

**Universitätsstadt Tübingen**  
Stabsstelle Gleichstellung und Integration  
Sahin, Mihriban Telefon: 07071 204 - 1498  
Gesch. Z.: 002/

Vorlage 170/2025  
Datum 02.07.2025

## Berichtsvorlage

zur Behandlung im **Verwaltungsausschuss**

---

<b>Betreff:</b>	<b>Ergebnisse der Evaluation des Aktionsplans Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene</b>
Bezug:	64/2017; 233/2019; 112/2021; 253/2022
Anlagen:	tifs_Kaschuba_Europäische Charta Tübingen_Evaluationsbericht 2025

---

### **Zusammenfassung:**

Der erste Tübinger Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wurde 2021 vom Gemeinderat verabschiedet. In 2024 wurden Entstehungsprozess, Beteiligungsverfahren und Umsetzung des Aktionsplans durch das Forschungsinstitut tifs e evaluiert. Die Vorlage berichtet über zentrale Ergebnisse der Evaluation sowie über die weitere Vorgehensweise bei der Berichterstattung und Fortschreibung des Aktionsplans.

### **Finanzielle Auswirkungen**

Im Jahr 2021 wurden zum ersten Mal 20.000 Euro für die Durchführung der Evaluation des Aktionsplan Gleichstellung in den Haushalt aufgenommen. Diese wurden, da im Jahr 2021 nicht abgeflossen, im Jahr 2022 erneut zur Verfügung gestellt. Nach der Durchführung eines Vergabeverfahrens wurde das tifs mit der Evaluation beauftragt und die Mittel entsprechend ausbezahlt. Für Berichtswesen und Fortschreibung des Aktionsplans sind derzeit keine weiteren zusätzlichen Mittel vorgesehen.

## Bericht:

### 1. Anlass / Problemstellung

Nach der Unterzeichnung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene 2017 verabschiedete der Gemeinderat den Gleichstellungsaktionsplan (vgl. [Aktionsplan Gleichstellung - Universitätsstadt Tübingen](#)). Mit dem Aktionsplan soll Gleichstellung als Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen – intern wie extern – berücksichtigt werden. Der Aktionsplan wurde in einem Beteiligungsprozess sowohl im Rahmen einer verwaltungsinternen Arbeitsgruppe als auch mit dem Runden Tisch Gleichstellung (später Aktionsbündnis Gleichstellung) erarbeitet. Zunächst wurden sechs Handlungsfelder priorisiert: Teilhabe am Erwerbsleben und Sorgearbeit, Politische Partizipation und Mitwirkung bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens, Sicherheit und geschlechtsbezogene Gewalt, Geschlechterstereotype und Mehrfachdiskriminierung, Wohnen und Leben im Stadtteil und Öffentliche Ressourcen. Den Handlungsfeldern wurden Ziele und Maßnahmen sowie Zuständigkeiten zugeordnet. Diese werden seither von den jeweiligen Organisationseinheiten der Verwaltung und/oder von zivilgesellschaftlichen Akteur\_innen umgesetzt. Darüber hinaus ist die Stabsstelle Gleichstellung und Integration für das Monitoring und die Evaluierung des Aktionsplans zuständig. Gleichzeitig koordiniert und moderiert sie das Aktionsbündnis Gleichstellung, welches die Umsetzung des Aktionsplans begleitet und öffentlichkeitswirksame gleichstellungspolitische Aktionen organisiert. Mit der Genehmigung des Haushalts 2021 wurden Mittel für eine externe Auftragsvergabe zur Evaluierung des Aktionsplans freigegeben. Nach der Durchführung eines Vergabeverfahrens wurde das Tübinger Forschungsinstitut tifs mit der Evaluierung beauftragt, welche in 2024 durchgeführt wurde. Die Ergebnisse der Evaluation wurden sowohl verwaltungsintern als auch im Aktionsbündnis vorgestellt.

### 2. Sachstand

#### Aufgaben und Ziele der Evaluation

Im Fokus der Evaluation standen insbesondere die Analyse des bisherigen Beteiligungs- und Planungsprozesses, die interne und externe Kommunikation, Struktur und Aufbau des Aktionsplans sowie das Monitoring und Berichtswesen. Die Erkenntnisse und Lernerfahrungen aus dem ersten Aktionsplan sollen in das Berichtswesen und die Fortschreibung einfließen. Gleichzeitig sollen mögliche Verbesserungen des Umsetzungsprozesses hieraus generiert werden.

#### Methodisches Vorgehen

Vor diesem Hintergrund wurde zunächst eine Dokumentenanalyse (Protokolle, Aktionsplan, Gleichstellungsbericht, etc.) durchgeführt und ein Interview mit der Stabsstelle Gleichstellung und Integration geführt. Hierauf aufbauend wurden Gruppendiskussionen mit Schlüsselpersonen aus Verwaltung, Gemeinderat und Aktionsbündnis durchgeführt. Sie wurden zur Zufriedenheit zum Beteiligungs- und Planungsprozess und zur Struktur und Aufbau des Aktionsplans, des Monitorings und Berichtswesens befragt. Ferner wurden sie zu ihrer subjektiven Einschätzung über Wirksamkeit, Nutzen für das jeweilige Handlungsfeld und die eigene fachliche und politische Arbeit befragt.

#### Ergebnisse: Bedarfe und Handlungsempfehlungen

Durchgängig positiv bewertet wurde die Arbeit der Stabsstelle Gleichstellung und Integration in ihrer Rolle als Koordinatorin, Moderatorin und Impulsgeberin. Gleichzeitig wird über die Akteursgruppen hinweg eine Gender-Querschnittsperspektive für wichtig erachtet und

dabei eine Verschränkung von Gleichstellung (in einem erweiterten Genderverständnis), Inklusion, Integration sowie ein Herausarbeiten von Schnittstellen als wichtig erachtet.

Die Befragten aus der Verwaltung meldeten zudem zurück, dass die Arbeit am Aktionsplan die eigene fachliche Perspektive erweitert habe und zur stärkeren Sensibilisierung für Ungleichheitsstrukturen und ein besseres Bewusstsein für den Zusammenhang von Personalpolitik und Gleichstellung geführt habe. Als Bedarfe werden die weitere Ausarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses über die Bedeutung von Gleichstellung in der Verwaltung und ein stärkeres Commitment der Führungskräfte und Verwaltungsspitze dazu gewünscht. Ferner werden die Herausarbeitung von Schnittstellen zwischen den Themen Gleichstellung, Integration und Inklusion, eine bessere Kommunikation in der Linienorganisation und den unterschiedlichen Führungsebenen, die Ausweitung des Austausches untereinander sowie die Präzisierung des Berichtswesens gewünscht. Als Erschwernisse werden der aktuelle Fachkräftemangel, die angespannte finanzielle Lage gesehen, welche aufgrund knapper zeitlicher und personeller Ressourcen dazu führen könnte, dass Gleichstellung an Bedeutung verlieren könnte. Bezogen auf die Handlungsfelder wird die Stadt als Arbeitgeberin aufgefordert, ihre Einflussmöglichkeiten in den Handlungsfeldern „Teilhabe am Erwerbsleben und Sorgearbeit“ sowie „Politische Teilhabe und Mitwirkung bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens“ zu nutzen. Geschlechtergerechtigkeit als Arbeitgebermarke wird dabei als Chance zur Fachkräftegewinnung gesehen.

Die Befragten aus dem Aktionsbündnis nehmen das Bündnis als verbindend wahr und schätzen die gute Zusammenarbeit trotz inhaltlicher und politischer Differenzen. Für die weitere Zusammenarbeit wünschen sie sich mehr Raum für die Vertiefung von Themen sowie die Möglichkeit einen stärkeren politischen Fokus zu setzen. Darüber hinaus soll mehr Transparenz im Zusammenspiel von Kommunalpolitik, Verwaltung und Aktionsbündnis entstehen. Gewünscht wird auch eine Erweiterung der Bündnismitglieder um eine diversere Zusammensetzung, wie beispielsweise mehr Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, mehr queere Menschen u. a. zu erreichen. Damit einhergehend wird auch ein erweitertes Genderverständnis für den Aktionsplan gewünscht. Hinsichtlich der Handlungsfelder im Aktionsplan wurden verschiedene Themen wie beispielsweise Gesundheit, globale Gerechtigkeitsfragen wie Klima und finanzielle Ressourcen genannt.

Die Auseinandersetzung mit dem Titel des Aktionsplans hinsichtlich mehr Geschlechtervielfalt sowie die stärkere Beteiligung von marginalisierten Gruppen wird auch von den Befragten Gemeinderätinnen gewünscht, die vor allem den Nutzen des Aktionsplans als Impulsgeberin und Instrument zur Sensibilisierung und Weiterqualifizierung der Beteiligten sehen. Während die handlungsanleitende Wirkung des Aktionsplans in die Verwaltung betont wird, wird die Wirkkraft in die breite Öffentlichkeit als weniger stark eingeschätzt. Des Weiteren wünschen sich die befragten Kommunalpolitikerinnen, dass gleichstellungspolitische Themen im Gremium sichtbar werden, wünschen sich Qualifizierungsangebote für Mandatsträger\_innen und die Reflexion der Gremienstrukturen hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt. Darüber hinaus wird der Wunsch geäußert auch Arbeitgebende, wie beispielsweise städtische Beteiligungsunternehmen gleichstellungspolitisch stärker in die Pflicht zu nehmen. Zur thematischen Weiterentwicklung des Aktionsplans wird die Orientierung an aktuellen (weltweiten) Entwicklungen vorgeschlagen. Genannt werden u.a. die Themen Care-Arbeit, Frauen und Armut sowie die Sensibilisierung von Männern im Hinblick auf Partnerschaftlichkeit.

3. Vorgehen der Verwaltung

Basierend auf den Rückmeldungen aus den Akteursgruppen und den Empfehlungen der wissenschaftlichen Evaluation wird die Verwaltung das Berichtswesen und den Fortschreibungsprozess des Aktionsplans umsetzen. In einem ersten Schritt soll hierzu ein Sachstandsbericht 2025 im Verwaltungsausschuss erfolgen. Auf Grundlage dieser Bestandsanalyse wird in einem zweiten Schritt die verwaltungsinterne Projektgruppe zur weiteren Planung des Fortschreibungsprozesses einberufen. Gleichzeitig wird das Aktionsbündnis in die Weiterentwicklung des Aktionsplans einbezogen. Entsprechend der Rückmeldungen aus der Evaluation werden Zusammensetzung, Kommunikationswege und inhaltliche Schwerpunkte in den jeweiligen Gruppen gemeinsam abgestimmt und angepasst. Ebenfalls wird ein Monitoring- und Berichtswesen gemäß den Ergebnissen der Evaluation erarbeitet.

4. Lösungsvarianten

Der Aktionsplan wird nicht fortgeschrieben.

5. Klimarelevanz