

Telefon: 233 - 26038
Telefax: 233 - 28128

Direktorium
D-I-ZV

Gleichstellungspolitik stärken 1: freiwillige Quote bei städtischen Unternehmen

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

Nachhaltig Wohlstand schaffen: Sozial, ökologisch, innovativ II — Die Hälfte der Macht den Frauen: Auch auf den städtischen Chef*innensesseln!

Antrag Nr. 20-26 / A 01661 der Stadtratsfraktionen Die Grünen/RL und SPD/Volt vom 13.07.2021

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08285

2 Anlagen

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 18.01.2023 (VB)

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

I. Vortrag des Referenten.....	2
1. Anlass.....	2
2. Vorgehen.....	4
3. Ergebnisse.....	4
Aufsichtsräte.....	4
Geschäftsführungen.....	5
Leitungsebenen 1 und 2.....	6
4. Berichterstattung der Gesellschaften an die Aufsichtsräte.....	7
5. Zusammenfassung der Abfrageergebnisse.....	7
6. Nachhaltig Wohlstand schaffen: Sozial, ökologisch, innovativ II — Die Hälfte der Macht den Frauen: Auch auf den städtischen Chef*innensesseln!.....	8
7. Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen.....	11
8. Handlungsvorschlag.....	14
II. Antrag des Referenten.....	15
III. Beschluss.....	15

I. Vortrag des Referenten

1. Anlass

Am 13.07.2021 haben die Stadtratsfraktionen Die Grünen/RL und SPD/Volt folgenden Antrag „Nachhaltig Wohlstand schaffen: Sozial, ökologisch, innovativ II — Die Hälfte der Macht den Frauen: Auch auf den städtischen Chef*innensesseln!“ gestellt (Antrags-Nr.: 20-26 / A01661):

„Die Stadt wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle und den städtischen Tochtergesellschaften beauftragt, eine Strategie mit dem Ziel einer mindestens 50-prozentigen Besetzung von Frauen — mit und ohne Migrationsgeschichte — in Führungspositionen zu entwickeln. Ein entsprechendes Konzept soll dem Stadtrat im ersten Quartal 2022 vorgestellt werden.“

Zur Begründung wird auf die Anlage 1 verwiesen.

Für den Antrag wurde eine Fristverlängerung bis Ende des 3. Quartals 2022 gewährt.

Der Stadtrat wurde zum Thema Frauenförderung bei städtischen Gesellschaften in der Vergangenheit mehrfach befasst, zuletzt 2016 und 2018.

Anlass des ersten Beschlusses war ein Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen/RL vom 12.08.2015 (Antrag Nr. 14-20 / A 01306):

„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 u.a. folgendes beschlossen (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04773):

1. [...]

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 berichtet.

3. [...]

In der Vollversammlung vom **04.10.2018** wurde über den Sachstand berichtet und folgender Beschluss (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11795) gefasst:

1. [...]

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 begonnenen Strategien und Maßnahmen bei den Gesellschaften aktiv einzufordern und bei Geschäftsführerverträgen mit variabler Vergütung auch entsprechende Ziele in die Zielvereinbarungen aufzunehmen. Die Berichterstattung sollte 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 ursprüngliche Antrag von 2015 ist nach wie vor aufgegriffen und wird mit dieser Beschlussvorlage erneut behandelt.

2. Vorgehen

Im Vollzug des Beschlusses vom 04.10.2018 wurden die Betreuungsreferate gebeten, bei den Gesellschaften die aktuellen Zahlen zum Stand 2022 und zu den künftigen Zielquoten der Frauenquoten der Führungsebenen (LE 1 und LE 2), Geschäftsführung und Aufsichtsrat zu melden.

Außerdem wurde um eine kurze Bestätigung des jeweiligen Betreuungsreferats gebeten, ob die regelmäßige Berichterstattung der Gesellschaften an die Aufsichtsräte auftragsgemäß durchgeführt wurde bzw. warum dies ggf. nicht wie beauftragt erfolgt ist.

3. Ergebnisse

Die Abfrageergebnisse aller Gesellschaften mit mehr als 50 Mitarbeiter*innen an denen die LHM direkt beteiligt ist, sind in Anlage 2 dargestellt.

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.

Die Quote von 30 % Frauen in den Aufsichtsräten wird derzeit bei elf der vierzehn genannten Gesellschaften erreicht.

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten beträgt bei der Flughafen München GmbH 12,5 %, der Messe München GmbH 22,2 % und der Behandlungszentrum Kempfenhausen für MS Kranke GmbH 25 %.

Beim Behandlungszentrum Kempfenhausen für MS-Kranke ist eine Quotenverbesserung von 0 % in 2018 auf aktuell 25 % festzustellen.

Die Quote bei der Messe München GmbH hat sich von 16,7 % im Jahr 2018 auf aktuell 22,2 % verbessert. Das damals angestrebte Ziel (22,2%) wurde damit erreicht. Lediglich bei der Flughafen München GmbH ist ein Rückgang der Quote von 31 % im Jahre 2018 auf jetzt 12,5% und damit auf unter 30 % festzustellen. Das Ziel wurde nunmehr auf 25 % festgelegt. Nachdem die LHM bei der Messe München GmbH mit 49,9 % der Anteile und bei der Flughafen München GmbH mit 23 % nicht im Besitz der Mehrheit ist, sind bei beiden Gesellschaften die Einflussmöglichkeiten begrenzt.

Bei der SWM GmbH ist die Quote zwar auch von 37,5 % auf 31,3 % gesunken, liegt aber noch über 30 %. Die Zielmarke wurde hier bei 37,5 % belassen.

Gegenüber 2018 haben sich die Quoten bei fünf Gesellschaften (München Klinik, GWG, Gasteig, Münchenstift, Olympiapark) verbessert. Hervorzuheben sind die starken Steigerungen bei der Gasteig GmbH von 22 % auf 44 % und bei der Münchenstift von 33,3 % auf jetzt 60 %. Bei vier Gesellschaften (Flughafen, SWM, Tierpark Hellabrunn, MVHS) hat sich die Quote verschlechtert. Hervorzuheben ist neben dem Rückgang beim Flughafen (s.o.) die MVHS von 60 % auf jetzt nur noch 36 %. Keine Veränderungen gab es bei zwei Gesellschaften (Gewofag und MGS). Keinen Vergleichswert gibt es für die [digital@m](#) GmbH, weil diese Gesellschaft erst Ende 2018 gegründet wurde.

Im Übrigen wird auf die Tabelle in Anlage 2 verwiesen.

Geschäftsführungen

In den Geschäftsführungen sind in sechs der vierzehn Gesellschaften (Messe, SWM, Behandlungszentrum Kempfenhausen, Gasteig, Münchenstift, digital@m) keine Frauen vertreten, wobei hier anzumerken ist, dass es in drei dieser sechs Gesellschaften nur jeweils eine Geschäftsführungsposition gibt. Die Messe München GmbH (20 %) und die Stadtwerke München GmbH (40 %) haben Zielquoten festgelegt, die bisher nicht erreicht werden konnten. Bei der Messengesellschaft war in 2018 bis Mitte 2021 noch eine Frau als stellvertretende Geschäftsführerin in der Geschäftsführung tätig.

In Verbindung mit dem pandemiebedingten gravierenden Stellenabbau bei der Messe München wurde die Geschäftsführung Mitte 2021 von vier Voll-Geschäftsführern, einer stellvertretenden Geschäftsführerin und einem stellvertretenden Geschäftsführer auf drei Voll-Geschäftsführer reduziert. Mit dem altersbedingten Ausscheiden des Vorsitzenden der Geschäftsführung Mitte 2022 wurde entschieden, die Geschäftsführung mit den verbleibenden beiden Voll-Geschäftsführern als Doppelspitze fortzuführen.

Bei der Flughafen München GmbH wurde in der Aufsichtsratssitzung im Juni 2015 eine Zielquote von 33,3 % bis 2017 festgelegt, die seitdem unverändert erreicht ist. Bei der Münchner Tierpark Hellabrunn AG besteht die Geschäftsführung lediglich aus einer Person. Die Definition einer Quote ist daher hier nicht sinnvoll.

Lediglich bei der GEWOFAG konnte eine Verbesserung von 0 % in 2018 auf jetzt 50 % erreicht werden. Ein ausgeschiedener Geschäftsführer wurde durch eine Frau ersetzt.

Eine Quote von mind. 50 % wird derzeit bei fünf Gesellschaften (GWG, GEWOFAG, MGS, MVHS, Olympiapark) erreicht. Gegenüber 2018 ist eine Gesellschaft mit einer Frauenquote von mind. 50 % dazu gekommen (GEWOFAG).

Die Möglichkeiten, die Quoten real zu verändern, sind naturgemäß begrenzt. Die Auswahlentscheidungen werden i.d.R. von den Aufsichtsräten getroffen. Die erfreulicherweise geringe Fluktuation in den Geschäftsführungen führt de facto dazu, dass sich die Quoten nur in mittel- bis langfristigen Zeiträumen ändern können.

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

Leitungsebenen 1 und 2

In den Leitungsebenen 1 und 2 der Gesellschaften haben sich die Quoten seit 2018 tendenziell nach oben entwickelt. Insbesondere hervorzuheben sind die erheblichen Steigerungen der Frauenquoten in der **Leitungsebene 1** bei der Flughafen GmbH von 13 % auf 17 %, bei der Messe München von 8,3 % auf 30 %, bei der SWM GmbH von 16,8 % (LE 1 und 2 zusammen) auf 34,8 %, bei der GEWOFAG von 21,42 % auf 33,33 %, bei der GWG von 26,62 % auf 50 %, bei der MGS von 0 % auf 100 % und bei den Hausleitungen der Münchenstift von 60 % auf 66,67 %.

Auch in der **Leitungsebene 2** hat es bei der Gasteig GmbH (von 31 % auf 36 %) und bei der MVHS (von 64,6 % auf 70,1 %) bemerkenswerte Steigerungen gegeben.

In einigen wenigen Fällen kam es auch zu Rückgängen der Frauenquoten. Bei den Gesellschaften, die einen Quotenanstieg in der Leitungsebene 1 zu verzeichnen hatten (siehe oben) ist es vereinzelt zu entsprechenden Rückgängen der Frauenquote in der Leitungsebene 2 gekommen. Dies ist aber im Zusammenhang zu sehen und ist in der Gesamtschau positiv zu bewerten.

In einigen Gesellschaften sind die Quoten mit kleineren Abweichungen nach oben oder unten praktisch unverändert geblieben (z.B. München Klinik).

4. Berichterstattung der Gesellschaften an die Aufsichtsräte

Die Betreuungsrefrate wurden um eine kurze Bestätigung gebeten, ob die regelmäßige Berichterstattung der Gesellschaften an die Aufsichtsräte auftragsgemäß durchgeführt wurde. Sollte es bei dieser Berichterstattung zu Problemen gekommen sein, bitten wir um eine kurze Beschreibung dieser Probleme.

Die Betreuungsreferate haben bestätigt, dass in den Aufsichtsräten zu den Frauenquoten regelmäßig berichtet wird. Lediglich bei zwei Gesellschaften musste nachgehakt werden:

Bei der Behandlungszentrum Kempfenhausen für MS-Kranke GmbH wurde letztmalig in 2019 berichtet. Das GSR wurde gebeten, die jährliche Berichterstattung auch hier einzufordern.

Die Gasteig GmbH wurde vom RAW aufgefordert, künftig detaillierter entsprechend der Beschlussfassung vom 04.10.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11795) zu berichten.

5. Zusammenfassung der Abfrageergebnisse

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Tendenz in den meisten städtischen Gesellschaften auf allen Ebenen positiv ist. Es ist jedoch auch anzumerken, dass die Quoten in einigen Fällen im Vergleich zu 2018 gesunken sind.

Dies gilt insbesondere für einige Aufsichtsratsgremien (Flughafen, SWM, Tierpark Hellabrunn, MVHS). Hier ist zu berücksichtigen, dass die Besetzungen der Aufsichtsratspositionen in vielen Fällen qua Amt (z.B. Mitglieder der Staatsregierung bei der Flughafen München GmbH oder Arbeitnehmervertreter) erfolgen und damit nur sehr begrenzte Einflussmöglichkeiten bestehen. Auch die Frauenquoten bei den im Stadtrat vertretenen Parteien spielen bei der Besetzung von Aufsichtsratsgremien eine Rolle. Eine Steuerungsmöglichkeit haben in diesen Fällen weder die Unternehmen noch die Betreuungsreferate. Trotzdem ist auch bei den Aufsichtsräten insgesamt eine steigende Tendenz feststellbar. Bei sieben Gesellschaften ist die Frauenquote im Aufsichtsrat gestiegen.

Bei den Geschäftsführungen gab es in den vier Jahren seit 2018 nur in drei Gesellschaften eine Änderung. Bei der Messe eine Verschlechterung von 16,5 % auf 0 %, bei der GEWOFAG eine Verbesserung von 0 % auf 50 %. Aufgrund begrüßenswert niedriger Fluktuation in den Geschäftsführungen können Veränderungen in diesem Bereich nur über lange Zeiträume erfolgen.

Bei den Leitungsebenen 1 und 2 unter der Geschäftsführungsebene, sind in einigen Gesellschaften erhebliche Verbesserungen der Frauenquoten festzustellen. In einigen wenigen Gesellschaften haben sich die Quoten etwas verschlechtert. Die Tendenz zeigt aber einen eindeutigen Trend in Richtung höherer Frauenquoten in den beiden Leitungsebenen unter den Geschäftsführungen.

Die niedrige Fluktuation in den Leitungsebenen der städt. Tochtergesellschaften ist im Hinblick auf Kontinuität und Qualität der Aufgabenerfüllung der Gesellschaften als

sehr positiv zu bewerten, hat aber natürlich zur Folge, dass Verbesserungen bei den Frauenquoten trotz aller Strategien und Maßnahmen zur Frauenförderung nur entsprechend langsam umgesetzt werden können.

Die nächste Stadtratswahl findet 2026 statt. Danach werden die vom Stadtrat zu besetzenden Aufsichtsratspositionen neu vergeben. Es macht daher Sinn, die Quoten erst danach wieder abzufragen. Daher wird vorgeschlagen, die nächste Abfrage der Entwicklungen bei den städt. Tochtergesellschaften erst wieder im 2. Halbjahr 2026 durchzuführen.

6. Nachhaltig Wohlstand schaffen: Sozial, ökologisch, innovativ II — Die Hälfte der Macht den Frauen: Auch auf den städtischen Chef*innensesseln!

Die Intention des neuerlichen Stadtratsantrags (Anlage 1) geht inhaltlich in die gleiche Richtung wie der hier ausführlich behandelte Antrag aus 2015. Schon damals wie auch 2018 wurden bereits verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote beschlossen. So sollen die Betreuungsreferate eine regelmäßige Berichterstattung der Gesellschaften an die Aufsichtsräte intensiv begleiten und falls erforderlich die Anpassung und Weiterführung der bereits begonnenen Strategien und Maßnahmen bei den Gesellschaften aktiv einfordern und bei Geschäftsführerverträgen mit variabler Vergütung auch entsprechende Ziele in die Zielvereinbarungen aufnehmen. Die Berichterstattung sollte 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. Für Stellenbesetzungsverfahren wurde 2016 ausdrücklich beschlossen, dass zwingend Frauen zu Gesprächen geladen werden müssen soweit geeignete Bewerbungen vorliegen.

Der Stadtrat hat damit bereits eine Strategie beschlossen, den Frauenanteil in Führungsebenen der städtischen Gesellschaften zu erhöhen. Die aktuelle Abfrage zeigt, dass diese Strategie bei einigen Gesellschaften zu einer Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsebenen geführt hat.

Die Betreuungsreferate haben bestätigt, dass die geforderte Berichterstattung in fast allen Aufsichtsräten regelmäßig erfolgt. Die Stadtratsmitglieder in den Aufsichtsräten der Gesellschaften haben damit die Möglichkeit, die Strategien und Maßnahmen der Geschäftsführungen zu beurteilen und ggf. Nachbesserungen einzufordern. Dies erscheint insbesondere dann notwendig und angemessen, wenn die jeweilige Gesell-

schaft nur unzureichende Zielquoten festlegt oder wenn die realisierten Quoten hinter den Zielen zurückbleiben. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Betreuungsreferate, den Vollzug der Stadtratsaufträge von den Gesellschaften einzufordern und zu überwachen. Aufgrund der dezentralen Organisation der Beteiligungssteuerung bei der LHM ist es dem Direktorium nicht möglich, die operative Umsetzung zentral und fortlaufend zu kontrollieren.

Der Antrag zielt auf eine Frauenquote von mindestens 50% auf Führungspositionen ab, wobei nicht direkt angesprochen wird, ob sich diese Quote auf einzelne Gesellschaften bezieht oder auf die städtischen Gesellschaften in ihrer Gesamtschau.

Bezogen auf die einzelne Gesellschaft sollen, wie in der Vergangenheit beschlossen, Zielquoten definiert und konkrete Maßnahmen ergriffen werden, die – abhängig von der Größe und der Struktur der Gesellschaft – zu Steigerungen der Führung durch Frauen führen. Inwiefern jeweils eine Quote von 50 % realistisch erreichbar ist, hängt von individuellen Faktoren wie Größe des Unternehmens, Fluktuation und aktuelle Personal- und Bewerbungsstruktur ab.

Soweit auf Ebene der einzelnen Gesellschaften alle Beteiligten – Geschäftsführung, Aufsichtsrat und Beteiligungssteuerung – ihre jeweiligen Aufgaben und Rechte konsequent im Sinne der Frauenförderung wahrnehmen, kann der positive Trend weitergeführt und auch in anderen Gesellschaften Verbesserungen erzielt werden. Dies führt in Summe zu einer Erhöhung der Quoten in der Gesamtschau der städtischen Unternehmen und langfristig zu einer ausgeglichenen Besetzung.

Die Maßnahmen, wie sie in den beiden Vorbeschlüssen formuliert waren, beziehen sich dabei nicht nur auf die konkreten Stellenbesetzungsverfahren, sondern auch auf die Personalentwicklung (Fortbildung, Aufstiegsmöglichkeiten, Mentoring etc.), Vergütung, Arbeitsorganisation/Vereinbarkeit Familie und Beruf etc.

Eine konkrete Gesamtsteuerung über alle Gesellschaften hinweg ist jedoch nicht möglich, da eine unternehmensübergreifende Personalstrategie bei rechtlich eigenständigen Gesellschaften nicht möglich und auch nicht zweckmäßig ist.

Im Antrag wird neben dem Geschlecht auch der Aspekt Migrationsgeschichte als Merkmal für Personen in Führungsebenen benannt ohne dass dies quantifiziert wird. Die Förderung der Diversität auch hinsichtlich der Migrationserfahrung ist ein wichtiges Anliegen. Auch bei der Diversität im Bereich Migrationshintergrund ist eine Verbesserung der Situation jedoch sehr stark von allgemeinen gesellschaftlichen Prozessen abhängig. Nichtsdestotrotz sieht das Direktorium auch bei der LHM und ihren Tochtergesellschaften sowohl im Hinblick auf die gesamtgesellschaftliche Entwick-

lung als auch im eigenen Interesse (Wettbewerbsvorteil beim Personalrecruiting) sowohl Verpflichtung als auch Notwendigkeit, die Steigerung der Diversität in allen Entscheidungs- und Führungsebenen aktiv zu forcieren.

Mit dem Antrag des Referenten wird vorgeschlagen, dass die von den städtischen Gesellschaften zu entwickelnden Gleichstellungskonzepte mindestens die von der Gleichstellungsstelle für Frauen aufgeführten Grundsätze (s. Punkt 7 der Vorlage) enthalten sollen. Diese sehen auch Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheiten (Diversity-Ansatz) und Diskriminierung vor.

Dem Antrag wird damit entsprochen.

7. Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen

„Die Gleichstellungsstelle für Frauen bedankt sich beim Direktorium für die Darstellung der Entwicklung der Frauen- und Zielquoten von 2017/18 bis heute bei den städtischen Gesellschaften in den Aufsichtsräten, Geschäftsführungen und Führungsebene 1 / 2.

Der Zusammenfassung der Abfrageergebnisse bei der Entwicklung der Frauen- und Zielquoten schließt sich die Gleichstellungsstelle für Frauen dem Direktorium an.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat die bisherige Berichterstattung über die Entwicklung der Frauenförderung und Frauenquote in den städtischen Unternehmen intensiv begleitet. In der Gesamtschau möchte die Gleichstellungsstelle für Frauen folgende Vorschläge einbringen:

1. Gleichstellungspolitik stärken 1: freiwillige Quote bei städtischen Unternehmen
Berichterstattung zur Entwicklung der Quoten an den Stadtrat

Wie bereits in den Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle für Frauen zu den Berichten 2016 und 2018 muss konstatiert werden, dass mit diesem Bericht dem Stadtrat zwar die Entwicklung der Frauen- und Zielquoten dargestellt werden, aber wenig Transparenz über die Maßnahmen zur Frauenförderung in den einzelnen Gesellschaften geschaffen wird. Im Beschluss vom 04.10.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11795) wurden die Betreuungsreferate gebeten, die regelmäßige Berichterstattung der Gesellschaften an die Aufsichtsräte zu begleiten und dabei definierte Kriterien abzufragen.

Das Direktorium konnte jetzt zwar über die Steuerungsreferate erfahren, ob diese Berichte in den Aufsichtsräten erfolgt sind - was in den meisten Fällen bejaht wurde -, für eine qualitative Darstellung an den Stadtrat in dieser Beschlussvorlage fehlt aber

die inhaltliche Grundlage, was die Basis eines effektiven Controllings durch den Stadtrat wäre.

Um dies zu gewährleisten, schlägt die Gleichstellungsstelle für Frauen vor, in Zukunft die städtischen Gesellschaften zu beauftragen, im jährlichen Beteiligungssteuerungsbericht ein Kapitel zu betrieblicher Gleichstellung aufzunehmen, in dem anhand folgender Kriterien an die Fachausschüsse berichtet wird:

- Beschäftigungsstruktur mit Führungspositionen nach Geschlecht sowie Vollzeit/Teilzeit
- Struktur der Vergütung, einschließlich Leistungsprämien, nach Geschlecht
- Maßnahmen der geschlechtssensiblen Personalgewinnung und Personalentwicklung (Fortbildung, Aufstieg, Mentoring) und deren Zielerreichung
- Vergabe von Bewertungen nach Geschlechtern und Vollzeit/Teilzeit
- Fördermaßnahmen von Frauen in Führungspositionen und zur Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Beruf
- Zielquoten und -erreicherung

Beispielhaft könnte dazu der Bericht München Klinik gGmbH (MüK) sein (Beteiligungssteuerung Juli, Bericht 2022 und Ziele 2023, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 06757, Kapitel 5.1.3.3 Gleichstellung und Gleichbehandlung / Gender und Diversity in der MüK).

Damit können die Fachausschüsse einen regelmäßigen Stand und qualifizierten Bericht zur betrieblichen Gleichstellung und Frauenförderung in den Gesellschaften erhalten und bei Bedarf nachsteuern. Unter diesen Voraussetzungen hält es die Gleichstellungsstelle für Frauen auch für ausreichend, wenn das Direktorium erst wieder im 2. Halbjahr 2026 eine Abfrage durchführt und damit eine Gesamtschau auf den Stand der Quoten vorlegt.

2. Nachhaltig Wohlstand schaffen: Sozial, ökologisch, innovativ II — Die Hälfte der Macht den Frauen: Auch auf den städtischen Chef*innensesseln!

Wie das Direktorium in der Beschlussvorlage ausführt, wurden bereits vom Stadtrat in den verschiedenen Beschlüssen seit 2015 einige strategische Entscheidungen getroffen, um das „Ziel einer mindestens 50-prozentigen Besetzung von Frauen in Führungspositionen“ zu erreichen. Was aber bislang fehlt, ist ein entsprechendes Konzept zur Erreichung dieses Ziels, das auch der Forderung gerecht wird, das Thema ganzheitlich unter Einbezug der verschiedenen Führungsebene und aller relevanten

Personalentwicklungsmaßnahmen zu bearbeiten und dabei auch weitere Diskriminierungsfaktoren und Ungleichheiten in den Blick nimmt.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen schlägt vor, dass die jeweiligen städtischen Gesellschaften verpflichtet werden, passgenaue und branchenspezifische Gleichstellungskonzepte zu entwickeln und den Fachausschüssen vorzulegen. Die Konzepte sollten sich am städtischen Gleichstellungskonzept (Leitsätze Chancengleichheit) orientieren.

Aus Sicht der Gleichstellungsstelle für Frauen wäre die Konzepterstellung auf der Ebene der Gesellschaften eine Voraussetzung für eine erfolgreiche (Weiter-) Entwicklung der betrieblichen Gleichstellungsarbeit. Im Fall der städtischen Theaterbetriebe ist das bereits mit Antrag vom 08.03.2021 (20-26 / A 01146) beauftragt worden.

Als Leitlinien schlägt die Gleichstellungsstelle für Frauen folgende Grundsätze vor, die der Stadtrat für alle städtischen Gesellschaften verpflichtend beschließen sollte:

- Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten für jede städtische Gesellschaft (Vorbild: München Klinik gGmbH) mit einer festgelegten Freistellung, die sich an den Freistellungsbestimmungen der städtischen örtlichen Gleichstellungsbeauftragten orientiert (DA örtliche Gleichstellungsbeauftragte §2)
- Stellenausschreibungen nach dem Vorbild der Stadt München mit der Ansprache aller Geschlechter, Antidiskriminierungszusatz und dem Grundsatz der Ausschreibung in Vollzeit und Teilzeit
- Zielformulierung mit einer mindestens 50-prozentigen Besetzung von Frauen in Führungspositionen in allen Leitungsebenen
- Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf für alle Beschäftigten
- Controlling einer geschlechtergerechten Leistungsbewertung und Bezahlung
- Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheiten (Diversity-Ansatz) und gegen Diskriminierung

Aus Sicht der Gleichstellungsstelle für Frauen kann auf diese Weise das Ziel einer paritätischen Besetzung von Führungspositionen bei den städtischen Beteiligungsgesellschaften deutlich befördert werden.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen bittet um Hinzufügung ihrer Stellungnahme zum Beschluss.“

8. Handlungsvorschlag

Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen wird vorgeschlagen, den 2016 und 2018 beschlossenen Weg im Grundsatz fortzuführen und zu intensivieren. Die Gesellschaften bleiben aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen und Strategien intensiv weiterzuführen und zu vertiefen:

- 1) Dazu sollen von allen Gesellschaften - sofern noch nicht geschehen - passgenaue und branchenspezifische Gleichstellungskonzepte entwickelt und in den Aufsichtsräten abgestimmt werden. Die Konzepte sollen mindestens die von der Gleichstellungsstelle aufgeführten Grundsätze (siehe Punkt 7. dieser Vorlage) enthalten.
- 2) Die Betreuungsreferate werden zudem aufgefordert, bei Geschäftsführerverträgen mit variabler Vergütung auch entsprechende messbare Ziele (z.B. Konzepterstellung, Quotenziele) in die Zielvereinbarungen aufzunehmen. Im Beteiligungsbericht ist bei den Zielen der Gesellschaft darauf einzugehen.
- 3) Das Direktorium wird beauftragt, die Gesellschaften im Jahre 2026 wieder nach den Entwicklungen bei den Frauenquoten in den Führungsebenen abzufragen.

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.

Der Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Sibylle Stöhr und der Gleichstellungsstelle für Frauen ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Alle städtischen Gesellschaften werden aufgefordert - sofern noch nicht geschehen - passgenaue Gleichstellungskonzepte zu entwickeln und in den Aufsichtsräten abzustimmen. Die Konzepte sollen mindestens die von der Gleichstellungsstelle aufgeführten Grundsätze (siehe Punkt 7. dieser Vorlage) enthalten.
2. Die Betreuungsreferate werden aufgefordert, bei Geschäftsführerverträgen mit variabler Vergütung messbare Ziele zur Frauenförderung (z.B. Konzepterstellung, Quotenziele) in die Zielvereinbarungen aufzunehmen. Im Beteiligungsbericht ist bei den Zielen der Gesellschaft darauf einzugehen.
3. Das Direktorium wird beauftragt, die Gesellschaften im Jahre 2026 wieder nach den Entwicklungen bei den Frauenquoten in den Führungsebenen abzufragen.
4. Der Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 01306 der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN/RL vom 12.08.2015 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
5. Der Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 01661 der Stadtratsfraktionen DIE GRÜNEN/RL und SPD/Volt vom 13.07.2021 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
6. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

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

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 Kommunalreferat

An das Kulturreferat

An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung

An das Sozialreferat

An die Stadtkämmerei

An das RAW

An das MOR

An das Gesundheitsreferat

An die Gleichstellungsstelle für Frauen

z. K.

Am