
L2, E2	5	0	0,00%	5	100,00%		
13	3	1	33,33%	2	66,67%		
12	2		0,00%	2	100,00%		
11	1	1	100,00%		0,00%		
L2, E1	6	2	33,33%	4	66,67%		
<b>Gesamtsumme</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>18,18%</b>	<b>9</b>	<b>81,82%</b>		

## Führen in Teilzeit

### Beamtinnen und Beamte

Allgemeine Verwaltungsdienste		31.12.2015					
		W		M	W		M
Besoldungs- und Laufbahngruppe	Summe	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anteil
A 15	1	1					0,00%
L2, E2	1	1		0			0,00%
A 12	1	1					0,00%
L2, E1	1	1		0			0,00%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Allgemeine Verwaltungsdienste		31.12.2015					
		W		M	W		M
Entgelt- und Laufbahngruppe	Summe	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anteil
<b>Gesamtsumme</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

## Führen in Teilzeit

Technische Dienste		31.12.2015					
		W		M		W	
Besoldungs- und Laufbahngruppe	Summe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
A 15	1	1	100,00%				0,00%
A 14	1	1	100,00%				0,00%
A 13	1	1	100,00%				0,00%
L2, E2	3	3	100,00%	0			0,00%
A 13				1			
A 12	2	2	100,00%				0,00%
L2, E1	3	2	66,67%	1			33,33%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83,33%</b>	<b>1</b>			<b>16,67%</b>

Technischen Dienste		31.12.2015					
		W		M		W	
Entgelt- und Laufbahngruppe	Summe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
13	1	1	100,00%				0,00%
12	1			1			100,00%
L2, E1	2	1	50,00%	1			50,00%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>			<b>50,00%</b>

## Teilzeitarbeit

Beamtinnen und Beamte		31.12.2015					
		Allgemeine Verwaltungsdienste		W		M	
		Summe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
A 15	1	1	100,00%				
Summe L2, E2	1	1	100,00%	0	0,00%	0,00%	
A 12	1	1	100,00%				
Summe L2, E1	1	1	100,00%	0	0,00%	0,00%	
<b>Gesamtsumme</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		31.12.2015					
		Allgemeine Verwaltungsdienste		W		M	
		Summe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
9	1	1	100,00%				
Summe L2, E1	1	1	100,00%	0	0,00%	0,00%	
9	7	7	100,00%				
8	2	2	100,00%				
7	1			1	100,00%	100,00%	
Summe L1, E2	10	9	90,00%	1	10,00%	10,00%	
<b>Gesamtsumme</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>90,91%</b>	<b>1</b>	<b>9,09%</b>	<b>9,09%</b>	

Wirkungsmonat: Dezember 2015

Datenbestand: Statistischer Personalbestand  
 Datenquelle: Business Objects

## Teilzeitarbeit

### Beamtinnen und Beamte

Technische Dienste Besoldungs- und Laufbahngruppe	Summe	31.12.2015			
		W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil
A 15	1	1		100,00%	0,00%
A 14	3	3		100,00%	0,00%
A 13	1	1		100,00%	0,00%
<b>Summe L2, E2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
A 13	2		2	0,00%	100,00%
A 12	3	3		100,00%	0,00%
A 11	7	7		100,00%	0,00%
A 10	4	4		100,00%	0,00%
<b>Summe L2, E1</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>87,50%</b>	<b>12,50%</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>90,48%</b>	<b>9,52%</b>

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Technische Dienste Entgelt- und Laufbahngruppe	Summe	31.12.2015			
		W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil
14	1		1	0,00%	100,00%
13	1	0	1	0,00%	100,00%
<b>Summe L2, E2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
13	2	1	1	50,00%	50,00%
12	8	5	3	62,50%	37,50%
11	6	4	2	66,67%	33,33%
10	8	5	3	62,50%	37,50%
9	2	2		100,00%	0,00%
<b>Summe L2, E1</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>65,38%</b>	<b>34,62%</b>
9	28	22	6	78,57%	21,43%
8	4	3	1	75,00%	25,00%
7	2	2		100,00%	0,00%
6	4	2	2	50,00%	50,00%
5	5		5	0,00%	100,00%
<b>Summe L1, E2</b>	<b>43</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>62,79%</b>	<b>37,21%</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>71</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>61,97%</b>	<b>38,03%</b>

Hinweis: Teilzeittfälle beinhalten auch Sabbatmodelle u. Altersteilzeit

## Fortbildungen\* im LGV - 2015

### Alle Fortbildungen

	Davon Frauen		Davon Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Gesamt</b>	185	56,75%	141	43,25%
326			46	
				davon Führungskraft
				52

### Führungskräftefortbildungen ("Führungsfortbildung")

	Davon Frauen		Davon Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Gesamt</b>	22	56,41%	17	43,59%
39				
				davon Führungskraft
				16

### Sonstige Fortbildung für alle Beschäftigten/Persönliche Kompetenzen - Organisation über das ZAF

	Davon Frauen		Davon Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Gesamt</b>	113	66,47%	57	33,53%
170				
				davon Führungskraft
				13

### Fachliche Fortbildung - Organisation über den LGV oder andere Anbieter

	Davon Frauen		Davon Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Gesamt</b>	50	42,74%	67	57,26%
117				
				davon Führungskraft
				23

\* Berücksichtigt sind alle Fortbildungen aller zu diesem Zeitpunkt im LGV Beschäftigten, die zwischen dem 01.01. und dem 31.12.2015 gestartet und beendet wurden. Hierbei muss der Status "gebucht" oder "gestartet" erreicht worden sein.



## Telearbeit im LGV

Laufbahngruppe	Summe	31.12.2015					
		W		M		W	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Summe L1, E2	8	6	75,00%	2	25,00%		
Summe L2, E1	35	18	51,43%	17	48,57%		
Summe L2, E2	9	5	55,56%	4	44,44%		
<b>Gesamtsumme</b>	<b>52</b>	<b>29</b>	<b>55,77%</b>	<b>23</b>	<b>44,23%</b>		

## Beurlaubung

### Beamtinnen und Beamte

Allgemeine Verwaltungsdienste		31.12.2015			
Grund	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
familiäre Gründe					
<b>Gesamtsumme</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>

### Beamtinnen und Beamte

Allgemeine Verwaltungsdienste		31.12.2015			
Grund	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
sonstige Gründe					
<b>Gesamtsumme</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Allgemeine Verwaltungsdienste		31.12.2015			
Grund	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
familiäre Gründe					
8	1	1		100,00%	0,00%
Summe L2, E1	1	1	0	100,00%	0,00%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Allgemeine Verwaltungsdienste		31.12.2015			
Grund	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
sonstige Gründe					
<b>Gesamtsumme</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>

## Beurlaubung

### Beamtinnen und Beamte

Grund	Summe	31.12.2015			
		W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil
<b>familiäre Gründe</b>					
A 11	1		1	0,00%	100,00%
A 10	1	1		100,00%	0,00%
<b>Summe L2, E1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>

### Beamtinnen und Beamte

Grund	Summe	31.12.2015			
		W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil
<b>sonstige Gründe</b>					
<b>Gesamtsumme</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Grund	Summe	31.12.2015			
		W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil
<b>familiäre Gründe</b>					
13 Ü	1	1		100,00%	0,00%
<b>Summe L2, E2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
12	1	1		100,00%	0,00%
<b>Summe L2, E1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
9	3	3		100,00%	0,00%
8	1	1		100,00%	0,00%
6	1		1	0,00%	100,00%
<b>Summe L1, E2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>85,71%</b>	<b>14,29%</b>

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Grund	Summe	31.12.2015			
		W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil
<b>sonstige Gründe</b>					
8	1	1		100,00%	0,00%
<b>Summe L1, E2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>