

Telefon: 233 - 26038
Telefax: 233 - 28128

Direktorium
D-I-ZV

**Gleichstellungspolitik stärken 1: freiwillige Quote bei städtischen Unternehmen
Antrag Nr. 14-20 / A 01306 der Stadtratsfraktion Bündnis 90 DIE GRÜNEN/RL vom
12.08.2015**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04773

3 Anlagen

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.02.2016 (VB)
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

I. Vortrag des Referenten.....	3
1. Antrag.....	3
2. Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositio- nen.....	3
a) Bundesbeteiligungen.....	3
b) Börsennotierte oder mitbestimmte Aktiengesellschaften.....	4
c) Nach dem DrittelbetG mitbestimmte GmbH.....	4
d) Nach dem MitbestG mitbestimmte GmbH.....	5
Zusammenfassung.....	5
3. Direkt betroffene städtische Gesellschaften.....	6
a) Aufsichtsräte.....	6
b) Geschäftsführungen.....	6
c) Maßnahmen und geschlechterspezifische Fortbildungen.....	7
FMG-Konzern.....	7
Messe München GmbH.....	9
Münchener Tierpark Hellabrunn AG.....	10
Stadtwerke München GmbH.....	10
Städtisches Klinikum München GmbH.....	11
4. Nicht direkt betroffene städtische Gesellschaften.....	13
a) Aufsichtsräte.....	13
b) Geschäftsführungen.....	13
c) Maßnahmen und geschlechterspezifische Fortbildungen.....	15
Behandlungszentrum für MS-Kranke gGmbH.....	15
Gasteig München GmbH.....	15
GEWOFAG Holding GmbH.....	16
MÜNCHENSTIFT GmbH.....	17
Münchner Volkshochschule gGmbH.....	17

Olympiapark München GmbH.....	17
5. Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen.....	17
6. Zusammenfassung.....	19
II. Antrag des Referenten.....	21
III. Beschluss.....	21

I. Vortrag des Referenten

1. Antrag

Die Stadtratsfraktion Bündnis 90 Die Grünen/RL hat am 12.08.2015 folgenden Stadtratsantrag gestellt:

„Der Oberbürgermeister wird gebeten darzustellen, welche Maßnahmen die städtischen Gesellschaften im Rahmen des neuen Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst einführen bzw. eingeführt haben. Konkret sollen die städtischen Betriebe darstellen, ob sie auf freiwilliger Basis eine Quotenregelung analog zu der für die DAX 100 Unternehmen geltende gesetzliche Quote von mindestens 30% eingeführt haben oder einführen werden und welche Maßnahmen und (geschlechterdifferenzierte) Fortbildungsprogramme zum Thema Führung sie anbieten.“

2. Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24.04.2015 hat die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Ziel.

Das Gesetz trifft Regelungen auf der Ebene der Unternehmensführung (Vorstand/Geschäftsführung), der ersten beiden Ebenen unterhalb der Unternehmensführung und auf der Ebene des Kontrollgremiums Aufsichtsrat. Im Einzelnen:

a) Bundesbeteiligungen

Der Gesetzgeber hat sich im Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) das Ziel gesetzt, soweit der Bund über die Besetzung von Gremien bestimmen kann, eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien anzustreben, vgl. § 1 BGremBG. In einem Aufsichtsgremium müssen ab dem 1. Januar 2016 mindestens 30% der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindes-

tens 30% Männer sein, vgl. § 4 Abs. 1 S. 1 BGremBG. Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2018 die Anteile auf 50% zu erhöhen.

Zudem legt das Gesetz fest, dass die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken haben, dass wesentliche Gremien künftig paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sind.

Soweit die Landeshauptstadt München über die Besetzung von Aufsichtsgremien bestimmen kann, hat dieses Gesetz keine unmittelbaren Auswirkungen.

b) Börsennotierte oder mitbestimmte Aktiengesellschaften

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen erweitert § 111 AktG um einen fünften Absatz mit folgender Regelung: Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Zudem verpflichtet § 76 Abs. 4 n.F. des AktG den Vorstand von Aktiengesellschaften die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen festzulegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30%, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. Die Festlegung hat erstmals bis spätestens 30. September 2015 zu erfolgen. Die erstmals festzulegende Frist darf jeweils nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern.

Der Anwendungsbereich dieser Vorschrift umfasst alle Aktiengesellschaften, die nach dem Mitbestimmungsgesetz oder nach dem Drittelbeteiligungsgesetz mitbestimmt sind.

c) Nach dem DrittelbetG mitbestimmte GmbH

Ist ein Aufsichtsrat nach dem DrittelbetG zu bestellen, so legt die Gesellschafterversammlung für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführungen Zielgrößen fest, es sei denn, sie hat dem Aufsichtsrat diese Aufgabe übertragen. Zudem verpflichtet § 36 n.F. des GmbHG die Geschäftsführer einer Gesellschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung, Zielgrößen festzulegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30%, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreich-

ten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. Die Festlegung hat erstmals bis spätestens 30. September 2015 zu erfolgen. Die erstmals festzulegende Frist darf jeweils nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern.

d) Nach dem MitbestG mitbestimmte GmbH

Ist der Aufsichtsrat nach dem MitbestG zu bestellen, so legt der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern Zielgrößen fest, vgl. § 52 Abs. 2 S. 2 GmbHG. Zudem verpflichtet § 36 n.F. des GmbHG die Geschäftsführer einer Gesellschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung, Zielgrößen festzulegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30%, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. Die Festlegung hat erstmals bis spätestens 30. September 2015 zu erfolgen. Die jeweils erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern.

Zusammenfassung

Die gesetzlichen Regelungen gelten für nach dem MitbestG und nach dem Drittelbeteiligungsgesetz mitbestimmte Gesellschaften der Stadt. Soweit das Gesetz die GmbH als Regelfall einer kommunalen Beteiligung betrifft, hat der Gesetzgeber keine Mindestquote vorgegeben, sondern einen Handlungsspielraum eingeräumt. Der Handlungsspielraum kennt eine Grenze: Liegt der Frauenanteil in den Aufsichts- oder Führungsgremien unter 30%, dürfen die festzulegenden Zielgrößen nicht den bereits erreichten Wert unterschreiten.

3. Direkt betroffene städtische Gesellschaften

Die Situation bei den von der Gesetzesänderung direkt betroffenen städtischen Gesellschaften ist aus der Tabelle in Anlage 2 zu dieser Beschlussvorlage ersichtlich.

a) Aufsichtsräte

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, wird die gesetzliche Quote von 30% in den Aufsichtsräten derzeit bei zwei Gesellschaften (Münchner Tierpark Hellabrunn AG, Städt. Klinikum München GmbH) erreicht. Bei den Stadtwerken und der Flughafen München GmbH wurde vom Aufsichtsrat jeweils eine Zielquote von 25% bis 2017 definiert. Bei der Flughafen München GmbH wird diese Zielquote bereits erreicht. Bei den Stadtwerken München ist derzeit eine Quote von 12,5% erreicht. Der Aufsichtsrat befürwortet, den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat und der Geschäftsführung der SWM GmbH nachhaltig zu erhöhen und wird im Falle von Neubesetzungen eine angemessene Berücksichtigung von Frauen unterstützen. Beim Städtischen Klinikum soll der Aufsichtsrat im 1. Quartal 2016 mit dem Thema befasst werden.

b) Geschäftsführungen

In den Geschäftsführungen sind in zwei der fünf Gesellschaften (Flughafen München GmbH, Münchner Tierpark Hellabrunn AG) keine Frauen vertreten. Bei der Flughafen München GmbH wurde in der Aufsichtsratssitzung im Juni 2015 eine Zielquote von 33,3% bis 2017 festgelegt. Bei der Münchner Tierpark Hellabrunn AG besteht die Geschäftsführung lediglich aus einer Person. Die Definition einer Quote ist daher hier nicht sinnvoll.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Tabelle (Anlage 2 zu dieser Beschlussvorlage) verwiesen.

c) Maßnahmen und geschlechterspezifische Fortbildungen

Die Beteiligungsgesellschaften haben zu der Frage Stellung genommen, ob bereits Maßnahmen und Führungsförderungsprogramme zum Thema Frauenförderung durchgeführt oder geplant wurden.

FMG-Konzern

„Der FMG-Konzern hat sich das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Führungspositionen (Leitungsebene 1 und 2) zu steigern. Die Zielgrößen der FMG mbH und der drittelmitbestimmten Töchter-Unternehmen wurden in der Aufsichtsratssitzung am 30.06.2015 den Gesellschaftern vorgestellt. Der FMG-Konzern hat neben einer personalpolitischen Zielsetzung, auch Maßnahmen zur Zielerreichung der Zielgrößen festgelegt.

Personalpolitische Zielsetzung des FMG-Konzerns:

Besetzungen von offenen Stellen folgen für die FMG in erster Linie dem Eignungsprinzip unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alter oder der sexuellen Identität (vgl. auch § 1 AGG). Die FMG betrachtet die bestehende hohe Diversität in ihrer Belegschaft als notwendige Voraussetzung für die Vielfalt ihrer Geschäftsmodelle. Diversifizierte Teams arbeiten erfahrungsgemäß erfolgreicher zusammen. Einseitige Blickwinkel werden eher vermieden, Kreativität gefördert und Problemlösekompetenz verbessert. Die notwendige Voraussetzung ist ein Führungsstil, der Dialog, Zusammenarbeit und den Ausgleich von Interessen fördert.

Die bestehende Diversität soll sich in Zukunft auch in der Besetzung von Führungsfunktionen, insb. mit Frauen, niederschlagen. Die FMG Geschäftsführung erachtet eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den Führungsebenen des FMG-Konzerns als wichtige Aufgabe und wird hierzu ein anspruchsvolles Ziel formulieren.

Als attraktiver Arbeitgeber für Männer und Frauen ist gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter Ausdruck des gelebten Markenkerns "Verbindung leben" und unterstützt die Umsetzung der Markenwerte des Unternehmens:

- Verantwortung: Als Arbeitgeberin übernimmt die FMG Verantwortung für alle Mitarbeiter und ermöglicht Chancengleichheit und Perspektiven auf allen Ebenen.
- Innovation: Heterogene Führungsteams erhöhen die Kreativität und die Innovationskraft des Unternehmens.
- Kompetenz: Diversität in der Führungsmannschaft erhöht die Kompetenzvielfalt innerhalb des Konzerns.
- Partnerschaft: Gemischte Führungsteams fördern die Zusammenarbeit und beeinflussen positiv das soziale Miteinander.

Maßnahmen zur Zielerreichung (kurz und mittelfristig wirkend, die aktuell angewendet werden):

- Öffentliche Positionierung des Unternehmens in dieser Thematik
- Stellenanzeigen und Imagebroschüren mit Bilderwelten, die auch Frauen darstellen bzw. ansprechen
- Aufbau einer ausreichenden Zahl an qualifizierten Frauen, die für einen Einstieg in die Führungslaufbahn geeignet und vorbereitet sind; insb. wird bei der Einstellung von akademischem Nachwuchs und Professionals auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet
- Einstuern von Bewerberinnen in alle Besetzungsprozesse (Leitungsebenen 1 und 2) und Nachweis, dass eine aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen stattgefunden hat
- Identifikation der weiblichen Potenzialträger im Unternehmen (FK3/FK4 und Referentenebene)
- Entwicklungsmaßnahmen für Frauen in Führungsfunktionen und Potenzialträgerinnen
- Optimierter Wiedereinstieg von insb. weiblichen Führungskräften nach einer Familienphase
- Flexibilisierungsmöglichkeiten der Beschäftigungsbedingungen von Führungskräften (Führung in Teilzeit; Job Sharing in Führung)

Im FMG-Konzern werden im Rahmen des "Leadership-Excellence-Programms" gezielt Führungskräfte - unabhängig ob weiblich oder männlich - gefördert und weiterentwickelt. Eine Vielzahl der Seminare sind für Führungskräfte verpflichtend. Darun-

ter auch das Seminar "Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz". Darüber hinaus gibt es strategische Entwicklungsprogramme für Potentialträger/innen, bei denen ein hoher Frauenanteil angestrebt wird, die dann wiederum als Kandidatinnen für Führungspositionen in Frage kommen. Weiterhin beteiligt sich die FMG nächstes Jahr am Programm "Cross Mentoring München - Sprungbrett für Frauenkarrieren", um Potentialträgerinnen gezielt zu fördern.“

Der Frauenanteil an der Zahl der Beschäftigten insgesamt liegt im FMG-Konzern bei rd. 20%.

Messe München GmbH

"Aktueller Stand der Maßnahmen und Führungsfortbildungsprogramme zum Thema Frauenförderung bei der Messe München GmbH:

Maßnahmen

Wie u.a. auch in der 181. AR-Sitzung bzw. der 118. Sitzung der Gesellschafterversammlung der Messe München GmbH vom 26. Juni 2015 schon dokumentiert, existieren vielfältige Maßnahmen mit unterstützender Wirkung zur Frauenförderung bei der MMG:

- ein flexibles Arbeitszeitmodell
- vielfältige Teilzeitmodelle
- ein zur Verfügung stehendes Elternzimmer und ein Ruheraum
- Beratung durch den pme-Familienservice, u.a. mit der Vermittlung eines Kitaplatzes, Notfallbetreuung sowie Eldercare
- ein Kinderbetreuungskostenzuschuss

sowie Angebote von mobiler Firmenfitness und Yoga-Kurse, die vor allem im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen eine hohe Bedeutung haben und gut angenommen werden.

Programme

- Für Mitarbeiter, die neu in eine Führungsfunktion kommen bzw. neu hinzugekommene Führungskräfte bei der Messe München GmbH wird ein individuelles Coaching angeboten, welches insbesondere von Frauen genutzt wird.
- Programme zur Nachwuchsförderung: Dabei werden wir uns insbesondere darauf konzentrieren, weibliche Potenzialträgerinnen zu identifizieren und zu entwickeln.
- Seminarangebote, die für eine gelebte Work-Life-Balance eine Basis schaffen, was vor allem für Frauen eine besondere Relevanz hat. Zum Beispiel "Zeit- und Selbstmanagement", Kolloquium "die integrierte Persönlichkeit (Work-Life-Balance)".

Aktuell beträgt die Frauenquote über alle Führungsebenen 43%. Innerhalb der letzten 3 Monate wurden außerdem 80% (4 von 5 Führungspositionen) mit Frauen besetzt.

Der Frauenanteil an der Zahl der Beschäftigten insgesamt liegt bei rd. 60%.

Münchener Tierpark Hellabrunn AG

„Die Anfrage können wir bejahen: Unsere Führungskräfte werden regelmäßig zum Thema Frauenförderung geschult.“

Der Frauenanteil an der Zahl der Beschäftigten insgesamt liegt bei rd. 45%.

Stadtwerke München GmbH

„Maßnahmen und Initiativen:

Wir arbeiten daran, die SWM trotz ihrer Technikorientierung als attraktive Arbeitgeberin insbesondere bei der weiblichen Zielgruppe bekannt zu machen. Hierzu dienen Maßnahmen wie der "Girls' Day", die Förderung von Frauennetzwerken und Mentoring-Programme.“

Der Frauenanteil an der Zahl der Beschäftigten insgesamt liegt bei rd. 20%.

Städtisches Klinikum München GmbH

„Stellungnahme der **Städtisches Klinikum München GmbH** zu der Frage, ob die gesetzlich vorgesehene Frauenquote in den beiden Führungsebenen unterhalb der GF in der StKM erfüllt ist bzw. welcher Prozentsatz derzeit aktuell ist. Ebenso wurde gebeten mitzuteilen, dass, wenn Handlungsbedarf besteht, das Vorgehen der Geschäftsführung aufgezeigt wird.

Zum Hintergrund:

Wie andere Krankenhäuser und Kliniken auch, ist die StKM mit über 70% ein von Frauen dominierter Betrieb. Es wäre daher zu erwarten, dass Frauen und Männer zumindest entsprechend ihren Anteilen in der Berufsgruppe in den Führungspositionen vertreten sind, um bei allen strategischen und damit zukunftsweisenden Entscheidungen eingebunden zu sein. Tatsächlich sinkt der Anteil der Frauen aber mit zunehmender Hierarchiestufe. Besonders augenfällig ist die Diskrepanz im ärztlichen Dienst, weswegen in diesem Bereich bei den Zielen 2014 bis 2016 der Fokus liegt.

Obwohl der Nachwuchs in der Medizin seit Jahren überwiegend – inzwischen zu über 60 % – weiblich ist, gelingt es nur schwer, die Ärztinnen auch für leitende medizinische Positionen zu gewinnen. Auch in der StKM verändert sich der Anteil der Ärztinnen in medizinischen Führungspositionen im Berichtszeitraum 2008 - 2014 nur sehr langsam und nimmt mit steigender Hierarchieebene kontinuierlich ab. Der Anteil der Oberärztinnen ist von 24% in 2008 auf immerhin 32% in 2014 gestiegen. Der Anteil der leitenden Oberärztinnen hat sich im selben Zeitraum von 12% auf 14% in 2014 erhöht. Unverändert ist mit ca. 10% der sehr niedrige Anteil von Frauen unter den chefärztlichen Positionen.

Ziel bis 2016 ist daher eine Erhöhung des Anteils der Frauen in oberärztlichen Positionen auf 40% und in leitenden oberärztlichen Positionen auf 20%.

Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Ärztinnen in Führungspositionen bis 2016 sind daher:

Tagungen des Beirats der Führungsfrauen

Alle zwei Jahre findet wechselweise eine Tagung zu den Themenschwerpunkten Frauen und Führung und Gender-Medizin statt. Ziel ist eine verbesserte Sensibilisierung und Sichtbarkeit dieser Themen im Unternehmen und darüber hinaus. Die erste Tagung fand erfolgreich am 10. Februar 2015 zum Thema „Und morgen die Hälfte des Himmels: Chancengleichheit für Ärztinnen im Krankenhaus“ statt.

Mentoring-Programm für Ärztinnen

In der StKM wurde im Februar 2014 ein Mentoring-Programm für Ärztinnen implementiert, um den Anteil der Ärztinnen in Führungspositionen zu erhöhen. Das Mentoring-Programm hat sich inzwischen verstetigt. Schirmherr ist der medizinische Geschäftsführer. Das Ziel des Programms – es sind immer mindestens 10 Ärztinnen als Mentees in einer Mentoring-Beziehung – wurde Ende 2014 erreicht. Eine erste Mentee ist im November 2014 Oberärztin geworden.

Anreizsystem für die Besetzung ärztlicher Führungspositionen mit Frauen

In der StKM wurde im Februar 2014 ein monetäres Anreizsystem für die Besetzung von oberärztlichen und leitenden oberärztlichen Positionen mit Ärztinnen eingeführt. Die Besetzung von ärztlichen Führungspositionen mit Ärztinnen wird belohnt, indem die Abteilung für die Besetzung einer Ärztin auf eine oberärztliche Position 1.000 Euro und für die Besetzung einer leitenden oberärztlichen Position durch eine Ärztin 2.000 Euro zusätzliche Fortbildungsgelder erhält. Die aus dem Anreizsystem erhaltenden Gelder werden von der Abteilung ihrerseits wieder für die Förderung von Ärztinnen eingesetzt.

Das Anreizsystem wurde im März 2015 evaluiert und von allen beteiligten ChefärztInnen als sehr gut befunden. Die Weiterführung wurde daher von der Geschäftsführung in Absprache mit der Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung beschlossen.

Chefarztauswahlverfahren: regelhafte Einbindung einer Chefärztin in das Verfahren

Chefarztauswahlverfahren sind ein entscheidendes Instrument, um den seit vielen Jahren konstanten Anteil von ca. 90% männlichen Chefärzten hin zu einer größeren Beteiligung von Ärztinnen zu verändern. Daher wird bei Chefarztauswahlverfahren

immer die Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung sowie mindestens eine Chefärztin regelhaft in das Verfahren eingebunden.“

4. Nicht direkt betroffene städtische Gesellschaften

Darüber hinaus wurde auch bei den nicht direkt durch das Gesetz betroffenen städtischen Beteiligungsgesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung der LHM und mehr als 50 Mitarbeitern/-innen entsprechende Auskünfte eingeholt. Die Ergebnisse sind in der Tabelle in Anlage 3 dargestellt.

a) Aufsichtsräte

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, wird die Quote von 30% in den Aufsichtsräten derzeit bei fünf der acht genannten Gesellschaften (Gewofag Holding, GWG, Münchenstift, MVHS, Olympiapark) erreicht. Eine Zielquote von 18,18 % (Höhe des IST-Standes) wurde lediglich bei der MGS definiert.

Der Aufsichtsrat der **MVHS** hat sich mit dem Thema ausführlich in seiner Sitzung am 24.04.2012 befasst und folgenden Beschluss gefasst:

„Der Aufsichtsrat hat den Bericht der Geschäftsführung zur Kenntnis genommen. Er sieht an der MVHS keinen Bedarf in Zielvereinbarungen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die Geschäftsführung berichtet dem Aufsichtsrat jährlich im Rahmen ihrer Information zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Bei gravierenden Änderungen der Situation wird der Aufsichtsrat umgehend informiert.“

Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Tabelle in Anlage 3 verwiesen.

b) Geschäftsführungen

In den Geschäftsführungen wird die Quote von 30 % derzeit bei drei Gesellschaften (MS-Behandlungszentrum Kempfenhausen, Gasteig, MVHS) erreicht. Zielquoten wurden bisher nicht definiert. Vorgesehen ist, dass sich der Aufsichtsrat der Behandlungszentrum Kempfenhausen für MS-Kranke im ersten Halbjahr mit der Thematik beschäftigt.

Ansonsten wird auf die Ausführungen in der Tabelle in Anlage 3 verwiesen.

Das Referat für Stadtplanung und Bauordnung hat mit Schreiben vom 07.09.15 ausführlich zur Thematik Stellung bezogen:

Als freiwillig drittelmitbestimmtes Unternehmen unterliegt die **GEWOFAG** nicht den verpflichtenden gesetzlichen Vorgaben. Dennoch begrüßt die GEWOFAG die Initiative auf freiwilliger Basis und spricht sich für die Einführung von entsprechenden Maßnahmen und Zielvorgaben aus. Den gesetzlich angestrebten Zeithorizont sieht die GEWOFAG allerdings kritisch; statt dessen wird eine zeitliche Perspektive von zehn bis fünfzehn Jahren vorgeschlagen.

Das Personalmanagement und die damit verbundenen Prozesse sind nach den Grundprinzipien Engagement, Gesundheit und Vielfalt (Diversity) ausgerichtet. Ein Teilaspekt der Vielfalt spiegelt sich in der Beschäftigung von Frauen wieder. Die konzernweite Frauenquote zum 31.12.2014 lag bei 51 Prozent; bezogen auf Führungspositionen bei 31 Prozent. (Die Quote der Frauen in Führungspositionen ergibt sich aus allen weiblichen Führungskräften unterhalb der Geschäftsführung). Seit 2011 hat sich die Quote um 5 Prozent erhöht.

Die GEWOFAG beabsichtigt, diese Quote u.a. durch die 2014 ernannten Gleichstellungsbeauftragten weiter zu stabilisieren bzw. zu steigern. Weiter wurde der GEWOFAG Konzern durch „berufundfamilie“ auditiert und hat am 29.06.2015 erstmals das Zertifikat erhalten. Darüber hinaus hat sich die GEWOFAG der Initiative „Memorandum für Frauen in Führung“ angeschlossen, und entwickelt derzeit in Zusammenarbeit mit der federführenden Firma Cross Consult konkrete Maßnahmen, wie z.B. interne Förderprogramme (leadship-Programm für Frauen, die sich bereits in Führungspositionen befinden oder Talent-Programm für weibliche Talente).

Die Geschäftsführer der **GWG München** haben erstmals für das Jahr 2013 eine Frauenquote in den jährlichen Zielvereinbarungen vereinbart. Diese beträgt bei Frauen in Führungspositionen (1. und 2. Leitungsebene unterhalb der Geschäftsführung) 35 Prozent. Als wesentlichste Maßnahmen werden, insbesondere vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung sowie Beschäftigung während der Elternzeit angeboten. Weitere speziell zur Förderung von Frauen ausgerichtete Maßnahmen wie

gezielte Personalentwicklung oder Überprüfung und Anpassung der Rekrutierungsaktivitäten sind in Planung. Spezielle Fortbildungsprogramme zum Thema Führung erfolgen derzeit gezielt bei Aufnahme der Führungsposition.

Die **Münchner Gesellschaft für Stadterneuerung mbH** hat in den jährlichen Zielvereinbarungen für das Jahr 2015 ebenfalls vereinbart, dass bei künftigen Stellenbesetzungen der Stadtratsbeschluss vom 05.10.2011 „Frauenförderung bei städtischen Töchtern“ beachtet wird. Dazu berichtet die MGS regelmäßig in den Aufsichtsratssitzungen.

Im Geschäftsjahr 2014 wurden von den insgesamt 11 Neueinstellungen 7 Frauen eingestellt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt derzeit bei rund 74 Prozent, in Führungspositionen (ohne Stabsstellen) beträgt der Anteil rund 60 Prozent.

Weiter werden die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung gefördert, so dass derzeit rund 26 Prozent der Gesamtbelegschaft in Teilzeit arbeitet.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Tabelle in Anlage 3 verwiesen.

c) Maßnahmen und geschlechterspezifische Fortbildungen

Die Beteiligungsgesellschaften haben zu der Frage Stellung genommen, ob bereits Maßnahmen und Führungsförderungsprogramme zum Thema Frauenförderung durchgeführt oder geplant wurden.

Behandlungszentrum für MS-Kranke gGmbH

Zur Frage geschlechtsdifferenzierter Fortbildungsprogramme teilte das Behandlungszentrum mit, dass Fortbildungen im BHZ bislang nicht in Bezug auf Geschlechterdifferenzierung bewertet wurden und der Schwerpunkt bei Fortbildungen im BHZ eindeutig in der Vermittlung von Fachwissen liegt.

Gasteig München GmbH

"Ja, dazu zählen: Umsetzung von Teilzeit in Führungspositionen, Flexibilität bei Arbeitszeitmodellen, frauenfördernde Personalentwicklung im Rahmen der Potentialanalyse, individuelle Maßnahmen nach Rückkehr aus der Elternzeit, Abschluss von

Home Office-Vereinbarungen im Rahmen unserer Betriebsvereinbarung, Durchführung und Auswertung einer Mitarbeiter/innen-Umfrage zur Wahrnehmung der bestehenden Instrumente und Aufnahme von Anregungen aus der Belegschaft zur noch besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Entwicklung einer Betriebsvereinbarung zur Einführung von Langzeitkonten."

GEWOFAG Holding GmbH

Bei der GEWOFAG Holding GmbH sind folgende Maßnahmen bereits durchgeführt oder in Planung:

Bereits erfolgte Projekte: - Unterzeichnung Memorandum für Frauen in Führung (MFF) am 16.09.2015

- Vergleich der MFF-Benchmarkzahlen "Wir – die anderen"
- Kompetenzforum/-Austauschworkshop (mit anderen MFF-Unternehmen, auch Stadt München, 05.10.2015)
- Her-Career-Messe in München (Präsentation GEWOFAG über MFF-Messestand)
- Regelmäßige Workshopreihe mit einer Gruppe Führungsfrauen der GEWOFAG, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
„Ist/Soll-Stand Frauen in Führung und Frauenförderung im Unternehmen" (Start: Nov. 2015). In dieser Workshopreihe werden Themen/Ideen zu den Inhalten gesammelt, die die GEWOFAG anbieten will.
- Netzwerk „Frauen in Elternzeit begleiten" (Start: Dez. 2015)

geplante Projekte:

- Coaching für Frauen
- Talentprogramm für Nachwuchs-Führungsfrauen
- Führungskräfte-Training für Frauen
- Spezielle Seminare für Frauen
- Internes Mentoring
- Internes Frauennetzwerk
- Cross-Mentoring für Frauen

MÜNCHENSTIFT GmbH

Geschlechterdifferenzierte Fortbildungsprogramme zum Thema Führung wurden bisher bei der MÜNCHENSTIFT GmbH nicht angeboten, da in den Führungspositionen ein Frauenanteil von 50 bis 66 % besteht.

Für alle Führungskräfte zugängliche Fort- und Weiterbildungen werden prinzipiell jedes Jahr angeboten. So absolvierte z.B. in 2015 eine weibliche Pflegedienstleitung einen Aufbaukurs, um die Position der Hausleitung zu übernehmen.

Münchner Volkshochschule gGmbH

Führungskräfte werden regelmäßig fortgebildet. Die MVHS bietet beiden Geschlechtern familienfreundliche Arbeitszeitvereinbarungen und Teilzeitmöglichkeit. Bei Bedarf und freien Plätzen kann auch die MVHS-Kinderbetreuung genutzt werden.

Olympiapark München GmbH

"Frauen können an speziellen Fortbildungsmaßnahmen externer Anbieter teilnehmen. Interne Führungsförderungen sind derzeit nicht geplant."

5. Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen

„Bei den direkt von der Gesetzesänderung betroffenen städtischen Gesellschaften sind im Bereich der Aufsichtsräte bei zwei Gesellschaften (Münchner Tierpark Hellabrunn AB, Städt. Klinikum München GmbH) die gesetzliche Quote in den Aufsichtsräten erreicht, bei den anderen drei Gesellschaften (Flughafen München GmbH, Messe München GmbH und Stadtwerke München GmbH) ist es zum Erreichen dieser Quote (insbesondere bei der Messe München GmbH, Stadtwerke München GmbH) noch ein weiter Weg, auch bleiben die vom Aufsichtsrat beschlossenen Zielquoten zwar derzeit innerhalb des gesetzlichen Rahmens, liegen aber teilweise deutlich unter 30 Prozent.“

Noch weniger paritätisch stellt sich die Lage bei dem Anteil der weiblichen Geschäftsführerinnen dar. Bei zwei städtischen Gesellschaften (Flughafen München GmbH, Münchner Tierpark Hellabrunn AG) liegt die Anzahl der weiblichen Geschäftsführerinnen bei 0 Prozent, auch die anderen Gesellschaften liegen teils weit unter 30 Prozent. Diese Situation setzt sich auch bei den Quoten in den Führungsebenen fort, eine Ausnahme bildet hier insbesondere die Münchner Tierpark Hellabrunn AG und das Städtische Klinikum München GmbH.

Sowohl das Bundesgleichstellungsgesetz als auch das Bayerische Gleichstellungsgesetz sowie das Bundesgremiengesetz haben zum Ziel, eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen, auch auf der obersten Führungsebene wie Geschäftsführung und in Aufsichtsräten, zu befördern. Mit einer Zielquote von 30 Prozent soll den Gesellschaften ein Übergangszeitraum zur Nachsteuerung eingeräumt werden. Ab dem 1.1.2018 sollen die Anteile auf 50 Prozent erhöht werden.

Für die städtischen Gesellschaften wird das Erreichen dieses Ziels davon abhängen, welche konkreten Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf allen Führungsebenen ergriffen werden. Aus den Antworten der Gesellschaften ergibt sich ein vielschichtiges Bild. Während einige Gesellschaften schon konkretere Pläne zur Frauenförderung aufgestellt haben, sind bei anderen die Antworten wenig aufschlussreich. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Verbindlichkeit bei den Maßnahmen zur Frauenförderung in den meisten Fällen fehlt. Aus den vorhandenen zusammengefassten Angaben kann jedoch keine differenzierte Beurteilung vorgenommen werden. Es wäre ausdrücklich erforderlich, dass insbesondere bei den Gesellschaften, die die gesetzlichen Vorgaben weit verfehlen, konkrete und verbindliche Maßnahmen umgehend ergriffen werden (Vgl. Beschluss: Frauenförderung bei städtischen Töchtern, Bericht über die Entwicklungen in den letzten zwei Jahren, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 01757 von 10.12.2014).

Bei den nicht direkt betroffenen städtischen Gesellschaften ergibt sich das Bild, dass keine der Gesellschaften sich eine freiwillige Quote angelehnt an das BgremBG gegeben hat (Ausnahme MGS, mit einer Quote von 18,8 im Aufsichtsrat). Da in der Zusammenschau nur die städtischen Beteiligungsgesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung der LHM und mehr als 50 Mitarbeiter/-innen aufgeführt sind, stellt sich die Frage, ob die LHM hier nicht auf freiwillige Zielvereinbarungen/Quoten hinwirken kann, die sowohl bei der Besetzung der Aufsichtsräte (derzeit haben fünf der acht Gesellschaften eine Quote von 30 Prozent erreicht) und bei den Geschäftsführungen greift (hier haben derzeit vier von acht Gesellschaften die Quote von 30 Prozent erreicht).

Zum Thema Frauenförderung wird auf die o.g. Ausführungen verwiesen.“

6. Zusammenfassung

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die gesetzlichen Vorgaben bei den fünf direkt betroffenen städtischen Beteiligungsgesellschaften weitgehend erfüllt werden. So haben bis auf die Städtische Klinikum München GmbH alle Gesellschaften entsprechend der gesetzlichen Regelungen Zielquoten für die Aufsichtsräte und Geschäftsführungen festgelegt. Bei der StKM ist eine Befassung des Aufsichtsrates im 1. Quartal 2016 vorgesehen. Allerdings ist die gesetzliche Zielquote von 30 % im Aufsichtsrat der StKM mit 31,25% erreicht. Auch im Aufsichtsrat der MünchenerTierpark Hellabrunn AG ist die Quote mit derzeit 56% erfüllt.

Bei den nicht direkt von der gesetzlichen Regelung betroffenen Gesellschaften wird die Quote von mindestens 30% Frauenanteil in den Aufsichtsräten von fünf der acht aufgeführten Gesellschaften (Gewofag Holding GmbH, GWG München mbH, Münchenstift GmbH, Münchner Volkshochschule GmbH und Olympiapark GmbH) erfüllt.

Besonders hervorzuheben sind die Anstrengungen, die von einigen städtischen Gesellschaften (Flughafen München GmbH, Gasteig GmbH, Gewofag Holding GmbH, GWG München mbH, Messe München GmbH, Städt. Klinikum München GmbH) unternommen werden um die berufliche Situation von Frauen zu verbessern.

Trotz der in vielen Fällen erreichten Erfolge ist das Gesamtergebnis der aktuellen Abfrage noch nicht voll zufriedenstellend. Der Oberbürgermeister wird daher bei der Entsendung von Aufsichtsräten und der Berufung von Geschäftsführungen verstärkt darauf hinwirken, dass der Frauenanteil weiter erhöht wird. Insbesondere im Hinblick auf die Besetzung der Aufsichtsräte ist er dabei auf die Mitwirkung des für die Entsendung zuständigen Stadtrats angewiesen.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Die Beschlussvorlage wurde mit der Gleichstellungsstelle für Frauen abgestimmt.

Dem Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Johann Altmann, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung und der Gleichstellungsstelle für Frauen ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Der Vortrag des Referenten wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 01306 der Stadtratsfraktion Bündnis 90 DIE GRÜNEN/RL vom 12.08.2015 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
3. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Der Referent

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

- IV.** Abdruck von I. mit III.
über den Stenografischen Sitzungsdienst

**an das Direktorium - Dokumentationsstelle
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z. K.**

V. Wv. Direktorium HA I, ZV

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. **An Direktorium - Rechtsabteilung**

An das RGU

An das Kommunalreferat

An das Kulturreferat

An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung

An das RBS

An das Sozialreferat

An die Stadtkämmerei

An das RAW

An die Gleichstellungsstelle für Frauen

z. K.

Am