VA'e Lindemann fasste die wichtigsten Neuerungen im Zusammenhang mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes zusammen. Im Zuge dessen machte sie darauf aufmerksam, dass die Umsetzung der Gleichstellung die Aufgabe der Dienststelle, und insbesondere der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion sei. Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten sei die Beratung und Unterstützung der Dienststelle in diesen Fragen. Die wichtigsten Neuerungen stärkten die Position der Gleichstellungsbeauftragten und beträfen insbesondere folgende Regelungen:

- Die interne und externe dienstliche Kommunikation: Die sprachliche Gleichbehandlung sei künftig verpflichtend zu beachten.
- Der Frauenförderplan sei in Gleichstellungsplan umbenannt worden.
- Den Frauenanteil in wesentlichen Gremien, wie Aufsichts- u. Verwaltungsräten, Kommissionen etc.: Dieser müsse nun mindestens 40 % betragen. Die Änderung werde am 13.09.17 im Finanzausschuss vorgestellt.
- Die Telearbeit, Teilzeitbeschäftigung, Jobsharing etc.: Die Wahrnehmung dieser Arbeitsmodelle dürfe einer Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht entgegenstehen.
- Die Unterstützung und Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte: Der Einsatz der Gleichstellungsbeauftragten erfolge nun auch auf dem Gebiet der Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.
- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten:
 - Werde die Gleichstellungsbeauftragte nicht bzw. nicht rechtzeitig an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt, sei die Maßnahme rechtswidrig. Hier müsse jedoch überlegt werden, welchen Arbeitsaufwand eine solche Beteiligung verursache und wie eine solche Beteiligung dann ausgestaltet sein könne. Zur Klärung dieser Frage werde es noch Gespräche mit der Personalabteilung, Organisationsamt und der Personaldezernentin geben.
 - Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten entspräche im Wesentlichen der Mitwirkung des Personalrates. Im Unterschied zum Personalrat stelle die Gleichstellungsbeauftragte aber einen engen Bestandteil der Verwaltung dar und schließe insofern die Willensbildung der Verwaltung ab, wogegen der Personalrat die Interessen der Mitarbeiter/innen vertrete.

Auf Nachfrage der Abg. Deussen-Dopstadt stellte VA'e Lindemann klar, dass es sich bei vorliegendem Bericht nicht um den Gleichstellungsplan handele. Der Gleichstellungsplan, der die Grundlage für die Personalentwicklung in der Kreisverwaltung darstelle, werde vom Landrat alle drei Jahre herausgegeben.