



# Tübinger Aktionsplan

zur Umsetzung der EU-Charta für die Gleichstellung  
von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

**2021**

Impressum

2021

Herausgegeben von der Universitätsstadt Tübingen  
Stabsstelle Gleichstellung und Integration

Anlage zur Vorlage Nr.: 112/ 2021

Titelbild: Alexander Gonschior  
Layout und Druck: Reprstelle Hausdruckerei

# Inhaltsverzeichnis

<b>Grußwort</b>	<b>3</b>
<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>Kapitel II</b>	
<b>Der Planungs- und Beteiligungsprozess</b>	<b>5</b>
Der Prozess bis zur Unterzeichnung	5
Der Planungsprozess nach der Unterzeichnung	6
Beteiligung	7
<b>Kapitel III</b>	
<b>Priorisierte Handlungsfelder – Bezug zur Charta, Leitziele, lokaler Hintergrund, Handlungsziele und Maßnahmen</b>	<b>8</b>
Handlungsfeld: Teilhabe am Erwerbsleben und Sorgearbeit	8
Handlungsfeld: Politische Teilhabe und Mitwirkung bei der Gestaltung gesellschaftlichen Lebens	11
Handlungsfeld: Sicherheit und geschlechtsbezogene Gewalt	14
Handlungsfeld: Geschlechterstereotype und Mehrfachdiskriminierung	17
Handlungsfeld: Wohnen und Leben im Stadtteil	19
Handlungsfeld: Öffentliche Ressourcen	21
<b>Kapitel IV</b>	
<b>Öffentlichkeitsarbeit zum Aktionsplan</b>	<b>23</b>
<b>Kapitel V</b>	
<b>Berichtswesen</b>	<b>23</b>
<b>Anhang</b>	<b>24</b>



# Grußwort

Liebe Tübingerinnen und Tübinger,

im Juli 2017 hat die Stadt die EU-Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene unterzeichnet. „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht sowie ein Grundwert jeder Demokratie“, lautet der erste Grundsatz der Charta. Dieses Recht ist in der Praxis noch nicht in allen Bereichen tatsächlich durchgesetzt. Obwohl manche Menschen Gleichberechtigung für eine Selbstverständlichkeit halten, zeichnen die Fakten ein anderes Bild:

Nach wie vor sind Frauen in gesellschaftlichen Entscheidungspositionen unterrepräsentiert, sie verdienen im Durchschnitt weniger als Männer und sind – insbesondere als Alleinerziehende oder im Rentenalter – einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt. Nach wie vor ist private Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen nicht gerecht verteilt. Und leider erleben immer noch viel zu viele Frauen häusliche und sexuelle Gewalt.

Mit der Unterzeichnung der Charta verpflichten wir uns als Stadt, Gleichstellung von Frauen und Männer zum kommunalen Querschnittsthema zu machen und Diskriminierungen von Frauen auf vielen verschiedenen Ebenen entgegenzuwirken. Als große Tübinger Arbeitgeberin will die Stadt mit ihren über 1.600 Beschäftigten gleichstellungspolitische Vorbildfunktion übernehmen:

Mit dem internen Chancengleichheitsplan für weibliche und männliche Beschäftigte verpflichtet sich die Verwaltung beispielsweise zu einer gleichstellungsorientierten Ausschreibungs- und Stellenbesetzungspolitik. Sie wirkt mit gezielten Maßnahmen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegen. Erweiterte Möglichkeiten zu Homeoffice und Telearbeit und eine flexible und lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik sollen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben verbessern. Passgenaue Fort- und Weiterbildungen können Chancen von Beschäftigten in unteren Lohngruppen auf existenzsichernde Beschäftigung fördern. Und mit der konsequenten Umsetzung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz formulierten Prinzipien kann die Stadt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Diskriminierung am Arbeitsplatz schützen.

Gleichstellungspolitik ist aber nicht auf Personalpolitik begrenzt. Sie betrifft sämtliche Bereiche kommunaler Verantwortung, die das tägliche Leben der Bevölkerung beeinflussen. Die lokale Demokratie muss sicherstellen, dass in ganz konkreten Aspekten des Verwaltungshan-

delns die sinnvollsten Entscheidungen getroffen werden – wie etwa in Bürgerbeteiligungsprozessen, in der Ausstattung von Sozialen Diensten, Kinderbetreuung, Jugendarbeit, Kultur- und Freizeiteinrichtungen oder in der Wohnraum- und Stadtentwicklung. Für eine gleichberechtigte Teilhabe an solchen kommunalen Entscheidungen ist eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in politischen Gremien und Vielperspektivität in Entscheidungsprozessen von hoher Bedeutung.

Die Stadt ist gleichstellungspolitisch schon auf einem guten Weg. Wir werden weiter daran arbeiten, noch besser zu werden. Denn eine gute kommunale Gleichstellungspolitik trägt zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Verbesserung der Lebensqualität aller Tübingerinnen und Tübinger bei.

Ihr



Boris Palmer  
Oberbürgermeister



# Einleitung

Mit Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (im Folgenden EU-Charta genannt) hat sich die Universitätsstadt Tübingen dazu verpflichtet:

1. einen Gleichstellungs-Aktionsplan mit Prioritäten, Zielen, Maßnahmen und Ressourcen für die kommunale Gleichstellungspolitik zu erstellen,
2. vielfältige Akteurinnen und Akteure aus Verwaltung, Kommunalpolitik und Zivilgesellschaft am Planungsprozess zu beteiligen,
3. den Plan regelmäßig zu evaluieren und zu überarbeiten und
4. den Plan in der Stadt und darüber hinaus bekannt zu machen.

**Kapitel II** stellt den Planungs- und Beteiligungsprozess des Aktionsplans vor, der sich über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren erstreckte. Im letzten Drittel des Prozesses wurde die Welt und damit auch die Kommune von der Corona-Pandemie betroffen, was Auswirkungen auf den Planungs- und Beteiligungsprozess nach sich zog.

**Kapitel III** präsentiert die priorisierten Handlungsfelder für den Zeitraum 2021-2024, ihren Bezug zur EU-Charta sowie das Leitziel, an welchem sich Kommunalpolitik im jeweiligen Feld ausrichtet. Es begründet die gleichstellungs- und lokalpolitische Relevanz der Handlungsfelder. Die Tabellen führen handlungsleitende Ziele und Schlüsselmaßnahmen im jeweiligen Feld auf, benennen die Zuständigen in der Verwaltung für die Umsetzung sowie die geplante Finanzierung der Maßnahmen. Viele der Maßnahmen sind laufende Maßnahmen, für die Ressourcen im städtischen Budget eingeplant sind. Neue Maßnahmen sollen im Rahmen des vorhandenen Budgets der jeweils zuständigen Fachbereiche umgesetzt werden. Falls dies nicht möglich ist, sind dafür Drittmittel einzuwerben, oder sie müssen als neue Aufgaben im Rahmen der jährlichen Haushaltsplanung beantragt werden.

**Kapitel IV** beschreibt die Planung der Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung des Aktionsplans. Zur Planung und Umsetzung öffentlichkeitswirksamer Aktionen und Aktivitäten in der Stadt soll eigens ein Aktionsbündnis mit Vertreter\_innen aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft etabliert werden.

**Kapitel V** beschreibt das Zeitfenster und die Planung für den Monitoring- und Evaluierungsprozess. Die Ergebnisse des Evaluationsberichts sollen Ende 2024 veröffentlicht werden. Sie bilden die Grundlage für die Fortschreibung des Aktionsplans.

**Im Anhang befinden sich Abkürzungsverzeichnis und Verweise**

# Kapitel II

## Der Planungs- und Beteiligungsprozess

### Der Prozess bis zur Unterzeichnung

**2011** beantragte die Fraktion AL/Grüne im Tübinger Gemeinderat, die Stadt möge die „Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterschreiben und damit das Ziel bekräftigen, dass in allen Bereichen der Verwaltung eine Gleichstellungspolitik gefördert und auf den Weg gebracht wird, die allen Tübinger\_innen zu Gute kommt.

**Seit 2016** hat die Stadtverwaltung dieses Vorhaben mit Hochdruck vorangebracht, nachdem der Landtag im Februar 2016 das neue Chancengleichheitsgesetz für Baden-Württemberg beschlossen hatte. Dieses enthält in Abschnitt vier Regelungen für kommunale Gleichstellungspolitik. Das Gesetz sieht vor, dass Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Kommune zu berücksichtigen ist. Die mit der Neufassung des Gesetzes einhergehende Erweiterung des Aufgabenbereichs der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten über die verwaltungsinterne Personal- und Organisationsentwicklung hinaus, wird vom Land mit einem Landeszuschuss gefördert.

Die Stadtverwaltung nutzte die Landesmittel, um die städtische Gleichstellungsarbeit um eine halbe Personalstelle aufzustocken. Damit waren Ressourcen vorhanden, um den Beschluss zur Unterzeichnung der EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern vorzubereiten und die Fortschreibung des verwaltungsinternen Chancengleichheitsplans in die Wege zu leiten.

Ende 2016 stimmte der Gemeinderat einstimmig der Unterzeichnung der EU-Charta zu.<sup>1</sup> Im Juli 2017 unterzeichnete der Oberbürgermeister die Charta öffentlichkeitswirksam im Rahmen eines feierlichen Festakts. Damit wurde Tübingen 2017 eine der sieben Kommunen im Land beziehungsweise der 55 Kommunen bundesweit, welche die EU-Charta unterzeichnet haben.

Die Unterzeichnung bekundet den politischen Willen, die lokale Politik an Grundsätzen zur Gleichstellung auszurichten. Das heißt:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundrecht anzuerkennen,
- Geschlechterstereotype und Mehrfachdiskriminierungen zu bekämpfen,
- die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen anzustreben und
- die Geschlechterperspektive in alle kommunalpolitischen Aktivitäten einzubeziehen.

Nicht erst seit der Unterzeichnung fühlt sich die Universitätsstadt Tübingen diesen Grundsätzen verpflichtet. Dies bringen die Anbindung der Stabsstelle Gleichstellung und Integration an die Verwaltungsspitze, die verwaltungsinternen Grundsätze der Zusammenarbeit, gendersensible Ansätze in der Sozialkonzeption, in Konzepten und Vorhaben der Jugendarbeit, in der Sportförderung, in Wohnraumprogrammen, in den Grundsätzen zur Bürgerbeteiligung, in der Kulturkonzeption etc. zum Ausdruck.

Mit dem Aktionsplan wird eine strategische Lücke in der städtischen Gleichstellungspolitik geschlossen.

<sup>1</sup> vgl. Vorlage 64/2017

# Der Planungsprozess nach der Unterzeichnung

**2017 bis 2019** nahm sich die Stadtverwaltung hauptsächlich in ihrer Funktion als Arbeitgeberin gleichstellungspolitisch in den Blick. Eine Projektgruppe mit Führungskräften des Fachbereichs Personal, der Personalvertretung sowie die Familienbeauftragte der Stadt erarbeiteten unter Federführung der Stabsstelle Gleichstellung und Integration einen Chancengleichheitsplan mit Zielen, Regelungen, Maßnahmen, Zuständigkeiten und Indikatoren. Grundlage der Fortschreibung waren die Beschäftigtenanalysen nach Geschlecht der vergangenen Jahre. Diese zeigten u.a., dass etwa die Hälfte der städtischen Beschäftigten und fast zwei Drittel der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit arbeiten. Die Stadt gab – sich der Ambivalenz dieses gleichstellungspolitischen Instruments bewusst – eine Studie zu diesem überwiegend „weiblichen“ Arbeitszeitmodell in Auftrag. Diese beinhaltete eine Befragung der städtischen Teilzeit-Beschäftigten zu Motivation und Zufriedenheit mit ihrer Teilzeitsituation. Die Ergebnisse der Studie flossen in die Fortschreibung des verwaltungsinternen Chancengleichheitsplans ein, welcher als Dienstvereinbarung im Juli 2019 in Kraft trat.<sup>2</sup>

**2018 bis 2019** entfaltete das Jubiläum von 100 Jahre Frauenwahlrecht große gleichstellungspolitische Schubkraft in der Stadt. Frauen- und gleichstellungspolitisch Interessierte und Aktive aus unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Kontexten versammelten sich mehrmals am Runden Tisch im Rathaus, um das Jubiläum in der Stadt vorzubereiten. Die Tübinger Jubiläumskampagne stand unter dem Motto „Frauen wählen“ und hatte aufgrund der im Mai 2019 bevorstehenden Kommunal- und Europawahlen aktuellen Bezug. Eine öffentlichkeitswirksame Reihe mit über 40 Veranstaltungen<sup>3</sup> sowie das Ergebnis der Kommunalwahl – Parität im Gemeinderat – haben gezeigt, wie wichtig ein breites Bündnis an frauen- und gleichstellungspolitisch orientierten Akteur\_innen in der Stadt ist, um Gleichstellungsthemen öffentlichkeitswirksam zu platzieren. Es wurde offensichtlich, wie vielfältig die gleichstellungspolitischen Themen und Perspektiven in der Stadt sind. Die Stadt hat das Jubiläumsjahr genutzt, um die EU-Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen bekannt zu machen. Manche Aktivitäten lieferten Hinweise, wo in der Stadt noch Optimierungsmöglichkeiten

in Sachen Gleichstellung gesehen werden. Es wurde vorgeschlagen, den Runden Tisch zum Jubiläumsjahr als Begleitgremium zum lokalen Aktionsplan Gleichstellung zu verstetigen.

**2019** startete die Stadtverwaltung den verwaltungsinternen Beteiligungsprozess zur Erarbeitung des Aktionsplans. Eine Kommune hat vielfältige Funktionen und Aufgabenfelder, die von Relevanz für Gleichstellung sind. Das zeigen auch die 31 Artikel der Charta. Diese können in einem ersten Aktionsplan nicht alle auf einmal „beackert“ werden. Nach einer Bestandsaufnahme gleichstellungsrelevanter Daten und städtischer Maßnahmen einigten sich die Führungskräfte der Verwaltung auf mögliche Handlungsfelder für den ersten Gleichstellungs-Aktionsplan.

**Im Januar 2020** betrachteten interessierte Führungs- und Fachkräfte der Verwaltung im Rahmen eines extern moderierten Workshops „Gleichstellung in Tübingen – wir sind auf dem Weg“ ihr Aufgabenfeld mit der „Gleichstellungsbrille“. Teilnehmende waren die Beauftragten für Bürgerengagement, Wohnraum, Umwelt- und Klimaschutz, Gleichstellung und Integration. Darüber hinaus Leitungen und Fachkräfte der Fachbereiche Kommunales, Bildung, Betreuung, Jugend und Sport, Soziales, Kunst und Kultur. Im Ergebnis kam es zu einer Priorisierung der kommunalpolitischen Handlungsfelder für 2021 bis 2024 und zur Formulierung von Zielen und Maßnahmen im jeweiligen Handlungsfeld.

**Im Juli 2020** wurde die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe geöffnet für Stadträt\_innen, Integrationsrät\_innen, Jugendgemeinderät\_innen, Vertreter\_innen aus frauenpolitischen Organisationen, Wissenschaft, Vereinen und Organisationen der Politischen Bildung, des Präventions- und Hilfesystems gegen sexualisierte und häusliche Gewalt sowie der Antidiskriminierungsarbeit. Aufgabe des Runden Tisches war es, eigene Gleichstellungs-Anliegen einzubringen und die von der Verwaltung vorgeschlagenen Prioritäten, Ziele und Maßnahmen zu bewerten sowie ergänzende Empfehlungen auszusprechen. Coronabedingt fand das erste Treffen am Runden Tisch als extern moderierte Videokonferenz statt. 22 Frauen und drei Männer haben an der Konferenz teilgenommen. Zusätzlich fanden zwei Präsenzworkshops mit jeweils acht Teilnehmerinnen zur Vertiefung des Austauschs statt. Die Stabsstelle band die Ergebnisse des Austauschs in die Planung ein und stimmte diese mit den jeweils zuständigen Fachbereichen und -abteilungen ab.

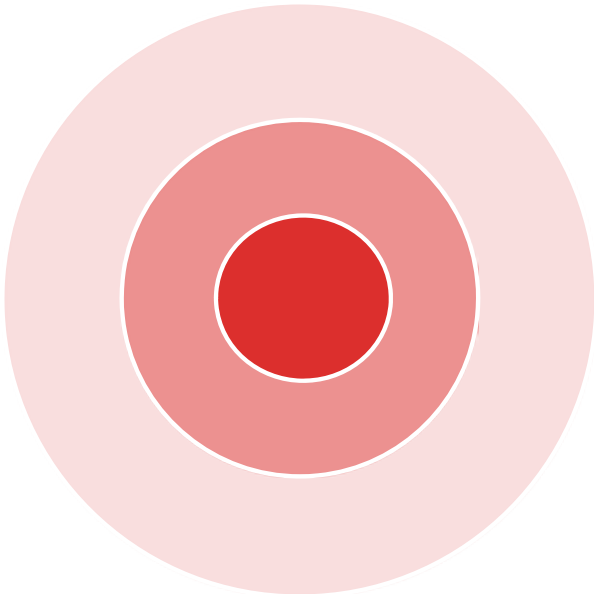
**Im Februar 2021** wurden die Ergebnisse des Beteiligungsprozesses noch einmal in der Führungskräftevollversammlung der Verwaltung vorgestellt. Nach Freigabe des Aktionsplans durch die Verwaltungsspitze wurde dieser im April dem Gemeinderat zum Beschluss vorgelegt.

<sup>2</sup> vgl. DV Chancengleichheitsplan Tübingen 2019

<sup>3</sup> vgl. Dokumentation der Tübinger Jubiläumskampagne 100 Jahre Frauenwahlrecht



# Beteiligung



- **Verwaltung intern** – Verwaltungsspitze, Führungskräfte, interessierte Mitarbeiter\_innen–Sammlung von Gleichstellungsdaten  
**Erhebung aktueller und geplanter gleichstellungspolitisch relevanter Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen**
  
- **Runder Tisch Gleichstellung** – Verwaltung, Politik, Institutionen, Verbände, Vereine und Initiativen  
**Bewertung des Vorschlags der Verwaltung und Empfehlungen zu Prioritäten, Zielen und Maßnahmen kommunaler Gleichstellungspolitik**
  
- **Allgemeine Öffentlichkeit – Aktionsbündnis**  
**Information, Sensibilisierung und Diskussion**

# Kapitel III

## Priorisierte Handlungsfelder – Bezug zur Charta, Leitziele, lokaler Hintergrund, Handlungsziele und Maßnahmen

### Handlungsfeld: Teilhabe am Erwerbsleben und Sorgearbeit

Bezugnahme auf folgende Artikel der Charta<sup>4</sup>

#### Die Universitätsstadt Tübingen verpflichtet sich:

##### Artikel 11 Rolle als Arbeitgeber

- die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie aktiv zu unterstützen;
- Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu ergreifen, insbesondere zur Beseitigung von Ungleichgewichten auf der Führungsebene;
- sicherzustellen, dass Einstellungsverfahren fair ablaufen;
- darauf hinzuwirken, dass die Vielfalt der Bevölkerung auch in der Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe weitmöglichst repräsentiert wird / vertreten ist;
- Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen.

##### Artikel 16 Kinderbetreuung

- eine qualitativ hochwertige, allen Eltern zugängliche Kinderbetreuung bereitzustellen und zu fördern;
- einer geschlechterstereotypen Aufteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit; entgegenzuwirken, nach der z. B. Kinderbetreuung vor allem als Aufgabe oder Verantwortung von Frauen gilt.

#### 1. Leitziel: Arbeit fair teilen! Chancengleichheit von Männern und Frauen im Erwerbsleben durchsetzen und eine partnerschaftliche Aufteilung privater Sorgearbeit ermöglichen.

#### Tübinger Zahlen und Fakten – Hintergründe

Stadt als Arbeitgeberin (Stand 1. Januar 2020)<sup>5</sup>

- 64 Prozent der weiblichen und 22 Prozent der männlichen Beschäftigten arbeiten in Teilzeit.
- In den unteren Einkommensgruppen (einfacher Dienst) arbeiten 90 Prozent der weiblichen und 17 Prozent der männlichen Beschäftigten in Teilzeit.
- Von den 56 Führungskräften der Verwaltung arbeiten drei Frauen und drei Männer in Teilzeit.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte in der Verwaltung liegt bei 41 Prozent.
- In der Fachabteilung Kindertagesbetreuung sind 8,4 Prozent der Beschäftigten männlich.

Stadt als Dienstleisterin<sup>6</sup>

- In der Kinderbetreuung lag 2018/19 der Versorgungsgrad bei Kindern zwischen null bis drei Jahren bei 57 Prozent,
- zwischen ein bis drei Jahren bei 79 Prozent,
- ab drei Jahren bei 106 Prozent.

Aufteilung Kinderbetreuung in Familien<sup>7</sup>

Unter den Tübinger\_innen, die Elterngeld beziehen, waren im Jahr 2018

- 68 Prozent Mütter und 32 Prozent Väter.
- Mütter bezogen im Schnitt für 13 Monate Elterngeld, Väter für vier Monate.

Strukturelle Gleichstellung von Frauen und Männern bezieht sich auf die Gestaltung des Erwerbs- und Sozialsystems und damit insbesondere auf die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Von der Stellung im Erwerbssystem hängen nicht nur eigenständige Existenz- und Alterssicherung, sondern auch gesellschaftlicher Status und Einflussmöglichkeiten ab. Strukturelle Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben resultiert aus einer geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung, die Männern primär den Bereich der Erwerbsarbeit und Frauen den der familiären Fürsorgearbeit zuweist. Männer sind in Führungspositionen und besser bezahlten Berufssegmenten überrepräsentiert, während berufliche und private Sorgearbeit nach wie vor insbesondere Frauensache ist. Obwohl wir heutzutage die bestqualifiziertesten Frauengenerationen haben, lag laut Statistischem Bundesamt

<sup>4</sup> vgl. EU Charta

<sup>5</sup> Quelle: Beschäftigtenanalyse 2020

<sup>6</sup> vgl. Vorlage 1/2019

<sup>7</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen 2019 um 19 Prozent niedriger als der Verdienst der Männer. Aus dem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung geht hervor, dass Frauen täglich 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer.

In Bezug auf Teilhabe am Erwerbsleben richten wir im ersten Aktionsplan den Blick insbesondere auf die Stadt als Arbeitgeberin und ihre Ziele und Schlüsselmaßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen als (potenzielle) Beschäftigte sowie auf eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für letzteres ist eine qualitativ und

quantitativ gut ausgebaute Kinderbetreuung eine wichtige Voraussetzung. In diesem Sinne nehmen wir die Stadt auch als Dienstleisterin in den Fokus. Was die Kita-Betreuung betrifft, ist Tübingen im deutschlandweiten Vergleich vorbildlich. Für Schulkinder gibt es an allen Grundschulen ergänzend zum Unterricht bedarfsorientierte Betreuungsangebote bis maximal 17 Uhr.

Wie sich aktuell gezeigt hat, stellt die Cortona-Pandemie Kita- und Schulkinderbetreuung vor große Herausforderungen. Es bleibt, aus den gemachten Erfahrungen ein konstruktives Fazit für mögliche zukünftige Pandemien zu ziehen.

## Handlungsziele und Maßnahmen

Handlungsziele	Maßnahmen	Zuständig
1.1 Die Stadt als Arbeitgeberin strebt zu mindestens 50 Prozent Frauen in Führungspositionen sowie zu mindestens 50 Prozent Frauen im Höheren Dienst bzw. entsprechenden Entgeltgruppen des TVöD an.	1.1.1 Neben bestehenden Regelungen zur Förderung gleicher Einstiegs- und Aufstiegschancen soll ein gemeinsames Führungsverständnis entwickelt werden. In diesem Rahmen wird ein Schulungskonzept für Führungskräfte erarbeitet, welches auch Führen in Teilzeit und Führen von Teilzeitkräften zum Thema macht.	FB 1, PV, 002
1.2 Die Stadt als Arbeitgeberin fördert Chancen von Beschäftigten auf eine nachhaltig eigenständige existenzsichernde Beschäftigung.	1.2.1 Aufstockungswünsche von Teilzeitbeschäftigten werden in Bereichen, in denen Stellenanteile zu vergeben sind, systematisch abgefragt. Dort, wo sinnhaft möglich und machbar, werden kleinteilige Stellenanteile zur Aufstockung umgesetzt.  1.2.2 Für weibliche Beschäftigte werden Fortbildungen zum Thema nachhaltig eigenständiger Existenzsicherung, Finanzen und Alterssicherung angeboten.	FB 1  002
1.3 Die Stadt als Arbeitgeberin bietet gute Rahmenbedingungen, um allen Beschäftigten unabhängig von ihrem Geschlecht die Vereinbarkeit von privater Sorgearbeit und Beruf zu ermöglichen.	1.3.1 Damit Arbeitszeit und Arbeitsort im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse flexibel gestaltet werden können, wird eine Anpassung der DV flexible Arbeitszeiten geprüft, inklusive Weiterentwicklung zu lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen.	FB 1, PV

Handlungsziele	Maßnahmen	Zuständig
	<p>1.3.2 Möglichkeiten zu Telearbeit und mobiles Arbeiten werden weiterentwickelt.</p> <p>1.3.3 Es wird eine neue Rubrik im Intranet zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte der Stadtverwaltung erstellt. Väter werden gezielt angesprochen.</p>	<p>FB 1, PV</p> <p>FAB 501, 002, 001, FAB 13</p>
1.4 Die Stadt als Arbeitgeberin wertschätzt Vielfalt in ihrer Beschäftigtenstruktur und lebt einen respektvollen Umgang in der Zusammenarbeit.	<p>1.4.1 Erweiterung von Kompetenzen im Bereich Gender, Diversity sowie wertschätzender Kommunikation sind Bestandteil von Beschäftigten- und Führungskräftefortbildungen.</p> <p>1.4.2 Eine Beschwerdekommision und ein Beschwerdeverfahren nach §13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz wird etabliert. Eine Dienstvereinbarung zu unterschiedlichen Beschwerdeverfahren (zu Diskriminierung, sexuelle Belästigung) wird erarbeitet.</p>	<p>FAB 13, 002</p> <p>FAB 11, FAB 13, 002, PV mit Schwerbehindertenvertretung</p>
1.5 Die Stadt wirkt der geschlechterstereotypen Aufteilung von Berufsfeldern entgegen.	<p>1.5.1 Förderung des jährlichen Boys' Day / Girls' Day</p> <p>1.5.2 Bei Stellenbesetzungsverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen unter Wahrung der rechtlichen Voraussetzungen bevorzugt.</p> <p>1.5.3 In Bereichen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, insbesondere in erzieherischen Berufen, bemühen sich die Organisationseinheiten, bei Neueinstellungen männliche Bewerber zu gewinnen.</p>	<p>002 in Kooperation mit Mädchen*treff e. V.</p> <p>FB 1, 002</p> <p>FB 5</p>
1.6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für berufstätige Eltern(teile) durch passgenaue Kinderferienbetreuungsangebote erleichtert.	1.6.1 Erweiterung/Ausbau der außerschulischen städtischen Ferienbetreuung für Kinder bis 15 Jahre	FB 5, BüFa

Die Maßnahmen werden aus den laufenden Budgets der Stabsstelle, der Fachbereiche und Fachabteilungen bestritten.

## Handlungsfeld: Politische Teilhabe und Mitwirkung bei der Gestaltung gesellschaftlichen Lebens

Bezugnahme auf folgende Artikel der Charta<sup>8</sup>

### Die Universitätsstadt Tübingen verpflichtet sich:

#### Artikel 1 Demokratische Verantwortung

- auf Grundlage der Gleichstellung die Teilhabe, Vertretung und Einbeziehung von Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Alters in allen Bereichen politischer und öffentlicher Entscheidungsprozesse sicherzustellen;

#### Artikel 2 Politische Vertretung

- Maßnahmen zu treffen, um es gewählten Vertreter\_innen zu ermöglichen, Privatleben, Arbeit und öffentliche Aufgaben miteinander zu vereinbaren, etwa indem Zeitpläne, Arbeitsmethoden und Betreuungseinrichtungen allen Gremienmitgliedern uneingeschränkte Teilhabe ermöglichen;

#### Artikel 3 Mitwirkung am politischen und gesellschaftlichen Leben

- die aktive Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben für Frauen und Männer aus allen Gruppen der Gemeinschaft, insbesondere von Frauen und Männern aus Minderheiten, die sonst vielleicht ausgeschlossen wären, zu fördern;

#### Artikel 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung

- bei der Entwicklung und Überprüfung des Gleichstellungs-Aktionsplans, Partnergremien und -organisationen einschließlich der Sozialpartner zu Rate zu ziehen;

#### Artikel 7 Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren

- sicherzustellen, dass Informationsverfahren die Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen. Sicherzustellen, dass bei Konsultationsverfahren auch jene Stimmen in gleichem Maße Gehör finden, die sonst oft übergangen werden, und dass gesetzlich zulässige positive Unterstützungsmaßnahmen gesetzt werden, um diesen Verlauf zu garantieren.

### 2. Leitziel: Macht fair teilen! Auf gleiche kommunalpolitische und bürgerschaftliche Beteiligungschancen von Frauen und Männern hinwirken.

### Tübinger Zahlen und Fakten – Hintergründe

Zur Repräsentanz von Frauen und Männern in kommunalpolitischen Gremien (*Stand 2020*):

- Der Gemeinderat ist paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. Im Ausschuss Kultur, Bildung, Soziales sind 70 Prozent, im Verwaltungsausschuss 56 Prozent, im Klimaausschuss 44 Prozent und im Planungsausschuss 35 Prozent Frauen;
- Ortsbeiräte und Ortschaftsräte sind jeweils zu 35 Prozent weiblich besetzt;
- Im Jugendgemeinderat sind 60 Prozent Mädchen und junge Frauen;
- Im Integrationsrat sind 70 Prozent Frauen;
- Im Aufsichtsrat der Stadtwerke sind elf Prozent Frauen;
- Im Aufsichtsrat der Altenhilfe Tübingen gGmbH sind 56 Prozent Frauen.

Zur Würdigung des zivilgesellschaftlichen Engagements (*Stand 2020*)

- zwei Frauen und ein Mann erhielten in den vergangenen beiden Legislaturperioden das Tübinger Ehrenbürgerrecht;
- Mit der Hölderlinplakette wurden zwei Männer und drei Frauen geehrt;
- Mit der Umlandplakette wurden drei Frauen und vier Männer geehrt.

Gleiche Repräsentanz von Frauen in kommunalpolitischen Gremien ist ein wichtiger Gleichstellungsgrundsatz. Mit Stolz kann die Stadt nach der Wahl 2019 auf Parität im Gemeinderat verweisen. Vertreter\_innen der Parteien und Wählervereinigungen in Tübingen berichteten jedoch, dass die hohe Arbeitsbelastung zu Vereinbarkeitsproblemen führe und es schwierig mache, geeignete Kandidat\_innen zu finden. Die Stadt hat deshalb einige Maßnahmen zur Arbeitsentlastung des Gemeinderats auf den Weg gebracht.<sup>9</sup> In Bezug auf Gleichstellung in der Gremienarbeit kritisierten in einer anonymen gemeinderatsinternen Umfrage insbesondere weibliche Ratsmitglieder, dass Männer mehr Redezeit in Anspruch nehmen und Wortbeiträge von Frauen seltener aufgegriffen werden – auch in den Medien.

In Tübingen wird Bürgerbeteiligung großgeschrieben. Mit unterschiedlichen Formaten der Beteiligung soll allen Einwohner\_innen Teilhabe an kommunalen Entscheidungsprozessen ermöglicht werden. Dennoch fühlen sich manche von der Kommunalpolitik weder angesprochen noch wirkmächtig. Um diese Menschen mit ihren Bedürfnissen adäquat in kommunale Entscheidungsprozesse einzubinden, braucht es neue Formate der Ansprache und des

<sup>8</sup> vgl. EU Charta

<sup>9</sup> vgl. Vorlage 144/2019

Dialogs, dies gilt insbesondere auch für geschlechterstereotyp besetzte kommunalpolitische Themen:

Mehr Beteiligung von Frauen im Bereich Bauen, Energieversorgung, Verkehr und von Männern im Bereich Bildung und Soziales.

Durch Bürgerschaftliches Engagement in Vereinen und Initiativen können Menschen das gesellschaftliche Leben in der Stadt mitgestalten. Motivierend wirkt, wenn dieses

Engagement auch öffentlich anerkannt und nachhaltig gewürdigt wird. Hier gilt es das Wirken von Frauen und Männern gleichermaßen sichtbar zu machen.

Ebenso wie im Erwerbsleben ist auch im Ehrenamt die Führungs- und Vereinbarkeitsfrage eine Herausforderung. Ganz besonders trifft dies für sozial benachteiligte Gruppen zu, die oft mehr als Zielgruppe, denn als Akteur\_innen des Ehrenamts öffentlich wahrgenommen und angesprochen werden.

## Handlungsziele und Maßnahmen

Handlungsziele	Maßnahmen	Zuständig
2.1 Gute Rahmenbedingungen ermöglichen Frauen und Männern gleiche Teilhabechancen in kommunalpolitischen Entscheidungsgremien.	2.1.1 Redezeiten werden nach Geschlechtern getrennt einmal jährlich im Gemeinderat und seinen Ausschüssen erfasst und ausgewertet.	FB 10
	2.1.2 Workshop „Kommunikation in politischen Gremien“ wird für interessierte Kandidat_innen der Kommunalpolitik, Neueinsteiger_innen, Gremienmitglieder angeboten.	002
2.2 Kommunale Beteiligungsverfahren sprechen Männer und Frauen aus allen Bevölkerungsgruppen an.	2.2.1 Ausgewählte Bürgerbeteiligungsverfahren werden nach Geschlecht ausgewertet und geschlechtergerecht weiterentwickelt (z. B. BürgerApp).	FB 10, 103, 003
2.3 Kommunale Gleichstellungspolitik ist partizipativ, bedarfsgerecht, zielorientiert und transparent gestaltet.	2.3.1 Ein Runder Tisch Gleichstellung mit Vertreter_innen aus Verwaltung, Politik, Stadtgesellschaft mit Gender- und Fachexpertise bewerten und sprechen Empfehlungen aus zu Prioritäten, Zielen und Maßnahmen des Aktionsplans und seiner Fortschreibung.	002
	2.3.2 Die Evaluation der Umsetzung des Aktionsplans wird extern begleitet. Ein entsprechendes Monitoringsystem wird entwickelt und ein abschließender Gleichstellungsbericht erstellt.	002/externe Vergabe
	2.3.3 Ein Aktionsbündnis Gleichstellung setzt öffentlichkeitswirksam gleichstellungspolitische Maßnahmen/Kampagnen in der Stadt um.	002

Handlungsziele	Maßnahmen	Zuständig
2.4. Kommunalpolitisches und bürgerschaftliches Engagement von Frauen und Männern ist in der Stadt gleichermaßen bekannt und gewürdigt.	2.4.1 Bei der (Um-) Benennung von Straßennamen nach Persönlichkeiten werden Frauen insbesondere berücksichtigt, solange sie in diesem Bereich unterrepräsentiert sind.	FB 4
	2.4.2 Die Stadt bezuschusst zivilgesellschaftliche Organisationen und fördert Projekte, welche Stadtgeschichte auch aus weiblicher Perspektive sichtbar machen.	002, FB 4
2.5 Frauen und Männer sind in sämtlichen Bereichen des zivilgesellschaftlichen Lebens gleichgestellt vertreten.	2.5.1 Die Besetzung der Vorstände von Vereinen, die von der Stadt gefördert werden, wird nach Geschlecht ausgewertet und analysiert.	FB 5, 003, 002
	2.5.2 Teilnahme an (Fortbildungs-) Angeboten zum bürgerschaftlichen Engagement wird nach Geschlecht ausgewertet.	103
	2.5.3 Gleichstellung und gleichstellungspolitische Themen werden bei Fortbildungen für Ehrenamtliche in den Blick genommen.	103, 002

Die Maßnahmen werden aus den laufenden Budgets der Stabsstelle, der Fachbereiche und Fachabteilungen bestritten. Für die Maßnahme 2.3.2 sind eventuell zusätzliche Mittel notwendig.

# Handlungsfeld: Sicherheit und geschlechtsbezogene Gewalt

Bezugnahme auf folgende Artikel der Charta<sup>10</sup>

## Die Universitätsstadt Tübingen verpflichtet sich:

### Artikel 21 Sicherheit

- die Statistiken über Ausmaß und Ereignismuster von Vorfällen (einschließlich schwerer Verbrechen gegen Personen), welche die Sicherheit von Frauen und Männern beeinträchtigen, aus einer Geschlechterperspektive heraus zu analysieren und, falls sinnvoll, Ausmaß und Art der Angst vor Verbrechen oder sonstiger Quellen von Unsicherheit zu messen (Artikel 21);
- Strategien, Politiken und Aktionen einschließlich besonderer Verbesserungen des Zustands oder der Gestaltung der lokalen Umwelt (z. B. Umsteigstellen im öffentlichen Verkehrssystem, Parkhäuser, Straßenbeleuchtung) bzw. von Polizei- und verwandten Diensten zu entwickeln und umzusetzen, die praktische Sicherheit von Frauen und Männern zu erhöhen und die Wahrnehmung unzureichender Sicherheit bei Frauen und Männern möglichst zu senken (Artikel 21);

### Artikel 22 Geschlechtsspezifische Gewalt

- Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen und zu intensivieren, zu denen auch die folgenden zählen:
  - Bereitstellung oder Unterstützung von spezifischen Hilfsstrukturen für Opfer;
  - Bereitstellung öffentlicher Informationen über im Gebiet vorhandene Hilfseinrichtungen in allen lokalen Hauptsprachen;
  - Sicherstellen, dass professionelle Mitarbeiter\_innen für das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ausgebildet sind;
  - Sicherstellen, dass die entsprechenden Dienste, d.h. Polizei, Gesundheits- und Wohnungsbehörden, effizient koordiniert sind;
  - Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potentielle und tatsächliche Opfer und Täter\_innen.

## 3. Leitziel: Selbstbestimmt und gewaltfrei leben! Geschlechtsbezogener Gewalt vorbeugen und Betroffenen zeitnah Schutz und Unterstützung bieten.

## Tübinger Zahlen und Fakten – Hintergründe

- im Landkreis Tübingen gab es 149 polizeilich registrierte Fälle von häuslicher Gewalt. Von den 148 Opfern waren 79 Prozent, von den Tatverdächtigen 20 Prozent weiblich;
- Im Stadtgebiet wurden 36 Fälle und 35 Opfer registriert. Von den Opfern im Stadtgebiet waren 77 Prozent weiblich;
- Allein in der Stadt Tübingen wurden 100 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung polizeilich erfasst. Dazu zählen Fälle von Vergewaltigung, sexueller Nötigung, sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch von Kindern und Schutzbefohlenen, Exhibitionismus oder Verbreitung pornographischer Schriften. Tatverdächtige waren ausnahmslos Männer.<sup>11</sup>

Hier handelt es sich um Hellfeldzahlen aus der Polizeistatistik. Es ist davon auszugehen, dass vieles im Verborgenen passiert und dass etwa zwei Drittel der Opfer – laut Dunkelfeldstudien des Bundesministeriums Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) – nicht zur Polizei gehen und auch keine Hilfseinrichtung aufsuchen.

Geschlechtsbezogene Gewalt hat viele Formen, dazu zählen insbesondere häusliche und sexualisierte Gewalt. Obwohl auch Männer Opfer von Beziehungsgewalt und sexualisierter Gewalt werden, sind Frauen überproportional häufig und in deutlich schwerwiegenderem Ausmaß davon betroffen. Auch Menschen mit diversen Geschlechtsidentitäten und nicht-heterosexueller Orientierung erleben Beziehungsgewalt und sexualisierte Gewalt. Gewalt gegen Frauen ist Ausdruck historisch gewachsener ungleicher Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern und verletzt grundlegende Menschenrechte. Sie kann schwerwiegende körperliche, psychische, soziale und auch wirtschaftliche Leiden für die Betroffenen sowie gesellschaftliche Folgekosten nach sich ziehen.

Gewalt hindert Frauen daran, sich frei und selbstbestimmt zu entfalten und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Die Umsetzung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention), die im Februar 2018 in Deutschland in Kraft getreten ist, hat für die Stadt hohe gleichstellungspolitische Priorität.

<sup>10</sup> vgl. EU Charta

<sup>11</sup> Quelle: Polizeiliche Kriminalstatistik 2018



## Handlungsziele und Maßnahmen

Handlungsziele	Maßnahmen	Zuständig
3.1 Frauen, Männer und andere Geschlechter bewegen sich ohne Angst vor Belästigungen und Übergriffen durchs Tübinger Nachtleben.	3.1.1 Fortführung der AG Sicheres Nachtleben und der Kampagne „Arbeitet Uli heute?“	FAB 32, 002
3.2 Von häuslicher und/oder sexualisierter Gewalt Betroffene erhalten zeitnah und kostenlos Beratung und Unterstützung. Täter lernen Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen.	3.2.1 Die Stadt fördert in Abstimmung mit dem Landkreis ein bedarfsdeckendes niedrigschwelliges spezialisiertes Beratungsangebot für Menschen mit akuter Erfahrung von häuslicher Gewalt sowie sexualisierter Gewalt in der Kindheit.  3.2.2 Eine Zukunftswerkstatt zur Umsetzung der Istanbul-Konvention gegen Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt auf lokaler Ebene wird durchgeführt.	002  002, Landkreis
3.3 In Fällen von häuslicher und sexualisierter Gewalt intervenieren die zuständigen Dienste und Einrichtungen zeitnah und gut abgestimmt.	3.3.1 Vernetzung der intervenierenden Akteure im Tübinger Interventionsprojekt T.I.P. – Gemeinsamer Austausch, Information und Abstimmung von Interventionsketten mit Polizei, Justiz und Opferhilfe, Täterarbeit, psychosozialen Fach- und Beratungsstellen, Kliniken und niedergelassene Ärzteschaft/Therapeut_innen, Jugendhilfe.	002, Landkreis
3.4 Bildungs- und Erziehungseinrichtungen schützen und stärken Kinder und Jugendliche und beugen sexuellem Missbrauch, sexualisierter Gewalt und Beziehungsgewalt vor.	3.4.1 Schutzkonzept gegen Missbrauch in Kitas wird in allen städtischen Kitas umgesetzt.  3.4.2 Mit städtischen Fördermitteln werden Projekte und Angebote von Schulen, Vereinen, freien Trägern der außerschulischen Jugendbildung und Betreuungseinrichtungen zur Prävention und zum Schutz vor sexuellem Missbrauch und sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche gefördert.  3.4.3 Die Stadt fördert mit einem Regelzuschuss Fachstellen zur Prävention von sexuellem Missbrauch und Beziehungsgewalt in Teenagerbeziehungen.	FAB 53  FAB 52  002

Handlungsziele	Maßnahmen	Zuständig
3.5 Die Öffentlichkeit ist für die Problematik geschlechtsbezogener Gewalt sensibilisiert und kennt Wege der Hilfe und Intervention.	3.5.1 Die Stadt initiiert und unterstützt als Kooperations- oder Förderpartnerin öffentlichkeitswirksame Kampagnen und Veranstaltungen gegen geschlechtsbezogene Gewalt. Sie fördert die Kooperation von Fachstellen, Bildungs- und Sprachkursträgern.	002
	3.5.2 Die Stadt informiert über Zugangswege zu Unterstützung bei häuslicher / sexualisierter Gewalt.	002

Die Maßnahmen werden aus den laufenden Budgets der Stabsstelle, der Fachbereiche und Fachabteilungen bestritten.

# Handlungsfeld: Geschlechterstereotype und Mehrfachdiskriminierung

Bezugnahme auf folgende Artikel der Charta<sup>12</sup>

## Die Universitätsstadt Tübingen verpflichtet sich:

### Artikel 6 Kampf gegen Stereotype

- Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen und so weit wie möglich zu verhindern, welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen und Männer beruhen;

### Artikel 10 Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

- Sicherzustellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen in einem Gleichstellungs-Aktionsplan und Gender Assessments aufgegriffen werden und bei der Durchführung von Aktionen oder Maßnahmen gemäß anderen Artikeln dieser Charta berücksichtigt werden;
- Öffentliche Informationskampagnen durchzuführen zur Bekämpfung von Stereotypen und Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind;
- Spezielle Maßnahmen zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen durchzuführen.

## 3. Leitziel: Vielfalt anerkennen! Sexismus und Diskriminierung aufgrund geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung bekämpfen.

### Tübinger Zahlen und Fakten - Hintergründe

Konkrete Zahlen im Bereich Diskriminierung bezogen auf das Stadtgebiet Tübingen liegen uns nicht vor. Für 2019 berichtet die Antidiskriminierungsstelle adis e. V., dass Schwerpunkte ihrer Beratung die rassistische Diskriminierung sowie Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung in den Bereichen Arbeit, Schule, Freizeit war.

Das Grundgesetz garantiert die Gleichheit der Menschen vor dem Gesetz. Es postuliert die Gleichberechtigung von Männern und Frauen als Grundrecht und verpflichtet den Staat für deren tatsächliche Durchsetzung Sorge zu tragen. Weiterhin sind Diskriminierung und Bevorzugung z. B. aufgrund von Geschlecht, Abstammung, Sprache, religiöser oder politischer Anschauungen sowie Diskriminierung aufgrund einer Behinderung verboten. Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn diese gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Ungleichheit im Geschlechterverhältnis ist häufig mit anderen Diskriminierungskategorien, wie z. B. Herkunft, Religion, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, verschränkt. Mit Maßnahmen zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) will die Stadt Mehrfachdiskriminierung vorbeugen und (potenzielle) Beschäftigte vor Benachteiligung und (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz schützen (vgl. Handlungsfeld Teilhabe am Erwerbsleben und Sorgearbeit).

Als Dienstleistungserbringerin fördert die Stadtverwaltung Strukturen und Angebote, die Kinder, Jugendliche und Erwachsene aller Geschlechter darin unterstützen, ihre Potenziale frei zu entfalten. Sie initiiert und fördert Aktivitäten und Projekte, die zur Akzeptanz von Vielfalt unterschiedlicher Lebensformen und Lebensentwürfen beitragen. Kindertageseinrichtungen arbeiten nach den Leitlinien und Standards zur inklusiven Pädagogik. In städtischen Kitas stehen Diversitätskisten mit Spielen und Büchern zur Verfügung, die Vielfalt abbilden und Geschlechterstereotypen entgegenwirken. Für pädagogische Mitarbeiter\_innen werden Fortbildungen zu geschlechtlicher, sozialer und kultureller Vielfalt, Antidiskriminierung und Demokratieförderung angeboten. Die Fachabteilung Sozialplanung entwickelt einen Aktionsplan zur Umsetzung der Erklärung von Barcelona, die sich mit der Teilhabe von Menschen mit Behinderung befasst.

Das Tübinger Integrationskonzept wird derzeit fortgeschrieben. Neu aufgenommen wird dort ebenfalls das Handlungsfeld Antidiskriminierung/Antirassismus.

Der vorliegende Aktionsplan legt im Handlungsfeld „Mehrfachdiskriminierung“ den Fokus primär auf „Geschlecht“ als Diskriminierungskategorie in Verschränkung mit Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

<sup>12</sup> vgl. EU Charta

## Handlungsziele und Maßnahmen

Handlungsziele	Maßnahmen	Zuständig
4.1 Einrichtungen, Vereine, Initiativen und Netzwerke wirken mit ihren Angeboten und Aktivitäten Geschlechterstereotypen und geschlechtsbezogener Diskriminierung entgegen.	<p>4.1.1 Zivilgesellschaftliche Anlauf- und Beratungsstellen, die Sexismus und Mehrfachdiskriminierung thematisieren und betroffene Personen beraten und unterstützen, werden im Rahmen städtischer Freiwilligkeitsleistungen mit einem Regelzuschuss gefördert.</p> <p>4.1.2 Die Stadt trägt im Rahmen von TAKT (lokale Partnerschaft im Bundesprogramm Demokratie leben) mit Projekten und Öffentlichkeitsarbeit zum Empowerment von queeren Menschen und zur Sensibilisierung für Lebensentwürfe jenseits tradierter Geschlechterrollen bei.</p>	<p>002 in Kooperation mit Bildungsträgern und Netzwerken</p> <p>002</p>
4.2 Die Öffentlichkeit ist für Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, auch in Zusammenhang mit anderen Diskriminierungsmerkmalen sensibilisiert.	<p>4.2.1 Ein Forschungs-, Ausstellungs- und Kulturprojekt „Queer durch Tübingen“ mit Ausstellung im Herbst 2021 wird umgesetzt.</p> <p>4.2.2 Die Stadt moderiert das Aktionsbündnis Gleichstellung, in welchem Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag, Equal Care Day, Equal Pay Day, Internationaler Mädchentag, Girls' Day, Boys' Day, Tag gegen Gewalt an Frauen, etc. koordiniert werden. Die Stadt veröffentlicht halbjährlich einen Veranstaltungskalender des Aktionsbündnisses.</p>	<p>FAB 40, FAB 43, FAB 44</p> <p>002 in Kooperation mit Frauennetzwerk, Aktionsbündnis Gleichstellung</p>
4.3 Spezifische Maßnahmen fördern den Zugang zu Bildung und Teilhabe von Menschen, die von Geschlechter- und Mehrfachdiskriminierung betroffen sind.	4.3.1 Die Stadt initiiert und unterstützt Empowerment- und Orientierungskurse mit Kinderbetreuung für geflüchtete und zugewanderte Mütter mit Kleinkindern (Mütter im Gespräch).	002, Fortführung 2021 Bildungsträger
4.4 Die Stadt bekämpft in Verwaltung und städtischen Einrichtungen Vorurteile, sprachliche Wendungen, Bilder und Praktiken, welche auf Geschlechterstereotypen beruhen und die ausgrenzend wirken.	4.4.1 Die Verwaltung setzt die Empfehlungen des städtischen Leitfadens zu geschlechtergerechter Sprache um.	002

Die Maßnahmen werden aus den laufenden Budgets der Stabsstelle, der Fachbereiche und Fachabteilungen bestritten. Für die Maßnahmen 4.1.2 und 4.3.1 sind Drittmittel eingeworben.

# Handlungsfeld: Wohnen und Leben im Stadtteil

Bezugnahme zu Artikeln der Charta<sup>13</sup>

## Die Universitätsstadt Tübingen verpflichtet sich:

### Artikel 18: Soziale Kohäsion

- den effizienten Zugang aller in sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden bzw. davon bedrohten Personen zu (...) Wohnraum (...);
- die besonderen Bedürfnisse und besondere Situation sozial ausgegrenzter Frauen zu erkennen;
- die Integration von Migrantinnen unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse zu fördern.

### Artikel 19: Wohnraum

- allen Menschen Zugang zu Wohnraum von ausreichender Größe und Ausstattung sowie ein zumutbares Lebensumfeld und Zugang zu Grunddienstleistungen zu gewähren bzw. diesen Zugang zu fördern;
- Schritte zu setzen, um zu verhindern, dass Menschen ihre Wohnung verlieren, und insbesondere obdachlose Personen nach den Kriterien des Bedarfs, des potenziellen Risikos und der Nichtdiskriminierung zu unterstützen;
- im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs zu leistbaren Preisen für Wohnraum für Menschen ohne ausreichende finanzielle Mittel beizutragen.

## 5. Leitziel: Gleiche Chancen auf ein Zuhause! Den Zugang zu geeignetem Wohnraum und zum sozialen Leben im Stadtteil für alle Bevölkerungsgruppen fördern.

## Tübinger Zahlen und Fakten – Hintergründe

- Zahl der alleinerziehenden Mütter in Tübingen (Wohnhaushalte 2011): 2086 (86 Prozent);
- Zahl der alleinerziehenden Väter in Tübingen (Wohnhaushalte 2011): 349 (14 Prozent);<sup>14</sup>
- 2018 waren in der Altersgruppe ab 60 Jahren 42 Prozent der Frauen und 25 Prozent der Männer als Einpersonenhaushalte erfasst;<sup>15</sup>
- 36 alleinerziehende Mütter und zwei alleinerziehende Väter konnten im Jahr 2020 über die Clearingstelle in eine mietgebundene Wohnung vermittelt werden;
- 21 Haushalte, die von Wohnungslosigkeit bedroht oder in einer Notunterkunft untergebracht waren, konnten durch die Clearingstelle in einer mietgebundenen Wohnung untergebracht werden (drei Familien, sechs alleinerziehende Frauen, sechs alleinstehende Frauen, sechs alleinstehende Männer)<sup>16</sup>

Seit 2011 wächst Tübingen um etwa 1000 Einwohner\_innen pro Jahr.<sup>17</sup> Die hohen Mietpreise und der angespannte Wohnungsmarkt in Tübingen machen es vielen Menschen mit geringem und mittlerem Einkommen schwer, eine Wohnung zu finden. Alleinerziehende, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und Menschen, die in Armut leben erfahren nicht selten, dass sie bei der Wohnungssuche diskriminiert werden. Besonders armutsgefährdet sind Alleinerziehende. Laut statistischem Bundesamt liegt ihre Armutsgefährdungsquote 2019 bei 42,7 Prozent gegenüber 15,9 Prozent im Bundesdurchschnitt.

Mit dem Handlungsprogramm „Fairer wohnen“ will die Stadt erreichen, dass geeigneter Wohnraum für alle Haushaltsformen und Einkommensgruppen zugänglich wird. Der Tübinger Wohnungsbestand soll optimal genutzt und mehr Wohnraum geschaffen werden. Das Programm beinhaltet u.a. die Unterstützung gemeinwohlorientierter Wohnbauakteure, die Förderung des sozialen Wohnungsbaus sowie die Einrichtung einer Clearing-Stelle. Diese koordiniert den Zugang zu mietgebundenen Wohnungen für Haushalte mit besonders dringenden Bedarfen. Die Förderung gemeinschaftlicher, auf langfristige Bezahlbarkeit angelegter Wohnprojekte ist ein weiterer Bestandteil des Programms.

Ein Ziel der Tübinger Sozialkonzeption ist es, die Teilhabe aller Bewohner\_innen am Leben im Stadtteil zu ermöglichen. Die Sozialkonzeption setzt dabei auf die sozialräumliche Betrachtung und Ausgestaltung der sozialen Angebote. Der Aufbau von Stadtteilsozialarbeit und die Förderung gemeinwesenbezogener Ansätze und Projekte unterstützt die Entwicklung vielfältiger bedarfsgerechter Angebote für unterschiedliche Zielgruppen. Stadtteiltreffs tragen zum sozialen Zusammenhalt im Stadtteil und der Förderung von sozialem Engagement und Selbsthilfe bei.

<sup>13</sup> vgl. EU Charta

<sup>14</sup> Quelle: Zensus 2011

<sup>15</sup> Quelle: Einwohnerregister 2018 Universitätsstadt Tübingen, eigene Berechnung

<sup>16</sup> Quelle: Statistik 2020 Clearingstelle

<sup>17</sup> vgl. Wohnraumbericht Tübingen 2018

## Handlungsziele und Maßnahmen

Handlungsziele	Maßnahmen	Zuständig
5.1 Gemeinschaftliches Wohnen, Nachbarschaft und soziales Leben im Stadtteil wird gestärkt.	5.1.1 Genossenschaftliche Wohnprojekte, welche Haushalte mit Kindern die Alltagsorganisation erleichtern, unterschiedliche Lebensformen zusammenbringen und die gemeinschaftliche Nutzung von Ressourcen fördern, werden beraten und unter anderem über städtische Grundstücksvergaben gefördert. Die Dachgenossenschaft „Wohnen in Tübingen“ bietet finanzielle Förderung und einen Rahmen für kleinere gemeinschaftliche Wohnprojekte	021
	5.1.2 Kindertageseinrichtungen werden zu Kinder- und Familienzentren (KiFaZ) weiterentwickelt. Kita-Familien werden in ihren Lebens- und Erziehungskompetenzen unterstützt und gefördert. Das Konzept wird in drei Kindertageseinrichtungen in drei Stadtteilen umgesetzt.	FB 53
5.2 Stadtteiltreffs und Stadtteilsozialarbeit: Stadtteiltreffs richten ihre Angebote an den unterschiedlichen – auch geschlechtsbezogenen – Bedarfslagen und Interessen der Bevölkerung im Stadtteil aus.	5.2.1 Die Wahrnehmung von Angeboten in Stadtteiltreffs wird geschlechtsbezogen analysiert.	FAB 501
	5.2.2 Innovative Maßnahmen zur Bürgerbeteiligung /Bürgerdialog zum Leben im Stadtteil werden im Projekt Soziale Stadt erprobt und umgesetzt.	FAB 501, FB 7

Die Maßnahmen werden aus den laufenden Budgets der Fachbereiche und Fachabteilungen bestritten. Für die Maßnahme 5.1.2 müssen Drittmittel eingeworben werden.

# Handlungsfeld: Öffentliche Ressourcen

Bezugnahme zu Artikeln der EU-Charta<sup>18</sup>

## Die Universitätsstadt Tübingen verpflichtet sich:

### Artikel 9 Gender-Assessment

- zur Prüfung bestehender Politiken, Verfahren, Praktiken, Schemata und Anwendungshäufigkeiten, um zu klären, ob diese unfaire Diskriminierungen in sich tragen, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen;
- zur Prüfung der Zuteilung von finanziellen und anderen Ressourcen für die genannten Zwecke;

### Artikel 15 Sozialwesen und Soziale Dienste

- einen Genderansatz in die Planung, Finanzierung und Erbringung von sozialer Unterstützung und Sozialdiensten einzubeziehen;
- sicherzustellen, dass Beschäftigte im Sozialbereich und in den Sozialdiensten verstehen, wie das Geschlecht diese Dienste beeinflusst, und die unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen und Männern mit diesen Diensten berücksichtigen.

## 6. Leitziel: Fair planen und fair teilen: Sozialplanung und Fördergrundsätze für Vereine und Projekte gleichstellungsorientiert ausrichten.

## Tübinger Zahlen und Fakten – Hintergründe

### Sportvereine<sup>19</sup>

Struktur der Sportvereinsmitglieder:

- 19,4 Prozent männliche und 14,1 Prozent weibliche Kinder und Jugendliche,
- 38,2 Prozent männliche und 28,2 Prozent weibliche Erwachsene.

Monosportvereine

- Von 21 Vereinsvorsitzenden sind 29 Prozent weiblich.

Mehrsportvereine

- Von 21 Vorsitzenden sind 14 Prozent weiblich.

Hochschulsport der Eberhard-Karls-Universität Tübingen

- Weibliche Teilnehmende 74 Prozent.

Erste Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Planung und Haushaltsführung in ausgewählten Teilbereichen städtischen Handelns ist eine geschlechterdifferenzierte Datenerfassung und Nutzeranalyse. Mit gutem Beispiel vorangegangen ist in dieser Hinsicht die Fachabteilung Schule und Sport. Diese hat im Jahr 2017 die Tübinger Sportlandschaft, die aktuelle Situation der Tübinger Sportvereine und weiterer institutioneller Sportanbieter unter Gleichstellungsgesichtspunkten analysiert. Durch diese Analyse können wichtige Handlungsempfehlungen für eine geschlechtersensible Sportförderung, das Sportangebot und die Sportinfrastruktur sukzessiv umgesetzt werden.<sup>20</sup>

Die Fachabteilung Jugend hat im Rahmen des Projekts „Communities that Care“ mit einer Jugendbefragung geschlechterdifferenzierte Daten erhoben, um Präventionsangebote für ein gesundes Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen geschlechtergerecht zu planen und zu gestalten. Eine entsprechende Maßnahmenplanung wird bezogen auf den ausgewählten Sozialraum in 2021 erfolgen. Wenn möglich sollen die entsprechenden Empfehlungen in die Jugendhilfeplanung des Landkreises eingespeist werden.

Genderbezogene Daten und Nutzungsanalysen sind auch in der Sozialplanung von Relevanz. Aus diesem Grund sollen Gleichstellungsgrundsätze zukünftig bei der Förderung von sozialen Vereinen und Projekten Berücksichtigung finden.

<sup>18</sup> vgl. EU Charta

<sup>19</sup> vgl. Anlage 1 zu Vorlage 61/2018

<sup>20</sup> vgl. Vorlage 61/2018

## Handlungsziele und Maßnahmen

Handlungsziele	Maßnahmen	Zuständig
6.1 Die Stadt achtet auf Geschlechtergerechtigkeit bei der Vergabe von städtischen Zuschüssen und Projektmitteln.	6.1.1 Die Stadtverwaltung überarbeitet ihre Förderrichtlinien samt Nebenbestimmungen im Sozial-/Bildungs- und Integrationsbereich und schreibt diese auch in gleichstellungspolitischer Hinsicht fort.	FB 50, FB 5, 002
6.2 Sozialräume/Quartiere sind geschlechtergerecht gestaltet.	6.2.1 Daten des Sozialberichts werden soweit möglich nach Geschlecht erhoben und ausgewertet.	FAB 501, 002

Die Maßnahmen werden aus den laufenden Budgets der Stabsstelle, der Fachbereiche und Fachabteilungen bestritten.



# Kapitel IV

## Öffentlichkeitsarbeit zum Aktionsplan

Bezugnahme zu Artikeln der EU-Charta<sup>21</sup>

### Die Universitätsstadt Tübingen verpflichtet sich:

#### Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung

- zur öffentlichen und regelmäßigen Berichterstattung über die bei der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans erzielten Fortschritte;
- ihr demokratisches Mandat zu nutzen, um andere politische und öffentliche Institutionen, private Einrichtungen und zivilgesellschaftliche Organisationen aufzufordern, in ihrem Handeln das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis sicherzustellen.

Es ist geplant, regelmäßig ein Aktionsbündnis zur lokalen Gleichstellung von Frauen, Männern und Personen diversen Geschlechts an den Runden Tisch ins Rathaus einzuladen, um gemeinsam Kampagnen und Veranstaltungen zu zentralen Gleichstellungsthemen der Charta abzustimmen und auf den Weg zu bringen. Die Stadt übernimmt im Aktionsbündnis eine organisierende und moderierende Rolle und stellt im begrenzten Umfang Projektmittel zur Umsetzung von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen des Bündnisses zur Verfügung.

# Kapitel V

## Berichtswesen

Der Aktionsplan soll regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben werden. Die Evaluationsergebnisse zur Umsetzung des ersten Aktionsplans sollen in einem ersten Tübinger Gleichstellungsbericht Ende 2024 vorgelegt werden.

Mit Unterzeichnung der Charta hat sich die Stadt grundsätzlich bereit erklärt, mit einem europaweit vergleichbaren Bewertungssystem zu arbeiten, um die Fortschritte bei der Umsetzung dieser Charta beurteilen zu können. Es soll Lokal- und Regionalregierungen ermöglicht werden voneinander zu lernen, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern besser erreicht werden kann. Zu diesem Zweck stellt die Stadt den Gleichstellungs-Aktionsplan sowie andere relevante, öffentlich zugängliche Dokumente zur Verfügung.

---

<sup>21</sup> vgl. EU Charta

# Anhang

## Abkürzungsverzeichnis

001	Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
002	Stabsstelle Gleichstellung und Integration
003	Stabsstelle Umwelt- und Klimaschutz
021	Beauftragte/r für Wohnraum und barrierefreies Bauen
FB 10	Fachbereich Kommunales
103	Beauftragte/r für Bürgerengagement
FB 1	Fachbereich Personal, Organisationsentwicklung, Digitalisierung
FAB 11	Fachabteilung Personal
FAB 13	Fachabteilung Organisationsentwicklung
FAB 32	Fachabteilung Ordnung und Gewerbe
FB 4	Fachbereich Kunst und Kultur
FAB 40	Fachabteilung Kunst, Kultur und internationale Beziehungen
FAB 43	Fachabteilung Stadtarchiv
FAB 44	Fachabteilung Stadtmuseum
FB 5	Fachbereich Bildung, Betreuung, Jugend und Sport
FAB 52	Fachabteilung Jugendarbeit
FAB 53	Fachabteilung Kindertagesbetreuung
FAB 54	Fachabteilung Schule und Sport
FB 50	Fachbereich Soziales
FAB 501	Fachabteilung Sozialplanung und Entwicklung
FB 7	Fachbereich Planen, Entwickeln, Liegenschaften
BüFa	Bündnis für Familie
PV	Personalvertretung

## Verweise:

DV Chancengleichheitsplan und Studie zur Teilzeitarbeit (Kurzversion) abzurufen unter:  
[www.tuebingen.de/ratsdokumente/vorlage/233/2019](http://www.tuebingen.de/ratsdokumente/vorlage/233/2019)

100 Jahre Frauenwahlrecht. Dokumentation der Tübinger Jubiläumskampagne abzurufen unter:  
[www.tuebingen.de/frauenwahlrecht](http://www.tuebingen.de/frauenwahlrecht)

Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene abzurufen unter:  
[www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_de.pdf](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_de.pdf)

Vorlage 61/2018 abzurufen unter:  
[www.tuebingen.de/ratsdokumente/vorlage/61/2018](http://www.tuebingen.de/ratsdokumente/vorlage/61/2018)

Vorlage 64/2017 abzurufen unter:  
[www.tuebingen.de/ratsdokumente/vorlage/64/2017](http://www.tuebingen.de/ratsdokumente/vorlage/64/2017)

Vorlage 144/2019 abzurufen unter:  
[www.tuebingen.de/ratsdokumente/vorlage/144/2019](http://www.tuebingen.de/ratsdokumente/vorlage/144/2019)

Vorlage 1/2019 abzurufen unter:  
[www.tuebingen.de/ratsdokumente/vorlage/1/2019](http://www.tuebingen.de/ratsdokumente/vorlage/1/2019)

Wohnraumbericht 2018 abzurufen unter:  
[www.tuebingen.de/verwaltung/uploads/wohnraumbericht.pdf](http://www.tuebingen.de/verwaltung/uploads/wohnraumbericht.pdf)

