

Telefon: 233 - 26038  
Telefax: 233 - 28128

**Direktorium**  
Zentrale  
Verwaltungsangelegenheiten  
D-I-ZV

**Frauenförderung bei städtischen Töchtern  
Bericht über die Entwicklungen in den  
letzten zwei Jahren**

**Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 01757**

**Bekanntgabe in der Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses  
am 10.12.2014**  
Öffentliche Sitzung

**Inhaltsverzeichnis**

I. Vortrag des Referenten.....	2
1. Auswertungsbasis .....	2
2. Anzahl weiblicher Führungskräfte nach Unternehmensgrößen.....	3
3. Anzahl der Frauen in Führungspositionen.....	4
4. Prozentualer Führungsanteil der Frauen strukturiert nach Unternehmensgröße und Leitungsebenen.....	5
5. Gegenüberstellung der Erhebungswerte 2011 und 2013 auf Unternehmensebene. .	5
5.1 Erkenntnisse aus der vorstehenden Aufstellung:.....	7
6. Zielvereinbarungen zur „Förderung von Frauen in Führungspositionen“.....	7
6.1 Handlungsgrundlage.....	7
6.2 Umsetzungsaufforderung.....	8
6.3 Umsetzungsergebnisse.....	8
6.4 Fazit zur bisherigen Umsetzung des Stadtratsauftrages.....	13
7. Maßnahmen zur „Förderung von Frauen in Führungspositionen“.....	13
7.1 Unternehmen ohne konkrete Maßnahmen.....	13
7.2 Unternehmen mit konkreten Maßnahmen.....	14
8. Fazit.....	17
9. Abstimmung der Bekanntgabe.....	18
10. Beteiligung der Bezirksausschüsse.....	19
11. Unterrichtung des Verwaltungsbeirates.....	19
II. Bekannt gegeben.....	19

## I. Vortrag des Referenten

Der ehrenamtliche Stadtrat beauftragte die Verwaltung mit Beschlussziffer 6 der Sitzungsvorlage 08-14 / V 07242 vom 05.10.2011 in zwei Jahren über die Entwicklungen der Frauenförderung in den städtischen Beteiligungsgesellschaften zu berichten.

### 1. Auswertungsbasis

Die Betreuungsreferate wurden gebeten, die im o. g. Beschluss veröffentlichten Werte bei den von ihnen betreuten Unternehmen erneut abzufragen. Das Ergebnis dieser Erhebung bildet die Auswertungsbasis dieser Bekanntgabe.

---

#### Gesellschaften

- 
- |    |  |
|----|--|
| 1  | Behandlungszentrum Kempfenhausen für multiple Sklerose Kranke gemeinnützige GmbH |
| 2  | Deutsches Theater Grund- u. Hausbesitz GmbH                                      |
| 3  | Deutsches Theater München Betriebs GmbH  |
| 4  | evobis GmbH  |
| 5  | Flughafen München GmbH   |
| 6  | Gasteig München GmbH   |
| 7  | GEWOFAG-Konzern  |
| 8  | GWG Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH                                  |
| 9  | Internationale Münchner Filmwochen GmbH  |
| 10 | Messe München GmbH   |
| 11 | MGH-Münchner Gewerbehof und Technologiezentrumsgesellschaft mbH                  |
| 12 | München Ticket GmbH  |
| 13 | Münchener Tierpark Hellabrunn AG   |
| 14 | MÜNCHENSTIFT GmbH  |
| 15 | Münchner Arbeit gemeinnützige GmbH   |
| 16 | Münchner Verkehrs- und Tarifverbund GmbH (MVV)                                   |
| 17 | Münchner Volkshochschule GmbH  |
| 18 | Münchner Volkstheater GmbH   |
| 19 | Olympiapark München GmbH   |
| 20 | P+R Park & Ride GmbH   |
| 21 | Pasinger Fabrik GmbH   |
| 22 | Portal München Betriebs-GmbH & Co KG (BG)  |
| 23 | Städtisches Klinikum München GmbH  |
| 24 | Stadtwerke München GmbH  |

#### *Tabelle 1: Auswertungsbasis*

Anmerkungen zur Tabelle:

Die ursprünglich enthaltene Wohnforum München GmbH wurde aus der Erhebung herausgenommen, sie ist inzwischen eine Tochtergesellschaft des GEWOFAG Konzerns. Zusätzlich aufgenommen wurde hingegen die München Ticket GmbH. Es handelt sich hierbei um ein im öffentlichen Fokus stehendes Beteiligungsunternehmen der Gasteig

München GmbH und der Olympiapark GmbH. Beide Unternehmen halten je 50% des Stammkapitals.

Die Struktur dieser Bekanntgabe orientiert sich zur besseren Vergleichbarkeit an dem Beschluss vom 05.10.2011.

## 2. Anzahl weiblicher Führungskräfte nach Unternehmensgrößen

Nachdem Führungsstrukturen in der Regel von der Unternehmensgröße stark mitgeprägt werden, wurden die Gesellschaften in drei Größenklassen aufgeteilt. Durch dieses Vorgehen steigt die Vergleichbarkeit innerhalb der Größenklasse.

Beteiligungsgesellschaften der LHM	Jahr der Abfrage	Anzahl				
		MA Gesamt		FK gesamt	FK Weiblich	FK Männlich
geordnet nach Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Stand 8/2013		weiblich	männlich			
9 kleinere Gesellschaften 0 bis 50 MA	2011	n. v.	n. v.	46	25 (= 54%)	21 (= 46%)
	2013	116	85	49	26 (= 53%)	23 (= 47%)
11 mittlere Gesellschaften 51 bis 1.000 MA	2011	n. v.	n. v.	292	113 (= 39%)	188 (= 61%)
	2013	1.665	1.493	360	139 (= 39%)	221 (= 61%)
4 große Gesellschaften Mehr als 1.000 MA	2011	n. v.	n. v.	563	143 (= 25%)	421 (= 75%)
	2013	10.057	11.555	556	139 (= 25%)	417 (= 75%)
<b>Summenbildung</b>	2011	n. v.	n. v.	901	281	630
	2013	11.838	13.133	965	304	661

MA = Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter    n.v. = nicht vorhanden

FK = Führungskräfte

*Tabelle 2: weibliche Führungskräfte nach Unternehmensgrößen - absolut -*

Anmerkung: Die Gesamtzahl der MA wurde 2011 nicht erhoben und steht somit nicht für Vergleichszwecke zur Verfügung.

Die Zahlen von 2013 zeigen, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen bei kleinen Gesellschaften bereits über die Hälfte der Führungskräfte ausmacht. Mittlere und große Gesellschaften haben hier noch ausreichend Entwicklungsmöglichkeiten. Zu beachten ist, dass Veränderungen nur über Fluktuation oder neu geschaffene Funktionen möglich sind und somit kurzfristig nicht erzielt werden können.

### 3. Anzahl der Frauen in Führungspositionen

Die Entwicklung bei der Besetzung von Leitungsfunktionen mit Frauen ist in absoluten Zahlen grundsätzlich aufsteigend. Die Erhebungsergebnisse der Jahre 2011 und 2013 werden zur besseren Vergleichbarkeit parallel gestellt und Tendenzen aufgezeigt.

	Unternehmensgröße und Führungskräfte					
	Gesamtzahlen			davon Frauen		
	absolut 2011	absolut 2013	Entwicklung	absolut 2011	absolut 2013	Entwicklung
Führungskräfte insgesamt	928	965	↑	281	304	↑
9 kleinere Gesellschaften 0 bis 50 Beschäftigte	66	49	↓	25	26	↑
11 mittlere Gesellschaften 51 bis 1.000 Beschäftigte	258	360	↑	113	139	↑
4 große Gesellschaften mehr als 1.000 Beschäftigte	604	556	↓	143	139	↓

*Tabelle 3: absolute Entwicklung der Frauen in Führungspositionen*

Legende:

↑ = Frauenanteil steigt

⇒ = Frauenanteil gleichbleibend

↓ = Frauenanteil sinkt

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist in der Regel sowohl in absoluten Zahlen als auch in Prozentwerten, steigend. Diese Aussage auf Basis der Gesamtwerte kann im konkreten Einzelfall eines Unternehmens dennoch anders sein. Details zu jedem einzelnen Unternehmen können der unter Ziffer 5. enthaltenen Gesamttabelle entnommen werden.

#### 4. Prozentualer Führungsanteil der Frauen strukturiert nach Unternehmensgröße und Leitungsebenen

Beteiligungsgesellschaften der LHM  geordnet nach Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Stand 8/2013	Jahr der Abfrage	Prozentualer Anteil von Frauen				
		MA gesamt	FK gesamt	FK 1. Ebene	FK 2. Ebene	FK 3. Ebene
9 kleinere Gesellschaften (0 bis 50 Beschäftigte)	2013	58%	53%	14%	65%	75%
11 mittlere Gesellschaften (51 bis 1.000 Beschäftigte)	2013	53%	39%	23%	33%	42%
4 große Gesellschaften (mehr als 1.000 Beschäftigte)	2013	47%	25%	14%	27%	25%

MA = Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

FK = Führungskräfte

*Tabelle 4: prozentualer Führungsanteil nach Unternehmensgröße und Leitungsebenen*

Bei den kleinen Gesellschaften entspricht der prozentuale Anteil der Frauen in Führungspositionen in etwa dem Gesamtanteil der weiblichen Belegschaft. In mittleren Beteiligungsunternehmen gibt es eine Differenz von 14% Punkten. Große Gesellschaften haben Prozentual nur ungefähr halb so viele weibliche Führungskräfte wie Mitarbeiterinnen.

Der Anteil der Frauen in der ersten und zweiten Leitungsebene ist grundsätzlich noch entwicklungsfähig. Die reinen Prozentwerte sind jedoch auch irritierend, weil sie stark abhängig sind von der Anzahl derartiger Funktionen in einem Unternehmen. Ist nur eine Position zu besetzen (dies ist in der 1. Leitungsebene häufiger der Fall), beträgt der rechnerische Wert sofort 100% in die eine oder andere Richtung. Positionen dieser Ebene werden darüber hinaus durch die Unternehmenseigner direkt beeinflusst, sie werden jedoch gleichzeitig besonders selten neu besetzt. Veränderungen sind daher nur mittel bis langfristig möglich.

#### 5. Gegenüberstellung der Erhebungswerte 2011 und 2013 auf Unternehmensebene

Um die vorstehend erwähnten Unwägbarkeiten beim Vergleich der Erhebungsergebnisse zu minimieren, erfolgt in der nachfolgenden Tabelle eine direkte Gegenüberstellung der Ergebnisse von 2011 und 2013 auf Unternehmensebene (aufsteigend geordnet nach Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Nachdem in 2011 keine absoluten Zahlen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhoben wurden, fehlen diese Werte zwangsläufig in der Tabelle. Die gewählte Darstellungsart ermöglicht, einen direkten prozentualen Vergleich der Frauen in Führungsfunktionen in jedem der 24 analysierten Beteiligungsunternehmen.

Beteiligungsgesellschaften der LHM  geordnet nach Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Stand 8/2013		Jahr der Abfrage	Anzahl		Prozentanteil von Frauen				
			MA gesamt	FK gesamt	MA gesamt	FK gesamt	FK 1. Ebene	FK 2. Ebene	FK 3. Ebene
1	Deutsches Theater Grund- u. Hausbesitz GmbH	2011	n.v.	1	n.a.	0%	0%	n.a.	n.a.
		2013	7	1	0%	0%	0%	n.a.	n.a.
2	Pasinger Fabrik GmbH	2011	n.v.	5	n.a.	40%	0%	50%	n.a.
		2013	10	1	50%	10%	0%	0%	n.a.
3	Internationale Münchner Filmwochen GmbH	2011	n.v.	2	n.a.	100%	100%	n.a.	n.a.
		2013	9	2	100%	100%	100%	100%	n.a.
4	evobis GmbH	2011	n.v.	1	n.a.	0%	0%	n.a.	n.a.
		2013	9	1	67%	0%	0%	n.a.	n.a.
5	Portal München Betriebs-GmbH & Co KG (BG)	2011	n.v.	4	n.a.	25%	0%	33%	n.a.
		2013	23	4	57%	25%	0%	33%	n.a.
6	Deutsches Theater München Betriebs GmbH	2011	n.v.	8	n.a.	50%	50%	50%	n.a.
		2013	31	5	52%	40%	50%	33%	n.a.
7	MGH-Münchner Gewerbehof und Technologiezen- trumsgesellschaft mbH	2011	n.v.	10	n.a.	80%	0%	67%	100%
		2013	35	13	63%	62%	0%	75%	100%
8	P+R Park & Ride GmbH	2011	n.v.	7	n.a.	29%	0%	25%	50%
		2013	38	12	50%	42%	0%	40%	50%
9	Münchner Arbeit gemeinnützige GmbH	2011	n.v.	8	n.a.	75%	0%	100%	n.a.
		2013	39	10	67%	80%	0%	100%	100%
10	München Ticket GmbH	2011	n.v.	13	n.a.	15%	0%	17%	17%
		2013	69	16	58%	25%	50%	17%	25%
11	Münchner Verkehrs- und Tarifverbund GmbH (MVV)	2011	n.v.	6	n.a.	0%	0%	0%	0%
		2013	76	6	34%	0%	0%	0%	n.a.
12	Gasteig München GmbH	2011	n.v.	13	n.a.	46%	100%	33%	44%
		2013	149	14	31%	36%	100%	0%	40%
13	Olympiapark München GmbH	2011	n.v.	20	n.a.	34%	0%	25%	38%
		2013	156	18	38%	33%	0%	25%	38%
14	Münchner Volkstheater GmbH	2011	n.v.	12	n.a.	17%	0%	0%	29%
		2013	165	12	38%	17%	0%	0%	22%
15	Münchener Tierpark Hellabrunn AG	2011	n.v.	18	n.a.	44%	50%	75%	33%
		2013	191	20	52%	50%	0%	100%	40%
16	Behandlungszentrum Kempfenhausen für multiple Sklerose Kranke gemeinnützige GmbH	2011	n.v.	20	n.a.	50%	50%	47%	67%
		2013	222	26	69%	54%	50%	56%	50%
17	GWG Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH	2011	n.v.	32	n.a.	25%	0%	7%	44%
		2013	361	30	36%	33%	0%	21%	50%
18	Münchner Volkshochschule GmbH	2011	n.v.	47	n.a.	60%	50%	67%	58%
		2013	363	60	72%	62%	33%	60%	64%
19	Messe München GmbH	2011	n.v.	79	n.a.	37%	0%	36%	40%
		2013	630	89	62%	39%	0%	25%	44%
20	GEWOFAG-Konzern	2011	n.v.	32	n.a.	31%	33%	50%	30%
		2013	776	69	51%	23%	25%	19%	24%
21	MÜNCHENSTIFT GmbH	2011	n.v.	45	n.a.	58%	50%	35%	73%
		2013	1.766	46	76%	59%	50%	35%	74%
22	Flughafen München GmbH	2011	n.v.	209	n.a.	14%	13%	11%	16%
		2013	4.040	194	20%	16%	0%	17%	17%
23	Stadtwerke München GmbH	2011	n.v.	127	n.a.	15%	0%	19%	14%
		2013	7.018	131	21%	19%	20%	25%	17%
24	Städtisches Klinikum München GmbH	2011	n.v.	182	n.a.	38%	33%	54%	35%
		2013	8.788	185	73%	30%	33%	48%	28%
Summen für 2013			24.971	965					

MA = Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
FK = Führungskräfte

n.v. = nicht vorhanden  
n.a. = nicht anwendbar

### 5.1 Erkenntnisse aus der vorstehenden Aufstellung:

1. Bei den neun kleinen Unternehmen (< 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) ist eine nur prozentuale Betrachtungsweise irreführend, sie unterbleibt daher.

Die nachfolgenden Aussagen schließen die kleinen Unternehmen **nicht** ein; betrachtet werden also nur 15 Unternehmen.

2. In einer Beteiligungsgesellschaft (Gasteig München GmbH) übersteigt der Prozentanteil der weiblichen Führungskräfte den Frauenanteil an der Belegschaft.
3. Vier Unternehmen haben einen weiblichen Führungskräfteanteil von 50% bis 62% (Münchener Tierpark Hellabrunn AG, Behandlungszentrum Kempfenhausen GmbH, Münchner Volkshochschule GmbH und MÜNCHENSTIFT GmbH)
4. Der prozentuale Anteil der weiblichen Führungskräfte entspricht bei sechs Unternehmen ungefähr (Abweichung max. 5%) dem Frauenanteil an der Belegschaft (Gasteig München GmbH, Olympiapark München GmbH, Münchener Tierpark Hellabrunn AG und GWG Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH, Flughafen München GmbH und Stadtwerke München GmbH).
5. Bei zwei größeren Unternehmen (Städtisches Klinikum München GmbH und MÜNCHENSTIFT GmbH) sowie fünf mittleren Unternehmen (Messe München GmbH, Münchner Volkstheater GmbH, Münchner Verkehrs- und Tarifverbund GmbH, München Ticket GmbH und GEWOFAG-Konzern) ist der prozentuale Anteil weiblicher Führungskräfte deutlich geringer als der prozentuale Frauenanteil an der Belegschaft.

## 6. Zielvereinbarungen zur „Förderung von Frauen in Führungspositionen“

### 6.1 Handlungsgrundlage

Basis der nachfolgenden Auswertung ist der Beschluss des ehrenamtlichen Stadtrats vom 28.09. / 05.10.2011. Der Beschlusstext lautete (Auszug):

1. Die städtischen Vertreterinnen und Vertreter in den Gremien werden aufgefordert, die allgemeine Förderung der Frauen und die spezifische Förderung der Frauen in Führungspositionen auf allen Führungsebenen und in allen Geschäftsbereichen weiter aktiv zu betreiben.
2. Die für den Abschluss von jährlichen Zielvereinbarungen mit Geschäftsführungen städtischer Beteiligungsgesellschaften zuständigen städtischen Organmitglieder (z. B. Aufsichtsrat, Gesellschafterversammlung) werden aufgefordert, künftig in Zielvereinbarungen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen aufzunehmen.

Die Inhalte dieser Vereinbarungen sollen sich auf die individuelle Situation der jeweiligen Gesellschaft beziehen.

3. Soweit eine städtische Beteiligungsgesellschaft Anteile an anderen Gesellschaften hält, soll sich die Vereinbarung auch darauf beziehen, diese Regelung an die Beteiligungen weiter zu geben.
4. In den größeren Gesellschaften sollen die Vereinbarungen darauf ausgerichtet sein, den Führungsanteil von Frauen in allen Leitungsebenen, insbesondere in der 1. und 2. Leitungsebene, zu erhöhen.
5. In den Gesellschaften in denen die Landeshauptstadt München nicht die Anteilsmehrheit hat, sollen die städtischen Vertreter versuchen, die anderen Gesellschafter für dieses Ziel zu gewinnen.

## 6.2 Umsetzungsaufforderung

Die Leiterin des Direktoriums schrieb die Betreuungsreferenten daraufhin an und wies sie darauf hin, dass der Stadtratsbeschluss an die Beteiligungsgesellschaften der Landeshauptstadt München und deren Geschäftsführungen konkrete Anforderungen stellt, über deren Umsetzung zum Jahresende 2013 dem Stadtrat berichtet werden muss. Der Brief war verbunden mit der ausdrücklichen Bitte, die betreuten Gesellschaften und deren Aufsichtsräte sobald als möglich über die Inhalte des Beschlusses zu unterrichten sowie den Abschluss der geforderten Zielvereinbarungen mit den Geschäftsführungen und deren Umsetzung sicherzustellen.

In den Gesellschaften, in denen die Landeshauptstadt München nicht die Anteilsmehrheit hat, sollten die städtischen Vertreterinnen und Vertreter des Aufsichtsrats versuchen, die anderen Gesellschafter für die Ziele des Beschlusses zu gewinnen (vgl. Punkt 5 des Beschlusses).

## 6.3 Umsetzungsergebnisse

Die Unternehmen wurde nun danach gefragt, ob es aktuelle Zielvereinbarungen gibt, die einen Passus zur „Förderung von Frauen in Führungspositionen“ enthalten. In drei Unternehmen sind solche Vereinbarungen vorhanden und sind wie folgt ausgestaltet:

### **Portal München Betriebs-GmbH & Co KG**

Bei weiteren Stellenbesetzungen ist auf ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu achten. Den Gesellschaftern ist bezüglich der Erfahrungen im Umgang mit den im Jahr 2012 formulierten Leitsätzen zu berichten.

### **GEWOFAG-Konzern**

Geschäftsführung GEWOFAG Holding GmbH:

1. Zielvereinbarung Frauenquote:
  - in Führungsposition: mindestens 26%



- allgemein: mindestens 50%
- 2. Bemessungsgrundlage Frauenförderung:  
Frauenquote in Führungspositionen = 1. und 2. Leitungsebene unterhalb der Geschäftsführung = Leitung von Abteilungen, Stabsstellen und Teams -  
Frauenquote allgemein = ohne Berücksichtigung der Hausmeister(helfer)stellen und Stellen der sog. Technischen Servicemitarbeiter - ehemalige Heizungsbetreuer

#### **GWG Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH-Konzern**

- Frauenquote in Führungspositionen (1. und 2. Leitungsebene unterhalb der Geschäftsführung = Leitungen von Abteilungen, Stabsstellen und Teams) a 35,0 (Wert zum 31.12.2013)
- Frauenquote allgemein (ohne Berücksichtigung der Hausmeister(helfer)stellen und Stellen der sog. Technischen Servicemitarbeiter - ehemalige Heizungsbetreuer) a 50,0 (Wert zum 31.12.2013)

In 21 Unternehmen existiert laut Abfrageergebnis aktuell **keine Zielvereinbarung** zur Förderung von Frauen. Die Begründungen sind sehr unterschiedlich und werden nachstehend auszugsweise wiedergegeben:

Behandlungszentrum Kempfenhausen	Bei der Auswahl der Führungskräfte sind inhaltliche und fachliche Kompetenz entscheidend. Aufgrund der Größe der Gesellschaft und der geringen Fluktuation auch und besonders in den Führungspositionen sind spezifische Fördermaßnahmen bzw. deren Aufnahme in die Zielvereinbarung mit der Geschäftsführung nicht in jedem Jahr sinnvoll.
Deutsches Theater Grund- u. Hausbesitz GmbH	Die DTGH besteht derzeit aus 7 Personen, darunter der Geschäftsführer. Bei der DTGH sind keine Frauen in Führungspositionen beschäftigt.
Deutsches Theater München Betriebs GmbH	Der Aufsichtsrat hat am 02.05.2012 beschlossen: „Der Aufsichtsrat hat ... die Situation der Frauenförderung bei der DTB zur Kenntnis genommen und sieht keinen Bedarf in Zielvereinbarungen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen zu verankern. 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.“
evobis GmbH	Mit der Geschäftsführung wurden ausschließlich wirtschaftliche Zielvereinbarungen getroffen. Eine Zielvereinbarung zur spezifischen Förderung von Frauen in Führungspositionen erscheint aufgrund der Größe des Unternehmens und der bestehenden Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten nicht sinnvoll. Die LHM hält an der evobis GmbH einen Minderheitsanteil und erbringt keinerlei Finanzleistungen.

Flughafen München GmbH	<p>Beim Flughafen werden die Ziele der Geschäftsführung für mehrere Jahre, aktuell für die Jahre 2011, 2012 und 2013 vereinbart.</p> <p>Die Zielvereinbarungen erfolgten somit vor dem Stadtratsbeschluss am 05.10.2011.</p> <p>Die LHM ist mit 23% an der FMG beteiligt, damit Minderheitsgesellschafter und kann im Rahmen der kommenden Zielvereinbarungen beratend auf die Mitgesellschafter hinwirken, Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen in die Zielvereinbarungen mit den Geschäftsführern aufzunehmen.</p>
Gasteig München GmbH	<p>Der Aufsichtsrat hat sich am 05.12.2012 mit dem Thema befasst. Eine entsprechende Regelung wurde nicht in die Zielvereinbarung aufgenommen, u.a. da von der Geschäftsführung ausgeführt wurde, dass eine Zielerreichung maßgeblich von nicht beeinflussbaren Fluktuationen und der Bewerbersituation in den technisch geprägten Bereichen der Gasteig München GmbH geprägt wäre.</p> <p>Von der Gesellschaft Gasteig München GmbH wird jedoch das Ziel einer spezifischen Förderung von Frauen in Führungspositionen verfolgt.</p> <p>Im Julibericht 2013 wurden folgende Ziele der Gesellschaft für 2013 formuliert:</p> <p>"Frauen werden in allen Geschäftsbereichen beruflich gefördert. Dies bezieht sich insbesondere auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Kennzahl: Förderung von Frauen in allen Geschäftsbereichen."</p> <p>"Alle Mitarbeiter werden gleichberechtigt gefördert. Dies bezieht sich insbesondere auf Frauen in Führungspositionen. Kennzahl: Aktive Überprüfung des Potentials der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Karriereentwicklung im Rahmen einer jährlichen Potentialanalyse der Führungskräfte; Anteil der Frauen in Führungspositionen."</p>
Internationale Münchner Filmwochen GmbH	<p>Die Geschäftsführerin erhält keine Tantieme, insofern werden auch keine jährlichen Zielvereinbarungen abgeschlossen. Im Übrigen beschäftigt die Gesellschaft derzeit ohnehin nur weibliche Mitarbeiterinnen und Führungskräfte.</p>
Messe München GmbH	<p>Die Mitglieder der Geschäftsführung erhalten eine Ermessenstantieme. Diese wird somit nicht auf der Grundlage spezifisch definierter Ziele ermittelt, sondern orientiert sich an der erfolgreichen Entwicklung aller Unternehmensbereiche. Entsprechend dieser bei der Messe verankerten Systematik zur Berechnung der Tantieme wurde mit den Mitgliedern der Geschäftsführung keine Zielvereinbarung zur spezifischen Förderung von Frauen in Führungspositionen getroffen.</p>
MGH-Münchner Gewerbehof und Technologiezentrumsgesellschaft mbH	<p>In den Ebenen unterhalb der Geschäftsführung gibt es bereits mehr als 50% weibliche Führungskräfte.</p> <p>Vor diesem Hintergrund wurde kein entsprechendes Ziel vom Aufsichtsrat beschlossen.</p>

München Ticket GmbH	<p>Auf die Aufnahme eines Ziels zur Förderung von Frauen in Führungspositionen wurde seitens des Aufsichtsrats verzichtet, da der Anteil der weiblichen Führungskräfte nur dann erhöht werden kann, wenn eine Führungskraft das Unternehmen verlässt. Eine solche Entwicklung kann jedoch weder vorhergesehen noch durch die Geschäftsführung beeinflusst werden. Zudem ist die Besetzung der Stelle abhängig von der Qualifizierung der Bewerber / Bewerberinnen.</p> <p>Der Geschäftsführer wurde jedoch aufgefordert, bei der Besetzung von Leitungsstellen das Thema Frauenförderung zu beachten.</p>
Münchener Tierpark Hellabrunn AG	<p>Der Aufsichtsrat der Münchener Tierpark Hellabrunn AG hat sich am 25.10.2012 hiermit befasst. Eine entsprechende Regelung wurde nicht in die Zielvereinbarung aufgenommen, da die 2. Führungsebene des Tierparks bereits zu 100% mit Frauen besetzt ist, über die Besetzung der ersten Führungsebene (Vorstand) ohnehin der Aufsichtsrat entscheidet und eine Erhöhung der Quote in der dritten Führungsebene bei der relativ geringen Anzahl von Führungspositionen schwierig sein dürfte.</p>
MÜNCHENSTIFT GmbH	<p>Die MÜNCHENSTIFT GmbH hat bereits einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (von 46 Leitungspersonen der 1 bis 3. Führungsebene sind 27 weiblich, folglich mehr als die Hälfte. 4 von 9 Hausleitungen sind weiblich. In der Hauptverwaltung sind von 8 Hauptabteilungen 2 Frauen in Führungspositionen.) Da zudem aufgrund des in der Pflegebranche nicht mehr vorhandenen Arbeitsmarktes keine Wahlmöglichkeit bezüglich des Geschlechts bei der Besetzung vorhanden ist, sind offizielle Vorgaben zur Förderung von Frauen in Führungspositionen bei dieser städtischen Gesellschaft nicht sinnvoll. Deshalb verzichtete das Betreuungsreferat und der Aufsichtsrat auf entsprechende Zielvereinbarungen. Die MÜNCHENSTIFT GmbH setzte sich aber selbst das Ziel, die Frauenquote von 3 : 1 auch innerhalb der 2. Führungsebene umzusetzen.</p>
Münchner Arbeit gemeinnützige GmbH	<p>Zum Stichtag 31.12.12 waren von insgesamt 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des erweiterten Führungskreises der Münchner Arbeit 6 Frauen. Der Frauenanteil in Führungspositionen lag somit bei 75 %, unterhalb der Geschäftsführung bei 100%.</p> <p>Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat auf die Vereinbarung einer Quote in der Tantiemevereinbarung mit der GF verzichtet.</p>
Münchner Verkehrs- und Tarifverbund GmbH	<p>Der Geschäftsführer erhält keine vertragliche Tantieme, insofern werden auch keine jährlichen Zielvereinbarungen abgeschlossen.</p>
Münchner Volkshochschule GmbH	<p>Der Aufsichtsrat hat sich mit dem Thema am 24.04.2012 befasst und folgenden Beschluss gefasst:</p> <p>„Der Aufsichtsrat hat den Bericht der Geschäftsführung zur Kenntnis genommen. Er sieht an der MVHS keinen Bedarf in Zielvereinbarungen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die Ge-</p>

	<p>schäftsführung 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.</p>
Münchner Volkstheater GmbH	<p>Der Aufsichtsrat hat am 28.06.2013 den Bericht der Geschäftsführung zum aktuellen Sachstand über die Situation der Frauenförderung bei der MVT zur Kenntnis genommen und sieht keinen Bedarf in Zielvereinbarungen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen zu verankern.</p> <p>Die MVT wird ab 2014 einmal jährlich an den AR zum Thema der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen berichten.</p>
Olympiapark München GmbH	<p>In den Gesellschaftszielen wurde für 2013 ein Ziel „Frauen werden in allen Geschäftsbereichen beruflich gefördert. Dies bezieht sich insbesondere auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen.“ aufgenommen. Eine zusätzliche Aufnahme dieses Zieles in die Tantiemenregelung erscheint insoweit nicht sinnvoll, als die Ziele dadurch nicht intensiver verfolgt werden könnten. Darüber hinaus bedarf die Einstellung von Beschäftigten, deren Vergütung mindestens Entgeltgruppe 14 TVöD/VKA entspricht, ohnehin eines Aufsichtsratsbeschlusses, liegt also nicht im Entscheidungsbereich der Geschäftsführung. Vor diesem Hintergrund wurde vom Aufsichtsrat kein entsprechendes Tantiemeziel beschlossen.</p>
P+R Park & Ride GmbH	<p>Der Geschäftsführervertrag sieht keine jährlichen Zielvereinbarungen vor.</p>
Pasinger Fabrik GmbH	<p>Der Aufsichtsrat wurde zur Umsetzung des Beschlusses (Frauenförderung bei städtischen Töchtern) am 4.7.2012 befasst und sah für die Gesellschaft keinen weiteren Bedarf in Zielvereinbarungen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen zu vereinbaren.</p>
Städtisches Klinikum München GmbH	<p>Bislang lag die Priorität auf übergeordnete Sanierungsziele. Im Jahr 2013 wird für die Frauenförderung jedoch ein Spielraum vorhanden sein, da einige Führungspositionen in 2. Führungsebene im Bereich Verwaltung zu besetzen sind. Derzeit sind 6 offene Stellen in der 2. Ebene vorhanden. Besonderes Augenmerk wird auf die Bewerbungen von Frauen i.S. der Frauenförderung gelegt.</p> <p>Erwähnenswert ist, dass im Jahr 2011 der Medizinische Beirat der StKM neu initiiert und durch eine Frau besetzt wurde, die außerdem Gesamt-Chefarzt-Sprecherin ist.</p> <p>Zudem sind alle der 3 Prokuristen in der StKM weiblich.</p>
Stadtwerke München GmbH	<p>Die SWM hat im Mai 2010 das Münchner Memorandum für Frauen in Führung mit weiteren 14 Münchner Unternehmen und Organisationen</p>

	<p>unterzeichnet. Das Münchner Memorandum ist eine Selbstverpflichtungserklärung für eine ausgewogenere Beteiligung von Frauen an Führungspositionen auf allen Hierarchieebenen und in allen verantwortlichen Positionen. Die unterzeichnenden Unternehmen verfolgen gemeinsam das Ziel, Frauen und Männer in ihren Unternehmen gleichberechtigt auf allen Ebenen zu beteiligen, zu bezahlen und zu befördern. In einem kontinuierlichen fachlichen Austausch der unterzeichnenden Unternehmen und Organisationen werden zukünftige Maßnahmen und Strategien in ihrer Umsetzung begleitet, neue Modelle erarbeitet und im Kreis der beteiligten Unternehmen diskutiert.</p> <p>Der Aufsichtsrat hat zum 01.01.2013 eine Geschäftsführerin in das Geschäftsführungsgremium der SWM bestellt.</p>
--	---

#### 6.4 Fazit zur bisherigen Umsetzung des Stadtratsauftrages

Das Umsetzungsergebnis kann nicht zur Gänze befriedigen. Wenn auch in Einzelfällen konkrete Umsetzungen nicht realistisch erscheinen, kann dies nicht allgemein für alle Fälle angenommen werden.

Ich werde daher als Oberbürgermeister und geborenes Mitglied der Gesellschafterversammlungen die bisher noch nicht mit Zielvereinbarungen arbeitenden Unternehmen nachdrücklich auffordern den Beschluss des ehrenamtlichen Stadtrats nicht nur zur Kenntnis zu nehmen sondern ihn auch umzusetzen. Soweit die fehlende Anteilsmehrheit direkte Umsetzungsschritte ausschließen, werde ich die Betreuungsreferentinnen und Betreuungsreferenten bitten, die städtischen Vertreter im Unternehmen daran zu erinnern, dass sie versuchen mögen, die anderen Gesellschafter für dieses Ziel zu gewinnen.

### 7. Maßnahmen zur „Förderung von Frauen in Führungspositionen“

Aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen bieten nicht alle Beteiligungsgesellschaften Maßnahmen an.

#### 7.1 Unternehmen ohne konkrete Maßnahmen

Hierzu gehören zehn Beteiligungsgesellschaften die ihr Vorgehen wie folgt begründen:

Behandlungszentrum Kempfenhausen	Aufgrund der dargestellten Situation wurden keine speziellen Fördermaßnahmen angeboten, allgemeine Förderungen wie z.B. Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeitmodelle und Fortbildungsmaßnahmen werden jedoch standardmäßig in der Gesellschaft angeboten.
Deutsches Theater Grund- u. Hausbesitz GmbH	Die DTGH besteht derzeit aus 7 Personen, darunter der Geschäftsführer. Bei der DTGH sind keine Frauen in Führungspositionen beschäftigt.
evobis GmbH	Da die Gesellschaft so klein ist, bestehen keine Hierarchien. Die erste Führungsebene (Geschäftsführer) wird von den Gesellschaftern besetzt.

GWG Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH-Konzern	Die GWG München konnte ohne konkrete Maßnahmen den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen. In einer neuen Stellenbesetzung (ab 01.09.2013) wurde mit einer weiblichen Bewerberin - mit dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – eine Teilzeitbeschäftigung entsprechend den persönlichen Bedürfnissen gewährt. Zusätzlich erfolgt eine gezielte Begleitung bei der Aufnahme der Führungsposition.
Internationale Münchener Filmwochen GmbH	Die IMF GmbH verfügt derzeit über 8 feste Stellen und einen Ausbildungsplatz. Alle Stellen sind mit weiblichen Mitarbeitern besetzt.
München Ticket GmbH	Von der Gesellschaft wurden andere Projekte mit höherer Priorisierung durchgeführt.
Münchener Tierpark Hellabrunn AG	Der aktuelle Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt 50,0%. Bei Stellenbesetzungen sind ausschließlich sachliche, geschlechtsneutrale Kriterien wie etwa Eignung und Qualifikation ausschlaggebend. Die Umsetzung besonderer Maßnahmen ist daher nicht erforderlich.
MÜNCHENSTIFT GmbH	Fördermaßnahmen kommen allen Mitarbeitern in gleichem Maße zu Gute.
Münchner Verkehrs- und Tarifverbund GmbH (MVV)	Bei der MVV GmbH gibt es neben derzeit einer Stelle für die Geschäftsführung vier Stellen für die Leitung der Bereiche, bei denen auch Prokura besteht, und eine Stelle für die Leitung der Stabsstelle. Da bei diesen Stellen in absehbarer Zeit (mindestens für die nächsten fünf Jahre) kein Wechsel ansteht, werden keine speziellen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen durchgeführt.
Pasinger Fabrik GmbH	Es sind derzeit keine Maßnahmen erforderlich.

## 7.2 Unternehmen mit konkreten Maßnahmen

Die Maßnahmenpakete sind sehr umfangreich aber auch unterschiedlich. Um einen qualifizierten Überblick zu ermöglichen, werden die Maßnahmen daher nachstehend im Detail vorgestellt.

Deutsches Theater München Betriebs GmbH	Es werden geeignete Seminare angeboten.
Flughafen München GmbH	Betriebseigene Kindertagesstätte Möglichkeit zur Teilzeitarbeit Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit Im Grundsatz sind Frauen ebenso wie Männer zur Bewerbung auf Führungspositionen aufgefordert. Auch wenn Personalberater mit der Suche nach geeigneten Führungskräften beauftragt sind, wird die Einstellung

	unabhängig vom Geschlecht, sondern nach persönlicher Eignung für die Aufgabe vorgenommen.
Gasteig München GmbH	Wohltuende Behandlung von Teilzeitanliegen, Flexibilität bei Arbeitszeitmodellen, frauenfördernde Personalentwicklung (Ausschöpfen des vorhandenen Frauenpotentials durch Besuch von geeigneten Seminaren und speziellen Schulungen, Teilnahme an Führungskräfte-Workshops etc.), individuelle Maßnahmen nach Rückkehr aus der Elternzeit etc. Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung zum Thema Home Office, Vorbereitung und Weiterentwicklung eines Leitfadens 'Vereinbarkeit von Beruf und Familie'
GEWOFAG-Konzern	Grundsätzlich stehen sämtliche Stellen und Ausbildungsberufe der GEWOFAG allen Bewerberinnen und Bewerbern, unabhängig von deren Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität offen. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern sie in der Organisationseinheit unterrepräsentiert sind.
Messe München GmbH	Programm Vereinbarkeit Familie/ Beruf mit umfassenden Unterstützungsangeboten. Teilzeitangebote, Angebote von HomeOffice und Kinderbetreuungszuschüssen, Flexi-Arbeitszeit mit Arbeitszeitkonten von -125 bis + 250 Stunden, Langzeitarbeitszeitkonten (Zeitwertkontenmodell). PME Familienservice, Kinderzuschuss von 3.600.- pro Kind bis zum 6. Lebensjahr für Kinderbetreuung.
MGH-Münchner Gewerbehof und Technologiezentrumsgesellschaft mbH	Diverse Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusatzausbildung zur Immobilienfachwirtin</li> <li>• Beschäftigtendatenschutz</li> <li>• Der Datenschutzbeauftragte in der Praxis</li> <li>• Gewerbliches Mietrecht</li> <li>• Crashkurs Mietverwaltung</li> <li>• Schulung PV-System: Berichte erstellen</li> <li>• PERS Jahreswechselseminar</li> <li>• OK.PWS Neues Lohnsteuerverfahren</li> <li>• Sekretariatspraxis</li> <li>• PWS Verfahrensverwaltung</li> <li>• SEPA Schulung</li> <li>• Excel Schulung</li> <li>• Intensivschulung AIDA</li> <li>• Kundenfachtagung AKDB</li> <li>• Fachtagung KAV</li> </ul>
Münchner Arbeit gemeinnützige GmbH	2012 und 2013 wurden 3 Frauen in Führungsposition und 3 Frauen mit Entwicklungspotential als künftige Führungskraft Einzelcoachings angeboten, die unter anderem die Themen Leiten und Führen beinhalteten.

	<p>Folgende Fortbildungen/Workshops für alle weiblichen Führungskräfte fanden statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interkulturelle Verständigung</li> <li>• Steuerung der interkulturellen Sensibilisierung</li> </ul> <p>Fortbildungen/Klausuren zur Förderung und Weiterentwicklung des eigenen Führungsverhaltens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestern Kollegin - heute Führungskraft</li> <li>• Umgang mit Konflikten</li> <li>• Entwicklung innovativer Projekte</li> <li>• Arbeiten unter Druck</li> <li>• Karrierenavigator</li> <li>• Starke Frauen - Starker Mittelstand</li> <li>• Führungskräfte Sozialer Betriebe in München</li> </ul> <p>Im Betriebsalltag werden flexible Arbeitszeitmodelle individuell umgesetzt. Bei der Stellenbesetzung wird auf eine ausreichende Anzahl weiblicher Führungskräfte geachtet. Dem Aufsichtsrat wird jährlich über die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männer und der Förderung von Frauen allgemein und in Führungspositionen berichtet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Berufsrückkehrerinnen auch in Führungspositionen wird aktiv unterstützt. Im Projektverbund „power_m“ unterstützt die Münchner Arbeit aktiv berufliche Wiedereinsteigerinnen bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt.</p>
Münchner Volkshochschule GmbH	Führungskräfte werden regelmäßig fortgebildet. Die MVHS bietet beiden Geschlechtern familienfreundliche Arbeitszeitvereinbarungen und Teilzeitmöglichkeit. Bei Bedarf kann auch die MVHS Kinderbetreuung genutzt werden.
Münchner Volkstheater GmbH	Entsprechende Berücksichtigung bei Ausschreibung vakanter Stellen unter Beachtung der vom Stadtrat vorgegebenen Leitsätze (Hinweis: Da sich mittelfristig kein personeller Änderungsbedarf für die erste und zweite Führungsebene abzeichnet, wird auf diesen beiden Ebenen vorerst noch auf Maßnahmen zur Frauenförderung verzichtet).
Olympiapark München GmbH	Es wurde individuelles Coaching für Frauen in Führungspositionen angeboten.
P+R Park & Ride GmbH	Gezielte Heranführung einer Mitarbeiterin an die Übernahme der Bereichsleitung (zweite Führungsebene) seit Mitte 2011, z.B. durch Coaching, Teilnahme an Führungsseminaren für Frauen. Abschluss dieser Maßnahme mit Erteilung Generalhandlungsvollmacht mit Beschluss Gesellschafterversammlung vom 01.08.2013.
Portal München Betriebs-GmbH & Co KG	Die Gesellschaft hat „... beschlossen, die Förderung von Frauen in Führungspositionen explizit in ihren organisatorischen Leitlinien zu verankern und auf diese Weise für in Zukunft anstehende Stellenbesetzungen oder



	andere relevante Organisationsentscheidungen, noch weiteres Gewicht auf dieses Ziel zu legen. Darüber hinaus reichende Maßnahmen sind in der Portal Betriebsgesellschaft gegenwärtig nicht angezeigt.“
Städtisches Klinikum München GmbH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerktreffen der Chefärztinnen</li> <li>• Unterstützung bei Bewerbungen auf interne als auch externe Chefarztstellen (bzw. Führungspositionen)</li> <li>• gezielte individuelle Ansprache von Oberärztinnen</li> <li>• Betreuung von Vorträgen</li> <li>• Krippen-, Kitaplätze und Einführung der Familienzeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>
Stadtwerke München GmbH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung von Führungskräften im Hinblick auf die Übernahme von Führungspositionen von Frauen u. a. in technischen Berufen</li> <li>• MentorING/TU München</li> <li>• CrossMentoring mit Cross Consult LH München</li> <li>• Memorandum für Frauen in Führungspositionen</li> <li>• Entwicklungslandschaft / Karrierewege,</li> <li>• Potenzialanalysen</li> <li>• Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle</li> <li>• Charta der Vielfalt</li> <li>• Mitarbeiterbefragung zum Thema Wiedereinstieg nach Elternzeit und Pflegezeit mit besonderem Bezug auf die Genderthematik</li> <li>• Girls Day</li> <li>• Aufstockung des Angebotes von Kinderbetreuungsmöglichkeiten</li> <li>• Teilnahme am Münchner Frauentag</li> </ul>

## 8. Fazit

Es gibt in einigen städtischen Beteiligungsgesellschaften bereits einen ausgeprägten Anteil von Frauen in Führungspositionen. Eine Entwicklungstendenz der letzten zwei Jahre lässt sich aufgrund langfristiger Stellenbesetzungen, und des daran gemessenen kurzen Zeitraums dieser Betrachtung, sowie verschiedentlich fehlender Vergleichsgrößen (Tabellen unter Punkt 2 und Punkt 5) nur unter Vorbehalt ablesen. Der Anteil der Frauen mit Führungsfunktionen der zweiten und dritten Ebene ist in einer Reihe von Gesellschaften bereits ausgeprägt, in der ersten und zweiten Ebene grundsätzlich jedoch noch entwicklungsfähig. Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Beteiligungsgesellschaften drücken sich in der reinen prozentualen Betrachtung derartiger Positionen nur unzureichend aus. Z. B. lassen Unternehmensgröße, berufsspezifische Rollenverteilungen (z. B. Alten- und Krankenpflege) und langfristige Stellenbesetzungen eine 50 zu 50 Verteilung der Positionen und Funktionen kurzfristig und durchgängig nicht machbar erscheinen. Hinsichtlich der Einflussmöglichkeiten auf die Besetzung der Führungspositionen der ersten Ebene, sowie traditionell geschlechtsspezifisch besetzte Berufsfelder wie z. B. Alten- und Krankenpflege müssen die unterschiedlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt

und bei der Erarbeitung von Konzepten der Frauenförderung durch klar ausformulierte Teilschritte festgelegt werden.

An den Darstellungen zeigt sich auch, dass grundsätzliche Erkenntnisse immer mit dem konkreten Einzelfall in Verbindung gebracht werden müssen. Weder eine Clusterung nach Unternehmensgröße noch eine prozentuale Ermittlung aus zuvor zusammengefassten Einzelwerten sollten als Entscheidungsgrundlage für politisches Handeln dienen.

An den Darstellungen unter Punkt 6. „Zielvereinbarungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen“ zeigt sich eine beachtliche Bandbreite von positiven Maßnahmen, deren Umsetzung Erfolge auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit verspricht, und wofür in einigen Unternehmen auch bereits Erfahrungen bestehen. Voraussetzung ist die konsequente Verfolgung der getroffenen Vereinbarung und Ziele.

Das konkrete Umsetzungsergebnis der Einführung von „Zielvereinbarungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen“ kann hingegen noch nicht befriedigen. Ich werde daher als Oberbürgermeister und geborenes Mitglied der Gesellschafterversammlungen die bisher noch nicht mit Zielvereinbarungen arbeitenden Unternehmen nachdrücklich auffordern den Beschluss des ehrenamtlichen Stadtrats nicht nur zur Kenntnis zu nehmen sondern ihn auch umzusetzen. Wenn fehlende Anteilsmehrheit direkte Umsetzungsschritte ausschließen, werde ich die Betreuungsreferentinnen und Betreuungsreferenten bitten, sich im Rahmen ihrer Mandatsbetreuung die städtischen Vertreter im Unternehmen daran zu erinnern, dass sie versuchen mögen, die anderen Gesellschafter für dieses Ziel zu gewinnen.

Neben einigen traditionellen Argumenten gegenüber konkreten Maßnahmen (vgl. Punkt 7.1) finden sich auch Hinweise auf Begrenzungen für eigene Fördermaßnahmen, wie fehlende Zielvereinbarungen aufgrund fehlender Tantiemen und fehlender Einfluss auf die Besetzung von Führungspositionen der ersten Ebene; hier besteht noch Handlungsbedarf.

Der mit dem Grundsatzbeschluss vom 05.10.2011 eingeschlagene Weg sollte weiter verfolgt werden.

## **9. Abstimmung der Bekanntgabe**

Die Bekanntgabe wurde mit der Frauengleichstellungsstelle abgestimmt, Änderungswünsche sind eingearbeitet.

## **10. Beteiligung der Bezirksausschüsse**

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

### **11. Unterrichtung des Verwaltungsbeirates**

Dem Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Johann Altmann, ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

## **II. Bekannt gegeben**

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Bürgermeister/-in  
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Dieter Reiter  
Oberbürgermeister

**III. Abdruck von I. mit II.**  
über den Stenografischen Sitzungsdienst

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

**IV. Wv. Direktorium – HA I-ZV**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. **An das**  
**Direktorium**  
**Baureferat**  
**Kommunalreferat**  
**Kreisverwaltungsreferat**  
**Kulturreferat**  
**Personal- und Organisationsreferat**  
**Referat für Arbeit und Wirtschaft**  
**Referat für Bildung und Sport**  
**Referat für Gesundheit und Umwelt**  
**Referat für Stadtplanung und Bauordnung**  
**Sozialreferat**  
**Stadtkämmerei**

**Frauengleichstellungsstelle GSt**

z. K.

Am