

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 11795**

2 Anlagen

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 26.09.2018 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

#### **Inhaltsverzeichnis**

<b>I. Vortrag des Referenten.....</b>	<b>2</b>
1. Antrag.....	2
2. Vorgehen.....	3
3. Ergebnisse.....	3
3.1. Direkt betroffene städtische Gesellschaften.....	3
Aufsichtsräte.....	4
Geschäftsführungen.....	4
Maßnahmen und geschlechterspezifische Fortbildungen.....	4
3.2 Nicht direkt betroffene städtische Gesellschaften.....	16
Aufsichtsräte.....	16
Geschäftsführungen.....	17
Maßnahmen und geschlechterspezifische Fortbildungen.....	17
4. Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen.....	27
5. Zusammenfassung.....	28
<b>II. Antrag des Referenten.....</b>	<b>31</b>
<b>III. Beschluss.....</b>	<b>31</b>

## I. Vortrag des Referenten

### 1. Antrag

**Die Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/RL hat am 12.08.2015 folgenden Stadtratsantrag (Antrag Nr. 14-20 / A 01306) 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.“

**In der Vollversammlung vom 16.03.2016 wurde hierzu folgender Beschluss (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04773) gefasst:**

1. Der Vortrag des Referenten wird zur Kenntnis genommen.

1a). Der Oberbürgermeister wird zur Erhöhung des Frauenanteils bei städtischen Gesellschaften aufgefordert, im Falle der Personalsuche mittels Personalberatung bei leitenden Funktionen explizit auch die Suche nach Kandidatinnen durchzuführen.

Insbesondere die städtischen Gesellschaften, die die gesetzlichen Vorgaben weit unterschreiten, werden nochmal aufgefordert, konkrete und verbindliche Maßnahmen zur Frauenförderung zu ergreifen.

Das Bewerbungsverfahren bei Führungspositionen wird dahingehend geändert, dass im Fall von Bewerbungen von Männern und Frauen in der letzten und entscheidenden Bewerbungsrunde beide Geschlechter vertreten sind, wenn die formalen Voraussetzungen hierfür vorliegen.

2. Der Oberbürgermeister wird gebeten, sowohl bei den direkt betroffenen wie auch bei den nicht direkt betroffenen Gesellschaften darauf hinzuwirken, dass verbindliche Regelungen und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils auf allen Ebenen etabliert werden.

Dem Stadtrat wird in zwei Jahren über die Umsetzung der Maßnahmen berich-

tet.

3. Der Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 01306 der Stadtratsfraktion Bündnis 90 DIE GRÜNEN/RL vom 12.08.2015 bleibt aufgegriffen.

4. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

## **2. Vorgehen**

Im Vollzug des Beschlusses vom 16.03.2016 wurden die Geschäftsführungen der Gesellschaften mit Schreiben des Oberbürgermeisters noch im April/Mai 2016 gebeten, die Vorgaben in Punkt 1a) des Beschlusses umzusetzen.

Im August 2016 wurden die Gesellschaften nochmals vom Oberbürgermeister angeschrieben und insbesondere die Gesellschaften, bei denen noch Potential bei der Erhöhung der Frauenquoten in Führungspositionen gesehen wird, aufgefordert, konkrete Maßnahmen und Strategien zu entwickeln, um die Frauenquoten zu erhöhen. Aus den Anlagen ist ersichtlich, wie sich die Frauenquoten seither entwickelt haben.

In der Vorbereitung zu dieser Beschlussvorlage wurden die Beteiligungsgesellschaften dann nochmals um Rückmeldung zu den aktuellen Frauenquoten in den Aufsichtsräten, Geschäftsführungen und weiteren Leitungsebenen gebeten. Außerdem wurde um Stellungnahmen der Gesellschaften zu den in 2016 benannten Maßnahmen zur Frauenförderung und deren Auswirkungen bzw. ggf. positiven Ergebnisse bzw. um Darstellung, ob und ggf. welche weiteren oder aktualisierten Maßnahmen es zwischenzeitlich gibt. Leider waren die eingegangenen Rückmeldungen nicht in allen Fällen aussagekräftig genug. Es wurde daher bei einigen Gesellschaften noch einmal nachgehakt und insbesondere auch um Aussagen zur Umsetzung der Vorgaben aus Punkt 1a) des Beschlusses vom 16.03.16 gebeten.

## **3. Ergebnisse**

Die Aufteilung der Gesellschaften in direkt von der Gesetzesänderung betroffene Gesellschaften und nicht direkt betroffene Gesellschaften aus der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04773 (Beschluss der VV v. 16.03.16) wird beibehalten.

### **3.1. Direkt betroffene städtische Gesellschaften**

Die Situation bei den von der Gesetzesänderung direkt betroffenen städtischen Gesellschaften ist aus der Tabelle in Anlage 1 zu dieser Beschlussvorlage ersichtlich.

### **Aufsichtsräte**

Die gesetzliche Quote von 30 % Frauenanteil in den Aufsichtsräten ist für Unternehmen verbindlich, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Dies trifft auf keine der städtischen Gesellschaften zu. Trotzdem wird die Quote derzeit lediglich bei der Messe München GmbH mit 16,7 % nicht erreicht. Nachdem die LHM bei der Messe München GmbH mit 49,9 % der Anteile nicht im Besitz der Mehrheit ist, sind hier die Einflussmöglichkeiten begrenzt. Bezüglich der Auswahl der aus dem Stadtrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats wird auf die Beschlussvorlage „Geschlechtergerechte Gremienbesetzung“ verwiesen, die vsl. noch in 2018 in den VPA eingebracht werden wird. Nach der nächsten Wahl des Stadtrats im Jahre 2020 besteht hier die Möglichkeit, für eine Verbesserung der Quote zu sorgen. Aufgrund des Beteiligungsanteils der Stadt von unter 50 % ist die Einflußmöglichkeit der Stadt auf die Gesamtfrauenquote im Aufsichtsrat entsprechend begrenzt, zumal aus dem Stadtrat natürlich auch männliche Aufsichtsratsmitglieder benannt werden.

### **Geschäftsführungen**

In den Geschäftsführungen sind in zwei der fünf Gesellschaften (Stadtwerke 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, die inzwischen erreicht ist. Bei der Messe München GmbH beträgt die Frauenquote unverändert 16,7 %. 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 1 zu dieser Beschlussvorlage) verwiesen.

Die Möglichkeiten hier die Quoten zu verändern sind naturgemäß begrenzt. Die Auswahlentscheidungen werden i.d.R. von den Aufsichtsräten getroffen.

### **Maßnahmen und geschlechterspezifische Fortbildungen**

Über die Beteiligungsreferate wurden die Beteiligungsgesellschaften um Stellungnahmen gebeten, zu den in 2016 benannten Maßnahmen zur Frauenförderung und deren Auswirkungen bzw. ggf. positiven Ergebnisse bzw. um Darstellung, ob und ggf. welche weiteren oder aktualisierten Maßnahmen es zwischenzeitlich gibt. Bei einigen Gesellschaften wurde auch konkret nachgefragt, inwieweit bei der Personalsuche

mittels Personalberatungen explizit auch nach Kandidatinnen gesucht wird (Punkt 1a) des Beschlusses vom 16.03.16).

Folgende Stellungnahmen sind dazu eingegangen:

### **FMG-Konzern**

Die FMG verfolgt weiterhin die in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04773 (Beschluss der VV v. 16.03.16) genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen:

- 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.
- Einsteuern von Bewerberinnen in alle Besetzungsprozesse der Leitungsebenen 1 und 2 und Nachweis, dass eine aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen stattgefunden hat.
- Identifikation der weiblichen Potenzialträger im Unternehmen.
- Entwicklungsmaßnahmen für Frauen in Führungsfunktionen und Potenzialträgerinnen; Optimierter Wiedereinstieg von insb. weiblichen Führungskräften nach einer Familienphase.
- Flexibilisierungsmöglichkeiten der Beschäftigungsbedingungen von Führungskräften durch Führung in Teilzeit, Job Sharing in Führung.

Eine zusätzliche Maßnahme, die wir in diesem Zusammenhang nennen können, ist das Netzwerk MStars. Das Frauennetzwerk MStars (rund 50 Mitglieder) besteht seit Ende 2016 und richtet sich im Wesentlichen an weibliche Führungskräfte im FMG-Konzern. Ziel der MStars unter der Schirmherrschaft von Fr. Gebbeken ist es, einen kontinuierlichen Austausch mit gleichgesinnten Geschäftsfrauen innerhalb und außerhalb der FMG zu organisieren und Kontakte zu knüpfen – ganz im Zeichen der Markenbotschaft „Verbindung leben“. Die MStars sind daher bspw. auf Netzwerk-Veranstaltungen für Frauen präsent.“

Zu den Fragen nach der expliziten Suche nach Frauen (Punkt 1a des Beschlusses vom 16.03.16) antwortete die FMG wie folgt:

Seit 01.07.2016 haben auf Leitungsebene 1 drei Besetzungen stattgefunden. Davon wurde eine Position mit einer Frau und zwei Positionen mit Männern besetzt. Der Anteil weiblicher Führungskräfte auf Leitungsebene 1 liegt aktuell bei rd. 13 %. Auf Leitungsebene 2 wurde bei neun Besetzungen eine Position mit einer Frau besetzt. Der Anteil weiblicher Führungskräfte auf Leitungsebene 2 liegt aktuell bei 20 %. Trotz großer Anstrengungen bei Stellenbesetzungen eine Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, hat die FMG die Erfahrung gesammelt, dass es bei der Mehrzahl der Besetzungen leider nicht möglich war, Bewerberinnen mit den erforderlichen Kompetenzen zu finden."

### **Messe München GmbH**

Maßnahmen zur Förderung von Frauen, insb. Maßnahmen, die die Gleichstellung der Beschäftigten im Arbeitsalltag fördern:

- Die Messe München hat im Jahr 2017 neue Führungsgrundsätze verabschiedet: Einer dieser unternehmensweit kommunizierten Leitsätze lautet: „Mitarbeiter in ihrer Vielfalt fördern eröffnet neue Wege zum Erfolg.“
- Aufnahme des AGG in die Betriebsvereinbarung Compliance
- Explizite Aufnahme des „Diskriminierungsschutzes“ in unsere regelmäßigen In-house-Führungsseminare „Arbeitsrechts-Know How für Führungskräfte“
- Kooperation mit dem externen Beratungsdienstleister pme Familienservice zu
  - o Kinder- und Notfallbetreuung
  - o Homecare/ Eldercare
  - o Kinderbetreuung
  - o Lebenslagen-Coaching
  - o Generelle Schulungsteilnahme bei pme Familienservice
- Bei Eintritt in die Elternzeit wird mit der entsprechenden Mutter/Vater ein Gespräch geführt, in welchem über Fristen und Formalitäten informiert wird.
- Angebot eines Elternzimmers

- Finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung (Kinderbetreuungszuschuss bis zum 6. Lebensjahr in Höhe von 3.600 EUR)
- Möglichkeiten zum Mittagessen von Kindern in der Kantine
- Testimonials von Karrierewegen von Frauen auf der Karriereseite der Messe München
- Flexible Arbeitszeiten im Rahmen der Gleitzeitregelung (Zeitkonto), mehr als 70 verschiedene TZ-Modelle incl. flexible Pausengestaltung, Sonderurlaube für verschiedene Ereignisse, Zeitwertkonto
- Homeoffice möglich – zusätzlich werden arbeitsteilige Modelle wie Jobsharing ermöglicht
- Bindung von Frauen und Männern während der Elternzeit bzw. Pflegezeit durch Einladung zu Weihnachts- und Sommerfesten und Jubiläumsfeiern

Wirkung der Maßnahmen zur Förderung von Frauen (aktuell):

- Anteil Frauen an Gesamtbelegschaft: 62 %
- Anteil von Frauen in Führungspositionen: 44 %
- Anzahl an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen: 92
- Teilzeitquote gesamt: 23 %

Zusätzlich hohe Inanspruchnahme des pme Familienservices zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit, insb. Maßnahmen, die die Entgeltgleichheit im Unternehmen fördern:

Die Messe München hat den Anspruch, ihren Mitarbeitern bei der Gehaltsgestaltung größtmögliche Transparenz und Fairness zu bieten. Dafür ist ein leistungs- und wettbewerbsfähiges sowie zeitgemäßes Vergütungssystem ein wesentlicher Faktor. Die Grundlagen dafür hat die Messe München im Jahr 1999 mit der anerkannten und weltweit von vielen Unternehmen erprobten HAY-Methode zur konsistenten und objektiven Bewertung der Funktionen geschaffen.

Es besteht bei der Messe München das sogenannte Hay-Grading-Board. In diesem Board werden bereits vorhandene Stellen überprüft und neue Stellen eingewertet.

Sowohl das Vergütungssystem (inkl. Gehaltsbänder) als auch das Verfahren zur Stellenbewertung sind in Betriebsvereinbarungen geregelt.

- Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur Gesamtzahl der Beschäftigten und zur Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (aktuell):

	gesamt	davon weiblich	davon männlich
Beschäftigte	790	491	299
davon in Teilzeit	182	169	13

Zu den Fragen nach der expliziten Suche nach Frauen (Punkt 1a des Beschlusses vom 16.03.16) antwortete die Messe München GmbH wie folgt:

Die Messe München verzeichnet von jeher einen hohen Anteil von weiblichen Bewerbern für offene Positionen. Auch bei der Besetzung von Führungspositionen erhalten wir einen hohen Anteil von qualifizierten Bewerbungen weiblicher Kandidatinnen. Es ist deshalb nicht erforderlich bei der Personalsuche mittels Personalberatung bei leitenden Funktionen explizit auch die Suche nach Kandidatinnen durchzuführen.

Sofern die formellen Voraussetzungen vorliegen, sind in der letzten und entscheidenden Bewerbungsrunde jedoch beide Geschlechter vertreten.

Die Quote von Frauen in Führungspositionen unterhalb der Geschäftsführung beträgt derzeit 50,5 Prozent.

Im Jahr 2018 wurden auf Bereichsleiterebene zwei von zwei zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt, auf Abteilungsleiterebene wurden drei von drei Positionen mit Frauen besetzt, sowohl von internen als auch externen Kandidatinnen; davon zwei Positionen im IT bzw. Digitalbereich.“

### **Münchener Tierpark Hellabrunn AG**

Die Maßnahmen haben sich bewährt und werden daher beibehalten.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Leitungsebene 2 ist von 33,3 % (2015) auf 50 % (11/2017) gestiegen.

Ergänzend zu den 2016 benannten Maßnahmen sind noch folgende Maßnahmen wirksam (und dies bereits seit Jahren):

- flexible Teilzeitmodelle, um betriebliche Ansprüche mit familiären Anforderungen in Einklang zu bringen
- jährlicher Bericht an den Aufsichtsrat

Im Jahr 2017 wurden zudem folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Ernennung einer weiteren stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten. Damit sind im Tierpark nun 3 Personen für die Mitarbeiter/innen als (stellv.) Gleichstellungsbeauftragte ansprechbar.
- In der 2017 durchgeführten Mitarbeiter/innen-Befragung wurde das Thema ebenfalls behandelt.

Die Aussage „Ich werde als Frau/Mann nicht benachteiligt“ war bei der Befragung der Mitarbeiter/innen auf Platz 1 der Top Aspekte, d.h. die Mitarbeiter/innen erkennen an, dass ihre Entwicklungschancen im Unternehmen unabhängig vom Geschlecht sind. Dies zeigt, dass unsere Maßnahmen greifen und Frauenförderung im Tierpark gelebt wird.“

Zu den Fragen nach der expliziten Suche nach Frauen (Punkt 1a des Beschlusses vom 16.03.16) antwortete die Tierpark Hellabrunn AG wie folgt:

Die Münchener Tierpark Hellabrunn AG führt Stellenbesetzungsverfahren in eigener Verantwortung durch, d.h. Personalberatungen sind grundsätzlich nicht involviert.

Der Tierpark Hellabrunn hat bisher schon Stellenbesetzungsverfahren stets geschlechtsneutral ausgeschrieben und auch die Bewerbungsrunden entsprechend durchgeführt.

Eine Änderung war daher nicht notwendig, das zeigt auch die Entwicklung der Anteile von Frauen in Führungspositionen. Im Jahr 2016 waren beim Tierpark Hellabrunn 38,9 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt, 2017 waren 50,0 % der Führungskräfte weiblich (Stand November des jeweiligen Jahres).“

### **Stadtwerke München GmbH**

„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.“

Neue Maßnahme ab 2016:

„Mädchen für Technik Campus“

Die Recruitingprozesse der SWM sind entsprechend den Anforderungen des Beschlusses vom 16.03.2016 gestaltet:

- Bei der Einschaltung von Headhuntern und Personalberatern wird explizit die Suche nach Kandidatinnen beauftragt.
- In Bewerbungsverfahren bei Führungspositionen wird – bei entsprechender Bewerbungslage sowie dem Erfüllen der fachlichen und inhaltlichen Voraussetzungen – gesichert, dass Frauen in der finalen Auswahlrunde vertreten sind. Die suchende Facheinheit erhält hierzu im Auswahlprozess spezielle Hinweise.
- Im Recruitingprozess ist auch grundsätzlich mindestens eine Frau (Recruiterin, Betriebsrätin, Vertreterin Facheinheit) im Auswahlprozess vertreten.

Diese Prozesse sind etabliert und werden gelebt.

Aufgrund der bekannten, von den SWM nur teilweise beeinflussbaren Rahmenbedingungen für die Rekrutierung von Frauen in technischen Funktionen sind diesen Prozessen (durch geringe Zahl der am Arbeitsmarkt überhaupt verfügbaren Frauen in bestimmten Zielgruppen (z.B. Verkehrsinfrastruktur), dadurch bedingt relativ geringer Zahl an Bewerbungen, immer noch relativ geringem Interesse von Mädchen und Frauen an technischen Berufen sowie relativ geringem Anteil an Frauen bei den SWM...) jedoch Grenzen gesetzt.

Dies spiegelt sich auch in den Wirkungen wider:

- Der Frauenanteil SWM gesamt ist relativ stabil bei 20 %. Bei den Frauen in Führungspositionen hat sich ein Anstieg auf 16,2 % ergeben.

Für die SWM ist die Förderung von Frauen im allgemeinen und die Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen unverändert ein Top-Thema:

- Die Erhöhung des Anteils der weiblichen Führungskräfte im Gesamtkonzern bis 2025 auf 25 % ist als strategisches Ziel verankert. Bis Herbst 2018 wird dieses Ziel auf Bereiche und Ebenen heruntergebrochen.
- Zur Zielerreichung werden die bereits implementierten Maßnahmen in den Feldern Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting, Entwicklung&Bindung, Personalpolitische Instrumente und Kultur fortgeführt und bedarfsgerecht weiterentwickelt.

- Ein Schwerpunkt werden die Marktsensibilisierung und Ausbildungs-/Hochschulmarketing sein, um den Gesamtanteil der Frauen zu erhöhen. Darüber hinaus sind die Führungskräfte explizit aufgerufen, in der bis Spätherbst zu erstellenden Nachfolgeplanung für Schlüsselfunktionen Frauen zu berücksichtigen.
- Den Führungskräften steht auch eine Handreichung mit möglichen Maßnahmen zur Frauenförderung zur Verfügung.
- Die Frauenquoten für Besetzungen und Nachfolgeplanung sowie die Arbeitsformen, -zeit und -ort werden gemonitort.

### **Städtisches Klinikum München GmbH**

Die Einführung eines Gender- und Diversitymanagements in der Städtisches Klinikum München GmbH (StKM) zielt, wie in anderen Unternehmen auch, auf eine Verbesserung der Chancengleichheit sowie der Arbeitgebermarke. Dies bietet Wettbewerbsvorteile auf dem – besonders im Gesundheitswesen – hart umkämpften Fachkräftemarkt. Durch die Etablierung eines Gender- und Diversitymanagements erlangen bestimmte, vorher kaum wahrgenommene Gruppen Sichtbarkeit und damit auch eine Würdigung und Anerkennung ihrer Vielfalt, die ihre Motivation und ihre Bindung zum Arbeitgeber steigern und verbessern können.

Die Handlungsschwerpunkte des Gender- und Diversitymanagements der StKM werden für jeweils vier Jahre festgelegt, anschließend evaluiert und fortgeschrieben. 2017 wurden die Ziele neu vereinbart und fokussieren bis 2020 auf die Merkmale Geschlecht, ethnische Herkunft/Interkulturalität, sexuelle Identität/Orientierung und auf, damit mittelbar zusammenhängend, Familienfreundlichkeit. Die Leitung des Gender- und Diversitymanagements liegt zentral bei der Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung.

Europa-Projekt: „Fachkräfte sichern durch Gleichstellungspolitik im Krankenhaus“

Nach einer längeren Antragsphase im Jahr 2016 ist es gelungen, das Projekt „Fachkräfte sichern durch Gleichstellungspolitik im Krankenhaus“ erfolgreich beim Europäischen Sozialfonds (ESF) zu akquirieren. Die Genehmigung kam im Mai 2017 und gestartet ist das Projekt im Juli 2017. Das Projekt hat ein Gesamtvolumen von ca. 1,6 Millionen Euro. Inhaltlicher Schwerpunkt ist die Stärkung der Handlungskompetenz

betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch im Hinblick auf die Überwindung von Rollenstereotypen. Das Projekt zielt auf die gleichstellungsorientierte Organisations- und Personalentwicklung und insbesondere auf die Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in Kliniken durch:

- ein Cross-Mentoring- und Qualifizierungsprogramm für Ärztinnen,
- die Entwicklung und Erprobung innovativer Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung,
- die Sensibilisierung und Stärkung der Handlungskompetenzen von Führungskräften und Betriebsräten für Gleichstellungsfragen,
- die Umsetzung von betrieblichen Projekten zur Erreichung von Gleichstellungszielen, u.a. auch durch den Transfer von Best-Practice,
- die Erstellung einer Broschüre mit Best-Practice-Beispielen und
- die Verbreitung der Projektergebnisse.

In dem bis 30.04.2020 angelegten Projekt arbeiten insgesamt fünf kommunale große Krankenhäuser zusammen. Neben der StKM sind das das Städtische Klinikum Karlsruhe, das KRH Klinikum Region Hannover, das Städtische Klinikum Solingen sowie der Klinikverbund Bremen, Gesundheit Nord. Zentraler Projektträger gegenüber dem ESF ist die QUBIC Beratergruppe aus Hannover.

ESF-finanzierte Projekte für Unternehmen wie die StKM werden zur Hälfte durch europäische Gelder und zur Hälfte durch Eigenmittel finanziert. Für die StKM wurden durch die europäischen Gelder u.a. eine 40 %ige Stelle einer Mitarbeiterin im Projekt finanziert sowie alle Trainerinnen von projektinternen Schulungsmaßnahmen. Die Gegenfinanzierung erfolgt u.a. durch die Anrechnung von Teilnahmestunden in den Schulungen und durch Stellenanteile der Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung sowie einer Mitarbeiterin aus dem Personalbereich.

Das Projekt bietet die einmalige Chance, durch die unternehmensübergreifende Zusammenarbeit von Gender- und Gleichstellungsexpertinnen innovative Ansätze für eine verbesserte Gleichstellungsorientierung in Kliniken zu erarbeiten. Gleichzeitig erlaubt es ein gemeinsames und gegenseitiges Lernen der Projektpartnerkliniken.

Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit:

Die Entscheidung, Maßnahmen zum Merkmal Geschlecht anzubieten, rührt daher, dass in der StKM, wie in allen Klinikunternehmen, 70 % bis 80 % der Beschäftigten weiblich sind. Krankenhäuser sind also Frauenbetriebe, die aber immer noch ganz überwiegend von Männern geführt werden. Daher wird auch weiterhin der Schwerpunkt „Frauen in Führung“ mit besonderem Fokus auf den ärztlichen Dienst weiter geführt.

- Zielvereinbarungen für Chefärztinnen und Chefärzte

Eine neue und absolut innovative Maßnahme in diesem Schwerpunkt ist die Inklusion des Ziels „Förderung von Ärztinnen für Führungspositionen“ in den Zielvereinbarungen der Chefärztinnen und Chefärzte und die Koppelung eines Teils der variablen Vergütung an eine erfolgreiche Umsetzung. Wie wirkungsvoll diese Maßnahme ist, wird 2019 evaluiert.

- Cross-Mentoring-Programm

Das Mentoring-Programm für Ärztinnen läuft seit 2014 und wurde als Cross-Mentoring-Programm im Rahmen des Europa-Projektes 2017 nochmals wesentlich überarbeitet und professionalisiert. Weitergeführt wurde das monetäre Anreizsystem. Im Rahmen des Cross-Mentoring-Programms ist inzwischen acht Ärztinnen der Aufstieg zur Oberärztin gelungen. 14 Ärztinnen sind derzeit als Mentees in ein Mentoring-Tandem mit einer Chefärztin bzw. einem Chefarzt eingebunden. Durch das monetäre Anreizsystem konnten 2017 insgesamt 13 ärztliche Abteilungen, die eine Oberärztin oder leitende Oberärztin neu eingestellt haben, zusätzliche Fortbildungsgelder erhalten. Diese konnten sie für die Förderung von Ärztinnen einsetzen.

- Boys' Day und Girls' Day

Zum Merkmal Geschlecht werden seit 2010 außerdem der Boys' Day erfolgreich durchgeführt, mit dem Ziel mehr Jungen für die Pflege zu akquirieren. Am 27. April 2017, dem bundesweiten Aktionstag Boys' Day, waren insgesamt 55 Jungen

aus Realschulen und Gymnasien in der StKM, um unter der Anleitung und dem Vorbild erfahrener Pfleger den Beruf der Pflege zu erkunden. Mit immerhin einer Gruppe mit sieben Mädchen beteiligten wir uns am gleichen Tag auch am Girls' Day, der das Motto „Mädchen in die Krankenhaus-IT!“ hat.

- Schutz vor sexueller Belästigung

Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Aspekt für den betrieblichen Frieden. Um sicher zu stellen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Falle einer sexuellen Belästigung wissen, wie sie eine Belästigung abwehren und wohin sie sich wenden können, wurde 2015 ein Flyer entwickelt, der laufend breitflächig ausgelegt wird. Außerdem sind die Informationen im Intranet zu finden. Mit der Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung existiert eine zentrale Anlaufstelle für Beschwerden und Fragen.

- Vereinbarkeit Beruf und Familie

Eine gute Work-Life-Balance zu erreichen, ist in 24-Stunden-Betrieben wie Kliniken für alle Beteiligten eine besondere Herausforderung. Dies umso mehr, da in Krankenhäusern zu über 70 % der Beschäftigten Frauen sind, die nach wie vor den allergrößten Teil der gesellschaftlich notwendigen Sorgearbeit leisten.

Im Rahmen des Projektes „Fachkräfte sichern durch Gleichstellung im Krankenhaus“ werden weitere Modelle zu innovativen Arbeitszeitregelungen entwickelt (siehe oben).

Weiter bekennt sich die StKM klar zu Weiterbildungsverträgen für Ärztinnen und Ärzte über die volle Dauer der Weiterbildungszeit. Auch das erleichtert für viele – vor allem Ärztinnen - die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Außerdem verbessert es das Arbeitgeberimage auf dem hart umkämpften Gesundheitsmarkt und fördert die Chancengleichheit für Ärztinnen.

Darüber hinaus wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer familienbedingten Beurlaubung und in der Freiphase der Altersteilzeit der externe Zugriff auf das Intranet der StKM gewährt, um auch während der Abwesenheit einen guten Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen zu halten.“

Zu den Fragen nach der expliziten Suche nach Frauen (Punkt 1a des Beschlusses vom 16.03.16) antwortete die StKM wie folgt:

- Erfolgt die Personalsuche für Führungskräfte bei der StKM auch über Personalberatung?

Die Personalsuche erfolgt bei speziellen, fachlich oder regional schwer zu besetzenden Qualifikationsbedarfen und/oder exponierten Führungspositionen im Einzelfall auch über eine Personalberatung. Die Leistungen der Personalberatungunternehmen werden gezielt ausgewählt. Es wird auf Referenzen im Markt und Erfahrung im gesuchten Segment geachtet. In der StKM wurden im vergangenen Jahr ca. 8 % der eingestellten Beschäftigten über Personaldienstleister gefunden.

- Wenn ja, wurde bzw. wird die Personalberatung beauftragt explizit nach Kandidatinnen zu suchen und welche Erfahrungen wurden damit gemacht?

Es wird explizit nach bestimmten Qualifikationsprofilen gesucht. Dabei besteht immer ein besonderes Interesse an entsprechend qualifizierten Frauen. Auf diesen Aspekt werden die beauftragten Personaldienstleister regelmäßig hingewiesen. Eine explizite Beauftragung der Personaldienstleister insbesondere nach Kandidatinnen bzw. speziell Ärztinnen zu suchen, erfolgte bisher nicht.

Entscheidend für den Erfolg der Suche ist nach unseren Erfahrungen die gezielte Auswahl des Personaldienstleisters (Marktkennntnisse, Kontakte, einschlägige Berufungserfahrungen im Gesundheitswesen, Erfüllung der Vertraulichkeitsanforderungen bei der Bewerbungsvorauswahl, umsichtige Kommunikation).

- Wurde das Bewerbungsverfahren dahingehend angepasst, dass in der letzten und entscheidenden Runde beide Geschlechter vertreten sind? Welche Erfahrungen wurden damit gemacht?

Nein, das Bewerbungsverfahren bedurfte keiner Anpassung, da von jeher auf die Berücksichtigung beider Geschlechter bei der Auswahl von Führungspositionen geachtet wurde. In der pflegerischen Krankenversorgung überwiegt traditionell der weibliche Beschäftigtenanteil während hingegen der Bereich der Chefärzte männlich dominiert ist. Es wird beständig danach gestrebt, Bewerberinnen und Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation jeweils in „der letzten Runde“ zu haben.

- Haben sich diese Maßnahmen auf die Besetzung von Führungspositionen ausgewirkt und wenn ja, wie?

Entfällt, da keine zusätzlichen Maßnahmen getroffen wurden.

Grundsätzlich ist zu betonen, dass die Berücksichtigung beider Geschlechter wie auch die Frauenförderung fest in der Besetzungsphilosophie des Unternehmens verankert sind.

### **3.2 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 2 dargestellt.

#### **Aufsichtsräte**

Die Quote von 30 % in den Aufsichtsräten wird derzeit bei sechs der acht genannten Gesellschaften (Gewofag Holding, GWG, Münchenstift, MVHS, Olympiapark, MGS) erreicht. Gegenüber dem Stand von 2015 hat nunmehr auch die MGS die Quote von 30 % erreicht und demzufolge keine Zielquote mehr festgelegt.

Bezüglich des geringen Frauenanteils von 22 % im Aufsichtsrat der Gasteig GmbH wird wieder auf die Beschlussvorlage Geschlechtergerechte Gremienbesetzung verwiesen, die vsl. noch in 2018 in den VPA eingebracht werden wird. Nach der nächsten Wahl des Stadtrats im Jahre 2020 besteht hier die Möglichkeit für eine Erfüllung der Quote zu sorgen.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen in der Tabelle in Anlage 2 verwiesen.

## **Geschäftsführungen**

In den Geschäftsführungen wird eine Quote von 50 % derzeit bei vier Gesellschaften (GWG, MGS, MVHS, Olympiapark) erreicht. Zielquoten wurden bisher nicht definiert. Gegenüber 2015 hat sich an der Zahl der Gesellschaften mit einer Frauenquote von mind. 50 % nichts geändert. Allerdings haben sich Verschiebungen ergeben. Durch die Nachbesetzung der Geschäftsführungsposition bei der Gasteig GmbH durch Herrn Max von Wagner hat sich hier eine Verringerung des Frauenanteils ergeben. Auch beim Behandlungszentrum Kempfenhausen wurde eine Frau in der Geschäftsführung durch einen Mann ersetzt. Bei GWG und MGS wurde jeweils eine Geschäftsführungsposition mit einer Frau besetzt.

Ansonsten wird auf die Ausführungen in der Tabelle in Anlage 2 verwiesen.

## **Maßnahmen und geschlechterspezifische Fortbildungen**

Über die Beteiligungsreferate wurden die Beteiligungsgesellschaften um Stellungnahmen gebeten, zu den in 2016 benannten Maßnahmen zur Frauenförderung und deren Auswirkungen bzw. ggf. positiven Ergebnisse bzw. um Darstellung, ob und ggf. welche weiteren oder aktualisierten Maßnahmen es zwischenzeitlich gibt. Bei einigen Gesellschaften wurde auch konkret nachgefragt, inwieweit bei der Personalsuche mittels Personalberatungen explizit auch nach Kandidatinnen gesucht wird (Punkt 1a) des Beschlusses vom 16.03.16).

Folgende Stellungnahmen sind dazu eingegangen:

### **Behandlungszentrum Kempfenhausen für**

#### **Multiple Sklerose Kranke gemeinnützige GmbH**

Alle Führungskräfte werden menschlich und fachlich gefördert, um ihren Aufgaben lange, konstant hochwertig und gesund nachkommen zu können.

Um den Führungskräften bzw. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gute Work-Life-Balance anzubieten, um somit das Arbeits- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen, ist ein Projekt mit dem Titel "Attraktiver Arbeitgeber" eingeführt wor-

den. Im Rahmen dieses Projekts werden Maßnahmen geprüft wie bspw. der Einführung eines Betreuungsangebots für Kinder der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Zudem bietet das BHZ an:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Möglichkeit von "Home Office"
- Externe Seminarangebote
- Individuelles Coaching
- Internes Mentoring

Darüber hinaus werden folgende Maßnahmen im BHZ Kempfenhausen getroffen um weibliche Bewerber zu finden und zu binden:

Was tun wir, um weibliche Bewerber zu finden?

- Einschalten von Netzwerken
- Beauftragung von Headhuntern
- Austausch mit Gleichstellungsbeauftragtem der Landeshauptstadt München
- Teilnahme Career Adventure Women 2018 ist geplant
- Teilnahme am „Girls-Day“ ist geplant

Was tun wir, um weibliche Bewerber zu binden?

- Kontakthalten in der Elternzeit (z. B. Einladung zu Festivitäten)
- Gemischte Teams
- Möglichkeit von Sabbaticals
- Flexible Arbeitszeitregelungen
- Gemeinsames Erarbeiten von Lösungen für den Wiedereinstieg nach „Babypause“/Elternzeit

### **Gasteig München GmbH:**

Zu den Fragen nach der expliziten Suche nach Frauen (Punkt 1a des Beschlusses vom 16.03.16) antwortete die Gasteig München GmbH wie folgt:

Das angepasste Bewerbungsverfahren wurde etabliert. Das Verfahren ist aber seit dem Beschluss selten zum Tragen gekommen und konnte noch nicht eine gewünschte, messbare Entwicklung entfalten, da mangels geringer Fluktuation nur wenige Stellen in der Zwischenzeit besetzt wurden. Zu berichten ist, dass wir zwei vakante Positionen im Bereich Veranstaltungsmanagement intern mit weiblichen Mitarbeiterinnen

(eine Auszubildende, eine Voluntärin) besetzen konnten. Die neu geschaffene Stelle Abteilungsleitung Einkauf wurde nach einer internen Bewerbung mit einer Frau besetzt. Die neu geschaffene Stellung Leitung Veranstaltungsprojekte / Vertrieb wurde ebenfalls mit einer Frau besetzt.

Das Verfahren Besetzung der Stelle Geschäftsführung Gasteig München GmbH lag im Zuständigkeitsbereich des Referats für Arbeit und Wirtschaft, die Entscheidung oblag dem Aufsichtsrat der Gasteig München GmbH.

Die Stellen Abteilungsleitung Einkauf und Leitung Veranstaltungsprojekte / Vertrieb wurden als Führungspositionen mit Frauen besetzt.

Die Stelle Geschäftsführung Gasteig München GmbH wurde mit einem Mann besetzt.

Gerne möchten wir an dieser Stelle noch kurz eine allgemeine Anmerkung zu unseren Ausführungen zur Abfrage des Direktoriums zum Thema Frauenförderung machen:

Aufgrund der geringen Fluktuation im Unternehmen liegt der Schwerpunkt des Themas Frauenförderung tatsächlich auf der Bindung von weiblichen Fach- und Führungskräften durch besondere Berücksichtigung der jeweiligen Lebensphasen. Bewährt hat sich aufgrund der Gegebenheiten in der Gesellschaft die Forderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da dies immer noch ein ganz großes zentrales Anliegen der Frauen in unserem Unternehmen ist. Hier haben wir – wie berichtet - einige Instrumentarien (flexible Arbeitszeitmodelle und Dienstplaneinteilungen, Home Office, Einrichtung von Langzeitkonten) entwickelt, die gut implementiert und ebenso zahlreich in Anspruch genommen werden. Das gleiche gilt für Teilzeitanfragen, die bis dato zahlreich gestellt werden und die immer positiv beschieden werden. Im Bereich der internen Personalentwicklung werden laufend umfassende Fortbildungsangebote zur Verfügung gestellt, um gestellte und kommende Aufgaben gut bewältigen zu können. Dies betrifft fachliche Angebote ebenso wie Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung. Die gemachten Ausführungen gelten natürlich auch ganz besonders für den Umstand, dass durch diese Instrumentarien Frauen in Führungspositionen gehalten werden können, wenn sie vor der Herausforderung stehen, Beruf und Kinder, aber auch Pflege von Angehörigen vereinbaren zu wollen. Wie ausführlich dargelegt, ist die Gasteig München GmbH in weiten Teilen ein stark technisch geprägtes Unternehmen. Hier sind de facto fast keine weiblichen Bewerber auf dem Arbeitsmarkt – unabhängig für welche Positionen, ob für Führungspositionen oder reine Mitarbeit. Über unsere internen diesbezüglichen Aktionen (Ausbildung, girls day) haben wir berichtet. Wir möchten an dieser Stelle noch auf einen Umstand hinweisen: In Anbetracht der

prekären Situation auf dem Arbeitsmarkt betreffend technische Berufe / Ingenieure etc. mussten wir in der letzten Zeit feststellen, dass wir sehr froh sind, wenn wir überhaupt Interessenten und Bewerber akquirieren können. Insofern geht es in diesem Bereich vorwiegend darum, dass wir überhaupt fachlich geeignete Kandidaten finden!

Wir hoffen, mit diesen Angaben ein größeres Verständnis für unsere gegenwärtige Situation vermitteln zu können.“

### **GWG Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH**

Die Geschäftsführung der GWG München hat erstmals für das Jahr 2013 in ihrer jährlichen Zielvereinbarung mit dem Aufsichtsrat hinsichtlich der Förderung von Frauen eine Frauenquote vereinbart.

Sie beträgt bei Frauen in Führungspositionen (1. und 2. Leitungsebene unterhalb der Geschäftsführung) 35 %. Diese ist derzeit (Stand: 28.02.2018) mit 39,29 % erfüllt.

Als Maßnahmen zur Förderung von Frauen stehen derzeit folgende Angebote zur Verfügung:

- Qualifizierte Teilzeitarbeit und Jobsharing
- flexible Arbeitszeitgestaltung (einschl. familienfreundliche Arbeitszeiten)
- Mobile Arbeitsformen (derzeit in begründeten Ausnahmefällen; Ausbau und Erweiterung ist demnächst geplant)
- Beschäftigung während der Elternzeit
- Kontakthalten während einer längeren Abwesenheit (z.B. bei Elternzeit)
- Flexibilität bei Wiedereintritt nach längerer Abwesenheit
- Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen

Speziell für Frauen in Führungspositionen werden individuell gezielte personenbezogene Personalentwicklungsmaßnahmen angeboten. Dies können sein:

- Führungskräftebildungen für Frauen
- Coaching für Frauen
- Spezielle Fort- und Weiterbildungen für Frauen

- Schulungen in Verhandlungstechnik und Kommunikation

Die GWG gibt jedoch in diesem Zusammenhang zu bedenken, dass aufgrund der geringen Fluktuation bei der GWG solche Maßnahmen strategisch nicht planbar sind.

Bestätigt wurde auch die Umsetzung von Punkt 1a des Beschlusses der Vollversammlung vom 16.03.2016.

Alle vorgenannten Angebote stehen im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Jahr 2016 wurde der GWG München das Zertifikat zum audit „berufundfamilie“ erteilt.

### **Münchner Gesellschaft für Stadterneuerung mbH**

Sämtliche Querschnittsaufgaben der MGS (darunter auch das Personalwesen) sind zum 01.01.2017 im Zuge der strategischen Neuausrichtung der MGS auf die GWG übergegangen. Insofern wird im Rahmen des Konzerns GWG kein eigenständiges Personalentwicklungskonzept für die MGS (abgesehen von der Größe der Gesellschaft mit derzeit 53 Planstellen) für erforderlich erachtet. Die MGS weist bislang ohnehin eine hohe Frauenquote in Führungspositionen aus. So waren zum Jahresende 2017 5 Führungspositionen mit Frauen besetzt, was einer Quote von 71 % entsprach. Zwischenzeitlich (zum 02.07.2018) wurde auch die Führungsposition auf der Ebene unterhalb der Geschäftsführung mit einer Frau nachbesetzt, so dass sich die o.g. Quote weiter erhöht.

Für die Beschäftigten der MGS stehen im Konzernsinne die gleichen Angebote zur Verfügung wie für die Mitarbeiter/-innen der GWG.

### **GEWOFAG Holding GmbH**

Die GEWOFAG hat wie viele andere Unternehmen die Erfahrung gemacht, dass gemischte Führungsteams ausgewogene Entscheidungen treffen. Ziel ist es deshalb, die Anzahl weiblicher Führungskräfte zu erhöhen, sie in ihrer Laufbahn zu unterstützen und Frauen noch stärker für anspruchsvolle Aufgaben im Unternehmen zu gewinnen.

Die GEWOFAG hat zwei Gleichstellungsbeauftragte ernannt.

Die aktuelle Frauenquote in 2017 ist der Anlage 2 zu entnehmen.

Die GEWOFAG setzt sich freiwillig eine Zielquote für mit Frauen besetzten Führungspositionen von 40 %. Diese Quote soll spätestens in den nächsten 10 Jahren erreicht sein und nachhaltig stabilisiert werden. Die jährlich zu erreichende Zielquote wurde aktuell auf 31 % für 2018 angepasst.

Das langfristig und nachhaltig wirkende Konzept basiert auf folgenden drei Säulen:

- Nachhaltige Unterstützung von weiblichen Karrieren
- Attraktiver Arbeitgeber - auch für Frauen
- Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben

Zu diesem Zweck hat die GEWOFAG bereits im September 2015 das Memorandum für Frauen in Führung unterzeichnet (MFF). Diese anerkannte freiwillige Selbstverpflichtung bildet den Rahmen für konkrete und verbindliche Maßnahmen.

Daraus resultierende konkrete Maßnahmen waren in 2017:

- Seminare für Frauen in Führung
- Seminar für weibliche Nachwuchsführungskräfte
  - Gender Awareness Seminar für Führungskräfte
  - Teilnahme am MFF Benchmark
  - MFF Forum intern: Austauschrunden, Networking und Diskussionen
- MFF Forum extern: Austauschrunde, Networking, Diskussionen zu aktuellen Themen, unternehmensübergreifend
- Teilnahme an der jährlich stattfindenden Karrieremesse „her CAREER“
- Cross Mentoring mit anderen MFF Unternehmen

Am 14.11.2017 fand die Abschlussveranstaltung des 17. Cross-Mentoring München auf Einladung der GEWOFAG statt. Cross-Mentoring München ist ein Programm für weibliche Führungskräfte im Großraum München. Ziel des Mentoring Programms ist es, Frauen in Führungspositionen durch die Unterstützung einer Mentorin oder eines Mentors aus dem mittleren oder höheren Managements eines anderen Unternehmens zu fördern.

18 weibliche Führungskräfte, Mentorinnen und Mentoren sind der Einladung der GEWOFAG gefolgt. Von der GEWOFAG nahmen jeweils drei Führungskräfte als Mentees und drei Mentoren an dem einjährigen Programm teil.

Die GEWOFAG hat entschieden, nach der erfolgreichen Pilotphase das Programm in 2018 weiter fortzuführen. Die neuen Mentoren und Mentees werden aktuell zusammengestellt.

Die GEWOFAG wird in 2018 die Re-Auditierung „Optimierung“ im audit berufundfamilie durchführen. Die Initiative berufundfamilie ist ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Frauenförderung, weil in den dort niedergelegten verbindlichen Zielvereinbarungen die Rahmenbedingungen personalpolitisch, konzeptionell und strukturell geschaffen werden.

Im Zuge der Standortoptimierung ist bereits mit der Arbeitnehmervertretung vereinbart die Familienzimmer/zonen strukturell auszuweiten.

Seit Anfang 2018 ist die erste geteilte Führungsposition umgesetzt. Nach einer erfolgreichen Evaluierung ist beabsichtigt auch weitere Führungspositionen für eine derartig frauenfreundliche Teilzeitleistung grundsätzlich zu öffnen.

Weitere konkrete Maßnahmen werden auch in 2018 wieder sein:

- Seminare für Frauen in Führung
- Seminar für weibliche Nachwuchsführungskräfte
- Gender Awareness Seminar für Führungskräfte
- Teilnahme am MFF Benchmark
- MFF Forum intern: Austauschrunden, Networking und Diskussionen
- MFF Forum extern: Austauschrunde, Networking, Diskussionen zu aktuellen Themen, unternehmensübergreifend
- Teilnahme an der jährlich stattfindenden Karrieremesse „her CAREER“
- Cross Mentoring mit anderen MFF Unternehmen

## **MÜNCHENSTIFT GmbH**

Das Sozialreferat hat mitgeteilt, dass gezielt zwei Mitarbeiterinnen aus dem Unternehmen in 2017 durch die entsprechende Weiterbildung in die Positionen als Pflegedienst- bzw. Wohnbereichsleitung befördert wurden.

Auswahlverfahren bei Neubesetzungen:

Die MÜNCHENSTIFT GmbH schreibt sämtliche Stellen geschlechtsneutral aus.

Bei eingehenden Bewerbungen wird zunächst das Anforderungsprofil der Stelle mit dem Qualifikationsprofil der Bewerberin bzw. des Bewerbers abgeglichen, wobei hier die Ausbildung und die relevante Berufserfahrung das ausschließliche Kriterium für eine zu treffende Vorauswahl sind.

Die Verteilung der Geschlechter bei den Bewerbungen im Zuge der Vorstellungsgespräche ist immer von der zu besetzenden Position abhängig. Im Bereich der Pflege sind weibliche Bewerber auf Führungspositionen häufiger als bei Positionen im Verwaltungsbereich.

An den Auswahlgesprächen für Führungspositionen in der Hauptverwaltung nimmt neben dem Geschäftsführer und dem Personalleiter immer auch die stellvertretende Geschäftsführerin teil. Damit ist auch hier eine „Chancengleichheit“ gewährleistet. In den Häusern sind neben den Hausleitungen die Pflegedienstleitungen regelmäßig in den Auswahlprozess eingebunden. Da auch hier der überwiegende Teil der Mitarbeitenden weiblichen Geschlechts ist, kann von einem geschlechtsneutralen Auswahlverfahren ausgegangen werden.

Sofern im Ausnahmefall Personalberater damit beauftragt werden, die MÜNCHENSTIFT GmbH bei der Besetzung von Führungspositionen zu unterstützen, werden diese bei Auftragserteilung auch hinsichtlich der Chancengleichheit der Geschlechter entsprechend angewiesen.

Insgesamt ist beim MÜNCHENSTIFT auf diese Weise sichergestellt, dass Bewerbungen weiblichen Geschlechts bei der Besetzung von Führungspositionen durchgängig in allen Führungsebenen entsprechend berücksichtigt werden.

Abschließend muss aber festgestellt werden, dass die Altenpflege einen ausgesprochenen Mangelberuf darstellt. Auf allen Führungsebenen stellt die Besetzung von vakanten Stellen einen oft langwierigen und schwierigen Prozess dar. So können Leitungsstellen oftmals Monate - in verschiedenen Fällen über ein Jahr - nicht besetzt werden. Oftmals gibt es für vakante Stellen für Wohnbereichsleitungen oder deren Stellvertretungen keine oder bestenfalls eine geeignete Bewerbung. Auch wenn die MÜNCHENSTIFT GmbH bemüht ist, die Frauenförderung umzusetzen, geht es an der Realität des Arbeitsmarktes vorbei, dass in der letzten Bewerbungsrunde für Leitungsfunktionen beide Geschlechter vertreten sind."

## **MGH – Münchner Gewerbehof- und Technologiezentrumsgesellschaft mbH:**

Zu den Fragen nach der expliziten Suche nach Frauen (Punkt 1a des Beschlusses vom 16.03.16) antwortete die MGH GmbH wie folgt:

Der Beschluss ist selbstverständlich bei uns bekannt und wird auch beachtet. Allerdings hat die MGH keinen Einfluss auf die Besetzung der Aufsichtsratsposten. Nach der neuesten Änderung sind allerdings 30 % der Mitglieder im Aufsichtsrat Frauen (Frau StRin Burger, Frau StRin Neff und Frau StRin Dr. Olhausen).

Im Bereich der Führungskräfte übertrifft die MGH schon jetzt die aktuellen Quoten. Wie aus dem Bericht an den Aufsichtsrat vom 12.12.2017 hervor geht, beträgt der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung 61,9 %. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene (Geschäftsführer) beträgt 0 %, in der zweiten Führungsebene 67 % und in der dritten Führungsebene 100 %.

Da seit dem Beschluss des Stadtrates keine Führungspositionen (weder intern noch extern) neu besetzt wurden, gibt es keine Erfahrungen mit einem geänderten/angepassten Bewerbungsverfahren, bzw. lassen sich keine Aussagen darüber treffen, wie sich die Änderungen auf die Besetzung von Führungspositionen ausgewirkt hat.“

## **Münchner Volkshochschule gGmbH**

Leitprinzip unseres personalpolitischen Handelns bleibt der im MVHS-Leitbild dokumentierte Grundsatz: „Wir legen Wert darauf, dass sich die Pluralität der Stadtgesellschaft in der Mitarbeiterschaft abbildet und begreifen diese Vielfalt als Chance für die Weiterentwicklung unserer Bildungsarbeit“.

Bezogen auf die von Ihnen gestellten Fragen zur Beschlussvorlage der Vollversammlung vom 16.3.2018 „Gleichstellungspolitik stärken“ teilen wir Folgendes mit:

- Die Geschäftsführung der MVHS ist geschlechtersparitatisch besetzt.
- An der MVHS sind Stellen mit Führungsaufgaben mehrheitlich mit Frauen besetzt.
- Im Aufsichtsrat sind mehrheitlich Frauen vertreten: 9 Frauen und 5 Männer.
- Alle Führungskräfte werden regelmäßig fortgebildet, darüber hinaus bestehen Möglichkeiten zur Supervision, zum Mentoring und zum Coaching.

- An der MVHS bestehen hochflexible Möglichkeiten zur Vereinbarkeit der persönlichen Lebenssituation und den betrieblichen Anforderungen (z.B. Teilzeit, Betriebsvereinbarung Arbeitszeit).

Es besteht also kein Bedarf an spezifischen Frauenförderungsprogrammen. Insofern gilt weiterhin der Beschluss des MVHS Aufsichtsrates vom 24.4.2012:

„Der Aufsichtsrat sieht an der MVHS keinen Bedarf an 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.“

### **Olympiapark München GmbH**

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

Gibt es zwischenzeitlich weitere oder aktualisierte Maßnahmen und wenn ja, welche?

Laufendes Ziel; aufgrund der geringen Fluktuation schwer umsetzbar.“

Zu den Fragen nach der expliziten Suche nach Frauen (Punkt 1a des Beschlusses vom 16.03.16) antwortete die Olympiapark GmbH wie folgt:

Die OMG setzt sich für die berufliche Förderung von Frauen in allen Geschäftsbereichen ein und stellt sicher, dass bei Erfüllung der formalen Voraussetzungen Frauen und Männer in der entscheidenden Bewerbungsrunde vertreten sind.

Zuletzt wurde bei der OMG die Führungsposition der Abteilungsleitung Betriebswirtschaft zum 01.01.2017 mit einer Frau besetzt. Seit 01.01.2017 wird die OMG von Marion Schöne als Geschäftsführerin geleitet. Auf Abteilungsleitungsebene ist eine von drei Stellen mit einer Frau besetzt. Des Weiteren werden eine von zwei Stabsstellen sowie fünf von zwölf Sachgebieten von Frauen geleitet. Insgesamt entspricht das einer Quote von 44 %.

Diesen Frauenanteil derzeit weiter zu erhöhen, gestaltet sich in der Umsetzung schwierig, weil Leitungspositionen aufgrund der geringen Fluktuation bei der OMG nur selten neu zu besetzen sind.“

#### 4. Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen

Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat wie folgt Stellung genommen:

##### „Aufsichtsräte

Bei den städtischen Gesellschaften, die die Quote von 30 Prozent bei den Aufsichtsratsmandaten unterschreiten (Gasteig GmbH, Messe München GmbH, Behandlungszentrum Kempfenhausen GmbH), sollte die Stadt München in den entsprechenden Gremien ihren Einfluss nutzen, um Zielquoten festzulegen.

An dieser Stelle ist zu bemerken, dass die Erreichung einer Quote von 30 Prozent immer noch nicht einer tatsächlichen „Geschlechterparität“ entspricht. Eine paritätische Zielquote von 50 Prozent hat sich bisher nur die Münchener Tierpark Hellabrunn AG gegeben.

##### Geschäftsführungen und Führungsebene

Auch bei den Geschäftsführungen der direkt vom Gesetz betroffenen Gesellschaften liegen die definierten Zielquoten unter 50 Prozent. Die tatsächliche Besetzung erreicht bei mehr als der Hälfte der Gesellschaften nicht einmal 30 Prozent. Die nicht direkt vom Gesetz betroffenen Gesellschaften haben auf der Ebene der Geschäftsführungen keine freiwilligen Zielquoten formuliert, obwohl die Hälfte der Gesellschaften beim aktuellen Stand 0 Prozent angegeben hat.

Im Beschluss vom 16.03.2016 wurden die städtischen Gesellschaften aufgefordert, konkrete und verbindliche Maßnahmen zur Frauenförderung zu ergreifen. Die Gleichstellungsstelle für Frauen hatte die Antworten der Gesellschaften in dem Bericht 2016 als zu wenig aufschlussreich und differenziert beanstandet. Die aktuellen Berichte der Gesellschaften sind immer noch von unterschiedlicher Aussagekraft. Um die Maßnahmen zur Förderung von Frauen zu beurteilen und zu vergleichen, sollten strukturierte Konzepte vorgelegt werden, die alle Ebenen von der Personalgewinnung von Nachwuchskräften über die Personalentwicklung bis hin zur Geschäftsführungsebene umfassen mit folgenden Themen:

- Darstellung von Eckdaten im Bezug auf die Beschäftigungsstruktur
- Darstellung von Fördermaßnahmen von Frauen in Führungspositionen nach den Themenbereichen Personalgewinnung, Personalentwicklung (Fortbildung, Aufstiegsmög-

lichkeiten, Mentoring etc.), Vergütung, Arbeitsorganisation/Vereinbarkeit Familie und Beruf

- Formulierung von Zielen

Mit diesen Inhalten hat der Stadtrat die Möglichkeit, einen Überblick und Vergleich zu den Maßnahmen zur Frauenförderung zu erhalten. Die Gleichstellungsstelle für Frauen schlägt vor, einen neuen Bericht auf der Grundlage dieser Struktur dem Stadtrat 2020 vorzulegen.“

## 5. Zusammenfassung

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die gesetzlichen Vorgaben bei den fünf direkt betroffenen städtischen Beteiligungsgesellschaften erfüllt werden. So erfüllen vier (2015: drei) von fünf Gesellschaften die Quote von 30 % Frauenanteil im Aufsichtsrat. Alle Gesellschaften haben entsprechend der gesetzlichen Regelungen Zielquoten für die Aufsichtsräte und Geschäftsführungen festgelegt. In zwei der fünf Gesellschaften gibt es keine Frauen in der Geschäftsführung. Wobei es hier gegenüber 2015 zwei Änderungen gegeben hat. Während bei der Flughafen GmbH ein Mann durch eine Frau ersetzt wurde, ist bei den SWM eine Frau in der fünfköpfigen Geschäftsführung durch einen Mann ersetzt worden.

Auch die Messe München GmbH erfüllt hinsichtlich des Aufsichtsrates formal die gesetzlichen Vorgaben, die vorsehen, dass die jeweils festzusetzenden Zielgrößen nicht hinter dem tatsächlichen Status Quo zurückbleiben dürfen, wenn der Frauenanteil in einer Organ- bzw. Führungsebene bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent liegt. Die Frauenquote im Aufsichtsrat der MMG beträgt 16,7 %, die Zielquote wurde auf 22,2 % festgelegt. Auch wenn formal die gesetzliche Vorgabe eingehalten wurde, kann diese Zielgröße jedoch nicht dauerhaft zufrieden stellen.

Bei den nicht direkt von der gesetzlichen Regelung betroffenen Gesellschaften wird die Quote von mindestens 30% Frauenanteil in den Aufsichtsräten von sechs (2015: fünf) der acht aufgeführten Gesellschaften (Gewofag Holding GmbH, GWG München mbH, Münchenstift GmbH, Münchner Volkshochschule GmbH, MGS und Olympiapark GmbH) erfüllt. Hier hat sich eine leichte Verbesserung gegenüber 2015 ergeben.

Bei den Leitungsebenen 1 und 2 unter der jeweiligen Geschäftsführung haben sich bei einigen Gesellschaften Änderungen in Richtung höherer Frauenquoten in den Leitungsebenen ergeben. Hervor zu heben sind die zum Teil erheblichen positiven Entwicklungen beim Frauenanteil in der Leitungsebene 1 bei der Flughafen München GmbH (von 6 % auf 13 %) und der Münchenstift (von 50 % auf 60 %) sowie auf Leitungsebene 2 bei der Messe München (von 37 % auf 46 %), beim Tierpark Hellabrunn (von 33 % auf 50 %), dem Städt. Klinikum (von 28 % auf 38 %), der MGS (von 71 % auf 80 %), der MVHS (von 60 % auf 65 %) und der Münchenstift (von 67 % auf 74 %). Diese Entwicklungen zeigen, dass konkrete Maßnahmen und Programme durchaus auch Erfolg bringen können. Viele Werte bewegen sich jedoch mit geringen Veränderungen in der Größenordnung des Jahres 2015.

Auf nochmaliges Nachhaken wurde von einigen Gesellschaften SWM, Flughafen, Messe, GWG, Gewofag, Münchenstift und StKM weitere konkrete Maßnahmen benannt.

Trotz der in einigen Fällen erreichten positiven Tendenzen zeigt die Entwicklung von 2015 bis 2017, dass Fortschritte bei der Erhöhung von Frauenquoten oft nicht kurzfristig erreichbar sind. Insbesondere bei Gesellschaften mit einem traditionell niedrigen Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft sind einer Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen Grenzen gesetzt. Es handelt sich um mittel- bis langfristige Entwicklungen, die auch stark mit der Änderung von gesamtgesellschaftlichen Wertvorstellungen zusammen hängen. Gerade in der zahlenmäßig geringen Ebene der Geschäftsführungen ergeben sich bei Nachbesetzungen der Positionen oft erhebliche prozentuale Verschiebungen des Frauenanteils. Bei den rein zahlenmäßig häufig größeren Leitungsebenen unter den Geschäftsführungen sind die erzielbaren Verbesserungen sehr stark von der Fluktuation abhängig. Entsprechend gibt es bei aus Unternehmenssicht sehr wünschenswerten geringen Fluktuationsraten folglich auch nur wenige potentielle Möglichkeiten zur Veränderung der entsprechenden Quoten.

Auf die tatsächlich bestehenden Probleme bei der Erhöhung der Frauenquoten weisen auch einige Gesellschaften in ihren Stellungnahmen deutlich hin.

Insbesondere die großen und mittelgroßen Gesellschaften haben nunmehr durchgängig sehr umfangreiche, tiefgreifende und nachhaltige Maßnahmenpakete oder Strategien entwickelt um die Situation zu verbessern und die Frauenquoten in den Leitungsebenen mittel- bis langfristig zu erhöhen. Die Gesellschaften sind zudem verpflichtet zum Thema Frauenförderung regelmäßig in den Aufsichtsräten zu berichten.

Die Betreuungsreferate werden außerdem gebeten, die regelmäßige Berichterstattung der Gesellschaften intensiv zu begleiten und falls erforderlich die Anpassung und Weiterführung der bereits begonnen Strategien und Maßnahmen bei den Gesellschaften aktiv einzufordern und bei Geschäftsführerverträgen mit variabler Vergütung auch entsprechende Ziele in die Zielvereinbarungen aufzunehmen. Der Anregung der Gleichstellungsstelle, die Qualität der Berichterstattung zu verbessern wird damit entsprochen.

Dem Vorschlag der Gleichstellungsstelle, die Entwicklung bereits in 2020 wieder abzufragen wird im Hinblick auf die mittel- bis langfristigen Entwicklungen nicht gefolgt, zumal die Entwicklung in den Aufsichtsräten und den Leitungsebenen unter den Geschäftsführungen tendenziell durchaus positiv ist. Es wird daher vorgeschlagen, die Veränderungen aufgrund der langsamen Entwicklung nunmehr in längerfristigen Abständen von vier Jahren zu beobachten. Die nächste Abfrage soll im Jahre 2022 stattfinden. Da in den Aufsichtsräten regelmäßig berichtet werden muss, ist nicht zu befürchten, dass das Thema dadurch einen geringeren Stellenwert erhält.

Im Hinblick auf die Besetzung der Aufsichtsräte wird auf die Beschlussvorlage „Geschlechtergerechte Gremienbesetzung“ verwiesen, die vsl. noch in 2018 in den VPA eingebracht werden wird. Nach der nächsten Wahl des Stadtrats im Jahre 2020 besteht hier die Möglichkeit für eine Verbesserung der Frauenquoten in den Aufsichtsräten zu sorgen.

### **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. Die Verwaltung wird beauftragt, die Gesellschaften im Jahre 2022 wieder nach den Entwicklungen bei den Frauenquoten in den Führungsebenen abzufragen.
3. Die Betreuungsreferate werden gebeten, die regelmäßige Berichterstattung der Gesellschaften an die Aufsichtsräte intensiv zu begleiten und falls erforderlich die Anpassung und Weiterführung der bereits begonnen Strategien und Maßnahmen bei den Gesellschaften aktiv einzufordern und bei Geschäftsführerverträgen mit variabler Vergütung auch entsprechende Ziele in die Zielvereinbarungen aufzunehmen. Die Berichterstattung sollten die Darstellung von Eckdaten im Bezug auf die Beschäftigungsstruktur sowie die Fördermaßnahmen von Frauen in Führungspositionen nach den Themenbereichen Personalgewinnung, Personalentwicklung (Fortbildung, Aufstiegsmöglichkeiten, Mentoring etc.), Vergütung, Arbeitsorganisation/Vereinbarkeit Familie und Beruf mit der Formulierung von Zielen beinhalten.
4. Der Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 01306 der Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN/RL vom 12.08.2015 ist bleibt damit aufgegriffen.
5. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

## **III. Beschluss**

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Ober-/ Bürgermeister/-in  
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Der Referent

Dieter Reiter  
Oberbürgermeister

**IV. Abdruck von I. mit III.  
über die Stadtratsprotokolle**

**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