

Herrn  
Oberbürgermeister  
Dieter Reiter  
Rathaus



München, den 11.09.2018

## Frauenquote und Frauenförderung bei städtischen Unternehmen

### Anfrage

Im Jahr 2015 ist das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ in Kraft getreten. Durch dieses Gesetz soll der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der freien Wirtschaft und auch im öffentlichen Sektor angehoben werden. Die LH München befindet sich hierbei auf einem guten Weg. Nach dem letzten Gleichstellungsbericht der Stadt München aus dem Jahr 2012 lag der Anteil der Frauen in Führungspositionen bei 47%, bei Führungskräften der 4. Qualifikationsebene jedoch nur bei 36%, daher besteht auch weiterhin noch Handlungsbedarf. Das Engagement zur Gleichstellung der Geschlechter sollte sich jedoch nicht auf die unmittelbare Stadtebene beschränken, sondern vielmehr auch auf städtische Unternehmen und die Beteiligungsgesellschaften der LH München ausgeweitet werden. Gerade die Kommune muss im Bereich der Gleichstellung ihrer Vorreiterrolle gerecht werden und ihr Handeln auf all ihre Einflussbereiche ausweiten, also auch auf die Unternehmen, an der sie beteiligt ist.

### Deshalb fragen wir:

1. Wie hoch ist die Frauenquote bei den städtischen Tochtergesellschaften und Beteiligungsgesellschaften auf den unterschiedlichen Führungsebenen (Bitte um einzelne Auflistung)?
2. Wie hoch ist die Frauenquote in den Vorständen und Geschäftsführungen dieser Unternehmen aus?
3. Welche Frauenquote in den unterschiedlichen Führungsebenen streben die einzelnen Unternehmen an?
4. Welche Frauenquote in den Vorständen und Geschäftsführungen streben die einzelnen Unternehmen an?
5. Bis wann sollen diese Quoten erreicht werden? Wie wird der Erfolgsfortschritt nachgehalten?
6. Welche konkreten Maßnahmen zur Frauenförderung werden in den einzelnen Unternehmen ergriffen und welcher Zeithorizont ist dafür geplant?
7. Konnte durch diese Maßnahmen bereits eine signifikante Steigerung der Frauenquote erreicht werden? Wenn nein, welche Korrekturen werden unternommen, um die Ziele doch noch zu erreichen? Wie wird auch in diesem Fall die Wirksamkeit dieser Maßnahmen nachgehalten?
8. Gibt es einen Genderpaygap (GPG) in den Unternehmen (Bitte um Auflistung in den einzelnen Hierarchiestufen)? Wenn ja, welche Methodik wurde eingesetzt um diesen zu bestimmen oder auszuschließen? Kann durch die eingesetzte Methodik sichergestellt werden, dass der GPG korrekt bestimmt wurde

9. Welche konkreten Maßnahmen wurden bzw. werden ergriffen, um den GPG zu eliminieren?
10. Wurden bereits Auskünfte gemäß Transparenzgesetz angefragt und Anpassungen durchgeführt?

Initiative:

Katrin Habenschaden

Anja Berger

Gülseren Demirel

Jutta Koller

Anna Hanusch

Dr. Florian Roth

Mitglieder des Stadtrates