



ELTVILLE AM RHEIN
WEIN-, SEKT- UND ROSENSTADT

Stadt Eltville am Rhein

Beschlussvorlage

Drucksache VL-96/2024

Datum: 30. Oktober 2024

Aktenzeichen	I/1-3
Federführendes Amt	Personalverwaltung IKZ Eltville, Oestrich-Winkel, Schlangenbad, Walluf
Vorlagenerstellung	Karin Stephan

Beratungsfolge	Termin
Magistrat	05. November 2024
Hauptausschuss für Finanzen und Nachhaltigkeit	18. November 2024
Stadtverordnetenversammlung	16. Dezember 2024

Betreff:

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Eltville am Rhein

Beschlussvorschlag:

Der Stadtverordnetenversammlung wird folgende Beschlussfassung empfohlen:

Dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Eltville am Rhein für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis 30. September 2030 wird aufgrund des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) in der Fassung der Anlage zugestimmt.

Sachverhalt:

Gemäß § 4 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) sind auch die Gemeinden verpflichtet, durch Frauen- und Gleichstellungspläne und sonstige Maßnahmen der Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und Familienstandes zu beheben. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten und Leistungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes bilden jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn und jede Entgeltgruppe sowie die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben einen Bereich.

Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind gemäß § 5 HGIG für jeweils sechs Jahre aufzustellen. Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind nach § 6 HGIG die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes. Grundlage ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält jeweils für 3 Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie Maßnahmen zur Zielerreichung. In jedem Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist.

Im April 2018 wurde in der Stadtverordnetenversammlung dem Frauenförderplan für die Zeit vom 01. Januar 2018 bis 31. Dezember 2023 zugestimmt. Im Einvernehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde die Gültigkeit dieses Frauenförderplanes bis 30. September 2024 verlängert.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Eltville am Rhein für die Zeit vom 01. Oktober 2024 bis 30. September 2030, der gemäß § 7 Abs. 3 HGIG der Stadtverordnetenversammlung zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen ist, ist als Anlage beigefügt.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie der Personalrat wurden gemäß § 17 HGIG bzw. § 77 Abs. 2 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) beteiligt und haben zugestimmt.

Wie schon im letzten Frauenförderplan sind auch im vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan die Beschäftigten der Stadtwerke nicht enthalten, da es sich um einen Eigenbetrieb handelt. § 5 Abs. 3 HGIG enthält den Passus „Eigenbetriebe mit weniger als fünfzig Beschäftigten können von der Aufstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes absehen“. Da der Eigenbetrieb Stadtwerke Eltville z. Zt. nur 29 Beschäftigte hat, wird hier von der Aufstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes in Übereinstimmung mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat abgesehen.

Finanzielle Auswirkungen (Kostenstelle, Haushaltsansatz, Fördermittel) / Bemerkung der Kämmerei:
keine

Begründung zur Nachhaltigkeit der Maßnahme:

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan und sonstige Maßnahmen der Frauenförderung tragen nachhaltig dazu bei, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und Familienstandes zu beheben.

Anlage(n):

- (1) Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2024-2030


Patrick Kunkel
Bürgermeister