

VAe Lindemann wies darauf hin, dass sie in diesem Jahr keinen Bericht zum Frauenförderplan vorstellen könne. Dies liege daran, dass das Gleichstellungsgesetz novelliert worden sei und sich dadurch die Vorgaben geändert hätten. Der Plan heiße nun nicht mehr Frauenförderplan sondern Gleichstellungsplan und sei nun Teil der Personalentwicklung. Sie erläuterte, dass der Gleichstellungsplan viel konkreter sei, als der derzeitige Frauenförderplan. So beinhalte er eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den gesamten Zeitraum der Geltungsdauer. Im Gleichstellungsplan sollten zudem konkrete Ziele und Maßnahmen genannt werden, mit denen diese Ziele erreicht werden sollten. Der Gleichstellungsplan gelte in der Regel 3 bis 5 Jahre. Wie lange er im Rhein-Sieg-Kreis gelten solle sei noch nicht entschieden. Nach zwei Jahren solle überprüft werden, ob die Ziele erreichbar scheinen oder ob die Maßnahmen angepasst werden müssten, um diese Ziele zu erreichen. Im Gegensatz zum Frauenförderplan gebe es beim Gleichstellungsplan nun eine viel stärkere Verpflichtung zur Überprüfung und Kontrolle der Frauenförderung. Die Zahlen des vergangenen Jahres dienten nun als Grundlage für den Gleichstellungsplan der ab dem Jahr 2019 dann drei bis fünf Jahre gelten werde. Für die Personalabteilung bedeute dies einen erheblichen Mehraufwand, da nun auch Prognosen erstellt werden müssten. Da der Frauenförderplan Ende 2018 abläuft, müsse bis dahin dann der Gleichstellungsplan aufgestellt sein.

Die Vorsitzende bedankte sich bei der VAe Lindemann für die Ausführungen.